

Elena Olsen

## **Diskusjonsnotat Executive Master of Business Administration (EMBA)**

Kompetansemål: «**Ansvarlig**»

Ansvarlig er et krevende ord som kan bære mange forskjellige tolkninger og begreper som kan starte fra arbeids- og sosiallivet og reflektere i private oppgaver, samt kan berøre hver enkelt person. Man kan ha forpliktelse og ansvar for noe man har gjort, samtidig for noe man har ikke gjort.

«Ansvar er et flertydig ord som kan brukes om forskjellige begrep, særlig: oppdrag, aktivitet, arbeidsområde og lignende forpliktelse til å gjøre eller unnlate noe i moralsk, etisk og/eller juridisk forstand» (Wikipedia)

Jeg som student ved MBA har ansvar for å fullføre masterstudie, dersom er det mitt mål og ved hjelp av planlagt retningslinjer for studie. Alle søkere kan søke studieplass ved UiA og sannsynligvis få den hvis opptaks krav er oppnådd. Her ligger ansvar på begge side: søkere og Universitetet.

Min masteroppgave er «Strategisk HR i organisasjon». Og vis jeg har tolket riktig diskusjonsnotater som skal gå på begrepet «ansvarlig» i lys av valgte tema og problemstilling, samtidig skal gjenspeiles gjennom hele min masteroppgave.

Tema og problemstilling ble valgt av meg selv og godkjent av veileder Tor Geir Kvinen ved Universitetet i Agder (EMBA).

Å skrive masteroppgave er en langvarig og utfordrende prosess, som krever masse tid, kunnskap, motivasjon, planlegging ansvar og egen innsats. Man kan forstå mye mer hva dette innebærer når man har gått gjennom denne prosessen. Mennesker reflekterer over ansvaret som ble valgt og dette kan påvirke på alle som er rundt oss. Som borger av et samfunn bærer du menneskelig ansvar og ... «fordres det at du tar ansvar, ikke bare for deg selv, men også for fellesskapet og for andre mennesker» (Filosofi i skolen). Dine handlinger kan påvirke andre og samt andre sine handlinger påvirker deg også.

Valg av tema for masteroppgaven var ikke tilfeldig, men som behov for kompetanseheving for min del i forbindelse med arbeidsoppgaver og er ikke minst var et ønske for min egen utvikling. Ansvar ligger hos arbeidsgiver som har behov for kompetanseheving og ansatte

som vil utvikle sine kunnskaper for å være attraktiv for organisasjonen. Det er positivt for bedriften også å ha kompetent arbeidskraft for å være kompetansedyktig på markedet.

Når man tenker om strategisk HR – avdeling, som i siste årene har fått stor betydning for mange organisasjoner. Alle endringene i samfunnet påvirker næringslivet, omstillinger i store og små bedrifter i offentlig og privat sektor. Utføring av arbeidsoppgaver forandres med innovasjon og utvikling av teknologi, selvledelse og autonomi gir større rom for ansvarfordeling og fleksibilitet. Ledere blir mer delegerende og skaper handlingsrom slik at oppgaver løses på lavest mulig nivå, naturlig innenfor definert rammene i organisasjonen.

HR-enhet virker som god støtte apparat ved kompetanseheving og rekrutteringsprosessen. HR- strategi er også opparbeidet ved grunnleggende organisasjonsstrategi. Det har blitt opplyst i min forskningsstudiet som funn om overordnet strategi og HR-strategi. Hoved ansvar for å få det beste ut av virksomhets ressurser ligger hos organisasjonsleder. I større bedrifter kan ansvaret ligge hos HR-avdeling og ledelse. For å utarbeide strategisk kompetanseheving og utvikling for organisasjonen er også ledelse og toppledere er ansvarlig i virksomheten.

Medarbeidere har mulighet til utvikling i organisasjonen og kan påta sitt ansvar for kompetanse- og kunnskap heving for å utføre sine arbeidsoppgaver.

«Alle mennesker er født med tre grunnleggende behov- henholdsvis for kompetanse, autonomi og tilhørighet» (Deci og Ryan, 1985)

HR-enheten kan tilrettelegge gjennom systemer og lederstøtte, retningslinje og policy for kompetanseheving hos medarbeidere. Det er å forstå organisasjonsstrategi og utarbeide og fullføre HR-tiltak for å nå organisasjon sin mål er en viktig del hos HR-avdeling.

HR(M) kan beskrives som:

«Ledelse av menneskelige ressurser eller HR henviser til alle aktiviteter som omhandler planlegging, anskaffelser, utvikling og «avvikling» av menneskelige ressurser i organisasjoner» (Kuvaas og Dyvik, 2020)

I case-studie er HR -avdeling fungerer som rådgiver og bedriftsstøtte til ledere og medarbeidere for å sikre gode resultater for organisasjonen. HR støtte med rekruttering og kompetanseheving, opptatt av å ha høy kompetent arbeidskraft nå og i fremtiden.

Det belyses fra informanter at ledere og ansatte har gode kommunikasjon og samarbeid mellom avdelinger. Felles strategi tolkes og forklares til lavere nivå for å utføre oppgaver til å nå organisasjon sin mål. Ansatte har tillit til ledelse og trives på arbeidsplassen med roterende oppgaver, som øke kompetanse av deltagelse i teamarbeid. Her ligger ansvar hos ansatte også får å være engasjer og motivert for å lære noe nytt.

