

LÆRINGSLØSNING FOR STATEN PÅ VEJ

Medarbejdere i staten skal have en fleksibel adgang til at udvikle deres kompetencer, når de har behov for det. Derfor etablerer Økonomistyrelsen og Personalestyrelsen en ny fælles statslig læringsløsning. Initiativet gennemføres i tæt dialog med ministerier og styrelser. Løsningen giver helt nye perspektiver for kompetenceudvikling i staten og rækker langt ind i fremtiden.

Visionen er klar: Det handler om at gøre statens kompetenceudvikling mere fleksibel, målrettet og effektiv. Men det er ikke alt. Den kommende læringsløsning for staten medfører også andre resultater.

Løsningen indebærer, at der etableres en fælles platform, et såkaldt Learning Management System (LMS), og at der sættes markant på e-læring. Læringsløsningen er resultatet af et samarbejde mellem Finansministeriet og Videnskabsministeriet og er et af initiativerne i den netop offentliggjorte nationale strategi for IKT-støttet læring (IKT står for informations- og kommunikationsteknologi).

Ambitionen er bedre overblik og enklere administration

Et LMS vil give et bedre overblik over, hvilke uddannelsestilbud, uddannelsesaktiviteter og kompetencer der tilbydes, både hos de enkelte myndigheder og på tværs af staten. Det giver medarbejdere, ledere og HR-enheder bedre information om konkrete kompetencebehov, så kompetenceudviklingsindsatsen fremover kan blive mere strategisk og målrettet.

Og så viser erfaringen, at en sådan løsning vil reducere de administrative omkostninger.

”LMS’et er et væsentligt skridt i den digitale understøttelse af kompetenceudvikling i staten. Personaleafdelingerne får et redskab til kursusadministration samt bedre information

om medarbejdernes kursusaktivitet. Medarbejderne får hurtigt overblik og adgang til relevante kurser,” siger Charlotte Münter, direktør for Økonomistyrelsen.

En ambitiøs løsning

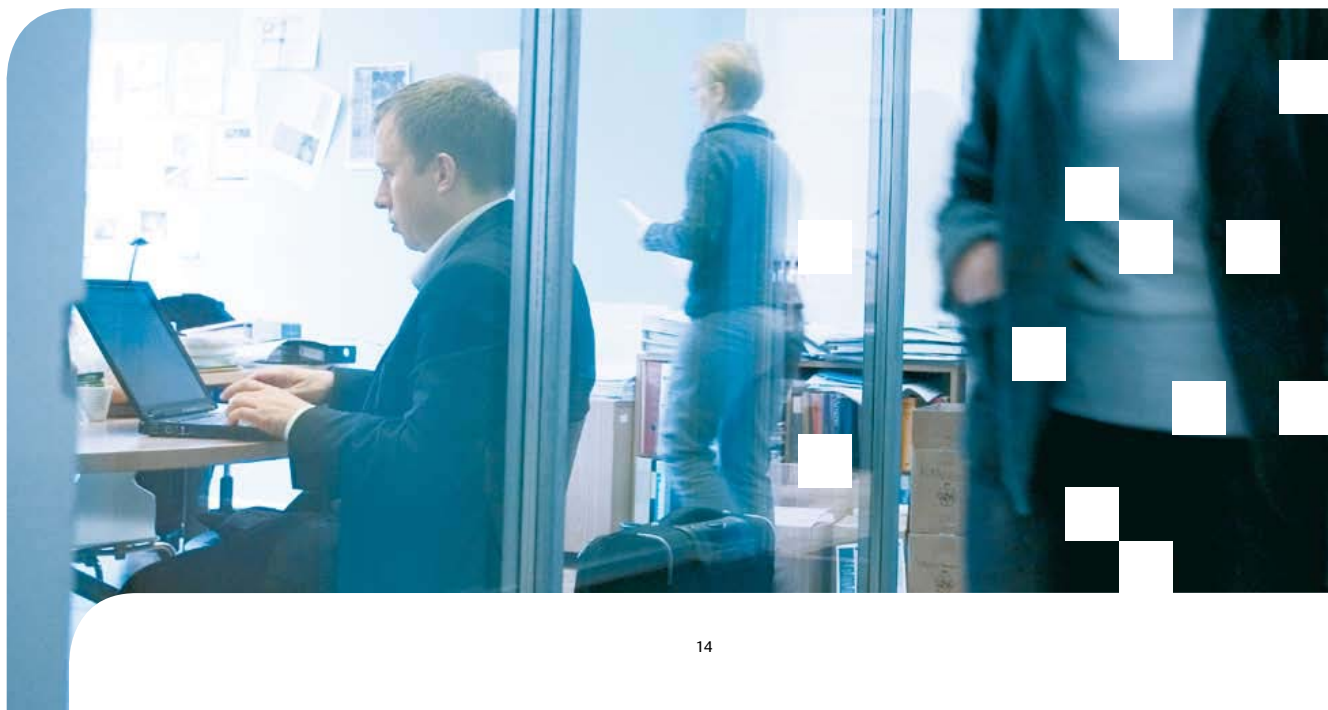
LMS-løsningen skal i første fase dække størstedelen af den statslige sektor med i alt 70-90.000 brugere. Det er, også i international sammenhæng, en ambitiøs løsning.

