

KOMPETENCEUDVIKLING Gennem en oplæringsmaskine

Hvilken metode?

En stor international forarbejdningsevne inden for metalindustrien har som led i at reducere oplæringstiden af nyansatte opstillet en oplæringsmaskine, samt fået oprette et kortere teorikursus og uddannet interne jobinstruktører til at varetage oplæringen af de nyansatte.

Hvem kan bruge metoden?

En oplæringsmaskine er rettet mod nyansatte i en produktionsvirksomhed og kan anvendes i et samarbejde med ældre specialuddannede medarbejdere og den nyansatte.

Formål med metoden:

Formålet med at anvende en oplæringsmaskine sammen med et kortere teorikursus samt interne jobinstruktører er at reducere oplæringstiden af nyansatte. Denne metode understøtter, at den enkelte medarbejder hurtigere kommer i gang med selv at udføre teknisk vanskelige processer.

Hvordan skal metoden anvendes?

I virksomheden har oplæringen traditionelt forløbet som sidemandoplæring, hvor den nye medarbejder først meget sent i forløbet kunne komme til udføre de tekniske vanskeligste processer. For at optimere denne situation valgte virksomheden for par siden at investere 200.000 kr. i en produktionsmaskine, der i længere tid havde været ude af selve produktionen. Denne maskine har således fungeret som oplæringsmaskine. Dertil kommer, at virksomheden har investeret i uddannelsesforløb til særlige jobinstruktører, der har til opgave at støtte de nyansattes arbejde ved oplæringsmaskinen.

Inden den nye medarbejder starter ved oplæringsmaskinen gennemgår den nyansatte 4 dages teorikursus, som bl.a. giver grundlæggende forståelse for maskinens funktioner samt for den samlede produktionsproces. Derefter gennemfører den nyansatte 12 dages oplæring ved maskinen.

I begyndelsen har medarbejderen en fast jobinstruktør. Der indgår jobinstruktører i alle teams i alle virksomhedens tre skiftehold. Efterhånden udfordres medarbejderen ved at skulle arbejde sammen med forskellige jobinstruktører fra andre produktionsteam. Hvor nye medarbejdere tidligere kiggede den erfarne medarbejder over skulderen i en rigtig lang periode, er det nu ændret til, at det er den nye medarbejder, der arbejder og Jobinstruktørerne yder udelukkende support.

Anvendelsesområder

Metoden kan anvendes ved specifik oplæring i en produktionsvirksomhed. Ved at ændre på oplæringsformen og ved at inddrage ”ny” teknologi, sætte fokus på jobinstruktion og medarbejdernes deltagelse i egen uddannelse – er det lykkedes at reducere oplæringstiden med i hvert fald ½ år.

Anbefalinger

Denne metode er god for den enkelte nyansatte, fordi han/hun hurtigt vil få læringserfaringer med det konkrete job, som han/hun skal bestride. Erfaringerne er opnået i et trykt miljø, hvor eventuelle fejl ikke betyder noget for produktionen. Metoden er også god for virksomheden idet den sparer mange ressourcer på oplæringstiden. Oplæringen bliver samtidig både effektiviseret og mere praksisnær.

Hvem har anvendt metoden?

En større forarbejdningsevne inden for metalindustrien

Hvordan kommer jeg videre?

Du kan tage kontakt til virksomheden:

Ib Andresen Industri
 Industrivej 12-20
 5550 Langeskov
 T: 63 38 22 22
<http://www.iai.dk/>

Kontaktperson:

Læs hele casen om
 Ib Andresen Industri på:
www.ncfk.dk