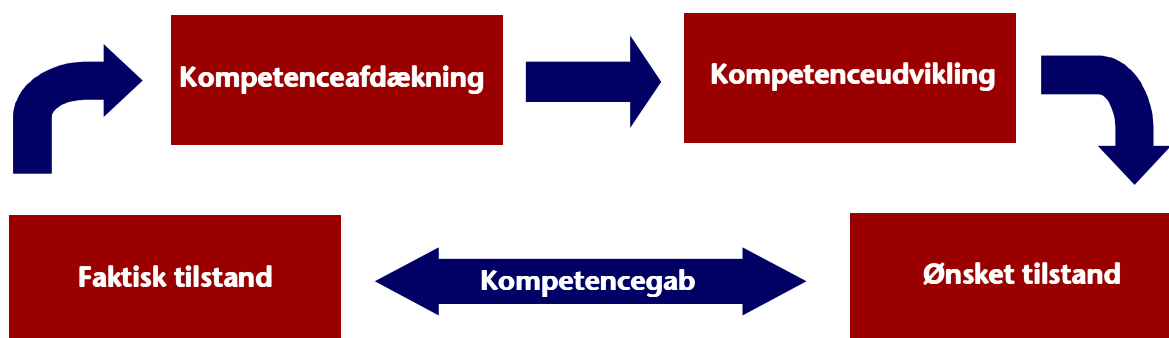


Kompetenceafdækning og -udvikling

I en tid med fokus på reorganisering og effektivitet er overblik over organisationens kompetencer afgørende. Effektiv organisering og rationel planlægning, der kan sikre organisationens målopfyldelse, forudsætter, at ledelsen har et overblik over de kompetencer, der er til rådighed. Kompetenceafdækningen gælder både faglige og personlige kompetencer. I et udviklingsperspektiv er overblikket over kvalifikationer, der katalyseres til kompetencer, centralt.

Kompetenceafdækningen kan også være på et mere overordnet niveau, eksempelvis i forhold til det, som organisationen er god til, og hvilke kompetencer og kulturelementer organisationen vil videreføre i en ny form eller organisering. Kompetenceafdækningen fører til et behov for kompetenceudvikling. Kompetenceudviklingen tilrettelægges som et match mellem det kompetencegab, der fremkommer på baggrund af en kompetenceafdækning, og organisationens strategiske mål.



Eksempler på områder:

Kompetenceafdækning

Strategisk målfastsættelse og opgaveplanlægning er altid udgangspunktet for en kompetenceafdækning. Eksisterende og fremtidig organisering og opgaveportefølje vil altid være bestemmende for de kompetencer, der skal afdækkes. Kvalifikationsafdækning er en naturlig del af kompetenceafdækningen ud fra betragtningen om at afdække kvalifikationer, der kan udvikles til kompetencer. Redskaberne kan eksempelvis være koncepter for individuelle udviklingssamtaler og gruppeudviklingssamtaler. Det kan også være afdækningen af bredere kompetencebilleder, eksempelvis forandrings- og relationskompetencer.

Handlingsplan for kompetenceudvikling

Handlingsplanen udmønter den strategiske målsætning med kompetenceudviklingen, der skal bygge bro over et eksisterende kompetencegab eller endnu bedre undgå fremtidige kompetencegab i organisationen. Handlingsplanen for kompetenceudviklingen tager udgangspunkt i en individuel kompetenceprofil og tilpasses individuelle behov og mål.