

Kompetencestrategi 2012- 15

1. Indledning

Kompetencestrategien er en strategi for museet samlede indsats for kompetenceudvikling i perioden 2012-2015. Kompetenceudviklingen sker inden for rammerne beskrevet i museets kompetenceudviklingspolitik.

2. Formål

Kompetencestrategien har til formål

- at medarbejderne har og udvikler de faglige og personlige kompetencer, der skal til for at museet kan leve op til mission, vision og de strategiske fastsatte mål

3. Nationalmuseets strategi 2012-2015

Nationalmuseet er rammen om en lang række vidtspændende opgaver og ydelser, der alle har til formål at opfylde visionen om at museet ved strategiperiodens udgang er anerkendt:

- for at kunne omsætte viden om kulturhistorien til oplevelser
- som et Danmarks førende museer, hvad angår digital formidling
- for sin rolle som hovedmuseum

De strategiske indsatsområder og -mål er beskrevet i 'Strategi for Nationalmuseet 2012 - 2015. Nedenfor er der et kort uddrag af strategien, som vil være udgangspunktet for kompetenceudviklingsindsatsen på museet.

'En af hovedudfordringen er at fastholde Nationalmuseets kompetencer inden for museumslovens fem søjler – indsamling, registrering, konservering, forskning, formidling – og samtidig udvikle museets evne til gennem samarbejde med landets øvrige museer, at nyttiggøre disse kompetencer til gavn for det samlede museumsvesen.

Nationalmuseet har valgt at fokusere sin udviklingsindsats i perioden 2012-2015 med henblik på at opnå synlige effekter på følgende områder:

- Nationalmuseet vil udvikle sine formidlingsaktiviteter på alle platforme, så museets kommer i dialog med et endnu bredere publikum.
- Nationalmuseet vil udvikle rollen som Danmarks kulturhistoriske hovedmuseum.

Nationalmuseet vil målrette indsatsen for at alle museets genstande bevares i en tilstand og under forhold, hvor de til enhver tid kan anvendes til formidling eller forskning'.

4. Hvilke kompetencer skal vi udvikle?

Nationalmuseet har først og fremmest brug for, at medarbejderne har en dybdegående, specialiseret viden og færdigheder inden for eget opgavefelt. Der skal derfor i strategiperioden ske et fortsat udvikling af medarbejdernes såvel faglige som personlige kompetencer.

For at understøtte museets forretningsstrategi, vil der strategiperioden 2012-2015 blive sat særlig fokus på styrkelse af følgende kompetenceområder:

- Det digitale museum
Medarbejdernes digitale kompetencer skal udvikles, således de er i stand til at anvende nye digitale muligheder i formidling af museets virke. Endvidere skal de kunne bruge de digitale løsninger og værktøjer, der stilles til rådighed i jobbet.
- Samlingsforvaltning

Medarbejdernes kompetencer inden for samlingshåndtering og samlingsadministration skal styrkes i forbindelse med 'magasinprojektet'.

- Projektledelse og -styring
Medarbejdernes kompetencer i projektledelse og projektstyring skal udvikles, således at museets projektarbejdsform til stadighed professionaliseres. Endvidere er evnen til videndeling og et velfungerende samarbejde på tværs af organisatoriske og faglige skel afgørende for god opgaveløsning i projekterne.

5. Hvilke metoder vil vi bruge?

Metoder, der kan anvendes til realisering af kompetenceområderne er mangeartede, men i strategiperioden vil der blive lagt vægt på følgende metoder:

Læring i praksis

Læring i praksis og de muligheder for kompetenceudvikling, som opgaverne giver, skal anvendes systematisk. Dette indebærer bl.a. at kompetenceudvikling indgår som en naturlig del af arbejdets tilrettelæggelse og ved fordelingen af opgaverne samt i oplæring af kollegaer og effektiv videndeling.

Det skal ske ved:

- At kompetenceudvikling og jobudvikling ses i sammenhæng.
- At der skabes "lærende miljøer" hvor der bevidst afprøves nye løsninger, samarbejdsformer m.v. i opgaveløsningen, der evalueres og læres af erfaringerne.
- At sidemandsoplæring også anvendes som metode til effektiv videndeling.
- At der kommer mere fokus på sparring, videndeling og konstruktiv feedback.
- At der skabes muligheder for kortere og længere udviklingsophold i en anden enhed og/eller afdeling på museet.

