

UTBILDNINGSPROGRAM

TALANGHANTERING OCH ANALYS 4.0 FÖR SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG I EUROPA



Projec (projec)t Namn: Brid (brid)ging klyftan mellan yrkesutbildning och företag: Modern talent management och analys 4.0 för små ochmedelstora företag i Europa Projekt
Akronym: Talang 4.0Projekt
Nummer: 2018-1-AT01-KA202-039242

Innehållsförteckning

1. Executive sammanfattning.....	2
1.1. Införandet.....	2
1.2. Utbildningens namn	2
1.3. Typ av program och examen	2
1.4. Kontaktuppgifter.....	3
1.5. Studiens varaktighet.....	4
1.6. Alternativa implementeringsalternativ	5
1.7. Leverantör	7
1.8. Bestämmelser om examination	8
2. Efterfrågan och acceptans	9
3. Översikt över läroplanen	11
4. Beskrivning av modul och enhet	12
4.1. Modul 1: Incheckning till Talent Management för industri 4.0	12
4.2. Modul 2: Locka - Hur man hittar bäst passform och lockar rätt personer	17
4.3. Modul 3: Utveckla - Identifiera och bygga upp talangerna i ditt team	24
4.4. Modul 4: Motivera - Etablera en högpresterande kultur	29
4.5. Modul 5: Behåll - Erbjuder utsikter till varaktigt engagemang	34

1. Executive sammanfattning

1.1. Införandet

Talent 4.0-projektet syftar till att utveckla olika resurser för att göra det möjligt för små och medelstora företag att tillämpa modern Talent Management and Analytics i sin affärsstrategi och HR-praxis. Dessutom vill man ge ett starkt bidrag för att överbrygga klyftan mellan nuvarande yrkesutbildningsmetoder och företagets behov.

Detta utbildningsprogram utgör huvudresultatet i Talent 4.0-projektet, som sammanförde ett starkt internationellt projekt-konsortium bestående av sju olika organisationer från sju europeiska länder som alla arbetar med yrkesutbildning.

Huvudsyftet med detta utbildningsprogram är att utbilda små och medelstora företag och deras ansvariga personal i genomförandet och tillämpningen av modern talent management. Det är utformat på ett sådant sätt att dess användning är flexibel, enligt slutanvändarens respektive behov. Utbildningsprogrammet är en yrkesinriktad kurs som bland annat riktar sig till beslutsfattare i företag, det vill säga ägare och chefer, personalansvarig personal, handledare, interna och externa konsulter och pedagoger. Detta program är utformat för personer som redan har några års yrkeserfarenhet och kvalifikationer inom HR-området. Flexibiliteten och hur den utformas gör den dock också tillämplig på personer i olika branscher med mindre kvalifikationer.

Programmet syftar till att ge den målgrupp som nämns ovan att utveckla kunskaper, färdigheter och kvalifikationer som direkt kan användas och integreras i det egna dagliga arbetet.

Utbildningsutbildningen består av fem M-odule:

- Modul 1: Incheckning till Talent Management för industri 4.0
- Modul 2: Locka - Hur man hittar bäst passform och lockar rätt personer
- Modul 3: Utveckla - Leda med omsorg och tydlig handling
- Modul 4: Motivera - Etablera en högpresterande kultur
- Modul 5: Behåll - Erbjuder utsikter till varaktigt engagemang

Modulerna är baserade på de fyra Talent Management Pillars - Attract, Develop, Motivate and Retain. Modulerna skapades efter en undersökning som genomfördes i Talent 4.0-projektet med 331 små och medelstora företag från sju olika länder.

Den totala längden på alla moduler, dvs. hela utbildningsprogrammet, summerar upp till 1,5 ECVET-poäng eller 40 inlärningslektioner. Programmet dyker på fem utbildningsdagar (en per modul). För varje deltagande och avslutad Module ges en deltagarexamen till deltagaren. När alla Modules har fullföljts ges en certifierad examen till deltagarna.

1.2. Utbildningens namn

"TALENT MANAGEMENT AND ANALYTICS 4.0 FÖR SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG I EUROPA"

1.3. Typ av program och examen

Program: Utbildningsprogram för vidareutbildning.

Examen: Närvarobevis för "Talent Management and Analytics 4.0 för små och medelstora företag"

1.4. Kontaktuppgifter

Nedan hittar du adresserna till varje involverad partner från Talent 4.0-projektet.

Österrike:

WIFI Steiermark

Körblergasse 111-113
8010 Graz, Österrike
Tel.: +43 306 602 1234
Fax: +43 316 602 301
E-post: info@stmk.wifi.at
Webb: <https://www.stmk.wifi.at>

Sverige:

SMEBOX (SMEBOX)

POSTBOX 1633
751 46 Uppsala
Sverige
E-post: info@smebox.com
Webb: <https://www.smebox.com/>

Cypern:

Cardet

Lykavitou, Egkomi
Cypern
Tel: (+357) 22 002100
Fax: (+357) 22 002115
E-post: info@cardet.org
Webb: <https://www.cardet.org/>

Irland:

Framtid i perspektiv Ltd. (FIPL)

Cormeen Lodge
Castlerahan (olika betydelser)
Ballyjamesduff (bollyjamesduff)
Cavan
Irland
E-post: fipl.euprojects@gmail.com
Webb: <https://www.fipl.eu/>

Tyskland:

IHK-Projektgesellschaft mbH

Ostbrandenburg
Puschkinstraße 12b
15236 Frankfurt (Oder) Tyskland Tel.: +49 335 56
21 2100 E-post: projekt@ihk-projekt.de
Web: www.ihk-projekt.de/international

Spanien:

Federación Vizcaina de Empresas del Metal (FVEM)

Plaza Euskadi, 9 år
48009 Bilbao
Spanien
Tel.: +34 944 396 469
Webb: <https://www.fvem.es/>

Italien:

Tiber Umbrien Comett Utbildningsprogram (TUCEP)

Piazza dell'Università, 1 år
06123 Perugia (på 06123)
Italien
Tel.: +39 075.57.33.102
E-post: tucep@tucep.org
Webb: www.tucep.org

1.5. Studiens varaktighet

Varaktigheten för dettastödmäts i europeiska kreditsystem för yrkesutbildning(ECVET). Hela utbildningsprogrammet omfattar 1,5 HP. Dessa krediter delades in i 15 separata enheter per 0,1 ECVET-kredit. Totalt varar kursens varaktighet 42 timmar.

Kursen är uppdelad i fem träningsdagar. Varje dag består av en modul. Alla aktiviteter planerades att vara i klassrumsmiljö, därför krävs inga hembaserade självstudier.

På grund av covid-19-situationen 2020, som hade globala effekter på alla sektorer, inklusive yrkesutbildningssektorn, utformades modulerna också för att utföras i en online/webbseminariemiljö. Varaktigheten för de enskilda modulerna och enheterna ändras inte från klassrum till onlineinställning, men omfattningen av personliga sessioner och självstudier / grupparbete varierar.

Under covid-19-nedstängningsperioden våren 2020 utvecklade konsortiet ett alternativt format för genomförandet av utbildningsprogrammet som ett virtuellt utbildningsevenemang, vilket bör möjliggöra ett fullständigt uppnående av evenemangets mål. Detta alternativa format följer en blandad inlärningsmetod som kombinerar närvarofaser online med individuella och små gruppfasor och strukturerad individuell utvärdering.

Kursindelningen:

- **Dag 1 - Modul 1:** "Incheckning till Talent Management for Industry 4.0"
 - Innehåll: 3 enheter
 - Total varaktighet: 9 timmar
- **Dag 2 - Modul 2:** "Attract - Hur man hittar bäst passform och lockar rätt personer"
 - Innehåll: 3 enheter
 - Total varaktighet: 8 timmar
- **Dag 3 - Modul 3:** "Identifiera och bygg upp ditt lags talanger"
 - Innehåll: 3 enheter
 - Total varaktighet: 8 timmar
- **Dag 4 - Modul 4:** "Motivera - Etablera en högpresterande kultur"
 - Innehåll: 3 enheter
 - Total varaktighet: 9 timmar
- **Dag 5 - Modul 5:** "Behåll- Erbjuder utsikter till varaktigt engagemang"
 - Innehåll: 3 enheter
 - Total varaktighet: 8 timmar

Sammanfattningsvis motsvarar den totala arbetsbördan för detta utbildningsprogram, inklusive deltagande i klassrummet eller online och grupparbete, 42 timmar.

1.6. Alternativa implementeringsalternativ

Genomförandet av evenemanget beror på utbildnings-/projektpartnern och de tillgängliga digitala alternativen, men följande tekniska inställningar användes under projektpartnerskapets (LTTA) interna tåg-tränarsession och beskrivs nedan som en möjlig baslinje som ska användas vid en blandad eller online-inlärningsinställning.

- **Google Meet**

Google Meet är en videokonferenslösning som möjliggör flexibel videokonferens även för större grupper och är helt integrerad i produktsviten G Suite for Education på Google. Dessutom kan skärmen delas upp för att använda presentationer eller annat illustrativt material.

- **Google Klassrum**

Google Classroom är ett blandat inlärningshanteringssystem från Google, vilket möjliggör tillhandahållande av innehåll och uppgifter i ett skyddat virtuellt rum. I samband med Talent 4.0-utbildningen kan Google Classroom fungera som ett transparent medföljande verktyg för att dela undervisnings- och inlärningsinnehåll och för att få feedback med hjälp av onlineformulärverktyget Google Forms.

- **Google Drive**

Google Drive är en molnlagringslösning från Google och gör det möjligt att lagra och dela data via Internet. Som en del av ett blandat utbildningsevenemang kan undervisnings- och inlärningsinnehåll och annan medföljande information lagras på Google Drive och delas via Google Classroom.

