

SÅDAN KOMMER DU I GANG MED KOMPETENCELØFT



*Kompetenceløft skal gribes an som hvis man vil spise en elefant
- den skal skæres ud i mindre bidder*

STRATEGISK KOMPETENCELØFT I FØDEVAREVIRKSOMHEDER

**DANSK
FØDEVARE
AKADEMI.DK**

DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Socialfond



DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Fond
for Regionaludvikling



Vi investerer i din fremtid

INDHOLDSFORTEGNELSE

03

KOMPETENCEUDVIKLING ER LEDELSENS BESLUTNING

04

DET STRATEGISKE SIGTE

05

KOMPETENCESTRATEGIEN BØR GIVE SVAR PÅ

06

HVILKE KOMPETENCER FÅR VI BEHOV FOR?

07

HVEM SKAL INDRAGES FOR AT KOMME I GANG?

08

KOMPETENCEAFKLARING AF MEDARBEJDERNE

10

PLANLÆGNING AF KOMPETENCELØFT

11

ØKONOMIEN I KOMPETENCELØFT

Dansk Fødevarerakademi takker alle der har bidraget og kommenteret på indholdet til denne e-bog:

Lis Korsbjerg, Danish Crown
Hans Kærgaard mfl., Netværkslokomotivet
H.C. Thorsen, IBC

DENNE **E-BOG** ER TIL DIG DER GERNE VIL **KOMPETENCEUDVIKLE** DINE **MEDARBEJDERE**

Til dig, der gerne vil have motiverede, engagerede og kompetente medarbejdere, som bidrager til at det er sjovt at gå på arbejde. Og sidst men ikke mindst, er den til dig, der gerne vil skabe større profit for virksomheden.

Det tager tid at planlægge og gennemføre kompetenceløft. Men heldigvis er der mange, der gerne vil og kan hjælpe dig godt i gang. Dansk Fødevareakademi er sat i verden for, gratis og uvildigt, at bidrage til at gøre rejsen så meget nemmere for dig. Derfor har vi lavet denne e-bog, så du nemt kan tage de første skridt.

Fordele ved at kompetenceløfte medarbejdere

- Det giver motiverede og glade medarbejdere, der brænder mere for deres job.
- Du har nemmere ved at holde på de medarbejdere, der er i gang med kompetenceløft.
- Det giver bedre profit.
- Du kan sende medarbejderne på kursus, når I har lavsæson.
- I forbindelse med kompetenceudvikling kan I få tilskud til lønnen under kursus.
- Det giver en bedre intern kultur i virksomheden at have kompetente, inspirerede og motiverede medarbejdere.
- Den samlede markedsværdi for virksomheden og den enkelte medarbejder stiger.

KOMPETENCEUDVIKLING ER LEDELSENS BESLUTNING

Kompetenceudvikling er andet end kurser, det er også en god læringskultur på arbejdspladsen gennem værdier, retningslinjer og gode muligheder for personlig udvikling. Det er med til at give tilfredse medarbejdere, der synes det er sjovt at gå på arbejde. Heraf afledt kommer muligheden for at tjene penge på din vigtigste ressource, nemlig de mennesker, der er ansat i din virksomhed.

Har du en virksomhedskultur, der inspirerer til læring og udvikling, har du også medarbejdere der inspirerer hinanden og kunderne.

*Vi bør kompetenceløfte vores medarbejdere.
Dermed bliver de mere effektive og vi sikrer
deres og virksomhedens markedsværdi.*

Positiv medarbejderudvikling

- Udvikling af kompetencer
- Føler sig inddraget i arbejdet
- Mere effektive medarbejder
- Bedre kvalitet
- Fastholdelse af dygtige medarbejdere
- Forbereder virksomheden til nyt udstyr og nye processer

DET STRATEGISKE SIGTE

De fleste virksomheder har en virksomhedsstrategi, men det er ikke alle der har en strategi for udviklingen af virksomhedens kompetencer. En kompetencestrategi er et nyttigt værktøj til at understøtte virksomhedsstrategien. Det er bedre at uddanne medarbejderne til de kompetencer vi får brug for i fremtiden, fremfor at ansætte nye medarbejdere med de nye kompetencer der er behov for.

Kompetencestrategien er et dynamisk værktøj, og som kan bruges generelt set i hverdagene eller som kan trækkes frem, hvis der pludselig opstår nedgang eller nye behov for kompetencer.

Start med at finde ind til virksomhedens kompetencebehov. Det er vigtigt at I er afklarede omkring virksomhedens kompetencebehov, inden I inddrager medarbejderne. Så I kan tilbyde medarbejderne et kursus-/uddannelsesudbud, der passer med der hvor I vil hen med virksomheden.

