

## **Tekst til hele filmen:**

Velkommen til leksjon om kompetansebevisstgjøring. Erlend har dratt dere gjennom bakgrunn, hensikt og noen verktøy, og nå skal vi gå inn i temaene.

Dette er rettet mot enkeltindivider, og dette med kompetansebevisstgjøring er jo litt spesielt nettopp for seniorenene blant oss, meg selv inkludert, det at man etter hvert har fått veldig lang erfaring. Noe av utfordringen med erfaringen er at det ofte blir taus kunnskap, erfaringsbasert kompetanse.

Når vi jobber med arbeidsgivere og ledere, sier vi jo at det er viktig å ha en ressurs- og individorientert personalpolitikk. Og når vi her snakker om ressurser, er det kompetanse, og da er det ekstra viktig å jobbe med kompetansebevisstgjøring, og hvordan få grep på den tause kunnskapen.

Dette er et felt med mange ord og begreper, så vi tror vi må hjelpe dere til å rydde litt. Hva legger vi egentlig i kompetanse som begrep?

Jeg vil gå rett på en definisjon dere antageligvis kjenner, og det er det vi kaller realkompetanse, som er interessant her. Alt man kan fra alt man har gjort i livet, arbeid og studier, men også livserfaring for øvrig. Det er jo de kunnskaper, ferdigheter, men også den du er, evner og egenskaper, og ikke minst dette med holdninger, interesser og motivasjon. Det hjelper ikke å kunne noe hvis man ikke vil bruke det.

Det er interessant med kompetanse at vi kan så mye mer enn vi er klar over, vi er kanskje bevisst 10–15, maks 20 prosent av det vi kan, og det betyr også at kompetansemobilisering i seg selv er minst like viktig, av og til viktigere, enn kompetanseutvikling. Tenk om vi visste hva vi egentlig vet.

Hadde jeg spurt dere om noen av dere har gjort noe dere egentlig ikke kunne en gang, ville svaret vært at ja, det har man gjort, og det er kanskje det man også har lært mest av. Så kompetanse er på mange måter like mye et potensial som noe folk har. Så er det et lite, artig skille mellom kvalifikasjoner og kompetanse.

Nyutdannede har ofte ferske, flotte nye kunnskaper på nye fagfelt og så videre, så de har høye kvalifikasjoner, men det blir ikke kompetanse før man dekker noen behov. Så kompetanse er alltid rettet inn mot behov. Hva er det riktige? Derfor er det litt spennende i et arbeidsliv som endrer seg med både fagfelt, prosesser og måter, at hva det vil si å være kompetent, vil også endre seg, fordi ting er i endring.

Jeg skal dra gjennom en liten modell jeg tror kan være gjenkjennelig for noen og enhver, det at man på ett eller annet tidspunkt i jobben man har, man tilbyr jo hele seg selv og alt det man hadde, og så er det en stilling man har fått, med noen oppgaver, ansvar, leveransekrav og så videre.

Så tar det ikke lang tid før vi blir kjent for noe på jobben. Det er ofte litt mindre enn det vi egentlig jobber med, vi blir ofte kjent for å være flink eller nøyaktig, eller vi må ha med Per, for han er kreativ. Så man får ofte merkelapper på seg og blir kjent for noe som er litt mer presist, men kanskje også litt begrensende i forhold til den totale kompetansen.

Når tida går og vi får erfaring og jobber på, øker kompetansen både bevisst og ubevisst hele tiden. Over tid vil nettopp kompetansebevisstgjøring være viktig for deg selv.

Enkeltmennesker synes det av og til kan være krevende å vite hva man har av kompetanse, så er det også krevende for leder å vite hva den enkelte medarbeider har av kompetanse, når vi knapt nok vet det selv, i hvert fall ikke grundig nok.

Igjen: Her kommer refleksjon inn. Vi sier at alle er på en reise gjennom et liv, og jeg tror vi alle sammen har opplevd å være ubevisst inkompetent. Første dag på en ny jobb er man jo egentlig ubevisst inkompetent: Man vet jo ikke hva man går til, og man bare lurer på om man er flink nok. Det er rart med det.

