

GRUS: Et dialogværktøj

Sæt ord og retning på udviklingen i gruppen



Prioritering

GRUS
Dialogløb 2. Kompetencebehov 1/2

Faglige kompetencer
Hvordan faglige kompetencer skal vores team/verden udvikle?
Faglige kompetencer er inden for viden og færdigheder til at løse opgaver eller arbejdsopgaver. Det kan fx være håndværksmæssige kompetencer, tekniske kompetencer, administrative kompetencer, undervisningskompetencer, politifaglige kompetencer etc. De faglige kompetencer vil være dem, man har anvendt gennem uddannelsen, hvor der ligger et behov for ajourføring inden for ens fag. Det kan fx være behov for nye faglige kompetencer i forbindelse med varetage af nye opgaver/funktioner som følge af nye strategiske mål på arbejdspladsen eller på tværs af afdelinger.

Organisatoriske kompetencer
Hvordan organisatoriske kompetencer skal vores team/verden udvikle?
Organisatoriske kompetencer er inden for viden og færdigheder til at organisere og strukturere arbejdsopgaver, men er nødvendige for at sikre, at arbejdsopgaverne løses effektivt. Det kan fx være samarbejde på tværs af afdelinger, samarbejde på tværs af projekter, projekter på tværs af afdelinger, samarbejde på tværs af projekter, projekter på tværs af afdelinger, samarbejde på tværs af projekter, projekter på tværs af afdelinger.

Almene (dannelses)kompetencer
Hvordan almene kompetencer skal vores team/verden udvikle?
Almene kompetencer er inden for viden og færdigheder til at håndtere komplekse situationer og kommunikation. Det kan fx være samarbejde på tværs af afdelinger, samarbejde på tværs af projekter, projekter på tværs af afdelinger, samarbejde på tværs af projekter, projekter på tværs af afdelinger.

2021-2024

Pejlemærke 1. Værdier og kompetencer

Tilstrækkelig rekruttering af kvalificerede medarbejdere til at opfylde krav og forventninger til uddannelsesområdet i samarbejde med arbejdsgiverne om rekruttering og gennemførelse af social- og sundhedsuddannelserne. Partnerskaberne skal sikre, at der er tilstrækkelig videregående uddannelsesbehov for de beskæftigede. Indsatsen skal sikre rekruttering fra grundskolen, rekruttering af unge samt rekruttering af medarbejdere med relevant uddannelse.

Pejlemærke 2. Kvalitet i uddannelserne – Øget gennemførelse

Alt for mange elever falder fra deres erhvervsuddannelse - og særligt på social- og sundhedsuddannelserne. Tregårtsaftaler fra 2021 sætter mål for elevernes overgang fra grundforløb 2 til hovedforløb, og samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner og arbejdsgivere skal sikre, at eleverne kan gennemføre deres uddannelse. 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

fund. Vi skal sikre, at der er hænder nok til at
enfor velfærdssektoren, har viden om og
At arbejde med digital transformation er
I for hele tiden af 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

Omverdenen 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 danneskompetencer 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)?