



**Kompetenceudvikling for de medarbejdere,  
der har brug for noget særligt**  
- Hvordan griber I det an?


# Kompetenceudvikling...

## hvordan griber I det an?

Jo flere medarbejdere der deltager i kompetenceudvikling, jo bedre bliver både medarbejdere og virksomheder rustede til fremtiden.

Behovet for kompetenceudvikling gælder også de medarbejdere, der har vanskeligt ved at deltage i virksomhedens ordinære tilbud om kompetenceudvikling.

Vanskelighederne kan skyldes:

- dårlige dansksproglige kompetencer
- problemer med at læse og skrive
- problemer med fx koncentration, som forhindrer dem i at deltage på et almindeligt kursus
- dårlige s  erfaringer, der gør, at de holder sig tilbage
- manglende kendskab til særlige kursusmuligheder målrettet deres behov.

Kompetenceudvikling er stadig en mulighed, selvom medarbejderen ikke kan drage nytte af jeres almindelige tilbud om kompetenceudvikling. Der findes særlige kursusmuligheder, eller I kan sætte fokus på opkvalificering, der kan ske fra kollega til kollega hjemme på virksomheden.



### Sæt kompetenceudvikling på dagsordenen

- Synliggør jeres holdning til, at den viden, der er i virksomheden, skal deles. Hav samtidig fokus på, hvilke kompetencer I får brug for i fremtiden.
- Prioriter at kompetenceafklare medarbejderne. Det er grundlaget for at kunne planlægge, hvad I skal i gang med.
- Tal åbent om de særlige udfordringer nogle medarbejdere kan have med kompetenceudvikling - og at der findes løsninger.
- Undersøg økonomien og kursusmulighederne gennem et af de 13 VEU-centre landet over. [www.veu-center.dk](http://www.veu-center.dk)

### Brug mulighederne for kompetenceudvikling hjemme i virksomheden

- Sæt synlige mål for den enkelte medarbejders kompetenceudvikling. Synlige og overskuelige mål gør det lettere for medarbejderen at overskue, hvad der forventes af ham eller hende. For lederen er synlige og overskuelige mål et godt redskab til at lægge en plan.
- Brug den viden, I allerede har inden døre i form af dygtige medarbejdere, som kan lære fra sig. Brug sidemandsopklæring, hvor en erfaren medarbejder får til opgave at introducere en kollega til nye opgaver, nyt udstyr eller lignende.
- Brug hjælpemidler i det daglige. Der findes programmer, som kan læse tekster højt eller hjælpe med at skrive.
- Hvis der er en sprogbarriere, skal man være indstillet på at sætte ord på det, vi bare "plejer", men som måske ikke er en selvfølge, når man kommer udefra eller ikke magter sproget helt.
- Kommuniker enkelt og tydeligt – det gælder både i den mundtlige kommunikation og i instruktionsmaterialer. Det kan have stor betydning for mange forskellige medarbejdere

## Brug kursusmulighederne

Forskellige uddannelsesinstitutioner tilbyder særlige kurser og støtte til de medarbejdere, som har brug for noget særligt, når de skal lære nyt.

- Brug mulighederne for at tilbyde medarbejderne danskundervisning. En del danskundervisning kan foregå på selve arbejdspladsen, så det er nemt at få til at passe sammen med arbejdsdagen. En del undervisningstilbud er samtidig rettet mod at lære medarbejderne netop det dansk, der er brug for på jeres arbejdsplads.

Kontakt det lokale VEU-Center for at høre nærmere.  
[www.veu-center.dk](http://www.veu-center.dk)

- Brug de særlige muligheder på AMU-uddannelserne. Der er mulighed for at kombinere det faglige kursus med danskundervisning, så medarbejdere med sprogsvækheder også kan opnå de nødvendige faglige kompetencer. Der er også mulighed for at få stillet en IT-rygsæk til rådighed. Den kan hjælpe medarbejdere med læse- og stavemangligheder.

Kontakt de lokale udbydere af AMU-uddannelser eller det lokale veu-center for at høre nærmere om, hvordan jeres udfordringer kan løses.

## Hvad kan I lære af andres erfaringer?

Mange virksomheder har gode erfaringer med at gøre noget særligt for at få ALLE medarbejdere til at deltage i kompetenceudvikling.

