

MIRA-rammeverket

Hvorfor kompetanse trenger et felles språk — og hvordan det oversettes til konkret arbeid

Få overordnede kompetanser — mange uttrykk. Kartet skal være lite nok til å huskes, sterkt nok til å styre, og fleksibelt nok til å oversettes.

1. Problemet: for mange ord om kompetanse

I arbeidslivet bruker vi mange ord om mennesker og kompetanse: samarbeidsdyktig, pålitelig, fleksibel, løsningsorientert, strukturert, faglig dyktig, initiativrik. Ordene er ikke gale. Problemet er at de brukes litt forskjellig av alle som bruker dem.

I tillegg blander vi sammen tre helt ulike ting:

- hvordan en person er — personlige preferanser og egenskaper
- hva personen har lært — utdanning, kurs, formell dokumentasjon
- hva personen faktisk kan gjøre i arbeid — kompetanse i bruk

Når disse tre glir over i hverandre, blir kompetansesamtaler upresise. To ledere kan si «god på samarbeid» om samme person og mene helt forskjellige ting. Og vi kan uten å merke det vurdere personlighet når vi tror vi vurderer kompetanse.

Sagt helt enkelt: MIRA gir oss et felles språk for hva mennesker kan — og en måte å oversette dette språket til det de faktisk gjør i arbeid.

2. Hvorfor ikke bare lage en lang liste?

Den nærliggende løsningen er å beskrive mer. Hvis hver bransje, bedrift og stilling beskriver kompetanse på sin egen måte, får vi fort svært mange begreper. Da kan samme kompetanse få flere navn, og ulike kompetanser bli så like at forskjellen forsvinner.

For mange kompetanser gir	Få overordnede kompetanser gir
Overlapp mellom begreper	Gjenkjennelig språk
Uklare vurderinger	Enklere progresjon
Vanskeligere læringsdesign	Bedre sammenlikning
Mindre felles språk	Tydeligere prioritering

For mange kompetanser gir	Få overordnede kompetanser gir
Svakere kobling til stillinger	Plass til kontekst

Når alt blir en kompetanse, mister kompetansebegrepet styringskraft. Rammeverket skal hjelpe oss å forstå mønstre, ikke navngi hver enkelt handling. Derfor bygger MIRA på et enkelt prinsipp: få overordnede kompetanser — mange uttrykk.

3. Hvorfor ikke bare beskrive oppgavene — eller bare de generelle begrepene?

Man kunne tenke: trenger vi kompetansene i det hele tatt? Kan vi ikke bare liste arbeidsoppgavene? Problemet er at oppgaver varierer enormt. Beskriver vi bare oppgaver, blir det umulig å se hva som går igjen på tvers. To mennesker kan gjøre helt forskjellige oppgaver og likevel bruke den samme kompetansen: en barnehagemedarbeider og en industriarbeider viser begge ansvarlighet, samarbeid, problemløsning og læringsevne.

Det motsatte fungerer heller ikke. Sier vi bare «samarbeid», «ansvarlighet», «kommunikasjon» og «problemløsning», blir det uklart hva vi egentlig mener. Hva betyr godt samarbeid akkurat her? Hvordan ser ansvarlighet ut i denne rollen? Hva skal personen faktisk gjøre?

Derfor trenger vi begge deler: det generelle for å kunne gjenkjenne og sammenligne, og det konkrete for å kunne lære, gjøre og vurdere. MIRA bygger på at den generiske beskrivelsen skal være tydelig nok til å gi retning, men åpen nok til å tåle forskjellige arbeidskontekster.

4. Tenk på MIRA som et kart

Et kart viser ikke hvert tre, hver stein og hvert fotspor. Det viser de viktigste strukturene, slik at vi kan orientere oss. Slik fungerer også MIRA.

- De overordnede kompetansene er kartet.
- Arbeidsplassen er terrenget.
- Det personen faktisk gjør, er fotsporene.

