

Præg din fremtid

- med kompetenceudvikling



Test dig selv

- | | | |
|--|----|-----|
| - Er der sket ændring i dit job, dit arbejdsområde eller dine opgaver inden for den seneste periode? | Ja | Nej |
| - Vil du gerne løse andre opgaver, end dem du har i øjeblikket? | Ja | Nej |
| - Mangler du færdigheder eller viden for at løse dine opgaver tilfredsstillende? | Ja | Nej |
| - Stilles der krav til dig, som du har svært ved at leve op til? | Ja | Nej |
| - Vil du gerne have flere udfordrende opgaver? | Ja | Nej |

Har du svaret ja til ét eller flere af spørgsmålene, bør du overveje dine behov for kompetenceudvikling - og fortsætte med at læse pjecen

Forord

I takt med den generelle udvikling i social- og sundhedssektoren ændres betingelserne for arbejdets udførelse. Selv om du som medarbejder oplever at være yderst kvalificeret i forhold til at løse dine arbejdsopgaver, så betyder den løbende forandring af arbejdsvilkårene og målene for arbejdet, at alle får brug for nye kvalifikationer og kompetencer.

Opmærksomheden omkring kompetenceudvikling er derfor blevet væsentligt øget de senere år. Skønt det nogle gange opleves som et pres eller et direkte krav, så giver udviklingen også flere valgmuligheder i dit arbejdsliv. De nye lønformer indebærer for eksempel at kompetenceudvikling bliver en af vejene til en bedre løn - måske den vigtigste.

Arbejdsgiverne har det endelige personalepolitiske ansvar, også når det gælder kompetenceudvikling. De skal bl.a. afsætte de nødvendige menneskelige og økonomiske ressourcer, så der er tid og rum til det. Som medarbejder har du dog også et ansvar for livet igennem at udvikle dine kvalifikationer og dermed give dit værdifulde bidrag til social- og sundhedssektorens udvikling.

I mange tilfælde kan du selv være med til at præge i hvilken retning dit arbejdsliv skal udvikle sig. Vores håb er, at pjecen vil inspirere til en debat, som kan sætte skub i både din og dine kollegers kompetenceudvikling.



Connie Kruckow
Formand for Sundhedskartellet

Sundhedskartellet består af følgende organisationer:
Den alm. Danske Jordemoderforening, Danske Bioanalytikere,
Danske Fysioterapeuter, Dansk Socialrådgiverforening,
Dansk Sygeplejeråd, Dansk Tandplejerforening, Ergoterapeutforeningen,
Farmakonomforeningen og Økonomaforeningen.

Dine mål sætter kursen

Det kan være vanskeligt at standse op og give sig tiden til at tænke over, hvad man gerne vil i sit arbejdsliv, og hvordan man når målet. For blodprøven skal tages, maden tilberedes, klienten vejledes, patientens færdigheder trænes, barnet fødes, tønderne ordnes, såret skiftes, kunden vejledes om medicinens bivirkninger, telefonen skal besvares eller der er noget andet, som kræver ens opmærksomhed, mens den næste klient eller opgave venter. Der er nok at se til hele tiden. Sætninger som: 'Jeg har ikke tid', 'Vent et øjeblik' er derfor ikke ualmindelige at høre på en arbejdsplads.

Men uden mål kan man ikke score, siges der. At score kræver, at der er et synligt mål. Derfor er det en god idé at stoppe op og overveje sin egen situation her, nu og i fremtiden. Stille sig selv spørgsmålet: 'Hvad er mine mål'?

Målene kan være mange. Det kan være at komme i sikkerhed; at kunne leve op til arbejdspladsens fremtidige krav, eller det kan dreje sig om at skabe balance; så arbejdet ikke står i modsætning til fritiden, familien og vennerne. Det kan handle om at gøre sig fri; at have flere muligheder i valg af job, funktioner og opgaver samt have et større ansvar for sine opgaver. Det kan dreje sig om at flyve højt; at få udfordringer og deltage i opgaver som kræver engagement og faglig ekspertise. Målet kan også være at bevæge sig opad; at avancere i systemet og opnå højere løn.

