

AF PETER JÜRGENSEN

ER DE RIGTIGE KOMPETENCER TIL STEDE?

Via et internetbaseret værktøj, som afdækker den enkelte medarbejders kompetencer, er konsulentvirksomheden Knowentia Consult i stand til at give virksomheder et præcist overblik over de kompetencer, som er til rådighed.



Alle kommer igennem et 2 timers introforløb til IKA systemet, hvor Knowentias konsulenter også støtter op med personlig hjælp og vejledning, så alle får det optimale udbytte.



Jan J. Jensen, direktør i Knowentia. Jan har indgående kendskab til el og vvs-branchen fra sine mange års erfaring i netop disse brancher.

Sygehusenes tekniske afdelinger skal til stadighed følge med markedet, og herunder ikke mindst leve op til stadig flere myndighedskrav. Ikke mindst den tiltagende mængde lovkrav, akkrediteringer og kvalitetsmodeller, har skærpet opmærksomheden på kompetenceudvikling af medarbejderne.

Konsulentvirksomheden Knowentia Consult blev i 2003 stiftet med det formål at give virksomheder et systematisk overblik over de kompetencer, der er til rådighed i organisationen. Karakteristisk for Knowentia Consults metode er, at der udvikles branchemodeller, som indeholder beskrivelser af alle de kompetencer, der er relevante inden for den enkelte branche eller fagområde. Når hele beskrivelsesarbejdet på forhånd er foretaget, er det nemt og ukompliceret at få medarbejderne til at afklare sig selv inden for de forskellige områder. Det sparer tid for kunderne, især fordi Knowentia tilbyder at implementere systemet, så samtlige medarbejdere kan afklares ude på virksomhederne.

De første år henvendte Knowentia Consult sig primært til håndværksvirksomheder, som f.eks. el- og vvs-installører. Det er først i løbet det seneste år, at virksomheden for alvor har haft søgelyset rettet mod sygehusenes tekniske afdelinger.

"På denne type arbejdsplads er ikke mindst medarbejdernes kendskab til SKS- og LAUS-kurserne, samt f.eks. svejse-certificeringer, helt afgørende",

forklarer udviklingskonsulent hos Knowentia Consult, Anders Hoffgaard.

Ift. SKS-kravene (Sikkerheds- og kvalitetsstyring), som er udarbejdet af Sikkerhedsstyrelsen, skal den enkelte afdeling beskrive, hvorledes vedligeholdelsen af f.eks. instrumenter, måleudstyr, biler og andet tekniske udstyr i bredeste forstand, skal håndteres kvalitetsmæssigt og forsvarligt – og Sikkerhedsstyrelsens ufravigelige krav er, at de relevante medarbejdere skal kunne dokumentere, at de besidder de nødvendige kompetencer. Dette forudsætter mere end nogensinde, at medarbejderne til stadighed har opdateret deres viden på en række områder.

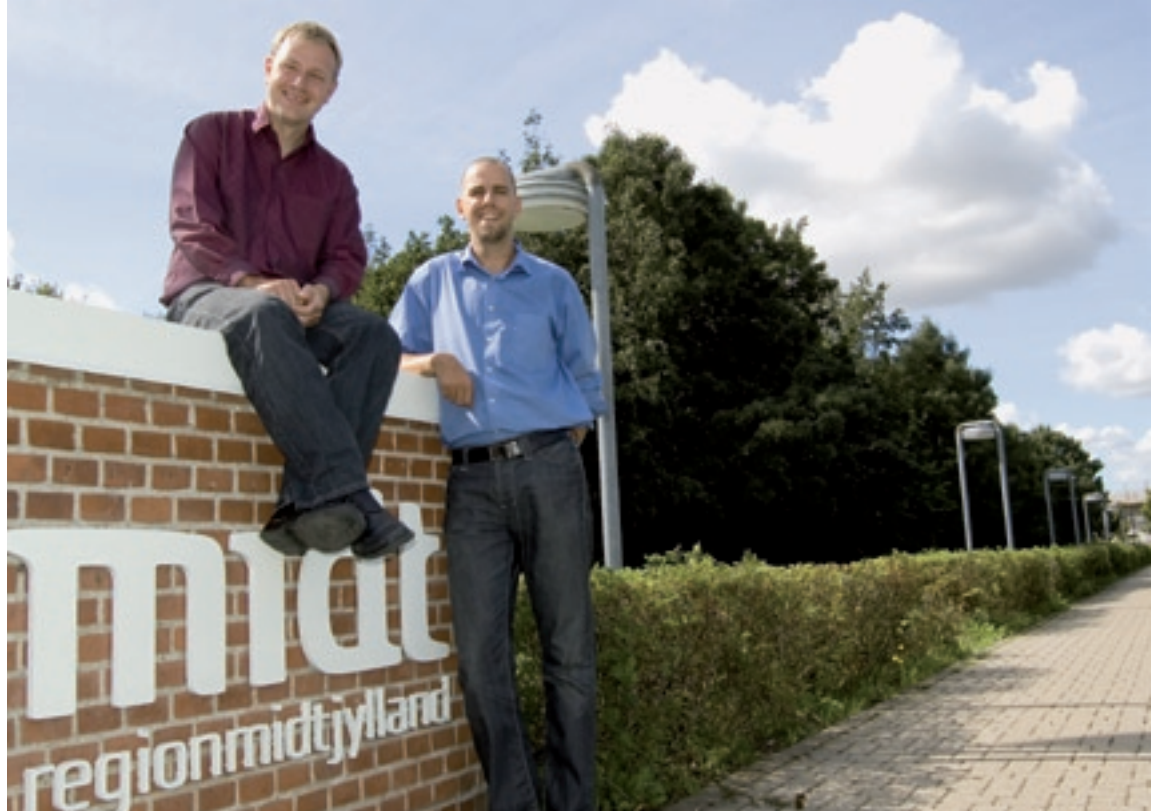
"Den mest vidtgående konsekvens er, at autorisationsindehavende kan miste sin autorisation, samt at liv og helbred står på spil, hvis medarbejdernes kompetencer ikke lever op til de stillede krav. Langt oftere forekommer det imidlertid, at viden lige så stille går hen og bliver forældet, fordi medarbejderne ikke har gennemført de seneste - og nødvendige – efteruddannelseskurser," tilføjer Anders Hoffgaard.

