



PeopleProvide

Har ni påbörjat ert kompetensarbete?

5 enkla tips; hur du kan arbeta med kompetensförsörjning.



Behovs- och omvärldsanalys

1

En analys av verksamhetens nuläge och vad som behövs för framtiden.

Affärsplanen – har den mätbara mål och svarar den på era styrkor, möjligheter och utmaningar som finns i omvärlden? Då har ni allt som behövs för nästa steg, det vill säga att genomföra en enkel kompetensanalys. Om inte, utse en grupp med chefer och medarbetare som har god kännedom om verksamheten, bransch och omvärld. En liten grupp kan genom en enkel S.W.O.T (Styrkor, Svagheter, Möjligheter, Hot) ta reda på det som är viktigast att ta med sig in i kompetensförsörjningsarbetet.

Sammanställ och var tydlig med era styrkor, möjligheter och utmaningar

- a) För att uppnå målen i affärsplanen, vilka styrkor ska hjälpa er och vilka nya möjligheter finns? Finns andra lärdomar ni behöver ta med er?
- b) För att nå målen i affärsplanen, vilka utmaningar och eventuella hot finns inom er bransch och i omvärlden och hur kan de påverka er verksamhet? Finns det redan lärdomar och kunskaper som ni kan ta med er som exempelvis redan tydliga behov av förändringar som behövs göras?

Kompetensanalys

2

Inventering – vad behövs och vad har ni

Vilka kompetenser behöver verksamheten för att nå affärsplanen och vad har ni redan nu?

En enkel analys och inventering görs genom att innehållet i affärsplanen och behovs- och omvärldsanalysen omformuleras i kompetenser. Det enklaste är att utgå från nyckelroller och de kompetenser som är avgörande för att nå målen för att sedan titta på nya kompetenser. Beskriv sedan vilken nivå av kompetensen som behövs, för enkelhetens skull använd bara 3 nivåer. Har verksamhetens chefer god kännedom om medarbetarnas kompetens inom dessa områden? Då kan cheferna själva inventera medarbetarnas kompetens. Om informationen måste inhämtas eller kompletteras kan medarbetarna själva göra en självskattning. Fördelen med denna metod är att den skapar engagemang och hjälper medarbetarna att förstå vad som behövs för att möta framtidens behov. Glöm inte att vara tydlig med vad som menas med olika kompetensområden och vilka förmågor som krävs i de olika nivåerna. Ps. även chefs- och ledarförmågor kan behöva inventeras.

a) Vilka kompetenser och kompetensnivåer är viktigast för att nå affärsmålen?

b) Vilka av dessa har vi redan i verksamheten?

Kompetensinventering

3

GAP - analys

Inventeringen har hjälpt er att kartlägga vilka befintliga kompetenser som finns och det behöver nu ställas mot det behov som finns på kort och lång sikt. Avståndet där emellan är GAP-et som på ett eller annat sätt måste täppas till för att uppnå målen i affärsplanen.

I GAP-analysen behöver ni även ta med er viktiga lärdomar och förutsättningar (exempelvis budget, tids- och resursperspektiv) för att ni i nästa steg ska kunna välja vilka åtgärder som är mest effektiva för att nå önskat resultat.

Summering - samsyn och förståelse

- Har alla som ska leda arbetet med kompetensförsörjningen samsyn kring verksamhetens styrkor och svagheter och omvärldens möjligheter och utmaningar?
- Har alla som ska leda arbetet med kompetensförsörjningen förstått nuläget och vad som behövs för att säkerställa att verksamheten har rätt kompetens för framtiden?
- Har alla förutsättningar blivit omhändertagna?

Handlingsplan

4

Handlingsplanen ska ses som en karta – den hjälper alla i verksamheten att navigera mot verksamhetens mål. Förutom val av åtgärder så behöver den även innehålla alla viktiga förutsättningar som kan hjälpa till att navigera mot målet om något skulle hända på vägen.

Några medskick inför val av åtgärder:

- Att utveckla befintliga medarbetares kompetens är ofta en mer långsiktig lösning som däremot ofta skapar engagemang och ökar benägenhet att stanna kvar i verksamheten. Här behöver ni fundera på hur ni på bästa sätt ska genomföra åtgärderna för att inte tappa fart.

•Att rekrytera rätt medarbetare är ett snabbt sätt att få in kompetens som behövs över tid. Säkerställ att det finns en effektiv introduktion, vilket skapar förutsättningarna för nya medarbetare att både trivas och bli produktiva.

•Att hyra in personal kostar mer på lång sikt men är ett snabbt sätt att hantera tillfälliga behov eller akuta kompetensgap. Var tydliga med varför ni väljer detta alternativ och glöm inte att även tillfällig personal behöver en bra introduktion.

Mål och uppföljning

5

Om handlingsplanen är kartan så behöver den kompletteras med förväntat resultat i form av mål och tydlighet kring när och hur detta ska följas upp.

Om möjligt komplettera med hur GAP-et förväntas minska genom åtgärderna. Kan ni visualisera och kommunicera progressen för alla som arbetar i verksamheten så kommer det att hjälpa er att behålla fokus på det som är viktigt för att nå målen i affärsplanen.

Handlar det om att utveckla kompetens behöver samtalet mellan chef och medarbetare vara grunden för att sätta kompetensmålen, skapa förutsättningar och mäta progress.

Andra förslag är att mäta verksamhetens leveransförmåga, som exempelvis tidigare inte kunnat ske på grund av kompetensbrist. Eller fortsätta mäta flaskhalsar i verksamhetens förmåga att leverera på grund av kompetensbrist.

Ett medskick är att det finns en direkt koppling mellan kompetensutveckling och minskad personalomsättning så här finns möjlighet att påverka resultatet på sista raden.

Tänk på att enligt nya hållbarhetsredovisningen, ska även kompetensutveckling redovisas, vilket är ytterligare ett argument för att stärka er kompetensutveckling.

"Affärsdriven och hållbar HR"



PeopleProvide