

Tilbagemeldinger fra gruppearbejdet

Nødvendige kompetencer for opsøgende medarbejdere

Kompetenceudviklingsforløb med udgangspunkt i Hansenbergs kompetenceforløb

Love og regler, aftaleformer m.m. – herunder hvordan blanketterne udfyldes, forskellen på aftaleformer og uddannelsesforløb – uddannelsesaftaler, godkendelsesprocedure, tillæg til uddannelsesaftaler m.m.

Konflikthåndtering

Fag-kendskab, lokalt kendskab, branchekendskab – baggrundsviden er vigtig.

Økonomi – tilskud, refusioner, præmie, bonus, voksne

Personlige kompetencer: kunne lytte, kunne skabe begejstring, kunne skabe relationer

Sælgerprofil – relationer, serviceminded – (det er vigtigt at ”salgskompetence” ikke tager over i forhold til det relations skabende)

Match af elev/praktiksted – også kendskab til elever

Bevidsthed om egen konsulentrolle og jobområde

Personlig fremtræden – spørge- og salgsteknikker, kommunikation

Kendskab til eget internt og eksternt netværk

Uddannelsesmodel:

Der bør være et landsdækkende uddannelsesforløb, dette kan medvirke til at sikre at opgaven med det opsøgende arbejde bliver en profession, som er attraktiv.

Det bør være obligatorisk at alle der arbejder med opsøgende virksomhedskontakt skal deltage i kompetenceudviklingsforløbet

Supplerende kommentarer:

Flere grupper drøftede hvorvidt fagkendskabet var vigtigere end konsulentkompetencer.

Nogle mener, at det er lettere som konsulent at tilegne sig fagkendskabet – end det er for en fagperson at tilegne sig konsulentkompetencer (den evige diskussion)

Den opsøgende medarbejder skal også være med til at løfte skolens image som en kompetent sparringspartner i relation til virksomhederne.

Tovholder: Hanne Koblauch Christensen