

SYSTEMATISK KOMPETENCEUDVIKLING

Systematisk kompetenceudvikling ved anvendelse af IT-værktøjet SAP kombineret med personaleudviklingssamtaler

Hvilken metode?

Virksomhedens kompetenceudvikling, der forestås af HR-enheden, bygger på virksomhedens værdigrundlag, hvis tre konstituerende værdier er: samarbejde, ansvarlighed og kompetence. Dette danner grundlag for alle medarbejdernes personlige kompetenceprofil, og er udgangspunkt for målrettet træning af alle medarbejdere. I træningen anvendes den lokale AMU-skole samt andre tekniske skoler/erhvervsuddannelsescentre. Et konkret redskab i personaleudviklingen er IT-værktøjet SAP, der skaber overblik og optimerer forudsætningerne for efterfølgende personaleudviklingssamtaler (PU'er).

Hvem kan bruge metoden?

Virksomheder, der har fokus på den menneskelige faktor i optimeringen af produktionsprocessen.

Formål med metoden:

Den overordnede intention er at skabe sammenhæng mellem kompetence, personlige mål og virksomhedens resultater.

Hvordan kan metoden anvendes?

SAP er et administrationssystem hvor det for hver enkelt medarbejder er kodet ind hvilke kompetencer de har og hvilke jobkompetencer de har brug for; altså kravene til den enkelte stilling.

For ledernes vedkommende er der indlagt et strategisk perspektiv i kompetencebeskrivelsen i form af fremtidige krav, formuleret ud fra virksomhedens strategiske udviklingsmål. Målet er at indkode det spektrum af uddannelsesaktiviteter, der kan være relevante for forbedring af kompetencer i jobbet, således at man ikke skal forholde sig til det samlede uddannelseskatalog i hvert enkelt tilfælde. Hvis en person vil skifte job er det således forholdsvis enkelt at vurdere, hvilke kompetencer det er nødvendigt at udvikle, for at medarbejderen kan betjene jobbet. Der er således tale om en meget struktureret proces der føder data til PU'en.

I PU'en indgår en vurdering af, hvordan medarbejderen performer aktuelt. Grundlaget herfor er dels formelle certificeringer, dels lederens vurderinger. Endvidere indgår en gab-analyse i PU'en: drøftelse af jobmål, konkrete arbejdsopgaver i det kommende år og planlægning heraf. Jobmålene sættes i forhold til en kompetencevurdering; det er forholdet herimellem, der angiver gab'et. På den baggrund formuleres nye udviklingsmål, ønsker til udvikling i arbejdet og til kompetenceudvikling.

Resultaterne af PU'erne foreligger digitalt og giver et overblik over virksomhedens situation mht. uddannelsesbehov, der let kan formidles til lederne, og danne grundlag for et samarbejde med uddannelsesinstitutionerne.

Anbefalinger

IT-værktøjet SAP er især anvendeligt på virksomheder hvor der er et stort antal medarbejdere, og stor variation i stillingerne mht. kompetencekrav.

Hvem har anvendt metoden?

En stor virksomhed med hovedsæde i Nordjylland. Virksomhedens kerneområde er produktionen af en række forskellige produkter til byggebranchen.