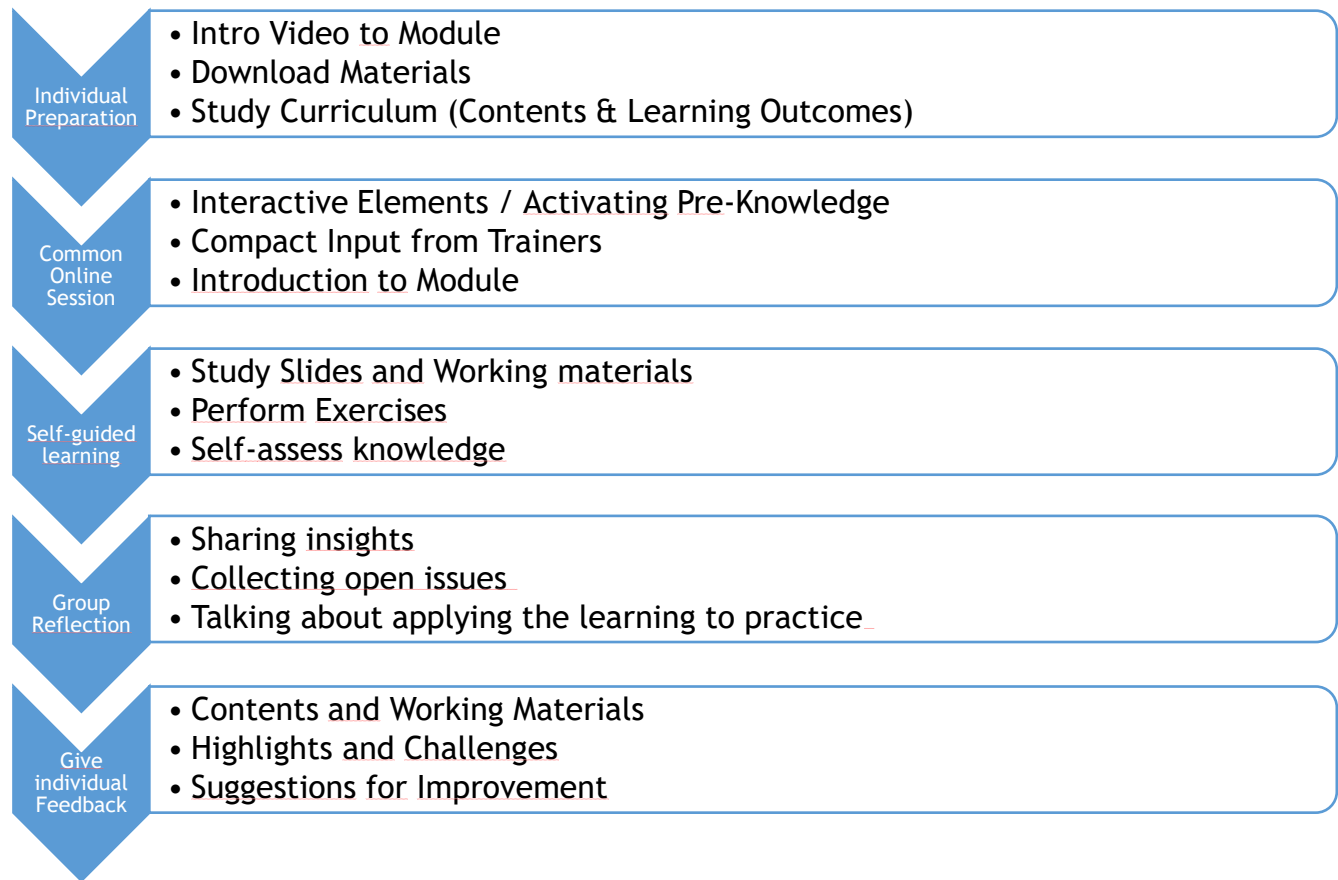
- **Google-formulär**

Google Forms är ett webbaserat verktyg för att skapa enkäter och tester. De insamlade uppgifterna lagras automatiskt i en Google-tabell. Dessutom erbjuder verktyget integrerad beskrivande statistik och analysfunktionalitet. Inom den virtuella utbildningen kan Google Forms användas för att få feedback om undervisnings- och inlärningsinnehållet och för att utvärdera själva händelsen efter evenemangets slut.

Ett onlineimplementering bör innehålla följande element för att uppnå en god balans mellan teoretisk input, individuell aktivering, gruppinteraktion och reflektion:

- kortare virtuella personliga sessioner inklusive interaktiva element (som frågesporter eller micro-undersökningar)
- självstyrda studiefaser inklusive individuella övningar (offline)
- virtuella privata sessioner för gruppreflektioner där resultaten
- samlas in via webbaserade samarbetskalkylark (t.ex. google docs)
- mindre (själv)bedömningsaktiviteter efter varje modul
- individuell feedback via onlineutvärderingsformulär (t.ex. med hjälp av Google-formulär) som inkluderar ett tydligt fokus på praktisk tillämpning av kunskapen

Under visas en prototypisk process för en kursdagsstruktur:



1.7. Leverantör

Beroende på land/plats gäller följande leverantör:

Österrike: Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich (WIFI) Steiermark i samarbete med tränare.

Sverige: SMEBOX i samarbete med utbildare.

Spanien: Federación Vizcaina de Empresas del Metal (FVEM) i samarbete med utbildare.

Tyskland: IHK-Bildungszentrum Frankfurt (Oder) i samarbete med utbildare.

Cypern: Cardet i samarbete med utbildare.

Italien: Tiber Umbria Comett Education Programme (TUCEP) i samarbete med utbildare.

Irland: Future in Perspective Ltd. (FIPL) i samarbete med utbildare.

1.8. Bestämmelser om examination

Beroende på land/plats gäller följande leverantör:

Österrike: Wifi Steiermarks kurs- och examinationsregler gäller.

Sverige: Kurs- och examinationsreglerna för SMEBOX gäller.

Spanien: Federación Vizcaina de Empresas del Metals (FVEM) regler gäller.

Tyskland : IHK-Bildungszentrum Frankfurts (Oder) regler för course och examination gäller.

Cypern: Cardets course- och examinationsbestämmelser gäller.

Italien: Tiber Umbria Comett Education Programme (TUCEP) tillämpar course- och examinationsbestämmelserna för Tiber Umbria Comett Education Programme (TUCEP).

Irland: course och granskningsbestämmelserna för Future in Perspective Ltd. (FIPL) gäller.

Prestationsbedömningen i klassrumskurserna baseras på närvaron av modulerna 1 till 5 samt utförda uppgifter inom kurserna och ett flervalsprov per modul. I kurserna är tillämpningen av de lärda begreppen och metoderna på fall från studenternas yrkespraktik i förgrunden.

Om kursen genomförs i en onlineinställning (blandat lärande) bör du överväga att använda följande bedömningsåtgärder:

- Bedömning av enskilda övningar (offline) under självstyrda studiefaser som kalkylblad eller tillämpning av verktyg för talent management
- virtuella privata sessioner för gruppreflektioner där resultaten
- Bedömning av aktiva bidrag under kursiva gruppreflektioner (via webbaserade kalkylblad med verktyg som google docs)
- individuell feedback via onlineutvärderingsformulär (t.ex. med hjälp av google-formulär)
- mindre (själv)bedömningsaktiviteter efter varje modul

2. Efterfrågan och acceptans

Under Talent 4.0 genomfördes en undersökning med 331 små och medelstora företag från sju olika länder, alla medlemmar i Europeiska unionen. I denna undersökning angavs efterfrågan och acceptansen för detta utbildningsprogram.

På frågan om vem som ansvarar för Talent Management inom de företag som deltog i undersökningen valde respondenterna nästan alltid chef, VD, HR-chef, revisor eller utbildare. Det är vettigt att ägaren i ett litet företag också är ansvarig för alla HR-uppgifter, inklusive att främja eller hantera Talent Management. Samtidigt sade många svar att de inte vet eller att ingen är ansvarig.

När man analyserade svaren blev det tydligt att behovet av att utveckla relevanta resurser för Talent Management är nödvändigt. Vissa företag har en ansvarsfull person på plats, medan vissa inte har det.

Dessutom visade resultaten att mer än 75 % är intresserade av att investera tid och ansträngning i Talent Management. Dessutom är små och medelstora företag villiga att investera mellan 2 och 5 timmar per månad av sin tid i Talent Management. Med medelvärdet kommer detta till cirka 3,5 timmar per månad.

En annan fråga som undersöktes varom Talent Management redan var en del av de deltagande företagens HR-strategier eller inte. Detta gjordes för att för det första se var de europeiska små och medelstora företagen var tvungna att starta sin verksamhet inom talent management och om de enskilda små och medelstora företagen eller snarare avdelningarna för personalförvaltning redan har genomfört någon form av talent management.

Dessutom undersöktes vad undersökningsdeltagaren tyckte om kapaciteten för Talent Management i sina företag. Medan 38,5 % bedömde sitt eget företags kapacitet i Talent Management som effektiv, svarade en stor del, dvs. Mer än hälften av de deltagande små och medelstora företagen uppger dock att de har kapacitet för talent management-implementering på sitt eget företag. Svaren visar också att Talent Management redan är integrerat i de flesta personalstrategier i större (dvs. medelstora) företag, men ännu inte i mikroföretag och små företag. Nästan 50 % av de deltagande små och medelstora företagen uppgav att det var en viktig del av deras personalstrategi.

Forskningsresultat visar att bland de undersökta små och medelstora företagen är de största utmaningarna och hindren de står inför när det gäller Talent Management att det är svårt att locka rätt personal i första hand. Dessutom tycker företagen att det är utmanande att motivera sina anställda. Detta är inte bara utmanande för varje dagsarbete, utan också för att behålla kompetenta medarbetare när de strävar efter intern motivation.

En annan stor fråga som angavs är att små och medelstora företag har problem med att behålla talanger, särskilt efter att anställda har utbildats inom verksamheten. Detta är en enorm förlust av tid, resurser och ansträngningar och sätter hinder för utvecklingen av ytterligare anställda.

Jag visade tydligt att det ofta saknas strategi för talent management i kompetensutvecklingen för befintlig personal, men också när det gäller att rekrytera ny personal. Dessutom blev det tydligt att många små och medelstora företag har svårt att förstå och definiera "Talent" samt "Talent Management" i första hand, vilket belyser vikten av att arbeta med och förbättra det ännu mer, så att de små och medelstora företagen kan genomföra en sund och kostnadseffektiv strategi som stöder dem i hanteringen av nuvarande och framtida utmaningar.



Talent Management är ett viktigt stödverktyg för företag, oavsett om de är mikroföretag, små, medelstora eller stora. Det stöder i några av de viktigaste faktorerna, inklusive attraktionen (anställning), motivation (hantering) och att behålla (utveckla) anställda. För både företag och organisationer är det därför viktigt att främja Talent Management och att definiera en tydlig strategi och filosofi.

Som man kan se av undersökningsresultaten är hansresultat särskilt viktigt för små och medelstora företag, som är mer beroende och beroende av de enskilda arbetstagarna och deras personliga som helhet än större företag. Det är svårare att hitta eller ersätta produktiv, kvalificerad och erfaren personal för små och medelstora företag.

Thans undersökning och dess resultat återspeglar tydligt att det finns en hög efterfrågan samt en acceptans för Training Programmes i Talent Management, som går utöver den avsedda målgruppens.

