



KOMPETENS HJULET

En handbok för strategisk
kompetensförsörjning



compare



EUROPEISKA UNIONEN
Europiska regionala
utvecklingsfonden

INNEHÅLL

| | |
|---------------------------------------|----|
| Kompetenshjulet | 5 |
| Organisering av kompetenshjulet | 6 |
| Kompetensstrategi IT | 7 |
| Framtidens IT-kompetens | 8 |
| Kompetenskartläggning IT | 10 |
| Kompetensrapport | 14 |
| Lansering Kompetensrapport | 15 |
| Samverkan samarbetspartners | 16 |
| Initiativ/satsningar | 17 |
| Utvärdering | 18 |
| Kompetensstrategi IT | 19 |

OM COMPARE

Vi är ett kluster som samlar de företag, organisationer och individer som tillsammans och långsiktigt vill utveckla Värmland till en attraktiv digital region, med nationell och internationell spets. Vi består av cirka 100 företag inom den digitala sektorn i Värmland. Vi är en resurs för företag och organisationer som sätter tillväxt i fokus och vill få regionens företag att växa och bli konkurrenskraftiga med hjälp av digital teknik. För det krävs att vi tänker bortom morgondagen och driver digital utveckling och innovation tillsammans.

FÖRORD

En av de viktigaste frågorna för våra engagerade företag och organisationer är behovet av kompetensförsörjning och svårigheten att få tillgång till rätt kompetens vid rätt tillfälle. Utan tillgång till kompetens riskerar företagens tillväxt att minska i en bransch som bara blir större. Hur kommer vi till rätta med den förväntade kompetensbristen?

Vi behöver bredda bilden över de utbildningsalternativ som finns tillgängliga. Utöver universitetsutbildningar finns till exempel gymnasium, yrkeshögskolor och boot camps. Bredvid dessa finns också initiativ för att väcka teknikintresset hos unga.

Vi behöver dessutom bredda rekryteringsunderlaget. Genom att locka en bredare målgrupp till digital kan vi stärka upp kompetensförsörjningen. För detta behöver företagen se över hur de arbetar med t ex genusfrågor och vi behöver tillsammans reda ut vad som kan göra att en bredare målgrupp väljer den här typen av utbildning och arbete.

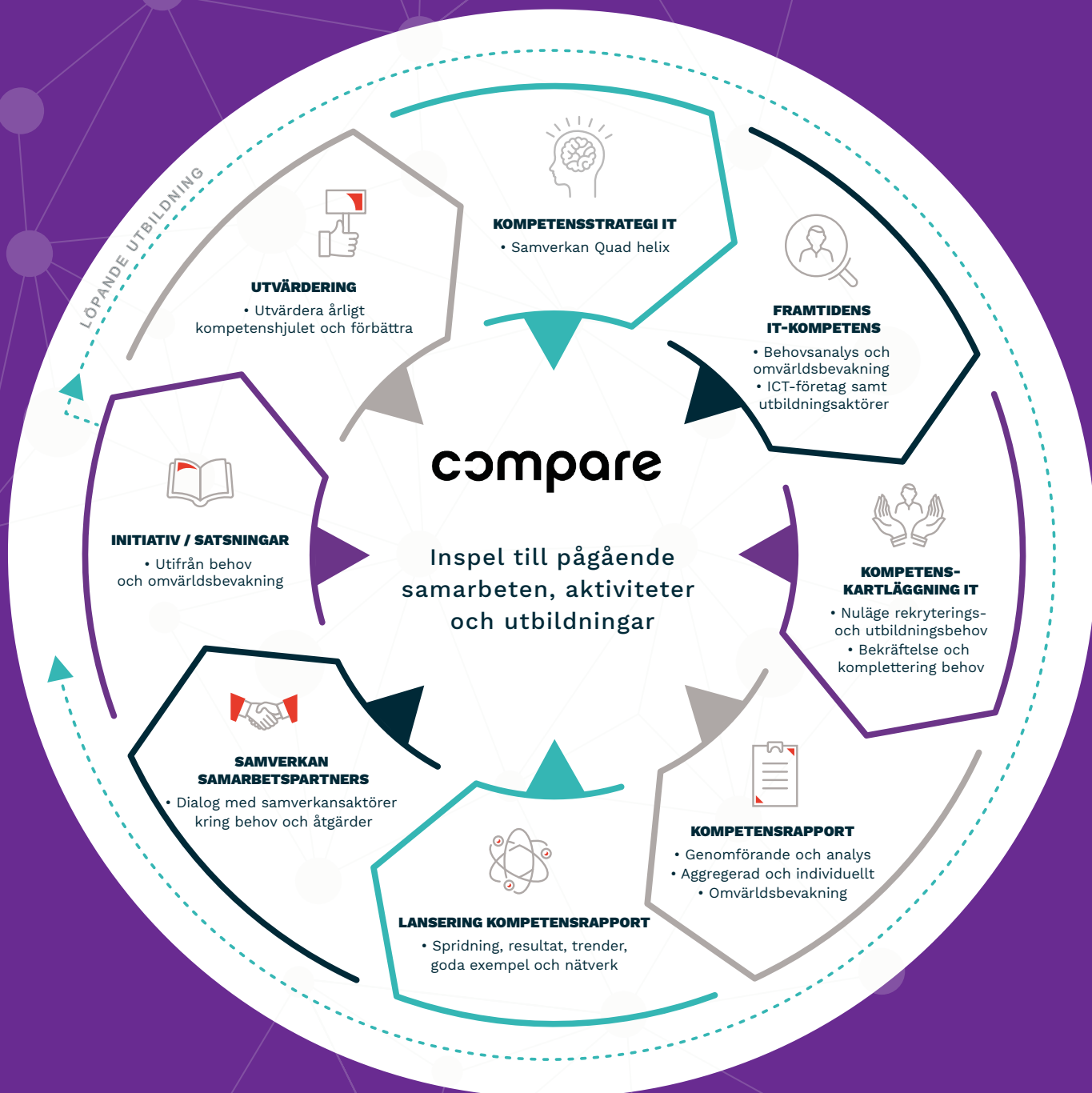
I båda dessa fall behövs en stärkt samverkan mellan företag och utbildningsaktörer, något som Compare arbetar aktivt för. Dock kvarstår problemet med att de människor som har kompetensen ofta söker sig till storstäderna. Hur skapar vi en attraktiv bild över digitala yrken i vår region, så att fler av de som utbildar sig både flyttar hit och stannar kvar?

