

Målrettet kompetenceudvikling i sognet

- et tema om kompetence- og jobudvikling til drøftelse i menighedsrådet

Kontaktpersonens redskab - i samarbejde med menighedsrådets formand

Denne drejebog er kontaktpersonens redskab til at sætte *målrettet kompetenceudvikling* på dagsordenen i menighedsrådet. Sognets fremtidige målsætninger er centrale for at skabe klare rammer omkring indsatsen for kompetenceudvikling. Derfor vil det være en god idé, at kontaktpersonen og menighedsrådsformanden sammen tager en dialog om at sætte punktet på dagsordenen. Drejebogen indeholder fire temaer, som kan tages op på et møde i menighedsrådet:

1. Hvad er *målrettet kompetenceudvikling* i vores sogn? – lidt om den kommende proces
2. Sognets mål og ønsker til fremtiden
3. Sammenhængen mellem job og kompetencer
4. Forskellige måder at arbejde med kompetenceudvikling på

De to første temaer er særligt vigtige for at skabe klare rammer for kompetenceudviklingen i sognet. De to sidste temaer vil styrke forankringen af indsatsen for kompetenceudvikling i menighedsrådet og skabe større klarhed omkring kontaktpersonens rolle i det videre arbejde med at afholde MUS-samtaler og igangsætte konkrete indsatser for kompetenceudvikling. De to sidste temaer går dog samtidig så meget i dybden, at de primært er kontaktpersonens redskaber til en forståelse af mulige sammenhænge mellem kompetenceudvikling og mål. De er dermed et muligt tilvalg til uddybelse og dialog i menighedsrådet.

Til støtte for temaerne findes et *forberedelsesskema* til menighedsrådets medlemmer. Forberedelsesskemaet kan støtte menighedsrådets medlemmer i overvejelser om, hvilke mål der er særligt vigtige for sognet. Desuden giver forberedelsesskemaet mulighed for at overveje, hvilke områder der med fordel kan styrkes for at øge mål-opfyldelsen.

Præsentationen 'Kom godt i gang med *målrettet kompetenceudvikling*' kan tilpasses, så den passer til jeres sogn.

Tilpasning af drejebogen til jeres sogn

Menighedsrådene har mange vigtige temaer, som skal drøftes. Det er derfor vigtigt at være realistisk om, hvor meget tid der kan afsættes, og hvor langt menighedsrådet kan nå omkring *målrettet kompetenceudvikling* på et møde. I drejebogen er angivet, hvor meget tid der med fordel kan anvendes på de enkelte punkter.

Hvor meget tid I skal og kan anvende, afhænger meget af om, og hvordan, I eventuelt har drøftet temaerne tidligere og hvor meget tid det praktisk er muligt at afsætte. Vær opmærksom på, at de sidste to temaer er mulige tilvalg, som kan sikre en optimal forankring af jeres arbejde med *målrettet kompetenceudvikling*. Det betyder også, at I kan vælge ikke at bringe disse temaer i spil.

I nogle sogne kan det være relevant at overveje, om der skal afholdes en temadag om emnet. I nogle sogne er der gode erfaringer med at holde en temadag. I andre sogn har de gode erfaringer med at holde temadage, hvor medarbejderne også deltager. Det kan også overvejes, om *målrettet kompetenceudvikling* skal drøftes over flere menighedsrådsmøder. I de tilfælde kan det fx tilrådes, at der på det første møde gives en introduktion til *målrettet kompetenceudvikling* og at der efterfølgende tages en drøftelse af sognets målsætninger og eventuelt hvilke opgaver, der er vigtige for at nå målsætningerne.

Samarbejde med nabosogn

I dag har mange sogn et udstrakt samarbejde. Derfor vil det være relevant at overveje, om I skal tilrettelægge en temadag eller et møde *sammen* med de nabosogn, I samarbejder med. Det tager naturligvis længere tid. Men udbyttet kan være værdifuldt for jeres videre samarbejde og for at sikre en stadig udvikling af jeres fælles opgaveløsning.

