



Sæt fokus på jeres kompetenceudvikling i gruppen, afdelingen eller på hele arbejdspladsen

Informations- og procesguide

Guiden er tænkt som en introduktion til dialogværktøjet Kompetencefokus og er samtidig en guide til dig, som skal facilitere processen som procesansvarlig.

Indhold

Hvad er Kompetencefokus?	1
Sådan anvender I Kompetencefokus	3
Proces	4
Ønsker I hjælp til facilitering?	5
Kompetencetjekket - et værktøj til SU/MIO	5
Guide til den procesansvarlige	6
Før. Besvarelse af spørgeskema	6
Under. Dialog	7
Efter. Det videre arbejde	9
Håndtering af jeres data	9

Gå til Kompetencefokus:



Alle vores tilbud er en del af den statslige overenskomst. Det betyder, at de allerede er betalt.

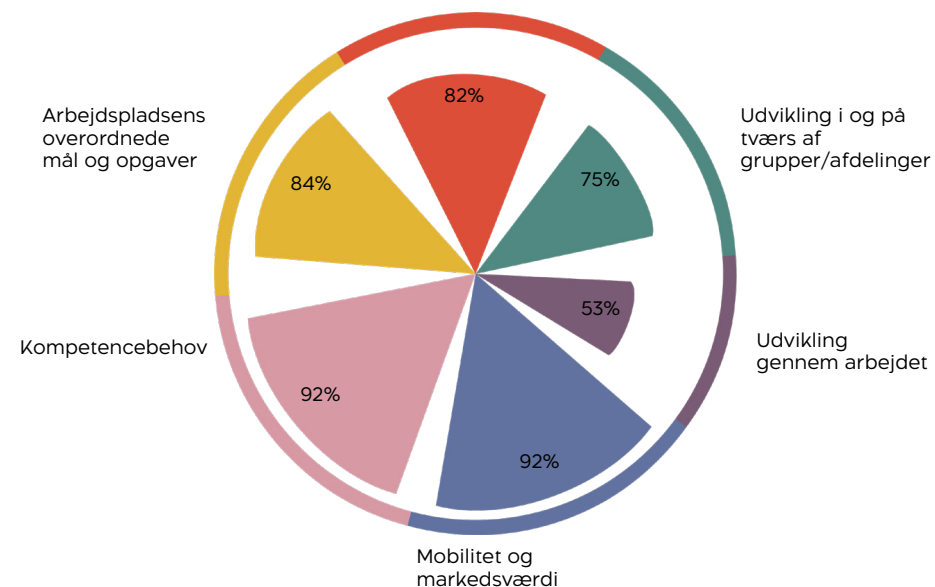
Hvad er Kompetencefokus?

Kompetencefokus er et online dialogværktøj, der kan understøtte gruppens, afdelingens eller hele arbejdspladsens dialog om kompetenceudvikling. Det kan hjælpe jer til at sætte fokus på og få en fælles forståelse af kompetenceudviklingsindsatsen - både i forhold til hvor det går godt, og hvor der er behov for forbedringer.

Værktøjet kan bl.a. anvendes som optakt til årets GRUS- og MUS-samtaler, da det giver et hurtigt overblik over styrker og forbedringsområder i forhold til, hvordan kompetenceudvikling fungerer på jeres arbejdsplads.

Gennem et online spørgeskema afdækker I jeres viden om og oplevelse af, hvordan det går med jeres kompetenceudvikling. Svarene samles i et overskueligt visuelt overblik - Kompetencehjulet - som jeres dialog derefter kan tage udgangspunkt i. Sammen med overblikket får I konkrete forslag til handlinger, som kan styrke jeres videre arbejde med kompetenceudvikling.

Medarbejderudviklingssamtalen (MUS)



Ex. på udfyldt Kompetencehjul baseret på svar fra spørgeskemaerne.

