



Leksjon 5.
Strategisk kompetansestyring



”Kvalifikasjoner er å
være *riktig god*.

Kompetanse er å
være *god til det
riktige*”

Henrik Holt Larsen

Kompetanse

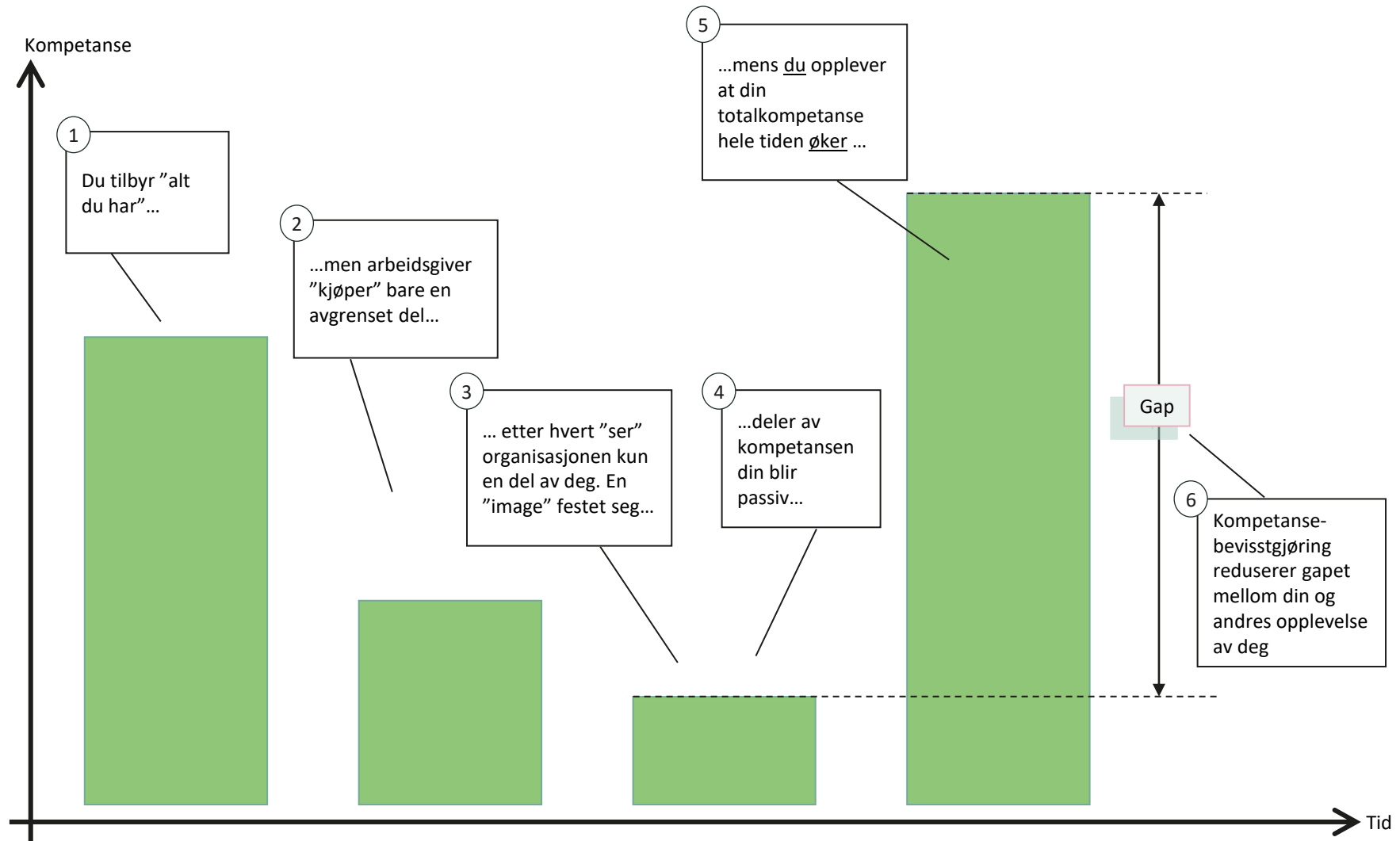
- kunnskaper, ferdigheter og evner, med bruksverdi i arbeidslivet!

