

UDDANNELSE FØR ARBEJDE

Udvikling af grundlæggende kompetencer i arbejdet hos ufaglærte servicemedarbejdere efter princippet: uddannelse før arbejde. Gennemføres via et system af grunduddannelse, kursus-katalog, udviklingssamtaler, og behovsbestemt efter- og videreuddannelse, støttet af IT-værktøjet SAP

Hvilken metode?

Virksomhedens kompetenceudvikling, bygger på virksomhedens vision: at virksomheden bliver ankerkendt af kunderne som en førende virksomhed i logistik- og distributionsbranchen i Danmark.

Forudsætningerne hos de rekrutterede medarbejdere til virksomhedens grunddydelser er overvejende begrænset til grundskoleuddannelsen. I konflikten mellem at anvende de nyrekrutterede medarbejdere til presserende arbejdsopgaver eller inddrage dem i uddannelse, er grunduddannelsen prioriteret højt og lagt helt i starten af arbejdsforløbet. Grunduddannelsen udføres de 5 første dage i ansættelsen. Uddannelsen matcher hvad der er brug for i arbejdet, og gennemføres i samarbejde med en fast EUC-uddannelsesudbyder. Konkrete redskaber i personaleudviklingen er et uddannelseskatalog og IT-værktøjet SAP, der skaber overblik og optimerer forudsætningerne for efterfølgende personaleudviklingssamtaler. SAP indeholder kvalifikationer på 5 niveauer, for de eksisterende stillingsprofiler.

Hvem har anvendt metoden?

En af landets største virksomheder, et aktieselskab med ca. 22.000 medarbejdere inden for området service og logistik. Virksomhedens kerneområde er serviceydelser inden for logistik- og distributionsbranchen.

Hvem kan bruge metoden?

Metoden har interesse for de virksomheder, der rekrutterer medarbejdere uden betydelige forudsætninger ud over grundskoleuddannelsen, til at udføre et arbejde, der i starten er præget af overvejende rutineprægede arbejdsfunktioner.

Formål med metoden:

At sikre at kompetencer erhverves tidligt og før udførelsen af arbejdsfunktionerne, og at efteruddannelsen efterfølgende er baseret på individets behov og virksomhedens udvikling, gennem anvendelse af uddannelseskatalog for virksomheden og medarbejderudviklingssamtaler. Hermed søges realiseret, at uddannelsesplanlægningen skaber sammenhæng mellem kompetenceudvikling, personlige mål og virksomhedens resultater.

Hvordan kan metoden anvendes?

Metoden er en kombination af tidlig standardiseret kompetenceudvikling og anvendelse af uddannelseskataloger og udviklingssamtaler støttet af SAP systemet for efterfølgende uddannelsesaktiviteter. Dette system har en speciel portal for medarbejdere og uddannelse. I systemet er der for hver enkelt medarbejder kodet ind, dels hvad den enkelte medarbejder har af kompetencer, dels hvad det er for job kompetencer på forskellige niveauer, den enkelte medarbejder skal have, for at kunne udøve det foreliggende job.

Anbefalinger

IT-værktøjet SAP er især anvendeligt på virksomheder hvor der er et stort antal medarbejdere, og variation i stillingerne mht. kompetencekrav. Virksomheden skal have høj ekspertise inden for den digitale teknologi.