

Partnerskaber i praksis

Tre fortællinger om
samarbejde mellem
virksomhed og skole



P a r t n e r s k a b o m k o m p e t e n c e u d v i k l i n g

Indhold

Partnerskab om kompetenceudvikling	3
Uddannelse eller udflagning	4
Medarbejderne ivrige for at lære nyt	6
Jordnær uddannelse	8
Litteratur.....	10

Partnerskaber om kompetenceudvikling

Ved at indgå partnerskab kan AMU-skoler og virksomheder skabe særligt gode rammer om kompetenceudvikling for faglærte og kortuddannede medarbejdere.

I et partnerskab arbejder virksomhed og skole tæt sammen om en kompetenceudvikling, der:

- forholder sig til virksomhedens langsigtede mål
- tager afsæt i udfordringer fra deltagernes hverdag
- fører til kompetencer, der kan anvendes bredt på arbejdsmarkedet.

De tre fortællinger i dette hæfte stammer alle fra projektet Partnerskab om kompetenceudvikling. De viser, at der blandt andet kan være følgende gevinster ved et godt og forpligtende samarbejde:

- **Større relevans** - for både virksomheder og deltagere, fordi læring og kurser bliver koblet til virksomhedens behov og strategi.
- **Højere motivation** - skolernes større kendskab til virksomhederne gør det lettere at udvikle en undervisning, som deltagerne kan se nytten i.
- **Udvidet fleksibilitet** - fordi en løbende dialog giver skolerne bedre mulighed for at reagere hurtigt, når virksomhedernes behov ændrer sig.
- **Nye læringsformer** - parternes tætte kontakt gør det muligt sammen at finde andre gode måder at lære på, der kan supplere AMU-kurser.
- **Mere uddannelse** - fordi uddannelsessystemet kommer tættere på, og indsatsen bliver mere planlagt.
- **Stærkere commitment**, fordi virksomhedernes ledelse aktivt gør kompetenceudvikling til en naturlig del af sine prioriteringer.

I projektet, der er støttet af den Europæiske Socialfond, deltog godt tyve virksomheder og fire skoler: AMU Nordjylland, TEC, AMU SYD og Aarhus tekniske Skole.



Uddannelse eller udflagning

For plastkoncernen SP Group A/S var en øget udflytning af arbejdspladser det reelle alternativ til at give medarbejderne et solidt kompetenceløft. Godt 100 kortuddannede har nu været på kursus, mens specialtrænede ledige har passet deres arbejde. De ledige er blevet fastansat, medarbejderne mere selvkørende og virksomheden mere fleksibel.

”Hvis vi i en hård konkurrence skal opretholde produktion i Danmark, må vi være endnu dygtigere end i dag.” Så klar var og er erkendelsen hos plastvirksomheden SP Moulding, der det sidste år har arbejdet tæt sammen med AMU Syd i Ribe om at efteruddanne medarbejderne. Virksomheden har allerede støberier i Polen og Kina, og satsningen på uddannelse var nødvendig for at undgå yderligere udflagning.

Der er tre grupper af medarbejdere i produktionen hos SP Moulding: De kortuddannede operatører, de særligt trænede opstillere eller indkørere og så de uddannede plastmagere. Virksomhedens plan er at give især operatørerne et løft, så de kan varetage nogle af de faglærte plastmageres mere rutineprægede funktioner.

Og det er ifølge production manager Jørgen Guldmann lykkedes over forventning:

”De, der har været på kursus, er blevet mere selvkørende. De har lært en masse nyt, har fået bedre forståelse af produktionen og er blevet mere motiverede. Det kan vi tydeligt mærke i hverdagen. Fx stiller de mere kvalificerede spørgsmål om produktionen. De siger ikke bare ‘emnerne duer ikke’, men kan ofte selv give et bud på en mulig årsag – og gå i dialog med deres faglærte kolleger om en løsning,” siger han.

Dette kompetenceløft gør virksomheden meget mere fleksibel. Hvis der kommer en ordre ind, er der nu flere medarbejdere, der kan tage fra. Tidligere var man meget afhængige af færre nøglemedarbejdere, der måske var optaget af andre opgaver.

Mere relevant uddannelse

Uddannelsen har blandt andet drejet sig om kvalitetssikring, hurtigere gennemløbstider, nye avancerede processer og et grundigere kendskab til plastmaterialer.



