EN MINI-HÅNDBOK FOR HR:

Kompetansestyring

Kompetansestyring i korte trekk

Kompetansestyring dekker alle **aktiviteter som er relatert til mennesker** i en bedrift. Det kan sees som et omfattende rammeverk og en strategisk forpliktelse som rommer et bredt spekter av prosesser, løsninger og praksiser innen HR.

Kompetansestyring består av fire viktige deler: **tiltrekke, utvikle, motivere og beholde** kompetanse. Disse delene er avgjørende for å nå organisasjonens strategiske mål – enten det er produktivitet, kundetilfredshet, vekst eller samtlige av disse.

En strategi for kompetansestyring som støtter bedriftens mål, vil gjøre deg mer attraktiv som arbeidsgiver og gi deg mer fornøyde ansatte. En vinn-vinn-situasjon!

Å lage og opprettholde en god strategi for kompetansestyring er en levende prosess som krever kontinuerlig oppmerksomhet og utvikling.

Vi har samlet noen viktige spørsmål du bør stille deg selv – og dine ansatte – for å utforme en god strategi for kompetansestyring.

La oss komme i gang!

> *For å fremme trivsel blant de ansatte og hjelpe dem til å utvikle seg, engasjere seg og føle forpliktelse overfor bedriften, er det nødvendig å modernisere HR.*
>
> **— Dustin Group**

Grunnarbeidet

Sørg for at strategien er i tråd med organisasjonens mål

Når kompetansestyringen er i tråd med organisasjonens mål, har du et godt grunnlag for å ansette medarbeidere med den rette innstillingen og de rette kvalifikasjonene, som vil gripe de mulighetene som byr seg.

Har organisasjonen din en North Star Metric? Hvilke KPI-er måler du? Bruk dem som utgangspunkt for kompetansestyringen.

Sett deg konkrete mål

Målene dine bør støtte organisasjonens North Star Metric og det den prøver å oppnå.

HR-eksperter har i dag gode verktøy for å måle og forstå effekten av arbeidet sitt – enten det er snakk om å redusere kostnader, rekruttere, øke kompetansemobiliteten eller beholde dyktige medarbeidere. Sett deg konkrete mål å jobbe mot.

Tiltrekke

Hvilke verdier har organisasjonen din?

En måte å tiltrekke seg riktig kompetanse på er å vise hva organisasjonen din står for. Gode jobbkandidater er på utkikk etter arbeidsgivere som deler verdiene deres. Meningsfylt arbeid står høyt på ønskelisten hos de fleste kandidater, derfor bør du vise hva organisasjonen din står for, slik at de kan identifisere seg med den.

Hva definerer dine ansatte?

Vi vet at jo mer en person kan identifisere seg med kollegene sine på arbeidsplassen, desto bedre blir trivselen, helsen og viljen til å samarbeide. Så hvem er dine ansatte? Hva gjør dem spesielle, og hva kan kandidater forvente av dem som kolleger?

Hvordan ser din nåværende rekrutterings prosess ut?

Vi vet at i en rekrutteringsprosess er 56 % av kandidatene også på jobbintervju for minst to andre stillinger. Med andre ord – jo bedre kanddidatopplevelse, desto større sjanse for å sikre deg den beste kompetansen. Be om tilbakemelding på rekrutteringsprosessen fra både kandidater og nyansatte. Gjennomgå rekrutteringsprosessen, identifiser svake punkter og forbedre den!

Tiltrekke

Hva innebærer det å jobbe i organisasjonen din?

Kulturell match alene kan utgjøre hele forskjellen. Jo bedre den kulturelle matchen er mellom nyansatte og organisasjonen din, desto mer engasjerte vil de være på jobben, og desto lenger får du beholde dem. Du må altså sørge for at rekrutteringsprosessen viser hvordan en arbeidsdag i organisasjonen din kan se ut!

Hvordan markedsfører du deg som arbeidsgiver?

Folk liker å høre om merkevarer de er opptatt av. Det samme gjør jobbkandidater. 90 % av brukerne følger minst én merkevare på sosiale medier, og Instagram er for eksempel en utmerket plattform for å vise hva du står for. Et lite tips: Involver kollegene dine! Da blir det ikke bare enklere å forholde seg til merkevaren din, men potensielle kandidater vil også kunne se for seg en fremtid i organisasjonen din.

Hvordan skiller du deg ut fra konkurrentene?

Hvorfor skal en kandidat velge deg fremfor en konkurrent – med andre ord, hva kan du tilby dem som arbeidsgiver? Muligheter for personlig utvikling, månedlig opplæring, et førsteklasses produkt, god helseforsikring, muligheter for hjemmekontor, osv. Hva er ditt unike arbeidsgiverløfte (EVP)? Presiser hva det er og sørg for å kommunisere det til relevante kandidater.

Utvikle og motivere

Hvilken kompetanse har eller trenger du?

Ved å vurdere statusen for dine ansattes ferdigheter får du bedre innsikt i hvilken kompetanse organisasjonen din trenger for å nå målene sine. En kartlegging av dette vil også avdekke forbedringsområder som kan støttes med opplæring av nåværende ansatte, og forbedringsområder som vil kreve at du rekrutterer mer kompetanse i fremtiden.

