

“
*Jeg er ikke i tvivl om,
at uddannelse bliver
et endnu større
fokusområde til
næste MUS
– og jeg tror,
rigtig mange tænker
på uddannelse
i denne tid.*
”

Det handler om at give medarbejder de rigtige kompetencer, så de passer til de opgaver, der er i SKAT. Ikke blot i dag – men også i fremtiden. For afdelingsleder Kirsten B. Hansen betyder det derfor meget, at hendes medarbejdere er motiverede til at gribe de muligheder, der er for uddannelse og kompetenceudvikling i SKAT.

”Her er MUS-samtalerne vigtige for at motivere medarbejderne til at kigge på deres egen situation”, understreger Kirsten – som i daglig tale blandt kollegerne ved SKAT i Svendborg ikke er kendt som andet end ”Kisser”.

Derfor bruger hun også den årlige MUS-samtale med medarbejderne i Markedsføring i Syddanmark til at se på, hvad der er af muligheder og udfordringer. Ikke blot hvilke opgaver, der er i afdelingen i dag – og hvilke kompetencer, de medarbejdere, som løser opgaverne, har. Men også til at forsøge og kigge lidt frem og se på, hvad der kan ske med opgaverne i fremtiden.

”Selvom det kan være svært at spå om fremtiden, prøver vi at se på, hvad der sker med opgaverne – om der f.eks. er opgaver, som forsvinder – og hvordan vi får medarbejderne klædt på til nye udfordringer. Hvis man gerne vil blive ved med at arbejde i Syddanmark, hvor vi har mange opgaver i forbindelse med SKAT Person, er det f.eks. vigtigt, at man kigger efter kompetencer i den retning”, fortæller Kisser.

Medarbejdernes kompetenceudvikling er derfor et meget centralt emne, når Kisser indkalder til MUS. Her kigger hun i dialog med medarbejderen på behov og muligheder for forskellige uddannelsesstilbud – og finder bl.a. inspiration i den uddannelsesportal, som SKAT har lavet på intranettet.

”Jeg er ikke i tvivl om, at uddannelse bliver et endnu større fokusområde til næste MUS – og jeg tror, rigtig mange tænker på uddannelse i denne tid”, siger Kisser med adresse til den kommende afskedigelsesrunde i SKAT.

Selværdet op

”Jeg har to medarbejdere, der er i gang med en diplomuddannelse – og det breder sig som ringe i vandet. Når de ser andre gøre det, får de troen på, at de også kan”, fortæller Kisser.

Har man først set, at en kollega er gået i gang med en uddannelse – og godt kan klare det – kan det få andre til at melde sig på banen.

Men Kisser indrømmer, at der ofte skal et lille skub til fra lederen. For nogen kan den største barriere for at gå i gang med moduler på diplom- eller masteruddannelserne faktisk være, at de mangler troen på, at de godt kan.

”Derfor er det også vigtigt for mig at få ”banket” noget selvværd ind i dem – hvorfor skulle de være dårligere end alle andre?”, understreger Kisser.

Som hun ser det, er det derfor ikke økonomien – eller det, at skulle undvære en medarbejder til uddannelse – der normalt er den største udfordring.

”Jeg synes, den nye diplomuddannelse er blevet strikket rigtig godt sammen – og jeg er sikker på, at opdelingen i moduler, hvor man ikke behøver at binde sig til et helt forløb, har fået nogen til at melde sig.”

En kombination

Selvom kompetenceudviklingen er blevet et centralt emne, når Kisser afholder MUS-samtaler, så er det ikke kun her, hun snakker kompetenceudvikling med sine medarbejdere.

”Vi snakker også om det på afdelingsmøderne”, siger Kisser – og fortæller det bl.a. kommer på dagsordenen, når det er ved at være frist for at søge på diplomuddannelsen.

”Så det er en kombination af MUS og afdelingsmøder”, understreger Kisser – og tilføjer, at andre uddannelsesstilbud end diplomuddannelsen naturligvis også kommer op på møderne. Der har f.eks. været udbudt en intern markedsføringsuddannelse, som er et nyt tilbud til enkelte medarbejderne i afdelingen. Hun peger i den forbindelse også på, at når det gælder de interne kurser i SKAT, er det ofte nemt at sætte nye hold i gang, hvis evalueringerne er gode og der er et behov for, at flere kommer på kurset.

”De eksterne uddannelser har den fordel, at der er en eksamen – der er noget at gå efter. Det er med til at forøge medarbejdernes markedsværdi, fordi man får et eksamensbevis og kan få det på CV’et. Men der er også mange gode interne tilbud”, siger Kisser – som tilføjer, at det dog er vigtigt, at de interne kurser også lever op til det, der fremgår, når de kommer i udbud.

”Det er vigtigt, at det er nogle gode undervisere – og der er noget ”power” i kurset”, fremhæver Kirsten B. Hansen.

Gav et lille skub

Lederen: Et lille skub kan sommetider være den motivation, der skal til, for at medarbejderne kaster sig ud i at udvikle deres kompetencer. Det skub giver afdelingsleder Kirsten B. Hansen gerne for at ruste medarbejdere bedst muligt til fremtiden.