

## Faktor 4: Bruk av kompetanse

Medarbeidarens oppleving av å få brukt eigen jobbrelevante kompetanse på ein god måte i sin nåverande jobb. (Også kalla kompetansemobilisering). Det å få brukt kompetansen sin på ein god og motiverande måte er viktig for dei aller fleste medarbeidarar. Forsking viser at høg bruk av kompetanse gjev betre motivasjon, innsats, yting, lojalitet til verksemda og eit sterkare ynskje om å bli framfor å slutte.



Illustrasjon: Pia Olsen

Bruk av kompetanse gjev meistringsopplevingar. Dette kan beskytte mot stressrelaterte plager og psykiske lidningar, som igjen betyr mindre fråvær og mindre risiko for å falle ut av arbeidslivet.

Låg bruk av kompetanse på grunn av overkvalifisering, feilkvalifisering eller manglande moglegheiter i arbeidssituasjonen, er sterkt demotiverande for dei aller fleste.

De viktigste faktorene for å oppnå høg bruk av kompetanse er:

- Sjølstende (jobbautonomi)
- Oppgåvemotivasjon (indre motivasjon)
- Rolleklårheit
- Meistringsorientert leiing
- Meistringstru
- Meistringsklima

Døme på påstand (måleindikator):

«Eg får brukt det eg kan (dvs. mine kunnskarar, ferdigheiter og evner) slik eg forventa då eg tok denne jobben»

### Påstandar til refleksjon for leiar og medarbeidar:

God leiing – kva vil du forsterke?		Godt medarbeidarskap – kva vil du forsterke?	
1.	Eg samtalar med alle medarbeidarar for å bli godt kjent med deira kompetanse. Med kompetanse tenkjer eg realkompetanse, ikkje berre formalkompetanse. Realkompetanse rommar evner, kunnskarar, ferdigheiter og haldningar.	1.	Eg fortel om kompetanse eg har som er relevant for min stilling i dag til min leiar. Med kompetanse tenkjer eg realkompetanse, ikkje berre formalkompetanse.
2.	Eg samtalar med alle medarbeidarar for å undersøkje korleis kompetansen kan nyttast til det beste for organisasjonen og medarbeidaren.	2.	Eg kjem med forslag til min leiar på korleis min kompetanse kan nyttast framover til det beste for mi stilling og for verksemda.
3.	Før me gjennomfører organisert opplæring / kompetanseutvikling, samtaler eg med medarbeidarane om korleis kompetansen kan bli brukt i organisasjonen.	3.	Før eg deltar på organisert opplæring / kompetanseutvikling, samtaler eg med min leiar om korleis kompetansen kan bli brukt.

4.	Eg formidlar eit heilskapssyn når det gjeld bruk av kompetanse. Organisasjonen sitt behov for å få løyst oppgåvene og rettferdssyn ift personalgruppa balanserast opp mot kvar einiskild medarbeidars ynskje om å få brukt sin kompetanse.	4.	Eg veg mine ambisjonar om å få brukt eigen kompetanse opp mot organisasjonen sitt samla behov for oppgåveløysing og omsynet til andre kollegaer (heilskapssyn)
5.	eg oppmuntrar medarbeidarane til å gjera kollegaer og samarbeidspartnarar kjent med deira kompetanse og korleis denne (etter avklaring med meg) kan bli brukt til det beste for organisasjonen.	5.	I forståing med leiar informerer eg mine kollegaer og samarbeidspartnarar om min kompetanse og korleis den kan bli brukt.
6.	Eg oppmuntrar mine medarbeidarar til å finne ut meist mogleg om kollegaers kompetanse som er relevant for organisasjonen og å etterspørje denne.	6.	Eg er interessert i kva mine kollegaer har av kompetanse og korleis me kan utnytte den til organisasjonen sitt beste.
7.	Når me drøftar oppgåvefordeling og utvikling av organisasjonen har me alltid med spørsmålet om korleis me kan utnytte den samla kompetansen i organisasjonen på best mogleg måte.	7.	Eg bidreg aktivt når me drøftar fordeling av oppgåver og utvikling av organisasjonen for å sikre at den samla kompetansen i organisasjonen blir brukt best mogleg.