

# OM BARRIERER FOR KOMPETENCEUDVIKLING

– og hvordan man måske alligevel kan komme i gang...

## 1. Baggrund for pjecen

Det danske arbejdsmarked generelt, og ikke mindst den kommunale opgaveløsning, er under konstant forandring. Det stiller krav til løbende kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere. Derfor ønsker KL og Forhandlingskartellet at øge medarbejderen og lederens brug af kompetenceudvikling.

Denne pjeces skal være med til at gøre dem opmærksomme på, at de kan søge økonomisk støtte til kompetenceudvikling gennem Den Kommunale Kompetencefond. Parterne ønsker samtidig at belyse barrierer for kompetenceudvikling for de ansatte på Forhandlingskartellets område samt give ideer til, hvordan man kan overvinde dem.

### Forhandlingskartellet omfatter følgende organisationer:

- Danske Skov- og Landskabsingeniører og Have- og Parkingeniører
- HI – Organisation for ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren
- Kort- og Landmålingsteknikerne Forening
- Maskinmestrenes Forening
- Søfartens Ledere
- Gentofte Kommunalforening
- Frederiksberg Kommunalforening,
- Konstruktørforeningen,
- Dansk Musiker Forbund
- Det Offentlige Beredskabs Landsforbund.

Parterne har i løbet af det seneste år gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt de ansatte indenfor Forhandlingskartellets område samt afholdt regionale dialogmøder med de ansatte. Undersøgelsen og dialogmøderne har sammen med de hidtidige erfaringer om anvendelsen af kompetencefondens midler givet inspiration til denne pjeces.

## 2. Stigende behov for kompetenceudvikling

*"For eksempel har bygningskonstruktører behov for en kontinuerlig udvikling af deres kompetencer ved håndtering af nye kommunale byggeprojekter".*

Der er flere gode grunde til, at kompetenceudvikling i stigende grad bliver sat på dagsordenen på de kommunale arbejdspladser i disse år. Den generelle samfundsudvikling kræver, at vi tilegner os ny viden for at imødekomme kravene fra arbejdsmarkedet, herunder ikke mindst i forhold til den teknologiske udvikling. Samtidig er der mange organisatoriske omlægninger i den kommunale sektor i form af eksempelvis uddelegering af opgaver fra centralt hold til institutioner. Begrænsede økonomiske ressourcer betyder, at der er behov for at gentænke den kommunale velfærd. Og både medarbejdere og ledere ønsker, at de kan løse interessante arbejdsopgaver, der giver dem mulighed for at udvikle deres kompetencer i forhold til arbejdspladsen såvel som til arbejdsmarkedet generelt.

Ifølge mange af de ansatte indenfor Forhandlingskartellets område vil der også fremadrettet være et stort behov for efter- og videreuddannelse. Det er faktisk kun 29 pct. af svarpersonerne i spørgeskemaundersøgelsen, der mener, at deres nuværende færdigheder vil matche deres opgaver i fremtiden. Samtidig siger 80 pct. at de ønsker at deltage i efter- og videreuddannelse i 2015.

### 3. Men det er ikke altid let at komme afsted

Selv om der er et stort behov for kompetenceudvikling, er det langt fra alle, der får gjort noget ved det. Det er der ifølge medarbejdere og ledere primært tre grunde til:

1. Tid
2. Økonomi
3. Manglende viden om uddannelsesmuligheder

Derudover eksisterer der en række barrierer, som ikke italesættes i samme grad af medarbejderne. Det gælder for eksempel angsten for at fejle eller skulle til eksamen.

Heldigvis oplever mange medarbejdere og ledere også, at der er mulighed for at overvinde de forskellige barrierer for kompetenceudvikling. Flere end 80 pct. af lederne og 50 pct. af medarbejderne mener for eksempel, at deres muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelse er gode/rigtig gode.

#### Oplevelsen af manglende tid

*"Tid er et problem, da bunkerne hober sig op".*

Manglende tid eller travlhed på jobbet er en væsentlig barriere for mange medarbejdere og ledere. 50 pct. af lederne giver for eksempel udtryk for, at de oplever travlhed som en barriere.

