

Kortlægning af planlæggerkompetencer i de danske kommuner

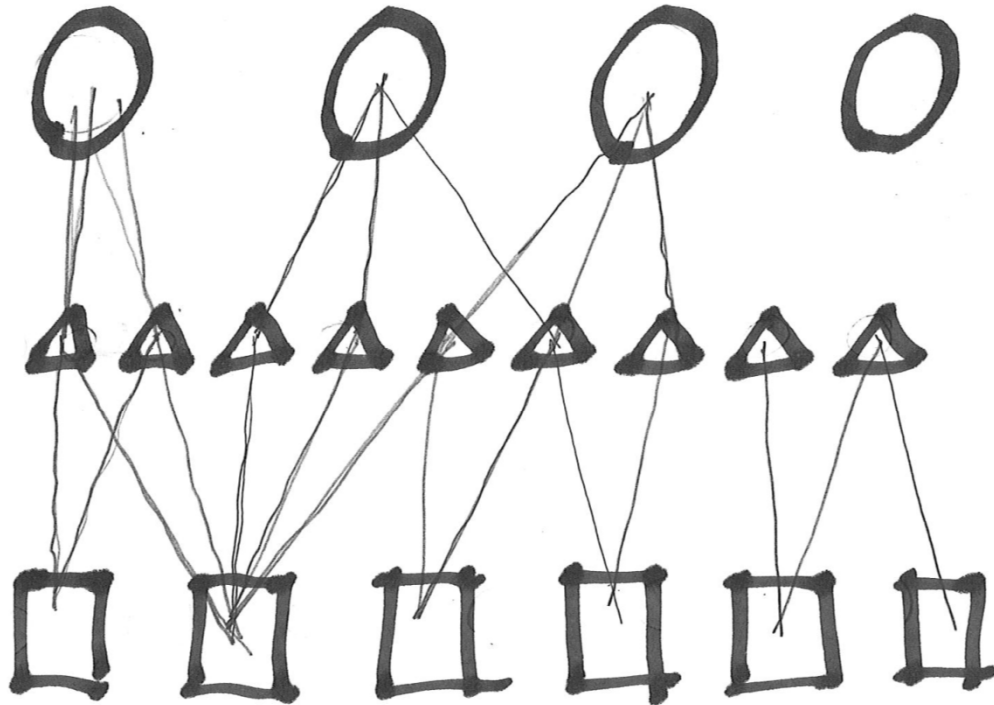
ved arkitekt Vibeke Meyling, Dansk Byplanlaboratorium

- Hvordan matcher uddannelser og praksis hinanden?
- Er der opgaver, der savner kompetencer?
- Er der uddannelser, der har kompetencer, som ikke bliver udnyttet?

Opgaver

Kompe-
tencer

Uddan-
nelser



Baggrunden for projektet

- Nye større kommuner efter kommunalreformen skal opbygge deres plankultur
- En ny generation af planlæggere er godt i gang med at afløse planlæggergenerationen fra 70'erne

Hvad undersøger vi?

- **Kvantitativt** undersøger vi, hvem der i dag arbejder med planlægning i de danske kommuner
- Hvor mange er de?
- Hvilken uddannelse har de?
- Hvilken alder har de?

Hvad undersøger vi?

- **Kvalitativt** undersøger vi
- hvilke kompetencer kommunerne efterspørger hos de unge planlæggere, og hvor godt rustet de unge er til dagens opgaver
- Om de unge i kraft af deres uddannelse føler sig rustet til et job som byplanlægger i en kommune, og hvilke muligheder de har for at udnytte de kompetencer de har

Den kvantitative undersøgelse

Vi ringer kommunerne op/mailer
og spørger om:
antal, uddannelse og alder

Afgrænsning af Planlæggere

Fastansatte, der beskæftiger sig direkte med udformningen af:

- Lokalplan
- Kommuneplan
- Planstrategi

Afgrænsning af Faggrupper

Arkitekter

- Udannet fra arkitektskolerne.

