

Kompetensanalysen och utvecklingssamtalet

**Svensk Handel och Tjänsteföretagen
Tjänstemannaförbundet HTF
Civilingenjörsförbundet**

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 Tjänsteföretagen samt Civilingenjörssförbundet 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 tycker vi att utvecklingssamtal med samtliga medarbetare är ett utmärkt hjälpmedel i analys- och planeringsarbetet.

Kompetensanalysen

Syfte: Att analysera företagets nuvarande kompetensbehov liksom det framtida kompetensbehovet. Dessutom tydliggörs vilken kompetens som finns idag och var insatser behöver sättas 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? _____

Vilka förändringar kan vi räkna med?

Hur ser omvärlden och konkurrenssituationen ut framöver? Vilka slutsatser kan man dra av t ex information från branschorganisationerna, forskningsrapporter, utvecklingen på IT-området, internationella trender, kundförändringar mm? _____

Slutsatser av analys av företaget, omvärlden och förändringarna _____

Vad måste göras för att företaget ska kunna överleva? _____

Vilka blir våra viktiga marknader, kunder, konkurrenter? _____

Vilka krav kommer att ställas på kvalitet, ekonomi, ledarskap, teknik, språk etc i vårt företag? _____

Vilken kompetens har vi idag och vilken behöver vi för att möta framtiden? _____

Plan för framtiden

Förändringar	Nya målgrupper/ kunder	Nya arbets- uppgifter	Förslag till åtgärd av arbetsorg.	Framtidens kompetens- behov/åtgärd	Förslag till andra åtgärder

Tidplan:

Kostnader:

Ansvarsfördelning

Utvecklingssamtal

Syftet med utvecklingssamtalet;

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

Utvecklingssamtalet 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. Klarlägg/diskutera företagets mål och affärsidé samt framtidsutveckling

C. Klarlägg medarbetarens och chefens roll i företagets verksamhet

D. Diskutera förväntningar, krav och förutsättningar avseende medarbetarens arbete/prestation. Förslag 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!



CivilingenjörersFörbundet

SVENSK HANDEL  TJÄNSTEFÖRETAGEN