

Overførbarhetsaksen

En pedagogisk modell for overførbarhet: hvor bredt en ferdighet holder verdi på tvers av roller og kontekster

Teknisk og generisk er nyttige kategorier, men de utgjør ikke et rent binært skille. MIRA behandler derfor overførbarhet som en egen kontinuerlig egenskap ved en ferdighet: hvor bredt den holder verdi på tvers av roller og kontekster.

Dette er dokument 2 av 2. Dokument 1, «MIRA-rammeverket», beskriver selve rammeverket: hovedområdene, hvordan én kompetanse beskrives generisk, oversetterkjeden fra stillingsbeskrivelse til nivå, og de seks nivåene. Til sammen holder de to dokumentene tre spørsmål fra hverandre. HVA: hva er ferdigheten? Besvares av MIRAs kompetansestruktur og beskrivelser, i dokument 1. BREDDE: hvor overførbar er den? Besvares av overførbarhetsaksen, 0–100. DYBDE: hvor dypt sitter den? Besvares av MIRA-nivå 1–6 og koblingen til EQF. Dette dokumentet handler om bredde og dybde.

DEL 1

1. Det de to kategoriene ikke svarer på

De fleste kompetansemodeller grupperer ferdigheter som tekniske eller generiske. Kategoriene er nyttige og godt etablerte. Det de ikke forteller, er hvor bredt en ferdighet kan brukes. En teknisk ferdighet kan være svært overførbar, og en ferdighet alle kaller generisk kan være tett bundet til én kontekst. Det er derfor diskusjonen så ofte ender i definisjonskrangel istedenfor i felles forståelse: kategoriene blir stilt et spørsmål de aldri var laget for å svare på.

Problemet forsterkes av at de samme gruppene har mange navn, og at navnene bærer ulike underforståtte betydninger:

Gruppe	Vanlige navn	Underforstått betydning
Venstre side	Teknisk, spesifikk, fagspesifikk, hard skill	Krever opplæring, knyttet til verktøy eller fag
Høyre side	Generisk, overførbar, arbeidsplassferdighet, soft skill	Kan brukes overalt, uavhengig av rolle

Når to personer bruker ulike ord om samme sak, eller samme ord om ulike saker, blir kompetansesamtalen upresis. Og grensen mellom gruppene er en beslutning mer enn en observasjon — nyttig for å sortere, men ikke et mål på noe.

2. Løsningen: én akse fra 0 til 100

Ved siden av kategoriene legger vi én sammenhengende akse, og den måler bare én ting: bredde. Ytterst til venstre står ferdigheter der verdien er bundet til én kontekst — lav overførbarhet, sterk kontekstavhengighet. Ytterst til høyre står ferdigheter som holder betydelig verdi på tvers av roller, fagområder og kontekster — høy overførbarhet. Alt annet ligger et sted mellom. Aksen er ikke en omdøpt teknisk/generisk-skala: teknisk og generisk er typiske assosiasjoner til de to endene, ikke definisjonen av dem.

Aksen deles i fire soner. Sonene er lesehjelp, ikke skarpe kategorier — overgangene er glidende:

Sone	Navn	Kjennetegn
0–25	Verktøyspesifikk	Bundet til ett verktøy, én maskin, ett system eller én prosedyre. Verdien forsvinner når verktøyet byttes ut.
25–50	Fagspesifikk	Brukes bredt innenfor ett fagfelt, men gir lite utenfor det. Følger faget, ikke arbeidsgiveren.
50–75	Bredt anvendbar	Nyttig på tvers av flere fag og roller, men må

Sone	Navn	Kjennetegn
		tilpasses konteksten.
75–100	Universell	Verdifull i nesten alle roller. Tas med uendret fra jobb til jobb, gjennom hele yrkeslivet.

Med denne modellen slutter vi å spørre hvilken bås en ferdighet hører i, og begynner å si hvor den ligger: «denne ferdigheten holder verdi i få kontekster», eller «denne bærer nesten overalt». Kategorien beskriver fortsatt ferdigheten; aksene sier hvor langt verdien rekker.



Figur 1: Overførbarhetsaksen. Sonene er lesehjelp, ikke grenser — aksene måler kun bredde.

3. Testspørsmålet

Plasseringen bestemmes av ett spørsmål:

«Hvor mange andre roller og kontekster ville denne ferdigheten holde betydelig verdi i, uten å måtte læres på nytt?»