3. Översikt över läroplanen

Modul	Avdelning för enhet		Tid	ECVET-krediter
M1: Incheckning till Talent Management för industri 4.0	1	Talent Management 4.0 - vad är det och varför ska jag köpa in mig i det?	3 h	0.1
	2	Skapa din egen talent management-strategi	3 h	0.1
	3	Komma igång med kompetenssegmentering och kompetensplanering	3 h	0.1
M2: Attract - Så hittar du bäst passform och attraherar rätt	1	Arbetsgivarvarumärke definierat	3 h	0.1
	2	Employer Branding för att locka talanger	3 h	0.1
	3	Bygga ditt varumärke för att locka talanger	2 h	0.1
M3: Utveckla - Identifiera och bygga upp ditt lags talanger	1	Vad är medarbetarutveckling	3 h	0.1
	2	Utvecklingsplan för medarbetare	3 h	0.1
	3	Genomförande av en effektiv utvecklingsplan	2 h	0.1
M4: Motivera - Etablera en högpresterande kultur	1	Medarbetarmotivation - i teorin	3 h	0.1
	2	Hur man mäter medarbetarnas motivation	3 h	0.1
	3	Tips Hur man förbättrar medarbetarnas motivation	3 h	0.1
M5: Behåll - Erbjuder utsikter till varaktigt engagemang	1	Stark organisationskultur	3 h	0.1
	2	Prestations- och karriärhantering	3 h	0.1
	3	Medarbetarens anpassning till företagets mål	2 h	0.1
Enheter:	15		42 h	1.5 ECVET

4. Beskrivning av modul och enhet

4.1. Modul 1: Incheckning till Talent Management för industri 4.0

Modul 1 Incheckning till Talent Management för industri 4.0	
Allmän översikt	
Enheter	3 Enheter
Varaktighet	9 timmar / 540 minuter
ECVET-krediter	0.3 Krediterar
Inställning för lärande	Classroom och/eller online- för självstudier
Pelare för talent management	Allmänt/ inledande
Länk	https://t4lent.eu/index.php/talent-4-0-training-programme/modul-01-kom-igang-med-talent-management-4-0/?lang=sv
Typ av verktyg	Video Verkstads-/självstudiematerial Checklista
Språks	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag
Bedömning	Flervalstest av hela modulen
Beskrivning	Denna modul kommer att stödja små och medelstora företag att förstå nödvändigheten och bakgrunden till modern talent management och hur den kan hjälpa dem att förbättra sin HR-verksamhet för att bättre uppnå sina affärsmål - hitta rätt personer, sätta dem i rätt position och få dem att vilja stanna. Det kommer att vägleda dem med sina första steg som talangdefinitioner, strategidesign och kompetensmodellering.
Huvudämnen	- Definition av termerna Talent and Talent Management - Samhällelig, kulturell och ekonomisk utveckling som påverkar Business and Talent Management - Talent Management for Industry 4.0 /SMEs - vad är nytt? - Översikt över typiska Talent Management-åtgärder - Delar av talent management strategiutveckling - Skapande av en talent management-strategi - Segmentering av talanger - Kompetensmodeller och planering
Läranderesultat	I slutet av den här modulen kommer du att kunna... - Beskriv ett inkluderande Talent Management-tillvägagångssätt och dess nödvändighet för hållbar affärsframgång - Beskriva nyheten om Talent Management for Industry 4.0 /SMEs - Sammanfatta typiska element i Talent Managements strategiutveckling - Tillämpa de grundläggande åtgärderna och instrumenten för talent management-strategiutveckling på ditt eget affärssammanhang (med hjälp av verktygen för strategiutveckling, kompetenssegmentering och kompetensplanering)

Modul 1 Incheckning till Talent Management för industri 4.0	
Enhet 1 Talent Management 4.0 - vad är det och varför ska jag köpa in mig i det?	
Allmän översikt	
Varaktighet	3 timmar / 180 minuter
ECVET-krediter	0.1 Hp
Inställning för lärande	Classroom och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Allmänt/ inledande
Typ av verktyg	Aterials för Workshop M (PowerPoint-bilder)
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag
Beskrivning	Denna inlärningsenhet besudlar eleven för att noggrant titta på definitionen av talang (i affärssammanhang) som något mycket subjektivt, individuellt och bräckligt som drivs av specifika organisatoriska och sektorskrav och inget universellt. T.ex. produkter och tjänster i många branscher förändras på grund av digitalisering. Denna förändring påverkar direkt de specifika kraven på professionell know-how och färdigheter. Talang är därför inget statistiskt, snarare något som ständigt utvecklas. Denna enhet syftar till att vässa reflektionen om "Talent Management for Industry 4.0-krav" för ditt företag och hjälpa dig att styra ditt fokus till det som verkligen betyder något.
Huvudämnena	• Samhälleliga, kulturella och ekonomiska faktorer som påverkar företag och deras Talent Management-insatser • Tillvägagångssätt för talent and talent management • Talent Management för industri 4.0 / små och medelstora företag och vad det är specifikt. • Typiska element i en inkluderande Talent Management-modell • Formulera en trosbekännelse och identifiera kärnan i ditt företag - skapa det första steget mot Talent Management
Läranderesultat	I slutet av den här modulen kommer du att kunna... • Förklara vilka sociala, kulturella och ekonomiska förhållanden som påverkar små och medelstora företag och deras talent management-ambitioner • Identifiera din förståelse för Talent and Talent Management • Lista de typiska elementen i en inkluderande Talent Management-modell • Ge en översikt över typiska Talent Management-åtgärder • Diskutera vad Talent Management for Industry 4.0 kan betyda • Skapa en trosbekännelse för ditt företag
Enhetsdisposition/Innehåll	
I denna enhet kommer tio olika aktiviteter att utföras i form av en workshop (WS).	
WS-Aktivitet 01	Introduktion till läranderesultat och innehåll i den fullständiga introduktionsmodulen och särskilt av denna första enhet.

WS-Aktivitet 02	Introduktion av aktivitet "Vad är talang?" och förklaring av de 3 stegen i denna aktivitet: 1. Hjärndumpning 2. Fallstudier 3. Brainstorming på viktiga funktioner hos bra och enastående anställda
WS-Aktivitet 03	Grupp-/pararbete: Att ta fram talangprofiler och skapa en talangprofil för en jobbroll.
WS-Aktivitet 04	Presentera allmänna och affärsspecifika talangdefinitioner samt "inkluderande talangdefinition".
WS-Aktivitet 05	Introduktion av talent management-konceptet och hur det skiljer sig från traditionell HR.
WS-Aktivitet 06	Presentera de viktiga bakgrundsutvecklingen som påverkar talent management aktiviteter och diskussion.
WS-Aktivitet 07	Concept av creed/mission statement och dess ledande roll i en stark talent management strategi samt goda praxis exempel.
WS-Aktivitet 08	DFörvärkning av own creed för att definiera hjärtat i närvaro Talånad förvaltningsstrategi / system.
WS-Aktivitet 09	Samla in av trosbekännelserna för bedömning och delning och feedback-runda.
WS-Aktivitet 10	Enhetssammanfattning och utsikter.

Resurser och arbetsmaterial

Resurserna och arbetsmaterialet tillhandahålls av tränaren till deltagarna.

- Worksheet_01_Defining_Talent.docx
- Worksheet_02_Creating_your_creed.docx
- Padlet mall "Vägg av talanger"
- Presentationsmaterial

Rekommenderad litteratur

- Ritz, A. und Sinelli, P. (2018): Talent Management - Überblick und konzeptionelle Grundlagen (3.Auflage, S. 3-32) i Ritz, A. och Thom, N. (2018), Talent Management, Wiesbaden, Springer Gabler
- Morgan, J. (2018): Åtta trender som formar framtiden för talent management-program, i Berger, Lance A. och Berger, Dorothy R. (2018), The Talent Management Handbook (Tredje utgåvan, 2018), USA, McGraw-Hill Education
- Berger, Lance A. och Berger, Dorothy R. (2018): Använda Talent Management för att bygga en högpresterande arbetskraft, i Berger, Lance A. och Berger, Dorothy R. (2018), The Talent Management Handbook (Third Edition, 2018), USA, McGraw-Hill Education

Enhet 2 Skapa din egen talent management-strategi

Allmän översikt

Varaktighet	3 timmar / 180 minuter
ECVET-krediter	0.1 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Allmänt/ inledande
Typ av verktyg	Verkstadsmaterial (PowerPoint-bilder)
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag

Beskrivning	Denna inlärningsenhet hjälper små och medelstora företag att uppmärksamma sina viktigaste faktorer som är avgörande för deras framgång för att koppla samman sina talent management-åtgärder med sin affärsstrategi och nuvarande och framtida interna och externa faktorer som påverkar verksamheten. Detta är ett nödvändigt förberedande steg att ta för att skapa ett hållbart talent management-system. En bra talent management-strategi kan tydligt identifiera och ta itu med aktuella utmaningar som digitalisering, automatisering, brist på specialiserad arbetskraft, kulturella förändringar, klimatförändringar och andra.
Huvudämnen	• Ingredienser i en framgångsrik talangstrategi • Analys av situation och definition av mål • Utformning av en handlingsplan för talent management-strategi
Läranderesultat	I slutet av den här modulen kommer du att kunna... • Beskriv huvudingredienserna för en framgångsrik talent management-strategi • Ennalyse aktuella utmaningar din organisation står inför som påverkar din talangstrategi • Tillämpa talangstrategiverktyget på ditt företag
Enhetsdisposition/innehåll	
I denna enhet kommer (WS).	sju olika aktiviteter att genomföras i form av en workshop
WS-Aktivitet 01	Införande av inlärningsresultat och innehåll i denna inlärningsenhet.
WS-Aktivitet 02	Definition av gemensam förståelse av definitionen av talent management baserad på enhet ett.
WS-Aktivitet 03	Förklaring av de allmänna målen, kraven och huvudelementen i en bra talent management-strategi och dess betydelse för framgångsrika affärer.
WS-Aktivitet 04	Förtydligande av de viktiga åtgärder som måste vidtas för att utveckla en strategi för talent management.
WS-Aktivitet 05	Introduktion och förklaring av talangstrategiverktyget och andra resurser som tillhandahålls i den här modulen.
WS-Aktivitet 06	Förklaring, orkestrering av parning av deltagare och utförande av en övning.
WS-Aktivitet 07	Enhetssammanfattning och utsikter.
Resurser och arbetsmaterial	
Resurserna och arbetsmaterialet tillhandahålls av tränaren till deltagarna. • Verktyg för talangstrategi • Mall för organisatorisk utmaning • Diagnosverktyg för Talent Dilemmas • Planeringsmall för talangfärdplan	
Rekommenderad litteratur	
• Ritz, A. und Sinelli, P. (2018): Talent Management - Überblick und konzeptionelle Grundlagen (3.Auflage, S. 3-32) i Ritz, A. och Thom, N. (2018), Talent Management, Wiesbaden, Springer Gabler • Morgan, J. (2018): Åtta trender som formar framtiden för talent management-program, i Berger, Lance A. och Berger, Dorothy R. (2018), The Talent Management Handbook (Tredje utgåvan, 2018), USA, McGraw-Hill Education • Berger, Lance A. och Berger, Dorothy R. (2018): Använda Talent Management för att bygga en högpresterande arbetskraft, i Berger, Lance A. och Berger, Dorothy R. (2018), The Talent Management Handbook (Third Edition, 2018), USA, McGraw-Hill Education	

