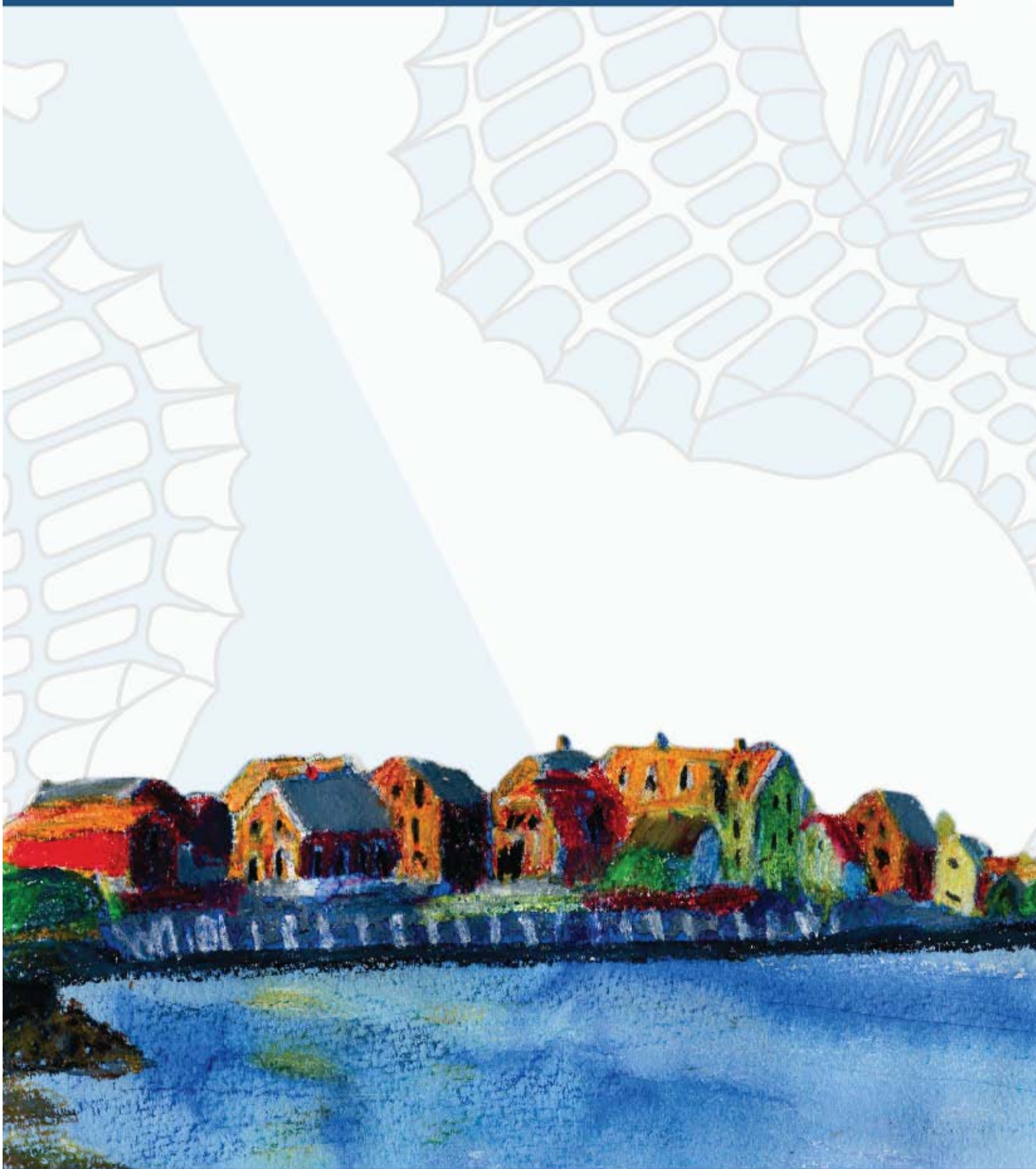


Uddannelsespolitik

Kvalitet i livet - hele livet



Uddannelsespolitik

Målsætning

Formålet med efter- og videreuddannelse af ansatte ved Fanø Kommune er:

- at sikre et veluddannet personale, som til enhver tid kan udføre kommunens nuværende og fremtidige opgaver. Dette vil ske ved at tilbyde de ansatte en planlagt udvikling gennem målrettet uddannelse
- at øge arbejdsglæden og effektiviteten/kvaliteten i Fanø Kommune

Fanø Kommune vil aktivt og målrettet støtte at medarbejderne deltager i uddannelsesaktiviteter for at udvikle faglige og personlige kvalifikationer.

