

Til: MED-Hovedudvalget

Fra: Koncern HR

Dato: 12. december 2017

Koncern HR

Alléen 15
4180 Sorø

Tlf.: 70 15 50 00
Dir.tlf.: 51 20 01 78

koncernhr
@regionsjaelland.dk
kwi@regionsjaelland.dk

www.regionsjaelland.dk

Opsamling temadrøftelse om kompetenceudvikling

På mødet den 4. december 2017 gennemførte MED-Hovedudvalget en temadrøftelse om, hvordan MED-systemet kan bidrage til at styrke forståelsen for betydningen af strategisk kompetenceudvikling.

Temadrøftelsen tog udgangspunkt i følgende to spørgsmål:

- Hvordan tydeliggør vi sammenhængen mellem vision og strategi og kompetencebehov?
- Hvordan skaber vi større viden om forbindelsen mellem den enkeltes kompetenceudvikling og virksomhedens udfordringer?

* * *

Følgende kommentarer i gruppedrøftelserne understøtter forslag til, hvordan MED-systemet kan medvirke til at skabe fokus på strategisk kompetenceudvikling.

- Medarbejderne bør kende afdelingens vision, strategi, målsætninger og udfordringer. Ejerskab til det strategiske ståsted gør, at medarbejderne kan se sig selv som en vigtig brik, og det er med til at medarbejderne kan finde mening i arbejdet og dets udvikling.
- Medarbejderne bør have forståelse for "arbejdspladsens bevægelse". Den fælles strategiforståelse skal have udspring i hverdagen på arbejdspladsen, og der skabes samtidig en forståelse for kompetencebehovet set i forhold til det fælles billede af, hvor enheden er på vej hen.
- Afdelingsledelserne har en vigtig rolle i forhold til at skabe ejerskab og forståelse for strategisk kompetenceudvikling hos medarbejderne.
- En fælles strategiforståelse kan sætte rammen for MUS og LUS.
- Innovation og udvikling skal tænkes ind i forhold til kerneopgaven, så der bliver bygget bro mellem politik og daglig praksis.

- MED-systemet bør have blik på enhedens strategi og fremtidens udfordringer og krav i forbindelse med drøftelse af kompetenceudvikling
- Det fælles billede af enhedens strategi/udfordringer kan også skabe et blik på, at noget står i vejen for at udøve kompetent praksis – Eksempler på dette kunne være organisering, teknologi, struktur, jf. den brede kompetencemodel. Eller der kan komme opmærksomhed på de syv veje, der er til at håndtere rekrutteringsudfordringer (viften).

Under temadrøftelsen var der følgende forslag til, hvordan MED-systemet kan bidrage til at styrke forståelsen for betydningen af strategisk kompetenceudvikling:

- Årlige drøftelser af enhedens vision, strategi mv. og sammenhængen til kompetenceudvikling
- Drøfte principper for arbejdet med kompetenceudvikling
- Igangsætte processer for videns-/erfaringsdeling
- Temadrøftelse om virksomhedsudfordringer og dermed kompetenceudviklingsbehov
- Oversætte vision til strategiske kompetencetiltag, med udgangspunkt i en bred kompetenceforståelse
- Temamøder om betydningen af teknologisk udvikling for kompetenceudvikling
- Fællesmøder om kompetenceudvikling og strategi før individuel MUS
- Bruge den brede kompetencemodel til at drøfte de forhold, der styrker eller beforder kompetenceudvikling
- Drøftelse i MED af, hvordan vi fastholder/forløser/tiltrækker kompetencer