

KOMPETENCEUDVIKLING SOM SPIND

På en stor offentlig virksomhed defineres kompetence som: "Den rette kombination af viden og færdigheder, der sætter medarbejderen, gruppen eller organisationen i stand til at agere og løse opgaver rigtigt, afhængig af situationen". Kompetenceudvikling forstås som brugen af viden og færdigheder, der sætter brugeren af hjælpen og ydelsen i centrum.

Hvilken metode?

Gennem MUS-samtalerne tydeliggøres den enkelte medarbejders kompetencer, viden og færdigheder inden for følgende seks dimensioner: social kompetence (fx vilje og lyst til at samarbejde), basiskompetence (fx viden om IT), læringskompetence (fx motivation for at lære), organisatorisk kompetence (fx betydningen af egen indsats i forhold til helheden), faglig kompetence (fx vurdere hvordan en opgave løses), kompetence i uforudsete situationer (fx vide hvornår der skal tilkaldes kvalificeret hjælp). Lederen og den enkelte medarbejder udfylder et kompetenceskema, hvor de hver især angiver på hvilket niveau, den enkelte medarbejder er. Her vurderes der i forhold til fem niveauer på hver kompetence: fra novice-niveauet over mindre god, god, kyndig til ekspert. Gennem MUS-samtalen indplacerer leder og medarbejder den enkelte på et såkaldt "kompetencespind", der er opbygget som et edderkoppespind. Dialogen mellem medarbejder og leder, tager udgangspunkt i overensstemmelser og uoverensstemmelser mellem de to.

Hvem har anvendt metoden?

En stor virksomhed

Hvem kan bruge metoden?

Metoden kan både bruges af den enkelte medarbejder, mellemledere og den samlede ledelse.

Hvordan kan metoden anvendes?

Kompetenceudvikling gennem spind kan bruges af den enkelte medarbejder såvel som ledelsen til at justere forventninger, men også indsatsområder og udviklingspotentialer. Samlet kan ledelsen vurdere alle medarbejdernes kompetenceprofiler. Tilsammen kan de udgøre en afdelings eller hele organisationens kompetenceressourcer. Kompetencedimensionerne i et spind kan synliggøre forskellige dele af den enkelte medarbejders kompetencer og kompetenceudvikling. Ofte kan det være svært at snakke sammen om de enkelte kompetencer i hverdagen, men metoden synliggør og muliggør en mere systematisk tilgang til den enkeltes kompetencer.

Anvendelsesområder

Kompetenceudviklingsspindet kan anvendes dels som udgangspunkt for den enkelte medarbejder og ledelsen til MUS-samtalen. Men den enkelte ledelse kan også bruge de samlede kompetenceprofiler til at synliggøre de samlede kompetencer i dele af eller hele organisationen. Hermed afdækkes styrker og svagheder i forhold til det ønskede niveau i hele organisationen.

Anbefalinger

Det anbefales at den enkelte virksomhed grundigt og realistisk forbereder det selvvrurderings skema, som hele metoden bygger på. Samtidig skal kompetenceudvikling med spind ses i forhold til organisationens samlede strategi, vision og mission.