



Foto: fagpress/Miael Hjulter

Kompetencer, der gror og udvikler sig

SCKK: Gennem ti år har Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling fået sat fokus på den strategiske kompetenceudvikling i staten. Men for den enkelte medarbejder er der også helt konkrete muligheder hos SCKK - og der er sandsynligvis penge på vej til kompetenceudvikling af medlemmerne i SKAT.

En væg af grønne planter, som frodigt vokser ind og ud mellem hinanden!

Det er bestemt ikke hver dag, man ser det. Men i SCKK - Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling - er de ikke bange for at gøre tingene lidt anderledes. Da en af visionerne for centret, som nu har eksisteret i ti år, er at skabe et frodigt væksthuis for nytænkning

inden for kompetence- og kvalitetsudvikling og et succesfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på statens arbejdspladser, var der derfor ikke så langt fra tanke til handling. I receptionen i lokalerne i Kristen Bernikows Gade i det indre København blev endevæggen derfor til et frodigt, grønt plantemiljø.

SCKK er oprettet i et samarbejde mellem parterne på det statslige arbejdsmarked - Personalestyrelsen og centralorganisationerne i CFU. Her mødes arbejdsgivere og arbejdstagere - ledere og medarbejdere - på lige fod omkring samarbejdet. Derfor betoner centrets direktør Hanne Dorthe Sørensen også vigtigheden af, at SCKK er et selvstændigt center med egen bestyrelse.

Midlerne til SCKK er afsat af parterne i forbindelse med de aftale- og overenskomstforhandlinger, der traditionelt finder sted hver

Af Ole Pedersen - op@dts.dk

Næstformand i DTS Marianne Nielsen (tv.) og direktør i SCKK Hanne Dorthe Sørensen samarbejder gerne om kompetence- og kvalitetsudvikling i SKAT.

tredje år på det statslige arbejdsmarked - første gang ved forhandlingerne i 1999. Lige nu "kører" SCKK på midlerne fra aftalen i 2008 - suppleret med midler, der blev afsat ved de seneste trepartsforhandlinger mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. Der er ekstra mange "penge i posen" lige nu - også til gavn for Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer - og derfor er forbundets næstformand Marianne Nielsen også med i snakken. Som medlem af CLOPU, som er ét af de organer, der er oprettet for at få fordelt pengene, spiller hun nemlig også en central rolle som repræsentant for organisationerne under centralorganisationen CO 10.

Men alt det vender vi tilbage til - først lidt mere om SCKK.

Der skal være enighed

"Det handler om, hvordan vi støtter det lokale arbejde med viden og kompetenceudvikling", fortæller Hanne Dorthe - og tilføjer, at det har SCKK gjort på forskellig vis gennem de ti år, centret har eksisteret.

Målet er at understøtte de ting, der foregår lokalt på de enkelte arbejdspladser og få sat gang i ting, så de forankres lokalt. SCKK er bestemt ikke nogen "kursusfabrik", hvor man kan komme ind og lære lidt om alt mellem himmel og jord - men opgaven er derimod at inspirere, rådgive og formidle viden omkring den udvikling af kompetence og kvalitet, som hele tiden skal ske på statens arbejdspladser.

Hanne Dorthe fortæller, at da SCKK startede, var praksis i forhold til strategisk kompetenceudvikling meget forskellig i staten. Men ved at arbejde strategisk og systematisk med området, har SCKK været med til at sætte fokus på god praksis - og skabe større dialog mellem ledere og ansatte på statens arbejdspladser.

Marianne mener også, at det er vigtigt, at der bliver arbejdet med den strategiske kompetenceudvikling på den enkelte arbejdsplads i staten.

"Derfor kan man heller ikke søge om midler, hvis man ikke har en kompetencestrategi i virksomheden", fortæller hun.

At der også skal være enighed om et projekt hos både ledelsen og personaleorganisationerne, er en anden af de spilleregler, der skal følges, hvis man vil søge SCKK om midler.

"Hvis man skal have penge her, skal det derfor også have været behandlet i samarbejdsudvalget", understreger Hanne Dorthe.

Ansøgning på vej fra SKAT

Men hvad er det mere konkret, Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer kan få gavn af hos SCKK?

Her ifører Marianne sig straks "CLOPU-kasketten" og fortæller, at der i samarbejde med SKATs ledelse lige er blevet sendt en ansøgning på 1,5 millioner til uddannelsesaktiviteter, der er rettet mod Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer i SKAT.

"Vi har valgt at sætte fokus på det faglige. Hvad vi mangler af faglighed i SKAT - bl.a. på baggrund af de kompetencevandringer, der sker i SKAT. Det er vigtigt for os, at der kommer fokus på faglighed. Vi har derfor kaldt vores ansøgning: Fagligt fokus som grundlag for ny arbejdskultur", fortæller Marianne.

"Det viser en klar tendens i staten. Vi skal kunne mange forskellige ting, hvis vi skal begå os på arbejdspladsen - men på den anden side er vi kun noget, hvis vi har vores faglighed i orden", siger Hanne Dorthe - som derfor også forventer, at der igen vil komme mere fokus på "kernefaglighed".

"Samtidig synes jeg, det er superspændende - og en stor udfordring - hvordan vi tænker samspillet mellem udviklingen af fag-fagligheden sammen med udvikling af de mere bløde kompetencer", tilføjer hun.

