

**Fredericia
Kommune**



Læsevejledning

Opbygning af rapport

Den første figur viser kompetencegabene for hhv. ledere og medarbejdere for forskellige grupperinger af kompetencer.

Derefter følger top 5 for hhv. medarbejdere og ledere – både relevans, kompetence og kompetencegab.

Derefter er der en gennemgang af hver enkelt gruppering af kompetencer og kompetencerne herunder.

Score

Såvel relevans som kompetenceniveau vurderes på en skala fra 1-5, hvor 1 er lavest og 5 er højest.

Kompetencegab

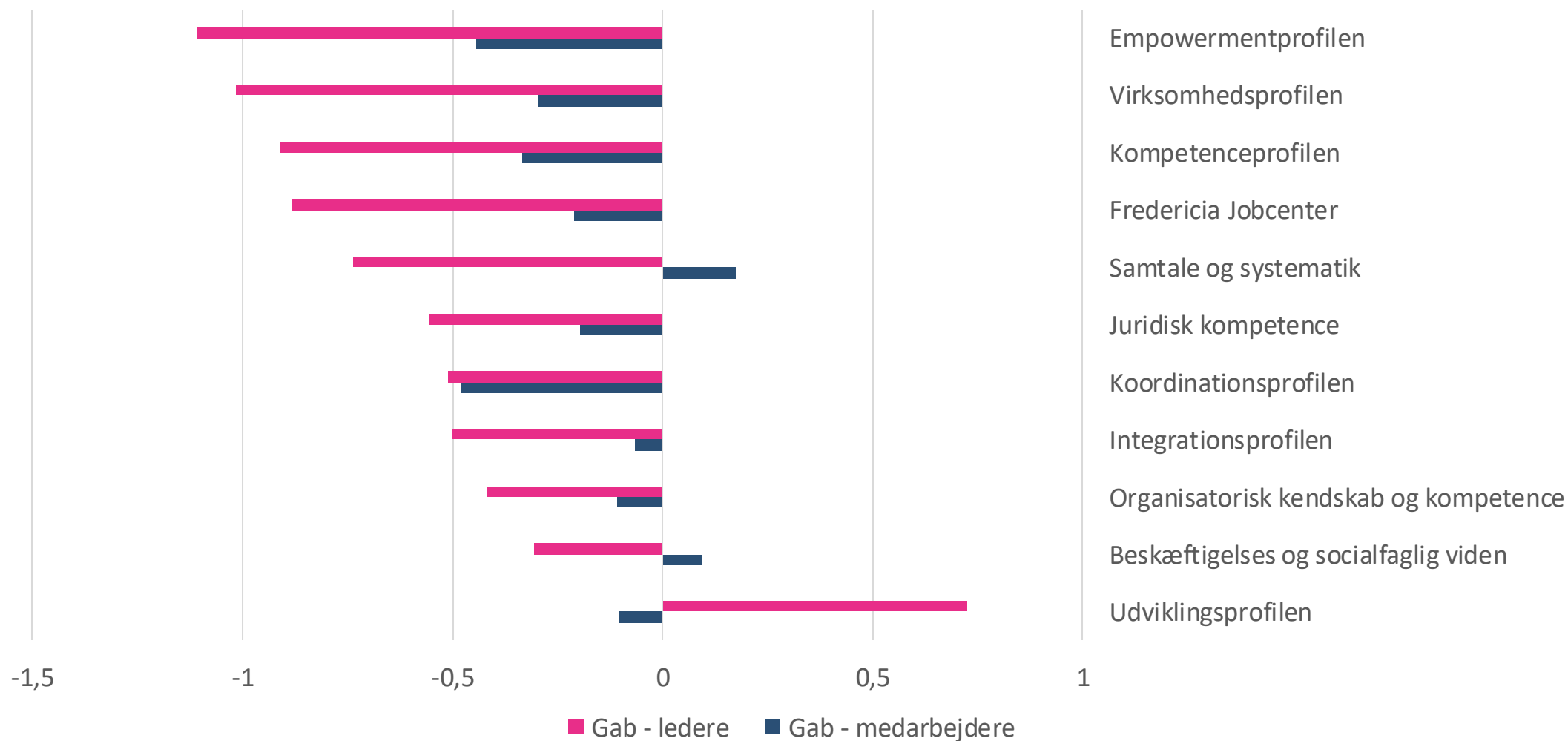
Kompetencegab = kompetenceniveau – relevans. Negativt resultat = behov for kompetenceudvikling. Positivt resultat = overskud af kompetencer.

Edderkoppediagram

Hvis relevansen er højere end kompetencebehovet, er der behov for kompetenceudvikling på det pågældende område.

Hvis der ingen besvarelse er, kan det dække over, at man ikke har svaret, eller at man har svaret ved ikke.

Kompetencegab – overordnede temaer i analysen



TOP 5 Medarbejdere

Kompetenceniveau	
Er autentisk, tillidsskabende, troværdig, imødekommende og anerkendende	4,6
Er servicemindet over for borgere/virksomheder og ser sig selv som borgerens/virksomhedens facilitator	4,5
Har grundlæggende målgruppeforståelse af borgerne i beskæftigelsesindsatsen	4,5
Arbejder indenfor lovens rammer og forvalter myndighedsrollen kompetent og hensigtsmæssigt ved brug af gældende ret	4,4
Har gode formidlings- og formuleringsevner	4,4

Relevans	
Har stærke samtaletekniske og relationelle kompetencer	4,7
Kan skabe retning, progression og effekt	4,7
Deltager aktivt i at skabe et godt arbejdsmiljø (arbejdsglæde, omsorg, plads til forskellighed)	4,7
Udvikler borgerens ejerskab for indsatsen	4,6
Er i stand til at oversætte og drive processen sammen med borgeren	4,6

Gab	
Udvikler borgerens ejerskab for indsatsen	-0,5
Kan sætte retning for det tværprofessionelle samarbejde om borgeren, så der skabes en konsistens i indsatsernes indhold	-0,5
Kan skabe retning, progression og effekt	-0,5
Har styr på relevant lovgivning	-0,5
Har stærke samtaletekniske og relationelle kompetencer	-0,5

TOP 5 Ledere

Kompetenceniveau

Er servicemindet over for borgere/virksomheder og ser sig selv som borgerens/virksomhedens facilitator	4,5
Er autentisk, tillidsskabende, troværdig, imødekommende og anerkendende	4,3
Kan anvende fagsystemer og andre relevante teknologier	4,2
Er villig til at søge nye veje og være kreativ	4,2
Er villig til at lære nyt	4,2

Relevans

Er servicemindet over for borgere/virksomheder og ser sig selv som borgerens/virksomhedens facilitator	5
Er autentisk, tillidsskabende, troværdig, imødekommende og anerkendende	5
Er villig til at søge nye veje og være kreativ	5
Spiller de andre gode - og er god til at samarbejde	5
Kan identificere relevante kompetencer hos borgeren	5

Gab

Tager højde for de særlige forhold, der gør sig gældende ved modtagelse af den enkelte borger	-2,0
Reflekterer over egen praksis	-1,5
Kan skabe retning, progression og effekt	-1,3
Har viden om lokale virksomheder	-1,3
Har viden om virksomhedernes vilkår	-1,3



Organisatorisk kendskab og kompetence

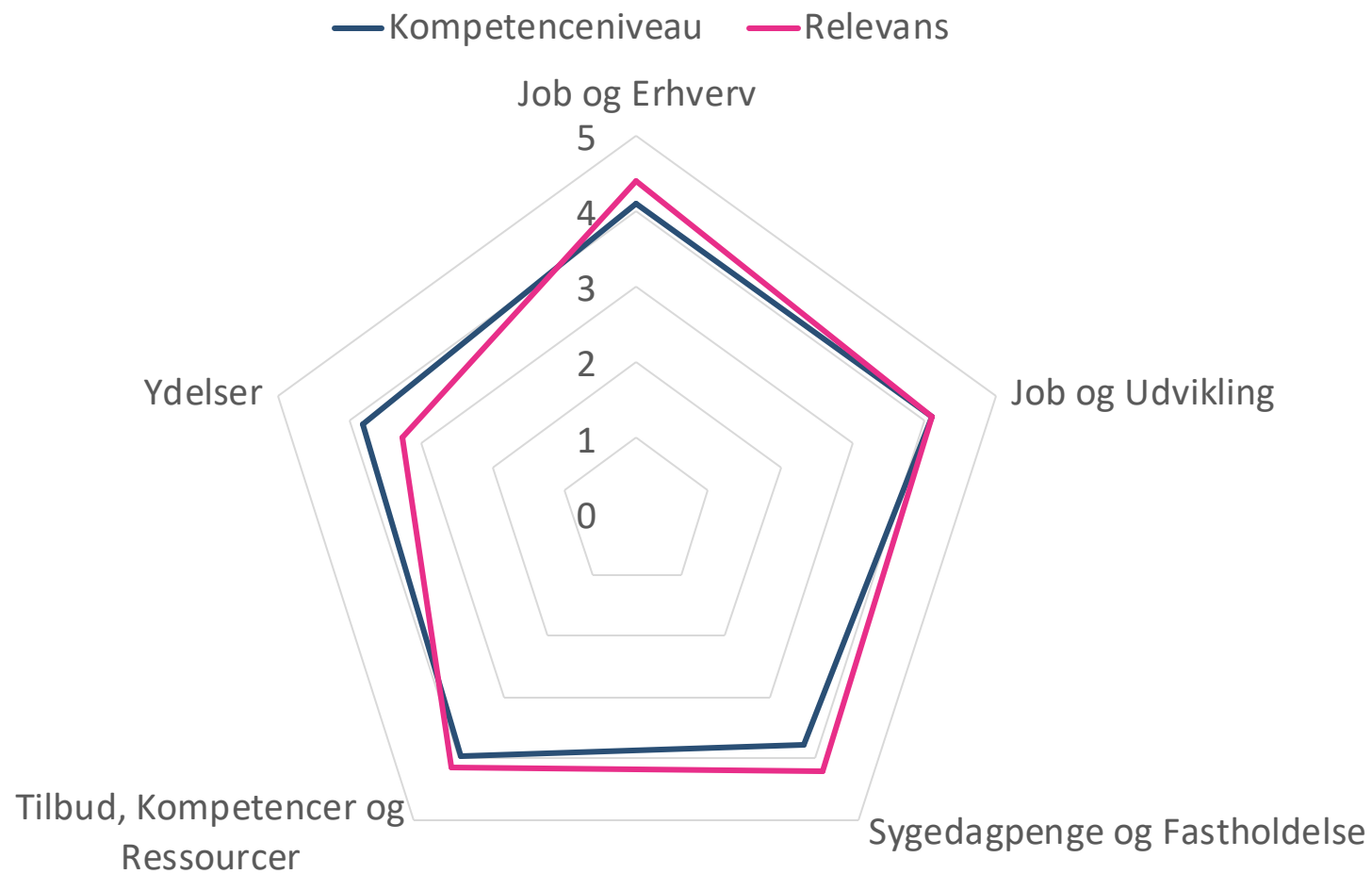


Fredericia
Kommune

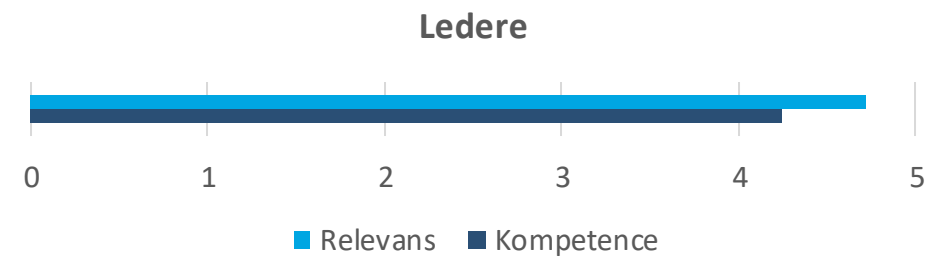
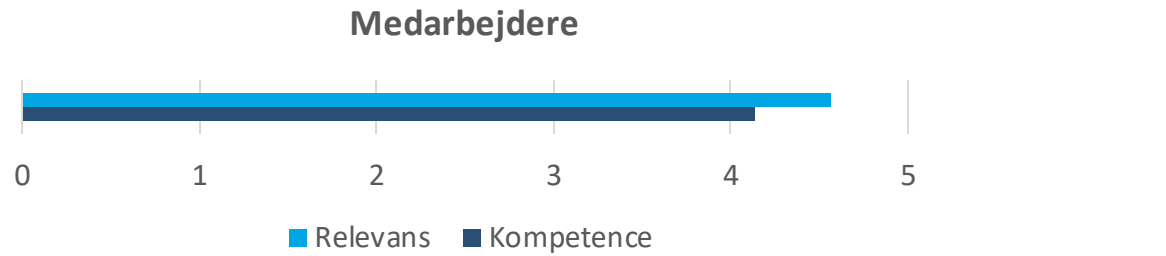


Overblik – organisatoriske kompetencer

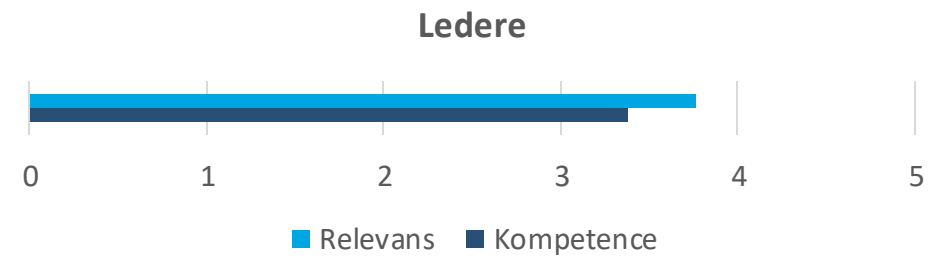
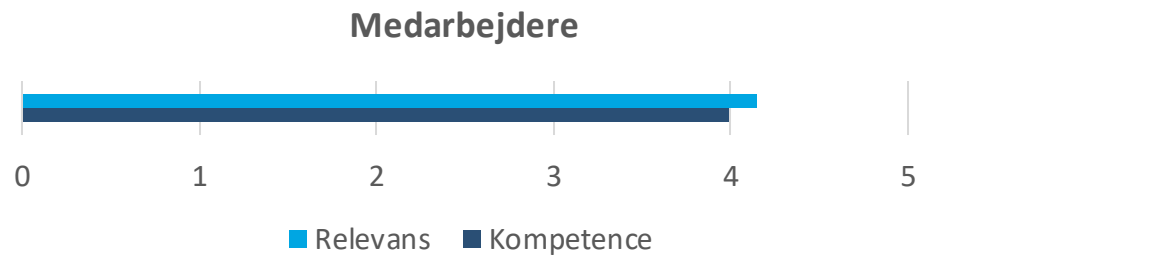
Organisatoriske kompetencer, medarbejdernes vurdering



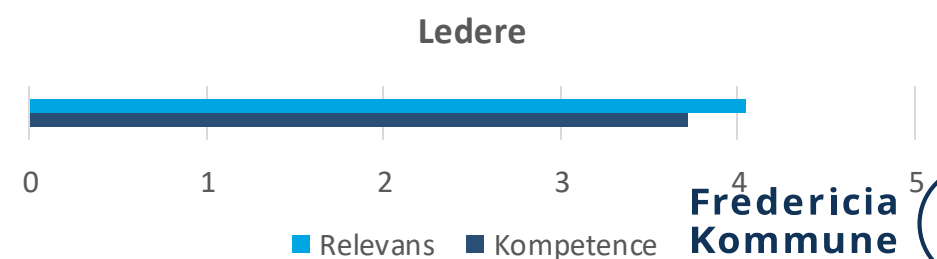
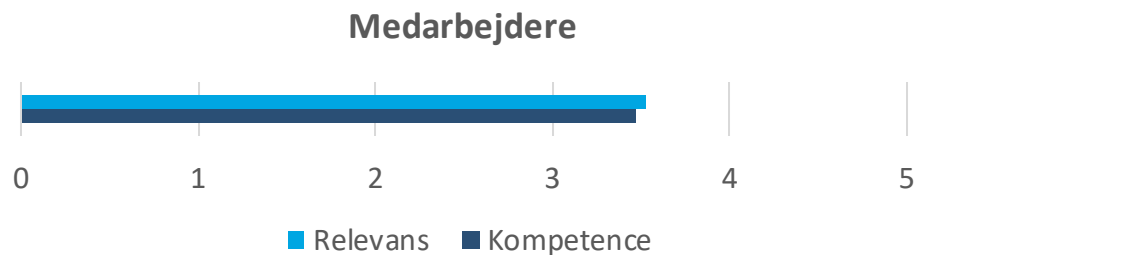
Kan anvende fagsystemer og relevante teknologier



