

Boligselskabet XX

Uddannelsespolitik

Godkendt på Organisationsbestyrelsesmøde d. xx xx 20xx

Kompetenceudvikling er et højt prioriteret område i Boligselskabet XX. Løbende og systematisk udvikling af kompetencer er en forudsætning for fremtidssikret udvikling af Boligselskabet XX - for såvel bestyrelsesmedlemmer som ansatte. Det er en forudsætning for en effektiv og serviceorienteret drift. Med denne uddannelsespolitik vil boligselskabets organisationsbestyrelse sende et tydeligt signal om, at organisationsbestyrelsen prioriterer kompetenceudvikling højt og derfor afsætter de nødvendige midler til at gennemføre relevant udvikling for såvel bestyrelsesmedlemmer som medarbejdere.

Kompetenceudvikling – en "win-win-situation"

Når bestyrelsesmedlemmer og medarbejdere i Boligselskabet XX får relevant kompetenceudvikling betyder det at:

- Samarbejdet mellem det politiske og det driftsmæssige niveau styrkes og kvalificeres, fordi bestyrelsesmedlemmer kompetent udfylder roller, ansvar og opgaver i bestyrelsesarbejdet
- Drift og servicering af ejendomme og beboere kvalificeres, fordi mestre og ejendomsfunktionærer får mulighed for at løse opgaver endnu mere kvalificeret, effektivt og selvstændigt

Kompetenceudvikling er et samlebegreb for mange aktiviteter – f.eks. kurser, fyraftensmøder m. oplæg, seminarer og udviklings/afklaringsprocesser.

1. Kompetenceudvikling af valgte bestyrelsesmedlemmer

Mål:

- sikre, at selskabet kan rekruttere og fastholde kompetente bestyrelsesmedlemmer
- styrke beboerdemokratiet
- sikre at bestyrelsesmedlemmerne har de særligt nødvendige kompetencer til at varetage roller, ansvar og opgaver, således at flest mulige opnår en større glæde ved bestyrelsesarbejdet.

Midler:

- Der afsættes kr. 4.000 pr. valgt medlem pr. år, dog en maks. samlet ramme på kr. XX pr. år.
- beløbet finansieres ved et afsætningsbeløb fra Arbejdskapital/Dispositionsfond i forbindelse med budgetlægning

2. Kompetenceudvikling af mestre og ejendomsfunktionærer

Mål:

- sikre, at selskabet kan tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere
- sikre at mestre og ejendomsfunktionærer har de særligt nødvendige kompetencer til at varetage funktion og opgaver
- sikre fast beløb til disposition i forbindelse med den årlige MUS-samtale mellem chef/mestrer og medarbejder

Midler:

- der afsættes kr. 5.000 pr. medarbejder pr. år, dog en maks. samlet ramme på kr. XX pr. år.
- beløbet finansieres ved et afsætningsbeløb fra Arbejdskapital/Dispositionsfond i forbindelse med budgetlægning.

Godkendt og iværksat på organisationsbestyrelsesmøde d. XX. XX 20xx.

Formand XX XX