

Kompetensförsörjning som en del av verksamhetsutvecklingen

Bakgrund

- Konsultrapport från genomlysning av verksamheten.
- Strategidokumentet KOV 2015.
- Stärk kopplingen mellan kompetensutveckling och verkets strategi.

Uppdrag inom ramen för styrning och stöd:

Koppla kompetensutveckling/kompetensförsörjning till verkets mål och uppdrag samt till vp-processen. Metod för långsiktig kompetensförsörjning.



Kompetens – förmågan att lösa vårt uppdrag

Yttre förutsättningar

- ledarskap och arbetsklimat
- tekniskt stöd
- mångfald
- information
- tid och tillfälle
- fysisk miljö
- kontaktnät/nätverk
- mm



Inre förutsättningar

- förståelse för uppdraget, mål och den egna rollen
- kunskaper
- erfarenheter
- formell behörighet
- egenskaper
- attityder, motivation
- hälsa
- mm

Arbetsättet

Magnus Anttila/Doubleloop



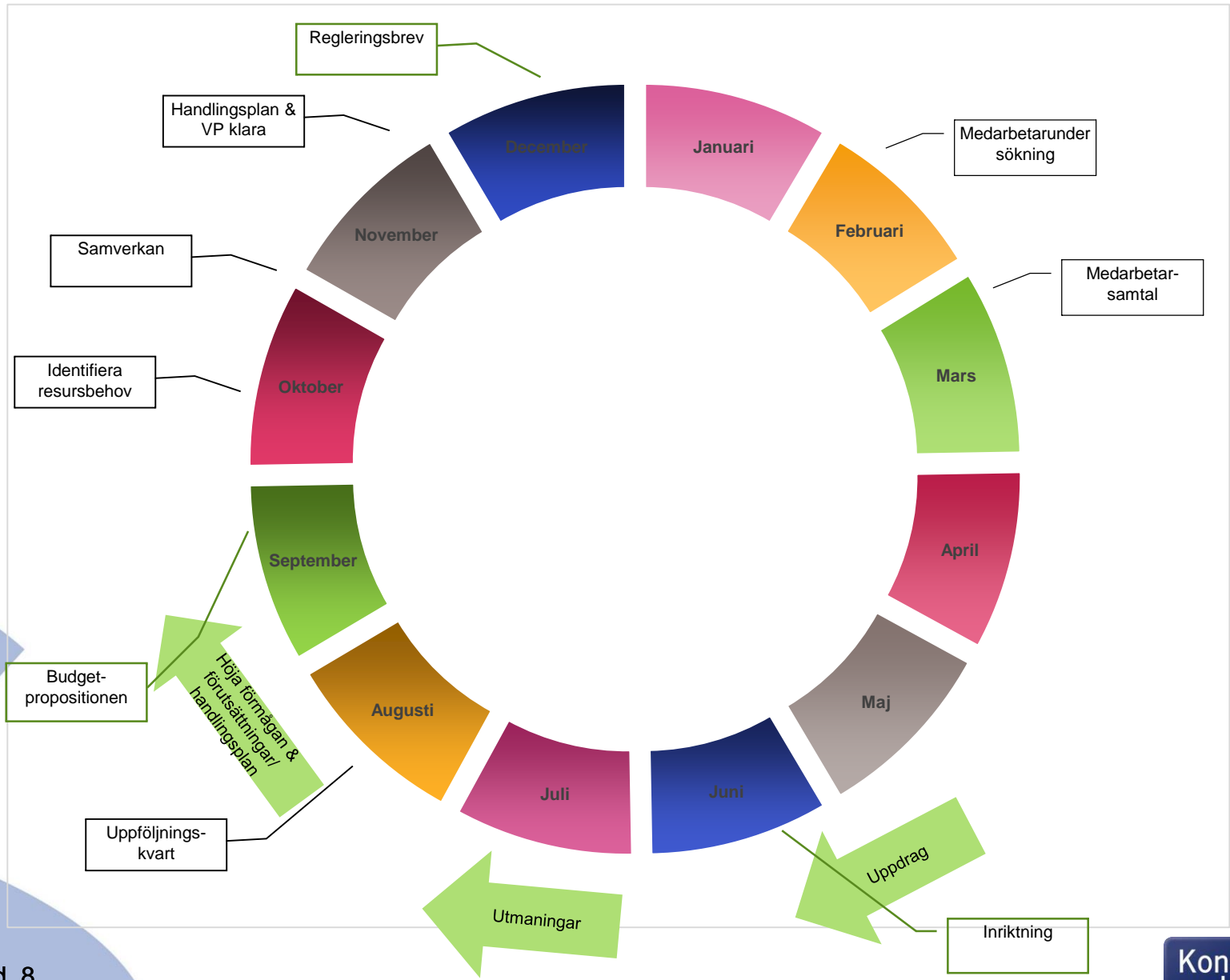
Resultat av piloten

Utvecklingsaktiviteter – exempel

Se över schemat – luft, längd på telefonpass osv <i>Arbetsmiljö</i>	Juni och december	Verksamhetsledare/schemagrupp
”Röst”kurs, dvs en kurs där vi lär oss prata och hålla ett bra röstläge även om vi är stressade. <i>Utbildning</i>	Q3	Kompetens/vidareutbildning
Mer kopplingar: T.ex. SMS från flexite med länkar till relevant information <i>Interna arbetsmetoder</i>	Q2	IT/ Superanvändare - telefoni/Flexite
Konsument-POD, teknisk plattform samt marknadsföring <i>Verksamhetsfråga</i>	Q1	Namnet

Uppföljning

- 1) Vad har ni uppnått genom att arbeta gemensamt med frågorna (uppdrag-utmaningar-förbättra-förutsättningar/åtgärder) a) för Konsumentupplysningen/gruppen b) för dig som medarbetare
- 2) Vad har fungerat bra? Vad kan göras annorlunda för att fungera ännu bättre?
- 3) Hur mycket tid har arbetet tagit – a) för dig som referensgruppsdeltagare b) för din grupp



Framgångsfaktorer och hinder

- Formellt uppdrag
- Utvecklingsinriktad chef
- Samverkan med controllerfunktionen
- En bra upplevelse och ett intressant resultat

- Ett tydligt *vad* men ett otydligt *varför*
- Pedagogiken om begreppen – kompetens, verksamhetsutveckling
- Timingen

Ledningsperspektivet

Förväntan:

- Fokus på uppdraget – ”varför vi är här”
- Utveckla och förnya VP-processen – mer dynamisk
- Skapa en helhet och ett genomgående ”tänk” genom hela verksamhetsåret – integrering av medarbetarprocesserna

Önskat resultat:

- ✓ Ny kvalitet i VP-arbetet samt ökad effektivitet genom integrerade processer – få ut mer med samma insats
- ✓ **BÄTTRE VERKSAMHET**