

# Kompetenceudvikling

I Frederikssund Kommune er vi sammen om at skabe gode arbejdspladser, hvor den enkelte medarbejder har mulighed for at udvikle sine kompetencer, både fagligt og personligt. Derfor har Hoved MED-udvalget fået udarbejdet en inspirationsguide til DEL og Lokal MED-udvalgenes drøftelse af kompetenceudvikling.

## Spørgsmål til drøftelse af kompetenceudvikling i MED-systemet

### Rammer og strategisk afsæt

- Hvilke forhold påvirker vores arbejdsplads i det kommende år?
  - Og hvilken betydning har det for medarbejdernes kompetencer?
- Hvilke rammer er der for kompetenceudvikling?
  - Økonomi/budget for kompetenceudvikling
  - Tilbud gennem det fælles kursusudbud i kursuskataloget på intranettet
  - Muligheder gennem Den kommunale kompetencefond
  - Fagspecifikke rammer – Stilles der nogle fagspecifikke krav om kompetenceudvikling?

### Indsatsområder

- Hvilken faglig udvikling er der behov for på vores arbejdsplads/fagområde?
  - Er der særlige indsatsområder?

*I tilfælde af nye opgaver, nye strategiske mål eller politiske beslutninger kan der opstå et behov for faglig udvikling.*

- Hvilken organisatorisk udvikling er der behov for på vores arbejdsplads?
  - Er der særlige indsatsområder?

*Organisatoriske kompetencer er ikke knyttet til en bestemt opgavefunktion, men er nødvendige for at binde organisationen sammen. Fx samarbejde, kommunikation og procesforståelse*

- Er der behov for en samlet indsats for almen kvalificering?

*Almene kvalifikationer er grundlæggende kompetencer inden for eksempelvis dansk, matematik, fremmedsprog og it.*

- Er der bestemte faggrupper eller afdelinger som skal have særlig opmærksomhed?
- Hvordan kan indsatserne udformes?

### Principper for kompetenceudvikling

- Er der nogle læringsmetoder, som vi gerne vil lægge særlig vægt på?
- Hvordan sikrer vi, at vi anvender det lærte i praksis og dermed får effekt af vores kompetenceudvikling?
- Hvad er god praksis hos os i forhold til prioritering af tid til kompetenceudvikling?



## Hvad er kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling handler om at lære noget nyt og blive godt klædt på til at løse sine opgaver. Kompetencer kan forstås som en kombination af viden, kunnen og mening.

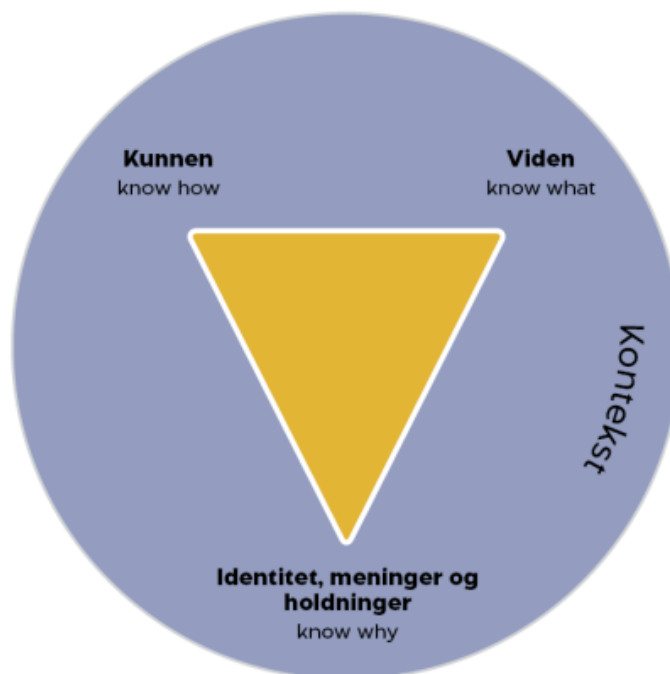
**Viden:** Hvad ved vi lidt eller meget om?  
Kan være tavs/explicit, tilegnes ofte via kurser, bøger osv.

**Kunnen:** Hvad kan vi med det, vi ved?  
Kan trænes uden for situationen, men læres ofte i praksis.

**Mening:** Hvad vil vi udrette med det, vi ved og kan? Hvad giver mening for os og gør os til dem, vi er eller gerne vil være?

Påvirkes f.eks. gennem dialog og refleksion over praksis. Det kan både være uformelt i hverdagen eller i en formaliseret dialog.

Det er nemt at forveksle kompetencer med *kvalifikationer*, men til forskel fra *kvalifikationer* er kompetencer snarere en beskrivelse af at handle kompetent i bestemte situationer.



Kilde: Kompetencesekretariatet

Der skelnes typisk mellem tre typer af kompetencer:

- **Faglige kompetencer** (kvalifikationer) fås gennem uddannelse, job, frivilligt arbejde og fritidsaktiviteter.
- **Personlige kompetencer** er bestemt af vores grundlæggende menneskelige egenskaber, holdninger, selvindsigt og erfaringer. De har indflydelse på, hvordan vi tackler og udfører arbejdsopgaver, og hvordan vi samarbejder med andre.
- **Organisatoriske kompetencer** er knyttet til den konkrete arbejdsplads og er ikke altid overførbare til andre arbejdspladser eller jobs. Det kan være procedurer, arbejdsprocesser, regler, kulturelt indlejrede praksisser mv.

Der findes mange forskellige discipliner, som indgår i kompetenceudvikling, fx MUS/LUS med fokus på den enkelte medarbejder, og hvordan det vi gør, giver mening, uddannelse og kurser der giver ny viden, men som skal forankres i praksis, så derfor bør der også lægges fokus på at skabe gode læringsmiljøer i praksis, fx ved sidemandsoplæring og gode arbejdsfællesskaber.