Teknisk Baggrund

- Cand. scient. techn.
- Cand. polyt.
- Cand. geom.
- Uddannelser fra KVL/LIFE

Samfundsfaglige

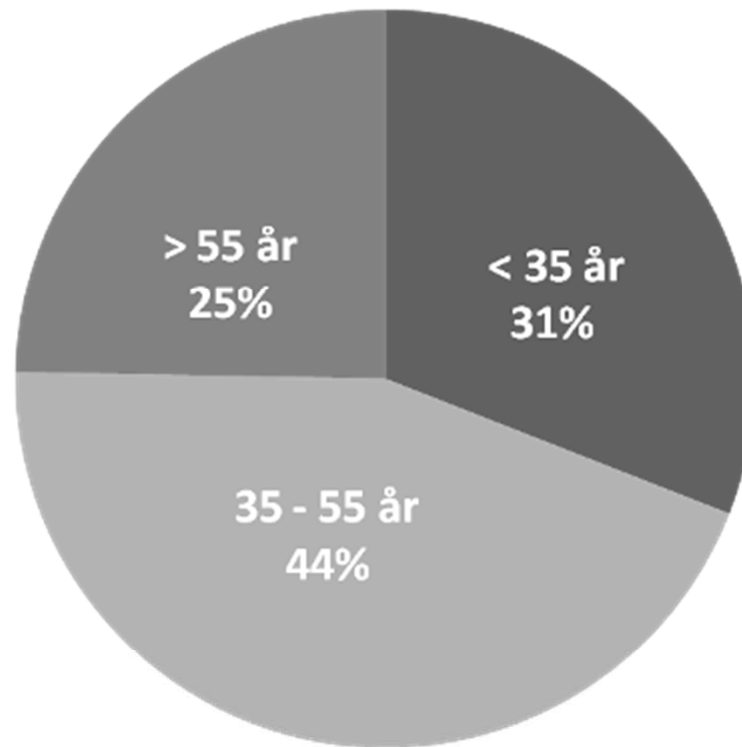
- Cand. soc.
- Cand. scient. pol./adm./anth.
- Cand. techn. soc.

Økonomer/Jurister

- Cand. polit.
- Cand. oecon.
- Cand. merc.
- Cand. jur.

