

Status på kompetencestrategien



Kompetencestrategien sætter retning og mål for arbejdspladsens kompetenceudviklingsindsats.

Derfor bør SU fx årligt drøfter om kompetenceudviklingsstrategien fungerer i praksis, og bidrager til mere målrettet kompetenceudvikling. Hvis arbejdspladsen har besluttet indsatser, er det vigtigt der opstilles konkrete succeskriterier for indsatserne. Det kan fx være, at der er opstillet succeskriterier i forbindelse med gennemførelse af større omstillingsprojektet, nye it-systemer eller lignende.

I kan lade jer inspirere af nedenstående spørgsmål:

Principper, retningslinjer og tværgående indsatser i kompetencestrategien

Har de aftalte principper og retningslinjer fungeret efter hensigten, eller er der behov for justering?

Er der eventuelle indsatser fortsat tilstrækkelige, eller er der behov for nye?

Har der været afsat tilstrækkelige ressourcer i form af penge, tid og opmærksomhed til de ønskede udviklingsaktiviteter?

Implementering af kompetencestrategien

Er kompetencestrategien kendt og anvendt af ledere og medarbejdere fx. i forbindelse med MUS?

Er vi nået i mål med indsatserne, hvis ikke - hvad skyldes det?

Er der skabt sammenhæng mellem kompetencestrategien og de individuelle udviklingsplaner for medarbejderne?

Feedback på kompetencestrategien

Hvordan får SU feedback i forhold til om kompetencestrategien har fungeret?

Har I tradition for at involvere flere ledere og medarbejdere fra arbejdspladsen i forhold til status på målene/succeskriterierne i kompetencestrategien?