Uanset målet giver det anledning til at overveje, hvilke kompetencer du skal udvikle for at nå dertil. Du kan eventuelt tale med din tillidsrepræsentant og dine kolleger om, hvilke muligheder der er og hvilke ønsker I har til kompetenceudviklingen på arbejdspladsen. At sætte ord på dine overvejelser kan bidrage til, at du finder ud af, hvilke job, funktioner, opgaver og udfordringer, der findes på arbejdspladsen, og hvordan de matcher dine ønsker om at komme fri, højt, opad, i sikkerhed eller i balance.



Kompetenceudvikling [kʌmpɛ'tɑŋsə'uð,veɡlɛŋ]

Kompetence opstår og udvikles når man kombinerer og bruger sine kvalifikationer i forhold til opgaver og funktioner.

Kompetence er udtryk for noget ganske unikt, fordi man bruger sig selv, og sætter sit engagement, sin viden og motivation ind på at løse opgaven.

Én af betingelserne for at man kan bruge og udvikle sine kompetencer er, at forholdene på arbejdspladsen understøtter og fremmer dette. Det vil sige, at der er gode vilkår for at løse opgaverne og udfylde funktionerne f.eks. ved, at det er muligt at træffe beslutninger, der angår ens eget arbejdsområde eller ved at få nye opgaver eller lejlighed til at løse gamle opgaver på en ny måde. Den gode arbejdsplads er derfor den, der giver medarbejderne mulighed for at udfordre sig selv.

Samlet set kan man sige, at kompetence opstår i spændingsfeltet mellem en kvalificeret og engageret medarbejder og en god arbejdsplads.

Det er formentlig sjældent, du er alene om at løse alle opgaver. Du vil i mange situationer være afhængig af andre, og hvordan de løser deres opgaver. I et samarbejde omkring en opgave kan den viden og de færdigheder, som hver enkelt er i besiddelse af, kombineres og bruges på nye måder. Det kan skabe andre resultater end dem, som var fremkommet, hvis den enkelte selv skulle løse opgaven. For at der kan opstå en sådan situation forudsættes det dog, at du ikke kun har kompetence på dit eget arbejdsområde, men også har et vist kendskab til de andres og den sammenhæng, som jeres arbejde indgår i.

Tværfagligt samarbejde kan skabe nye, gode - og nogle gange - overraskende resultater, som giver dig, dine kolleger og arbejdspladsen et kvalitativt fagligt løft.

‘Ved **kompetence** [forståes] en erhvervet kunnen, viden eller færdighed, som en person er i stand til at udfolde, også selvom personen ikke nødvendigvis aktuelt benytter denne kompetence. Det er et potentiale, som personen besidder uafhængigt af situationen, men som til gengæld ikke nødvendigvis har samme betydning og anvendelse i forskellige situationer. Kompetence er altså knyttet til personen og kan ikke adskilles fra denne persons samlede selvforståelse og omverdensforståelse’.
Voksenpædagogisk Opslagsbog

Flere veje til kompetenceudvikling

Når man udvikler sine kompetencer bruger man sine kvalifikationer enten på en lidt anden måde og bliver dermed bedre til det, man allerede kan i forvejen, eller man bruger sine kvalifikationer på en helt ny måde, som mere grundlæggende ændrer den hidtidige opgaveløsning. Som sagt kan kompetencer, og brugen af dem ikke adskilles fra arbejdet og arbejdssituationen. Det er en vigtig pointe, når man skal tilrettelægge og arbejde med kompetenceudvikling.

Man udvikler indimellem kompetencer uden at tænke over det. Det sker bare af sig selv. Men skal der ske nogle helt bestemte forandringer i en særlig retning, bliver man nødt til at gå mere systematisk til værks og spørge: 'Hvilke kompetencer er der brug for?' og 'Hvordan skaber vi mulighederne for, at de kan udvikles?'