Fokuserede kompetenceudviklingsforløb som led i museets forretningsstrategi

I strategiperioden udbydes kompetenceudviklingsforløb, som sikrer et tværgående og fokuserede løft af kompetenceniveauet inden for udvalgte områder. I 2012 vil det være 'udvikling af museets projektkultur'.

I de kommende år vil der blive igangsat tilsvarende forløb inden for 'Det digitale museum' og 'samlingsforvaltning'.

Det skal ske ved:

- At der udbydes interne kompetenceudviklingsforløb som understøtter museets strategiske mål.
- At den enkelte medarbejder tilbydes relevante og skræddersyede udviklingsforløb som er tæt integreret med dagligdagen.
- At kompetenceudvikling og udvikling af museet som arbejdsplads ses i sammenhæng.

Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

Kompetenceudvikling er et fælles anliggende for medarbejdere og ledelse. Både ledelse og medarbejdere skal tage ansvar for at sikre en styrket kompetenceudvikling, der sikrer såvel museets behov som medarbejdernes individuelle og faglige udvikling.

I strategiperioden skal der sættes fokus på udvikling af MUS, således at samtalerne bliver relevante og udbytterige for både medarbejderen og lederen. Da MUS er et ledelsesværktøj som giver lederen mulighed for at få et systematisk overblik over medarbejdersituationen skal ledernes kompetencer i brugen af MUS styrkes i strategiperioden.

Det skal ske ved:

- At MUS konceptet skal udvikles således det bliver mere fleksibelt og tilpasset medarbejdernes forskellige livsfaser.
- At både ledere og medarbejdere tilbydes relevante workshops om MUS og elementerne i samtalen.

Udover ovennævnte metoder vil museet også gøre brug af

- Udvekslingsophold med British Museum.
- Deltagelse i faglige netværk og ERFA grupper.

6. Implementering af strategien

Kompetencestrategien implementeres på tre niveauer:

På centralt niveau.

Kompetenceudvalget lægger hvert år en plan for hvilke udviklingsinitiativer, der vil blive igangsat. Der kan f.eks. være tale om generelle eller målrettede kursus- eller uddannelses-tilbud eller obligatoriske uddannelsesforløb, som alle medarbejdere eller bestemte medarbejdergrupper skal gennemføre. Der kan også være tale om særlige udviklingsprojekter og projektforløb i forbindelse med læring på jobbet, teamtræning, temadage m.v. Kompetenceudvalget er ansvarlig for udarbejdelsen af den årlige plan, som drøftes og godkendes af HSU.

På decentralt niveau i de enkelte enheder.

Med udgangspunkt i strategiens generelle indsatsområder og behovene afdækket ved MUS formulerer de enkelte enheder konkrete kompetenceudviklingsplaner. De enkelte enhedsledere er ansvarlige for udarbejdelsen af kompetenceudviklingsplanen, som drøftes med medarbejderne på et enhedsmøde. Kompetenceudviklingsplanerne for de enkelte enheder fremsendes til Kompetenceudvalget således de kan indgå i planlægningen af udviklingsinitiativerne.

På individuelt niveau.

Den enkelte medarbejders kompetenceudviklingsbehov drøftes og aftales konkret mellem leder og medarbejder ved den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS). Medarbejdernes udviklingsplaner skal til enhver tid bidrage til, at medarbejderen fastholder og udvikler de nødvendige kompetencer for at kunne varetage sit arbejde optimalt. Derudover skal den være strategisk ved at kompetenceudviklingen har sammenhæng med museets strategi, mål og opgaver.

7. Kompetencefonden

Kompetencefondens formål er at støtte medarbejdernes individuelle kompetenceudvikling og er et supplement til de økonomiske midler, der anvendes af museet til kompetenceudvikling.

Det er den enkeltes udviklingsplan, der lægges til grund for ansøgning om midler fra Kompetencefonden. Ansøgningen godkendes af medarbejderens leder forinden den sendes til Kulturministeriets departement til videre behandling.

Museet har besluttet ikke at have en intern prioritering af ansøgninger, idet det vil være vanskeligt at afgøre om et individuelt forløb er af større nytte for museet frem for et andet. Dette skal også ses i lyset af, at museet støtter op om, at medarbejderne kan udvikle sig mod jobs uden for museet.

8. Evaluering

HSU evaluerer museets samlede kompetenceudviklingsindsats én gang årligt. Det sker på baggrund af en evalueringsrapport udarbejdet af Kompetenceudvalget.

Evalueringen udarbejdes dels på baggrund af de tværgående aktiviteter som Kompetenceudvalget står for.

9. Ikrafttræden

Kompetencestrategien er vedtaget af HSU den 28. februar 2012.