

Kompetenceudvikling

KILDE:

FORHANDLINGFAELLESSKABET.DK

Kompetenceudvikling er en fælles udfordring som fordrer en forventningsafstemning. Hvad handler kompetenceudvikling om for os hver især og sammen?

Kompetenceudvikling skal...

1. Gavne arbejdspladsen som helhed.
2. Udviklingen skal give mening for den enkelte medarbejder. Dvs. trivsel – samt mulighed for udvikling og at udfolde sig i ønsket retning.
3. Den bedste kompetenceudvikling samler interesserne og forener arbejdspladsens behov med medarbejdernes ønsker og ambitioner til et godt arbejdsliv. Dette kræver dialog og plads til forskellighed, for at kunne lykkes.

Kompetenceudvikling i praksis

1. Efteruddannelse
2. Læring på jobbet
3. Udforske og ændre praksis for at blive bedre selv til det som fungerer godt

Sammenspil mellem viden, handling og holdninger

Kompetenceudvikling skabes gennem:

1. Strukturerede planlagte aktiviteter som f.eks. en temadag😊.
2. Det daglige samarbejde mellem faggrupper.
3. Arbejdsklima præget af åbenhed og hjælpsomhed.
4. På initiativ af overordnet niveau i kommunen. – Men det er vigtigst af alt og ultimativt en fælles opgave.

Værktøjsliste kunne se sådan ud...

Temadage på arbejdspladsen med ekstern eller intern underviser

Jobbytte/jobrotation

Sidemadsoplæring og følplanordninger

Efter- og videreuddannelse

Udviklingssamtaler – individuelt og for grupper

Deling af viden via samtaler og databaser

Supervision og sparring

Værktøjsliste fortsat... Ikke udtømmende

Erfaringsudveksling, f.eks. på tværs af faggrupper, på daglige møder, personaleweekender m.m

Muligheden generelt for at prøve noget nyt i arbejdet – f.eks. Uddannelsesstillinger med rotation.

Projektorienteret arbejde

Tværfagligt arbejde

Teamsamarbejde

Netværksgrupper

Besøg på andre arbejdspladser

Forudsætninger for succesfuld Kompetenceudvikling

1. Lederne er nøglepersoner – vigtigt at klæde lederne på til at stå i spidsen for kompetenceudvikling.
2. Anerkendende kultur - tilbagemelding og fokus på ting som virker giver et bedre udviklingsklima en fejlfinderkultur.
3. Forandringer skubber til kompetenceudvikling. Krav til effektivisering, besparelser mm. kan fremme kompetenceudvikling hvis det håndteres på den rigtige måde.
4. Balancegang – vigtigt at tage hånd om medarbejdernes bekymring og usikkerhed men samtidig sørge for at nødvendige aktiviteter gennemføres.

Kompetenceudviklingsaftalen:

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling på arbejdspladsen og i kommunen

Hovedudvalget er forpligtet til at have en årlig drøftelse om kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet – dermed fordres det at MED-udvalgene forholder sig til og følger op på kompetenceudviklingen på kommunens arbejdspladser.

Videre er det underforstået at kompetenceudviklingen er en del af løn- og personalepolitikken i kommunen.

Afstanden mellem ”kommunen” og arbejdspladserne kan føles stor. Det er svært at skabe sammenhæng mellem hovedudvalgets arbejde og det konkrete kompetenceudviklingsarbejde på arbejdspladserne. Der er derfor vigtigt at udviklingssamtaler foregår systematisk på arbejdspladserne.

Kompetenceudviklingsaktiviteter på broen

<https://broen.randers.dk/personale/kompetenceudvikling/medarbejderudvikling/mus-samtale/kompetenceudviklingsaktiviteter/>

HANDLEPLAN FOR REKRUTTERING OG KOMPETENCEUDVIKLING I RANDERS KOMMUNE

<https://broen.randers.dk/media/54115/handleplan-ledere.pdf>