

cabi ⁱ ⁱ ⁱ ⁱ ⁱ

**BEDRE ARBEJDE
TIL FLERE**

TIL VIRKSOMHEDER

Kom godt i gang med kompetenceløft og opkvalificering

Med anbefalinger fra virksomheder, der gør det

04

De gode råd

09

Få værdi

12

Hvad betyder bogstaverne?

Indhold

Socialt ansvar er også opkvalificering og kompetenceløft.....	03
De gode råd fra virksomhederne.....	04
Cases	06
Få værdi ud af opkvalificering og kompetenceløft.....	09
Hvad er op og ned i opkvalificering og kompetenceløft?	10
Hvad betyder bogstaverne?	12

Udgivet af:

Videns-, netværks-
og konsulentshuset Cabi
Åboulevarden 70, 3
8000 Aarhus C
Telefon: 8612 8855
www.cabiweb.dk

November 2020

Cabi er en selvejende organisation med bevilling fra Beskæftigelsesministeriet. Cabi arbejder for et socialt ansvarligt arbejdsmarked, hvor mennesker og virksomheder lykkes. Det gør vi ved at stille brugbar viden og operationelle værktøjer til rådighed for virksomheder og kommuner, der ønsker at fremme:

- udsatte menneskers muligheder for job og uddannelse
- udsatte medarbejderes muligheder for at blive i deres job
- trivsel og forebyggelse af nedslidning på arbejdsmarkedet.

Socialt ansvar er også opkvalificering og kompetenceløft

Mange virksomheder har gode erfaringer og oplevelser med at opkvalificere og kompetenceløfte medarbejdere til fordel for virksomhedens udvikling og medarbejdere. Nye kompetencer, viden og kvalifikationer er med til at fastholde og udvikle medarbejdere i deres job. Det kan også være med til at forebygge, at medarbejdere falder ud af arbejdsmarkedet. Løbende opkvalificering er for virksomheden også en sikring af, at medarbejderne har de kompetencer, der er brug for „i morgen“ eller de næste tre til fem år.

Når virksomheder har ledige med udfordringer i fx praktikforløb, har jobcentret en mulighed for at tilbyde kortere kurser, hvis denne konkrete opkvalificering er det, der skal til for at føre til ansættelse i virksomheden.

Så både for at udvikle virksomheder og fastholde medarbejdere i job, forebygge at de falder ud OG give nye mennesker mulighed for et job, er kompetenceløft og opkvalificering centralt for et aktivt socialt ansvar i danske virksomheder.

Anbefalingerne fra virksomheder til andre virksomheder bygger på drøftelser i Advisory Board Cabi, som er Cabis virksomhedsboard med 18 store og mindre virksomheder – samt gennem interviews og etablering af cases.

Arbejdsmarkedskontorerne under Styrelsen for Arbejdsmarkedet og Rekruttering har bidraget med viden om opkvalificering, ordninger og eksempler på kompetenceløft.

Cabi ser opkvalificering som en central brik i, at flere ledige med udfordringer får en plads på arbejdsmarkedet. Bæredygtig ledelse i virksomheder handler også om, at medarbejdere fastholdes gennem kompetenceløft.

Få mere viden her: <https://www.cabiweb.dk/temaer/socialt-ansvar-og-csr/kompetenceudvikling/>

OPKVALIFICERING OG KOMPETENCELØFT ER FX

- Kurser - interne og eksterne
- Sidemandsoplæring
Se mere side 10

De gode råd fra virksomheder

At give gode råd om og erfaringer med opkvalificering og kompetenceløft er som at give fif til løbetræning. Udgangspunktet er altid forskelligt fra virksomhed til virksomhed. Overvej, hvordan I strategisk vil arbejde med at udvikle kompetencerne. Hvad er obligatorisk? Hvordan passer det ind i virksomhedens sæson, i årshjulet? Her kommer tips, gode råd og erfaringer, så læs dem ud fra den situation, din virksomhed er i.

A. Tal om kompetenceløft, når der er MUS, fastholdelsessamtaler, seniorsamtaler eller andre samtaler, hvor medarbejderudvikling er i fokus. Det gode råd til MUS: Flere virksomheder oplever manglende motivation til opkvalificering hos medarbejdere over 50 år og ufaglærte. Overvej derfor at tage emnet op løbende til samtalerne, også længe før medarbejderen runder 50 år.

