

Hudson



"TALENT DUE DILIGENCE"

SÄKRA LEDARE OCH PERSONER TILL
NYCKELBEFATTNINGARNA I FÖRETAGET!

Har du några frågor är du välkommen att kontakta

Gunilla Julin
Director Talent Management

Telefon:+46 (8) 50 600 732
Mobil:+46 (0)733 401 019
E-post: gunilla.julin@hudson.com

HUDSON TALENT DUE DILIGENCE - SÄKRA VÄGEN TILL FRAMGÅNG!

Vare sig företaget strävar efter strategisk tillväxt, samordning av olika talanger efter en sammanslagning eller att skaffa sig ett försprång på marknaden genom att öka prestationsnivån eller "jobbar på som vanligt", så gäller det att få den mänskliga delen av ekvationen att gå ihop för att lyckas.

De kompetenser och talanger man har på ledande befattningar och i nyckelroller är många gånger den avgörande faktorn för att framgångsrikt genomföra en strategi, sammanslagning eller uppköp. Tyvärr vet de flesta beslutsfattare väldigt lite om just detta och det är därmed svårt att veta vilka medarbetare som skall placeras var, alternativt avvecklas.

I samband med omorganisation, uppköp eller sammanslagningar behövs därför en genomlysning av kompetens på enskilda individer, nyckelpersoner, grupper (t ex ledningsgrupp) eller hela chefsnivåer. En sådan Due Diligence eller kompetensinventering ska förtydliga verksamhetens sammantagna kompetens, såväl på individ- som teamnivå och möjliggöra identifiering av den kompletterande kompetens som krävs i ljuset av förestående förväntningar (resultat, strategier mm) och utmaningar.

Med hjälp av Hudsons tjänst Talent Due Diligence får man ett *väsentligt* bättre beslutsunderlag än vad som annars ofta är fallet, en gedigen kunskap om vilka kompetenser som är nödvändiga på olika befattning samt en inventering över vilka medarbetare som besitter denna – eller intel! Först med detta som grund kan beslut tas om vem som är "rätt person på rätt plats"! Därmed ökar man chansen till framgång eller minimerar risken att inte lyckas!

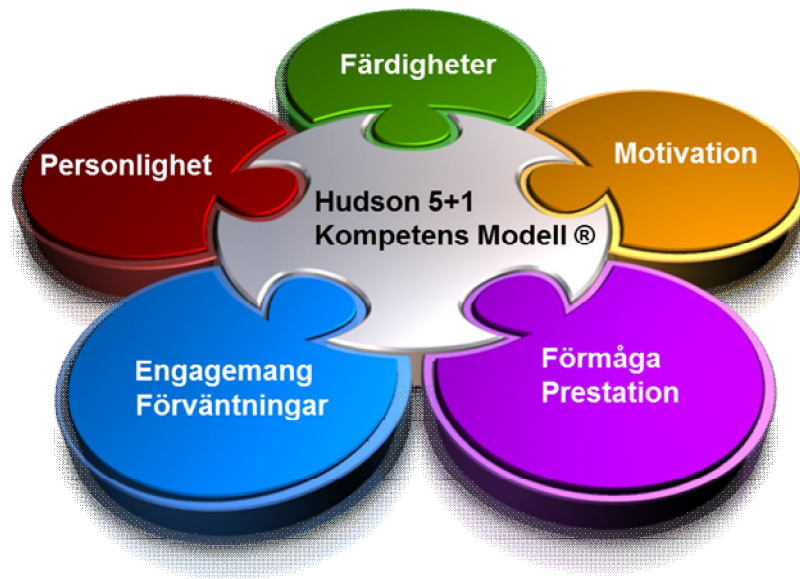
Tillsammans med uppdragsgivaren, och/eller utvalda nyckelpersoner, definierar vi i uppstartsfasen av projektet verksamhetens kritiska nyckelkompetenser, önskvärt förhållningssätt hos individerna samt erforderliga ledaregenskaper. Som grund för detta arbete använder vi Hudsons egenutvecklade 5+1 Kompetens Modell® Hudson genomför sedan en genomlysning av organisationen (hela eller delar), och kartlägger kompetens, styrkor och utvecklingsbehov mot de definierade förutsättningarna. På så sätt får vi fram ett "GAP" som fungerar som underlag för vars och ens fortsatta utveckling i befintlig roll, ny roll eller alternativt avveckling. Utöver en aggregerad bild kommer resultatet att vara en kartläggning av individernas styrkor och utvecklingsbehov som fungerar som grund för varje persons fortsatta utveckling.

