

# Kompetencebaseret talentudvælgelse og –udvikling i erhvervslivet

Indlæg v/ Adm. dir., cand. psych. Victor Schmidt  
Saville Consulting Danmark A/S



## Udvælgelse af talenter:

- Identifikation af kompetencer
- Kompetencebaseret personvurdering
- Den endelige udvælgelse/indstilling

## Udvikling af talenter:

- De programsatte aktiviteter
- Den daglige coaching af talenter
- Opfølgning på udviklingsaktiviteter

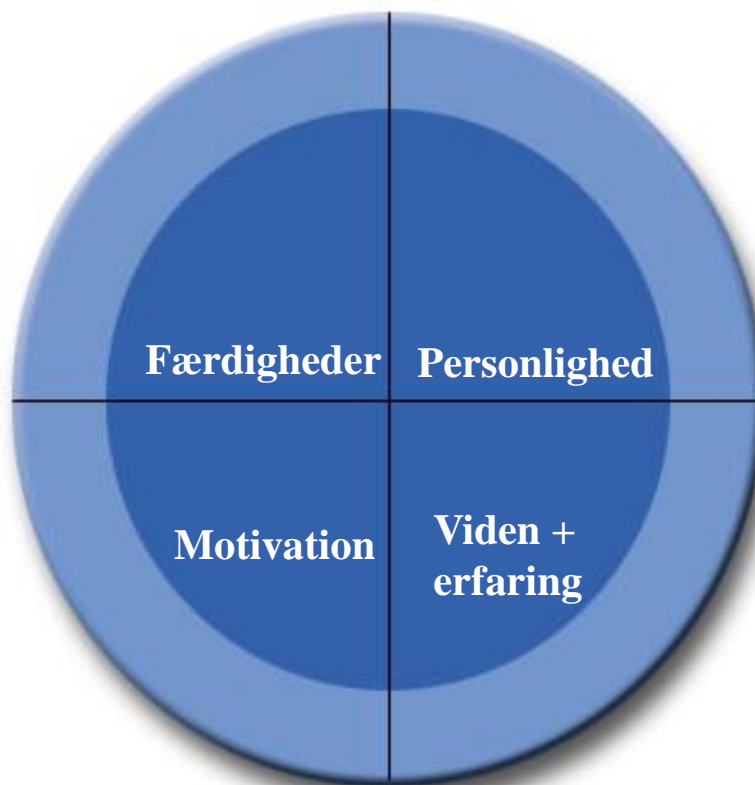
# Identifikation af kompetencer



# Kompetencedefinition

Det man skal kunne for at løse sine opgaver,  
altså resultatskabende adfærd.

# Kompetencekomponenter



**Kan afdækkes via:**

- Interview
- Færdighedstest
- Simuleringsøvelser

**Kan afdækkes via:**

- Interview
- Motivationsanalyser
- Persontest (indlæringsstil)

**Kan afdækkes via:**

- Interview
- Persontest
- Simuleringsøvelser
- 360 graders målinger

**Kan afdækkes via:**

- Interview
- CV
- Referencetagning

# Kompetencebaseret personvurdering

## Det flersidede vurderingsgrundlag:

- Persontest, der afdækker de personlige talenter og motivationsmæssige forhold samt split i mellem disse.
- Analytiske test, der afdækker hvilket analytisk repertoire den enkelte kan trække på.

# Kompetencebaseret personvurdering...

## Det flersidede vurderingsgrundlag:

- Kompetencebaseret interview, der supplerer og uddyber testresultaterne.
- Simuleringsøvelser, der giver den enkelte mulighed for at udvise den ønskede resultatskabende adfærd i en eksperimentel sammenhæng