Der er ingen tvivl om, at det i en travl hverdag kan være svært at komme afsted til en efter- og videreuddannelse. Det bør imidlertid være sådan, at efter- og videreuddannelse prioriteres på linje med det øvrige arbejde. Det er nemlig ligeså vigtigt. Der kan naturligvis være travlhed i en periode, der forhindrer, at man kommer afsted, men hvis situationen er den samme år efter år, er det nødvendigt at ændre på prioriteringen mellem arbejdsopgaver og efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

Når flere vurderer, at manglende tid er en barriere for kompetenceudvikling, kan det hænge sammen med det forventede udbytte. Hvis ikke det er tydeligt, hvad kompetenceudviklingen efterfølgende skal bidrage med i hverdagen, kan man være tilbøjelig til at mene, at indsatsen ikke står mål med udbyttet og forklare fravalget med manglende tid.

Det er derfor en god ide at arbejde konkret med behovet for og den efterfølgende anvendelse af kompetenceudviklingsforløbet. Når formål og udbytte står klart, er det lettere at afsætte tiden. Både for medarbejdere og ledere.

## Oplevelsen af økonomiske begrænsninger som en barriere

*"Økonomi til kompetenceudvikling står ikke øverst ved budgetforhandlingerne".*

En anden væsentlig barriere for kompetenceudvikling er økonomi eller oplevelsen af, at der er for få penge til efter- og videreuddannelse. Det gælder ikke mindst blandt medarbejderne, hvor 44 pct. peger på netop dette forhold.

Det er naturligvis vigtigt, at kompetenceudvikling indgår som et prioriteret område, når budgetterne skal fastlægges. Åbenhed om uddannelsesbudgettets rammer og forudsætninger er med til at synliggøre mulighederne for kompetenceudvikling.

Med etableringen af kompetencefonden er der kommet et supplerende og mere målrettet forsøg på at løfte kommunernes indsats i forhold til kompetenceudvikling. Det kan ske med et økonomisk tilskud på op til 25.000 kr. årligt pr. ansat til individuel kompetenceudvikling. Mulighederne for økonomisk støtte er omtalt i pjecens afsnit 5.

Det er dog vigtigt at have for øje, at kompetenceudvikling kan foregå på andre måder end gennem uddannelse og kurser. Forskellige former for læring på arbejdspladsen kan for eksempel også være en væsentlig indsats i kompetenceudviklingen af medarbejdere.

## Manglende viden om uddannelsesmuligheder

*"Manglende kendskab og synlighed af muligheder".*

Den tredje og sidste af de væsentligste barrierer i forhold til kompetenceudvikling er manglende viden om uddannelsesmuligheder. Hver fjerde medarbejder mener, at det er vanskeligt at finde de relevante kurser/uddannelser. Det skyldes især, at de er i tvivl om to spørgsmål:

1. Hvilken uddannelse er relevant for at dække et givent behov?
2. Hvor finder jeg den konkrete uddannelse?

I begge tilfælde er det relevant for den enkelte ansatte at søge hjælp til at finde svaret. Det kan for eksempel være på uddannelsesinstitutioner, hvor de har indgående kendskab til de enkelte uddannelser. Men det kan også være hos kommunens HR-afdeling, egen leder eller hos tillidsrepræsentanten/den faglige organisation.

Hvis den manglende viden skyldes, at det helt rette tilbud ikke findes endnu, kan man tale med en uddannelsesinstitution, om de kan tilrettelægge et særligt forløb. Det vil dog i nogle tilfælde kræve, at kommunen kan samle et helt hold. Det vil derfor være en fordel at have eksempelvis HR med i den dialog.

## Og så det der er lidt sværere at tale om...

Deltagerne på de regionale dialogmøder pegede også på en fjerde og lidt overset barriere. Det er en mere personlig og mental barriere, der handler om eksamensnervøsitet. Flere af deltagerne har oplevet, at potentielle ansøgere afholder sig fra at søge kompetencegivende efteruddannelsestilbud, hvis der er krav om eksaminer.

