

GRUS: Et dialogværktøj

Sæt ord og retning på udviklingen i gruppen



Prioritering

GRUS

Dialogside 2: kompetencebehov 1/2

Faglige kompetencer

Hvilke faglige kompetencer skal vores team/enhed udvikle?

Faglige kompetencer er en gruppe af viden og færdigheder, der er nødvendige for at udføre en specifik opgave. Det kan fx være håndværksmæssige kompetencer, tekniske kompetencer, administrative kompetencer, undervisningskompetencer, pædagogiske kompetencer etc. De faglige kompetencer vil være behov for nye opgaver/funktioner, som følger af nye strategiske mål på afdelingen eller på hele SOSU Nord.

Organisatoriske kompetencer

Hvilke organisatoriske kompetencer skal vores team/enhed udvikle?

Organisatoriske kompetencer er en gruppe af viden og færdigheder, der er nødvendige for at organisere og gennemføre aktiviteter. Det kan fx være samarbejde på tværs af afdelinger, styring af projekter, prioritering af opgaver og færdigheder til at håndtere ændringer i organisationen.

Almene (dannelses)kompetencer

Hvilke almene kompetencer skal vores team/enhed udvikle?

1. 2021-2024

Pejlemærke 1: Værdier

Tilstrækkelig rekruttering af kvalificerede medarbejdere til at opfylde branchens krav og forventninger til uddannelse og kompetencer. Partnerskaberne med arbejdsgiverne om rekruttering og gennemførelse af social- og sundhedsuddannelserne, Partnerskaberne om videreuddannelsesbehov for de beskæftigede, Indsatsen i rekruttering fra grundskolen, rekruttering af unge samt rekruttering af medarbejdere til videreuddannelse.

Pejlemærke 2: Kvalitet i uddannelserne – Øget gennemførelse

Alt for mange elever falder fra deres erhvervsuddannelse - og særligt på social- og sundhedsuddannelserne. SOSU Nords indsats skal fokusere på at øge gennemførelsen af uddannelserne. Trepartsaftaler fra 2021 sætter mål for elevernes overgang fra grundforløb 2 til hovedforløb, og lærepladsaftaler for social- og sundhedsuddannelserne 2022-2026 fastslår, at frafaldet på hovedforløbet skal nedbringes, så det svarer til øvrige erhvervsuddannelser. SOSU Nords indsats skal fokusere på øget gennemførelse og kvalitet på skolens grundforløb og hovedforløb og sikre, at elevernes overgangsfrekvens fra grundforløb til hovedforløb øges.

Pejlemærke 3: En skole – Seks afdelinger

Som følge af SOSU Nords øgede aktivitet gennem de sidste 5 år og etablering af flere afdelinger er der opstået behov for reorganisering. Et omfattende udviklingsarbejde omkring organisering på SOSU Nord er gennemført i 2021 / 2022, og målet har været at sikre relevant organisatorisk understøttelse på alle afdelinger og en ensartet kvalitet i ydelserne overfor elever og kursister.

Pejlemærke 4: Digital transformation



Grund. Vi skal sikre, at der er hænder nok til at understøtte eleverne i deres videreuddannelse. At arbejde med digital transformation er en forudsætning for hele tiden at forandre og skabe nyt.

Dialogplade 1. Opgaver og rammer I

Arbejdsopgaver

Hvilke konkrete arbejdsopgaver udfører vores gruppe til daglig?

Prøv at være så konkret som muligt og beskriv også gerne situationen. Målet er, at alle i gruppen får et fælles billede af de opgaver, I løser.

Målsætninger og kompetencestrategi

Hvilke af arbejdspladsens strategiske målsætninger er særligt relevante for vores gruppe?

Arbejdspladsens overordnede målsætninger er ofte nedskrevet i en forretningsstrategi, vision, arbejdsprogram, målbilleder mv.

Hvad er vores gruppes vigtigste mål i det kommende år?

Der kan være beskrevet nogle mål for gruppens arbejde i et arbejdsprogram, eller lederen har præsenteret sine overvejelser på et fællesmøde. Det kan også være, at I ikke har opstillet mål for gruppens arbejde, og at det derfor vil være relevant at gøre.

Har arbejdspladsen udarbejdet en kompetencestrategi, som kan have indflydelse på gruppens kompetenceudvikling?