Det är en utmaning, men tillsammans tar vi tag i kompetensbristen och för Värmland framåt mot en ännu mer attraktiv digital region. Ett led i detta arbete är en systematisk och strategisk kompetensförsörjningsmodell som vi kallar Kompetenshjulet. Vi tycker det är viktigt att ha med företagen i hela processen så att resultatet speglar det verkliga behovet. Därför har arbetet genomförts som en användarinvolverad, iterativ process med företag och andra intressenter. Vi har bland annat genomfört workshops och intervjuer för att arbeta fram Kompetenshjulet. Detta arbete har gjorts i ett samarbete mellan oss på Compare, Region Värmland, Karlstads kommun, Bulldozer, Attityd i Karlstad AB samt några medlemsföretag i Compare.

Vi vill att fler ska kunna ta del av vårt arbete och har därför tagit fram denna handbok. Välkommen att ta del av hur vi på Compare arbetar med Kompetensförsörjning. Använd den gärna och tveka inte att kontakta oss om du har frågor eller vill veta mer.

Mikael Holmgren

PROCESSLEDARE DIGITAL KOMPETENS



KOMPETENSHJULET

Kompetenshjulet är vår modell för systematisk strategisk kompetensförsörjning och den består av ett antal steg:

KOMPETENSSTRATEGI IT

Grunden i hela arbetet läggs i och med den dialog som vi har med våra medlemsföretag för att förmedla känslan av angelägenhet i att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning.

FRAMTIDENS IT-KOMPETENS

Syftar till att involvera målgruppen, dvs våra medlemmar, men även andra intressenter som utbildningsaktörer och rekryteringsföretag, i en workshop för att få deras inspel på framtidens kompetensbehov, kompetensrapport och spridning. Det handlar om att förankra processen i målgruppen och att få input på enkät, rapportering och spridning

KOMPETENSKARTLÄGGNING IT

Här genomförs själva kartläggningen av nuläge och nära framtid när det gäller medlemmarnas kompetens- och rekryteringsbehov.

KOMPETENSRAPPORT

En rapport för att presentera resultat, insikter och analys av den genomförda kompetenskartläggningen. Det presenteras tillsammans med trender och omvärldspaning inom strategisk kompetensförsörjning och digital sektor.

LANSERING

KOMPETENSRAPPORT

Här ser vi vikten av att ha en spridningsaktivitet i form av en konferens, seminarium, sommaravslutning eller liknande

för att återkoppla och sprida resultat, analys och trender inom kompetensförsörjningsområdet.

SAMVERKAN SAMARBETSPARTNERS

Resultatet av kompetenskartläggningen kan användas som underlag för samverkan med företag, utbildningsaktörer, rekryteringsföretag och aktörer i stödssystemet i syfte att tillsammans komma vidare i att stödja medlemmarna i deras kompetensbehov.

INITIATIV/SATSNINGAR

Det är viktigt att resultatet och analysen av kompetenskartläggningen leder till olika insatser. Det kan handla om framtagande av utbildningar, rekryteringskampanjer eller insatser mot t ex grundskola, gymnasium och universitet.

UTVÄRDERING

I alla utvecklingsprocesser är det viktigt att stanna upp och reflektera över arbetet som har gjorts. I Kompetenshjulet ingår därför att göra en utvärdering av processen. Vad har fungerat bra? Vad kan utvecklas och förbättras till nästa Kompetenshjul?

KOMPETENSSTRATEGI IT

Kunskaper och insikter som framkommit under året samt erfarenheter från utvärderingen av Kompetenshjulet ligger till grund för planeringen av nästa årscykel.

Med grund i Compares verksamhetsmål pågår kontinuerligt en rad olika utbildningar och aktiviteter som riktar sig till våra medlemmar. Vid behov genomförs korta fokuserade undersökningar under året. Vilka delar av Kompetenshjulet som vi väljer att genomföra kan variera mellan olika år där det görs en bedömning vad som är relevant.

