VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 20-03-2015

Sådan skaffer du fremtidens talenter

Som offentlig leder kan det være en udfordring både at tiltrække og fastholde talent. Det er ikke længere tilstrækkeligt at rekruttere ved at skrive relevante jobopslag og deltage på jobmesser. Læs om, hvad du skal gøre for at tiltrække de bedste medarbejdere i fremtiden.

Skribentinfo



Jonathan Løw

Iværksætter og foredragsholder

Jonathan Løw

Hvis du som offentlig leder i fremtiden vil nå de unge talenter, er du nødt til at tænke nyt i forhold til den måde, du arbejder med talentudvikling og fastholdelse på.

Unge tænker anderledes end de offentlige HR-folk og ledere, der gerne vil rekruttere og fastholde dem. Det er derfor afgørende, at du som leder forstår målgruppen bedre for at kunne drage nytte af deres kompetencer.

Der er to grundlæggende paradigmeskifter, du skal kende til for at forstå de unge og ændre din strategi for rekruttering.

1. Fra forudsigelse af talent til løbende afprøvning

Fremtidens talenter responderer ikke på reklamekampagner eller konventionelle jobopslag. De er på sociale medier, og det er her, du kan påvirke dem.

Du bør derfor fokusere mindre på traditionel rekruttering, og i stedet initiere og styrke relationer igennem eksempelvis Facebook, Twitter, Instagram og LinkedIn. Heraf følger også, at traditionelle jobinterviews, tests osv. til at forudsige en ansøgers effektivitet bør spille en mindre rolle, mens den løbende dialog med

potentielle kandidater bliver vigtigere. Sidstnævnte giver også på sigt, et langt bedre beslutningsgrundlag i forhold til at vurdere talent og jobmatch.

Én måde at opbygge langvarige relationer med unge medarbejdere på, er fx at stille talenterne opgaver tidligt i deres studieforløb. Det kunne være projektopgaver, ansættelse i deltidsjobs, praktikforløb osv. Der findes flere udmærkede online platforme til at formidle kontakt til de studerende.

For de største talenter er det en oplagt mulighed for at bevise deres værd og prøve kompetencer af, mens det for arbejdspladserne er en langt mere bæredygtig og holdbar måde at lære de største talenter at kende på og skabe langvarige relationer til dem.

2. Fra traditionelle ansættelsesforhold til fleksible partnerskaber

Arbejdsmarkedet har også ændret sig og er blevet mere fleksibelt. Fordelen for dig som arbejdsgiver er, at internettets forskellige platforme for opgaveudbud, designkonkurrencer, programmørnetværk osv. gør det muligt at finde unikt talent mange steder og i mange forskellige konstellationer.

Dine nuværende eller kommende talenter behøver ikke være fastansat af dig. De kan også skabe værdi i din organisation i en mere uformel juridisk relation. Du kan derfor med fordel betragte medarbejdere og talenter som et netværk af kontakter og ressourcer, frem for noget du skal holde fast i for enhver pris.

Det afgørende er her, at du evner at give talenterne opgaver og muligheder, de tænder på, så de vælger dig.

Det kan du eksempelvis gøre ved at:

- Inkludere talenterne i definitionen af deres arbejdsopgaver. På den måde får talenter lov til at være kreative og samskabende i processen omkring arbejdsopgaverne og får dem ikke blot tildelt.
- Sikre løbende, meningsfyldte og udfordrende opgaver, der matcher organisationens behov med talenternes kompetencer.
- Etablere en stærk kultur på arbejdspladsen, som medarbejderne ønsker at være en del af – både som fastansat freelance. En kultur de unge kan se sig selv og deres værdier udtrykt igennem.
- Anvende simple og effektive værktøjer til at gennemføre arbejdsopgaverne sammen med talenterne. Brug eksempelvis Google Docs til at dele dokumenter, GoToMeeting til at forklare opgaverne visuelt og Skype til løbende samtaler og forventningsafstemning.

Læs mere:

Bliv en bedre leder for de unge medarbejdere

Guide til ansættelsesforløbet

Synlig ledelse er langt fra nok - lær dine unge medarbejderes behov