

Retningslinjer for arbejdet med strategisk kompetenceudvikling

Formål

Disse retningslinjer har til formål at beskrive, hvordan der på alle niveauer af organisationen skal arbejdes systematisk og strategisk med kompetenceudvikling i Allerød Kommune.

Det forpligtende arbejde med strategisk kompetenceudvikling er en proces, der skal sikre, at Allerød Kommune til enhver tid har de kompetencer, som er nødvendige for at vi kan nå vores mål på kort og på langt sigt

Forudsætningen for dette er, at ledelsen har overblik over kompetencer og opgaver samt at ledelsen gennem dialog afklarer relevante kompetenceudviklingsbehov.

Håndtering af de strategiske drøftelser

Drøftelser af effekt af arbejdet med strategisk kompetenceudvikling skal ske både centralt og lokalt, og der skal indgås aftaler i den enkelte virksomhed, med afsæt i det overordnede politiske mål på området.

Personaleledere på alle niveauer - har ansvaret for, at de nødvendige kompetencer for løsning af (kerne)opgaverne er til stede. Derfor skal der arbejdes med strategi for medarbejdernes kompetenceudvikling i en tilbagevendende cyklus.

1. **Direktionen** drøfter én gang om året politiske mål og retning med relevante chefer i Forvaltningen og opsætter mål for kompetenceudviklingen det kommende år.
2. Herefter har **chefen i Forvaltningen** ansvaret for at efterleve byrådet og fagudvalgets mål for eget område og at formidle denne retning tydeligt til virksomhedslederne.
 - Mindst én gang årligt skal chefen i Forvaltningen sørge for en opfølgning på (politiske) mål med den enkelte virksomhedsleder.
3. Lokalt, i virksomheder og afdelinger i Forvaltningen, skal ledelsen sørge for:
 - At tydeliggøre og planlægge kompetenceudvikling efter hvilke (politiske) mål der er sat for området det kommende år.
 - At orientere medarbejdere inden KOMPUS om hvilket koncept, der vil ligge til grund for samtalerne, planlægge og gennemføre disse.
 - At tydeliggøre forventninger til medarbejderens egen forberedelse af KOMPUS.

I processen fra politisk målsætning til konkret kompetenceudvikling af den enkelte medarbejder ligger følgende trin:

1. Direktionens drøftelse med chefgruppen om byrådets mål
2. Den enkelte chefs drøftelse med egne virksomhedsledere omkring relevante politiske mål, og egne mål og retning for området
3. Oplæg til virksomheders eget fokus i kommende kompuser omkring hvilke uddannelser, der vil blive prioriteret det kommende år

