

Masteroppgave Msc

Tittel:

Evaluering og forbedring av nye kompetansemodeller for mer effektiv styring i av kompetanse i kompetansetunge og spesialiserte virksomheter: Et studie av Quadim

1. Introduksjon

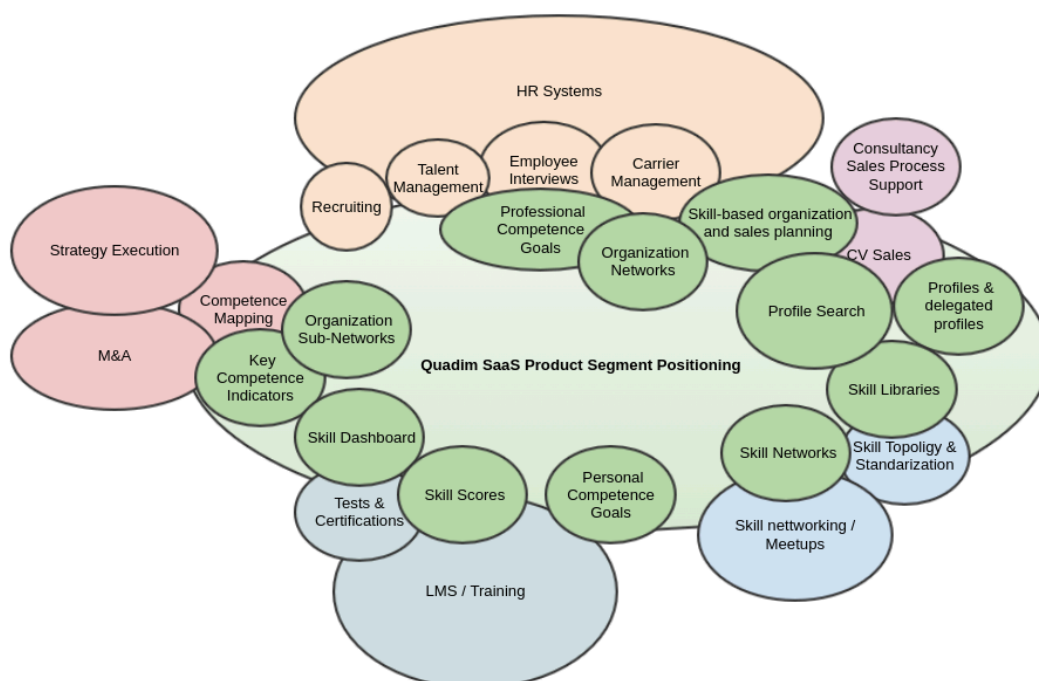
Kompetanse forblir et kompleks område for de fleste virksomheter, spesielt i lys av den raske teknologiske utviklingen og den hurtige endringstakten. HR er ofte ansvarlig for å sikre at virksomheten har den nødvendige kompetanse og er pådriveren for effektiv kompetansestyring.

Kompetansestyring er definert av DFØ (2022) som en prosess der et virksomhet:

1. Definerer kompetansebehov.
2. Iverksetter tiltak og følger opp.
3. Se effekter og justere.

Ifølge DFØ blir kompetansekartlegging ofte ikke anbefalt da endringer skjer så raskt at omfattende kartlegginger og analyser av kompetanse kan være utdatert før en har fått iverksatt tiltak. Det anbefales derfor å se fremover og definere fremtidig kompetansebehov i stedet for bakover.

Quadim's kompetanseplattform er en SaaS løsning bygget av et norsk selskap for å løse manglende kompetanseoversikt og -data i virksomheter og bransjer med høy endringstakt. Plattformen generer, gjennom sine ansatte, nåtids kompetansedata som virksomheter kan bruke til å analysere, kartlegge og avdekke styrker og gap. På denne måten får virksomheten tilgang på nåtidsdata som gjør at en raskere kan iverksette tiltak, måle effekten av dem og muliggjøre effektiv kompetansestyring over tid.