Spørgeskemaet består af udsagn inddelt i seks temaer, der omhandler jeres nuværende arbejde med kompetenceudvikling samt seks holdningsspørgsmål om vigtigheden af det pågældende tema.

De seks temaer er:

- ▶ Arbejdspladsens overordnede mål
- ▶ Medarbejderudviklingssamtalen (MUS)
- ▶ Udvikling i og på tværs af grupper/afdelinger
- ▶ Udvikling gennem arbejdet
- ▶ Mobilitet og markedsværdi
- ▶ Kompetencebehov

Ingen kan se de individuelle besvarelser. Disse bruges udelukkende til at danne et samlet overblik i kompetencehjulet, til brug for jeres drøftelser og videre arbejde. Man forbliver dermed anonym i besvarelsen.

To perspektiver

Kompetencefokus fungerer på den måde, at det er medarbejderne der udfylder spørgeskemaet og derved viser resultatet medarbejderperspektivet.

Der er til hvert tema udarbejdet en række **refleksionsspørgsmål** til lederen, som kan hjælpe med at sætte fokus på årsager til evt. udfordringer og anviser konkrete forslag til handling. Hensigten er en nuanceret dialog, så både medarbejder- og lederperspektivet inddrages i forhold til at finde konkrete løsninger.

Gennemføres Kompetencefokus for flere afdelinger og grupper, kan lederne med fordel drøfte refleksionsspørgsmålene sammen. Dette for at skabe et fælles grundlag for arbejdet med kompetenceudvikling.



Sådan anvender I Kompetencefokus

Der er flere måder at anvende værktøjet på. I skal vælge det, som giver mening på jeres arbejdsplads.

Det første I skal tage stilling til er, hvilket niveau I ønsker at bruge Kompetencefokus på:

Overvejelser i forhold til det organisatoriske niveau:



Hele arbejdspladsen

Ønsker I en dialog på hele arbejdspladsen, der kan afdække om jeres kompetenceudviklings-tiltag i organisationen virker efter hensigten?



Én eller flere enheder/afdelinger

Ønsker I en afdækning i en eller flere enheder eller afdelinger?



Én eller flere grupper/teams

Ønsker I at blive klogere i den enkelte gruppe, faggruppe eller team i forhold til jeres behov for kompetenceudvikling og hvordan I kan arbejde med jeres kompetenceudvikling i praksis?

Proces

Kompetencefokus er enkelt at anvende og processen består af fire trin:

1 Tag beslutning om at benytte dialogværktøjet i SU, afdelingen eller gruppen.

Udpeg herefter en procesansvarlig som tager kontakt til Kompetencesekretariatet og informerer deltagerne om formål og proces.

2 Udfyld spørgeskema og fastsæt tidspunkter for drøftelse af resultatet.
Det tager 15 min. at besvare skemaet

3 Drøft kompetenceoverblikket i gruppen, afdelingen eller på hele arbejdspladsen.

Afsæt 60-90 min. til drøftelse

4 Udvælg konkrete tiltag, der skal arbejdes videre med for at styrke kompetenceudviklingsindsatsen.

Afsæt 30-60 min. til udvælgelse

Ønsker I hjælp til facilitering?

Kompetencesekretariatet tilbyder både sparring undervejs i processen eller facilitering af hele processen på en workshop af 2-3 timers varighed. Vi er allerede finansieret gennem den statslige overenskomst, og koster derfor ikke yderligere at bruge. Du skal blot kontakte os.

Vi tilbyder sparring undervejs fx.:

- Inden udfyldelse af spørgeskema
- Læsning af resultatet
- Udvælgelse af indsatsområder

Vi tilbyder at facilitere hele processen på en workshop:

- 45 min.
Opstart, introduktion og udfyldelse af spørgeskema
- 15-20 min.
Kompetencesekretariatet samler resultatet
- 60-90 min.
Resultatet præsenteres og drøftes i gruppen samt udvælges af indsatser.