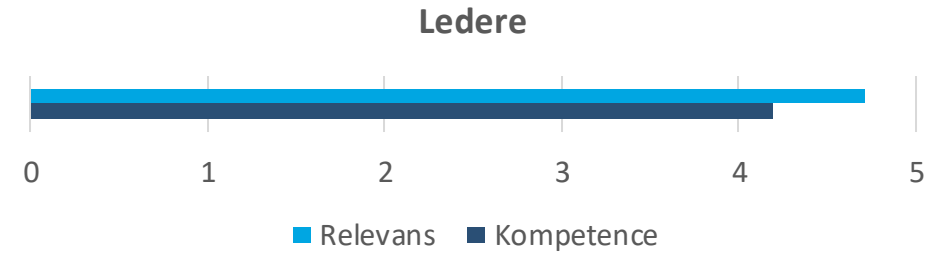
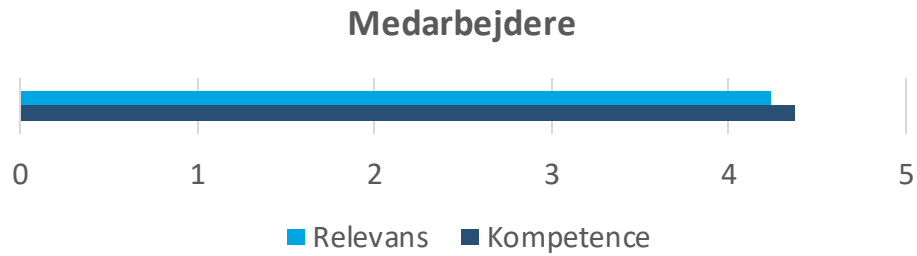
Har grundlæggende kendskab til og viden om arbejdsmarkedsforhold



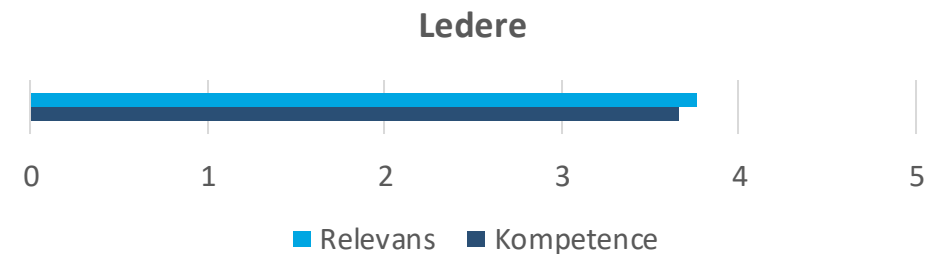
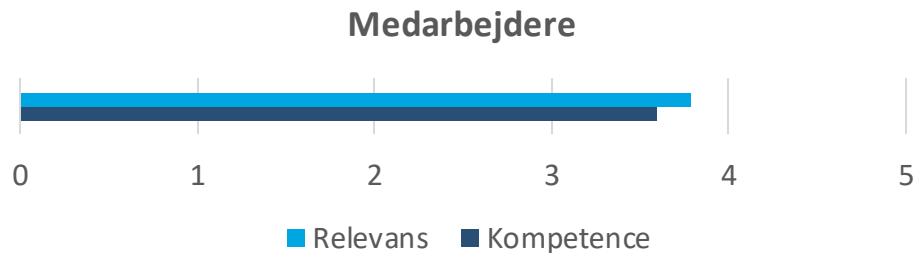
Har grundlæggende kendskab til aktuelle politiske prioriteringer, både lokalt og på landsplan



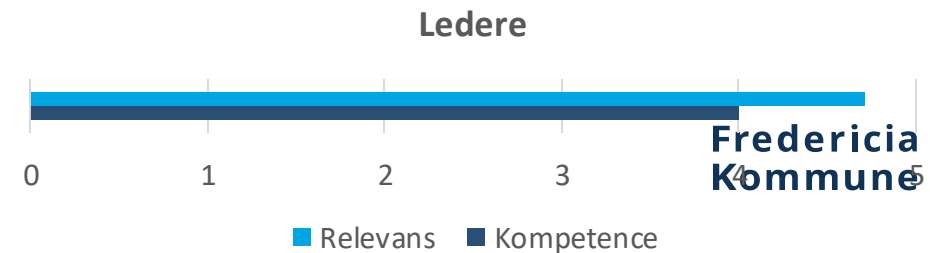
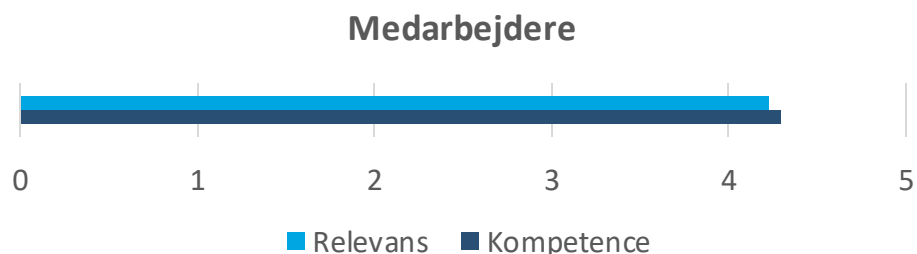
Skaber løsninger sammen med borgerne, under hensyn til lovmæssige krav, muligheder på arbejdsmarkedet samt borgernes muligheder og ønsker



Har kendskab til andre medarbejderes specialistkompetencer (særligt kendskab til psykiatri, særlige kvalifikationer inden for it el.l.) og gør brug af disse



Kan navigere i en hverdag med forskellige former for krydspres, fx mellem egen faglighed og personlige holdninger på den ene side og politiske beslutninger på den anden

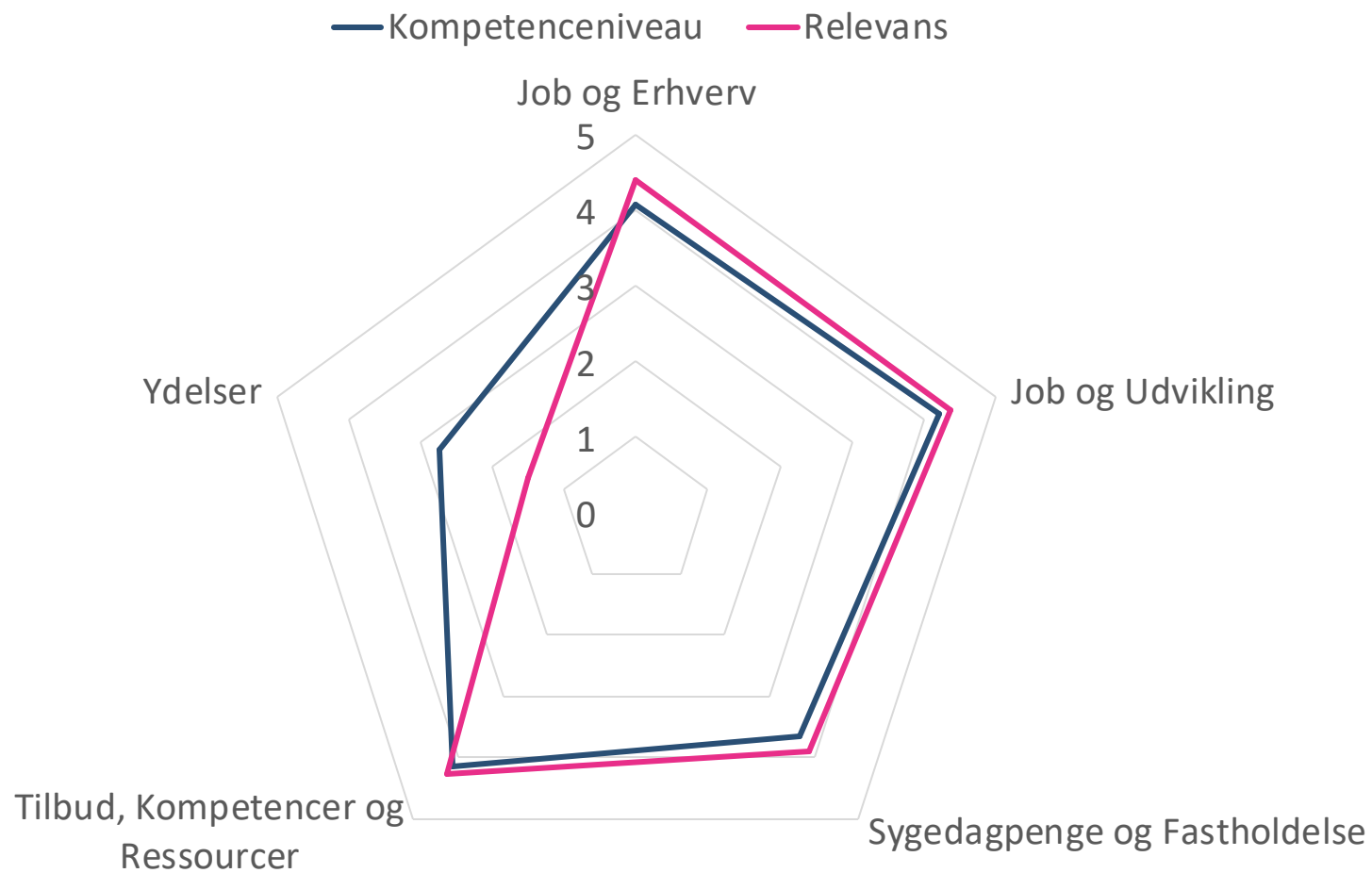


Beskæftigelses- og socialfaglig viden

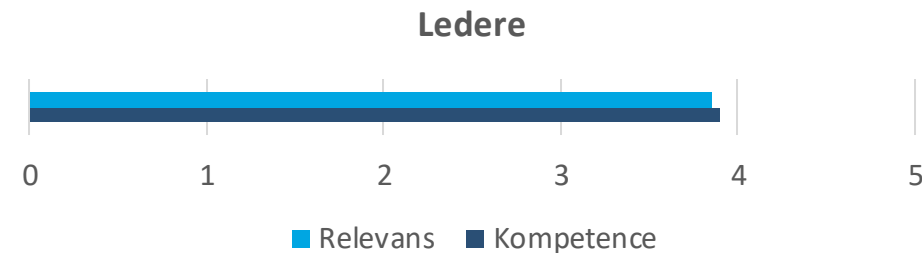
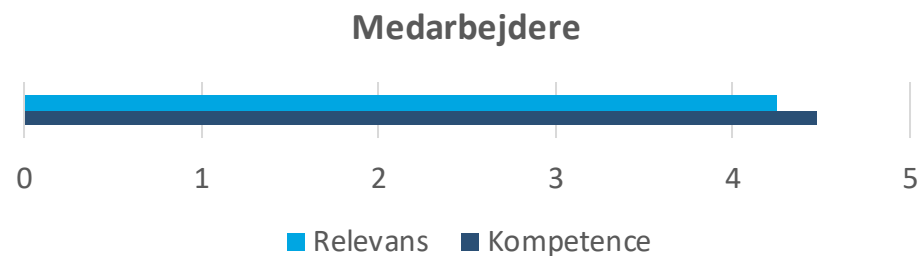


Overblik – beskæftigelses- og socialfaglig viden

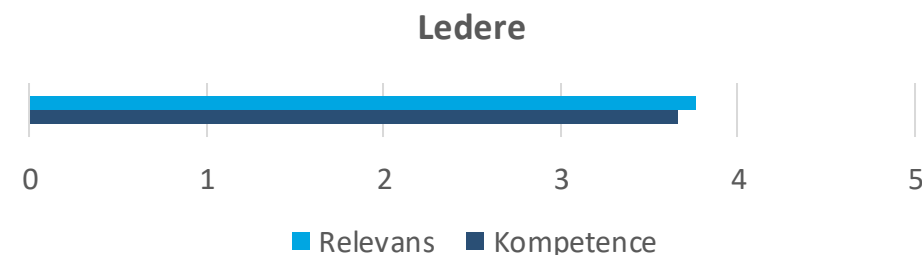
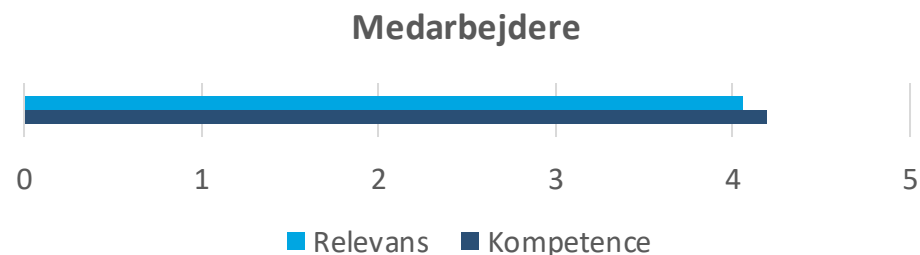
Beskæftigelses- og socialfaglig viden, medarbejdernes vurdering



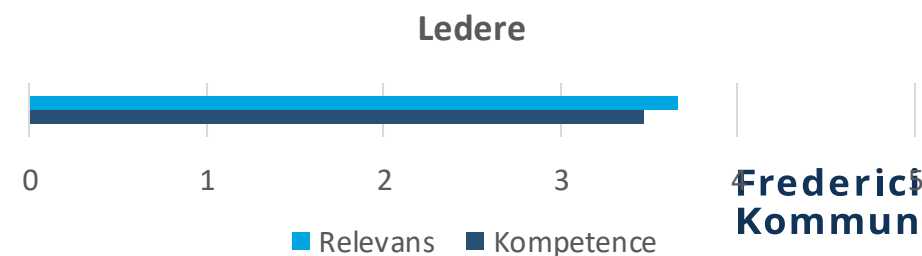
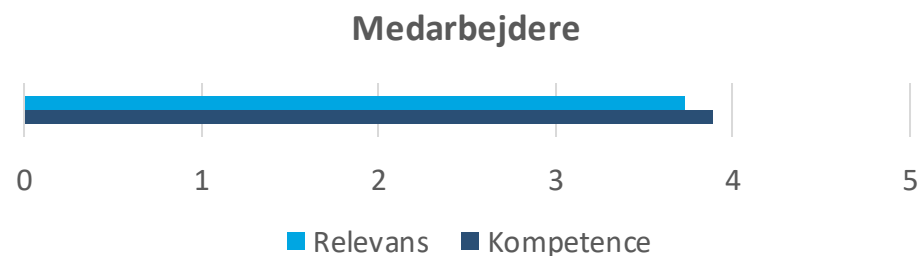
Har grundlæggende målgruppeforståelse af borgerne i beskæftigelsesindsatsen



Har en grundlæggende arbejdsmarkedsforståelse



Udredning af ledige borgernes beskæftigelsesmæssige problemstillinger



Udvælger indsats på et generelt eller specialiseret niveau, som der er dokumentation for virker



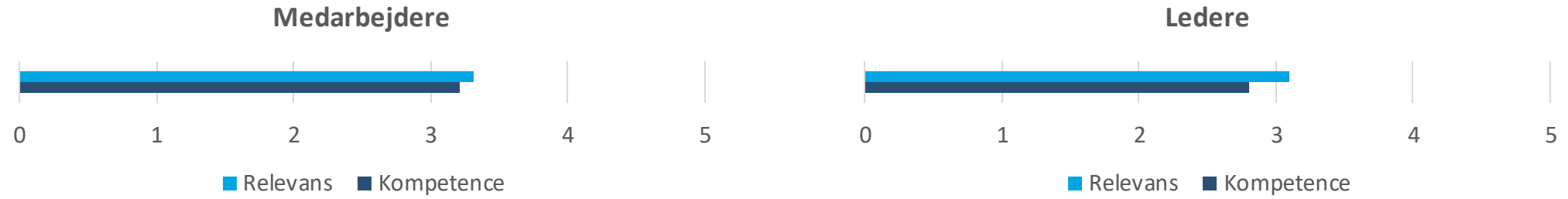
Forstår, hvad menneskelig adfærd og individuelle forskelle i evner, personlighed og psykiske udfordringer betyder for beskæftigelsesindsatsen



Tilrettelægger sammenhængende forløb med de ledige, hvor indholdet tilrettelægges ud fra den enkeltes behov



Arbejder med metoder og procedurer for håndtering og rehabilitering af fysiske og mentale dysfunktioner