Enhet 3 Komma igång med kompetenssegmentering och kompetensplanering	
Allmän översikt	
Varaktighet	3 timmar / 180 minuter
ECVET-krediter	0.1 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Allmänt/ inledande
Typ av verktyg	Verkstadsmaterial (PowerPoint-bilder)
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag
Beskrivning	Denna slutliga inlärningsenhet i modul 01 består av mycket viktiga kärnsteg mot framgångsrik talent management. Det gör det möjligt för små och medelstora företag att tydligt definiera kompetenser och beteenden som är avgörande för framgång, identifiera viktiga talanger (segment) och systematiskt bedöma och planera för framtiden. Om dessa steg görs på rätt sätt kommer de att stödja alla viktiga talent management-insatser och HR-processer för att lyckas. Dessa uppgifter utgör det preliminära stadiet av alla framtida talanganalyser och webb 4.0-baserade aktiviteter.
Huvudämnen	- Segmentering av talanger - Kompetensmodeller och planering - Verktyg för dina nästa steg för talent management
Läranderesultat	I slutet av den här modulen kommer du att kunna... - Ge exempel på kritiska talangsegment i din verksamhet - Välj en kompetensmodell som passar dina behov - Använd verktyget för segmentering av talanger för att identifiera dina kritiska talangsegment - Utveckla ditt eget anpassade kompetensplaneringsnät
Enhetsdisposition/innehåll	
I denna enhet kommer åtta olika aktiviteter att genomföras i form av en workshop (WS).	
WS-Aktivitet 01	Införande av inlärningsresultat och innehåll i denna inlärningsenhet.
WS-Aktivitet 02	Contents av den sista inlärningsenheten, den valda talent management strategi strategi och de ytterligare avgörande stegen.
WS-Aktivitet 03	Att utföra enctivity som hjälper små och medelstora företag att koncentrera sig på de talanger / roller som är avgörande för deras framgång med hjälp av the talentsegmenteringsverktyg. Identifiering av kritiska talanger/jobbroller och förklaring av verktyget.
WS-Aktivitet 04	Introduktion av termen/begreppet "kompetens" med exempel och demonstration av vetenskapliga bevis. Förklaring av beteenden som leder till framgång i aktiviteter inom talent management och HR.
WS-Aktivitet 05	Förklaring av en kompetensmodell och dess sammanhang till talent management.
WS-Aktivitet 06	Performing av övning "Definiera avgörande kompetenser för din organisation".

WS-Aktivitet 07	Införande av kompetensplaneringsverktyget och dess funktion inom processen att identifiera kritiska talanger, skapa en kompetensmodell och ytterligare planera hur man fyller potentiella talangluckor.
WS-Aktivitet 08	Enhetssammanfattning och utsikter.
Resurser och arbetsmaterial	
Resurserna och arbetsmaterialet tillhandahålls av tränaren till deltagarna.	
• Verktyg för segmentering av talanger • Kalkylblad 01.3 - Definiera avgörande kompetenser • Planeringsverktyg för kompetens	
Rekommenderad litteratur	
• Ritz, A. und Sinelli, P. (2018): Talent Management - Überblick und konzeptionelle Grundlagen (3.Auflage, S. 3-32) i Ritz, A. och Thom, N. (2018), Talent Management, Wiesbaden, Springer Gabler • Morgan, J. (2018): Åtta trender som formar framtiden för talent management-program, i Berger, Lance A. och Berger, Dorothy R. (2018), The Talent Management Handbook (Tredje utgåvan, 2018), USA, McGraw-Hill Education • Berger, Lance A. och Berger, Dorothy R. (2018): Använda Talent Management för att bygga en högpresterande arbetskraft, i Berger, Lance A. och Berger, Dorothy R. (2018), The Talent Management Handbook (Third Edition, 2018), USA, McGraw-Hill Education	

4.2. Modul 2: Locka - Hur man hittar bäst passform och lockar rätt personer

Modul 2 Attract - Hur man hittar bäst passform och lockar rätt personer	
Allmän översikt	
Enheter	3 Enheter
Varaktighet	8 timmar / 480 minuter
ECVET-krediter	0.3 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Locka
Länk	https://t4lent.eu/index.php/talent-4-0-training-programme/modul-02-attracting-talent/?lang=sv
Typ av verktyg	Video Verkstads-/självstudiematerial Checklista
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag
Bedömning	Flervalstest av hela modulen
Beskrivning	I talangkriget kan ett starkt varumärke hjälpa organisationen att attrahera och behålla de mest begåvade medarbetarna. Kandidaterna vill arbeta för arbetsgivare med gott rykte. som är kända för rättvisa, flexibilitet, oberoende, starkt ledarskap och tillväxtmöjligheter. I den här modulen, med 3 enheter: 1. Employer Brand Defined, 2. How Employer Brands Attract Talent, 3. Building Your Brand to Attract Talent; Vi kommer att titta närmare på vad ett arbetsgivarvarumärke handlar om, varför det spelar roll och vilka faktorer som utgör ett arbetsgivarvarumärke. Vi får se hur vissa arbetsgivarvarumärken attraherar toptalanger, hur det påverkar vinsten, förklarar hur man bygger ett arbetsgivarvarumärke för att attrahera talanger och hålla det övertygande och relevant. Bli det företag som

	människor drömmer om att arbeta för; bygga ditt varumärke som en topparbetsgivare. Denna modul är utformad för att hjälpa chefer och HR-proffs i små och medelstora företag att utveckla sitt employer brand och rykte så att de kan locka till sig de högkvalitativa talanger de behöver. Faktum är att det kommer att hjälpa chefer att tänka på sitt varumärke på ett sätt som de aldrig hade tänkt på tidigare, tillämpa verktygen i Management 4.0 och Industry 4.0.	
Huvudämnen	• Hur man bygger ett arbetsgivarvarumärke för att locka talanger • Utvärdera organisationer som potentiella medarbetare	• Hur man blir ett företag som människor drömmer om att arbeta för. • Bygg ditt varumärke som den bästa arbetsgivaren.
Läranderesultat	I slutet av den här modulen kommer du att kunna... • bygga ett arbetsgivarvarumärke • enppeal till kandidater • skapa en känslomässig koppling • kommunicera ditt varumärke	

Modul 2 Attract - Hur man hittar bäst passform och lockar rätt personer	
Enhet 1 Arbetsgivarvarumärke definierat	
Allmän översikt	
Varaktighet	3 timmar / 180 minuter
ECVET-krediter	0.1 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Locka
Typ av verktyg	Verkstadsmaterial (PowerPoint-bilder)
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag
Beskrivning	Den här enheten förklarar vad arbetsgivarvarumärke är och varför du kanske vill börja ägna mer uppmärksamhet åt detta ämne. Ett arbetsgivarvarumärke är marknadsuppfattningen om hur det är att arbeta för en organisation. Med andra ord är det den bild som ditt perspektiv, nuvarande och tidigare medarbetare har i åtanke om arbetslivserfarenheten på ditt företag. Det är baserat på ett antal faktorer, inklusive din företagskultur, arbetsmiljö och medarbetarförmåner. Varje företag har ett arbetsgivarvarumärke. Nyckeln är att hantera ditt arbetsgivarvarumärke så att ditt rykte med perspektiv, nuvarande och tidigare anställda, som alla kan bli framtida kunder, är ett som du är stolt över att kalla ditt eget. Allt detta innehåll kommer att hjälpa små och medelstora företag att öka medarbetarnas tillfredsställelse, förbättra lojaliteten, locka kandidater av högre kvalitet och arbetsgivarens varumärke kommer att bli starkare för varje dag, inklusive när det gäller Industri 4.0.
Huvudämnena	- Arbetsgivarvarumärket - Steg genom arbetsgivarens - Komponenterna i ett varumärkesprocess / cykel - Ett affärsfall
Läranderesultat	I slutet av den här enheten kommer du att kunna... - förstå vad som är ett arbetsgivarvarumärke - känna till och tillämpa komponenterna i ett arbetsgivarvarumärke - bygga ett företags rykte (= brand)
Enhetsdisposition/innehåll	
I denna enhet kommer åtta olika aktiviteter att genomföras i form av en workshop(WS).	
WS-Aktivitet 01	Införande av inlärningsresultat och innehåll i denna inlärningsenhet.
WS-Aktivitet 02	Förklaring vad arbetsgivarvarumärke är och varför det är viktigt för att attrahera talanger.
WS-Aktivitet 03	Presentation av fördelarna med employer branding.
WS-Aktivitet 04	Presentation av tre komponenter som utgör ett arbetsgivarvarumärke: värdeerbjudande, kultur och kandidaterfarenhet.
WS-Aktivitet 05	Introduktion till konceptet "Ett företags rykte är dess varumärke".
WS-Aktivitet 06	Presentation av arbetsgivarens varumärkesprocess/cykel för att bygga ett starkt positivtvarumärke.
WS-Aktivitet 07	Övning: Ennalyze och diskutera i liten grupp det tillhandahållna affärsfallet.
WS-Aktivitet 08	Enhetssammanfattning och utsikter.
Resurser och arbetsmaterial	

Resurserna och arbetsmaterialet tillhandahålls av tränaren till deltagarna.

