

# Kompetencer skal styre forsyningsbranchen gennem øget konkurrence, fusioner og ny teknologi

Sonja Stokholm, Knowentia

For de fleste virksomheder gælder det, at alle næsten kan lave samme produkt til samme pris. Alle har adgang til de samme teknologier, alle har adgang til de samme råvarer og i princippet har alle også adgang til de samme medarbejdere, men de dygtigste medarbejdere kan kun være ét sted. Det er godt for de virksomheder, der enten kan tiltrække de dygtigste eller evner at udvikle medarbejderne, for en virksomheds effektivitet er knyttet til dens kompetencegrundlag og specielt dets evne til at udnytte dette. Virksomhederne indenfor forsyningsbranchen står overfor mange nye udfordringer. Øget konkurrence, fusioner og ny teknologi, der skal tages i brug. Ligesom andre brancher er der her også her behov for at have fagligt dygtige medarbejdere, og det er vigtigt at vide, hvilke kompetencer medarbejderne besidder i en tid, hvor arbejdsopgaverne hele tiden flytter sig. Hvis man har fokus på kompetencer, er det nemmere at udvikle medarbejderne i takt med udviklingen på markedet, ligesom det er nemmere at motivere medarbejderne til at tage et medansvar for sit liv og sin uddannelse. Det er ikke nok, at ledelsen er indstillet på udvikling. Medarbejderne skal også være engagerede og gøres ansvarlige for den værdi, de selv løber rundt med.



### **Men hvad er en kompetence egentlig?**

Tidligere betød kompetence kun beføjelse, men i dag betyder ordet også om en person har evnen til at varetage – eller mestre – en arbejdsopgave. Det er således ikke nok kun at have den formelle kompetence, som er den viden, der f.eks. er vurderet ved en uddannelsesinstitution eller en eller anden form for certificering, man skal også have de nødvendige forudsætninger for at kunne udføre opgaven – og det vil man ofte kalde den reelle kompetence. Medarbejderne bærer i virkeligheden rundt med virksomhedens eksistensgrundlag – kompetencerne – og for at få et billede af, hvordan kompetencebarometret ser ud, indfører et stigende antal virksomheder medarbejderudviklingssamtaler og laver uddannelsesplanlægning med henblik på at få det totale overblik over virksomhedens potentiale. Det lyder jo logisk, ligetil og nemt, og alligevel er det et stort problem i rigtig mange virksomheder, at man ikke får gjort nok ved kompetenceudvikling. I mange tilfælde får man kun registreret de formelle kompetencer; det vil sige eksamensbeviser og andre papirer, og ikke den reelle kompetence, som handler om, hvad den enkelte medarbejder i virkeligheden kan. Mester har det måske oppe i hovedet, men det får først en værdi, når det bliver synligt i en sammenhæng med de øvrige medarbejdere og den strategi, man har lagt for virksomheden.

Det engelsk ord 'mode' – at være i en eller anden tilstand – kan man bruge til at forklare hvad der sker i virksomhederne. Mange virksomheder er gennem årene havnet i et 'mode', hvor uddannelse og udvikling har fået lav prioritet. Det er ikke fordi, man ikke synes det er vigtigt, men man får bare ikke gjort noget ved det. Og det ansvar bærer både ledelse og medarbejdere. Mange ledere har sagt: 'I må komme på al den uddannelse I vil; I skal bare komme med nogle ideer'. Hertil svarer medarbejderne 'Det er da alt for svært. Det er da ledelsen, der skal udstikke nogle retningslinier for, hvor de ser deres medarbejdere om 5 år'

Dette 'mode' er svært at komme ud af, og imens tonser udviklingen og kurserne forbi med 180 i timen.

## Hvordan kommer man over i et andet 'mode'?

I virksomheden knowentia har vi udviklet et enkelt kompetencestyringsværktøj, som giver virksomheden et billede af, hvor virksomheden befinder sig på kompetencebarometret. Det er et værktøj, som skaber forudsætningerne for, at virksomheden kan komme over i et andet 'mode'.

Ved hjælp af værktøjet kan virksomhedens medarbejdere blive kompetenceafklaret, - både indenfor det faglige og det mere personlige område. Når alle medarbejdere har oprettet en faglig profil, kan man gå i gang med at



Installation		
Netværk		
Netværk generelt		
Installere zabbix	3.3	■
IHC-Net		
Installere IHC-Net	2.3	■
Robot systemer		
Robotman systemer		
Installation af Motoman robot - HRC controller	3.3	■
Forsyning - højspænding		
Luffedninger		
Udføre installationer på højspændingsluffedningsanlæg	3.2	■
Service		
Forsyning - højspænding		
Luffedninger		
Udføre forebyggende vedligehold	3.2	■

*Eks. på et CV – tallene indikerer medarbejdernes kompetencer*

arbejde med de indtastede data, og man kan få det nødvendige overblik til at igangsætte både udviklingssamtaler og uddannelsesplanlægning. Systemet er så automatiseret og nemt at gå til som det næsten kan blive. Man får ikke leveret en tom skal med en række funktionaliteter, som først virker når der er fyldt data i. Derimod starter man op med en 'fyldt' skal, hvor der allerede er tilført flere tusinde kompetencer, som man bare kan gå i gang med at anvende. Disse kompetencer er udarbejdet i samarbejde med eksperterne på området og læner sig op ad det offentlige system i forhold til efteruddannelsesområdet.

