

IDAs kompetence- og efteruddannelsespolitik

IDAs vision for ingeniørernes kompetenceudvikling og efteruddannelse

- IDA skal medvirke til at sikre medlemmernes mulighed for livslang læring, kompetenceudvikling og kvalificering.
- Sådanne muligheder skal etableres og udvikles i et samspil mellem virksomhederne, det etablerede uddannelsessystem og medlemmerne.
 - Virksomhederne skal kunne sikre medarbejderne et udviklende arbejde.
 - Det etablerede uddannelsessystem skal kunne sikre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft og medarbejderne vedvarende kompetenceudvikling.
 - Medlemmerne skal til stadighed tage ansvar for og sikre deres status som en attraktiv arbejdskraft og en ansvarlig medborger.
- Det vil være IDAs opgave at medvirke til at etablere de rammer, der kan fremme dette samspil..

Sammenfatning

IDA skal:

- Medvirke til at give medlemmerne værktøjer og inspiration til selv at arbejde med deres kompetenceudvikling og motivere dem til at deltage i kompetenceudviklingsaktiviteter.
- Over for medlemmerne synliggøre de muligheder, der findes bl.a. i IDA for at få ny faglig viden og inspiration via faglige netværk som f.eks. IDAs fagtekniske selskaber. Netværk skal drives af dem, der har den faglige interesse, men IDA har skabt og skal fremover skabe nye rammer, som gør det lettere at etablere netværk og få adgang til ny viden jf. IDAs it-strategi.
- Medvirke til at udvikle markedet for kurser og længerevarende videre- og efteruddannelsesforløb.
- Kvalificere og udbrede debatten om betydningen af kompetenceudvikling for innovation og forretningsudvikling både i den private og i den offentlige sektor. IDA skal i denne sammenhæng bidrage til at udbrede kendskabet til ordninger og metoder (f.eks. jobrotation, videndeling, udnyttelse af praksisfællesskaber), der kan medvirke til at forbedre medlemmernes kompetenceudvikling på arbejdspladserne.
- Udfærdige og formidle analyser af ingeniørernes kompetence-, arbejdsmarkeds- og efteruddannelsessituation over for medlemmer, arbejdsgivere og beslutningstagere på arbejdsmarkedet og på efteruddannelsesområdet. Der skal bl.a. sættes fokus på konsekvenser af internationalisering og af flere og flere atypiske ansættelsesformer.
- Påvirke lovgivning og politiske udspil fra regering og EU-kommissionen om efter og videreuddannelse, kompetenceudvikling, innovation og virksomhedsudvikling med henblik på at give udvikling af ingeniørernes kompetencer en mere central placering i disse udspil. IDA skal igennem samarbejde med internationale organisationer medvirke til at løfte disse opgaver.

- Fortsat styrke dialogen med arbejdsgivere og deres organisationer med henblik på at få tilvejebragt ny viden om kvalifikationsbehovet på arbejdsmarkedet. For at bidrage til at skabe balance mellem ingeniørernes kvalifikationer og efterspørgslen efter disse skal IDA gå aktivt i dialog med relevante interne som eksterne parter og tage initiativer til at imødegå eventuelle kvalifikationsefterslæb.
- Gennem kollektive og individuelle ansættelsesaftaler sikre, at ingeniørerne får mulighed for at udvikle deres kompetencer i en retning, der tager hensyn til deres karrieremål.
- Operationalisere den viden IDA råder over med henblik på at kunne vejlede medlemmer, samarbejdspartnere og andre interessenter.
- Skabe mulighed for, at alle medlemsgrupper kan søge oplysninger om kompetenceudvikling på en systematisk måde.

1. Mål

Det overordnede mål for IDAs efteruddannelsespolitik er at bidrage til, at medlemmernes faglige og personlige kompetencer kan styrkes. Dette skal ske med henblik på, at de kan fastholde og øge deres markedsværdi på arbejdsmarkedet og forblive en attraktiv arbejdskraft.

Forudsætningen for at medlemmerne kan fastholde og øge deres markedsværdi er:

- At det enkelte medlem tager ansvar for sin egen kompetenceudvikling.
- At den enkelte har gode betingelser for at opbygge sin kompetence i det daglige arbejde, også udover de muligheder der er for at deltage i efteruddannelsesforløb.
- At medlemmet har de fornødne redskaber til at kunne planlægge og gennemføre de nødvendige kompetenceudviklingsaktiviteter.
- At der er et godt, veludbygget og gennemskueligt marked for efteruddannelsesstilbud på både det offentlige og private efteruddannelsesmarked

Det er IDAs mål at arbejde for, at disse forudsætninger er til stede. Det gøres ved at øve indflydelse og indgå i samarbejde med besluttende myndigheder, uddannelsesinstitutioner og det private efteruddannelsesmarked, arbejdspladser samt ikke mindst i forhold til medlemmerne.

2. Begrebsafklaring

For at skabe klarhed over en række begreber som anvendes, når der i notatet tales om efteruddannelse, beskrives her definitionerne på de begreber, der oftest anvendes. Det drejer sig om efteruddannelse, videreuddannelse og kurser samt kvalifikationer og kompetencer.

