

DIALOGKORT

Strategiske mål



Det kan være en god idé, at SU får et fælles overblik over arbejdspladsens hovedopgaver, strategi og vilkår med henblik på at afdække, om disse giver anledning til særlige kompetenceudfordring.

I kan tage udgangspunkt i nedenstående spørgsmål i jeres drøftelse:

Hovedopgaver

Hvad er arbejdspladsens hovedopgaver, og er der forandringer på vej?

Hovedopgaver kan være defineret i arbejdspladsens mission og vision. Husk også at have fokus på hovedopgaver inden for administration og service.

Strategiske mål og pejlemærker

Hvad hæfter vi os særligt ved i arbejdspladsens strategi?

Mange arbejdspladser har formuleret strategiske mål eller pejlemærker i en forretningsstrategi, resultatkontrakt eller i et arbejdsprogram. Målene fortæller ofte om arbejdspladsens særlige prioriteringer et par år frem i tiden.

Omverden og vilkår

Hvilke forhold påvirker vores arbejdsplads i de kommende år?

Det kan fx. være reformer, teknologisk udvikling eller organisatoriske forhold såsom sammensætningen af medarbejdere og planlagte fusioner.

Kompetenceudfordringer

Giver ovenstående drøftelser anledning til, at arbejdspladsen får særlige kompetenceudfordringer?
Er der bestemte målgrupper/personalegrupper/afdelinger, som skal have en særlig opmærksomhed?

Det kan fx være, at nye it-systemer eller reformer, kræver nye kompetencer hos de fleste medarbejdere; at der forventes et større samarbejde med udlandet, som kræver større sproglige færdigheder eller indkøb af nyt materiel kræver kompetenceudvikling for at kunne anvende materiellet. Det kan også være sammenlægning af afdelinger eller organisering i nye teamstrukturer, der kalder på udvikling af relationskompetencer.