

ATT DRIVA FRAMGÅNG:

Kompetensutveckling



Varför kompetensutveckling är viktigt för organisationens resultat

För att en organisation ska kunna dra nytta av de möjligheter som dyker upp måste den förstå medarbetarnas nuvarande styrkor, tillväxtpotential och utvecklingsområden. För att göra det krävs en solid process. Målsättningen är att skapa ett pålitligt dataunderlag för att kunna omstrukturera, skola om eller behålla medarbetare i vissa roller – och att skapa en utvecklande miljö för medarbetarna där de yrkesmässiga målen kan förenas med organisationens.

Det är en pågående process

I praktiken handlar det om att katalogisera, hantera och utveckla medarbetarnas kunskaper inom ramen för en kompetensarkitektur, eller att säkerställa att ni har rätt personal med rätt kunskaper för en given uppgift. Organisationens behov, medarbetarnas personliga utveckling och marknadsdynamiken är under konstant förändring. Därför behövs kontinuerliga insatser för att förena medarbetarnas ökande kompetenser med organisationens strategiska riktning.

Kompetensutveckling har faktiskt en avgörande roll långt innan en medarbetare börjar arbeta på företaget. En viktig del i all rekrytering är en rollbeskrivning som identifierar vilka kunskaper och kompetenser som behövs för att organisationen ska utvecklas. Detta förutsätter att det finns en lyhörd och fullständig förståelse för företagets målsättningar och personalens kompetenser.

Utan dessa insikter blir rekryteringsinsatserna i bästa fall ineffektiva – när flera mindre lämpliga kandidater sållas fram – och kan i värsta fall leda till kostsamma felrekryteringar där kontrakt bryts under provanställningen på grund av att nödvändig kompetens saknas. Väldefinierade behov som tydligt beskrivs i jobbannonser och valideras under rekryteringsprocessen genom intervjuer och uppgifter hjälper såväl sökande som företag att avgöra om den sökande passar för rollen eller inte.

Efter onboarding-processen säkerställer regelbundna kompetensbedömningar och inlärnings- och utvecklingsmål som är i linje med organisationens behov att medarbetarna fortsätter att vara produktiva, engagerade och i fas med resten av företaget.

Visst verkar det enkelt? Men det är det inte.

Processen i korthet

Som vi redan har konstaterat sker kompetensutveckling inte i ett vakuum. Den är alltid tätt sammankopplad med företagets behov, som hela tiden förändras.

Kompetensutvecklingen måste vara förankrad i företagets själva kärna, vilket på en övergripande nivå innebär syfte, visioner, uppdrag och verksamhetsmål. På ett mer praktiskt plan översätts detta till produktionskapacitet, omorganisationer, företagsförvärv, nya kontor, företagsenheter, karriärutveckling med mera. Utan en djup förståelse för dessa behov blir det oerhört svårt att nyttja och utveckla medarbetarna på ett effektivt sätt.

Låt oss titta närmare på hur ett ramverk för kompetensutvecklingsprocessen kan se ut:

- Bedöma företagets verksamhetsmål och motsvarande personalbehov.
- Sammanställa en prioriterad lista över vilka kompetenser och kunskaper som behövs för att uppnå produktivitets- och verksamhetsmålen nu och i framtiden. Definiera vad detta konkret innebär på varje prestationsnivå inom dessa kompetens- och kunskapsområden.
- Definiera vilka kunskaper varje medarbetare redan har och föra in nuvarande resultat i ett HR-system.
- Identifiera kunskapsluckor i personalstyrkan och vidta åtgärder för att utbilda, rekrytera eller omorganisera arbetsgrupperna.
- Kontinuerligt se över företagets behov och medarbetarnas kompetenser.

Processen är sällan enkel och entydig, utan kan se olika ut beroende på företagets storlek, eftersom ett globalt bolag och ett litet företag gynnas av olika modeller. Men den bör ändå hjälpa er att tydliggöra vad företagets övergripande mål innebär konkret för enskilda medarbetare, och hur dessa mål visar sig i deras vardag.

Effekterna på hela organisationen

Den kinesiske generalen och filosofen Sun Tzu sa en gång:

“Strategi utan taktik är den långsammaste vägen till seger.”

I företagssammanhang innebär detta att förstå kapaciteten och svagheter hos de medarbetare som har i uppgift att uppfylla affärsstrategin. En djup förståelse av medarbetarnas kunskapsområden och kunskapsluckor är en värdefull tillgång för de ledningsgrupper som vill göra skillnad – och minska riskerna.

När det gäller personalhantering vet företagen exakt vilka egenskaper de söker efter hos nya kandidater och strävar efter att säkerställa att medarbetare med rätt kompetens fördelas mellan de olika arbetsgrupperna för att undvika flaskhalsar. En sund process skapar dessutom en god stämning på arbetsplatsen och främjar såväl enskilt som kollegialt lärande, vilket i sin tur uppmuntrar till en öppen, välkomnande och stöttande arbetsmiljö.