Kartet gir oss oversikt. Terrenget gir kompetansen mening. Fotsporene viser hvordan kompetansen kommer til uttrykk. Forvirringen i kompetansefeltet oppstår nesten alltid fordi disse tre lagene blandes sammen i én setning.

FIGUR 06

Kart, terreng, fotspor

Tre lag som holder felles språk og lokal virkelighet fra hverandre.



Figur 1: De tre lagene. Kartet er stabilt, terrenget varierer, fotsporene er det vi kan observere.

5. Tre hovedområder

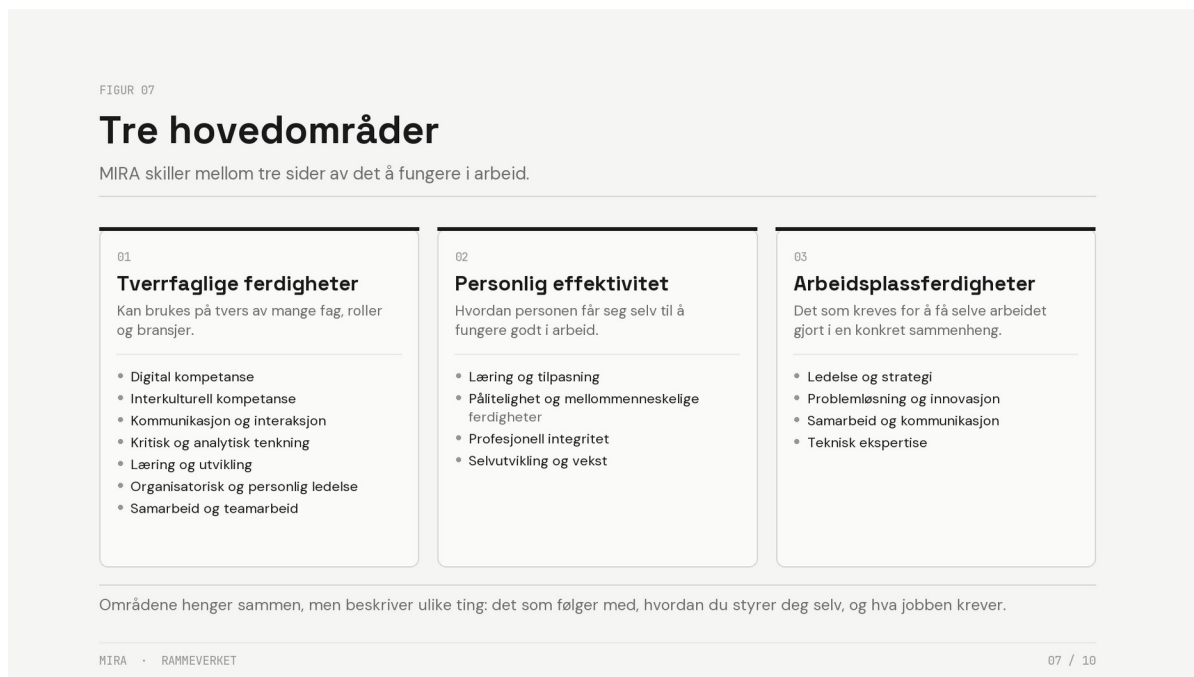
MIRA skiller mellom tre hovedområder. De henger sammen, men beskriver ulike sider av det å fungere i arbeidslivet.

Område	Hva det beskriver	Innhold
Tverrfaglige ferdigheter	Ferdigheter som kan brukes på tvers av mange fag, roller og bransjer.	Digital kompetanse · interkulturell kompetanse · kommunikasjon og interaksjon · kritisk og analytisk tenkning · læring og utvikling · organisatorisk og personlig ledelse · samarbeid og teamarbeid
Personlig effektivitet	Hvordan personen får seg selv til å fungere godt i arbeid.	Læring og tilpasning · pålitelighet og mellommenneskelige ferdigheter · profesjonell integritet · selvutvikling og vekst
Arbeidsplassferdighet er	Ferdigheter som brukes for å utføre arbeidet i en konkret profesjonell sammenheng.	Ledelse og strategi · problemløsning og innovasjon · samarbeid og kommunikasjon · teknisk ekspertise — og videre ned til de konkrete ferdighetene den enkelte jobben krever

Tverrfaglige ferdigheter er det vi tar med oss på tvers av ulike arbeids- og læringssituasjoner. En person trenger kommunikasjon både i helse, industri, skole, kontor og service — men hvordan god kommunikasjon ser ut, varierer fra sted til sted.