Der er flere veje til kompetenceudvikling. Æn er, at man erhverver nye kvalifikationer på kurser og gennem efter- og videreuddannelse. Uddannelse som giver ny viden om f.eks. lovgivning, behandlingstoder eller nye færdigheder i form af edb, brugen af hjælpemidler mv. Uddannelse er vigtig, men skal følges op på arbejdspladsen. Man skal have mulighed for at bruge sine kvalifikationer umiddelbart efter uddannelsen og ikke flere måneder senere, fordi kvalifikationer og uddannelse først bliver til kompetencer og kompetenceudvikling, når det forbindes med arbejdsopgaverne.

En anden vej kan være gennem udviklingsaktiviteter på arbejdspladsen. Det kan overordnet set handle om målrettet at forandre arbejdets organisering, ændre samarbejdsformer og struktur, omfordele eller tilføje nye opgaver. Konkret kan det betyde, at man skifter job eller funktion, men også at man iværksætter sidemandsoplæring, projektarbejde, jobrotation, erfaringsudveksling, supervision mv.

Når udviklingen af dine kompetencer er så tæt knyttet til arbejdet, er det naturligt at bruge de muligheder, der ligger inden for jobbet. Du skal dog være opmærksom på, at din kompetenceudvikling ikke kun tilgodeser arbejdspladsens behov, men også dine egne behov, for at sikre at du til stadighed vil være en attraktiv medarbejder for andre arbejdspladser.

'Hvis man vil fremme medarbejdernes mulighed for læring og kompetenceudvikling i det daglige arbejde, må arbejdspladsen prioritere aktiviteter, der fremmer dette. Det drejer sig for eksempel om: deltagelse i målformulering og planlægning, adgang til information og teoretiske kundskaber, eksperimenter med arbejdsorganisering, erfaringsudveksling og refleksion'

Palle Rasmussen, direktør og professor på Videnscenter for Læreprocesser, Ålborg Universitet (i 'Dialog for fremtiden').

'Kompetence er jo i virkeligheden det eneste, sundhedsvæsenet kan tilbyde. Der skal selvfølgelig være rum og et vist antal maskiner, men hvad nytter det, hvis ikke kompetencen er i orden'.
*Tidligere medicinaldirektør
Einar Krag*

Løn efter kvalifikationer

Med Ny løn kan der oveni grundlønnen aftales tillæg for de kvalifikationer du har og de funktioner du varetager. Derfor vil en del af din fremtidige løn afhænge af dine kvalifikationer, og hvordan disse udvikles.

Nogle arbejdspladser har formuleret en lønpolitik med de kriterier, som skal opfyldes for at der kan aftales et tillæg. Andre steder er man endnu ikke nået så langt. Er det sidste tilfældet vil det være et oplagt emne at sætte på dagsordenen til næste afdelings- eller personalemøde.

Læg en plan sammen med din leder

Uanset om arbejdspladsen har en lønpolitik eller ej, er det vigtigt, at du kan synliggøre, hvilke kvalifikationer du allerede har, og hvilke du har behov for at udvikle. Det bedste er derfor sammen med din leder at lægge en plan for din kompetenceudvikling i den kommende periode .

Planen kan beskrive de mål, du og arbejdspladsen skal nå, dine behov for kvalifikationer for at nå målene, og de aktiviteter der skal sættes i gang for at udvikle dine kvalifikationer. På den måde skabes der sammenhæng mellem dit behov for kompetenceudvikling og arbejdspladsens mål.

Når målene efterhånden indfries, har du dokumentation for dine kompetencer og kan stille konkrete krav om varige kvalifikations-tillæg.