Kompetenshantering och HR-system

Den information som behövs för att bygga upp er strategi kan med fördel sammanställas i ett HR-system. När utbildnings- och kompetensdata hanteras via dashboards blir det lättare för ledningen att följa framstegen och bedöma effekterna. Ett HR-system med ett sofistikerat organisationsschema kan även hjälpa till att identifiera kunskapsluckor och identifiera behov av interna projekt eller rekrytering till en specifik tjänst.

Fördelarna med att hantera kompetensutveckling i ett HR-system:

- **HR-masterdata:** Ger en tydlig överblick över kompetenser, inläring och utveckling, utbildning och måluppfyllnad på en och samma plats.
- **Registrering och spårning:** Håll koll på närvaroinformation och få en överblick över certifikat som löper ut och andra utbildningsbehov.
- **Bättre planering:** Tillgång till alla medarbetares kompetenser gör det enklare att sålla fram potentiella kandidater internt innan rekryteringen utvidgas till externa kandidater.

Bättre förutsättningar för att behålla medarbetare

En bra och solid process har flera fördelar. Omvänt kan avsaknaden av en fungerande process få negativa effekter på allt ifrån personalens välmående till företagets övergripande ekonomi.

Utan tydliga processer finns risken för felaktiga och kostsamma rekryteringar. Kunskap, kompetenser och färdigheter riskerar att förbises, och medarbetarnas yrkesmässiga utveckling kan bli lidande, vilket kan göra dem mer benägna att se sig om efter andra jobb. Genom att erbjuda möjligheter till relevant fortbildning kommer de medarbetare som är motiverade att utvecklas anstränga sig för att utöka och fördjupa sina kunskaper.

Håll igång samtalet

Kompetensutveckling är en dans mellan organisationen och de enskilda medarbetarna, men det är organisationen som bör dansen. Även om egna initiativ och självstudier är oerhört värdefullt ska enskilda medarbetare inte behöva gissa sig till vad företaget behöver och ansvara för sin egen fortbildning.

Därför är det viktigt att sträva efter en företagskultur där samtal om kompetenser kan föras tryggt och öppet. Istället för att medarbetarna ska känna sig otillräckliga för att de inte har vissa kompetenser bör arbetsgivaren ordna fortbildningsinsatser, sätta upp utvecklingsmål och stötta medarbetarna i deras läroprocess.

Målsättning – en snabbguide:

- Anpassa till strategin: Sätt upp individuella utvecklingsmål i linje med företagets målsättningar.
- Mäta och bedöma: Ta fram tydliga måtvärden för bedömning av kompetensnivåer och sätt upp specifika och mätbara utvecklingsmilstolpar.
- Personalstöd: Erbjud de verktyg och den utbildning som medarbetarna behöver för att uppnå målen.
- Regelbunden feedback: Planera in regelbundna revisionstillfällen för att följa framstegen och justera målsättningarna vid behov.
- Fira framgångar: Uppmärksamma och belöna framgångar och bedrifter för att motivera till fortsatt utveckling.

Chefer kan bidra till att företagets kunskapskapital ökar, täppa till eventuella luckor och identifiera vilka fortbildningar som passar bäst för varje enskild medarbetare. Stötta era chefer och se till att de har de kunskaper och system de behöver för att göra ett bra jobb.

Kompetensutveckling bidrar till HR-samarbete

En effektiv process leder till en djupare förståelse av verksamheten på alla nivåer och avdelningar, eftersom alla intressenter får vara med och påverka hur företaget ska växa. Företagets övergripande mål hamnar i linje med personalens kunskaper och arbetsuppgifter, vilket förankrar strategin hos såväl medarbetarna som verksamheten i stort.

Genom den här typen av samarbete blir alla inkluderade i kompetensutvecklingsprocessen, vilket gör det lättare att arbeta tillsammans. Resultatet blir en sammanhållen affärsmiljö där samarbete inte bara uppmuntras, utan införlivas i själva framstegsprocessen.

Om oss

Vårt fullt anpassningsbara HR-system låter dig fokusera på dina medarbetare. Vi ger dig ett enkelt, anpassningsbart och säkert sätt att automatisera rutinmässiga HR-uppgifter och hantera all din persondata.

Vi är stolta över att vara den snabbast växande leverantören av HR-lösningar i Norden. Idag använder fler än 1 000 organisationer runt om i världen Sympa som den säkra och tillförlitliga ryggraden i sin HR-verksamhet.

 linkedin.com/company/sympa-hr/

 facebook.com/SympaHR/

 instagram.com/sympahr/

