

Kompetencestrategi

inkl. administrative retningslinjer

2014 - 2015



Godkend på MIO-møde den 22. januar 2014

Godkendt på bestyrelsesmøde den 27. marts 2014

Såvel statens overenskomster som SOSU Nords personalepolitik stiller krav om sikring af medarbejdernes mulighed for kompetenceudvikling.

Formålet med denne kompetencestrategi, og de dertilhørende administrative retningslinjer, er at skabe et fælles grundlag for kompetenceudvikling – for både ledere, undervisere og teknisk-/administrativt personale. Kompetencestrategien skal ses i forlængelse af SOSU Nords personalepolitik og tager udgangspunkt i SOSU Nords strategiske mål og udviklingsplaner. Strategien skal sikre, at SOSU Nords medarbejdere løbende kompetenceudvikles, og samtidig sikre at SOSU Nord fortsat er en attraktiv arbejdsplads, som er i stand til at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Kompetencestrategien skal indgå aktivt i forbindelse med planlægning og afvikling af de årlige medarbejder- og lederudviklingssamtaler.

Skolens strategiske mål

Et af SOSU Nords overordnede strategiske mål er, at skolen vil være en forandringsorienteret arbejdsplads, hvor alle medarbejdere udvikler sig bevidst i forhold til de strategiske mål. SOSU Nord vil tiltrække og fastholde medarbejdere af bedste kaliber i et professionelt miljø, hvor det er normen at værdsætte mangfoldighed og fremme den enkeltes talent i overensstemmelse med skolens målsætninger.

SOSU Nord skal således:

- skabe muligheder for, at personer uddanner sig til at arbejde i og udvikle social- og sundhedsområdet, samt det pædagogiske område til gavn for brugerne.
- skabe et højt kvalitativt uddannelsesmiljø, hvor den uddannelsessøgende har mulighed for at erhverve sig et højt erhvervsfagligt kompetenceniveau med udgangspunkt i målene for de enkelte uddannelser.
- være en dynamisk og initiativrig arbejdsplads, som lever i tæt samspil med det omgivende samfund.
- være en inspirerende, attraktiv og sundhedsbevidst arbejdsplads, hvor udvikling er i fokus for såvel elever som medarbejdere.

Hvilke kompetencer ønsker vi at udvikle

På SOSU Nord definerer vi kompetence som evnen til at kunne udføre en opgave – alene eller i samarbejde med andre. Når vi ønsker at kompetenceudvikle ser vi derfor både på de faglige, sociale, personlige og organisatoriske kompetencer hos den enkelte medarbejder:

- **Faglige kompetencer** – hvordan anvendes de kundskaber og færdigheder, man har opnået via sine faglige kvalifikationer (uddannelse og erhvervs erfaring)
- **Personlige kompetencer** – hvordan tackler og udfører man sit arbejde i det daglige. Er man f.eks. fleksibel, analyserende, selvstændig osv.

- **Sociale kompetencer** – evnen til at samarbejde og kommunikere, herunder evnen til at indgå i sociale relationer, opbygge netværk osv.
- **Organisatoriske kompetencer** – evnen til at få tingene til at fungere i et fællesskab og se en sammenhæng mellem organisationens forskellige områder og organisatoriske niveauer.

I medarbejdernes kompetenceudviklingsplaner skal der ikke alene fokuseres på den enkeltes behov, men også på organisationens behov. Samtidig skal der i de individuelle udviklingsplaner medtænkes, hvordan der i hverdagen kan skabes optimale betingelser for kompetenceudvikling – arbejde i netværk, projektgrupper, teams, jobrotation og sidemandsoplæring.

Hovedindsatsområder for 2014 - 2015

Hovedindsatsområderne for kompetenceudvikling på SOSU Nord referer til:

- Strategi 2020, herunder skolens og afdelingernes strategiske indsatser og handlingsplaner 2014 – 2015
- Styrket og målrettet kompetenceudvikling af ledere og undervisere i henhold til OK 13 og EUD-reform
- Den fællesoffentlige digitaliseringsstrategi, herunder implementering af nyt administrativt system. Samt regeringens, KL og Danske Regioners strategi for digital velfærd – digital læring og undervisning
- Gennemført organisationsforandring på EUD-området, herunder den kommende EUD-reform
- Efterspørgsel på kursus- og efteruddannelsesområdet
- Udviklingsplaner udarbejdes i forbindelse med afholdte medarbejder- og lederudviklingssamtaler

Målgrupper:

Kompetencestrategien omfatter alle personalegrupper på SOSU Nord - teknisk/administrativt personale, pædagogiske støttefunktioner, undervisere og ledere. Relevansen af ovennævnte indsatsområder vil derfor være forskellige, alt efter hvilken målgruppe der er tale om. Specifikt i forhold til hovedindsatsområdet omkring strategi 2020, herunder afdelingernes strategiske indsatser og handlingsplaner for 2014 - 2015 kan bl.a. nævnes:

Strategi 2020

Handlingsplanen 2014 - 2015

- Kompetenceudvikling styrkes således at der anvendes bevidste pædagogiske metoder i undervisningen - Skolens undervisere skal arbejde systematisk med at tage udgangspunkt i elevernes faglige, sociale og personlige forudsætninger i tilrettelæggelse og gennemførelse af undervisningen. Der skal:
 - arbejdes med differentiering i undervisningen
 - arbejdes med praksisnær undervisning
 - koordinering og videndeling på tværs: demens, palliation, rehabilitering, velfærdsteknologi, innovation
 - øget samarbejde med interesseorganisationer
 - udvikling og brug af værkstedfaciliteterne

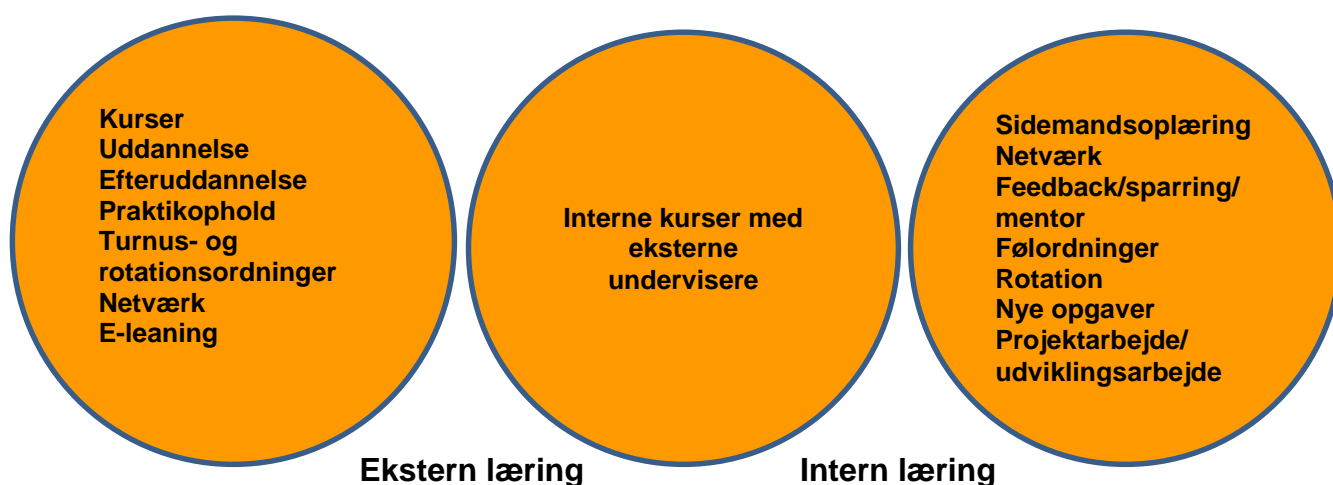
- Flere skal kunne undervise i velfærdsteknologi og innovation – der skal iværksættes intern kompetenceudvikling
- Der skal udvikles og implementeres system der hurtigt giver kompetenceoverblik til anvendelse i situationer bl.a. ved sygdom
- EUD i vækst indsats 3 – igangsættelse af pædagogisk kompetenceudviklingsforløb - relationer eller klasseledelse eller erhvervsrettet didaktik
- Ph.d.-muligheder undersøges som kompetenceudviklingsmulighed for medarbejdere
- Det sikres at den pædagogiske ledelse har de nødvendige pædagogiske ledelseskompetencer ift. krav stillet af UVM
- Ansatte på SOSU Nord skal sikres kompetencer, således at der kan leves op til kravene i henhold til Den fællesoffentlige digitaliseringsstrategi og Regeringens, KL og Danske Regioners strategi for digital velfærd – digital læring og undervisning
- Opfølgning på projekt ”effektivitet og samspil” for administrationsgruppen, servicegruppen og ledelsessekretariatet. Målet er at udviklingsforløbet på synlig vis fortsat styrker funktionerne Service og Administration og dermed giver øget arbejdsglæde, øget evne til samarbejde, øget organisationsforståelse, øget lyst og evne til at yde service, bedre evne til samarbejde, bedre opgaveløsning enkeltvis og især i grupper og teams.

Metode for kompetenceudvikling

Job- og kompetenceudvikling er tæt forbundet og i begge tilfælde handler det om at få ny viden, nye færdigheder og måske nye holdninger. På SOSU Nord mener vi imidlertid ikke det er nok at vide noget. Den nye viden skal også omsættes til kunnen, og den nye viden skal give mening.