- PPT-enhet 1
- Arbetsblad för insamling av styrkor och svagheter från affärsfall

Rekommenderad litteratur

- Employer Brand Management. Richard Mosley, det är jag. Wiley 2014.
- The Employer Brand. Simon Barrow och Richard Mosley. Wiley 2005.
- Marknadshantering. Quattordicesima Edizione. Kotler- Keller - Ancarani - Costabile. Pearson. 2013
- Kom Costruire il tuo Brand. Manuel Schneer, Adriana Velazquez. GueriniNext, 2015.
- Clayton och Sarah. (2018). Hur du stärker ditt rykte som arbetsgivare. Hämtad den 30.09.2020 på <https://hbr.org/2018/05/how-to-strengthen-your-reputation-as-an-employer>
- Laurano, Madeline (TLNT.com). Talangförvärvs utveckling till strategisk affärspartner. Hämtad 30.09.2020 på <https://more.bountyjobs.com/rs/129-JDH-285/images/TLNT-StrategicTalentAcquisition.pdf>
- Greenhouse.io. (2020). Hur man skapar en bra arbetsplatskultur som kommer att locka (och behålla) topptalanger. Hämtad 30.09.2020 på <https://www.greenhouse.io/blog/how-to-create-a-great-workplace-culture-that-will-attract-and-keep-top-talent>
- Sundber och Jörgen. (2020). Arbetsgivaren Branding podcast. Hämtad 30.09.2020 på <https://soundcloud.com/linkhumans>

Enhet 2 Employer Branding för att locka talanger

Allmän översikt

Varaktighet	3 timmar / 180 minuter
ECVET-krediter	0.1 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Locka
Typ av verktyg	Verkstadsmaterial (PowerPoint-bilder)
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag
Beskrivning	I denna enhet kommer användaren att lära sig hur de bästa arbetsgivarvarumärkena lockar talanger. För med någon annans "varumärkesreplik" kommer det inte att gå så långt. Hur de skiljer sig och sticker ut från konkurrensen, med magnetiska ledare som sätter anställda först och med ett tydligt affärsmål; allt detta eftersom kandidaterna letar efter en upplevelse. Hur en anställd uppfattar ett företag är nyckeln till företagets framgång, hur man tilltalar de självcentrerade kandidaterna. Var konsekvent med kommunikationen och med bilden av företaget. Affärsrealiteter för små och medelstora företag kan också öka medvetenheten om sitt varumärke på ett mer autentiskt sätt. När individer känner sig uppkopplade och engagerade i en organisation är de mer mottagliga för meddelanden om varumärket och nyfikna på anställningsmöjligheter. Alla dessa kan förbättras med Industri 4.0.
Huvudämnen	• Steg för att skapa arbetsgivarvarumärket, differentiera dig själv och sticka ut från tävlingen. • Definition av employer value proposition • Utveckling av en övergripande talangstrategi • Identifiering av element som sökande letar efter hos en arbetsgivare • Påverkan på kunder och vinster

	Ett exempel på employer value proposition
Läranderesultat	I slutet av den här enheten kommer du att kunna...
	- skapa ditt eget arbetsgivarvarumärke - definiera ditt employer value-förslag - bygga ditt Employer Brand Network - identifiera vad toppkandidater vill ha hos en arbetsgivare - utvärdera påverkan på kunder och vinster
Enhetsdisposition/innehåll	
I denna enhet kommer cheferna att lära sig att ett varumärke inte är något annat än ett löfte, och ett varumärke är just det, ett varumärke. Det är vad som händer i företaget varje dag som verkligen betyder något. I denna enhet kommer sju olika aktiviteter att genomföras i form av en workshop (WS).	
WS-Aktivitet 01	Införande av inlärningsresultat och innehåll i denna inlärningsenhet.
WS-Aktivitet 02	Presentation av stegen för att skapa arbetsgivarvarumärket
WS-Aktivitet 03	Introduktion till Employer Value Proposition och de fem kategorier av attribut som påverkar och formar EVP.
WS-Aktivitet 04	Presentation av talangstrategin för att identifiera de element toppkandidater letar efter i en arbetsgivare.
WS-Aktivitet 05	Analys av påverkan på kunder och vinster och relevanta faktorer som skabeaktas.
WS-Aktivitet 06	Övning: Analys och diskussion av ett exempel på EVP.
WS-Aktivitet 07	Enhetssammanfattning och utsikter.
Resurser och arbetsmaterial	
Resurserna och arbetsmaterialet tillhandahålls av tränaren till deltagarna.	
- PPT-enhet 2 - Arbetsblad för insamling av resultat från analysen av exempel på evp - Länkar för verktyg som kan stödja 4.0 talent management-strategin: https://business.linkedin.com/talent-solutions https://www.youtube.com/watch?v=OhFjv2VgokE https://resources.greenhouse.io/ https://soundcloud.com/linkhumans	
Rekommenderad litteratur	
- Sundberg och Jörgen. (2020). Arbetsgivaren Branding podcast. Hämtad 30.09.2020 på https://soundcloud.com/linkhumans https://resources.greenhouse.io/ https://linkhumans.com/dummys-guide-employer-branding/ https://www.eremedia.com/webinars/from-employees-to-brand-ambassadors-how-to-use-your-employees-to-define-build-and-share-your-employer-brand/ https://www.top-employers.com/it-IT/insights/culture/hr-trends-report-2020/ https://www.dummies.com/business/marketing/branding/employer-branding-sample-employer-value-proposition/ - Kom Costruire il tuo Brand. Manuel Schneer, Adriana Velazquez. GueriniNext, 2015. - The Employer Brand. Simon Barrow och Richard Mosley. Wiley 2005.	
Enhet 3	Bygga ditt varumärke för att locka talanger
Allmän översikt	
Varaktighet	2 timmar / 120 minuter
ECVET-krediter	0.1 Krediterar

Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Locka
Typ av verktyg	Verkstadsmaterial (PowerPoint-bilder) Praktisk guide till en unik och effektiv employer brand-kommunikation inklusive digitala verktyg
Språks	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag
Beskrivning	Denna enhet avser att kommunicera till dig whpå idag kandidater verkligen hoppas att se när de utvärderar potentiella arbetsgivare. Det hjälper dig att bygga ditt arbetsgivarvarumärke för att attrahera talanger och bli ett av de företag de vill arbeta för. Hur man tilltalar de självcentrerade kandidaterna, vikten av företagets arbetsplats, bild- och webbplatskommunikation och vad som gör ett arbetsgivarvarumärke övertygande, vilket ger positivt arbete och gynnsam arbetslivserfarenhet. I små och medelstora företag, med en stark och sammanhängande strategi för att attrahera, engagera och få kontakt med talanger, kan chefer bygga relationer och bättre förstå den publik de riktar sig till med rekryteringen av marknadsföringsaktiviteter. Även med innovativa verktyg som erbjuds av Industry 4.0.
Huvudämnen	• Vad kandidaterna verkligen hoppas se när de utvärderar potentiella arbetsgivare • Hur du bygger ditt arbetsgivarvarumärke för att attrahera talanger och bli ett företag som kandidater vill arbeta för. • Hur man tilltalar självcentrerade kandidater • Kommunicera ditt varumärke och medarbetare som varumärkesambassadörer • Digitala verktyg för att öka utbudet av ditt arbetsgivarvarumärke • Vad gör ett arbetsgivarvarumärke övertygande, vilket ger positivt och gynnsam arbetslivserfarenhet?
Läranderesultat	I slutet av den här inlärningsenheten kommer du att kunna veta... • Hur kandidater utvärderar potentiella arbetsgivare • Vad tilltalar självcentrerade kandidater? • Ett övertygande arbetsgivarvarumärke • Anställda som varumärkesambassadörer • Skapa en handlingsplan för arbetsgivarvarumärken
Enhetsdisposition/innehåll	
Medarbetare som är bekanta med varumärket kan fungera som varumärkesambassadörer, få kontakt med kandidater och ge remisser. Varumärken, särskilt arbetsgivarvarumärken, måste vårdas varje dag för att behålla sin glans. I denna enhet kommer nio olika aktiviteter att genomföras i form av en workshop (WS).	
WS-Aktivitet 01	Införande av inlärningsresultat och innehåll i denna inlärningsenhet.
WS-Aktivitet 02	Presentation av 4 faktorer som kandidater tar hänsyn till när de måste utvärdera potentiella arbetsgivare.
WS-Aktivitet 03	Introduktion till de verktyg som ditt arbetsgivarvarumärke kan tilltala talangerna.
WS-Aktivitet 04	Presentation av en effektiv strategi för kommunikation av arbetsgivarvarumärken.
WS-Aktivitet 05	Analys av fyra frågor för ett övertygande arbetsgivarvarumärke.

WS-Aktivitet 06	Utarbetande av en varumärkeshandlingsplan.
WS-Aktivitet 07	Presentation av den praktiska guiden för att skapa en effektiv employer brand-kommunikation.
WS-Aktivitet 08	Övning: Checklista: du har ett problem med arbetsgivarens varumärkesmedvetenhet: analysera några strategier för att få dig märkt och kontakta av de talanger du letar efter.
WS-Aktivitet 09	Enhetssammanfattning och utsikter
Resurser och arbetsmaterial	
Resurserna och arbetsmaterialet tillhandahålls av tränaren till deltagarna. • PPT-enhet 3 • PRAKTISK PPT-guide • länkar för verktyg som kan hjälpa dig att stödja 4.0 talent management-strategin: https://www.eremedia.com/webinars/ https://tdhs.simplecast.com/ https://www.youtube.com/watch?v=oobsCZS5okY https://business.linkedin.com/talent-solutions	
Rekommenderad litteratur	
• Employer Brand Management. Richard Mosley, det är jag. Wiley 2014. • The Employer Brand. Simon Barrow och Richard Mosley. Wiley 2005. • Kom Costruire il tuo Brand. Manuel Schneer, Adriana Velazquez. GueriniNext, 2015. • https://blog.smarp.com/6-steps-to-build-your-employees-value-proposition • https://hbr.org/2018/05/how-to-strengthen-your-reputation-as-an-employer • https://linkhumans.com/employer-branding-ebook/ • https://more.bountyjobs.com/rs/129-JDH-285/images/TLNT-StrategicTalentAcquisition.pdf • https://b2b.kununu.com/blog/employer-branding-strategy-action-plan	

4.3. Modul 3: Utveckla - Identifiera och bygga upp talangerna i ditt team

Modul 3 Utveckla - Identifiera och bygga upp ditt team talanger	
Allmän översikt	
Enheter	3 Enheter
Varaktighet	8 timmar / 480 minuter
ECVET-krediter	0.3 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Utveckla
Länk	https://t4lent.eu/index.php/talent-4-0-training-programme/modul-03-developing-talent/?lang=sv
Typ av verktyg	Video Verkstads-/självstudiematerial Checklista
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag
Bedömning	Flervalstest av hela modulen
Beskrivning	Denna modul syftar till att hjälpa eleverna att förstå vad begreppet medarbetarutveckling innebär, liksom dess betydelse för företag och små och medelstora företag i synnerhet. Dessutom kommer det att bekanta dem med processen att använda medarbetarutvecklingsplaner och identifiera de steg som behövs för att utveckla en för sin personal, både som grupp och individuellt. Slutligen kommer det att manifesteras ledningens roll och engagemang genom denna process, de åtgärder den bör vidta, samt visa verktyg och tillvägagångssätt som kan användas. Denna modul kan fungera som en introduktion till begreppet medarbetarutveckling, hjälpa eleverna att få en grundläggande förståelse för processen samt vägleda dem att börja arbeta med att införa god praxis och användbara digitala verktyg i företagets arbete
Huvudämnen	• Utvecklingsplan för medarbetare • Utveckling kontra utbildning • Intern kommunikation och hantering av medarbetarutveckling • Verktyg, åtgärder och tillvägagångssätt för medarbetarutveckling
Läranderesultat	• Uppnå en tydlig förståelse för vad medarbetarutveckling är och hur den skiljer sig från utbildning • Förstå vikten av medarbetarutveckling • Lär dig hur du går vidare med att utveckla en medarbetarutvecklingsplan • Få en tydlig uppfattning om de uppgifter som behöver tas • Bli medveten om relevanta tillvägagångssätt och verktyg som kan användas för medarbetarutveckling

