Evaluering af kompetencer hos de enkelte bestyrelsesmedlemmer

**OBS!** Lav først ”Kompetenceprofil for bestyrelsen” og dernæst ”Evaluering af kompetencer hos de enkelte bestyrelsesmedlemmer”.

Hvert bestyrelsesmedlem får udleveret et skema – se eksempel nedenfor. Vurdér på en skala fra 1-5, hvor 5 er stor kompetence, i hvor høj grad hvert bestyrelsesmedlem besidder den angivne kompetence. Man skal også vurdere og give sig selv en karakter.

Udfyld til sidst et skema hvor den samlede score for hver kompetence skrives ind for hvert bestyrelsesmedlem.

**BEMÆRK** – listen er ikke udtømmende, tilføj derfor selv gerne flere.

Vurdér bagefter, om det enkelte bestyrelsesmedlem besidder de rette kompetencer i forhold til at bestride den post, vedkommende sidder på, samt om kompetenceniveauet opfylder det, som bestyrelsen samlet set bør råde over i forhold til at kunne udfylde sin rolle (jf. skemaet ”Kompetenceprofil for bestyrelsen”).

Herudaf kan I se, hvor der er behov for udvikling og særlig opmærksomhed. Lav til sidst en plan for håndtering af manglende kompetencer f.eks. gennem kurser og uddannelse hos Danske Vandværker.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Formand** | **Næstformand** | **Kasserer** | **Sekretær** | **Best.medlem** | **Best.medlem** |
| **Bestyrelseserfaring** |  |  |  |  |  |  |
| **Lederkompetencer/egenskaber** |  |  |  |  |  |  |
| **Viden om vandsektoren** |  |  |  |  |  |  |
| **Viden om risikostyring** |  |  |  |  |  |  |
| **Viden om økonomi/regnskab** |  |  |  |  |  |  |
| **Viden om jura** |  |  |  |  |  |  |
| **Viden om myndighedsarbejde** |  |  |  |  |  |  |
| **Kompetencer ift. kommunikation og dialog** |  |  |  |  |  |  |
| **Kendskab til at arbejde med strategier** |  |  |  |  |  |  |
| **Skriftlige/sproglige kompetencer** |  |  |  |  |  |  |
| **Erfaring med kundekontakt** |  |  |  |  |  |  |
| **It-kendskab** |  |  |  |  |  |  |
| **Lokalt netværk** |  |  |  |  |  |  |
| … |  |  |  |  |  |  |