

## ”Kompetenceweb”: Til dialog om kompetenceudviklingsbehov

Når leder og medarbejdere har haft en dialog – gerne i forbindelse [GRUS/TUS](#) og evt. efter brug af [Impact Map](#) – om de strategiske behov for kompetenceudvikling i enheden, kan der arbejdes med et ”kompetenceweb”:

- ✓ *Hvilke kompetenceområder har vi brug for at styrke i fremtiden? (i eksemplet forneden: brugen af ESDH, projektledelse, webdesign osv.)*
- ✓ *Hvilke kompetencer har vi allerede – og hvilke skal vi udvikle?*

### Opmærksomheder

- ✓ Værktøjet er ikke skabt til sammenligning: Kompetencevurdering, som leder eller medarbejder laver, er ikke objektiv – men en vurdering
- ✓ Værktøjet er bedst anvendeligt i grupper – ikke på individniveau: Det kan føles sårbart for den enkelte leder eller medarbejder at vurdere egne kompetencer
- ✓ Der kan være behov for at lave flere kompetencewebs i samme afdeling/enhed
- ✓ Der må ikke i dialogen skabes en forståelse af sammenhæng mellem en lav selv vurdering og eksempelvis lønforhandling, advancement osv.:
- ✓ Kompetencewebet er *kun* skabt til at vurdere, hvad der giver strategisk mening af kompetenceudvikle i afdelingen/enheden
- ✓ Vær endelig opmærksom på, hvis kompetencewebet afdækker, at der er kompetencer, som ikke er efterspurgt: Sker der motivationstab hos lederen eller medarbejderen?