ORGANISERING AV KOMPETENSHJULET

Innan arbetet med Kompetenshjulet påbörjas är det bra att se över organisationen kring arbetet. Det är relevant att i god tid bestämma vem eller vilka som ska ingå i arbetet och vem som gör vad. Detta är värdefullt för att få arbetet att fortskrida och inte stanna upp.

VI PÅ COMPARE GJORDE

VEM ELLER VILKA DELTOG I ARBETET?

I arbetsgruppen deltog den person hos oss som var kompetensförsörjningsansvarig och en kommunikatör. Vissa delar stämdes av med övriga delar av organisationen för att bredda perspektiven. Externt deltog Attityd i Karlstad AB som ansvarig för genomförandet av själva kompetenskartläggningen, men även som stöd genom hela processen. Kommunikationsbyrån Bulldozer anlätades för det grafiska arbetet. Även den kompetensförsörjningsansvarige på Karlstads kommuns näringslivsenhet deltog i arbetet för att bidra med sina erfarenheter och ge ett externt perspektiv, samt fördjupa sin bild av hur företag i IT-sektorn ser på kompetensförsörjning i Värmland.

VILKA ROLLER FANNS?

- Ansvarig hos Compare för kompetensförsörjning samt ansvarig för kommunikation.
- Ansvarig för det praktiska genomförandet av kompetenskartläggningen.
- Ansvarig för det grafiska uttrycket.
- Ansvarig för kompetensförsörjning på Karlstads kommuns näringslivsenhet, samt representation av Karlstads Universitet via Uppdrags AB.

FINANSIERING

För att utveckla och pröva modellen finansierades Kompetenshjulet inom ramen för Region Värmlands klusterstrategi. Framtagandet av den här handboken finansieras av projektet Smart Industri Norra Mellansverige.

HANDBOKSTIPS

- Vem eller vilka ska delta i arbetet?
- Vilka roller ska finnas?
- Vem ska ha största ansvaret att driva arbetet?
- Fundera på finansiering. Ska din organisation själv finansiera arbetet? Eller kan det finnas extern finansiering att få?



KOMPETENSSTRATEGI IT

Grunden i hela arbetet läggs i och med den dialog som vi har med våra medlemsföretag, detta för att förmå känslan av angelägenhet i att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning. Vi upplever att det finns ett stort behov av att få företagen att känna att kompetenskartläggningen är en angelägen fråga som stödjer oss i vårt arbete. Såväl som att arbetet gör att företagaren lyfter blicken från vardagen och lägger tid på framtida behov.

VI PÅ COMPARE GJORDE

År ett (1) har vi tillsammans med aktörer inom offentlig sektor, näringsliv, akademi och civilsamhälle kartlagt hur kompetensstrategi IT ser ut bland företagen.

HANDBOKSTIPS

- Finns det en utvecklad modell för kompetensförsörjning?
- Vilka aktörer bör involveras för att utveckla kompetensstrategin?
- Hur kan dialogen med målgruppen föras?





FRAMTIDENS IT-KOMPETENS

Momentet handlar om att genomföra behovsanalys och omvärldsspana kring Framtidens IT-kompetens i syfte att identifiera framtida behov. Under det första året av Kompetenshjulet har det även handlat om att tillsammans med målgruppen utveckla själva processen och här tror vi att användarinvolvering leder till såväl en bättre process som ett bättre innehåll. Det handlar om att förankra processen för målgruppen, att få input på enkät, rapportering och hur återkoppling av resultat från kompetenskartläggningen ska ske.

VI PÅ COMPARE GJORDE

Här tog vi stöd av Attityd i Karlstad AB, som tidigare utvecklat en pilotmodell för kompetenskartläggningar på uppdrag av Region Värmland. Tillsammans med Karlstads kommun utvecklade vi en kompetenskartläggningsenkät, tog fram ett förslag på struktur av en skriftlig rapport och hur resultaten kunde återkopplas till relevanta aktörer. Därefter arrangerades en extern workshop tillsammans med företag och utbildningsaktörer.

Agendan på workshopen var att informera om bakgrund och nuläge, säkerställa innehållet i kompetenskartläggningsenkäten, få inspel på vad en kommande rapport bör innehålla, samt målgruppens tankar kring en årlig konferens för spridning av resultatet.

Totalt deltog tio personer på workshopen och deltagare var små och stora medlemsföretag, utbildningsaktörer samt personer från arbetsgruppen hos oss och från Karlstads kommun.

DISKUSSION UNDER WORKSHOPEN:

Enkäten: Deltagarna fick en länk till enkäten och fick svara på frågorna som om det vore skarpt läge. Sedan fick de spontant diskutera känslan av enkäten, om det var lätt eller svårt att svara och hur lång tid det tog att svara. De fick även specifika frågor om instruktioner till enkäten samt fick resonera kring frågor och svarsalternativ. Vi diskuterade även vad de trodde skulle kunna få fler att svara på enkäten samt vilka frågor som är en grund som man kan ha och jämföra per år och vilka frågor som kan variera över tid.

Rapporter: Vi berättade hur vi hade tänkt kring rapporter, som att alla som svarade skulle få en unik rapport med företagets egna svar, samt en årlig kompetensrapport. Deltagarna fick sedan individuellt fundera på vad en kompetensrapport kan innehålla för att därefter diskutera det i gruppen.

