



HK KOMMUNALS UDDANNELSESPOLITIK

Uddannelse til fremtiden

Arbejdsmarkedet ændrer sig med en hast og en uforudsigelighed, der i stigende grad udfordrer vores måder at arbejde på. Digitalisering og ændrede forventninger til den offentlige sektor tilføjer hele tiden nye dimensioner til det, vi som HK'ere skal kunne.

Derfor er det afgørende for HK'erne, at de har en stærk grundfaglighed og dygtiggør og videreuddanner sig løbende. Løbende udvikling via uddannelse er en måde, at fastholde markedsværdien på, sikre nye opgaver og ikke mindst skabe jobtryghed for den enkelte.

HK Kommunal vil være med til at sikre HK'ernes attraktivitet på arbejdsmarkedet. Det er HK Kommunals vision, at udbuddet af grunduddannelser målrettet HK Kommunals område er af høj kvalitet, attraktivt for uddannelsessøgende og relevant for arbejdsgiverne og arbejdsmarkedet.

Tilsvarende skal der være et bredt udbud af kompetencegivende efter- og videreuddannelses tilbud af høj kvalitet, der fremmer tryghed, trivsel og udvikling i medlemmernes arbejde og arbejdsliv.

Såvel grunduddannelser og efter- og videreuddannelser skal til enhver tid være attraktive og udvikles i takt med udviklingen i samfundet og på arbejdsmarkedet. Når vi justerer eksisterende uddannelser og udvikler nye er det altid i et tæt samarbejde med uddannelsesinstitutioner og arbejdsgivere, så vi sikrer, at uddannelses tilbuddet matcher det, der efterspørges.

For HK Kommunal er det helt afgørende, at den uddannelse, medlemmerne tager, bringer den enkelte videre med nye anerkendte kompetencer, der styrker mulighederne på arbejdsmarkedet. Derfor arbejder vi politisk for at støtte formel uddannelse som afvikles af uddannelsesudbydere, og som giver den enkelte ECTS-point, som kan bruges i det videre arbejdsliv.

HK kommunal har følgende uddannelsespolitiske ambitioner:

- ✚ HK'erne skal have en stærk grundfaglighed og løbende blive dygtigere og videreuddanne sig til næste trin på uddannelsestrappen.
- ✚ Uddannelse og kompetenceudvikling skal indtænkes i hele arbejdslivet og barrierer for kompetencegivende videreuddannelse skal udryddes. Realkompetence i form af tidligere uddannelse og arbejds erfaring skal anerkendes i højere grad end i dag.
- ✚ Der skal være et stærkt udbud af relevante og attraktive grunduddannelser inden for HK Kommunals dækningsområde i hele landet
- ✚ Der skal være et bredt udbud af relevante og attraktive efter- og videreuddannelses tilbud inden for alle HK Kommunals fagområder i hele landet

UDDANNELSESTRAPPEN

MASTER <i>Eksempler:</i> Public Administration Projektledelse Offentlig ledelse		60 ECTS	KANDIDAT <i>Eksempler:</i> Jurist Medicin Teologi Magister
DIPLOM <i>Eksempler:</i> Socialformidling Offentlig administration og forvaltning HD (120 ECTS)		60 ECTS	PROFESSIONSBACHELOR <i>Eksempler:</i> PB Offentlig Administration Socialrådgiver Sygeplejerske Folkeskolelærer
AKADEMI <i>Eksempler:</i> Kommunom Beskæftigelse Odontologisk praksis	60 ECTS	ERHVERVSAKADEMI <i>Eksempler:</i> Administrationsøkonom Finansøkonom Sundhedsadministrativ koordinator <i>Mindst 120 ECTS</i>	<i>Mindst 210 ECTS</i>
UNGDOMSUDDANNELSE Erhvervsuddannelser og gymnasiale uddannelser <i>Eksempler:</i> EUD, EUX, STX, HTX, HHX			

Attraktive grunduddannelser til arbejdsmarkedet

UNGDOMSUDDANNELSE(SNIVEAU)

Erhvervsuddannelser og gymnasiale uddannelser

Eksempler: EUD, EUX, STX, HTX, HHX

En erhvervsuddannelse er en praktisk ungdomsuddannelse, der henvender sig mod bestemte erhverv. For HK Kommunals vedkommende er der tale om kontoruddannelsen med speciale i offentlig administration, lægesekretæruddannelsen og tandklinikassistentuddannelsen. En erhvervsuddannelse kan tages i starten af arbejdslivet og dermed udgøre udgangspunktet for medlemmernes uddannelsesrejse. En stor del af de praktiske elever er dog vokselever, som ønsker et sporskifte, særligt udtalt indenfor lægesekretærområdet.

