

Lik rett til livslang læring

«Lik rett til livslang læring er et grunnprinsipp i LOs utdannings- og kompetansepolitikk, og av avgjørende betydning for å sikre fortsatt høy sysselsetting og lav ledighet.»

(LO)



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no

Kompetanse og læring i arbeidslivet

Fagforbundet er part i mange hovedavtaler og hovedtariffavtaler. Disse har så å si alle sammen bestemmelser om kompetanseutvikling og læring i arbeidslivet.

I hovedtariffavtalen for PBL-området står det (private barnehager):

Kompetanseutvikling (kap. 5.1.)

Partene vil understreke nødvendigheten og viktigheten av at arbeidstakerne gjennom ulike tiltak kan øke sine kunnskaper. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, kompetansegivende oppgaver og omskolering. Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse.

Det skal avholdes drøftingsmøter med alle arbeidsgivere for å sikre bruk og utvikling av de ansattes kompetanse. Kompetanseplaner er et virkemiddel i dette arbeidet.

Ta bestemmelsene om kompetanse i avtalene i bruk!

Hvorfor kompetanseplan?

- Et systematisk arbeid med kompetanse, utvikling og faglig ajourhold krever at det utarbeides kompetanseplaner i alle virksomheter.
- Kompetanseplaner setter utvikling av virksomheten og kompetansebehov i sammenheng med virksomhetens kjerneoppgaver og mål.
- Fagforbundets yrkesfaglige og yrkespolitiske arbeid bidrar til at alle medlemmer får mulighet for kompetanseheving og utviklingsmuligheter på arbeidsplassen.

For arbeidsgiver/brukere:

- Bedre og mer effektiv utnyttelse av virksomhetens ansatte
- Bedre styring med virksomheten
- Bedre kvalitet i tjenestene
- Bedre planlegging
- Bedre sikkerhet i driften
- Rett kompetanse på rett plass

For arbeidstaker:

- Enklere for ansatte å foreta vurderinger av egne kompetansebehov
- Arbeidsgivere tar ansvar for opplæring
- Enklere å stille lokale lønnskrav – for både real- og formalkompetanse.
- En virksomhet med god oversikt gir trygge rammer
- Rett kompetanse på rett plass – kan hindre omgjøring.

Hva er en kompetanseplan?

Den beskriver innledningsvis noe overordnet om målet med virksomheten og oppgavene virksomheten skal løse.

- Når det gjelder tiltakene kan det være en plan som tar for seg alt fra utdanning (formell) og kurs (også sertifiseringskurs).
- Den kan ta for seg felles utviklingstemaer.
- Den kan ta for seg temaer for læring og refleksjon satt i system på arbeidsplassen.

Hvordan komme i gang?

- Hva har vi ?
- Hva trenger vi ?
- Hvorfor trenger vi dette?
- Hvordan skal vi få det til?

De tillitsvalgte:

- Er nøkkelpersoner
- Kan yrkene og spiller inn ideer til kompetanseutvikling.
- Har kontakt med arbeidstakerne og får tilbakemeldinger om kompetansebehov
- Kan motivere og samarbeide og bidra til å kvalitetssikre kompetanseplanene.
- Må sjekke at medlemmenes interesser ivaretas på en rettferdig og hensiktsmessig måte.
- Deltar i evaluering og rullering av kompetanseplaner.

Oppsummert om innhold

Bakgrunn, mål med planen, kompetansebeholdning, hva kan bygges på, hva kan mobiliseres og tas i bruk av den eksisterende kompetanse, hva må anskaffes, et tidsperspektiv med mål, delmål, tiltak og oversikt over hvem som har ansvar for de respektive tiltakene, hvem som er aktuelle deltakere og hvordan man finansierer tiltakene. Ikke minst må planen beskrive hvordan de ansatte og de tillitsvalgte involveres i hele prosessen. Dette gir den beste forankring og motivasjon.

Nyttige lenker:

kompetansenorge.no
utdanning.no



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no

www.fagforbundet.no
Pb. 7003 St. Olavs plass, N-0130 OSLO