Et andre spørsmål skjerper svaret: hvor mye tilpasning til ny kontekst ville kreves? Lite eller ingen skyver ferdigheten mot høyre; betydelig remlæring trekker den mot venstre. Nesten ingen andre kontekster: langt til venstre. Nesten alle kontekster: langt til høyre. I et møte holder kortformen — «hvor langt bærer denne ferdigheten?» — og to personer som vurderer samme ferdighet lander vanligvis nær hverandre.

Tre støttespørsmål når svaret er uklart:

- Overlever ferdigheten at verktøyet eller systemet byttes ut?
- Er den nyttig i en annen bransje enn din egen?
- Måtte du lære den på nytt hvis du skiftet fag?

4. Granularitet: presisjonsnivået avgjør om tallet betyr noe

En overførbarhetsscore betyr bare noe når ferdigheten er beskrevet på et passende presisjonsnivå. «Regneark», «KI», «kommunikasjon» og «prosjektstyring» er betegnelser, ikke ferdigheter: hver av dem dekker praksiser der verdien rekker svært ulikt langt.

Grunnleggende regnearkbruk holder verdi i nesten alle kontorroller og ligger rundt 70. Avansert regnearkmodellering er bundet til bestemte analytiske kontekster og ligger rundt 45. Begge er «regneark». Skårer man betegnelsen, får man et tall som ikke beskriver noen av dem.

Arbeidsregelen: beskriv ferdigheten presist nok til at to personer kjenner igjen samme praksis, og plasser den deretter. Hvis en skår virker umulig å bli enige om, er årsaken vanligvis ikke uenighet om overførbarhet, men en beskrivelse som fortsatt er for bred.

Overførbarhet kan bare vurderes meningsfullt når ferdigheten er beskrevet på et passende presisjonsnivå.

5. Eksempler

Eksempel 1: Bruk av internett

I 1995 var det å finne informasjon på nettet en spesialistferdighet. Det krevde opplæring, egne kurs og ofte hjelp fra en IT-avdeling. På aksene lå ferdigheten rundt 15 — verktøyspesifikk.

Så begynte den å flytte seg — ikke fordi flere lærte den, men fordi den begynte å holde verdi i nesten alle roller. Uansett jobb bærer det å finne, vurdere og bruke informasjon på nett over. I dag ligger den rundt 95: ingen stillingsannonse nevner den, fordi alle forutsetter den.

Utbredelsen var det synlige symptomet; selve bevegelsen lå i hvor bredt verdien rakk.

År	Posisjon	Hva som kjennetegnet perioden
1995	~15	Spesialistferdighet, egne kurs, støtte fra IT
2003	~55	Vanlig i kontorarbeid, fortsatt ujevn kompetanse
2015	~85	Forventet i nesten alle roller
I dag	~95	Så selvsagt at den sjelden nevnes

Poenget: ingen omdefinerte ferdigheten fra teknisk til generisk. Bredden i verdien endret seg, og posisjonen fulgte etter. Økt utbredelse alene ville ikke flyttet den — en ferdighet kan være utbredt og likevel kontekstbundet.

Eksempel 2: Regneark

Regneark fulgte samme bane, men kortere. På 1980-tallet var det et spesialistverktøy for økonomi og analyse, rundt 20 på aksen. I dag holder grunnleggende regnearkbruk verdi i de fleste kontorroller, rundt 70. Samtidig har den avanserte enden — datamodellering, makroer, komplekse formler — blitt liggende igjen på venstre side, fordi den verdien er bundet til bestemte analytiske kontekster. Én ferdighetsbetegnelse dekker altså flere posisjoner, og det er derfor granularitet betyr like mye som selve tallet.

Eksempel 3: Bruk av KI-verktøy

Bruk av KI-verktøy ligger i dag rundt 35–40: den er i bevegelse, praksisen er ujevn, og antallet kontekster der den holder verdi vokser fortsatt. Med internettkurven som referanse er dette omtrent der internettbruk var i 1998. Legg merke til hva som ville begrunne å flytte den mot høyre: ikke hvor mange som bruker den, men at samme praksis viser seg å holde verdi i flere roller uten å måtte læres på nytt. Modellen gir dermed ikke bare en beskrivelse, men et grunnlag for å planlegge.