Videreuddannelse er en uddannelse, der som oftest bygger mere eller mindre oven på ens grunduddannelse. Desuden giver videreuddannelse af længerevarende forløb som hovedregel merit. Grundlæggende vil de fleste uddannelsesforløb af længere varighed, som man tager inden for den faglige radius, man er i – eller forventer at udvikle sig ind i – kaldes videreuddannelse.

Efteruddannelse er ofte kurser af kortere varighed, og enten en form for ajourføring eller styrkelse af kursisterne inden for specifikke områder (fagspecifikke eller team building, personlig udvikling og lign.).

Kurser er kortere forløb og ofte enkeltstående. Dvs. ikke en del af et længerevarende udbudt uddannelsesforløb. Hvis man tager enkeltdele af længerevarende forløb, taler man om moduler.

Kvalifikationer er summen af en persons viden og kunnen. Der er tale om nogle personbundne egenskaber erhvervet gennem en læreproces.

Kompetencer er lidt bredere, forstået på den måde at også de ”bløde” områder indgår i ens kompetencer. Dvs. holdninger, adfærd, moral, personlige egenskaber osv. foruden de rene færdigheder og viden inden for givne områder.

Et eksempel kan være en ingeniør, der har nogle kvalifikationer inden for sang; det er en kvalifikation men ikke en kompetence i jobmæssig sammenhæng på ingeniørarbejdsmarkedet. Men vores syngende ingeniør kan jo være korleder i sin fritid, og det kan meget vel give ham nogle ledelsesmæssige kompetencer, som kan bruges i arbejdslivet.

3. Medlemmernes behov og ønsker

I efteruddannelsespolitikken anerkendes medlemmernes forskellige behov og ønsker til IDA på flere dimensioner:

- Mulighederne for kompetenceudvikling skal findes forskellige steder. Nogle medlemmer kan gribe de muligheder for kompetenceudvikling, der ligger i jobbet, mens andre i højere grad er nødt til at opsøge muligheder uden for jobbet.
- Der arbejdes forskelligt med planlægning af kompetence- og karriereudvikling. Nogle medlemmer ønsker en dialog, andre mener, det er en privat sag.
- Medlemmernes betingelser er forskellige. De betingelser, medlemmerne fungerer under, varierer. Nogle er sikret ret til efteruddannelse gennem aftaler, mens andre må argumentere for det, hver gang de ønsker et kursus, eller kun har muligheder, hvis det sker uden for arbejdsregi.
- Der er forskellige grupper på arbejdsmarkedet med forskellige behov. Nogle grupper er på vej ud af arbejdsmarkedet eller på vej mod et sporskifte, hvor andre har mere behov for løbende vedligeholdelse.
- Nogle grupper har vanskeligt ved at få fast beskæftigelse. For disse grupper skal der gøres en særlig indsats, således at deres arbejdsmarkedsværdi hele tiden er konkurrencedygtig.

Både de økonomiske og tidsmæssige rammer for den enkelte samt de geografiske forhold spiller en rolle for medlemmets adgang til efteruddannelse og faglige netværk. For IDA er disse forskelle en udfordring, som indebærer, at der skal være forskellige tilbud til medlemmerne.

IDAs efteruddannelsespolitik skal videnmæssigt være velfunderet i analyser af medlemmernes kompetenceudviklingsbehov såvel på arbejdspladsniveau som på individniveau. Derfor ser IDA det som en væsentlig opgave at opbygge og vedligeholde en viden omkring kompetenceudvikling og beslægtede områder, således at denne viden kan komme medlemmerne til gavn. Dette skal bl.a. gøres i samarbejde med andre interessenter jf. IDAs alliancestrategi.

Inden for rammerne af denne generelle efteruddannelsespolitik udarbejdes løbende politikker inden for visse områder, som IDA i særlig grad fokuserer på. Det sker med henblik på at præcisere,

videreudvikle og underbygge IDAs politik på det pågældende område. Udmøntningen af denne politik sker i IDA's Kompetence- og uddannelsespolitiske udvalg.

4. Indsatser

IDAs indsats i forhold til at styrke forudsætningerne for kompetenceopbygning (jf. ovenfor) er baseret på IDAs efteruddannelsespolitik, som omfatter følgende:

1. **IDA skal** medvirke til at give medlemmerne værktøjer og inspiration til selv at arbejde med deres kompetenceudvikling og motivere dem til at deltage i kompetenceudviklingsaktiviteter. Det drejer sig om værktøjer og aktiviteter, der støtter medlemmet med hensyn til:
 - At reflektere over sin faglige og professionelle udvikling.
 - At synliggøre sine behov for de relevante parter, der skal bakke op om og understøtte den konkrete kompetenceudviklingsproces.
 - At reflektere over sine karrieremuligheder.
 - At planlægge sin karriere.
 - At gå i dialog med arbejdspladsen f.eks. via medarbejderudviklingssamtaler(mus) og udarbejdelse af kompetenceplaner.
 - Løbende at ajourføre sit CV.
 - At dokumentere sin kompetenceudvikling.
 - At træffe sine personlige valg om sammenhænge mellem fritid, familie og arbejde.
 - At udvikle de "bløde" kompetencer.
 - At udvikle de ledelsesmæssige kompetencer.
2. **IDA skal** over for medlemmerne synliggøre de muligheder, der findes bl.a. i IDA for at få ny faglig viden og inspiration via faglige netværk som f.eks. IDAs fagtekniske selskaber. Netværk skal drives af dem, der har den faglige interesse, men IDA har skabt og skal fremover skabe nye rammer, som gør det lettere at etablere netværk og få adgang til ny viden jf. IDAs IT-strategi.
3. **IDA skal** medvirke til at udvikle markedet for kurser og længerevarende videre- og efteruddannelsesforløb. Det skal ske ved:
 - At IDA holdningspåvirker udbyderne til at kvalitetssikre egen virksomhed og udbuddet af kurser. Formålet er at skabe en større gennemsikrelighed for brugerne om kursets eller uddannelsens faglige niveau, kursets/uddannelsens faglige forudsætninger og målgruppe
 - At IDA medvirker til at gøre medlemmernes efteruddannelsesønsker synlige for udbydere.
 - At IDA indgår i dialog/samarbejde med relevante samarbejdspartnere om udvikling af nye efteruddannelsestilbud.
 - At IDA i dialog med ingeniøruddannelsesinstitutionerne medvirker til at skabe bedre vilkår for institutionernes udvikling og udbud af forskningsbaseret efteruddannelse inden for de faglige områder, som den pågældende institution udbyder grunduddannelse inden for.
 - At IDA motiverer medlemmerne til at stille kvalitetskrav til efteruddannelsen.
 - At IDA udbreder kendskabet til og anvendelsen af nye undervisningsformer, herunder e-learning.
4. **IDA skal** kvalificere og udbrede debatten om betydningen af kompetenceudvikling for innovation og forretningsudvikling både i den private og i den offentlige sektor. IDA skal i denne sammenhæng bidrage til at udbrede kendskabet til ordninger og metoder (f.eks. jobrotation,

videndeling, udnyttelse af praksisfællesskaber), der kan medvirke til at forbedre medlemmernes kompetenceudvikling på arbejdspladserne.

IDA skal sætte fokus på:

- Udbredelse og udvikling af alle typer ”ingeniør” viden.
- Fastholdelse og udvikling af ekspertviden.
- Kommende generationers udfordringer til virksomhedernes traditionelle måder at udvikle og fastholde medarbejdere med kernekompetencer.
- Betydningen af de teknologiske muligheder for kompetenceudvikling og karriere for medlemmer med atypiske ansættelsesformer.
- Hvordan karrierestier og kompetenceudvikling påvirkes af internationaliseringen.

5. **IDA skal** udfærdige og formidle analyser af ingeniørernes kompetence-, arbejdsmarkeds- og efteruddannelsessituation over for medlemmer, arbejdsgivere og beslutningstagere på arbejdsmarkedet og på efteruddannelsesområdet. Der skal bl.a. sættes fokus på konsekvenserne af internationalisering og af flere og flere atypiske ansættelsesformer.

IDA skal påvirke lovgivning og politiske udspil fra regering og EU-kommissionen om efter- og videreuddannelse, kompetenceudvikling, innovation og virksomhedsudvikling med henblik på at give udvikling af ingeniørernes kompetencer en mere central placering i disse udspil.

IDA skal gennem samarbejde med internationale organisationer medvirke til at løfte disse opgaver.

6. **IDA skal** fortsat styrke dialogen med arbejdsgivere og deres organisationer med henblik på at få tilvejebragt ny viden om kvalifikationsbehovet på arbejdsmarkedet. For at bidrage til at skabe balance mellem ingeniørernes kvalifikationer og efterspørgslen efter disse skal IDA gå aktivt i dialog med relevante interne såvel som eksterne parter og tage initiativer til at imødegå eventuelle kvalifikationsefterslæb. Jf. IDAs alliancestrategi kan der være tale om uddannelsesinstitutionerne, andre faglige organisationer samt A-kassen.
7. **IDA skal** gennem kollektive og individuelle ansættelsesaftaler sikre, at ingeniørerne får mulighed for at udvikle deres kompetencer i en retning, der tager hensyn til deres karrieremål. Aftalerne skal fastlægge såvel rettigheder som pligter for begge parter.
8. **IDA skal** operationalisere den viden, IDA råder over, med henblik på at kunne vejlede medlemmer, samarbejdspartnere og andre interessenter. Det drejer sig om viden vedrørende a) virksomhedernes behov, b) medlemmernes ønsker, c) hvor meget efteruddannelse medlemmerne får og inden for hvilke faglige emner, d) hvor sker der noget fagligt nyt, som snart vil udløse et efteruddannelsesbehov?
9. **IDA skal** skabe mulighed for, at alle medlemsgrupper kan søge oplysninger om kompetenceudvikling på en systematisk måde.

Ovennævnte kompetence- og efteruddannelsespolitik inkl. indsatsområder er godkendt i Hovedbestyrelsen 7. marts 2002.