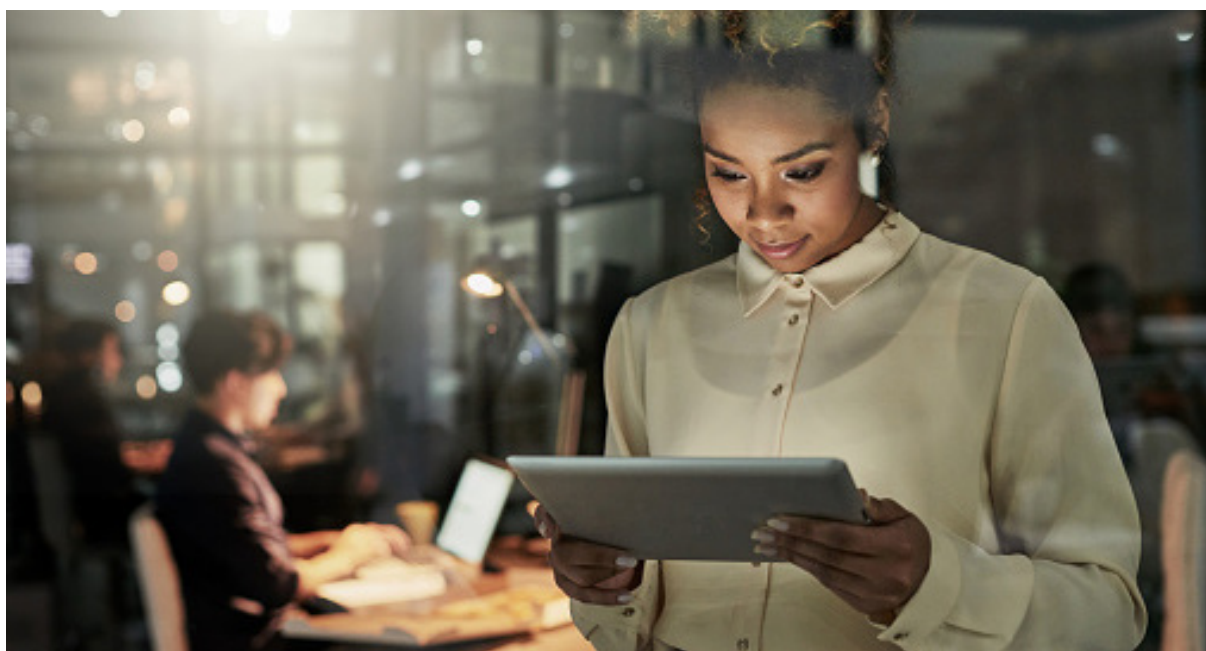
LANSERING AV ÅRLIG KOMPETENSRAPPORT:

Här fick deltagarna i uppdrag att skapa den mest optimala lanseringen på temat kompetensförsörjning, sett till innehåll, tema, inspel från medlemmar och externa gäster. Vi diskuterade även utformning av aktiviteten i form av när, var, hur och hur länge.

Vi rekommenderar att detta görs oavsett bransch för att få enkäten och processen så bra som möjligt. Utifrån workshopen så reviderades enkäten och skickades sedan ut till våra medlemmar. Detta kan du läsa om i nästa del i handboken.

HANDBOKSTIPS

- Behovsanalys och omvärldsspaning, hur kan ni göra detta?
- Hur ser det ut i branschen?
- Vilka behov finns idag och framgent?
- Vilka källor för information finns?
- Vilka och hur kan medlemmar/aktörer/målgrupp... involveras i processen?
- Hur ska hjulet se ut? Modifiering utifrån vårt hjul?
- Hur ska kompetenskartläggningen se ut?
- Hur ska den framtida kompetensrapporten se ut?
- Hur ska den framtida lanseringen av kompetensrapporten se ut?
- Hur ska samverkan med samarbetspartners se ut?
- Vilka initiativ och satsningar ska göras framgent?





KOMPETENSKARTLÄGGNING IT

Nästa steg är själva kompetenskartläggningen som genomfördes med hjälp av en webbenkät. Syftet med kartläggningen är att ta reda på hur det ser ut just nu.

VI PÅ COMPARE GJORDE

Syftet med kompetenskartläggningen var att kartlägga kompetens- och rekryteringsbehov hos våra medlemsföretag.

MÅLGRUPP

Vilka skulle då svara på kompetenskartläggningen? Målgruppen för oss var samtliga medlemsföretag och det var viktigt att nå rätt person på varje företag. I vårt fall var det inte alltid medlemsföretagets kontaktperson som skulle få enkäten, utan den person på företaget som hade ansvar för kompetensfrågor. Vi gick igenom samtliga medlemmar och tog sedan fram en förteckning över medlemsföretag med relevant respondent för kompetenskartläggningen. I större medlemsföretag kan det vara flera relevanta personer, vi valde ut en huvudansvarig och uppmanade denne att ha dialog med flera i det egna företaget som eventuellt också skulle kunna svara på enkäten.

