

Eksempel på kompetenceudviklingsstrategi for området børn og unge med særlige behov

Nedenfor er angivet et eksempel på en strategi for kompetenceudvikling for den enhed i en kommune, som har ansvaret for varetagelsen af opgaver for børn og unge med særlige behov.

Strategien er udarbejdet af en arbejdsgruppe bestående af ledere og medarbejdere, og strategien er efterfølgende blevet godkendt i MED.

Strategigrundlag for området for børn og unge med særlige behov

Strategigrundlaget for området tager sit afsæt i kommunens ledelsesgrundlag og værdier samt den sammenhængende børne- og ungepolitik.

Kommunens ledelsesgrundlag

I kommunens ledelsesgrundlag er der fokus på:

- Inddragelse af borgerne og medarbejderne.
- Sammenhæng i beslutninger og politikker.
- Respekt for borgere og medarbejdere.
- Åbenhed i organisationen.
- Opbakning til handling – derfor gives hellere tilgivelse end tilladelse.

Kommunens værdigrundlag

- Ordentlighed.
- Ligeværdighed.
- Forskellighed.
- Udvikling.
- Frihed.
- Åbenhed.

Målene i den sammenhængende Børne- og ungepolitik

I børne- og ungepolitikken er der fokus på:

Faglig udvikling:

Hvordan omsættes ny viden og ny lovgivning i den faglige praksis?

- At ethvert barn er unikt og kompetent og skal behandles som sådan. Uanset børn og unges forskellighed har de alle lige stor værdi, og vi har som voksne en fælles forpligtelse til at sikre gode rammer for deres trivsel, udvikling, læring og fritid.
- At alle børn og unge skal have mulighed for at deltage aktivt i sunde fællesskaber, og vi skal som voksne arbejde målrettet med en sundhedsfremmende, forebyggende og tidlig indsats, hvor der fokuseres på det brede tværfaglige samarbejde i nærmiljøet.
- At børn er forældrenes ansvar, og at vi som personale derfor arbejder med at styrke samarbejdet med forældre om deres børn og unges udvikling og trivsel.
- At børn og unge møder engagerede og faglig kompetente voksne, der arbejder med viden der virker.

Målet med kompetenceudviklingsstrategien

Med baggrund i ovenstående er det målet med kompetenceudviklingsstrategien at skabe tydelighed og gennemsigtighed omkring, hvilke faglige kompetencer der i Børn og Unge er behov for med det sigte at løse Børn og Unges kerneopgaver og leve op til de politisk fastsatte mål.

Yderligere er formålet at skabe gennemsigtighed og tydelighed omkring processen, der leder frem til, at kursus- og læringsaktiviteter bevilges, og dermed det indflydelsesrum, den enkelte medarbejder har.

Indholdet i kompetenceudviklingsstrategien

Generelt for sagsbehandlere

- Løbende opdatering ift. ny lovgivning.
 - Alle har et ansvar for at være fagligt nysgerrige og opsøgende ift. viden på eget område, herunder at understøtte videndeling i grupperne og på personalemøder. På en lang række områder vil vi selv i Børn og Unge, evt. i samarbejde med andre fagcentre i kommunen kunne sikre den interne undervisning.
 - Løbende intern brush-up fx: tavshedspligt, forvaltningsret, aktindsigt, ankestyrelsens principalsager.
 - Specialistområder hvor eksterne kurser er nødvendige eller i forbindelse med større reformer.
- Viden om samtaleteknikker fx børnesamtaler og forældresamtaler.
- Konflikt håndtering i samtalen med borgeren.
- Viden om ICS og hvordan vi anvender ICS i Børn og Unge.

Faglig udvikling:

Hvordan omsættes ny viden og ny lovgivning i den faglige praksis?

- Viden om DUBU og hvordan vi anvender det.
- Udarbejdelse og brug af § 50 undersøgelser og handleplaner.
- Viden om kommunens tilbudsvifte.
- Viden om tilgrænsende indsatser og udviklingsprojekter:
 - Samarbejdsflader og fælles ansvar med Dagtilbud og Skole.
 - Samarbejdsflader og fælles ansvar med Social og Handicap.
 - Samarbejdsflader og fælles ansvar med Jobcenter og UU.
 - Viden om strategier på ovennævnte områder.
- Specifikke kurser rettet mod særlige udviklings- eller videnbehov.
- Relevante diplomforløb eller udvalgte moduler.

Administrative medarbejdere

- Kurser i diverse IT-systemer (KMD, DUBU, Schultz mv.) - herunder også systemer, hvor den administrative gruppe varetager superbrugerfunktionen.
- HK's kompetenceudviklingsprojekt.
- Deltagelse i netværk for jurister på Børne- og ungeområdet.
- Relevante juridiske kurser.

Supervision

Der tilbydes ekstern faglig supervision hvert kvartal i de fire sagsbehandler teams.

Endvidere kan forløb i regi af Kommunens tilbud "Godt i Gang" tænkes ind for at støtte op om den enkeltes personlige trivsel og strategier med udgangspunkt i arbejdets karakter. Andre udbydere kan også anvendes ift. kurser inden for personlig udvikling, der understøtter opgavevaretagelsen.

