

KOMPETENCEUDVIKLING - HVORDAN ?

TEMAHÆFTE



NCK NATIONALT CENTER FOR
KOMPETENCEUDVIKLING

Oversigt over metoder og redskaber til kompetenceudvikling

KØBENHAVN 2009

Nationalt Center for Kompetenceudvikling drives af et konsortium under ledelse af Danmarks Pædagogiske Universitetsskole (DPU) ved Aarhus Universitet.

Titel	Kompetenceudvikling – hvordan?
Copyright © 2009	Nationalt Center for Kompetenceudvikling
ISBN	978-87-7684-289-5
Redaktion	Morten Lassen Anja Viegh Jørgensen
Udgivelse	Januar 2009
Kontaktadresse	Nationalt Center for Kompetenceudvikling Sekretariatet DPU, Aarhus Universitet Tuborgvej 164 2400 København NV Sekretariat@ncfk.dk
Yderligere information og download	www.ncfk.dk

Nationalt Center for Kompetenceudvikling indsamler, dokumenterer og formidler viden om metoder og redskaber, der anvendes til at planlægge og gennemføre VEU og kompetenceudvikling i offentlige og private virksomheder.

I opgaven med at indsamle, dokumentere og formidle viden om kompetenceudvikling indgår medarbejdere fra Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet, CARMA, Aalborg Universitet og fra Nationalt Viden-center for Realkompetencevurderinger.

Læs mere på www.ncfk.dk

FORORD

Dette temahæfte er det første af en serie på fem hæfter, som skal formidle viden om metoder og redskaber til kompetenceudvikling i virksomheder.

Temahæftet skal give især virksomheder, uddannelsesudbydere og andre interesserede kendskab til og overblik over relevante metoder, redskaber og erfaringer, de kan anvende til at etablere og gennemføre systematisk kompetenceudvikling.

De fire følgende temahæfter vil sætte fokus på særlige temaer, som er forbundet med både muligheder for og vanskeligheder ved at skabe en fremadrettet kompetenceudvikling for medarbejdere i virksomhederne.

Hæfterne skal i første omgang tjene til inspiration, men også formidle viden om kompetenceudvikling og på den måde bidrage til at understøtte kompetenceudviklingen i virksomheder i Danmark.

Dette hæfte er resultatet af arbejdet i første fase på NCK-delprojektet "Metoder og redskaber til systematisk kompetenceudvikling". Der er tale om et litteraturstudie samt et eksplorativt studie, hvor dette tilsammen med de efterfølgende analyser skal indfri delprojektets formål, som er indsamling, dokumentation og formidling af metoder og redskaber, der anvendes til at gennemføre VEU og kompetenceudvikling i offentlige og private virksomheder.

Hæftet er skrevet af Lektor Morten Lassen og adjunkt Anja Viegh Jørgensen begge CARMA, Aalborg Universitet.

Bjarne Wahlgren
Centerleder for NCK
Januar 2009

Introduktion

Tilgangen til metoder og redskaber	6
Oversigt over metoder og redskaber	7

Redskaber/metoder primært til medarbejderen

Ingeniørernes Kompetence Udvikling (IKU) – arbejdshæfte fra 1997	8
Mit liv – mit job – min fremtid – bog fra 1997	8
Kompetenceudvikling – pjece fra 2002	9
Medarbejderudviklingssamtaler – MUS – pjece fra 2002	9
At lære – hæfte fra 1998	10
Karriereplanlægning på Lederweb.dk – skemaer fra 2004	10
Minkompetencemappe.dk – internetbaseret redskab fra 2008	11

Spilbaserede redskaber/metoder primært til arbejdsgruppen

Uddannelse på spil – spil fra 1998	12
Gruppens uddannelse og udvikling – spil fra 1998	12
Uddannelseskultur – spil fra 1998	13
Kommunikationsværktøj om kvalifikationsbehov og læring i virksomheden – spil fra 1999	14

Redskaber/metoder primært til personaleafdelinger, ledere og SU-udvalg i kommunal praksis

Kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning i amter og kommuner – idékatalog fra 1998	15
Læring på Jobbet – bog fra 2002	15
Kompetenceudvikling – ny aftale – hvad er udfordringerne? – folder fra 2003	16
Kompetencewebsite.dk – hjemmeside fra 2007	16

Redskaber/metoder primært til ledere i statslige institutioner og andre virksomheder

Værktøj til efteruddannelsesplanlægning i staten (VEPS) – webbaseret værktøj	17
Strategisk kompetenceudvikling – skemaer fra 1996	17
Kompetencebarometret – et internetredskab	18

Redskaber/metoder primært til medarbejdere i statslige institutioner

Karriererejsen – hæfte	19
Kompetencespillet – et internetbaseret spil	19

Redskaber/metoder primært til virksomhedsledere

Leder og medarbejderudvikling - Håndbog i strategiformidling fra 1993	20
Uddannelsesplanlægning i entreprenørbranchen – UPL – IT-værktøj fra 2000	21
Køreplan om Uddannelsesplanlægning – pjece/skemaer fra 2001	22

Redskaber/metoder primært til ledelser og samarbejdsudvalg

SUM – Systematisk planlægning af medarbejderudvikling – skemaer fra 2003	23
Uddannelsesplanlægning - De 4 skridt – skemaer fra 1995	23
Styrk de menneskelige ressourcer - skab overskud - pjecer	24

Redskaber/metoder primært til uddannelsesinstitutioner og virksomheder

Uddannelsesplanlægning og kompetenceafklaring - Erfaringer fra kompetencecentrenes udviklingsprojekter – pjece fra 2007	25
Kvalificering af offentlige og private virksomheders efterspørgsel efter VEU – Inspirationshæfte fra 2007	25
Grundlæggende metoder og værktøjer til afdækning af behov for VEU – Inspirationshæfte fra 2007	26
Real-kompetence.dk – skemaer fra 2007	26
Om kvalifikationer og kvalificering – nyttig viden i det faglige arbejde – hæfte fra 2000	26
DIKA – dialogbaseret individuel kompetenceafklaring – rapport fra 2006	27
Evaluerings af Excellent Kompetenceudvikling – rapport fra 2004	27

Redskaber/metoder primært til uddannelsesinstitutioner

Lovende parløb – Når virksomhed og skole skaber nye rammer om kompetenceudvikling – hæfte fra 2007	28
Redskab til markedsanalyse og markedsobservering af kundegrupper og deres kompetencebehov – rapport fra 2007	29
Individuel kompetencevurdering i AMU - realkompetencevurdering inden for arbejdsmarkedsuddannelserne – håndbog fra 2008	30
Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse – håndbog fra 2008	30
Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU – Industriens uddannelsesområde – håndbog fra 2008	30
Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU – Uddannelser på det pædagogiske område og social- og sundhedsområdet – håndbog fra 2008	31
Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU – Metalindustriens uddannelsesområde – håndbog fra 2008	31
Fleksibel efteruddannelse - erfaringer fra et TUP-projekt – rapport fra 2007	32
Det danske kursusmarked - Kompetenceudvikling i den private og offentlige sektor – årlig analyse	32
Kompetenceudvikling i udkantsområder - Almen og praksisnær kompetenceudvikling for voksne – rapport fra 2006	33
Uddannelsesværksteder på VUC – en erfaringsopsamling. Evaluering af et to ugers vejledningsforløb indenfor VUC's introducerende undervisning – opsamling fra 2000	33

Redskaber/metoder til beskæftigelseskonsulenter

Dialogværktøj for virksomhedskonsulenter – skemaer fra 2007	34
---	----

Redskaber/metoder primært til ledere og medarbejdere i små og mellemstore private virksomheder

Kom godt i gang med kompetenceudvikling på arbejdspladsen – en pjece	35
--	----

Redskaber/metoder primært til bestyrelsesmedlemmer, ledelser og tillidsrepræsentanter

Vidensøkonomi – arbejds-hæfte/debatblad fra 1998	36
--	----

Redskaber/metoder primært til tillidsrepræsentanten

TR-håndbog – ringbind med tekstvejledning og arbejdsskemaer	37
---	----

INTRODUKTION

Formålet med dette temahæfte er at give en lettilgængelig oversigt over metoder og redskaber, der kan anvendes til at planlægge og gennemføre VEU og kompetenceudvikling i både offentlige og private virksomheder.

Hæftet er målrettet professionelle praktikere. Det vil sige personaleansvarlige i virksomhederne, konsulenter på uddannelsesinstitutionerne og personer der beskæftiger sig med uddannelsesplanlægning i ministerier, styrelser og efteruddannelsesudvalg.

Dette temahæfte vidner om, at der er udviklet mange metoder og redskaber til kompetenceudvikling. Men en ting er at udvikle anvendelige metoder og redskaber. En ganske anden ting er, hvordan de bliver omsat til videre- og efteruddannelsespraksis.

Det afgørende spørgsmål er, hvordan koncepter for uddannelsesplanlægning er forenelige med virksomheders og institutioners "forretningssituation". Kompetenceudvikling kan forstås som en intervention i den enkelte virksomheds situation og udviklingsmuligheder. Derfor er det afgørende at der bag kompetenceudviklingstiltag ligger grundige analyser af virksomhedens behov for medarbejderkvalificering. Først i den situation kan man forvente, at den operationelle anvendelse af metoder og værktøjer får mere varig effekt.

En dybdegående forståelse af forskellige metoders og værktøjers funktionalitet forudsætter en helhedsorienteret tilgang til uddannelsesplanlægning. Den helhedsorienterede tilgang rummer både en række nye og nogle kendte kvalificeringselementer i forhold til den enkelte offentlige eller private virksomhed. Det kan koges ned til ydre og indre påvirkninger af virksomheden, personalepolitiske strategier samt anvendelsen af fleksibilitet i planlægningen af arbejdsgange og -procedurer. Virksomheder påvirkes hele tiden både indefra og udefra. Disse påvirkninger smitter af på den personalepolitik, som allerede føres – eller

forsøges udviklet - i den enkelte virksomhed. Det er vigtigt at være opmærksom på, at der indenfor samme branche, indenfor samme produktionsform og indenfor samme teknologi er forskellige kompetencebehov.

I forhold til kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning er det svært at give en klar definition af begreberne redskaber og metoder. Hvornår er det metoder og redskaber, og hvornår er det noget andet, når vi taler om efteruddannelse, uddannelsesplanlægning, uddannelsesaftaler, motivation, livslang læring, competence, kortuddannede, voksne, kvalitetsstyring?

Vores foreløbige litteraturstudie (kan hentes på www.ncfk.dk) har vist, at der på mange forskellige niveauer kan identificeres en stor mængde af forskellige typer af rapporter, hæfter, notater og pjecer om kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning, som alle er relevante i sammenhængen. Men det bliver samtidig tydeliggjort, at der er udarbejdet meget materiale, som ikke rummer konkrete redskaber og metoder, der umiddelbart er praktisk anvendelige i en virksomhedskontekst. Materialet viser også, at der er betydelige videnshuller i forhold til forståelse af, hvilke faktorer der er afgørende for, at virksomhederne iværksætter kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning.

I dette temahæfte har vi taget udgangspunkt i redskaber og metoder, der indeholder klare beskrivelser af for eksempel fremgangsmåder og processer samt færdige skemaer og lister, og som derfor umiddelbart kan tages i anvendelse af virksomhederne, når de vil iværksætte en systematisk kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning.

Vi ved endnu ikke, hvordan de eksisterende metoder og værktøjer til uddannelsesplanlægning i almindelighed bliver anvendt. Det samme gør sig gældende i forhold til viden om metoderne overhovedet virker eller ikke virker, hvorfor de virker og hvordan de virker.

Det har med andre ord ikke været muligt at finde evalueringsstudier over virkningerne af indsatsen af mange af de ovenstående metoder og redskaber til kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning.

De næste faser i NCK's arbejde med at analysere metoder og redskaber til uddannelsesplanlægning vil bygge på en sådan grundlæggende forståelsesramme, og der vil der blive gjort forsøg på en nærmere typologisering af forskellige former for

uddannelsesplanlægning. Her vil graden af stærk ledelsesstyring (top down-tilgang), graden af medarbejderinvolvering (bottom up-tilgang) og af samarbejdstiltag mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter (en institutionel samarbejdstilgang) være de tre hovedvarianter, der umiddelbart tegner til at være de mest lovende.