METOD

Kompetenskartläggningen genomfördes som en webbenkät och administrerades av Attityd. Inför datainsamlingen marknadsförde och informerade vi om undersökningen. Vi tog fram en film som spreds såväl via mail som på vår webbplats och i sociala medier,

[klicka här för att se filmen](#). Attityd gjorde ett mailutskick med en följetext, [klicka här för att se följetexten](#), som kort beskrev bakgrunden till enkäten, varför de var utvalda att besvara kartläggningen, [klicka här för att se enkäten](#), samt hur resultatet kommer att presenteras. Det fanns även en länk till en pdf med frågorna i enkäten om de ville gå igenom frågorna i förväg. Vi valde att göra så för att möjliggöra så att fler på företaget skulle kunna bidra med underlag till företagets gemensamma svar på enkäten. I mailet fanns även kontaktuppgifter till projektledaren på Attityd, samt till ansvarig hos oss på Compare. Attityd gjorde två påminnelser digitalt, vilket även kompletterades med en insats från oss där vi kontaktade medlemmarna och påminde om att besvara kartläggningen. Detta hade positiva effekter på svarsfrekvensen. Efter att undersökningen avslutats skickade vi ut ett tackbrev till alla som deltagit, [klicka här för att se tackbrevet](#).

FRÅGEOMRÅDEN I ENKÄTEN

Enkäten är uppbyggd av ett antal frågor, tanken är att vi i kommande kartläggningar själva kan välja de frågeställningar som är relevanta för stunden. I den inledande enkäten ställdes ett stort antal frågor, alla är inte relevanta att ställa årligen.

Webbenkäten inleds med ett antal bakgrundsfrågor om företaget, såsom antal årsanställda totalt sett på företaget, antalet årsanställda i Värmland, samt dessa frågor uppdelat på antalet årsanställda kvinnor i företagen. Bakgrundsfrågorna innehöll även ett avsnitt med företagets rekryteringsarbete – hur många rekryteringar har gjorts, varifrån kom personerna som rekryterades till Värmland, upplevs det svårt att rekrytera, arbetar företagen med jämställd rekrytering?

Syftet med bakgrundsfrågorna är att få en bild av vilka förutsättningar som totalt finns hos medlemsföretagen. Genom att veta förutsättningarna blir det lättare för oss att lägga vår strategi för att på bästa sätt hjälpa medlemmarna i deras kompetensförsörjningsarbete.

Enkäten består sedan av fem frågeområden:

- Basinformation om företagen som antal anställda, genusfördelning, placering av HR funktion
- Företagets behov av kompetensutveckling
- Företagets behov av nyrekrytering
- Praktik och examensarbete som ett led i rekryteringsarbetet
- Unika spetsfrågor
- Utveckling av digitala hälsotjänster

FÖRETAGETS KOMPETENS-UTVECKLING

Vi valde att dela upp kompetensbehov när det gäller kompetensutveckling av befintlig personal skilt från nyrekrytering. När det gäller kompetensutveckling av befintlig personal frågade vi hur strategiskt viktigt företagen bedömde dessa frågor i sin planering, beslutsfattande

och arbete, samt budget för kompetensutveckling per medarbetare och år. Sedan kom frågorna om företagets kompetensbehov under de kommande tre åren sett till befintlig personal. Finns ett kompetensbehov? Vilket kompetensbehov har de, där de först fick beskriva sitt behov med egna ord, därefter själva kategorisera det behovet i fördefinierade kategorier av kompetensområden (såsom mjukvaru-/systemutvecklare, projektledare, IT-arkitekt osv). Sedan följde följdfrågor kring antalet personer som kompetensbehovet gällde, när i tid som kompetensbehovet finns, nivå och form på utbildningen med mera. Företaget fick svara på ett kompetensbehov i taget, och om det fanns ytterligare kompetensbehov bland befintlig personal loopades frågorna upp till tio gånger.

Syftet med frågorna i detta frågeområde var att lyfta möjligheten att kompetensutveckla befintlig personal, att vissa kompetensbehov kan lösas med befintlig personal som vidareutbildar sig istället för en nyrekrytering. Här får vi en bild av inom vilka kompetensområden som företagen har behov av vidareutbildning. Är det akut? Hur många personer skulle behöva utbildas inom olika kompetensområden? Är det grundnivå eller specialistnivå på utbildningarna ger en indikation på vilka utbildningsaktörer som vi på Compare kan samarbeta med.

BEHOV AV NYREKRYTERING

Sedan följde frågor med fokus på företagets behov av nyrekrytering av personal. Frågorna kring nyrekrytering följde samma form som för kompetensutvecklingen av befintlig personal, med att företaget fick besvara inom vilka yrkesroller/kompetensområden som de har behov av nyrekrytering, antalet personer som

behöver nyrekryteras och när i tid rekryteringen behöver genomföras. Företaget fick svara på ett kompetensområde i taget, fanns ytterligare behov av nyrekrytering loopades frågorna upp till tio gånger.

PRAKTIK OCH EXAMENSARBETE SOM ETT LED I REKRYTERINGSARBETET

Vi vet att många studenter väljer att lämna Värmland efter avslutade studier vid Karlstads universitet. Att knyta starkare band till studenterna kan ske på flera sätt, till exempel genom praktikplatser och examensarbete. Vi på Compare ser det som en kanal för att också rekrytera nya medarbetare. Därför var det av intresse för oss att få medlemmarnas intresse av att ta emot praktikanter, sommarjobbare, uppsatsstudenter med mera som ett led i deras rekryteringsarbete. Detta för att se hur vi på Compare kan vara ett stöd i ett sådant arbete.