Modul 3 Utveckla - Identifiera och bygga upp ditt team talanger	
Enhet 1 Vad är medarbetarutveckling?	
Allmän översikt	
Varaktighet	3 timmar / 180 minuter
ECVET-krediter	0.1 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Utveckla
Typ av verktyg	Verkstadsmaterial (PowerPoint-bilder)
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag
Beskrivning	Enheten kommer tydligt att definiera vad vi menar med begreppet medarbetarutveckling, så att hjälpa eleverna att få en tydlig uppfattning om termen. Viktigast av allt är att det tydligt kommer att visa vikten av personalutveckling för företag för att både säkerställa större effektivitet och produktivitet och vara konkurrenskraftiga på deras område, samt ett sätt att ytterligare motivera sin personal, särskilt millennials, och öka deras förmåga att behålla värdefulla anställda. Slutligen kommer det tydligt att visa skillnaden mellan utveckling och utbildning som ett sätt att säkerställa en tydlig förståelse av termen. Denna enhet kommer att ge eleverna grundläggande men ändå viktig information om termen i lite för att forma elevernas uppfattning om termen och uppmuntra dem att inse dess betydelse och vidta åtgärder för att främja det i sitt företag.
Huvudämnen	- Definition av medarbetarutveckling - Strategi för medarbetarutveckling - Medarbetarutveckling kontra utbildning
Läranderesultat	Denna enhet täcker följande inlärningsresultat: - Förstå vad medarbetarutveckling är - Förstå dess betydelse - Skilja mellan medarbetarutveckling och utbildning
Enhetsdisposition/innehåll	
Den första enheten i modulen för utveckling fungerar som en introduktion och den omfattar således endast en	
Aktivitet	Genom presentationen av enheten introducerar du deltagarna till enhetens och modulens begrepp, lärandemål och innehåll. I följd erbjuda deltagarna möjlighet att ställa frågor och diskutera den information som presenteras
Resurser och arbetsmaterial	
Resurserna och arbetsmaterialet tillhandahålls av tränaren till deltagarna.	
Rekommenderad litteratur	
- CAPA HR Consulting "Ledarskapsutveckling - Medarbetarutveckling - Teamutveckling" - Chad Halvorson (2015) "5 skäl till att du borde investera i medarbetarutveckling" - Christina Merhar (2016) "Personalbevarande - Den verkliga kostnaden för att förlora en anställd" - Chronus "Modernisera medarbetarnas utveckling för dagens arbetskraft"	

- Gerald C. Kane, Doug Palmer (2018) "Lärande och ledarskapsutveckling i den digitala tidsåldern"
- GYRUS (2016) "Skillnaden mellan utbildning och utveckling"
- Harvard Business Review (mars-april 2018) "De nya reglerna för Talent Management"
- Ledningsstudieguide "Medarbetarutveckling"
- Michael Zammuto (2019) "Vikten av medarbetarutveckling"
- Susan M. Heathfield (2020) "Vad är personalutveckling - HRD?"
- Susan Dumas "Utbildnings- och utvecklingsfärdigheter för den digitala tidsåldern"
- UpCounsel "Medarbetarutveckling: Allt du behöver veta"
- Valerie Bolden-Barrett (2017) "Studie: Omsättning kostar arbetsgivare \$ 15,000 per arbetare"

Enhet 2

Utvecklingsplan för medarbetare

Allmän översikt

Varaktighet	3 timmar / 180 minuter
ECVET-krediter	0.1 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Utveckla
Typ av verktyg	Verkstadsmaterial (PowerPoint-bilder och kalkylblad)
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag

Beskrivning

Denna enhet kommer att hjälpa eleverna att förstå vad en medarbetarutvecklingsplan är och visa upp de olika former den kan ha. Dessutom kommer det att presentera de olika steg som företag och chefer kan vidta för att utforma en medarbetarutvecklingsplan som betonar behovet av att engagera personalen i processen, investera i både personlig och professionell utveckling samt ständigt utvärdera och övervaka processen.

Denna enhet kommer att införa och belysa vikten av att införa en strukturerad plan för personalutveckling, en plan som säkerställer att små och medelstora företags drivkraft, stöd och hjälp till sina anställda att växa och genomföras på ett effektivt sätt. Viktigast av allt är att den kommer att ge chefer för små och medelstora företag riktlinjer för hur man ska gå vidare med att fastställa en sådan plan

Huvudämnen

- Processen att upprätta en plan för medarbetarutveckling
- Olika typer av medarbetarutvecklingsplaner

Läranderesultat

- Denna enhet täcker följande inlärningsresultat:
- Bli medveten om och förstå processen för medarbetarnas utvecklingsplan
 - Förstå de olika formerna av medarbetarutvecklingsplan
 - Vara i stånd att identifiera de steg som behöver vidtas för att utforma en plan för utveckling och tillväxt av medarbetare

Enhetsdisposition/innehåll

Den här enheten har ett urval av aktiviteter som hjälper deltagarna att bättre förstå processen och stegen som följs för att sätta en medarbetarutvecklingsplan på plats.

WS-Aktivitet 01

Genom presentationen av enheten introducerar du deltagarna till enhetens och modulens begrepp, lärandemål och innehåll. I följd kan deltagarna få möjlighet att ställa frågor och diskutera den information som presenteras.

WS-Aktivitet 02	I groups studie och diskutera fall av medarbetarutvecklingsplaner
WS-Aktivitet 03	Utveckla en exempel tillväxt plan med hjälp av det falska formuläret som tillhandahålls. I följd, diskutera med resten av gruppen processen och saker du känner som bör beaktas
WS-Aktivitet 04	Utveckla en exempel på prestandautvecklingsplan med hjälp av det falska formuläret som tillhandahålls. I följd, diskutera med resten av gruppen processen och saker du känner som bör beaktas
Resurser och arbetsmaterial	
Resurserna och arbetsmaterialet tillhandahålls av tränaren till deltagarna.	
• Mock mall för en professionell tillväxtplan • Mock mall för en professionell tillväxtplan • Håna mall för en prestationsförbättringsplan • Håna mall för en Performance Förbättringsplan	
Rekommenderad litteratur	
• Investerare i People 'Employee Development Plan - Allt du behöver veta' • Kent Peterson (2020) "Medarbetarutvecklingsplaner: 4 vinnande steg för engagerade medarbetare" • WalkMe (2017) "Topp4 Exempel på medarbetarutvecklingsplan" • Management Guide Style "Medarbetarutvecklingsplan" • Bli smartare (2019) 7 steg för att skapa en utvecklingsplan för medarbetare • Society for Human Resource Management "Utveckla anställda" • John Spacey (2018) "4 Exempel på en personlig utvecklingsplan" • Insperity "5 steg för att skapa karriärutvecklingsplaner som fungerar" • Fortsätta "Skapa en medarbetarutvecklingsplan" • Monster "Hur konstruerar jag en medarbetarutvecklingsplan?" • Terra Bemanning "De bästa mallarna för medarbetarutvecklingsplan"	
Enhet 3 Genomförande av en effektiv utvecklingsplan	
Allmän översikt	
Varaktighet	2 timmar / 120 minuter
ECVET-krediter	0.1 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Utveckla
Typ av verktyg	Verkstadsmaterial (PowerPoint-bilder och kalkylblad)
Språks	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag
Beskrivning	Denna enhet bygger på de villkor och koncept som redan presenteras i denna modul och syftar till att ge eleverna råd, och riktar dem också till god praxis och användbara verktyg för att fortsätta utvecklingen av sin personal. I samband med detta belyses chefernas roll i denna process samt vikten av god intern kommunikation för att en effektiv medarbetarutveckling ska kunna uppnås. Viktigast av allt, det introducerar elever till metoder, verktyg och sätt de kan använda för att ställa in och framgångsrikt genomföra en medarbetarutvecklingsplan. Denna enhet kan vara "go to guide" för chefer för små och medelstora företag när de håller på att utveckla och genomföra system för utveckling av anställda. Det kommer

	att ge dem praktiska tips samt en lista över effektiva verktyg och tillvägagångssätt som de kan tillämpa under hela denna process.
Huvudämnena	- Intern kommunikation och medarbetarutveckling - Metoder, verktyg och tillvägagångssätt för medarbetarutveckling
Läranderesultat	Denna enhet täcker följande inlärningsresultat: - Bli medveten om de praktiska åtgärder som måste vidtas för att genomföra en effektiv utvecklingsplan - Förstå vikten och rollen för chefer och intern kommunikation i denna process - Bekanta sig med effektiva metoder, verktyg och tillvägagångssätt för att framgångsrikt genomföra medarbetarnas utveckling
Enhetsdisposition/innehåll	
Denna enhet har ett urval av aktiviteter för att hjälpa deltagarna att bättre förstå processen och stegen som följs för att effektivt driva medarbetarnas utveckling.	
WS-Aktivitet 01	Genom presentationen av enheten introducerar du deltagarna till enhetens och modulens begrepp, lärandemål och innehåll. I följd kan deltagarna få möjlighet att ställa frågor och diskutera den information som presenteras.
WS-Aktivitet 02	Gruppdiskussion om fastställda ämnen/frågor om medarbetarutveckling
WS-Aktivitet 03	Presentation och diskussion av en falsk personlig utvecklingsplan
WS-Aktivitet 04	Presentation och diskussion av ett professionellt tillväxtplansformulär
Resurser och arbetsmaterial	
Resurserna och arbetsmaterialet tillhandahålls av tränaren till deltagarna. - Kalkylblad: Utveckla talanger i små och medelstora företag - Frågor för diskussion - Kalkylblad: Håna mall för en personlig utvecklingsplan - Kalkylblad: Mock Mall för en professionell tillväxtplan	
Rekommenderad litteratur	
- Medarbetarutveckling: Allt du behöver veta https://www.upcounsel.com/employee-development - Lumen - Principer för ledningens utveckling och prestationsutvärderingar av https://courses.lumenlearning.com/wm-principlesofmanagement/chapter/employee-development-and-performance-evaluations/ 7 strategier med hög påverkan för medarbetarutveckling https://www.inc.com/jerome-ternynck/7-high-impact-approaches-for-employee-development.html - Den definitiva guiden till https://www.instructure.com/bridge/sites/blog.getbridge/files/pdf/Definitive_Guide_To_Employee_Development.pdf 11 Metoder för medarbetarutveckling https://www.valamis.com/hub/employee-development-methods - Tre metoder för medarbetarutveckling för https://cmoe.com/blog/three-methods-of-employee-development-training-coaching-and-mentoring/ 7 sätt att förbättra medarbetarnas utvecklingsprogram https://hbr.org/2015/07/7-ways-to-improve-employee-development-programs 8 nyckeltaktiker för att utveckla anställda https://www.forbes.com/sites/steveolenski/2015/07/20/8-key-tactics-for-developing-employees/#2c39492c6373 5 sätt att förbättra medarbetarnas utveckling på ditt https://www.15five.com/blog/how-do-i-improve-employee-development/	