Erhvervsuddannelserne er en vigtig rekrutteringskanal for kommuner og regioner. Mange starter deres arbejdsliv med en elevplads i en kommune eller en region og får derefter fast arbejde, når uddannelsen er afsluttet. Såvel kommuner som regioner efterspørger dog i stigende grad andre kompetencer, og der er således løbende behov for at justere erhvervsuddannelserne, så de passer til efterspørgslen på det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Den løbende vurdering af erhvervsuddannelserne sker i de faglige udvalg¹, hvor vi i samarbejde med arbejdsgivere og skoler kommer med forslag til justeringer, nyt indhold og tilpasninger af slutmål. Sideløbende med det arbejde, har vi en vigtig opgave i at sikre elevpladser på arbejdspladserne, understøtte eleverne i deres elevtid og sikre stillinger efter endt elevtid.

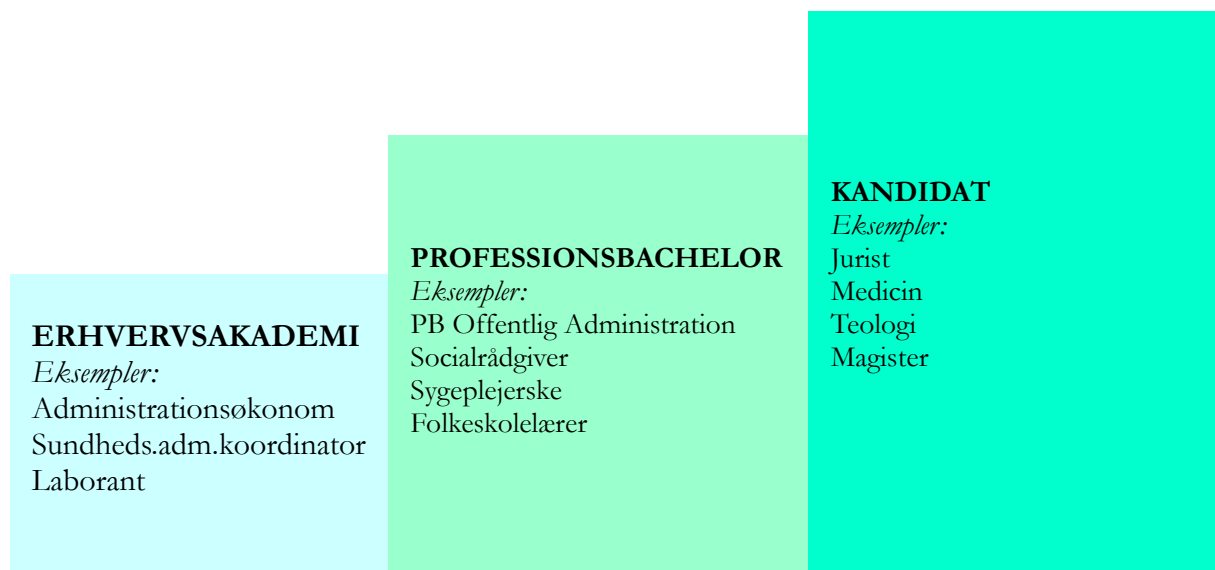
En stor del af det arbejde ligger hos de elevansvarlige og hos vores tillidsrepræsentanter. Derfor skal vi fortsat fokusere på at give dem endnu bedre understøttelse, blandt andet ved at sikre, at uddannelsesniveaet hos de elevansvarlige matcher det niveau, eleverne dimitterer på, og ved at alle elev- og praktikantvejledere får en vejlederuddannelse. På den måde sikrer vi den bedst mulige sparring for eleverne under og efter elevtiden.

Derfor arbejder HK Kommunal for:

- At uddannelsernes indhold svarer til efterspørgslen på arbejdsmarkedet
- At sikre antallet af praktikpladser og sikre nye praktikpladser landet rundt
- At elev- og praktikansvarlige skal have en vejlederuddannelse
- At kommuner og regioner tilbyder elever faste stillinger efter afsluttet uddannelse

¹ Fagligt udvalg for kontor, OmKOF og FUTKA i samarbejde med arbejdsgivere og skoler.