*Det er vigtig at sikre læringsfundamentet er på plads,
såsom at læse, skrive og forstå dansk.*

HC. Thordsen, IBC

KOMPETENCESTRATEGIEN BØR GIVE **SVAR** PÅ

1. **HVORFOR** vil vi kompetenceudvikle vores medarbejdere?

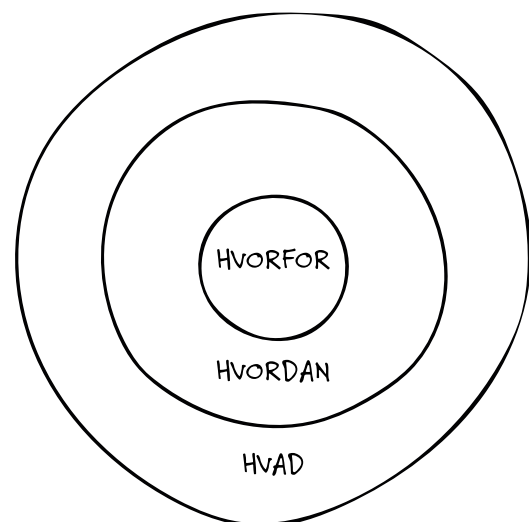
Fordi vi vil skabe et inspirerende arbejdsmiljø med motiverede medarbejdere. Fordi vi ønsker at fastholdelse vores medarbejdere og sikre deres kompetencer følger med virksomhedens udvikling.

2. **HVORDAN** vil vi kompetenceudvikle vores medarbejdere?

Gennem sidemandsoplæring, feedback, rotation, kurser, uddannelse, netværk og mentorordninger. Hvad er vores ambitionsniveau? Hvem er tovholder på det?

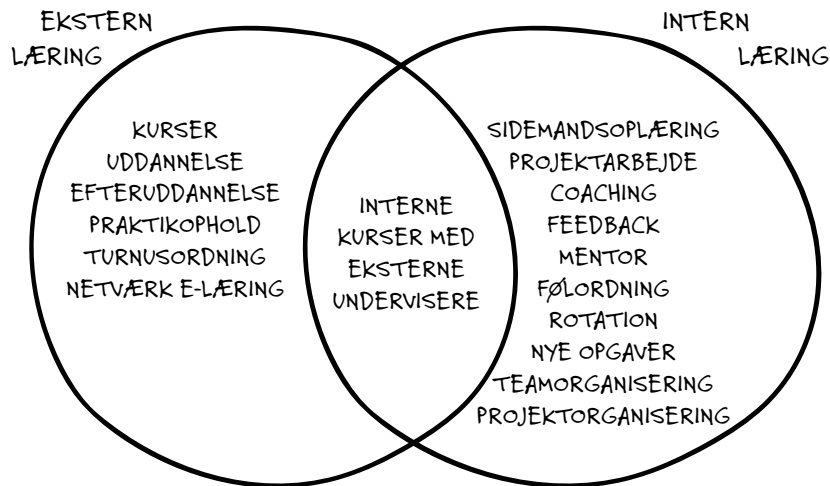
3. **HVAD** vil vi konkret gøre for at kompetenceudvikle vores medarbejdere?

Vi vil nedsætte et uddannelsesudvalg, udarbejde handleplaner og procedurer for kompetenceudviklingen. Procedurerne svarer på hvem der skal uddannes, hvornår og hvad der skal læres. Sikre fastholdelse af det lærte gennem at tale om læringen, benytte læringen i nye opgaver, dele læringen med kolleger.



HUSK det er nødvendigt både at stille krav overfor kursusudbyderen indledningsvis samt at evaluere.

HVILKE KOMPETENCER FÅR VI **BEHOV** FOR?



KILDE: KOMPETENCEUDVIKLING.DK

Der er behov for at tage de lange briller på, og vurdere hvilke behov I får i fremtiden. Nok er det svært at vurdere hvilke kompetencer der behov for lige nu og i fremtiden, men det tager tid at tilegne sig kompetencerne.

I bør derfor svare på

■ Hvilke strategiske udfordringer står vi foran, som vi tror vi kan løse med kompetenceløft?

■ Hvilke driftsmæssige kompetencer er der behov for, for fortsat at kunne løse de nuværende opgaver?

■ Hvilke kompetencer bør medarbejderne besidde for at kunne bevare værdien på arbejdspladsen og arbejdsmarkedet generelt?

