



”

*Det er først, når man prøver
tingene selv, at man virkelig
forstår hvad det kræver* “

Kompetenceudvikling og bedre samarbejde

I Region Sjællands afdeling Regional Udvikling har man stor erfaring med frivilligt udlån af medarbejdere til eksterne samarbejdspartnere.

Formålet er både at skabe ny læring for den enkelte medarbejder og at styrke samarbejdet med samarbejdspartnere.

Region Sjælland har eksempelvis udlånt medarbejdere til kommuner, Risø, RUC, Madkulturen og Öresund Event Center.

Det har typisk været i perioder på mindre end et år på enten deltid eller fuldtid. Et udlån kan ske både på medarbejderens eget initiativ eller på opfordring fra ledelsen.

Udlån understøttes af en platform for samarbejde

Ledelsen understøtter mobiliteten, og arbejder fx gennem et chef-netværk mellem region og kommuner på at finde de arbejdsområder, hvor udlån af medarbejdere er relevant.

Som oftest er der en konkret anledning til, at et udlån iværksættes, fx en specifik udfordring eller et behov for oplæring af medarbejdere i én kommune, der løses ved udlån af en medarbejder fra en anden kommune eller fra regionen.



"Jeg har fået en endnu bedre dialog med kommunen efter udstationeringen, og det giver i sidste ende en mere smidig sagsbehandling. Samarbejdet er gået fra godt til rigtig godt."

Lotte Tombak, specialkonsulent
Miljø og Ressourcer, Regional Udvikling, Region Sjælland



"Lotte kan i højere grad forklare, hvordan kommunen tænker i de sager, hvor vi har fælles snitflader. Hun er blevet meget opmærksom på det kommunale perspektiv."

Hanne Møller Jensen, funktionschef
Miljø og Ressourcer, Regional Udvikling, Region Sjælland



Hanne Møller Jensen
Funktionschef, Miljø og Ressourcer
Regional Udvikling
Region Sjælland

Styrket faglig selvtillid

Hanne Møller Jensen har god erfaring med udlån af medarbejdere til kommuner, og hun anbefaler generelt mobilitet i forbindelse med fx MUS.

Hanne oplever, at medarbejdere, der har været udlånt, er blevet styrket i deres faglige selvtillid. De har oplevet den værdi, deres specialviden har i en kommunal sammenhæng, og er blevet mere bevidste om deres egne kompetencer. Konkret oplever hun, at det giver en større motivation i forhold til at igangsætte initiativer og opsøge nye samarbejder.



”Udlån af medarbejdere til kommuner forbedrer samarbejdet og den gensidige tillid. Det understøtter, at vi kan fremstå mere som en samlet myndighed for den enkelte borger.”

Brobygning mellem forskellige myndighedsperspektiver

Hanne fremhæver det tætte samarbejde mellem regionen og kommunerne som grundlaget for at understøtte indbyrdes udlån af medarbejdere.

De to parter skal fx samarbejde om sager i forbindelse med jordforurening og grundvandsbeskyttelse. Den enkelte kommune har typisk 2-4 medarbejdere ansat på området, som har en bred opgaveportefølje, og som skal koordinere med kommunens andre ansvarsområder. Regionen har ca. 30 medarbejdere ansat på området med stor specialviden, men med begrænset kendskab til de mange hensyn, de kommunale medarbejdere skal tage.

Der kan i nogle sager være behov for tæt koordinering mellem region og kommune, og her kan udlån af medarbejdere være med til at bygge bro mellem de forskellige perspektiver og sikre et mere smidigt samarbejde.

Formel og uformel afklaring af udlånet

Hanne understreger, at det er afgørende med en klar kontrakt for udlånet, der fx specificerer ansvarsområder og vilkår for ferie og sygdom. Lige så vigtig er den uformelle kontakt med både medarbejder og leder om den løbende læring og trivsel.



Lotte Tombak
Specialkonsulent, Miljø og Ressourcer
Regional Udvikling
Region Sjælland

Udlån til kommune

Lotte Tombak arbejder med jord- og grundvandsforurening og var gennem tre måneder i 2016 udlånt til en kommunal miljøafdeling to dage om ugen.