Hvordan er engasjementet blant dine ansatte?

Jo mer du involverer dine ansatte, desto større blir trivselen, og desto lenger får du beholde dem. Hva gjør du for å engasjere dine ansatte – månedlige bakekonkurranser, seminarer utenfor arbeidsplassen eller mentorprogrammer for å videreformidle kunnskap i bedriften? Og, hvis ansatte jobber hjemmefra, hva kan du gjøre for at de ikke skal miste kontakten med kollegene sine?

Hvordan opprettholder du motivasjonen blant dine ansatte?

Snacks, gratis kaffe og hvilerom er fint, det. Men er det nok til å opprettholde motivasjonen og få dine ansatte til å komme på jobb hver dag? Neppe. Dessuten kreves det innovative løsninger for å opprettholde motivasjonen etter COVID-19 pandemien som førte til stress og normalisering av hjemmekontor.

Utvikle og motivere

Hvordan støtter du personlig utvikling?

Visste du at 9 av 10 ansatte verdsetter opplæring? Eller at 3 av 4 ansatte er villige til å få opplæring utenom arbeidstiden for å forbedre prestasjonene sine? Spørsmålet er enkelt: Hva gjør organisasjonen din i dag for å hjelpe dine ansatte til å utvikle ferdighetene sine og støtte kontinuerlig læring?

Beholde

Hva gjør du for å forbedre arbeidshverdagen?

En del av oppdraget ditt bør være å fjerne hindringer som står mellom dine ansatte og arbeidsoppgavene deres. Du bør altså skape optimale arbeidsforhold. Hvis du for eksempel oppmuntrer dine ansatte til å jobbe hjemmefra, må du gi dem nødvendige verktøy og moralsk støtte for å hjelpe dem til å nå målene sine.

Er ledelsen gode representanter for bedriftskulturen?

Når ledelsen aktivt representerer bedriftskulturen, er det større sjanse for å beholde ansatte som matcher denne kulturen.
Hvor involvert er organisasjonens øverste ledelse i de daglige aktivitetene? Prøv å identifisere personer som du tror kan oppmuntre til kreativitet og inspirere andre.

Støtter du dine ansattes langsiktige planer?

Statistikk viser at en ansatt i gjennomsnitt blir på arbeidsplassen i litt over fire år. Hvor lenge beholder du i gjennomsnitt dine ansatte?
For å beholde den beste kompetansen lenger bør du investere i virkemidler som gir dem perspektiver for å beholde dem lenger.
En intern karriereplan kan for eksempel bidra til å beholde ansatte lenger.

Beholde

Hvordan håndteres mangfold på arbeidsplassen?

Mangfold er en fantastisk ressurs for en bedrift. Men hvis du ikke tar vare på det eller verdsetter det i organisasjonen, risikerer du å miste verdifull kompetanse. Har du for eksempel mange internasjonale medarbeidere, er det viktig å bruke et felles språk på kontoret for å få alle til å føle seg hjemme.

Kom i gang

Involver kollegene dine

Du trenger ikke å finne ut av alt selv. En **strategi for kompetansestyring bør også gjenspeile hva kollegene dine liker, ønsker og forventer av organisasjonen.** Vi har et morsomt og konkret tips: Samle verdifull innsikt fra kollegene dine ved å gjennomføre undersøkelser eller workshoper i organisasjonen!

Slik gjør du det

Vi anbefaler at du deler kollegene dine inn i små grupper på 3–10 personer, og blander team, avdelinger og ledernivåer for å få varierte og relevante diskusjoner.

Hvis det er uaktuelt å gjennomføre en øvelse i hele organisasjonen, kan du sette disse spørsmålene på agendaen i forbindelse med arbeidsgruppemøter, kick-off dager eller teambyggingsaktiviteter.

Fem spørsmål som hjelper deg med å komme i gang

1. Hva definerer organisasjonen vår?
2. Hva bør vi som organisasjon gjøre for å tiltrekke oss mer kompetanse?
3. Hvordan skaper vi den beste kandidatopplevelsen?
4. Hva gir deg motivasjon til å gå på jobb hver dag?
5. Hva trenger du for å bli mer involvert i organisasjonens hverdag?

Lykke til!

Om oss

Sympa leverer det beste helhetlige HR-systemet som sømløst håndterer hele arbeidsforholdet til medarbeiderne. Den er multi-geo, enkel å bruke og fleksibel. Dessuten lar Sympas omfattende økosystem deg integrere alle dine andre HR-verktøy for å sikre smidig datadeling og arbeidsflytoverganger mellom systemer. Plattformen vår er utstyrt med unike samarbeidsfunksjoner som gjør HR og bedriftsledere i stand til å reagere raskt på organisasjonsendringer, øke engasjementet blant ledere og sette mennesker i sentrum for strategisk planlegging.

linkedin.com/company/sympa-hr/

facebook.com/SympaHR/

instagram.com/sympahr/

Sympa