# Den endelige udvælgelse

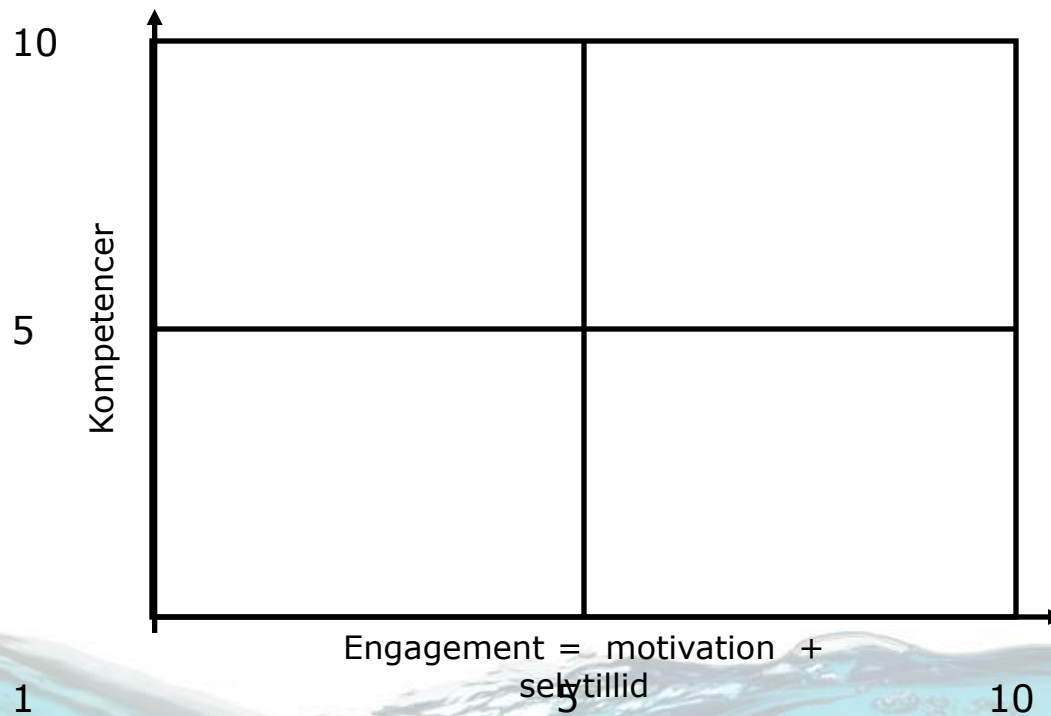
- Udarbejdelse af kompetencebaseret rapport
- Rangordning af de indstillede kandidater
- Kompetencebaseret feedback til alle de indstillede kandidater med argumenteret begrundelse for, hvorfor de kom eller ikke kom med i den endelige udvælgelse
- Udviklingsplaner og -aktiviteter for de, der ikke gik videre



