



Anetha Chia Klausen og Lise Steffensen er begge ansat i Dansk Retursystem, hvor de arbejder i produktionen. De har netop gennemført et forløb med danskundervisning, der har gjort dem klar til at starte på uddannelsen til procesoperatør, så de kan varetage nye opgaver på en ny fuldautomatiseret fabrik. Foto: Dansk Retursystem

Ruster medarbejderne til fremtiden

VIRKSOMHED: I en turbulent verden, hvor kundepræferencer konstant forandres, og nye innovative forretningsmuligheder eller teknologier ofte ser dagens lys, er der store gevinster at hente i efteruddannelse af medarbejderne.

SIMON KUDAL
karriere@jp.dk

Hvis vi skal have del i de goder, som digitalisering og automatisering kan føre med sig, så er det vigtigt, at medarbejdernes kompetencer også følger med.

Sådan lyder det fra Sidse Frich Thygesen, der er seniorkonsulent i Tænk tanken DEA, der arbejder for intelligente investeringer i uddannelse, forskning og innovation, der kan bidrage til Danmarks konkurrenceevne og vækst.

»Nærmest alle brancher er helt konkret udsat for disruption. I transportbranchen kommer der selvkørende biler, og vi ser nye forretningsmodeller som Uber og Airbnb, der rokker ved grundpillerne i eksisterende forretningsmodeller. Det er vi nødt til at reagere på. Vi kan ikke bare lukke øjnene. Vi er nødt til at følge med, og det er virksomhederne og medarbejderne også,« siger hun.

Tænk tanken DEA har foretaget en undersøgelse, der viser, at store virksomheder med egen HR-afdeling er rigtig gode til at arbejde med efter- og videreuddannelse samt begrebet livslang læring, hvilket vil sige, at medarbejderne udvikler sig løbende gen-

nem hele deres arbejdsliv. Undersøgelsen viser, at det i højere grad er små og mellemstore virksomheder (SMV), der har en udfordring med opkvalificering. Det er ifølge Sidse Frich Thygesen problematisk, fordi SMV'erne udgør en stor del af virksomhedslandskabet i Danmark.

»Hvis vi skal have plukket de lavthængende frugter i den digitale revolution, så er det på de små og mellemstore virksomheder, man bør fokusere,« siger hun.

Hele produktioner omstilles

I undersøgelsen fra tænketanken DEA svarer 63 pct., at vedligeholdelsen af medarbejdernes kvalifikationer er formålet med efteruddannelsen. 46 pct. svarer, at efteruddannelse i meget høj grad eller høj grad styrker medarbejdernes fleksibilitet og omstillings-evne.

Ifølge Sidse Frich Thygesen er det netop denne omstillingsevne, der er en enormt vigtig konkret kompetence i mødet med den disruption, der følger den digitale revolution og har ført til, at forandringer sker hurtigere og hurtigere.

»Oftentimes virksomheder nødt til at omstille hele produktionen på grund af forandringer i produkter eller services, som kunderne ef-

terspørger. Sådan noget som brugen af tablets i næsten alle brancher kræver, at du kan finde ud af at navigere i det teknologiske udstyr,« siger hun.

En af de ting, man skal kunne, når man tager de digitale midler i brug, er, at man skal kunne læse, og man skal kunne bruge it. Selv om de fleste danskere sagtens kan betjene en computer og surfe på internettet, er en stor gruppe ikke kommet med på vognen. Ifølge de seneste tal fra OECD's "voksen-pisaundersøgelse" (PIAAC) har over en mio. danskere fra 16 og 65 år "svage it-færdigheder", hvilket vil sige, at man f.eks. har svært ved at sende e-mails eller arbejde i Word. Det er 28 pct. af den voksne befolkning, hvilket ifølge Sidse Frich Thygesen er rigtig mange.

»Opkvalificering handler også om, at det er vigtigt, at de, der har brug for det, lærer at læse, regne og bruge it – for det er en forudsætning for at lære at bruge ny avanceret teknologi,« siger hun.

Nye fabrikker kræver nye kompetencer

En af de virksomheder, hvor der sker store forandringer i disse år, er Dansk Retursystem, der indsamler og håndterer omkring 1,1 mia. tomme flasker og dåser årligt.

Danskerne afleverer flere dåser og flasker, og derfor har Dansk Retursystem behov for mere plads og planlægger at bygge to nye fabrikker. Her skal de fleste arbejdsopgaver automatiseres og erstatte det nuværende manuelle arbejde. Så om nogle år vil det kræve ny viden at arbejde hos Dansk Retursystem, men virksomheden sætter en ære i at rekruttere fra egne rækker i videst muligt omfang. Derfor har man igangsat en omfattende efteruddannelsesindsats, der er skræddersyet virksomhedens ansatte.

»Vi vil så gerne have vores nuværende medarbejdere med over på den nye fabrik, og vi vil gerne ruste dem til fremtiden. Det er derfor, vi gør det. Vi har nogle fantastisk dygtige og loyale medarbejdere, der har været her i mange år og leveret en fantastisk indsats gennem mange år. Vi vil gerne have den kultur med, de står for. Vi kunne sagtens tage ungdomslærlinge under 25, men vi får bare noget helt andet ved at få vores egne medarbejdere med,« siger Marie Over-skov Dam, der er projektleder for strategi og udvikling i Dansk Retursystem.

Dansk Retursystem har valgt en tilgang,

Sidse Frich Thygesen, der er seniorkonsulent i Tænketanken DEA, mener, at man er nødt til at tage efteruddannelse seriøst, fordi næsten alle brancher rammes af disruption, og der derfor er behov for omstillingsparathed.

Foto: DEA



Fortsat fra 26

der har været helt transparent, hvor man har fortalt medarbejderne, hvad planerne er, hvorfor det skal gøres, og hvordan man har planlagt at gøre det.