Det betyder, at man kan have tillid til indholdet og man kan også være sikker på, at både indhold og kurser holdes opdateret af de personer inden for området, som har fingeren på pulsen. Når der sker ændringer inden for området indikerer et lille rødt blinklys f.eks. at et produkt eller en teknologi er på vej ud af markedet.

Som en ekstra finesse får alle medarbejdere automatisk forslag til opdateringskurser, og kan via systemet sende mail til chefen, når der er behov for et bestemt kursus. Både leder og medarbejder sparer tid, fordi både kompetencebeskrivelser og kursusudbudene holdes ajour. Mange ledere bliver også overrasket over at medarbejderne havde ressourcer, som de ikke kendte



Tage kurser			
Vælg fagområde:	<input type="text" value="IT"/>		
Vælg kompetenceområde:	<input type="text" value="Dokumentation"/>		
Vælg kursusniveau:	<input type="text" value="LEVEL 1 Grundlæggende"/>		
CDUUC AUC-kursus 6	3 dage	DEFU	●
NB for AUC-Harve 2 arbejdsplacens i udvalgte af en række AUC-typer			
CDUUC AUC-kursus 8	9 dage	DEFU	●
NB for AUC-Harve 2 arbejdsplacens i udvalgte af en række AUC-typer			
CDUUC AUC-kursus 11	10 dage	DEFU	●
NB for AUC-Harve 2 og AUC-Harve 3 arbejdsplacens i en række AUC-typer			
CDUUC AUC-kursus 1	1 dag	DEFU	●
NB for udvalgte af mere end udvalgte og AUC-Harve 1 arbejde			
CDUUC Færdigheds	1 dag	Færd	●
At arbejde effektivt med færdigheder (Udvalgte)			
Færdig 100 timer - Aflevering af arbejdsopgaver	1 dag	Færd	●
Få lov til gennemførelse af arbejdsopgaver for virksomhedens virksomhedsudfordring			

*Eks. på kursusforslag – kurserne matcher den indtastede kompetenceprofil*

til. Ofte ligger en stor mængde viden gemt rundt om i virksomhederne, som aldrig bliver kapitaliseret, og som medarbejderne hellere end gerne vil bidrage med, hvis de ellers får muligheden for det.

Det web-baserede kompetencesystem skal ikke ses som noget 'nyt edb'. Man skal nærmere se på det som en web-adresse, hvor der ligger en række faciliteter, som virksomheden kan benytte sig af. Nogle kan være lidt nervøse ved at have sine medarbejders kompetencer liggende på en internetside, men den slags er i dag omgivet af så stor sikkerhed, så det behøver man ikke være nervøs for. Datatilsynet sørger jo også for, at man håndterer persondata på en sikker og forsvarlig måde.

Systemet er taget godt imod af både fagforbund og private virksomheder. Det giver virksomhedernes medarbejdere helt nye muligheder for selv at tage hånd om den løbende udviklingsproces, og det er netop denne proces, som giver både ledelse og medarbejdere et spark bagi, hvis de går og synes, det egentlig går meget godt, og derfor ikke får taget sig sammen til at komme videre.

For at sikre, at man også ender i det andet 'mode', er knowentia ofte med i implementeringsprocessen. Hvis virksomhedens selv skal implementere værktøjet kan det blive en dødssejler, fordi der nok altid vil være nogen, som ikke lige får lagt deres profil ind. knowentias deltagelse sikrer, at rammerne for dialogen mellem medarbejdere og ledere bliver skabt. Alle medarbejdere bliver instrueret i at anvende systemet, får udarbejdet et CV og får matchet deres faglige profil til kurser, som er tilpasset kompetencekravene fra markedet.

### **Hvordan sikrer man, at man forbliver i det udviklingsorienterede 'mode'**

Ved at implementere knowentias kompetencesystem bliver kompetenceafklaring, udviklingssamtaler og uddannelsesplanlægning ikke mål i sig selv men et middel til at nå målet med. Det betyder, at disse processer bliver til daglige gøremål, som sikrer den optimale ressourceportefølje, som understøtter virksomhedens mission.

Værktøjet i sig selv kan sikre, at man forbliver i det udviklingsorienterede 'mode'. Det er nemt hele tiden at holde sig ajour med kursusudbudet, og det er nemt løbende at opdatere sit CV, som så kan bruges til forskellige former for dokumentation.

Endelig er værktøjet med til at holde både ledelse og medarbejdere fast. Den meget strukturerede tilgang til efteruddannelsen forøger mobiliteten og forbedrer strategiske bevægelser af større medarbejdergrupper. Derudover er det en konstant reminder om, at der skal gøres noget ved efteruddannelsen.