

Faktor 7: Relevant kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling er avgjerande for at medarbeidarane til ein kvar tid skal kunne være best mogleg rusta til å utføre sine oppgåver med høg kvalitet. Den må midlertidig være relevant, altså tilpassa det faktiske behovet

Med kompetanseutvikling meiner ein alle typar læringstiltak, både på arbeidsplassen og utanfor, inkludert rettleiing, kurs, hospitering og studiar, og som er heilt eller delvis betalt av arbeidsgjevar

Kompetanseutviklinga må midlertidig vera godt tilpassa oppgåvene og faktiske behov på jobb, altså vera relevant. Det er difor ikkje det generelle omfanget på kurs og anna som blir målt. Høg skår på relevant kompetanseutvikling bidreg blant anna til høgare oppgåvemotivasjon og meistringstru.



Illustrasjon: Pia Olsen

Døme på påstand i undersøkinga (måleindikator):

«*Opplæringa/kompetanseutviklinga eg får moglegheiter til å delta ved er tilpassa mine oppgåver*»

Påstandar til refleksjon for leiar og medarbeidar:

God leiing – kva vil du forsterke?		Godt medarbeidarskap – kva vil du forsterke?	
1.	Eg samtalar med medarbeidarane om deira opplevde behov for å vidareutvikle kompetanse for å møte nye oppgåver og krav.	1.	Eg samtalar med min leiar om mine behov for å vidareutvikle kompetanse for å møte nye oppgåver og krav.
2.	Eg vektlegg målretta kompetanseutvikling som er godt tilpassa den einskilde medarbeidar og hans/hennar oppgåver og motivasjon for å sikre at tiltaket er relevant og anvendeleg	2.	Eg undersøker kva tilbod og/eller metodar for kompetanseutvikling som vil vera mest relevant for å byggje opp den kompetansen eg treng.
3.	Før me gjennomfører eit kompetanseutviklingstiltak så planlegg me for korleis dan kompetansen skal tass i bruk	3.	Eg samtalar med min leiar om korleis ny kompetanse skal takast i bruk før me byrjar kompetanseutviklinga.
4.	Eg støttar som regel medarbeidaren om han/ho ynskjer kompetanseutvikling med tanke på vidare karriere.	4.	Eg samtalar med min leiar om mine behov for å utvikle kompetanse for å leggje grunnen for vidare karriere.
5.	Eg gjev medarbeidarar utfordringar som støtter deira kompetanseutvikling.	5.	Eg tek imot utfordringar for å utvikle min kompetanse.