- Opkvalificering skal ske inden mennesker falder ud af arbejdsmarkedet. Virksomheden skal gøre en indsats, inden det er for sent, og medarbejdere står uden de kompetencer, der skal bruges i fx produktionen. Tænk derfor forebyggelse ind i dialogen om fx at gå fra ufaglært til faglært.
- Lav individuelle aftaler og vær tydelig og faktuel i forhold til reelle muligheder og konkret tidsplan og handlinger.

B. Find ambassadører blandt medarbejderstaben eller tillidsfolk, der kan dele gode erfaringer og bidrage til medarbejders motivation. Del de gode historier om medarbejdere, der har haft glæde ved kompetenceudviklingsforløb.

C. Opbyg et tæt samarbejde og en god relation til en uddannelsesrådgiver på erhvervsskolerne. De kender branche-krav, det lokale arbejdsmarked, og hvilke kurser der findes. Etabler en kontakt med den lokale udbyder af erhvervsrettet efteruddannelse og tag snakken om, hvorvidt et uddannelsesforløb kan skræddersys, afholdes på virksomheden eller i den form og med en deltagerkreds, der giver mening i forhold til mål med kompetenceløft.

D. Tag en sårbar ledig ind og få gennem samarbejde med jobcenter målrettet opkvalificering med i introforløb som fx hygiejnekursus, specialiseret svejsekursus eller kursus om godstransport.

E. Overvej jobrotation: Lad en ufaglært opkvalificere sig, imens en ledig vikarierer i jobbet.

F. Læse-, regne-, dansk- og it-udfordringer er mere udbredt, end mange tror. Disse udfordringer kan også stå i vejen for anden kompetenceudvikling. Luk op for, at kurser kan afholdes i virksomheder, da området er tabubelagt omkring fx læsefærdigheder - analfabeter.

G. Brug din brancheorganisation til at løfte faglighederne. Læs fx mere om, hvordan man kan gøre det under case med Vadehavsmodellen.

H. Overvej mulighed for at ansætte voksenlærlinge. Vær bevidst om særlige krav til antal lærlinge.

I. Fortæl andre ledere i dit netværk eller lokalområde om, hvad I har gjort. Løfter du dine medarbejders kompetencer og viden, så fortæl andre virksomheder om det, så alle bliver bevidste om værdien af efteruddannelse og opkvalificering.

“

Husk ligheden imellem, at når virksomheder vedligeholder deres produktionsapparat, så bør de også vedligeholde medarbejderstabens kompetencer“

Ella Petersen
Udviklingchef i Cabi



Cases



Vadehavsmodellen

Horesta, Rybners, 3F og jobcentre har udviklet en Job VEU-model, som siden start 2019 har vist sikre resultater i form af øget beskæftigelse og ansættelse i hotel og restaurationsbranchen i Esbjerg, Varde og Tønder kommuner. Modellen er under udrulning i Svendborg og Odense.

De 40, der startede forløb i 2019, er stadig i job et år efter.

Kernen i modellen er dels et forpligtigende samarbejde mellem virksomheder, fagbevægelse, jobcenter og erhvervsskole. Forudsætningen for, at modellen kan levere de bemærkelsesværdige resultater er, at modellen følges. Det gælder:

- "Vi gør det, vi aftaler"; "vi samarbejder og vi tager ansvar".
- Erhvervsskolen følger modellen ved at sikre en underviser, som er i øjenhøjde med kursister, der kan have andre udfordringer end ledighed - og ved at sikre, at praktikvejleder tager telefonisk kontakt til virksomheder, der ikke er medlem af Horesta.
- Jobcenterkonsulenten er forpligtiget til at have denne gruppe borgere som sit primære fokus. Han/hun følger alle ledige hele vejen igennem, også efter undervisningsforløbet. Jobcenterkonsulenten står for matchet mellem de ledige og virksomheder på det tre dages screeningsforløb, sikrer opdateret CV og følger op efter kontakter på en match-dag.
- Virksomheder møder op til det allerførste intro-møde, hvor jobcentret inviterer ledige ind. Her er 3F også til stede. Virksomheder kigger også forbi på undervisningsforløb. Og endelig er der fremmøde fra virksomheder med konkrete jobs på match-dagen, hvor ledige og virksomheder udveksler CV'er og præsenterer sig for hinanden.