Du kan læse mere om NCK-delprojektet "Metoder og redskaber til systematisk kompetenceudvikling" på www.ncfk.dk

OVERSIGT OVER METODER OG REDSKABER

Så vidt muligt er metoderne forsøgt beskrevet i forhold til muligheder og anvendelseskontekst, herunder hvilke forudsætninger, der er nødvendige og hvilke begrænsninger, der kan forventes.

I alle metodebeskrivelserne er der til sidst en reference til, hvor man kan finde materialet. Beskrivelserne af metoderne er gengivet direkte fra kilderne. Vi har altså ikke foretaget dybdegående betragtninger om metodernes brugbarhed og effekter, men kun gengivet udsagn fra kilderne selv.

Hæftet henter sit baggrundsmateriale fra en række kilder. Først og fremmest et tematiseret litteraturstudium over offentligt tilgængelig litteratur. Litteraturstudiet sammenfatter hovedresultater på

en beskrivende måde og der er dermed ikke tale om et systematisk review, der påtager sig at validere de enkelte værker med henblik på undersøgelsesmetode og indhold.

Udover løbende henvisninger til web-adresser vil der sidst i hæftet være opstillet en liste over hovedreferencer.

Vi har tilstræbt at klassificere de forskellige metoder og redskaber i forhold til hvilken målgruppe af aktører de overvejende henvender sig til. Derudover vil hver overskrift for det enkelte redskab eller metode så vidt muligt være ledsaget af en tidsangivelse samt udgivelsesform.

PRIMÆRT TIL MEDARBEJDEREN

INGENIØRERNES KOMPETENCEUDVIKLING (IKU) – ARBEJDShÆFTE FRA 1997

Producent

Ingeniørforeningen i Danmark har i 1997 udviklet et værktøj, de kalder IKU – Ingeniørernes Kompetence Udvikling.

Målgruppe

Ingeniører og andre akademikere.

Beskrivelse

IKU er et personligt værktøj til at vurdere brugerens måde at indhente ny viden og lære på i arbejdslivet. Brugen af værktøjet munder ud i en overordnet målsætning for den enkelte medarbejders fremtidige læringsaktiviteter.

Værktøjet er bygget op som et trinvist erkendelsesstudie, hvor de indledende manøvre handler om at beskrive læringssituationer, man har oplevet. Ved hjælp af et særligt målingssystem bliver det muligt at vurdere den enkeltes kompetenceudvikling på et år.

Temaerne for målingen er læring på jobbet, innovation, jobskifte, læring uden for jobbet, uddannelse og formidling.

Målingen er baseret på individuelle oplevelser af de læringssituationer, man er udsat for, og man kan derfor ikke sammenligne målingerne med andre kollegaers målinger.

Grundlæggende handler det om, at brugeren skal finde frem til, om vedkommende har kvalitetsorienteret kompetenceudvikling, der svarer til mindst 60 timer om året. De 60 timer er en standard, som IDA har lagt sig fast på.

Værktøjet er struktureret omkring nogle simple skemaer, hvor det er op til brugeren at fylde relevante informationer i. Værktøjet er

baseret på selvstudie, men der opfordres til, at man udveksler synspunkter med sine kollegaer.

Reference

Download arbejdshæftet på:

http://www.delod.dk/vuumodul6/kompetenceudvikling.htm#_ftnref4

MIT LIV - MIT JOB - MIN FREMTID – BOG FRA 1997

Producent

Udgivet af DJØF, DM og IDA.

Målgruppe

Akademikere.

Beskrivelse

Værktøjet er et personligt værktøj, som henvender sig til enkeltpersoner og har fire centrale delmål for en udviklingsproces for den enkelte:

1. Det skal stimulere refleksionsevnen – Hvordan er min arbejds-situation?
2. Det skal give mulighed for at bryde med vaner og vante forestillinger – Hvem er jeg og hvad vil jeg?
3. Det skal give mulighed for at forholde sig til sit liv – Hvad vil jeg?
4. Det skal give mulighed for at udvikle organisationen via arbejdet med sig selv – Hvordan udvikler jeg mig selv og mit job?

Intentionen med udviklingsaktiviteterne i værktøjet er at skabe en mere helstøbt hverdag for den enkelte, hvor arbejdsliv og egne interesser går op i en større enhed.

Værktøjet er henvendt til den enkelte, der ønsker at arbejde selvstændigt med at udvikle sig i sit job. Værktøjet opstiller nogle spilleregler og spørgeskemaer, der har til formål at guide brugeren i gennem for til sidst at ende med en handlingsplan.

Brugen af bogen er forholdsvis simpel og vurderes at være let at anvende. Der stilles store krav til den enkelte om at reflektere meget over sin egen situation og ønsker om udvikling.

Tidsforbruget er helt individuelt og vanskeligt at vurdere.

Reference

Download bogen på: http://www.magister.dk/graphics/Karriereudvikling/vaerktoej/mitliv_mitjob_minfremtid.pdf

KOMPETENCEUDVIKLING

– PJECE FRA 2002

Producent

”Kompetenceudvikling” er en pjeces fra Teknisk Landsforbund (TL)

Målgruppe

Den enkelte medarbejder.

Beskrivelse

I denne pjeces bliver der kort fortalt om kompetenceudvikling, forskellen mellem kompetence og kvalifikationer, og hvordan kompetencekravene ændrer sig i takt med samfundsændringer.

Der bliver givet råd til afklaringsværktøjer, og til hvordan den enkelte medarbejder kommer i gang med kompetenceudvikling blandt andet via medarbejderudviklingssamtale, samtale med leder og kollegaer, intern jobrotation og fagligt netværk. Pjecen indeholder desuden en inspirationsliste, som den enkelte medarbejder kan tage udgangspunkt i med henblik på at få sat gang i kompetenceudvikling.

Reference

Download pjecen på: <http://www.tl.dk/files/07%20TL/Kurser%20og%20karriere/Kompetenceudvikling.pdf>



MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALER – MUS

– PJECE FRA 2002

Producent

”Medarbejderudviklingssamtaler – MUS” er en pjeces udgivet af Teknisk Landsforbund i 2002.

Målgruppe

Den enkelte medarbejder.

Beskrivelse

I pjecen beskrives fire områder:

1. Hvorfor holde medarbejderudviklingssamtaler?
2. Gennemførelsen af samtalen
3. Forberedelsen af samtalen
4. Indholdet i samtalen

Sidst i pjecen er der en inspirationsliste og et forberedelsesskema til MUS, som kan anvendes af den enkelte medarbejder.

Reference

Download pjecen på:
<http://tl.inforce.dk/graphics/TL/Pjecerpdf/medarbejderudviklingssamtaler.pdf>

AT LÆRE

– HÆFTE FRA 1998

Producent

"At lære" er et arbejdshæfte udviklet af LO i 1998.

Målgruppe

LO's faggrupper samt alle, der gerne vil udvikle sig og lære nyt.

Beskrivelse

'At lære' handler om at lære at lære. Det er et arbejdshæfte, som den enkelte stille og roligt kan arbejde sig igennem. Et tredimensionelt billede, et foto med duft, en personlig test og meget andet vækker nysgerrighed og sætter spørgsmålstejn ved vant forestillinger, som den første forudsætning for at lære nyt. Det tager et par spændende timer at arbejde sig gennem hæftet, hvor man også får svar på, hvordan man lærer bedst. Værktøjet indeholder et arbejdshæfte med opgaver og vejledning.

Hæftet kan bruges i mange sammenhænge. Som forberedelse til 'Gruppens uddannelse og udvikling, for sig selv som en hjælp i forandringsprocesser, eller som inspiration til alle der gerne vil udvikle sig og lære nyt.

Værktøjet er en del af et helhedskoncept bestående af i alt fem dele:

1. Uddannelsesspil
2. Uddannelseskultur
3. Gruppens uddannelse og udvikling
4. At lære
5. Videnøkonomi

Reference

Læs mere om værktøjskassen på: <http://www.lo.dk/POLITIKOMRADER/Arbejdsmiljo/Baeredygtighed/DBA/DUAsvaerktøjer/4Vaerktøjskasse-UddannelseUdvikling.aspx>

KARRIEREPLANLÆGNING PÅ LEDERWEB.DK

– SKEMAER FRA 2004

Producent

KL, Danske Regioner og ca. 60 fagforbund i forhandlingsfællesskabet KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte).

Målgruppe

Lederweb.dk har udarbejdet forskellige temaer i forhold til karriereplanlægning og til hvert tema kan der downloades hjælpe-skemaer, som den enkelte medarbejder kan anvende.

Beskrivelse

Temaerne har følgende overskrifter:

- **Karriereplanlægning 1:** *Hvordan er min arbejdssituation?*
Se nærmere på din arbejdssituation - både hvad du beskæftiger dig med til daglig og hvor godt du kender fremtidsplanerne på din arbejdsplads
- **Karriereplanlægning 2:** *Hvem er jeg og hvad kan jeg?*
Tag mål af dine personlige forudsætninger, der er med til at bestemme dine udviklingsmuligheder
- **Karriereplanlægning 3:** *Hvilke uddannelser og erfaringer har du?*
I dette afsnit er det dine personlige forudsætninger af såvel faglig som mere personlig art, du skal tænke over. Samtidig får du et opdateret CV - hvis du skulle have brug for det
- **Karriereplanlægning 4:** *Mine sociale kompetencer*
Dit forhold til din arbejdsplads og din arbejdssituation er også præget af den måde, du indgår i den sociale sammenhæng på
- **Karriereplanlægning 5:** *Hvad vil jeg?*
I dette afsnit skal du gøre op med dig selv, hvad der er dine interesser i et fremtidigt udviklingsforløb – tegn et fremtidsbillede
- **Karriereplanlægning 6:** *Hvordan udvikler jeg mig selv og mit job?*
Her kan du læse om forskellige indlæringsstile og få kortlagt din måde at lære på

- **Karriereplanlægning 7:** Her er min handlingsplan
I dette afsnit skal du lave din egen handlingsplan. På baggrund af de ting du har været igennem, skal du udvælge de elementer, du vil satse på.

Reference

Læs mere og download skemaer på:

<http://www.lederweb.dk/wm139395,41598>

MINKOMPETENCEMAPPE.DK

– INTERNETBASERET REDSKAB FRA 2008

Producent

Min kompetencemappe er udviklet af Undervisningsministeriet.

Målgruppe

”Min Kompetencemappe” beskrives som et internetbaseret redskab til den medarbejder, der ønsker at få overblik over, hvad han/hun kan og har lært via sin uddannelse, sit job og sit fritidsliv.

Beskrivelse

”Min kompetencemappe” kan anvendes, når en person skal dokumentere det, han/hun allerede kan. Det kan for eksempel være relevant, hvis vedkommende:

- skal i gang med en voksen- eller efteruddannelse og ønsker at få vurderet sine kompetencer på en uddannelsesinstitution
- sammen med sin leder skal planlægge sin efteruddannelse og kompetenceudvikling
- søger nyt job
- På hjemmesiden kan man ved at oprette sig som ny bruger oprette sin personlige kompetencemappe. Der følger en vejledning med.

Værktøjet kan dog også anvendes af en leder. Der er på hjemmesiden mulighed for at oprette et virksomhedslogin, og lederen

kan få mulighed for at få et hurtigt overblik over den enkelte medarbejders kompetencer og et samlet overblik over virksomhedens kompetencer. Der følger ligeledes en vejledning med.

Reference

Se mere på www.minkompetencemappe.dk



SPILBASEREDE REDSKABER/METODER

PRIMÆRT TIL ARBEJDSGRUPPEN

UDDANNELSE PÅ SPIL

– SPIL FRA 1998

Producent

“Uddannelse på spil” er et spil, udviklet af LO i 1998.

Målgruppe

Målgruppen er LO's faggrupper. Deltagere i spillet kan være såvel ledelse som medarbejdere. Deltagerne kan enten være fra samme arbejdsplads eller fra forskellige arbejdspladser.