+

- holdninger
- interesser
- verdier og motivasjon

Realkompetanse = formell + uformell kompetanse.

Kompetanse som relasjonelt fenomen!



Utvikle et mestringsklima er et felles ansvar



Mestringsklima

- Vekt på læring og samarbeid.
- Å bli god ut fra egne premisser, ikke andres.
- Gjøre hverandre gode og dele kompetanse.

Prestasjonsklima

- Vekt på konkurranse og være best.
- Øker skjuling av kompetanse.
- Svekker individuell og samlet ytelse



Christina Nerstad, OsloMet

Prinsipper for kompetansearbeidet



*«Vi lærer mest gjennom praksis og de erfaringene vi gjør på arbeidsplassen.»
(Filstad, 2010)*

1. Kompetanseutvikling av nødvendighet, ikke velvillighet

- Organisasjonens behov skal legges til grunn for alle tiltak knyttet kompetanseutvikling.

2. Din utvikling – ditt ansvar

- Det forventes at medarbeiderne utøver et aktivt medarbeiderskap. Alle må ha et bevisst og aktiv holdning til egen utvikling. Medarbeidernes utviklingsønsker og behov må avstemmes med virksomhetens behov.

3. Ledere som dyrker læring og utvikling

- Ledere viser retning, tar ansvar og får medarbeidere til å hente ut det beste i seg selv.

4. Kompetansemobilisering er vel så viktig som kompetanseutvikling

- Det å mobilisere den kompetansen som finnes er like viktig som kompetanseutvikling. Dette er et felles ansvar for ledere og ansatte.

5. Arbeidsplassen er viktig læringsarena

- Gjennom daglig oppgaveutførelse og «hverdagslæring» tilegnes viktige ferdigheter og kunnskaper som vi omsetter videre i praksis.

