

Storentreprenør har styr på medarbejdernes kompetencer

Èt er at ansætte nye medarbejdere, noget helt andet er at holde styr på, hvad de egentligt har af kompetencer. I Arkil-koncernen tog man i 2016 hul på at kortlægge kompetencerne i virksomheden, og det giver et stort overblik

Arkil A/S er en stor entreprenørvirksomhed med ca. 1.600 medarbejdere alene i Danmark, og yderligere nogle hundrede som arbejder over store dele af kloden. En entreprenørvirksomhed har mange forskellige kompetencer i spil, og organisationen berører hinanden på forskellig vis i dynamiske samarbejder. Derfor besluttede selskabet for nogle år siden at prøve at finde et værktøj, der kunne hjælpe med at skabe overblik over, hvor medarbejderne var henne rent uddannelses- og kompetencemæssigt. "Vi var klar over at vi skulle have et bedre overblik over, hvad vore medarbejdere kan, og skabe os et overblik over, hvor vi skulle sætte ind med efteruddannelse, kurser og så videre", fortæller HR chef, Helle Juhl under en samtale på hovedkontoret ved Vojens.



Helle Juhl, HR Chef – Foto Torben Sigh

Klare forudsætninger

"Der var dog nogle forudsætninger, der skulle være på plads. Det var blandt andet et krav, at det system vi skulle finde, skulle være intuitivt og brugervenligt, og det skulle være kompatibelt og kunne samarbejde med vores løn- og personalesystemer. Det var primært vore timelønsansatte, vi gerne ville have et system til", fortsætter Helle Juhl, og tilføjer at man også havde et krav om, at det skulle været et dansk system.

"Vi kiggede en del rundt og fandt det lille nordsjællandske firma Planorama, som udviklede på et system med nogle forskellige grundmoduler, og her fandt vi dels en løsning, som vi kunne se, ville kunne fungere, men ikke mindst også nogle dygtige mennesker med et stort gå-på mod, som var villige til at lytte til vore input", fortæller HR-chefen.

Kurser og efteruddannelse

Arkil A/S ville gerne danne sig et overblik over de enkelte medarbejdere, når det gælder kurser, uddannelse og seminarer.

"Det er jo ikke sådan, at vi ikke vidste noget om medarbejderne. Det handlede om at få det systematiseret i et digitalt system. Det er faktisk ikke kun en fordel for os. Medarbejderne kan hele tiden selv dokumentere, hvad de kan, og vi bruger blandt andet systemet til overblik, når vi har MUS-samtaler, tre-måneders samtaler og i situationer, hvor der kan være et problem, vi skal forholde os til. Kort fortalt, så understøtter det medarbejderens udvikling, samtidig med at vi har et overblik over de kompetencer, vi har i virksomheden", siger hun, og tilføjer at man jo med systemet også hele tiden overfor kunden kan dokumentere de kompetencer, der har været i spil for at løse den konkrete opgave eller projekt.

Pionérånden lever

Hos Planorama fandt hun den pionérånd, der kunne hjælpe entreprenørkoncernen videre.

”For at være ærlig har jeg næppe nogensinde mødt et firma, der var mere samarbejdsvillig”, siger hun med eftertryk.

Det handlede meget – og handler stadig meget om at udvikle undervejs. Det betyder, at der løbende skal laves tilpasninger, fordi behov og systemer ændrer sig løbende i et dynamisk forløb.

”Og det er netop hvad vi møder, når vi ringer til Planorama. Der er altid nogen til at tage sig af os, når vi henvender os, og vi er klar over, at det ikke er et kæmpestort firma. Men de har succes med det de laver, og vi er ret imponerede over serviceniveauet”, kommer det uforbeholdent.

For Arkil betyder det at have det fulde overblik rigtigt meget, når man skal sætte mandskaber sammen til projekter, samt at have et realistisk billede af, hvordan den enkelte medarbejder kan udvikle sig, og dermed passe ind i organisationen.

Nem planlægning

Virksomhed og medarbejdere kan eksempelvis i systemet meget hurtigt se, hvornår certifikater udløber og de skal fornyes.

Der er ingen problemer i forhold til den gældende lov om persondata, for systemet er opdelt i et hierarki, de giver de enkelte medarbejdere et begrænset og afmålt indblik til relevante data, og meget få har adgang til alle oplysninger. Der er ingen data, som ikke må være der, og forlader medarbejderen virksomheden, slettes informationerne inden for den lovbefalede tidsfrist.

”Vi bruger også systemet til e-læring, hvor vi har vores eget Arkil e-akademi, hvor vi har opdelt læring i obligatorisk læring og til læring man kan tilgå i det omfang, man har brug for det, eksempelvis digitale vejledninger, instruktioner og arbejdsprocedurer, siger Helle Juhl.

Om Planorama

Planorama er en mindre software-udviklingsvirksomhed, beliggende i Stenløse i Nordsjælland.

Firmaet har udviklet et af de mest agile systemer til administration af aktiviteter. Planorama automatiserer op mod 90 % af de manuelle processer, en virksomhed har vedrørende aktivitetsstyring og kursusadministration, information og læring til nye medarbejdere. Dertil kommer kompetencestyring, hvor man sikrer, at medarbejdere har den rette uddannelse, certifikater mv. til betjening af eksempelvis maskiner. Et andet modul fokuserer på medarbejdersamtaler, der sikrer opfølgning og overblik over det aftalte. Firmaet har kunder blandt både større og mindre virksomheder i forskellige brancher, herunder bygge- og anlægssektoren.

”Arkil er jo en af de store spillere i byggeriet, og det er en virkelig spændende rejse vi er på sammen med det velrenommerede entreprenørselskab. Men vi samarbejder naturligvis også med mindre virksomheder, i byggeriet og andre brancher, som bruger vore systemer, som er tilpassede størrelse og antal medarbejdere. Systemet kan uden videre skaleres efter det behov, den enkelte virksomhed har”.

Om Arkil

Arkil-koncernen beskæftiger sig med anlægsarbejder, herunder fundering og i nyere tid også byggeri af råhuse. En anden disciplin er anlæg af veje, samt drift og vedligehold. Arkil har en omsætning på 1,8 mia. kroner og beskæftiger ca. 1.600 medarbejdere i Danmark, og yderligere nogle hundrede i datterselskaber og aktiviteter i udlandet.