**Talentudvikling er vigtigt, men danske virksomheder prioriterer det ikke**

**Danske virksomheder har høje ambitioner, når det gælder talentpleje og udvikling af talenter, men når det kommer til stykket, er det så som så med de konkrete indsatser. En undersøgelse, som analyseinstituttet Userneeds har gennemført for HR- og lønvirksomheden Visma Enterprise Danmark, går tæt på danske virksomheders prioriteringer inden for strategisk HR.**

Talentudvikling og fastholdelse af talent er en afgørende faktor for danske virksomheders fortsatte udvikling og vækst. Det bakkes op i en undersøgelse blandt 374 HR-ansvarlige, hvori hele 77% af virksomhederne angiver, at fastholdelse af talent fremover bliver endnu vigtigere for dem. Intentionerne lyder med andre ord gode, men når det kommer til stykket, er det kun 22%, der rent faktisk arbejder med talentudvikling og -programmer. Der er med andre ord ikke sammenhæng mellem det, virksomhederne påpeger som værende vigtigt at arbejde med, og det de så rent faktisk gør.

En skræmmende tendens, mener Monika Juul Henriksen, som er administrerende direktør i Visma Enterprise Danmark, der blandt andet hjælper virksomheder med at automatisere og effektivisere deres HR- og lønprocesser. Ifølge Monika Juul Henriksen bør talentudvikling være højere prioriteret i alle virksomheder og organisationer, og hun mener, at det får store konsekvenser for de virksomheder, der vælger ikke at satse fokuseret på talent- og medarbejderudvikling.

*”Talent og dygtige medarbejdere har ganske enkelt overhalet alle andre ressourcer i virksomhederne og er i dag virksomhedernes vigtigste råstof. Talent og dygtige medarbejdere er altafgørende for, om virksomheden er i stand til at tjene penge eller ej, og det er jeg bange for, at mange virksomheder ikke har forstået*,” påpeger Monika Juul Henriksen.

Visma Enterprise Danmark oplever i stigende grad dette problem i markedet og har på den baggrund valgt at undersøge området nærmere.

”*Vi har tidligere fået lavet en undersøgelse, hvor vi spurgte ind til, hvilke fokusområder de HR-ansvarlige havde for 2019. Her stod talentudvikling og -programmer ikke særlig højt på listen, og det undrede os i den grad, når nu vi taler om, hvor vigtige talenterne er for virksomhedernes overlevelse. Derfor valgte vi at lave en større undersøgelse, hvor vi blandt andet har spurgt 374 HR-ansvarlige nærmere ind til området,*” fortæller Monika Juul Henriksen*.*

Det er blandt andet med afsæt i undersøgelsen, at Monika Juul Henriksen nu råber vagt i gevær og opfordrer virksomhederne til at sætte handling bag ordene og arbejde mere strategisk med talentudvikling:

*”Vi oplever, at mange virksomheder satser alt for ensidigt på at dyrke og udvikle faglige kompetencer, men talentudvikling handler i lige så høj grad om værdier, moral, erfaring og ikke mindst sociale kompetencer. Det er de dygtigste medarbejdere inden for disse parametre, som virksomhederne skal satse på, hvis de ikke bare vil være med men også overleve i et stærkt konkurrencepræget marked. Derfor overrasker det mig også, at 4 ud af 5 af de adspurgte ikke arbejder strategisk med fx talentprogrammer. Når virksomheder ikke har tilstrækkelig fokus på talentudvikling, risikerer de jo, at de særligt talentfulde medarbejdere forsvinder eller, at de ikke får udviklet medarbejdernes fulde potentiale.*

Hos Visma Enterprise Danmark satser man til gengæld benhårdt på strategisk talentudvikling og fastholdelse. Virksomheden har blandt andet søsat et ambitiøst udviklingsprogram med fokus på at udbrede virksomhedens DNA i hele organisationen.

*”Helt konkret har vi udvalgt 12 medarbejdere på tværs af alder, erfaring, ansvar og anciennitet til at være kulturbærere, og ikke kun fordi de er utroligt fagligt dygtige men endnu vigtigere fordi, de udviser den rette adfærd, når det fx gælder samarbejde, begejstring og udvikling. De er medarbejdere, som andre i organisationen går til med svære, store eller komplicerede opgaver, fordi de ved, at de her mennesker er dygtige og håndterer både mennesker og opgaver på den helt rigtige måde,”* fortæller Monika Juul Henriksen.

Årsagerne til den generelle manglende indsats på talentudvikling og -pleje handler, ifølge direktøren, blandt andet om virksomhedernes manglende mod til åbenlyst at satse på udvalgte medarbejdere.

”*Jeg tror, rigtig mange er bange for, at det bliver for ”elitært” at satse på en mindre udvalgt skare frem for massen, og derfor vælger mange i stedet at smøre et tyndt lag udvikling ud på alle medarbejdere i virksomheden*,” lyder det fra Monika Juul Henriksen, som tilføjer:

”*Men det bunder også i, at mange virksomheder forveksler helt almindelige personaleindsatser, som fx attraktive lønpakker og fleksible arbejdstider med målrettede strategiske HR-indsatser med fokus på virksomhedens vækst og udvikling*.”

(Vedhæft fakta sheet fra undersøgelsen)