

Kompetanse-element	I form av	Hvordan tilegner man seg det?	Hvordan kan bedriften støtte utvikling av dette?	Eksempler
Kunnskap	Å ha teoretisk viten	Teoretisk basis utdanning	Tilrettelegge for at ansatte kan ta utdannelsesløp mens i arbeid, eller med permisjon fra bedriften	Industrimaster ved University of Southern Norway (USN – Kongsberg)
		Etter- og videreutdanning	Tilrettelegge for at enkeltpersoner eller grupper kan ta moduler som gir etter- og videreutdanning	Bransjeprogrammet med moduler som gir teknisk fagskole eller poeng til bachelorgrad
		Kurs	Interne kurs	Internt HMS kurs
			Eksterne kurs	Sertifisert opplæring som truckførerkurs, krankurs
		Arbeidserfaring	Opplæring i prosesser, standarder og arbeidsoperasjoner	Prosesskurs for operatører koblet med veiledet praktisk utføring
Læring gjennom andre	Utføre oppgaver under veiledning av mer erfarne kolleger	Fadder på skiftet Mentorprogram for nye ledere		
Forståelse	Å sette kunnskap inn i en sammenheng, en prosess	Arbeidserfaring	Jobbrotasjon	Involverende strategiprosesser der alle skjønner sitt bidrag til bedriftens strategi og forretningsplan
		Eksperimentering, prøve ut nye løsninger	Incentiver knyttet til innovasjoner	Innovasjonsdager i bedriften Interne forbedringspriser
		Læring samme med andre	Organiserte forbedringsgrupper Tydelige rolleforventninger	Forbedringsdager, «Kaizen bliz»
Ferdigheter (å kunne utføre en arbeidsoperasjon)	Kognitive og praktiske ferdigheter (tallforståelse, lese og språkferdigheter, analysere, problemløsning, kritisk tenkning, anvende digitale hjelpemidler, utføre praktiske oppgaver)	Arbeidserfaring	Tilbakemeldinger på jobbservasjoner utført av mer erfarne kollega, tilbakemelding på teoriforståelse gjennom quiz-er knyttet til teoriundervisning, delta i strukturert problemløsning	Hydros team performance system hvor den enkelte operatør får automatisert tilbakemelding på presisjonen i kranoperasjonen
	Sosial ferdigheter (kunne samarbeide i team, kunne kommunisere, håndtere konflikter)	Samspilltrening, tilbakemelding på egen samarbeidsprofil	Teamsamlinger, coaching, 360 tilbakemelding til ledere, medarbeidersamtaler, tester	Diversity icebreaker, organisert coaching av driftsmøter
	Emosjonelle ferdigheter (utholdenhet, selvdisciplin, motivasjon, åpenhet)	Egentrening Tilbakemeldinger	Coachingsamtaler, medarbeidersamtaler	Trene på hvordan ledere kan støtte gjennom motiverende ledelse
Holdninger		Bli gitt tillit, empowerment, konsekvenser av egen atferd	Tydeliggjøre ansvar og oppgaver, ta ansvar for resultater av de oppgaver man skal utføre, ledere som tydelige rollemodeller	Bedriftens strategi- og forretningsplanprosess involverer hele organisasjonen og kommuniseres bredt
Verdier		Refleksjon, tilbakemeldinger	Medarbeidersamtaler, medarbeiderundersøkelser, tydeliggjøre bedriftskultur, bruke i intern og ekstern kommunikasjon	Ta med refleksjoner rundt bedriftens verdier i utviklingsprogrammer, lærlingeprogrammer

Kilde: Hydro Aluminium