

Uddannelse er et fælles gode



I Park & Natur i Aalborg Kommunes Teknik & Miljø-forvaltning har de valgt at lade medarbejderne bestemme over kursusmidlerne til den faglige opkvalificering. Derudover prioriterer de at sende medarbejderne på videreuddannelse, så de kan tage den nyeste viden og erfaringer med hjem til organisationen

Af Rasmus Onslev Kremmer

Kompetenceudvikling kan gribes an på mange måder. I Park & Natur i Aalborg Kommune går de efter altid at have en til to ansatte, der er i gang med en master eller anden efter/videreuddannelse. Det kommer ifølge Anne Marie Overgaard, der er afdelingsleder både den enkelte selv og organisationen til gode.

”Det er også et spørgsmål om, at man som medarbejder hele tiden har mulighed for at udvikle sig via videreuddannelse. Vi vil gerne have et par stykker på masteruddannelsen, for vi har brug for at få den nyeste viden og erfaringer inden for de givne områder, så vi alle sammen kan udvikle os. Derfor har vi også en forventning om, at de kan bruge det lærte og dele deres nye viden med kollegerne,” forklarer hun.

Den udlægning er Kirsten Lund Andersen, der er stadsgartner, ganske enig i.

”En ting er, om vores medarbejdere er kompetente til at løse de opgaver, vi har nu, men det handler også om at have kompetente medarbejdere, der kan udfordre os på, om vi skal tage nye typer af opgaver ind eller afvikle nogle opgaver, vi har. Så vi kigger på, hvad folk ønsker, og hvordan det passer ind i forhold til vores opgaver og udfordringer,” siger hun.

Giver nye opgaver

Lars Delfs Mortensen, der er skov- og landskabsingeniør og tillidsrepræsentant i Park & Natur, er en af de medarbejdere, der er gang med en masteruddannelse i friluftsliv. Han er glad for, at ledelsen gav ham lov, efter at han havde skrevet en motiveret ansøgning til dem.

”Der er selvfølgelig en forventning om, at jeg opnår noget viden omkring det at bruge naturen, og at jeg kan bringe den viden ind i mit arbejde og dele den med mine kolleger. Jeg kan allerede mærke, at jeg både får og opdyrker nye opgaver, som har mere planlægnings og strategisk karakter. Jeg bringer desuden den ny erhvervede viden i spil i de team og projektgrupper jeg deltager i, dels ved at dele faktuel viden – dels ved at udsætte mig selv og kolleger for den objektive undren på egen praksis, som studiet har givet mig,” siger han.

Park & Natur betaler for medarbejdernes undervisningstid, mens de selv må finde tiden til opgaver og forberedelse.

Medarbejderne bestemmer selv

Mens eksempelvis masteruddannelserne betales centralt af Park & Natur, så har ledelsen valgt at uddelagere ansvaret for den faglige opkvalificering, så de forskellige teams selv bestemmer over kursusmidlerne.

”Det er det enkelte teams ansvar at holde sig opdateret på deres faglighed. De bestemmer selv hvem, der skal af sted, og hvornår der skal nogen af sted. Det er dem, der har kvalifikationerne til at vurdere, om det faglige kurser giver mening, så vi har tillid til, at de har fingeren på pulsen. Vi forventer dog også her, at den viden, som den enkelte opnår, bliver fællesviden. Men vi ved også godt, at det er her, vi kan forbedre os,” siger Anne Marie Overgaard.

Det betyder også, at medarbejderne selv har ansvaret for at dække af, når de er på kursus eller til konference, så kontoret er bemandet.

Lars Delfs Mortensen påpeger, at det kræver noget af det enkelte team og den enkelte medarbejder.

”Der skal være konsensus, og det nytter ikke, hvis folk er for autonome og tager af sted på kursus, når de har lyst, og andre så står tilbage med ingenting,” forklarer han.

Nyt system giver overblik

Det er dog langt fra de eneste indsatsområder i jagten på kompetenceudvikling i den nordjyske Teknik- & Miljøforvaltning.

I 2012 udrullede man et administrativ HR system til brug for kompetenceregistrering og kompetenceudvikling. Systemet er umiddelbart tænkt langt mere statisk, men anvendes altså som et udviklingsværktøj.

Ifølge Kirsten Lund Andersen har systemet kortlagt medarbejdernes faglige kompetencer ud fra nogle detaljerede skemaer, hvor medarbejderne og leder i fællesskab i forbindelse med MUS scorer kompetenceniveauer – såvel de ønskede som faktiske i et pointsystem fra 1 til 5.