Attraktive grunduddannelser til arbejdsmarkedet



Videregående grunduddannelser bygger ovenpå en ungdomsuddannelse som eksempelvis en erhvervsuddannelse. Grunduddannelser er heltids, SU berettigede uddannelser. Det er således en forudsætning, at man har en ungdomsuddannelse, for at man kan søge ind på en videregående grunduddannelse. For HK Kommunals vedkommende er typiske videregående grunduddannelser administrationsøkonomen, uddannelsen til Sundhedsadministrativ Koordinator, professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration eller en laborantuddannelse, der alle har en tæt tilknytning til praksis gennem praktikforløb.

Det er afgørende, at alle videregående grunduddannelser til stadighed evalueres og revideres, og at behovet for nye uddannelser løbende vurderes for at sikre, at der er et relevant og dækkende udbud af grunduddannelser målrettet HK Kommunals dækningsområde. HK Kommunal arbejder for at styrke sammenhængen mellem teori og praksis. Mere praktik i uddannelserne er ikke nødvendigvis svaret, men sammenhængen bør sikres ved at tænke praksis i uddannelserne i form af case-arbejde, konkrete opgaver formuleret i praksisfeltet, gæsteundervisere fra kommuner og regioner m.v.

Derfor arbejder HK Kommunal for:

- At der er et bredt og relevant udbud af attraktive grunduddannelser
- At dimittender fra videregående grunduddannelser målrettet HK Kommunals faglige område opnår ansættelse i kommuner og regioner
- At praktikforløb på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser er rene uddannelsespraktikker, og at de studerende dermed ikke indgår i normeringen og får SU og ikke løn under praktikken
- At HK Kommunal er repræsenteret i alle uddannelsesudvalg for erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser målrettet HK Kommunals dækningsområde

Livslang læring for et godt arbejdsliv

MASTER

Eksempler:

Public Administration
Projektledelse
Offentlig ledelse

DIPLOM

Eksempler:

Socialformidling
Offentlig administration og forvaltning
HD

AKADEMI

Eksempler:

Kommunom
Beskæftigelse
Odontologisk praksis

Efter- og videreuddannelser tages helt eller delvist i arbejdstiden (som oftes på deltid), og bygges ovenpå den uddannelse, man har i forvejen. For HK Kommunals vedkommende har mange af vores medlemmer bygget en akademiuddannelse ovenpå deres kontoruddannelse (kommunomen), og flere og flere bygger nu ovenpå med diplomuddannelser.

Efter-/videreuddannelser giver papir på en række af de kompetencer, man har erhvervet sig, men det udbygger i høj grad også medlemmernes faglighed, så man kan løse flere og andre arbejdsopgaver end tidligere. Videreuddannelse er samtidig en træning i det at lære, hvilket anses som en helt afgørende kompetence at besidde på et arbejdsmarked, der er under konstant forandring: At kunne omstille sig, at tilegne sig nye kompetencer og kunne bruge den faglighed, man har, på nye måder og i nye sammenhænge.

Det er afgørende, at der både er uddannelsesmoduler og praktisk mulighed for, at alle kan uddanne sig videre. Det gælder både for den nyuddannede og for det medlem, der har mange års anciennitet. Derfor er der behov for løbende at tilpasse udbuddet af moduler efter arbejdsmarkedets efterspørgsel på den ene side, men på den anden side fjerne de barrierer, der står i vejen for, at medlemmerne kan tage uddannelse. Barrierer der både har rod hos medlemmerne selv, på arbejdspladsen og i forhold til de regler, der findes indenfor uddannelsessystemet.

Strategisk kompetenceudvikling

Medarbejderne har allerede krav på en individuel, skriftlig udviklingsplan, der blandt andet giver mulighed for at søge økonomisk støtte fra kompetencefondene. Undersøgelser viser dog, at alt for få har en sådan udviklingsplan, ligesom det står klart, at langt fra alle arbejdspladser har en strategisk tilgang til kompetenceudvikling.

