



Retningslinje for kompetenceudvikling

Indledning

Ishøj Kommune har fokus på en løbende udvikling af medarbejderes og lederes kompetencer og kvalifikationer, da dette er en forudsætning for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og fortsat udvikling af arbejdspladsen.

Formål

Det overordnede mål for kommunens kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere er, at medarbejderstaben skal have en sammensætning og en baggrund, der gør det muligt at indfri både borgernes og samarbejdspartneres berettigede forventninger til:

- Udførelse af såvel myndigheds- som serviceopgaver på et højt fagligt niveau.
- Betjening af borgerne med serviceindstilling og personligt engagement.
- Medvirken til den fortsatte udvikling af en organisation, der lever op til de målsætninger og de krav, der stilles til en moderne kommune.

Det giver samtidig medarbejderne mulighed for at tilrettelægge et arbejdsliv, der opfylder personlige behov og ambitioner gennem løbende udvikling af faglige og personlige kvalifikationer.

Beskrivelse

Ved kompetenceudvikling forstås udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger hos ledere og medarbejderne og er en forøgelse, supplerende eller forankring af medarbejdernes eksisterende kompetencer. Kompetenceudvikling er mere end kurser, faglig opdatering og almen uddannelse, men foregår også på arbejdspladsen i arbejdssituationen. Medarbejdere udvikler sig, hver gang de prøver noget nyt, og når en medarbejders muligheder for at handle udvides, kan man derfor tale om kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling kan således også omfatte:

- Sidemandsoplæring
- Undervisningsopgaver
- Systematisk erfaringsopsamling
- Læring i hverdagen
- Deltagelse i særlige opgaver
- Deltagelse i projekter – selvstudier
- Erfa-gruppe-deltagelse
- Jobrotation
- Mentorordning

Håndtering

I budgettet afsættes hvert år et beløb til medarbejdernes kompetenceudvikling. Disse midler findes 2 steder:

- **Lokale midler:** Hvert center og driftssted råder over egne midler.

- **Centrale midler:** Center for Ledelse og Strategi råder over en central pulje (benyttes primært til kommunom- og ledelsesuddannelser - DIL). Der kan ansøges om dækning af uddannelse via de centrale midler. Dette sker hvert år i marts måned. Der vil være opslag og procedure for dette på Uglen.

Den løbende opfølgning på behovet for og sikring af, kompetenceudvikling forankres i Medarbejder Udviklings Samtaler (MUS) og/eller gruppeudviklingssamtaler (GRUS) som afholdes 1 gang årligt. Denne samtale skal ende ud i en konkret skriftlig kompetenceplan/udviklingsplan. Det er den enkelte leder, der er ansvarlig for dette.

Centercheferne og driftsstedslederne er hver inden for deres område, ansvarlige for, **at** kompetenceudviklingen **foregår**. Center for Ledelse og Strategi kan konsulteres.

Ansaret for **udnyttelse** af relevante tilbud om kompetenceudvikling ligger både hos centerchef/driftsstedsleder og den enkelte medarbejder.

Uddannelse registreres i personalesagen.

Medregning af arbejdstid ved uddannelse, kurser og konferencer

Der gives frihed med løn svarende til en normal arbejdsdag, ved deltagelse i uddannelse, kurser og konferencer (af mindst 6 timers varighed). Der gives ikke kompensation for deltagelse udenfor almindelig arbejdstid.

Deltidsansatte

Deltidsansatte der ikke arbejder op til 7,4 timer den pågældende kursusdag, kompenseres for op til 7,4 time pr. dag.

Et eksempel;

- En deltidsansat, hvis normale arbejdstid er fra kl. 8:00 til 12:00, skal på kursus i tidsrummet kl. 8:00 til 16:00. Medarbejderen, kompenseres denne dag med 3,4 timer (svarende til normal arbejdstid for en fuldtidsansat)
Regnestykket i dette eksempel ser således ud: 7,4 (fuldtid) – 4 (planlagt deltid) = 3,4 (kompensation).

Ved kurser af mindre end 6 timers varighed, medregnes udelukkende den tid kurset varer.

Der ydes tjenestefrihed i forbindelse med eksaminer, med de for det enkelte overenskomstområdes gældende regler. Herudover ydes 1 dag i forbindelse med større skriftlige opgaver.

Transportudgifter til billigste offentlige transportmiddel fra tjenestested til uddannelsessted, kursussted eller konference og retur, betales af kommunen. Transporttid kompenseres ikke.

Hvis der i gældende overenskomst, er regler vedr. kurser og eksaminer, som afviger fra disse regler, er det overenskomstens regler som gælder.

Lokal forankring

De lokale MED-udvalg skal årligt drøfte behovet for kompetenceudvikling lokalt.

Værktøjer

Se Rammeaftale om kompetenceudvikling.
Se Retningslinje for løn.