



Kristianstads kommun

Kommunledningskontoret, HR-avdelningen
Kontaktperson: Mattias Wirsén, tfn 13 55 23

Riktlinjer för

Kompetensutveckling

inkl regler för fritidsstudier

Antagna av Kommunstyrelsen 2002-08-21.

Syfte

Vi ska inrikta oss på att skapa goda förutsättningar för alla medarbetare att utveckla sin kompetens och att växa i arbetet i syfte att få verksamheten att fungera så bra som möjligt. Kompetensutveckling ska därför planeras med utgångspunkt från de förändringar som ska uppnås. Det ska finnas en naturlig koppling mellan verksamhetens mål, strategier och kompetensutveckling. Kompetensutveckling ska utgöra ett aktivt verktyg för att utveckla verksamheten och uppnå önskvärda förändringar. För medarbetarna är syftet att använda de förutsättningar som ges till att utveckla sin kompetens. Härigenom skapas möjligheter till en personlig utveckling, ökad arbetstillfredsställelse/anställningsbarhet och en god arbetsmiljö.

Bakgrund

Kompetensutveckling har under lång tid betraktats som en angelägen uppgift för Kristianstad kommun. Vi ser idag vilken avgörande betydelse medarbetarnas kompetens har för utvecklingen av verksamhetens effektivitet, förnyelse och kvalitet.

Samtidigt förändras förutsättningarna för vårt arbete och den kompetens vi behöver i snabbare takt än tidigare. Vi talar idag om det livslånga lärandet där kunskapsmassan växer kontinuerligt och endast en bråkdel av de kunskaper som behövs inhämtas under ungdomen. En utveckling som innebär att mycket av det vi behöver kunna senare i livet, inte ens var utvecklat under vår studietid.

För att utveckla verksamheten krävs både den erfarenhet som äldre medarbetare besitter och det nytänkande som de unga medarbetarna bidrar med. Utvecklingen ställer stora och nya krav på kompetensutvecklingen. Det handlar inte bara om att rekrytera nya medarbetare utan framförallt att ge förutsättningar för alla medarbetare att utvecklas så att de trivs och stannar kvar.



Kristianstads kommun

Allmänt

Kompetens kan definieras och beskrivas på olika sätt. Det handlar om de förutsättningar som medarbetarna har och deras förmåga att använda dem för att lösa de uppgifter de ställs inför.

Förutsättningarna kan bestå av ex:

- utbildning
- kunskaper
- erfarenheter
- formell behörighet
- egenskaper
- attityder, motivation
- hälsa m m
- relevant information
- effektivt tekniskt stöd
- fungerande kontaktnät/nätverk
- bra ledarskap och arbetsklimat
- tid och tillfälle
- bra arbetsmiljö

Kompetensutveckling består av alla de insatser som höjer förmågan att lösa uppgifterna.

Insatserna kan bestå av ex:

- lärande i arbetet
- lära av varandra och inskolning i nya arbetsuppgifter
- utbildning i en eller annan form
- vikariat, praktik, arbetsrotation eller studiebesök
- skaffa formell behörighet att utföra vissa uppgifter
- mentorskap
- ett forum för dialog mellan ledning och ledare
- nya nyckeltal för att följa upp resultat och skapa motivation
- förbättringar i arbetsmiljön
- skaffa information om hur andra arbetar och ta tillvara deras erfarenheter
- se till att få bättre information, en checklista eller en ordlista
- skaffa ett bättre datorprogram
- skapa nätverk
- omprioritera arbetet



Kompetensutvecklingens roll

Kompetensutvecklingens roll är att utveckla verksamheten och samtidigt leda till att medarbetarna utvecklas, trivs och stannar kvar. Särskilt bör uppmärksammas insatser som leder till

- × arbetsbreddning i syfte att skapa mångsidighet i arbetet men också för att få heltidstjänster
- × införande av kompetensstege i syfte att tillskapa nya alternativa karriärer för medarbetarna
- × vidareutbildning av yrkesgrupper för att tillgodose behov som saknas
- × inför pensionsavgångar, lära av varandra och inskolning i nya arbetsuppgifter

Kompetensutvecklingsplaner

För att kompetensutvecklingen ska utgöra ett aktivt verktyg för att utveckla verksamheten, krävs att utvecklingsplaner finns upprättade för medarbetarna. Individuella/gruppvisa kompetensutvecklingsplaner ska därför utarbetas och upprättas för samtliga medarbetare. Planerna arbetas fram i samverkan mellan chef och medarbetare och följs upp och utvärderas vid medarbetarsamtalen. Såväl den enskilde arbetstagaren som respektive chef/arbetsledare har ansvar för att en kompetensutvecklingsplan arbetas fram och fullföljs.

Genomförandet

Alla insatser ska i princip genomföras i anställningen och under ordinarie arbetstid med bibehållen lön. För studier som bedrivs utanför arbetet - se "Regler vid fritidsstudier".

Ansvar

Respektive chef/arbetsledares ansvar är att skapa förutsättningar för kompetensutveckling, dvs att se till att det finns resurser till insatserna samt att prioritera utbildningsinsatserna utifrån verksamhetens och medarbetarnas behov. Medarbetarnas ansvar är att utveckla sin kompetens i enlighet med de förutsättningar som ges.



Regler för fritidsstudier

Allmänt

Enligt riktlinjer för kompetensutveckling ska i princip all personalutbildning genomföras i anställningen och under ordinarie arbetstid med bibehållen lön. Med personalutbildning menas utbildning som är nödvändig för att medarbetarna ska kunna lösa de uppgifter de ställs inför i sitt arbete.

Men kommunen ska också genom olika bidrag stimulera och stödja fritidsstudier för medarbetarna. Detta gäller sådana studier som kan anses värdefulla inte enbart för den enskilde medarbetaren utan även för kommunen som arbetsgivare. Med detta avses i första hand arbetet på arbetsplatsen, inom förvaltningen alt inom annan förvaltning i kommunen.

Bidrag beviljas endast till tillsvidareanställda medarbetare.

Med fritidsstudier avses av arbetsgivaren icke beordrade studier som i huvudsak bedrivs på fritid, dvs utanför ordinarie arbetstid.

Innehållet i studierna ska ge medarbetaren ökade kunskaper och färdigheter som gagnar i första hand den egna arbetsplatsen alt annan arbetsplats inom kommunen där dessa behov föreligger.

Bidrag

Bidrag kan utgå för studier som arbetsgivaren bedömer som värdefulla och bidragets storlek är relaterat till vilket värde för arbetet studierna bedöms ha.

- × Bidrag kan utgå helt eller delvis till kursavgiften.
- × Bidrag kan utgå helt eller delvis till litteraturkostnaden för obligatorisk kurslitteratur. Kurslitteratur som betalas av arbetsgivaren ska vara disponibel för övriga arbetskamrater.
- × Bidrag kan utgå helt eller delvis till resekostnader.
- × Ledighet med lön kan beviljas för tentamen, föreläsningar, projektarbete, studiebesök etc.

Ansökan

Ansökan om bidrag ska göras i god tid före studiernas början. Ansökan lämnas till närmaste arbetsledare.



Kristianstads kommun

Beslut

Respektive förvaltning budgeterar själv kostnaderna för fritidsstudier. Beslut om förmåner vid fritidsstudier fattas enligt gällande delegationsbestämmelser.

Utbetalning

Beviljade bidrag utbetalas efter avslutade studier och efter uppvisande av betyg/intyg på genomgången utbildning. Samtliga kostnader ska styrkas med kvitto.