



*Leon Nielsen-Grøn og Mai-Britt Roager Kilerik Beyer deltager begge i Kamstrups outplacementforløb, hvor der blandt andet vejledes om efter- og videreuddannelse i samarbejde med Tietgen Kompetencecenter og UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole. En god vej til at komme videre i karrieren, mener Vice President for HR hos Kamstrup, Michael Stubbe (th)*

## Afgørende med god vejledning om efteruddannelse

**Hos teknologivirksomheden Kamstrup AS indgår målrettet og sammenhængende vejledning til eftervidereuddannelse med succes som en del af et igangværende forløb for +50 medarbejdere, der er opsagt pga. af coronakrisen**

Hos Kamstrup AS har man 1500 ansatte globalt. De 1200 arbejder i Danmark. Kamstrup AS er godt blandet, når det handler om behov for kompetenceudvikling, og i lighed med mange andre virksomheder har coronakrisen ført til faldende omsætning, som igen fører til reduktion i medarbejderstaben.

Ifølge Vice President for HR hos Kamstrup, Michael Stubbe, har coronakrisen globalt betydet farvel til 5% af medarbejderne, hvilket desværre rammer mere end 50 personer i Danmark. Halvdelen af dem arbejder i produktionen og resten fordeler sig på teknikere, softwareudviklere etc. Mennesker med mange forskellige uddannelser og kompetencer, og netop derfor er det vigtigt, at et outplacementforløb skræddersys til den enkelte, mener Michael Stubbe.

### **Kompetenceudvikling som strategisk agenda**

”Vi er grundlæggende en teknologivirksomhed, som vi hele tiden skal sørge for at udvikle.

Kompetenceudvikling er en del af vores strategiske agenda, og derfor lægger jeg vægt på, at vi har samme adfærd, når det som nu er nødvendigt at afskedige. Nogle af dem, vi må sige farvel til, har seks måneders opsigelse, og i det tidsrum tilbyder vi dem muligheden for at finde ud af, hvad de mangler af kompetencer for at kunne få et andet job og for at begynde på fx et efteruddannelsesforløb.”

Michael Stubbe kontaktede UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole for at sikre de opsagte medarbejdere et fokus på de mange muligheder, der er for efter- og videreuddannelse, og at det sker med information og vejledning, som på en overskuelig og målrettet måde introducerer uddannelsesniveauer i sammenhæng og giver den enkelte indblik i de muligheder, der matcher præcis.

”Der er rigtig mange muligheder i uddannelsesjunglen, så det kan være svært at få et overblik over, hvad man kan og ikke kan tilbyde. Derfor er det vigtigt med information, der kan give individuel afklaring. Vi kan se, at det netop er noget af det, som fører til, at vores medarbejdere vælger efteruddannelse. Og for en opsagt medarbejder er det dertil vigtigt at få et konstruktivt fokus på fremtiden. Det kan efteruddannelse også bidrage til. Det er et godt værktøj til at komme videre med.”

### **Efteruddannelse er en vej videre i karrieren**

Elektronikfagtekniker Leon Nielsen-Grøn er 28 år og nyuddannet hos Kamstrup. Han er en af de medarbejdere, Kamstrup må sige farvel til på grund af coronakrisen. Alligevel føler han sig godt behandlet.

”Det er selvfølgelig ærgerligt at miste sit arbejde, da jeg er rigtig glad for at være ansat hos Kamstrup. Men outplacementforløbet har åbnet nogle døre for mig i forbindelse med efteruddannelse. Jeg har fået nyttig viden om, hvordan jeg kan bruge uddannelse til at komme videre med min karriere og arbejdsliv og mulighederne for at få bevilget midler til det. Jeg skal fx i gang med en akademiuddannelse i ledelse, som en kompetencefond bevilger penge til. Det vidste jeg ikke noget om før forløbet,” siger Leon Nielsen-Grøn.

Han har ikke søgt andre job endnu, da han også er i gang med nogle kurser i AMU-regi og helst ikke vil forlade drømmejobbet hos Kamstrup før tid.

”Det er et sted jeg vil elske at komme tilbage til – netop fordi jeg ikke føler mig sparket ud,” siger Leon Nielsen-Grøn.

