



# Delpolitik for kompetenceudvikling



## Indledning

Udviklingsorienterede og kompetente medarbejdere er et vigtigt element til at sikre god service til kommunens borgere og brugere. Med denne politik sættes fokus på det vigtige i at øge medarbejdernes og dermed organisationens kompetence til at løse nuværende og forventede fremtidige opgaver.

Det er Aabenraa Kommunes holdning, at kompetenceudvikling opnås både gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse. Både ledelse og medarbejdere er ansvarlige for at sikre en styrket kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling.

- Kompetenceudvikling er ikke et mål i sig selv. Men skal ses som vejen til at opfylde de mål og visioner, der er beskrevet i institutionsaftalen for den enkelte arbejdsplads.
- Kompetenceudvikling er sket, når det, der er lært, bliver anvendt i den daglige opgaveløsning.
- Ansvar og pligt til kompetenceudvikling og brug af nye kompetencer påhviler såvel lederen som medarbejderen.
- Kommunen lægger vægt på et optimalt udbytte af ressourcer til kompetenceudvikling, og derfor bør flest mulige kurser tilbydes bredt for herigennem, at sikre videndeling og dialog på tværs af kommunen.

### Definition af kompetenceudvikling

*"Kompetenceudvikling er udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger hos medarbejderne. Kompetenceudvikling foregår både gennem kurser, faglig opdatering og almen uddannelse, og gennem arbejdssituationer og etablering af fælles læringsmiljøer på arbejdspladsen. Kompetenceudvikling er forøgelse, supplerende eller forankring af medarbejdernes eksisterende kompetencer".* KL og Forhandlingsfællesskabet, 2015<sup>1</sup>

## Mål

- Aftaler om kompetenceudvikling skal være planlagt strategisk og målrettet tage udgangspunkt i arbejdspladsens nuværende og fremtidige behov.
- Alle ledere og medarbejdere sikres en relevant kompetenceudvikling, der skal anvendes i den daglige jobsituation.

## Handlinger

- Den enkelte arbejdsplads foretager strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere.
- Medarbejder og ledelse, kan i dialog, opstille udviklingsmål for medarbejderen eller for grupper af medarbejdere.
- Alle medarbejdere skal tilbydes en årlig medarbejderudviklings samtale.
- Det er en gensidig forpligtelse at medarbejderudviklings samtalerne og planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter gennemføres. I den forbindelse skal ledelsen sikre

<sup>1</sup> Aftale om kompetenceudvikling, Nr. 05.31 af 21. maj 2015.

rammer og betingelser for kompetenceudviklingen og medarbejderen skal arbejde på, at nå de beskrevne udviklingsmål og gennemføre planlagte udviklingsaktiviteter.

## Opfølgning

Opfølgning og drøftelser af kompetenceudvikling er forankret i de lokale MED-udvalg/Personalemøder med MED-status.

- De lokale MED-udvalg skal drøfte mål og behov for kompetenceudvikling set i sammenhæng med arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling<sup>2</sup>.
  - Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen.
  - Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling.
  - Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres.
- Sektor-MED udvalgene har løbende mulighed for at drøfte hvorvidt enkelte områder har behov for kompetenceudviklingstiltag.
- Hoved MED udvalget drøfter kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet<sup>3</sup>.
- Hoved MED udvalget skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen<sup>4</sup>.

Opfølgningsfrekvens:

- Lokal MED udvalg foretager årlig opfølgning
- HMU foretager opfølgning hvert tredje år, efter starten af en ny overenskomstperiode

## Referencer

Delpolitik for kompetenceudvikling bygger på

- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, KL og Forhandlingsfællesskabet. 2015.
- Aftale om kompetenceudvikling. Nr. 05.31 af 21. maj 2015. Indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet
- Aabenraa Kommunes personalepolitiske værdier<sup>5</sup>, temaer:
  - Åbenhed og dialog
  - Samarbejde og medbestemmelse
  - Udvikling og forandring

<sup>2</sup> Aftale om kompetenceudvikling, §5, stk. 1-4

<sup>3</sup> Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, KL og Forhandlingsfællesskabet. 2015. Bilag 2

<sup>4</sup> Aftale om kompetenceudvikling, §4, stk. 2

<sup>5</sup> [https://www.epaper.dk/aabenraa/aabenraakommune/medarbejderportalen/hr/aabenraa-kommune-politiske-v%C3%A6rdier071016\\_3/](https://www.epaper.dk/aabenraa/aabenraakommune/medarbejderportalen/hr/aabenraa-kommune-politiske-v%C3%A6rdier071016_3/)