



# Kompetensutvecklingspolicy

## Termer och definitioner

- **Kompetensförsörjning** är en process i organisationen för att fortlöpande säkerställa rätt kompetens för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov.
- **Kompetensutveckling** innebär aktivitet för att höja eller bredda individers och gruppers kompetens.
- **Kompetens** innebär förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskap och färdigheter och förhållningssätt.
- **Förmåga**: erfarenhet, förståelse och omdöme att omsätta kunskap och färdigheter.
- **Vilja**: attityd, engagemang, mod och ansvar.
- **Kunskap**: att veta eller att inneha kunskap om fakta och metoder.
- **Färdigheter**: att göra eller att kunna utföra uppgifter i praktiken.

Kompetensförsörjning och utvecklingsarbete är huvudsakligen ett pragmatiskt arbetsfält och därför bör det användas en pragmatiskt inriktad definition. Definitionen av **kompetens** som vi använder i denna policy består av tre dimensioner. **Kunskap**, **färdigheter** och **förhållningssätt**. Beträffande **"kunskap"** innebär *formell kompetens*, att lära sig för att kunna bestämma hur man ska hantera en viss uppgift. Formell kompetens skaffar man genom formellt lärande. Formellt lärande knyts till deltagande i formellt, normalt behörighetsgivande utbildning som leder till examen vid exempelvis högskola, gymnasium eller kommunal vuxenutbildning. Medan **"färdigheter"** i sin tur innebär reell kompetens. Denna kompetens skaffar man genom informellt lärande. Detta sker spontant och utan plan i jämförelse med formell kompetens. Individen kan skaffa sig reell kompetens eller färdigheter att hantera en viss uppgift genom att ta till sig information i den miljö hen för tillfället befinner sig. Det kan ske genom att läsa en bok, genom att titta på tv eller genom att ingå i ett socialt sammanhang på arbetsplatsen. Vad gäller **"förhållningssätt"** innebär det en kombination av kunskap och färdigheter som är grundläggande inom begreppet kompetens. För att i praktiken, på ett bra sätt, kunna utföra en viss uppgift bör man vara motiverad, förstå verksamhetens normer, inneha en god attityd till sitt arbete, behandla kunder och kolleger på ett professionellt sätt, vara engagerad, inneha mod och ta ansvar.

En roll inom en befattning kan knytas till olika situationer och innehålla olika uppgifter som ska hanteras. För att klara av att hantera arbetsuppgifter på ett tillfredställande sätt bör man använda en kombination av färdigheter, kunskaper och förhållningssätt. Inom organisationen är arbetsuppgifter, som man ska utföra, och som ställer krav på kompetensinnehav vara kopplade till befattningen. För att kunna hantera eller lösa uppgifterna måste befattningshavaren inneha samt använda sig av sin kompetens.

Inom Kompetenta omsorg Skåne AB är engagemang och utveckling viktigt för vårt resultat och vår trivsel. Detta återspeglas också i våra värderingar och motto: Professionalitet, Ansvar och Målinriktning (Förkortning – **PAM**). Därför har vår ledning tagit fram denna kompetensutvecklingspolicy, som ska spegla vårt gemensamma ansvar för vår individuella utveckling och för enhetens/verksamhetens utveckling och att nå mål och säkra kvaliteten för våra kunder och enheten/verksamheten.

- Personal- och kompetensförsörjningsaktiviteter eller åtgärder ska ingå i den årliga budget- och verksamhetsplaneringen
- Intern personalrörlighet ska uppmuntras för medarbetare som vill bredda sina kompetenser.



- Varje ny medarbetare ska få en god introduktion som ska omfattas av arbetsuppgifter, den egna enheten och organisationen som helhet.
- Alla medarbetare ansvarar för sin egen kompetensutveckling och för att föra fram till närmaste chef vad hen anser behöver utvecklas för att bättre kunna stödja verksamhetens behov.
- Närmaste chef ansvarar för att utveckla medarbetarna i enlighet med verksamhetens behov.
- Varje medarbetare ska ha ett utvecklingssamtal minst en gång per år med sin närmaste chef.
- Varje medarbetare ska erbjudas lönesamtal minst en gång om året.
- Chefen kallar till detta samtal.
- Vid utvecklingssamtalet ska närmaste chefen i samverkan med medarbetaren kartlägga kompetensutvecklingsbehov och därmed upprätta kompetensutvecklingsplan.
- Kompetensutvecklingsplanen ska undertecknas av både parter och följs upp under året.
- I vårt arbetssätt följer vi den Svenskt Standard SS 624 070 – 2009 – "Ledningssystem för kompetensförsörjning – Krav", och Svensk Standard SS 624070:2017 "Kvalitetsledning – Kompetensförsörjningsprocessen" vad gäller modeller och metoder t.ex. vid kompetensanalys, kompetensplanering, genomförande, uppföljning/utvärdering såväl som rutiner och dokumentation.

Denna kompetenspolicy har också tagit hänsyn till jämlikhet, jämställdhet och mångfaldsperspektivet (t.ex. kön, etnicitet, religion). [Jämlikhet, jämställdhet och mångfaldspolicy \(Länk\)](#)

Landskrona 2019-01-05

VD & grundare  
Pa Famara Michael Faal