Det samme gælder for produktionsmedarbejder Mai-Britt Roager Kilerik Beyer. Hun er 42 år og har arbejdet i Kamstrup i fem år med at samle og pakke varme- og kølemålere. Mai-Britt er ordblind og har derfor særligt glæde af den del af outplacementforløbet, som handler om hjælp til at udarbejde CV og skrive ansøgninger. Hun er også blevet vejledt om mulighederne for at få ordblindeundervisning.

”Det er svært at overskue det hele, når du lige får at vide, at du er opsagt, men forløbet giver en vej igennem,” siger Mai-Britt Roager Kilerik Beyer, som også vil i gang med efter- videreuddannelse.

Igennem de individuelle vejledningssamtaler om uddannelse søger hun nu en 14 dages udbygning på sin oprindelige uddannelse som elektronikoperatør.

### **Vejledning på tværs af uddannelsesniveauer og –institutioner**

”Vi vil gerne blive bedre til at vejlede og formidle viden om mulighederne for at bygge oven på sin grunduddannelse og/eller kompetencer. Det tror vi på giver stor værdi for både medarbejdere og virksomheder,” siger projektchef Marie Nørgaard Laursen, der i samarbejde med en række andre uddannelsesinstitutioner står bag indsatsen.

”Den måde Kamstrup bruger VEU på, viser netop, at det giver god mening at uddannelsesinstitutioner formår at arbejde sammen på tværs af uddannelsesniveauer og geografi, så vi kan skabe målrettede fælles og samlede forløb til virksomheder og deres ansatte,” siger Marie Nørgaard Laursen.

Uddannelsesinstitutioner har et stort ansvar for at få formidlet de muligheder, ansatte og virksomheder har for at gå i gang med kompetenceudvikling. Der er et væld af moduler og kurser til rådighed og ligeså mht.

muligheder for tilskud og finansiering. Arbejdsmarkedets parter har igennem overenskomstaftalerne aftalt en række virkelig gode støtteordninger, som man skal sørge for at orientere sig om. Så vigtigt er også, at man tager kontakt til sin fagforening og arbejdsgiverorganisation, når krisen kradser på arbejdsmarkedet som nu. Fx som Kamstrup, der hjælper de opsagte medarbejdere med at tage uddannelse også i den periode, hvor man stadig får løn og er en del af arbejdspladsen.

”Det er et fantastisk kompetencegivende efteruddannelsessystem vi har i Danmark, og på Kamstrup afprøver vi, hvordan god information og vejledning sat sammen af udbydere med forskellige uddannelser kan give mening, når jobsituationen pludselig vender for den enkelte. Grundet meget kort tidsfrist og Covid-19 situationen gennemførte vi hele indsatsen med informationsmøde og individuel vejledning, samt udarbejdelse af individuelle uddannelsesplaner virtuelt,” siger Marie Nørgaard Laursen.

### **Kompetenceudvikling er en investering i fremtiden**

Tietgen, som udbyder AMU har været en dygtig samarbejdspartner i vejlednings- og informationsindsatsen.

”Den enkelte er blevet vejledt til målrettede moduler og uddannelser og ikke til en bestemt institution. På den måde har vi givet indsigt i, hvilke muligheder der er for at bygge videre på den enkeltes kompetencer, og vi har hjulpet med at pege på institutioner tæt på deres lokalmiljø, hvor de kan få de efterspurgte uddannelser ” siger Marie Nørgaard Laursen.

Det er netop sådan en vejledning, Kamstrup har valgt at tilbyde sine opsagte medarbejdere. I Michael Stubbes perspektiv er det det eneste rigtige at gøre.

”Både for den enkelte, men også i en større sammenhæng er efter- og videreuddannelse vigtig, da vores fremtid afhænger af, at vi har dygtige medarbejdere. Både dem der er her, og dem der har været hos Kamstrup. Det betyder noget for dem, vi kan tiltrække i fremtiden. Kompetenceudvikling er en investering i fremtiden både for virksomheder og for den enkelte medarbejder – og derfor ikke noget vi skal spare på.”