



**PUBLIC PEOPLE**

Vi gör skillnad för offentlig sektor

# Kompetensutveckling

April 2023





**PUBLIC PEOPLE**

Vi gör skillnad för offentlig sektor



**PUBLIC PEOPLE**

Vi gör skillnad för offentlig sektor

**Kompetensutveckling är en kontinuerlig process som förenar utbildning, verksamhetsutveckling, kompetensförsörjning lärande i arbetet.**

Ett framgångsrikt arbete med kompetensutveckling handlar både om att åstadkomma utveckling av medarbetare och verksamhet.

Kompetensutveckling är också ett sätt att behålla, attrahera och rekrytera medarbetare samt skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö.





## Bakgrund

**Konkurrensförmågan hos företagen inom tjänstesektorn är allt mer beroende av kvalificerade medarbetare. För att möta de ökade kraven behöver medarbetarna ha rätt kompetens och sträva efter att utvecklas i sitt arbete. Samtidigt behöver medarbetarnas befintliga kunskaper tas tillvara och det behöver skapas möjligheter för utveckling.**

Det blir då viktigt med en en kontinuerlig och planerad kompetensutveckling. En fortlöpande utveckling av företag och medarbetare skapar förutsättningar för lönsamhet och tryggare anställningar. Sammantaget ställer detta höga krav både på företag och individer att ställa om, utvecklas och vara innovativa. Företagens förmåga att förändra, förnya och vässa kompetens kommer att vara avgörande, såväl för företagets konkurrenskraft som för individens konkurrenskraft på arbetsmarknaden.

## Syfte

Kompetensutvecklingens huvudsyfte är att stärka företagets konkurrenskraft och att bättre kunna möta kundernas krav, samtidigt som medarbetarna får möjlighet att utvecklas och växa som personer.

## Mål

- Att möjliggöra förbättring, utveckling och förnyelse av verksamheten utifrån dess uppdrag.
- Att tillvarata och utveckla medarbetares och chefers kompetens, ansvar och engagemang, så att de kan göra sitt jobb ännu bättre och växa som personer.
- Att medarbetare och chefer har rätt kompetens i förhållande kundernas behov och krav.
- Att skapa en positiv grund och vara en attraktiv arbetsgivare med stark konkurrenskraft



## Kompetens

Kompetens är förmågan att klara av en uppgift och för att klara uppgiften behövs flera egenskaper hos individen.

- **Kunskaper** - Veta fakta och kunna metoder
- **Färdigheter** - Kunna göra, hantera verktyg
- **Kontakter** - Social förmåga, kontaktnät, inflytande
- **Attityder/värdering** - Vilja göra, anse riktigt, ta ansvar
- **Erfarenheter** - Lära av misstag och framgång
- **Handledning/Ledarskap**

## Kompetensutveckling

Kompetensutveckling handlar om möjligheten för medarbetare och chefer att utveckla sig i sitt arbete och är alla åtgärder som bidrar till att öka en eller flera delar av individens kompetens. Det kan exempelvis ske genom utbildning och kurser, men även att få prova nya arbetsuppgifter, lära sig av arbetskamrater eller intern utbildning är också en form av kompetensutveckling. Målet med kompetensutveckling kan också vara att utvecklas till nya arbetsuppgifter.

***Alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar för att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Public People ska skapa förutsättningar för detta och kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.***

## Kompetensutveckling i samverkan

Public People är en kunskapsorganisation vars samlade resultat bygger på varje enskild medarbetares kompetens, engagemang och bidrag. Kompetensutveckling är viktig både för företaget, som ska vara attraktiv och kunna möta kundernas behov, men naturligtvis lika viktigt för individen. Genom kompetensutveckling stärks individens långsiktiga anställningsbarhet och ger bättre förutsättningar för ett gott arbetsliv. Arbetsgivare och arbetstagare har därmed ett gemensamt intresse och ansvar för en väl fungerande kompetensutveckling.

Den strategiska kompetensutvecklingen är ledningens ansvar, men görs i nära samverkan med medarbetarna och utgår från verksamhetens övergripande mål och uppdrag. I verksamhetsplaneringen tas strategier fram för att förstärka och utveckla verksamhetens kompetens inom prioriterade områden.

Planer för kompetensutveckling utformas och följs upp kontinuerligt med hänsyn till konkurrens- och omvärldssituationen. Kartläggningen av den enskilde medarbetarens utvecklingsbehov och planeringen av de åtgärder som är lämpliga sker i samverkan med medarbetaren i samband med det årliga utvecklingssamtalet.



## Chefens ansvar

Utveckling av medarbetarna underlättas av ett chefskap som är inriktat på lärande. Utvecklingsorienterat chefskap innebär att chefen inspirerar, involverar och ger sina medarbetare möjlighet att utvecklas. Det är chefens uppgift att skapa goda förutsättningar för lärande och kompetensutveckling och att efterfråga och ta tillvara den kompetensutveckling som medarbetarna deltar i.

Chefens ansvar är bland annat att identifiera och kommunicera vilken kompetens som krävs för att klara verksamhetens mål och uppdrag, föra en regelbunden dialog med medarbetarna för att identifiera deras och verksamhetens utvecklingsbehov och ge medarbetarna goda förutsättningar att utvecklas. Kompetensutvecklingsbehoven ska följas upp årligen.

## Medarbetarens ansvar

Varje medarbetare har ansvar för att använda, anpassa och utveckla sin kompetens i takt med verksamhetens behov, mål och uppdrag förändras. Medarbetaren ska även medverka till att den egna och kollegornas kompetens används på bästa sätt och att föra en dialog med chefen om vad medarbetaren behöver för att utvecklas. I ansvaret ligger också att vara medveten om och bevaka förändringar i den egna organisationen och omvärlden som kan påverka innehållet i yrkesrollen och behovet av kompetensutveckling samt att dela med sig av kunskaper och erfarenheter.

## Budget

Den kompetensutveckling som chef och medarbetare varit överens om i utvecklingssamtalet samt övrig kompetensutveckling som beslutats av arbetsgivaren, betraktas som arbete och ska ersättas enligt gällande kollektivavtal.

För fortbildning/utveckling har Public People beslutat att sätta ett riktmärke på i snitt 10 000 kr per tillsvidareanställd medarbetare och år. Summan ska inte ses som en garanterad nivå och inte heller som ett absolut tak. Den faktiska kostanden för fortbildning för en medarbetare kan således vara såväl lägre som högre än riktmärket. Varje insats måste vara relaterad till ett faktiskt behov, utifrån vad som krävs i respektive medarbetares yrkesutövning och vara kommunicerad och godkänd av närmaste chef.



**PUBLIC PEOPLE**

Vi gör skillnad för offentlig sektor