

Kompetansekartlegging i avdelings-/klubbstyret

En kompetansekartlegging handler om å få oversikt over ressursene i avdelings-/klubbstyret. En oversikt gjør det lettere å få til aktivitet og engasjere styre-medlemmene i de oppgavene de passer best til.

Formålet med kompetansekartleggingen

Kompetansekartleggingen har to konkrete formål:

1. Avdekke kompetansehull og finne løsninger for å dekke disse, for å utvikle styret.
2. Våge nytt: Å få oversikt over hva man er god på, er mindre god på og hva man mangler, kan utfordre til å tenke nytt og bidra til at tillitsvalgtarbeidet blir mer lystbetont.

Hovedfasene i kartleggingen

Det er tre hovedfaser i en kompetansekartlegging:



Hva skal kompetansen bidra til?

Hva trengs for å løse oppgavene og levere resultatene?

Hva må tilføres av kompetanse?

Fase 1: Klargjøre mål og oppgaver

Her skal dere lage et grunnlag for å drøfte hvilken kompetanse dere som bedrifts-tillitsvalgte trenger for å gjøre en god jobb for medlemmene. Husk at kompetanse ikke har en verdi i seg selv, men må sees i lys av de oppgavene som skal løses – hvilken effekt kompetansen kan gi. Ta derfor utgangspunkt i oppgavene styret har og hvilke behov dere som tillitsvalgt skal dekke for medlemmene på arbeidsplassen og for Forbundet Styrke.

Oppgave	Når?	Hvilke behov skal oppgaven dekke?

Fase 2: Hva finnes av kompetanse i dag?

- Hvilken kompetanse har dere i dag for å utføre de oppgavene styret har?
- Ligger ansvaret på den personen som har best kompetanse for å gjennomføre det? Eller bør flere styremedlemmer utfordres på å ta ansvar for at det dere har av oppgaver blir gjennomført? Hvordan kan alle i styret inkluderes?

Ta en runde rundt bordet, slik at hvert medlem i styret får fortelle. Hva er jeg god på? Hva liker jeg å gjøre? Så kommenterer de øvrige i styret på hva de mener at personen er god på. Det kan være en positiv opplevelse å få andres syn på ens kompetanse.

Oppgave	Hvilken kompetanse har vi for å løse oppgaven?	Ansvar

Fase 3: Avdekke behov for kompetansetilføring

Her kan dere se nærmere på behovet for kompetansetilføring i styret. Tilføring kan skje ved opplæring, men også på andre måter, for eksempel ved at de jobber sammen, man veileder hverandre, man deler erfaringer mv.

Fase 3 bygger på det dere gjorde i fase 1 og 2. Nå kan dere fylle ut følgende i skjemaet:

- Hvilken kompetanse må tilføres i tillegg til det som finnes fra før i styret? Dette skal dere definere som kompetansetiltak.
- Hvordan skal det gjennomføres?
- Når skal tiltaket gjennomføres?
- Hvem skal delta i kompetansetiltaket?

Denne oppgaven forplikter de enkelte styremedlemmene til å ta ansvar for styrets utvikling. Samtidig kan konkrete kompetansetiltak inspirere den enkelte til å lære seg noe nytt.

Oppgave	Kompetansetiltak	Hvordan?	Når?	Hvem?