

Kompetenceudviklingspolitik

Billund Kommune tror på, at kompetente og udviklingsorienterede medarbejdere er bedst til at sikre borgerne en god service.

Derfor prioriterer Billund Kommune udvikling af den enkelte medarbejder og af arbejdspladsen højt, hvilket bidrager til at gøre kommunen til en attraktiv arbejdsplads.

Både ledere og medarbejdere er forpligtede til såvel individuel som fælles kompetenceudvikling.

Der er samtidig en forventning om, at ledere og medarbejdere nyttiggør deres kompetencer i det daglige arbejde, ligesom de videreformidler og modtager deres viden positivt.

Alle ledere og medarbejdere har til enhver tid en individuel kompetenceudviklingsplan.

FORUDSÆTNINGER

Kompetenceudviklingspolitikken er baseret på personalepolitikens værdier:

DIALOG

- Udvikling prioriteres gennem dialog, hvor fælles og individuelle kompetencer afklares.
- Ved den årlige samtale udarbejdes en gensidig aftale, der afklarer nuværende kompetencer. Aftalen indeholder aftaler om hvilke kompetencer, der skal udvikles samt hvordan og hvornår.
- Fælles kompetenceudvikling prioriteres gennem dialog i den enkelte institution og skal fremgå af institutionens udviklingsplan.
- Prioriteringen af de afsatte ressourcer foregår i åbenhed.

UDVIKLING

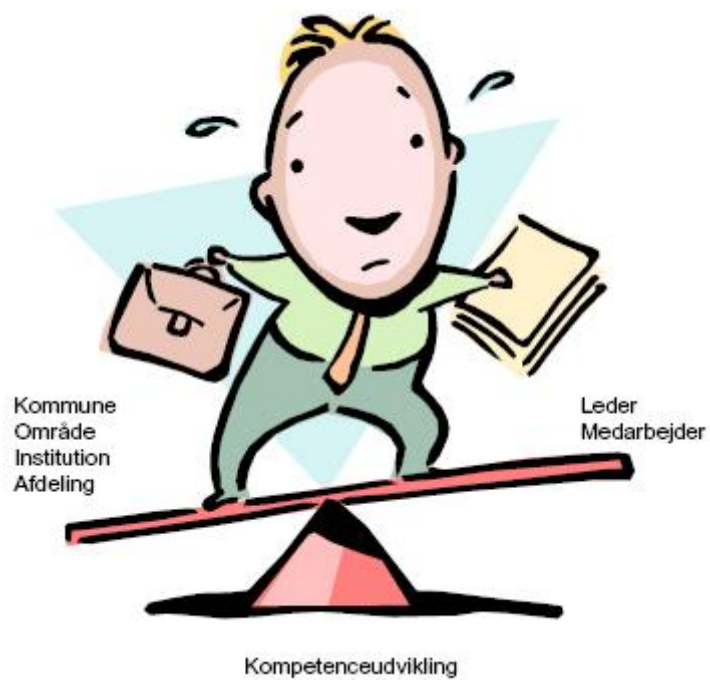
- Kompetenceudvikling skal både understøtte realiseringen af kommunens vision og de enkelte medarbejders individuelle udviklingsbehov.
- Kompetenceudvikling skal opleves som en naturlig del af dagligdagen, idet vi ønsker at være en lærende organisation, hvor alle har ansvar for at udfordre og lære af hinanden.
- Vi prioriterer kompetenceudvikling i det interne læringsmiljø højt, hvor kompetenceudviklingen sker på arbejdspladsen i form af intern og ekstern uddannelse og kurser.

RESPEKT

- Ledere og medarbejdere respekterer arbejdspladsens behov for udvikling – både fælles og individuelt, og at de fælles ressourcer hertil udnyttes bedst muligt i forhold til den opgaveløsning, vi står overfor.
- Der afsættes økonomi, der gør det muligt at sætte handling bag ordene.
- Det tager tid at kompetenceudvikle.

Model for kompetenceudvikling

Individuel- og fællesudvikling er hinandens forudsætninger for at udvikling sker og skal hver især bidrage til kompetenceudvikling.



Fælles udvikling

Fælles udvikling er udvikling af de kompetencer der er nødvendige, for at vi som organisation kan leve op til de forventninger og krav, der kommer udefra og kommunens politisk vedtagne mål og rammer.

Individuel udvikling

Individuel udvikling er udvikling af de personlige og faglige kompetencer der er nødvendig, for at den enkelte leder og medarbejder kan opfylde de forventninger og krav, der stilles på arbejdspladsen.

Godkendt i MED-Hovedudvalget 19. maj 2008.