

Erfaringer fra temadag om kompetenceudvikling af frontpersonale

- Det tager tid før en forandring af praksis hos frontmedarbejdere er implementeret i hverdagen, mindst et til to år – og vær bevidst om, at det handler om langt mere end et kompetenceudviklingskursus. Det er en længere proces, hvor der skal tænkes læring før, under og efter et kursus, og hvor ledelsesopbakning, handlevejledninger, sparring og opfølgning mv. spiller en ligeså afgørende rolle som kompetenceudviklingen.
- Vær præcis omkring målet med kompetenceudviklingen – hvilke arbejdsopgaver er det, der skal løftes? Og hvilke medarbejdergrupper skal mestre nye kompetencer? Skal alle kunne det samme, eller skal nogle kunne mere end andre fx ved at have forskellige fagligheder ansat?
- Ledelsen lokalt skal have fokus på opgaven, prioritere den, løbende følge op og afsætte tilstrækkelig med tid til, at medarbejderne kan lære de nye arbejdsmetoder og øve sig i de nye arbejdsgange.
- Medarbejderne skal inddrages tidligt for at sikre relevansen af det nye og for at skabe ejerskab og motivation for forandringen. Det er vigtigt, at medarbejderne har en forståelse for, hvorfor forandringen er nødvendig, at de føler sig kompetente til at udføre den og har den faglige viden til, hvordan de skal gøre det.