



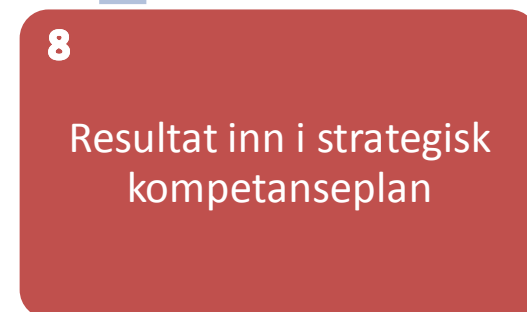
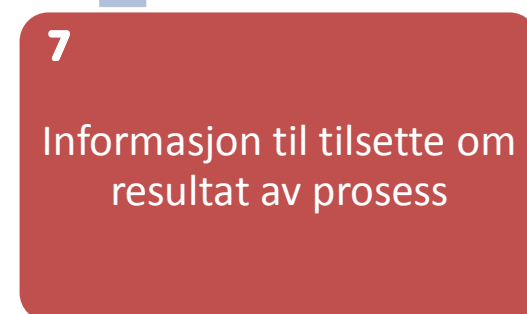
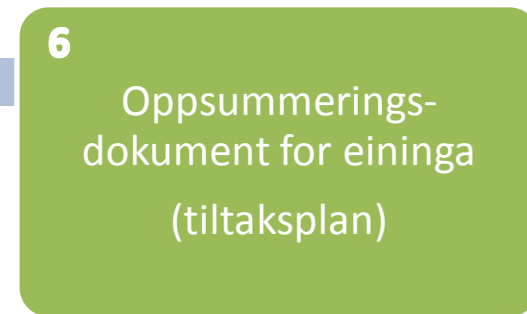
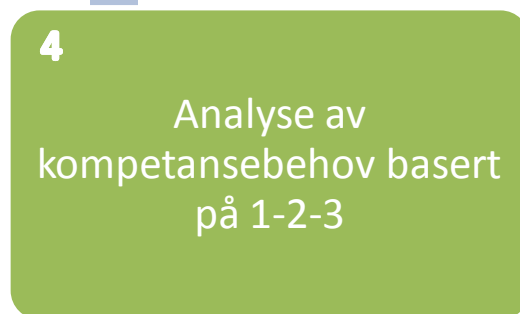
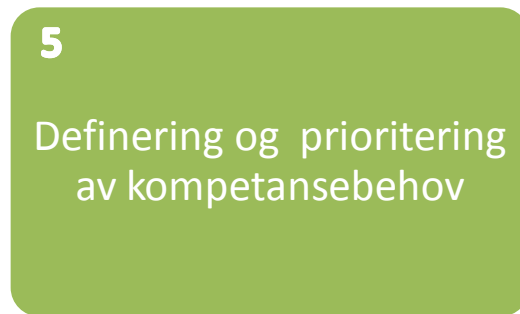
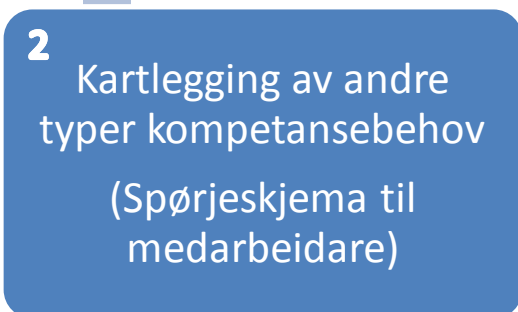
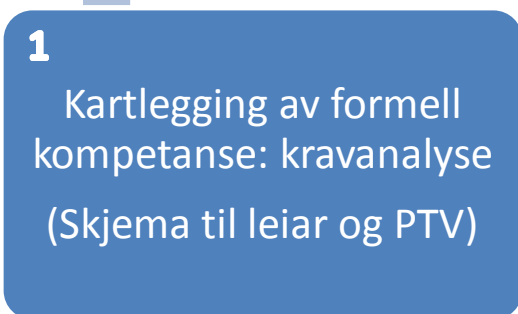
# Kompetansemobilisering og kompetansekartlegging – kva gjer me?