■ Er der behov for at styrke de grundlæggende almene kompetencer såsom dansk, matematik, it og sprog?

■ Har vi en specifik medarbejdergruppe, vi med fordel samlet kan kompetenceløfte?

■ Hvilke nye krav kommer der fra udstyrsleverandører?

■ Har vi det tværfaglige samarbejde mellem udvikling, leverandører og administration på plads?

HVEM SKAL INDDRAGES FOR AT KOMME I GANG?

Ejerskab er vejen frem for succes med kompetenceløft i virksomheden. Derfor kan det være en god idé tidligt i processen at nedsætte et uddannelsesudvalg.

Uddannelsesudvalget kan bestå af

- Ledelsen
- Medarbejderrepræsentanter
- Tillidsrepræsentant
- HR (eventuelt en ekstern HR partner)

Uddannelsesudvalget bør give ledelsen input på

- Hvilke faglige kompetencer er der behov for at kompetenceløfte?
- Hvordan bør processen for kompetenceløft foregå?
- Hvilke principper, rammer og aftaler der bør vedtages for kompetenceløft.
- Hvilke medarbejdere / medarbejdergrupper bør kompetenceløftes?
- Hvilke aktiviteter bør igangsættes for at komme godt fra start?
- Hvilke læringsmetoder ønskes anvendt til de forskellige aktiviteter?

Det kan være en god idé at afholde et kursus og informationsmøder for nøglepersoner samt uddannelsesudvalget, således man imødekommer eventuelle barrierer for uddannelse.

Alle mennesker har brug for at vide, hvorfor de skal lære noget nyt, hvad der forventes af dem og hvordan de i sidste ende kan gøre en forskel i virksomheden med netop den nye viden.

Karina Rothof Brix, DTU

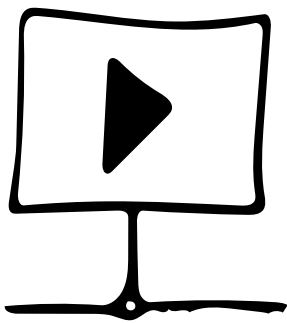
KOMPETENCEAFKLARING AF **MEDARBEJDERE**

For at danne sig et overblik over hvilke kompetencebehov de enkelte medarbejdere har, bør man danne sig et et overblik over hvilke kompetencer de allerede har.

Vi skal vide hvilket fundament vi står på. Ofte udfører medarbejderen forskellige opgaver og besidder mange kompetencer, som kun den enkelte medarbejder har overblik over, såkaldte skyggekompetencer.

Hvis man har mange medarbejdere med skyggekompetencer, risikerer man i krisetider at afskedige medarbejdere med afgørende viden og dermed få en kompetencemæssig affolkning.

[Se en film om hvordan du opnår vellykket opkvalificering her.](#)



Der vil altid være medarbejdere der går og "putter" sig, hvis man laver frivillig kompetenceafklaring. Måske er de ordblindede, har haft dårlige erfaringer i skolen, eller de har ikke lyst til at komme på kursus.

Det er ledelsens beslutning at kompetenceløfte medarbejderne, og derfor bør alle medarbejdere også kompetenceafklares.

Lis Korsbjerg, Danish Crown

Mange uddannelsesinstitutioner tilbyder at **KOMPETENCEAFKLARE** jeres medarbejdere **GRATIS**. Hvis I kontakter en uddannelsesinstitution bør det være en, der tilbyder kurser inden for det fagområde og uddannelsesniveau I ønsker at kompetenceløfte medarbejderne på. Hvis du er i tvivl hvor, kan du kontakte **DANSK FØDEVAREAKADEMI** for at komme videre.

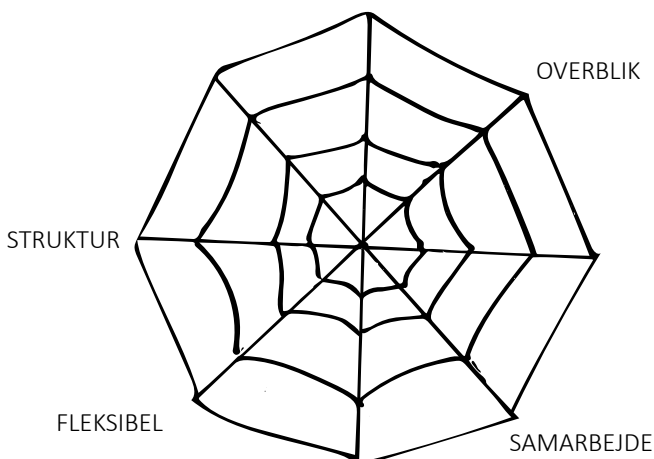
Det kan være en god idé løbende at afholde informationsmøder for medarbejderne, så de er informeret om hvad der sker. Således man imødekommer eventuelle barrierer for uddannelse.