Personlig effektivitet handler om hvordan vi styrer og regulerer oss selv i arbeid. Det viktige poenget er at dette er utviklingsbart. Jeg kan ha bestemte personlige preferanser og samtidig lære strategier som gjør at jeg fungerer godt i arbeidslivet. Dette er nettopp skillet mellom personlighet og kompetanse.

Arbeidsplassferdigheter er det som kreves for å få selve arbeidet gjort. Dette området kan være tett knyttet til faglige ferdigheter, metodikk og teknologi innen et yrke — og det er også her de mest verktøy- og fagspesifikke ferdighetene hører hjemme.



Figur 2: De tre hovedområdene med sine underkategorier.

6. Én kompetanse kan se helt forskjellig ut

Ta kompetansen samarbeid. Kjernen er den samme overalt: å bidra konstruktivt sammen med andre for å løse oppgaver og nå felles mål. Uttrykket er ikke det samme:

- Barnehage: dele observasjoner, koordinere aktiviteter og støtte kollegaer.
- Industri: koordinere arbeidsoperasjoner, kommunisere om risiko og sikre gode overleveringer.
- Kontorarbeid: dele informasjon, avklare ansvar og koordinere leveranser.

Kjernen er stabil. Uttrykket er kontekstuel. Det er derfor MIRA ikke beskriver hver enkelt arbeidsoppgave som en egen kompetanse — da ville rammeverket vokst i takt med arbeidslivets variasjon og mistet all sammenlignbarhet.

FIGUR 08

Én kompetanse, tre kontekster

Kjernen er stabil. Uttrykket er kontekstuell.



Derfor gjør ikke MIRA hver arbeidsoppgave til en egen kompetanse — samme kjerne viser seg ulikt.

MIRA · RAMMEVERKET

08 / 10

Figur 3: Samme kjerne, tre uttrykk. Kompetansen gjenkjennes på tvers, men vurderes lokalt.

7. Anatomien i en generisk kompetansebeskrivelse

For at dette skal fungere i praksis, må de generiske beskrivelsene ha en fast form. Den skal være presis nok til å gi retning, men åpen nok til å tåle ulike kontekster.

