



## 7 SÄTT ATT FRAMTIDSSÄKRA ER KOMPETENS



# 1

### LEDARSKAP

Cheferna måste leda förändringsresan. De behöver skapa förutsättningar för innovation, bygga en kultur som säkerställer en lärande organisation i en föränderlig omvärld.

# 2



### JÄMSTÄLLDHET

En organisation där alla människor har möjlighet att utvecklas och göra karriär baserat på sin prestation, drar helt enkelt nytta av mer kompetens. Fokusera på kompetens och potential oavsett människors kön, religion och bakgrund.



# 3

### ANPASSA ERBJUDANDET

2025 kommer Millenials och Generation Z att utgöra mer än två tredjedelar av den globala arbetsstyrkan. För att attrahera och behålla talangerna behöver arbetsgivare anpassa erbjudandet, men även arbetsformen.

# 4

### KARTLÄGG POTENTIAL



Med hjälp av tester, data och analys kan arbetsgivare dra nytta av den kompetens som faktiskt finns och undvika silofällan.



# 5

### SKRÄDDARSY UTBILDNING

Byt angreppssätt. Utveckla medarbetarna och ge specifikt stöd för de kompetenser som uppgiften kräver idag och imorgon.



### SATSA PÅ MJUKA FÖRMÅGOR

# 6

Organisationer behöver anpassa sina rekryteringsstrategier och förstå att mjuka, mänskliga förmågor är svårare att utveckla än tekniska färdigheter.

# 7

### KOMBINERA TEKNIK MED MÄNSKLIGA FÖRMÅGOR



Företag och organisationer kommer att få bättre resultat genom att kombinera teknik med rätt mänskliga förmågor. Det kräver ett aktivt arbete att skapa kompetens och kontinuerligt utveckla färdigheter – det handlar om att skapa talang, snarare än att ta del av den.

Eftersom framtidens arbetsmarknad med automation och digitalisering redan är här, måste HR-arbetet utvecklas.

När kompetensbristen är rekordhög och förändringstakten snabbare än någonsin, behöver organisationer och företag själva skapa rätt kompetens.

Med en dynamisk kompetensstrategi kan tillväxten stärkas. Våra råd för att möta kompetensbristen är att investera i lärande och utveckling, hitta rätt kompetenser externt, skapa nätverk av gig-jobbare och hjälpa människor att gå vidare och växla upp till nya roller, inom eller utanför organisationen. Genom att utveckla affärskritiska kompetenser skapas en mer flexibel och uthållig organisation.