

KOMPETENCENIVEAUER OG GAB-ANALYSE I STRATEGISK KOMPETENCEUDVIKLING

Et eksempel på en kompetenceudvikling, der arbejder med strategisk kompetenceudvikling

Hvilken metode?

Metoden består af en sammenhængende kompetenceudvikling, der tager udgangspunkt i en virksomheds vision og mission for et fremtidigt forretningsområde, og de dertil knyttede kompetencer.

Hvordan anvendes metoden?

Første del tager udgangspunkt i virksomhedens visioner og missioner for fremtiden. Det kan ske ved at spørge, hvordan ser virksomheden ud om 3 – 5 år? Dernæst følger spørgsmålet: Hvordan ser de arbejdsmæssige opgaver ud til den tid? Hvilke samarbejdsformer? Hvilke produktmetoder? Hvad skal der investeres i? Med udgangspunkt i visionen og virksomhedens organisationsplan, laves der efterfølgende en samlet oversigt over de job, der kræves i virksomheden i den kommende fremtid.

I anden del arbejdes der med stillingsbeskrivelser og jobprofiler, som dernæst udskrives i mere præcise kompetencer som almene, personlige og faglige kompetencer.

I tredje del vurderes de niveauer, der vil være gældende for de enkelte kompetencer. De inddeles i skaler for samtlige kompetencer. De forskellige niveauer er: 1) Novice/begynder, 2) Kendskab til... 3) Kan udføre simpelt arbejde... 4) Kan alle arbejdsopgaver omkring emnet 5) Kan instruere kolleger i emnet. 6) Er virtuos inden for emnet. I tredje del gennemføres MUS-samtaler, der matcher de nuværende medarbejdere med den fremtidige strategiske kompetenceudvikling på de forskellige niveauer. Samtalen skal sikre at medarbejderne også i fremtiden vil kunne løse virksomhedens opgaver.

Fjerde del sammenligner medarbejdernes kompetencer med de kompetencekrav den enkelte har i sin stilling nu. Det sker gennem en GAB-analyse, hvor den enkelte medarbejders kompetencer og niveauer belyses for at igangsætte efteruddannelse eller oplæring. GAB-analysen skal klarlægge udviklingspotentialer for den enkelte medarbejder, set i forhold til den samlede udviklingsstrategi for virksomheden.

Hvem kan bruge metoden?

Metoden kan ses som en mere overordnet strategisk kompetenceudviklingsmodel, som kan bruges til at give et samlet overblik over virksomhedens tiltag i forhold til kompetenceudvikling.

Anbefalinger

Det er vigtigt at medarbejderne får meget information igennem hele processen. Samtidig skal man passe på at reducere antallet af beskrevne kompetencer i de enkelte stillinger for ikke at miste overblikket.

Dette faktaark er inspireret af "Kompetenceudvikling – sådan! En guide fra JobInVest. Med støtte fra Den Europæiske Socialfond.