Vi på Hudson hjälper dig att identifiera talangen och förmågan hos ledningsgruppen, hos nyckelmedarbetare, potentiella chefer eller alla anställda om man så vill. Vi analyserar förmågan, vi kan identifiera kompetensluckor och ta hand om rekryteringen vid nytillsättningar alternativt avveckla de som inte passar in. Dessutom hjälper vi till med Karriärcoaching vid eventuella nedskärningar så att alla får det stöd de behöver utvecklas i sina nya roller, inom såväl som utanför organisationen.

Att ständigt leverera mot uppsatta affärsmål kräver även att man säkrar framtida tillväxt av duktiga medarbetare vilket i sin tur innebär att man även behöver:

- **Utöka talangpoolen**
Identifiera de externa eller interna talanger man behöver för att säkra företagets framtida ledare och nyckelmedarbetare
- **Utveckla talangpoolen**
Definiera och utveckla talangernas potential mot uppsatta mål.
- **Hantera talangpoolen**
Se till att generationsskiften sköts korrekt samt få personalen att passa in i sina roller.

Hudson har en serie **verktyg** för att bedöma värdet på den kompetens som finns inom organisationen.



Hudsons **BAQ** (Business Attitudes Questionnaire) mäter 25 olika perspektiv på affärlivet och fem stilar som på ett produktivt och framgångsrikt sätt förutsäger medarbetarens inställning till karriären, var den personen bäst skulle passa in och hur den skulle utvecklas i linje med företagets mål och syften.

Med Hudsons **RAT** (Reasoning Ability Test) tar vi reda på om talangen har den intellektuella potentialen och de förmågor som krävs för att klara sitt jobb. Det är också ett test som tar reda på vilken anställd som har den högsta potentialen och huruvida den personen skulle klara en befordran. Testet uppskattar abstrakta, verbala och numeriska förmågor på fyra nivåer – från verkstadsgolvet till ledarskapet.

Med Hudsons **MDQ** (Motivational Drives Questionnaire) tar vi reda på vilka motivations- och drivkrafter individen har och kan jämföra detta mot olika typprofiler såsom ledare, säljare, experter osv. Att ha viljan och motivationen är nog så viktigt för att en person skall vara rätt lämpad för en viss roll.

Kärnan och basen i det vi gör är Hudsons kompetensmodell 5+1. Resultatet av analyser, tester och olika bedömningar relateras till utvalda och definierade kompetenser.

I vårt arbete utgår vi från Hudsons egenutvecklade kompetensmodell, "Hudson 5+1", med tydligt definierade, mätbara och observerbara kompetenser. De är konkreta och tydligt definierade just för att kunna observeras i verkliga livet via Assessment, i tester, rollspel, intervjuer mm. Att utgå från observerbara beteenden i kombination med tester och analyser gör det möjligt att förstå nuvarande och så långt som möjligt förutspå framtida prestationer.

HUDSON TALENT DUE DILIGENCE – SÅ GÅR DET TILL!

Hudsons Talent Due Diligence genomförs i form av följande steg;

✓ **Startmöte, framtagande av projekt/tidplan**

Innebär att vi definierar omfattning av projektet, t ex i termer av

- Definition av ramar och förutsättningar
- Definition av faser/steg i projektet samt tidplan med datum
- Projektdeltagare från Hudsons och uppdragsgivaren, ansvar, avstämningar mm
- Informationshantering till deltagarna, vad skall de få för information innan och av vem? Vad är uppdragsgivarens respektive Hudsons ansvar?
- Hur skall uppföljning av analysen ske? Vem gör vad, när och hur?

✓ **Ta fram och definiera mätbara kompetenser**

Tillsammans med uppdragsgivaren och/eller utvalda nyckelpersoner tar vi fram relevanta, kritiska kompetenser ur Hudsons 5+1 Modell (alternativt väljer annan eller kundens kompetensmodell). Arbetet resulterar i en eller flera set av kompetenser beroende på om vi väljer att definiera kompetenser för hela eller delar av organisationen, för vissa roller, för olika nivåer etc.

Att ta fram mätbara kompetenser är en bra grund, inte bara för ett ledarprogram utan också för att sedan arbeta vidare med detta som bas för utvecklingsinsatser, rekrytering (internt/externt), karriärplanering m m. Kort sagt – en bas för att säkerställa att man, utifrån så korrekta underlag som möjligt, får "rätt man/kvinna på rätt plats" och det till största möjliga nytta för organisationen och individerna själva. Att kunna attrahera, behålla och utveckla rätt medarbetare och hitta sina talanger är en kritisk framgångsfaktor för att nå både kort och långsiktiga affärsmål!

✓ **Genomförande av Due Diligence - nuläge/assessment/inventering**

Hudson har ett stort antal verktyg, tester och simuleringsövningar/rollspel som i en lämplig kombination sätts ihop till ½ eller heldags s.k. "Assessment center". De kompetenser som identifierats kan mätas genom en skraddarsydd kombination av färdighetstester, självskattningsformulär, kompetensbaserad intervju, rollspel, simuleringsövningar, presentationsövningar mm. Vilken kombination av övningar och tester som vi väljer kommer att bero på den kompetensprofil som har definierats.