4.4. Modul 4: Motivera - Etablera en högpresterande kultur

Modul 4 Motivera - Etablera en högpresterande kultur	
Allmän översikt	
Enheter	3 Enheter
Varaktighet	9 timmar / 540 minuter
ECVET-krediter	0.3 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Motivera
Länk	https://t4lent.eu/index.php/talent-4-0-training-programme/modul-04-motivating-talent/?lang=sv
Typ av verktyg	Video Verkstads-/självstudiematerial Checklista
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag
Bedömning	Flervalstest av hela modulen
Beskrivning	Denna modul syftar till att hjälpa deltagarna att förstå att medarbetarnas motivation är ett av de största ledningsproblemen. För att framgångsrikt motivera medarbetarna är det nödvändigt att förstå vad det är som motiverar och driver dem. Medarbetarnas motivation definieras som den nivå av energi, engagemang, uthållighet och kreativitet som ett företags arbetstagare tillför sina jobb. I allmänhet leder bättre medarbetarnas motivation till bättre engagemang och produktivitet. Vi har brist på kompetenta och duktiga arbetstagare på arbetsmarknaden. Därför måste företagen göra ansträngningar för att motivera och behålla sin medarbetares talanger. Denna modul kommer att öka medvetenheten om ämnet "Motivation" för anställda. En ny generation som ofta kallas "Gen Z" går in i heltidsanställda. Nu är det dags att lära sig mer om hur deras förväntningar och mål kan fungera framgångsrikt med din arbetsplatskultur.
Huvudämnena	- Medarbetarmotivation - förstå teorin bakom - Hur man mäter medarbetarnas motivation - metoder, verktyg, instrument - Hur man förbättrar medarbetarnas motivation - Indikatorer, sätt att öka
Läranderesultat	I slutet av den här modulen kommer du att kunna... - understand teorin om personens motivation (Maslows behovshierarki) - knu allmänna metoder för "Hur man motiverar dina anställda" - klassificera motivation för olika medarbetargenerationer - vet vad som motiverar anställda att stanna i ditt företag - know-indikatorer för att mäta medarbetarnas motivation - Förbättra medarbetarnas motivation med bättre intern kommunikation - Hantera förväntningarna, målen och motivationen hos business Generation Z (Talent 4.0)

Modul 4		Motivera - Etablera en högpresterande kultur
Enhet 1		Medarbetarmotivation - i teorin
Allmän översikt		
Varaktighet	3 timmar / 180 minuter	
ECVET-krediter	0.1 Krediterar	
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier	
Pelare för talent management	Motivera	
Typ av verktyg	Verkstadsmaterial (PowerPoint-bilder)	
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska	
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag	
Beskrivning	För att framgångsrikt motivera dina anställda måste du verkligen förstå motivationsteorin. När du har förstått dessa grunder kan du också tillämpa dem bra i praktiken. Enheten arbetar med att förstå medarbetarnas motivation.	
Huvudämnena	- Motivationens roll när det gäller att bestämma medarbetarnas prestationer. - Teorin - Abraham Maslows behovshierarki - Vad motiverar medarbetarna - Klassificering av de anställdas grundläggande behov	
Läranderesultat	I slutet av denna inlärningsenhet kommer du att kunna... - dtillskriva termen "Motivation" på ett användbart sätt - understand Maslows behovshierarki i affärssammanhang - knu motivationen från olika medarbetargenerationer - överföra teorin till praktiken (företag) - knu vad motiverar anställda att stanna i ditt företag	
Enhetsdisposition/innehåll		
I denna enhet kommer sex olika aktiviteter att genomföras i form av en workshop (WS).		
WS-Aktivitet 01	Införande av inlärningsresultat och innehåll i denna inlärningsenhet.	
WS-Aktivitet 02	Introduktion av termen " Medarbetarnas motivation" med exempel och demonstration av vetenskapliga bevis. Förklaring av beteenden som leder till framgång i aktiviteter för att skapa en positiv företagskultur.	
WS-Aktivitet 03	Brainstorming session om praktiska exempel och indikatorer för att mäta medarbetarnas motivation.	
WS-Aktivitet 04	Introduktion till ämnesmedarbetarens prestation som interaktion mellan en individs motivation, förmåga och miljö.	
WS-Aktivitet 05	Rollspel "Hur man förbättrar medarbetarens motivation".	
WS-Aktivitet 06	Enhetssammanfattning och utsikter.	
Resurser och arbetsmaterial		
Resurserna och arbetsmaterialet tillhandahålls av tränaren till deltagarna. - IO3_M04_U01_Motivate_vOK.pptx - Kalkylblad "16 kritiska sätt att motivera dina anställda"		
Rekommenderad litteratur		
Sekhar, Chandra & Patwardhan, Manoj & Singh, Rohit. (2013). En litteraturöversikt om motivation. Globala affärsperspektiv. 1. 10.1007/s40196-013-0028-1.		

- Sass och Enrico. (2019). Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterbindung. Gabler Verlag, det är jag. ISBN 978-3-658-24649-5. DOI: 10.1007/978-3-658-24649-5.

Enhet 2 Hur man mäter medarbetarnas motivation

Allmän översikt

Varaktighet	3 timmar / 180 minuter
ECVET-krediter	0.1 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Motivera
Typ av verktyg	Verkstadsmaterial (PowerPoint-bilder)
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag

Beskrivning	Det är svårt att växa ditt lilla företag om du inte kan mäta motivationsnivån för dina anställda. Att använda metoder för att mäta arbetstagarnas engagemang och energi kan göra arbetet med att öka dessa faktorer enklare. Medarbetarnas motivation är en av de viktigaste faktorerna som avgör hur framgångsrik en organisation är. Organisationer som har motiverade anställda rankas i den översta percentilen. Belöningar, arbetsegenskaper, lön, arbetsvillkor, erkännande och uppskattning, utbildning och utveckling, anställningstrygghet, prestationsbedömning, befordran, ledarskap m.m. är de faktorer som motiverar människor på arbetsplatsen. Det är svårt att växa ditt lilla företag om du inte kan mäta motivationsnivån för dina anställda.
Huvudämnen	- Checklista Så här mäter du medarbetarnas motivation - Indikatorer för att mäta medarbetarnas motivation - Metoder, Instrument för prestandamätning - Motivera anställda genomprestationsbedömningar
Läranderesultat	I slutet av denna inlärningsenhet kommer du att kunna... - Identifiera metoder för att mäta motivation - Know-indikatorer för att mäta medarbetarnas motivation - Förstå hur man mäter - Känner till idén bakom en prestationsbedömning

Enhetsdisposition/innehåll

I denna enhet kommer sex olika aktiviteter att genomföras i form av en workshop (WS).

WS-Aktivitet 01	Införande av inlärningsresultat och innehåll i denna inlärningsenhet.
WS-Aktivitet 02	Presentera indikatorer för att mäta medarbetarnas motivation.
WS-Aktivitet 03	Öppen diskussion "Kan vi mäta vår medarbetares motivation?"
WS-Aktivitet 04	Introduktion till verktyget : "Prestationsbedömning"
WS-Aktivitet 05	Diskussionsforum " Tror du att självbedömningar är giltiga? Varför skulle det vara till hjälp att lägga till självbedömningar i utvärderingsprocessen? Kan du komma på några nackdelar med att använda dem?"
WS-Aktivitet 06	Enhetssammanfattning och utsikter.

Resurser och arbetsmaterial

Resurserna och arbetsmaterialet tillhandahålls av tränaren till deltagarna.

- IO3_M4_U02_Motivate_vOK.pptx

Rekommenderad litteratur

- Karak, Sanjay & Sen, Krishnendu. (2019). Prestationsbedömning av anställda: en litteraturgenomgång Sanjay Karak.
https://www.researchgate.net/publication/331175598_Performance_appraisal_of_employees_a_literature_review_Sanjay_Karak
- Abraham, Akampurira. (2013). Prestationsbedömning. Ankar akademisk publicering, Hamburg. ISBN-13: 978-3954890934.

Enhet 3 Hur man förbättrar medarbetarnas motivation

Allmän översikt

Varaktighet	3 timmar / 180 minuter
ECVET-krediter	0.1 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Motivera
Typ av verktyg	Verkstadsmaterial (PowerPoint-bilder)
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag

Beskrivning	Medarbetarnas motivation är en kritisk aspekt på arbetsplatsen som leder till att avdelningen och till och med företaget blir resultatet. Att förbättra medarbetarnas motivation måste vara en vanlig rutin. Varje anställd är annorlunda, och inte samma saker motiverar dem. Det finns dock några motivationstips för anställda som varje arbetsgivare bör följa. Denna enhet kommer att hantera metoder och sätt att förbättra medarbetarnas motivation.
Huvudämnen	- Tips om hur du kan förbättra medarbetarnas motivation I slutet av denna inlärningsenhet kommer du att kunna förbättra medarbetarnas motivation med användbara tips och bästa praxis genom att: - Förbättra intern kommunikation - Bygga en positiv arbetsmiljö - Skapa en positiv företagskultur - Motivera/ belöna dina anställda - Tips om hur du kan förbättra medarbetarnas motivation
Läranderesultat	I slutet av denna inlärningsenhet kommer du att kunna förbättra medarbetarnas motivation med användbara tips och bästa praxis genom att: - Förbättra intern kommunikation - Bygga en positiv arbetsmiljö - Skapa en positiv företagskultur - Motivera/ belöna dina anställda

Enhetsdisposition/innehåll

I denna enhet kommer sex olika aktiviteter att utföras i form av en workshop (WS).

WS-Aktivitet 01	Införande av inlärningsresultat och innehåll i denna inlärningsenhet.
WS-Aktivitet 02	Presentera metoder och god praxis.
WS-Aktivitet 03	Öppen diskussion "Vad kan vi göra för att förbättra medarbetarnas motivation?"
WS-Aktivitet 04	Introduktion till ämnet intern kommunikation.
WS-Aktivitet 05	Världscaféet "Positiv företagskultur - Vad betyder det?"
WS-Aktivitet 06	Enhetssammanfattning och utsikter.

