



Marie Nørgaard Laursen

Ledelse og implementering af kompetencegivende efter- videreuddannelse for private og offentlige virksomheder

Følgere

1.142

Send meddelelse



Marie Nørgaard Laursen • 1.

Ledelse og implementering af kompetencegivende efter- videreuddannelse f...
1 år • 🌐

Vejledning til efter- videreuddannelse giver opsagte medarbejdere nye muligheder.

[Michael Stubbe Kamstrup Tietgen CompetenceCenter Thomas Bystrup-Kjær](#)
[UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole Jesper Ussing Hjort Marie-Louise Bredvig](#)

Maj 2020



Leon Nielsen-Grøn og Mal-Britt Roager Klærk Beyer deltager begge i Kamstrups outplacementforløb, hvor der blandt andet vejledes om efter- og videreuddannelse i samarbejde med Tietgen CompetenceCenter 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 efter- videreuddannelse 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."

Marie Nørgaard Laursen • projektchef • mla@ucl.dk • +45 49228748 • www.ucl.dk