I det følgende er drejebogen bygget over de fire temaer.

1. Hvad er Målettet kompetenceudvikling i vores sogn? – Lidt om den kommende proces

Fremgangsmåde

- Præsenterer begrebet *målettet kompetenceudvikling*
- Præsenterer den kommende proces for jeres sogn
- Inviterer til kommentarer og spørgsmål

Baggrund og forberedelse

Kontaktpersonen – gerne sammen med menighedsrådets formand – præsenterer begrebet *målettet kompetenceudvikling*. Skitsér derefter den kommende proces. Som forberedelse er det godt, hvis kontaktpersonen har dannet sig et overblik over de forskellige faser i den samlede proces:

- Inddragelse af menighedsrådet (denne drejebog)
- Inddragelse af medarbejderne (Se redskaber til brug for medarbejderne)
- Afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler
- Beslutninger, igangsættelse og forankring af konkrete indsatser og aktiviteter for kompetenceudvikling
- Inddragelse og opsummerende orientering af menighedsrådet som afslutning

Hjælpemidler til punktet

Tag udgangspunkt i *præsentationen 'Kom godt i gang med målettet kompetenceudvikling'*. Tilpas præsentationen til jeres brug.

Forberedelsesskema- menighedsråd kan med fordel sendes ud med dagsordenen til mødet. Som et alternativ kan der afsættes 10 minutter på mødet, hvor deltagerne udfylder skemaet. I så fald kan det gøres i forlængelse af kontaktpersonens introduktion.

Inddrag menighedsrådet

Afslut med spørgsmål og kommentarer til processen.

Tidsanvendelse

Afsæt mellem 10-20 minutter. Hvor meget tid, I kan anvende, må afhænge af, hvor meget tid der er til rådighed og hvordan de øvrige temaer skal behandles.

2. Sognets mål og ønsker til fremtiden

Fremgangsmåde

- Skitsér sammenhængen mellem sognets fremtidige mål, sognets opgaver og hvordan dette hænger sammen med de enkelte medarbejders og arbejdspladsens samlede kompetencer.
- Skab rammerne for dialog om fremtidige målsætninger, opgaver og indsatser for kompetenceudvikling.
- Sørg for at lave opsummering og status.

Baggrund og forberedelse

Punktet her er vigtigt for, at kontaktpersonen kan bidrage til at forankre kompetenceudviklingen i sognets målsætninger. Måske har sognet allerede klare målsætninger, og så er I nået langt allerede. I så fald kan I bruge punktet til at opsummere. I kan overveje, om indsatser, aktiviteter og opgaver sikrer jeres mål-opfyldelse. I kan også overveje, om der er kompetenceområder, som med fordel kan styrkes for at nå målene. Det er vigtigt at I her kommer omkring:

- Sognets målsætninger (gerne prioriteret)
- Indsatser, aktiviteter og opgaver som skal prioriteres for at nå målsætningerne
- Overvejelser om, hvorvidt der er kompetenceområder som skal styrkes for at øge mål-opfyldelsen

Hjælpemidler

Tag gerne udgangspunkt i præsentationen '*Kom godt i gang med målrettet kompetenceudvikling*'. Tilpas den til jeres brug.

Forberedelseskema - menighedsråd er delt op i 'sognets målsætninger' og 'kompetenceudvikling'. Dette punkt handler særligt om målsætningerne, og menighedsrådets overvejelser kan dermed inddrages i en dialog om netop målsætningerne.

Brug gerne en tavle eller flipover til at skabe et samlet overblik over de målsætninger og opgaver, som kommer op.

Inddrag menighedsrådet

I præsentationen afsluttes punktet med en række spørgsmål til dialog. Brug disse i en diskussion om de fremtidige mål, opgaver, og eventuelt styrkelse af kompetenceområder.