SP Group har tilrettelagt kurset for operatørerne i samarbejde med AMU Syd – inden for de rammer, som skolen skal respektere. Derfor er AMU's almindelige tilbud blandt andet suppleret med mere undervisning i sprøjtestøbemaskiner. Og så har kurset taget udgangspunkt i nogle af plasttyper, som medarbejderne kender og arbejder med i forvejen.

”På den måde opleves kurset mere relevant for vores medarbejdere. De har fået 100 pct. udbytte af forløbet, hvor de måske kun havde fået 70 pct. udbytte af et standardkursus,” siger Jørgen Guldmann.

Fra ledig til faglært

For at holde produktionen oppe, mens mange medarbejdere var på kursus, har man i samarbejde med Arbejdsformidlingen fundet 14 ledige og givet dem et 7-ugers træningsforløb, så de kunne fungere som afløsere.

”Det har været en positiv overraskelse. De skrappeste af dem har været på niveau med nogle af vores egne folk. Og selv om de blot var tænkt som afløsere, har næsten alle fået fast arbejde. Et par af dem er endda på vej til at blive faglærte plastmagere,” siger Jørgen Guldmann og slutter:

”Vi har været meget glade for, at AMU Syd har påtaget sig rollen som primus motor og koordinator i partnerskabet – også i forhold til AF. Ellers er jeg ikke sikker på, at samarbejdet var blevet så vellykket – hvis det da overhovedet var kommet i stand.”

Om SP Group A/S

SP Group A/S leverer især formstøbte emner i plast samt udfører overfladebelægning. Det er en ca. to år gammel koncern, der består af en række plastvirksomheder.

Den største af dem - SP Moulding - har haft første prioritet i indsatsen for kompetenceudvikling. SP Moulding har hovedsæde i Juelsminde, men også produktion i Stoholm, Sønderborg og Karise samt i Polen og Kina.

SP Group er noteret på Københavns Fondsbørs og har ca. 850 medarbejdere. – heraf ca. 480 i SP Moulding.



Medarbejderne ivrige for at lære nyt

50 medarbejdere fra to boligselskaber fandt i et fælles forløb ud af, hvad de var gode til, og hvor de havde brug for nye kompetencer. Ledelserne bakkede forløbet helhjertet op, alle deltog, og mange tripper nu for at komme i gang med et kursus. Processen blev skabt i et partnerskab med AMU Nordjylland, og princippet kan bruges over alt.

Egentlig skulle virksomhedskonsulent Pernille Hørlyk, AMU Nordjylland, bare på almindelig charmeoffensiv hos Hjørring Boligselskab for at markedsføre den nye uddannelse som ejendomsservicetekniker. Men i dialogen med ledelsen blev det hurtigt klart, at boligselskabet havde større ambitioner. De ville gerne kende deres ansattes kompetencer – og gøre en systematisk indsats for at udvikle dem i den rigtige retning.

”Som mindre virksomhed har vi jo ikke vores egen uddannelsesafdeling. Og vi er ikke så store, at vi kan melde hele hold til et målrettet AMU-forløb. Så tidligere har medarbejderne fx måtte tage et standardkursus, som de måske ikke altid har fået så meget ud af. Her så vi muligheden for at give dem en efteruddannelse med mening, og så slog vi til,” fortæller Johnny Jensen, forretningsfører i Hjørring Boligselskab.

Det blev begyndelsen til et succesfuldt partnerskab mellem AMU Nordjylland, Hjørring Boligselskab og boligselskabet Domea Jylland Nord. Parterne er så tilfredse med det hidtidige forløb, at de mener hele branchen for ejendomsservice kunne have glæde af det.

Afklaring af kompetencer

Forløbet har bestået af fire trin, hvor samtlige medarbejdere fra de to selskaber har deltaget. Det vil sige omkring i alt omkring 50 varmemestre, gårdmænd, ejendomsfunktionærer og administrativt personale:

1. Medarbejderne har sammen beskrevet mangfoldigheden i deres daglige arbejde, så man kan se, hvilke opgaver det indebærer.
2. På den baggrund og ud fra ekstra research er der blevet lavet en præcis jobprofil for alle medarbejdergrupper: Hvilke praktiske og personlige kompetencer kræver det?
3. Hver enkelt medarbejder har vurderet og markeret på en ”skydeskive”, hvilke af de vigtige kompetencer han eller hun har brug for at udvikle.



