

Med Medarbejderplan kan den enkelte medarbejder:



- Identificere og udvikle sine kompetencer og kvalifikationer / sin personlige portfolio.
- Gå i dialog om kompetencer og kompetenceudvikling i fx en afdeling og med nærmeste leder.
- Sikre en bedre forberedelse af og opfølgning på sin MUS.
- Opbygge sit CV med dokumentation af kompetencer og kvalifikationer / sin personlige portfolio.
- Følge, opdatere og tage initiativer i forhold til sin egen kompetenceudvikling.
- Skabe nye udviklingsmuligheder for sig selv ved at synliggøre ønsker om udvikling.
- Få kendskab til:
 - teamkompetencer
 - afdelingens samlede kompetencer
 - muligheder for bedre udnyttelse af kompetencer i fx afdelingen
- Se værdien af videndeling i afdelingen (og på skolen).
- Være åben og blive bevidst omkring betydningen af kompetencer for skolen, sig selv og sine kolleger, eleverne og omverdenen.

Med Medarbejderplan kan den administrative medarbejder:



- Få overblik over datagrundlag for dokumentation af skolens, en afdelings eller en medarbejders portfolio.
- Tilbyde særlige faciliteter til kompetenceregistrering, som EASY-A ikke tilbyder.
- Udarbejde rapporter til ledelsen om kompetencer og kompetenceudvikling.

Med Medarbejderplan kan den ledende medarbejder:



- Gå i dialog om kompetencer og kompetenceudvikling med de enkelte medarbejdere og i fx en afdeling.
- Strukturere MUS og andre udviklingssamtaler – både før, under og efter samtalen.
- Få overblik over:
 - medarbejdernes individuelle kompetencer / portfolio
 - teamkompetencer
 - behov for udvikling af kompetencer
 - muligheder for bedre udnyttelse af kompetencer og ressourcer
- Sætte fokus på og systematisere kompetenceudvikling.
- Dokumentere kompetencer og kvalifikationer i fx en afdeling.
- Skabe åbenhed og bevidsthed omkring betydningen af kompetencer for skolen, afdelingen, medarbejderne, eleverne og omverdenen.
- Søge efter medarbejderkompetencer på tværs af skolen.

Med Medarbejderplan kan chefgruppen/ledelsen:



- Få overblik over:
 - medarbejdernes individuelle kompetencer / portfolio
 - teamkompetencer
 - institutionens samlede kompetencer / portfolio
 - behov for udvikling af kompetencer
 - aftaler om kompetenceudvikling
 - muligheder for bedre udnyttelse af kompetencer og ressourcer
- Sætte fokus på og systematisere kompetenceudvikling.
- Sætte fokus på lederudvikling gennem 360-graders evaluering.
- Dokumentere kompetencer og kvalifikationer.
- Få overblik over ressourcer til kompetenceudvikling.
- Lave rapporter til brug overfor bl.a. UVM.
- Koble skolens værdigrundlag og kompetenceudvikling.
- Skabe åbenhed og bevidsthed omkring betydningen af kompetencer for institutionen, medarbejderne, eleverne og omverdenen.
- Profilere skolen gennem synliggørelse af kompetencer og videnkapital.

Med Medarbejderplan får sektoren som helhed:



- Et fælles udviklet begrebsapparat, som gælder på tværs af sektoren.
- Mulighed for profilering gennem synliggørelse af kompetencer og videnkapital.
- Mulighed for benchmarking på tværs.