

Ny innsikt gir mulighet for ny utsikt

Veileder for kartlegging av realkompetanse

Partene har i fellesskap utviklet denne veilederen for hvordan å kartlegge og dokumentere realkompetanse. Brosjyren beskriver hvordan dette kan være nyttig for den enkelte ansatte og for selve foretaket. Målet er å sikre foretakets nødvendige kompetanse med tanke på dagens behov og fremtidige mål og oppgaver.



Innhold

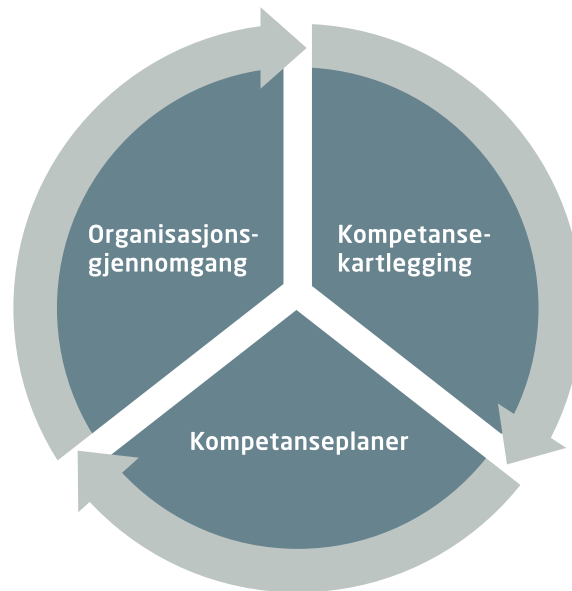
Organisasjonsutvikling	4
Kompetanseutvikling - en kontinuerlig prosess	5
Den kollektive samarbeidstradisjonen	5
Hva er realkompetanse?	6
Realkompetansekartlegging	7
Hvem og hvordan	7
Kom i gang med dokumentasjon og kompetanseutvikling	8-9
– Kartlegging av foretakets behov	
– Egenvurdering og oppdatering av CV	
– Kompetansesamtale	
– Personlig og helhetlig kompetanseplan	
Vedlegg	10

➤ *De ansatte i en kunnskapsbedrift er organisasjonens kritiske suksessfaktor.*

Organisasjonsutvikling

Foretakene i arbeiderbevegelsen er i all hovedsak kunnskapsorganisasjoner hvor de ansatte og deres kompetanse utgjør kjernen i virksomheten. De ansatte er dermed organisasjonens kritiske suksessfaktor. Tjenestene foretakene tilbyr er unike og tidvis komplekse. Dermed er det medarbeidernes unike kunnskap som former foretakene. De ansatte spiller ikke bare en sentral rolle i tjenesteutviklingen og verdiskapingen, de eier også i stor grad de viktigste produksjonsmidlene selv. Fremtiden til foretakene er avhengig av utvikling og vedlikehold av de ansattes kompetanse. Foretaket tar utgangspunkt i sine mål, og fastsetter hvilke aktiviteter og hvilken kompetanse som trengs for å nå disse målene.





Kompetanseutvikling - en kontinuerlig prosess

Gjennom utvikling av medarbeidernes kompetanse kan arbeiderbevegelsen posisjonere seg og utnytte sine ressurser bedre. En slik utvikling sikrer et høyt faglig nivå, noe som er viktig for foretakene selv, de ansatte og for samfunnet som helhet. Utvikling av de ansattes kompetanse bør utgjøre en kontinuerlig og integrert prosess i foretaket. Kartlegging av ansattes realkompetanse inngår som et sentralt element i denne prosessen.

Den kollektive samarbeidstradisjonen

Kontinuerlig utvikling er en intensjon som er hjemlet både i den kollektive samarbeidstradisjonen og avtaleverkets historie. Oppgradering og dokumentasjon av den enkelte medarbeiders realkompetanse sikrer individuell ansettbarhet så vel som foretakets bærekraft som service- og kunnskapsbedrift.

I tråd med avtaleverkets bestemmelser om medbestemmelse skal foretaket involvere de ansatte i organisasjonsutviklingen. Dette er ikke for å begrense styringsretten, men for å styrke verdien av egen styringsrett.

HVA ER REALKOMPETANSE?

Slik Kompetanse Norge definerer det, er realkompetanse all kompetanse som er tilegnet gjennom formell, ikke-formell eller uformell læring. Det vil si alle kunnskaper og ferdigheter en person har tilegnet seg gjennom utdanning, lønnet eller ulønnet arbeid, organisasjons-erfaring, fritidsaktiviteter eller på annen måte. Denne definisjonen bygger på en erkjennelse av at læring skjer i mange sammenhenger og på ulike arenaer. Det er altså mulig å oppnå uformell kompetanse som er likeverdig og på nivå med kompetanse oppnådd innenfor det formelle utdanningssystemet.

