

TALECTION (Produktark)

Talent Management Suite (SaaS)

TalEction har utviklet en løsning som er verdensledende innenfor TMS området (Talent Management Suite). Systemet behandler mennesker som aktive ressurser som har evne til å lære og utvikle seg (Growth Assets). Tradisjonelle HCM systemer ser på mennesker som passive ressurser, laget på bakgrunn av erfaringer fra økonomi-og logistikkarbeid (Fixed Assets). Fordelen med å behandle ansatte som fixed assets, er at virksomheter kan utvikle et system for kontroll med penger, varer og personer. Utfordringen er at ansatte ikke lengre ønsker å bli vurdert som passive ressurser ("som en vare"). I dagens samfunn ønsker man å få individuell oppmerksomhet og samtidig motiveres av læring og utvikling. Det er naturlig å få belønning ut i fra disse kriteriene, da de er mer styrt av indre motivasjon. Ytre motivasjon, særlig i form av penger som belønning, undergraver deres egen identitet og mening med å jobbe. Samfunnsmessig står verden overfor en industriell revolusjon: fra industriell tenkning til funksjonell (mening) tenkning. Dette må også gjelde arbeidsgiver i forhold til sine ansatte og ikke bare kunder/forbrukere i forhold til leverandører og butikker. TalEction TMS støtter opp under revolusjonen, ønsker å bidra til økt produktivitet og effektivitet og bidrar med følgende verktøy:

MasterData

TalEction benytter IQ tester, Personlighetstester, Nevrovitenskapelige spill og Veivisere til å samle inn utviklingsdata og læringspotensial for human kapital (personprofil).

TalEction benytter veivisere til å samle inn data om jobber (jobbprofil) som arbeidsmønster/-oppgaver, organisasjon og ledelse, kultur og prestasjonsindikatorer. TalEction samler inn data både om dagens situasjon og ønsket situasjon, slik at ledere kan ha kontroll på behov for endringer (change management).

Virksomheter utstyres med 2 typer digitale tvillinger; en type for arbeidsgiver og en type for arbeidstaker. Arbeidsgiver kan lage jobbprofiler og arbeidstakere kan lage personprofiler. Disse erstatter hhv jobb-beskrivelser og CV'er, i dag. De digitale tvillingene kan kommunisere med hverandre gjennom delingsfunksjoner og anvender avanserte algoritmer som kobler jobb- og persondata, på individ-, gruppe- og virksomhetsnivå. Arbeidsgiver og arbeidstaker eier hver sine data og kan etter begrunnede formål velge å dele data. Begge parter kan når som helst velge å trekke sine egen-eide data tilbake. Dette er 100% GDPR i praksis, som ikke bare dreier seg om samtykke, men også retten til å bli glemt. Arbeidsgivere kan be om å få lov til å anvende anonymiserte/ikke anonymiserte data til utvikling av virksomheten. Dette er til stor hjelp for sentral human kapital ledelse i arbeidet med å planlegge fremtidige behov og til stor hjelp for den enkelte til å planlegge sin egen karriere.

Tradisjonelle HCM systemer samler inn data som anvendes til områder som f eks lønn, rekruttering, fravær, målstyring, medarbeidersamtaler, utvikling, prestasjonsmåling; områder som støtter opp om virksomhetens drift og administrasjon. TMS støtter ikke opp om drift og administrasjon, men fjerner administrasjon og gir faglig støtte (forsknings- og beste praksisbaserte algoritmer) til rekruttering, transformasjon og optimalisering av human kapitalen.

På sikt forventer Gartner at (HCM-)systemene kommer til å integreres i ett system – Cloud HCM Suite (i løpet av 3-4 år). TalEction er i dag verdensledende innenfor TMS systemer og

har en klar ambisjon om å lede utviklingen globalt og bidra til å endre synet på mennesker og arbeidskraft - Growth Assets.

