

Opfølgning

En gang om året foretages en opfølgning af delpolitikken for kompetenceudvikling:

- Hovedudvalget drøfter kommunens indsats på kompetenceudviklingsområdet samt anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler.
- Sektor-MED har løbende mulighed for at drøfte hvorvidt enkelte områder har behov for kompetenceudviklings tiltag.
- De lokale MED-udvalg skal drøfte mål og behov for kompetenceudvikling set i sammenhæng med arbejdspladsens virksomhedsplan.

Referencer

Politik for kompetenceudvikling bygger på

- Rammeaftale mellem KL og KTO/Sundhedskartellet om kompetenceudvikling.
- De personalepolitiske værdier "Åbenhed og dialog" og "Samarbejde og medbestemmelse" og "Udvikling og forandring"



Aabenraa
Kommune

Delpolitik for kompetenceudvikling

Indledning

Aabenraa Kommune tror på, at udviklingsorienterede og kompetente medarbejdere er nøglen til at sikre god service til kommunens borgere og brugere og internt i organisationen. Kommunen ønsker derfor igennem denne politik at sætte fokus på det vigtige i at øge medarbejdernes og dermed organisationens kompetence til at løse nuværende og forventede fremtidige opgaver.

Definition

Kvalifikationer er specialiseret viden om såvel teori, metode som arbejdsformer eller holdninger.

Kompetencer er at kunne det, der er nødvendigt for at kunne varetage sine arbejdsopgaver på et højt kvalitativt niveau. Kompetence er måden, man bruger sine kvalifikationer på i praksis, altså evnen til at løse en opgave.

Det er vigtigt at skelne mellem personlige og faglige kompetencer.

Faglige kompetencer er de kundskaber og færdigheder, som man bruger i sit job. Det er måden, hvorpå man bruger de kvalifikationer, man har fået gennem uddannelse og gennem sit arbejde.

Personlige kompetencer er de egenskaber, som har indflydelse på, hvordan man tackler og udfører sit arbejde i det daglige og ens samarbejds- og kommunikationsevner. De personlige kompetencer kommer til udtryk i samspillet med de mennesker, man arbejder sammen med.

Mål

- Aftaler om kompetenceudvikling skal være planlagt strategisk og målrettet tage udgangspunkt i virksomhedens nuværende og fremtidige behov.
- Alle ledere og medarbejdere sikres en relevant kompetenceudvikling, der skal anvendes i den daglige jobsituation.
- Der opstilles begrundede udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere i dialog mellem medarbejderne og ledelsen.

Holdninger

- Kompetenceudvikling er ikke et mål i sig selv. Men skal ses som vejen til at opfylde de mål og visioner, der er beskrevet i virksomhedsplanen for den enkelte arbejdsplads.
- Kompetenceudvikling er først sket, når det, der er lært, også 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 udbyttet af ressourcer til kompetenceudvikling, hvorfor flest mulige kurstilbud bør tilbydes bredt for herigennem at sikre vidensdeling og dialog på tværs af kommunen.

Handlinger

- Med udgangspunkt i virksomhedsplanen skal der på den enkelte arbejdsplads arbejdes systematisk med:
 - at definere, hvilke kompetencer der er behov for
 - synliggøre og udnytte eksisterende kompetencer
 - udvikle de kompetencer, der måtte mangle
- Der skal hvert år afholdes udviklingssamtaler for den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere, hvor arbejdsopgaver, omfanget af kompetenceudvikling og opfølgning herpå aftales i dialog mellem leder og medarbejder.