

INTERNE SUPERBRUGERE

Hvilken metode?

At højne kompetenceniveauet gennem brug af interne superbrugere, der oplærer kollegaer i konkrete færdigheder.

Hvem kan bruge metoden?

Metoden kan være god at bruge i brancher, hvor medarbejderne ikke kommer med ens uddannelsesmæssig baggrund, idet man med metoden kan give medarbejderne et mere ensartet niveau i særlige færdigheder. Samtidig er den også brugbar i brancher, hvor man benytter mere avancerede computerprogrammer, som udvikles løbende, og hvor der derfor vil være et løbende behov for opkvalificering af medarbejderne inden for disse.

Hvordan kan metoden anvendes?

Metoden forudsætter, at man har overblik over medarbejdernes kompetencer, styrker såvel som svagheder. Dernæst skal der foretages et koordineringsarbejde, hvor man får overblik over, hvem der mangler hvilke færdigheder og hvem, der som superbruger blandt personalet vil kunne oplære de andre. Dernæst skal denne viden videregives til dem, der står for planlægningen af arbejdet, således at denne interne oplæring bliver integreret i dagligdagen.

Hvem har erfaringerne med metoden?

Et reklamebureau med afdelinger i flere danske byer, har indarbejdet opkvalificering af medarbejderne ved hjælp af superbrugere i deres arbejdsgang. Den HR-ansvarlige fortæller: *Alt det vi kan gøre internt med de interne eksperter – superbrugere – vi har, alt det vi kan få dem til at undervise på tværs, det gør vi, når tiden er der... Der har vi simpelthen lavet fra afdeling til afdeling nogle lister og planer over: hvem har vi, der kan undervise, og over hvad det egentlig er for udviklingsbehov, der er. Og så gør vi simpelthen det, at vi lægger det ind i vores planlægning.*

Anbefalinger

Hvis man skal bruge metoden, skal man lave forarbejdet grundigt, idet det kræver klarhed over medarbejdernes kompetencer, for at finde de rette superbrugere, ligesom de medarbejdere med behovene, skal lokaliseres. Denne kortlægning er oplagt at foretage i forbindelse med medarbejder udviklingssamtalerne, hvor man har mulighed for at fastlægge den enkelte medarbejders niveau i de konkrete programmer og deres eventuelle potentiale som superbruger. Derudover er det centralt, at metoden skal have fokus i medarbejdergruppen, hvis den skal blive realiseret; d.v.s. at det skal højt på prioriteringslisten, hos dem der planlægger arbejdet.

Hvem har anvendt metoden?

Et reklamebureau med hovedsæde i Viborg

Hvordan kommer jeg videre?

Du kan henvende dig til:

Par nr 1
HR chef Lone Thaarup
88803171