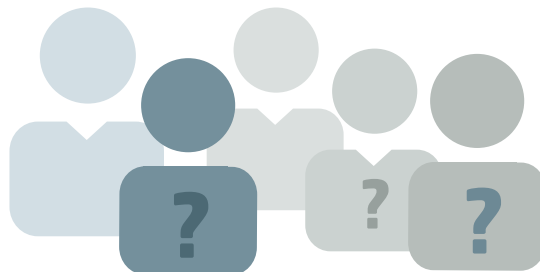


Realkompetansekartlegging

Et viktig element for å utvikle nødvendig kompetanse er at vi ikke bare kartlegger historisk realkompetanse, men også vurderer medarbeidernes potensiale til å tilegne seg mulig ny kompetanse. Noen medarbeidere har mer selvtillit til å tilegne seg ny kunnskap og søke seg til videre- og etterutdanning. Partene henstiller arbeidsgivere til å gi de mer forsiktige og tilbakeholdne arbeidstakerne et ekstra dytt for å utvikle egne kunnskaper og ta fatt i nye arbeidsoppgaver.

Det er viktig å vurdere hele mennesket.

- Hvilket potensiale finnes for kompetanseutvikling?
- Hvilke arbeidsrelevante kunnskaper, ferdigheter, evner og verdier har den enkelte?
- Hva motiverer medarbeideren?



Hvem og hvordan

En grundig vurdering av den ansattes potensiale stiller krav til ressurser fra arbeidsgivers side. Det kan derfor være hensiktsmessig å skaffe profesjonell hjelp til denne kartleggingen. Ekspertise utenfra kan se de ansatte med friske øyne og sette deres realkompetanse og potensiale i en mer objektiv sammenheng. Hvordan kartleggingen blir gjennomført beror på virksomhetens art, størrelse og muligheter. Skal foretaket leie inn profesjonelle utenfra? Bør det være et eget løp for prosessen gjennom kompetansesamtaler? Eller kan man knytte dette til de årlige medarbeidersamtalene? Disse momentene er opp til partene å bli enige om i fellesskap. Hensikten er uansett å skape en kultur for oppgradering og utvikling som er sunn for virksomheten.

Kom i gang med dokumentasjon og kompetanseutvikling på 1-2-3-4

1

Kartlegging av foretakets behov

Med bakgrunn i foretakets mål og aktiviteter anbefaler vi foretakene å kartlegge og analysere sine gjeldende og fremtidige kompetansebehov. Det er vesentlig at foretakene ikke stivner i gårsdagens løsninger, men kontinuerlig utvikler foretakene i takt med samfunnsutviklingen.



2

Egenvurdering og oppdatering av CV

En sentral del av en kompetansekartlegging er å oppdatere de ansattes CV. Den ansatte gjør dette selv. En CV bør inneholde utdanning, kurs, praksis og erfaring. Hver enkelt ansatt bør oppdatere den jevnlig med hensyn til nøkkelkompetanser, faglige kompetanseområder og andre oppgaver/verv en har hatt i perioden.



3

Kompetansesamtale

Dette kan foregå ved innleid hjelp, gjennom egne kompetansesamtaler eller man kan knytte det til de årlige medarbeider-samtalene. I samtalen går ansatt og nærmeste leder igjennom den ansattes CV. Det er i denne sammenhengen viktig å se hele mennesket. Samtalen bør ikke bare berøre den historiske realkompetansen, men også potensiale og motivasjon, evner, interesser og ferdigheter. Personlige arbeidsmål og mestring er andre viktige elementer i slike samtaler. Det gjelder å ikke bare fokusere på opplæringsønskene til den enkelte, men knytte samtalen til foretakets kompetansebehov nå og i fremtiden.



4

Personlig og helhetlig kompetanseplan

Kompetansesamtalen bør munne ut i en individuell kompetanseplan. Her blir partene enige om konkrete mål for opplæring og utnyttelse av kartlagte og dokumenterte ressurser. Du kan gjerne bruke **Vedlegg 1** (på neste side) for å dokumentere tiltak, ansvarlig og tidsfrister. Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov bør danne grunnlaget for opplæringsplaner i virksomhetene. Foretaket og den enkelte medarbeider har et felles ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. All utvikling og utnyttelse av kartlagt realkompetanse bør være relevant for oppgavene i stillingen.

Ulike former for kompetansepåfyll kan være aktuelle. Foretaket bør vurdere bedriftstilpasset opplæring, kurs, formell etter- og videreutdanning og kompetanseutveksling mellom foretakene. Det ene utelukker ikke det andre.

Informasjon om konkrete tiltak går til personalavdelingen (for de foretak som har det). Avdelingen foretar en helhetlig vurdering, som igjen får betydning for foretakets opplæringsplaner og politikk for kompetanseutvikling. I mindre foretak kan informasjonen gå til nærmeste leder som igjen kan påpeke aktuelle utfordringer og ta tak i disse.

HUSK!

Kartlegging av realkompetanse vil i de fleste tilfeller medføre behandling av personopplysninger som må behandles i tråd med gjeldende regelverk (GDPR).





Du kan laste ned Skjema for personlig kompetanseplan

aaf.no/maler-1
hkinfo.no

PERSONLIG KOMPETANSEPLAN
OPPFØLGING AV KOMPETANSESAMTALE / MEDARBEIDERSAMTALE

Oppfølging og utvikling av realkompetanse:
avtale mellom _____ (leder eller den som deltar på vegne av foretaket)
og _____ (medarbeider)
Dato: _____

TILTAK	ANSVARLIG	TIDSFRIST

* Medlemmer av HK i Norge kan søke Kompetansefondet om stipend til kurs/utdanning.

Signatur
For foretaket/leder

Signatur
Medarbeider

Handel og Kontor i Norge
Torggata 12, 0181 Oslo

hkinfo.no

Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening
Youngstorget 4, 0181 Oslo

aaf.no