Tenk også på nye kollegaer på arbeidsplassen din. Man er egentlig ubevisst inkompetent, og de fleste av oss blir slått i bakken når vi kommer inn og skjønner at det var mye jeg ikke forsto. Da blir vi jo bevisst inkompetente. Det jeg vet at jeg ikke kan.

Så går årene, og spesielt i starten av en jobb eller karriere blir vi bevisst kompetente, vi vet hva vi gjør, hva som virker, og så videre, og så jobber vi videre, og da blir vi i veldig stor grad, og på mange områder, ubevisst kompetente. Det er ofte der gullet i den tause kunnskapen ligger. Vi gjør ting, men greier ikke helt å sette ord på hva vi gjør, eller hvorfor det virker.

Tipset til alle i senkarrieren, vi snakker jo om aktivt medarbeiderskap for alle, men også i senkarrieren. Bruk mer tid på deg selv, reflekter mer over egen kompetanse, både i bredde og i spiss. Den sirkelen er mye større enn du tror. Reflekter også rundt interesser og motivasjon, i hvilken retning du kunne tenke deg å enten bruke kompetansen du har eller utvikle den videre.

Det å ha ekstra oppmerksomhet på dine styrker som ligger i skjæringspunktet med det du kan, altså dine sterke sider der, og det du liker å drive på med. Orienter seg alltid inn mot behov. Jeg tror man må gjøre som en deltager sa: Jeg må tenke på meg selv, alle andre er egoister. Men man må gjøre det i en kollektiv setting. Så mitt råd til deg i senkarrieren er å hele tiden tenke behov og bidragsorientering, som Erlend allerede har nevnt. Dette er en måte å gjøre det på.

Reflekter over deg selv, analyser hva du tenker er utfordringer, muligheter, hva dere er gode på, på egen arbeidsplass, hva som ligger og venter av endringer.

Kanskje det er oppgaver som er av typen «haster». Oppgaver kan jo kategoriseres etter om de haster eller ikke, om de er viktige eller ikke, det er alltid noen viktige oppgaver som ikke haster. Hva ønsker du å ta tak i og bidra med?

Selg deg selv inn nedenfra og opp. Kommuniser dine ønsker og behov mtp. organisasjonens behov.

Jeg tror vi alle kunne hatt en CV. En CV er bare en oppsummering av alt vi har gjort, både utdanning og jobberfaring. Børst støv av den, ta den fram, eller skriv den på nytt, og i det hele tatt reflekter litt mer over hva du faktisk har gjort i ulike jobber og roller, og ikke minst om du har andre erfaringer i livet, om du har vært leder i korpset, du har vært fotballtrener for guttungen eller jentungen, du har gjort andre ting som også har gitt deg kompetanse.

For det er uvesentlig om man har fått betalt for kompetansen, eller vektall/studiepoeng, så lenge man faktisk kan den. Så jeg tror det er utrolig mange som har kompetanse på områder de ikke er klar over. Den er nedlastbar, og det å jobbe med og analysere hva slags, kompetanseområder er det du kan identifisere i forhold til din erfaring, uansett hvor det måtte komme fra. Denne er forklart, og så har jeg lyst til å vise dere malen. Man må jo jobbe med den og få opp egne områder, og kanskje kategorisere noen nøkkelbegreper der, og så konkretisere det litt til høyre der.

Vi har lyst til å hjelpe dere litt på vei, og igjen: Dette er basert på virkelige mennesker, folk vi har hjulpet med å bli litt tydeligere på kompetansen sin. Her ser dere en som har gjort mye forskjellig og har mye ledelses- og organiseringserfaring, ikke så mye fra arbeidslivet, men fra frivillig arbeid gjennom mange år, en ordentlig sånn «doer», og her ser dere eksempler på hvordan dette blir beskrevet.

Lang erfaring med å organisere frivillig arbeid, mål, planlegging gjennomføring og evaluering, dyktig til å delegere – dette er ledelse av frivillige, ikke sant, ansvarliggjøre og motivere andre mennesker. Utpreget ryddig, planmessig og strukturert. Dette er et resultat av at vedkommende har jobbet med dette.

Så ser dere service og kundebehandling, analyse- og utredningskompetanse, prosjektledelse og styring. En kompetanse er så mye mer enn fag, det er også knyttet til arbeidsformer og prosesser og forståelse på andre områder. Så dette er en måte å jobbe på.