För varje kompetens har vi olika utvärderingsverktyg att välja bland, tillhörande följande kategorier:

- ✓ **Inkorgsövningar:** Kandidaten ombeds anta en viss given roll/funktion och skall hantera en stor mängd information/uppgifter, både strategiska och operativa, i sammanhanget av ett fiktivt företag. Kandidaten ombeds prioritera och lägga upp en handlings plan.
- ✓ **Presentationsövning:** Kandidaten skall utveckla ett förslag på lösning på en fiktiv problemsituation och presentera sitt förslag för en fiktiv styrelse/motpart/ledningsgrupp eller annan part.
- ✓ **Kommersiellövning:** Simulering av kundmöte med förhandling och försäljning.
- ✓ **Rollspel:** Kandidaten ombedes hantera en känslig situation med en medarbetare, kollega, kund eller tredje part i syfte att lösa ett problem i en konfliktsituation.
- ✓ **Färdighetstester:** Genom färdighetstester kan kandidatens faktiska förmåga inom olika områden mätas, t ex analytisk förmåga, verbal förmåga, numerisk förmåga etc.
- ✓ **Personlighetsformulär**
Visar kandidatens personlighet baserat på Hudsons personlighetsprofil BAQ. (Baserat på Big Five)
- ✓ **Motivations- och drivkraftsanalys**
Visar kandidatens drivkrafter och därmed vad som motiverar honom/henne

- ✓ **Kompetensbaserad intervju:** Ett urval av de definierade kompetenserna behandlas i kompetensbaserade djupintervjuer med medarbetarna, där frågorna är skapade för att ta fram konkreta exempel på de aktuella kompetenserna och ge en bild över huruvida individen verkligen har de kompetenser som är nödvändiga. Kandidaten intervjuas utifrån en strukturerad intervjuguide där frågorna är skapade för att mäta, genom konkreta exempel, de identifierade kompetenserna. Kandidatens beteende i intervjusituationen observeras också.

- ✓ **Talent Due Diligence analys samt en rapport till uppdragsgivare**

Resultatet av varje individs analyser/tester/intervjuer/rollspel mm sammanställs i en rapport där resultaten relateras till de utvalda kompetenserna. Om Talent Due Diligence projektet omfattar fler än en deltagare görs en översikt över de olika deltagarna för att kunna relatera dem till varandra.

- ✓ **Utvärdering/uppföljning med uppdragsgivare**

Uppföljning/utvärdering med uppdragsgivare och e v individer för översikt och genomgång av resultatet. Diskussion i termer av deltagarnas prestation och potential utifrån nuvarande och framtida roll(er). Avstämning görs även i termer av vad som kan förändras och förbättras inför en e v fortsättning.

- ✓ **Återkoppling till individerna/deltagarna**

Beroende på hur situationen ser ut och vad man kommit överens om och kommunicerat till deltagarna innan, görs en individuell återkoppling till deltagaren då han/hon får en rapport och konkret feedback av en Hudson konsult.

- ✓ **Diskussion om nästa steg**

E v fortsatta analyser, individuell coaching, Avvecklingsprogram, rekrytering etc.

HUDSON

Hudson är ett globalt konsultföretag med globala resurser som ofta arbetar över landsgränserna. Vi har verksamhet på fyra kontinenter med ca 2 500 medarbetare i över 20 länder med 140 kontor. Hudson Global Inc. är noterat på NASDAQ under beteckningen (HSON). I Sverige finns vi på tre orter med ett tjugotal medarbetare – Stockholm, Göteborg och Malmö. I Norden finns vi i Sverige, Norge, Danmark och Finland.

Våra konsulter har lång erfarenhet och har en affärsmässigt god kompetens och erfarenhet av olika verksamheter samt har förståelse för det strategiska såväl som det operativa arbetet i företag.



Mer information om Hudson finns på vår hemsida www.hudson.com

Vi arbetar med våra tjänster med/på olika funktioner och nivåer hos våra uppdragsgivare, allt från företagsledningsnivå till ledare och medarbetare i nyckelpositioner.

HUDSONS VISION

Hudsons vision är att bli bäst i världen på att hjälpa företag att nå framgång genom människor och vara en trovärdig rådgivare och partner till våra kunder.

HUDSON VÄRDERINGAR

Hudson är ett starkt värderingsstyrkt företag med ett antal kärnvärderingar som genomsyrar allt vårt arbete och vi har ett ständigt pågående arbete internt för att hålla vår värdegrund levande. Vår värdegrund genomsyrar vårt arbete tillsammans med såväl våra kunder, våra kandidater som vårt samarbete internt. För att förstärka vår värdegrund har vi ett antal "Operating Guiding Principles" som styr vårt arbetssätt. Som en överordnad princip är att vi behandlar varje kandidat, kund och kollega som vi själva vill bli behandlade.