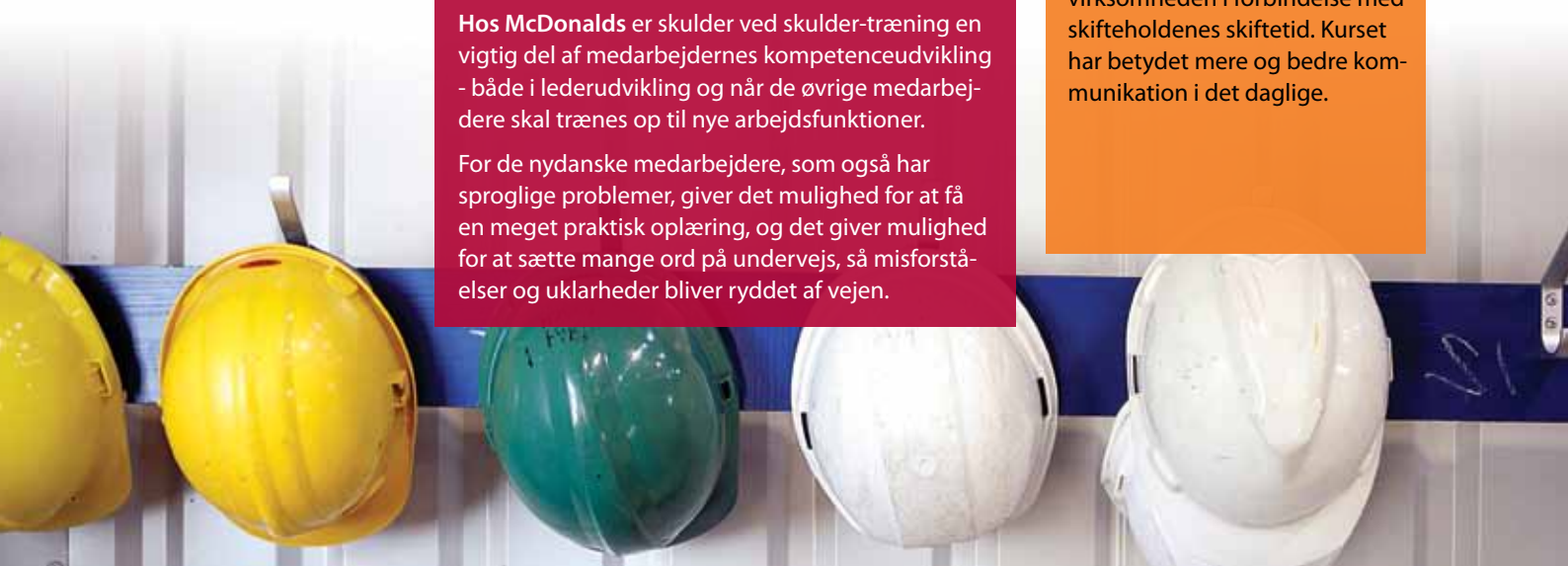
**Hos Elite Miljø** arbejder de med projektet: "sikker kommunikation". De laver blandt andet forsøg med tablet-pc'er monteret på rengøringsvognen. Her kan medarbejderen se instruktionsvideoer og få tekster læst højt.

**På Rockwool** har man tilbudt alle medarbejdere kompetenceafklaring i dansk og matematik. Dermed satte virksomheden fokus på, om basiskompetencerne var på plads for alle medarbejdere. Afklaringen har ført til ordblindeundervisning, og særlige dansk- og matematikkurser er på vej.

**Hos McDonalds** er skulder ved skulder-træning en vigtig del af medarbejdernes kompetenceudvikling - både i lederudvikling og når de øvrige medarbejdere skal trænes op til nye arbejdsfunktioner.

For de nydanske medarbejdere, som også har sproglige problemer, giver det mulighed for at få en meget praktisk oplæring, og det giver mulighed for at sætte mange ord på undervejs, så misforståelser og uklarheder bliver ryddet af vejen.

**Hos Ecophon** har de gennemført danskkurser for de nydanske medarbejdere. Kurset foregik på virksomheden i forbindelse med skifteholdenes skiftetid. Kurset har betydet mere og bedre kommunikation i det daglige.



Brug de særlige kursusmuligheder og støttemuligheder der er for de medarbejdere, der har brug for noget særligt for at kunne deltage i kompetenceudvikling



Brug de muligheder, I allerede har inden for dørene for at lade kollegaerne lære mest muligt af hinanden.

”

Man skal lære fra den bedste – og han kan sagtens stå lige ved siden af

Se mere på

[www.cabiweb.dk/kompetenceudviklingtilalle](http://www.cabiweb.dk/kompetenceudviklingtilalle)

**CABI**

Center for Aktiv BeskæftigelsesIndsats

Åbou  den 70, 3

8000 Århus C

Tlf: 86 12 88 55

[www.cabiweb.dk](http://www.cabiweb.dk)