

Kom igång med kompetensarbete

Att komma igång med sin strategi kring kompetensförsörjning kan kännas utmanande och stundtals övermäktigt. En av de viktigaste förutsättningarna för en lyckad process är att det finns en väl utarbetad analys och ett gemensamt synsätt. Följ våra 5 steg för hur du på bästa sätt sätter upp en strategi för organisationens kompetensförsörjning.

1 Behovs- och omvärldsanalys

Vilka förändringar står verksamheten inför?

Utgå från de verksamhetsamhetsproblem som dykt upp på senare tid från kunder eller medarbetare. Koppla kompetensarbetet till de förbättringsområden som ni identifierar. Vad behöver ni för kompetenser för att möta de krav som ställs på organisationen idag och 10 år framåt? Samverkan med arbetstagare eller dess företrädare.

Checklista kompetensarbete

- ☐ Behovs- och omvärldsanalys
- ☐ Framtida kompetens
- ☐ Kompetensinventering
- ☐ Kompetensstrategi
- ☐ Mål och uppföljning



2 Framtida kompetens

Vilken kompetens behöver verksamheten för att möta förändringarna?

När kompetensbehovet identifierats i stora drag är det dags att översätta detta till faktiska kompetenskrav. Ett bra första steg är att utgå från organisationens nyckelroller och identifiera vilka kompetenser som är avgörande. Inrikta er på att definiera de mest väsentliga kompetenserna istället för att jobba med heltäckande profiler. Arbeta gärna med workshops för att definiera de viktigaste kompetenserna inom respektive roll. Glöm inte involvera cheferna, de är ju faktiskt dom som vet vad som krävs inom respektive område.

3 Kompetensinventering

Vilken kompetens finns redan idag och vilken saknas?

En kompetensinventering görs genom att kartlägga individer eller team mot de kompetensprofiler som sammanställts i förgående steg. Detta kan göras genom en självskattning av medarbetarna eller en ledarskattning från respektive chef. Med fördel kombinerar man dessa.

4 Kompetensstrategi

Hur skaffar vi den kompetens vi behöver?

När kompetensinventeringen är genomförd är det dags att välja strategi för att försörja organisationen med den kompetens som saknas. De vanligaste strategierna är följande:

- **Rekrytering** - genom att anställa nya medarbetare med rätt kompetens.
- **Kompetensutveckling** - utbildningsaktiviteter för att öka befintlig kompetens eller bygga helt ny kompetens.

5 Mål och uppföljning

Är vi på rätt väg?

Att ständigt utvärdera sitt arbete och processer är avgörande för att säkerställa att man är på rätt väg och inte spendera onödig tid eller överdrivet med resurser. Har arbetet lett till önskat resultat? Om inte, vilka delar behöver vi utveckla och förbättra? Enkla sätt att mäta detta på kan exempelvis vara att mäta antal genomförda kompetensutvecklingsaktiviteter, antal utförda utvecklingssamtal eller måluppfyllnad av de uppsatta målen.



Kontakta våra providingspecialister inom kompetensutveckling på info@peopleprovide.se