Priorité eventuelt nogle af spørgsmålene. Det kan fx være en styrke at se tilbage på den forgangne periode for at se, hvad der er lykkedes godt, og hvad der eventuelt kunne have styrket en mål-opfyldelse yderligere. Men det er vigtigt at prioritere tid til at se på de fremtidige målsætninger og hvordan disse bedst muligt kan nås.

Det kan være en god idé at begynde dialogen med, at menighedsrådets medlemmer først taler med deres sidemand om, hvad de har svaret i *Forberedelseskema - menighedsråd*. I menighedsråd, hvor der er mange medlemmer, kan det også være en fordel først at tage spørgsmålene i nogle mindre grupper.

Tidsanvendelse til punkt 2

30-45 minutter (minimum)

3. Sammenhængen mellem job og kompetencer

Fremgangsmåde

- Præsenter sammenhængen mellem medarbejderens kompetenceprofil og jobprofil. (se præsentationen '*Kom godt i gang med målrettet kompetenceudvikling*')
- Sørg for at præsentere sammenhængen mellem den enkeltes kompetenceudvikling, arbejdspladsens samlede kompetenceudvikling og de fremtidige opgaver som skal løses.
- Inviter til dialog om overordnede principper for indsatser omkring kompetenceudvikling.
- Opsummér og husk, at der er fokus på *overordnede* principper. Principper og perspektiver skal være en hjælp for dig som kontaktperson, når du skal gennemføre medarbejderudviklingssamtaler og tilrettelægge konkrete indsatser for kompetenceudvikling.

Baggrund og forberedelse

Temaet giver en uddybet forståelse af, hvordan den enkelte medarbejders kompetenceprofil og jobprofil kan forstås i sammenhæng med sognet som en samlet arbejdsplads, hvor en række opgaver skal løses. Den giver samtidig et grundlag for at se på forskellige måder at arbejde med kompetenceudvikling i et helhedsperspektiv.

Som det er nævnt tidligere, er dette punkt et muligt tilvalg. Det vil understøtte en forankring af sognets arbejde med kompetenceudvikling og kan dermed bidrage til at gøre den bæredygtig på langt sigt.

Hjælpeidler og inddragelse af menighedsrådet

Brug den medfølgende præsentation og dialogspørgsmålene, som findes i præsentationen.

Inviter deltagerne til at se på deres skema *Forberedelsesskema - menighedsråd*.

Tidsanvendelse

20-30 minutter:

10 minutter til præsentation og 20 minutter til dialog.

4. Forskellige måder at arbejde med kompetenceudvikling på

Fremgangsmåde

- Præsenter forskellige måder at anskue læring og kompetenceudvikling på. Læg vægt på at læring foregår i forskellige sammenhænge – det som kaldes læringsarenaer. Prøv gerne at komme med konkrete eksempler fra dine egne erfaringer.
- Invitér undervejs deltagerne til at komme med egne erfaringer på læring inden for hver af de forskellige læringsarenaer. Bed dem også gerne om at komme med eksempler, som særligt knytter sig til folkekirken.
- I kan også vælge at gemme dialogen til sidst og tage den samlet.
- Opsummér og husk, at der er fokus på *overordnede* principper. Principper og perspektiver skal være en hjælp for dig som kontaktperson, når du skal gennemføre medarbejderudviklingssamtaler og tilrettelægge konkrete indsatser for kompetenceudvikling.

Hjælpe midler

Brug elementer fra *præsentationen 'Kom godt i gang med målrettet kompetenceudvikling'* og dialogspørgsmålene i præsentationen.

Inddrag menighedsrådet

Sørg gerne for i videst muligt omfang at bygge videre på de perspektiver og 'svar', som kom i forbindelse med dialogen under det forrige punkt 3 i denne drejebog: 'Sammenhængen mellem job og kompetencer'.

Tidsanvendelse

20-30 minutter:

10 minutter til præsentation og 10-20 minutter til dialog.

Hvis du vælger at inddrage deltagerne undervejs, som beskrevet ovenfor, skal du afsætte 5-10 minutter til opsummering.