

INTRANET MED DEMOKRATISERINGSPOTENTIALE

Hvilken metode?

At bruge intranet i en virksomhed til at offentliggøre tilgængelig uddannelse for medarbejderne. Portalen skal samtidig rumme mulighed for tilmelding.

Hvem kan bruge metoden?

Denne metode er mest relevant i virksomheder af en vis størrelse, hvor der findes et formuleret, fælles kursusudbud.

Hvordan kan metoden anvendes?

Metoden har den indbyggede fordel, at den giver medarbejderne overblik over, hvilke muligheder, der er, og den giver mulighed for, at medarbejderne aktivt kan påvirke den retning, deres efteruddannelse skal have. Det er et væsentligt element i voksen- og efteruddannelse, at den skal gå på to ben, i den forstand, at man både skal inddrage de behov for kvalificerede medarbejdere, som virksomhederne har, og hensyn til at medarbejderne kan erhverve sig kvalifikationer, som ikke er snævert knyttet til en bestemt virksomhed. I den henseende er intranettet som platform godt, fordi det giver overblik og direkte handlemuligheder for medarbejderne.

Hvem har erfaringer med metoden?

At bruge intranet i en virksomhed til at informere om uddannelsesmuligheder er udbredt. Dog ser der ud til at være forskel på hvordan, det gribes an; der er nogen, hvor det kun er den decentrale ledelse i en større koncern, der har adgang til intranettet, og der er virksomheder, hvor medarbejderne selv kan bruge det.

Det gælder f.eks. på en forvaltning i en stor dansk kommune, hvor medarbejderne er mange, og hvor de arbejder spredt rundt i hele kommunen.

Uddannelseskonsulent i kommunen beskriver systemet: *Desuden har vi på vores intranet et kursusatalog, hvor man kan melde sig til, og hvor der er en beskrivelse af kurset.*

Noget tilsvarende finder sted på et autoværksted, som er en del af en international koncern. Denne intranetpraksis har haft betydning for medarbejderne, tillidsmanden fortæller: *Førhen var det mere firmaet, der bestemte. De kom og sagde: "vi kunne godt tænke os, at du tog på det bremsekursus" og så nikkede man for det meste pænt tak! I dag er det blevet lagt meget mere over til os, vi kan selv gå ind og søge på vores intranet, hvor vi selv kan gå ind og kigge, hvad kurser der er. Og så kan vi simpelthen klikke ind og sige, vi vil have det kursus.*

For den pågældende tillidsmand har denne tilgængelighed givet mulighed for konkret at påvirke sin egen faglige profil i retning af at specialisere sig i den elektronik, som kommer til at fylde mere og mere i mekaniker-faget. Andre kollegaer vælger andre specialer, og det centrale er, at det kan de gøre, fordi de har overblikket over mulighederne.

Anbefalinger

Uddannelse skal ske i et samarbejde og dialog mellem ledelse og medarbejder, og intranettet som værktøj, kan være en måde til at gøre denne dialog mere ligeværdig.