Det at arbejde overordnet eller strategisk med kompetenceudvikling på de enkelte arbejdspladser afhjælper en lang række af de barrierer, der står i vejen for efter-/videreuddannelse. Det gælder både i forhold til at identificere de kompetencebehov, arbejdspladsen har, den enkelte medarbejders behov og interesse for uddannelse og den helt praktiske planlægning af, hvordan medarbejderne kommer på uddannelse med mindst mulig forstyrrelse af driften. Det er således afgørende, at flere arbejdspladser sætter kompetenceudvikling på dagsordenen.

Realkompetence og merit

Det danske efter-/videreuddannelsessystem anerkender praksiserfaring i form af merit, der gør det muligt at opnå moduler eller uddannelser hurtigere end ellers. Det er med til at styrke et dynamisk og omstillingsparat arbejdsmarked, fordi man relativt hurtigt kan uddanne folk til andre opgaver, hvilket selvsagt også er en fordel for medarbejderne, hvis alternativet er overflødiggørelse eksempelvis som følge af digitalisering.

Den styrke skal udbygges ved at give endnu bedre mulighed for at få anerkendt både formelle og uformelle kompetencer i forbindelse med videreuddannelse. Hensynet til den studerende og til uddannelsens kvalitet må til enhver tid veje tungere end hensynet til hierarki og institutionsstruktur i uddannelsesverdenen.

Uddannelse af ledere

God ledelse er afgørende for, at den offentlige sektor kan leve op til borgeres og virksomheders krav og forventninger, herunder også de kompetencebehov hos medarbejderne, det afføder. Og god ledelse er afgørende for, at medarbejderne kan trives på deres arbejdsplads og være produktive. Det stiller også krav til ledernes kompetencer, der naturligvis skal være omfattet af de samme muligheder for uddannelse som deres medarbejdere.

Derfor arbejder HK Kommunal for:

- At der inden for alle fagområder er et bredt og relevant udbud af akademi, diplom og masteruddannelser af høj kvalitet.
- At efter- og videreuddannelser løbende revideres og udvikles i overensstemmelse med nye behov
- At kommuner og regioner arbejder med strategisk kompetenceudvikling, og at de tillidsvalgte inddrages i udformningen af strategien
- At de barrierer, der afholder medarbejdere fra at tage videreuddannelse, ryddes af vejen
- At alle medlemmer har en individuel skriftlig udviklingsplan
- At relevant tidligere uddannelse og realkompetence anerkendes i større omfang
- At alle studerende har mulighed for at læse direkte videre fra akademi til diplom og videre til master, uden at vente 2 år mellem hvert uddannelsesniveau

For ledere arbejder HK Kommunal for:

- At ledere med personaleansvar gennemfører en ledelsesuddannelse på minimum diplomniveau
- At medarbejdere med ledelsesopgaver herunder koordinatorene som minimum gennemfører Den Grundlæggende Lederuddannelse
- At lederaspiranter får tilbudt relevant før-lederuddannelse evt. i form af Den Grundlæggende Lederuddannelse eller moduler på akademi- eller diplomuddannelsen i ledelse

Fra ufaglært til faglært

AMU står for arbejdsmarkedsuddannelser og er efteruddannelse til faglærte og ufaglærte medarbejdere. Ledige og selvstændige har også mulighed for at tage et AMU-kursus.

AMU-kurser er korte kursusforløb, som man kan tage enkeltvis eller sætte sammen efter behov. På den måde kan de passes ind i et arbejdsforløb. AMU-kurser har til formål at dække ufaglærtes og faglærtes behov for kompetencer, der er efterspurgt på arbejdsmarkedet.

Den Grundlæggende Lederuddannelse er en AMU-uddannelse. I mange tilfælde et godt ”start-tilbud” for lederaspiranter og medarbejdere med ledelsesopgaver herunder koordinatore, for hvem en lederuddannelse på diplomniveau i første omgang ikke er relevant.

For medarbejdere med en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse kan AMU anvendes til at efteruddanne medarbejdere i konkrete funktioner og til konkrete opgaver, men hverken kan eller bør træde i stedet for egentlig kompetencegivende videreuddannelse.

Derfor arbejder HK Kommunal for:

- At ufaglærte inden for HK Kommunals overenskomstområde løftes til faglært niveau via arbejdsmarkedsuddannelserne
- At medarbejdere med ledelsesopgaver herunder koordinatore som minimum får tilbudt og gennemfører Den Grundlæggende Lederuddannelse
- At der inden for rammen af 6 ugers selvvalgt uddannelse for ledige udbydes sammenhængende forløb, der svarer til moduler på akademiuddannelser.