Hans Kjærgaard, Netværkslokomotivet

Kompetenceafklaringen bør

- Have fokus på kortlægning af medarbejderens jobopgaver og –profil.
- Kortlægning af kompetencer.
- Om der er særlige hensyn eks. ordblind, særlige læringsbehov eller sprogbarrierer.
- Egne ønsker til fremtidige udviklingsmuligheder.

Enten inden eller efter kompetenceafklaringen, skal dette sammenholdes med de krav og ønsker, I har fra ledelsen. Så I til sidst sidder med et overblik over, hvilke kompetencer de enkelte medarbejdere skal tilegne sig.



PLANLÆGNING AF KOMPETENCELØFT

I har nu et overblik over hvilke kompetencer der er behov for, hvem der skal kompetenceløftes indenfor hvad. Det næste vigtige punkt er, at danne sig et overblik over det hele og få det planlagt.

Det kan derfor være en god idé at danne sig et overblik over det hele og få det planlagt.

- Er der nogen af kompetencerne vi har brug for lige nu?
- Hvornår henover året har vi tid til at kompetenceløfte vores medarbejdere?
- Hvilke læringsmetoder ønsker vi at benytte os af hvornår og over for hvilke medarbejdere/-grupper?
- Hvad er økonomien og hvilke tilskud og fonde kan søges hvornår?

Til sidst står du med et overblik over behovet for kurser. I dette puslespil indgår også kursusudbyderen. Det er derfor en god idé at undersøge, hvem der udbyder de kurser du har brug for.

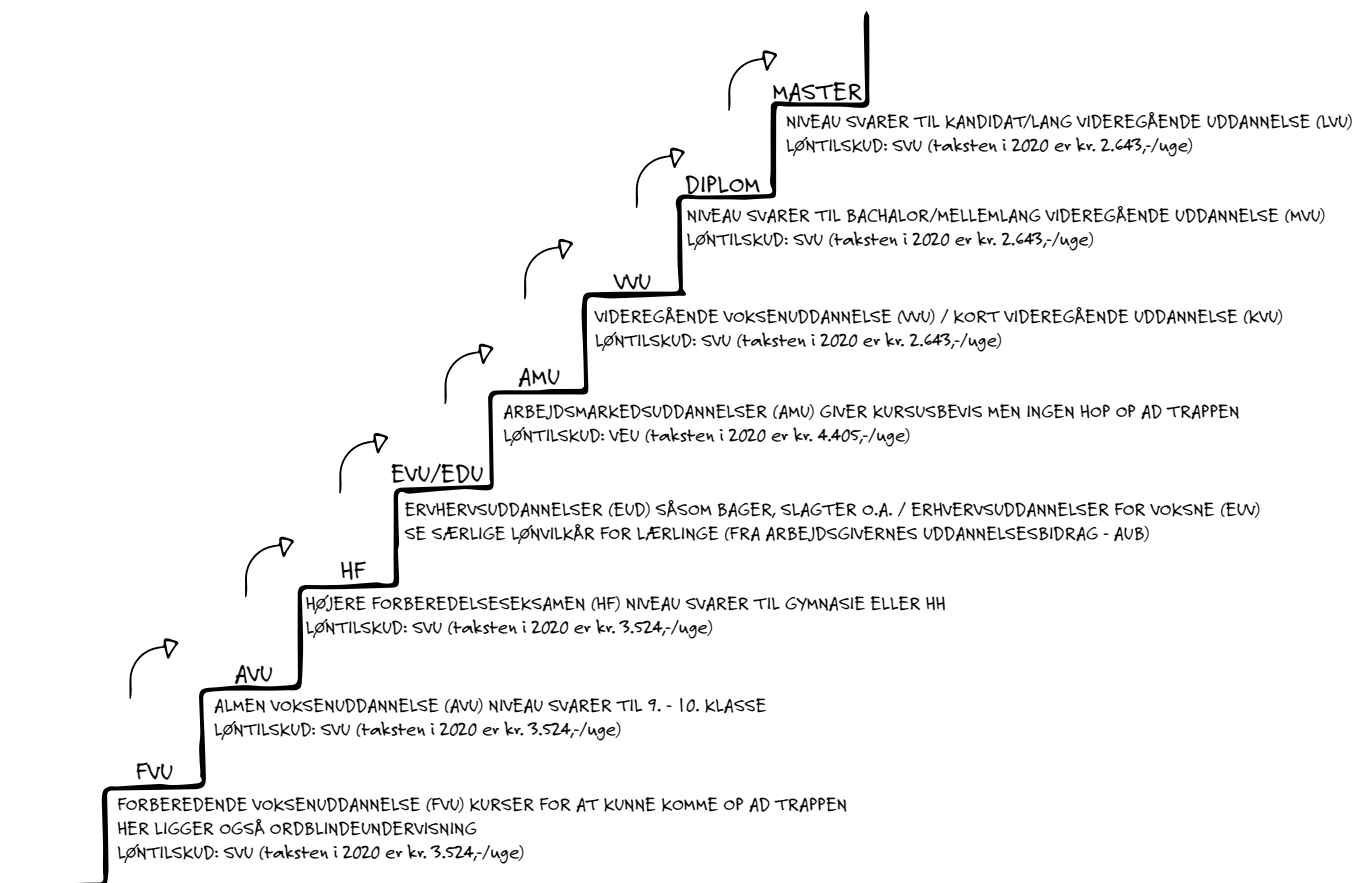
Se liste over uddannelsesinstitutioner som laver kompetenceafklaringer [her](#).