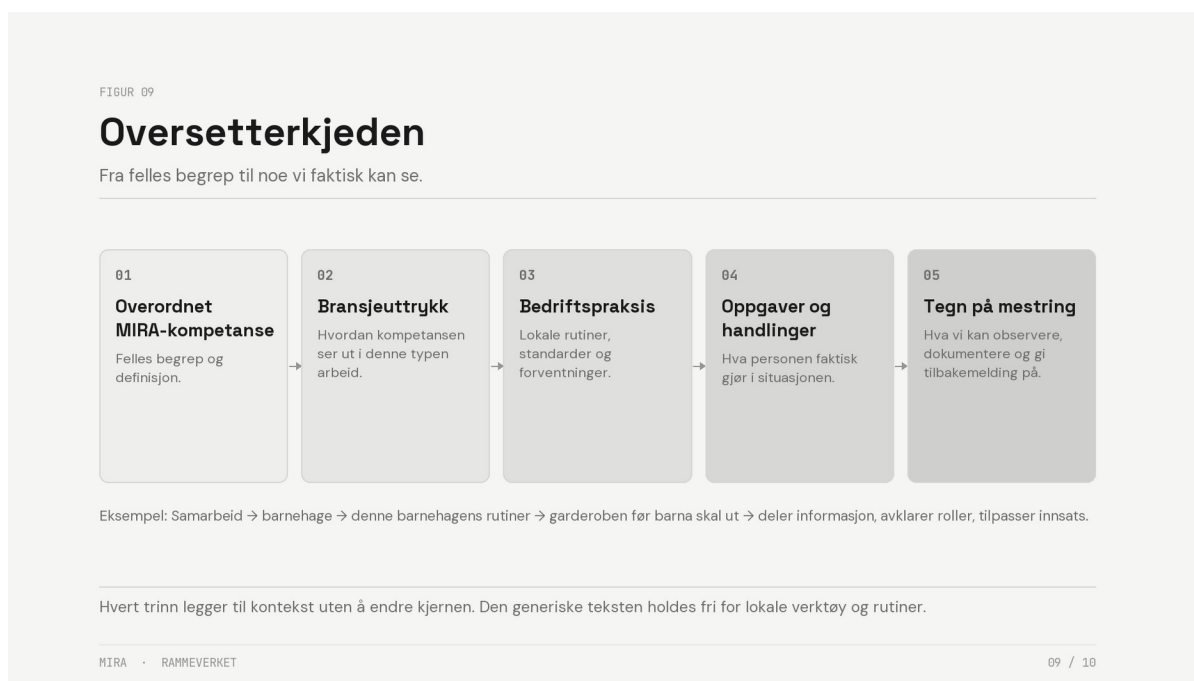
Element	Hva det svarer på
Kjerne	Hva kompetansen handler om på tvers av bransjer
Formål	Hvorfor kompetansen er viktig i arbeid og læring
Kjennetegn	Hva som typisk viser at kompetansen er i bruk
Progresjon	Hvordan kompetansen utvikles fra grunnleggende til avansert nivå
Kontekstspørsmål	Hva som må avklares før den kan vurderes lokalt

Like viktig er det som ikke skal stå der. Den generiske teksten skal ikke inneholde bransjespesifikke rutiner, verktøy eller stillingskrav. Det kommer i neste lag — de spesifikke ferdighetene.

8. Oversetterkjeden: fra kompetanse til konkret arbeid

MIRA fungerer som en oversetterkjede fra felles språk til konkret praksis. Fem trinn, der hvert trinn legger til kontekst uten å endre kjernen.

1. Overordnet MIRA-kompetanse — felles begrep og definisjon.
2. Bransjeuttrykk — hvordan kompetansen ser ut i en type arbeid.
3. Bedriftspraksis — lokale rutiner, standarder og forventninger.
4. Oppgaver og handlinger — hva personen faktisk gjør i arbeidssituasjonen.
5. Tegn på mestring — hva vi kan observere, dokumentere og gi tilbakemelding på.



Figur 4: Oversetterkjeden i fem trinn.

Et konkret eksempel: samarbeid i barnehage

Overordnet kompetanse	Konkret praksis
Samarbeid: å bidra konstruktivt sammen med andre for å løse oppgaver og nå felles mål. Bransje: barnehage. Arbeidssituasjon: garderoben før barna skal ut.	Medarbeideren deler nødvendig informasjon, avklarer hvem som gjør hva, hjelper kolleger ved behov og tilpasser egen innsats til situasjonen.

Nå har vi gått fra et generelt begrep til noe vi faktisk kan se. Det er hele poenget med kjeden: den generiske definisjonen kan ikke observeres, men den siste kolonnen kan.

Samme logikk gjelder stillinger. En stilling bør forstås ut fra oppgavene den faktisk består av, og kan likevel kobles til en generisk stillingsfamilie. Stillinger bygges nedenfra, mens sammenlignbarheten kommer ovenfra. Det er dette som løser spenningen mellom det lokale og det generiske.

9. Progresjon: de seks MIRA-nivåene

Kompetanse er ikke av eller på. MIRA definerer seks nivåer som beskriver progresjonen innenfor autonomi, ansvar og kompleksitet. Hver kompetanse har sin egen stige på seks trinn; under ser du de generelle beskrivelsene av nivåene.