Brancheforeningen og dens lokale medlemmer tager ansvar ved at påvirke alle relationer - og ved at kontakte andre ledere i branchen personligt.

"En sidegevinst for erhvervsskolen" har været, at den oplever større interesse for kurser og uddannelse fra virksomheder.

Grethe Johnsen, CSR-ansvarlig hos Dronning Louise i Esbjerg og medlem af Horesta Region Syddanmark,, har været en medvirkende kraft. Hun fortæller:

"Med Vadehavsmodellen har vi skabt en succesfuld model for, hvordan kompetenceløft sikrer kompetent arbejdskraft til virksomheder i Horesta-branchen og løfter ledige – med mange forskellige slags udfordringer – ind på arbejdsmarkedet. Kernen er et gnidningsfrit samarbejde mellem virksomheder og fagforeninger og mellem erhvervsskole og jobcentre. Derfor kan denne model bruges i andre dele af Danmark - og måske også kopieres til andre brancher."

Se mere om mulighed for opkvalificering gennem VEU-modellen her: <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/jobrettet-voksen-og-efteruddannelse-veu/casebank-job-veu-modellen/>



Danfoss

For en produktionsvirksomhed som Danfoss, som leverer høj kvalitetsprodukter, er opkvalificering en måde at indarbejde arbejdsstrategiske forretningsprincipper fx i forhold til kvalitet og virksomhedens unikke position på markedet. Det er derfor naturligt for alle medarbejdere i fx produktionsenheder at komme på kursus, hvor indholdet kan være produktspecifikationer, produktion eller position. Opkvalificering spiller på den måde positivt ind på produktion og kvalitet.

Bæredygtig ledelse kan i virksomheder bruges på forskellige måder. Hos Danfoss bruges bæredygtig ledelse som et strategisk ledelsesværktøj til at udvikle medarbejdere med fokus på kompetence- og kvalifikationsopkvalificering, men også for at skabe engagement, effektivisering og et godt arbejdsmiljø. Dette kommer både organisationen, kerneproduktet og medarbejderne til gavn. Investering i kompetencer har på den måde positiv indflydelse på trivsel og arbejdsmiljøet.

Danfoss betegnes desuden som en socialt ansvarlig virksomhed, hvor opkvalificering ligeledes bruges til at kunne hjælpe medarbejdere videre i job eller uddannelse, såfremt der sker omorganisering eller nedlæggelse af dele af en produktionsenhed, fx i forbindelse med nedlukning af fabrikker. Danfoss tilbyder karrieresamtaler for at sikre medarbejderne den bedst mulige overgang til andre job, hvad end det er inden for Danfoss eller i andre virksomheder. Disse samtaler tager udgangspunkt i såvel arbejdsmarkedet som jobfunktionernes og medarbejdernes kvalifikationer, hvorfor opkvalificering af medarbejdere er et kerneområde for Danfoss.



SkillBuild Reignite fra IBM

Digitale færdigheder og it-kundskaber er et adgangskrav i de fleste jobs i dag. IBM gør med SkillsBuild Reignite det muligt for den enkelte at udvikle og vedligeholde digitale færdigheder. IBM stiller SkillsBuild Reignite uddannelsesplatformen gratis til rådighed for alle. Det sker som opfølgning på i Covid-19 pandemien, hvor der sker mange ændringer i vores samfund og erhvervsliv, og hvor der er mange på arbejdsmarkedet, der skal skifte job og måske branche. Det stiller ofte krav om nye (digitale) færdigheder hos den enkelte og i virksomheder. Platformen indeholder digital grunduddannelse og mere specialiseret uddannelse. Det er gratis, online og på engelsk.

Brugeren kan selv vælge, hvilken type viden, funktioner, færdigheder og it-kompetencer, der skal i fokus, og tage modulerne i eget tempo. De professionelle og digitale færdigheder er anvendelige både i hverdagen og i forhold til jobsøgning og direkte anvendelse på en arbejdsplads.

