

VIRKSOMHEDENS SUCCES:

Kompetenceudvikling



Derfor er kompetenceudvikling afgørende for virksomhedens resultater

Enhver virksomhed bør kende medarbejdernes nuværende styrker, vækstpotentiale og udviklingsområder. Dette kræver en grundig proces. Gøres det rigtigt, kan man nemmere omstrukturere, omskole eller fastholde medarbejdere og skabe en mere motiverende arbejdsplads, hvor medarbejderne tilpasser deres faglige udvikling til virksomhedens mål.

Det er en løbende proces

I praksis handler kompetenceudvikling om at katalogisere, håndtere og udvikle medarbejdernes færdigheder inden for rammerne af en kompetencearkitektur eller at sikre, at virksomheden har de rette medarbejdere med de rette færdigheder til et givent job. Organisationens behov, medarbejdernes vækstforløb og markedsdynamikken er i konstant udvikling, så der er behov for en konstant indsats for at tilpasse medarbejdernes færdigheder til virksomhedens strategiske retning.

Kompetenceudvikling spiller en afgørende rolle, længe før en medarbejder ansættes i virksomheden. En jobbeskrivelse, der præcist identificerer nødvendige færdigheder og kompetencer nu og i fremtiden, er nemlig afgørende for rekruttering og fremdrift i virksomheden. Uden denne kan rekrutteringsprocessen være ineffektiv (for eksempel når flere dårligt egnede kandidater screenes) eller i værste fald en dyr fiasko (hvis kontrakten eksempelvis må opsiges i løbet af prøvetiden på grund af uoverensstemmende færdigheder). Veldefinerede behov, der er tydeligt forklaret i jobopslag og valideret under rekrutteringsprocessen gennem samtaler og opgaver, hjælper både ansøgere og virksomheder med at bedømme, om de er egnede til stillingen.

Efter onboarding vil regelmæssige kompetencevurderinger og lærings- og udviklingsmål (der er afstemt med organisationens behov) sikre, at medarbejderne forbliver produktive, engagerede og forbundet med resten af virksomheden.

Det virker enkelt, ikke? Men det er det ikke.

Processen kort fortalt

Som vi allerede har konstateret, sker kompetenceudvikling ikke i et tomrum. Den er altid tæt forbundet med virksomhedens behov, som løbende udvikler sig.

Lad os se på, hvordan du kan skabe en proces for kompetenceudvikling:

- Vurder virksomhedens forretningsmål og tilsvarende behov for medarbejdere.
- Opstil en prioriteret liste over kompetencer og færdigheder, som er nødvendige for at opfylde produktivitets- og forretningsmål – både nu og i fremtiden.
- Definer hver enkelte medarbejders nuværende færdigheder, og sørg for at disse oplysninger er samlet i et samlet HR-system.
- Klarlæg mangler i arbejdsstyrkens færdigheder, og lav planer for uddannelse, rekruttering eller omorganisering af teams.
- Revurder løbende virksomhedens behov og medarbejdernes kompetencer.

Processen er sjældent entydig og afhænger ofte i høj grad af virksomhedens størrelse: En global koncern og en lille virksomhed vil have gavn af forskellige modeller. Men den kan hjælpe dig med at afklare, hvad virksomhedens overordnede mål konkret betyder for de enkelte medarbejdere, og hvordan disse mål kommer til udtryk i deres dagligdag.

Indvirkningen på hele virksomheden

Som Sun Tzu sagde, er strategi uden taktik den langsomste vej til sejr. I forretningsmæssige rammer betyder det, at man skal forstå evnerne og svaghederne hos den arbejdsstyrke, der har til opgave at udføre forretningsstrategien. En reel forståelse af medarbejdernes kompetencer og manglende færdigheder er en kæmpe hjælp for ledelsesteams.

Virksomheder bør vide præcist, hvad de leder efter hos nye kandidater, og de bør sikre at medarbejderne med de rette færdigheder er fordelt på tværs af teams og personale, så der undgås flaskehalse. En god proces skaber også en god og imødekomende arbejdspladskultur og fremmer individuel og peer-to-peer-læring.

Kompetenceudvikling og HR-systemer

HR-systemer er velegnede til at indsamle de oplysninger, der er nødvendige for at opbygge en strategi. Data fra Training Management-moduler og LMS-dashboards, gør det lettere for ledelsen at følge udviklingen og rapportere om effekten af kompetenceudvikling. Et HR-system med et avanceret organisationsdiagram kan også hjælpe med at klarlægge videnshuller og fremhæve behovet for et internt projekt eller rekruttering til en specifik stilling.

