**Strategi for kompetenceudvikling i XX**

# **Overordnede rammer**

Kompetenceudvikling i XX skal tale ind i XXs ’Fælles Faglig Fortælling’ og XXs ’Børn og Unge-politik’ og understøtte arbejdet med ud fra XXs ’Sammenhængende Børnepolitik’ at sikre, at alle børn og unge i XXs kan opleve de visioner, værdier og målsætninger samt det børnesyn, der er angivet i ’Børn og Unge-politikken’.

# **Vision**

Det er XXs vision at være kendt som:

* Dels en attraktiv arbejdsplads med både et veltilrettelagt introforløb, der klæder sagsbehandlerne på til at udfylde deres opgaver, og fokus på løbende kompetenceudvikling og -vedligeholdelse (medarbejderperspektiv).
* Dels en troværdig myndighedsfunktion, der sikrer borgerne kompetent sagsbehandling og tidlig, hurtig og passende støtte efter serviceloven ud fra et helhedsorienteret perspektiv så tæt på hverdagslivet som muligt (borgerperspektiv).

# **Formål med strategien for kompetenceudvikling**

XX har opsat følgende formål med strategien:

* Medarbejderperspektivet:
	+ At sikre en god start.
	+ At skabe arbejdsglæde og stolthed i arbejdet.
	+ At sikre rekruttering og fastholdelse af kompetente medarbejdere og ledere.
* Borgerperspektivet:
	+ At sikre ensartethed og kvalitet i sagsbehandlingen.
	+ At sikre retssikkerhed, korrekt sagsbehandling og korrekte afgørelser.
	+ At sikre borgerens inddragelse i egen sag på en anerkendende og respektfuld måde, hvor borgeren oplever sig set og hørt og oplever sammenhæng i indsatsen.

# **Mål**

Det er XXs mål med strategien:

* At alle medarbejdere klædes på juridisk, systematisk og metodisk til at arbejde i XX.
* At alle medarbejdere styrkes i mødet med forældre og samarbejdspartnere.

# **Det betyder:**

XX har udarbejdet en plan for et fast ***introduktionsforløb***, som alle nyansatte sagsbehandlere skal deltage i inden for de første tre måneders ansættelse. Introduktionsforløbet indeholder dels sidemandsoplæring, dels kurset ’God sagsbehandling’ med en introduktion til systematik, ICS, DUBU, SoS og jura på det sociale børne- og ungeområde.

Den ***løbende kompetenceudvikling*** for alle sagsbehandlere og ledere fastlægges løbende af ledelsen på baggrund af en afdækning af aktuelle behov for kompetenceudvikling i afdelingen. Det kan fx være behov, der er en konsekvens af ny lovgivning, eller fokuspunkter fra fx klager over sagsbehandlingen, klager behandlet af Ankestyrelsen, og praksisundersøgelser fra Ankestyrelsen.

## Sådan gør vi

* ***Introduktionsforløb og sidemandsoplæring*** foregår internt via ICS-gruppen, DUBU-gruppen, de forebyggende rådgivere, juristerne og erfarne sagsbehandlere i XX. Dog kan specifikke kurser tilkøbes via eksterne leverandører, hvis det ressourcemæssigt vurderes hensigtsmæssigt.
* ***Løbende kompetenceudvikling*** til hele XX eller grupper af medarbejdere og ledere foregår enten via interne undervisere eller via tilkøb af eksterne kurser, fortrinsvist fra Børnekataloget og Kursuscenter. Den løbende kompetenceudvikling omfatter undervisning i både systematik, metode, jura og kommunikations- og relationsarbejde.
* ***Eksterne kurser og efteruddannelse til enkeltpersoner*** bevilges af ledelsen efter en konkret vurdering ud fra XXs behov, jf. ’Retningslinjer og proces for tildeling af efteruddannelse’.

## Sådan ser vi effekten

* Færre klager over sagsbehandlingen.
* Større medholdsprocent i klager behandlet af Ankestyrelsen.
* Forholdsvis lavt personaleflow, idet der nødvendigvis må tages hensyn til, at familieområdet generelt er et område med et højt personaleflow, mange yngre sagsbehandlere og mange på barselsorlov.