



2.1 kompetenceudvikling

Lokale instrukser for Sødibakke

Dokumenttype: Lokal instruks	Titel: Instruks for: <ul style="list-style-type: none">○ Løbende afdækning af hvilke kompetencer der skal være tilstede for at boformen kan løse sine opgaver○ Hvordan ledelse og medarbejdere i samarbejde arbejder med at bevare og udvikle medarbejdernes kompetencer	Godkendt af: ledelsen
Anvendelsesområde: Sødibakke: <ul style="list-style-type: none">○ Boafdelinger○ Dagtilbud○ Serviceafdelinger	Standard: 2.1 Kompetenceudvikling. Standardbetegnelse: Der arbejdes kontinuerligt og systematisk med at bevare og udvikle medarbejdernes kompetencer	Gældende fra: 14.05.2010
Målgruppe: Ledere og medarbejderen på Sødibakke	Udarbejdet af: Ledelsen på Sødibakke, Sødibakkes MED-udvalg og pædagogisk konsulent	Revision senest: I forbindelse med den eksterne evaluering vil der blive taget stilling til revision af dokumentet.
Nøgleord / Søgeord:		Revisionsansvarlig: Ledergruppen på Sødibakke, MED-udvalget og pædagogisk konsulent

Formål

Ledelsen på Sødibakke skal i samarbejde med MED-udvalget sætte fokus på den strategiske kompetenceudvikling og herigennem sikre, at der arbejdes kontinuerligt og systematisk med at bevare og udvikle medarbejdernes kompetencer, således at de modsvarer opgaverne.

I instrukserne fokuseres på 2 væsentlige forhold, der kan være medvirkende hertil:

- Den individuelle MUS mellem leder og medarbejder
- Ledelsesgruppens og MED-udvalgets planlægning af kompetenceudvikling; dels på baggrund af MUS og dels på baggrund af en vurdering af det fremtidige behov for kompetenceudvikling.

Anvendelsesområde

Instruksen gælder alle med ledelsesfunktion samt Sødibakkes MED-udvalg. Sødibakke har valgt også at inddrage dagtilbuddets og serviceafdelingernes ledelse ud fra en betragtning om, at alle funktioner på Sødibakke er væsentlige for Sødibakkes overordnede faglige udvikling og ligeledes for den enkelte medarbejder og beboers udviklingsmuligheder.

Ansvarlig

De enkelte ledere er ansvarlige for, at afholdelse af MUS sker med alle medarbejdere på den enkelte afdeling samt for at det sker i forhold til de givne aftaler og herunder for, at der foreligger skriftlige udviklingsaftaler for medarbejderne.

Ledere og medarbejdere er ansvarlige for, at der en gang årligt sker drøftelse i forhold til status på kompetenceudviklingen samt drøftelse og beslutning i forhold til det næste års indsatsområder. Dette sker på baggrund af en overordnet konklusion på MUS.

Fremgangsmåden

MUS:

- Lederen sikrer at MedarbejderUdviklingsSamtalen finder sted med den enkelte medarbejder en gang årligt, samt at medarbejderen får mulighed for at forberede sig til samtalen via MUS-skema, som findes på Sødisbakkes intranet.
 - Medarbejderen er herefter ansvarlig for sin egen forberedelse til MUS.
 - Lederen er desuden ansvarlig for, at samtalen ender ud i en konkret, skriftlig aftale vedrørende udviklingsmålet.
 - Når leder og medarbejder aftaler medarbejderens deltagelse i kurser og uddannelse, skal det samtidig aftales hvordan medarbejderens nye viden deles med relevante kollegaer.
 - Lederen er ansvarlig for at beskrive afdelingens overordnede status og behov i forhold til fremtidig kompetenceudvikling.
- Forstander er ansvarlig for, at der finder lederudviklingssamtale sted med afdelingslederne en gang årligt. Til samtalen benyttes Region Nordjyllands koncept "Udviklingssamtale for ledere", der findes på PINFO under "for ledere"
 - Afdelingslederen er herefter ansvarlig for sin egen forberedelse til MUS.
 - Forstander er desuden ansvarlig for, at samtalen ender ud i en konkret, skriftlig aftale vedrørende udviklingsmålet.
 - Forstander og afdelingsledere er ansvarlige for at beskrive status og behov for fremtidig kompetenceudvikling i den samlede afdelingsledergruppe.