I dagens arbeidsliv er så klart det å være omstillingsdyktig og ha evne og vilje til endring er en kompetanse i seg selv, men også dette med sosial kompetanse. Her har vi også lyst til å gi dere et verktøy, som Erlend allerede nevnte, en anledning til å reflektere mer over hvem du er i samspill med andre.

Det som er litt flott når det gjelder seniorer i arbeidslivet, er at i snitt viser det seg at den sosiale kompetansen øker med alderen. Og det er kanskje ikke så rart, man har mer livserfaring og har vært med på flere ting. Noen yngre kommer og sier at det er helt krise. Du har vært der før, det er kanskje ikke krise, og du kan være med og vekte og vurdere, og være til stede for andre i en annen livsfase.

Så den sosiale kompetansen øker med alderen, men da er det jo greit å dobbelklikke på den og kanskje bli mer bevisst hva din sosiale kompetanse faktisk er.

En øvelse du kan gjøre uten å ta denne rolletesten, er rett og slett å reflektere over hvem du er i samspill med andre, hva motiverer deg, hva tenker du er dine styrker, hva kan irritere deg, og hva ønsker du selv å bli bedre til? Bare der ligger det masse god refleksjonsmat.

Så kan du dra det videre og laste ned og ta en enkel rolleanalyse, med tanke på hvilke roller du enten får, blir gitt eller tar, i grupper og team. Er du den typiske produsenten? Mål- og resultatorientert, handlekraftig, forventer effektivitet, ikke sant? Det må jo skje ting, så produsenten er viktig.

Er du mer administratoren? Ryddighet, ting skal dokumenteres og arkiveres, vi har saksbehandlingsopplegg, rettsstat og likebehandling hvis vi er i offentlig sektor.

Eller er du integratoren? Du som er ekstra relasjonell og oppmerksom, inviterer andre med. Det er lenge siden du har sagt noe. Feirer suksesser i gruppen. Litt sosialt lim. Det er kjempeviktig i alle arbeidsfellesskap. Er det den typen rolle du tar?

Eller er du entreprenøren? Den litt enten kreative eller kritisk konstruktive? De som er så herlige når de sier: Er det riktig problem vi egentlig diskuterer? Kjempeviktig, spesielt i tidlige faser hvis vi skal gjøre noe sammen.

Igjen: Dette er en type analyse du kan laste ned og jobbe med på egen hånd.

Så vil jeg gi dere et lite tips angående kompetanseutvikling. Vi er jo veldig tilhengere av kompetansemobilisering, og det vil vises her, for veldig mange kommer til oss og ønsker å få litt veiledning på at de muligens må ta et masterprogram til eller noe sånt noe. Så sier vi: Hold an, hold an.

Nummer 1: Kartlegg hva du har av kompetanse allerede, i bredde og i spiss. Bruk mer tid på det.

Trinn 2: Kartlegg hva du faktisk har lyst til, og hva som er behovene, enten i den stillingen du har, andre steder i egen organisasjon, eller sågar utenfor virksomheten hvis du kunne tenke deg å gjøre noe annet, men da må du sette deg mer inn i behovene.

3: Kartlegg gapet. Hva har jeg, hva trenger jeg? Ha en gap-analyse på kompetanse.

Og 4: Hva kan da være aktuelle tiltak?

Vi vet jo at der vi lærer best, er på jobben. Det er jo learning by doing, det er i det daglige arbeidet vi lærer best. Kanskje du kan søke deg til en type oppgaver som nettopp vil gi deg kompetanse på det å gjøre jobben, men også få en type kompetanse.

Av og til kan man lese en bok, se på et webinar, hva som helst kan være tiltak, og så kan det være etter- og videreutdanning, men ikke alltid, og folk velger litt for mye den retningen når de faktisk kunne fått den kompetansen på en enklere og kanskje også mer effektiv måte.

Og 5: Gjennomfør – og bygg mer refleksjon og læring underveis og i etterkant.

Dette var tips til hvordan man tenker rundt egen kompetanseutvikling, vi har vært gjennom elementet kompetansebevisstgjøring, og da ønsker jeg deg lykke til videre i dette kurset.