

Fælles personalepolitik om
KOMPETENCEUDVIKLING



AALBORG
KOMMUNE





Alsidig og vedvarende kompetenceudvikling er **vigtig for alle** og kræver opmærksomhed hele tiden

- fordi arbejdsopgaverne i kommunen kræver dygtige medarbejdere og ledere
- fordi de ansatte på arbejdspladsen skal være med i første række, når det gælder god og konkurrence-dygtig service
- fordi kravene fra alle sider til opgaveløsningen hele tiden ændres
- fordi det giver tryghed, trivsel og arbejdsglæde at være dygtig til sit arbejde.

Indhold

Aalborg Kommune vil være en lærende og udviklende arbejdsplads.....	5
Du er et helt menneske – også på din arbejdsplads.....	6
Kompetenceudvikling er en forpligtelse for alle.....	6
Aalborg Kommunes arbejdspladser forpligter sig til.....	7
Kompetenceudvikling er andet end kurser	9
Hvem gør hvad	9
Udviklingssamtaler	10
Udviklingsplaner.....	10

Aalborg Kommune vil være en **lærende og udviklende arbejdsplads**

Der skal være muligheder og rammer for efteruddannelse og kompetenceudvikling. Og alle skal leve op til ansvaret om vedvarende udvikling af egen faglig viden og udbygning af egne erfaringer og kompetencer.

HR-funktionerne centralt og i forvaltningerne er vigtige samarbejdspartnere i denne proces, hvor udgangspunktet er værdierne om "udvikling og forandring" i den fælles personalepolitik.

HFU evaluerer politikken om kompetenceudvikling i 2008.

En lærende og udviklende arbejdsplads er forudsætningen for

- at kunne yde service af god kvalitet
- at skabe en fleksibel organisation
- at være en attraktiv arbejdsplads
- at ansatte er motiverede og kompetente.

Du er et helt menneske - også på din arbejdsplads

Kompetenceudvikling i Aalborg Kommune er mange ting

Som mennesker og som ansatte ved Aalborg Kommune besidder vi en række faglige kvalifikationer, personlige egenskaber mv. Vi har ikke mindst evne og kompetence til at arbejde sammen med andre.

Denne kombination af ret forskellige former for kompetencer kommer i spil i dagligdagen, når de ansatte arbejder sammen som kolleger, eller når de arbejder sammen med brugerne. Hver gang den ansatte handler, udvikler han/hun sine kompetencer.

Kompetenceudvikling i Aalborg Kommune handler om bevidst at forøge, supplere, forandre og udvikle de ansattes kompetencer.

Kompetenceudvikling er en forpligtelse for alle

Arbejdspladsen og de ansatte har en fælles interesse i at skabe kompetenceudvikling

Den fælles interesse handler om

- at udvikle opgaver og forbedre kvalitet,
- at gøre arbejdspladsen mere attraktiv,
- at øge den ansattes udviklingsmuligheder i nuværende job og mulighederne på arbejdsmarkedet og
- at skabe større tryghed i ansættelsen.



Aalborg Kommunes arbejdspladser forpligter sig til

at alle ansatte tilbydes faglig og personlig videreuddannelse og kompetenceudviklingsaktiviteter efter behov og i forhold til kravene i det konkrete job og arbejdsopgaverne

Herunder

- at alle nyansatte får introduktion og oplæring på arbejdsstedet
- at alle ledere tilbydes en lederuddannelse
- at ansatte med kort skolegang eller kortvarig erhvervsuddannelse tilbydes almen uddannelse eller kurser
- at ansatte med høj anciennitet eller høj alder tilbydes udviklingsaktiviteter med henblik på at sikre fortsat kompetence
- at yngre ansatte tilbydes udviklingsaktiviteter med henblik på at tiltrække og fastholde dem
- at ansatte med videregående uddannelse tilbydes udviklingsaktiviteter
- at alle tillidsrepræsentanter sikres udviklingsmuligheder, når de ophører med deres hverv jfr. lokalaf tale herom
- at kommunen uddanner elever og tilbyder praktikpladser.





Kompetenceudvikling er andet end kurser

Kurser og uddannelse er én af måderne at udvikle kompetencer

Aalborg Kommune skaber kompetenceudvikling gennem læring-på-jobbet-aktiviteter i bred forstand.

Læring på jobbet sker ved:

- nye og anderledes opgaver
- specialopgaver,
- variation i arbejdsopgaver
- "at blive kastet ud på dybt vand"
- videndeling og sparring
- kollegial supervision
- sidemandsoplæring
- deltagelse i tværgående projekter
- jobrotation og opgaver, der byttes med kollegaen
- diverse samtaler og forhandlinger – f.eks. snak med kolleger/leder, MUS og lønforhandling)
- oplæring og introduktion af nye ansatte
- undervisningsopgaver
- studiekredse og erfa-grupper
- aktiviteter, der udvikler de personlige kompetencer hos den ansatte, og hermed udruster den ansatte til bedre at følge udviklingen i jobbet og skabe ny udvikling.

Hvem gør hvad

Samarbejdsudvalgene fastlægger overordnede rammer

Med udgangspunkt i arbejdspladsens og institutionens mål drøfter samarbejdsudvalgene

- de overordnede mål for kompetenceudvikling på arbejdspladsen,
- sammenhængen mellem arbejdspladsens mål og strategi og kompetenceudvikling,
- hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres.

Aalborg Kommune, de enkelte forvaltninger og arbejdspladser udpeger særlige indsatsområder for de kommende års kompetenceudvikling i samarbejde med HR- funktionerne.

Et særligt indsatsområde vil være relevant, hvis det vurderes, at dette område i særlig grad kan medvirke til at fremme arbejdspladsens mål og strategi eller bidrage til at dække de ansattes behov for kompetenceudvikling.

Udviklingssamtaler

Den gode proces

Arbejdet med kompetenceudvikling foregår både løbende i dialog i dagligdagen og ved mere langsigtet planlægning.

For nogle ansatte drejer kompetenceudvikling sig om en kompetencegivende efteruddannelse eller kurser. For andre ansatte handler det om at styrke den personlige udvikling eller om at sikre en mere systematisk læring-på-jobbet. Der er ingen fastsatte krav om den enkeltes udvikling, og der er ingen facitliste.

I Aalborg Kommune gennemføres udviklingssamtaler for alle medarbejdere og ledere mindst hvert andet år.

I 2007, det første år efter strukturreformen tilstræbes det, at der overalt gennemføres udviklingssamtaler.

I udviklingssamtalerne drøfter ledere og medarbejdere målene for kompetenceudvikling for den enkelte eller for en gruppe.

Udviklingsplaner

Det gode resultat

Resultatet af udviklingssamtalen kan omsættes i en egentlig udviklingsplan eller tilsvarende.

En udviklingsplan beskriver, hvilke kompetencer den ansatte eller gruppen især skal arbejde med i forhold til arbejdspladsens mål, hvad den ansatte eller gruppen gerne vil lære, og hvordan den ansatte eller gruppen vil lære det.

Centralt eller i den enkelte forvaltning er udarbejdet mere konkrete vejledninger eller værktøjer, som kan bruges.



