

Pilotprojekt om ny uddannelse

Flere kompetencer til fremtidens

Måske er løsningen ikke at skære ind til benet, men at gøre tingene lidt anderledes. Ny uddannelse skal ruste fremtidens teknik- og miljømedarbejder til at bidrage proaktivt til samfundets udvikling.

Af | Berit Mathiesen og Birthe Rytter, chefkonsulenter, KL

Myndighedsopgaver og drift i kommunerne har traditionelt fyldt meget, men nye krav om at kunne bidrage mere proaktivt til samfundets udvikling er en væsentligt forventning til fremtidens teknik- og miljøforvaltninger. Det kræver, at paletten af kompetencer hos medarbejdere og ledere udvides og udvikles.

Teknik- og miljøforvaltninger står i en kulturel forandringssproces. KL, KTC's faggruppe for Ledelse og en række kommuner er derfor gået sammen om et nyt pilotprojekt, der skal danne grobund for en ny kompetencegivende uddannelse målrettet teknik- og miljømedarbejdere i kommunerne. Uddannelsen skal styrke en række ikke-faglige kompetencer hos medarbejdere. Fokus er på partnerskaber med borgere og erhverv, bedre kommunikation og samskabelse med civilsamfundet.

Finde nye løsninger sammen

Fra at tænke borgere og virksomheder blot som modtagere af ydelser, kan vi

sammen finde nye løsninger, når tilgangen i stedet bliver, som kommune eller medarbejder, at skabe noget sammen med eksterne aktører. Nye løsninger kan også findes i en organisering på tværs af de kommunale fagligheder. Ved at gøre bedre brug af hinandens og borgernes ressourcer og nuværende kompetencer, kan kommunen facilitere nye løsninger, som ellers ikke ville være kommet frem. De nye løsninger og den merværdi, som det giver borgere og virksomheder, kan ofte være løsninger, som ligger udover den velfærdsydelse, kommunerne skal levere som en del af kerneopgaven.

På uddannelsen trænes medarbejderne i at forstå de forskellige roller, der er nødvendige for at levere den ydelse, som forventes af en moderne forvaltning i evig forandring. Lidt forenklet sagt kan de være myndighed og håndhæve loven. De kan bidrage med deres faglighed. Men endelig kan de også påtage sig den mere faciliterende rolle, hvor de med kendskab til loven

og deres faglighed i samarbejde med borgere og virksomheder er med til at finde nye løsninger.

De forskellige roller har erhvervspsykolog Andreas Granhof Juhl været med til at sætte ord på i uddannelsens første modul, som blev afholdt i november 2014. Her havde vi også besøg af Henrik Meng fra MENG & Company, som over en hel dag fik udfoldet, hvad det egentlig indebærer at være serviceorienteret i sit daglige arbejde, og hvilke effekter det kan have på resultaterne. Efter det besøg forlod vi alle stedet med et smil og en hel del kloge på, hvordan vi selv kan være med til at fremme. Ikke kun gode løsninger, men også de rigtige løsninger på de rigtige udfordringer.

Lidt i samme tråd udfordrede Line Groes fra virksomheden Is It A Bird deltagerne på, hvem der egentlig definerer, hvad der er den gode løsning. Hun gav konkrete metoder til, hvordan vi på forskellig måde kan komme i dialog med dem, som bruger de løsninger, den

Forløbet gennemføres som et pilotprojekt med afslutning i april 2015. Målet er at udbyde uddannelsen bredt fra efteråret 2015. Ud over repræsentation fra KTC's faggruppe for Ledelse er de deltagende kommuner i pilotprojektet Faxe, Fredensborg, Hjørring, Middelfart, Næstved, Rudersdal og Varde kommuner. Link til kl.dk: www.kl.dk/fremtidensmedarbejder.

For spørgsmål om uddannelsen kontakt Birthe Rytter Hansen, brh@kl.dk eller Berit Mathiesen, bem@kl.dk.

teknik- og miljømedarbejder

: "Uddannelsen skal styrke en række ikke-faglige
 : kompetencer hos medarbejdere. Fokus er på partner-
 : skaber med borgere og erhverv, bedre kommunikation
 : og samskabelse med civilsamfundet."

tekniske forvaltning leverer. Det gælder alt lige fra opsætning af skilte til at give byggetilladelser.

Forankring i egen organisation

Et centralt element i uddannelsen er at sikre en forankring af det, som medarbejderne lærer hjemme i egen organisation. Derfor bliver medarbejdernes ledelse også tæt knyttet til uddannelsesforløbet. Så ej heller lederen går fri af opgaver.

Et særligt træk ved uddannelsen er et ønske om at udvikle metoder til at sikre konkret anvendelse af deltagernes nye "erfaringer" i den daglige opgaveløsning. Derfor har vi valgt en række principper for uddannelsesforløbet. ○



1. Forvaltningen skal stille med mindst to (og gerne flere) medarbejdere, der efterfølgende skal samarbejde om implementeringen.
2. Deltagerne får til opgave at efterprøve og træne de nye metoder i den daglige opgaveløsning og give og modtage feedback fra kollegaer.
3. Lederne skal skriftligt begrunde sammenhæng mellem uddannelsesforløb og de aktuelle udviklingsmæssige udfordringer i afdelingen/teamet, ligesom der i forløbet er indlagt sparringsmøder mellem lederne.