Rekruttering

TalEction gjør det mulig å ansette nye medarbeidere på bakgrunn av læring. I dag er det vanlig å ansette mennesker på bakgrunn av utdanning og erfaring, og så predikere forventet utvikling. Rekrutteringsbeslutninger basert på erfaring, vil inneholde mye bias, fordi erfaring er ”ferskvare”. 80% av dagens kunnskap er produsert siste 2 år. Det samme gjelder for utdanning. Basisfagene som handler om tall, tekst og språk er evigvarende, men mange fag baserer seg på faktisk feil kunnskap, metode osv. Derfor satses det globalt på livslang læring. Det som er mest relevant er hva personer har lært av sin utdanning og erfaring og legge dette til grunn ved valg. Læring er samtidig en mer stabil faktor å legge til grunn for rekrutteringsvalg over tid.

TalEction gjør det mulig å ansette nye medarbeidere på bakgrunn av kultur. I dag er det vanlig å ansette nye medarbeidere på bakgrunn av utdanning og erfaring og de oppgaver som skal løses. Oppgavene i dag skifter raskt og før den nye medarbeider er på plass, har sannsynligvis oppgavene endret seg og/eller lederen har sluttet. Derfor gir TalEction arbeidsgivere muligheten til å analysere effekten av virksomhetens oppgaver, organisering, ledelse og kompetanse – kalles kultur (eller virksomhetens læring) og legge dette til grunn for valget. På denne måten møtes to læringsmønstre: Kultur og Potensial. Dette er langt mer bærekraftig enn dagens løsning da disse beslutningene er basert på ett felles verdsett.

Med dagens praksis har vi fått sterk økning i feilansettelser. 2 av 3 rapporterer at de sitter i feil stilling og at de produserer kun 50% av maksimal kapasitet. TalEction vil jobbe for å plassere personer på rett sted til rett tid. Forskning viser at feilansettelser globalt, koster samfunnet 2 amerikanske statsbudsjett, årlig.

Læring og utvikling

TalEction tar utgangspunkt i læringsprosesser og anvender simuleringer og hjernetreningsprogrammer til å forsterke læring. Som det første selskapet i verden, tilbyr vi læringsprogram som trener individets tankemønstre i den hensikt å endre dette fra fixed til growth mindset. Dette er helt nødvendig for å utnytte de muligheter som den digitale teknologien tilbyr. Programmet baserer seg på 4 komponenter:

- Innsikt i eget læringspotensial.
- Innsikt i digitale jobb-kontekster.
- Trening av soft skills (ferdigheter som er vanskelige å automatisere).
- Trening av egne verdier.

TalEction’s ambisjon er å øke individers intelligens med 20 til 30 %, tilsvarende 15 IQ poeng, gjennom å utnytte hjernens plastisitet og fleksibilitet. 15 IQ poeng tilsvarer 40 % økning i egen inntjening. Dersom læringspotensialet passer inn i jobb-sammenhengen (match), kan arbeidsgiver forvente en økning i lønnsomhet med tilsvarende 40 % (lavere match = lavere lønnsomhet). Forskning viser at jobber med krav til mindre enn 85 poeng i IQ, vil bli automatiserte/ robotiserte innen 2030-2035. En økning på 15 poeng, vil øke sannsynligheten for at langt flere får mulig til jobbe i fremtiden, noe som er svært samfunnsøkonomisk.

Resultatstyring & Transformasjon

TalEction benytter tall for styring av Human Capital. Dette gjøres ved at virksomheter definerer dagens situasjon og ønsket situasjon og ber alle ansatte sende inn sine lærings-data ved bruk av digital tvilling. Arbeidsgiver matcher innsendte data med data fra egen digital tvilling og sammenligner data (kunstig intelligens) og lager grafiske fremstillinger av behov for læring, f eks bestemme om virksomheten skal rekruttere, gjennomføre treningsprogrammer eller redusere bemanningen eller gjennomføre organisasjonsendringer. Data som anvendes, er enten individ-, gruppe- eller virksomhetsbaserte. Dette gir mulighet til å iverksette konkrete tiltak på alle nivåer i organisasjonen eller i økosystemene.