»Vi har fortalt medarbejderne, at der med de nye fabrikker stilles krav om nye, anderledes kompetencer end dem, vi har i dag. Med den besked ved folk godt, at der stilles krav til, at de lærer noget nyt. Den besked giver selvfølgelig noget usikkerhed i forhold til, om man kan beholde sit job, og om man er i stand til at leve op til de nye krav,« siger Marie Overskov Dam, der derfor også var enormt spændt på at se resultaterne af en medarbejdertilfredshedsundersøgelse, virksomheden netop har gennemført.

Undersøgelsen viste, at arbejdsglæden faktisk var gået mange indexpoint frem, samtidig med at medarbejdernes tryghed i deres ansættelse er fastholdt.

»Det fortæller os, at man godt kan gøre det, vi gør, på en måde, så folk har det godt med det,« siger hun.

Basale færdigheder først

En stor del af projektet har gået på at understøtte medarbejderne og få dem op i gear. Det har krævet en strategisk og systematisk tilgang, fordi det drejer sig om cirka 150 medarbejdere fordelt på de to eksisterende fabrikker.

»Der skal være plads til alle, og medarbejderne har meget forskellige baggrunde. Nogle har ikke afgangsbetragelse fra folkeskolen, og nogle har aldrig gået i dansk folkeskole, fordi de kommer fra et andet land. Nogle har aldrig lært dansk, selv om de har boet i Danmark i 30 år, nogle har en uddannelse,

men har gjort et jobmæssigt skifte. Så vi har skullet rumme en meget forskelligartet gruppe medarbejdere,« siger Marie Overskov Dam.

De medarbejdere, der ikke er så stærke i dansk og matematik, er blevet tilbudt et uddannelsesforløb i dansk og ordblindeteknikker.

»Vi begyndte med at teste alle de medarbejdere, der ikke selv mente, de var så stærke i dansk og matematik, og så prikkede vi nogle stykker på skulderen og spurgte, om ikke det var en god idé at tage fat på de områder,« siger hun.

Cirka 75 blev testet i dansk, matematik og for ordblindhed. Nogle var klart over mål, og andre havde behov for undervisning på forskellige niveauer. De fleste takkede ja til tilbuddet – og det var mindre end en håndfuld, der takkede nej. Resultatet har været, at 40 pct. af medarbejderne til og med marts har været i gang med danskundervisning og ordblindeteknikker.

»Det har været en succes, og de er bare så glade. De føler, at de får en gave, selv om det er hårdt,« siger hun.

Undervisningen er sket i lokaler på fabrikken, hvor lærere fra VUC er kommet ud med et uddannelsesforløb skræddersyet til Dansk Retursystem. Det første undervisningsforløb har haft til formål at få medarbejderne op på det niveau, man kalder "forberedende voksenundervisning", der svarer til et niveau, hvor man er klar til at starte en erhvervsuddannelse.

Det, virksomheden får behov for på de nye fabrikker, er folk, der er uddannede industri- og procesoperatører, som er to ud-

”

Jeg tror, det bliver spændende at tage uddannelsen til procesoperatør, da det er længe siden, jeg har været på en uddannelse. Det giver en følelse af, at der er brug for mig.

Anetha Chia Klausen,
Dansk Retursystem

dannelsesniveauer inden for samme fag.

»Så vi gør klar til at tilbyde vores medarbejdere de erhvervsuddannelser. Vores nuværende medarbejdere starter så som elever hos os,« siger hun.

Siden november 2016 er 12 medarbejdere startet på procesoperatøruddannelsen, og det vil ske fortløbende til og med 2018. Efter sommerferien starter de første industrioperatørelver. Planen er, at virksomheden ved udgangen af 2018 har startet cirka 40 elever op, fordelt på henholdsvis industri- og procesoperatøruddannelsen.

Med til at starte op fra bunden

Anetha Chia Klausen arbejder i produktionen hos Dansk Retursystem, hvor hun står ved en af de maskiner, som sorterer flasker og dåser, der kommer ind fra pantstationerne.

Hun tømmer sække med flasker og dåser

og sørger for, at der bliver taget billeder af indholdet, inden det kører igennem en maskine. Maskinen tæller det hele, men der er nogle typer flasker, den ikke kan tælle, som skal tages ind manuelt. Hun har gået på danskursus tirsdage og onsdage det sidste halve års tid som del af Dansk Retursystems efteruddannelsesprogram.

»Det var lidt længe siden, jeg havde haft dansk, så derfor skulle jeg lige have genopfrisket det. Det var faktisk ret godt, for jeg kan godt lide dansk. Det var sjovt at skulle stave lidt igen,« siger hun.

I sit daglige arbejde har hun endnu ikke mærket behovet for de nye kompetencer, men det regner hun med kommer, når hun uddanner sig til procesoperatør.

»Jeg tror, det bliver spændende at tage uddannelsen til procesoperatør, da det er længe siden, jeg har været på en uddannelse. Det giver en følelse af, at der er brug for mig,« siger hun.

Hendes kollega i produktionen Lise Steffensen har været på samme kursus.

»Det er mange år siden, jeg har været på skolebænken, så det var sjovt at prøve igen. Jeg fik da genopfrisket mange ting, som jeg ikke gik og tænkte over til hverdag,« siger Lise Steffensen, der især ser frem til at være med til at starte den nye fabrik op fra bunden:

»Vi får lov at se, hvordan den nye fabrik bliver startet op, og bliver uddannet i de maskiner, der kommer ind i fabrikken. Det bliver interessant at følge. Jeg synes, det er flot, at firmaet uddanner os i stedet for at finde nogle andre, der er uddannede procesoperatører.«