

 HEDEMORA KOMMUN	STYRDOKUMENT		Sida 1(3)
	Datum 2025-05-12	Omfattning Kommunkoncernen	
	Giltighet fr o m: 2025-06-19	Publicering Författningssamling	
Godkänt/antaget av Kommunfullmäktige	Dokumentägare Kommundirektör	Dokumentansvarig HR-chef	

Riktlinje för kompetensutveckling och lärande

Dok. Kategori:	Riktlinje
Stadie:	Beslutad
Gallring:	Bevaras
Kort beskrivning:	Riktlinje för kompetensutveckling och lärande. Kommunfullmäktige fastställer riktlinje och överlämnar därmed åt nämnderna att ansvara för efterlevnaden av riktlinjen i de skilda verksamhetsområdena.

Ursprungligt beslutsdatum 2025-06-10	Ursprungligt diarienummer	Bör revideras senast	Skapad av Utredare Staben KSF
Revideringar (datum, §)	Vad revideringen avsett	Diarienummer vid revidering	Ändrad av



RIKTLINJE FÖR KOMPETENSUTVECKLING OCH LÄRANDE

Denna riktlinje gäller hela kommunkoncernen i Hedemora kommun inklusive helägda kommunala bolag. När Hedemora kommun alternativt kommunen nämns i denna riktlinje avses hela kommunkoncernen.

Riktlinjen ska tjäna som vägledning för arbetet med utbildning och kompetensutveckling i organisationen. Med kompetensutveckling och lärande avses utbildningar, konferenser och liknande som anordnas av kommunen såsom planeringsdagar, kick-offs och utbildningsdagar. Riktlinjen omfattar inte genomförandet av studiebesök och inte heller konferenser som anordnas av annan aktör. Undantag från riktlinjen kan göras efter godkännande av kommundirektör eller respektive förvaltningschef och VD.

Kompetensutveckling är en kontinuerlig process som förenar utbildning, verksamhetsutveckling, kompetensförsörjning och lärande på arbetsplatsen. Ett framgångsrikt arbete med kompetensutveckling handlar både om att åstadkomma utveckling för medarbetare och verksamhet. Det innebär att verksamheten behöver planera för både lärande och utveckling. För att vara en attraktiv arbetsgivare samt nå hög kvalitet i arbetet värdesätter och prioriterar Hedemora kommun att fortlöpande arbeta med kompetensutveckling.

Mål för kompetensutveckling i Hedemora Kommun

- Möjliggöra förbättring, utveckling och förnyelse av verksamheten utifrån dess uppdrag.
- Tillvarata och utveckla medarbetares och chefers kompetens, ansvar och engagemang.
- Erbjuda medarbetare och chefer en kontinuerlig, professionell utveckling.
- Tillse att medarbetare och chefer har rätt kompetens i förhållande till verksamhetens nuvarande och framtida uppdrag och mål.
- Skapa en positiv grund för karriärutveckling och bidra till att öka Hedemora kommuns attraktionskraft som arbetsgivare.

För att nå målen behöver vi

- arbeta med ett tydligt fokus på kompetensutveckling för utvecklande arbetssätt som skapar värde för invånare, kunder, brukare, patienter och andra intressenter och bidra till måluppfyllelse nu och i framtiden
- bedriva kompetensutveckling som tydligt kopplas till verksamhetens mål, strategier och prioriteringar.
- ha en kompetensutveckling som har fokus på utveckling av önskade beteenden och effekt i verksamheten snarare än på enskilda utbildningstillfällen
- ha förmågan att lära om och lära nytt.

Önskad effekt i Hedemora kommuns verksamheter

- Tydligt fokus på att kompetensutveckling ska få effekter i verksamheten, det vill säga skapa kvalitet för medarbetare och medborgare inom kommunen.
- Skapa ett gemensamt förhållningssätt för kompetensutveckling för samtliga medarbetare inom kommunen.

- Ökad uppmärksamhet för genomförda insatser och förmedla tillförda kunskaper i organisationen.

Viktiga aspekter att beakta inför planering av kompetensutveckling

- Varför ska vi genomföra den här kompetensutvecklingen? Vilka verksamhetsmål ska kompetensutvecklingen bidra till? Vilka individuella effekter för medarbetare kan kompetensutvecklingen ge? Vilka effekter kan kompetensutvecklingen ge för Hedemora kommuns invånare?
- Vilken form av kompetensutvecklingsinsats ska användas? Exempelvis: föreläsning, internt lärande, eller handledning? Ska det vara en intern eller extern utbildare?
- Hur kan vi göra kompetensutvecklingen motiverande, aktiverande, inkluderande och hållbar?
- För att stötta det lokala näringslivet, bidra till en god ekonomisk hushållning samt minska på onödiga bilresor ska konferensverksamhet i första hand ske i kommunens lokaler, i andra hand de upphandlade företag som finns i kommunen och i tredje hand de övrigt upphandlade företagen.
- Beakta de mallar, riktlinjer och styrdokument som gäller för Hedemora kommun och knyta utbildningen till verksamhetens mål, strategier och prioriteringar.
- Koppla kompetensutvecklingen till ett aktuellt innehåll som vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.
- Använd övningar och uppgifter där teoretisk kunskap kopplas till praktisk handling och som hjälper deltagarna att utveckla sitt arbetssätt.
- Vilken uppföljning av kompetensutvecklingen ska ske?

Avslutningsvis är det värt att poängtera att personal i kommunen som behöver resa i tjänsten eller göra studiebesök i andra kommuner även fortsättningsvis ska kunna göra det.