Eksempler som ligger stabilt

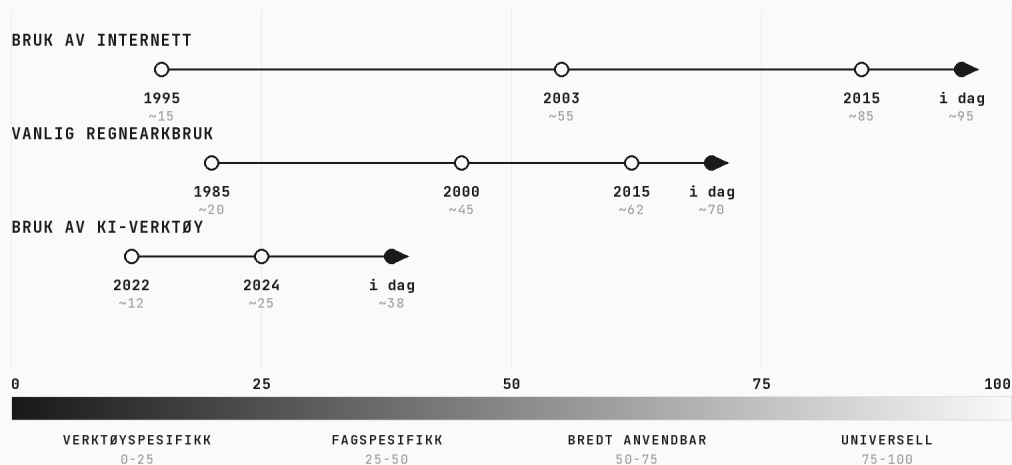
Ferdighet	Posisjon	Hvorfor den ligger stille
Sertifisert betjening av spesialisert maskin	~10	Bundet til én maskintype og ett regelverk
Klinisk diagnostikk	~30	Bredt i eget fag, uten verdi utenfor
Prosjektstyring	~65	Overførbar, men må tilpasses bransje
Kommunikasjon og samarbeid	~95	Verdifull i alle roller, i alle bransjer

FIGUR 2

Ferdigheter flytter seg over tid

En posisjon er ikke fast — den flytter seg høyere når ferdigheten beholder verdi i flere roller og kontekster

Ingen omdefinerte disse ferdighetene. De beholdt verdien i flere roller — og forskyvningen er målbar.



Utbredelse er ikke det samme som overførbarhet. Det som flyttet disse ferdighetene, var beholdt verdi på tvers av roller.

Figur 2: Posisjonen er ikke fast. Disse ferdighetene flyttet seg mot høyre fordi de beholdt verdi i flere roller, ikke fordi flere brukte dem.

6. Hvorfor dette betyr noe

Posisjonen på aksene sier ikke i seg selv hvor lenge en ferdighet holder verdi, men den peker på hva som truer verdien. De to endene er utsatt for ulike typer endring.

Dette er en tendens, ikke en regel. Verktøy- og systemspesifikke ferdigheter er mer utsatt for teknologisk endring: verktøy byttes, systemer erstattes, og kompetansen mister verdi selv om personen ikke har endret seg. Bredt overførbare ferdigheter er gjerne mer robuste på tvers av jobbskifter og kontekstskifter. Men noen små ferdigheter er svært varige — sertifisert betjening av spesialisert maskin ligger rundt 10 og har holdt verdien i tiår — og noen brede endrer seg mye. Overførbarhet forteller hvor langt verdien rekker, ikke hvor lenge den varer.

Det gir tre konkrete konsekvenser for en organisasjon:

1. Rekruttering: aksene forteller hvor flyttbart et krav er, ikke hvor krevende det er å tilegne seg. Hvor krevende en ferdighet er å bygge, er et spørsmål om dybde — MIRA-nivå — og behandles separat i del 2. Krav langt til venstre er bundet til din egen kontekst og bør vurderes mot hvor raskt de kan etableres etter tiltredelse.
2. Opplæring: ferdigheter til venstre er oftere berørt når verktøy, systemer og regelverk endres, mens ferdigheter til høyre kan gjenbrukes bredere over tid. Hvor mye vedlikehold og investering som kreves, følger likevel ikke av posisjonen alene, og må vurderes konkret.

3. Karriereveier: mobilitet internt handler i praksis om hvor mye av en persons kompetanse som ligger til høyre. Aksens gjør dette mulig å se, ikke bare anta.

Det viktigste er likevel språket. Når en ledergruppe slutter å diskutere hvilken kategori noe hører i, og istedenfor diskuterer hvor langt verdien rekker og hvilken retning den beveger seg, endrer samtalen karakter: fra definisjon til beslutning.

7. Hvordan MIRA bruker aksens

MIRA strukturerer kompetanse i fire dimensjoner, og hver kompetanse vurderes på seks nivåer som er koblet mot EQF-nivåene. Overførbarhetsaksen er et supplement til dette — ikke en erstatning, og ikke en erstatning for skillet mellom teknisk og generisk. Den svarer på et annet spørsmål enn begge.

