

Metode 4: Overvej behovet for kompetenceudvikling

Hvilke opgaver skal I løse i arbejdsmiljøarbejdet, og hvordan er I klædt på til det? En enkel kortlægning hjælper jer til at danne overblik over behovet for kompetenceudvikling i arbejdsmiljøgruppen. Brug det til at sikre en god opgavefordeling og bliv klædt på til opgaverne, så I når i mål med jeres arbejdsmiljøarbejde.

Metoden består af to dele

- Først en **analyse**, der kan hjælpe jer med at stille de rigtige spørgsmål i forhold til at afdække, prioritere og udvælge den rigtige form for kompetenceudvikling, der understøtter de valgte mål.
- Dernæst et **kompetencenet** der afdækker, hvor I som gruppe mangler kompetencer - se næste side.

I analysen samler I først op på, hvilke udfordringer der er i arbejdsmiljøarbejdet på baggrund af APV, arbejdsmiljøgennemgange, den årlige arbejdsmiljøevaluering eller trivselsundersøgelser. Vælg derpå nogle områder, I vil arbejde med, og sørg for at sikre, at I har den ledelsesmæssige prioritering og opbakning.

Kompetencenettet bruger I til at se på hvilke arbejdsopgaver, der indgår i at løse et bestemt arbejdsmiljøproblem, og om der er de rette kvalifikationer til stede på arbejdspladsen.

Nettet skal sætte jer i stand til at afdække jeres viden og kvalifikationer i forhold til at:

- analysere den nuværende situation
- vurdere, hvad situationen konkret kalder på
- sætte emnet på dagsordenen
- planlægge og udføre konkrete arbejdsmiljøtiltag på området.

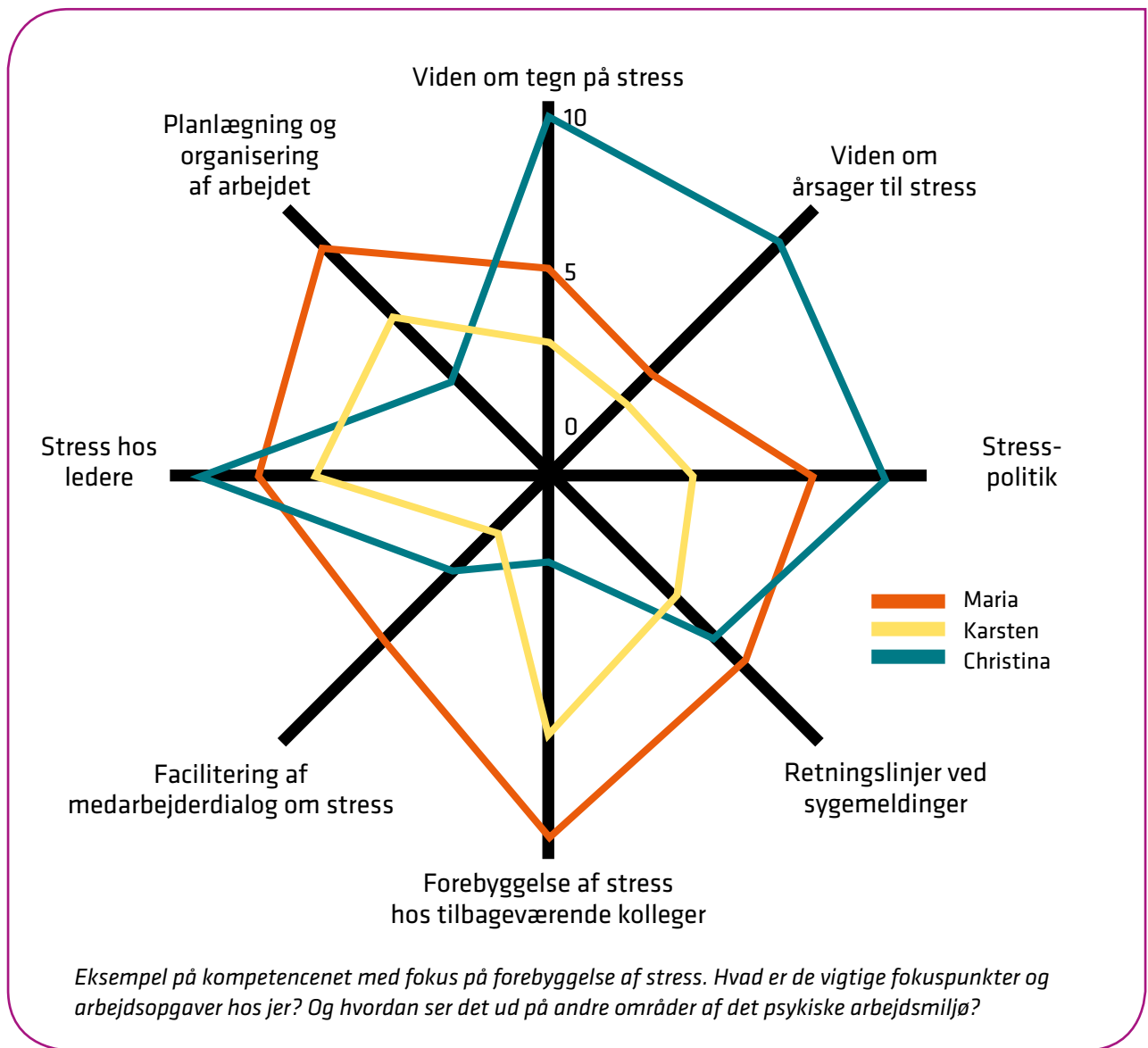
Vælg konkret uddannelse på baggrund af behov

Når I har udfyldt kompetencenettet, bør I have overblik til at kunne pege på, hvilke kompetenceområder, der mangler for at kunne løse de elementer, der ligger under de udvalgte fokusområder.

Her skal I tænke kompetenceudvikling bredt. Det behøver ikke at være et kursus, men kan handle om den nødvendige tid til at orientere sig i reglerne eller en vejledning.

Vær desuden opmærksom på, at jeres arbejdsplads eller organisation allerede kan have tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse eller fælles temadage om arbejdsmiljø, som I med fordel kan benytte jer af.





Sådan bruger I kompetencenet

Udvælg, hvilket område i arbejdsmiljøarbejdet I vil rette fokus på.

- Formuler de (op til) otte fokuspunkter og arbejdsopgaver, det indebærer.
- Scor jer selv hver især: I hvilken grad vurderer du, at du er i stand til at varetage de pågældende opgaver – på en skala fra 0 til 10:
 - hvor 0 dækker, at du ingen viden eller erfaring har.
 - 5 dækker, at du har kendskab og viden om det.
 - 10 dækker, at du er erfaren og har arbejdet med emnet.
- Tag stilling til, hvad det samlede 'spindel'-billede viser: Hvor er I begge stærke, hvor er begge mindre stærke, hvor er en af jer stærke?
- Beslut, hvad det giver anledning til:
 - Rollefordeling (hvor fx én er stærk).
 - Kompetenceudvikling (hvor I vurderer det afgørende at kunne i gruppen, og ingen af jer er stærke).
 - Hjælp udefra (hvor ingen af jer er stærke, men I ikke behøver kompetencen i gruppen).

Kig jer bredt rundt i organisationen. Alle skal ikke kunne det hele, men måske sidder der nogle specialister rundt omkring i organisationen, man kan trække på i forskellige situationer.

Udarbejdet med inspiration fra Sidsel Brinch Christensen og Lasse Boo Hartmann, Niras.