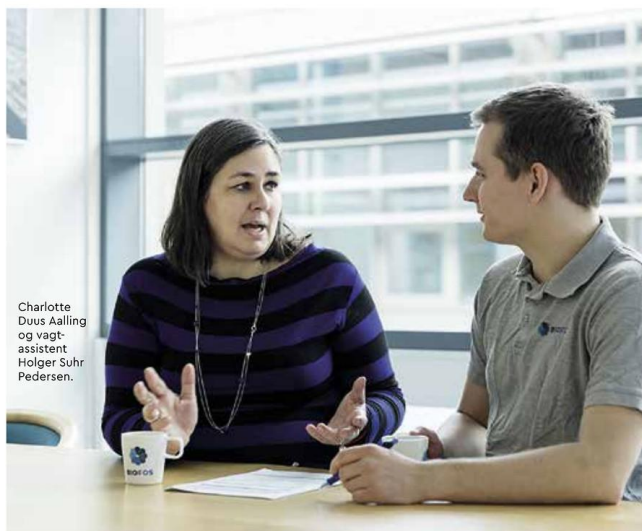


## BIOFOS har fundet recepten til strategisk kompetenceudvikling

Med et nyt kompetenceudviklingssystem for samtlige 170 medarbejdere vil BIOFOS sikre, at virksomheden råder over den viden og de kompetencer, der er nødvendige for at gennemføre virksomhedens strategi.



Charlotte Duus Aalling og vagt-assistent Holger Suhr Pedersen.

**S**elv den bedste strategi er intet værd, hvis ikke den bliver omsat til handling. Det er baggrunden for, at BIOFOS i øjeblikket gennemfører det formentlig hidtil største danske projekt med udvikling af medarbejdere i spildevandsbranchen. I løbet af foråret vil det blive klart for ledelsen, hvilke kompetencer organisationen præcist råder over og dermed også mangler for at gennemføre sin overordnede strategi. Alle 170 medarbejdere er involveret i projektet, der også skal sikre, at alle ansatte kender og understøtter strategien.

"Vi møder stadig større krav til vores virksomhed, som nødvendiggør, at vi helt tiden bliver bedre og bedre – og det kræver hele tiden nye kompetencer. Derfor er det helt afgørende, at vi ved, hvilke kompetencer vi har og mangler, og at vi får en effektiv metode til at få hele organisationen i samme retning", fortæller John Buur Christiansen, der er administrerende direktør hos BIOFOS.

### Måltrettet efteruddannelse

Han og HR-afdelingen søgte i første omgang efter eksisterende programmer, der kunne klare kompetenceudviklingen, men det lykkedes ikke at finde noget egnet system. Derfor

har BIOFOS valgt at udvikle sit eget kompetenceudviklingssystem, og det er sket i samarbejde med Konsulenthuset Moestrup.

"I mange virksomheder handler kompetenceudvikling om at give kurser og efteruddannelse til medarbejdere, der har gjort sig fortjent til det eller har sparet op til det. Det betyder langt fra altid, at virksomheden får de kompetencer, der er behov for. I vores kompetenceudviklingssystem tager vi afsæt i, hvad organisationen har af behov for at nå sine strategiske mål. Herefter skal medarbejderne gøres til at løfte opgaverne", siger Anders Moestrup, der er direktør i Konsulenthuset Moestrup.

Han forklarer processen som en slags tragt, hvor strategien kommer ind øverst og hele tiden raffineres ned igennem organisationen. Det strategiske kompetenceudviklingssystem er IT baseret på en platform fra virksomheden C-profiles og sikrer en let og smidig kommunikation omkring kompetenceudviklingen.

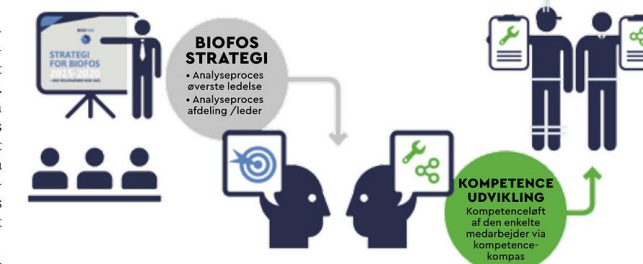
Camilla Eisenhardt fra C-profiles: "Det har været afgørende at tilføre kompetenceudviklingssystemet en høj grad af brugervenlighed, og der har vi trukket på de bedste erfaringer fra vores øvrige produkter."

