

Fastholdelse og udvikling af medarbejder på tværs af afdelingerne i Norddjurs Kommune.

Om Norddjurs som helhed har vi altid brugt udtrykket vi har smådriftsfordele, vi har brug for alle og hinandens kompetence for selv at lykkes med egne opgaver. Vi er hinandens styrke som helhed. Der findes rigtig mange medarbejdere rundt i organisationen som går med en drøm om videreudvikling, eller sågar udvikling i en helt anden retning.

Innovative tanker omkring udvikling af medarbejderne i Norddjurs

- En fælles tværgående udviklingspulje

- o Der afsættes økonomiske midler centralt i organisationen

- o Chefer/leder kan ud fra de årlige kompetenceudviklingssamtaler indstille medarbejder til et udviklings- og kompetenceløft, hvor midler til dette tages fra den centrale pulje.

Vi tror mange chefer/ledere gerne vil imødekomme medarbejderens ønske om udvikling og kompetenceløft. Hvis det ikke giver mening for den enkelte medarbejders kerneopgave og for afdelingen, kan ønsket om udvikling og løft af kompetencer være svært at imødekomme for den enkelte leder. Baggrunden for vi som TR ser dette som en nødvendighed er for at kunne fastholde og udvikle attraktive og dygtige medarbejdere i Norddjurs Kommune vil det være en nødvendighed at kunne tilbyde kompetenceløft også i de tilfælde, hvor det ikke umiddelbart ses som en gevinst for afdelingen, men derimod vil være en gevinst for Norddjurs Kommune. Denne udvikling kan imødekommes uden at belaste afdelingsbudgetter. Disse budgetter har muligvis kun afsat midler til kompetenceudvikling som er relevant for afdelingen, og ikke for den enkelte medarbejder.

- Gevinsten for Norddjurs Kommune

- o Talentudvikling af medarbejdere

- o Fastholdelse af dygtige og kendte medarbejdere

- o Attraktiv arbejdsplads der satser på sine medarbejdere

- o Fokus på udvikling og fremtidige kompetencer

- o Videreudvikling og kompetenceløft er en "billigere" løsning end oplæring af nye medarbejdere

På vegne af TR for HK-området FTR Lisa Mogensen