- For virksomheder kan SkillsBuild Reignite være en læringsplatform for medarbejdere til at tilegne sig digitale kompetencer til at understøtte forretningsudvikling eller til brug for fx digitalt samarbejde på tværs af organisation.
 - Nyledige jobsøgende kan opkvalificere sig selv med it-grunddannelse og professionelle kompetencer.
 - For fag- og erhvervsorganisationer kan SkillsBuild Reignite bruges som opkvalificerende uddannelses tilbud til medlemmer og også til egne medarbejdere.
 - Foreninger og NGO'er kan bruge platformen til efteruddannelse af voksne.
 - Virksomheder, der har brug for redskaber til at revidere deres forretningsgrundlag og strategi efter Covid-19, kan frit bruge platformen.
- Find IBMs platform SkillsBuild her: <https://skillsbuild.org/reignite>



BM Silo

BM Silo var nomineret til CSR People Prize 2015, fordi virksomheden grundlæggende tænker kvalifikationer og kompetenceudvikling ind i rekrutteringen af udsatte. BM Silo tager socialt ansvar ved at fastholde og inkludere udsatte grupper fra lokalsamfundet på virksomheden og ved at forebygge medarbejder-nedslidning og arbejdsulykker.

Virksomheden blev nomineret, fordi de i deres rekruttering arbejder ud fra et princip om, at de ønsker at ansætte ledige.

BM Silo har gennem årene udviklet modellen "Spot et job" til indslusning af ledige, hvor nyansatte typisk får opgaver placeret i funktioner, hvor specialiseringsgraden er lav, men hvor de har muligheden for at bidrage og løbende opkvalificere sig.

Virksomheden har en stærk vilje og et stort ønske om at få mennesker, der har haft en svær start på livet, ind på arbejdsmarkedet samt give en masse nye mennesker lyst til at uddanne sig og arbejde for sig.

Det kan inspirere andre virksomheder til at tænke mere strategisk og langsigtet i forhold til rekruttering og udvikling af kvalifikationer.

Når man ansætter ledige, der skal i gang, kan man ofte finde lettere opgaver hos kollegaer, som den nyansatte kan varetage. De erfarne medarbejdere kan så bidrage mere med deres specifikke kompetencer til kerneopgaverne. På den måde har BM Silo skabt en proces bygget på, at alle medarbejdere vokser med opgaverne. Over tid bygges flere kompetencer på. Det har betydning for loyaliteten og udnyttelse af virksomhedens samlede ressourcer.



Logistikkompaniet

Ét af Logistikkompaniets fokusområder er elever. Virksomheden har elever inden for fx lager og logistik. Udover, hvad der er indeholdt på uddannelsen, sikrer virksomheden, at eleven kommer 360 grader rundt i virksomheden. Erfaringen viser, at både interesse og loyalitet typisk vokser, når man som elev kender hele værdikæden med indkøb, kundekontakt og transport.

Det gælder også, hvis det fx er på et lager, hvor den primære opgave er at køre truck. At kende hele virksomheden kan skubbe til interessen for at blive opkvalificeret, så man som medarbejder er bedre rustet ved både at have det store kørekort, men også ved at vide noget om særtransporter.

En virksomhed som Logistikkompaniet arbejder med en bæredygtig tilgang til medarbejderstaben, således at man holder ansatte opdateret på kunnen og viden gennem ansættelsen.

Få værdi ud af opkvalificering og kompetenceløft i din virksomhed

Når man løfter kompetencerne blandt medarbejdere, så løftes alle. Niveaueet hæves, og stærke fagligheder fx i et produktionsmiljø fastholdes gennem opkvalificering. Organisationen udvikler sig, og det har stor værdi både menneskeligt, men også fagligt og økonomisk.

Værdien viser sig konkret, når nye kompetencer tages i brug i fx en produktion og bliver brugt i praksis. Det kan dreje sig om opkvalificering, der fx giver et digitalt forspring, smartere udnyttelse af råvarer eller en bedre udnyttelse af tid som ressource i forretningen. Det kan også være sidemandsoplæring, som resulterer i mindre nedslidning. Viden, der deles på tværs af kolleger og team, sikrer god forankring af nye kompetencer i en virksomhed og gør den mindre sårbar.

Elever er en god forretning

Udover at en virksomhed tager socialt ansvar ved at ansætte elever, der dermed får en uddannelse og en jobbetning, så er det en god forretning at tage elever ind.