Beskrivelse

‘Uddannelse på spil’ er et spil - og en udfordring. En udfordring af spillernes paratviden, omtanke - og evne til at samarbejde om at løse uddannelses- og udviklingsopgaver. En udfordring af holdninger og den vanetænkning de fleste har omkring uddannelse - for eksempel at det kun er noget, der kan foregå på kurser.

‘Uddannelse på spil’ kan spilles af op til 12 personer fordelt på to hold. Indsatsen er at spillerne bruger omkring tre timer på at diskutere, få nye impulser, gøre op med fordomme og lægge planer for det videre arbejde. Gevinsten er, at spillerne med ny energi og viden kan tage fat på at arbejde med uddannelse og udvikling på deres arbejdspladser. Værktøjet indeholder alt nødvendigt materiale: spilleplade, spørgsmålskort, vejledning og blanketter.

Spillet egner sig til at blive spillet på arbejdspladser, til møder eller på kurser. Spillet er en konkurrence mellem to hold. Det hold, som har den største viden om indlæring og om at udvikle menneskelige ressourcer på arbejdspladsen, vil vinde - men held spiller også en rolle. Det tager 2-3 timer at gennemføre spillet.

Værktøjet er en del af et helhedskoncept bestående af i alt 5 dele:

1. Uddannelsesspil
2. Uddannelseskultur
3. Gruppens uddannelse og udvikling
4. At lære
5. Videnøkonomi

Reference

Læs mere om værktøjskassen på: <http://www.lo.dk/POLITIKOMRADER/Arbejds miljø/Baeredygtighed/DBA/DUAsvaerktøjer/4Vaerktøjskasse-UddannelseUdvikling.aspx>

GRUPPENS UDDANNELSE OG UDVIKLING

– SPIL FRA 1998

Producent

Dette spil er et dialogspil udviklet af LO i 1998.

Målgruppe

Målgruppen er medarbejdere i en arbejdsgruppe, sektion eller mindre afdeling fra samme arbejdsplads, samt ledelsesrepræsentanter med relation hertil. Det kan også være kursusdeltagere, der skal vide noget om uddannelses- og udviklingsplanlægning for en arbejdsgruppe.

Beskrivelse

Spillet omhandler gruppens uddannelse og udvikling og består af tre trin:

1. arbejdets organisering
2. kultur og læring
3. indflydelse og magt

'Gruppens uddannelse og udvikling' hjælper en arbejdsgruppe til at udarbejde en plan. En visionær plan for gruppens uddannelse og for udvikling af gruppens arbejde. En plan som arbejdsgruppen kan lægge på ledelsens bord som et positivt udgangspunkt for videre dialog. Der kan være tre til otte deltagere, og det tager omkring tre timer at udarbejde planen. Værktøjet indeholder dialogbræt og kort, store plancher til at skrive på samt vejledning.

'Gruppens uddannelse og udvikling' er bygget op omkring et dialogbræt, hvor deltagerne arbejder sig gennem en række emner. Værktøjet kan bruges som redskab, når arbejdsgruppen skal formulere konkrete ønsker til dens uddannelse og udvikling. Og som redskab når gruppen skal formulere egne handlingsforslag til, hvordan dens ønsker kan indfries. 'Gruppens uddannelse og udvikling' kan også bruges i undervisning.

Værktøjet er en del af et helhedskoncept bestående af i alt 5 dele: Uddannelsesspil, Uddannelseskultur, Gruppens uddannelse og udvikling, At lære og Videnøkonomi.

Reference

Læs mere om værktøjskassen på: <http://www.lo.dk/POLITIKOMRADER/Arbejds miljo/Baeredygtighed/DBA/DUAsvaerkt ojer/4Vaerkt ojskasse-UddannelseUdvikling.aspx>

UDDANNELSESKULTUR

– SPIL FRA 1998

Producent

"Uddannelseskultur" er et spil, der er udviklet af LO.

Målgruppe

Målgruppen for spillet er arbejdspladser og arbejdsgrupper som kender hinanden - både ledelse og medarbejdere.

Beskrivelse

'Uddannelseskultur' bliver karakteriseret som et let og inspirerende dilemmaspil. Formålet med dilemmaspiilet er at diskutere nogle af de værdier og holdninger, som medarbejderne har til deres arbejde, til uddannelse og til hinanden. 'Uddannelseskultur' giver spillerne mulighed for at finde ud af, hvor de skal tage fat for at udvikle en sund uddannelseskultur på egen arbejdsplads. Spillet kan spilles af tre til seks spillere og varer et par timer. Værktøjet indeholder dilemmakort og en vejledning, der også giver baggrundsviden.

Spillet er bygget om en række dilemmaspørgsmål, og spillerne skal gætte, hvad de øvrige spillere ville gøre i forskellige situationer. På den måde udvikler der sig en frugtbar dialog om de værdier, der præger arbejdspladsen på godt og ondt. Spillet er lige anvendeligt i udviklingsforløb, på arbejdspladsen som i konference- eller kursusforløb, hvor deltagerne kender hinanden.

Værktøjet er en del af et helhedskoncept bestående af i alt 5 dele:

1. Uddannelsesspil
2. Uddannelseskultur
3. Gruppens uddannelse og udvikling
4. At lære
5. Videnøkonomi.

Reference

Læs mere om værktøjskassen på: <http://www.lo.dk/POLITIKOMRADER/Arbejds miljo/Baeredygtighed/DBA/DUAsvaerkt ojer/4Vaerkt ojskasse-UddannelseUdvikling.aspx>



KOMMUNIKATIONSVÆRKTØJ OM KVALIFIKATIONSBEHOV OG LÆRING I VIRKSOMHEDEN

– SPIL FRA 1999

Producent

Værktøjet, som er et dialogspil, er udviklet af Teknologisk Institut i 1999.

Målgruppe

Målgruppen og aktører, der kan anvende værktøjet er ledelse og medarbejdere i danske virksomheder samt konsulenter fra Teknologisk Institut.

Beskrivelse

Værktøjet består af to adskilte faser, der hver især tjener det formål at være hjælpemiddel til at beskrive og begrebsliggøre interne læreprocesser i virksomheder.

1. Første del fokuserer på virksomhedens interne læreprocesser.
2. Efter at virksomheden har opnået viden og overblik over interne læringsformer, arbejdes der i anden del med fokus rettet mod en enkelt aktivitet eller en medarbejdergruppes særlige læringsbehov.

Værktøjerne er metodisk indrettet, således at de deltagende parter inddrages mest muligt i processen. Deltagerne har til opgave ved dialog mellem parterne at finde frem til måden, man lærer på i virksomheden og de kvalifikationer, der knytter sig til jobbene.

Man kan arbejde med værktøjerne i grupper fra tre til ti personer, som gennemfører runderne i samarbejde med en konsulent fra Teknologisk Institut. Konsulenterne bearbejder processen efterfølgende og leverer en rapport til virksomheden.

Reference

Ønskes der mere viden om værktøjet, kan der rettes kontakt til Teknologisk Institut.

PRIMÆRT TIL PERSONALEAFDELINGER, LEDERE OG SU-UDVALG I KOMMUNAL PRAKSIS

KOMPETENCEUDVIKLING OG UDDANNELSES-PLANLÆGNING I AMTER OG KOMMUNER

– IDEKATALOG FRA 1998

Producent

Det Personalepolitiske Forum og KL har i 1998 i fællesskab udformet en håndbog i håndteringen af den svære praksis at foretage kompetenceudvikling på organisatorisk plan.

Målgruppe

Målgruppen er medarbejdere i kommunerne og aktørerne, som kan anvende redskabet i personaleafdelinger, ledere og samarbejdsudvalg i den kommunale praksis.

Beskrivelse

Dette værktøj er både et egentligt, konkret værktøj samt et idékatalog. Materialets erklærede mål er at inspirere og kvalificere drøftelserne mellem ledere og medarbejdere omkring kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning.

Materialet består af to dele - en vejledning og et idékatalog: Vejledningen er tænkt som en fælles basis og referenceramme for deltagerne, hvor temaer som organisatorisk og individuel kompetence samt et afsnit om begrebet kompetence behandles. Hovedvægten i materialet ligger i idékataloget. Det er dér, man kan finde konkrete redskaber og forslag til fremgangsmåder i arbejde med uddannelsesplanlægning og en strategisk kompetenceudvikling i organisationen. Idékataloget består af en række værktøjer, hvorfra det er muligt at plukke det, der passer arbejdspladsen og det enkelte samarbejdsudvalg bedst. Der lægges op til, at valget af værktøj skal foretages ud fra den aktuelle organisations ambitionsniveau og realistiske udviklingsmuligheder.

Materialet beskrives som værende forholdsvis let at gå til, men det forudsætter, at man er i stand til at sætte sig ind i et teoretisk stof samt overskue de mange værktøjer.

Reference

Download idékataloget på: http://modernisering.dk/fileadmin/user_upload/documents/Projekter/Redskaber_og_vejledninger/idekatalog.pdf

LÆRING PÅ JOBBET

– BOG FRA 2002

Producent

"Læring på jobbet – metoder og erfaring" er en bog udarbejdet af KL og KTO i 2002 i samarbejde med Handelshøjskolen i København.

Målgruppe

I bogen kan der læses om 20 forskellige metoder, der kan fremme læring på jobbet. Formålet med bogen, er at sætte fokus på læring på jobbet, som en metode til kompetenceudvikling for medarbejdere og ledere i kommunerne. Et andet væsentligt formål er, at beskrive forskellige erfaringer med læring på jobbet samt at præsentere metoder, der gør det nemmere for kommunerne at arbejde konkret med læring på jobbet.

Beskrivelse

Publikationen er disponeret i fem temaer. Under hvert tema er der et antal metoder til at fremme læring på jobbet. Disse metoder er struktureret på samme måde gennem hele publikationen. Først

en indledning, hvor baggrunden for metoden rides op. Dernæst en beskrivelse af, hvordan man bruger metoden. Afslutningsvis et afsnit med barrierer, der kan besværliggøre brugen af metoden. For hver metode er der desuden en eller flere cases, der fortæller, hvordan medarbejdere i kommunerne anvender metoden. Metoderne griber ind i og supplerer hinanden. Temaerne og metoderne har følgende overskrifter:

- **Tema 1:** Læring gennem jobindhold (Variation i jobbet, Tilbage melding, At uddelegere ansvar, Helhed i arbejdet, At lære af fejl)
- **Tema 2:** Læring gennem samtaler (Medarbejderudviklingssamtale, Uformel snak om arbejde og aktiv lytning, Kollegial supervision, Intern undervisning)
- **Tema 3:** At dele erfaringer og viden (Sidemandsoplæring, Coaching, Mentorordning, Netværk, Vidensdeling gennem intranet)
- **Tema 4:** Samarbejde – ved fælles hjælp mod et fælles mål (Projektarbejde, Teamarbejde, Møder)
- **Tema 5:** Forandringer, der fremmer læring (Jobsparring, Jobbytte, Organisationsændringer)

Reference

Download bogen på:
www.kl.dk/læringpaajobbet og på www.personaleweb.dk

KOMPETENCEUDVIKLING – NY AFTALE – HVAD ER UDFORDRINGERNE? – FOLDER FRA 2003

Producent

Folderen "Kompetenceudvikling - ny aftale - Hvad er udfordringerne?" er udgivet af KL og KTO i 2003.

Målgruppe

Folderen samler op på nogle af erfaringerne med kompetenceudvikling på kommunale arbejdspladser.

Beskrivelse

Folderen fortæller i kortfattet form om indholdet i 'Aftalen om kompetenceudvikling' fra overenskomstfornyelsen 2002. Folderen har en liste over værktøjer, der kan føre til kompetenceudvikling og en liste over hjemmesider hvor man kan finde mere materiale.

Reference

Download folderen på:
http://www.personaleweb.dk/Upload/Publikation.fil/kompetenceudvikling_ny_aftale.pdf

KOMPETENCEWEB.DK – HJEMMESIDE FRA 2007

Producent

Kompetenceweb.dk blev grundlagt i forbindelse med kommunesammenlægningerne i januar 2007. Websitet er finansieret af personalepolitiske midler, der er afsat ved overenskomsthændlingerne mellem KL og KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte).

