



Politik for kompetenceudvikling

Politik for kompetenceudvikling skal være med til at sikre, at vi udvikler den enkeltes og organisationens kompetencer og den skal bidrage til at skabe et fælles sprog og en fælles forståelse af kompetenceudvikling.

Det er vores fælles ansvar at skabe udvikling og læring hos både den enkelte og i organisationen. Vi vil være en udviklingsorienteret organisation med ledere og medarbejdere, som støtter op om udvikling og nye tiltag – en organisation, hvor det er lysten til udvikling, der driver værket. Vi skal alle i det daglige arbejde benytte os af den viden, der ligger i organisationen.

Derfor skal alle ansatte i Rebild Kommune bistå hinanden med erfaringsudveksling, råd og vejledning. Det forventes omvendt også, at alle er åbne over for andres råd, vejledning og ekspertise og er motiverede til at bidrage til den fælles kompetenceudvikling.

Rebild Kommune vil gerne støtte op om, at medarbejdere får ny viden via kurser og formel uddannelse, når det bidrager til at løse enten nuværende eller fremtidige opgaver. Der kan også være behov for, at medarbejdere af og til udvikler kompetencer, som rækker ud over organisationens umiddelbare behov og f.eks. sikrer, at medarbejderen bevarer sin værdi for arbejdsmarkedet i det hele taget. Det er en ledelsesmæssig vurdering og beslutning om sådanne ønsker til kompetenceudviklingsforløb skal imødekommes. Vi ser også positivt på, at medarbejdere ønsker at prøve kræfter med nye opgaver, f.eks. i form af jobrotation eller ved at deltage i udviklingsarbejde.

Det er et krav, at alle medarbejdere er villige til at udvikle de kompetencer, der kræves for at løse opgaverne optimalt. Desuden forventes det, at alle bidrager til at løse opgaverne på baggrund af udviklingen inden for faget/området og ud fra politiske beslutninger og organisatoriske ændringer.

Ledere skal i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdet og ved at udstikke mål og retning for organisationens kompetencebehov, sikre rammerne for medarbejdernes kompetenceudvikling. Det skal blandt andet ske ved at bidrage til en kultur, der fremmer læring og udvikling. Forudsætningen for at lederne kan indfri dette er dels at lederne selv er udviklingsorienterede og har udsyn, dels at de får mulighed for at udvikle deres ledelseskompetencer. På den måde bliver ledelsesudvikling en forudsætning for kompetenceudvikling.

Når vi arbejder med kompetenceudvikling, handler det derfor ikke alene om at udvikle den enkelte, men i ligeså høj grad om at udvikle organisationen; at skabe en kultur hvor den enkelte får mulighed for via sine opgaver og via den struktur, han eller hun indgår i, at bruge og udvikle sin viden, sine færdigheder og evner bedst muligt.

Sådan udvikler vi kompetencer

Kompetenceudvikling er for os en proces, der finder sted når vi:

- udfører vores daglige arbejdsopgaver
- reflekterer over det vi gør
- får ny viden via f.eks. kurser og uddannelse

Kompetencer – hvad er det?

Kompetence kommer til udtryk når medarbejdernes viden, færdigheder og evner/værdier sættes i spil i opgaveløsningen. Kompetence kommer altså til udtryk i praksis i en bestemt sammenhæng. Det betyder også, at kompetence er afhængig både af individet; det den enkelte "har med" – og af arbejdspladsen; den sammenhæng individet indgår i. Desuden må nogle arbejdsopgaver kun løses af medarbejdere med rette kompetencer/autorisation

- eksperimenterer med nye opgaver og metoder
- samarbejder og deler viden
- har skiftende funktioner

Vejviser

Sådan sætter du rammerne for kompetenceudvikling

Vi arbejder bevidst med at skabe en kultur, der fremmer kompetenceudvikling – det sker nemlig ikke automatisk. Vi vil skabe et miljø, der fremmer læring og udvikling, og som sætter medarbejderens udvikling i relation til den daglige opgaveløsning. Der skal være sammenhæng mellem kompetenceudvikling og opgaveløsning, og ny viden og indsigt skal benyttes i arbejdet med de daglige opgaver. Du kan som leder være med til at sikre det sådan:

- **Sæt retning og mål**
Den enkelte medarbejders kompetenceudvikling hænger tæt sammen med opgaveløsningen. Derfor er det vigtigt at vide, hvilke arbejdsmæssige mål der skal indfries og hvor arbejdspladsen bevæger sig hen.
- **Skab åbenhed og nysgerrighed**
Vi vil have en kultur, hvor der er åbenhed for andre måder at gøre tingene på, og hvor spørgsmål og det man ikke forstår opfattes som spændende muligheder for ny indsigt. Det betyder, at den enkelte skal være åben for at blive udfordret på sine idéer – der skal være plads til spørgsmål og diskussion.
- **Accepter fejl og iværksæt og støt op om innovative tiltag/eksperimenter**
Det kræver en base af tillid og tryghed at turde kaste sig ud i noget nyt og ukendt og en accept fra omgivelserne af, at det også kan føre til fejl. Samtidig skal der være mulighed for at få hjælp, hvis det ikke går godt. Alle medarbejdere skal opfordres til at udfolde sig.
- **Skab rum for refleksion**
Skal de daglige oplevelser udvikles til kompetencer, skal der være tid til at vi "forstyrre" hinanden, stopper op, evaluerer og reflekterer.
- **Søg inspiration hos andre**
Sørg for at du og dine medarbejdere er åbne over for hvad der sker omkring jer – sammenlign jer med andre kommuner og offentlige virksomheder på konkrete områder, lad jer inspirere af de gode eksempler fra andre arbejdspladser, deltag i ERFA-grupper og andre netværk, hvor der er mulighed for at udveksle erfaringer og hente inspiration.
- **Del viden og erfaringer internt i organisationen**
Arranger interne kurser og udviklingsforløb, brug interne oplægs- og foredragsholdere, giv medarbejdere, der har fået ny viden, mulighed for at give den videre til kollegerne f.eks. på et personalemøde, lav sidemandsoplæring eller mentorordninger. Vær opmærksom på, at det kræver viden om, hvilke kompetencer der er til stede i organisationen, men også en lyst og et mod til at bruge kompetencerne.
- **Sørg for at vi i fællesskab udvikler os**
Arranger f.eks. temadage eller seminarer for en institution, en afdeling, en hel forvaltning eller grupper der går på tværs af organisationen, arbejd med supervision eller sparring i mindre grupper, skab rum for fælles refleksion over det daglige arbejde eller en konkret opgave.
- **Hold MUS, GRUS og LUS**
Formålet med samtalerne er, at lave individuelle udviklingsplaner og fælles udviklingsplaner for

en samlet gruppe af medarbejdere. Alle medarbejdere skal tilbydes en MUS hvert år. Er du leder kaldes det en LUS. Samtalen følges så vidt muligt op af en skriftlig individuel kompetenceudviklingsplan. Arbejder dine medarbejdere i teams, kan medarbejderudviklingssamtalen med fordel holdes som, eller suppleres med, en gruppeudviklingssamtale (GRUS), der sætter fokus på fælles mål og udvikling. Dog skal medarbejdere have mulighed for også at få en individuel udviklingssamtale. Den der afholder samtalen, skal have den fornødne ledelseskompetence. Læs mere om MUS og GRUS på Kulissen.

