

# SAMTALEKORT 1A Skab værdi af kompetenceudvikling i et samspil

## Til dialog mellem medarbejder og leder

Med dette værktøj får medarbejder og leder nogle spørgsmål. De kan skabe klarhed over, hvad målet med en kompetenceudviklingsaktivitet skal være.

Svarene på de enkelte spørgsmål giver et overblik, som medarbejder og leder har en dialog om. Denne samtale er med til at understøtte, at medarbejder og leder er opmærksomme på, hvordan en aftale om en udviklingsaktivitet fører til resultater i hverdagen.

## Forslag til forløb

1. Medarbejderen kommer med et bud på svar til de enkelte spørgsmål vedrørende en konkret udviklingsaktivitet.
2. Medarbejderen sender forslaget til sin leder.
3. Lederen overvejer, hvordan viden og færdigheder fra udviklingsaktiviteten kan passe med enhedens mål for opgaveløsningen.
4. Medarbejder og leder har en samtale om overblikket. Hensigten er, at få et fælles billede af muligheder og udfordringer eller blive klar over forskellige opfattelser af behov for kompetencer til en bedre opgaveløsning i hverdagen.

## Navn på medarbejder

### A Hvad er dit behov for ny viden/nye færdigheder?

## Udviklingsaktivitet og dato

### B Noter konkret hvad du gerne vil lære ved at deltage i aktiviteten

Fx. Kendskab til redskaber, fremgangsmåder og procedurer.  
Forståelse for et emne eller teoretisk viden.  
Videreudvikling af eksisterende kompetencer.

### C Hvordan vil dit behov passe med de overordnede mål for opgaveløsningen?

Tag udgangspunkt i arbejdsprogrammet eller et strategipapir for arbejdspladsen. Noter hvad du og dit behov vil bidrage til?

Fx. Bedre kvalitet af ...  
Forbedring af stærkere indsats over for ...

# SAMTALEKORT 1B Skab værdi af kompetenceudvikling i et samspil

## D Hvordan har du tænkt dig at bruge de nye kompetencer i hverdagen?

Giv gerne nogle eksempler på, hvordan du vil bringe de nye kompetencer i spil på din arbejdsplads i hverdagen?

Fx. At præsentere indhold og overvejelser for kolleger, træne gennemløsning af nuværende opgaver og fortælle en kollega, hvad der er svært og hvad der er let eller aftale med din leder, at du skal løse bestemte opgaver, der kræver anvendelse af de nye kompetencer ➤ Se evt. på Effektkort 3.

## E Mål for den aftalte udviklingsaktivitet

Hvilke resultater skal din nye kompetence føre til? Giv gerne nogle eksempler på, hvad du kan gøre anderledes i forhold til nu.

Fx. Flere typer af opgaver, hurtigere håndtering og færre trin i din opgaveløsning eller oplevede forbedringer for andre dele af arbejdspladsen eller til andre uden for arbejdspladsen.