# SEX SPÄNNANDE TRENDER

Talent management handlar om att identifiera, utveckla och behålla rätt medarbetare i en organisation. Denna förmåga blir allt viktigare för dem som vill bygga framgångsrika företag. **Henrik Martin**, verkställande direktör på Stardust Consulting, ser sex trender inom talent management.

Det sker stora förändringar i det svenska näringslivet, förändringar som kommer att påverka alla arbetsplatser, oavsett bransch eller storlek:

Generationen av 40-talister som nu gått i pension var avsevärt många fler än de som kom in på arbetsmarknaden under samma period. Detsamma gäller 50-talisterna som nu står i tur att bli pensionärer. Det kommer att saknas talanger, helt enkelt.

De som kommer in på arbetsmarknaden har radikalt annorlunda värderingar än tidigare generationer, värderingar som de inte är rädda att ge uttryck för.

En ny teknologi förändrar företagens affärsmodeller och möjliggör helt nya sätt att samverka på. Det skapar både möjligheter och utmaningar.

Därför blir talent management, det vill säga förmågan att attrahera, utveckla och behålla rätt medarbetare, ännu viktigare än tidigare för dem som vill bygga framgångsrika företag. Vi som konsultar inom talent management-området ser sex spännande trender i Sverige.

### Mening, mening, mening

En av de viktigaste komponenterna för att attrahera dagens talanger är att ha en tydlig mening med sin organisation (på engelska purpose). Varför finns vi till, och hur kan jag som talang vara med att förändra världen i just den här organisationen?

Google finns till för att ”organisera världens information och göra den tillgänglig för alla”. Ikea vill ”skapa ett bättre vardagsliv för mänskligheten”. Varför finns din organisation till, vad är er mening? Har ni lyckats kommunicera den på ett attraktivt sätt?

Eller som Evernotes Europachef uttryckte det: ”Förmedla meningen med ditt företag på ett inspirerande sätt. Anställ de bästa. Håll dig sen ur vägen.”

### Jobba med företagskulturen

En annan viktig komponent är givetvis företagets kultur. De flesta företag i Sverige har i dag tagit fram ett policydokument med värderingar, men ytterst få anser sig trots det vara värderingsstyrda. Det är nog ingen slump att många företag ber oss om hjälp med att förstärka sin företagskultur.

Det är ett ansträngande jobb att förändra eller förädla en företagskultur, men det är väl värt besväret. De som lyckas bäst med att attrahera och behålla dagens talanger har en tydlig företagskultur, där feedback ges och tas i vardagen, där mål och vision är tydliga och där det får konsekvenser att inte leva upp till de värderingar man har kommit överens om.

### Gör rekryteringsprocessen till en upplevelse

Inom rekryteringsområdet händer det väldigt mycket just nu. En tydlig trend är att företagen har förstått att man inte bara kan lita på magkänslan. Studie efter studie visar att vi människor fattar fel beslut om andra människor om vi bara förlitar oss på känslan. Som tur är har det hänt en hel del på testområdet på sistone och vi anser att alla rekryteringsprocesser bör innehålla relevanta, objektiva tester. Det kommer resultera i mer träffsäkra anställningar och på köpet får man en ökad mångfald och jämställdhet.

Men man bör också anstränga sig för att göra hela rekryteringsprocessen till en upplevelse för kandidaterna. Är den det hos er? Vad skulle ni kunna göra mer?

En av våra kunder har sagt: ”Nog är vår rekryteringsprocess en upplevelse alltid. Fast inte på ett bra sätt.”

# INOM TALENT MANAGEMENT

### Bli mer agil i processerna

Många verkar i en snabbrörlig värld men har processer som är årsbaserade. Fler och fler företag går nu från det här relativt rigida synsättet och inför mer agila (smidiga), personliga mål för varje kvartal, eller åtminstone aktivitetsplaner som sätts och följs upp kvartalsvis.

Men viktigaste av allt är att skapa en öppen kultur för feedback – framför allt de yngre generationerna är vana vid, och förväntar sig, ständig återkoppling i vardagen. ”Vad gjorde jag bra? Vad kunde jag ha gjort bättre?” Och de är heller inte rädda för att berätta vad deras omgivning kunde gjort bättre.

Allt fler förstår att målstyrning och performance management (att se till att alla inom en organisation arbetar i samma riktning) ska man ägna sig åt varje dag, inte en gång om året.

**Därför blir talent management, det vill säga förmågan att attrahera, utveckla och behålla rätt medarbetare, ännu viktigare än tidigare för dem som vill bygga framgångsrika företag.**

### Använd it som en möjliggörare

Det som händer inom it-området är verkligen en revolution och när man får vara med om så stora förändringar så gäller det att hänga med. De nya generationerna är ju uppvuxna i en it-miljö och förväntar sig att deras arbetsgivare ska ha förstått värdet av ny teknologi. Som arbetsgivare är det viktigt att man lyssnar på de yngre och nyfiket utforskar de möjligheter – sociala media, molnbaserade tjänster och appar – kan erbjuda. Det gäller både de initiativ man tar för att attrahera rätt medarbetare och initiativ man tar för att behålla befintliga medarbetare.

En trend är också att allt fler företag investerar i it-system som stödjer deras talangprocesser, så kallade talent management-system. Dessa system ökar effektiviteten och kvaliteten i till exempel utvecklingssamtal, kompetensutveckling och personaladministration, och brukar bli väldigt uppskattade när de väl är implementerade.

### Se till att skapa goda ambassadörer

Ibland slutar medarbetare ändå, trots att man har gjort allt man kan för att behålla dem. Visst blir man besviken, men det är oerhört viktigt att avskedsprocessen blir positiv. Dåliga ambassadörer kan sprida sina budskap blixtsnabbt i vår uppkopplade värld.

Så se till att vara schysst i största möjliga utsträckning, och varför inte fortsätta hålla kontakten. Fler och fler skapar verksamheter för sina tidigare anställda, så kallade alumniverksamheter. Det kan räcka med en LinkedIn-grupp, ett nyhetsbrev eller en årlig middag. Hur gör ni?

### Slutligen

De sex trenderna ovan visar viktiga områden som bidrar till att skapa ett positivt arbetsklimat. Men det absolut viktigaste är att dagens arbetsgivare lägger tid och kraft på att fundera på hur de bäst attraherar och behåller sina talanger. Den som inte gör det riskerar att få det tomt på kontoret i framtiden.

HENRIK MARTIN
verkställande direktör
Stardust Consulting