Samtale og systematik

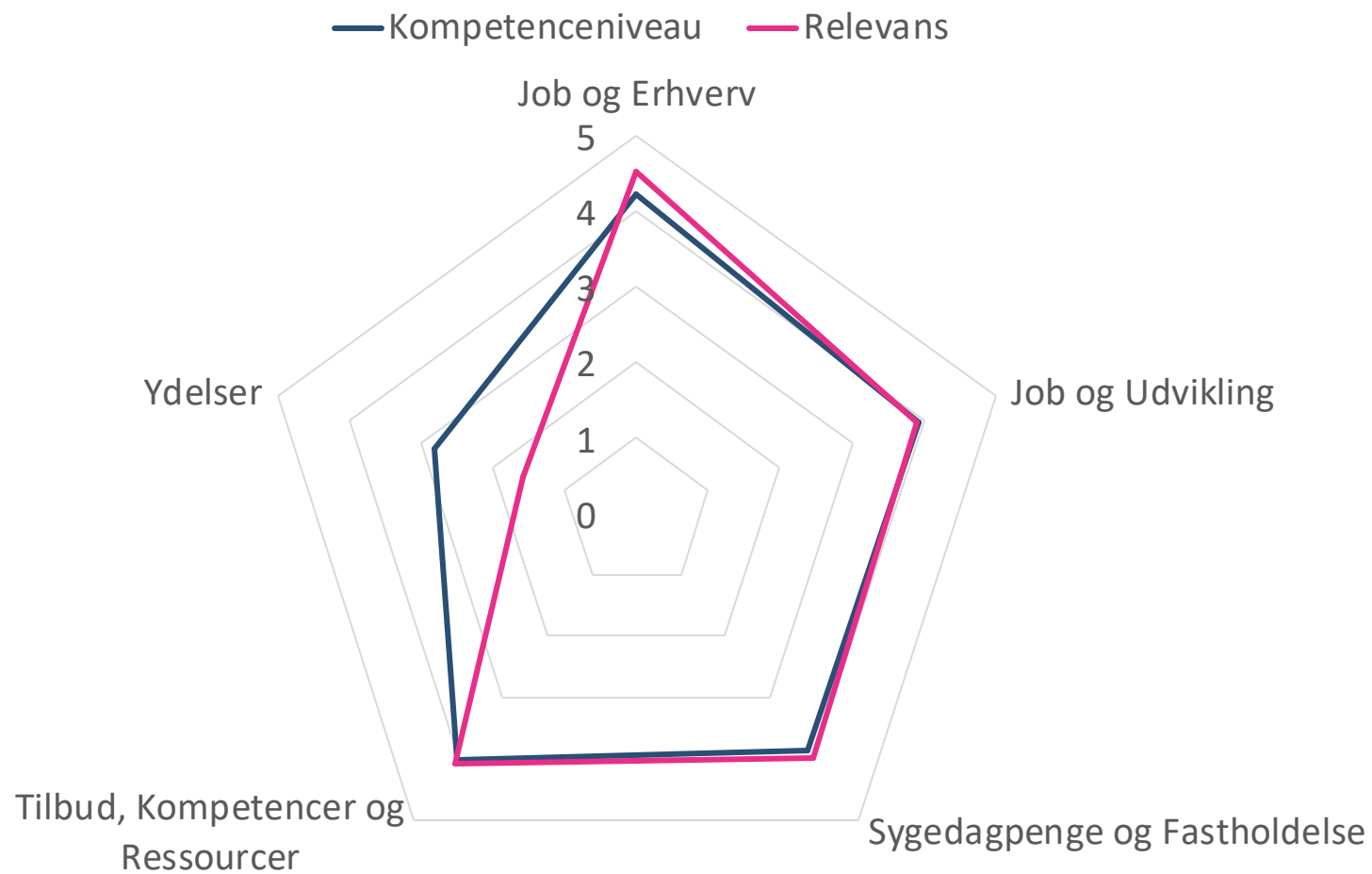


Fredericia
Kommune

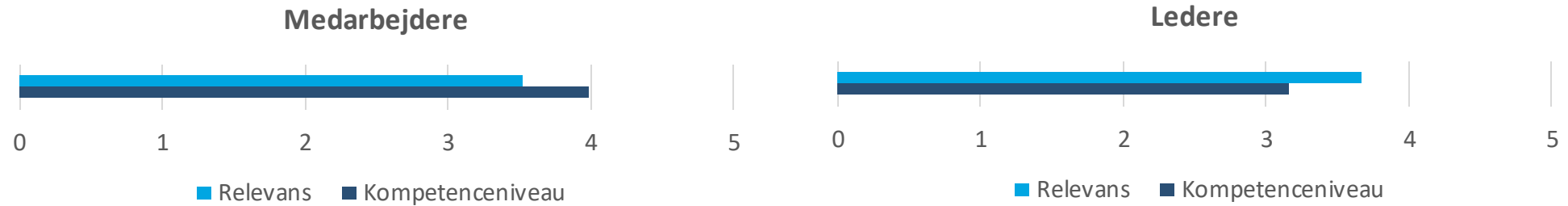


Overblik – samtale og systematik

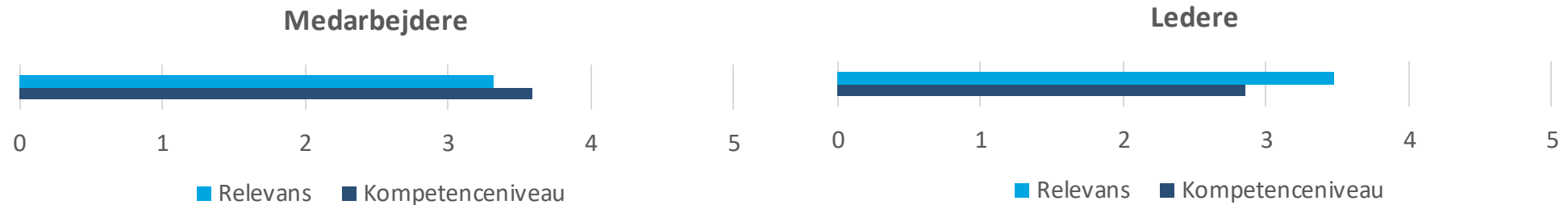
Samtale og systematik, medarbejdernes vurdering



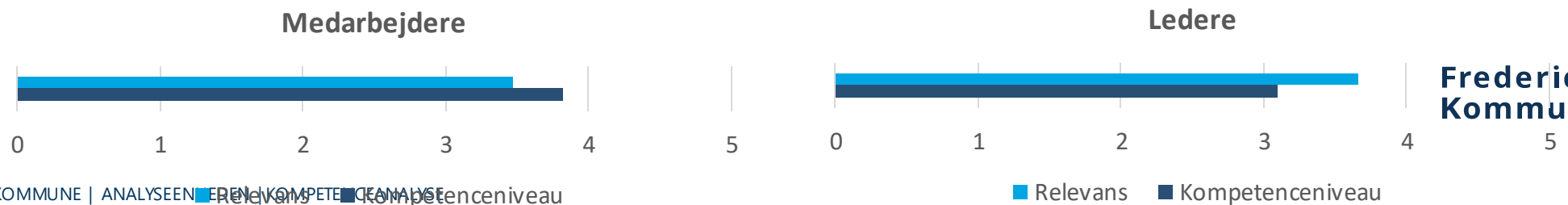
Kan gennemføre professionelle jobrettede samtaler



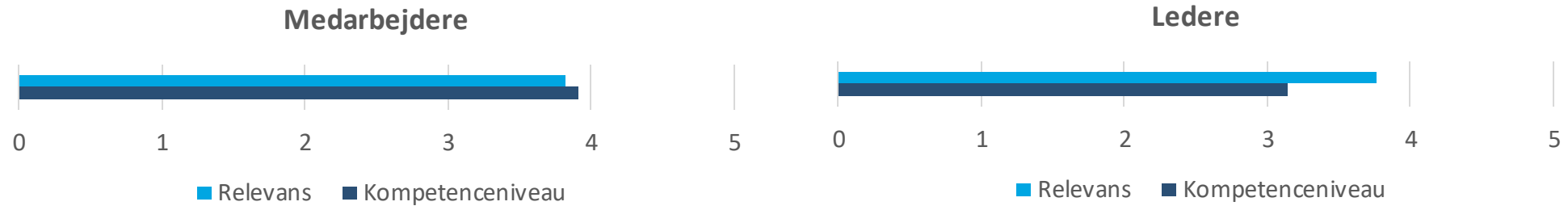
Tilrettelægger forløb med ledige borgere med fokus på job og jobrettet opkvalificering under hensyn til det lokale arbejdsmarked



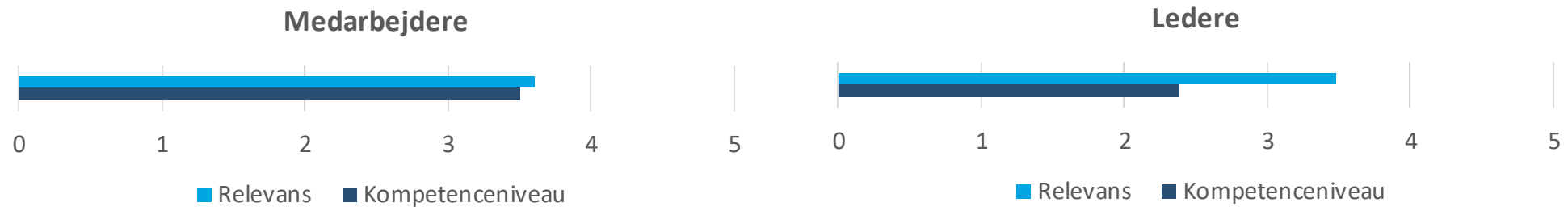
Tilrettelægger indsatser, som hurtigst muligt får den ledige tilbage i job, hvorved vedkommende bliver selvforsørgende igen



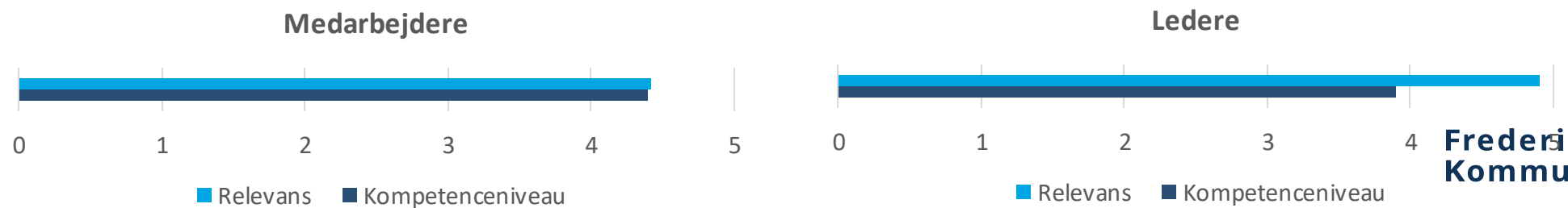
Arbejder systematisk og metodebevidst med at skabe et relevante forløb for borgeren



Har kendskab til progressionsværktøjer i forhold til at sikre fremdrift i samtaler og forløb



Har gode formidlings- og formuleringsevner



Juridisk kompetence

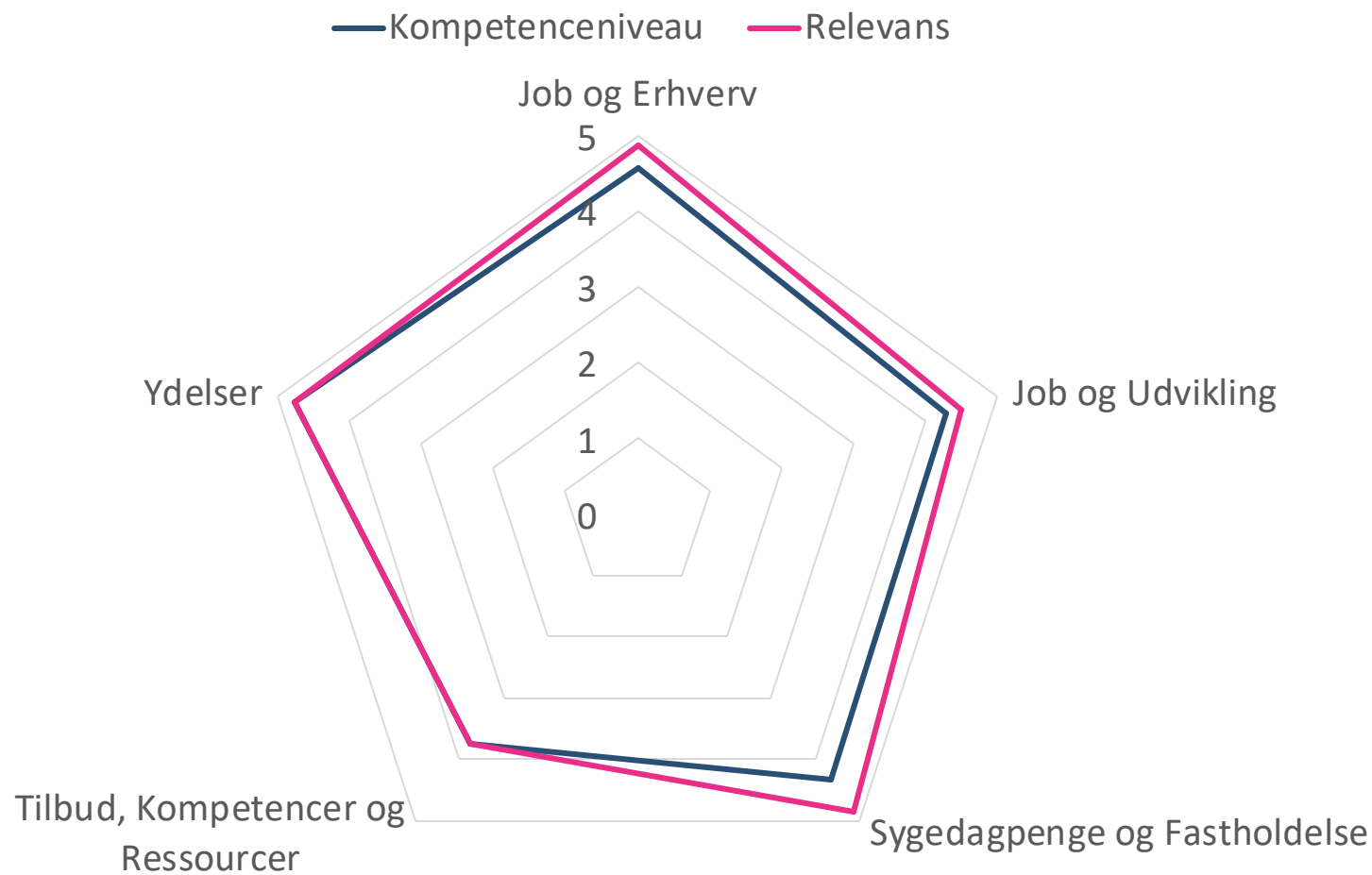


Fredericia
Kommune

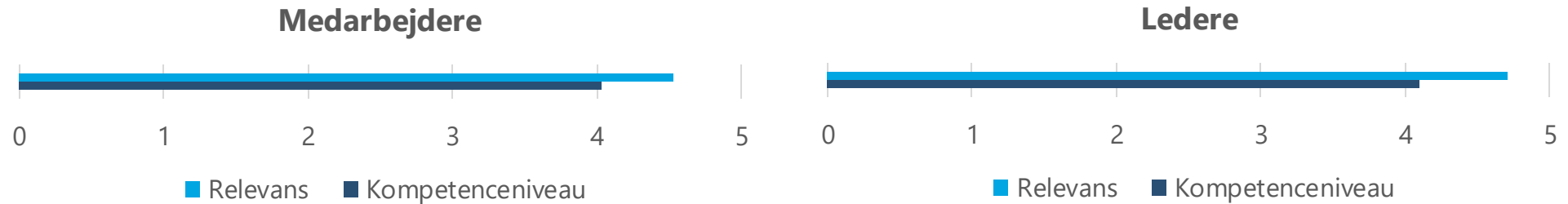


Overblik – juridisk kompetence

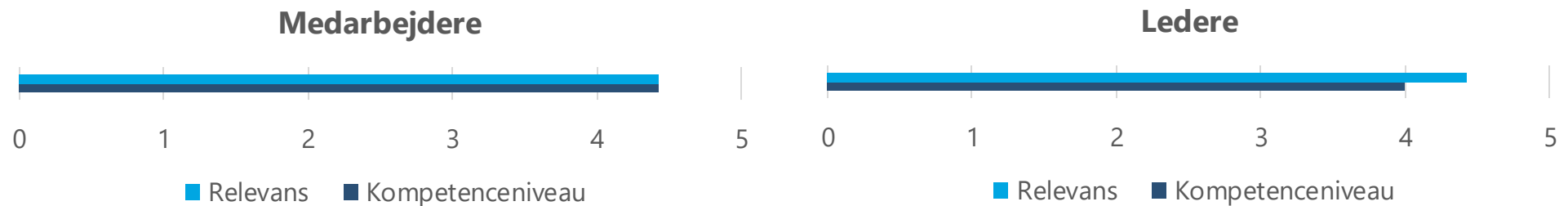
Juridisk kompetence, medarbejdernes vurdering



