

Kompetenceudvikling – en koncernudfordring, der skal løses sammen

Baggrund: Ambitionerne i Koncernstrategi 2014

En af ambitionerne i Koncernstrategi 2014 er, at Region Nordjylland skal være kendt som landsdelens mest attraktive offentlige arbejdsplads, herunder bl.a. at alle medarbejdere udnytter og videreudvikler deres kompetencer maksimalt i et kreativt, innovativt og nytænkende miljø. Det er endvidere ambitionen, at regionen er kendt for at ansætte og udvikle ledere, der tør gå nye veje og skabe et lærende arbejdsmiljø, der begejstrer medarbejderne.

En anden ambition i Koncernstrategi 2014 er, at Region Nordjylland skal være landskendt for at levere ydelser af høj faglig kvalitet, herunder bl.a. at være kendt for sit gode uddannelsesmiljø og sit gode samarbejde med uddannelsesstederne.

Værdifaktorerne og de forklaringer, der kan knytte an til kompetenceudvikling, er:

- **Innovation**, herunder at skabe et kreativt, innovativt og nytænkende miljø.
- **Synlighed**, herunder som attraktiv arbejdsplads
- **Styr på økonomien**, herunder styring og prioritering af resurser
- **Professionalisme**, herunder ydelser med faglighed
- **Sammenhæng**, herunder sammenhængende ydelser og sammenhængende organisering
- **Indflydelse**

Koncernstrategi 2014 understøttes af strategier for kerneområderne og af en række funktionsstrategier, bl.a. en HR-strategi. Kompetenceudviklingsstrategien er en delstrategi til HR-strategien.

Kompetenceudviklingsstrategi for ledere og medarbejdere i Region Nordjylland

Kompetenceudvikling skal være **strategisk** og **praksisnær**. Den skal skabe **sammenhængskraft** og **merværdi** for Region Nordjylland.

Kompetenceudvikling skal være **strategisk**

Kompetenceudvikling skal fremme Region Nordjyllands strategiske mål og skabe merværdi for regionen. Derfor skal kompetenceudvikling ses i en fællesregional sammenhæng. Det gælder både udviklingen af de faglige, de personlige og de organisatoriske kompetencer.

Vi skal have mest muligt kompetenceudvikling af bedst mulig kvalitet - for flest - og for færrest mulige midler. Derfor prioriterer vi kompetenceudvikling med afsæt i regionens strategi og fælles mål. Det stigende fokus på regionen som koncern og med fælles strategier stiller krav til os om fælles løsninger.

Kompetenceudvikling skal være praksisnær

Kompetencer er mere end kvalifikationer. Opgaveløsning udvikler kompetencer. Kompetenceudvikling udvikler praksis. Derfor skal opgaveløsning og kompetenceudvikling hænge sammen. Og derfor skal kompetenceudvikling være praksisnær. Ledelsen har et ansvar for at kompetenceudvikling bidrager til at udvikle praksis.

Når vi skal udvikle praksis, må vi have øje for, hvilken kompetenceudvikling, der passer til formålet.

Nogle gange skal vi udvikle det bestående og nogle gange noget nyt. Formel og traditionel kompetenceudvikling er godt, når vi skal bevare og udvikle det bestående. Opgavebaseret og tværfaglig kompetenceudvikling er bedst, når vi skal udvikle nyt og innovativt. Derfor skal vi vælge bevidst. Kompetenceudvikling tilrettelagt på/for arbejdspladsen tæller også på CV'et.

Kompetenceudvikling skal skabe sammenhængskraft

Når vi skal løse opgaver sammen, må vi lære sammen. Kompetenceudvikling skal bidrage til at fremme den tværfaglige opgaveløsning, det tværororganisatoriske samarbejde og den relationelle koordinering. Det skaber sammenhængskraft.

Når vi planlægger kompetenceudvikling gælder "Fælles eller forklar". Vores kompetenceudviklingstilbud er fælles og åbne for relevante målgrupper på tværs i regionen, uanset hvem der tager initiativet. Vi kan naturligvis begrænse målgruppen for et forløb, når det er vigtigt for formålet.

Kompetenceudvikling skal skabe merværdi for Region Nordjylland

Kompetenceudvikling er forudsætningen for effektiv opgaveløsning – både når det gælder omkostningseffektivitet og når det gælder kvalitet. Færre skal producere mere for mindre og af stigende kvalitet. Derfor skal vi være kompetente. Derfor skal kompetenceudvikling skabe merværdi. Kompetenceudvikling er for alle, uanset om man er ny eller erfaren i organisationen.

Når vi skal implementere forandringer, må vi tænke kompetenceudvikling ind. Kompetenceudvikling skal støtte forandringsprocessen. Ellers æder kulturen vores forandring, og vi får ikke det ønskede udbytte. Derfor skal kompetenceudvikling ses i et strategisk perspektiv.