Hvilke uddannelser

Uddannelserne deles op i tre grupper:

1. Efteruddannelse
2. Videreuddannelse
3. Personlig udvikling

1. Efteruddannelse

Efteruddannelse er normalt uddannelse, der sættes i gang for:

- at vedligeholde medarbejdernes uddannelsesniveau,
- at tilføre medarbejderne den nye viden, som den almindelige udvikling kræver.

Efteruddannelse er ofte af kortere varighed.

2. Videreuddannelse

Videreuddannelse er altid kompetencegivende, og uddannelsen sker ofte eksternt.

Medarbejderne opkvalificeres fagligt, for at kunne løse andre/nye opgaver - f.eks. linjefag, speciallærer, skolebibliotekar, kommunom, PAU, Social- og sundhedsassistent, faglige årskurser, og diplomkurser.

3. Personlig udvikling

Udviklingskurser er ofte tværfaglige, og kan give den enkelte medarbejder et "løft" i den personlige udvikling. Det kan være svært at skelne disse kurser fra videreuddannelse.

Behovsanalyser

Nærmeste leder er således forpligtet til hvert år at analysere behovet for såvel efter- som videreuddannelse samt om muligt at starte manglende uddannelse. Analysen kan for eksempel laves i form af MUS-samtaler.

En leder bør, forud for en MUS-samtale, vurdere om:

- Alle arbejdsområder dækkes kvalificeret?
- Der er kvalificeret faglig kapacitet til udviklingsområderne i afdelingen?

Den enkelte medarbejder bør, inden MUS-samtalen, vurdere om:

- De pålagte arbejdsopgaver kan udføres på fagligt betryggende måde?
- Der er et ønske om at beskæftige sig med andre områder/udviklingsområder?

Ud fra behovsanalysen og budgettet er det lederen, der prioriterer hvilke medarbejdere eller medarbejdergrupper, der skal efteruddannes.

Kompetenceudviklingsplaner

Behovsanalysen og valg af uddannelser kan danne baggrund for egentlige kompetenceudviklingsplaner for enkeltpersoner eller grupper af personer.

Udviklingsplanen kan have til hensigt at udvikle bestemte kategorier af medarbejdere.

Uddannelsesorlov

Når uddannelse tilrettelægges, skal det overvejes om uddannelsesorlov eller ordninger med kursusgodtgørelse kan benyttes.

Godtgørelse af udgifter

Fanø Kommunes regler godtgør udgifter, som er forbundet med uddannelsesaktiviteter. Udgifterne vurderes under hensyntagen til både tidsforbrug og transportudgift. Såfremt der ikke benyttes offentlig transport, skal Fanø Kommunes tjenestebiler benyttes, såfremt der er mulighed herfor.

Til personalets uddannelse i fritiden ydes der tilskud til indmeldelsesgebyr, eksamensgebyr, bøger og transport, såfremt nedenstående betingelser er opfyldt:

1. Kurset skal være søgt og godkendt inden kursusstart.
2. Kurset skal være relevant for jobbet.
3. Der skal være budgetmæssig dækning for tilskuddet.
4. Kurset skal alene afholdes i fritiden. Der ydes dog frihed på eksamensdage jfr. frihedsregulativet.

Lære - praktikpladser

Fanø Kommune vil altid oprette lære- og praktikpladser indenfor bl.a. kontor-, pædagog- og plejeområdet i det omfang, dette vurderes aktuelt i forhold til personale- og uddannelsespolitikken. Antallet af disse lære- og praktikpladser fastsættes løbende.

Revision

Denne uddannelsespolitik tages op til revision senest med udgangen af år 2014.