

Strategi for kompetenceudviklingsarbejdet i AGRO

I AGRO arbejdes der målrettet med kompetenceudvikling, for at sikre, at vi er på forkant med medarbejdersammensætning og -kvalifikationer, som møder krav til forskning, undervisning og myndighedsbetjening.

Vision

AGRO vil tilhøre eliten af forskningsinstitutioner, der beskæftiger sig med agroøkosystemer, og vil skabe, udvikle og omsætte banebrydende viden til fremme af samfundets bioøkonomi nationalt og internationalt.

Derfor vil AGRO være en attraktiv arbejdsplads, hvor kompetenceudvikling sikrer en fortsat udvikling og trivsel i medarbejderstaben.

Værktøjer

MUS

Målet med MUS-samtaler er bl.a. at lederen får viden om medarbejdernes kompetencer og udviklingen af disse.

Samtaler gennemføres mellem leder og medarbejder. Hensigten er at sikre, at parterne drøfter arbejdssituation, værdier, kompetencer og fremtidige arbejdsopgaver i forhold til arbejdsområdets opgaver. Samtalerne er både bagud- og fremadrettede.

Efter endt samtale skal der udfyldes aftaleskema.

Efter alle MUS er afviklet, afholdes et sektions-/enhedsmøde, hvor der laves opfølgning på MUS. Der gennemgås kun generelle ting, som er relevant for arbejdsplanlægningen i sektionen/enheden.

GRUS

Målet med GRUS er at udvikle både de konkrete arbejdsopgaver, gruppens og den enkelte medarbejders glæde ved arbejdet og samarbejdet samt det overordnede mål med gruppens arbejde. Det vil sige, at der her er en klar sammenhæng til strategisk kompetenceudvikling; både i forhold til en evaluering af det forgangne år og i forhold til det år, der kommer.

Gruppen består af medarbejdere med beslægtede arbejdsopgaver og reference til samme leder, og institutlederen kan inviteres med til møderne. Dette giver mulighed for en tilbagevendende dialog om samarbejdet i sektionen/enheden om nuværende og fremtidige arbejdsmæssige forhold.

GRUS munder ud i en aftale, der er baseret på:

- en fælles vurdering af de behov, gruppen som helhed og den enkelte medarbejder har for ændringer, udvikling og uddannelse
- på mulighederne for at gruppen og arbejdspladsen kan indfri disse behov

En GRUS erstatter ikke hverdagens almindelige og møder og samtaler mellem medarbejdere indbyrdes og mellem medarbejdere og leder.

Vejledning og rammer i AGRO's kompetenceudviklingsarbejde

LSU aftaler plan og rammer for gennemførsel af instituttets kompetenceudvikling på deres møde i xxxx. Efterfølgende meldes dette ud via instituttets intranet og AGRO Biweekly.

Det gøres ved at igangsætte GRUS og MUS, og evt. aftale et emne som skal berøres i forbindelse med gennemførsel af disse.

Derudover giver musskema.dk mulighed for at kortlægge kompetencer i et kompetencespind, hvilket kan gennemføres for hele medarbejderstaben eller dele af denne.

MUS

Der indkaldes til samtaler mellem leder og medarbejder, som gennemføres på baggrund af det udfyldte spørgeskema på hjemmesiden <https://secure2.musskema.dk/login>. Aftaler som er kommet frem ved samtalen indsættes i skemaet på musskema.dk, hvor det også er muligt at få påmindelser om aftalerne, og se status på disse.

MUS skal som hovedregel gennemføres i løbet af september-november, jf. AU's regler <https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/kompetenceudvikling/mus/>. AU's samtaleguide og IT-understøttelse som stilles til rådighed benyttes ikke i AGRO.

GRUS

Rammen for GRUS:

- Året der gik - hvilke opgaver er løst, og hvilke resultater er nået.
- Arbejdssituationen generelt - trivsel i virksomheden, herunder samarbejdet med kollegaer og nærmeste leder.
- Året der kommer - hvilke opgaver skal løses i det kommende år, og hvad kræver det af kompetencer og udvikling
- Sektionsspecifikke udfordringer/successer

Som **medarbejdere**, er GRUS en mulighed for at:

- få større indflydelse på gruppens arbejdssituation
- udbygge både individuelle og gruppens samlede kompetencer
- få klare mål og realistiske rammer for jeres arbejde
- kende jeres leders forventninger til gruppen og dens præstationer
- få feedback på jeres indsats

Som **leder**, er GRUS en mulighed for at:

- kende dine medarbejders kompetencer; specielt i forhold til gruppens samlede mål og leverancer
- få et billede af, hvad der motiverer gruppen
- optimere din gruppes ressourcer og kompetencer samtidig med, at medarbejdernes behov og ønsker efterleves så vidt muligt
- at få feedback på din lederstil
- styrke koblingen mellem instituttets mål og strategier og medarbejdernes kompetencer