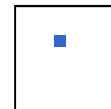




# Wing Consults Minikonference



6. marts 2001

**Lever seniorerne op til fremtidens kompetencekrav?**

**Kan seniorerne med rette betegnes som**

**Det Grå Guld  
?**

**Poul Foss Michelsen**

Tidligere direktør i stor IT-virksomhed og management konsulent

Nu bestyrelsesmedlem i

**LINDON**

**Eriksen Erhverv**  
Eriksen Erhverv A/S  
Statsaut. ejendomsrådgivere & valuarer



**TL KOMMUNIKATION**  
Public Relations Management

**ELFO-DATA** AS

ITERIUM.NET 

**dd** *distributed  
datanet BV*



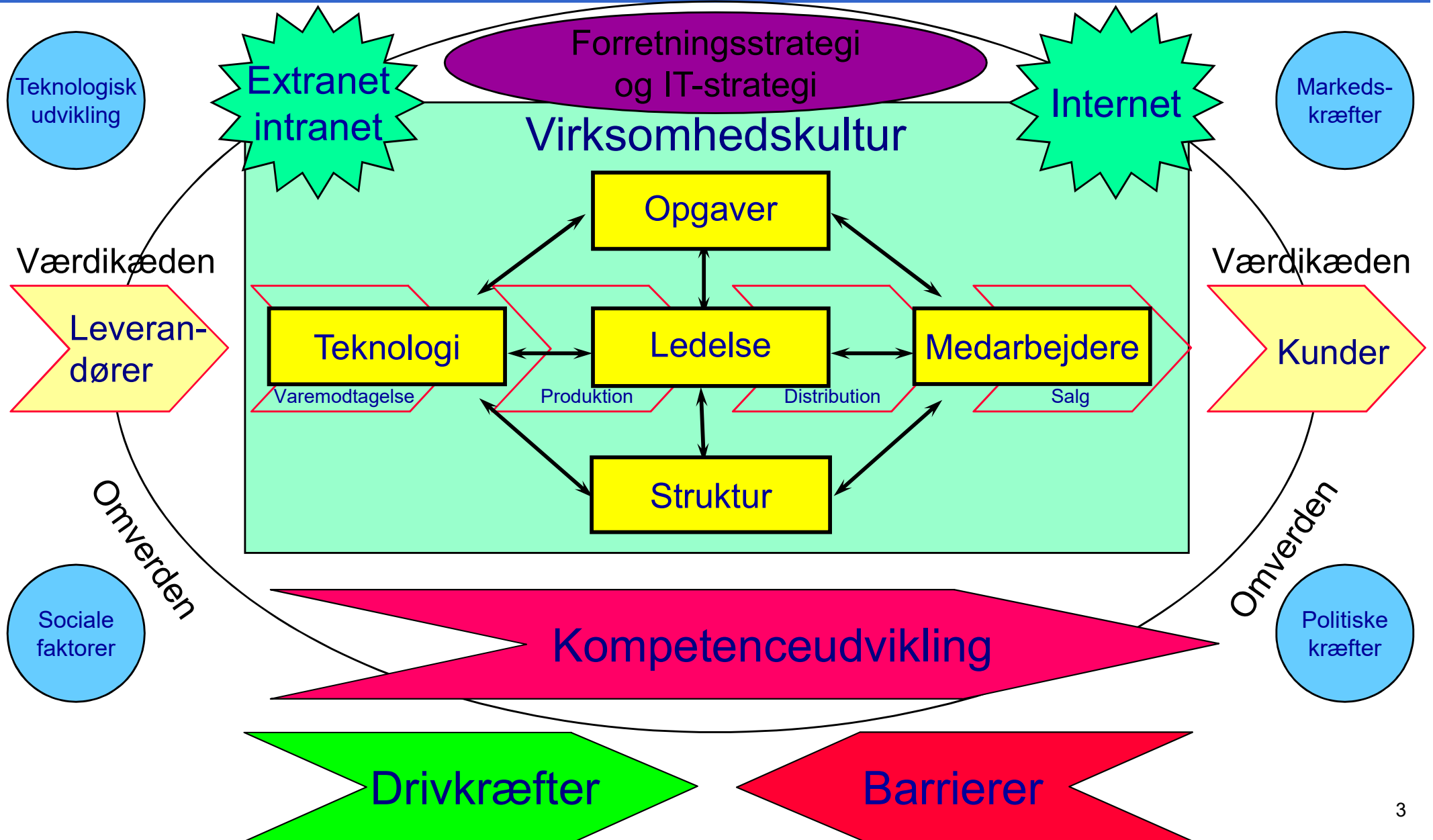
# Disposition

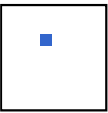