Økonomistyrelsen står for udrulningen af systemet i løbet af 2008, og man har allerede indledt processen med offentliggørelsen af en udbudsbekendtgørelse. Det er planen, at pilottestningen i en række ministerier og styrelser starter næste efterår.

Der er på sigt mulighed for, at LMS’et kan udvides til at omfatte ikke blot den statslige sektor, men også regioner og kommuner, men en endelig beslutning om dette er ikke truffet.

E-læring skal styrke udviklingen af kompetencer

Visionen handler også om at styrke kompetenceudviklingen i staten, og dette indebærer en markant satsning på øget anvendelse af e-læring. Det kan være i form af digital formidling af viden, interaktive kurser eller værktøjer. Alt sammen tilgængeligt gennem LMS’et. Det helt centrale er, at medarbejdere med e-læring får mulighed for at udvikle deres kompetencer, når der er behov for og tid til det.



LMS

Et Learning Management System (LMS) er et it-system til understøttelse og styring af lærings- og udviklingsaktiviteter.

For den ansatte vil LMS'et være det sted, man finder sit kursus og tilmelder sig. Samtidig vil LMS'et kunne holde styr på, hvilke kurser man har været på.

For HR-/personaleafdelingen vil LMS'et digitalisere kursusadministrationen, give overblik over kursusudbuddet og samtidig kunne give bedre ledelsesinformation om kursusaktiviteter.

E-LÆRING

E-læring er en standardbetegnelse for kompetenceudvikling, hvor indholdet, eller dele heraf, formidles via informations- og kommunikationsteknologi (IKT). Kommunikation og samarbejde mellem deltagerne indbyrdes og mellem deltagerne og underviseren kan også foregå helt eller delvist via IKT.

E-læring kan anvendes enten til selvstudier eller som en integreret del af eksempelvis tilstedeværelsesundervisning og sidemandsoplæring. E-læring har et klart læringsformål, og forløbene kan være af et minut eller af flere års varighed. Kurserne tages foran computeren og består typisk af et læsemateriale, praktiske opgaver, video-sekvenser, rollespil og test.

BLENDED LEARNING

Blended learning, eller blandet læring, er kompetenceudvikling, der kombinerer forskellige undervisningsformer, typisk traditionel klasseundervisning og e-læring.

E-læring og traditionel klasseundervisning har forskellige anvendelsesmuligheder og styrker. Pointen i kombinationskurser er derfor at anvende de to former for undervisning, så de supplerer og styrker hinanden.

F.eks. kan et e-læringsforløb anvendes til at formidle et kursusmateriale til deltagerne i et klassekursusforløb, inden de mødes. Det giver et mere ensartet udgangspunkt og styrker dermed det faglige indhold og udbyttet af den tid, man har sammen.

En særlig læringsenhed i Personalestyrelsen skal over de næste halvandet år stå for udvikling af e-læring til staten. Det drejer sig om både ren e-læring og såkaldt blended learning. Udbuddet vil dække et bredt spektrum af kompetencer, der er fælles for ministerier og styrelser. Kurserne vil supplere – og i visse tilfælde træde i stedet for – de kurser, der kendes i dag.