Fordele ved at håndtere kompetencestyring i et samlet HR-system:

- **HR-stamdata:** Skab et klart overblik over kompetencer, læring, uddannelse, målsætning og udvikling ét sted.
- **Registrer og track:** Hold styr på oplysninger om deltagelse og få et overblik over udløbne certifikater og andre uddannelsesbehov.
- **Bedre planlægning:** Adgang til alle medarbejderkompetencer hjælper med at screene potentielle interne kandidater, før der tages beslutning om at indlede en ekstern rekruttering.

Øget fastholdelse af medarbejdere

Som tidligere nævnt er der mange fordele ved en god proces. Findes der ikke en god proces, kan det have en negativ indvirkning på alt fra medarbejderens trivsel til hele virksomhedens økonomi.

Er der ikke etableret gode processer, er dyre, mislykkede rekrutteringer en reel risiko. Viden, kompetencer og færdigheder kan blive overset, og medarbejdernes faglige udvikling kan lide skade, hvilket gør dem mere tilbøjelige til at søge andre job. Når relevante uddannelsesmuligheder gøres bredt tilgængelige, vil de medarbejdere, der er motiverede, aktivt arbejde på at dygtiggøre sig.

Hold samtalen i gang

Kompetenceudvikling er et samspil mellem virksomheden, arbejdsstyrken og de individuelle medarbejdere – men det er virksomheden, der skal tage styringen. Selv om medarbejdere, der gennemfører selvstudier, værdsættes, bør det ikke være de individuelle medarbejders opgave at gætte virksomhedens behov og træne sig selv op.

Samtaler om kompetencer bør derfor foregå i trygge og åbne rammer. I stedet for at medarbejderne føler sig utilstrækkelige, fordi de ikke besidder bestemte kompetencer, bør arbejdsgiveren arrangere kurser, fastsætte udviklingsmål og sikre at medarbejderne lærer.

En hurtig vejledning til målsætning:

- Tilpasset til strategien: Fastsæt individuelle vækstsmål, der er direkte relateret med virksomhedens mål.
- Evaluering: Fastsæt klare mål for vurdering af kompetenceniveauer, og opstil specifikke, målbare milepæle for udvikling.
- Støtte: Stil de nødvendige værktøjer og uddannelse til rådighed, så medarbejderne kan nå disse mål.
- Regelmæssig feedback: Planlæg regelmæssige evalueringer for at følge fremdriften, tilbyde vejledning og justere målene efter behov.
- Anerkend flotte resultater: Anerkend og beløn god performance.

Støt dine teamledere og sørg for, at de har den viden og de systemer, de skal bruge for at hjælpe deres medarbejdere med at udvikle sig.

Kompetenceudvikling understøtter samarbejdet i HR

En god proces for kompetenceudvikling fører til en dybere forståelse af virksomheden på alle niveauer og i alle afdelinger, da alle interessenter har indflydelse på, hvordan virksomheden skal vokse. Den forbinder virksomhedens overordnede mål med alle medarbejderes daglige færdigheder og arbejde, og derved sikres det, at både medarbejderne og virksomheden føler sig tættere forbundet med strategien.

Når samarbejdet foregår på denne måde, involverer kompetenceudviklingsprocessen ikke bare alle – den hjælper også alle med at samarbejde. Resultatet er en mere sammenhængende forretning, hvor samarbejde er i fokus.

Om os

Vores HR-løsning, der kan tilpasses efter dine behov, giver dig mulighed for at fokusere på dine medarbejdere. Vi tilbyder en nem, tilpasselig og sikker måde, hvorpå du kan automatisere rutineprægede HR-opgaver og håndtere alle dine HR-data.

Vi er stolte af at være den hurtigst voksende leverandør af HR-løsninger i Norden. I dag bruger mere end 1.000 organisationer over hele verden Sympa som den sikre og pålidelige grundpille i deres HR-aktiviteter.

 [linkedin.com/company/sympa-hr/](https://www.linkedin.com/company/sympa-hr/)

 [facebook.com/SympaHR/](https://www.facebook.com/SympaHR/)

 [instagram.com/sympahr/](https://www.instagram.com/sympahr/)

ANBEFALET AF
DANSK HR

