

# 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