---

- Udviklingen, forandringsbilledet og værdier
- Krav til kompetence
- Hvem vinder kampen om kompetencen (Mandag Morgen)
- Konkurrence til seniorerne fra de unge?
- Kan det grå guld leve op til kompetencekravene

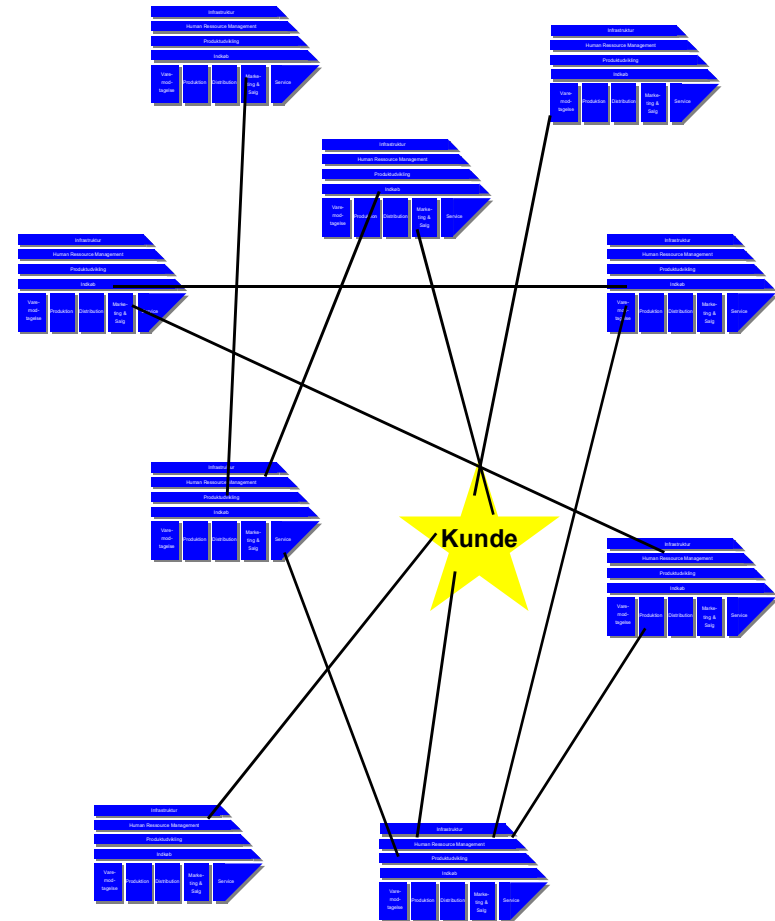
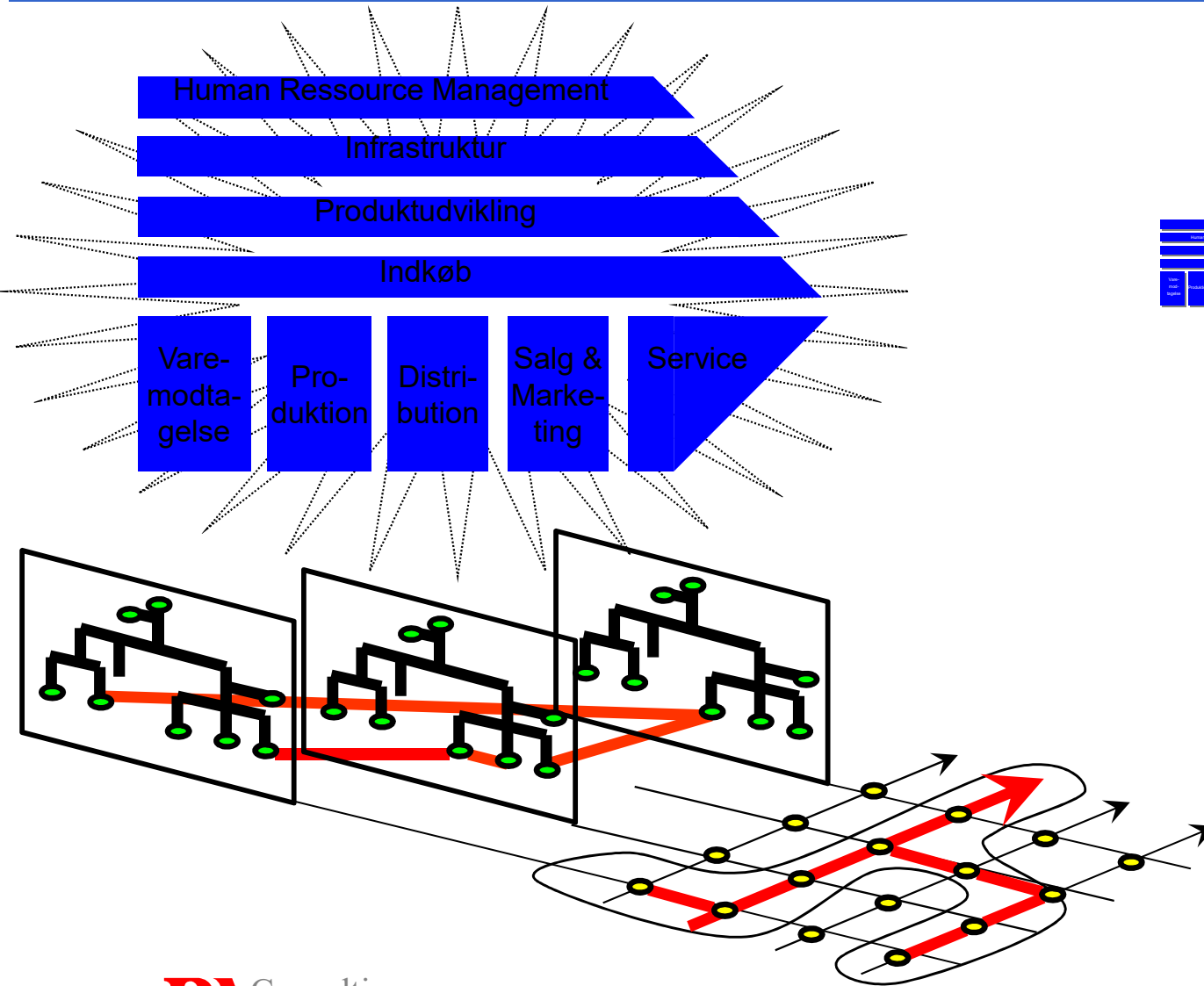