Eksamensnervøsitet er en hel legitim barriere, men der findes løsninger. Der er blandt andet kurser for personer med eksamensskræk, og visse efteruddannelsestilbud har ikke et krav om eksamen.

For mange medarbejdere kan skoletiden ligge flere år tilbage. I de tilfælde er det ikke nødvendigvis decideret eksamensskræk, der afholder dem fra at deltage i efteruddannelse. Det kan lige så godt være en generel utryghed og manglende lyst til at skulle deltage i en formel læringsituation.

Hvis det sidste er tilfældet, kan det være en hjælp at blive helt konkret på, hvad det er for en praksis i hverdagen, som uddannelsen skal anvendes i forhold til, og hvad man konkret ønsker at opnå med uddannelsen. Dette vil også gøre det lettere at deltage i undervisningen og efterfølgende at anvende det lærte.

Men vigtigste af alt er det at turde tale om, hvilke barrierer man oplever i forhold til kompetenceudvikling. Hvis den enkelte medarbejder ikke har lyst til at komme på kursus eller uddannelse, selv om barrierer som tid og økonomi ikke længere er en hindring, kan det være nogle personlige årsager, der holder dem tilbage.

## 4. Tre veje til planlægning af kompetenceudvikling

Der er ingen enkle løsninger på, hvordan barriererne overvindes. Det er dog en forudsætning, at man arbejder med planlægning af kompetenceudvikling.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at efter- og videreuddannelse planlægges på flere forskellige måder i kommunerne:

- Det drøftes løbende på arbejdspladsen
- Det planlægges ved MUS samtaler
- Det indgår som led i en skriftlig udviklingsplan for den enkelte



De tre måder anvendes i forskelligt omfang, og de vil i praksis også supplere hinanden. For eksempel vil en drøftelse i MED-udvalget om arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling også indgå i de individuelle udviklingssamtaler, der kortlægger medarbejdernes udviklingsbehov. Der er ingen tvivl om, at en skriftlig udviklingsplan skubber til uddannelsesaktiviteter, men at de andre måder også kan gøre det.

Tiltagene kan bruges til at styrke dialogen om kompetenceudvikling såvel på den enkelte arbejdsplads som i forhold til den enkelte ansatte.

I mange tilfælde er det vigtigste imidlertid, at dialogen om kompetenceudvikling styrkes. Derfor vil det være en god ide at anvende flere af metoderne.

Det fremgår af "aftalen om kompetenceudvikling", som omfatter samtlige kommunalt ansatte, at "det er en gensidig forpligtelse, at medarbejderudviklingssamtalerne og planlagte udviklingsaktiviteter gennemføres", så begge parter er forpligtet til at anvende MUS samtaler og inddrage udviklingsaktiviteter, der fx kan omfatte efter- og videreuddannelse.

For næsten alle medarbejdere på Forhandlingskartellets område gælder desuden, at der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder, med det formål at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling

## 5. Den Kommunale Kompetencefond - der er hjælp at hente

Den Kommunale Kompetencefond er et forsøg på at mindske den økonomiske barriere. Formålet er at fremme og understøtte kommunernes kompetenceudviklingsindsats og sikre medarbejderne et øget kompetenceniveau. Fonden bevilger op til 25.000 kr. om året til individuel kompetenceudvikling til den enkelte ansatte. Arbejdsgiverne skal finansiere minimum 20 pct. af udgifterne. Kompetencefonden skal ikke erstatte den efter- og videreuddannelsesindsats, der allerede foregår i kommunerne. Den er tværtimod et økonomisk og uddannelsesmæssigt supplement.

Fonden balancerer mellem hensynet til den kommunale opgaveløsning og hensynet til medarbejdernes udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet. Formålet er således todelt; uddannelse til arbejdspladsen og til arbejdslivet. Det er derfor vigtigt, at arbejdet med kompetenceudvikling både sikrer opgaveløsning af høj kvalitet, og gavner medarbejdernes faglige udvikling.

