

LIR-mødet 15.-4.-09 – oplæg om kompetenceregistrering

1. **2 definitioner på ”kompetence”** – evner og beføjelser
2. **Hvor vil vi hen? Visioner, værdier, mål og vidensregnskab:**
 - a) hvad kan vi i dag (kompetenceregistrering)
 - b) hvad skal vi kunne i morgen
 - c) $b - a =$ kompetenceudviklingsbehovet
3. **Mange slags kompetencer**
 - a) Lars Kolind om videnssamfundets kompetencebehov
 - b) Howard Gardners 7 intelligenser
 - c) matcher vi vores bruges intelligenser og kompetencer?
4. **4 slags kompetencer i spil – samtidigt og med et vist overlap**
 - a) faglige kompetencer (tidligere de eneste der talte)
 - b) personlige kompetencer (at gøre en forskel – selvtillid/selvverd)
 - c) sociale kompetencer (at spille en rolle i et team)
 - d) forandringskompetencer ($a + b + c =$ forandringspotentiale)
5. **Kompetencer kan måles**
 - og kompetenceregistrering giver overblik
 - men registreringen skal følges op, og den kan ikke stå alene
6. **Metode og fejlkilder i kompetenceregistrering**
 - alle gør det ens
 - vi starter med lederens forventninger til resultatet
 - så måler vi status (et øjebliksbillede)
 - dernæst sammenholdes resultatet med det forventede resultat (fejlstjustering)
 - afslutningsvis sammenholdes resultatet med kompetenceudviklingsbehovet
 - herefter kan man lave en målrettet kompetenceudvikling, både lokalt og regionalt
 - og så gentages hele processen
 - det første og det næste øjebliksbillede sammenlignes – er vi på rette vej?
7. **Hvad sker der hvis vi gør det / hvad sker der hvis ikke vi gør det?**
 - erkendte og uerkendte behov for virksomheden (generationsskifte) og for medarbejderen (det de ikke ved at de mangler)
 - gå på tværs af virksomhederne – netværksdannelse ud fra fælles behov for læring
 - synergi ($2 + 2 = 5$), Y-ledelse (tillid er bedre end kontrol) og Den Lærende Organisation
 - hvis ikke vi gør det, får vi de resultater vi altid har fået.
8. **Raymond Meredith Belbin**
 - teamroller som sociale kompetencer
 - hvordan får man et team til at fungere