### Der er brug for dygtige folk – ikke færre folk

John Buur Christiansen understreger, at BIOFOS er underlagt en række krav om effektivisering, men i stedet for at skære i staben ønsker Danmarks største spildevandsvirksomhed at øge effektiviteten ved udnyttet teknologien bedre – netop ved at give medarbejderne de rigtige kompetencer:

"Man kan jo altid reducere omkostninger via indkøb og udbud. Men det gør os jo ikke bedre

### STRATEGISK KOMPETENCEUDVIKLING I BIOFOS



til at finde de mest økonomiske og miljørigtige løsninger. Vi vil udvikle medarbejdere, der samarbejder og kommunikerer bedre, finder løsninger, og som gør os bedre til at udnytte og genbruge ressourcer. Jeg forventer, at vi kommer op på et helt nyt niveau på grund af vores systematiske tilgang med kompetenceudviklingen", forklarer John Buur Christiansen.

### Enkelt og brugervenligt system

Det nye strategiske kompetenceudviklingssystem er udviklet og testet hen over vinteren, og de første resultater ser meget lovende ud, og BIOFOS har en klar forventning om, at også mange andre brancher og virksomheder kan have gavn af den kompetenceudviklingsmodel, BIOFOS har udviklet.

"Det kan bruges af alle, der har en strategi, som ledelse og medarbejderne skal samarbejde hen imod. Vil man ændre noget, vil der jo altid være brug for nye kompetencer", fortæller HR-

konsulent hos BIOFOS Charlotte Duus Aalling. Hun er projektleder for systemet og siger samtidig, at modellen er let at håndtere for enhver organisation:

"Vi har gennem hele processen med udviklingen af modellen forsøgt at holde kompetenceudviklingssystemet simpelt og anvendeligt, så det er nemt at bruge, blandt andet via et kompetencekompasset". ■

### BIOFOS

BIOFOS er Danmarks største spildevandsvirksomhed. Selskabet renser spildevandet for 1,2 mio. indbyggere i hovedstadsområdet på vores tre rensesanlæg Lynetten, Avedøre og Damhusåen.

 [www.biofos.dk](http://www.biofos.dk)

## MUS er tilpasset virksomhedens strategi

På alle niveauer hos BIOFOS bliver ansatte mødt af MUS, der understøtter arbejdet med at efterleve virksomhedens strategi.

I forbindelse med udviklingen af den nye model til kompetenceudvikling har BIOFOS droppet alle tidligere skemaer og tilgange til MUS. I stedet har BIOFOS udviklet et MUS-system, der med afsæt i virksomhedens strategi afsøger, hvilke kompetencer den enkelte medarbejder har brug for.

"Resultatet er, at MUS bliver styret efter strategien. Nu ved alle ledere præcis, hvad de skal have afklaret, og organisationen ved derefter præcist, hvilke kompetencer den enkelte medarbejder mangler. Så kan man sætte ind med sidemandsoplæring, kurser eller efteruddannelse, hvis der er brug for det. Medarbejderne får således også input til, hvordan

deres kompetenceudvikling bliver måltrettet virksomhedens strategi, og derfor også kan anvendes efterfølgende. Deres kompetencer og faglige udvikling bliver nu taget seriøst på en anden måde, forklarer Anders Moestrup.

Både han og administrerende direktør hos BIOFOS, John Buur Christiansen, hæfter sig ved, at det bliver mere overskueligt for lederne at afvikle MUS og følge op på dem.

"Det bliver ensartede samtaler, som virkelig lever op til intentionen i medarbejderudviklingssamtalen. Vores samarbejdsudvalg har været meget tilfredse med hele processen omkring det strategiske kompetenceudviklingssystem", fortæller John Buur Christiansen. ■



Fra venstre Camilla Eisenhardt, John Buur Christiansen og Anders Moestrup.