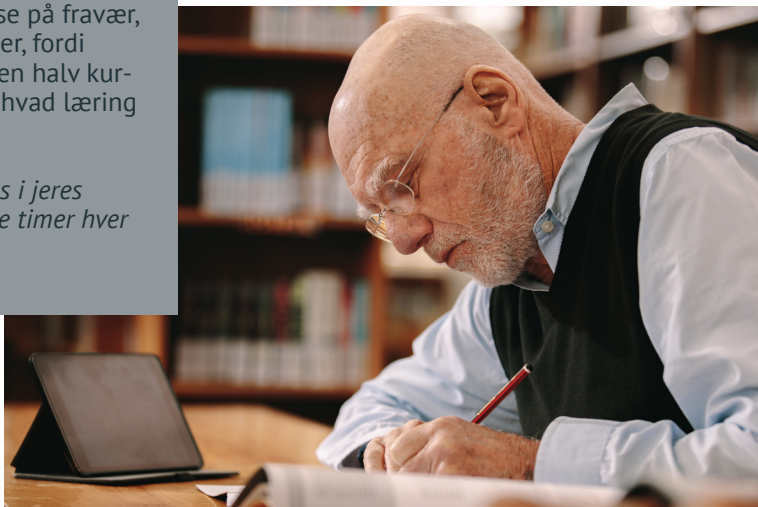
Rent faktisk bliver danske virksomheder økonomisk straffet for ikke at tage det antal elever, der svarer til deres økonomiske omsætning. Det sker gennem AUB - Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag.

Ved at ansætte elever får man løst opgaver til en lavere pris samtidig med, at man udvikler kommende medarbejdere. I skoleperioder bliver virksomheden kompenseret, så set fra en virksomhed som fx Logistikkompagniets side er der økonomiske incitament til at tage elever ind. Husk, at elever kræver oplæring og kvalitetstjek af deres arbejde. Til det kan det være oplagt at involvere seniormedarbejdere.

HUSK

En kursusdag kan for en medarbejder betyde oplevelsen af at blive set. Det kan have positiv indflydelse på fravær, og det kan medvirke til bedre opgaveløsninger, fordi medarbejderen føler sig dygtigere. Men selv en halv kursusdag kan ændre menneskets opfattelse af, hvad læring og "skole" er til noget positivt.

"Vær kreativ; Send dine medarbejdere på kursus i jeres lavsæson. Lad dem afprøve en ny maskine nogle timer hver uge. Lad dem teste det nye i en periode".



Hvad er op og ned i opkvalificering og kompetenceløft?

Kompetenceløft er efteruddannelse i form af opdatering af viden, metoder og arbejdstilgange. Det kan være alt fra tre timers sidemandsoplæring af kollega, et to-dageskursus til decideret certificeret uddannelsesforløb med prøve, test eller eksamen. Det kan også betyde mere viden og flere kompetencer inden for konkrete it-færdigheder, eller når nogle virksomheder sikrer, at alle kan læse på et vist niveau.

Opkvalificering er opdatering af viden, metoder og arbejdstilgange, der kan fastholde eller være med til at sikre en plads på arbejdsmarkedet. Opkvalificering kan være et brancherettat kursus som fx hygiejnebevis, AMU-forløb på en uges tid eller et decideret uddannelsesforløb på arbejdspladsen eller i kombination med skole, hvor jeres ufaglærte medarbejdere med en masse erfaring får det sidste, der skal til for at få en faglært uddannelse.

I regi af kommunens beskæftigelsesindsats er opkvalificering et tilbud, der gives med udgangspunkt i arbejdsmarkedets behov og den enkeltes ønsker og forudsætninger. Tilbuddets konkrete indhold afgøres ud fra en konkret, individuel vurdering af, hvad der kan bringe personen hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet. Der kan være tale om et bestemt kursus, som kan være afgørende for, at den pågældende kan komme i beskæftigelse på netop jeres arbejdsplads.

Gennem opkvalificering, efteruddannelse og kompetenceløft øges menneskers muligheder for at blive på arbejdsmarkedet, uanset om udgangspunktet er ingen uddannelse ud over folkeskole eller en længerevarende uddannelse, om man er 18 år eller har været på arbejdsmarkedet i 35 år.

For de medarbejdere, I allerede har ansat, findes der forskellige muligheder for efteruddannelse.

