

NOTAT

Kompetenceudviklingspolitik

Region Nordjylland – en arbejdsplads i TOP

Alle personalepolitikker bygger på de samme fire grundlæggende værdier: Indflydelse, Tillid, Ordentlighed og Professionalisme. De fire værdier er vores fælles fundament for Region Nordjylland som arbejdsplads. De afspejler, hvor vi gerne vil hen. De beskriver, hvordan vi sammen skaber en god arbejdsplads, og hvordan vi hjælper hinanden til et stadig bedre arbejdsliv.

Kompetenceudvikling er forudsætningen for, at alle ansatte i organisationen kan varetage opgaverne på en god og professionel måde. Kompetenceudvikling skal på samme tid være med til at sikre kvalitet, effektivitet og trivsel i organisationen.

Kompetenceudvikling er et fælles ansvar, som både ligger hos ledere og medarbejdere, og som løbende skal drøftes og aftales. Kompetenceudvikling er noget, vi både vægter og prioriterer højt.

Der er vedtaget en fælles retningslinje for kompetenceudvikling og uddannelse, hvoraf nogle aftaler er ufravigelige.

Formål med kompetenceudviklingspolitikken

- At give en ramme for, hvordan vi vil tænke og arbejde med kompetenceudvikling.
- At sikre, at kompetenceudvikling er systematisk og strategisk funderet.
- At implementere målsætningerne i Region Nordjyllands 5 principper for kompetenceudvikling, hvor kompetenceudviklingen skal være strategisk, praksisnær, skabe sammenhængskraft og merværdi for Region Nordjylland samt give mulighed for at sætte forskellige læringsmetoder i spil.
- Læringsmetoden skal til enhver tid matche det, der skal læres.

Kompetenceudviklingspolitikken og iTOP-værdierne

Indflydelse

Indflydelse sker i hverdagen og gennem MED. MED-udvalgene på alle niveauer skal mindst en gang årligt forholde sig til, hvilke behov for kompetenceudvikling, der er på arbejdspladsen. Det kræver bl.a., at man drøfter:

- De opgaver, arbejdspladsen har nu og dem, man forventer, kommer fremover. Herunder om disse opgaver kræver udvikling af særlige kompetencer eller et særligt fokus for ledere og medarbejdere på arbejdspladsen.

- Hvordan den nødvendige kompetenceudvikling kan organiseres og tilrettelægges.
- Regionens fem principper for kompetenceudvikling og om den planlagte kompetenceudvikling lever op til disse.

Drøftelserne i MED-udvalget kan dels danne den overordnede ramme, dels inspirere til, hvad der kan være relevant for Medarbejder- og Lederudviklingssamtalerne.

Tillid

Vi har i organisationen tillid til, at alle ønsker at være så kompetente som muligt til at udføre arbejdet. Vi har også tillid til, at alle ønsker at deltage i den del af den strategiske tænkning, der fortæller hvilke veje, vi ønsker at gå, når arbejdspladsen udvikler sig. Kompetenceudvikling handler om, at vi hver for sig og sammen udnytter kapaciteten til at skabe bedre resultater, bedre opgaveløsning samt effektivitet og kvalitet i ydelserne. Strategisk kompetenceudvikling skal derfor ikke kun ses som faglig udvikling, men som det, der udvikler praksis – monofagligt, tværfagligt og på tværs i organisationen.

Ordentlighed

Udviklingssamtaler er som udgangspunkt individuelle samtaler mellem leder/medarbejder og leder/leder. De foregår mindst en gang om året. Alle medarbejdere og ledere har ret og pligt til denne udviklingssamtale. Udviklingssamtalen er en mulighed for, at alle parter kan afstemme forventninger - både til udvikling af arbejdspladsen og af den enkelte. Det er også en mulighed at tale om trivsel. MED-udvalget kan aftale at erstatte den individuelle samtale med gruppeudviklingssamtaler. Medarbejderne har dog fortsat ret til en individuel samtale med sin leder.

Professionalisme

Kompetenceudvikling handler om at tilegne sig ny viden og nye færdigheder. Det handler også om at bryde med vaner og rutiner og om at opbygge nye måder at håndtere og organisere opgaver og relationer på. Derfor kan kompetenceudvikling ske på mange måder: læring på arbejdspladsen, læring via kurser og uddannelse som kan foregå ved forskellige læringsmetoder. Der kan også ske læring ved at organisere og tilrettelægge arbejdet på andre måder. Vi opnår strategisk kompetenceudvikling, når den kompetenceudvikling vi vælger, hænger sammen med den strategiske tænkning, der er i organisationen.

