

Strategi for kompetenceudvikling i DD

Mål

Det overordnede mål med kompetenceudviklingen er at sikre, at de fornødne kompetencer er til stede, når de efterspørges, og at skabe mulighed for faglig og personlig udvikling for den enkelte medarbejder.

DD's opgave er kompliceret, men veldefineret, og afgrænset i tid. Opgaveløsningen forudsætter en bred vifte af kompetencer som løbende skal vedligeholdes. Den tidsmæssige begrænsning – dekommissioneringen slutter senest år 2018 – og opgavens unikke karakter nødvendiggør, at kompetenceudviklingen også sætter fokus på medarbejdernes mere langsigtede markedsværdi. Det er således en del af DD's vision, at medarbejderne skal opnå en erfaring som er brugbar også uden for DD.

Aktiviteter

Kompetenceudvikling kan foregå på flere måder:

- Deltagelse i efter- og videreuddannelsesaktiviteter, som dels kan være udbudt af eksterne udbydere, eller være organiseret som interne forløb for en gruppe medarbejdere.
- Sidemandsoplæring.
- Udvikling i jobfunktioner og ansvarsområder, jobrotation etc.

En oversigt over eksterne kursustilbud forefindes på skråhylderne i bygning 214. Yderligere tilbud kan findes på udbydernes hjemmesider. Personalejuristen (Christina) kan herudover hjælpe med at finde uddannelsestilbud der modsvarer de efterspurgte kompetencer.

Interne forløb kan arrangeres, hvor en større gruppe DD-medarbejdere skal deltage, og hvor det af økonomiske eller andre hensyn vurderes at være mest hensigtsmæssigt. Eksempler kan være generelle leder- og medarbejderudviklingsforløb.

Sidemandsoplæring er vigtig for DD på alle niveauer i organisationen. DD skal løse en unik opgave med særlige sikkerhedsmæssige problemstillinger, og for nye medarbejdere der opholder sig og arbejder i blå og røde områder er det væsentligt med en grundig oplæring i helsefysiske forhold. En række medarbejdere besidder væsentlige, unikke kompetencer. En del af disse medarbejdere vil fratrykkes på grund af alder inden dekommissioneringen er afsluttet. Det er væsentligt, at der sikres passende overlap i forhold til nye medarbejdere, så den nødvendige vidensdeling kan finde sted.

Udvikling af jobfunktioner og ændrede ansvarsområder samt jobrotation kan komme på tale, når nye opgaver skal løses, eller for at imødekomme medarbejdernes ønsker, såfremt det er foreneligt med opgaveløsningen.

Planlægning af aktiviteter

DD's opgaver planlægges mere detaljeret i årsplaner og dekommissioneringsplaner. Med udgangspunkt heri, samt i sektionsledernes vurdering af behovet for kompetenceudvikling i de enkelte sektioner, sker den nærmere tilrettelæggelse, og der fastlægges et efteruddannelsesbudget. Personalefunktionen bidrager til at fremskaffe information om relevante kurser m.v. som matcher de identificerede behov.

Hvis der fastsættes nye eller ændrede kompetencekrav til nøglemedarbejdere revideres sikkerhedsdokumentationen i overensstemmelse hermed.

I forbindelse med den årlige MUS drøfter medarbejder og leder de faglige og personlige udviklingsmål for det kommende år, med udgangspunkt i DD's og den enkelte sektions mål og milepæle samt medarbejderens kompetencer og ønsker. Ved MUS bør både drøftes kortsigtede kompetencebehov og mere langsigtede behov for kompetenceudvikling for den enkelte medarbejder. Ud over MUS-aftalerne kan leder og medarbejder i løbet af året aftale, at medarbejderen deltager i relevante kurser.

En række kurser er obligatoriske for bestemte faggrupper, og skal fornys inden for angivne intervaller. En række af disse vedrører arbejdsmiljøområdet. Sikkerhedslederen vedligeholder en oversigt over hvilke medarbejdere der er omfattet, og adviserer de pågældende medarbejdere når kurserne skal fornys.

Der er foretaget en kortlægning af behovet for kompetencer i DD frem til 2011 i forbindelse med kompetenceudviklingssamtaler med alle medarbejdere i 2007. Behovet for kompetenceudvikling vil endvidere blive drøftet i forbindelse med de årlige medarbejderudviklingssamtaler. Der vil i løbet af 2007 blive opbygget en kompetencedatabase, hvor den enkelte medarbejders kompetencer angives. Databasen bruges til at styre de kurser og kompetencer, hvor der er krav om fornyelse som følge af eksempelvis lovgivning.

Strategiske fokusområder

Overordnede retningslinier for kompetenceudvikling drøftes i SU og Uddannelsesudvalget. Kompetencepakken, som blev vedtaget ved overenskomstforhandlingerne i 2002 medfører nye muligheder og opgaver for samarbejdsudvalgene i forbindelse med kompetenceudvikling.

Kompetenceudviklingen vil primært være fokuseret mod de områder, som er omfattet af DD's strategi. Der forudses behov for kompetenceudvikling inden for følgende områder:

- Løbende oplæring af nye medarbejdere, med fokus på de særlige arbejdsmiljø- og sikkerhedsforhold der gælder på DD.
- Oplæring i brug af nye systemer og instrumenter til brug ved dekommissioneringen, eksempelvis affald-ID og helsefysiske instrumenter.
- Oplæring af medarbejdere i forbindelse med akkrediteringen af frigivelseslaboratoriet.
- Udbud og kontrahering.
- Personaleadministration
- Fortsat intern oplæring i brug af KS-systemet.
- Den statslige regnskabsreform.

- Navision/ARS.

Midler fra Kompetencefonden

DD søger løbende midler fra Kompetencefonden som hjælp til at dække udgifter i forbindelse med kompetenceudviklingsaktiviteter. SU skal være enig om hvilke udgifter der generelt skal dækkes. Midlerne kan bruges til grupper af medarbejdere, men et fælles forløb skal udspringe af den enkelte ansattes individuelle behov, som de er blevet afdækket typisk ved MUS.

I DD søges midler fra Kompetencefonden til udvikling af medarbejdernes brede kompetencer, og til udvikling af medarbejdere i brug af nye instrumenter og systemer. Midlerne vil primært blive anvendt til medarbejdergrupper, hvis arbejdsforhold og dermed kravene til kompetencer har ændret eller vil ændre sig markant.

Evaluering af kompetenceudvikling

Alle medarbejdere, som deltager i kurser, skal udfylde et evalueringsskema, som afleveres til personalemedarbejderen. Skemaets oplysninger registreres i kompetencedatabasen, hvor det endvidere registreres, at uddannelsen/træningen er gennemført. Se også beskrivelsen af processen i KS-systemet.

Der sker en løbende evaluering af anvendelse og effekt af midlerne fra Kompetencefonden. Alle medarbejdere, som har modtaget støtte fra fonden, skal deltage i evalueringen.

Dansk Dekommissionering, April 2007.