

Da der kom kvalitet på HR

Erhvervsskolen HANSENBERG har gennem flere år haft stort fokus på kompetencer bl.a. via en målrettet kompetencemodel og -forretningsgang. At få arbejdet understøttet af INNOMATE®HR, satte hurtigt yderligere skub i kompetencearbejdet. HANSENBERG anvender INNOMATE®HR i en brancheudgave til uddannelsessektoren kaldet Medarbejderplan.

Direktøren: "Lav et kompetenceregnskab"

For HANSENBERG var beslutningen om at anvende Medarbejderplan ikke svær. Med direktørens krav 'lav et kompetenceregnskab', pressede behovet for et kompetencestyringsystem sig på. HR-konsulent Birgit Burgård uddyber:

Det er vigtigt i dag, hvor vi hurtigt skal kunne omstille os, at kunne lave et kompetenceregnskab. Det giver os overblik over, hvilke kompetencer vi har i huset, og hvilke vi mangler. Samtidig er vi nødt til at have et dokumentationsgrundlag, så vi kan prioritere vores uddannelsesindsats. Og der er Medarbejderplan klart et beslutningsværktøj til ledergruppen. Og til udarbejdelse af et kompetenceregnskab, er det et glimrende værktøj.

Birgit Burgård har i flere år udarbejdet et HR-regnskab. Regnskabet indgår som et ledelsesredskab til at gøre status over personaleområdet og virksomhedens personalepolitik. Kompetenceregnskabet skal fremover indgå som en central del af HR-regnskabet.

"I forhold til vores mål om at få styr på kompetencer, er systemet fortræffeligt. Det er grundlæggende nemt og hurtigt at bruge, - fremragende."

Birgit Burgård, HR-konsulent.

Værdi

Kompetencearbejdet blev tidligere administreret i tidskrævende Wordskemaer, hvilket forstærkede behovet for en eHR-løsning. Birgit Burgård fortæller:

- I forhold til papirarbejdsgangene sparer Medarbejderplan tid, det er der ingen tvivl om. Når systemet er bygget helt op og er i drift, vil det spare tid hos lederne. I den første præsentation, syntes lederne systemet var voldsomt. Men nu hvor de har arbejdet med det, er de begyndt at få julelys i øjnene. De kan se,

at det er meget nemmere end papirgangen og at systemet er lynhurtigt at opdatere og giver overblik.

Om værdien ved Medarbejderplan fremhæver Birgit Burgård også arbejdet med teamudviklingssamtaler:

- Med rapportmulighederne i Medarbejderplan kan vi tage udtræk på medarbejder-, afdelings-, skole- men også teamniveau. De rapporter har fået meget fine tilbagemeldinger fra lederne og medarbejderne. De synes, at systemet er let at bruge og meget illustrativt og alle kan se: "Ups! Der har vi et problem". Det giver en anden samtale, en god forståelse og alle har overblik, så de kan snakke med.

HANSENBERG



HANSENBERG er én af mere end 25 erhvervsskoler, der anvender Medarbejderplan. Skolen har ca. 300 medarbejdere.

Birgit Burgård fremhæver, at det har styrke teamet:

- Det er vigtigt, at et team er åbent om, at teamet mangler kompetencer. Okay, hvem skal have denne kompetence? Er det et nyt fag? Skal vi bytte fag? Skal alle have kompetencen? Det er vigtigt i et team, at man kender hinandens stærke og svage sider og konstruktivt kan tale om dem?

Fremtiden med Medarbejderplan

HANSENBERG kan trække en lang række data på kryds og tværs af organisationen. I dag kan skolen f.eks. gå ind og finde den rette medarbejder til at undervise på et bestemt kompetenceniveau. Næste skridt bliver flerårige udviklingsplaner for medarbejderne. Derved skabes der også overblik over, hvor mange penge, der skal anvendes på kompetenceudvikling i næste års budget. HANSENBERG vil også anvende systemet til andre HR-processer:

- I forhold til ansættelser kan vi spørge; Har teamet de nødvendige kompetencer? Hvad mangler vi? Hvor har vi overskud?

- Til intern karriereudvikling vil en leder også kunne se, hvor potentialerne er, og hvem der har "usynlige" kompetencer, afrunder Birgit Burgård.