Målgruppe

Det er udviklet i et samarbejde mellem KL og KTO og målrettet arbejdspladser og den enkelte medarbejder.

Beskrivelse

På Kompetenceweb.dk er der sat fokus på kompetenceafklaring og der gives blandt andet eksempler på kreative metoder, der kan bruges i dialogen som for eksempel Open Space, post-it og fremtidsværksted.

På websitet finder man en række værktøjer, som leder og medarbejder kan bruge i forløb, hvor man ønsker at afklare kompetencer og sætte fokus på behov og ønsker for udvikling. Der er desuden øvelser, som medarbejderen kan arbejde med alene eller sammen med kolleger for at sætte ord på ressourcer, visioner og potentialer.

Reference

www.kompetenceweb.dk

PRIMÆRT TIL LEDERE I STATS- LIGE INSTITUTIONER OG ANDRE VIRKSOMHEDER

VÆRKTØJ TIL EFTERUDDANNELSESPLANLÆGNING I STATEN (VEPS)

– WEBBASERET VÆRKTØJ

Producent

Værktøj til efteruddannelsesplanlægning i staten (VEPS) er et web-baseret værktøj for statsligt uddannede og er udarbejdet af Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling.

Målgruppe

Målgruppen er medarbejdere i statens institutioner og andre virksomheder. Aktørerne som skal anvende værktøjet er ledere i statens institutioner og andre virksomheder.

Beskrivelse

Redskabet kan anvendes til at igangsætte uddannelsesprocesser ud fra eksisterende viden om kompetenceudviklingsbehov. Dette kendskab kan stamme fra kendskab til afdelingens strategi, aftaler i forbindelse med medarbejdersamtaler, klimaundersøgelser og kompetenceanalyser. VEPS er baseret på fire registreringsskemaer, hvor aktuelle og fremtidige situationer optegnes.

Det anbefales, at medarbejdere involveres i processen. Det er også en forudsætning, at de berørte har kendskab til afdelingens mål og strategi. Planlægningsredskabet forudsætter derfor grundige forberedelser med hensyn til at udbrede kendskabet til afdelingens udviklingsstrategi, hvis en sådan findes.

Reference

Læs mere på:

<http://www.sckk.dk/visSCKKArtikel.asp?artikelId=1315>

STRATEGISK KOMPETENCEUDVIKLING

– SKEMAER FRA 1996

Producent

"Strategisk Kompetenceudvikling" er udgivet af Finansministeriet og Centralrådets efteruddannelsesudvalg i 1996.

Målgruppe

Målgruppen er medarbejdere i statens institutioner og redskabet kan anvendes af strategisk ledelse og mellemledere. Værktøjet er også designet til at kunne bruges som en effektmåling af kompetenceudviklingsindsatsen.

Beskrivelse

Værktøjet består af tre dele:

1. Kompetenceudviklingsværktøj
2. Effektværktøj
3. ELUs kursusdatabase (Efteruddannelsesudvalget for Længerevarende Uddannede)

Formålet er blandt andet at skabe overblik over afdelingens/institutionens kompetenceberedskab i forhold til de opgaver, der skal varetages. Dette overblik søges skabt via en matrix, hvor medarbejderne er på den ene akse og opgaverne på den anden akse. Ved arbejdet med matrixen kan der udregnes en beredskabsprocent samt peges på behovet for kompetenceudvikling. Denne kan så efterfølgende evalueres og effektmåles, så det bliver klart, hvilke ændringer/forbedringer, der er sket i beredskabsprocenten. Der findes flere varianter af værktøjet, som i alt rummer 4 mere eller mindre udfoldede modeller for kompetenceudvikling.

Strukturen i redskabet er baseret på anvendelsen af udfyldnings- og spørgeskemaer. Antallet varierer alt efter hvilken model, man vælger. Komplexiteten og omfanget af ressourcforbrug afhænger i sigens natur således af den valgte model.

Modellen karakteriseres ved at tage højde for, hvilke kvalifikationer medarbejderne ønsker at bruge i arbejdet, og det noteres, i hvor høj grad der er match med enhedens efterspurgte kvalifikationer.

Reference

Materialet kan fås ved at rette henvendelse til Schultz Information.

KOMPETENCEBAROMETRET

– ET INTERNETREDSKAB

Producent

Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling har udviklet "KompetenceBarometret", som er et analyseredskab baseret på 41 spørgsmål, der stiller skarpt på organisationens kompetenceudvikling.

Målgruppe

Organisationens medarbejdere skal besvare spørgsmålene via internettet. Besvarelserne er anonyme, og resultaterne vises i grafer, som giver et hurtigt og visuelt billede af medarbejdernes oplevelse af organisationens arbejde med kompetenceudvikling.

Beskrivelse

KompetenceBarometret spørger ind til fem væsentlige temaer, som spiller ind på organisationens arbejde med og medarbejdernes muligheder for kompetenceudvikling: Strategisk planlægning, Medarbejderudviklingssamtalen, Udvikling, Samarbejde og Effekt. Ud over de fem temaer har institutionen mulighed for selv at tilføje nogle supplerende spørgsmål om kompetenceudvikling. KompetenceBarometret er således et dialogværktøj, der kan skabe grundlag for debat om, hvordan organisationen her og nu arbejder med kompetenceudvikling, og hvordan den kan forbedre dette arbejde fremover.

KompetenceBarometret kan bruges af alle statslige institutioner



og virksomheder, der ønsker en pejling på deres arbejde med kompetenceudvikling. Værktøjet kan benyttes af hele institutionen, samarbejdsudvalget, kontorenheder eller medarbejdergrupper.

Som forudsætning skal organisationen blandt andet gøre sig klart, hvad den vil med brugen af KompetenceBarometret - og kommunikere formålet med anvendelsen af værktøjet ud i organisationen inden brug. Der skal være én i organisationen, som påtager sig rollen som kontaktperson og én som tovholder. Det er desuden en forudsætning, at alle deltagerne har en mailadresse i tilknytning til organisationen samt adgang til internettet i forbindelse med udfyldelsen af spørgeskemaet.

Deltagerne skal afsætte cirka en time til udfyldning af spørgeskemaet samt tolkning af resultaterne.

Der skal være en opfølgning med gennemgang og diskussion af resultaterne bredt i institutionen, i den forbindelse er det muligt at benytte sig af en konsulent fra Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling.

Reference

Læs mere på: <http://www.kompetencebarometer.dk/start.php>

PRIMÆRT TIL MEDARBEJDERE I STATSLIGE INSTITUTIONER

KARRIEREREJSEN

– HÆFTE

Producent

”Karriererejsen” er et hæfte udarbejdet af Personalestyrelsen.

Målgruppe

Målgruppen er den enkelte medarbejder i statsinstitutioner.

Beskrivelse

Karriererejsen er udformet som en guide, der indeholder en række tjeklister og øvelser, der kan hjælpe medarbejderen på vej i afklaring vedrørende for eksempel udvikling i det nuværende job, lysten til at prøve kræfter med et job i en anden afdeling eller i en helt anden organisation. Hæftet tager udgangspunkt i at hjælpe inden for fire områder, således at den enkelte:

1. bliver mere bevidst om sine kompetencer og talenter,
2. får formuleret sine ønsker til den type job, man foretrækker,
3. får et bedre udgangspunkt for selv at tage ansvar for et godt og udviklende arbejdsliv,
4. får mulighed for at lave sin personlige karriereplan.

Karriererejsen kan bruges på flere måder. Man kan vælge at arbejde alene med den, eller man kan aftale at arbejde sammen med en eller flere kolleger. Guiden kan gennemgås fra ende til anden, eller man kan vælge at kigge nærmere på de afsnit, der er særligt interessante. Karriererejsen kan også bruges som et oplæg for en samtale med ens chef omkring udviklingsønsker og karrieremuligheder.

Reference

Download hæftet på:

<http://www.leaderweb.dk/wm140447>

KOMPETENCESPILLET

– ET INTERNETBASERET SPIL

Producent

Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling har udviklet et internetbaseret spil, som kan bruges i et arbejdsfællesskab til at iværksætte en dialog om kompetenceudvikling, hvilket indebærer at alle medarbejdere i en enhed kan give deres bud på fremtidens kompetencekrav.

Målgruppe

Målgruppen er Arbejdsfællesskaber i statslige institutioner. Enten inden for samme faggruppe eller inden for samme arbejdsfællesskab (afdeling/enhed/kontor) omfattende alle faggrupper.

Beskrivelse

Kompetencer forstås i spillet som de egenskaber, den viden, de færdigheder, holdninger og vilkår, der kræves for at løse institutionens/arbejdsfællesskabets opgaver. Kompetencer opdeles i faglige og personlige kompetencer.

Der sættes i spillet fokus på de handlinger, medarbejderne skal gøre i arbejdsfællesskabet for at kunne løse nuværende og fremtidige opgaver.

Spillet består af fem spillerunder, hvor der via internettet stilles

opgaver til alle deltagere. Svarene bearbejdes af en spilleleder, som igangsætter nye runder. Spillet er slut, når alle spillere har bidraget til de fem spillerunder. Der er nu i fællesskab udviklet lister over forventede opgaver, kompetencekrav og -udviklingstiltag, som kan danne baggrund for at omsætte spil til handling.

Mellem fem og 25 personer fra samme arbejdsplads (en afdeling, et kontor eller lign.) kan deltage. Spillet kræver at en

person, i eller udenfor arbejdsfællesskabet, skal fungere som spilleleder. Det kan eksempelvis være en intern proceskonsulent, lederen, tillidsrepræsentanten eller en helt anden.

Reference

Læs mere på:

<http://www.sckk.dk/visSCKKArtikel.asp?artikelID=1314>

REDSKABER/METODER

PRIMÆRT TIL VIRKSOMHEDSLEDERE

LEDER OG MEDARBEJDERUDVIKLING - HÅNDBOG I STRATEGIFORMIDLING FRA 1993

Producent

Håndbogen er udgivet af Ledernes Hovedorganisation.

Målgruppe

Målgruppen, som kan anvende værktøjet er virksomhedsledere.

Beskrivelse

Håndbogen er en vejledning i, hvordan man anvender strategiværktøjet AIDA. Princippet i AIDA er, at virksomhedens mål og strategi skal oversættes til handling på afdelings- eller virksomhedsniveau. Ideen i håndbogen er at give en opskrift på, hvordan man kan gå fra strategiplanlægning på øverste niveau til en uddannelsesplan på medarbejderniveau, der opfylder de

strategiske hensyn og interesser i virksomheden. Den konkrete håndtering af AIDA tager udgangspunkt i tre etaper:

1. oversættelse af virksomhedens mål og strategi
2. lederens fremtidige opgaver og udvikling
3. medarbejderudvikling og jobplanlægning

De tre etaper igangsættes og planlægges ud fra udfyldelsen af skemaer. Det er hensigten, at der er sammenhæng mellem de tre initiativer og konsekvenserne i første etape vil få indflydelse på tredje etape. Hver enkelt etape er underinddelt i flere faser.

Gennemførelsen af projektet er forholdsvist omfattende, og ressourceforbruget skal nøje vurderes inden start. Det er særligt ledelsesniveauet, der skal sætte tidsressourcer af til projektet.

Projektet er noget komplekst og kræver en god indfølelse med flowet og faserne i de indbyggede aktiviteter.

Værktøjet beskrives som værende særlig målrettet en top down model, hvor medarbejderne på gulvniveau først i sidste instans bliver involveret. Idéudviklingen er således ledelsesorienteret.

Reference

Bogen er skrevet af Erik Gaardbo Madsen og kan enten købes i boghandel eller lånes på biblioteket.

UDDANNELSESPLANLÆGNING I ENTREPRENØRBRANCHEN – UPL

– IT-VÆRKTØJ FRA 2000

Producent

UPL er udgivet af Entreprenørskolen i samarbejde med SiD i år 2000.

Målgruppe

Målgruppen er medarbejdere i entreprenørbranchen og andre danske virksomheder. Aktørerne, der kan anvende redskabet er strategisk ledelse og andre ledelsesniveauer.