Anledningen var, at kommunen havde brug for hjælp til sagsbehandling. Samtidig ønskede Lotte at prøve kræfter med nye opgaver uden at skulle skifte arbejdsplads.

Lottes afdeling i regionen var derudover interesseret i at styrke samarbejdet gennem en bedre forståelse for de kommunale arbejdsbetingelser og vidensområder.



”Jeg har fået bedre forståelse for de hensyn og mange delopgaver, kommunerne sidder med i forbindelse med fx påbudssager. Den indsigt gør, at jeg kan lette deres sagsbehandling ved at give de rette informationer tidligt i sagsforløbet.”

Indblik i den kommunale praksis

I kommunens miljøafdeling arbejdede Lotte bl.a. med sagsbehandling af påbudssager i forbindelse med forurening. Disse sager arbejder Lotte også med til daglig fra det regionale perspektiv, men med et meget specialiseret fokus på den relevante miljølovgivning. I kommunen fik hun et nyt blik for de relaterede myndighedsområder, der også kan indgå i sagsbehandlingen, fx naturbeskyttelsesområder, tilsyn med spildevand og planloven.

Det har givet hende en god forståelse for de komplekse udfordringer, som de kommunale medarbejdere sidder med i hverdagen, og hun kan nu bidrage til en mere gnidningsfri koordinering mellem de kommunale og regionale ansvarsområder i sagsbehandlingen.

Lotte understreger, at den viden ikke kan tilegnes på et teoretisk kursus. At deltage i den daglige praksis giver en bedre forståelse for dilemmaerne i den kommunale sagsbehandling, mener hun.

Vigtigt med koordinering og fleksibilitet

Lotte var glad for, at hun gennem udlånet fortsat kunne varetage de vigtigste af hendes opgaver i regionshuset. Det var til tider en udfordring at koordinere de to stillingers arbejdsopgaver, men det lykkedes ved hjælp af fleksibilitet fra de to leders side, fortæller Lotte.

Inspiration fra regionale ledere og medarbejdere

Regionalt ansatte har forskellige muligheder for kompetenceudvikling via mobilitet. Fælles for dem er, at de skaber praksisorienteret læring ved, at medarbejdere bevæger sig på tværs af institutioner og faggrupper. Denne case er en del af et samlet inspirationsmateriale, hvor du får indblik i fire eksempler på kompetenceudvikling via mobilitet:

- Udlån til eksterne samarbejdspartnere
- Udstationering centralt og decentralt i regionen
- Efteruddannelsesforløb for djøf'ere - Introduktion til den kliniske verden
- Europæisk udveksling med HOPE

Hvad er kompetenceudvikling via mobilitet?

Det er den særlige læring, der sker, når mennesker deltager i nye og fremmede arbejdssammenhænge som en del af deres faglige udvikling. Det kan enten være gennem et praktisk forløb eller som en midlertidig ordning i deres stilling.

Den kompetenceudvikling, der sker gennem mobilitet, er typisk mere uformel – dvs. at den er orienteret mod praktisk viden, erfaring og bløde kompetencer frem for alene de hårde tekniske færdigheder, som forbindes med formelle læringssituationer.



"Den mest værdifulde læring både for medarbejder og arbejdsplads sker som regel gennem praktiske aktiviteter og samarbejde med andre mennesker. Derfor er det vigtigt at arbejde med kompetenceudvikling via mobilitet."

Ulrik Brandi, lektor i organisatorisk læring på DPU

Hvorfor er det en god idé?

Når kompetenceudvikling sker gennem mobilitet, er læringen som regel "tættere" på praksis. Dermed er den mere direkte anvendelig end teoretisk baseret læring.

Det betyder også, at den nye viden lettere kan overføres og få en reel indflydelse på det daglige arbejde.

Som de fire cases i dette inspirationsmateriale viser, så oplever både ledere og medarbejdere et markant udbytte af kompetenceudvikling via mobilitet. De oplever bl.a. bedre samarbejde, mere praksisforankret innovation og større arbejdsglæde.



ER KOMPETENCEUDVIKLING VIA MOBILITET NOGET FOR DIG?