UNIKA SPETSFRÅGOR – UTVECKLING AV DIGITALA HÄLSOTJÄNSTER

Vi har en tanke att det ska finnas ett avsnitt med frågor som varierar över tid. Här kan vi ställa unika spetsfrågor som är aktuella vid mättillfället. Vilket frågeområde som är aktuellt i kommande mätning kan identifieras i workshopen under steget Framtidens IT-kompetens.

För kompetenskartläggningen 2019 fokuserade vi på initiativet DigitalWell Arena med vilket vi och Värmland vann Vinnväxt-tävlingen 2018. DigitalWell Arena är en 10-årig satsning i syfte att bygga en nationellt och internationellt konkurrenskraftig innovationsmiljö kring utveckling av digitala hälsotjänster.

En central pusselbit i det arbetet var att få med näringslivet i utvecklingen av digitala hälsotjänster till offentlig sektor. Men hur såg intresset ut bland regionens ICT-företag? Var de intresserade av att utöka leveranser av digitala hälsotjänster? Varför vill de göra en satsning? Varför inte?

För oss är det viktigt att lära känna våra medlemmar inom detta nya område för att underlätta och ge DigitalWell Arena så bra förutsättningar som möjligt, samtidigt som initiativet är en affärsmöjlighet för våra medlemmar.

GENERELLA KOMMENTARER KRING ENKÄTEN

Vid den inledande workshopen framkom det att det är värdefullt att fritt få beskriva det egna kompetens- respektive rekryteringsbehovet. Då undviks irritation som kan uppstå med för snäva kategoriseringar. Utifrån ett undersökningsperspektiv är det ändå värdefullt med kategoriseringar och därför gavs respondenterna möjlighet att i en efterföljande fråga istället själva kategorisera kompetens- respektive rekryteringsbehovet.

I 2019 års enkät valde vi att det var möjligt att loopa frågorna för kompetensutveckling och nyrekrytering tio gånger. Det var kanske väl många gånger. Här kan man ta ett strategiskt beslut att enbart fråga efter det största behovet av kompetensutveckling respektive nyrekrytering. Svaren blir inte lika nyanserade, men det blir färre frågor för medlemmarna att svara på. Ytterligare ett alternativ är att loopa frågorna ett färre antal gånger, till exempel tre gånger för att få med de viktigaste behoven.

I kartläggningen 2019 användes som mest sex loopningar av frågorna.

Ytterligare ett sätt att förenkla enkäten är att bryta loss de frågor som gäller;

- När i tid som kompetensbehovet behöver fyllas
- Nivå och form på utbildning
- Intern eller extern utbildning
- Om det finns en egen lösning för att täcka kompetensbehovet eller om det finns intresse av att vi på Compare samordnar en utbildning för att täcka behovet.

Det blir mer nyanserat att få svar på dessa frågor till respektive kompetensbehov, men det kan räcka att enbart få svar på dessa frågor på ett generellt plan vilket leder till färre frågor att besvara.

HANDBOKSTIPS

- Vilket är syftet med kartläggningen?
- Målgrupp
 - Medlemsorganisation eller annan målgrupp?
 - Vem eller vilka personer hos organisationen ska svara?
- Metod och insamlingsteknik
 - Kvantitativ metod: Webbenkät
 - Alternativ metod: Kvalitativa intervjuer/workshops
- Frågeområden i enkäten
 - Bakgrund om respondenten
 - Behov av rekrytering
 - Behov av kompetensutveckling
 - Tilläggsfrågor
 - Bifoga enkäten, t ex i mail eller på webbplats
- Resultat
 - Resultatrapport på företagsnivå (1-1)



KOMPETENSRAPPORT

En lärdom från den inledande workshopen var att paketera kompetenskartläggningen och sätta resultatet från den i ett relevant sammanhang. Kompetensrapporten ska ge kunskap och inspiration, till exempel genom att presentera en omvärldsspaning inom kompetensförsörjning och en jämförelse med nationell statistik. Det är viktigt att sprida resultatet samt även vilka insatser som kommer att göras framgent.

VI PÅ COMPARE GJORDE

Vi tog fram en digital kompetensrapport som heter Digital Revolt för att sprida resultatet, [klicka här för att komma till rapporten](#). Innehållet baseras på inspel från workshopen med målgruppen. Den togs fram av Bulldozer och innehåller följande:

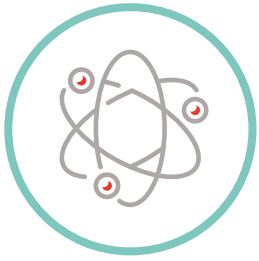
- Rapporten i siffror
- Röster om Digital Revolt
- Digital Transformation
- Bli en attraktiv arbetsgivare
- Omvärldsbevakning

Som ett komplement till Digital Revolt togs även en flyer fram som kortfattat presenterar kompetenskartläggningen och dess resultat. För att se flyern, [klicka här](#).