Dimensjon i modellen	Spørsmålet den besvarer
MIRA-nivå (1–6) / EQF (1–8)	Hvor godt behersker personen ferdigheten?
Overførbarhetsaksen (0–100)	Hvor bredt holder ferdigheten verdi på tvers av roller og kontekster?

Aksen løser samtidig et praktisk problem: hvor tekniske ferdigheter hører hjemme i rammeverket. Svaret er at de ikke er et eget vedheng. Tekniske ferdigheter beskrives med samme kompetansestruktur, samme nivåstruktur og samme vurderingslogikk som alle andre ferdigheter — og de får, som alle andre, sin egen overførbarhetsscore. Noen av dem skårer høyt. Det er nettopp poenget: rammeverket holder tre spørsmål fra hverandre. HVA ferdigheten er, BREDDE — hvor langt verdien rekker, og DYBDE — hvor dypt den sitter.

Fordi MIRA bygger på semantisk analyse av kompetansebeskrivelser, kan posisjonen på aksens utledes av hvor bredt en ferdighet faktisk opptrer på tvers av roller og bransjer — og revurderes når mønsteret endrer seg.

Kategorien sier hva slags ferdighet det er. Overførbarhet sier hvor langt verdien rekker — og den posisjonen flytter seg.

Fra én akse til en flerdimensjonal modell

Bredde, dybde og de tre egenskapene som endrer seg med nivå

8. Hvorfor én akse ikke er nok

Overførbarhetsaksen svarer på hvor bredt en ferdighet kan brukes. Den sier ingenting om hvor godt den utføres. To personer kan ha samme ferdighet, plassert på samme punkt på aksen, og likevel være helt uforlignelige i praksis: den ene følger en instruks, den andre setter standarden andre følger.

Derfor trenger modellen to akser, ikke én:

Akse	Spørsmålet den besvarer
Overførbarhet (0–100)	Hvor bredt kan ferdigheten holde verdi på tvers av roller og kontekster?
Nivå (1–6)	Hvor dypt sitter ferdigheten, og hvordan utøves den?

Det avgjørende poenget er at de to aksene er uavhengige av hverandre. En smal teknisk ferdighet kan utøves på nivå 6, og en universelt anvendbar ferdighet kan utøves på nivå 1. Det er nettopp denne uavhengigheten en binzær klassifisering ikke kan uttrykke — og det er den vanligste kilden til misforståelser i kompetansesamtaler. Det betyr også at hvor krevende en ferdighet er å utvikle, hører til dybdeaksen, aldri til overførbarhet.

9. Dybdeaksen: de seks nivåene

MIRAs seks nivåer beskriver dybden i utøvelsen. Nivåbeskrivelsene bygger på progresjonsprinsipper som finnes i EQF og beslektede kompetanserammeverk, særlig økende autonomi, ansvar og kompleksitet i utøvelsen. Hvert nivå defineres av disse tre egenskapene lest sammen: autonomi (hvor selvstendig), ansvar (hvor langt ansvaret rekker) og kompleksitet (hvor sammensatte situasjonene er).

Nivåene er beskrevet i sin helhet i dokument 1, «MIRA-rammeverket». Her gjengis de i kortform, fordi det er dybden vi trenger for å lese rutenettet senere i dokumentet:

Nivå	EQF	Autonomi	Ansvar	Kompleksitet
1 Grunnleggende forståelse	2	Veiledet	Egen oppgave	Kjent

Nivå	EQF	Autonomi	Ansvar	Kompleksitet
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

10. De tre parallelle bevegelsene

Det interessante er at nivåene ikke bare betyr «stadig flinkere». Det skjer tre parallelle bevegelser, og de kan leses hver for seg:

Autonomi

veiledet → innenfor rammer → selvstendig → utviklende → retningsgivende → nyskapende

Ansvar

egen oppgave → eget arbeid → felles resultat → utvikling og kvalitet → strategisk område → systemisk utvikling

Kompleksitet

kjent → noe variert → sammensatt → komplekst → strategisk komplekst → nytt og systemisk

Denne oppdelingen har en praktisk verdi: den gjør det mulig å forklare hvorfor to personer som «kan det samme» likevel plasseres på ulike nivåer. Den ene arbeider selvstendig, men i kjente situasjoner. Den andre håndterer nye og sammensatte situasjoner, men innenfor rammer noen andre har satt. Nivået er en kombinasjon av alle tre — ikke en poengsum.