Er politikken udtømmende eller ikke udtømmende?

Regionens hospitaler og virksomheder og lokale MED-udvalg kan indgå lokale aftaler og opstille retningslinjer, i det omfang aftalerne harmonerer med de overordnede linjer i politikken og den fælles retningslinje.

Fælles retningslinje for kompetenceudvikling og uddannelse

Retningslinjen er et fælles udgangspunkt for alle medarbejdere i Region Nordjylland og gælder alle former for kompetenceudvikling.

Fuldtid/deltid

Der gælder samme retningslinjer for deltidsansatte som for fuldtidsansatte.

MUS og LUS

Aftalerne om kompetenceudvikling vil som hovedregel ske i forbindelse med de årlige MUS-samtaler (medarbejderudviklingssamtaler) og LUS-samtaler (lederudviklingssamtaler) Se mere [her](#).

Overenskomstreguleret kompetenceudvikling/uddannelse

Hvis der i en overenskomst er aftalt at medarbejderne skal gennemgå bestemte typer af uddannelsesaktiviteter, har Region Nordjylland pligt til at tilbyde medarbejderen deltagelse i uddannelsen inden for de i overenskomsten bestemte rammer.

Det gælder f.eks. overenskomst for HK-kontoransatte og yngre læger.

Årlige drøftelser om kompetenceudvikling

I forbindelse med MED-udvalgenes årlige drøftelser af kompetenceudvikling skal retningslinjerne indgå i drøftelserne.

Udgangspunkt for aftaler om kompetenceudvikling/uddannelse

Når der aftales deltagelse i kompetenceudvikling/uddannelsesaktivitet for ansatte (det være sig fysisk eller virtuelt), skal der samtidig indgås aftale om vilkårene for:

- Medgået tid
- Betaling af undervisningsmaterialer og
- Transport, alternativ sikring af rette rammer for virtuel deltagelse i kurser eller lignende.

Aftaler indgås dels ud fra nogle ufravigelige rammer, og dels ud fra et skøn. Brug ”Aftaleskema for kompetenceudvikling/uddannelse” som findes sidst i dette dokument.

Betaling af undervisningsmateriale

Materiale, der indgår som pensum i et uddannelsesforløb, betales af arbejdsgiveren. Øvrigt undervisningsmateriale betales af medarbejderen. Ved tvivl, tages udgangspunkt i uddannelsesstedets pensumliste.

Betaling af transport

Transportudgifter refunderes efter regionens retningslinjer.

Tjenestefrihed og løn

I forbindelse med aftalen om kompetenceudviklingen skal lederen, i det omfang det er muligt, forsøge at omlægge arbejdstiden. Såfremt arbejdstiden omlægges, kan arbejdstiden pr. kursusdag dog ikke udgøre mere end den sædvanlige daglige arbejdstid for pågældende

Hvis der ikke sker omlægning af arbejdstiden

Hvis undervisningsforløbet foregår i arbejdstiden, skal medarbejderen have tjenestefri med normal løn + eventuelle særydelser.

Dage med kompetenceudvikling registreres som arbejdsdage, og arbejdstiden registreres, svarende til den arbejdstid som normalt skulle have været præsteret de pågældende dage.

Er kompetenceudviklingsaktiviteten af kortere varighed end den normale arbejdstid, og er det praktisk muligt, returneres til arbejdspladsen og arbejdsdagen gennemføres.

Arbejdstiden kan ikke udgøre mere end den sædvanlige daglige arbejdstid for pågældende, hvilket betyder den normale løn + eventuelle særydelser. Der kan ikke udbetales overarbejde og merarbejde (ekstratimer) i forbindelse med kursusdeltagelse.

Ved undervisning i hele uger holdes fri i weekenden – såvel før som efter.

Elementer, der efter konkret, individuelt skøn kan indgå i aftalen

Der gives som udgangspunkt ikke studietid.

Ved deltagelse i længerevarende uddannelsesforløb på f.eks. akademi-, diplom-, kandidat- og masterniveau kan der som udgangspunkt aftales en ugentlig studiedag og en studiedag dagen inden eksamen, begge at betragte som tjenestefri med løn.

Enkeltdage kan evt. samles som sammenhængende studiedage op til eksamen.

Det anbefales, at der som udgangspunkt gives tjenestefri med løn på eksamensdagen.

Ansattes eventuelle behov for fleksibilitet og individuelle hensyn aftales med lederen.

Aftaleskemaet er et støtteværktøj og kan med fordel anvendes til at aftale vilkår for kompetenceudvikling/uddannelse.

