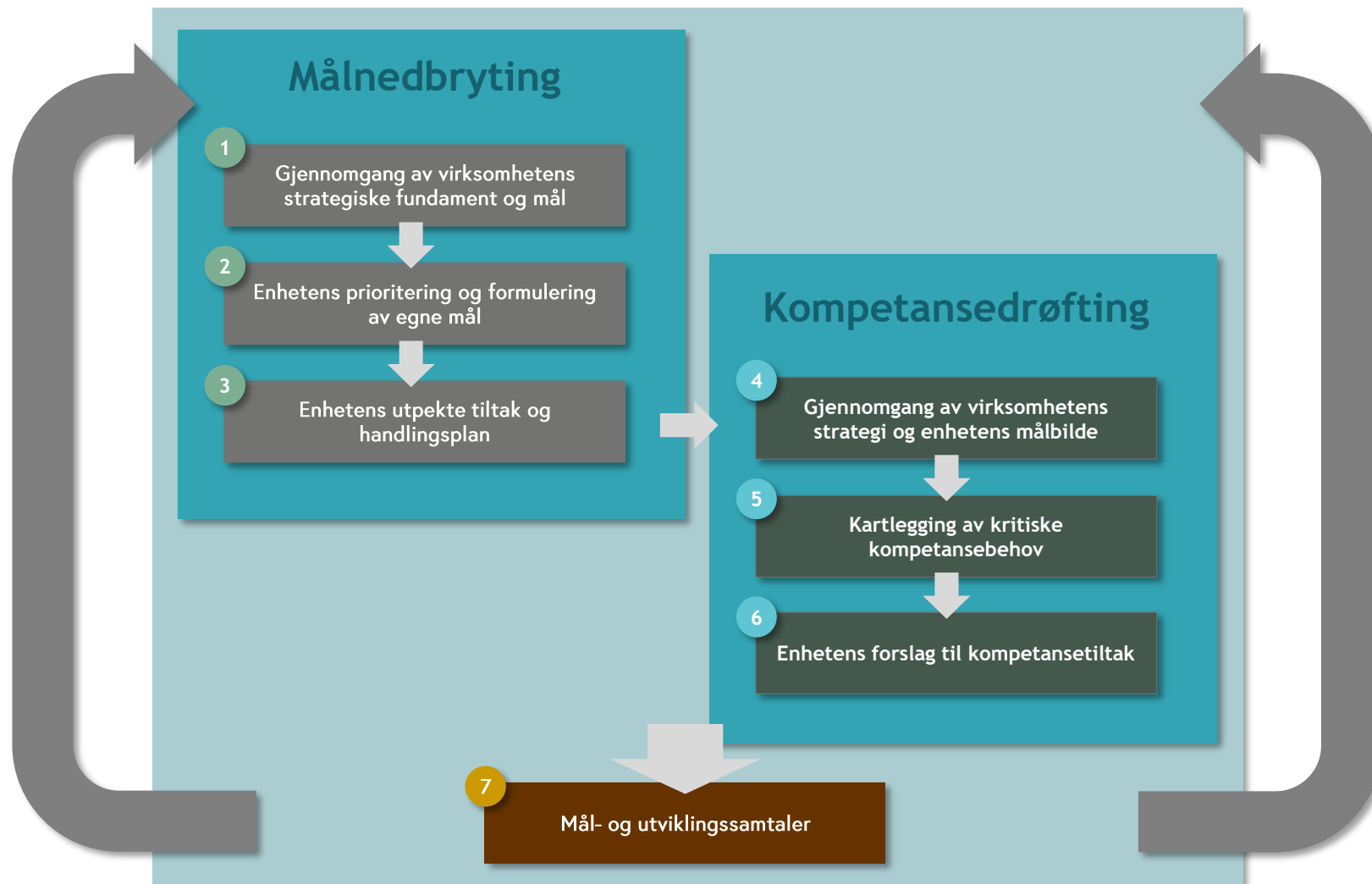


# Kompetansedrøftinger

Prosess for kompetansedrøftinger

Juni 2020

# Integrerte prosesser



**ARBEIDSPROCESS**
**FORMÅL OG UTDYPNING**


**ARBEIDSPROCESS**

**FORMÅL OG UTDYPNING**

Beskrivelse
<p><b>Hovedformål:</b> <i>Å sikre at leder er godt forberedt til å lede prosessen</i></p> <p><b>Sentrale spørsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hva er innholdet i virksomhetens strategi?</li> <li>▪ Hvilke mål og bidrag er utpekt for min enhet?</li> <li>▪ Hva slags kompetanse vil være nødvendig for virksomheten og min enhet?</li> </ul> <p><b>Fremgangsmåte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gjennomgå all dokumentasjon som omhandler virksomhetens visjon, hovedmål, strategiske mål og de tilhørende indikatorene samt virksomhetens strategiske kjerneverdier, ønskede kulturtrekk, atferdsbeskrivelser og lederprinsipper</li> <li>▪ Tenk gjennom hva som vil være de mest sannsynlige og aktuelle målene for egen enhet gitt føringene i strategien</li> <li>▪ Tenk gjennom hva som vil kunne være nødvendig kompetanse for virksomheten og egen enhet i årene som kommer gitt føringene i strategien</li> <li>▪ Forbered egen ledelse av prosessen i egen enhet ved bruk av lederveiledningene og de tilgjengelige hjelpemidlene</li> </ul> <p><b>Ønsket resultat:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ At leder er forberedt på og komfortabel med å lede kompetansedrøftingen i egen enhet</li> <li>▪ At medarbeiderne har fått og har gjort seg kjent med relevant dokumentasjon</li> </ul>