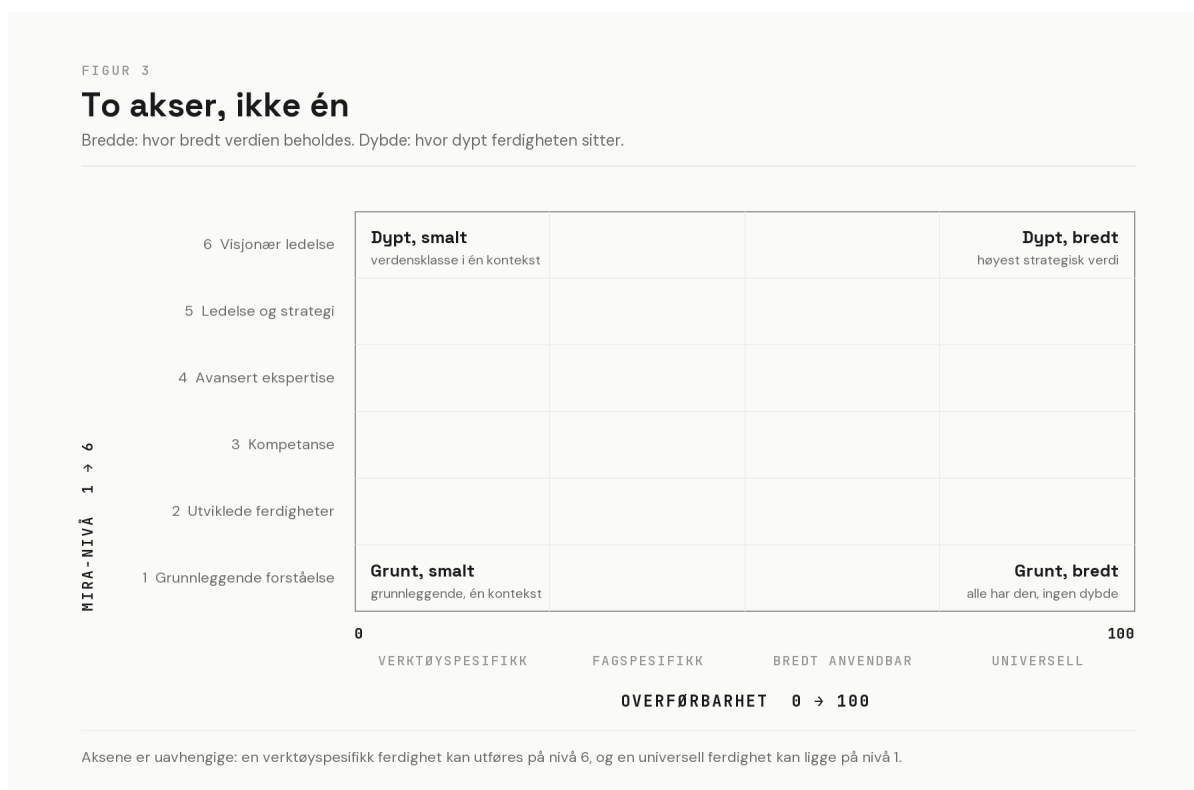
Bevegelsene gir også et språk for utviklingssamtaler. Istedenfor «du må bli bedre» kan man si: «du er trygg i kjente situasjoner, neste steg er å håndtere de sammensatte», eller «du leverer godt eget arbeid, neste steg er ansvar for felles resultat».

11. De to aksene sammen

Settes de to aksene sammen, får vi et rutenett: overførbarhet vannrett fra 0 til 100, nivå loddrett fra 1 til 6. Hver ferdighet en person har, kan plasseres som et punkt. De fire hjørnene forklarer hvorfor dette er mer presist enn to kategorier:

Hjørne	Kort sagt	Hva det betyr i praksis
Lav overførbarhet, høyt nivå	Dypt, smalt	Ekspertise i étt verktøy eller én prosess. Svært verdifull her og nå, men sårbar hvis verktøyet byttes ut.
Høy overførbarhet, høyt nivå	Dypt, bredt	Størst langsiktig verdi. Ledelse, dyp kommunikasjon, sammensatt problemløsning.
Lav overførbarhet, lavt nivå	Grunnt, smalt	Grunnleggende utøvelse av en kontekstavhengig ferdighet. Kan være egnet for lokal opplæring dersom ferdigheten ikke krever omfattende forkunnskaper.
Høy overførbarhet, lavt nivå	Grunnt, bredt	Alle har den, ingen skiller seg ut. Grunnleggende digital bruk er typisk her i dag.

Rutenettet gjør også en vanlig feilslutning synlig: at overførbare ferdigheter er «myke» eller lette. En universell ferdighet utøvd på nivå 6 er blant det vanskeligste å bygge, og tar lengst tid.