For at imødekomme de forandringer som de fleste medarbejdere på SOSU Nord løbende er en del af, er det vigtigt at alle vedligeholder og udvikler deres kompetencer. Ikke kun for at sikre, at SOSU Nord er rustet til at klare opgaver og fremtidige udfordringer, men også for at den enkelte medarbejder kan bevare eller øge deres muligheder på arbejdsmarkedet. Der skal derfor være muligt for alle medarbejdere på SOSU Nord at udvikle sig i sit job og udvide jobindholdet.

Ved planlægning af kompetenceudviklingsforløb, opdeler vi forløbene dels i ekstern og intern læring og dels i længerevarende og korte forløb.



Kurser, uddannelse og efteruddannelse kan alle være både længerevarende og korte forløb. Samtidig vil der for begge grupper desuden være tale om en skelnen mellem henholdsvis obligatoriske forløb – forløb som er nødvendige for udførelse af jobfunktionen, og på den anden side løbende ønsker om kompetenceudvikling og personlig udvikling.

Ved ansøgning om bevilling af længerevarende uddannelsesforløb som Master og Diplomuuddannelserne, vil der i hvert tilfælde ske en individuel vurdering af, om der kan bevilliges et helt uddannelsesforløb, eller om der kun kan bevilges enkelte moduler evt. masterclasses.

Kompetenceudviklingsforløb opdeles i følgende kategorier:

- Kortere kursus- og uddannelsesforløb
- Længerevarende kursus- og uddannelsesforløb
- Interne kompetenceudviklingsforløb for større eller mindre grupper, og på såvel tværfagligt som team/afdelings plan.

For at tilstræbe en bred fordeling af de budgetterede kompetencemidler, vurderes det ved behandling af alle ansøgninger, om deltagelsen har relevans for organisationen og/eller i forhold til medarbejderens jobfunktion.

Hvordan gennemfører vi i praksis?

Den årlige MUS/TUS er omdrejningspunkt for fastlæggelse af den enkelte medarbejders kompetenceudvikling. I den individuelle MUS/TUS drøftes medarbejderens behov for kompetenceudvikling, dels i forhold til organisationens behov (hovedindsatsområder) og dels i forhold til den enkelte medarbejders egne behov og ønsker. På baggrund af drøftelserne udarbejdes der en skriftlig udviklingsplan med mål for medarbejderens kompetenceudvikling.

Alle nyansatte undervisere skal opfylde kravet om pædagogiske kvalifikationer. Kravet skal være opfyldt senest 4 år efter ansættelsen, og en pædagogisk videreuddannelse skal i almindelighed påbegyndes et år efter ansættelsen. På SOSU Nord er det besluttet, at alle nyansatte undervisere, som ikke opfylder de formelle pædagogiske kvalifikationer, hurtigst muligt skal tilbydes deltagelse på PD i erhvervspædagogik.

Ved den årlige udarbejdelse af handlingsplaner for skolens strategiske indsatser for det kommende 1-2 år tages der af ledelsen stilling til hvilke særlige kompetenceudviklingsforløb der er behov for.

Økonomi

Der afsættes et samlet beløb i budgettet til kompetenceudvikling. Beløbet dækker såvel længerevarende efter- og videreuddannelse, samt intern kompetenceudvikling i forhold til de særlige indsatsområder. Midlerne til kompetenceudvikling bevilliges efter følgende regelsæt:

Ved deltagelse i længerevarende uddannelse, skal det altid undersøges om uddannelsen kan tilrettelægges således, at der kan ansøges om SVU-godtgørelse eller midler fra Kompetencefonden¹. Ved deltagelse i kurser, som udbydes efter lov om arbejdsmarkedsuddannelser, skal muligheden for at ansøge om VEU-godtgørelse ligeledes altid undersøges.

Kompetencefonden¹

Kompetencefonden (www.sckk.dk), som yder støtte til individuelle længerevarende forløb. Det er en forudsætning, at disse er forankret i en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Midlerne fra Kompetencefonden kan anvendes bredt til dækning af udgifter i forbindelse med medarbejderens kompetenceudvikling, eksempelvis til vikardækning.

Implementering

Kompetencestrategien drøftes i MIO. Efterfølgende godkendes kompetencestrategien af bestyrelsen på førstkommende bestyrelsesmøde.

Implementeringen foregår i to tempi:

- Bestyrelsen fastsætter den økonomiske ramme for kompetenceudvikling på alle niveauer.
- Direktionen sætter den økonomiske ramme for fordelingen i organisationen.
- Midlerne indstilles til fordeling af den samlede ledelse til et fælles niveau, et afdelingsniveau og et individuelt niveau.

Evaluering

MIO vil mindst én gang årligt evaluere den samlede indsats for kompetenceudviklingen på SOSU Nord. Evalueringen skal sammen med en vurdering af organisationens aktuelle udfordringer bruges til at forny eller justere kompetencestrategien.

Øvrige betingelser

Der henvises til de til enhver tid gældende lokalaftaler og overenskomster.