MÅNGFALD

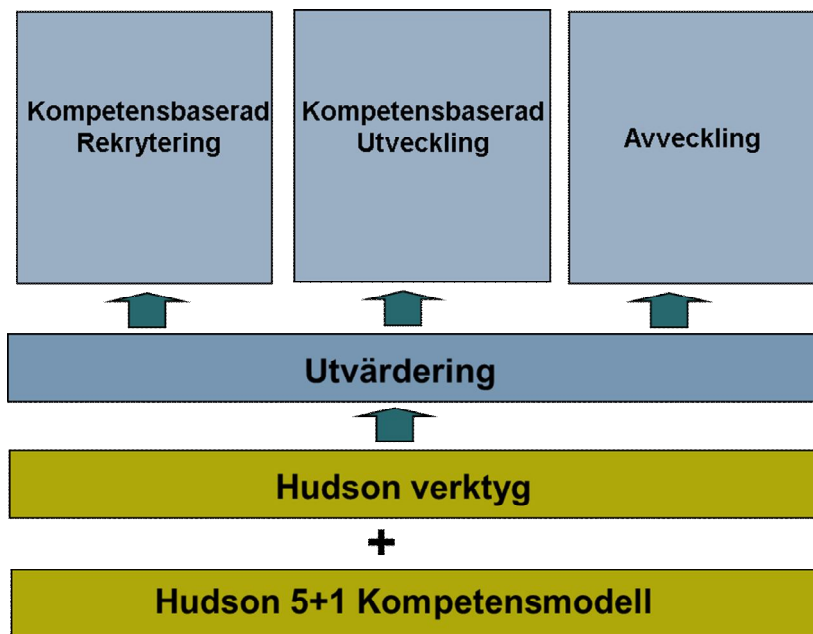
Hudson rekryterar aktivt kandidater från olika perspektiv och bakgrunder. Mångfald är viktigt för oss och vi presenterar en balans av både män och kvinnor i majoriteten av våra rekryteringsuppdrag. Hudson tar avstånd från all form av diskriminering och arbetar alltid aktivt för att främja mångfald i vårt rekryteringsarbete.

Vi bedömer och selekterar kandidater objektivt, baserat på kompetens, erfarenhet, kulturell matchning och förväntad prestation, aldrig baserat på ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion eller sexuell läggning.

HUDSONS AFFÄRSIDÉ OCH TJÄNSTER

Vår affärsidé är att arbeta med framförallt **kompetensbaserade rekryteringar, bedömningar/assessments** t ex Talent Due Diligence och **utveckling** eller **avveckling**. Vi kan bedöma individers kompetens, oavsett om individerna kommer externt utifrån i en rekrytering, eller redan finns internt i organisationen. Vi kan bedöma kompetens på enskilda individer eller utvärdera det större perspektivet – att se på var en verksamhet är idag, vad de olika individerna kan, var verksamheten vill vara i morgon – och vad individerna utifrån den målbilden behöver utveckla för att ta sig dit. Utgångspunkten och basen i vårt arbete med att definiera och bedöma kompetenser är Hudsons egenutvecklade **kompetensmodell 5+1**.

Vikten av att välja rätt och att förutsäga framtida prestation och förmåga genomsyrar vårt arbete. För att skapa bra underlag för detta använder vi validerade och kvalitetssäkrade **verktyg** för att göra bedömningar. Genom att kombinera olika verktyg och metoder skapar vi en högre validitet och därmed bättre prognosförmåga. Hudson har ett forsknings- och utvecklingscenter i Gent, Belgien med över 25 psykologer som utvecklar och vidareförädlar våra egna psykometriska tester och verktyg. Dessa används i syfte att utvärdera kandidaters potential och förmåga samt för att utveckla ledare och verksamheter. Vårt arbete granskas av ett oberoende vetenskapligt råd bestående av universitetsprofessorer och forskare. Samarbetet ger oss möjlighet att kontinuerligt utvärdera och validera våra processer och verktyg.



KVALITÉT I LEVERANSEN

Vi utvärderar och övervakar även kvalitet i leveransen. Vi följer upp med kund och kandidat/deltagare under arbetets gång, samt efter avslutat uppdrag. Genom detta förbättrar vi kontinuerligt vårt arbetssätt och våra verktyg. Hudsons konsulter är certifierade inom Hudsons egna verktyg och metoder. Dessutom finns bland våra konsulter certifieringar för SHL, Myers Briggs m.m. och ett flertal av konsulterna är certifierade coacher enligt ICF.