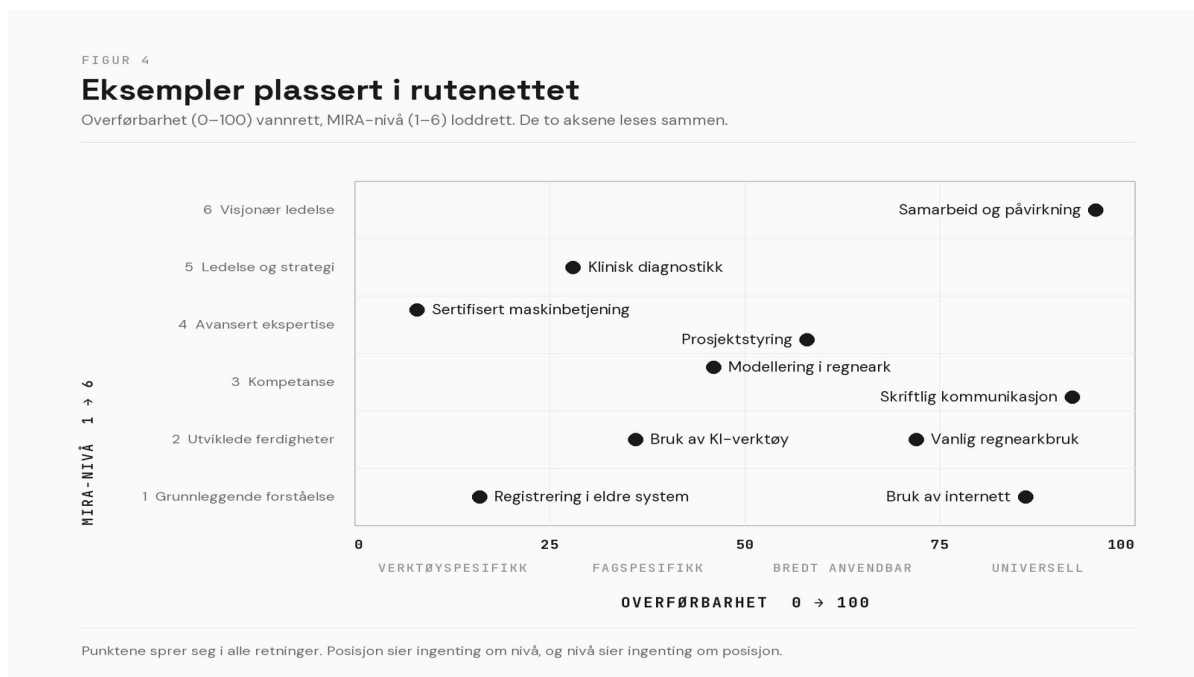
Figur 3: Bredde og dybde er to uavhengige akser. Alle kombinasjoner av posisjon og nivå er mulige.

12. Eksempler plassert i rutenettet

De samme eksemplene fra del 1, nå med et nivå lagt til. Nivået beskriver en konkret utøvelse, ikke ferdigheten i seg selv — samme ferdighet finnes på flere nivåer:

Ferdighet (konkret utøvelse)	Overførbarhet	Nivå	Lesning
Registrering i eldre fagsystem	~18	1	Grunt og smalt — grunnleggende utøvelse i én bestemt kontekst
Sertifisert betjening av spesialisert maskin	~10	4	Dypt og smalt — høy verdi i én kontekst
Klinisk diagnostikk	~30	5	Dypt fagspesifikt — tungt å bygge, vanskelig å flytte
Bruk av KI-verktøy	~38	2	I bevegelse mot høyre — stadig anvendbar i flere roller og kontekster
Regneark: modellering og makroer	~45	3	Samme betegnelse, men lenger til venstre enn vanlig bruk
Regneark: grunnleggende bruk	~70	2	Bredt og grunt — forventet, ikke skillende
Prosjektstyring	~65	4	Bredt anvendbart og dypt — høy intern mobilitet
Skriftlig kommunikasjon	~92	3	Universelt, solid utøvelse
Samarbeid og påvirkning	~95	6	Dypt og bredt — størst langsiktig verdi

Legg merke til at kolonnene ikke følger hverandre. Det er hele poenget: høy overførbarhet betyr ikke høyt nivå, og lav overførbarhet betyr ikke lavt nivå.



Figur 4: De samme eksemplene plassert i rutenettet. Punktene sprer seg i alle retninger — posisjon og nivå er uavhengige.

