

## **Kompetensutveckling och lärande**

Delrapport 3. Det fackliga uppdraget – organisation och utveckling 3

Delrapport 4. Lärande och IT 26

Delrapport 5. Policyfrågor 53

Materialet är producerat av Bilda Idé & Kommunikation  
på uppdrag av LO.

*Manus och omslag* LO

*Form* Pangea Design

Maj 2003

Antal ex: 1 000

*Tryckeri* EO Print, Stockholm 2003

ISBN: 91-566-1988-x

# Delrapport 3

## Det fackliga uppdraget – organisation och utveckling

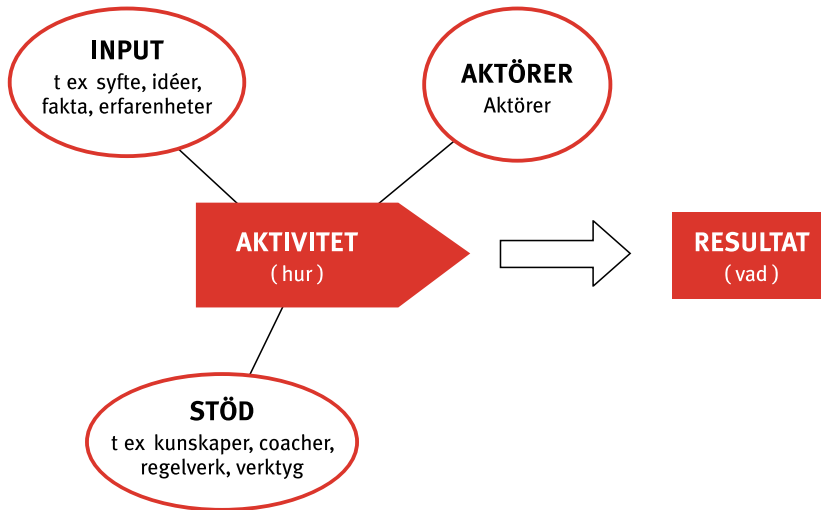
”Åcken fan ska gör ’at?”

Gruppen leddes av Sara Gezelius t o m februari –02 sedan av Sanna Melin, LO. Övriga deltagare: Renée Andersson LO, Staffan Connysson LO, Stig Larsson Elektrikerförbundet, Bengt Sjöholm Pappers, Gunilla Hamrin Metall (ersatte Stefan Lövé n i maj –02), Janne Sundkvist SEKO, Karin Isaksson Handels, Sven-Olof Dväring Industrifacket, Göran Ivarsson Musikerförbundet, Mikael Nilsson Livs, Birgitta Asklöf, Kommunal, Olof Sand ABF och Ewa Lundell LO

# Innehållsförteckning

Inledning	5
Sammanfattning	6
Frågorna	10
Litteraturhänvisning	23
Bilaga	24

# Inledning



Femhörningen illustrerar vilka faktorer som behövs för att vi ska kunna uppnå ett resultat.

**VAD.** I rapporten har arbetsgruppen försökt att beskriva vad som ska uppnås och syftet med det. En facklig strategi för att medlemmarna ska kunna utvecklas med sin arbetsplats eller kunna söka arbete utanför sin arbetsplats.

För att uppnå detta behövs **AKTIVITET**. Det är viktigt att aktiviteten görs utifrån lokala förhållanden och förutsättningar. Därför har vi utelämnat rekommendationer på hur - aktiviteter.

Däremot vill vi ge **INPUT**, i form av bakgrundsbeskrivningar, erfarenheter, idéer och fakta och goda exempel. Dessutom visar vi på vilka **STÖD** som redan finns att tillgå och vilka som behöver utvecklas.

Samtidigt ger vi exempel på vilka aktörer som behöver samverka för att nå resultatet (vad) på sitt sätt (hur).

## Sammanfattning

I den nulägesbeskrivning som gjorts av de i KUL-projektet ingående förbunden sätts hos de flesta starkt fokus på vikten av att koppla kompetensutvecklingsinsatserna till utvecklingen på arbetsplatsen. Men några förbund har inte lika tydligt denna utgångspunkt. Man måste ställa sig frågan; vad är vi ute efter? Är vår ambition att LOs medlemmar ska kunna utvecklas med sin arbetsplats och i de arbeten de har idag eller är den att de ska kompetensutvecklas för att kunna söka andra arbeten på eller utanför sin nuvarande arbetsplats? Svaret på den frågan måste bli: både och! Som facklig organisation behöver vi ha ett strategiskt tänkande som innefattar dessa båda scenarier:

- Vi vet att arbetsplatser kommer att slås ut eller rationaliseras så att LO-medlemmarna på dessa riskerar att bli arbetslösa.
- Vi vet också att det finns möjlighet att samverka med arbetsgivarna lokalt för att utveckla jobben i en riktning som gör att arbetsplatsen kan fortleva.

Om vi som facklig organisation ska kunna motivera vårt engagemang i dessa frågor, måste vi kunna hantera båda dessa, samtidigt. Annars blir vi inte trovärdiga, vare sig i arbetsgivarens eller medlemmarnas ögon.

Detta förhållande gör det mycket svårt för LO att rekommendera förbunden att de bör organisera sin verksamhet kring dessa frågor på det ena eller andra sättet. Eller för förbunden att "tala om" hur den lokala fackliga organisationen på varje arbetsplats ska agera. Det är en både omöjlig och icke önskvärd uppgift. Förhållandena inom varje förbund varierar mycket, förhållandena mellan förbunden varierar ändå mer. Att försöka hitta en "hatt" som passar alla riskerar att resultera i att man står där med en hatt som inte passar någon.

