

Verktyg

Kompetensanalysen och utvecklingssamtalet

Svensk Handel och Tjänsteförretagen
Tjänstemannaförbundet HTF
Civilingenjörförbundet



CivilingenjörFörbundet

SVENSK HANDEL  TJÄNSTEFÖRETAGEN

Kompetensanalysen

Syfte: Att analysera företagets nuvarande kompetensbehov liksom det framtida kompetensbehovet. Dessutom tydliggöra vilken kompetens som finns idag och var insatser behövs sätts in.

Medverkande: Alla medarbetare i företaget.

Beskrivning av företaget

Vilka är företagets affärsidé och mål idag och om tre år t ex?

Vilka är våra kunder?

Vilka är våra produkter, tjänster?

Vilka faktorer påverkar vår lönsamhet?

Vilka är våra konkurrenter?

Vad skiljer oss från våra konkurrenter?

Vilka är våra starka och svaga sidor?

Att arbeta med kompetensutveckling kontinuerligt och strukturerat är nödvändigt för företagets utveckling och överlevnad. Kompetensutveckling betyder inte enbart att "skicka folk på kurs". Ofta handlar det om utvecklingsinsatser som sker i den dagliga verksamheten.

Kontinuerligt och strukturerat arbete med kompetensutveckling ställer krav på att man vet vilken kompetens som finns idag i företaget och vilka kompetensbehoven är på lång och kort sikt.

Som stöd för företag som vill arbeta med utveckling av verksamhet och människor har Tjänstemannaförbundet HTF, Svensk Handel och Tjänsteförbundet samt Civilingenjörsförbundet gemensamt tagit fram det här hjälpmedlet som i första hand riktar sig till de mindre företagen. Det är viktigt att alla involveras i arbetet – t ex lycker vi att utvecklingssamtal med samtliga medarbetare är ett utmärkt hjälpmedel i analys- och planeringsarbetet.

Utvecklingsamtal

Syftet med utvecklingssamtal:

- Planlagt, förberett, tillbakablickande och framåtsyftande personligt samtal mellan chef och medarbetare, då
- mål, arbetsresultat, arbetsmiljö och personlig utveckling diskuteras.

Utvecklingssamtal ska bidra till att uppnå verksamhetsmål inkl. individuella mål

1. Chefens och medarbetarens förberedelse:

- **Vad bör jag ta upp?**
 - Tidigare samtal. Vad kom vi överens om?
 - Mål, krav och förväntningar?
 - Personlig utveckling. Behov av kompetensutveckling?
 - Arbetsmiljö/arbetsorganisation och relationer?

2. Genomförande:

- Välj ostörd miljö!
- Lyssna aktivt!
- Var öppen och ärlig!
- Samtala! Undvik monologer!

A. Uppföljning av tidigare utvecklingssamtal

B. Klariagg/diskutera företagets mål och affärsidé samt framtidsutveckling

C. Klariagg medarbetarens och chefens roll i företagets verksamhet

D. Diskutera förväntningar, krav och förutsättningar avseende medarbetarens arbete/prestation. Försök till förbättringar av det egna arbetet och av verksamheten. Försök att sätta konkreta resultatmål, som kan följas upp!

3. Sammanfatta och följ upp!

Utvecklingsplan. Det här är vi överens om: (Separat blankett)

4. Följ upp med ett nytt utvecklingssamtal om ett år!

3. Sammanfatta och följ upp!

Utvecklingsplan. Det här är vi överens om: