

Retningslinjer for kompetenceudvikling



Retningslinjer for kompetenceudvikling skal sikre, at Vejen Kommune udvikler den enkelte ansattes og organisationens kompetencer, så der til stadighed sikres en god, effektiv og sammenhængende opgaveløsning af høj kvalitet til gavn for borgerne.

Det kræver, at vi går aktivt og målrettet ind i arbejdet med kompetenceudvikling. Det er vigtigt, at alle ansatte har mulighed for at vedligeholde og udvikle deres faglige og personlige kompetencer under hensyn til arbejdspladsens behov.

Det skaber trivsel, anerkendelse og arbejdsglæde at være dygtig til sit arbejde, og derfor skal der fortsat være fokus på udvikling af både medarbejderens og lederens kompetencer. Dette er også med til at gøre Vejen Kommune til en attraktiv arbejdsplads.

Arbejdet med kompetenceudvikling tager afsæt i Vejen Kommunes værdier og i direktionens strategiplan, og arbejdet foregår både centralt og lokalt i organisationen.

Kompetenceudvikling – en fælles kultur

Vi arbejder aktivt med at skabe en kultur, der fremmer kompetenceudvikling. Vi vil skabe et miljø, der fremmer læring og udvikling, og som sætter medarbejderens og lederens udvikling i relation til den daglige opgaveløsning. Med udgangspunkt i kommunes værdier arbejder vi på, at der skal være sammenhæng mellem kompetenceudvikling og opgaveløsning, ligesom ny viden og indsigt skal benyttes i arbejdet med de daglige opgaver.

Kompetenceudvikling handler om at tilegne sig ny viden og anvende den i det daglige arbejde. Der er ikke en fast model for, hvordan der skal arbejdes med kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling omfatter alle aktiviteter, der bidrager til, at medarbejdere og ledere udvikler viden, kompetencer og færdigheder og dermed bliver styrket i varetagelsen af arbejdsopgaverne. Det kan f.eks. være sidemandoplæring, mentorordning, efteruddannelse mv.

Kompetenceudvikling i Vejen Kommune omfatter udvikling af både de faglige og personlige kompetencer i forhold til nuværende og kommende opgaver. De faglige kompetencer er væsentlige for opgavevaretagelsen og af de personlige kompetencer vægtes samarbejds- og kommunikative kompetencer.

Det er vigtigt, at både ledere og medarbejdere har fokus på den vidensdeling og læring der foregår igennem varetagelsen af det daglige arbejde på egen arbejdsplads, samt på tværs i organisationen. Hermed gøres individuel viden til kollektiv viden og understøtter fælles faglighed.

I forhold til efter- og videreuddannelse lægges der vægt på, at leder og medarbejder i fællesskab – inden uddannelsens begyndelse - definerer formålet med uddannelsen og hvad henholdsvis den ansatte og arbejdspladsen skal have ud af uddannelsen. Ligeledes skal der efterfølgende være opmærksomhed på, at få den teoretiske viden fra uddannelsen udmøntet i praksis.

Kompetenceudvikling – et fælles ansvar

Det er et fælles ansvar at der kontinuerligt er fokus på at sikre kompetenceudvikling til gavn for både den enkelte og arbejdspladsen.

Det er lederens ansvar at sikre, at kompetenceudvikling prioriteres og integreres i dagligdagen og planlægningen. Den enkelte leder har ligeledes ansvar for at sikre rammerne for kompetenceudvikling. De

årlige obligatoriske medarbejderudviklingssamtaler er et centralt redskab til at afdække individuelle behov for og ønsker til kompetenceudvikling, og aftale hvordan udviklingen af kompetencerne skal gennemføres, til gavn for både den enkelte og arbejdspladsen.



Godkendt i Hovedudvalget 23. juni 2021

Godkendt i Økonomiudvalget 10. august 2021