

Kompetencesekretariatets rådgivning



Kompetencesekretariatets forskellige rådgivningstilbud udspringer af emner, der er nævnt i **Aftalen om kompetenceudvikling (Kompetenceaftalen)**.

Følgende giver et overblik over Kompetencesekretariatets arbejde med at rådgive statens arbejdspladser og faglige organisationer om kompetenceudvikling.

Målgrupper og form

Vores rådgivning retter sig mod samarbejdsudvalg, kompetenceudvalg, repræsentanter fra statslige arbejdspladser som fx tillidsrepræsentanter, ledere, HR-folk og, i nogle tilfælde, grupper af ledere og medarbejdere. Rådgivningen retter sig også mod de faglige organisationer.

Vores rådgivning foregår dels som hjælp til selvhjælp via den viden og de redskaber, vi stiller til rådighed på vores hjemmeside, dels som direkte rådgivning med sekretariatets konsulenter.

Denne rådgivning kan foregå fysisk, virtuelt eller telefonisk, have forskellig varighed og kan antage mange former.

Inspirationsoplæg og videndeling

For at understøtte implementeringen af Kompetenceaftalen og anvendelsen af Den Statslige Kompetencefond, holder vi løbende åbne inspirationsmøder. På møderne deler sekretariatet sin viden og erfaring om forskellige temaer inden for Kompetenceaftalens område. Her faciliterer vi, at deltagerne fra forskellige arbejdspladser deler deres viden og praktiske erfaringer om kompetenceudvikling, ligesom

sekretariatets redskaber, modeller og tilbud præsenteres. Det er muligt for arbejdspladserne at rekvirere et af disse inspirationsmøder, som tilpasses arbejdspladsens behov.

Hjælp til selvhjælp via hjemmesiden

En stor del af sekretariatets rådgivning foregår via vores hjemmeside.

Alle vores rådgivningsredskaber ligger her frit tilgængeligt og er så brugervenlige, at de kan bruges som hjælp til selvhjælp – evt. suppleret af telefonisk vejledning fra os. Vi prioriterer at hovedparten af redskaberne er digitalt understøttede.

Derudover er samtlige redskaber og metoder konceptuafhængige.

Det betyder, at de er designet så bredt og fleksibelt, at de kan tilpasses enhver arbejdsplads og dets forskellige igangværende koncepter og forskelligartede indsatser for kompetenceudvikling.

Værktøjerne på hjemmesiden udskiftes, opdateres og justeres løbende, så de bygger på vores nyeste viden og erfaringer.

Skræddersyet rådgivning

I de situationer, hvor vi er en aktiv del af rådgivningen, er dialog og sparring med arbejdspladsen udgangs- og omdrejningspunkt for vores rådgivning.

Ingen rådgivninger er ens, da vi altid skræddersyr rådgivningen til den enkelte arbejdsplads. Det forudsætter, at vi forstår arbejdspladsens behov for kompetenceudvikling, hvorfor en rådgivning altid begynder med, at vi sætter os ind i de aspekter af arbejdspladsens aktuelle situation, der har relevans for kompetenceudviklingen.

Denne indledende afdækning foregår gennem samtaler med aktører fra arbejdspladsen, som fx medlemmer af samarbejdsudvalget, tillidsrepræsentanter, HR og ledere.

Dialogen med arbejdspladsen kan omhandle sparring på arbejdspladsens nuværende koncepter eller ideer og hjælp til udvikling af nye tilgange til kompetenceudvikling.

Dialogen udvikler sig i nogle tilfælde til en rådgivning i sig selv, da repræsentanten fra arbejdspladsen får svar på sine spørgsmål og derved bliver hjulpet videre med kompetenceudviklingen.

Typiske rådgivningssituationer

I det følgende vil vi beskrive den type rådgivning, som ikke udgør "hjælp til selvhjælp" fra hjemmesiden, men de situationer hvor vi deltager aktivt.

Vi beskriver disse tilbud ud fra de typiske situationer, arbejdspladserne befinder sig i, når de henvender sig til os:

1.

Hjælp til at understøtte SU's arbejde med kompetenceudvikling

2.

Hjælp til at formulere og systematisere kompetenceudviklingen ud fra arbejdspladsens strategi

3.

Hjælp til medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

4.

Hjælp til gruppeudviklingssamtaler (GRUS)

5.

Hjælp til at evaluere og/eller få det maksimale ud af de igangværende kompetenceforløb

Situation 1

Hjælp til at understøtte SU's arbejde med kompetenceudvikling

Arbejdspladsens samarbejdsudvalg ønsker at sætte kompetenceudvikling på dagsorden, eller arbejde mere strategisk og/eller systematisk med kompetenceudvikling. De kan også ønske hjælp til at styrke fokus på og rammesætte udvalgets arbejde med kompetenceudvikling.



Viden om Kompetenceaftalen med **Kompetenceløftet**

E-læringsmodul, der hjælper arbejdspladsen med at skabe et godt fundament for kompetenceudviklingen ved at introducere Kompetenceaftalen og dets betydning for statslige arbejdspladser.