Ledergruppen

- Deltagelse i relevante faglige netværk på tværs af kommuner.
- For faglige ledere: Den offentlige lederuddannelse (DOL).
- For afdelingsleder: Masteruddannelse i offentlig ledelse og Master i Børn og unge.
- Ad-hoc supervision.

Fælles

Faglig udvikling:

Hvordan omsættes ny viden og ny lovgivning i den faglige praksis?

- Gennemgå relevante politikker og retningslinjer.
- Førstehjælpskursus.
- Viden om afdelings IT-redskaber og sagsbehandlingsredskaber.
- Relevante konferencer og temadage.

Nyansatte

- Individuelt introduktionsprogram.
- Mentorordning.
- Vurdering af om specifikke interne eller eksterne kurser/læringsaktiviteter er nødvendige for at kunne varetage funktionen.

Endvidere vil der for TR og AMG være en række relevante kurser, der er centrale for at kunne varetage de opgaver der tilknyttes an til funktionerne.

Fastholdelse af læring samt videndeling

Leder, medarbejder og kolleger har en fælles forpligtelse til at ny læring opnået på efteruddannelse, kurser mv. aktiveres og fastholdes ved, at det hurtigt anvendes i den daglige praksis.

Dette gælder også forpligtelsen til at formidle ny viden til kollegaer mv. i forbindelse med efteruddannelse, temadage og kurser med henblik på at udbrede egen ny viden til større dele af organisationen. Dette kan fx ske ved oplæg på teammøder, ved drøftelse af konkrete sager mv.

Årshjul

I perioden fra august til november afholdes MUS/LUS i Børn og Unge. Denne resulterer i, at leder og medarbejder i fællesskab udarbejder en individuel kompetenceudviklingsplan. Ønsker til kompetenceudvikling, der er forbundet med kursusaktivitet af en vis størrelse, bevilges ikke under selve MUS, eller i forbindelse med den individuelle kompetenceudviklingsplan, men ønskerne påføres og medtages i centrets samlede prioritering af ressourcer til efteruddannelse.

Ledergruppen samler i december op på de samlede ønsker. Med baggrund i dette udarbejdes en prioritering af efteruddannelse og kurser, der bevilges for det kommende kalenderår. Den enkelte medarbejder, der har fremsat ønsket, får en individuel tilbagemelding. Efterfølgende gives en samlet orientering til afdelingen om bevilgede kurser.

Endvidere udarbejder ledergruppen en oversigt over de efterspurgte kompetenceudviklingsområder, der ikke indebærer et kursus, men videndeling i

Faglig udvikling:

Hvordan omsættes ny viden og ny lovgivning i den faglige praksis?

organisationen eller med andre offentlige myndigheder. Herudfra planlægges det, hvilke temaer der bringes op i regi af de fælles personalemøde/temadage for hele Børn og Unge, og hvilke temaer der bringes op i de enkelte teams. Resultatet heraf formidles til den samlede afdeling.

I ledergruppen vil der være en opmærksomhed ift. at søge puljer og projekter – samt at trække på nationale videnpersoner i fx VISO, der kan understøtter afdelingens opgaveløsning, og som samtidig kan bidrage til at styrke den faglige udvikling i afdelingen.

Det skal bemærkes, at der ud over bevilling af kurser i forbindelse med MUS også vil ske bevillinger hen over året. Det betyder, at der ikke disponeres over hele budgetsummen ved MUS, da der skal være midler til behov, der opstår ad hoc.

Vurderingen af kursusønsker

Når den enkelte medarbejder søger om en læringsaktivitet/kursus, vurderes det på, om ønsket flugter med afdelings behov jf. strategien – med andre ord, falder kurset inden for den ramme, der er beskrevet i afsnit 3. Er der flere ønsker til kurser, der flugter med strategien, end det er muligt at imødekomme, vil det være en individuel vurdering ift., hvad der bevilges. Perspektiver, der vil indgå, vil bl.a. være afdelingens behov for at sikre denne viden samt den enkeltes motivation og fastholdelse i afdelingen.

For at komme i betragtning til en kompetencegivende uddannelse af en vis tyngde, er det udgangspunktet, at den enkelte medarbejder har været en stabil arbejdskraft i afdelingen/kommunen i nogle år.

Er der flere medarbejdere, der har ønsker, som af ledelsen vurderes relevante, men som rækker ud over mulighederne inden for samme budgetår, noteres disse af ledelsen, for at der i forbindelse med beslutninger om læringsaktiviteter for de kommende år indgår en historik, når nye kurser bevilges. Dette er ikke en "venteliste", som den enkelte kan planlægge ud fra, da nye behov i mellemtiden kan opstå. Historikken skal bidrage til at sikre, at der bliver en sammenhæng årene imellem og dermed også en oplevelse af retfærdighed.

Vikarer i kortere ansættelsesforløb vil i udgangspunktet ikke komme i betragtning til eksterne kurser.

Evaluering af kompetenceudviklingen i Center for Børn og unge

Kompetenceudviklingsstrategien evalueres en gang årligt, når ledelsen samler op på MUS-runden.