RAR (Regionale Arbejdsmarkedsråd) har samlet forskellige opkvalificeringsmodeller i dette dokument: <https://rar-bm.dk/media/8744/rekrutterings-og-opkvalificeringsmodeller.pdf>

Sporskifteordningen kan også være en mulighed i visse brancher. Den giver støtte for private og offentlige virksomheder i særligt nedslidningstruede brancher. Målgruppen for ordningen er medarbejdere, som er i risikozonen for nedslidning eller er nedslidt pga. fysisk eller psykisk belastende arbejde. Se mere her: <https://www.cabiweb.dk/om-cabi/cabis-projekter/til-ledere-i-nedslidningstruede-brancher-fasthold-dine-medarbejdere-med-sporskifteordningen/>

Hvem har ansvaret?

Som ansat i en virksomhed – private som offentlige – har både medarbejdere og virksomhed ansvar for arbejdsrelevant kompetenceløft.

For at få sat den rette kompetenceudvikling i gang på virksomheden har både ledelse og medarbejdere en rolle at spille.

- Ledelsen skal sætte retningen for kompetenceudviklingen. De skal gøre det tydeligt, at der er brug for, at medarbejderne deltager i kompetenceudvikling. De skal lave rammerne for, at det kan lade sig gøre.
- Medarbejderne skal tænke fremad og byde ind på de konkrete kompetenceudviklingsmuligheder, der opstår.

For at sikre det, er det vigtigt at finde de gode "ambassadører" for kompetenceudvikling på jeres arbejdsplads. Det kan være en tillidsmand eller en kollega, som selv har gode oplevelser med at deltage i kompetenceudvikling.

Socialt ansvar tages, når virksomheder løbende løfter medarbejdernes viden og kompetencer, så de i tilfælde af fx lukning eller fyring står opdaterede på jobmarkedet.

Der er ingen, der har kompetenceløft som en SKAL-opgave. Af konkurrencemæssige hensyn og i forhold til fastholdelse kan kompetenceudvikling være et tilbud til medarbejdere i virksomheder.

Her kan I bl.a. få mere viden om:

- Ug.dk.
- UVM.dk
- Erhvervsskoler
- Pensionsselskaber, hvor I indbetaler til medarbejderens pension, har viden og tilbud om kurser og efteruddannelse
- Om sporskifte: <https://star.dk/puljer/puljer-med-loebende-frist/pulje-til-sporskifte-2020/>

TIP!

Opkvalificering kan både være en del af løsningen, når man skal have nye medarbejdere ind på arbejdspladsen i samarbejde med jobcentret, og det kan være en del af løsningen, så de medarbejdere, man allerede har på arbejdspladsen, også kan være morgendagens medarbejdere.





Hvad betyder bogstaverne?

Se her mere om, hvad der hører under VEU – Voksen- og Efteruddannelse:

AMU: Arbejdsmarkedsuddannelser er uddannelser for ufaglærte og faglærte, der ønsker erhvervsrettede kompetencer og kvalifikationer.

FVU: Er til voksne over 25 år, der ønsker at blive bedre til at læse, stave, skrive eller regne. Undervisningens enkelte trin kan afsluttes med prøve. Det øverste trin svarer færdighedsmæssigt til folkeskolens 9. klasse. For voksne, der er i beskæftigelse, er der derudover mulighed for at få undervisning i grundlæggende IT og engelsk i relation til ens jobfunktion.

IGU: Integrationsgrunduddannelsen skal sikre mulighed for arbejde og opkvalificering for flygtninge, hvis kvalifikationer endnu ikke står mål med kravene på det danske arbejdsmarked.

AVU: Er et tilbud til voksne, som ønsker at forbedre deres almene kundskaber. Uddannelsen udbydes som undervisning i enkeltfag, der afsluttes med prøver og eksamen.

EUV: Erhvervsuddannelse for voksne er rettet mod voksne på 25 år og derover. Det er et målrettet uddannelsesforløb, hvor du opnår kompetence på erhvervsuddannelsesniveau.

HF-enkeltfag: En fleksibel gymnasial uddannelse rettet mod voksne.

Ordblindeundervisning for voksne: Er en særligt tilrettelagt undervisning, der har til formål at afhjælpe eller begrænse deltagerens læse- og skrivevanskeligheder.

Kilde: UVM.dk

Spørg Cabi

Vi rådgiver ledere, personaleansvarlige og tilidsrepræsentanter i virksomheder samt ledere og medarbejdere i jobcentre, også når det gælder kompetenceløft og opkvalificering. Målet er, at du får et svar, du kan bruge, så du kan komme videre i dit arbejde. Det er gratis at ringe til Spørg Cabi på telefon 8612 8855