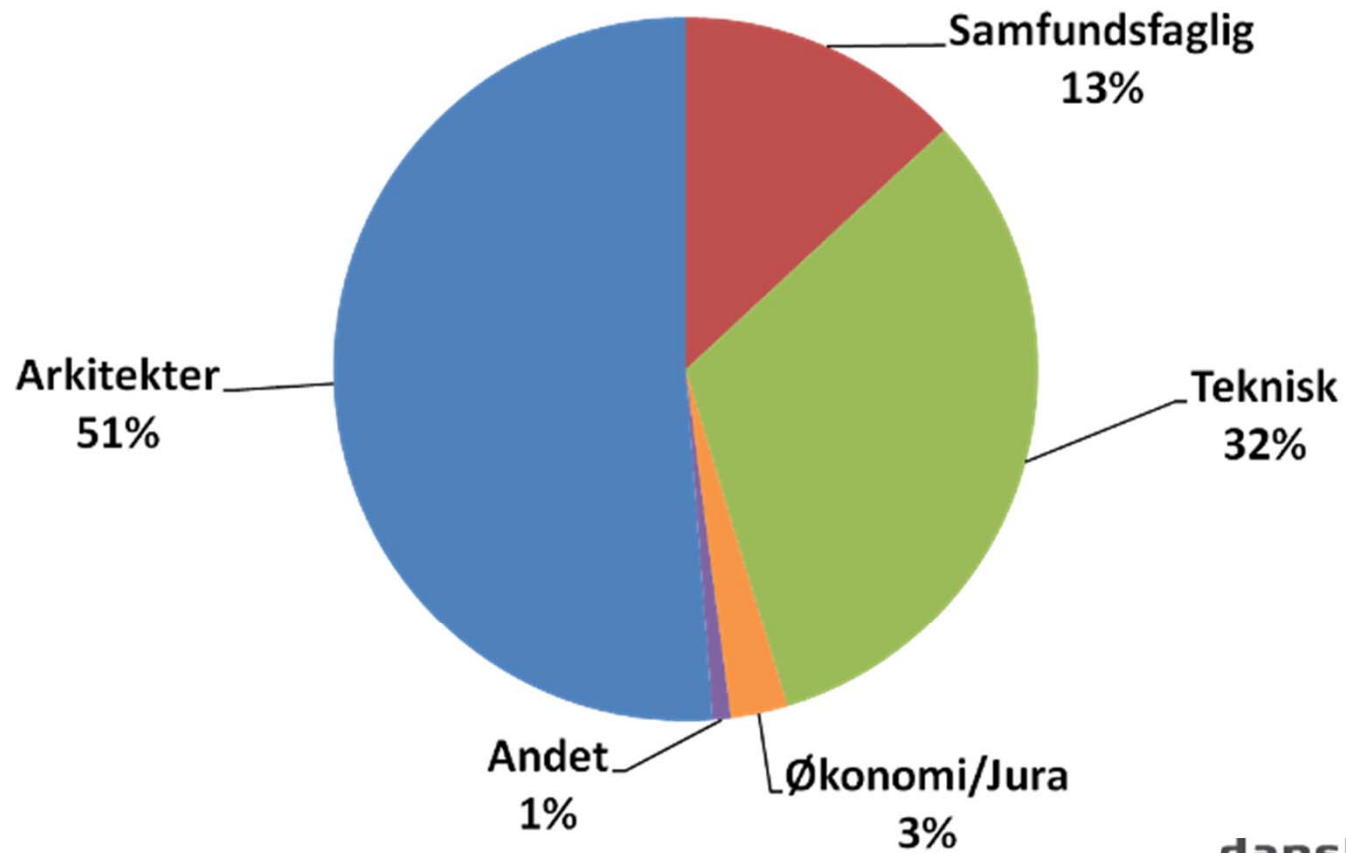
Aldersfordeling Total

Aldersfordeling Total

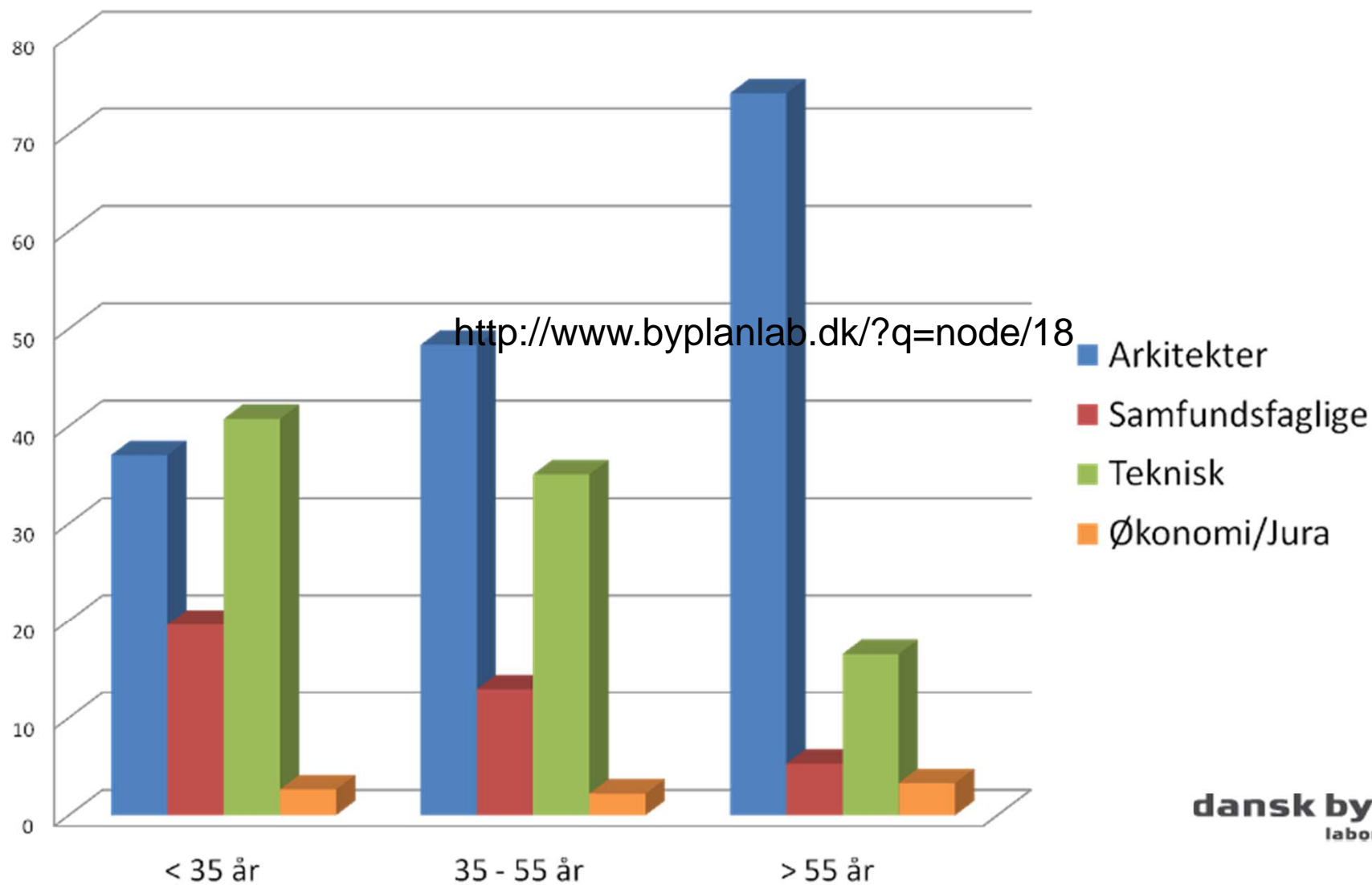


Fordeling af Faggrupper

Fordeling af Faggrupper



Faggrupperne repræsenteret i aldersgrupper (procent)



Screening af uddannelserne

Vi har screenet uddannelsernes læringsmål
i forhold til planfaglige kompetencer:

Dækker uddannelserne de kompetencer, som
kommunerne efterspørger?

Samlet set: ja.

Den kvalitative undersøgelse:

Fokusgruppe interviews:
med unge og planchefer

Telefoninterviews med udvalgte:
unge og planchefer

Telefoninterviews med erfarne planlæggere,
som arbejder direkte sammen med unge
planlæggere



Fokusgruppeinterview

De unge med mindre end 5 års anciennitet:

Hvad er det inspirerende?

(ved at være planlægger i en kommune)

At arbejde med **virkeligheden**, med de rammer det sætter, fysisk, økonomisk og politisk

At arbejde for **befolkningens gode**

At arbejde med **andre fagligheder**

At arbejde ud fra et grundigt **lokalkendskab**

At der **ikke er en facitliste**

At der **ikke er to dage der er ens**

Det store **viden og engagement blandt kollegaer**

De unge med mindre end 5 års anciennitet:

Hvad er begrænsende ?

(ved at være planlægger i en kommune)

Det administrative arbejde fylder meget

Lederne er ikke altid de bedste, ofte bare dem der har været der længst

Politiske overherredømme i forhold til det faglige

Stressende med alt **det uforudsigelige**

En **lang proces** ('man har vildt travlt før en indstilling til det politiske, hvorefter det hele kan ligge stille i måneder

