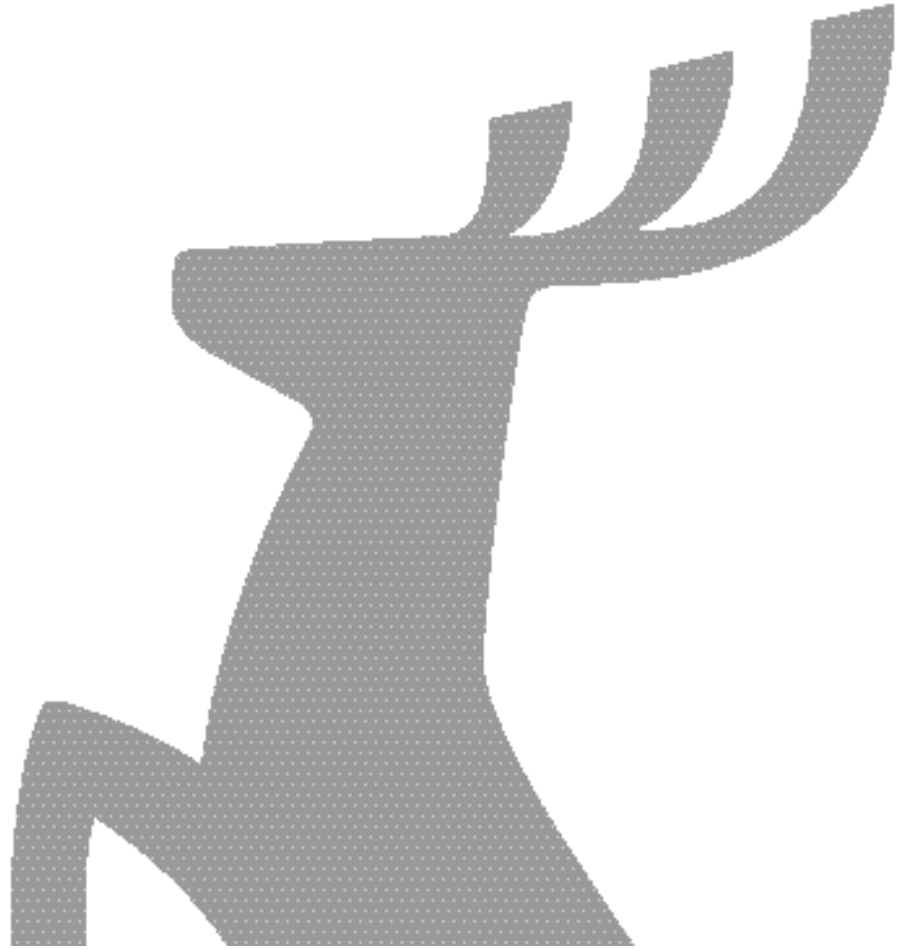




Herlev
Kommune

Kompetence udvikling politik

Den 19. februar 2007



Formål

KL og KTO har indgået aftale om kompetenceudvikling. Formålet er at styrke indsatsen for medarbejderens kompetenceudvikling.

Ledelse og medarbejdere er forpligtet til at prioritere kompetenceudvikling, der sikrer arbejdspladsens behov og medarbejderens individuelle og faglige udvikling.

Denne kompetenceudviklingspolitik skal sammen med vejledning om udviklingssamtaler samt de øvrige politikker og værdier for arbejdet i Herlev Kommune være afsæt for den fortsatte udvikling af den gode arbejdsplads.

Hvad er kompetenceudvikling

Kompetence kan beskrives som evnen til at løse en specifik opgave i en konkret kontekst ved hjælp af bestemte faglige kvalifikationer, erfaringer og viden samt personlige forudsætninger og holdninger.

Kompetenceudvikling er udvikling, supplerende eller forankring af eksisterende kompetencer. Mennesker udvikler sig hver gang de prøver noget nyt. Når en medarbejders muligheder for at handle udvides, kan man derfor tale om kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling er ikke kun kurser, faglig opdatering og almen uddannelse. Kompetenceudvikling foregår også på arbejdspladsen i arbejdsituationen. Kompetenceudvikling kan være mange ting, bl.a. sidemandsoplæring, jobbytte, sparring med kolleger og kurser, såvel interne som eksterne.

