

# Utvikling av medarbeidere

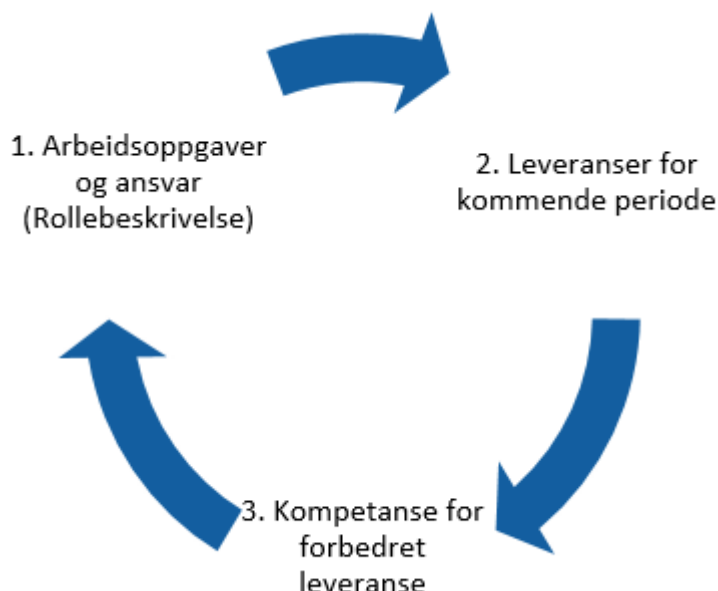
SpareBank 1 Nordvest



Læring og kompetanseutvikling er et av bankens satsingsområder og har som mål å sikre at vår organisasjon har kompetanse og kapasitet til å møte hurtig endrede behov hos våre kunder. Læring er tilegnelse av ny eller endret kompetanse – i form av kunnskaper, ferdigheter eller holdninger – som gir relativt varige endringer i en persons atferdspotensial.

Våre medarbeidere må besitte den anvendbare og nyttige kompetanse som man i samarbeid med andre benytter i sin daglige jobb for å mestre oppgaver og oppnå definerte mål.

Vi må sikre at vi totalt sett har kompetanse og kapasitet til å dekke de behov som strategi, leveringskrav og ansvarsområder tilsier. Vi må tilrettelegge for læring og benytte de læringsformer som er mest hensiktsmessig for å bygge den tiltrengte kompetanse.



Den ansatte har et selvstendig ansvar for egen utvikling i forhold til de krav som stilles i stillingen. Lederen skal gjennom samtale avklare behov og tilrettelegge for opplæring ved å tilgjengeliggjøre ulike læringsressurser. Den enkelte medarbeiders utviklingsplan blir et sentralt verktøy for å sikre at nødvendig kompetanse utvikles.

Vårt utgangspunkt:

**70 %** av det vi lærer, lærer vi best ved egen aktivitet gjennom det arbeidet vi utfører.

**20 %** av det vi lærer, lærer vi til dels av vår leder, men det meste fra våre kolleger med tilsvarende arbeidsoppgaver.

**10 %** av det vi lærer er et resultat av et formalisert læringsprogram.

## Læring og kompetanseutvikling i hverdagen

Læring på jobben er et samspill mellom handling og refleksjon.

- Læring skjer gjennom at en gjør seg erfaringer bl.a. gjennom å utføre arbeidsoppgaver, deltar i prosjekt- og utviklingsarbeid m.m.
- Læring er et samspill mellom handling / opplevelser og refleksjon
- Læring skjer i et samspill med andre mennesker
- Læring er betinget av omgivelsene



### Sentralavtalen sier:

Sentralavtalens kapittel V danner grunnlaget for avtale om utdanning og kompetanseheving av medarbeidere. Det er viktig at de ansatte stimuleres til, og selv tar aktivt del i og ansvar for å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse. De bedriftsinterne retningslinjer må utformes og legge til rette for planmessige og eksterne/interne tiltak i samsvar med bedriftens behov.

Etter- og videreutdanning er viktige virkemidler i utviklingen av bedriftens konkurransevne. Dette er en forutsetning for at bedriften skal kunne nyttiggjøre seg ny viten, og må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov. Det må ta utgangspunkt i målene bedriften har satt for sin virksomhet.

Etterutdanning er vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende funksjonsområde, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye oppgaver i bedriften. Både bedrift og medarbeider må ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse. Jf. Sentralavtalen kapittel V.

### Kompetansekartlegging

Bedriftens mål og ambisjoner for fremtidig utvikling danner grunnlag for bedriftens kompetansebehov. Kartleggingen bør oppdateres 1 gang per år, og er bedriftens ansvar. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, bør dette dekkes med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler for å heve bedriftens og de ansattes kompetanse. Jf. Sentralavtalen § 17 pkt 1.