



Aftale om Kompetenceudvikling.

Indledning.

Frederikssund Kommunes aftale om kompetenceudvikling omfatter alle medarbejdergrupper i kommunen.

Målsætning.

Et overordnet mål for Frederikssund Kommunes aftale om kompetenceudvikling er at sikre, at medarbejderne vedligeholder og udvikler deres personlige og faglige kompetencer, således at de til enhver tid kan matche de krav der stilles til jobbet nu og i fremtiden.

For at organisationen skal kunne tiltrække fremtidens arbejdskraft, er det ligeledes nødvendigt, at Kommunen kan tilbyde udvikling af individuelle kompetencer både i form af personlighedsudviklende kurser-/uddannelse samt faglig efteruddannelse.

Der lægges vægt på, at uddannelses- og udviklingsaktiviteterne understøtter kommunens forventning om, at medarbejderne medvirker til kvalitetsudvikling i opgaveløsningen gennem:

- et højt fagligt niveau
- fleksibilitet
- initiativ
- selvstændighed
- nytænkning.

Retningslinier på området.

Frederikssund Kommune vil tilbyde medarbejderne muligheder for videreudvikling, både gennem arbejdsopgaver og uddannelse.

Kommunen er positiv over for efteruddannelse, selv om den ikke har direkte relation til den ansattes nuværende arbejde, hvis der er tale om et nyt interesseområde, som den pågældende og kommunen har ønske om. Formålet er hermed at fremme mulighederne for jobskifte indenfor organisationen.

Indenfor hver forvaltning, afdeling, institution skal uddannelses- og udviklingsaktiviteter være målrettet gennem analyse af den enkelte arbejdsplads mål, opgaver og ressourcer. Drøftelse af behovet for efteruddannelse- og kompetenceudvikling af den enkelte medarbejder finder naturligt sted i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen.

Medarbejderen vil kunne komme med ønsker til uddannelse samt kompetenceudvikling, ligesom lederen ud fra forvaltningens/institutionens/afdelingens mål skal fremkomme med sin vurdering af den enkelte medarbejders behov for uddannelse og kompetenceudvikling.

Det er ledelsens ansvar at sikre, at drøftelserne finder sted i medarbejderudviklingssamtalen.

Der skal hvert år laves en efteruddannelses-/kompetenceudviklingsplan for den enkelte medarbejder.

En samlet plan udarbejdet i MED-regi for den enkelte forvaltning forelægges til drøftelse i Hovedudvalget. Planen skal deles op i:

1. Indsatsområder for det aktuelle år på uddannelsesområder
2. Kompetenceudvikling, for eksempel
 - Supervision af nye/uerfarne medarbejdere

- Sidemandsoplæring.
- Deltagelse i projektarbejde.
- Interne temadage.
- Intern uddannelse.
- Undervisning internt (egne kolleger)

Evaluering.

Når året er gået, laver hver forvaltning en samlet status over det forløbne år, som forelægges Hovedudvalget til orientering.

Ikrafttrædelse.

Aftalen træder i kraft den 26. juni 2002.