Manglende fælles retning i det man gør

Manglende indflydelse

Manglende mulighed for at udnytte sine kompetencer

At den, der har tiden, får opgaven, frem for den der har kompetencen

'Plejer-mentalitet'

Mangel på kreativ produktion

Kommunens dårlige ry

Mangel på politisk engagement

•Ifølge plancheferne:
**De nødvendige kompetencer,
og hvorvidt de unge besidder dem (+)/(-)**

Stærke fagligheder, først og fremmest den arkitektfaglige, at kunne analysere rum og sted – arkitekter(+)

Kendskab til **planloven** (-)

Kommunikation, især den skriftlige (-)

Basal **samfundsforståelse** – arkitekter(-), samfundsfaglige (+)

Processtyring (-)

Økonomistyring (-)

Kendskab til **andre fagligheder** (-)

Viden om **kommunestruktur** (-)

Forståelse for **egen rolle** (-)

Ifølge plancheferne: **de største udfordringer**

- Dem, der ikke har erfaring, mangler basal viden, så alt skal overvåges og tjekkes.
- Oplæring af de unge er mere krævende, end man har tid til.
- Mange unge forstår ikke, hvad de ikke forstår.
- Man kan ikke afbureaukratisere, når medarbejdere ikke forstår systemet.

Foreløbige anbefalinger

- Efteruddannelses-/introduktionskurser
- Praktikordninger
- Beskrivelse og formalisering af mentorordning
- Oplæg af kommunale planlæggere på uddannelserne

Der er brug for et overblik

- Hvad findes der af forskellige ordninger og efteruddannelsesstilbud?
- Byplanlaboratoriet vil tage initiativ til at skabe overblik, men vil gerne gøre det i samarbejde med andre.
- Det er hermed en opfordring til alle interesserede parter!