

Innhold

| | |
|--|----|
| Kapittel 1 | |
| Hva er strategisk kompetanseledelse? | 11 |
| Innledning | 11 |
| Strategisk kompetanseledelse som prosess | 14 |
| Perspektiv og begreper | 20 |
| Oversikt over bokens tilnærming og oppbygging | 25 |
| | |
| Del I | |
| Kompetanseplanlegging | 27 |
| | |
| Kapittel 2 | |
| Fra overordnede mål og strategier til kompetansestrategi | 29 |
| Innledning | 29 |
| Strategi som utgangspunkt | 29 |
| Personalfunksjonens rolle | 32 |
| Kommunisering av strategi | 33 |
| Koblinger mellom strategi og kompetanse | 34 |
| Kjernekompetanse | 34 |
| Generisk strategi og kompetanse | 36 |
| Livssyklusstrategier og kompetanse | 38 |
| Markedstype, strategi og kompetanse | 39 |
| Ulike typer kompetansestrategi | 41 |
| | |
| Kapittel 3 | |
| Hva er kompetanse? Kompetanse som begrep og fenomen | 45 |
| Innledning | 45 |
| Definering av kompetansebegrepet | 45 |
| Kompetansekomponeenter | 46 |
| Kompetanse og inkompetanse | 52 |
| Ulike kompetanseformer | 53 |
| Basis kompetanse versus spisskompetanse | 58 |
| Kompetanse som ressurs | 59 |
| Kjernekompetanse | 65 |
| Avslutning | 66 |
| | |
| Kapittel 4 | |
| Kompetanseanalyse: aktiviteter og tilnærminger | 67 |
| Innledning | 67 |
| Hovedaktiviteter | 68 |

| | |
|--|-----|
| Kravanalyse | 69 |
| Analyse av kompetansekapital og kompetansebehov | 78 |
| Avslutning | 80 |
| Del II | |
| Kompetansetiltak | 81 |
| Kapittel 5 | |
| Kompetanseanskaffelse gjennom rekruttering | 83 |
| Innledning | 83 |
| Rekrutteringsprosessen | 84 |
| Jobbanalysen | 87 |
| Utvalgsmetoder | 89 |
| Metodenes validitet | 93 |
| Nytte/kostnads-analyser | 98 |
| Krav til tester | 105 |
| Jobbintervjuet | 111 |
| Oppsummering og avslutning | 114 |
| Kapittel 6 | |
| Læring og kompetanseutvikling | 117 |
| Innledning | 117 |
| Begrepet læring | 118 |
| Grunnleggende former for læring | 120 |
| Ulike læringsmetoder i arbeidslivet | 123 |
| Faktorer som påvirker læring | 131 |
| Læringsprinsipper | 133 |
| Sammenstilling av ulike læringsmetoder | 139 |
| Interne versus eksterne tiltak | 148 |
| Avslutning | 151 |
| Kapittel 7 | |
| Kompetansemobilisering | 153 |
| Innledning | 153 |
| Avslutning | 179 |
| Del III | |
| Evaluering og oppfølging | 181 |
| Kapittel 8 | |
| Evaluering av kompetansetiltak: Ulike tilnærminger | 183 |
| Innledning | 183 |
| Ulike formål med evaluering | 184 |
| Ulike evalueringsfokus | 186 |
| Avslutning | 190 |

| | |
|---|-----|
| Kapittel 9 | |
| Evaluering av kompetanseutvikling | 191 |
| Innledning | 191 |
| Sammenstilling | 196 |
| Avslutning | 201 |
| Kapittel 10 | |
| Måling av tiltakseffekter: Ulike undersøkelsesopplegg | 203 |
| Innledning | 203 |
| Feilkilder ved vurdering av kausalitet | 204 |
| Krav til kausale slutninger | 207 |
| Eksperimentelle design | 209 |
| Holdbarheten av kausale slutninger | 212 |
| Design som gir svakt grunnlag for kausale slutninger | 217 |
| Design som gir bedre grunnlag for kausale slutninger | 219 |
| Avslutning | 224 |
| Kapittel 11 | |
| Nytte/kostnads-analyse av kompetansetiltak | 227 |
| Innledning | 227 |
| Begrepsavklaringer | 229 |
| NKA – en overordnet modell | 230 |
| Ulike NKA-modeller | 235 |
| Avslutning | 251 |
| Litteraturliste | 255 |
| Om forfatteren | 273 |
| Gjesteforfattere | 273 |
| Stikkord | 275 |