

Strategien er behandlet i Hoved-MED og vedtaget i Direktionen oktober 2010.

Den overordnede strategi for kompetenceudvikling udmøntes i indsatsområder, som revurderes hvert andet år af Direktionen og Hoved-MED.

## **A. Vision for kompetenceudvikling**

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.

Hvad forstår vi ved kompetenceudvikling?

Den gældende Aftale om kompetenceudvikling mellem KL og KTO er Viborg Kommunes grundlag for arbejdet med kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling er udvikling af viden, kunnen og personlige ressourcer, som sættes i spil og omsættes til praksis. Vi udvikler os hver gang, vi prøver noget nyt/løser nye opgaver. Når vore muligheder for at handle i jobbet udvikles og udvides, kan vi derfor tale om kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling er forankret i kommunens opgaveløsning og de ansattes ressourcer:

- Ny viden, kunnen og praksis skal bruges til kommunens opgaveløsning. Derfor skal kompetenceudvikling være strategisk forankret, dvs. forudsætte, at alle har forstået opgaverne og medtænkt arbejdspladsens udvikling.
- Ny viden, kunnen og praksis udvikles gennem de ansattes læreprocesser. Derfor skal kompetenceudvikling tage udgangspunkt i de ansattes ressourcer, behov og ønsker, dvs. i den årlige medarbejderudviklingssamtale/lederudviklingssamtale.

## **B. Delmål**

Gennemgående handlingsperspektiver for kompetenceudvikling i Viborg Kommune

- Viborg Kommune er en af de største arbejdspladser i kommunen og skal også kompetenceudviklingsmæssigt gå forrest og bidrage til opfylde samfundets uddannelsespolitiske målsætninger
- Det overordnede delmål for kompetenceudvikling er ønsket om at rekruttere og fastholde kompetente ansatte
- Ansvar for tilrettelæggelsen af den ansattes kompetenceudvikling er et fælles anliggende mellem den ansatte og nærmeste og leder
- Lederen har et særligt ansvar for proaktivt at bidrage med udviklingsmål i forhold til politiske, strategiske og organisatoriske udfordringer
- Udgangspunktet for den enkelte ansattes kompetenceudvikling er opgaveløsningen, den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS/LUS) og de aftalte udviklingsplaner

- Der afsættes såvel centralt som decentralt de nødvendige ressourcer til kompetenceudvikling
- I planlægningen og tilrettelæggelsen af kompetenceudviklingsaktiviteter skal ejerskab sikres hos både ledelse og medarbejdere

Personale og Organisation bygger på forsknings- og evidensbaseret viden om at udnytte og udvikle lærings- og udviklingspotentialer, herunder i hvilke sammenhænge forskellige e-læringsformer hensigtsmæssigt kan anvendes.

### **C. MUS på hjul og indsatsområder**

I Viborg Kommune arbejdes der med strategisk og systematisk kompetenceudvikling bl. a. i MUS på hjul. MUS på hjul bruges i organisationen til at få et årligt overblik over både medarbejderønsker og organisatoriske behov for kompetenceudvikling. På baggrund af MUS på hjul beslutter direktionen de strategiske indsatsområder for kompetenceudvikling.

### **D. Evaluering**

Som led i den løbende udvikling af kvaliteten i kompetenceudvikling, evalueres kurser og procesforløb. Dette gøres såvel via formativ evaluering af konkrete kursusforløb som i en mere procesorienteret evaluering i de arbejdsgrupper m.v., der nedsættes i forbindelse med kompetenceudviklingsforløb.

### **E. Bistand fra Personale og Organisation**

Personale og Organisation kan bistå med udvikling, design og tilrettelæggelse af kompetenceudviklingsforløb.