# Forandringsbilledet er komplekst og integreret





# Dansk Industri og PA: Værdikæder i opbrud



Kilde: **PA** Consulting Group

Medarbejdere kommer til at arbejde i teams og projekter i den enkelte virksomhed og på tværs af virksomheder



# Værdier i et vidensamfund og læringssamfund

---

- Stakeholder value vil blive fremherskende i forhold til Shareholder value
- Ikke alene etiske, grønne og sociale regnskaber, men i fremtiden også videnregnskaber
- EU-kommissionens hvidbog om konkurrenceevne:  
Konkurrencekraften kommer af virksomhedernes evne til at skabe ny viden, tiltrække viden, omsætte, udnytte og dele viden med andre
- Ved salg af virksomheder vil der i fremtiden blive der set på videnkapital i stedet for goodwill
- Forsikringssselskabet Skandia opgør deres videnkapital på basis af
  - Human kapital
    - Viden
    - Kompetence
  - Strukturkapital
    - Kundekapital
    - organisationskapital
- Typiske industrivirksomheder har en videnkapital på 100-200.000 kroner/medarbejder
- Højteknologiske og især videntunge virksomheder har en videnkapital på ca. 1.000.000 kroner/medarbejder

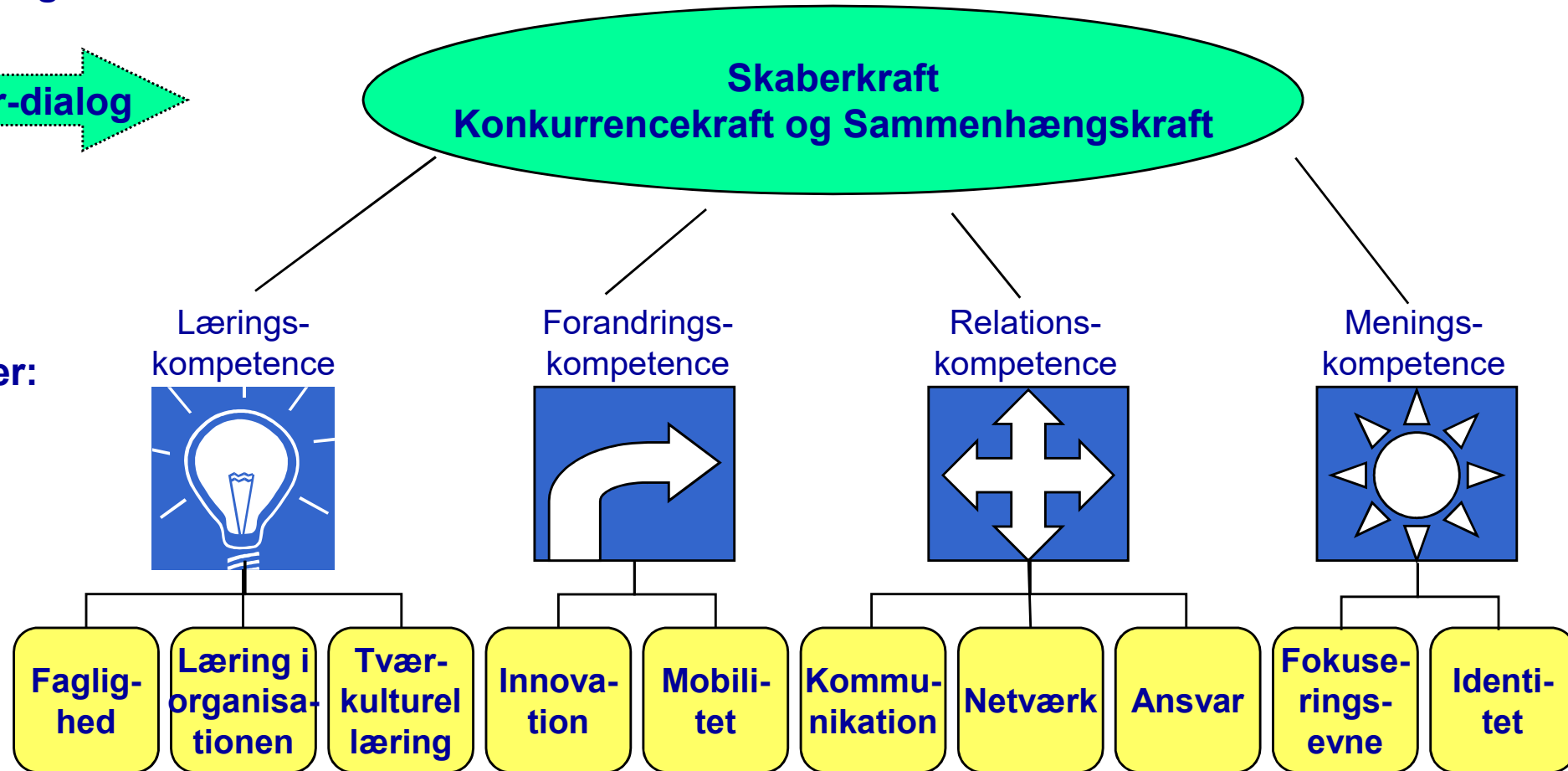


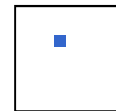
# Hvilke kernekompetencer kræves i fremtiden

Værdigrundlag:

Stakeholder-dialog

Kernekompetencer:





# Hvem vinder kampen om kompetencen?

---

Huset Mandag Morgen's tillæg 8. Januar 2001 med artikler:

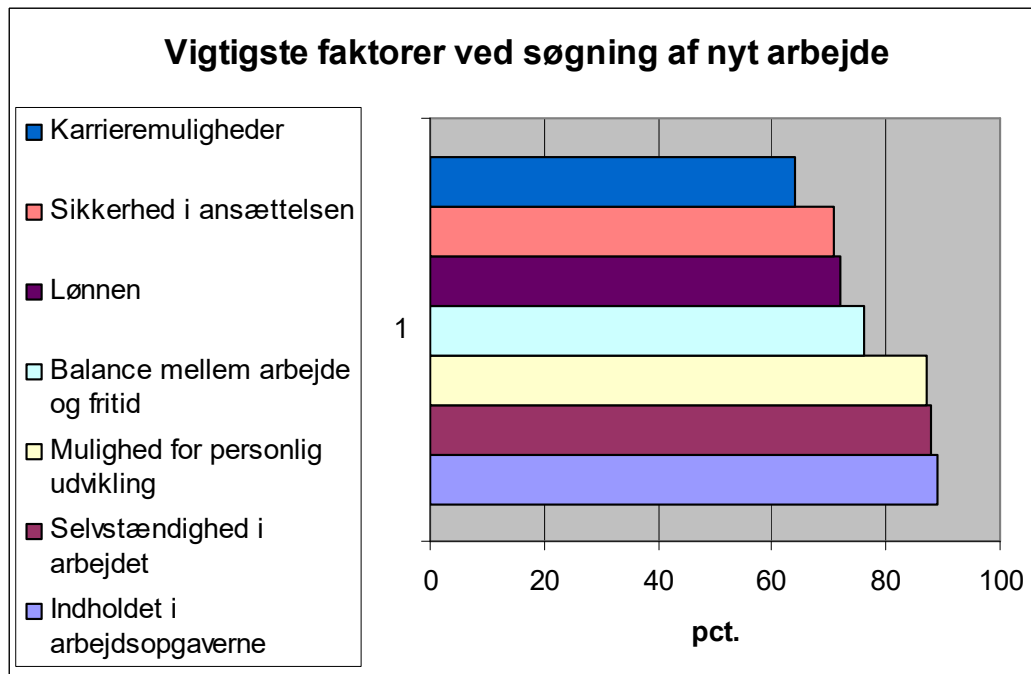
- Projektorganisationen kommer
  - Opgør med den herskende organisationsformer, karrieretænkning og gældende ledelsesfilosofi
  - De unge har potentiale til at skabe radikalt nye tider på arbejdsmarkedet
- Image og PR preller af
  - De unge går efter dynamiske, sociale nærmiljøer og udvikling
  - Virksomhederne har ikke lært at kommunikere med den nye generation
- Når firmaets mand går kold
  - Stress er blevet vidensamfundets talentdræber nr. 1
  - Flere og flere nøglemedarbejdere forlader karrieremøllen i frustration
  - Koster virksomhederne dyrt, de kan ikke undvære stress som brændstof
- Seniorer overses i unge-hysteri
  - Er de fremtidens vigtigste medarbejder-ressource?
  - Medier og jobannoncer fokuserer stadig på de dygtige unge



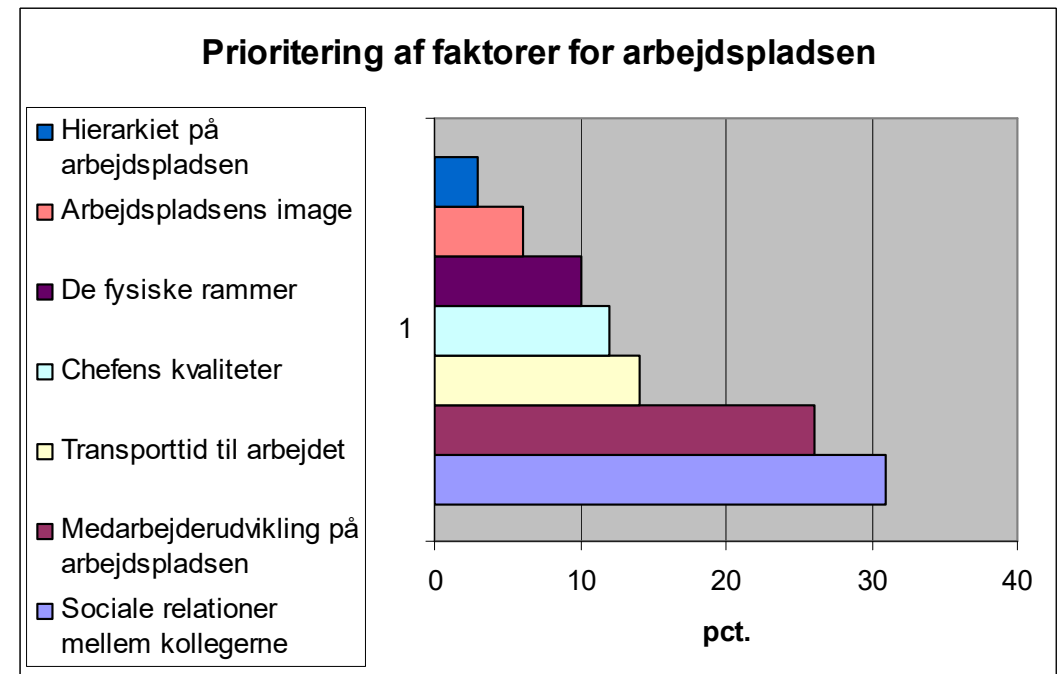
# Vil de unge være konkurrenter til Det Grå Guld?