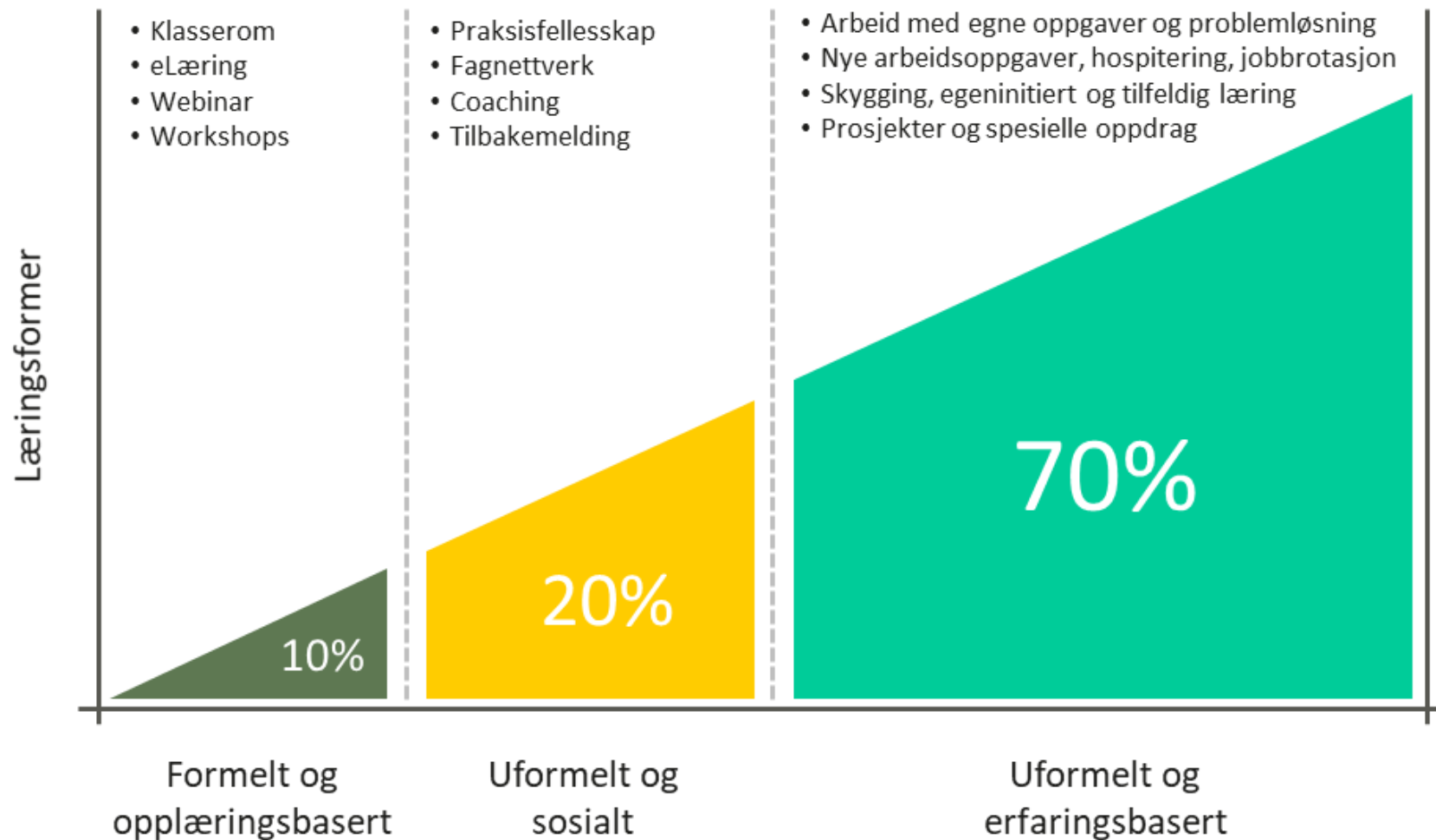
Lederen som (kompetanse)utvikler



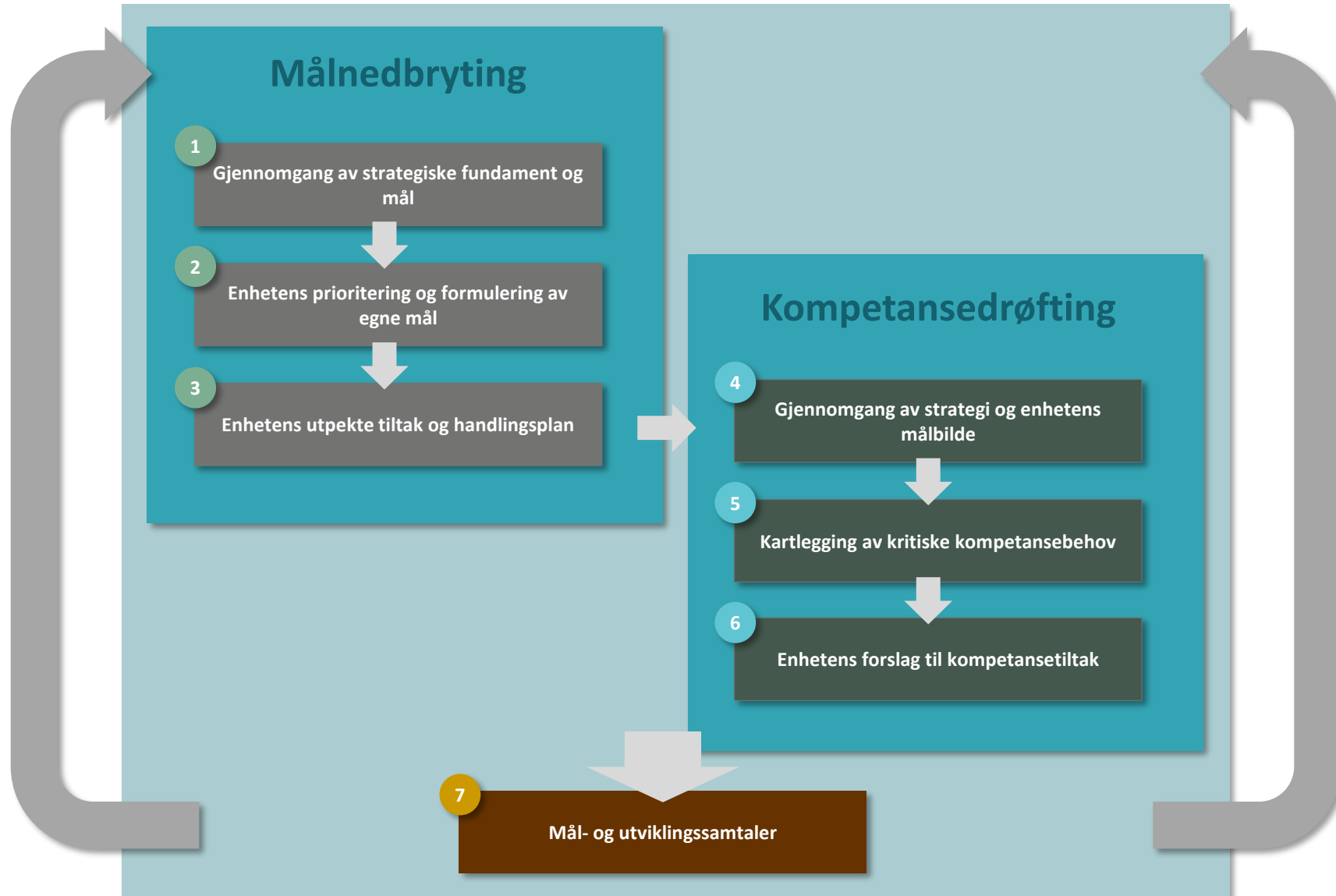
- Har nødvendig kompetanse til å være en fornuftig sparringspartner
- Kan vurdere medarbeidernes mestringsnivå.
- Gir løpende tilbakemelding og veiledning.
- Avklarer kompetansebehov og utviklingsplaner.
- Følger opp utviklingsplaner.
- Involverer seg direkte i medarbeidernes lærings- og utviklingsprosesser.
- Bruker riktige metoder i utviklingsarbeidet – ikke minst «smålæring» på arbeidsplassen.
- Utvikler god praksis sammen med egen gruppe i en felles læreprosess.



Tiltak for kompetansemobilisering og -utvikling



To prosesser – integrert tilnærming



Kompetanseplan som følger strategiperioden



Område 1.		Område 2.		Område 3.		Område 4.	
Hovedmål		Hovedmål		Hovedmål		Hovedmål	
Kompetanseområder	Overordnede tiltak	2020	2021	2022	2023		
Område 1.	1.						
	2.						
	3.						
Område 2.	1.						
	2.						
	3.						
Område 3.	1.						
	2.						
	3.						
Område 4.	1.						