Belønningsstyring & Optimalisering

TalEction belønner individuell læringsutvikling (progresjon), individets kulturelle match med virksomheten og ”peer learning” som anvendes ved å belønne de som går foran i optimaliseringsarbeidet (de med best match og som andre kan lære av). Poenget er at læring og utvikling belønnes for progresjon, peer og samsvar (talent) og ikke penger (som fremmer fixed asset tenkning). Læringsbelønning fremmer indre motivasjon som er nødvendig å sikre at ansatte skifter mindset fra fixed til growth. Dersom virksomheter ønsker å anvende team-organisering, og på sikt benytte teambasert belønningsstyring, kan det gjøres ved å analysere teamets optimaliseringsgrad. Ved høy optimaliseringsgrad (80%+ match) kan kollektiv belønning innføres fordi da er sannsynligheten stor for at gjensidige avhengigheter er skapt og at beslutninger tas med felles verdier.

TalEction og Teknologi

TalEction er bygget fra grunnen av som en skyløsning på toppen av MS Azure plattformen. Det er ingen behov for egen infrastruktur eller investeringer i egne maskiner - du er oppe å kjøre på minutter; både som individ og som selskap.

TalEction er et meget fleksibelt system som tilpasser seg deg og ditt behov - det er formet ut fra prinsippet om at det er individene selv som forvalter og eier sine egne data.

Konsekvensene av dette blir at selskapets ressurser frigjøres til å jobbe med verdiøkende aktiviteter og at GDPR og personsikkerhet blir en naturlig del av den måten man jobber på.

Om det er ønskelig kan TalEction på en enkel måte integreres inn i og bli en naturlig del av den eksisterende løsningsporteføljen i din virksomhet; gjøres gjennom et rikt og fleksibelt grensesnitt.

HCM system and Talection

Å anvende digital teknologi gir mulighet til å sette brukeren i fokus for løsningen. Det betyr at brukeren; ansatt, jobbsøker, student eller individ, er ansvarlig for sine egne data både i forhold til eierskap, utvikling og vedlikehold. Dersom arbeidsgiver ønsker person-data, må arbeidsgiver begrunne forespørselen og det må komme klart frem hva data skal brukes til. Individet deler data på en slik måte at han/hun selv, kan tilbakekalle data. Arbeidsgiver kan be om samtykke til å dele data på bakgrunn av behov for overordnet utvikling av virksomheten, anonymisert eller ikke. Dette bidrar til at sentral HR ledelse kan arbeide strategisk med HR basert på innhentede data som hele tiden oppdateres av individet (real time) og at individet ved bruk av selvbetjent

Løsningen, tar mer ansvar for den operative delen av HR. Denne tenkningen er helt nødvendig for å møte fremtidens krav til behandlingen av individer på en arbeidsplass (ref UNSG).

Løsning/Master Data:

Vi anvender følgende data på person-siden (Digital Tvilling):

- Personlige data
- Utdanning
- Jobberfaring
- Spesielle ferdigheter
- IQ/kognitive ferdigheter
- Personlighet/sosiale ferdigheter
- Myke ferdigheter (soft skills)
- Verdigrunnlag.

Vi anvender følgende data på jobb-siden (Digital tvilling):

- KPI-er
- Kjerneverdier
- Organisasjonskultur
- Modenhet
- Strategi
- Organisasjonsstruktur
- Lederskapsstil
- Team-roller
- Bransje, funksjon og ansvarsnivå.
- Oppgave-mønster.