Beskrivelse

Entreprenørskolens uddannelsesplanlægningsredskaber er en metode, der tager afsæt i virksomhedens fremtidsstrategier og medarbejdernes aktuelle og fremtidige kvalifikationskrav. Strukturen i redskabet er:

- Strategiplanlægning
- Medarbejderanalyse
- Driftsfase

Planlægningsværktøjet er opdelt i en vejledningsdel og en uddannelsesplanlægningsdel. Vejledningsdelen er i papirformat, mens det konkrete planlægningsværktøj er IT-baseret. Vejledningsdelen, som indeholder en beskrivelse af, hvordan man

kommer fra strategi til medarbejderprofiler, indeholder en række skemaer, der kan anvendes i forbindelse med gennemførelsen af strategiplanlægning og medarbejdersamtaler. Data fra skemaerne indtastes i det IT-baserede værktøj.

Det er en grundlæggende betingelse for at bruge værktøjet, at virksomheden tager stilling til sine fremtidsvisioner. Uddannelsesplanlægningen beskrives som værende væsentligt styret af virksomhedens strategi og de kurser, ledelsen vælger at give medarbejderne. Fremgangsmåden skulle være forholdsvist simpel, men forudsætter et stort ledelsesengagement, ikke mindst i forbindelse med medarbejdersamtalerne.

Reference

Materialet kan fås ved at rette henvendelse til Entreprenørskolen.





KØREPLAN OM UDDANNELSESPLANLÆGNING

– PJECE/SKEMAER FRA 2001

Producent

Ledernes Hovedorganisation har i samarbejde med Teknologisk Institut udarbejdet Køreplan om Uddannelsesplanlægning.

Målgruppe

Køreplan om uddannelsesplanlægning er for medarbejdere med tilhørende værktøjer, som kan hjælpe lederen til at komme i gang med processen.

Beskrivelse

Køreplanen er udgivet som pjece, og er opbygget således, at der på højresiderne er tekst, der fortæller om den enkelte fase, mens der på venstresiderne er nogle korte eksempler på, hvad resultatet af arbejdet med fasen kan være på en virksomhed.

Konkret er køreplanen opdelt i 6 faser:

- **Fase 0:** Forberedelse af uddannelsesplanlægning
- **Fase 1:** Afklaring af virksomhedens idé, mål og planer
- **Fase 2:** Udvikling af fremtidige, ønskelige jobprofiler
- **Fase 3:** Beskrivelse af kvalifikationskrav
- **Fase 4:** Udviklingssamtaler mellem leder og medarbejder
- **Fase 5:** Brug af forskellige læringsformer
- **Fase 6:** Uddannelsesplanlægning

Til hver fase er der udarbejdet et hjælpeskema, som den enkelte virksomhed kan udfylde.

Reference

Både fasebeskrivelserne og hjælpeskemaerne er tilgængelige på:
<http://www.lederne.dk/lho/Kurser+og+uddannelser/lederuddannelser/uddannelsesplanlaegning.htm>

PRIMÆRT TIL LEDELSE OG SAMARBEJDSUDVALG

SUM – SYSTEMATISK PLANLÆGNING AF MEDARBEJDERUDVIKLING

– SKEMAER FRA 2003

Producent

Strategisk udvikling af medarbejdere er et samarbejdsprojekt i perioden 1998 – 2003 mellem Industriens parter (Dansk Industri og CO-industri) om uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling.

Målgruppe

Målgruppen er medarbejdere i danske virksomheder og aktører, der kan anvende redskabet er ledelser og samarbejdsudvalg.

Beskrivelse

Værktøjet findes i forskellige udgaver, så den enkelte virksomhed selv kan arbejde med konceptet ud fra egne forudsætninger og ambitioner.

Metodisk går SUM-konceptet frem efter princippet om fasevis kompetenceudvikling, hvor grundlaget skabes ved en nærmere analyse af ændringer, arbejdsopgaver, kvalifikationskrav og jobudvikling. Til gennemførelsen af værktøjet er der udarbejdet en række udfyldningsskemaer, som brugeren støtter sig til. I de tre værktøjer kommer medarbejderne typisk kun i spil i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler og i forbindelse med at opgøre de aktuelle kvalifikationer. Den største ressourceindsats skal findes på ledelsessiden. Planlægningsværktøjet vil ved en fuld implementering således kræve stor ressourceindsats fra særligt ledelsessiden.

Der er udarbejdet en række udfyldningsskemaer, som brugeren støtter sig til.

Reference

Få flere oplysninger hos:
SUM Sekretariatet på tlf. 33 77 97 11

UDDANNELSESPLANLÆGNING - DE 4 SKRIDT

– SKEMAER FRA 1995

Producent

Redskabet, som er fra 1995, er udgivet af HK, DA og Dansk Handel & Service og finansieret af Uddannelsesfonden.

Målgruppe

Målgruppen er medarbejdere i danske virksomheder og aktører, som kan anvende redskabet er strategisk ledelse, ledere og samarbejdsudvalg.

Beskrivelse

Uddannelsesplanlægningsværktøjet har til formål at igangsætte, forankre og opbygge en procedure for aktiviteter, der skal sikre, at der skabes efteruddannelsesaktiviteter målrettet virksomhedens og medarbejdernes behov. Metoden for planlægningsværktøjet kaldes De 4 skridt, og skal sikre planlægning, systematisering og gennemførelse af uddannelsesaktiviteter.

De 4 skridt tager udgangspunkt i fortiden, nutiden og fremtiden:

1. **I går:** Virksomhedens aktiviteter inden for de seneste 2 år
2. **I dag:** Virksomhedens og medarbejdernes aktuelle arbejdsopgaver og kvalifikationer. "Hvad ved vi, og hvad kan vi?"

3. **I morgen:** Fremtidige arbejdsopgaver, nye opgaver og nye kompetencekrav

4. **Handling:** Udmøntning af resultater

Metoden forudsætter, at eksempelvis ledelsen gør et grundigt forarbejde med hensyn til at optegne og analysere arbejds-gange. Derudover skal også opgaver og måder, arbejdsfunktio-nerne er blevet udført på, og hvordan de gøres i dag, optegnes. Til formålet anvendes en række forskellige spørgeskemaer og udfyldningsskemaer, som skal strukturere processen og give overblik over de aktuelle kvalifikationer og krav.

Arbejdet fra den beskrivende og reflekterende fase til den hand-lingsorienterede foregår i projektgrupper med repræsentanter for både ledelses- og medarbejdersiden.

Redskabet er bygget op omkring fire centrale faser, der succes-sivt forudsætter hinanden. Princippet er, at man må kende sin fortid for at kunne handle i sin nutid og medvirke til at forme sin fremtid. Metodisk er hvert af de fire skridt i redskabet bundet op på anvendelsen af spørgeskema og udfyldningskemaer.

Redskabet beskrives som værende let forståeligt, og der kan forholdsvis hurtigt skabes overblik over processen.

Reference

Få flere oplysninger hos: Dansk Arbejdsgiverforening

STYRK DE MENNESKELIGE RESSOURCER - SKAB OVERSKUD

- PJECE

Producent

Værktøjet - som består af seks pjecer - er udarbejdet af Branche-arbejdsmiljørådet Finans / Offentlig Kontor & Administration i samarbejde med Andersen Management International A/S.

Målgruppe

Pjecerne henvender sig generelt til ledere, tillidsrepræsentanter, personaleansvarlige på arbejdspladsen. Værktøjerne er dog

udformet som redskaber til ledelsesniveauet på arbejdspladser-ne. Men de kan også bruges som inspiration til dialog i samar-bejdsudvalget og sikkerhedsorganisationen på arbejdspladsen.



Beskrivelse

Værktøjet beskriver en række konkrete og operationelle metoder til at arbejde med at styrke arbejdspladsens menneskelige res-sourcer. Hensigten med værktøjskassen er at inspirere ledere og medarbejdere til at vende forandringer, der ofte opleves som en trussel, til en mulighed, der kan styrke arbejdspladsen og gøre den mere robust.

Serien af pjecer behandler seks temaer, de fleste arbejdspladser på et tidspunkt skal evne at tackle:

1. Forandringer på arbejdspladsen

2. Manglende indflydelse

3. Den vanskelige samtale

4. Fravær og personalegennemtræk

5. For stort arbejds-pres

6. Konflikthåndtering

Reference

Download pjecerne på:
www.kl.dk

PRIMÆRT TIL UDDANNELSESINSTITUTIONER OG VIRKSOMHEDER

UDDANNELSESPLANLÆGNING OG KOMPETENCEAFKLARING - ERFARINGER FRA KOMPETENCECENTRENE'S UDVIKLINGSPROJEKTER – PJECE FRA 2007

Producent

Undervisningsministeriet etablerede i perioden 2005 - 2007 femten regionale kompetencecentre med støtte fra Den Europæiske Socialfond. Formålet med de regionale kompetencecentre var at forbedre samspillet mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder. Projektet skulle desuden bidrage til den livslange opkvalificering af især de kortuddannede. Erfaringerne fra projektet skulle omsættes, udbredes og anvendes i praksis, hvorfor Undervisningsministeriet tog initiativ til, at udviklingsarbejdet på de regionale kompetencecentre skulle dokumenteres i seks tematiske pjecer.

Målgruppe

Den ene af disse pjecer "Uddannelsesplanlægning og kompetenceafklaring - Erfaringer fra kompetencecentrenes udviklingsprojekter" har til formål at give blandt andet uddannelsesinstitutioner inspiration til, hvordan arbejdet med systematisk, strategisk uddannelsesplanlægning kan gribes an. Inspirationen er som sagt hentet fra kompetencecentrenes erfaringer, gode eksempler samt andre metoder hentet fra forskellige andre kilder.

Beskrivelse

Pjecens fokusområde er at gennemgå en lineær model for strategisk uddannelsesplanlægning, hvor den ene fase afløser og giver input til den næste: Fra virksomhedens mål og forretning over kompetencer på organisationsniveau til kompetencer på individniveau og endelig til den kollektive og individuelle uddan-

nellesplan. Modellen er lineær, og i princippet er det nødvendigt at gennemføre alle faser for at opnå strategisk kompetenceudvikling. Den enkelte virksomheds særegenhed og individuelle behov vil imidlertid præge designet og gennemførelsen af processen, der bør skræddersys den enkelte virksomhed.

Reference

Download pjecen på: www.kompetencecentre.dk

KVALIFICERING AF OFFENTLIGE OG PRIVATE VIRKSOMHEDERS EFTERSPØRGSEL EFTER VEU – INSPIRATIONSHÆFTE FRA 2007

Producent

I forbindelse med Undervisningsministeriets etablering af femten regionale kompetencecentre i perioden 2005 – 2007 blev der udgivet en række inspirationshæfter på baggrund af de nordjyske erfaringer. Hæfterne er udarbejdet af Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA) ved Aalborg Universitet.

Målgruppe

Dette hæfte 2 omhandler efterspørgsessiden (private og offentlige virksomheder).

Beskrivelse

Med hæfte 2 rettes fokus på de private og offentlige virksomheders efterspørgsel efter og brug af videre- og efteruddannelse (VEU). Til forståelse heraf påpeges det i hæftet at det er nødvendigt at trække på en helhedsorienteret tilgang, der beskæftiger sig med samspillet mellem virksomhedernes daglige drift – deres arbejds-

gang og produktion – og uddannelsesinstitutionernes udbud af videre- og efteruddannelse.

Hæftet giver værktøjer og redskaber til at analysere personalepolitik og fleksibilitetsformer i forhold til brugen af VEU.

Reference

Download hæftet på:

http://www.socsci.aau.dk/kvalinord/Publikationer/pixi_2.pdf

GRUNDLÆGGENDE METODER OG VÆRKTØJER TIL AFDÆKNING AF BEHOV FOR VEU

– INSPIRATIONSHÆFTE FRA 2007

Producent

I forbindelse med Undervisningsministeriets etablering af femten regionale kompetencecentre i perioden 2005 – 2007 blev der udgivet en række inspirationshæfter på baggrund af de nordjyske erfaringer. Hæfterne er udarbejdet af Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA) ved Aalborg Universitet.

