

BU - Fælles strategi for kompetenceudvikling

Strategien set i sammenhæng med øvrige politikker og strategier

Den fælles strategi for kompetenceudvikling på Børne- og Ungeområdet skal understøtte målene og værdierne i Lys i øjnene samt såvel Direktionens som B&U's strategiplan.

Fra Direktionens strategiplan

- Vi skal arbejde med videreudvikling af attraktive arbejdspladser, nedbringelse af sygefravær, lederudvikling samt kompetenceudvikling af medarbejdere og rekruttering af kvalificeret arbejdskraft.

Endvidere har Viborg Kommune udarbejdet en overordnet **Strategi for kompetenceudvikling** med følgende visioner

- Vision for kompetenceudvikling for medarbejdere
 - *Viborg Kommune er en attraktiv arbejdsplads, hvor de ansattes kompetenceudvikling løbende udvikles til gavn for borgerne, og hvor vi er i stand til at handle kompetent i forhold til opgaver og et arbejdsliv i konstant forandring.*
- Vision for lederudvikling
 - *Viborg kommune giver alle ledere mulighed for at udvikle sig, så de er i stand til at påtage sig et omfattende selvstændigt ansvar og kunne agere som ledere i en værdibaseret organisation med politisk styring.*

Strategien for kompetenceudvikling i Børn & Unge har naturligvis en særlig rolle i forhold til de mål og værdier, der fremgår af **Lys i øjnene**

Børn og unge møder engagerede og fagligt kompetente voksne – derfor anvender vi den viden, der virker

Øvrige pointer fra Lys i øjnene, der relaterer sig til kompetenceudvikling

- Vi udvikler metoder og praksis, der bidrager til, at alle børn indgår i sunde fællesskaber
- At de professionelle danner netværk omkring det faglige
- At de professionelle er nysgerrige på hinandens praksis, tænker i helheder og har et fælles sprog
- At viden, ressourcer og kompetencer optimeres og koordineres på tværs af indsatsen i Børn & Unge, herunder det brede ungeområde
- At danne netværk på tværs af institutioner lokalt og i områderne

Derfor vil vi kompetenceudvikling

Arbejdet med børn og unge styrkes, når ledere og medarbejdere har stærke faglige, fællesfaglige og relationelle kompetencer

Sådan tænker vi kompetenceudvikling

Læring er forudsætning for ledelse og ledelse er forudsætning for læring

Det betyder, at alle ledere skal have mulighed for at udvikle sig, så de er i stand til at påtage sig et selvstændigt ansvar. Det betyder også at lederen dermed har ansvaret for, at fokusere på strategisk kompetenceudvikling af sine medarbejdere i forhold til kommunale, forvaltningsmæssige værdier og målsætninger og for at fokusere på implementering af den viden medarbejderne erhverver.

Faglig viden, netværksdannelse og relationelle færdigheder er forudsætningen for lys i øjnene

Det betyder, at en stærk faglig viden er med til at styrke samarbejdet. Vi skal i den forbindelse udnytte den synergi effekt, der er i at sætte forskellige faggrupper sammen om relevant fællesfaglig kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling skal ses i et helhedsperspektiv

Det betyder, at stærke faglige kompetencer skal gå hånd i hånd med fællesfaglig viden, og derfor understøttes den enkeltes kompetenceudvikling med udgangspunkt i de overordnede værdier og målsætninger.

Sådan arbejder vi med kompetenceudvikling

Der arbejdes med fælles rammer for både personlig, faglig, fællesfaglig og relationel kompetenceudvikling i hele organisationen

Det betyder at alle medarbejdere og ledere kender rammerne for, hvad de kan forvente sig i forhold til kompetenceudvikling i forbindelse med at være ansat i Børn og Unge i Viborg Kommune. Der sættes årligt fokus på fælles kompetenceudviklingstiltag på baggrund af fælles fokusområder. Der arbejdes herunder med udviklingsplaner for alle medarbejdere og ledere.

Der arbejdes med en bred vifte af kompetencer og metoder for kompetenceudvikling

Der arbejdes desuden med en bred vifte af metoder, fra diplomniveau til sidemandsoplæring og etablering af netværk

I Børn & Unge interesserer vi os for egen og andres kompetenceudvikling

Ledere og kolleger er forpligtet til at følge op på, hvad den enkelte får ud af at deltage i efteruddannelse og kompetenceudvikling og forholde sig til, hvad og hvordan de nye kompetencer kan implementeres i daglig praksis