Målsætning

Kompetenceudviklingspolitikken skal være med til at sikre, at kommunen og den enkelte medarbejder har den nødvendige kompetence i forhold til de mål og opgaver, vi står foran.

Målet er at indfri de krav og forventninger, der stilles til medarbejdernes engagement og udførelse af opgaver på et højt kvalificeret niveau.

Samtidig er det et mål at udvikle medarbejdernes faglige og personlige kvalifikationer.

Udviklingsplan

For den enkelte medarbejder skal der aftales en udviklingsplan. Formålet med udviklingsplanen er at målrette medarbejderens kompetenceudvikling og afstemme forventninger mellem medarbejder og leder.

En udviklingsplan er en beskrivelse af, hvilke kompetencer den enkelte medarbejder med fordel kan udvikle. Det vil sige, at udviklingsplanen skal indeholde udviklingsmål for den enkelte medarbejder og forslag til, hvordan og hvornår målene nås. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem leder og medarbejder.

./ Udviklingsplanen skal drøftes under den årlige udviklingssamtale, jf. vedhæftede skema.

Der kan eventuelt også laves udviklingsplaner for grupper af medarbejdere.

Hvem har ansvaret

Ledelse og medarbejdere har en gensidig forpligtelse til at udviklingsplanen gennemføres.

Ledelsen skal sikre at medarbejderne er bekendt med afdelingens/ institutionens udviklingsmål, at målene indfries og at rammerne og betingelserne for kompetenceudvikling er til stede.

Medarbejderen skal arbejde på at gennemføre udviklingsplanen. Der lægges vægt på at medarbejderen selv er opsøgende i forhold til udviklingsmuligheder.

Med-udvalgene og Hovedudvalget

Med afsæt i arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling drøfter de enkelte MED-udvalg bl.a. følgende:

- De overordnede mål for indsatsen
- Sammenhæng mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling
- Evaluering af arbejdet med kompetenceudvikling

På baggrund af årlige tilbagemeldinger fra MED-udvalgene drøfter Hovedudvalget kompetenceudviklingspolitikken en gang årligt.

Inspiration

Det følgende skal læses i bestræbelserne på at give yderligere inspiration til arbejdet med kompetenceudvikling i afdelingerne/institutionerne.

Kompetenceudvikling kan finde sted på mange måder, og den følgende oversigt over måder hvorpå kompetenceudvikling kan finde sted, er ikke udtømmende:

- Deltagelse i netværk/ erfagrupper
- Deltagelse i projekter/særlige opgaver
- Jobrotation
- Læring på jobbet/ sidemandsoplæring
- Opgaveændringer/tilpasninger
- Sparring
- Supervision
- Uddannelse/kurser
- Efter- og videreuddannelse
- Videndeling

Spørgsmål, som kan give inspiration:

- Hvilke kompetencer har vi, og hvilke får vi brug for?
- Hvilke mål for kompetenceudvikling sætter vi for de kommende år?
- Hvilke handleplaner har vi brug for?
- Hvilke ressourcer afsætter vi til området?

Her kan du finde yderligere inspiration

Du kan hente yderligere inspiration til arbejdet med kompetenceudvikling på følgende hjemmesider:

- www.kl.dk
- www.kompetenceweb.dk
- www.lederweb.dk
- www.vidar.dk
database over offentlige efter- og videreuddannelser for voksne.

Hovedudvalget den 19. februar 2007

Skema

Kompetenceudviklingsplan for:

Udviklingsmål (hvilke kompetencer (faglige/personlige/sociale) skal udvikles?)	
Handlingsplan (hvordan nås udviklingsmålene)	
Tidsplan (hvornår igangsættes og inden for hvilken periode skal målet nås?)	
Ansvarlig (hvem skal være ansvarlig for de enkelte punkter i handlingsplanen?)	
Evaluering (hvordan evalueres på om målene er blevet indfriet?)	

Den

Medarbejder _____

Leder _____