Strategisk planlægning af kompetenceudvikling:

- På det årlige lederseminar i maj måned udarbejder og beslutter den samlede ledergruppe det fælles grundlag for næste års kompetenceudvikling og Sødisbakkes overordnede mål for udvikling. Dette sker på baggrund af de enkelte afdelingers udviklingsbehov samt med udgangspunkt i de behov, der kan ses som følge af eventuelle ændringer i beboermålgrupperne
- På baggrund af mødet udarbejdes en skriftlig strategiplan, der:
 - Synliggør, hvordan fremtidens opgaver ser ud til at tegne sig (velvidende at de kan ændre sig).
 - Synliggør forventningerne til medarbejderne.
 - Beskriver, om kompetencerne er til stede, eller om der er behov for udvikling.
 - Beskriver, hvordan de nødvendige udviklingsmuligheder stilles til rådighed.
- Planen forelægges MED-udvalget til drøftelse på udvalgets førstkomende møde efter lederseminaret.
- På samme møde evaluerer MED-udvalget det anvendte MUS konceptet og foretager en eventuel revidering med henblik på at opstille rammerne omkring MUS
- Lederen på de enkelte afdelinger er ansvarlig for planlægning af afdelingens specifikke behov for kompetenceudvikling. Dette sker i forbindelse med lederseminaret i maj måned.

Dokumentation

MUS dokumenteres på følgende måde:

- Afdelingens overordnede plan for næste års kompetenceudvikling - udarbejdet på baggrund af de individuelle samtaler findes på afdelingens eget drev.
- Afdelingsledernes overordnede plan for kompetenceudvikling findes på Intranettet på ledermøderferat og beslutningsreferat fra lederseminaret.

Planlægningen af kompetenceudviklingen dokumenteres på følgende måde:

- Beslutningsreferatet fra lederseminaret findes på intranettet.
- Den overordnede plan for kursus og kompetenceudvikling findes på intranettet.
- MED-udvalgets drøftelse findes i mødereferat på intranettet.
- MED-udvalgets evaluering af MUS-konceptet samt eventuelle revideringer findes på intranettet.

Definition af begreber

MUS:

MedarbejderUdviklingsSamtale, der finder sted en gang årligt mellem medarbejderen og nærmeste leder. Samtalen har til formål at skabe overblik over den kompetenceudvikling, medarbejderen har behov for, for at kunne løse sine opgaver nu og fremover. Aftalen ender ud i en skriftlig aftale mellem medarbejder og leder.

LederUdviklingsSamtale, der finder sted en gang årligt mellem forstander og leder. Samtalen har til formål at følge op på enhedens mål og strategi og på evt. ledelsevalueringer og tilfredshedsundersøgelser. Mål for den enkelte leders udvikling og kompetenceudvikling skal matches med de opstillede strategier og mål for enheden. Samtalen ender ud i en skriftlig aftale mellem leder og forstander.

Kompetenceudvikling:

Er en proces, der sigter mod at udnytte den enkeltes kompetencer til at skabe bedre resultater, bedre opgaveløsning eller bedre ydelse for organisationen. Kompetenceudvikling kan foregå via uddannelse og kurser eller gennem udvikling af organiseringen og tilrettelæggelse af arbejdet i hverdagen.

Strategisk kompetenceudvikling:

Angiver hvilken vej Sødisebakke ønsker at gå i forhold til udvikling af kompetencer. Planen for den strategiske kompetenceudvikling er forankret både i nuværende som forventede fremtidige opgaver. Der skal være sammenhæng mellem de opgaver der løses og forudsætningerne for at løse dem. Dette kræver fokus på udviklingen af både faglige, personlige og organisatoriske kompetencer.

Systematisk kompetenceudvikling:

Systematikken i kompetenceudviklingen sikres gennem medarbejder og leders årlige stillingtagen til, hvilke kompetencer der kræves for at kunne løse nuværende og fremtidige opgaver.

Referencer

Region Nordjyllands retningslinier for MUS på PINFO

Region Nordjyllands Retningslinier for kompetenceudvikling på PINFO

MUS-skema på Sødisebakkes intranet

Region Nordjyllands koncept "Udviklingssamtale for ledere", der findes på PINFO under "for ledere"

"Gentle teaching, nænsom læring – en introduktion" af John MCGee og Marge Brown (oversættelse: GT styregruppen på Sødisebakke)

Sødisebakkes værdigrundlag på Sødisebakkes intranet

Standard: 2.1. Kompetenceudvikling på Sødisebakkes intranet