Vi har kommunicerat ut Digital Revolt bland annat via mail och sociala medier vid flera tillfällen med releaseaktiviteten som startskott. De artiklar som togs fram till Digital Revolt har använts på olika sätt och marknadsförts i flera kanaler, dels för att sprida informationen, dels för att locka besökare till Digital Revolt.

HANDBOKSTIPS

- Målgrupp, till vem eller vilka vänder sig kompetensrapporten?
- Ska det vara en fysisk eller en digital rapport?
- Hur ska rapporten spridas?
- När och var släpps den?
- Gör gärna ett pressmeddelande om rapportsläppet
- Kom ihåg att hänvisa tillbaka till kompetenskartläggningen så att respondenterna känner att de bidrar till utveckling



LANSERING KOMPETENSRAPPORT

Det är viktigt att sprida kompetensrapporten och återkoppla till de som deltagit i Kompetenshjulet. Det handlar om att ta del av resultatet av kartläggningen och att få en bekräftelse på att den egna insatsen lett till något. Det finns också ett värde i att ta del av goda exempel på hur andra har investerat i kompetensutveckling och vilka effekter det lett till.

Momentet ”Lansering kompetensrapport” bygger på en aktivitet i form av t ex en konferens, seminarium, eller annan aktivitet. Tanken är att aktiviteten ska inspirera att jobba aktivt och strategiskt med kompetensförsörjning och ge kunskaper om kompetensförsörjningsbehovet i branschen. Den syftar även till att visa på trender och vad som händer i omvärlden, ge erfarenhetsutbyte genom att vara en arena för att mötas, samt lyfta sitt arbete och aktiviteter inom området.

VI PÅ COMPARE GJORDE

Ursprungstanken var att anordna en spridningsaktivitet i form av en heldagskonferens för att täcka in omvärldsspan, lansering av Digital Revolt samt visa på goda exempel. Utifrån workshopen framkom att det finns begränsade möjligheter att avsätta en hel dag för en spridningsaktivitet, utan man önskade istället en kortare releaseträff. Här presenterades Digital Revolt, vilket kommenterades av såväl kommunens representant som medlemsföretag. Träffen inkluderade även två föreläsningar med koppling till kompetensförsörjningsfrågan.

HANDBOKSTIPS

- Vad är syftet med spridningsaktiviteten?
- Vem är målgruppen? Till vem eller vilka vänder sig spridningsaktiviteten?
- Vad ska det vara för form på spridningen? T ex föreläsning eller workshop.
- Fundera på innehållet, varva resultat, erfarenhetsutbyte och omvärldsspan! Lämpar det sig även med interaktivitet eller mingel mellan deltagarna?
- Hur kan fler ta del av spridningsaktiviteten, genom t ex streaming?



SAMVERKAN SAMARBETSPARTNERS

Kompetensförsörjningsfrågan är en fråga som kräver samverkan mellan en rad olika aktörer. Det kan handla om utbildningsaktörer, rekryteringsföretag, industri, offentlig sektor, men även företagen i den aktuella branschen.

Det är tillsammans som vi kan göra skillnad!

VI PÅ COMPARE GJORDE

Vi arrangerade en workshop med en rad olika intressenter där resultatet från kompetenskartläggningen presenterades kortfattat och låg till grund för en gemensam analys och samtal kring nästa steg i Kompetenshjulet.

Parallellt har vi på Compare en fortlöpande dialog med utbildningsaktörer, rekryteringsföretag och andra aktörer för att fortsatt arbeta med kompetensförsörjningen för medlemsföretagen. Med utbildningsaktörerna diskuteras vilka utbildningar som kan tas fram utifrån kartläggningen och med rekryteringsföretagen diskuteras vilka insatser som kan göras för att rekrytera nya medarbetare utanför Värmland. Resultatet visade

nämligen att majoriteten av alla rekryteringar gjordes i Värmland.

Utifrån resultatet i kompetenskartläggningen kunde vi konstatera att det inte bara handlar om kompetensförsörjning av medlemsföretagens medarbetare eller rekrytering av nya medarbetare. Det handlar även om att jobba med frågan på ett långsiktigt plan, t ex att samarrangera aktiviteter i grundskola och på gymnasiet, eller att skapa bra förutsättningar för branschen att möta elever och studenter på alla utbildningsnivåer. Det handlar om att skapa förutsättningar för YH-utbildningar eller liknande utbildningsalternativ som t ex bootcamps.

HANDBOKSTIPS

- Vilka av de behov som har identifierats skall och bör prioriteras?
- Samverkansparter? Med vem eller vilka bör dialog föras? På vilket sätt?
- Hur inkluderas målgruppen i diskussionen?
- Hur kan nya utbildningar tas fram?
- Hur kan de paketeras och säljas in?
- Hur kan rekryteringsarbetet stödjas?
- Vilka andra insatser kan och bör göras utifrån resultatet av kartläggningen?



INITIATIV/SATSNINGAR

En viktig del i Kompetenshjulet är att utifrån identifierade behov gå vidare och omsätta dessa till faktiska initiativ/satsningar. Det kan t ex vara att ta fram utbildningar eller ta initiativ till möten och andra insatser för att skapa konkreta aktiviteter.