Kompetansebegrepet kan defineres som:

«Den samlede kunnskapen, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål» (Linda Lai, 2012, s. 48)

Når organisasjon tilby disse muligheter til sine medarbeidere for å få høyere utdanning, ta intern eller ekstern kurs, teamarbeid på prosjekter og så andre ting for kompetanseheving så måtte ansatte ha vilje å oppdatere sine ferdigheter og kunnskaper. Her ligger ansvar og vilje hos medarbeidere i bedriften.

I case-studie er ledere og HR-enhet som lager planer for kompetanseheving for å være attraktivt for arbeidssøkere og er ikke minst tenker på sine ansatte som kan utvikle seg å skaffe bedre resultater for bedriften. Her er fra organisasjon sin side ansvar får å tilby karriereutvikling og ansatte sitt ansvar å bruke disse mulighetene.

Ledere har ansvar å kartlegge kjernekompetanse i organisasjonen og analysere hvilke behov for kompetanse er nødvendig. Ledere med god kompetanse er forbilde for sine ansatte, de gir god råd for selvledelse og medansvar, som gir mer selvtillit og stolthet hos ansatte. Her blir mindre fravær, trivsel og god følelse om felleskap og samfunns viktig tilhørighet.

Mestringsfølelse øke effektivitet og gi bedre effekt på organisasjonskultur og arbeidsmiljø, som også kan være mer tiltrekkende av gode kompetansekraft.

I case-studieinformanter forteller om læringsplasser til studenter i organisasjonen, det er strategisk planlagt å skaffe seg gode å kompetente medarbeidere. Her er organisasjon står ansvarlig for å markedsføre og presentere sin bedrift for å være på jakt etter nye kompetanser.

Intervju ble utført ved å overholde etiske retningslinjer. Informanter kunne trekke seg fra avtale og blitt informert om anonymitet. I min forskning var lite utfordring med å avtale intervju, på grunn av korona situasjonen noe intervju var digitalt.

Informanter hadde vilje og motivasjon for å gjennomføre intervju og dette var jeg veldig stolt av og takknemlig for å ha mulighet å fullføre masteroppgaven. Organisasjon viser hvor stor betydning for utvikling er hos dem. Alle funn var i samsvar med teoretisk grunnlag. Det viser

at kompetanseheving i organisasjon er på høyt nivå. HR-avdeling fungerer som støttende og opptatt av felles målsetning og oppnåelse av gode resultater for bedriften.

Ansatte er viktigste resurs for organisasjonen. Satsing på kompetanseheving er prioritert i organisasjonen og alt er tilrettelegges i bedriften for å nå mål og suksess.

Utfordringer ligger i å skaffe nok kompetent arbeidskraft inne IT, som mulig blir mer vanskelig i fremtiden. Da trenger organisasjoner tenker strategisk allerede i dag for å være mer forberedt til å være kunnskaps attraktive organisasjonen. Kanskje legge mer utvikling for sine interne ansatte, rekruttere fra større geografiske området, innføre flere allianser med gode løsninger for kompetanseutvikling, for eksempel noe belønningssystem får å oppnåelse av spisskompetanse.

I forskningsstudiet organisasjon «KEY» er veldig opptatt av godt arbeidsmiljø, organisasjonskultur, opplæringsmuligheter og kompetanseheving, fleksibilitet, ytre motivasjon stimulering, autonomi, lojalitet og tillit, for å nevne noe. HR-avdeling har gode kommunikasjonsevner med avdelinger og forankret kompetansestrategi som tilpasset inne bedriften og samfunnet. Organisasjonen har god rykte og fremstå som attraktiv arbeidsplass.

Men samfunnet utvikler seg raskt så organisasjonen må være forberedt til utviklinger og innovative løsninger, føler med tiden og være kunde nær for å skaffe gode relasjoner.

Organisasjons ledelse står ansvarlig for at medarbeidere for karriereutvikling, mindre fravær, treningstid i arbeidstiden, gode opplærings plattformer, medarbeidere føler seg verdsatt som føler til verdiskapning for bedriften.

I case-studie var mye selv ansvar for å fullføre masteroppgaven. Det har vært god støtte fra min veileder og raskt respons fra UiA med noe klarering. Vi har fått masse nye kunnskaper gjennom MBA-studie. Det var veldig bra i starten med undervisningslokaler og kaffe, og frukt, men blir litt annerledes videre med korona restriksjoner. Faglig tilbud var veldig bra, vi lærte mange ting av verktøy som skal brukes i arbeidslivet. Alle gode diskusjoner gjennom studie med medstudentene og alle foreleserne, IT-support og biblioteket var gode støtte i løpe av masterstudie.

Jeg er takknemlig for alt hjelp fra Universitetet, næringsliv, familie og gode ordninger mellom jobb og Uia får å få den mulighet til å fullføre masterstudie.

## Referanser

Ansvar, <https://filosofiiskolen.no/trinn-8-10/ansvar/>

Ansvar, Wikipedia

Bård Kuvaas & Anders Dysvik, Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser, 4 utgave, 2020

Deci og Ryan, 1985

Elena Olsen, Masteroppgave, Strategisk HR i organisasjon, 2021

Ledernytt, utgave 4, 2020

Linda Lai, 2012

Åshild Egerdal, HR boka, 2 utgave, 2019