

# Riktlinjer för lärande och kompetensutveckling

Fastställt av GS 2021-01-08



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1</b>	<b>Inledning .....</b>	<b>1</b>
1.1	Omfattning och avgränsning.....	1
1.2	Definitioner.....	1
<b>2</b>	<b>Lärande organisation.....</b>	<b>1</b>
<b>3</b>	<b>Utbildningstrappa .....</b>	<b>2</b>
<b>4</b>	<b>Ansvar .....</b>	<b>2</b>
<b>5</b>	<b>Kompetensutveckling för anställda .....</b>	<b>2</b>
<b>6</b>	<b>Kostnader.....</b>	<b>3</b>
6.1	Kostnader för frivilliga och kretsanställdas utbildningar.....	3
6.2	Kostnader kompetensutveckling inom tjänstepersonsorganisationen.....	3

# 1 INLEDNING

## 1.1 Omfattning och avgränsning

Dessa riktlinjer fastställer hur Svenska Röda Korset ser på lärande samt hur vi konkret arbetar med kompetensutveckling och utbildning inom organisationen.

Riktlinjerna omfattar alla rödakorsare oavsett roll; förtroendevald, frivillig, anställd, delegat, praktikant, konsult, arvoderad eller som på något sätt har åtagit sig ett uppdrag för Svenska Röda Korset i Sverige eller utomlands.

## 1.2 Definitioner

I dokumentet använder vi tre begrepp: lärande, utbildning och kompetensutveckling. Begreppen ligger nära varandra i betydelse men har inom Svenska Röda Korset lite olika mening.

Med *lärande* menar vi all form av utveckling av kunskaper, färdigheter, nya vanor eller beteenden som sker informellt i vardagen eller planerat genom kompetenshöjande aktiviteter.

*Utbildning* och *kompetensutveckling* handlar om det planerade lärandet som sker inom ramen för rödakorsarens roll och uppdrag. All utbildning och kompetensutveckling ska syfta till att både utveckla frivilliga/medarbetare samt att stärka organisationens förmåga och förutsättningar att nå målen.

# 2 LÄRANDE ORGANISATION

Svenska Röda Korset vill vara en lärande organisation, det innebär att vi kontinuerligt lär oss nya saker och ökar den gemensamma kompetensen genom medveten satsning på lärande, i syfte att ständigt utveckla vår verksamhet för att kunna lösa vårt uppdrag på bästa möjliga sätt.

På Svenska Röda Korset vill vi skapa en lärande organisation genom:

- en nyfiken, tillåtande kultur som uppmuntrar lärande samt präglas av öppenhet, med plats för reflektion, idéer och visioner.
- ett ledarskap som möjliggör, uppmuntrar och följer upp rödakorsares lärande och utveckling.
- en tro på att människor har kapacitet att påverka och förändra sin egen och andras situation; vi uppmuntrar lärande och använder metoder för delaktighet och inkludering så att alla rödakorsare som vill det, kontinuerligt får och kan lära sig nytt.
- en syn på lärande som en kontinuerlig, aktiv process som är inbyggd i vardagen och som gynnas av samspel och samarbete med andra, där lärdomar dras av erfarenheter och nya kunskaper delas för att lära av varandra och nyttja den kompetens som redan finns i organisationen; olikheter är en tillgång och misstag är möjligheter till lärande.
- blandade metoder för lärande med möjlighet att lära nytt, öva, repetera och reflektera individuellt och i grupp, både digitalt och fysiskt.
- en tro på förlängt lärande över tid, ett lärande som är både en individuell och en kollektiv process och som också måste få ta tid.
- en gemensam utbildningsgrund för rödakorsare, där alla går utvalda grundläggande kurser om Svenska Röda Korsets verksamhet och värderingar.