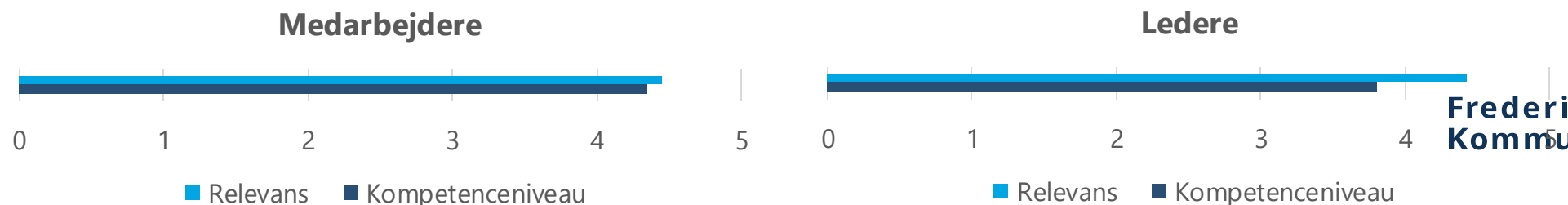
Har styr på relevant lovgivning



Arbejder indenfor lovens rammer og forvalter myndighedsrollen kompetent og hensigtsmæssigt ved brug af gældende ret



Kan udøve faglige skøn på baggrund af faglig viden og gældende ret

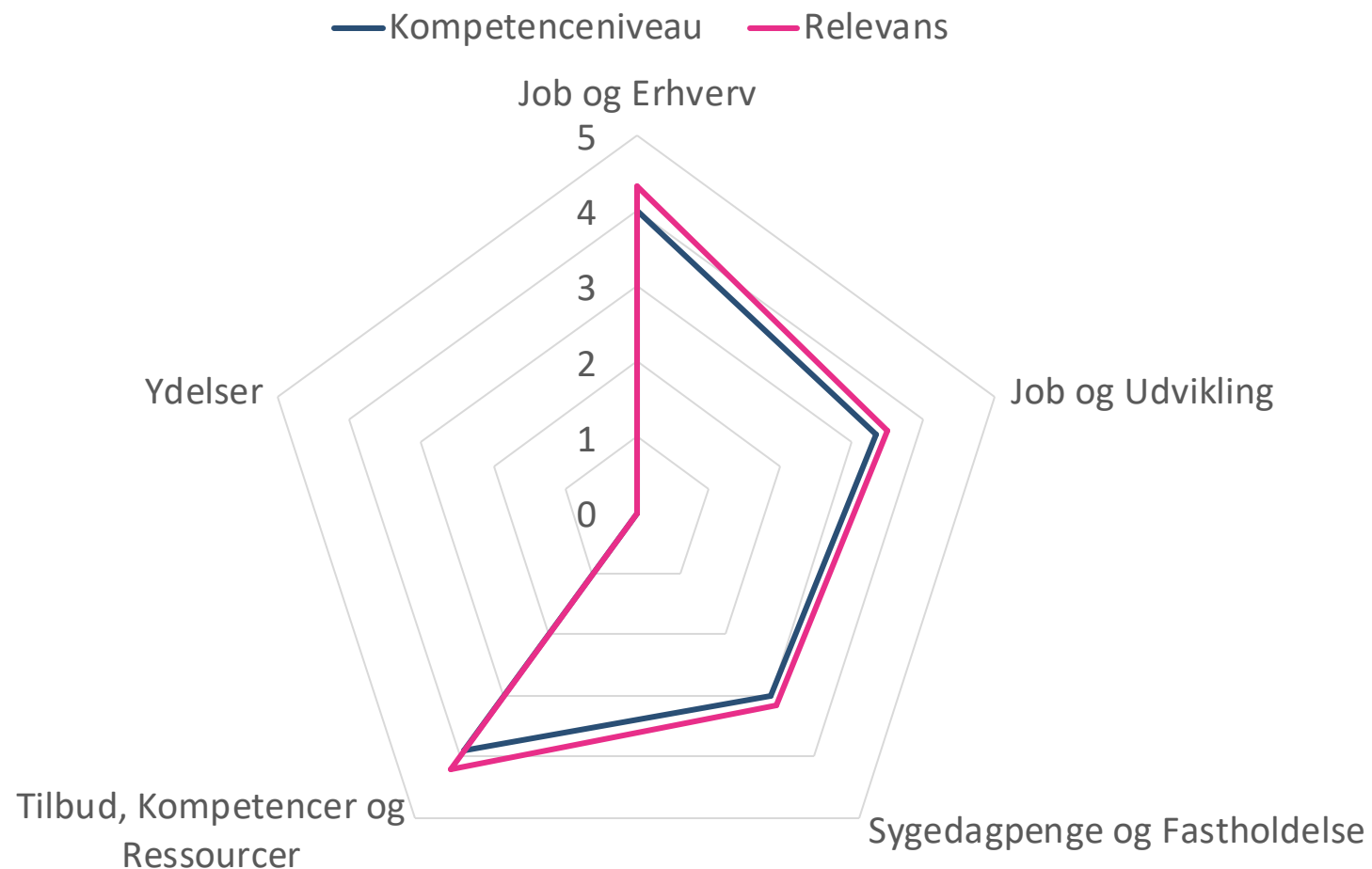


Virksomhedsprofilen



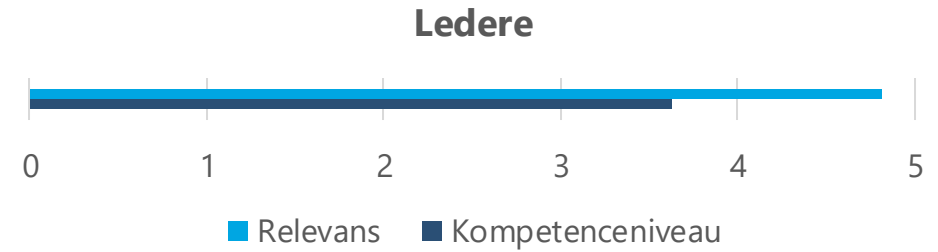
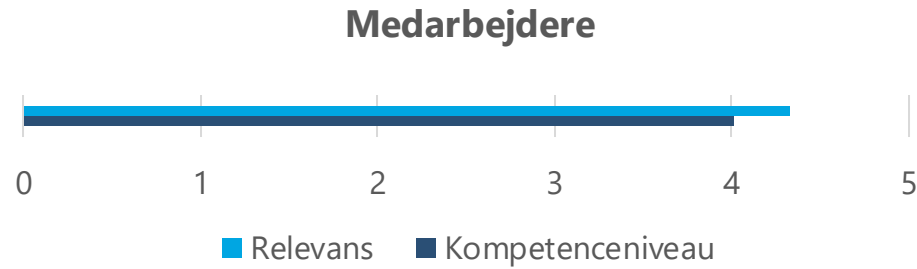
Overblik – virksomhedsprofilen

Virksomhedsprofilen, medarbejdernes vurdering

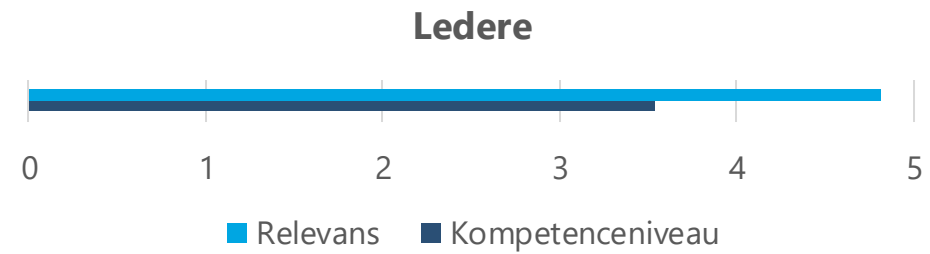
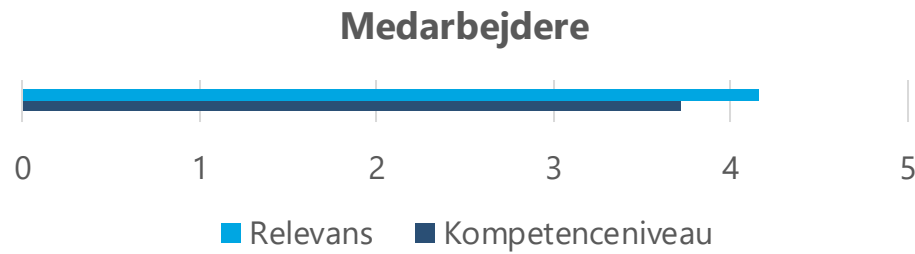


Det var frivilligt at svare på spørgsmålene vedr. de seks faglige profiler. Når gennemsnitsscoren her er 0, er det fordi alle i afdelingen har vurderet, at profilen var irrelevant.

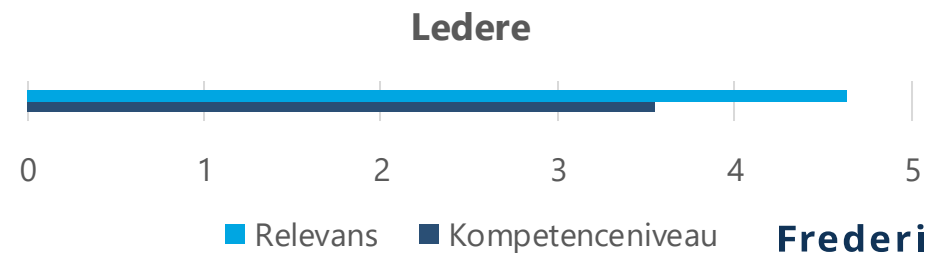
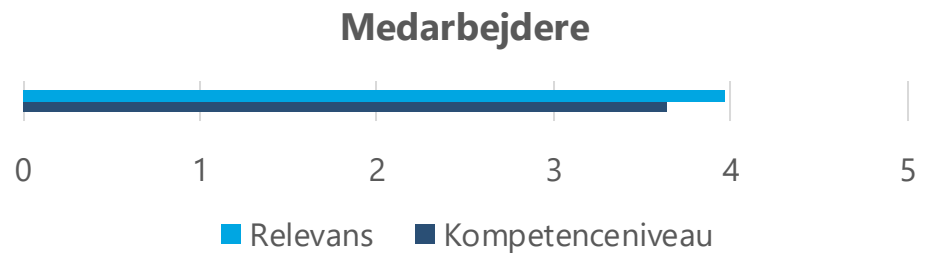
Har indsigt i arbejdsmarkedet generelt



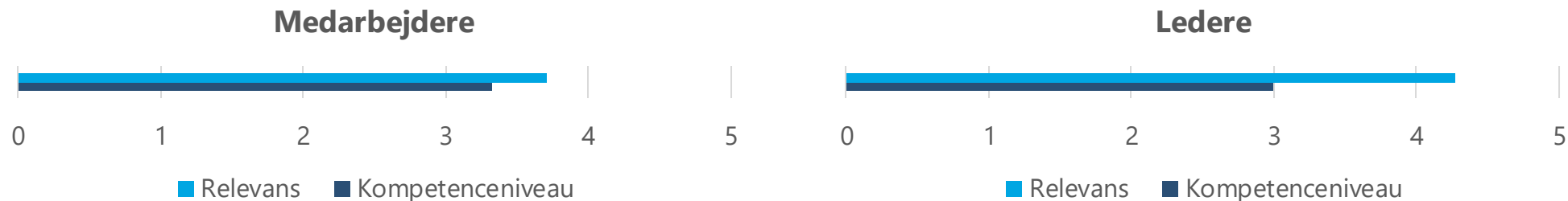
Har viden om lokale virksomheder



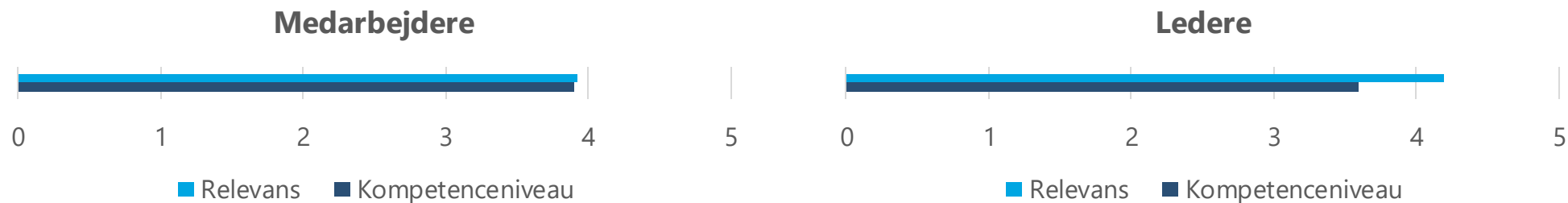
Har indsigt i jobmarkedet, virksomheder og forretningsforståelse



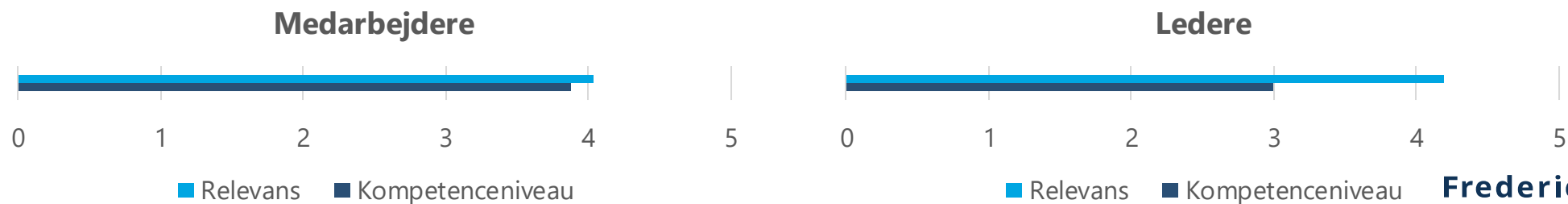
Har viden om virksomhedernes vilkår



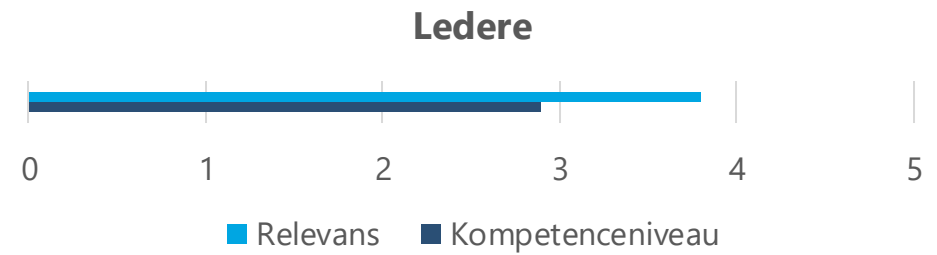
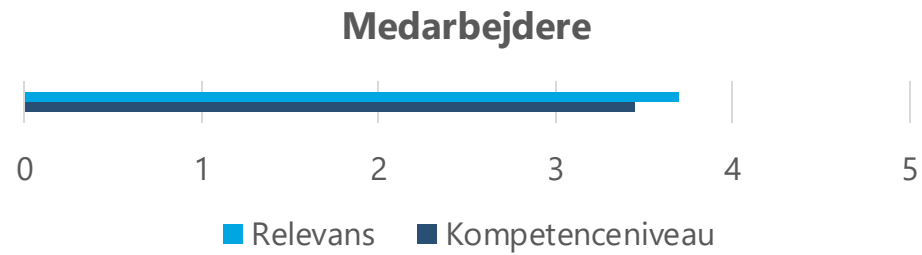
Mestrer kontakt til arbejdsmarkedets parter, fx fagforeninger, a-kasser og virksomhedsorganisationer



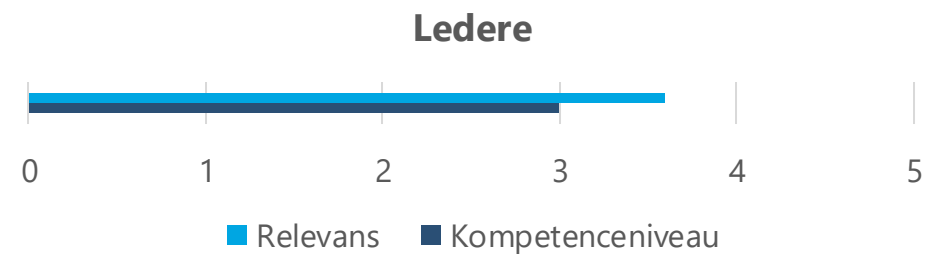
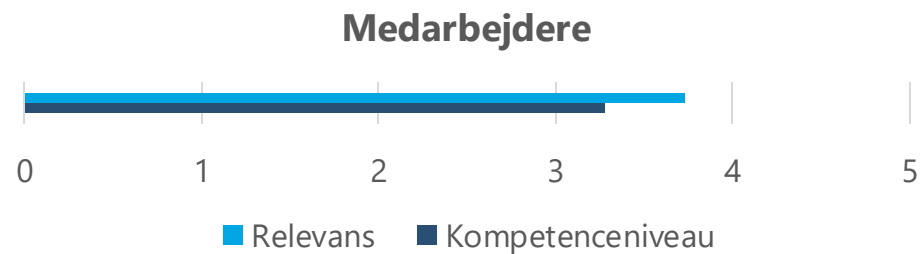
Kan synliggøre jobcenterets rolle overfor virksomheder



