



HR-fråga 1425; Mall för kompetensmapping

Är det någon som skulle kunna tänka sig vilja dela med sig av sin Excel mall för kompetensmappning/ planering av kompetensförsörjning. Vi har inte möjlighet att köpa in en talent managementsystem och skulle vilja göra en kartläggning, men har ingen struktur för det idag.

Svar: 2018-10-10

1.

Ersättningsplanering

		Befattning Namn						
		1	PO	2				
A	Befattning Namn				D	Befattning Namn		
1:a	Befattning Namn					Befattning Namn		
2:a	Befattning Namn					Befattning Namn		
3:e	Befattning Namn					Befattning Namn		

Övriga kommentarer:

--

2. Det är svårt att hantera detta enbart med en Excel mall. Jag rekommenderar att anlita en konsult för att ta fram ett eget upplägg. Om det är ett relativt litet företag behöver det inte bli så dyrt.

3. Jag har en enkel mall som jag har gjort och den är egentligen så enkel att den endast anger anställd/per rad och därefter i varje kolumn har jag byggt upp i kategorier:

Introduktion- krav för alla



SVENSKA HR-NÄTVERKET

Introduktion – specifikt för tjänst

Chefskopplade utbildningar ex BAM, ledarutbildning,

Andra löpande utbildningar

För de anställda som inte en specifik utbildning är aktuell för så skriver jag bara n/a så blir det enkelt att göra urvalslistor och eller sortera därefter.

Har även en kolumn som antyder om det är kollektiv, tjänsteman samt vilken avdelning de tillhör. Vi är nästan 200 anställda men då kan jag enkelt sortera ut de som jag vill se över.

4. Vi håller precis på att ta fram ett system i Excel för detta men inte kommit längre än att vi just nu staplar alla befintliga kompetenser samt önskvärda kompetenser samt "tvingade" kompetenser.

Sen staplar vi alla interna kompetensinsatser som vi som AG erbjuder, det samma gör vi med externa kompetensinsatser och sist externa kompetensinsatser vi ser behov av (som vi internt inte kan erbjuda).

Steg två är att vi kartlägger vilka av alla dessa befintliga kompetenser som är nyckelkompetenser och vilka personer som idag besitter dessa.

Steg fyra är att kartlägga vilka nyckelpersoner vi har som inte besitter nyckelkompetenser och vilka kompetenser de då behöver få påfyllnad av.

I Excel kommer vi färglägga våra kompetenskategorier i olika färger, beroende på vilken yrkeskategori de tillhör, tex kommunikation en färg, HR en färg, ekonomi en färg osv. Alla kompetenser inom denna kategori kommer då ha samma färg.

Detta mest för att få en snabb överblick vem som har vilka kompetensområden, framför allt vilka de saknar.

Hur vi tar det vidare i Excel är inte helt klart...

5. Vi har försökt att göra det enkelt. Dels finns olika befattningar, varje befattning har olika kompetenser som är grundläggande därutöver finns specialistkompetens inom varje befattning. Viktigt att dels hitta vilka kompetenser som ska tas med och hur många som behöver vara på specialistnivå.



Vi saknar, att medarbetaren själv kan fylla i nya kompetenser och att få automatiska påminnelser när man tex behöver förnya kravutbildningar som finns inom vår bransch.

[illegible]



6. Vi sammanställer efter utvecklingssamtalen i ett enkelt Exceldokument. Vi är runt 120 anställda i Sverige.

7.

Technical knowledge	Process Knowledge	Tools knowledge	Social skills/Motivation
---------------------	-------------------	-----------------	--------------------------

Position 1

Position 2

Osv

Namn befattningshavare 1

Namn befattningshavare 2

Osv

Need Super user
Need Expert
Sum Super User
Sum Expert
Needs
Scale
Knowledge = 1
User = 2
Super user = 3
expert/Developer = 4

Ovan modell är byggd i Excel sedan har vi olika kompetenser definierade undra varje kompetensområde så som Technical knowledge, process knowledge osv.

8. Vi sitter i precis samma sits. Har tyvärr ingen Excel och är därför mycket intresserad om någon har något sådant! Det vi själva gjort hittills är att vi har i ledningsgruppen gått igenom kompetenserna i ett uppstartsmöte för att reda ut var vi har nyckelkompetenser vi skulle ha svårt att klara oss utan. Vi har då också skrivit ihop en successionsplanering på kommande pensionsavgångar etc för att få en överblick. Nästa steg för oss är att göra en mapping tillsammans med medarbetarna.



SVENSKA **HR-NÄTVERKET**

9. Vi har gjort en egen modell. För att mäta kompetens har vi fyra nivåer. Nivåerna bygger på en sammanvägning av våra värdeord samt på yrkesspecifik kompetens. Kraven per värdeord har upprättats i matrisform där de definieras i beteenden.

Nivåerna benämns:

Bas

Kunnig

Erfaren

Kvalificerad