Kompetensutveckling kan delas upp i tre delar:

1. Det *informella lärande* som sker i jobbet, genom bl.a. lärande i rollen, nya arbetsuppgifter och egen reflektion.
2. Det *sociala lärande* som sker genom samspelet med andra, bl.a. genom återkoppling, nätverkande och coachning.
3. *Formellt lärande* i form av utbildning eller kurs eller liknande; denna del ska ta utgångspunkt från, samt landa i det informella och det sociala lärandet.

### **3 UTBILDNINGSTRAPPA**

Svenska Röda Korset har en utbildningstrappa. Det första steget i trappan tydliggör vilka utbildningar som är obligatoriska för alla rödakorsare d v s vilken den minsta gemensamma utbildningsnivån är för att verka inom Svenska Röda Korset. Steg två och eventuella ytterligare steg i trappan utgörs av påbyggnadsutbildningar i form av verksamhets- och/eller uppdragsspecifika utbildningar.

Steg 1 i utbildningstrappan fastställs av HR-avdelningen och återfinns på Rednet/Kunskapsbanken. Respektive verksamhetsansvarig avdelning fastställer eventuella påbyggnadsutbildningar.

### **4 ANSVAR**

Alla rödakorsare har ett ansvar för sitt eget lärande samt för att bidra till ett tillåtande och utvecklande lärandeklimat.

Svenska Röda Korsets ledare i olika delar av verksamheten (chefer, kretsstyrelser, frivilligledare) ansvarar för att säkerställa att rödakorsare har både grundläggande rödakorsutbildningar (enligt Utbildningstrappan) och den specifika kompetens som krävs för ett visst uppdrag.

HR-avdelningen ansvarar för dessa riktlinjer, för att kvalitetsgranska utbildningar samt för att vid behov upphandla samarbetspartners för utbildning och andra utvecklingsaktiviteter.

### **5 KOMPETENSUTVECKLING FÖR ANSTÄLLDA**

Kompetensutveckling syftar till att utveckla medarbetare individuellt och samtidigt stärka organisationens förmåga samt förutsättningar att nå målen. Anställda medarbetare har ett delat ansvar med chef alternativt kretsstyrelse att i dialog diskutera och föreslå lämpliga former för personlig och professionell utveckling och lärande utifrån verksamhetens krav och behov. Det kan handla om behov utifrån krav och förväntningar i nuvarande roll, men även om utvecklingsbehov för att utvecklas vidare och kunna ta nya roller. Varje medarbetare ska ha en plan för sin kompetensutveckling, den fastställs i målsamtal mellan medarbetare och närmaste chef.

## **6 KOSTNADER**

### **6.1 Kostnader för frivilliga och kretsanställdas utbildningar**

Grundläggande utbildningar enligt GS beslut är kostnadsfria för frivilliga och kretsanställda, eventuella omkostnader betalas enligt rutin som fastställs av Utbildningsenheten.

Chef/kretsstyrelse har ansvarar för att budgetera för eventuella omkostnader för den enskilde deltagaren samt för övrig kompetensutveckling utifrån de behov som finns i verksamheten.

### **6.2 Kostnader kompetensutveckling inom tjänstepersonsorganisationen**

Chefer inom tjänstepersonsorganisationen har mandat att fatta beslut och godkänna kostnader för kompetensutveckling enligt gällande attestordning och gällande riktlinjer för inköp. Investeringen tas inom respektive avdelnings budget. I verksamhetsplanen görs en analys av kompetensutvecklingsbehov och kompetensutvecklingsinsatser budgeteras på avdelningsnivå. Avdelningschef beslutar om hur budget fördelas och nyttjas på bästa sätt utifrån medarbetares och avdelningens behov.

Innan ett beslut om större investeringar för kompetensutveckling fattas ska HR konsulteras för råd om samordning, alternativ och kontakter med leverantörer.

Ibland finns möjlighet för medarbetare att delta kostnadsfritt i utbildningar, seminarier eller nätverksträffar. Även om aktiviteten är kostnadsfri bör en bedömning göras utifrån ovanstående kriterier för att säkerställa att medarbetarens tid läggs på rätt saker och att eventuella kostnader för resor och logi är motiverade.