Er i stand til at skabe jobåbninger



Kan matche virksomhedernes behov for medarbejdere



Kompetenceprofilen

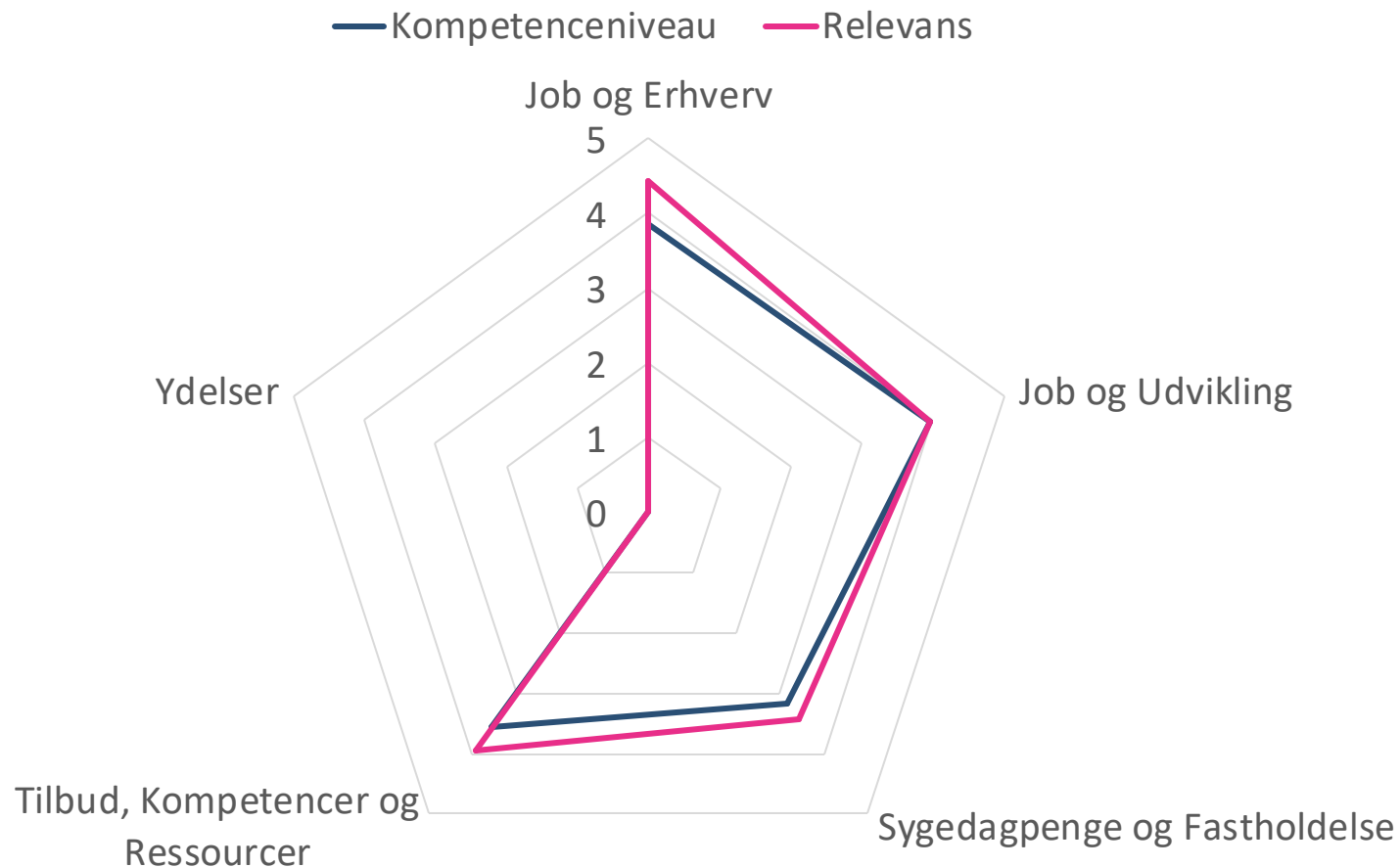


Fredericia
Kommune



Overblik – kompetenceprofilen

Kompetenceprofilen, medarbejdernes vurdering



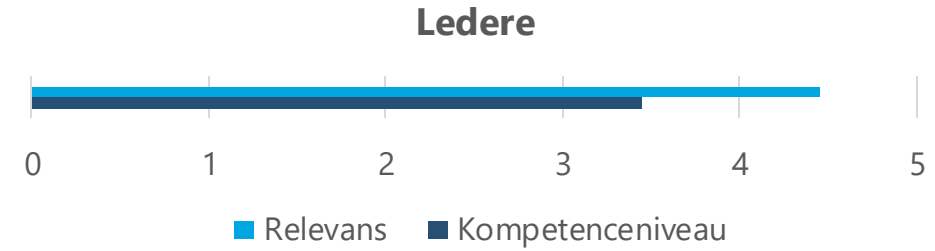
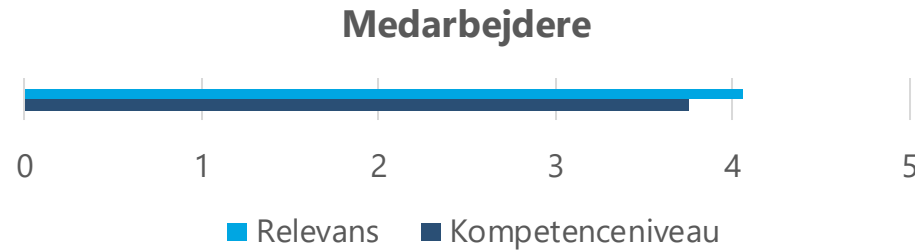
Det var frivilligt at svare på spørgsmålene vedr. de seks faglige profiler.

Når gennemsnitsscoren her er 0, er det fordi alle i afdelingen har vurderet, at profilen var irrelevant.

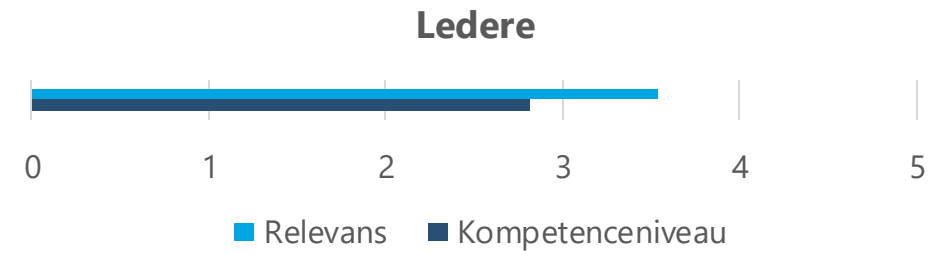
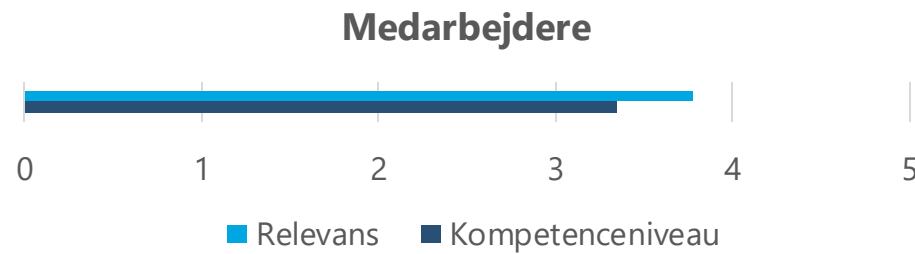
Fredericia
Kommune



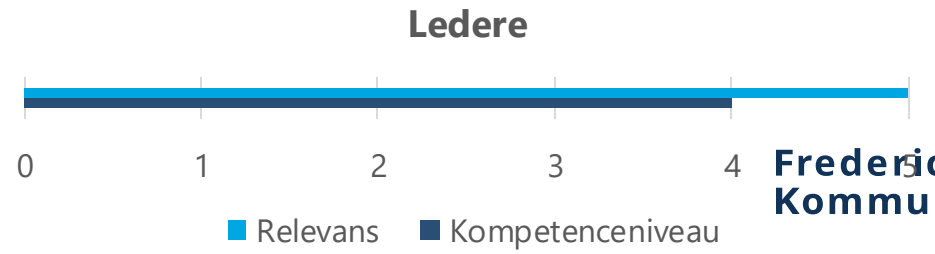
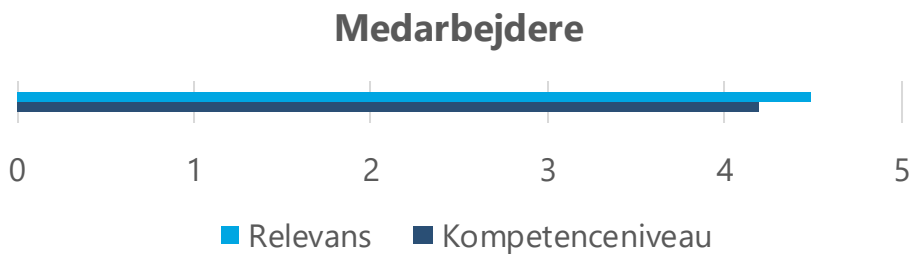
Kender arbejdsmarkedets behov, krav og muligheder



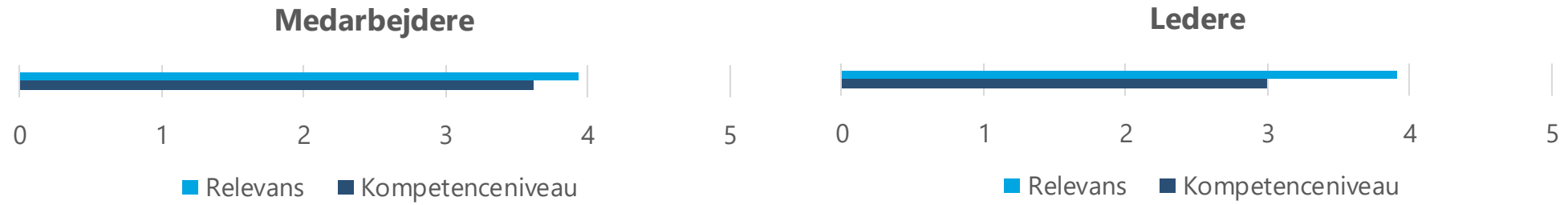
Kender uddannelsessystemet og mulighederne i det



Kan identificere relevante kompetencer hos borgeren



Kan identificere relevante kompetenceløft i forhold til arbejdsmarkedets behov



Koordinationsprofilen

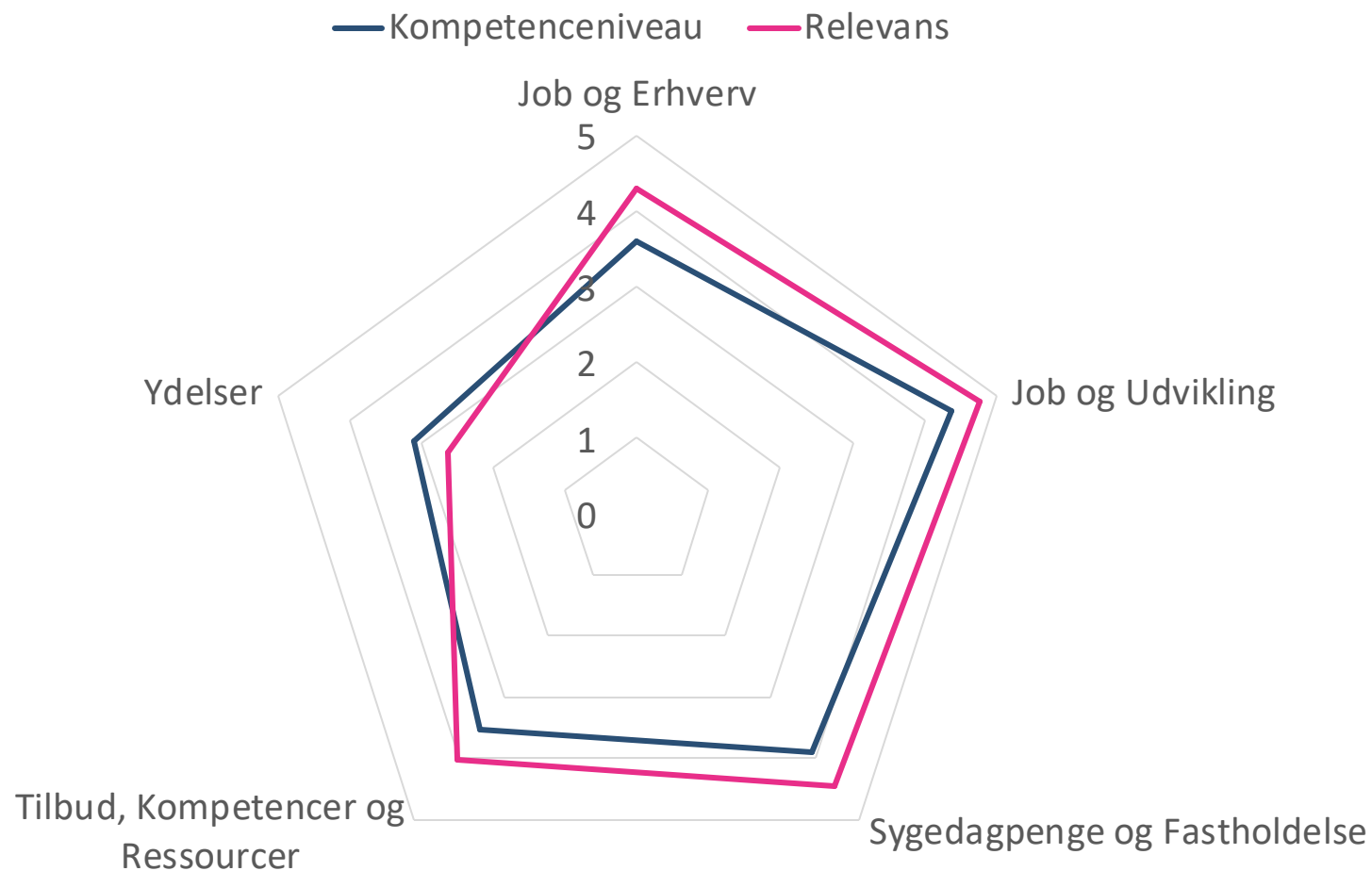


Fredericia
Kommune



Overblik – koordinationsprofilen

Koordinationsprofilen, medarbejdernes vurdering



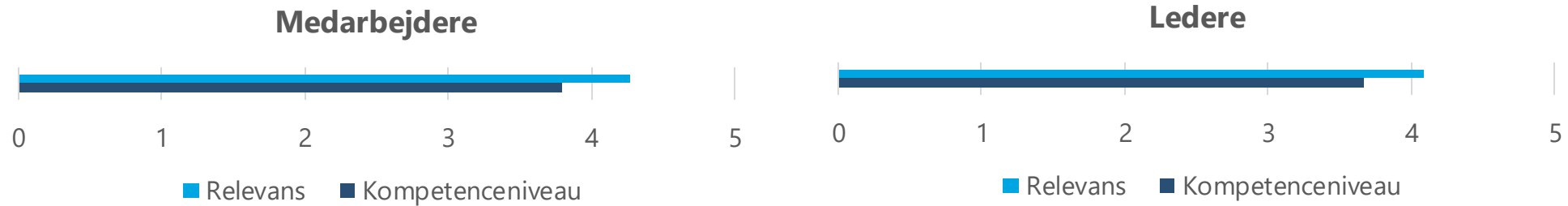
Det var frivilligt at svare på spørgsmålene vedr. de seks faglige profiler.

Når gennemsnitsscoren her er 0, er det fordi alle i afdelingen har vurderet, at profilen var irrelevant.

