

BILAG 9: TALENT MANAGEMENT

I forbindelse med det fremtidige koncept for chefbemanding afklarer det følgende, hvordan Talent Management indgår i samspil med hhv. udnævnelsesråd og bemandingsproces.

Generelt skal det fremhæves, at udpegede talenter behandles på lige fod med andre kandidater, men at deltagelsen på talentlisten indgår i den samlede bedømmelse af kandidaten.

Talent Management i relation til udnævnelsesrådet

FPS vil, i forbindelse med screeningen af kandidaterne, gøre udnævnelsesrådet opmærksom på, at en kandidat er et udpeget talent. Herunder, om kandidaten er et ledelsestalent eller fagligt talent.

Når en kandidat er udpeget talent skal kandidaten, som alle andre kandidater, vurderes i forhold til vurderingsparametrene og modtage en saglig og konstruktiv tilbagemelding. Det vil i mange tilfælde ligeledes være i talentets interesse at få tilbagemeldinger fra udnævnelsesrådet, med henblik på at kunne opnå udnævnelse.

Et fagligt talent er ikke nødvendigvis egnet til udnævnelse, men kan muligvis bestride specialiststillinger på LG2/LR38-niveauet.

Om end en kandidat på LG1/LR37 er udpeget ledelsestalent, er dette ikke ensbetydende med, at vedkommende er egnet til udnævnelse nu. Dog har kandidaten, jf. talent management konceptet, gode forudsætninger for at tilegne sig erfaringer og udvikling på niveauet.

Ved identifikationen af et ledelsestalent bør der indgå en vurdering af vedkommendes potentiale til at varetage stillinger på højere niveau. Foreligger der en sådan vurdering, kan den med fordel være en del af den vurdering, der forelægges udnævnelsesrådet.

Talent Management i relation til bemandingsprocessen

I bemandingsprocessen indgår talenter i chefpuljen sammen med alle andre kandidater. De rekrutterende chefer skal bemane puljen i forhold til det bedste match mellem kandidaterne og stillingerne under hensyntagen til koncernens strategiske hensyn.

Når kandidater på LG2/LR38 er udpeget talenter, betyder det, at der er potentiale for at bestride specialiststillinger (for faglige talenter) eller stillinger på højere niveau (for faglige talenter). Dette taler for, at nogle kandidater bør placeres i en given stilling, da Talent Management er et strategisk værktøj og derfor kan indgå som et led i strategisk be-

manding. Herunder fx for at sikre, at der findes en gruppe medarbejdere, der har potentiale til at være fremtidens topchefer i koncernen.

Roller og ansvarsfordeling

Talentet har selv ansvar for egen udvikling, men får gennem Talent Management programmet støtte og vejledning hertil. Talentet kan med fordel gøre opmærksom på at være et talent i sin ansøgning og aktivt argumentere for, hvorfor en udnævnelse eller en given stilling er i tråd med eget forløb i Talent Management programmet.

Nærmeste leder/mentor:

Talentets nærmeste leder og/eller mentor har til opgave at støtte og vejlede talentet, således talentet kan udvikle sig gennem erfaring, kurser, etc. Såfremt de vurderer, at en given stilling er relevant for talentets udvikling, kan de anbefale talentet at søge en specifik stilling.

Koncernen og deltagerne ved bemandingsprocessen:

Idet Talent Management er et strategisk værktøj i koncernen, skal FPS, forsvarschefen og de rekrutterende chefer vurdere, om der er en eller flere stillinger, der kan være særligt relevante for et talent i forhold til den videre udvikling. Det kan således være i koncernens interesse og en del af den strategiske bemanning, aktivt at henlede et talents opmærksomhed på en eller flere relevante stillinger.