Målgruppe

Hæftet præsenterer redskaber til hvordan man kan gennemføre en profilanalyse på både branche-, virksomheds- og individniveau. Hæftet har fokus på redskaber til udbudssiden (uddannelsesinstitutionerne).

Beskrivelse

Med hæfte 3 rettes fokus mod forståelse for, hvordan man analytisk skitserer en profil af kvalifikations- og efteruddannelsesbehovet. Det gælder både behovet inden for en branche eller virksomhed, men også hos nuværende og kommende medarbejdere i virksomheden. Det handler om at finde frem til hvilken indsats, der skal gøres med hensyn til uddannelsesplanlægning og kvalificering af medarbejdere.

Reference

Download hæftet på:

http://www.socsci.aau.dk/kvalinord/Publikationer/pixi_3.pdf

REAL-KOMPETENCE.DK

– SKEMAER FRA 2007

Beskrivelse

Projektet "Fokus på realkompetencer i en lærende region" havde til formål at styrke virksomhedernes uddannelsesefterspørgsel gennem en systematisk realkompetenceafklaring i tæt dialog med aktørerne på det lokale og regionale arbejdsmarked. Endvidere havde projektet til formål at danne partnerskaber mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Projektet blev afsluttet med udgangen af 2007 og havde til huse i Selandia-CEU. Projektet har udarbejdet en spørgeguide til brug ved virksomhedsbesøg, som kan downloades.

Reference

Læs mere på:

www.real-kompetencer.dk, der indeholder vejledninger, og hvor der er udviklet et spørgeskema til virksomhedsbesøg.

OM KVALIFIKATIONER OG KVALIFICERING – NYTTIG VIDEN I DET FAGLIGE ARBEJDE

– HÆFTE FRA 2000

Producent

"Om kvalifikation og kvalificering" er et hæfte udgivet af SID i 2000.

Beskrivelse

I denne udgivelse bliver begreber som menneskelig kapacitet, kvalifikation og kvalificering sat i et både historisk, teoretisk og praktisk perspektiv.

Der bliver ikke angivet nogen specifik målgruppe men som titlen angiver, skrives der mere overordnet om kvalifikation og kvalificering. Der er dog referencer til nogle af de 8 værktøjshæfter, som er mere praktisk orienteret, der er udgivet af SID. Hæftet er, udgivet af SID, 2000.

Reference

Download hæftet på: <http://sdred.publicus.com/assets/pdf/Vi-hæfte%202.pdf>

DIKA – DIALOGBASERET INDIVIDUEL KOMPETENCEAFKLARING

– RAPPORT FRA 2006

Producent

Denne rapport præsenterer resultater og erfaringer fra EU-social-fondsprojektet "DIKA – Dialogbaseret Individuel KompetenceAfk-laring" gennemført på Social- og Sundhedsskolen i Århus fra august 2004 til april 2006.

Målgruppe

Rapport og den tilhørende værktøjskasse henvender sig først og fremmest til undervisere, kursusledere og kursus- og uddannelseskonsulenter samt ledere og medarbejdere inden for social-, sundheds- og det pædagogiske område, som er optaget af og arbejder med kompetenceafklaring og -udvikling.

Beskrivelse

Projektets hovedfokus har været at udvikle metoder, modeller og værktøjer til individuel kompetenceafklaring rettet mod kortuddannede personale inden for social- og sundheds- og det pædagogiske arbejdsområde. Modeller og værktøjer, der især skulle have fokus på afklaring, italesættelse og vurdering af de særlige (bløde) kompetencer, der er kendetegnende for disse medarbejdergrupper: de personlige, sociale og relationelle kompetencer.

Projektets resultater præsenteres, dels i form af en model for samspillet med arbejdspladserne og dels i form af et koncept for kompetenceafklaringsforløb. Endelig opsamles erfaringer i en sammenfatning af projektsresultaterne.

Reference

Download rapporten på:
[http://www.epos-amu.dk/media\(672,1030\)/DIKA.pdf](http://www.epos-amu.dk/media(672,1030)/DIKA.pdf)

EVALUERING AF EXCELLENT KOMPETENCEUDVIKLING

– RAPPORT FRA 2004

Producent

Excellent Kompetenceudvikling er et udviklingsprojekt, der er blevet gennemført fra 2001 – 2004 ved AMU Østjylland og Aarhus tekniske Skole. Formålet med "Excellent Kompetenceudvikling" var at skabe kompetenceudvikling for ikke-faglærte og kortuddannede medarbejdere, så deres position på det fremtidige arbejdsmarked sikres.

Beskrivelse

Excellent kompetenceudvikling havde sigtet mod at fremme koblingen mellem medarbejdernes individuelle læringsveje, virksomhedernes læringsmiljøer, og på baggrund heraf, optimere implementering af konkrete læringsforløb og uddannelsesopgaver i virksomheder.

I arbejdet med "Excellent Kompetenceudvikling" havde en række virksomheder fået foretaget en analyse med henblik på barrierer, forudsætninger og muligheder for kompetenceudvikling, samt udviklet modeller og metoder til kompetenceudviklingsmuligheder og – behov.

Parallelt hermed blev der blevet udviklet og gennemført en såkaldt "læringsdesigneruddannelse" for lærere og konsulenter på AMU/tekniske skole. Målet var at opkvalificere disse personer, så de i højere grad var rustet til at kunne fungere som virksomhedernes sparringspartnere i forhold til kompetenceudvikling. Læringsdesignerne skulle således kunne designe uddannelser, som i langt højere grad er styret af efterspørgsel, koblet til virksomhedernes læringsformer og miljø samt henlagt til virksomhederne. De har dermed skullet fungere som katalysatorer til at sikre forankring af de fremtidsrettede kompetenceløsninger på de medvirkende virksomheder.

Udviklingsprojektets erfaringer med at etablere et tættere samarbejde mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner om medarbejdernes kompetenceudvikling er blevet beskrevet i publikationen "Kompetenceudvikling samspil mellem virksomheder og erhvervsskoler". På www.ats.dk/kompetenceudvikling og i publikationen "læringsdesigner – ny lærerrolle i partnerskab

med virksomheder” findes yderligere resultater af analysen, spørgeskemaer og informationer om projektet og de virksomheder, der har deltaget.

Reference

Download evalueringsrapporten på: <http://www.excellent-kompetenceudvikling.socialfonden.net/files/upload/Evaluering.pdf>

REDSKABER/METODER PRIMÆRT TIL UDDANNELSESINSTITUTIONER

LOVENDE PARLØB – NÅR VIRKSOMHED OG SKOLE SKABER NYE RAMMER OM KOMPETENCEUDVIKLING

– HÆFTE FRA 2007

Producent

Lovende parløb er et hæfte udgivet af Kubix i samarbejde med Aarhus Teknisk Skole.

Målgruppe

Hæftet er illustreret med cases fra projektet Partnerskab om kompetenceudvikling. Det bygger på skolernes dialoger med partnervirksomhederne, erfaringer fra opbygning af partnerskaberne og gennemførelse af kompetenceudviklingen, samt på tidligere projekter de deltagende skoler har været involveret i.

Beskrivelse

Ideen med dette hæfte er at vise, hvordan partnerskaber mellem virksomheder og skoler om kompetenceudvikling for virksomheders ansatte kan bruges til en kvalitativt anderledes kompetenceudvikling for faglærte og kortuddannede.

I hæftet bliver det gennemgået, hvorfor et tæt samarbejde mel-

lem virksomheder er vigtigt, hvad partnerskaber om kompetenceudvikling kan, og hvad der karakteriserer dem.

Projektet har vist, at partnerskaber om kompetenceudvikling ikke er forbeholdt store virksomheder, men kan give meget god mening for såvel mindre som store, private som offentlige virksomheder.

I hæftet bliver det påpeget, at der er en kerne i partnerskaber der skal være til stede. Denne kerne udgøres af tre elementer:

1. Skolen og virksomheden samarbejder om strategisk kompetenceudvikling: Skolen får adgang til virksomhedens udviklingsplaner og skaber i en dialog med virksomheden en sammenhæng mellem den strategiske udvikling og behovet for kompetenceudvikling.
2. Skolen og virksomheden samarbejder om at bringe forskellige læringsformer – ikke kun AMU-kurser - i anvendelse i arbejdet med kompetenceudvikling.
3. Skolen og virksomheden samarbejder om opfølgning på læringsaktiviteterne i virksomheden med henblik på at sikre en forankring af det lærte i det daglige arbejde, at evaluere

effekten af læringsaktiviteterne og at vurdere hvordan partnerskabet udvikler sig.

Reference

Download hæftet på: http://www.partnerskab-kompetence-socialfonden.net/files/upload/Lovende_Parlob1.pdf

"REDSKAB TIL MARKEDSANALYSE OG MARKEDSOVERVÅGNING AF KUNDEGRUPPER OG DERES KOMPETENCEBEHOV"

– RAPPORT FRA 2007

Producent

Redskabet er blevet udviklet på baggrund af et ønske fra Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation & Ledelse (HAKL) om at styrke uddannelsesinstitutionernes muligheder for bedre markedsovervågning, og dermed også styrke den analytiske kapacitet hos uddannelsesinstitutionerne. Redskabet har været testet på to uddannelsesinstitutioner.

Målgruppe

Redskabet beskrives som et værktøj til identificering af kundegrupper og deres kompetenceudviklingsbehov. Det er et redskab, der er udviklet til markedsanalyse af små og mellemstore virksomheder. Fokus ligger på at identificere de generelle behov, der hersker blandt udvalgte virksomheder inden for udvalgte brancher eller sektorer i forhold til udviklingen af medarbejderkompetencer.

Redskabet er udviklet til uddannelseskonsulenter, analysemedarbejdere og/eller undervisere på uddannelsesinstitutioner. Hensigten er, at målgruppen inden for en tidsramme på to arbejdsdage vil kunne skabe sig overblik over en udvalgt medarbejdergruppe/branche/sektors kompetenceudviklingsbehov.

Beskrivelse

Redskabet består af følgende elementer:

- Oversigt over hvilke forhold (indikatorer) der kan belyse virksomhedernes kompetenceudviklingsbehov

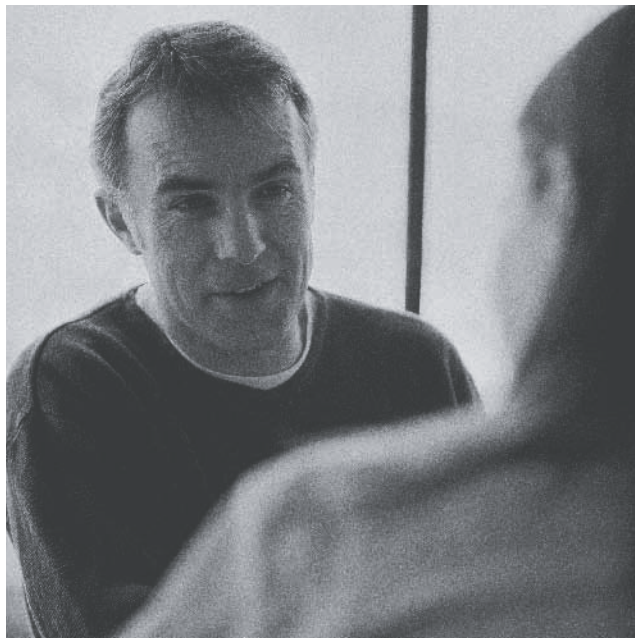
- Fortolkningsramme – hvordan kan indikatorerne sige noget om virksomhedernes kompetenceudviklingsbehov
- Anvisning af relevante kilder der kan belyse de enkelte indikatorer
- Opsamlingskema der støtter registreringen af relevant information og som støtter fortolkningen af denne information

I den samlede værktøjspakke er der et hjælperedskab i form af et surveyredskab, der kan anvendes til at komme mere i dybden med lokale virksomheders behov. Hensigten er, at dette redskab skal kunne fremkomme med vigtig viden i forhold til den videre operationalisering af, hvilke kurser og målgrupper uddannelsesinstitutionen skal satse på.