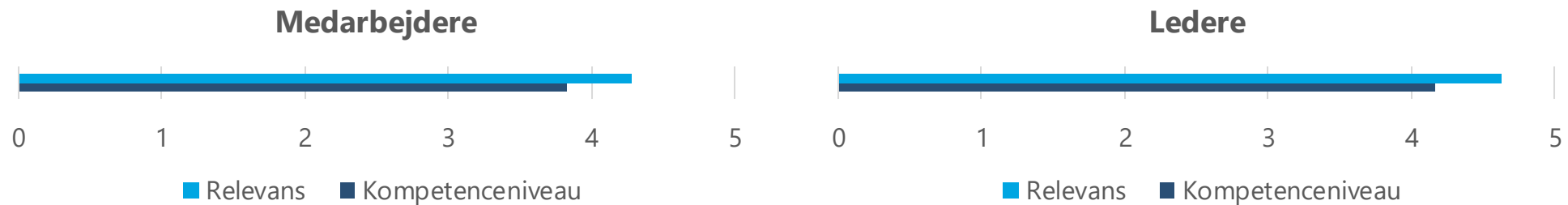
Fredericia
Kommune



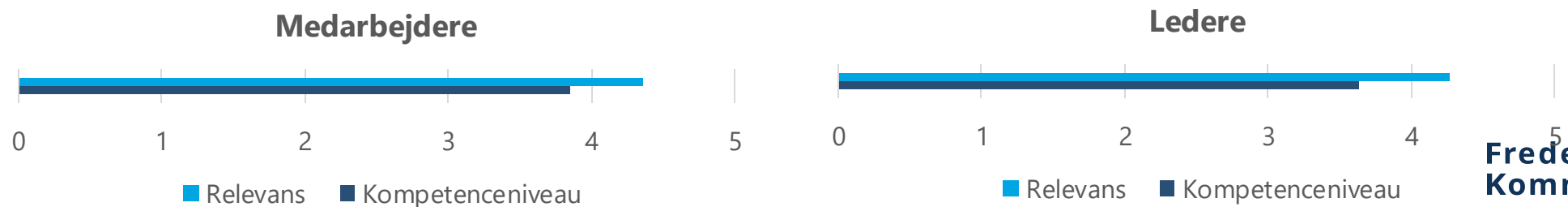
Kan afdække borgerens hele situation



Kan koordinere indsatser på tværs af området, forvaltninger, sektorer og organisatoriske skel



Kan sætte retning for det tværprofessionelle samarbejde om borgeren, så der skabes en konsistens i indsatsernes indhold

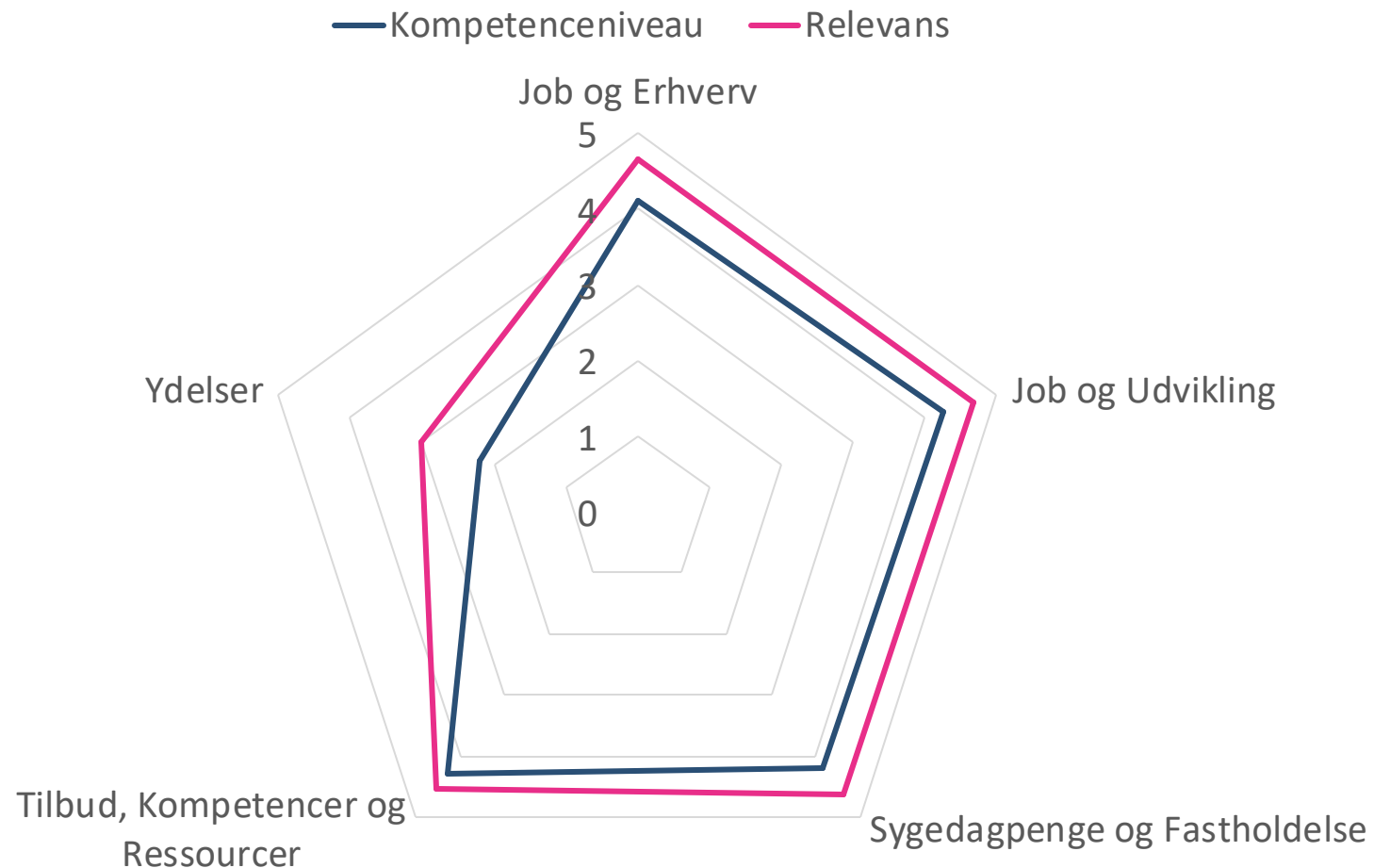


Empowermentprofilen

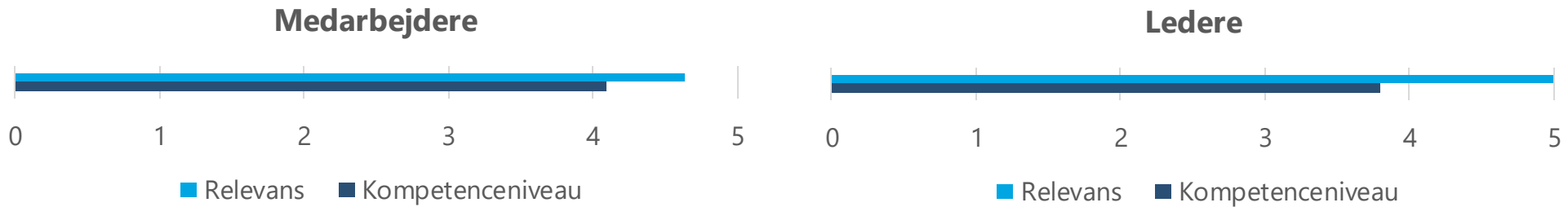


Overblik – empowermentprofilen

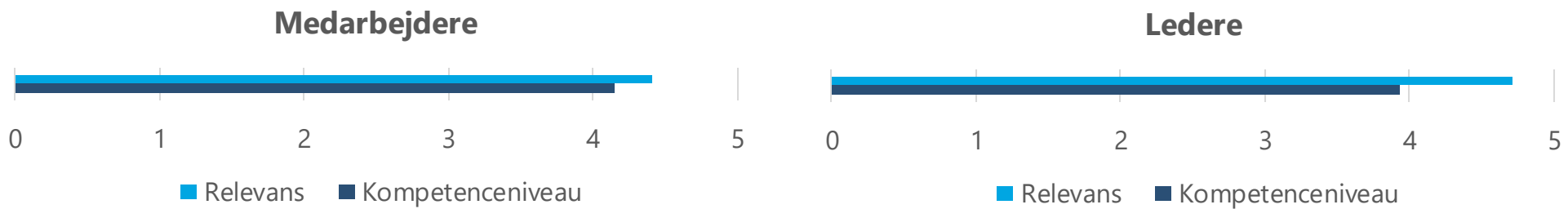
Empowermentprofilen, medarbejdernes vurdering



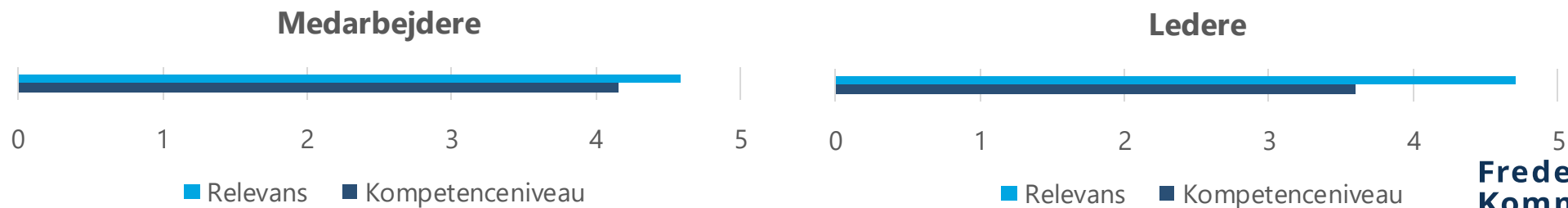
Udvikler borgerens ejerskab for indsatsen



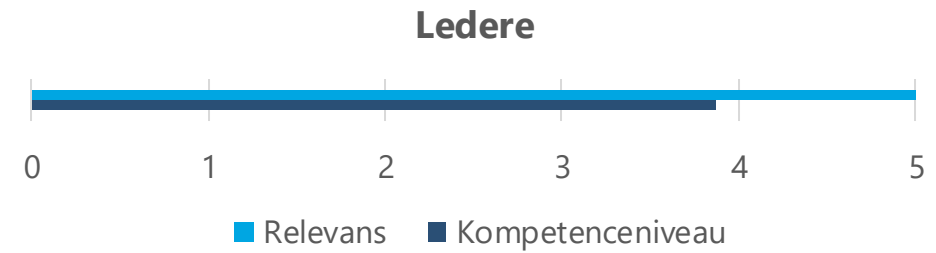
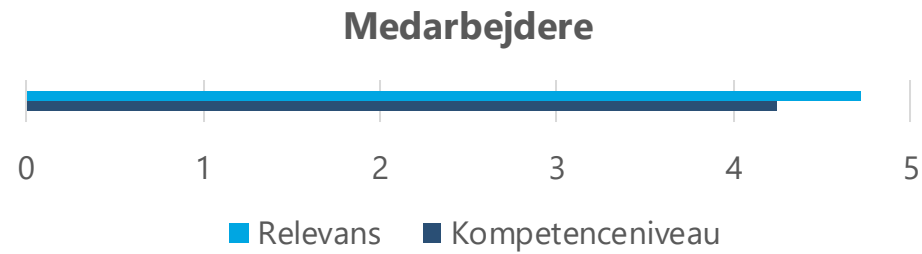
Inddrager borgeren og evt. også borgerens pårørende i indsatsen



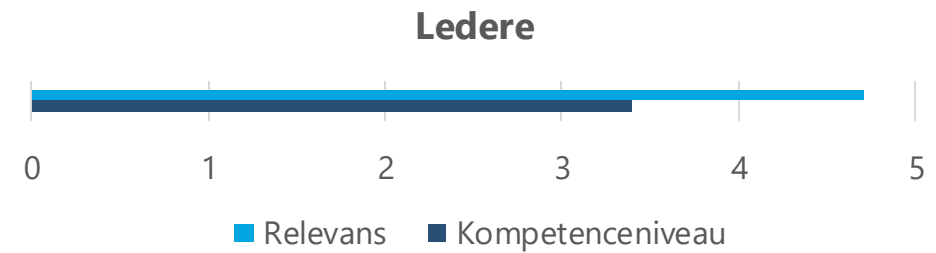
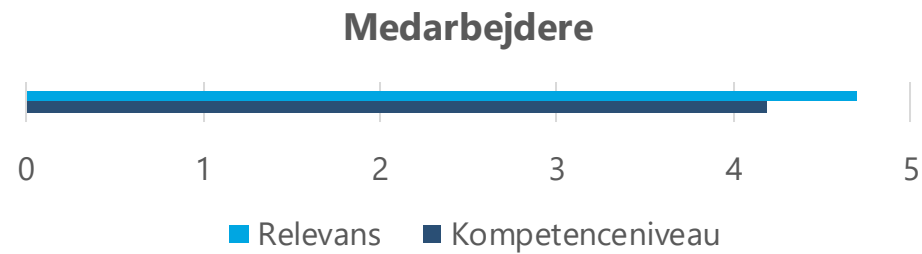
Er i stand til at oversætte og drive processen sammen med borgeren



Har stærke samtaletekniske og relationelle kompetencer



Kan skabe retning, progression og effekt



Integrationsprofilen

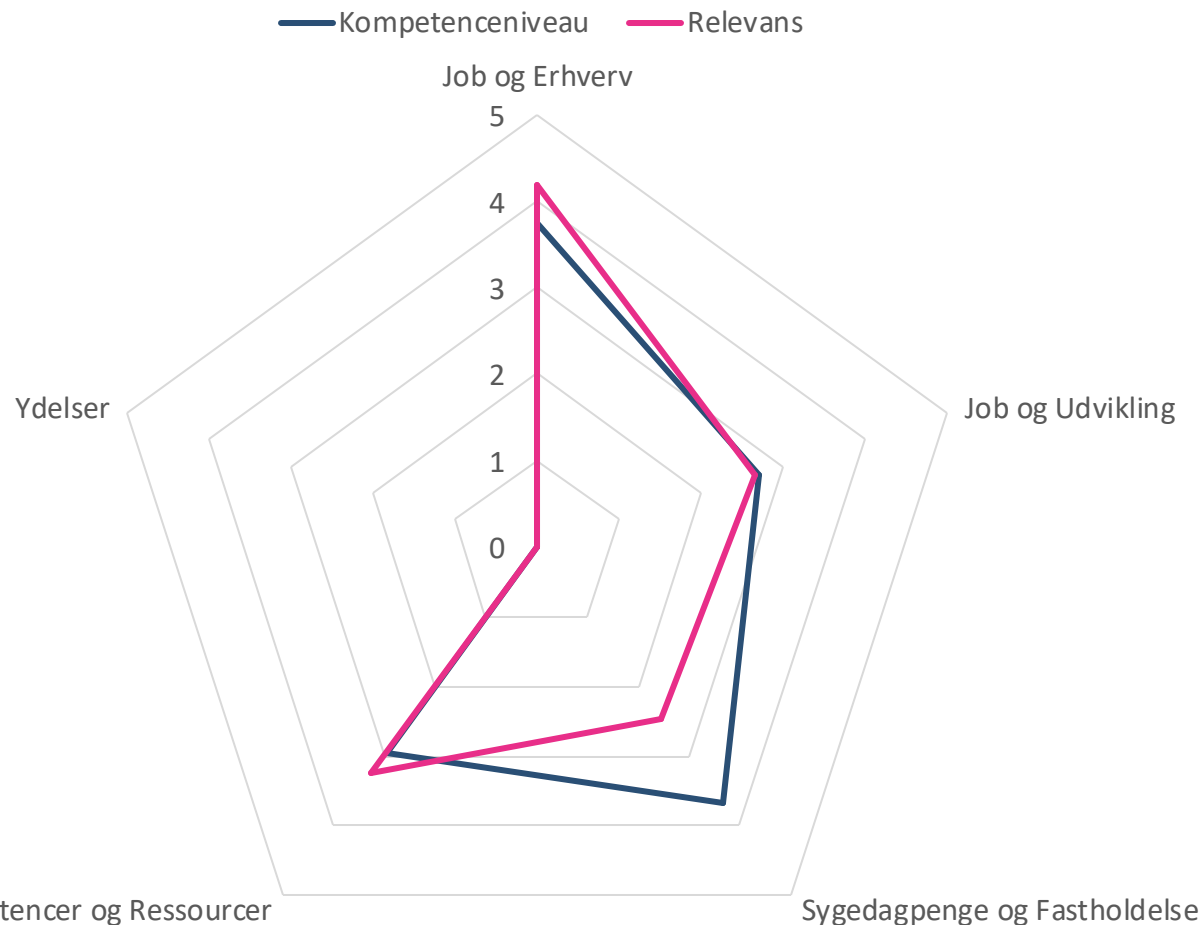


Fredericia
Kommune



Overblik – integrationsprofilen

Integrationsprofilen, medarbejdernes vurdering



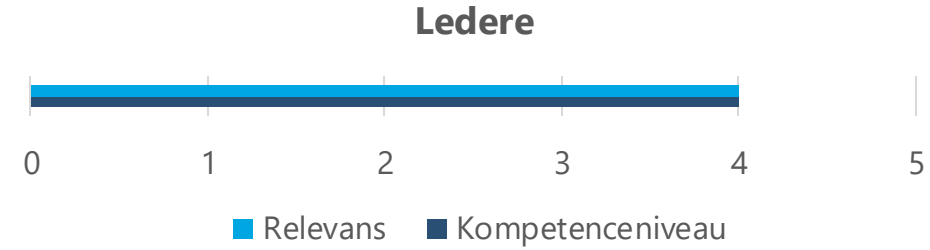
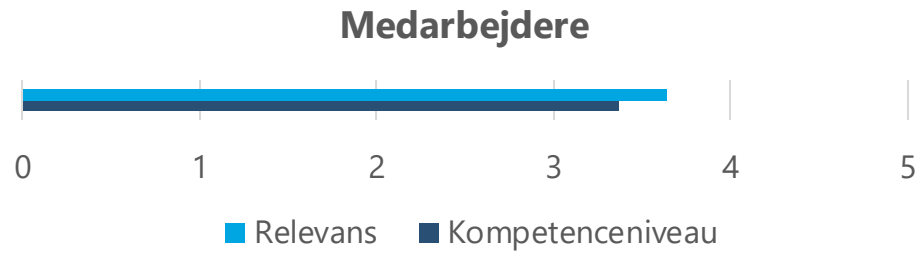
Det var frivilligt at svare på spørgsmålene vedr. de seks faglige profiler.