En kompetencestrategi er fastlagt i SU/MIO og beskriver principper og retningslinjer for kompetenceudvikling på arbejdspladsen. Der kan desuden være beskrevet en række indsatsområder, som arbejdspladsen skal dygtiggøre sig inden for, eller konkrete udviklingsaktiviteter, som skal gennemføres. Her er det vigtigt, at I får drøftet, hvad det konkret betyder for jeres gruppe.

Dialogplade 1. Opgaver og rammer II

Omverden og vilkår

Hvilke forhold påvirker vores opgavevaretagelse?

Det kan såvel være reformer, teknologisk udvikling eller organisatoriske forhold som sammensætningen af medarbejdere eller planlagte fusioner.

Hvilke rammer (beføjelser og ressourcer) har I for løsningen af jeres opgaver?

Er der nogle eksterne eller interne forhold, som påvirker den måde, I løser jeres opgaver på?

Vidensdeling og daglig praksis

Hvordan plejer I at dele ny viden/ny praksis med hinanden i gruppen?

Hvordan sikrer I, at det lærte bliver en del af jeres fælles daglige praksis i gruppen?

Et eksempel kan være, hvis I er på samme kursus og kommer tilbage holder et kort oplæg om det lærte for jeres kollegaer.

Dialogplade 2. **Kompetencebehov I**

Faglige kompetencer

Hvilke faglige kompetencer skal vores team/enhed udvikle?

Faglige kompetencer er knyttet til varetagelsen af en given jobfunktion eller arbejdsopgave. Det kan være håndværksmæssige kompetencer, regnskabskompetencer, administrative kompetencer, undervisningskompetencer, politifaglige kompetencer mv. De faglige kompetencer vil ofte være dem, man har erhvervet gennem formel uddannelse, hvor der løbende vil være behov for ajourføring inden for ens fag. Det kan også være behov for nye faglige kompetencer i forbindelse med varetagelse af nye opgaver/funktioner som følge af nye strategiske mål på arbejdspladsen eller politiske beslutninger.

Organisatoriske kompetencer

Hvilke organisatoriske kompetencer skal vores team/enhed udvikle?

Organisatoriske kompetencer går på tværs af jobfunktioner og arbejdsopgaver. De er nødvendige for at understøtte kerneopgaven og binde organisationen sammen. Det kan være samarbejde på tværs af afdelinger, fælles forberedelse, kommunikation, procesforståelse, anvendelse af regler og procedurer, projektledelse mv. Disse er altid kontekstbestemte.

Almene (dannelses)kompetencer

Hvilke almene kompetencer skal vores gruppe udvikle?

Almene kompetencer eller dannelseskompeterencer er kompetencer, som er nødvendige for at kunne begå sig på arbejdsmarkedet og fungere som borger i samfundet. I EU taler man om nøglekompetencer, som alle borgere bør besidde for at kunne leve op til kravet om livslang læring. Det handler om basiskompetencer (skolekundskaber) inden for dansk, matematik, fremmedsprog og it samt ordblindhed. Desuden er det kompetencer som evnen til at "lære at lære", forstå samfundsstrukturer og demokratiske processer, kultur- og relationskompetencer, kunne se sammenhænge, analysere forskellige situationer og handle på dem, kritisk tænkning, iværksætterkompetencer mv. Det er kompetencer, som ikke er knyttet til en bestemt kontekst.

Dialogplade 2. **Kompetencebehov II**

Relationelle kompetencer

Hvilke relationelle kompetencer skal gruppen udvikle?

Er jeres rolle og ansvarsfordeling tydelig i gruppen, og er det gennemskueligt, hvordan opgaverne fordeles hos jer?

Har I tilstrækkelig indsigt i hinandens måde at arbejde på? Og er der behov for en fælles forståelse?

Er der behov for nogle interne spilleregler/procedure hos jer?

Hvordan er relationerne imellem jer? Hvordan skaber/vedligeholder I en god gruppekultur?

Hvordan er relationerne til de andre grupper/teams og resten af arbejdspladsen?

Samarbejde og relationer i gruppen er vigtigt, da det har indflydelse på, hvor effektivt gruppen fungerer og løser sine opgaver.

Prioritering

Hvordan vil I prioritere jeres kompetencebehov?

Foretag en prioritering af de oplyste kompetencebehov. Hvad er vigtigst (høj prioritet)?