

BRUG E-LEARNING SOM KOMPETENCEUDVIKLING, HVIS TEKNOLOGIUDVIKLINGEN SKAL MATCHES

Hvilken metode?

Fjernundervisningen tilrettelagt af en handelsskole for kortuddannede produktionsmedarbejdere. Handelsskolen har via en hjemmeside oprettet forskellige fag inden for IT-uddannelse. Den enkelte medarbejder på virksomheden har i løbet af et år skullet sørge for at klikke sig ind på hjemmesiden og gennemgå fire fag og afslutte med en eksamen. Til de forskellige kursusmoduler er der blevet udarbejdet opgaver, som medarbejderne skulle løse og sende tilbage til skolens undervisere.

Virksomheden har stillet en hjemme-PC ordning og internetadgang til rådighed for medarbejderne. En særlig arbejdsgruppe bestående af tillidsrepræsentanter blev oplært til at forestå vejledning og assistance til de andre medarbejdere.

Hvem kan bruge metoden?

Metoden er rettet mod timelønnede medarbejdere i en biopharmaceutisk produktionsvirksomhed og kan anvendes direkte af medarbejderne selv. Medarbejderne har arbejdsfunktioner som gør det svært at trække dem ud af produktionen, og derfor har de svært ved at benytte dagundervisning.

Hvordan skal metoden anvendes?

Virksomheden har gennemført kompetenceudvikling som et PC-brugerkursus for deres produktionsmedarbejdere. Projektet kom i stand, fordi medarbejderne skulle kunne løse arbejdsopgaver med tiltagende avancerede teknologiske løsninger, og det fordrede grundlæggende IT-kompetencer hos alle medarbejdere. Derudover var der et øget behov for, at alle medarbejdere var i stand til at håndtere kommunikation på virksomhedens intranet.

Projektet var et pilotprojekt, hvor 2500 produktionsmedarbejdere modtog fjernundervisning på PC. Undervisningen har omfattet fire fag i en PC-brugeruddannelse, som medarbejderne i løbet af et år skulle tage som e-learningkursus i fritiden og hvor der løbende skulle løses opgaver, der blev afleveret til handelsskolens undervisere. Der har fra virksomhedens side været krav om, at den enkelte deltager skulle afslutte med en eksamen i alle fire grundfag.

Projektet blev bygget op i forhandling med tillidsrepræsentanten, der har været med i hele processen og har været repræsenteret i projektets styregruppe og de har stået for vejledning og assistance som "helpdesk funktion" for deltagerne løbende i projektet mod selv at få en PC.

Virksomhedsledelsen og tillidsrepræsentanten blev enige om at sammensætte det første hold i pilotprojektet med 20 af de ældste medarbejdere ud fra tankegangen om, at hvis de ikke var fremmede overfor at tilegne sig stoffet, kunne det være motiverende og have en læringsmæssig effekt på de yngre medarbejdere i det videre forløb.

Projektet har fået tilskud via AMU, men betragtes af virksomheden som en langsigtet investering i kompetencer. Da projektet var etableret som e-learning i fritiden kunne der ikke ydes løntabsgodtgørelse. Projektet er implementeret med stor succes, og aktuelt er der cirka 500 operatører i gang hvert halve år.

Hvem har anvendt metoden?

En stor biopharmaceutisk virksomhed, hvor målgruppen har været de kortuddannede i produktionen.

Hvordan kommer jeg videre?

Du kan tage kontakt til virksomheden:

Novo Nordisk A/S

Kontaktperson:
Leder for uddannelse og kompetenceudvikling Mogens M. Poulsen

Læs hele casen om Novo Nordisk på www.ncfk.dk

Anvendelsesområder

Metoden kan anvendes inden for mange forskellige brancher og til mange forskellige faggrupper.

Anbefalinger

Denne metode er særlig god, hvis en virksomhed har en produktion som vanskeliggør, at medarbejderne kan trækkes ud til traditionel undervisning. Ved anvendelse af denne metode er det vigtigt at være opmærksom på, at de første medarbejdere, der igangsættes, skal være medarbejdere som kan have en positiv indflydelse på de kommende deltagere.