SOM GRENE PÅ ET TRÆ

Knowentia har derfor udviklet et internetbaseret værktøj, kaldet IKA, til styring og dokumentation af kompetencerne og dermed virksomhedens aktuelle uddannelsesbehov.

"Metoden, som vi anvender, kan

Poul Hvid Nielsen, maskinmester og leder for Teknisk Afsnit sammen med Anders Hoffgaard, projektleder i Knowentia, foran indgangen til Århus Universitetshospital, Skejby.



sammenlignes med grenstrukturen på et træ, hvor bladene udgør selve kompetencerne. Således afklares kompetencerne på flere niveauer i en matrix. På den ene akse findes viden, som kan inddeles i grundlæggende, avanceret og ekspertviden. På den anden akse findes erfaringer. Er det f.eks. noget man arbejder med ofte eller sjældent - eller er det eventuelt noget, man tidligere har arbejdet med? Kompetencen er snitfladen mellem viden og erfaring."

Grundlæggende er metoden således i stand til at afdække den viden og erfaring, som medarbejderen besidder. Det sker ved at medarbejderen selv tager stilling til de forskellige kompetencer, som findes inden for medarbejderens fagområde. Hermed opnås et præcist overblik over den pågældendes kompetencer.

SKEJBY SYGEHUS

For nylig har Knowentia Consult gennemført et projekt på Skejby Sygehus, som er ét af landets største. Her ønskede ledelsen i Teknisk Afsnit at få afklaret kompetencerne, så de levede op til Sikkerhedsstyrelsens krav, lige som man ønskede at afdække behovet for efteruddannelse. Dette kan med fordel gøres i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalerne (MUS), som også er en vigtig del af det koncept – og det webbaserede IT-system, som Knowentia Consult leverer.

"Udover at man på Skejby Sygehus skal leve op til Sikkerhedsstyrelsens krav, råder man også over en intern uddannelsesorganisation, som ligeledes ønsker at måle og dokumentere kompetenceniveauet blandt medarbejderne. Og netop fordi vi er så fleksible, kan vi både benytte den generelle metode samt tilpasse metoden til hospitalets egen organisation", siger Anders Hoffgaard.

"På Skejby Sygehus har man lige som i andre virksomheder behov for at fastholde medarbejderne. Derfor lægges der i udpræget grad vægt på efteruddannelse, der er tilpasset de faglige behov, som den enkelte medarbejder har. Og efteruddannelse skal være målrettet, hvis den skal have nogen mening. Samtidig indeholder målrettede tilbud om efteruddannelse en klar signalværdi om, at medarbejderen føler sig værdsat. Og medarbejdere, som føler sig værdsat, tilfører i højere grad en virksomhed værdi", siger han.

DEN ENKELTES ANSVAR

Hver opgave, som Knowentia Consult gennemfører, afsluttes med en afrapportering, men efterfølgende bistår man også gerne virksomheden med gennemførelse af personaleudvikling, lige som Knowentia Consult har specialiseret sig i at lave forarbejdet til kompetenceafklaringen.

"Når vi sætter en IKA-proces i gang, er det vigtigt for os, at processen giver

værdi til virksomheden hurtigst muligt. Derfor har vi et hurtigt og effektivt implementeringsforløb, hvor det er muligt at afklare kompetencerne for op til 20 personer om dagen. Først, når grundarbejdet er foretaget, kan ledelsen og medarbejderne begynde at arbejde med det, og i den videre proces har både ledelse og medarbejdere et fælles ansvar for, at afklaringen fører til den ønskede værdi", siger Anders Hoffgaard.



Alle får personlig undervisning og hjælp til at komme i gang med IKA-systemet og alle - uanset IT-kompetence - kan gennemføre. "Det var en god oplevelse" siger de fleste, når de forlader undervisningslokalet.