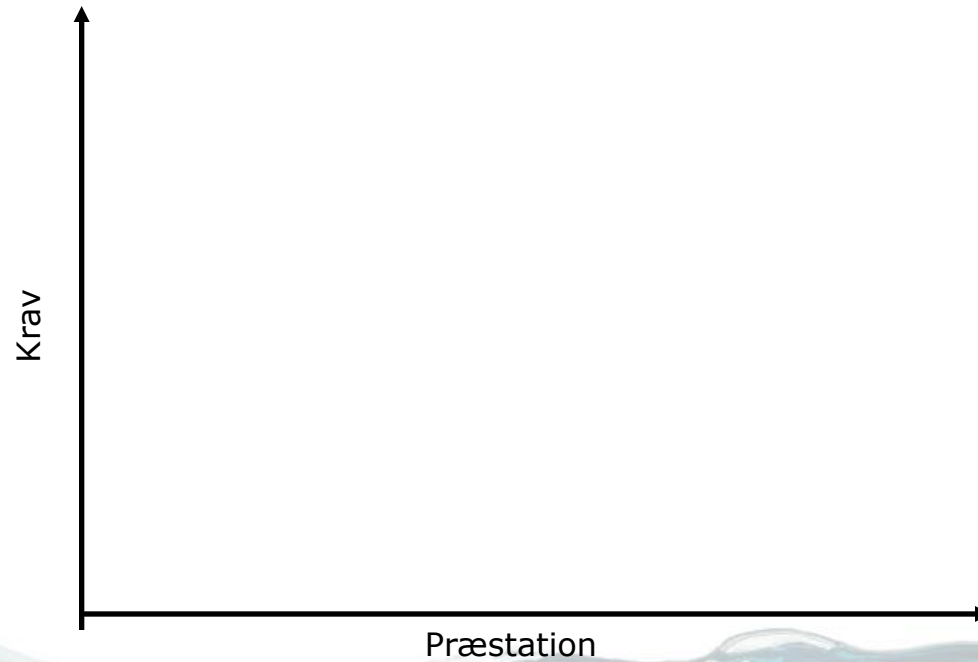
# Udvikling af talenter

- De programsatte aktiviteter: fx efteruddannelsesforløb internt eller eksternt – fra korte kurser til flerårige programmer, hvor man løbende evalueres og skal bestå hvert år for at gå videre.
- Den daglige coaching, hvor kunsten er at møde talentet, hvor talentet er samt give passende udfordringer, der er krævende, men som alligevel opfattes som værende overkommelige.

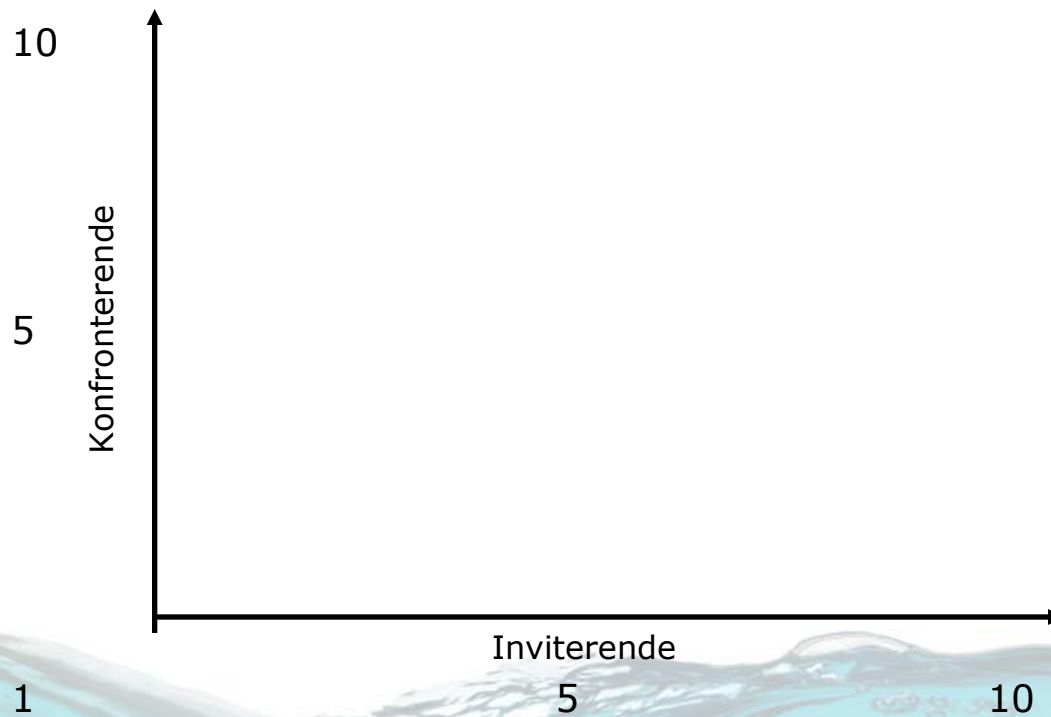
# Udvikling af talenter...



# Udvikling af talenter...



# Udvikling af talenter...



# Opfølgning på udvikling af talenter...

- Gennemførelse af en kompetencebaseret 360 graders analyse, der giver mulighed for:
  - at den enkelte kan få justeret perspektivet på sig selv
  - at den enkelte har en opdateret viden om, hvordan øvrige samarbejdspartnere opfatter hende/ham