

# Kompetenceoverblik



## Hvad kan værktøjet?

Kompetenceoverblikket kan bruges til at skabe overblik over kompetencerne i din enhed og være med til at vise, om du har den rette sammensætning af kompetencer til rådighed. Ved at kortlægge dine medarbejders nuværende og ønskede kompetencer kan du skabe et grundlag for at prioriter initiativer og ønsker til kompetenceudvikling. Det kan også gøre dig skarpere i en rekrutteringsproces, så du får ansat medarbejdere med de rette kompetencer.

**Figur 18: Matrix til kortlægning af kompetencer**

Medarbejder	Anders	Mette	Peter	Lone
Kompetence				
Tilskudsadministration	Green	Blue	White	Blue
Projektledelse	Blue	Green	Blue	Green
EU-lovgivning	White	Blue	Green	White
Budgettering	Green	White	Blue	Blue
Dataanalyse	Blue	Green	Green	Blue
Kommunikation	Blue	Green	Blue	Green

## Hvordan bruger du værktøjet?

Du kan bruge kompetencematrixen til at få overblik over de eksisterende kompetencer og områder med udviklingsbehov.

**Figur 18** viser en kompetencematrix, hvor medarbejderne i enheden er krydset med de kompetencer, der er brug for. Efter en fastlagt skala vurderer du medarbejdernes kompetenceniveau.

I figuren er de eksisterende kompetencer illustreret med grøn udfyldning, og de ønskede kompetencer illustreret med blå udfyldning.

Hvis feltet er helt grønt besidder medarbejderen den pågældende kompetence på højeste niveau, hvis feltet er uden farve, besidder medarbejderen ingen af de ønskede kompetencer. Hvis et eller flere felter er udfyldt med blå farve, er medarbejderen i gang med at udvikle den givne kompetence til det niveau, der er aftalt.

## Brug kompetencematrix for din enhed

Kompetencematrixen kan på den måde bruges til at få overblik over, om de nødvendige kompetencer er til stede i enheden, eller om der er et kompetencegab. De manglende kompetencer kan enten udvikles hos de eksisterende medarbejder, alternativt kan det være nødvendigt at rekruttere dem.

På samme måde kan matrixen også bruges til at se, om sammensætningen af kompetencer er optimal, eller om der er en skævhed i fordelingen af kompetencer. Dette overblik er fx relevant, når man aftaler kompetenceudviklingsønsker/-behov med medarbejderne eller skal lægge en strategi for, hvilke kompetencer der er brug for på sigt.