Figur 1. Produkt posisjonering

2. Hva er annerledes med Quadim's løsning?

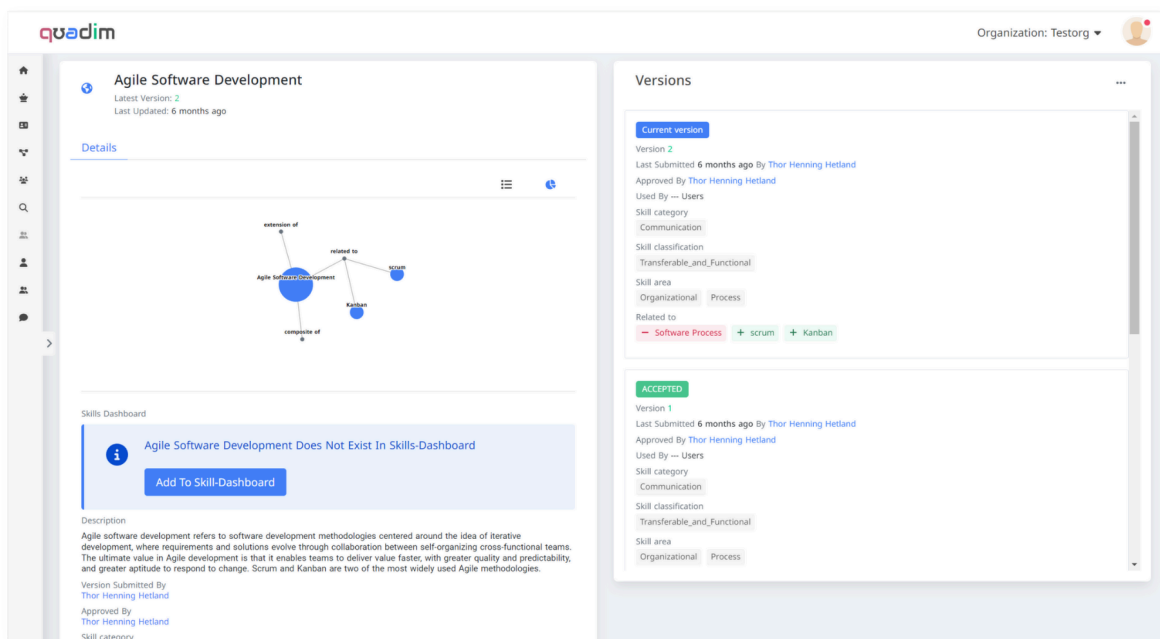
Quadim ønsker å løse manglende nåtids kompetansedata slik at virksomheter kan i mye større grad effektivisere kompetansestyringen og alle nærliggende prosesser. Gjennom våre markedsundersøkelser fant vi ut at manglende kompetansedata handler i stor grad om at dagens løsninger ikke dekker virksomhetens behov. I tillegg sliter dagens systemer i tre akser:

1. Dagens systemer har ikke klart å faktisk løse hva kompetanse er.
2. Dagens systemer klarer ikke engasjere brukerne nok til å legge inn relevante data.
3. Dagens systemer håndterer ikke endring.

En av hovedutfordringene knyttet opp mot punkt 1 og 3 er at de fleste andre løsninger på markedet definerer kompetanse som et nøkkelord eller en trestruktur. Ustrukturerte data-modeller skalerer dårlig og begrenser datakvalitet for virksomheter.

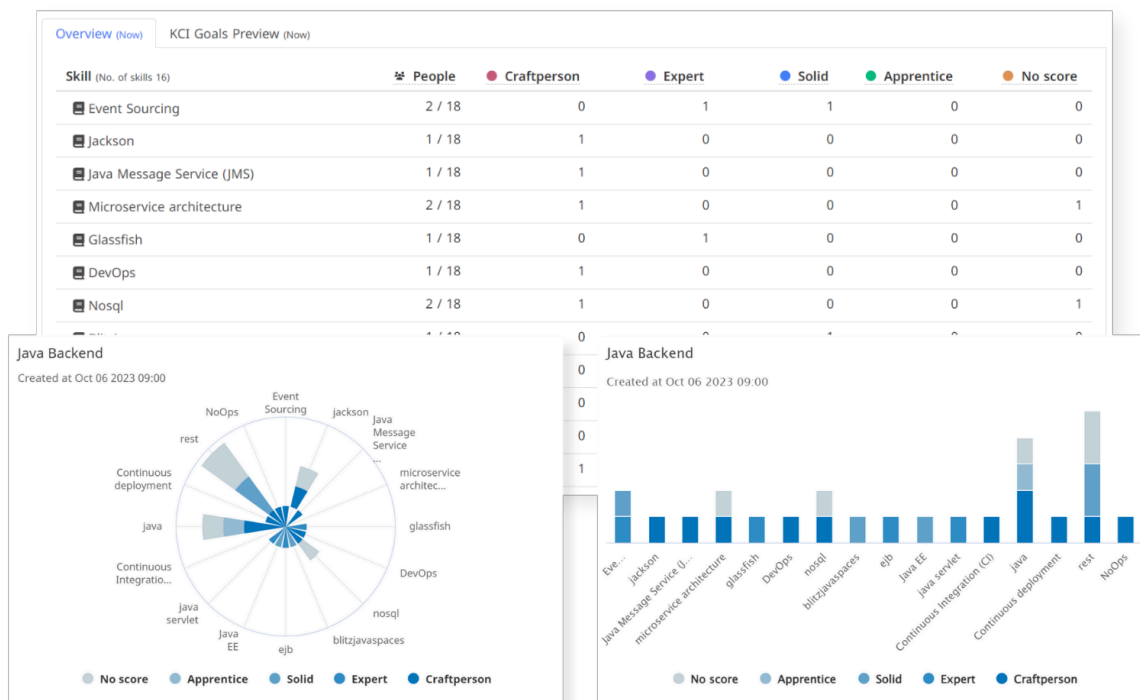
Quadim har forsøkt å løse hva kompetanse faktisk er på en måte som sikrer langsiktighet og verdi for virksomheter og individer. I kjernen av plattformen er kompetanse definert som en versjonert graf med relasjoner til andre kompetanser (se Figur 2). Dette åpner opp helt nye muligheter for virksomheter å bygge, kartlegge, måle og strategisk forvalte virksomhetens viktigste ressurs - nemlig menneskene og deres kompetanse.