Vi anvender algoritmer som knytter jobb og person, f eks emosjonelle ferdigheter og organisasjonskultur, sosiale ferdigheter og team-roller, IQ og oppgavemønster, lederskapsstil og emosjonelle ferdigheter. Algoritmene er utviklet på bakgrunn av lineær regresjonsanalyse, normalfordistribusjon. Våre algoritmer er foreløpige assisterte, men vi vil utvikle uassisterte algoritmer fremover. Uassisterte algoritmer, har evnen til å lære av hverandres algoritmer og se mønstre, som "øyet" ikke klarer å se. Silke mønstre danner grunnlag for dypere læring og endre høyere presisjon i datagrunnlaget. Det er også sammenhenger mellom faktorer internt på hver side, f eks IQ og personlighet, da forskning viser at disse korrelerer med hverandre.

Rekruttering

Talection har verktøy for:

- Jobbanalyse med automatiske forslag til ferdigheter og verdier.
- Landingssider - beskriver stilling og hva jobbsøker skal gjøre (link til sosiale medier).
- Seleksjon - selvbetjening (ubegrenset antall søkere kan behandles).
- Kandidatene fordeles i : grønn (low risk), gul (noe risiko) og rød (høy risiko)
- Valgt kandidat får oversendt matching-resultater og onboarding-oppgaver
- Kandidat trener på å optimalisere matching før oppstart.
- Kandidat kommuniserer med nærmeste leder via digital tvilling under onboarding tiden.

Læring og utvikling:

Talection har følgende online læringsprogrammer:

- Trening av individers og gruppers potensiale i ulike jobb-kontekster (awareness).
- Trening av kognitive, emosjonelle og sosiale ferdigheter (mindset training).
- Trening av verdier (cultivating values).
- Kan gjennomføres "blended" med workshops off-line og trening online.

Resultatstyring og transformasjon

Sentralt for resultatstyringen er matching score i % og den gjeveste av alle matchingene er: kultur og potential match. Høy match her betyr at den ansatte har maksimal mulighet til å lære og utvikle seg. Så sentralt for transformasjonen er LÆRING. Arbeidsgiver definerer as is på en eller flere datakilder (digital tvilling) og definerer to be på tilsvarende datakilder. Arbeidsgiver har ønske om at ansatte (digital tvilling) matcher best mulig to be situasjonen. F eks as is: fixed mindset, internt fokus, hierarkiske strukturer og kommando og kontroll lederskap, samt forvaltnings- og repetitive arbeidsoppgaver. To be: growth mindset, flat struktur, coach & care lederskap, eksternt fokus (kunde, bruker) og utviklings- og lite repetitive oppgaver. Denne overgangen er naturlig dersom virksomheten velger å anvende digital teknologi og krever i praksis at ledere og ansatte ikke kommuniserer "on-prem språk"/fixed språk og væremåte. Talection gjør det mulig å følge opp individer, grupper, organisasjoner og økosystemer i transformasjonen med fokus på kultur og verdi samhörighet. Prestasjonen er å holde alle innenfor lavest mulig risiko-område og å kunne iverksette konkrete treningstiltak ved behov. Innsikten ligger her i algoritmene, som hele tiden vil bli mer situasjonstilpasset den enkelte virksomhet ved stadig større datamengder. Forskning viser at de som lykkes med 75%+ match score vil øke verdien på selskapet med 4 ganger (gjennomsnittet S&P 500 gjennomsnitt) og vil beholde ansatte 5 ganger mer enn tradisjonell oppfølging på mål og resultater.

Belønning og optimalisering

Sentralt for belønning er LÆRING, læring skal belønnes. Talection kobler belønning direkte til:

- Individets læringsutvikling i en gitt periode (individets selvstendige progresjon i %).
- Individets transformasjons-læring (optimaliseringsgrad i %)
- Gruppens progresjon og optimaliseringsgrad.
- Virksomhetene kan velge avlønningsform, herunder fast og variabel avlønning, og hva belønning skal bestå av.
- All belønning kobles direkte til læringsutbytte.

På denne måten understøtter belønningen indre motivasjon, som er forutsetning for at individet skal lære over tid. Millennials er mer opptatt av denne måten å få belønning på enn tidligere generasjoner. Dette er også nødvendig for å få utviklet de ferdighetene som Norge trenger i fremtiden.