Når gennemsnitsscoren her er 0, er det fordi alle i afdelingen har vurderet, at profilen var irrelevant.

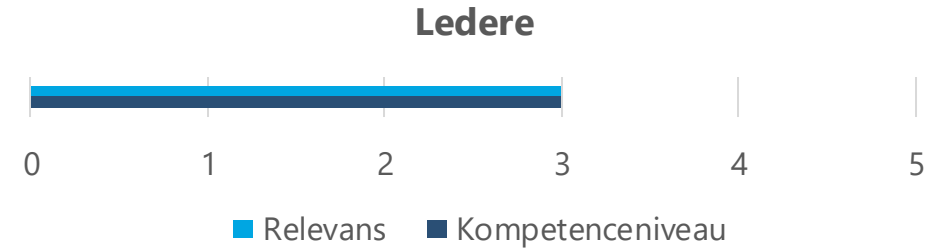
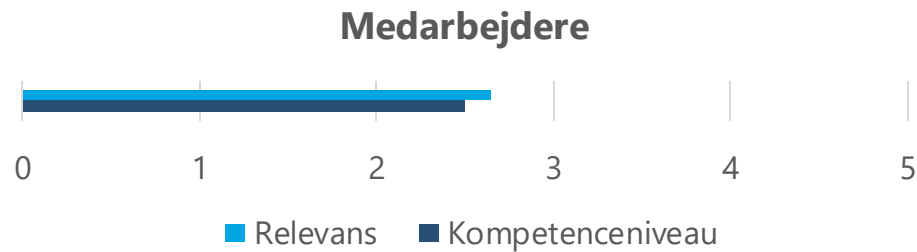
Fredericia
Kommune



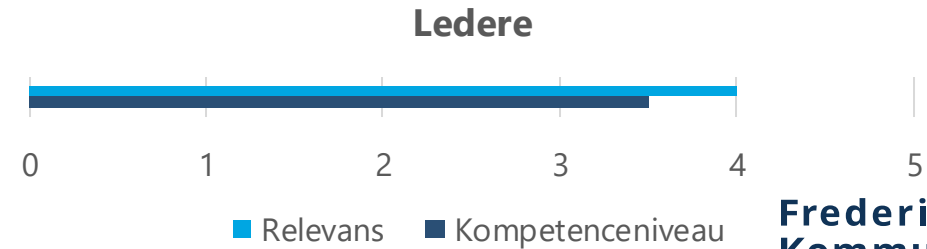
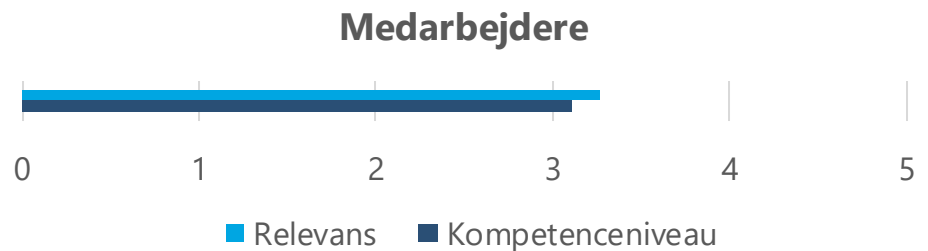
Har indsigt i forskellige kulturer



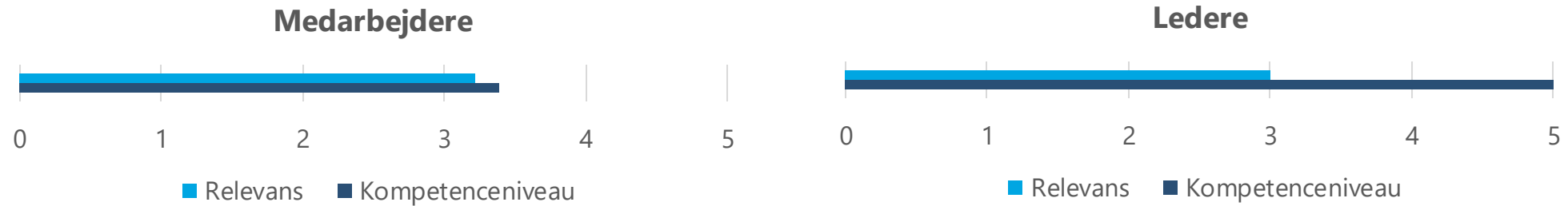
Kender integrationsprogrammet



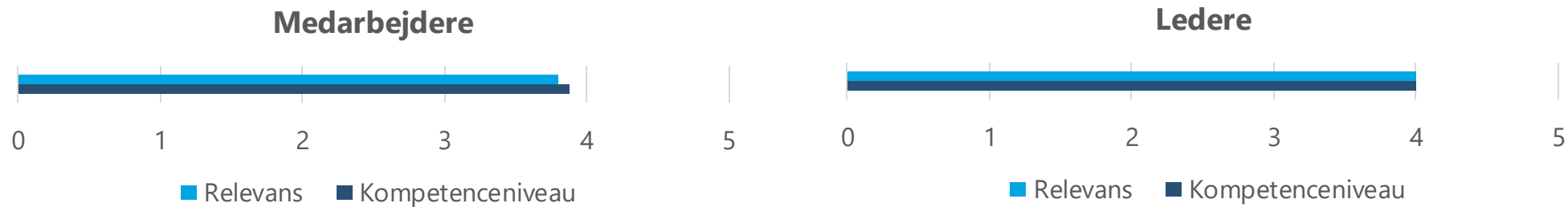
Kender og koordinerer indsatser på tværs af faggrupper og fagområder



Tager højde for de særlige forhold, der gør sig gældende ved modtagelse af den enkelte borger



Afdækker den enkelte borgers kompetencer i forhold til uddannelse og arbejdsmarked



Udviklingsprofilen

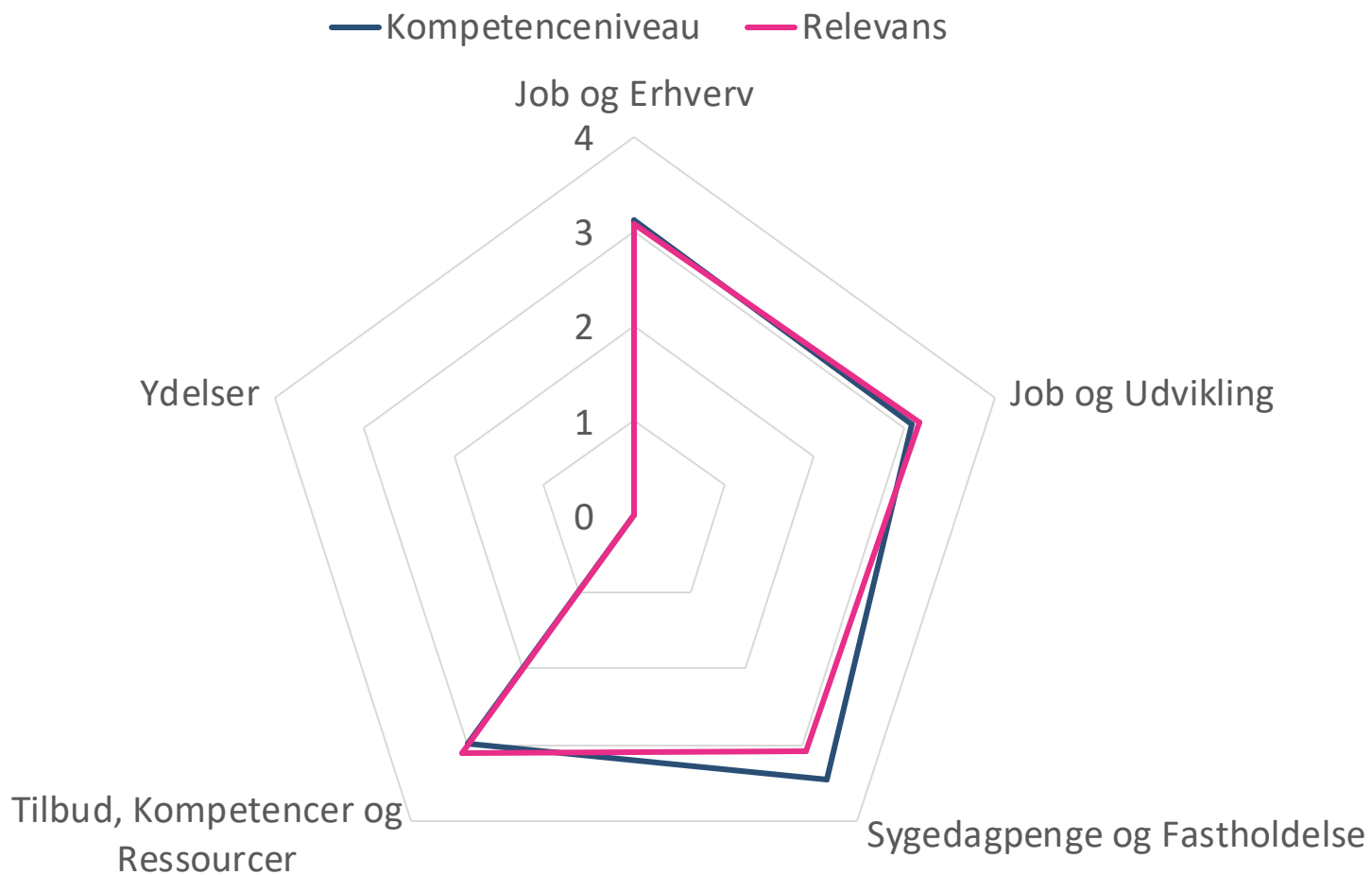


Fredericia
Kommune



Overblik – udviklingsprofilen

Udviklingsprofilen, medarbejdernes vurdering



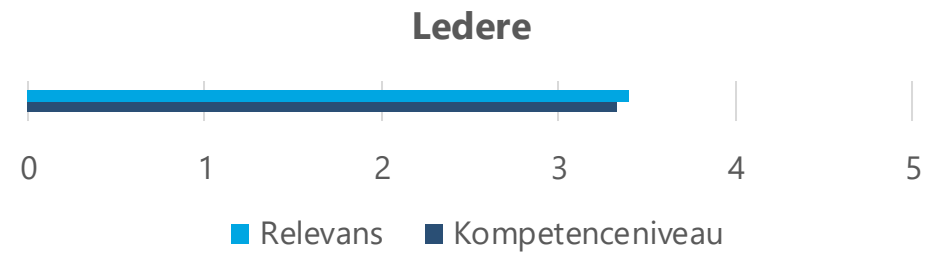
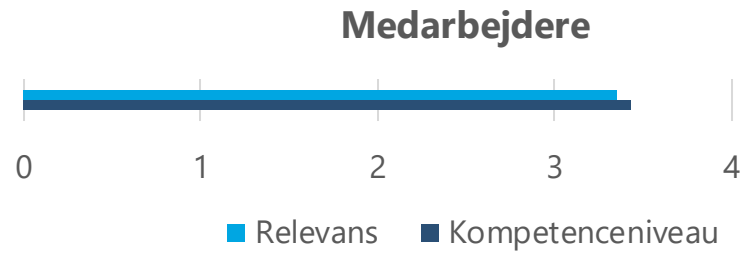
Det var frivilligt at svare på spørgsmålene vedr. de seks faglige profiler.

Når gennemsnitsscoren her er 0, er det fordi alle i afdelingen har vurderet, at profilen var irrelevant.

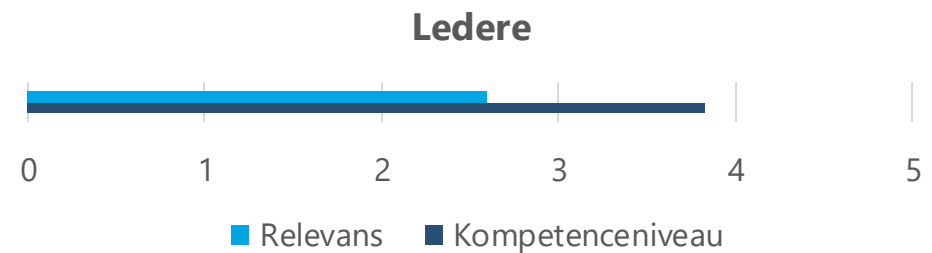
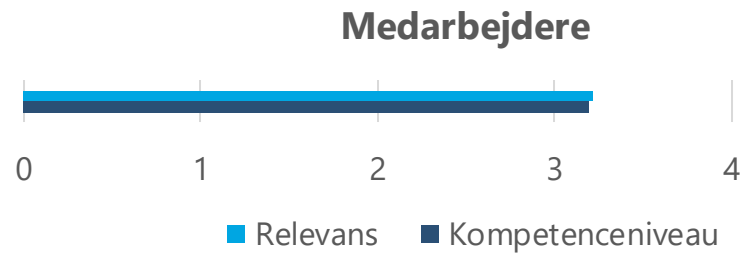
Fredericia
Kommune



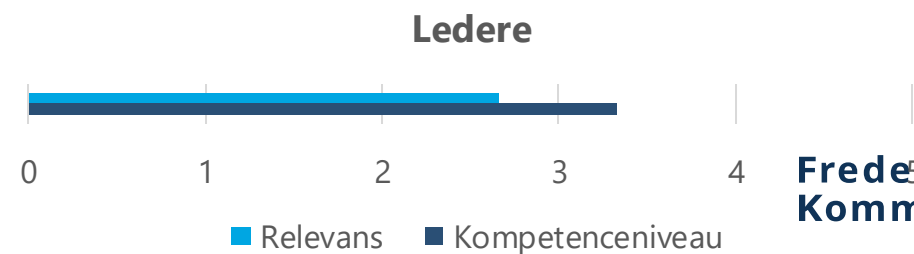
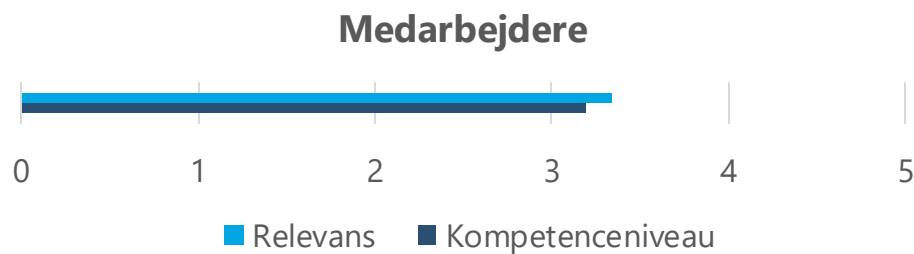
Opsamler ny og bruger eksisterende viden



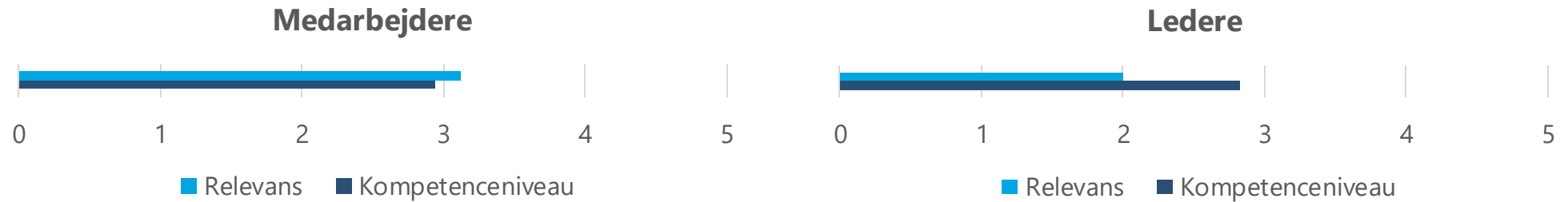
Udvikler og implementerer virksomme indsatser og kan dermed løfte jeres praksis