**ARBEIDSPROCESS**

**FORMÅL OG UTDYPNING**

Beskrivelse
<p><b>Hovedformål:</b> <i>Å sikre at min enhet har konkret forståelse for kompetansebehovene</i></p> <p><b>Sentrale spørsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hva er innholdet i virksomhetens strategi og hvilke mål og bidrag har vi utpekt for vår enhet (hentes fra målnedbrytingsprosessen)?</li> <li>▪ Hva slags kompetanse vil være nødvendig for virksomheten og for vår enhet?</li> <li>▪ Hvilke tiltak vil vi foreslå for å ivareta de utpekte kompetansebehovene?</li> </ul> <p><b>Fremgangsmåte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Innledning om hvorfor og hvordan arbeide med kompetansestrategi i virksomheten</li> <li>▪ Informasjon om strategi, repetisjon av egne utpekte mål</li> <li>▪ Kartlegging av virksomhetens kritiske kompetansebehov</li> <li>▪ Forslag til kompetansetiltak</li> <li>▪ Oppsummering og konklusjon</li> </ul> <p><b>Ønsket resultat:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ At enheten har formulert sine forslag til kritiske kompetansebehov og -tiltak</li> <li>▪ At enheten har en felles forståelse av strategiens betydning for det langsiktige arbeidet med kompetanseutvikling i virksomheten</li> </ul>

**ARBEIDSPROCESS**

**FORMÅL OG UTDYPNING**

Beskrivelse
<p><b>Hovedformål:</b> <i>Å sikre at hver enkelt medarbeiders utvikling er knyttet opp mot virksomhetens strategiske kompetansebehov</i></p> <p><b>Sentrale spørsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hva er virksomhetens kritiske kompetansebehov?</li> <li>▪ Hva er den enkelte medarbeiders kompetansebehov?</li> <li>▪ Hvilke av virksomhetens kompetansebehov er relevante for medarbeiderens videre utvikling?</li> </ul> <p><b>Fremgangsmåte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De kritiske kompetansebehovene og -tiltakene for virksomheten og egen enhet/avdeling som ble foreslått i den lokale kompetansedrøftingen tilgjengeliggjøres på forhånd</li> <li>▪ Alle ledere og medarbeidere forbereder seg til MUS-prosessen ved å sette seg inn i dette materialet og klarlegger ønsker og innspill knyttet til diskusjonen om utviklingsmål og eventuell karriereutvikling</li> <li>▪ Avtalte utviklingsmål og karriereønsker legges inn i gjeldende løsning på vanlig vis</li> </ul> <p><b>Ønsket resultat:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ At alle medarbeidere har en individuell utviklingsplan som tar hensyn til virksomhetens kritiske kompetansebehov</li> <li>▪ At alle individuelle kompetansebehov er kartlagt og kan tas hensyn til i virksomhetens strategiske kompetanseutvikling</li> </ul>

**ARBEIDSPROCESS**

**FORMÅL OG UTDYPNING**

Beskrivelse
<p><b>Hovedformål:</b> Å sikre samordnet iverksettelse av <i>virksomhetens kompetansestrategi</i></p> <p><b>Sentrale spørsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hvilke overordnede tiltak er besluttet og hvordan berører de vår enhet/avdeling?</li> <li>▪ Hvilke «lokale» tiltak gjelder oss og hvordan skal de gjennomføres?</li> <li>▪ Hva forventes av oss som ledere og medarbeidere i forbindelse med dette arbeidet?</li> </ul> <p><b>Fremgangsmåte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Distribusjon av virksomhetens kompetansestrategi i organisasjonen (kan skje fra sentralt hold eller iverksettes lokalt)</li> <li>▪ Gjennomgang av og diskusjon om kompetansestrategien i et passende møte i egen enhet/avdeling</li> <li>▪ Oppdatering og tilpasning av lokal kompetansestrategisk handlingsplan, om relevant</li> <li>▪ Oppfølging av individuelle mål- og utviklingsplaner</li> </ul> <p><b>Ønsket resultat:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ At alle i enheten/avdelingen er kjent med virksomhetens besluttede kompetansestrategi</li> <li>▪ At alle tar ansvar for og bidrar til at besluttede aktiviteter gjennomføres i tråd med intensjonene</li> <li>▪ At individuelle utviklingstiltak som er koblet til kompetansestrategien realiseres og gir ønsket effekt</li> </ul>