Resurser och arbetsmaterial
Resurserna och arbetsmaterialet tillhandahålls av tränaren till deltagarna. IO3_M4_U03_Motivate_vOK.pptx
Rekommenderad litteratur
- Rehman och Hafeez. (2012). Litteraturrecension om organisationskultur och dess prestation. Forskningsmetoder. https://www.researchgate.net/publication/224008707_Literature_Review_on_Organizational_culture_and_its_Performance - Dickens och George. (2020). Ökar din företagskultur medarbetarnas motivation? Hämtad 30.09.2020 på https://www.polly.ai/blog/company-culture-increasing-employee-motivation

4.5. Modul 5: Behåll - Erbjuder utsikter till varaktigt engagemang

Modul 5 Behåll - Erbjuder utsikter till varaktigt engagemang	
Allmän översikt	
Enheter	3 Enheter
Varaktighet	8 timmar / 480 minuter
ECVET-krediter	0.3 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Behålla
Länk	https://t4lent.eu/index.php/talent-4-0-training-programme/modul-05-retaining-talent/?lang=sv
Typ av verktyg	Video Verkstads-/självstudiematerial Checklista
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag
Bedömning	Flervalstest av hela modulen
Beskrivning	Denna modul kommer att fokusera på talent retention i organisationer. Företag rör sig idag i en snabbt föränderlig och mycket komplex miljö, så personalexpert och chefer är väl medvetna om vikten av humankapital eller, som det nu ofta kallas, mänskliga talanger. På så sätt, och med hänsyn till den konkurrenskraft som finns mellan företag när det gäller talanger, anser vi att det är viktigt att tala om de aspekter som ska beaktas i bevarandeprocessen. Under hela denna modul kommer vi att prata om vikten av att etablera ett bra arbetsklimat, prestations- och karriärhantering inom företaget och anpassningen av medarbetarna till företagsmål. Denna modul är utformad för att hjälpa chefer och HR-proffs i små och medelstora företag att utveckla deras viktigaste aspekter av bevarande av talanger. Dessutom kommer en rad verktyg att tillhandahållas för att underlätta implementeringsprocessen i organisationerna.
Huvudämnen	- Förstå vikten av att implementera en planförbevarande av e-effekt. - Lär dig mer om vikten av chefernas roll i kvarhållningsprocessen.
Läranderesultat	Delkursen omfattar följande mål när det gäller läranderesultat: - Varför behålla talanger i organisationer spelar roll - Lär dig om vikten av att ha en stark organisationskultur - Hur man främjar kontinuerlig utbildning inom företaget - Hur anpassningen av målen hos medarbetarna är nyckeln till processen

Modul 5 Behåll - Erbjuder utsikter till varaktigt engagemang	
Enhet 1 Stark organisationskultur	
Allmän översikt	
Varaktighet	3 timmar / 180 minuter
ECVET-krediter	0.1 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Behålla
Typ av verktyg	Verkstadsmaterial (PowerPoint-bilder) Videor
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag
Beskrivning	Organisationskultur refererar till de delade antaganden, värderingar och övertygelser som påverkar medarbetarnas beteende. Denna modul kommer att ta upp viktiga aspekter av bevarande av talanger när det gäller organisationskultur samt företagets värderingar, transparens, flexibilitet och ledarstil. Det kommer också att innehålla några verktyg för att hjälpa företag att uppnå en god arbetsmiljö för att behålla relevanta talanger. Denna modul kommer att bidra till att främja en optimal organisationskultur för att främja bevarande av talanger. Den information som tillhandahålls kan tillämpas i alla företag som vill utveckla innovativa sätt att behålla talanger.
Huvudämnena	- Organisationskultur - Organisatoriska egenskaper som främjar bevarande av talanger - Så här förbättrar du organisationens anpassning
Läranderesultat	Denna enhet täcker följande inlärningsresultat: Hur kan vi utveckla en stark organisationskultur?
Enhetsdisposition/innehåll	
I denna enhet kommer cheferna att lära sig att organisationskulturen spelar en mycket viktig roll när det gäller talangbevarande eftersom att få medarbetaren att känna sig glad och nöjd i sin miljö, kommer att hålla honom eller henne i företaget.	
WS-Aktivitet 01	Definiera organisationskultur
WS-Aktivitet 02	Organisatoriska egenskaper som främjar bevarande av talanger
WS-Aktivitet 03	Hur kan vi utveckla en stark organisationskultur?
WS-Aktivitet 04	Övningar
WS-Aktivitet 05	Så här förbättrar du organisationens anpassning
WS-Aktivitet 06	Sammanfattning/slutsats
Resurser och arbetsmaterial	
Resurserna och arbetsmaterialet tillhandahålls av tränaren till deltagarna. - Karta över medarbetarens resa - Mest värdefulla saker i en organisationskultur infographic.	
Rekommenderad litteratur	
Sewang, A. (2016). Påverkan av ledarskap utformar, organisatorisk kultur, och motivation på Job-tillfredsställelsen och föreläsare kapacitet på högskola av Darud Dakwah Wal Irsyad (DDI) på västra Sulawesi. Internationella föra journal över av ledning och administrativa vetenskaper (IJMAS), 3(05), 08-22	

- Bas, B.M., & Avolio, B. J. (1993). Omvälvande ledarskap och organisationskultur. Offentlig förvaltning kvartalsvis, 112-121.
- McManus, T., Holtzman, Y., Lazarus, H., Anderberg, J., Berggren, E., & Bernshteyn, R. (2007). Organisatorisk transparens driver företagets prestanda. Föra journal över av ledningutveckling.

Enhet 2 Prestations- och karriärhantering

Allmän översikt

Varaktighet	3 timmar / 180 minuter
ECVET-krediter	0.1 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Behålla
Typ av verktyg	Verkstadsmaterial (PowerPoint-bilder) Videor
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag

Beskrivning	Det brukar sägas när företag investerar i anställda, anställda investerar i företag - med tillfredsställelse, engagemang och livslängd. Det är just av denna anledning som denna modul kommer att behandla aspekter relaterade till utbildning, prestation och karriärhantering för att hjälpa organisationer att förbättra sina anställdas engagemang. Dessutom kommer resurser att tillhandahållas och företag kan få tillgång till information om hur man kan öka sina anställdas önskan att stanna i företaget frivilligt och känna sig en del av det. Denna modul kan hjälpa företag att utveckla handlingsplaner som hjälper sina anställdas lojalitet på ett dynamiskt sätt.
Huvudämnen	• Career utvecklingsplan • Så här skapar du en CD-plan • Process för prestandahantering
Läranderesultat	Denna enhet täcker följande inlärningsresultat: • Varför är ledningsprestanda så viktigt? • Effekten av prestation och karriärhantering i organisationen • Hur man utvecklar arbetstagarnas talanger Tack vare denna modul kommer företag att kunna lära sig om vikten av kontinuerlig utbildning, prestation och karriärhantering när det gäller bevarande av talanger. Målet är att främja viktiga aspekter som hjälper till att behålla talanger i organisationer.

Enhetsdisposition/innehåll

I denna enhet kommer chefer att lära sig att effektiv prestandahantering är avgörande för företag. Genom både formella och informella processer hjälper det dem att anpassa sina anställda, resurser och system för att uppfylla sina strategiska mål.

WS-Aktivitet 01	Introduktion: Career Management
WS-Aktivitet 02	Career Development Plan
WS-Aktivitet 03	Fördelar med en karriärutvecklingsplan
WS-Aktivitet 04	Så här skapar du en CD-plan
WS-Aktivitet 05	Övningar
WS-Aktivitet 06	Två misstag att undvika när man skapar en karriärutvecklingsplan

WS-Aktivitet 07	Hur man följer upp en karriärutvecklingsplan: Performance Management Process
WS-Aktivitet 08	Sammanfattning/slutsats
Resurser och arbetsmaterial	
Resurserna och arbetsmaterialet tillhandahålls av tränaren till deltagarna.	
Medarbetarnöjdhetsundersökning	
Rekommenderad litteratur	
- Gyansah, S. T., & Guantai, H. K. (2018). Karriärutveckling i organisationer: Placering organisationen och medarbetaren på samma piedestal för att förbättra Produktivitet. Europeiska företags- och ledningstidningen, 10.14, 40-45. - Abbott, J. A., Klein, B., Hamilton, C., & Rosenthal, A. J. (2009). Effekten av online resiliensutbildning för försäljningschefer om välbefinnande och prestanda. Sensoria: A - Föra journal över av sinne, hjärna & kultur, 5(1), 89-95.	
Enhet 3	Hur man förbättrar medarbetarnas motivation
Allmän översikt	
Varaktighet	2 timmar / 120 minuter
ECVET-krediter	0.1 Krediterar
Inställning för lärande	Klassrum och/eller onlineinställning självstudier
Pelare för talent management	Behålla
Typ av verktyg	Verkstadsmaterial (PowerPoint-bilder) Videor
Språk	Engelska, italienska, grekiska, tyska, svenska, spanska
Målgrupp	Chefer och personalpersonal i små och medelstora företag
Beskrivning	Varför är medarbetarnas anpassning till organisatoriska mål så viktig? Hur kommunicerar du effektivt företagets mål, värderingar och uppdrag till hela din personal? För att svara på dessa frågor är det första som måste göras att definiera vad organisatorisk anpassning är och dess betydelse. Vi måste också veta vilka åtgärder som måste vidtas för att utveckla den.
Huvudämnen	- Organisationsjustering - Känslan av tillhörighet - Så här förbättrar du organisationens anpassning
Läranderesultat	Denna enhet täcker följande inlärningsresultat: - Vikten av att anpassa medarbetarna till ett gemensamt mål. - Medarbetarens anpassning till företagets mål kopplade till känslan av tillhörighet. - Hur man förbättrar anpassningen till målen i företaget I den här modulen kommer deltagarna att lära sig att förstå vad medarbetarnas anpassning är, och också att uppskatta dess värde.
Enhetsdisposition/innehåll	
I denna enhet kommer chefer att lära sig att organisatorisk anpassning är en process för att säkerställa att hela arbetsstyrkan förstår, delar och stöder företagets vision och mål. När medarbetarna är i linje med företagets strategiska mål ger de sina bästa resultat för att uppnå affärsmål tillsammans.	
WS-Aktivitet 01	Organisationsjustering
WS-Aktivitet 02	Nivåer av organisationsanpassning

WS-Aktivitet 03	Känslan av tillhörighet
WS-Aktivitet 04	Så här förbättrar du organisationens anpassning
WS-Aktivitet 05	Övningar
WS-Aktivitet 06	Sammanfattning/slutsats
Resurser och arbetsmaterial	
Resurserna och arbetsmaterialet tillhandahålls av tränaren till deltagarna.	
Material för reflexion om arbetsglädje	
Rekommenderad litteratur	
- Josling, M. (2015). Tillhörighet, arbetsengagemang, stress och arbetsglädje i vårdmiljö. - Alagaraja, M., & Shuck, B. (2015). Utforska länknings mellan organisationsanpassning och medarbetares engagemang och påverkan på individuella prestationer: En konceptuell modell. Personalutvecklingsöversikt, 14.1, 17-37. - Boswell W. R., Bingham, J.B., & Colvin, A. J. (2006). Justera medarbetarna genom "siktlinje". Affärshorisonter, 49(6), 499-509.	

För att ta reda på mer
gå till vår
projektwebbplats

t4lent.eu

eller vår facebook-sida
[@t4lent.eu](https://www.facebook.com/t4lent.eu)