5 principper for kompetenceudvikling

Region Nordjylland ser vi kompetenceudvikling som noget, der foregår hver dag og finder sted hele tiden. Fx i forbindelse med at få nye opgaver, eller når leder giver feedback på de opgaver, medarbejder udfører eller gennem uformel sparring mellem kollegaer ved kaffemaskinen.

Kompetenceudvikling er dermed mere og andet end deltagelse i kursus og uddannelsesforløb. Kompetenceudvikling er et fælles ansvar, som både ligger hos ledere og medarbejdere, og som løbende skal drøftes og aftales.

Vi arbejder ud fra 5 principper for kompetenceudvikling:

1. Strategisk

Kompetenceudvikling foregår og prioriteres med afsat i regionens strategier og fælles mål. Derfor skal kompetenceudvikling ses i en fællesregional sammenhæng. Det gælder både udviklingen af de faglige, de personlige og de organisatoriske kompetencer.

2. Praksisnær

Opgaveløsning udvikler kompetencer. Vi har derfor fokus på at udvikle medarbejdernes kompetencer i relation til praksis. På den måde sikres det at vi forholder os til de kompetencekrav, som udviklingen fordrer fx det øget fokus på tværsektorielt samarbejde.

3. Skabe sammenhængskraft

Vi løfter og løser opgaver sammen og lærer derfor af hinanden. Kompetenceudvikling skal derfor fremme og støtte op om den tværfaglige opgaveløsning. Det er netop i samspil med andre, at vi løbende udvikler vores praksis. Og når vi planlægger kompetenceudvikling, skal den være fælles og åben for relevante målgrupper på tværs i regionen, uanset hvem der tager initiativet.

4. Skabe merværdi

Vi skaber merværdi for både organisation, medarbejder og leder, når vi kompetenceudvikler. Derfor er kompetenceudvikling en forudsætning for en effektiv og kvalificeret opgaveløsning. Særligt når vi implementerer forandringer, skal vi arbejde målrettet og strategisk med kompetenceudvikling.

5. Fordrer forskellige læringsmetoder

Kompetenceudvikling kan foregå formelt og planlagt, uformelt, sammen med andre eller alene, online, med fysisk fremmøde eller i en kombination af flere forskellige læringsmetoder fx blended learning. Derfor tager vi i tilrettelæggelsen af kompetenceudvikling højde for, at der er mange veje til at opnå de kompetencer, vi efterstræber.

Aftaleskema for kompetenceudvikling/uddannelse

Med udgangspunkt i personalepolitikens ”Retningslinjer for kompetenceudvikling/uddannelse” skal der når en medarbejder tilbydes kompetenceudvikling/uddannelse samtidig indgås en aftale for vilkårene. Skemaet er et støtteværktøj og kan med fordel anvendes.

Skema printes i to eksemplarer, underskrives og opbevares af både leder og medarbejder.

Medarbejder	<i>Navn, stilling, Tj.nr.</i>
Titel på kursus/ uddannelse	
Forventet varighed	<i>Fra dato til og med dato</i>
Betaling af undervisningsmaterialer	<i>Materiale, der indgår som pensum i et uddannelsesforløb, betales af arbejdsgiver. Øvrigt undervisningsmateriale betales af medarbejderen. Ved tvivl, tages udgangspunkt i pensumlisten. Forefindes litteratur på afdelingen benyttes dette.</i>
Betaling af transport	<i>Transportudgifter refunderes efter regionens retningslinjer. OBS kørsel i forbindelse med videreuddannelse registreres som skattepligtig kørsel.</i>

Arbejdstid	<i>Arbejdstiden tilrettelægges efter principperne nævnt i personalepolitikens "Retningslinjer for kompetenceudvikling/uddannelse". Der anføres i denne aftale konkret hvilke aftaler der er indgået. Herunder også om der er indgået aftale om studietid i forbindelse med længerevarende uddannelser.</i>
Anvendelse af nyerhvervede kompetencer	<i>Hvordan bringes de nye kompetencer i spil på arbejdspladsen når uddannelsen/kurset er afsluttet.</i>
Øvrigt	<i>Det er anbefalingen, at det afsøges, om der er yderligere forventninger i forbindelse med kursus- eller uddannelsesforløbet. Hvis der er behov for afklaring af lønforhold i forbindelse med kompetenceudvikling, tager lederen kontakt til Mennesker og Organisation jf. kompetenceplanen i Region Nordjylland. Først herefter kan en endelig afklaring ske.</i>

--	--

Dato:

Leder

Dato:

Medarbejder