

## SYSTEMATIK VERSUS SELVVALG

### Hvilken metode?

IKA står for individuel kompetenceafklaring og er en metode til planlægning af uddannelse, som tager udgangspunkt i at afklare, dokumentere, vurdere og anerkende individets kompetencer. Det er med dette afsæt, at den videre uddannelse planlægges. Samtidig kan en virksomhed, der benytter IKA overfor alle medarbejdere få et overblik over virksomhedens kompetencer. Derudover er der udbydere af IKA, der knytter IKA sammen med udviklingen af en elektronisk database over medarbejdernes kompetencer. .

### Hvem kan bruge metoden?

Her er tale om en metode, som går ud på systematisk at udarbejde en årlig uddannelsesplan for store virksomheder med mange forskellige funktioner og dermed uddannelsesbehov.

### Hvordan kan metoden anvendes?

Metoden kan anvendes ved, at man skaber en arbejdsproces omkring uddannelsesplanlægning, som består af flere led. Første led er at få fokus på kompetenceudvikling og uddannelse i medarbejderudviklingssamtalerne decentralt. Her er det vigtigt, at de overordnede mål og værdier for arbejdspladsen indgår i samtalen om, hvilke uddannelsesiltag, den enkelte har brug for, for at kunne leve op til dem. Dernæst skal der skabes en kommunikationsvej for tilbagemeldinger fra de decentrale ledere, omkring de uddannelsesbehov man har iagttaget i MUS-regi. På denne baggrund skal en stab af uddannelseskonsulenter udarbejde et forslag til en uddannelsesplan, som den centrale ledelse skal have til førstebehandling, hvorefter den bliver behandlet færdig med assistance fra de tilknyttede faglige repræsentanter.

### Hvem kan bruge metoden?

Metoden er anvendelig på store offentlige arbejdspladser, hvor der er mange decentrale enheder, og hvor der er mange forskellige medarbejdergrupper tilknyttet.

### Hvem har erfaring?

I en forvaltning i en stor dansk kommune praktiserer man denne systematik. Den er ikke gældende for de andre forvaltninger i kommunen, og både uddannelseskonsulenterne og tillidsrepræsentanten er ikke i tvivl om kvaliteten ved systematikken:

Uddannelseskonsulenten siger: *Man kan sige som forvaltning er vi lidt fremme i skoene her, fordi vores direktør har været meget tidligt ude... alle steder har enten en perspektivplan eller en mål og strategiaftale for det, vi skal nå i år, og det skal alt sammen bygge på de underliggende ting i visionen, missionen og værdierne. Så er tanken, at man i forhold til sin kompetenceudvikling i samtale med sin leder kan sige; vi skal nå det her, og jeg kan ikke sådan og sådan og sådan, så jeg har behov for at komme på kursus i det. Så det hele bygger ovenpå det fælles, og det udspringer af behovet for den daglige opgaveløsning, og ikke bare, hvad den enkelte synes er spændende.*

Tillidsrepræsentanten har samme opfattelse af kvaliteten ved systematikken: *Vi er den forvaltning, der gør mest ud af det her område. Jeg holder jo møder med de andre tillidsfolk; i de andre forvaltninger, der søger man bare ind på pengene, og*

### Hvem har anvendt metoden?

En familie- og beskæftigelsesforvaltning i en stor dansk kommune

Bemærk at IKA/ individuel kompetenceafklaring er ændret til IKV /individuel kompetencevurdering med lov 556 af 6. Juni 2007 om anerkendelse af realkompetencer på voksen- og efteruddannelsesområdet.

**Der er derfor ikke lovhjemmel for IKA længere.** Men nogle virksomheder og uddannelsesinstitutioner arbejder dog stadig med begrebet IKA.

### Hvordan kommer jeg videre?

Du kan henvende dig til:

Kirsten Funch  
Uddannelseskonsulent  
Familie- og beskæftigelsesforvaltningen  
Aalborg Kommune  
tlf: 9931 2835

*så får man det. Så bliver det mere, hvad den enkelte ønsker, så dem der er meget fremme i skoene, de får det optimale, mens andre, de får ingenting... Vi får mere for pengene. Vi gør det, at vi udnytter pengene optimalt og får den bedst mulige kvalitet.*

### **Anbefalinger**

I store virksomheder kan man højne kvaliteten af uddannelsestiltagene, hvis der sker en systematisk planlægning af denne, hvor uddannelsesbehovene bliver afdækket i relation til de overordnede værdier for virksomheden, og hvor tilbagemeldingerne om uddannelsesbehov bliver prioriteret strategisk, således at der skabes et kontinuerligt overblik over de forskellige medarbejdergruppers behov.