Status på SU's arbejde med **Kompetencetjekket**

Online værktøj, som guider samarbejdsudvalget til en frugtbar dialog om arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling. Redskabet giver et visuelt overblik over udvalgsmedlemmernes opfattelse af udvalgets arbejde og snakke om kompetenceudvikling. Et overblik, der er konstruktivt at tale ud fra.

Situation 2

Hjælp til at formulere og systematisere kompetenceudviklingen

Arbejdspladsen har brug for bistand til at formulere og systematisere deres indsats for kompetenceudvikling.



Udarbejdelse af kompetencestrategi med **Kompetencedialogen 1**

Et dialogværktøj, der i tre trin fører samarbejdsudvalget igennem vigtige samtaler om kompetenceudvikling. Endemålet med processen er en kompetencestrategi for arbejdspladsen.

Kompetencestrategien indeholder vigtige indsatsområder og retningslinjer og principper for arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling.

Et populært rådgivningstilbud er, at vi kommer ud og hjælper arbejdspladsen med at drøfte, hvordan en kompetencestrategi kan hjælpe arbejdspladsen/samarbejdsudvalget med at formulere og systematisere deres kompetenceudvikling eller at vi giver sparring på arbejdspladsens nuværende kompetencestrategi.

Situation 3

Hjælp til medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

Arbejdspladsen ønsker at styrke, videreudvikle eller forandre proceduren for deres udviklingssamtaler.



MUS-test

MUS-testen kan bidrage til at sætte spot på de områder, hvor arbejdspladsen kan styrke MUS.



MUS-kompas

MUS-Kompasset er et enkelt samtale-skema med fem centrale spørgsmål til udviklingssamtalen.



MUS-design

MUS-designer hjælper arbejdspladsen med selv at designe en god spørgeramme til MUS.



MUS-hjul

MUS-hjulet hjælper arbejdspladsen med at optimere MUS-processen, uanset om der skal lægges en ny strategi eller den nuværende skal justeres.

De fire værktøjer kan bruges selvstændigt ude på arbejdspladserne, uden vores involvering eller vi kan bruge dem ude på arbejdspladserne til at facilitere workshops om MUS. Rådgivning om MUS foregår derudover ved, at vi hjælper arbejdspladserne med at gennemgå og give feedback på deres nuværende MUS-koncept. Vi faciliterer også "MUS-værksteder", som giver arbejdspladsen input til et nyt MUS-koncept, som de efterfølgende selv skal udarbejde.

Situation 4

Hjælp til gruppeudviklingssamtaler

Arbejdspladsen ønsker at styrke kompetenceudvikling på gruppeniveau, fx ved at sætte øget fokus på opgaver, samarbejde og kompetenceudvikling i de enkelte grupper. Derudover kan der være et ønske om at komme i gang med gruppeudviklingssamtaler mellem ledere og grupper af medarbejdere (GRUS).



Gruppeudviklingssamtaler med Kompetencedialogen 2

Kompetencedialogen del 2 guider en gruppe igennem vigtige spørgsmål om samarbejde og kompetenceudvikling på gruppeniveau på en måde, der sikrer sammenhængen mellem gruppens mål, opgaver og kompetencer.

Endemålet med processen er en gruppeudviklingsplan.



Samarbejde i gruppen med Teamunivers

Teamunivers guider grupper igennem nogle vigtige samarbejdsrefleksioner i teori og praksis med det formål at styrke relationer og samarbejde. Teamuniverset byder bl.a. på en temperaturmåling, procesværktøjer, teori og cases.

Herudover er et rådgivningstilbud, at vi kommer ud og hjælper arbejdspladsen med at styrke deres videndeling og sparring på arbejdspladsen.

Situation 5

Hjælp til mere værdi af kompetenceudvikling og/eller evaluering af indsatser

Arbejdspladsen ønsker inspiration til, hvordan de planlægger deres indsats for kompetenceudvikling, så de får mest muligt ud af den. Arbejdspladsen kan også efterlyse, hvordan de kan få mere kompetenceudvikling uden at skulle bruge flere penge.



1. Jobrotation
2. Sidemandsoplæring
3. Læring fra nyansatte
4. Mentorordninger
5. Kollegial feedback
6. Bedre møder med mere læring



Fire samtalekort hjælper ledere, medarbejdere og/eller samarbejdsudvalget med at evaluere og vurdere effekten af kompetenceudviklingen.

Kort 1: Mål for kompetenceudvikling

Kort 2: Udbytte af udviklingsaktiviteter

Kort 3: Implementering af kompetenceudvikling

Kort 4: Indsamling af data til evaluering af kompetenceudvikling

Vi kommer også gerne ud til arbejdspladsens samarbejdsudvalg og drøfter, hvordan de kan tilrettelægge årlige evaluering af indsatserne for kompetenceudvikling.

Ud over de nævnte, typiske rådgivnings-situationer kan sekretariatet rådgive om andre temaer, der er omfattet af Kompetenceaftalen, fx planlægning af en indsats om almen kvalificering eller brugen af det offentlige uddannelses-system.

Det vil ligeledes være muligt at tilføje nye rådgivningsområder, hvis parterne beslutter det.