

# Kompetenceudviklingsstrategi for 2012 – 2013

## Jobcenter Varde

### Forord

Jobcenter Varde har i løbet af de seneste år været igennem flere større organisatoriske forandringsprocesser; en kommunal fusion, en stor reform på det arbejdsmarkedspolitiske område, en sammenlægning af den statslige og den kommunale indsats, og sidst men ikke mindst en ændret aktiveringsstrategi.

Der er derfor organisatorisk blevet arbejdet med både ny organisering og et nyt fælles værdisæt. Samtidig har det været et stort ønske fra både medarbejdere og ledelse at få sat mere struktur og fokus på kompetenceudviklingen i Jobcentret.

MED-udvalget nedsatte i slutningen af 2009 et Kompetenceudvalg til at udarbejde mål, definitioner og strategier for kompetenceudviklingen og disse sider er produktet af udvalgets arbejde.

### Indledning

Kompetenceudviklingsstrategien er udviklet med baggrund i Jobcenter Vardes rammer og vilkår, ledelsesgrundlaget samt vore værdier.

**Faglighed og udvikling:** Fagligheden er fundamentet for jobcentrets arbejde. Vi deler viden, arbejder i teams og udvikler vore kompetencer løbende. Stadige forandringer gør, at vi udvikler os fagligt og personligt og finder nye veje i takt med arbejdsmarkedets behov.

Udvalget definerer kompetenceudvikling som følgende:

**Måltrettet læring gennem aktiviteter, der nyttiggør og udfordrer medarbejdernes erfaringer.**

Jobcenter Vardes strategi skal være strategisk, systematisk og funktionsrelateret og udmøntes på en ordentlig måde.

Strategien skal være både **bred** og **dyb**: Den skal rumme det brede perspektiv med faglig og tværgående udvikling for alle og anerkende den enkeltes behov og ønske om talentudvikling. Den skal kunne spotte og skabe grobund for nye potentielle ledere.

Strategien skal medvirke til at skabe sammenhæng mellem Jobcentrets opgaver

**Jobcenter Vardes kompetenceudviklingsstrategi er opdelt i to dele:**

**Del 1:** den principielle del, der beskriver formål med strategien, målsætningen, opgave- og ansvarsfordeling, afklaring via MUS og GRUS, metoder til kompetenceudvikling, økonomi

og evaluering.  
Evalueres hvert andet år.

**Del 2:** Jobcentrets kompetenceudviklingsplan, indeholder den aktive del af strategien med de udvalgte indsatsområder for det kommende år.  
Ændres hvert år ud fra MUS, GRUS og Beskæftigelsesplan.

## **Midler / økonomi**

Budget for kompetenceudvikling skal udgøre 1 % af lønsummen, svarende til ca. 2 uger pr. person, 5 årsværk eller 5 % af medarbejdertiden.

Der kan søges til konkrete uddannelser fra en central pulje i Varde Kommune. Disse bevillinger ligger ud over 1 %.

Lederuddannelse og specifikke kompetenceforløb ligger uden for ovennævnte 1 %

Konkrete individuelle kursus- og uddannelsestiltag med baggrund i en kursusansøgning skal godkendes af jobcenterchef og souschef efter indstilling fra teamleder.

Erfa- og netværksmøder: Deltagelse heri aftales med nærmeste leder

## **Formål**

Formålet med strategien er:

- At udvikle på kompetenceområdet til gavn for Jobcenter Vardes ansatte.
- At hæve det faglige niveau ved efteruddannelse og anden faglig aktivitet, på tværs, team- og individniveau.
- At sikre overensstemmelse med Jobcentrets vision, mål og behov.

## **Målsætning**

Vi vil:

- Sikre, at alle kan håndtere de teknologiske løsninger som er platformen i det daglige arbejde.
- Sikre, at alle kan varetage nye serviceydelser i forhold til nye lovstofopdateringer.
- Styrke vore kompetencer, så de faglige kompetencer står mål med indsatsen
- Ved kompetenceudviklingsstrategien sigtes mod at de enkelte medarbejderkvalifikationer matcher den fremtidige opgaveløsning, herunder a) omstillingsevne, b) effektivitet, c) fleksibilitet, d) samarbejdsevne.

## Opgave- og ansvarsfordeling

Ledelsen har udstukket de overordnede rammer for kompetenceudviklingen i Jobcentret, herunder økonomi. Jobcentrets MED-udvalg har nedsat et kompetenceudvalg; bestående af to medarbejderrepræsentanter, to ledelsesrepræsentanter samt HR-kordinator. Dette udvalg udarbejder kompetenceudviklingsplanen for jobcentrets ansatte for en to-årig periode.

Kompetenceudviklingsplanen er baseret på MUS, GRUS og Beskæftigelsesplan, samt nødvendige driftsmæssige tilpasninger.

Ledelsen er ansvarlig for at sikre et godt læringsmiljø.

Den ansatte er ansvarlig for at forholde sig til og tage ansvar for egen kompetenceudvikling.

## Metoder til kompetenceudvikling

Jobcenter Varde anvender en bred vifte af metoder til kompetenceudvikling. Ud over det traditionelle videre- og efteruddannelsesforløb, så er metoderne

- Sidemandsoplæring
- Brush-up kurser
- Teamsparring
- Coaching
- Erfagrunder på tværs af virksomheder og kommunegrænser
- Projektdeltagelse på tværs

## Evaluerings

Både strategi og indsats (kompetenceudviklingsplanen) skal evalueres løbende. Formålet med dette er at sikre, at vore bestræbelser understøtter strategiens målsætning.

Evalueringsen skal vise, om vi lever op til vore mål, værdier og plan. Både på det enkelte indsatsområde og overordnet.

## Indsatsområder for 2012 - 2013

Den årlige kompetenceudviklingsplan skal derfor:

- Identificere udviklingsbehov, udviklingsområder både individuelt, på team- og tværgående niveau
- Prioritere og beskrive indsatsområder på ovennævnte tre niveauer
- Sikre den nødvendige økonomi
- Iværksætte konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter
- Sikre den nødvendige evaluering