Reference

Download publikationen på:

https://fou.emu.dk/offentlig_show_projekt.do?id=124393



"INDIVIDUEL KOMPETENCEVURDERING I AMU - REALKOMPETENCEVURDERING INDEN FOR ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSERNE"

– HÅNDBOG FRA 2008

Producent

Håndbogen er udgivet af Undervisningsministeriet i 2008.

Målgruppe

Håndbogen henvender sig primært til uddannelseskonsulenter og lærere, og er tænkt som et arbejdsredskab, der belyser spørgsmål om individuel kompetencevurdering i AMU.

Beskrivelse

Håndbogen kan både bruges som opslagsværk og introduktion til de gældende regler, begreber, faser, roller og opgaver, der er forudsætning for god praksis i arbejdet med individuel kompetencevurdering i AMU.

Individuel kompetencevurdering i AMU - hvad er det? Og hvordan gøres det? Disse spørgsmål belyses i denne håndbog, som primært henvender sig til uddannelseskonsulenter og lærere, som arbejder med individuel kompetencevurdering hos de godkendte udbydere af arbejdsmarkedsuddannelser. Den kan bruges både som et opslagsværk og som en introduktion til gældende regler, begreber, faser mv., der er forudsætninger for arbejdet med IKV i AMU.

Reference

Download håndbogen på: <http://pub.uvm.dk/2008/ikviamu>

REALKOMPETENCEVURDERING INDEN FOR VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSE

– HÅNDBOG FRA 2008

Producent

Undervisningsministeriets nye publikation fra 2008 "Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse" formidler

viden til uddannelsesinstitutionerne om vurdering og anerkendelse af realkompetence på voksen- og efteruddannelsesområdet.

Beskrivelse

Loven om udbygning af anerkendelse af realkompetence inden for voksen- og efteruddannelsesområdet trådte i kraft 1. august 2007. Loven betyder, at voksne har ret til at anmode en uddannelsesinstitution om at vurdere deres realkompetencer med henblik på at få anerkendelse i forhold til en voksen- og efteruddannelse.

Håndbogen giver overblik over baggrund, begreber, regelsæt, god praksis og nye udfordringer. Ved hjælp af case-historier gives eksempler på realkompetencevurdering inden for flere uddannelsesområder.

Reference

Download håndbogen på: <http://pub.uvm.dk/2008/rkvoksen/>

PRAKTISK VEJLEDNING TIL INDIVIDUEL KOMPETENCEVURDERING I AMU – INDUSTRIENS UDDANNELSESOMRÅDE

– HÅNDBOG FRA 2008

Producent

Håndbogen er udarbejdet af Kubix ApS og New Insight A/S i samarbejde med Industriens Fællesudvalg for erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser.

Målgruppe

Denne praktiske vejledning henvender sig til dem, som arbejder med IKV i AMU inden for Industriens Fællesudvalgs område. Vejledningen er et supplement til Håndbog om individuel kompetencevurdering IKV i AMU – realkompetencevurdering inden for arbejdsmarkedsuddannelserne.

Beskrivelse

Håndbogen giver en generel introduktion til IKV i AMU og

beskriver blandt andet de regler og principper, der gælder for IKV i AMU. Håndbogen indeholder endvidere tre illustrative cases.

Vejledningen er et resultat af et projekt, hvor to skoler inden for IF's område har bidraget. Skolerne er Uddannelsescenter Ringkøbing-Skjern og CEUS. I afprøvning af et konkret materiale har en lærer fra AMU Nordjylland medvirket. Lærere fra skolerne har på to seminarer diskuteret IKV og udviklet IKV materiale, som efterfølgende er afprøvet. Denne vejledning bygger i høj grad på disse læreres viden og erfaringer.

Reference

Download vejledningen på:

http://default.industriensuddannelser.dk/infobase_net/export/Media%20folder//2.%20Dokumenter//IKV//IKV%20vejledning%20IF%20endelig%20udg%20.pdf

PRAKTISK VEJLEDNING TIL INDIVIDUEL KOMPETENCEVURDERING I AMU – UDDANNELSER PÅ DET PÆDAGOGISKE OMRÅDE OG SOCIAL- OG SUNDHEDSOMRÅDET

– HÅNDBOG FRA 2008

Producent

Håndbogen er udarbejdet af Kubix ApS og New Insight A/S i samarbejde med Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet.

Målgruppe

Denne praktiske vejledning henvender sig til dem, som arbejder med individuel kompetencevurdering (IKV) i AMU inden for det pædagogiske område og social- og sundhedsområdet (EPOS). Vejledningen er et supplement til Håndbog om IKV i AMU.

Beskrivelse

Håndbogen giver en generel introduktion til IKV i AMU og beskriver blandt andet de regler og principper, der gælder for IKV i AMU. Håndbogen indeholder endvidere tre illustrative cases. Denne vejledning er et resultat af et projekt, hvor tre skoler

inden for EPOS's område har bidraget. Skolerne er Københavns Socialpædagogiske Seminarium, Social- og Sundhedsskolen i Fredericia og Horsens samt SOSU Næstved. Lærere fra skolerne har på seminarer diskuteret IKV og udviklet og afprøvet IKV-materiale. Denne vejledning bygger i høj grad på disse læreres viden og erfaringer. Eksemplerne i vejledningen stammer alle fra erfaringer opnået gennem dette projekt.

Reference

Download vejledningen på:

[http://www.epos-amu.dk/media\(825,1030\)/IKV-vejledning_EPOS.pdf](http://www.epos-amu.dk/media(825,1030)/IKV-vejledning_EPOS.pdf)

PRAKTISK VEJLEDNING TIL INDIVIDUEL KOMPETENCEVURDERING I AMU – METALINDUSTRIENS UDDANNELSESOMRÅDE

– HÅNDBOG FRA 2008

Producent

Håndbogen er udarbejdet af Kubix ApS og New Insight A/S i samarbejde med Metalindustriens Uddannelsesudvalg.

Målgruppe

Metalindustriens uddannelsesudvalg ønsker med denne praktiske vejledning at bidrage til skolernes gennemførelse af individuel kompetencevurdering (IKV) i forhold til arbejdsmarkedsuddannelserne.

Beskrivelse

Sammen med en række erhvervsskoler og eksterne konsulenter har Metalindustriens uddannelsesudvalg udviklet denne IKV-vejledning, som giver inspiration til gennemførelse af individuel kompetencevurdering i de forskelligartede brancher, der er inden for metalindustriens arbejdsmarkedsuddannelser, for eksempel service, produktion og de små håndværksfag. Vejledningen giver således konkrete eksempler på, hvordan man kan gribe en individuel kompetencevurdering an i praksis. Det kan for eksempel være guldsmeden, som gerne vil have anerkendt sine realkompetencer, der er erhvervet i arbejdslivet, eller

det kan være karrosserismeden, der gerne vil have vurderet og anerkendt sine realkompetencer i forbindelse med et jobskifte.

Der er blevet udviklet modeller i denne vejledning, der anviser veje for IKV i et samarbejde mellem personen, der skal vurderes, skolen og virksomheden. Konkret er formålet med vejledningen derfor, at den skal være en hjælp til, at skolernes vejledere, konsulenter og faglærere bedst muligt kan gennemføre en kvalificeret, individuel kompetencevurdering.

Reference

Download vejledningen på:
http://default.industriensuddannelser.dk/infobase_net/export/Media%20folder//2.%20Dokumenter//Tv%C3%A6rg%C3%A5ende%20projekter//Praktisk%20vejledning%20IKV%20-%20MI%20-%20juli%202008.pdf

FLEKSIBEL EFTERUDDANNELSE - ERFARINGER FRA ET TUP-PROJEKT

– RAPPORT FRA 2007

Producent

Rapporten er udarbejdet for HAKL af Birgit Hjermov og Sofie Saxtoft, Kubix og Niels Warring, RUC.

Beskrivelse

Denne rapport beskriver erfaringer fra tre skoler med at udvikle og gennemføre fleksibel efteruddannelse inden for området for Handel, Administration, Kommunikation & Ledelse, herunder forsøg med fjernundervisning, splitforløb, åbent værksted og virksomhedsforlagt undervisning.

Rapporten indeholder desuden en plan for lærerqualificering i forhold til at kunne tilrettelægge og gennemføre fleksibel efteruddannelse.

Reference

Download rapporten på:
<http://www.kubix.dk/pdf/250-efterudd-HAKL.pdf>



DET DANSKE KURSUSMARKED - KOMPETENCEUDVIKLING I DEN PRIVATE OG OFFENTLIGE SEKTOR

– ÅRLIG ANALYSE

Producent

Hvert år udarbejdes der af Institut for Konjunkturanalyse en analyse, som danner basis for udvikling, planlægning og markedsføring af kurser og kompetenceudvikling.

Målgruppe

Analysen er et arbejdsredskab for kursusudbydere, kursussteder, myndigheder og organisationer.

Beskrivelse

I analysen indgår også en måling af kendskab og holdninger til navngivne kursusudbydere og kursus- og konferencesteder med mulighed for udarbejdelse af individuelle imagerapporter. 626 uddannelsesansvarlige i private virksomheder og 419 på offentlige arbejdspladser interviewes hvert år i januar om deres anvendelse af kurser og kompetenceudvikling og om deres fremtidsplaner.

Analysen i den private sektor har været gennemført de sidste 20 år, i den offentlige sektor de sidste syv år. Hovedresultaterne fremlægges hvert år på en konference i marts. Købere af analysen har gratis adgang til konferencen.

Reference

Læs mere om analysearbejdet på:
<http://www.ifka.dk/da/produkter-og-service/uddannelsesanalyser/det-danske-kursusmarked/>

KOMPETENCEUDVIKLING I UDKANTSOMRÅDER - ALMEN OG PRAKSISNÆR KOMPETENCEUDVIKLING FOR VOKSNE

– RAPPORT FRA 2006

Producent

Rapporten er skrevet af Marianne K. Hviid, Hanne Dauer Keller, Annette Rasmussen, Palle Rasmussen & Ulla Thøgersen, Aalborg universitet.

Beskrivelse

De almene voksenuddannelser gennemføres traditionelt som skoleundervisning; men de kan også knyttes til arbejdslivet og dermed gøres mere relevante og tilgængelige for voksne, som har behov for kompetenceudvikling.

En sådan undervisning kan opfylde både individuelle uddannelsesbehov og virksomheders behov for opkvalificering af medarbejdere. Denne form for undervisning kræver dog samtidig, at de almene voksenuddannelser udvikler nye organisationsformer og kompetencer hos lærerne. De almene voksenuddannelser kan og bør derfor udvikles, så de bedre kan bidrage til kompetenceudvikling og social sammenhængskraft i danske udkantsområder.

Disse udfordringer blev der arbejdet med i projektet "Kompetenceudvikling i udkantsområder" - i daglig tale KOM-UD - som blev gennemført i en række jyske lokalområder i årene 2004-2006. I denne bog sammenfattes, diskuteres og perspektiveres resultaterne fra den følgeforskning, der blev udført i forbindelse med KOM-UD projektet. Bogen rummer også korte beskrivelser af centrale cases.

Reference

Download slutrapporten fra forskningsprojektet "kompetenceudvikling i udkantsområder" på: <http://www.kom-ud.dk/www.undervisning.viborgamt.dk/graphics/vibamt/Kom-ud/Officielleledokumenter/Hovedrapporten.pdf>

UDDANNELSESVÆRKSTEDER PÅ VUC – EN ERFARINGSOPSAMLING. EVALUERING AF ET TO UGERS VEJLEDNINGSFORLØB INDENFOR VUC'S INTRODUCERENDE UNDERVISNING

– OPSAMLING FRA 2000

Producent

Projektet "Uddannelsesværksteder på VUC" har i 1999 sammen med 5 VUC'er afprøvet et to ugers kursusforløb, der er gennemført indenfor bestemmelserne om introducerende undervisning på VUC.

Målgruppe

Kurset var rettet mod kortuddannede i beskæftigelse. Målet med kurset var at vejlede og motivere til fortsat uddannelse.