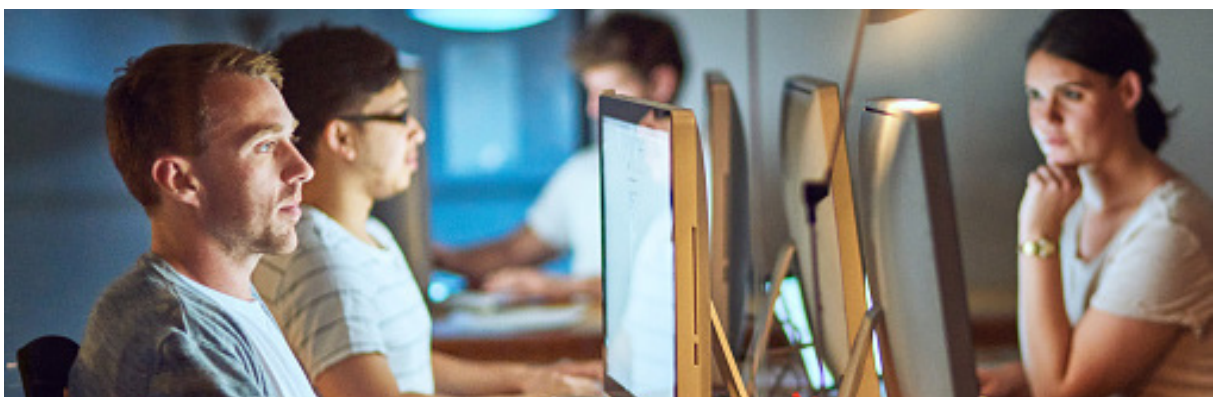
VI PÅ COMPARE GJORDE

Vi har flera olika pågående aktiviteter med koppling till behoven som framkommit i Digital Revolt:

- Dialog med utbildningsaktörer och företag
- SNITS, näringsliv i samverkan med KAU
- Samverkan med Handelskammaren Värmland ”Värmland Nästa”
- Kodstugan, mellanstadieelever får prova programmering på fritiden
- Samverkansprojekt Karlstads kommun, högstadie- och gymnasieelever har programmering på lektionstid, utbyter kunskap mellan sig
- 24 h talangevent tillsammans med Ny i Värmland
- Utbildning inom kompetensutveckling gemensam modell – KAU m.fl.

HANDBOKSTIPS

- Vilka initiativ/satsningar kan genomföras med koppling till resultatet av kartläggningen?





UTVÄRDERING

I alla utvecklingsprocesser är det viktigt att stanna upp och reflektera över arbetet som har gjorts. I Kompetenshjulet ingår därför att göra en utvärdering av processen. Vad har fungerat bra? Vad kan utvecklas och förbättras? Har omvärldsfaktorer gjort att vissa delar behöver mer eller mindre fokus?

VI PÅ COMPARE GJORDE

Vi har tillsammans med Attityd genomfört en utvärdering av arbetet med Kompetenshjulet. Syftet var att kartlägga hur processen har fungerat och specifikt utvärdera kompetenskartläggningsenkäten sett till utformning, innehåll och omfattning. Målsättningen var att identifiera förbättringsområden inför kommande Kompetenshjul,

[klicka här för att komma till utvärderingsfrågorna.](#) Målgrupp för utvärderingen var företag som på något sätt varit med i processen och vi på Compare. Datainsamlingen gjordes med hjälp av en workshop och genom intervjuer. Utvärderingen syftar även till att paketera processen för vårt framtida genomförande, detta görs i form av denna handbok.

HANDBOKSTIPS

- Hur kan en årlig utvärdering av hjulet göras? Syftet är att identifiera utvecklingsmöjligheter av modell och process.
- Vem gör utvärderingen? Internt eller med extern part?





KOMPETENSSTRATEGI IT

När årets Kompetenshjul är avklarat är det viktigt att ställa sig frågan hur man kan jobba vidare med kompetensstrategin inför nästa år. Här ligger kunskaper och insikter som framkommit under årets gång, samt erfarenheter från utvärderingen av Kompetenshjulet till grund i planeringen av nästa års-cykel.

VI PÅ COMPARE GJORDE

Vi har funderat hur vi kan hjälpa våra medlemsföretag att bli än bättre kompetensstrategier och på vilket sätt vi skulle kunna utveckla deras arbete med den egna kompetensstrategin. Ett sätt är att vi träffar och hjälper företagen med deras kompetensstrategi. Ett annat sätt är att uppmana till utbildning inom om-

rådet. Parallellt med det gångna årets kompetenshjul har Karlstads universitets Uppdrag AB tillsammans med Compare genomfört en kurs för att utveckla processen för kompetensutveckling. Med den kunskapen ser vi möjligheter att på ett enhetligt sätt hjälpa företagen med deras strategiska kompetensutveckling.

HANDBOKSTIPS

- Utifrån insamlad information, hur ser strategin ut för nästa år?
- Vilka aktörer bör involveras för att utveckla kompetensstrategin?
- Finns det en utvecklad modell för kompetensförsörjning?
- Hur kan dialogen med målgruppen föras?

Vill du veta mer om vårt arbete med Kompetenshjulet?
Aktuella kontaktuppgifter finns på vår webb under compare.se