

# 3 anbefalinger til kompetenceudvikling af 55+ ansatte

## Hvorfor er kompetenceudvikling vigtigt?

Løbende udvikling af kompetencer i arbejdet er vigtigt for at bibeholde færdigheder og motivation i arbejdet. Men hvordan sikrer vi, at kompetenceudviklingen er relevant og efterfølgende anvendes i arbejdet?

Forskningsprojektet *Kompetenceudvikling 55+* viser, at mere end hver anden 55+ ansat, der har gennemført kompetenceudvikling, ikke anvender de nye kompetencer i arbejdet. Mange har slet ikke følt et behov, inden de deltog. Efter deltagelse i kompetenceudvikling har mange heller ikke drøftet med leder og kolleger om, hvad de skal bruge de nye kompetencer til i arbejdet.



## Sådan får I fuldt udbytte af kompetenceudvikling

- 1 Behovsafklaring:** Lederen og medarbejderen bør sammen afklare medarbejderens konkrete behov, inden valg af kompetenceudvikling.
- 2 Motivationsafklaring:** Lederen og medarbejderen bør på forhånd afdække medarbejderens motivation for kompetenceudvikling.
- 3 Opfølgning:** Efter deltagelse i kompetenceudvikling drøfter medarbejderen sammen med lederen og de øvrige medarbejdere udbyttet af kompetenceudviklingen, og hvordan dette kan anvendes i det daglige arbejde.

# Inspirationsspørgsmål

## til samtalen mellem leder og 55+ medarbejder

1

### Behovsafklaring

- Hvilke behov har medarbejderen i forhold til de krav, der stilles i arbejdet?
- Hvilke behov har medarbejderen i forhold til at bibeholde en høj motivation i arbejdet?
- Hvilke kompetencer ser lederen, at der efterspørges fremadrettet på arbejdspladsen?
- Hvilke behov for kompetencer ser lederen og medarbejderen sammen, at der kommer fremadrettet for den konkrete medarbejder?

2

### Motivationsafklaring

- Føler medarbejderen sig tilstrækkeligt motiveret til at deltage i kompetenceudviklingen?
- Hvis medarbejderen ikke føler sig motiveret:
  - Lederen og medarbejderen bør drøfte relevansen af den tiltænkte kompetenceudvikling i forhold til det daglige arbejde
  - Lederen og medarbejderen bør drøfte, hvorvidt der i virkeligheden er behov for anden form for kompetenceudvikling

3

### Opfølgning efter deltagelse i kompetenceudvikling

- Hvilke nye kompetencer har medarbejderen opnået?
- Hvad skal de nye kompetencer bruges til i det daglige arbejde?
- Hvordan skal de nye kompetencer integreres i det daglige arbejde?
- Gentag opfølgningen efter en passende tid – eks. tre måneder – hvordan gik det med at integrere de nye kompetencer i arbejdet?

### Om undersøgelsen

Forskningsprojektet *Kompetenceudvikling 55+* er udført af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i samarbejde med Københavns Universitet og Kompetencesekretariatet. Resultaterne er baseret på et spørgeskema til alle 53.000 55+ ansatte i staten samt alle personaleledere i staten. Der er gennemført statistiske regressionsanalyser for at bestemme, hvilke faktorer der optimerer udbyttet af kompetenceudvikling, målt som anvendelse i arbejdet. Spørgeskemaet er suppleret med telefoninterviews af 55+ ansatte og ledere for at komme i dybden med, hvad der skal til, for at flere får lyst til at deltage i kompetenceudvikling.

### Forskningsrapport

Lars L. Andersen, Karina G. V. Seeberg, Anders B. Nielsen. *Kompetenceudvikling 55+*. Kortlægning af motiver, barrierer og muligheder for kompetenceudvikling blandt 55+ ansatte i staten. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), 2023.

Kontaktperson  
Professor Lars L. Andersen,  
lla@nfa.dk