13. Hva dette gir organisasjonen

De to aksene gir ulike typer beslutningsstøtte. Overførbarhet synliggjør hvor bredt kompetansen kan anvendes, og dermed potensialet for mobilitet og gjenbruk. Nivå synliggjør hvor avansert kompetansen må utøves. Behov for opplæring, vedlikehold og investering må vurderes i tillegg.

1. Rekruttering: nivået sier hvor avansert et krav må utøves, og posisjonen hvor bredt kravet er anvendbart utover din egen kontekst. Om et krav må være på plass fra dag én eller kan bygges internt, er en egen vurdering — det følger ikke av posisjonen alene.
2. Kompetanseutvikling: nivået sier hvor avansert utøvelsen må være, og posisjonen hvor bredt kompetansen kan gjenbrukes etterpå. Hvor ofte kompetansen må vedlikeholdes avhenger av verktøy, regelverk og praksisendringer, og vurderes særskilt.
3. Stillingsbeskrivelser: en rolle beskrives presist når hver ferdighet har både posisjon og nivå. Da blir det tydelig hva som faktisk skiller to roller fra hverandre.
4. Karriereveier: intern mobilitet handler om hvor mye av en persons kompetanse som ligger både høyt og til høyre. Rutenettet gjør dette mulig å se på en side.
5. Risikobilde: en organisasjon der all dybde ligger til venstre har lite kompetanse som kan gjenbrukes på tvers av roller. Rutenettet gjør mønsteret synlig; hvor sårbart det er, må vurderes ut fra hvor stabile verktøyene og regelverket faktisk er.

14. Koblingen til MIRA og EQF

Dybdeaksen er ikke noe nytt som legges oppe på MIRA — det er MIRAs seks nivåer. EQF beskriver formelt sine nivåer gjennom kunnskap, ferdigheter, ansvar og selvstendighet, med kompleksitet uttrykt i progresjonen mellom nivåene. MIRAs nivåbeskrivelser bygger på de samme progresjonsprinsippene, lest som økende autonomi, ansvar og kompleksitet i utøvelsen, og det er derfor MIRAs seks nivåer kan kobles til EQFs åtte. En organisasjon kan velge hvilken av dem den vil bruke som referanse uten at innholdet endres.

Overførbarhetsaksen kommer i tillegg, og den er MIRA-spesifikk. Den beskriver ikke personen, men ferdigheten: hvor bredt den gjelder, og hvordan den beveger seg over tid. Til sammen gir det tre spørsmål som må holdes fra hverandre:

Spørsmål	Hva som svarer
HVA — hva er ferdigheten?	MIRAs fire dimensjoner og kompetansebeskrivelsene
BREDDE — hvor overførbar er den?	Overførbarhetsaksen (0–100)
DYBDE — hvor dypt sitter den?	MIRA-nivå 1–6, koblet mot EQF — lest som

Spørsmål	Hva som svarer
	autonomi, ansvar og kompleksitet i utøvelsen

Fordi MIRA bygger på semantisk analyse, kan begge aksene utledes av språket i kompetansebeskrivelsene: bredden fra hvor ferdigheten opptrer på tvers av roller, dybden fra hvordan autonomi, ansvar og kompleksitet er formulert.

For en full gjennomgang av rammeverkets struktur — hovedområdene, de generiske kompetansebeskrivelsene og oversetterkjeden fra stillingsbeskrivelse til nivå — se dokument 1, «MIRA-rammeverket». De to dokumentene er laget for å leses sammen: det første forklarer hva kompetansen er, dette forklarer hvor bredt den gjelder og hvor dypt den utøves.

15. Oppsummering

Teknisk og generisk er nyttige perspektiver på ferdigheter. Overførbarhet svarer på et annet spørsmål: hvor bredt en ferdighet holder verdi på tvers av roller og kontekster. Nivå svarer på et tredje: hvor dypt den sitter. Man må lese alle tre.

Del 1 gjorde bredden eksplisitt og kontinuerlig, vurdert uavhengig av kategori. Del 2 la til dybden, og viste at bredde og nivå er uavhengige størrelser. MIRA hevder ikke at de etablerte kategoriene er feil; MIRA gjør eksplisitt en egenskap kategoriene ikke fanger presist nok. Resultatet er en modell med tre lag — HVA ferdigheten er, BREDDE: hvor bredt den holder verdi, og DYBDE: hvor dypt den utøves — der hvert lag besvarer sitt eget spørsmål, og ingen av dem gjør de andre overflødige.

16. MIRA i forhold til SkillsFuture og OECD

MIRA står ikke i motsetning til etablerte kompetanserammeverk som SkillsFuture Singapore eller OECDs arbeid med ferdigheter. Modellen kan snarere forstås som et supplerende lag som gjør enkelte egenskaper ved ferdigheter mer eksplisitte.

