



Dato: 26-04-2006

BILAG 7

Sagsnr.:

Dok.nr.:

Belysning af budgetforslag om kompetenceudvikling

I et særskilt notat om ”andre muligheder for fastholdelse af medarbejdere” som er udarbejdet på baggrund af udvalgets ønske om at se andre muligheder end et generelt lønløft til socialrådgivere og socialformidlere, har forvaltningen skitseret, hvordan arbejdet med intensivering af kompetenceudvikling, udvikling af det psykiske arbejdsmiljø m.v., kan virke motivationsfremmende og bidrage til at gøre Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen til en endnu mere attraktiv arbejdsplads for de berørte grupper.

En væsentlig forudsætning handler om omfanget af kompetenceudvikling. 5,0 mill. kr. svarer i arbejdstid (uden omkostninger til kursuslokaler m.m.) til mellem 2,5 – 3,0 dage pr. medarbejder. Sagt med andre ord, svarer det til ca. 1,3 pct. af de ca. 220 årlige arbejdsdage for den enkelte medarbejder. Så generelt burde indsatsen kunne holdes inden for den givne normering. Men der kan selvfølgelig være skæve belastninger i forhold til funktioner, områder eller personer som nødvendiggør kompensationer.

Principielt kan det siges, at ordentlig kompetenceudvikling i forhold til de decentrale enheder skal drives af de decentrale enheder med bistand, støtte og hjælp fra centralforvaltningen. Det betyder, at ledelsen lokalt skal forholde sig til indsats og ressourceforbrug i forhold til forventet effekt. Denne balance skal sikres som en del af den samlede indsats omkring kompetenceudvikling. Det betyder, at der skal tages højde for elementer som fravær, merarbejde, ændrede prioriteringer, belastning af enkelte medarbejdere, frister, økonomisk helhed m.m. Selvfølgelig med særligt fokus på, om det vil betyde en særlig belastning af de borgerrettede funktioner.

I praksis betyder det, at ledelsen altid i forbindelse med konkrete initiativer omkring kompetenceudvikling skal forholde sig til eventuelle behov for at kompensere for den effekt kompetenceudviklingen har på den umiddelbare ressourceanvendelse på kort sigt. Hvis der er en eller flere medarbejdere, der skal være væk fra arbejdspladsen, bruge en del af deres tid på andre opgaver end normalt eller der på anden måde sker en forskydning af indsatsen, som kan påvirke produktionen i forhold til borgerne og brugerne, er det et ledelsesmæssigt ansvar at sikre at denne problematik er løst, inden kompetenceudviklingen sættes i gang.

Løsningerne kan være mangeartede. Det kan handle om vikardækning, opnormering, omprioritering i forhold til andre ikke

borgerrettede opgaver, brug af merarbejde, tillæg til kollegaer der bliver særligt belastede eller andre initiativer, som lokalt vurderes vil kunne afhjælpe problemstillingen.

Det er Forvaltningens udgangspunkt, at ordentlig kompetenceudvikling sikrer denne sammenhæng, og at en del af den centrale forvaltnings opgave i forbindelse med lokal kompetenceudvikling, bl.a. handler om at bistå med at løse dette aspekt. Når der ved budgetforslag 2007 og følgende år afsættes yderligere 5 mill. kr. til dette arbejde, er det forvaltningens udgangspunkt, at disse midler skal dække både konkrete kurser, udviklingsprojekter m.m., men samtidig være en del af den sikring af, at den borgerrettede indsats ikke lider nød på kort sigt, pga. kompetenceudviklingsindsatsen.