

## KOMPETENCEUDVIKLING STYRKER KONKURRENCEEVNEN

### Hvilken metode?

Virksomhedens kompetenceudvikling bygger på en tæt sammenhæng mellem en konkret uddannelsesplan for hver enkelt medarbejder, løbende samtaler med medarbejderne, netværksdeltagelse med andre produktionsledere i branchen samt et stærkt samarbejde med en elektronikafdeling ved et AMU-center.

### Hvem kan bruge metoderne?

Metoderne er især rettet mod timelønnede medarbejdere inden for den procesinnovative elektronikindustri. Metoderne kan anvendes af produktionsledere og personaleansvarlige.

### Formål med metoderne

Medarbejderne skal fagligt kunne følge med den teknologiske udvikling, hvilket har stor betydning for virksomhedens konkurrenceevne. Derudover understøtter metoderne både medarbejdernes motivation for at komme på efteruddannelse samt styrker deres muligheder for jobrotation i virksomheden.

### Hvordan skal metoderne anvendes?

Lederen er i det daglige løbende involveret i den enkelte medarbejders arbejdsopgaver for derved at finde ud af, om der er nogle ”videnshuller”, som den enkelte har behov for at få dækket. Lederen skal altså hele tiden være opmærksom på, hvad der uddannelsesmæssigt skal til, for at medarbejderne kan håndtere ny teknologi og udføre flere opgaver.

Lederen udarbejder en uddannelsesplan over hver enkel medarbejders interne og eksterne opkvalificering. Uddannelsesplanen anvendes blandt andet ved medarbejderudviklingssamtalerne, som et redskab til at tale med medarbejderen omkring vedkommendes position i virksomheden for eksempel med henblik på at kunne styrke mulighederne for jobrotation. I den forbindelse forsøger lederen at få de enkelte medarbejdere til at fortælle, hvordan de selv ser deres position i virksomheden. Lederen skal også vurdere de enkeltes medarbejders indsigt i, hvad deres kollegaer laver, det vil sige dem, der indgår i arbejdsprocessen både før og efter deres egen funktion. Medarbejdernes helhedsforståelse for produktionsprocessen er vigtig både for fleksibiliteten og kvaliteten i produktionen.

Omdrejningspunktet for medarbejderudviklingssamtalen er således, at lederen og den enkelte medarbejder i fællesskab sammensætter et forløb, der opfylder virksomhedens behov, samt synliggør ledelsens planer og ønsker med den enkelte medarbejder. Det giver medarbejderne et utroligt løft, når de hører, at virksomheden har fremtidsplaner med dem. For ledelsen giver det en tryghed at medarbejderen ser positivt på kompetence forøgelse og en sikkerhed for, at medarbejderen ser efteruddannelse som et vigtigt værktøj i det fremadrettede arbejde.

Lederen får på denne måde et særdeles tæt og godt samarbejde med et AMU-center og dettes elektronikafdeling. Denne afdeling er specialiseret ved at være på forkant med teknologiudviklingen inden for branchen og fungerer derfor som en tæt sparringspartner til flere elektronikvirksomheder. Derudover har afdelingen påtaget sig en tovholderfunktion i forhold til en erfa-gruppe, som er blevet skabt mellem 11 elektronikvirksomheder og elektronikafdelingen ved AMU-centret.

### Hvem har anvendt metoden?

En mindre vidensintensiv fremstillingsvirksomhed i elektronikindustrien, hvor det er produktionschefen, som arbejder med kompetenceudvikling af timelønnede medarbejdere i produktionen

### Hvordan kommer jeg videre?

Du kan tage kontakt til virksomheden:

Nibe Elektronik Center A/S  
www.necas.com

Kontaktperson:  
Produktionschef Allan Sigfredsen

Læs hele casen om Nibe Elektronik Center på [www.ncfk.dk](http://www.ncfk.dk)

Den tætte kontakt til en uddannelsesudbyder og deres stærke rolle i forhold til at opretholde en god kontakt til mange virksomheder i branchen har medført udvikling af teknisk-faglige kurser på forskellige niveauer, A-, B- og C-niveau, som bliver tilrettelagt både i forhold til virksomhedens behov for kompetenceudvikling samt i forhold til virksomhedens produktionskonjunkturer. Der er også i regi af netværkssamarbejdet udviklet flexordning på visse elektronikkurser, hvilket har gjort det lettere at tilpasse efteruddannelse af de timelønnede i produktionen. Flexordningen består i anvendelsen af åbent værksted, hvor der gennemføres flere forskellige uddannelser på samme tid i samme lokale.

### **Anvendelsesområder**

Metoderne har især været rettet mod timelønnede produktionsmedarbejdere, men kan i princippet anvendes inden for mange forskellige brancher og af forskellige faggrupper.

### **Anbefalinger**

Disse metoder er gode, fordi det giver meget tætte relationer mellem virksomhedsledelsen og medarbejderne samt mellem virksomhedsledelsen og uddannelsesinstitution, og der opnås derfor direkte gensidig læring.

Internt i virksomheden kræver det, at lederen har et stort engagement i sine medarbejdere og samtidig dyrker eksterne relationer.

Eksternt kræver det hos uddannelsesinstitutionen en igangsættende personalegruppe, som ønsker at være en markant medspiller i forhold til virksomhederne og som påtager sig rollen som tovholder vedrørende erfaringsudveksling mellem branchens virksomheder.

Udfordringerne ved metoderne er blandt andet at det kræver tid at udarbejde og opdatere uddannelsesplanen og endelig tager det tid at oparbejde de tætte relationer til uddannelsesinstitutionerne.