”Det betyder, at vi hele tiden har en opdateret viden i forhold til at løse opgaverne i vores opgaveportefølje, for alle oplysninger om medarbejderne ligger i et system. Det skyldes delvist, at kvalitetsstyringsloven fordrer, at der skal være noget dokumentation, men vi har også et ønske om at få et overblik over, hvad det er for nogle kompetencer, som vi sidder inde med. For det det giver os overblik over, om der sidder kompetencer, som også kan bruges andre steder i forvaltningen,” siger hun.

Hun pointerer, at lederne får et bedre og mere tilgængelig overblik over eget personale i forhold til kompetencer, herunder uddannelse og kurser, samt aftaler i forbindelse med MUS og udviklingsplaner.

Nyt MUS-koncept

Det nye system til kompetencekortlægning har banet vejen for et nyt MUS-koncept i Teknik- og Miljøforvaltningen i Aalborg Kommune.

Inden MUS-samtalen lægges medarbejderens opgaver og kompetencer ind i systemet af en superbruger i forvaltningsgren.

I medarbejderrapporten i systemet kan medarbejderne se, hvilke opgaver og kompetencer der er registreret på dem.

Medarbejderne skal inden MUS-samtalen vurdere de angivne opgaver og kompetencer i forhold til egne ønsker og egen kompetenceudvikling. Desuden skal de opdatere oplysninger om uddannelse, kurser og kontaktoplysninger.

Herefter udfylder medarbejderne MUS-skemaet, hvor de kommer ind på opgaver, kompetenceniveau og hvordan, de får udviklet deres kompetencer. MUS-samtalen munder ud i en udviklingsplan med forskellige mål. Planen underskrives af medarbejderen og lederen. Udviklingsplanerne gemmes i systemet, så både leder og medarbejder har adgang til dem.

Medarbejderne vinder også

Ifølge Lars Delfs Mortensen giver systemet også medarbejderne nogle fordele.

”Det giver os medarbejdere et bedre og mere tilgængeligt overblik over de oplysninger kommunen har registreret på os, så vi får et redskab til at styre egen kompetenceudvikling, MUS og lønforhandlinger, for man kan hurtigt se, hvad man er god til, og hvor der er nogle mangler,” siger han og uddyber:

”Hvis jeg for eksempel har brug for mødeledelse på grund af mine opgaver, og ledelsen mener, at det skal jeg kunne til 4, og vi samtidig bliver enige om, at jeg kun kan det til 2, så er der et behov. Så skal jeg jo enten have ændret mine opgaver eller have noget opkvalificering. Dertil kommer at denne afklaring kan bruges operationelt i forhold til jobrotation, eller til at afhjælpe og imødekomme sæsonudsvingninger, spidsbelastninger og overkapacitet forvaltningsgrene imellem.”

Selv om organisationen får meget ud af at sætte kompetenceudviklingen i system, mener Anne Marie Overgaard også, at medarbejderne drager fordel af det.

”Man kan også blive stresset, hvis man ikke har de rette kvalifikationer til arbejdet. Det vil vi gerne imødegå ved at have fokus på kompetencer og udviklingsplaner,” forklarer hun.

Et system til kompetenceafklaring

I Teknik- og Miljøforvaltningen i Aalborg Kommune bruger man et administrativ HR system til kompetenceregistrering og kompetenceudvikling. Systemet skal kunne håndtere alle de relevante medarbejderoplysninger bl.a. opgaver, kompetencer og uddannelser ét sted og samtidig være både afklaring og grundlag for udvikling.

Det betyder, at

- Lederne får et bedre og mere tilgængelig overblik over eget personale i forhold til
 - ⇒ kompetencer, herunder uddannelse og kurser
 - ⇒ aftaler i forbindelse med MUS, herunder udviklingsplaner
 - ⇒ øvrige oplysninger registreret på den enkelte medarbejder
- Det kan de bruge i deres personaleledelse med hensyn til kompetencestyring i afdelingen/teamet, i MUS-samtaler, kompetenceudvikling af den enkelte medarbejder, lønforhandlinger m.v.
- Medarbejderne får et bedre og mere tilgængelig overblik over de oplysninger kommunen har registreret på medarbejderen og et redskab til brug ved styring af egen kompetenceudvikling, MUS, lønforhandlinger m.v..
- Personalefunktionen får et bedre og mere tilgængelig overblik over personaleoplysninger på de enkelte medarbejdere.
- IT-funktionen og portnerfunktionen får et fælles system til håndtering af udlån, hvor ledere og medarbejdere har adgang til oplysningerne.
- Forvaltningen bruger én løsning, der minimerer 'sidesystemer' så som lokale regneark, snitflader til andre systemer m.v..
- Forvaltningen lever op til sine forpligtigelser i forhold til kvalitetsledelse med hensyn til kompetenceregistrering og –styring.