

Kompetensutveckling– *vad är kompetens?*

Vad menar vi med kompetens och kompetensutveckling?

Kompetensutveckling bygger på en helhetssyn, dels organisationens kompetens, dels medarbetarnas kompetens.

Med organisationens kompetens menas Ragunda kommuns förmåga att framgångsrikt utföra och utveckla verksamheten, skapa ledningsförutsättningar och ta till vara medarbetarnas kompetens.

Med medarbetarnas kompetens menas individernas personliga egenskaper, yrkeskunskaper, strategiska kunskaper och förmågor.

Organisations kompetens

- mål
- samarbete
- befogenheter
- organisatorisk effektivitet

Medarbetarnas kompetens

- yrkeskompetens
- personlig kompetens
- social kompetens
- strategisk kompetens

Organisationens kompetens kan vi mäta t ex med personalpejling och kundundersökningar. Avsikten med detta dokument är att främst lyfta fram frågor som rör medarbetarnas kompetens, men ändå ta upp organisations kompetens.

Medarbetarnas kompetens har idag ett vidare innehåll än tidigare. Utöver sakkompetens kan man tala om personlig, social och strategisk kompetens. Olika funktioner eller befattningar kräver dessutom olika nyckelkompetens.

Yrkesteknisk sakkompetens

Kunskaper som krävs för att kunna utföra arbetet på ett riktigt sätt.

Utbildning, yrkeskunskap, erfarenhet.

Personlig och social kompetens

Förmågan att ge en bra service sätta sig in i kommuninvånarnas behov och skapa relationer som inger förtroende.

Personliga egenskaper, attityder, etik, moral, ansvarskänsla, utvecklingsfärdigheter, samarbetsförmåga.

Strategisk företagskompetens

Kunskaper som behövs för att kunna handla i enlighet med Ragunda kommuns mål och göra riktiga prioriteringar.

Kunskap om verksamhet, mål, strategi, kunder, företagskultur och omvärldskunskap.

Kompetensutveckling i Ragunda kommun bör bestå av en process som omfattar tre delar:

- Kompetenskartläggning som leder till utvecklingsplaner för våra medarbetare, dvs medarbetarnas kompetens
- Grunden för en lärande organisation med syfte att
 - stärka individerna
 - påverka attityder och värderingar mot en situation där medarbetarna själva tar initiativ och är aktiva

- Organisationens kompetens, dvs mål, samarbete, befogenheter, effektivitet etc.

En viktig grund för kompetensutvecklingen är utvecklingssamtal mellan den enskilde och dennes chef.

Första etappmålet bör vara att genomföra någon form av kompetenskartläggning där man försöker fastställa vilken kompetens som behövs för uppgiften, samt vilken kompetens vederbörande har och hur man skall lösa gapet mellan dessa, dvs vilken utbildning skall sättas in. Detta kan med fördel göras inom ramen för utvecklingssamtalet.

I samband med detta bör den enskilde få möjlighet att lämna önskemål och viljeinriktning.

Vidare bör man tillsammans försöka skatta den enskildes kompetens.

Totalt bör man med ledning av detta samtal, önskemål och viljeinriktning, samt skattningschema, kunna skapa förutsättningar för en personlig kompetensutvecklingsplan.

Kan man sedan summera olika kompetensutvecklingsbehov i kommunen så är det möjligt att genomföra en rad gemensamma åtgärder.

Bilaga: Förslag till checklistor och blanketter