

Kompetenceafklaring – på opfordring fra medarbejderne



Kompetenceafklaring med IKA (DFka) blandt Danske Fragtmænds over 800 medarbejdere har været en værdiskabende proces for hele organisationen. Det har givet en fantastisk gennemsigtighed og en synlig, målrettet efteruddannelse.

Danske Fragtmænd overgik i slutningen af 2007 fra at være 23 selvstændige fragtcentraler til et samlet selskab i Danske Fragtmænd A/S. Som led i denne proces blev der gennemført en trivselsundersøgelse blandt de godt 800 medarbejdere. Resultatet af undersøgelsen blev efterfulgt af fem medarbejderkonferencer, hvor medarbejderne skulle drøfte resultaterne og arbejde med, hvordan nye tiltag kunne implementeres i organisationen.

"... Vi forventer, at kompetenceafklaringen bliver et rigtig godt udgangspunkt for MUS-samtalerne. Lederen har nu et godt redskab til forberedelsen, og det er herefter lederens og HR-afdelingens opgave i fællesskab at følge op på de handlingsplaner og personlige udviklingsplaner, som MUS-samtalerne resulterer i."

"Efter de fem medarbejderkonferencer stod det klart, at medarbejderne primært ønskede kompetenceafklaring, efteruddannelse, information og god ledelse," fortæller personaleudviklingschef Therese Rasmussen fra Danske Fragtmænd A/S.

Kompetenceafklaring, efteruddannelse og god ledelse

"Alle områderne er meget relevante i forhold til den videre udvikling af virksomheden, og derfor blev der igangsat tiltag ret hurtigt. Første step i

processen var en kompetenceafklaring af hele organisationen, som skulle danne grundlag for igangsættelse af relevant efteruddannelse både af ledelsen og de enkelte medarbejdere. I den forbindelse blev der udarbejdet et efteruddannelseskatalog med de mest efterspurgte uddannelser," fortæller Therese Rasmussen.

Målrettet dialog

"Hvilken uddannelse, der skal fokuseres på for den enkelte, bliver besluttet med udgangspunkt i den enkelte medarbejders uddannelsesønsker, deres nuværende kompetencer samt en målrettet dialog mellem leder og medarbejder ved de kommende MUS-samtaler. Vi forventer, at kompetenceafklaringen bliver et rigtig godt udgangspunkt for MUS-samtalerne. Lederen har nu et godt redskab til forberedelsen, og det er herefter lederens og HR-afdelingens opgave i fællesskab at følge op på de handlingsplaner og personlige udviklingsplaner, som MUS-samtalerne resulterer i."

Medbestemmelse og bedre ressourceudnyttelse

Mange medarbejdere hos Danske Fragtmænd er glade for, at trivselsundersøgelsen har givet konkrete resultater og forbedringer i dagligdagen. "Flere harsåledes spurgt mig, hvorfor vi nu sætter gang i kompetenceafklaring m.v.," siger Therese Rasmussen. "Og når jeg så svarer dem... fordi I har bestemt det... smiler de tilfredse." Og det har smittet af på hele processen. Medarbejderne har været meget motiverede og har vist stort engagement i arbejdet med deres kompetenceafklaring.

Kompetenceafklaringen af alle 800 medarbejdere har desuden givet et rigtig godt overblik over virksomhedens samlede ressourcer. De enkelte fragtcentraler har fået helt nye muligheder for at se hinandens ressourcer og dermed udnytte de interne ressourcer bedre end tidligere. Det benytter mange allerede flittigt.

"...Det har været vores helt klare opfattelse, at Knowentia gennem deres store erfaring på området har gjort processen meget positiv og givende for os."

Kompetent Knowentia

Baggrunden for, at valget faldt på IKA fra Knowentia, var systemets enkelthed. Therese Rasmussen præsenterede flere systemer for den øvrige ledelse hos Danske Fragtmænd A/S, og der var enighed om at indgå en aftale med Knowentia. "Og samarbejdet har kørt upåklageligt," siger Therese Rasmussen. "Knowentia har haft styr på hele implementeringen, som rent administrativt er styret fra Knowentias kontor i Kolding. Herfra har Knowentia kørt en tæt koordinering med de enkelte fragtcentraler omkring planlægningen af implementeringen.

Det har været vores helt klare opfattelse, at Knowentia gennem deres store erfaring på området har gjort processen meget positiv og givende for os. Medarbejderne er blevet hjulpet og vejledt gennem hele implementeringsprocessen, og det har været vigtigt for os, så vi i HR-afdelingen ikke skulle blive en flaskehals i hele processen."