Nivå	EQF	Autonomi	Ansvar	Kompleksitet
1 Grunnleggende forståelse	2	Veiledet	Egen oppgave	Kjent
2 Utviklede ferdigheter	3	Innenfor rammer	Eget arbeid	Noe variert
3 Kompetanse	4-5	Selvstendig	Felles resultat	Sammensatt
4 Avansert ekspertise	6	Utviklende	Utvikling og kvalitet	Komplekst
5 Lederskap og strategi	7	Retningsgivende	Strategisk område	Strategisk komplekst
6 Visjonær ledelse	8	Nyskapende	Systemisk utvikling	Nytt og systemisk

Det interessante er at nivåene ikke bare betyr «stadig flinkere». Det skjer tre parallelle bevegelser:

Autonomi	Ansvar	Kompleksitet
Veiledet → innenfor rammer → selvstendig → utviklende → retningsgivende → nyskapende	Egen oppgave → eget arbeid → felles resultat → utvikling og kvalitet → strategisk område → systemisk utvikling	Kjent → noe variert → sammensatt → komplekst → strategisk komplekst → nytt og systemisk

FIGUR 05

Tre parallelle bevegelser

Å stige gjennom nivåene er ikke bare «å bli bedre» — tre ting endrer seg samtidig.



De samme seks nivåene, lest på tre måter. Et nivå er en kombinasjon av alle tre — ikke en poengsum.

MIRA · DYBDEAKSEN

05 / 06

Figur 5: De tre parallelle bevegelsene gjennom nivå 1 til 6.

De seks MIRA-nivåene er koblet mot EQF, den europeiske kvalifikasjonsrammen, som har åtte nivåer: MIRA 1 mot EQF 2, MIRA 2 mot EQF 3, MIRA 3 mot EQF 4–5, MIRA 4 mot EQF 6, MIRA 5 mot EQF 7 og MIRA 6 mot EQF 8. Organisasjonen kan selv velge om den vil bruke MIRA eller EQF som referanse — beskrivelsene er de samme, bare med ulik skala utenpå.

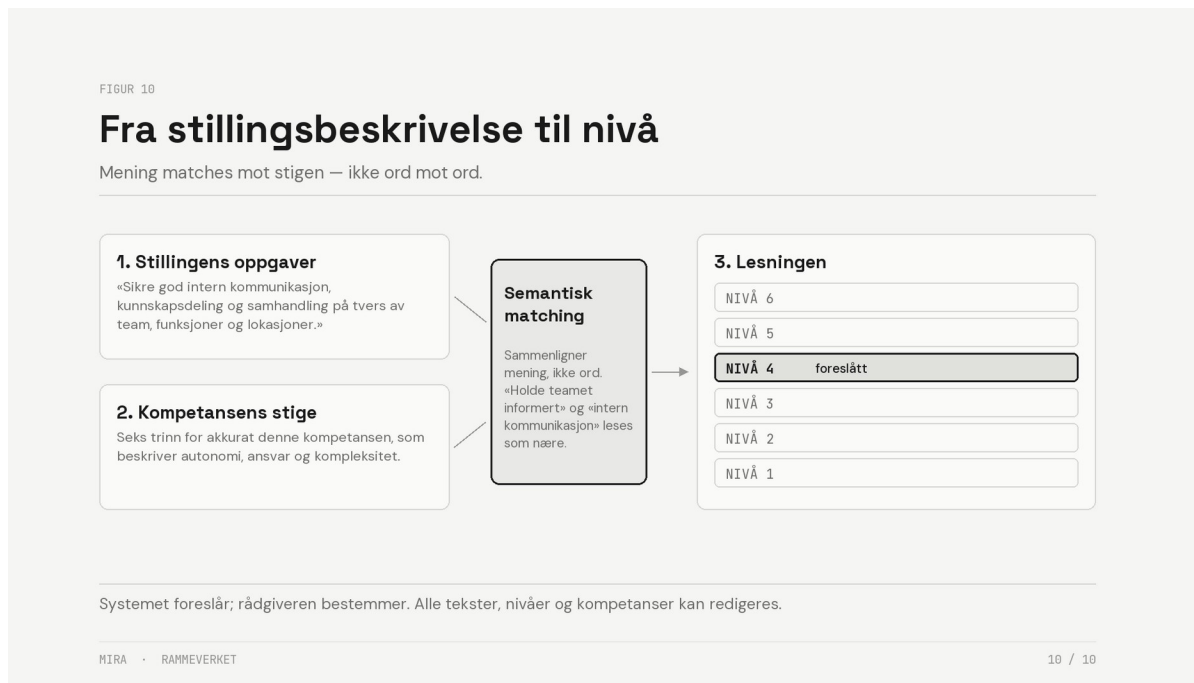
10. Hvorfor dette kan gjøres teknisk: semantisk matching