Beskrivelse

Uddannelsesværksteder på VUC blev tilrettelagt som undervisningsbaseret vejledning. Det vil sige, at vejledningen var integreret i et undervisningsforløb, hvor deltagerne fik kendskab til moderne undervisningsformer og uddannelsesmuligheder, til støttemuligheder og til de fremtidige behov på arbejdsmarkedet. Samtidig bearbejdede deltagerne deres egne erfaringer og arbejdede med uddannelsesbehov i forhold til arbejde og i forhold til deres egne fremtidsplaner.

Uddannelsesværksteder på VUC satte den brede og personlige afklaring i centrum. Samtidig var kurserne gennemført i samarbejde med de virksomheder, hvor deltagerne var ansat. Kurserne kunne indgå i virksomhedernes uddannelsesplanlægning blandt andet til at forberede medarbejdersamtaler på arbejdspladsen og til at udvikle en uddannelseskultur i virksomhederne.

Erfaringerne fra disse forløb var meget positive både set fra deltagerne og fra virksomhedernes side. Erfaringen fra uddannelsesværkstederne viste, at uddannelse giver lyst til mere uddannelse. Der viste sig dog også problemer med at få gennemført kurserne. Kurset rettede sig mod et ikke-erkendt uddannelsesbehov, og derfor kom deltagerne ikke af sig selv. Det krævede et stort opsøgende arbejde at få de kortuddannede og virksomhedslederne gjort interesserede og motiverede til uddannelse.

Reference

Download projektet på: <http://pub.uvm.dk/2000/vucrapport/vucrapport.pdf>



REDSKABER/METODER TIL BESKÆFTIGELSESKONSULENTER

DIALOGVÆRKTØJ FOR VIRKSOMHEDSKONSULENTER

– SKEMAER FRA 2007

Producent

AF Fyn og Teknologisk Institut har udviklet et redskab, der skal styrke den virksomhedsrettede indsats.

Målgruppe

Værktøjet er udviklet med det formål at skabe en mere målrettet dialog med virksomhederne om AF's ekspertise og ydelser.

Beskrivelse

Værktøjet er dialogbaseret og anvendes ved AFs konsultationer i virksomhederne. Metoden i værktøjet er simpel og let anvendelig. Værktøjet har sin styrke i, at dialogen mellem AF og virksomhederne systematiseres og synliggør udviklingsbehov i virksomhederne, som AF kan hjælpe med at løse. Metoden har været afprøvet i mere end 30 virksomheder og forskellige andre fora.

Reference

Spørgeskemaer og dialogredskaber kan fås ved henvendelse til Teknologisk Institut.

PRIMÆRT TIL LEDERE OG MEDARBEJDERE I SMÅ OG MELLEMSTORE PRIVATE VIRKSOMHEDER

KOM GODT I GANG MED KOMPETENCEUDVIKLING PÅ ARBEJDSPLADSEN

– EN PJECE

Producent

Kom godt i gang med kompetenceudvikling på arbejdspladsen er et værktøj til inspiration af Dansk Handel & Service (DHS) og HK/privat. Værktøjet præsenteres i en pjece.

Målgruppe

Pjecen henvender sig primært til ledere og medarbejdere i små og mellemstore virksomheder, der ikke har stor erfaring i arbejdet med kompetenceudvikling.

Beskrivelse

Indledningsvis fortælles der i pjecen om forskellige former for kompetenceudvikling og hvorfor udvikling af medarbejdernes kompetence er nødvendig. Efterfølgende gives der råd og vejledning til hvordan virksomheden kan komme i gang med udviklingen og hvilke barrierer der muligvis kan opstå.

I sidste del af pjecen præsenteres fire eksempler der – med udgangspunkt i et konkret projekt – beskriver forskellige tilgange til kompetenceudvikling:

- Medarbejdersamtaler
- Samarbejde og kommunikation
- Gruppens kompetencer
- Afdækning af kompetencer

Reference

Download pjecen på: http://www.uddannelsesfonden.dk/vaerktoejer/kompetenceudvikling/kompudv_folder.pdf

PRIMÆRT TIL BESTYRELSESMEDLEMMER, LEDELSER OG TILLIDSREPRÆSENTANTER

VIDENSØKONOMI

– ARBEJDShÆFTE/DEBATBLAD FRA 1998

Producent

"Vidensøkonomi" bestående af både et arbejdshæfte og et debatblad er udviklet af LO i 1998.

Målgruppe

Målgruppen til Debatbladet 'Når din viden bogføres?' henvender sig til interesserede tillidsrepræsentanter, medlemmer af aktieselskabsbestyrelser og ledelsen. Arbejdshæftet 'Når viden bliver et spørgsmål om økonomi' henvender sig til tillidsrepræsentanter og de uddannelsesansvarlige på arbejdspladserne.

Beskrivelse

'Vidensøkonomi' består således af to ting. Der er et debatblad: 'Kan din viden bogføres?', hvor LO's opfattelse af videnregnskab og deres anvendelse bliver lagt frem til debat. Det kan bruges som inspiration - især dér, hvor man allerede er lidt længere fremme med uddannelse og udvikling. Der rejses i bladet en række spørgsmål i tilknytning udviklingen af videnregnskaber.

Arbejdshæftet 'Når uddannelse bliver et spørgsmål om økonomi' henvender sig til dem, der vil synliggøre, hvad man kan få ud af uddannelse og udvikling ved at sætte tal på. Værktøjet handler om de økonomiske overvejelser, der altid ligger bag beslutninger om uddannelse. Er det blot en udgift - eller er det en investering, som forrenter sig mere end glimrende? Der er diskussionsspørgsmål og opgaver til at arbejde med. Hæftet kan bruges, når et uddannelses- eller udviklingstiltag gøres til et spørgsmål om økonomi. Hvis økonomien ikke er et afgørende problem, så behøver man ikke tage dette værktøj i brug.

Værktøjet er en del af et helhedskoncept bestående af i alt fem dele:

1. Uddannelsesspil
2. Uddannelseskultur
3. Gruppens uddannelse og udvikling
4. At lære
5. Vidensøkonomi.

Reference

Læs mere om værktøjskassen på: <http://www.lo.dk/POLITIKOMRADER/Arbejds miljø/Baeredygtighed/DBA/DUAsvaerkt ojer/4Vaerkt ojskasse-UddannelseUdvikling.aspx>



PRIMÆRT TIL TILLIDSREPRÆSENTANTEN

TR-HÅNDBOG

– RINGBIND MED TEKSTVEJLEDNING
OG ARBEJDSSKEMAER

Producent

LO har i forbindelse med arbejdet med "personlig udvikling" udarbejdet et ringbind med tekstvejledning og arbejdsskemaer, i alt 64 sider, som introducerer indsatsområdet personlig udvikling.

Målgruppe

Målgruppen er tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og særligt interesserede ildsjæle på arbejdspladserne samt fagbevægelsens medarbejdere.

Beskrivelse

Materialet er tænkt som at skulle give arbejdspladsen et redskab til at lave en handlingsplan som styrker arbejdet med personlig udvikling. Materialet kan anvendes til at læse og arbejde med alene eller indgå i undervisningsforløb, gruppediskussioner eller andet.

Materialet er en del af en værktøjskasse, som kan hjælpe til at skabe bedre rammer for personlig udvikling.

Reference

Læs mere på: <http://www.lo.dk/POLITIKOMRADER/Arbejdsmiljo/Baeredygtighed/DBA/DUAsvaerktojer/2Vaerktojskasse-Personligudvikling.aspx#2.kasse>



Bruhn, Per, Bruno Clematide, (2007).

Lovende parløb Når virksomhed og skole skaber nye rammer om kompetenceudvikling. Aarhus tekniske Skole.

Hjermov, Birgit, Sofie Saxtoft, Kubix, Niels Warring, RUC (2007).

Fleksibel efteruddannelse - erfaringer fra et TUP-projekt. Udarbejdet for Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kontor og Ledelse (HAKL).

Hviid, Marianne K. Ulla Thøgersen, Hanne Dauer Keller, Palle Rasmussen, Annette Rasmussen (2008).

Kompetenceudvikling i udkantsområder - Almen og praksisnær kompetenceudvikling for voksne. Aalborg Universitetsforlag.

Institut for Konjunkturanalyse (2008).

Det danske kursusmarked - Kompetenceudvikling i den private og offentlige sektor. København.

Jørgensen, Anja Viegh, Henning Jørgensen, Nanna Friche (2007).

Regionale kompetencecentre. Ny VEU – ny kvalificeringsoffensiv. Kvalificering af offentlige og private virksomheders efterspørgsel efter VEU. Inspirationshæfte 2. Aalborg Universitet.

Jørgensen, Anja Viegh, Henning Jørgensen, Nanna Friche (2007).

Regionale kompetencecentre. Ny VEU – ny kvalificeringsoffensiv. Grundlæggende metoder og værktøjer til afdækning af behov for VEU. Inspirationshæfte 3. Aalborg Universitet.

Jørgensen, Christian Helms (2000).

Uddannelsesværksteder på VUC - Evaluering af et to ugers vejledningsforløb indenfor VUC's introducerende undervisning. Evalueringen er finansieret af Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Undervisningsministeriet.

Kubix ApS, New Insight A/S for Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet (2008).

Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU – Uddannelser på det pædagogiske område og social- og sundhedsområdet. København.

Kubix ApS, New Insight A/S for Industriens Fællesudvalg for erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser (2008).

Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU – Industriens uddannelsesområde. København.

Larsen, Henrik Holt, Connie Svabo, Torben Andersen, Anne-Mette Hjalager, Camilla Leth, Steen Scheuer, Steen Thomsen (2002).

Læring på jobbet – Metoder og erfaring. Bogen er udarbejdet for KL og KTO. Narayana Press, Gylling.

Metalindustriens uddannelsesudvalg (2008).

Praktisk vejledning til individuel kompetencevurdering i AMU – Metalindustriens uddannelsesområde. København.

New Insight A/S i samarbejde med HAKL, IBC og Horsens Handelsskole, (2007).

Redskab til markedsanalyse og markedsovervågning af kundegrupper og deres kompetencebehov. Horsens.

Nielsen, Lizzie Mærsk, Annemarie Holsbo, (2000).

Uddannelsesplanlægning - virksomhedernes udviklingspotentiale. En analyse baseret på en undersøgelse af uddannelsesplanlægning, læring og kvalificering i 10 vækstvirksomheder i Frederiksborg Amt. Teknologisk Institut, Arbejdsliv.

Nielsen, Lizzie Mærsk, Gitte Vedel, Jakob Lollesgaard, (2003).

Samarbejdspartner eller konkurrent? En analyse af uddannelsesplanlægning i branchenetværk. Teknologisk Institut.

Nielsen, Lizzie Mærsk, Jakob Lollesgaard, Gitte Vedel, Pia Knudsen, (2003).

Håndbog til uddannelsesplanlægning i branchenetværk. Teknologisk Institut

Nørholm, Mette, Lisbeth Christensen, Annemarie Holsbo og Claus Müller, (2007).

Uddannelsesplanlægning og kompetenceafklaring - Erfaringer fra kompetencecentrenes udviklingsprojekter. Teknologisk Institut, Taastrup.

Oxford Research A/S (2005).

Evaluering af Excellent Kompetenceudvikling. Projektet "Excellent

Kompetenceudvikling" er udviklet i samarbejde mellem Aarhus tekniske Skole og Oxford Research A/S og er støttet af Den Europæiske Socialfond, Mål 3.

Social- og sundhedsskolen Århus (2006).

DIKA – dialogbaseret individuel kompetenceafklaring. Projekttrapport EU-Socialfond Mål 3, prioritet 3.3. Århus.

Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 1 – 2008.

Håndbog om individuel kompetencevurdering i AMU - realkompetencevurdering inden for arbejdsmarkedsuddannelserne. Udgivet af Undervisningsministeriet, Afdelingen for erhvervsrettet voksenuddannelse, Kontor for livslang læring.

Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 3 – 2008.

Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse - en håndbog. Udgivet af Undervisningsministeriet, Afdelingen for erhvervsrettet voksenuddannelse.



NATIONALT CENTER FOR
KOMPETENCEUDVIKLING

Nationalt Center for Kompetenceudvikling
Tuborgvej 164
2400 Copenhagen NV
Denmark