Ikke al læring er velegnet til e-læring

Ser man bort fra meget fagspecifikke kurser, er det, der efterspørges på tværs af staten, i vid udstrækning de samme kurser. Derfor giver det rigtig god mening at tænke på tværs og arbejde sammen om at få udviklet et fælles kursusudbud.

”Vi skal udnytte de muligheder, som e-læring giver. E-læring skal anvendes, hvor den gør en forskel. Vi opnår de bedste resultater med e-læring ved at vurdere potentialet nøje i forhold til hvert enkelt kursusområde. Det skal være et velbegrunnet valg eller fravalg. Vi har ingen forventning om, at det er velegnet til alle former for kompetenceudvikling,” siger Lisbeth Lollike, direktør for Personalestyrelsen.

En analyse af de kurser, som medarbejdere på tværs af flere eller alle ministerier følger, peger på, at ca. 5 pct. af de eksisterende kurser kan afvikles som ren e-læring, mens ca. 22 pct. kan gennemføres som blended learning. Det betyder, at e-læring bliver et supplement i kompetenceudviklingen, og at langt hovedparten af de kurser, som findes i dag, vil fortsætte i uændret form.

Beslutningen om, hvilke kurser der omlægges til e-læringskurser, vil blive taget i tæt dialog med brugerne gennem oprettelsen af en række brugergrupper.

”Læringsenheden kommer i vid udstrækning til at trække på de enkelte institutioners viden om deres medarbejders særlige ønsker og behov for kompetenceudvikling. Dette samarbejde er helt essentielt, da vi således sikrer et relevant og virkelighedsnært udbud af kurser og læring,” siger Lisbeth Lollike.

Et kursus, når der er behov for det

En af grundtankerne bag løsningen er, at medarbejderne skal kunne udvikle sig, når de har behov for det – ikke når der tilfældigvis er et kursus. E-læring giver øget fleksibilitet og kvalitet i kompetenceudviklingen. Ligeledes bliver det muligt at sikre en højere grad af sammenhæng mellem udviklingsbehovene og den enkelte medarbejders forudsætninger. Endelig kan e-læring i kombination med klasseundervisning øge udbyttet af klasseundervisningen, fordi deltagerne er bedre forberedt.

De fællesstatslige e-læringskurser skal stilles til rådighed for samtlige statslige medarbejdere. Det vil resultere i en langt større vifte af kompetenceudviklingsmuligheder for den enkelte medarbejder.

Flere af kurserne bliver stillet gratis rådighed, og det betyder, at medarbejderne får mulighed for selv at søge viden. E-læring giver desuden mulighed for at nå kursister, der er geografisk spredt, hvilket reducerer arbejdstid, rejsetid og udgifter til ophold.

Læringsløsning er fremtidssikring

Der bruges i staten betydelige ressourcer på kompetenceudvikling, og denne indsats forventes at stige væsentligt. Gode muligheder for kompetenceudvikling er en vigtig del af statens varemærke i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

Samtidig lægger velfærdsaftalen og trepartsaftalen op til en øget satsning på kompetenceudvikling, ligesom kvalitetsreformen skærper kravene til en professionel håndtering af kompetenceudvikling for både ledere og medarbejdere. Det udfordrer de enkelte institutioners evne til at tilbyde målrettet og effektiv kompetenceudvikling for at tiltrække og fastholde medarbejdere og ledere.

De traditionelle kurser opfylder ikke altid dette behov for en fleksibel, hurtig og effektiv kompetenceudvikling. I Finansministeriets departement er man meget opmærksom på perspektiverne i at udvikle digitale kompetencestrategier, som der lægges op til her.

”Jeg ser den fælles læringsløsning som et vigtigt middel til at sikre, at statens ansatte fortsat udvikler de kompetencer, der er nødvendige, for at vi kan løse opgaverne effektivt, innovativt og med høj kvalitet. Samtidig indebærer løsningen perspektiver, der rækker langt videre i forhold til udviklingen af hele den offentlige sektor,” siger Mogens Pedersen, afdelingschef i Finansministeriets departement.