

Ressourceregnskaber og anvendelsen af Medarbejderplan

Nye krav til uddannelsessektoren

Af Anne Margrethe Madsen, INNOMATE

Gennem de seneste år har der været arbejdet på udvikling og afprøvning af en model til udarbejdelse af ressourceregnskaber for erhvervsskoler, almene gymnasier, VUC'er, erhvervsakademier og professionshøjskoler. Ressourceregnskabet har til formål at belyse uddannelsesinstitutionernes prioriteringer, kvalitet og resultater gennem en række indikatorer.

Mere end 20 uddannelsesinstitutioner har som "piloter" været med til at færdigudvikle og teste regnskabskonceptet. Processen er nu så langt, at konceptet skal implementeres på samtlige uddannelsesinstitutioner, så de i foråret 2011 kan aflægge ressourceregnskab for 2010. Flere uddannelsesinstitutioner er allerede nu gået i gang med at forberede fremtidige administrative arbejds gange til fremskaffelse af data til ressourceregnskabet via en frivillig rapportering for 2009.

Processen omkring ressourceregnskaber styres på nationalt plan af Undervisningsministeriet. På ministeriets hjemmeside www.uvm.dk findes der yderligere oplysninger om regnskabet.

Krav til kompetenceområdet

Kravene i ressourceregnskabet er udmyntet i 20 indikatorer, hvoraf indikator 5 og 12 omfatter en række specifikke krav til dokumentation omkring medarbejdernes formelle kompetencer og kompetenceudvikling.

INNOMATE har gennem en årrække udbudt HR-systemet INNOMATE® *Medarbejderplan*.

Medarbejderplan er en brancheløsning til uddannelsessektoren med fokus på netop styring af medarbejdernes kompetencer.

Mere end 25 uddannelsesinstitutioner og over 6.000 medarbejdere anvender i dag systemet. Systemet anvendes bl.a. i forbindelse med MUS, uddannelsesplanlægning, effektivisering af HR-arbejds gange, kvalitetsstyring, karriere-udvikling m.m.. Fremover bliver også ressourceregnskaberne et centralt argument for anvendelsen af Medarbejderplan.



I samarbejde med de uddannelsesinstitutioner, der anvender Medarbejderplan, er systemet netop blevet optimeret til ressourceregnskaber. I første omgang er systemet blevet suppleret med en række nye felter til registrering af de nødvendige data til indikator 5 og 12.

Senere på året sker en yderligere klargøring af Medarbejderplan til den endelige rapportering af regnskabet og til lagring af resultaterne til brug for sammenligning år for år.

Indikator 5 - Lærernes pædagogiske og faglige kompetencer

Med indikator 5 angives antal og andel af lærere/undervisere, der har henholdsvis de formelle faglige og de formelle pædagogiske kompetencer på plads indenfor deres hovedbeskæftigelsesområder (erhvervsuddannelser, gymnasiale uddannelser, erhvervsakademiuddannelser, professionsbacheloruddannelser, AVU, FVU og AMU).

Tallene skal opgøres i årsværk og fordeles på kalenderår.

Indikator 12 - Kompetenceudvikling

Med indikator 12 angives antal kompetenceudviklingsdage pr. årsværk for henholdsvis lærere/undervisere, ledelse og øvrigt personale.

For lærere/undervisere opdeles kompetenceudviklingen i henholdsvis faglig og pædagogisk samt anden kompetenceudvikling.

Arbejdets tilrettelæggelse

For at man år for år kan levere de nødvendige data til ressourceregnskabet kræver det, at man opbygger og tilrettelægger arbejdsgange, der sikrer løbende bearbejdning, vedligehold og opsamling af de krævede data. Det kan f.eks. gøres i Medarbejderplan i forbindelse med forberedelse, afvikling og opsamling på medarbejderens udviklingssamtale,

hvor både medarbejdere, ledere og HR kan indgå i registreringen af data i systemet.

På den måde bliver Medarbejderplan et styringsredskab, som kan hjælpe med at fastholde de nødvendige HR-rutiner omkring udarbejdelsen af ressourceregnskab og forpligte organisationen herpå. Man sikrer samtidig, at der fortløbende generes den nødvendige dokumentation til regnskabet.

Ressourceregnskabet skal fuldt implementeret aflægges hvert år senest d. 1. april for det foregående år.