# Linda Lai

- Nettverkssamling- eit spennande møte!
- Felles referansegrunnlag
- Temadag for leiarar og HTV, PG og SG





SOBK

Eininga

SOBK og eininga



# Informasjon

- Informasjonsskriv
- Informasjonsmøte





# Kartlegging

- Skjema som fyllast ut i fellesskap av einingsleiar og plasstillitsvald
- Skjemaet er XL-basert, og delt i fire hovudkategoriar
  - Lovpålagt kompetanse
  - Faglig forsvarlig
  - Avvikling
  - Mobilisering

	A	B	C	D	E	F	G
1	Kompetansekartlegging						
2	Tenestestad:						
3	Avdeling:						
4	Utfylt av:						
5							
6	Nr.	Formelle krav	Heimel (lov, forskrift)	Tilgjengeleg kompetanse	Tiltak	Ansvarleg	Tidsfrist
7	1						
8	2						
9	3						
10	4						
11	5						
12	6						
13	7						
14	8						
15	9						
16	10						
17	11						
18	12						
19	13						
20	14						
21	15						
22	16						
23	17						
24	18						
25	19						
26	20						
27	21						
28	22						
29							
30							

	A	B	C	D	E	F	G
1	Kompetansekartlegging						
2	Tenestestad:						
3	Avdeling:						
4	Utfylt av:						
5							
6	Nr.	Naudsynt kompetanse i høve til krav om fagleg forsvarleg	Heimel (lov, forskrift)	Tilgjengeleg kompetanse	Tiltak	Ansvarleg	Tidsfrist
7	1						
8	2						
9	3						
10	4						
11	5						
12	6						
13	7						
14	8						
15	9						
16	10						
17	11						
18	12						
19	13						
20	14						
21	15						
22	16						
23	17						
24	18						
25	19						
26	20						
27	21						
28	22						
29							



# Spørreskjema

- Ut til alle tilsette på eininga
- Basert på målebatteri
- Kvalitetssikra av Linda Lai
- Leiar må anslå kor eininga ligg



# Fem indikatorer på opplevd kompetansemobilisering

Hvor enig er du i utsagnene under:

	Svært uenig	Delvis uenig	Hverken uenig eller enig	Delvis enig	Svært enig
Jeg får brukt mine kunnskaper, evner og ferdigheter i min nåværende jobb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg blir tildelt oppgaver som jeg er spesielt god til.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er samsvar mellom de kravene jobben stiller og min kompetanse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får utnyttet min kompetanse i forhold til de forventningene jeg hadde da jeg tok jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får brukt kompetansen jeg har tilegnet meg relativt kort tid etter endt opplæring.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*(Norsk versjon av målebatteri fra IJTD-artikkel, Linda Lai 2011)*



**\*1. Hvor enig er du i utsagnene under:**

	Svært uenig	Delvis uenig	Hverken uenig eller enig	Delvis enig	Svært enig
Jeg får brukt mine kunnskaper, evner og ferdigheter i min nåværende jobb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg blir tildelt oppgaver som jeg er spesielt god til.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er samsvar mellom kravene jobben stiller og min kompetanse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får utnyttet min kompetanse i forhold til de forventningene jeg hadde da jeg tok jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forr.

Neste

Drevet av SurveyMonkey

[Opprett din egen gratis nettbaserte spørreundersøkelse nå!](#)



# Registrering av eigen kompetanse

- Bruk av Visma HRM (CV-database)-hjelp til skreddarsøm
- Både formell og uformell kompetanse





# Analyse av kompetansebehov

- Basert på
  - Excel-arket
  - Spørreskjema
  - CV-databasen



# Prioritering av kompetansebehov

- Djupdykk og klare prioriteringar
  - Det "viktigaste" fyrst
- Fordelen med å gjere dette saman:
  - Me får samanlikna "like" einingar
  - Me får testa faglege vurderingar





# Oppsummering

- Eit notat for kvar eining. Notatet gjer føringar for:
  - Kortsiktige tiltak
  - Langsiktige strategiar





# Informasjon

- Tilsette skal få informasjon om resultat
- Utan informasjon, ingen prosess



## KOMPETANSEANALYSE RESULTAT FRÅ HAGATOPPEN

KOMPETANSEANALYSEN SYNER

31. oktober 2013

### Hovudfunn

Basert på den analyse som er foretatt har ein fylgjande hovudfunn for Hagatoppen barnehage:

- A
- B
- C

### Kortsiktige tiltak

- A
- B
- C

### Ting til strategisk kompetanseplan

- A
- B
- C





# Strategisk kompetanseplan

- Hovudmål for det overordna prosjektet
  - Skal utarbeidast i 2014
  - Implementerast i 2015
- TTT- gjennomføre kompetanseanalysen på ca. 50 einingar





# Alltid undervegs....



## Verktøyet skal:

- Bidra til at kartleggjinga er enkel å gjennomføre
- Gi god oversikt og grunnlag for analyse
- Opplevast nyttig
- Gi grunnlag for breid dialog om kompetanse og kompetansebehov mellom leder og PTV