Et rammeverk med få, godt beskrevne kompetanser og seks tydelige trinn er ikke bare pedagogisk ryddig — det er også maskinlesbart. Det er derfor kompetanseforslag kan automatiseres uten å bli mekaniske.

Utvelgelsen skjer i fire hovedsteg:

1. Stillingsbeskrivelsen er klar. Beskrivelse, arbeidsfunksjoner og arbeidsoppgaver er ferdigstilt og godkjent som datagrunnlag. Først da låses forslagene opp.
2. Semantisk matching. Motoren sammenligner mening, ikke ord. «Holde teamet informert» og «intern kommunikasjon» regnes som nære selv uten felles ord.
3. Valg av kompetanse og nivå. Alle kompetanser rangeres per område; de fem øverste per område velges, maksimalt to per underkategori. Deretter velges nivå per kompetanse og nivåbeskrivelsene genereres.
4. Du velger og lagrer. Forslagene vises gruppert per område med nivå og nivåbeskrivelse — og det er konsulenten eller HR-rådgiveren som kvalitetssikrer, redigerer og legger til.

Nivåforslaget leses av tre elementer side om side — ikke som et gjennomsnitt, men som en tolkning slik en erfaren HR-rådgiver ville gjort den: stillingens oppgaver, kompetansens stige, og lesningen av hvilket trinn stillingen faktisk beskriver. Forslaget viser også hvilke oppgaver det bygger på, så du ser hvorfor det landet på trinn 4 og ikke 3 eller 5.



Figur 6: Fra stillingsbeskrivelse til nivå. Systemet foreslår, mennesket bestemmer.

Systemet foreslår	Du bestemmer
Hvilke kompetanser som passer	Om kompetansen skal inn i profilen
Hvilket trinn stillingen ser ut til å kreve	Nivået, i samme nedtrekksmeny som før
Én setning om hva som forventes i praksis	Setningen, i samme redigerbare felt
Hvilke oppgaver forslaget bygger på	«Hvorfor viktig», med eller uten hjelp

11. Det viktigste poenget

MIRA skal hjelpe oss å holde flere ting sammen samtidig:

- Et felles språk, slik at kompetanse kan gjenkjennes på tvers.
- Kontekst, slik at kompetansen får mening i den faktiske jobben.
- Konkrete ferdigheter og handlinger, slik at kompetansen kan læres og observeres.
- Et skille mellom personlige egenskaper og kompetanse, slik at vi ikke forveksler hvordan noen er med hva de kan lære og mestre.

Derfor skal MIRA være lite nok til å huskes, sterkt nok til å styre, og fleksibelt nok til å oversettes.

12. Neste dokument: overførbarhet og nivå

Dette dokumentet forklarer hva MIRA er og hvorfor få overordnede kompetanser fungerer. Det andre dokumentet i serien, «Overførbarhetsaksen» (v5), tar for seg hvordan en enkelt ferdighet plasseres: hvor bredt den gjelder (0–100) og hvor dypt den sitter (nivå 1–6). Sammen gir de to dokumentene både strukturen og lesemåten.