Kompetencetjekket - et værktøj til SU/MIO



Har I også brug for en styrket dialog i SU/MIO for at få klarhed over SU's rolle, opgaver og ansvar?

Så kan I benytte Kompetencetjekket, der er et lignende online dialogværktøj som afdækker de områder, SU/MIO er forpligtet til at håndtere i forhold til Den Statslige Kompetenceaftale. Værktøjet giver et godt afsæt for at få en fælles forståelse af den strategiske kompetenceudvikling og mulighed for at konkretisere de områder, der skal sættes fokus på:

Det kan fx. være:

- Om der er udarbejdet en kompetencestrategi
- Om der er processer for MUS og GRUS
- Om det sikres at alle medarbejdergrupper får kompetenceudvikling
- Den årlige evaluering af kompetenceudviklingsindsatsen

Find Kompetencetjekket her:





Før. Besvarelse af spørgeskema

Du henvender dig til Kompetencesekretariatet via kontaktformularen på kompetencefokus.dk eller ved at sende en mail med følgende oplysninger:

- Arbejdspladsens navn
- Navn på gruppen/afdelingen
- Ministerområde
- Dine kontaktoplysninger som procesansvarlig.



✉ kompetenceredskeer@kompetenceudvikling.dk

Herefter modtager du jeres fælles link til [Kompetencefokus.dk](http://kompetencefokus.dk). Dette link deler du med deltagerne. Alle anvender samme link. Den enkelte modtager altså IKKE et resultat over egen besvarelse.

Du fastsætter en deadline for deltagerne i forhold til udfyldelse af spørgeskemaet samt en dato for drøftelsen af resultatet.

Efter den aftalte tidsfrist lukker linket, så spørgeskemaet ikke længere kan besvares.

Under. Dialog

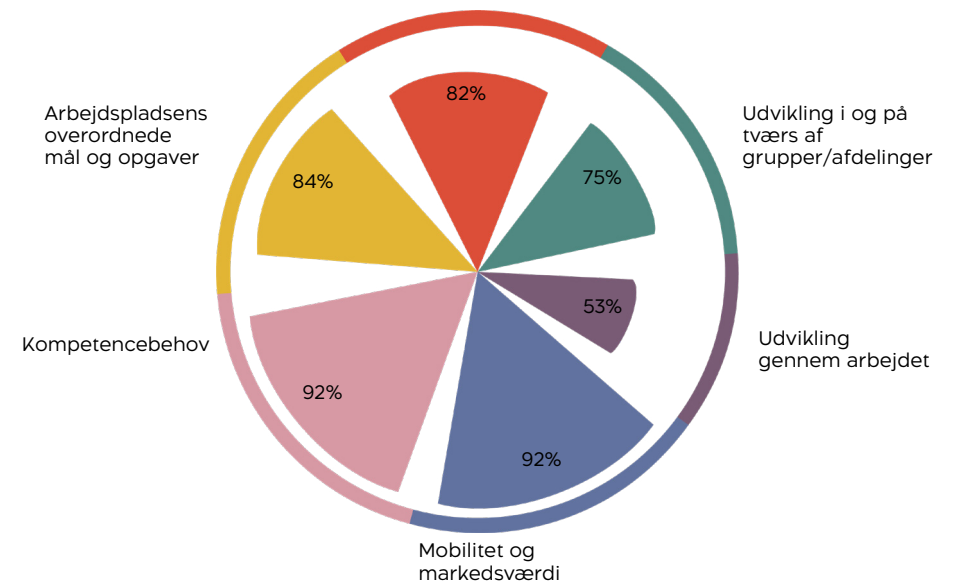
Det samlede overblik over besvarelserne vises i et kompetencehjul med angivelse af de samlede procenter for hvert tema.

Figuren skal læses sådan, at jo højre procentsats jo bedre går det og jo større kendskab har I til det aktuelle tema. En lav procentsats indikerer således at det går mindre godt, eller at I har et lille kendskab til det pågældende tema. Resultatet er også afhængigt af, hvor vigtigt I mener, temaet er.