Har du brug for at danne dig et overblik, så kontakt [Dansk Fødevareakademi](#).

ØKONOMIEN I KOMPETENCELØFT

Der er mulighed for at søge løntilskud under uddannelsen. Der findes flere forskellige muligheder for at få løntilskud, alt efter hvilken efteruddannelse du vil sende dine medarbejdere på, samt hvilken uddannelsesmæssig baggrund de har.

Det kan virke lidt kompliceret at overskue mulighederne for efteruddannelse og løntilskud. Det er dog rimelig simpelt, hvis du altid forsøger at bevæge dig op ad nedenstående trappe. For hvert trin du går op, går du et stykke højere i uddannelsessystemet.



EFTERUDDANNELSE OG TILSKUD

VEU

Hvis dine medarbejdere skal deltage i en erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, så kan du få VEU-godtgørelse. Det kan blandt andet være, hvis de skal deltage på et AMU-kursus.

SVU

SVU, også kaldet Statens voksenuddannelsesstøtte, giver medarbejdere mulighed for at uddanne sig på et folkeskole-, gymnasialt- eller videregående niveau.

KOMPETENCEFONDE

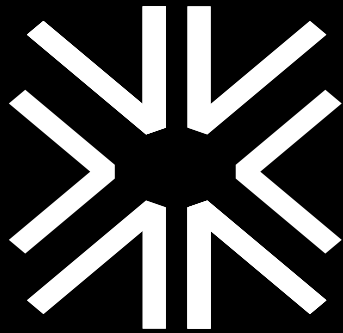
Kompetencefondene er en række midler, som skal bruges til at løfte på kompetencerne blandt medarbejdere, som er omfattet af en overenskomst. Der findes omkring 75 kompetencefonde, som hver fungerer forskelligt, men de giver alle sammen muligheden for at søge om støtte til kursus og uddannelse.

Forkortelser du vil møde:

- LVU:** Lang videregående uddannelse
- MVU:** Mellemlang videregående uddannelse
- VVU:** Videregående voksenuddannelse
- AMU:** Arbejdsmarkedsuddannelser
- EUD:** Erhvervsuddannelse
- EUV:** Erhvervsuddannelse for voksne
- HF:** Højere forberedelseseksamen
- AVU:** Almen voksenuddannelse
- FVU:** Forberedende voksenundervisning
- OBU:** Ordblinde undervisning
- FGU:** Forberedende Grunduddannelse
- SVU:** Statens voksenuddannelsesstøtte
- VEU:** Voksen- og efteruddannelse
- AUB:** Arbejdsgivernes uddannelsesbidrag

VÆKSTRETTET KOMPETENCE UDVIKLING

Dansk Fødevareakademis uddannelsesfond kan søges om op til kr. 100.000,- i tilskud til efteruddannelse i små- og mellemstore virksomheder i Syddanmark.



DANSK
FØDEVARE
AKADEMI.DK

Læs mere om hvad du gøre for at komme i gang på

DanskFødevareakademi.dk

eller kontakt Chalotte Tryk

Mobil: 51832404

Mail: ct@dkfa.dk

SAMARBEJDSPARTNERE



Netværkslokomotivet

- på sporet af uddannelse og viden



Erhvervshus
FYN

IBC