*'God efteruddannelse og kompetenceudvikling handler for mig først og fremmest om at have nogle overordnede mål. Man må gøre sig klart, hvor arbejdspladsen står lige nu, finde ud af hvor man gerne vil arbejde sig hen, og hvilke krav det stiller til uddannelse af medarbejderne og ledelsen'.
Bente Meunier, Socialdirektør
i Middelfart Kommune*

Hvordan kommer man i gang?

Der er ikke én rigtig måde at tilrettelægge kompetenceudvikling på. Tværtimod er der mange forskellige og du skal vælge den fremgangsmåde, som passer dig og din arbejdsplads bedst.

- Du kan starte med at afklare dine egne behov for kompetenceudvikling. Du kan gøre dig overvejelser i forhold til de arbejdsopgaver, som du varetager i dag og prøve at forestille dig, hvordan de vil udvikle sig i løbet af f.eks. to år. Tror du, at du vil være i stand til fortsat at varetage de samme arbejdsopgaver, og hvilke nye kvalifikationer og kompetencer vil det kræve? Du kan også starte et andet sted og gøre dig overvejelser om, hvilke arbejdsopgaver du kunne tænke dig at varetage i fremtiden.

Det betyder, at du måske også overvejer, om du vil fortsætte med dine nuværende opgaver, skifte funktion eller helt vil skifte arbejdsplads.

- Du kan undersøge personale- og uddannelsespolitikken på din arbejdsplads. Nogle arbejdspladser arbejder meget med personalepolitik og uddannelse, og har beskrevet mål, midler, forventninger til medarbejderne og ledergruppens ansvarsområde. Andre har alene formuleret mere overordnede programerklæringer så som: 'Medarbejderne er vores vigtigste ressource'.

Selvom personalepolitikken ikke er nedskrevet i et tykt ringbind, kan der alligevel vise sig at være et væld af muligheder for udvikling.

Uanset hvordan personalepolitikken kommer til udtryk i praksis, vil der typisk være bestemmelser for, hvor ofte man kan komme på kursus, hvad det må koste, eller der kan være regler for antallet af kursustimer. Der kan også være bestemmelser om de økonomiske forhold under uddannelse, f.eks. om arbejdspladsen betaler kursusgebyr og -materialer, giver løntilskud eller tjenestefrihed.

- Du kan sætte kompetenceudvikling på dagsordenen. Det kan foregå ved, at du sammen med dine kolleger diskuterer forventningerne til arbejdspladsen, til arbejdet og udviklingen i arbejdet. Det kan foregå i det daglige eller på personalemøder. Diskussionerne med kollegerne kan give ideer til hvordan kompetenceudviklingen kan foregå og at I stiller konkrete krav herom. Det kræver dog samtidig, at I er parate til at tage udfordringerne op og medvirke til, at opgaverne, rutinerne og funktionerne forandrer sig.

Dertil kommer, at dine og kollegernes diskussioner kan lægge op til eller måske ligefrem lægge pres på de mere formelle drøftelser, som føres i samarbejdsudvalget (SU) eller medbestemmelses- og medindflydelsesudvalget (MED). Jeres drøftelser kan være et vigtigt bidrag til udvalgets arbejde, når dette mindst én gang om året skal drøfte, hvilke mål der skal være for kompetenceudviklingen generelt på arbejdspladsen (se tekstboks).

På det (amts)kommunale område blev det ved overenskomstforhandlingerne i 1999 aftalt, at SU/MED mindst én gang om året skal drøfte mod hvilke mål, og hvordan kompetenceudviklingen skal tilrettelægges. På statens område er det desuden aftalt, at der fastlægges en udviklingsplan for den enkelte medarbejder.

■ Du kan tale med tillidsrepræsentanten

Fortæl tillidsrepræsentanten om dine overvejelser om kompetenceudvikling. Det kan bidrage til, at der søttes skub i en fælles diskussion om kompetenceudvikling. En diskussion som er vigtig, når din tillidsrepræsentant, sammen med de øvrige faggruppers tillidsrepræsentanter (i SU/MED), skal fastlægge arbejdspladsens mål for kompetenceudvikling.