Det tema, hvor I scorer lavest, vil automatisk komme op som det I kan fordybe jer i. Her vil der være et hjælpespørgsmål til yderligere drøftelse.

Eksempel på et kompetenceoverblik:

Medarbejderudviklingssamtalen (MUS)



Guide til den procesansvarlige

Det er vigtigt, at du som procesansvarlig begynder med at forklare resultatet, så alle har samme udgangspunkt for den efterfølgende drøftelse. Start med at vise og forklare det overordnede resultat og klik derefter rundt i værktøjet for at gå længere ned i de enkelte temaer.

Herefter drøfter deltagerne, gerne i mindre grupper, hvad de umiddelbart tænker om resultatet, og hvad de er overraskede over. Der er udarbejdet tre overordnede spørgsmål, der kan understøtte drøftelsen. Disse findes også på resultatsiden ved siden af Kompetencehjulet.

- Hvad er I overraskede over?
- Hvad tænker I er årsagen til resultatet - både hvor I scorer højt og lavt?
- Hvilket tema(er) vil I gerne arbejde videre med i gruppen/afdelingen?

Herefter er det muligt at dykke længere ned i det tema, som scorer lavest. Husk undervejs at nedskrive pointer på post-it's eller på en flipover for at fastholde jeres drøftelse. Det hjælper jer senere med at prioritere de områder eller konkrete tiltag, I skal arbejde videre med.

Kompetencefokus giver jer også inspiration til mulige handlinger, som I kan beslutte at igangsætte for at forbedre kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen.

Refleksionsspørgsmål til lederen

Der er til hvert tema udarbejdet nogle refleksionsspørgsmål til lederen, som kan indgå i den videre drøftelse. Spørgsmålene kan hjælpe med at sætte fokus på eventuelle udfordringer og samtidig anvise konkrete handlinger i forhold til disse.



Efter. Det videre arbejde

Det kan være en god idé, at 1-2 personer er ansvarlige for at komme med et bud på en løsning eller konkrete forslag til, hvordan der arbejdes videre med det pågældende tema. Hav in mente, at ikke alle udfordringer kan løses i egen gruppe/afdeling.

Derfor kan et løsningsforslag også være, at det skal bringes videre til drøftelse og beslutning i øverste ledelse, i SU, HR eller andet relevant forum.

Det kan være en god idé at gennemføre Kompetencefokus igen efter fx et år, så I kan se, om der er sket ændringer i forhold til de indsatser I har igangsat.

Håndtering af jeres data

- Besvarelsen er anonym og vil således ikke kunne henføres til en enkelt person.
- Besvarelsenerne bliver ikke benchmarket i forhold til andre arbejdspladser eller brancher.
- Jeres kompetenceoverblik (resultat) vil være tilgængelig for jer via det fremsendte link. Resultatlinket udløber ikke.
- Det vil være muligt at få lavet en sammenligning med tidligere besvarelser på samme gruppe/afdeling eller arbejdspladsniveau, hvis Kompetencefokus anvendes flere gange. Det kan I ikke selv gøre, men Kompetencesekretariatet kan lave en rapport til jer.



Kompetencefokus fungerer ikke optimalt i Internet Explorer, da browseren er forældet og ikke længere sikkerhedsopdateres. Brug i stedet Google Chrome, Firefox eller Safari fx.



Er du i tvivl om noget, er du altid velkommen til at kontakte os for sparring og rådgivning.

Alle vores tilbud er en del af den statslige overenskomst. Det betyder, at de allerede er betalt.

Kompetencesekretariatet er de statslige overenskomstparters fælles sekretariat for kompetenceudvikling.

Vi understøtter kompetenceudvikling på statens arbejdspladser. Det gør vi igennem rådgivning, videndeling og økonomisk støtte.