4. Skolen samler nu alle medarbejderes behov, sammenholder dem med virksomhedens strategi og kan så målrette kursustilbuddene meget præcist.

Det forløb giver medarbejderne en naturlig stolthed over alt det, de allerede kan. Og samtidig er de meget direkte med til at afgøre, hvad de har brug for at lære.

Positive over for uddannelse

I forløbet har skole og virksomhed arbejdet langt tættere sammen, end man normalt ser i AMU-systemet. De har mødtes og diskuteret behov. Skolefolk har deltaget på medarbejdermøder. Medarbejdere og ledelse har været sammen på skolen. Faglærere har besøgt boligsekskabernes afdelinger for at samle viden til jobprofilerne etc.

”Vi har fået en meget systematisk afklaring af, hvad vores medarbejdere kan, og hvor de har brug for at blive endnu dygtigere. Og det har de i høj grad selv taget til sig. Mange af dem tripper for at lære nyt og spørger engageret til de næste skridt i processen,” siger forretningsfører Johnny Jensen.

”Vi har stor erfaring med at undervise kortuddannede, som ikke altid er lige motiverede. Det mest bemærkelsesværdige ved dette forløb har været den meget positive tilgang til efteruddannelse, vi har mødt hos alle deltagerne. Jeg tror dels det skyldes, at ledelsen har været så engageret i projektet, dels at metoden har givet alle medarbejdere et meget personligt forhold til kompetencer og efteruddannelse,” siger Pernille Hørlyk.

Og forløbet har også ændret Johnny Jensens syn på, hvad AMU kan tilbyde.

”Før betragtede jeg vel nærmeste AMU som et sted, hvor man fik sig et truckcertifikat. Nu kan jeg se hele den vifte af viden, de spænder over. Og så er jeg meget imponeret af den smidighed og fleksibilitet, de har vist i vores samarbejde. Det tror jeg, at mange mindre virksomheder kunne have stor glæde af,” slutter han.

Fakta om Hjørring Boligselskab

Hjørring Boligselskab – og det mindre Vesterlund Boligselskab – er to almene boligselskaber, der til sammen administrerer 1350 lejebolige fordelt på 9 afdelinger. De beskæftiger 6 administrative medarbejdere og 18 ejendomsfunktionærer.



Jordnær uddannelse

Langvarigt samarbejde med Teknisk Erhvervsskole Center har givet bemærkelses-værdige resultater for SAS Ground Service, der har over tusind kortuddannede medarbejdere. Al uddannelsesaktivitet koordineres i dag med skolen. Partnerskabet har sammen udviklet en helt ny erhvervsuddannelse.

For ti år siden benyttede SAS Ground Service Denmark A/S (SGS) sig slet ikke af det offentlige system for arbejds-markeds-uddannelser, AMU. I dag er SGS storkunde hos Teknisk Erhvervsskole Center (TEC) i København, der hvert år afvikler 5-6000 kursusdage for virksomhedens godt 2.000 ansatte.

”Vi har gennem årene udviklet så godt og tæt et samarbejde med TEC, at vi ser det som helt naturligt at rådføre os med TEC, inden vi sætter en uddannelsesaktivitet i gang,” siger uddannelsesleder Henrik Otto fra SGS.

Han har været med fra begyndelsen af et af de første store partnerskaber mellem virksomheder og AMU-skoler. Samarbejdet går ti år tilbage - heraf de sidste fire i form af et formaliseret partnerskab.

En minilufthavn på skolen

For SGS er det afgørende at kunne afholde sine uddannelser som såkaldt praksisnær kompetenceudvikling. Det vil sige i meget tæt tilknytning til medarbejdernes daglige jobfunktioner.

”Lufthavnen er en meget speciel arbejdsplads. Der stilles blandt andet store krav til sikkerhed, så det er som regel nødvendigt at afholde uddannelserne på arbejdspladsen, hvor vi har det helt rigtige udstyr,” siger Henrik Otto.

TEC har også investeret betydelig energi og ressourcer i partnerskabet med SGS. Blandt andet har man indrettet en mindre del af skolen til en ”mini-lufthavn”. Det betyder at en række øvelser o.l. kan gennemføres på skolen i stedet for fx i Kastrup Lufthavn.

