

SAMTALEKORT 1A Skab værdi af kompetenceudvikling i et samspil

Til dialog mellem medarbejder og leder

Med dette værktøj får medarbejder og leder nogle spørgsmål. De kan skabe klarhed over, hvad målet med en kompetenceudviklingsaktivitet skal være.

Svarene på de enkelte spørgsmål giver et overblik, som medarbejder og leder har en dialog om. Denne samtale er med til at understøtte, at medarbejder og leder er opmærksomme på, hvordan en aftale om en udviklingsaktivitet fører til resultater i hverdagen.

Navn på medarbejder

A Hvad er dit behov for ny viden/nye færdigheder?

Fx. Bedre kvalitet af ...
Forbedring af stærkere indsats over for

Forslag til forløb

1. Medarbejderen kommer med et bud på svar til de enkelte spørgsmål vedrørende en konkret udviklingsaktivitet.
2. Medarbejderen sender forslaget til sin leder.
3. Lederen overvejer, hvordan viden og færdigheder fra udviklingsaktiviteten kan passe med enhedens mål for opgaveløsningen.
4. Medarbejder og leder har en samtale om overblikket. Hensigten er, at få et fælles billede af muligheder og udfordringer eller blive klar over forskellige opfattelser af behov for kompetencer til en bedre opgaveløsning i hverdagen.

Udviklingsaktivitet og dato

B Noter konkret hvad du gerne vil lære ved at deltage i aktiviteten

Fx. Kendskab til redskaber, fremgangsmåder og procedurer.
Forståelse for et emne eller teoretisk viden.
Videreudvikling af eksisterende kompetencer.

C Hvordan vil dit behov passe med de overordnede mål for opgaveløsningen?

Tag udgangspunkt i arbejdsprogrammet eller et strategipapir for arbejdspladsen. Noter hvad du og dit behov vil bidrage til?

SAMTALEKORT 3 Skab værdi af kompetenceudvikling i et samspil

D Hvordan har du tænkt dig at bruge de nye kompetencer i hverdagen?

Giv gerne nogle eksempler på, hvordan du vil bringe de nye kompetencer i spil på din arbejdsplads i hverdagen?

Fx. At præsentere indhold og overvejelser for kolleger, træne gennemløsning af nuværende opgaver og fortælle en kollega, hvad der er svært og hvad der er let eller aftale med din leder, at du skal løse bestemte opgaver, der kræver anvendelse af de nye kompetencer ➤ Se evt. på Effektkort 3.

E Mål for den aftalte udviklingsaktivitet

Hvilke resultater skal din nye kompetence føre til? Giv gerne nogle eksempler på, hvad du kan gøre anderledes i forhold til nu.

Fx. Flere typer af opgaver, hurtigere håndtering og færre trin i din opgaveløsning eller oplevede forbedringer for andre dele af arbejdspladsen eller til andre uden for arbejdspladsen.

SAMTALEKORT 2 Skab værdi af kompetenceudvikling i et samspil

Udbytte af kompetenceudvikling

Dagsorden til samtale mellem leder og medarbejder om udbytte af en udviklingsaktivitet.

Denne dagsorden kommer med forslag til nogle åbne spørgsmål til en samtale mellem leder og medarbejder om udbyttet af en udviklingsindsats.

Samtalen kan med fordel gennemføres et par måneder efter endt udviklingsaktivitet. Der er **ikke** tale om en MUS-samtale.

Spørgsmålene er tænkt som et redskab til at få en hurtig briefing.

- 1. Hvilken forskel har det gjort, at du har deltaget i en udviklingsaktivitet om ...?**
- 2. Har du lært noget nyt, som du ikke har regnet med?**
- 3. Hvordan bliver dine nye kompetencer anvendt?**
Hvilken forskel gør det for dig som medarbejder og for vores enhed eller for arbejdspladsen?
- 4. Hvad skal du fokusere på som det næste i forhold til dine nye kompetencer og skal vi evaluere på det?**

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.

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.

SAMTALEKORT 4 Brug data og information til vurdering af værdi af kompetenceudvikling

Det er vigtigt at følge op på, om udbyttet af evalueringen står mål med ressourceforbruget, samt hvilken værdiskabelse og forandring kompetenceudviklingen har bidraget til.

At arbejde med evaluering kræver prioritering.

Det bør være simpelt, og ressourceforbruget skal stå mål med værdien. Evalueringen må ikke være et rutineagtigt mål i sig selv, hvor man evaluerer på det, man allerede ved.

Udfør en indsamling af data og information om gennemført kompetenceudvikling, der kan lade sig gøre.

Fremgangsmåder til indsamling af data og information om gennemført kompetenceudvikling.

Optælling - evt. som spørgeskema

Lederne giver besked om hel eller delvis opfyldelse af aftaler fra MUS-samtalerne.

Registrering - evt. som spørgeskema

Medarbejderne giver besked, om de, i kraft af kompetenceudvikling, har fået nye viden/input til at ændre deres opgaveløsning og om de kan give eksempler herpå.

Drøft gerne følgende spørgsmål i SU eller et kompetenceudvalg:

Anvender I på jeres arbejdsplads allerede nogle faste målinger, der kan være relevante? – eller har I behov for at supplere med nye tiltag?