

SAMTALEKORT 3 Skab værdi af kompetenceudvikling i et samspil

Dette effektkort kan både fungere til dialog i samarbejdsudvalget (SU) eller mellem leder og medarbejder (fx MUS) om implementering kompetenceudvikling.

Her får du inspiration til, hvordan nye kompetencer bringes i spil i hverdagen.

Eksemplerne viser, hvordan samspil mellem kolleger kan fremme implementering af nye kompetencer.

Genfortælling

Der kan arbejdes med, at en medarbejder, efter deltagelse i en udviklingsaktivitet, præsenterer indhold og overvejelser til sine kolleger i enheden.

Det kan foregå uformelt ved at samle relevante personer i et kortere tidsrum. Samtale med ens kolleger i en uforpligtende sammenhæng kan give input (skabe refleksion) til egne overvejelser om at prøve nye viden af.

Det kan også være mere formaliseret og fx blive lagt i kalenderen efter deltagelsen i forbindelse med et gruppe- eller personalemøde. I fællesskab bliver enheden klogere på problemstillinger.

Ved at dele viden og erfaringer med hinanden kan medarbejderne udvikle idéer vedrørende deres håndtering af opgaver. Det kan være afsæt til at eksperimentere, hvilket er væsentligt, når man skal lære at anvende nye kompetencer.

Træning og feedback

Der kan arbejdes med, at en medarbejder efter deltagelse i en udviklingsaktivitet har en aftale med en kollega om at få sparring på sin opgaveløsning efter et stykke tid.

En model kan være, at medarbejderen træner på egen hånd og bagefter fortæller hvad der er svært, og hvad der var let i forhold til løsning af en opgave. At skulle formulere det over for en anden, kan være en støtte til ens egen refleksion.

En anden model kan være, at kolleger bliver bedt om at observere, når medarbejderen prøver at gøre noget anderledes i de faste opgaver. Efterfølgende tager de en dialog om det, der ser ud til at fungere godt og hvad der vil være godt at arbejde videre med.

Nye opgaver

Det kan sammen med lederen aftales, at medarbejderen efter deltagelse i en udviklingsaktivitet får nogle nye opgaver.

Det kan måske have været anledningen til overhovedet at gennemføre udviklingsaktiviteten. Det skal være en type opgaver, der kræver anvendelse af de nye kompetencer.

Træningen kommer igennem løsningen af opgaven. Det kan være nyttigt at have mere erfarne kolleger at spørge til råds. Det kan med fordel være den del af en aftale om løsning af nye opgaver.