Lærere i lufthavnspraktik

Begge parter har gjort meget ud af at åbne dørene til hinandens verdener. Det har bl.a. givet SGS adgang til den store viden om regler for uddannelse mv., som TEC besidder. Og en række af TEC’s lærere har været i op til én uges praktik i lufthavnen, hvor de blandt andet har været med ude og arbejde ved flyene.



”Det betyder meget, når lærerne så bagefter møder vores medarbejdere på skolen. De har meget lettere ved at fange vores ansattes interesser. Vi snakker lige pludselig om de samme ting og har samme begrebsverden. Det betyder meget for undervisningens kvalitet, at lærerne kender kursisternes hverdag og organisation. Og det er vigtigt, at skolen investerer i dét,” siger Henrik Otto. Han lægger ikke skjul på, at det også har taget tid at bringe de to virksomheds-kulturer på bølgelængde. Men at den investering for længst har lønnet sig i form af flere og bedre uddannelses tilbud til medarbejderne.

Helt ny uddannelse

Kronen på værket har for begge parter været etableringen af en egentlig erhvervs-uddannelse som lufthavnsoperatør. Den blev grundlagt i 2005, og om kort tid vil de første lærlinge afslutte deres uddannelse som de første faglærte lufthavns-operatører i Danmark.

Og partnerskabet slutter ikke her, understreger Henrik Otto: ”Vi kan blive endnu bedre til at dele viden og få vores administrationer til at spille tættere sammen. Der er brug for flere faglærte lufthavnsoperatører og for at udvikle nye lufthavnsrelaterede kurser,” slutter han.

Om SAS Ground Service Denmark A/S

SAS Ground Services Denmark A/S er en del af SAS-gruppen. SGS er full service provider inden for passager- og flyservice. Det vil sige tager sig af alt arbejde i lufthavnen omkring fly, passagerer, bagage mv., mens flyene er på jorden. Det bliver dagligt til omkring 400 flyafgange med i alt 50.000 passagerer.

SGS beskæftiger 2.140 medarbejdere i Danmark, og verdensplan har SAS Ground Services Holding ca. 8.200 medarbejdere. I København er der ansat ca. 1.300 medarbejdere organiseret i 3F og ca. 800 medarbejdere, der er organiseret i LFF/HK. SGS omsætter årligt for 1,1 mia. kr.

Litteratur

Læs mere om projektets baggrund, forløb og deltagere på www.partnerskab-kompetence.socialfonden.net.

Erfaringerne er desuden beskrevet i to publikationer, der også kan downloades fra hjemmesiden:

Per Bruhn og Bruno Clematide: *Lovende parløb – Når virksomhed og skole skaber nye rammer om kompetenceudvikling*, marts 2007.

Pernille Bottrup og Elin Jørgensen: *Fra ydre relationer til indre linjer - Organisering af partnerskabsarbejdet internt på skolen*, december 2006.

Partnerskaber i praksis
Når virksomhed og skole skaber nye
rammer om kompetenceudvikling

Tekst: Ola Jørgensen

© 2007 Aarhus tekniske Skole

Temahæfte fra projektet
Partnerskab om kompetenceudvikling
Støttet af DEN EUROPÆISKE SOCIALFOND

Layout og tryk: PrinfoDjurs, Auning

Foto:
Marianne Andersen side 6, 7
Bo Holst, AMU SYD side 4, 5
TEC side 8, 9

Aarhus tekniske Skole
Halmstadgade 6
8200 Århus N
Tlf. 89373533
ats@ats.dk
www.ats.dk

AMU Nordjylland
Sofievej 61
Postbox 519
9100 Aalborg
Tlf. 96 33 22 11
aalborg@amunordjylland.dk
www.amunordjylland.dk

Teknisk Erhvervsskole Center
Nordre Fasanvej 27
2000 Frederiksberg
Tlf. 38 17 70 00
tec@tec.dk
www.tec.dk

AMU SYD
C.F. Tietgensvej 6
6000 Kolding
Tlf. 76 37 37 37
info@amusydk.dk
www.amusydk.dk

Kubix ApS
Nørre Voldgade 2
1358 København K
Tlf. 3332 3352
kubix@kubix.dk
www.kubix.dk

AMU  Nordjylland



Aarhus tekniske Skole
Tekniske Skoler Østjylland

 AMU SYD
Kolding • Fredericia • Ribe • Vejle

TEC

ISBN 87-991786-2-1

DEN EUROPÆISKE UNION



Den Europæiske Socialfond