



1. Formål og bruksområde

- Gir et innblikk i relevant kompetanse som kan benyttes i videre arbeid, ved å fremheve de kompetansene som har kommet til syne så langt i arbeidet.
- Øvelsen kan benyttes både underveis i en prosess eller i lukkefasen, for å ta med seg erfaringer til senere arbeid.
- Passer best i prosesser som har et visst omfang i tid og arbeidsmengde.

2. Effekt for deltageren og gruppen

- Deltagerne får og gir feedback, og blir derfor bevisstgjort på sine styrker, utfordringer og eventuelle «blindsoner»
- Øvelsen har en anerkjennende funksjon, noe som vil gi deltagerne og gruppen et positivt løft.
- Samhandlingen mellom de forskjellige kompetansene i gruppen kommer til syne, noe som gjør det lettere å ta disse frem ved senere arbeid.

3. Forberdelser

- Ca. 1 ½ time.
- 4-15 deltagere. I dette eksempelet tar vi utgangspunkt i en gruppe på 8 personer.
- Heng på veggen et flippoverark med navnet til hver enkelt person i gruppa. Totalt 8 flippoverark.

4. Gjennomføring

1. Hver enkelt besvarer to spørsmål:

- Hvilke av mine kompetanser (eller ferdigheter) har jeg benyttet i denne prosessen/oppgaven?
- Hvilke kompetanser utviklet jeg underveis?

Svarene skrives på egen flippover. Gi deltagerne cirka 5 minutter på å besvare og skrive opp dette. Flippoverne omtales av fasilitatoren som kompetansekart.

2. Når alle har skrevet sine kompetansekart. Introduserer du neste fase. Her skal deltagerne presentere sitt kompetansekart og få feedback. Hver enkelt presenterer kompetansekartet sitt i plenum. De får 2 minutter på dette. Samtidig skal alle tilhørerne lytte og tenke igjennom følgende spørsmål:

- Hvilke konkrete eksempler kommer du på som viser nytten av *Idas* kompetanser?
- Hvilke kompetanser har *Ida* glemt eller ikke lagt merke til selv? I hvilke situasjoner så du hun bruke disse?

Svarene på dette skriver den enkelte på post-it. Et eksempel eller kompetanse/ferdighet per post-it.

Gruppen gir så feedback til den som har presentert sine punkter. Dette skal gjøres på en anerkjennende måte, for eksempel på følgende måte:

- *“Det du sier om å kunne lande beslutninger er jeg enig i, spesielt så jeg det når vi hadde salgsmøte forrige tirsdag. Da var du flink til å skjære igjennom.”*
- *“Når det gjelder det å inkludere, mener jeg du er altfor ydmyk. Hadde det ikke vært for deg hadde mange falt utenfor”*

De som har lyttet på og gitt feedback setter så post-it lappende på vedkommendes kompetansekart. Så går runden videre til neste mann. Med 8 deltagere tar dette cirka 1 time.

3. Avslutningsvis tar man en dialog omkring hvordan man kan benytte kompetansekartene i det videre arbeidet, og hvilke muligheter for forbedringer dette kan medføre. 5-10 minutter.

Man kan også lage en liste over “quick-wins” som kan realiseres ved å ta i bruk deler av kompetansekartet med umiddelbart.

5. Variasjoner av øvelsen, og andre nyttige tips.

- Verdien i kompetansekartene er først og fremst at den enkelte får positiv feedback på deres bidrag, og blir bevisst på hvordan de påvirker de andre på en positiv måte. Dette er med å forsterke den positive adferden hos den enkelte. Kompetansekartet kan også være et sted hvor den enkelte henter styrke, når hverdagen er litt «grå».
- Ved senere prosesser kan kompetansekartene tas frem og benyttes i oppstarten.

6. Spørsmål

Spørsmål om øvelser kan rettes til Per Vestli på telefon 41930497 eller per@teamogledelse.no