	2.						
	3.						

Et kundeeksempel.....



Endrings- og omstillingskompetanse	Område 2.	Område 3.	Område 4.
Hovedmål Virksomheten har ledere og medarbeidere med evne og vilje til utvikling og endring.	Hovedmål	Hovedmål	Hovedmål

Kompetanseområder	Overordnede tiltak	2020	2021	2022	2023
Endrings- og utviklingskompetanse	1. Felles opplæring i endringsledelse og endringsprosesser for ledere og tillitsvalgte	x			
	2. Opplæring i medarbeiderskap og livslang læring for alle medarbeidere (avdelingsvis)	x	x		
	3. Utviklingsprogram for 15 nøkkelpersoner og prosjektledere i metoder/verktøy for endringsprosesser		x	x	
Område 2.	1.				
	2.				
	3.				
Område 3.	1.				
	2.				
	3.				
Område 4.	1.				
	2.				
	3.				

Et eksempel på hvordan tiltak kan beskrives



TEMAER	NOTATER:
Hva er ønsket effekt med tiltaket?	
Suksesskriterier for hente ut ønsket effekt?	
Hva er de konkrete læringsmål med tiltaket?	
<u>Form og innhold</u> som vil bidra til måloppnåelse	
Hvordan er tiltaket planlagt evaluert?	