

17. februar 2005

## **Drop kompetenceudvikling af medarbejdere . . .**

....hvis fokus udelukkende er på standardløsninger uden opfølgning

Det er en hård udmelding her i begyndelsen af et nyt og spændende år. Men på den anden side, fortsætter direktør Kim Quistgaard fra Quistgaard & Lyngø, det bliver ikke mere rigtigt af at vente.

I en tid hvor de økonomiske ressourcer er knappe og konkurrencen samtidig umenneskelig hård er det vigtigt at bruge virksomhedens uddannelsesbudget optimalt. Og det er ikke optimalt at sende personalet på åbne standardkurser. Alt for ofte ser man kursusdeltagere fra vidt forskellige brancher sidde på fx et 2-dages salgskursus. Det er ikke uden grund, at de fleste deltagere siger ved kursets afslutning "gammel vin på nye flasker, men træneren var da meget sjov". I overført betydning; en velkendt Châteauneuf-du-Pape hældt på en Arla Mini kakaoflaske med 3 sjove mænd på forsiden.

Kompetenceudvikling bør tage udgangspunkt i den enkeltes eksisterende kompetencer – både faglige og personlige. Og her er det ikke nok at konstatere, at den pågældende har haft et leder- eller salgsjob i mange år. Det er ikke nødvendigvis kompetencegivende.

Enhver virksomhed, der investerer i kompetenceudvikling får langt større udbytte af at tage udgangspunkt i medarbejdernes eksisterende kompetencer og derefter få udviklet dedikerede kompetenceudviklende kurser, der er forankret i virksomhedens værdier og kultur.

En kompetenceanalyse er enkel at gennemføre. Den beror i al sin enkelhed på at konstatere kompetencegaps mellem medarbejderens vurdering af egne kompetencer, lederens vurdering af egne og medarbejderens kompetencer, holdt op imod en ideal profil for den enkelte jobfunktion.

Og det er først nu der skal investeres i kursusudvikling og kursusgennemførelse. Kompetenceanalysen giver os som konsulentvirksomhed de bedste forudsætninger for at skrive relevante kurser samtidig med at det giver den enkelte virksomhed de bedste forudsætninger for at investere rigtigt i kompetenceudvikling. Samtidig er kompetenceanalysen det bedste værktøj til at følge op på effekten af de gennemførte kurser, idet der på hvilket som helst tidspunkt kan gennemføres en fornyet kompetenceanalyse.

Quistgaard & Lyngge har netop gennemført en omfangsrig internetbaseret kompetenceanalyse blandt forhandlerne i Citroën organisationen. Vi er nu i gang med at skrive målrettede kurser indenfor ledelse, salg, kommunikation og samarbejde til de mere end 1.000 medarbejdere slutter Kim Quistgaard.

Ring gerne med spørgsmål eller kommentarer til Kim Quistgaard på telefon nr. 38 16 17 85.

Med venlig hilsen  
Quistgaard & Lyngge ApS

Kim Quistgaard