Mere "lavpraktisk" er gangen i forbindelse med ansøgning om tilskud fra kompetencemidlerne, at ansøgningen sendes til SCKK, som sagsbehandler den - inden den går videre til det udvalg under SCKK, som fordeler midlerne. Ansøgninger om projekter til gavn for medlemmer af Dansk Told & Skatteforbund går derfor videre til CLOPU, som er nedsat af Personalestyrelsen og centralorganisationerne CO 10 og LC. Her er Marianne et af udvalgsmedlemmerne som repræsentant for CO 10.

Tilsvarende findes der to udvalg, som retter sig henholdsvis mod medlemmerne under Akademikernes Centralorganisation (AC) og under Offentlig Ansattes Organisationer (OAO), så alle personalegrupperne i SKAT så at sige er "dækket" af et udvalg. Endelig er der FUSA - Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser - som dækker rene arbejdspladsprojekter.

Da SCKK får sine midler ved aftale- og overenskomstforhandlingerne, er der på nuværende tidspunkt ingen, der kender SCKK's mandat og opgaver i den kommende aftale- og overenskomstperiode, når den aktuelle aftale udløber den 31. marts 2011.

“

Vi har valgt at sætte fokus på det faglige. Hvad vi mangler af faglighed i SKAT - bl.a. på baggrund af de kompetencevandringer, der sker i SKAT. Det er vigtigt for os, at der kommer fokus på faglighed.

”

Marianne Nielsen

“Men jeg håber da, at overenskomstparterne fortsat kan se, vi har været med til at gøre en forskel - og vil give os nye udfordringer”, siger Hanne Dorthe.

Blik mod fremtiden

SCKK er dog også aktive på en række andre områder.

Hjemmesiden - www.sckk.dk - bugner af informationer og materiale, der kan være til inspiration. Både for arbejdspladsen - men også for den enkelte medarbejder, som her kan søge information om nogle af de muligheder, der er for kompetenceudvikling. Her er f.eks. også gode råd til medarbejdere og ledere i forbindelse med MUS-samtalerne, som er et vigtigt element i forbindelse med den enkelte medarbejders kompetenceudvikling.

SCKK arrangerer også temamøder om forskellige centrale emner. Det er gratis at deltage - og selvom de først og fremmest retter sig mod tillidsrepræsentanter og medarbejdere, som arbejder med HR eller udvikling, så er der i princippet adgang for alle.

Hver andet år afvikler SCKK en stor konference for ledere og medarbejdere i staten. Sidst var i juni 2009, hvor der en hel dag blev sat fokus på udvikling i staten ved et arrangement i Skuespilhuset i København.

Ud over fokus på, hvad der sker lige nu og her, så understreger Hanne Dorthe, at SCKK også har blikket rettet mod, hvad der vil ske på fremtidens arbejdspladser i staten. Det gav sig bl.a. til udtryk i en temadag på SCKK's fødselsdag den 16. april, hvor man valgte at kigge ti år ud i fremtiden. Resultatet blev bl.a. et inspirerende webmagasin, som er tilgængelig på SCKK's hjemmeside.

SCKK er også klar med rådgivning om, hvordan CAMPUS - en platform for e-læring - kan bruges strategisk i arbejdspladsernes arbejde med kompetenceudvikling.

Ros til SKATs indsats

Et af SCKK's seneste initiativer er rettet mod

helt grundlæggende kompetencer, som det er nødvendigt at have, hvis man skal fungere på en arbejdsplads i staten - og bevare sin markedsværdi. Derfor har man igangsat projektet DO-IT, som handler om de helt grundlæggende it-kompetencer. I kampagnen for projektet får man hjælp af “Jørgen” og “Jytte” - to dukker af modellervoks.

“Det handler jo netop om at bevare sin markedsværdi - og mange er nok bange for at indrømme, hvis deres it-kompetencer ikke er ok. Derfor har vi fokuseret meget på, hvordan vi får det gjort attraktivt at være med”, siger Marianne.

“Den enkelte vil gerne have papir på, hvad man kan”, fortsætter Hanne Dorthe - og peger på, at det handler om at få afklaret, hvad man kan. Derfor tager man også udgangspunkt i en “realkompetencevurdering” - en vurdering af det, den enkelte kan i højere grad end hvad, man har eksamenspapirer på.

“Det er ikke mindst vigtig for en gruppe som jeres, som har en intern uddannelse”, understreger Hanne Dorthe - og Marianne bakker op.

“Det er vigtigt at få afklaret, hvad man kan.”

Hanne Dorthe tøver ikke med at rose SKATs indsats omkring kompetenceudvikling.

“SKAT er gode til systematisk og strategisk kompetenceudvikling”, siger hun - og tilføjer, at når det gælder kvalitetsarbejdet i staten, er SKAT også med. Betalingscentret i Ringkøbing arbejder f.eks. målrettet med kvalitetsarbejdet.

“De er godt på vej”, understreger Hanne Dorthe - og fortsætter:

“Med de udfordringer SKAT står med nu, er det rigtig vigtig at holde fast i at arbejde systematisk med kompetence- og kvalitetsudvikling. At det er udvikling, der skaber resultater!”

“
SKAT er gode til systematisk og strategisk kompetenceudvikling.
”

Hanne Dorthe Sørensen

Marianne Nielsen og Hanne Dorthe Sørensen med “Jørgen” og “Jytte”, som skal hjælpe med at klarlægge it-kompetencerne blandt medarbejderne i staten.

