

Kom igång med ert kompetensarbete!

Följ våra sex steg för hur du på bästa sätt sätter upp en strategi för organisationens kompetensförsörjning.



Behovs- och omvärldsanalys



Vilka förändringar står verksamheten inför?

Utgå från problem som dykt upp på senare tid från kunder och medarbetare. Identifiera förbättringsområden och koppla kompetensarbetet till detta. Vad behöver ni för kompetenser för att möta de krav som ställs på organisationen idag och 10 år framåt.

Sammanställ och var tydlig med era utmaningar

- A) För att följa er affärsplan, vilka utmaningar står ni inför?
- B) Hur kommer omvärlden och er bransch påverka er affär?
- C) Har ni några "små" tecken på förändringar som behövs?

Framtida kompetens



Vilken kompetens behöver verksamheten?

När kompetensbehovet identifierats i stora drag är det dags att översätta detta till 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.

- A) Vilka kompetenser behöver ni för att svara på de utmaningar er behovsanalys pekar på?
- B) Av dessa kompetenser, vilka är absolut viktigast i era olika arbetslag för er kärnaffär och på vilken nivå?
- C) Vad anser ledare och medarbetare i organisationen, vilka verktyg behöver de för att stå emot utmaningarna?

Kompetensinventering

Vilka kompetenser finns och vilka 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.

A) Tydliggör vad ni menar med de olika identifierade kompetenserna. Säkerställ att alla är medvetna om vad ni anser att kompetensen innefattar.

B) Skapa relevanta skalor och kompetensinventera samtliga medarbetare (förslagsvis genom självskattningar).

C) Analysera och bearbeta resultatet tillsammans med ledare

GAP-analys och handlingsplan för att åtgärda luckor



Klargör var ni står idag för att kunna identifiera gap mellan nuläge och målbild.

A) Identifiera vilka gap ni ser mellan nuläge och målbild i era affärskritiska kompetenser

B) Planera för insatser för att åtgärda dessa gap (ex. utbildning internt, insatser för kompetensspridning mellan kollegor, externa kurser eller rekrytering)

Kompetensstrategi



Hur skaffar vi den kompetensen 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 att bygga helt ny kompetens

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 utvecklings-samtal eller måluppfyllnad av de uppsatta målen.

A) Har det blivit enklare att möta era största utmaningar?

B) Vad ser ni för mätbara skillnader i organisationen?

Checklista kompetensarbete

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



Kontakta oss för rådgivning och konsultstöd



PeopleProvide

Affärsdriven HR - Framgångsfaktorn för lönsamma bolag