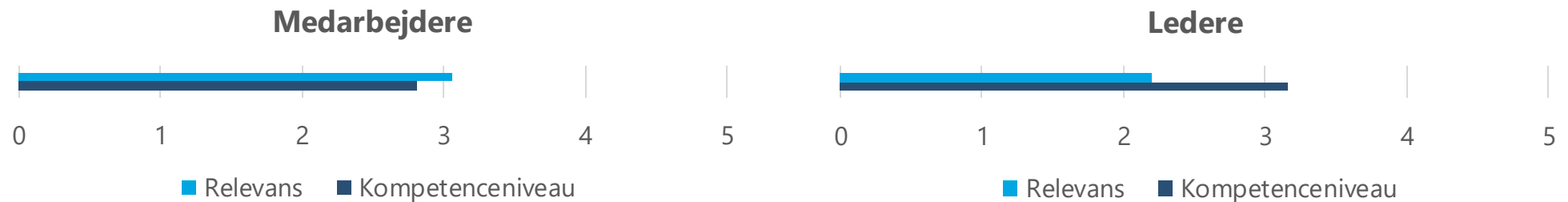
Sikrer klare mål for de enkelte indsatser



Evaluerer effekten af de enkelte indsatser



Indsamler og omsætter bedste praksis til lokale aktiviteter med afsæt i viden om metoder, systemer, organisationen og udvikling



Fredericia Jobcenter – specifikke spørgsmål

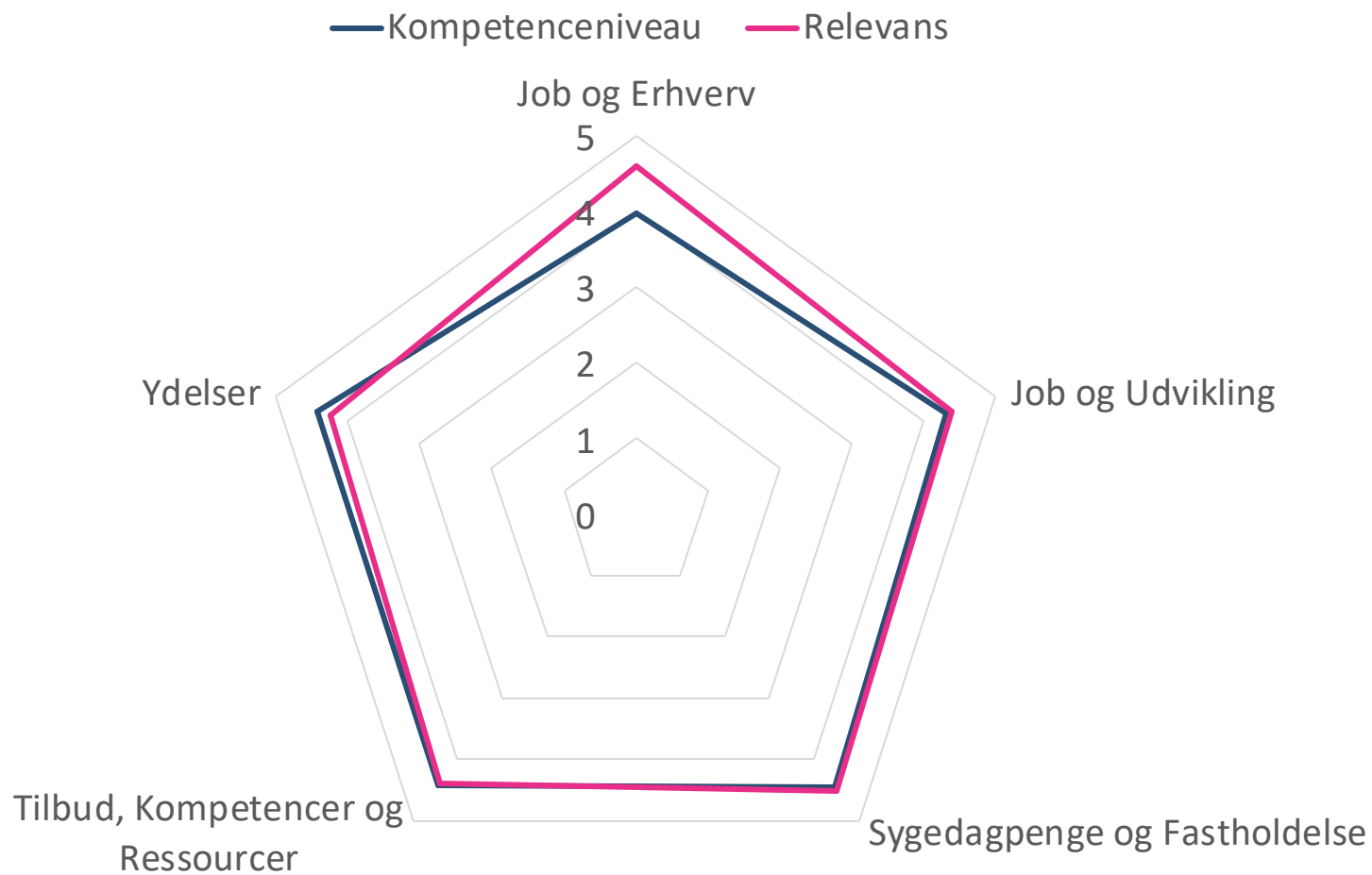


Fredericia
Kommune



Overblik – Fredericia Jobcenter-spørgsmål

Fredericia Jobcenter-spørgsmål, medarbejdernes vurdering



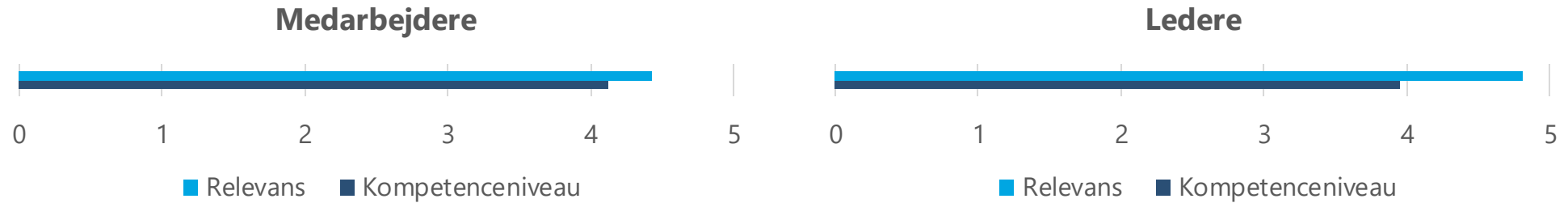
Det var frivilligt at svare på spørgsmålene vedr. de seks faglige profiler.

Når gennemsnitsscoren her er 0, er det fordi alle i afdelingen har vurderet, at profilen var irrelevant.

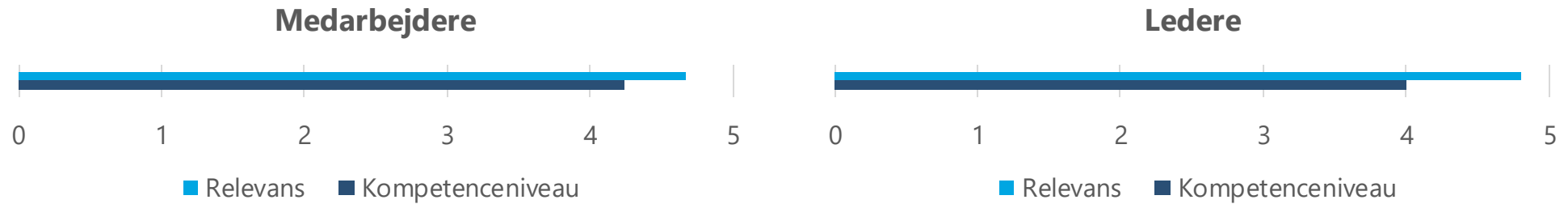
Fredericia
Kommune



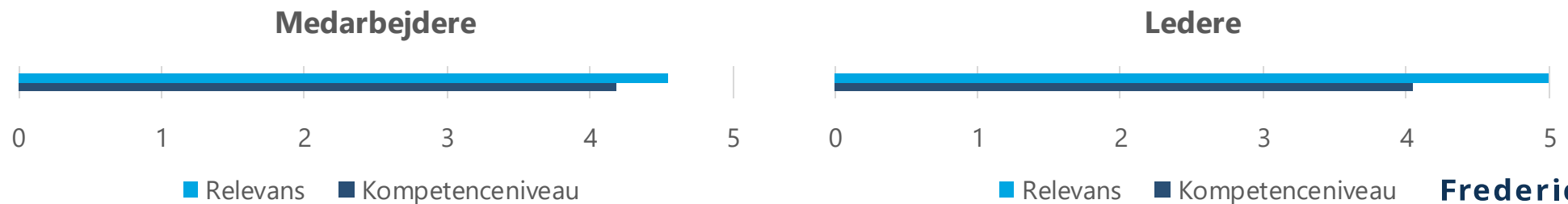
Arbejder systematisk og effektivt



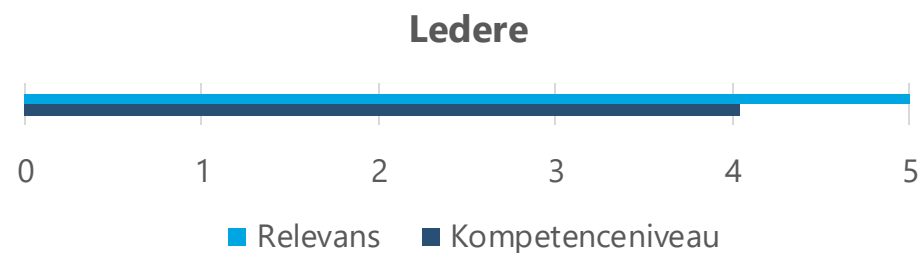
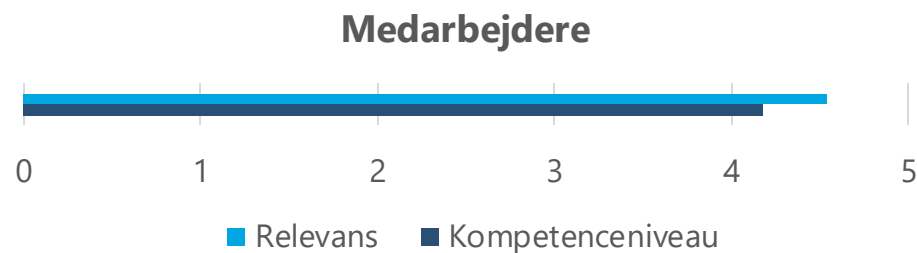
Deltager aktivt i at skabe et godt arbejdsmiljø (arbejdsglæde, omsorg, plads til forskellighed)



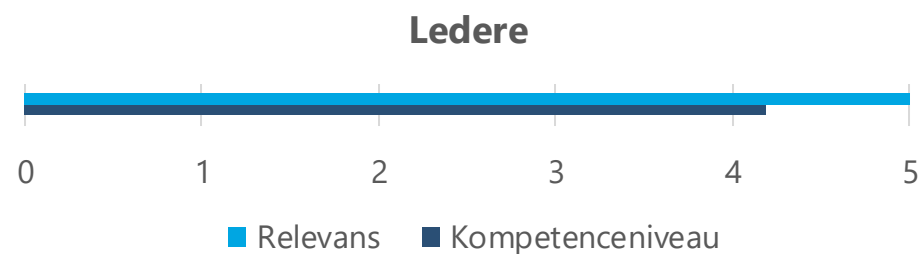
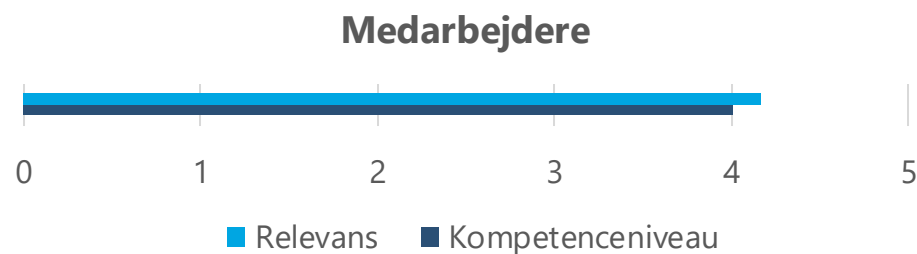
Spiller de andre gode - og er god til at samarbejde



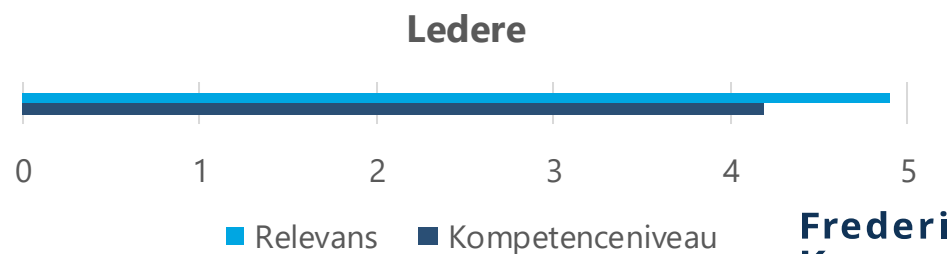
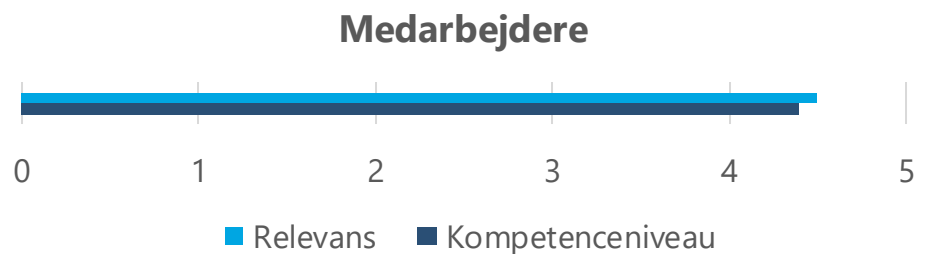
Er god til at planlægge og prioritere opgaver



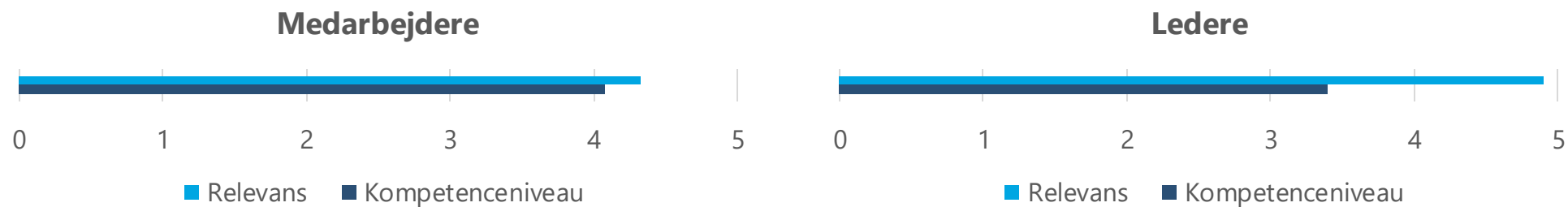
Er villig til at søge nye veje og være kreativ



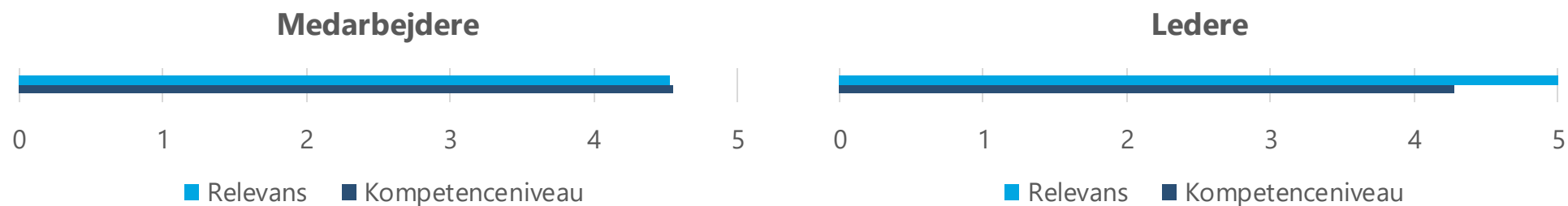
Er villig til at lære nyt



Reflekterer over egen praksis



Er autentisk, tillidsskabende, troværdig, imødekommende og anerkendende



Er servicemindet over for borgere/virksomheder og ser sig selv som borgerens/virksomhedens facilitator