Siden fonden åbnede i januar 2014, har flere end 14.000 kommunalt ansatte modtaget økonomisk støtte til kompetenceudvikling. Der er udbetalt i alt 121 mio. kr. Der er fortsat ca. 330 mio. kr. til rådighed i Den Kommunale Kompetencefond.

### *De vigtigste kriterier for at søge midler fra fonden er:*

- De uddannelser, der søges til, skal fortrinsvis være kompetencegivende og udbudt af en anerkendt uddannelsesinstitution. På fondens hjemmeside kan du se, hvilke typer af kompetencegivende uddannelser der er tale om. Der kan dog også ansøges til andre uddannelser, som behandles konkret af KL og den enkelte organisation.
- Såvel ledere som medarbejdere er omfattet.
- Ansøger skal være ansat i en kommune indenfor et af de forhandlingsområder, Forhandlingskartellets organisationer forhandler for. Andre organisationer er dog også omfattet af fonden (Se sidste side).
- Der kan tidligst søges ni måneder før uddannelsesstart.
- Der kan søges så længe, der er midler i puljen.
- Fondens kan dække kursusafgift, transport, ophold og materialer.
- Ansøgningen skal underskrives af den ansatte, dennes leder samt TR/den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation.

### *Hvordan søger du?*

- Gå ind på fondens hjemmeside og udfyld en ansøgning. Husk underskrifter. Fondens hjemmeside er: [www.denkommunalekompetencefond.dk](http://www.denkommunalekompetencefond.dk)
- Svar modtages normalt indenfor 14 dage.

Du finder ansøgningsskema med vejledning, aftaletekst og FAQ mv. på hjemmesiden.

### *Konkrete eksempler på hvad der gives støtte til*

Indenfor Forhandlingskartellets område er der givet støtte til en bred vifte af efter- og videreuddannelser det sidste års tid. For eksempel:

- Diplomuddannelser i beskæftigelse, offentlig forvaltning og administration samt parkforvaltning
- Master i Miljø og Arbejdsmiljøledelse, Idræt og Velfærd samt Brandsikkerhed
- Akademiuddannelse i projektledelse og ledelse

Der er dog også en række andre uddannelser, der er blevet godkendt fx.: Røgdykkerinstruktør, praksis nær lederuddannelse, konfliktcoachuddannelse, jazzkursus (musiker), forhandlingsteknik og bygherrekompeterencer.

Ansøgninger sendes via [www.denkommunalekompetencefond.dk](http://www.denkommunalekompetencefond.dk).  
Her finder du også vejledning, aftaletekst m.m.

Forhandlingskartellet omfatter følgende organisationer: Danske Skov- og Landskabsingeniører og Have- og Parkingeniører, HI – Organisation for ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening, Maskinmestrenes Forening, Søfartens Ledere, Gentofte Kommunalforening, Frederiksberg Kommunalforening, Konstruktørforeningen, Dansk MusikerForbund og Det Offentlige Beredskabs Landsforbund.

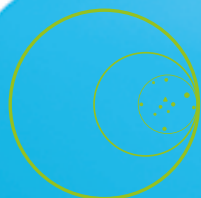
En række andre organisationer udover Forhandlingskartellet er også omfattet af Den Kommunale Kompetencefond. Det drejer sig om FOA, HK Kommunal, 3F, TL, SL, Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Metal/Håndværkerorganisationerne. Se fondens hjemmeside for en nærmere beskrivelse.

Spørgeskemaundersøgelsen, der er omtalt i pjecen, kan downloades på følgende adresser:

[www.forhandlingskartellet.dk](http://www.forhandlingskartellet.dk)

samt

<http://www.kl.dk/Arbejdsgiver--og-lonforhold/Den-kommunale-kompetencefond/>



Forhandlingskartellet

**DEN  
KOMMUNALE  
KOMPETENCE  
FOND**

**KL**