Lokal kompetenceudviklingspolitik for Sekretariat og Borgerservice

Formål

Formålet med den lokale kompetenceudviklingspolitik er at sætte en fælles retning for kompetenceudviklingen, så den understøtter Sekretariatets og Borgerservices opgaver og udvikling – både nu og i fremtiden. Politikken tager udgangspunkt i Aabenraa Kommunes delpolitik for kompetenceudvikling og de lokale behov i Sekretariatet og Borgerservice.

Vores principper for kompetenceudvikling

Vi lægger vægt på, at kompetenceudvikling:

1. Tager afsæt i kerneopgaven	Kompetenceudvikling skal tage udgangspunkt i arbejdspladsens mål samt aktuelle og fremtidige opgaver. Den skal bidrage til, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer til at løse opgaverne med høj kvalitet.
2. Har blik for fremtiden	Kompetenceudvikling skal tage højde for udviklingen i lovgivning, teknologi, digitalisering, arbejdsformer samt borgernes og organisationens behov. Vi er åbne over for nye måder at løse opgaverne på og udvikler de kompetencer, der bliver behov for.
3. Understøtter både den enkelte og arbejds-fællesskabet	Vi skaber mulighed for, at medarbejderne kan udvikle deres faglige og personlige kompetencer gennem læring, sparring, nye opgaver og relevant efteruddannelse. Udviklingen tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders kompetencer og ønsker samt arbejdspladsens behov. Vi ser medarbejdernes forskellige kompetencer, erfaringer og perspektiver som en ressource for arbejdsfællesskabet.
4. Understøtter organisatorisk læring og videndeling	Kompetenceudvikling skal bidrage til læring både hos den enkelte medarbejder og i arbejdsfællesskabet. Ny viden og nye kompetencer deles og omsættes til praksis, når det er relevant for den fælles opgaveløsning. Vi lærer af hinanden og bruger vores erfaringer, viden og kompetencer til løbende at udvikle opgaveløsningen.

Sådan arbejder vi med kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er en løbende proces, der tager afsæt i arbejdspladsens behov og den enkelte medarbejders udvikling.

Afdækning

Kompetencebehov identificeres gennem den årlige MUS, løbende dialog mellem leder og medarbejder samt ændringer i opgaver, lovgivning, teknologi, organisering og arbejdsformer.

Prioritering

Kompetenceudvikling prioriteres med udgangspunkt i vores principper for kompetenceudvikling samt arbejdspladsens og medarbejderens aktuelle og fremtidige behov.

Aftale og gennemførelse
Leder og medarbejder aftaler relevante kompetenceudviklingsaktiviteter fx kurser, uddannelse, sidemandsoplæring, faglig sparring, netværk, videndeling eller nye opgaver.
Anvendelse og videndeling
Ny viden og nye kompetencer anvendes i den daglige opgaveløsning. Når det er relevant, deles viden og erfaringer med kolleger, så kompetenceudviklingen også kan bidrage til læring i arbejdsfællesskabet.
Opfølgning
Der følges op på aftalte udviklingsaktiviteter og mål i dialog mellem medarbejder og leder. Fokus er på, om kompetenceudviklingen er gennemført, og om de nye kompetencer anvendes i opgaveløsningen. Lokal MED følger årligt op på den samlede kompetenceudviklingsindsats og drøfter behov og eventuelle justeringer.

Ansvar og roller
Kompetenceudvikling er et fælles ansvar. Ledelse, medarbejdere og Lokal MED har forskellige roller i at sikre, at kompetenceudviklingen understøtter både arbejdspladsens behov og den enkelte medarbejders udvikling.

Ledelsen har ansvar for at:
- skabe rammer og muligheder for relevant kompetenceudvikling
- sikre sammenhæng mellem arbejdspladsens behov og kompetenceudviklingen
- prioritere tid og ressourcer
- understøtte at nye kompetencer anvendes i praksis.

Medarbejderen har ansvar for at:
- bidrage aktivt til at identificere egne kompetencebehov
- deltage i aftalte udviklingsaktiviteter
- anvende ny viden og nye kompetencer samt vidensdele relevant viden med kollegaer
- tage ansvar for egen faglige og personlige udvikling.

Lokal MED har ansvar for at:
- drøfte arbejdspladsens overordnede mål og behov for kompetenceudvikling
- drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål og kompetenceudvikling
- drøfte, hvordan der følges op på og evalueres på kompetenceudviklingsindsatsen
- årligt drøfte kompetenceudviklingsindsatsen efter MUS-samtaleperioden.

Gyldighed
Politikken gælder for Borgerservice og Sekretariatet og skal ses i sammenhæng med Aabenraa Kommunes overordnede politik for kompetenceudvikling og øvrige relevante aftaler og personalepolitiske rammer.

Politikken tages op til vurdering, hvis der sker væsentlige ændringer i arbejdspladsens opgaver, organisering eller de overordnede kommunale rammer.

Vedtaget af Lokal MED: 30. september 2026