

Formål

Formålet med Kompetence- og uddannelsespolitikken er at sikre høj kvalitet i løsningen af kerneopgaven. Det er ligeledes at sikre attraktive kommunale arbejdspladser i Naturens Rige, til brug i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af kompetente medarbejdere.

Værdier

- Vi er ordentlige og løser opgaverne med høj faglighed.
- Vi er nysgerrige og søger ny viden og bryder vanetænkningen.
- Vi handler og sætter nye kompetencer i spil til gavn for borgerne.

Kompetenceudvikling er et samspil mellem viden, handlinger og professionel dømmekraft.

- Kompetenceudvikling skal gavne arbejdspladsen og kerneopgaven som helhed.
- Udviklingen skal give mening for den enkelte medarbejder.
- Den bedste kompetenceudvikling samler ledelsens og medarbejdernes mål, til gavn for kerneopgaven.

Skal det lykkes, kræver det dialog og plads til forskellighed.

Kompetenceudvikling er mere end efteruddannelse. Det er også hele tiden at udforske og ændre praksis for at blive bedre til selv det, der allerede fungerer godt.

Drøftelse af den individuelle kompetenceudviklingsplan hvert år

Der skal gennemføres LUS (LederUdviklingsSamtale) - og MUS (MedarbejderUdviklingsSamtale)- én gang om året, og der skal foretages særlig opfølgning for ansatte, der har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom eller lignende.

Ved LUS- og MUS-samtalerne skal medarbejder og ledelse i dialog sætte individuelle udviklings- og læringsmål, der sikrer, at kompetencer og opgaveløsning matcher hinanden. Dette er en kompetenceudviklingsplan, som skal udarbejdes for alle ansatte.

Det kan aftales lokalt på den enkelte arbejdsplads, at udviklingssamtalerne kan afholdes som gruppe-/teamudviklingssamtaler (GRUS/TUS) hvert andet år, hvis dette ønskes. Dette forhindrer ikke den enkeltes ret til en medarbejderudviklingssamtale hvert år.

Det er dog lige så meget i dagligdagen, vi skal sikre en kontinuerlig udvikling og læring for alle.

Forudsætningerne for kompetenceudvikling /læring

Måden, ledelse og medarbejdere indbyrdes spiller sammen på, har en afgørende betydning for, hvordan der arbejdes med kompetenceudvikling på arbejdspladsen. MED-systemet spiller en stor rolle i forhold til udarbejdelsen af rammer for vilkårene for kompetenceudvikling.

Samspillet er et vigtigt fundament, og lederne er nøglepersoner i arbejdet med vilkårene for kompetenceudvikling på arbejdspladsen. Men det er væsentligt, at medarbejderne også selv tager ansvar for kompetence-udviklingen. Der er således et gensidigt ansvar for at vedligeholde og udbygge kompetencerne.

Der er behov for øget kompetenceudvikling blandt andet pga organisationens styrkede fokus på frisættelse og tillid, og uddelegering af ansvar til yderste led med fokus på kerneopgaven.

Højest mulig effekt af kompetenceudvikling

Der arbejdes systematisk med kompetenceudvikling således at der sikres mest mulig effekt af de besluttede tiltag. Det sker ved allerede i planlægningsfasen, at overveje, hvordan de forventede nye kompetencer bringes i spil under og efter kompetenceudviklingsforløbet.

Synliggørelse af kompetencer

For at synliggøre kompetencerne er det vigtig med en systematisk registrering af disse. Desuden er det hensigtsmæssigt, at udarbejde kompetenceprofiler, således, at kompetenceudviklingen kan målrettes i forhold til behovet.

Kultur på arbejdspladsen

Anerkendende kultur er en god forudsætning og arbejdspladsens tradition for tilbagemeldinger, og fokus på det, der virker, har et bedre afsæt for et positivt udviklingsklima end en fejlfinderkultur.

Forandringer kan være med til at sætte skub i kompetenceudviklingen, men det er en balancegang mellem nye tiltag og indflydelse på opgaveløsningen.

Drøftelse i MED

HovedMED-udvalget drøfter hvert tredje år i forbindelse med Trivselsundersøgelsen anvendelsen af MUS i kommunen. Desuden aftales det, om der skal ske eventuelle særlige indsatser på området.

MED-udvalgene på niveau 2 og 3 skal hvert 2. år drøfte målene og behovet for kompetenceudvikling, herunder sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling.

Afsæt midler til kompetenceudvikling

Det er vigtigt for implementering af kompetence- og uddannelsespolitikken, at der afsættes tilstrækkelige ressourcer indenfor den økonomiske ramme til arbejdet med kompetenceudvikling, herunder efteruddannelse af den enkelte medarbejder.

Vedtaget i HovedMEDudvalget 27. november 2023