

## Kompetenstrappan

Denna modell kallas för Kompetenstrappan och beskriver hur allt lärande sker. Observera att vi rör oss lite upp och ner i trappan och inte vandrar spikrakt uppåt.

### 1. Omedvetet inkompetent

Vi vet inte att vi inte kan. Här börjar vi alla och det vi inte vet att vi saknar frågar vi heller inte efter. Ett behagligt trappsteg att befinna sig på, tyckande och myter frodas och många gånger bottnar motstånd i omedveten inkompetens ("jämsällldheten har gått för långt", "var tar attraktionen vägen om vi alla ska bli lika"). Det är förödande för en organisation om högsta

ledningen är omedvetet inkompetent i jämsällldhetsfrågor. Jämför med friggeboden och huset, de som arbetar i friggeboden blir ofta mycket kompetenta men saknar mandat, de som har mandat vet inte att de saknar kompetens.



### 2. Medvetet inkompetent

På steg 2 har vi blivit medvetna om ojämställldhet, börjat se den omkring oss men inser att vi saknar kunskap och verktyg för att förändra. På det här trappsteget är det inte så behagligt att befinna sig, snarare kan det kännas frustrerande. Här brukar efterfrågan att lära sig mer vakna till, men även en önskan tillbaka till den omedvetna inkompetensen.

### 3. Medvetet kompetent

Med påfyllning av kunskap och aktivt "görande" landar vi på det medvetet kompetenta trappsteget. Vi har lärt oss hur vi kan arbeta, det kräver viss koncentration men vi kan tillämpa våra kunskaper och färdigheter och gör ett bra jobb för att minska ojämställldheten.

### 4. Omedvetet kompetent

Då vi landat här är jämsällldhet en självklar del i vårt ordinarie arbete. Vi är inte längre medvetna om hur och när vi använder vår kompetens eftersom den "sitter i ryggmärgen". Det innebär inte att vi inte lär oss något nytt, med jämna mellanrum upptäcker vi en kunskapslucka som behöver fyllas – och då gör vi det.