På denne måten, dekker Quadim DFØ sin prosess for kompetansestyling ved at kompetansebehov kan defineres, evalueres, og dataene som genereres kan brukes til både oppfølging og tiltaksvurdering. I tillegg muliggjør Quadim at virksomheten kan jobbe strukturert og systematisk med kompetanse over tid for å løse virksomhetens kompetanseutfordringer.



The screenshot displays the Quadim user interface. On the left, a sidebar contains navigation icons. The main content area is titled 'Agile Software Development' and shows a graph with 'Agile Software Development' at the center, connected to 'Scrum' and 'Kanban'. Below the graph is a 'Skills Dashboard' section with a message: 'Agile Software Development Does Not Exist In Skills-Dashboard' and a button 'Add To Skill-Dashboard'. On the right, a 'Versions' panel lists two versions: 'Current version' (Version 2) and 'ACCEPTED' (Version 1). Each version entry includes submission details, approval information, and metadata such as 'Skill category', 'Skill classification', and 'Skill area'.

Figur 2. Eksempel på en kompetansedefinisjon som en graf



Figur 3: Aggregerte data

3. Problemstilling

På grunn av den høye endringstakten kreves det en ny tilnærming til kompetansestyling i større kompetansetunge og spesialiserte virksomheter. Quadim er bygget for å sikre virksomheters tilgang på bedre kompetansedata.

Quadim ønsker med denne oppgaven å teste og verifisere sine data-modeller på kompetanse i en eller flere empiriske studier med detaljerte datasett. Formålet er å avdekke om Quadims modellering av kompetanse dekker behovene til virksomheten slik at de kan i mye større grad bedrive data-drevet kompetansestyling.

4. Oppgaven

For å løse denne oppgaven skal du velge én av følgende to oppgaver:

1. Løs oppgaven i samarbeid med et virksomhet som har behov for bedre løsninger for å sikre mer effektiv kompetansestyling. Hva bruker virksomheten av løsninger eller prosesser i dag? For å avdekke styrken i Quadims modeller for kompetanse er det nødvendig å jobbe med virksomheten for å definere kompetansebehov, kartlegge de ansatte ved bruk av plattformen og bruke Quadims modeller for analyse. Analyser styrker og svakheter i Quadim sin modell sett i lys av virksomhetens behov.
2. Samarbeid med en virksomhet eller simuler en større organisasjon og datasett i Quadim. Bruk ML og tilsvarende teknikker for å finne et eller flere sett med gode

sammensetninger av kompetanse og personer for å sikre et kompetansebehov i et reelt eller et simulert prosjektteam. Er det mulig å komme frem til måter Quadim ved hjelp av studentenes ML modeller kan foreslå de beste personene til et prosjektteam? Analyser styrker og svakheter i Quadims kompetansemodell.

5. Referanse

DFØ 2022. "Prosess for kompetansestyring". In
<https://arbeidsgiver.dfo.no/strategisk-hr/strategisk-kompetanseutvikling/prosess-kompetansestyring>