SkillsFuture Singapore skiller blant annet mellom Technical Skills and Competencies (TSC), som er knyttet til bestemte yrker og jobbroller, og Critical Core Skills (CCS), som beskriver ferdigheter med bred anvendelse på tvers av arbeidslivet. Denne inndelingen er særlig nyttig når ferdigheter skal kobles til jobbroller, opplæring og karriereveier. Samtidig kan også tekniske ferdigheter være overførbare mellom roller og sektorer. «Teknisk» og «overførbar» er derfor ikke motsetninger.

OECD benytter flere perspektiver på ferdigheter, blant annet technical, transversal, information-processing og social and emotional skills. I OECDs arbeid med transversal skills behandles også graden av transversalitet — i hvilken grad en ferdighet kan anvendes uavhengig av en

bestemt jobb eller oppgave. OECDs analyser viser samtidig at ferdigheter med høy transversalitet ikke bare er sosiale eller såkalte «soft skills»; også tekniske og digitale ferdigheter kan ha høy transversalitet.

Dette ligger konseptuelt nær MIRAs forståelse av overførbarhet, men MIRA gjør et eget operasjonelt grep:

MIRA behandler overførbarhet som en eksplisitt kontinuerlig dimensjon fra 0 til 100, og holder denne dimensjonen adskilt fra både ferdighetstype og ferdighetsnivå.

Dermed kan en teknisk ferdighet ha høy overførbarhet dersom den beholder vesentlig verdi på tvers av mange roller og kontekster. På samme måte kan en smal, fagspesifikk ferdighet utøves på svært høyt nivå.

Tre forskjellige spørsmål

Perspektiv	Spørsmål	Hvordan MIRA svarer
HVA	Hva er ferdigheten?	MIRAs kompetansestruktur og kompetansebeskrivelser
BREDDE	Hvor bredt beholder ferdigheten verdi?	Overførbarhetsaksen 0–100
DYBDE	Hvor avansert utøves ferdigheten?	MIRA-nivå 1–6, koblet mot EQF

Styrken ved MIRA

MIRAs viktigste bidrag er at disse spørsmålene holdes fra hverandre. En ferdighet kan være teknisk og samtidig bredt overførbar. Den kan være smal og samtidig utøves på ekspertnivå. Og den samme overordnede kompetansen kan komme til uttrykk forskjellig i ulike arbeidskontekster.

Dette gjør modellen særlig relevant når formålet er å analysere kompetansemobilitet, karriereoverganger og hvilken kompetanse som kan gjenbrukes på tvers av roller og kontekster. MIRA har også en praktisk styrke ved at overførbarhet og nivå kan analyseres semantisk med utgangspunkt i konkrete kompetanse- og stillingsbeskrivelser. Det gir mulighet for å koble et stabilt kompetansespråk til et arbeidsmarked som hele tiden endrer seg.

Begrensningen ved MIRA

Overførbarhet er ikke en direkte observerbar størrelse med én objektivt riktig verdi. En score fra 0 til 100 er en modellert vurdering. Resultatet påvirkes blant annet av:

- hvor presist ferdigheten er beskrevet

- hvilke roller og kontekster den sammenlignes med
- hvilket datagrunnlag vurderingen bygger på
- hvordan arbeidsmarkedet og bruken av ferdigheten utvikler seg

Scoren skal derfor forstås som beslutningsstøtte, ikke som en universell eller permanent måleverdi. Det er også grunnen til at granularitet, og muligheten for å revurdere en ferdighets plassering over tid, er sentrale deler av modellen.

MIRAs posisjon

MIRA erstatter ikke SkillsFuture, OECDs ferdighetsbegreper eller EQF. Rammeverkene svarer delvis på forskjellige spørsmål og er utviklet for ulike formål. SkillsFuture viser hvordan technical og core skills kan struktureres operasjonelt rundt jobbroller og kompetanseutvikling. OECDs arbeid gir et bredere forsknings- og policyperspektiv på blant annet transferable og transversal skills. EQF gir en etablert referanse for nivå og progresjon.

MIRAs bidrag er å gjøre graden av overførbarhet eksplisitt og kontinuerlig, og å holde den adskilt fra både hva slags ferdighet det er og hvor avansert den utøves. MIRA kan derfor beskrives som konseptuelt på linje med etablert arbeid om transferable og transversal skills, samtidig som modellen innfører sin egen operasjonalisering av overførbarhet som en kontinuerlig dimensjon.