

Kompetenceudvalget sætter kursen



I Jobcenter Varde er der ingen slinger i valsen, når det kommer til kompetenceudvikling. Centret har nemlig nedsat et kompetenceudvalg, der prioriterer den strategiske indsats. Samtidig har udvalget defineret kompetenceudvikling bredt, så det er alt, hvor medarbejderne lærer nyt fra kurser til sidemandsoplæring.

Af Rasmus Onslev Kremmer

Medarbejderne på landets jobcentre skal ofte tage stilling til nye love og reformer, når de servicere borgerne. Derfor har Jobcenter Varde sat kompetenceudviklingen i system og nedsat et kompetenceudvalg under deres MED-udvalg. Kompetenceudvalget står for den strategiske kompetenceudvikling, der går på tværs af organisationen. Det giver mere struktur og fokus på kompetenceudvikling i jobcentret.

"Kompetenceudvikling er mere need to end nice to lige nu, for det er nødvendigt for, at vi kan løse opgaverne. Derfor er det godt med et kompetenceudvalg, der kan tage sig af udviklingen af medarbejderne på tværs af organisationen, når vi for eksempel skal lære om en ny lov eller forbedre kommunikationen med borgerne," siger Peter Petersen, der er souschef i jobcentret.

Kompetenceudvikling er andet end kurser

En af kompetenceudvalgets første opgaver var at definere kompetenceudvikling. Udvalget har valgt en bred definition, så kompetenceudvikling er alt, hvor medarbejderne lærer nyt. Det betyder ifølge Marianne Krickau, der er teamleder i Jobcenter Varde, at sidemandsoplæring og konferencer eksempelvis også er kompetenceudvikling.

"Vi definerer kompetenceudvikling som målrettet læring gennem aktiviteter, der nyttiggør og udfordrer medarbejdernes erfaringer, for det er lettere at forholde sig til ordet læring. Det gjorde også, at vi fik øje på alle de ting, som vi rent faktisk gør, og det overraskede os meget, at der egentlig foregik så meget. Kompetenceudvikling handler jo ikke om, hvad man har haft af udgifter til kurser," siger hun.

Fortæl, fortæl

Kompetenceudvalget har efterfølgende indført flere tiltag som eksempelvis gruppeudviklingssamtaler, GRUS, der bliver afholdt hvert andet år, og obligatorisk videndeling.

"De medarbejdere, der har været på kursus eller til en konference, skal fortælle deres kolleger om det på teammøder, og det er teamlederens pligt, at det sker. Derudover evaluerer vi på alle tiltag om kompetenceudvikling," siger Marianne Krickau.

Når der kommer tiltag som den nye sygedagpengelov eller den kommende dagpengereform, der berører alle i jobcentret, bliver der lavet et fælles kompetenceudviklingsprojekt. Det giver ifølge Marianne Krickau lidt ekstra.

"Kompetenceudvikling på tværs giver noget sammenhængskraft, så vi får faktisk mere ud af det, end det vi lærer. Vi får en bedre forståelse af hinandens arbejde," siger hun.

Strategisk prioritering

Kompetenceudvalget består af to medarbejdere, to ledere og jobcentrets egen HR-koordinator, og deres primære opgave er at lave jobcentrets årlige kompetenceplan. Derfor er en del af HR-koordinatorens job at systematisere aftalerne fra MUS-samtalerne, så de kan bruges som udgangspunkt for planen.

"Vi sammenholder MUS-samtalerne med vores beskæftigelsesplan samt kommende lovforslag og reformer, så vi får matchet de individuelle ønsker med organisationens behov. På den måde laver vi en kompetenceplan med prioriteringer for det kommende år ud fra MUS, GRUS og beskæftigelsesplanen," forklarer Kirsten Aagaard Sørensen, der er HR-koordinator i Varde Jobcenter, og uddyber:

"Kompetenceplanen indeholder både faglige tiltag i forhold til nye love og tværfaglige indsatser som for eksempel kommunikationen i mødet med borgeren."

Ifølge Kirsten Aagaard Sørensen bliver der desuden lavet en konkret udviklingsplan for den enkelte medarbejder i forbindelse med MUS, så både medarbejder og leder er klar over, hvem der gør hvad. Planen tager som udgangspunkt afsæt i medarbejdernes ønsker.

”Udfordringerne ved MUS er ofte at gøre det konkret og at følge op. Hvis du skal på et kursus om den vanskelige samtale, skal der derfor stå i udviklingsplanen, hvem der skal finde det pågældende kursus,” siger hun.

Kompetenceudvikling er et redskab

Jobcenter Vardes kompetenceudvalg er også meget opmærksom på, at medarbejderne skal have lov til at udvikle sig i nye retninger.

”Vi bruger for eksempel rotation blandt medarbejderne, så sagsbehandlere kan blive vejledere. Så vi smider ikke guld på gaden. Vi udvikler det i stedet,” forklarer Marianne Krickau.

Souschef Peter Petersen er ikke i tvivl om, at det strategiske arbejde med kompetenceudvikling kan betale sig.

”Vi har fået et meget bedre overblik og mere struktur på kompetenceudviklingen. Vi er blevet klare på, hvad vi mener med kompetenceudvikling. Derudover betyder kompetenceudvalget, at vi slipper for hele tiden at nedsætte arbejdsgrupper under MED-udvalget, hver gang vi skal lave kompetenceudvikling. Men det kræver også en vilje til at bruge kompetenceudvikling som et redskab,” forklarer han og fortsætter:

”Tidligere kunne det godt ske, at vi sendte flere medarbejdere på det samme kommunikationskursus i løbet af året. Nu samler vi i stedet medarbejderne og laver kurset i huset.”

Gode råd til arbejdet med kompetenceudvalg fra Jobcenter Varde.

- Vis, at I vil det. Så skab de rette rammer og find ressourcer.
- Forankr det i en HR-funktion, så der er en tovholder.
- Sæt jer ind i støttemulighederne i uddannelsessystemet. Der kan for eksempel søges penge til jobrotation, osv..

Fakta om kompetenceudvalget

Kompetenceudvalget blev nedsat i 2009 for at udarbejde mål, definitioner og strategier for kompetenceudviklingen.

Udvalget består af både medarbejdere og ledere samt HR-koordinatoren, og det råder over en procent af lønsummen plus de tilskud, som søger hos kommunen og forskellige puljer. Lederuddannelse og specifikke kompetenceforløb ligger uden for denne procent.

Udover de tiltag, som kompetenceudvalget sætter i søen, har medarbejderne mulighed for at søge tilskud på 2.000 kr. til kompetenceudvikling, som ikke er direkte relateret til jobbet, og som de kan tage i