Samtidig er det nødvendigt at involvere din tillidsrepræsentant, når og hvis din kompetenceudvikling skal udmønte sig i et kvalifikationstillæg. Selvom det måske ikke er tillidsrepræsentanten, der direkte indgår aftalen med arbejdsgiveren, så kan han eller hun være med til at sikre, at kravet om tillæg fremsættes over for og forhandles med arbejdsgiveren.

■ Du kan tale med din leder

Hvis I har medarbejderudviklingssamtaler på arbejdspladsen, er det en god anledning til at drøfte dine ønsker om og behov for kompetenceudvikling, såvel som arbejdspladsens ønsker og behov. Har I ikke indført medarbejderudviklingssamtaler, kan du alligevel tage spørgsmålet op og fremlægge dine planer over for lederen. Fokus på kompetenceudvikling kan også være medvirkende til at få igangsat egentlige medarbejderudviklingssamtaler.

■ Du kan tale med din faglige organisation

I Sundhedskartellets organisationer er der ansat konsulenter og faglige sekretærer, som kan vejlede og give gode råd om kompetenceudvikling. Også når det drejer sig om hvilke formelle efter- og videreuddannelsesforløb, der specielt kan være relevante for dig.

Referencer og inspirationsmateriale

'Mit liv, mit job, min fremtid'.
Ingeniørforeningen i Danmark,
Danmarks Jurist- og økonomforbund
og Dansk Magisterforening. 1997.

'Idékatalog -kompetenceudvikling
og uddannelsesplanlægning i amter
og kommuner'.
Personalepolitisk Forum. 1998.

'Aftale om efteruddannelse
og kompetenceudvikling'.
Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO). 1999.

'Vejledning om strategisk & systematisk
kompetenceudvikling i statens institutioner'.
Finansministeriet & Centralorganisationernes
Fællesudvalg (CFU). 2000.

'Dialog for fremtiden - inspiration til
efter- og videreuddannelse'.
KTO, FTF, Kommunernes Landsforening,
Amtsrådsforeningen og Frederiksberg og
Københavns kommuner. 2000.

Se iøvrigt: www.personaleweb.dk

Fotos: Per Klaesson, Bengt Olof Olsson,
Thomas Tolstrup, BAM
Design: Etcetera
Tryk: Repro & Tryk
April 2001

Hvor kan jeg få mere at vide om kompetenceudvikling?

Den alm. Danske Jordemoderforening
Nørre Voldgade 90
1358 København K
Telefon 3313 8211
www.jordemoderforeningen.dk

Danske Bioanalytikere
Kontakt dit kredscenter
På www.dbio.dk kan du finde adressen og telefonnummeret

Danske Fysioterapeuter
Nørre Voldgade 90
1358 København K
Telefon 3313 8211
www.fysio.dk

Dansk Socialrådgiverforening
Kontakt dit kredscenter
På www.socialrdg.dk kan du finde adressen og telefonnummeret


Dansk Sygeplejeråd
Kontakt din amtskreds
På www.dsr.dk kan du finde adressen og telefonnummeret

Dansk Tandplejerforening
Nørre Voldgade 90
1358 København K
Telefon 3313 8211

Ergoterapeutforeningen
Kontakt dit kredscenter
På www.etf.dk kan du finde adressen og telefonnummeret

Farmakonomforeningen
Sankt Peders Strøde 36
1453 København K
Telefon 3312 0600
www.farmakonom.dk

Økonomaforeningen
Nørre Voldgade 90
1358 København K
Telefon 3313 8211
www.oekonomforeningen.dk

The background of the page is a light blue color with a faint, stylized illustration of a hand holding a pen and writing on a notepad. The lines are simple and sketchy, creating a professional yet approachable feel.

Sundhedskartellet
Vimmelskaftet 38
Postboks 2277
1025 København K
Telefon 3315 1555
shk@sundhedskartellet.dk