Huset Mandag Morgen har forestået en undersøgelse i oktober 2000 blandt 1008 unge mellem 22 og 29 år, der er på arbejdsmarkedet eller er tæt på at være færdige med deres uddannelser

Spørgsmål (1008 besvarelser):  
Hvor vigtige er følgende faktorer, hvis du skulle søge nyt arbejde i dag?



Spørgsmål (1008 besvarelser):  
Hvis du skulle prioritere mellem nedenstående syv faktorer, hvordan ville du så prioritere?



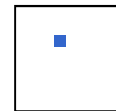




# Kan Det Grå Guld leve op til kompetencekravene?

Læringskompetence	Faglighed	Lære fagligt stof og anvende det til at løse konkrete opgaver og problemer	+/- Afhænger af udviklingen
	Læring i organisation	Lære sammen med andre og blive stadig bedre til det man gør	+ Ved at udnytte erfaring/viden
	Tværkulturel læring	Lære af mennesker med en anden social, kulturel og religiøs baggrund	+ Menneskekendskab/erfaring
Forandringskompetence	Tilpasning	Når omgivelserne forandrer sig meget hurtigt, er det vigtigt at være fleksibel Kunne flytte sig hen hvor mulighederne er	+/- Afhænger af den enkelte
	Innovation	Ikke nok at følge efter konkurrenterne Være foran – i hvert fald på nogle punkter	+/- Afhænger af kreativitet
Relationskompetence	Netværk	Jo mere viden der er i ens job, jo mere behov for god kontakt til mennesker med supplerende viden	+ Normalt stort netværk
	Kommunikation	Beherske et eller flere sprog Omsætte komplicerede ting til noget enkelt	+/- Individuel
	Ansvar	Vigtigt at kunne fungere sammen med andre og at kunne tage et ansvar	+/- Individuel
Meningskompetence	Fokuserings-evne	Kunne holde fast ved det væsentlige	+ Ved at udnytte erfaring/viden
	Identitet	Kun ved at have et ståsted kan man få sammenhæng i alt det flimrer, der glider forbi en på TV, Internet og i dagligdagen i øvrigt	+ Ved at udnytte erfaring/viden

Svaret er i det store og hele JA  
 men afhænger meget af den enkelte  
 mentale spændstighed og vilje



# Kan Det Grå Guld leve op til kompetencekravene?

---

Ja, men det afhænger af den enkelte seniors mentale spændstighed og vilje samt flere andre ting:

- Vilje og evne til at dele sin viden med andre og især de yngre kolleger
- Følge med i den faglige, organisatoriske og virksomhedskulturelle udvikling
- Forandringsvillighed og -evne
- Kommunikere effektivt og arbejde i netværk/team og ikke kun i et hierarkisk mønster
- Skelne mellem det uvæsentlige og væsentlige, altså fokusere

Seniorerne har en styrke, hvis ovenstående kompetencer kan komme til nytte i en mentorordning, hvor den erfarne senior kan tilføre den unge håbefulde kollega sin erfaring, sit overblik, sit netværk og virksomhedens kultur  
(Mester og svend kan supplere hinanden med viden)