Erfarenheterna från tidigare utvecklingsprojekt, som exempelvis Arbetslivsfonden och Mål 4, visar att de arbetsplatsprojekt som lyckats bäst har haft ett tydligt fokus på samverkan och delaktighet, både mellan parterna på arbetsplatsen och de anställda. De projekt som lyckats bäst har också lagt ner

mycket mer tid på både förankrings- och genomförandefaserna. Och de projekt som fått störst genomslag och som "överlevt" är de där man tydligt och ambitiöst genomfört både kompetensutvecklingsinsatser och arbetsorganisatoriska förändringar samtidigt.

Det krävs två för att dansa tango och det krävs kunskap för att dansa bra tango. För att lyckas med utvecklingsarbete och kompetensutvecklingsinsatser krävs dels vilja hos, och överenskommelser mellan, alla parter på arbetsplatsen samt kunniga och engagerade chefer och förtroendevalda. Det räcker inte med lokala avtal om kompetensutveckling för att något ska hända. Det krävs kunskap om hur man ska arbeta vidare, hur man går från ord till handling. Sådan kunskap kan skaffas på många sätt, exempelvis genom kurser eller andra utbildningar anordnade av förbundet eller LO. Ett annat sätt är studiebesök på arbetsplatser som kommit längre eller deltagande i en- eller tvärfackliga nätverk för att utbyta erfarenheter och få tips och idéer från andra som arbetar med samma frågor. Detta är också ett bra sätt att skaffa sig hållbara argument i diskussionen med "ovilliga och passiva" arbetsgivare.

Det är också viktigt att detta engagemang och denna kunskap finns hos flera av de förtroendevalda på arbetsplatsen. Omsättningen på förtroendevalda kan ibland vara ganska stor och risken att ett lyckat arbete rinner ut i sanden om den som varit drivande försvinner, är stor. Man kan därför ställa sig frågan om det på arbetsplatsnivå är så klokt att överlåta frågan om kompetensutveckling/utvecklingsarbete på en person. Oftast är det så att en eller ett par personer är "eldsjälar" och synnerligen drivande men hela den fackliga organisationen måste omfattas av ett helhjärtat engagemang i dessa frågor om man ska lyckas. Det måste vara lika viktigt att arbeta med dessa frågor som att driva frågan om löneutveckling.

Storleken på arbetsplatsen har betydelse i detta sammanhang. På små arbetsplatser där det bara finns en förtroendevald måste alla frågor hanteras av denne och det blir istället viktigt med stöd från avdelningshåll. Kanske modellen med regionala skyddsombud kan vara en förebild? Regionala kompetensombud som finns tillgängliga som stöd för enskilda förtroendevalda. Dessa kan också fungera som en slags "samordnare" för eventuella nätverk där man diskuterar, stödjer och ger råd till varandra i dessa frågor.

På samma sätt är det viktigt att förankringen hos arbetsledningen är stor.

Allt för många utvecklingsprojekt har stannat upp eller inte blivit av därför att en eller ett par engagerade chefer slutat. Det räcker inte med att ledningen bestämt att "nu ska vi satsa på kompetensutveckling" utan att man klart och tydligt redogjort för varför och fått alla chefer med på vagnen. Det är ledningens ansvar att se till att alla chefer är ärligt engagerade i detta arbete, liksom det är den fackliga organisationens ansvar att se till att de anställda uppmuntras och engageras i sin egen och arbetsplatsens utveckling.

## Metod

Gruppen har utgått ifrån den nulägesbeskrivning som gjordes i inledningsfasen av arbetet. Där gjorde gruppen ett antal noteringar som gruppen har kallat "spaningar".

Spaningarna har följts upp genom samtal med personer på de förbund där spaningarna funnits. Samtalsmetoderna har varit korsvisa. Det vill säga deltagare i gruppen har inte fått intervju/samtala på sitt eget förbund. Varje delprojekts deltagare har således varit på besök på ett annat förbund och intervjuat eller samtalat med någon ansvarig för kompetensutvecklingsfrågorna.

Besökta eller intervjuade/samtalade förbund är:

Handels	Kommunal	Musikerna	SEKO
Hotell och Restaurang	Livs	Pappers	Transport
Industrifacket	Metall		

Vidare har gruppen gjort studiebesök. Hela gruppen deltog i ett studiebesök i Göteborg. Vi besökte Volvo och mötte ansvariga och deltagare i ABF-skolan. Vi träffade också Göteborgs Arbetares aftonskola, enheten för vuxenutbildning ABF Göteborg, representanter för SEKO Göteborg och Metalls verkstadsklubb vid SKF för att få bilder av kompetensutveckling samt LO-distriktet Göteborg som berättade om sitt arbete med validering.

Dessutom har enskilda deltagare besökt arbetsplatser såsom pappersbruket i Kisa.

Vid Ordet Fritt i Jönköping samtalade vi med regionala utvecklingsagenter som deltagit i TSL-projekt för att lyfta frågan hur t ex LO-facken i landet kan vara en del i kompetensutvecklingsarbetet.

Gruppen har även tagit del av KAL-projektets rapport, läst sammanställ-



ningen av LO-förbundens kompetensutvecklingsavtal och ett flertal material om arbetsorganisationsutveckling och andra kompetensutvecklingsmallar, program och samtliga förbunds stadgar.

Exempelsamlandet har varit underlag för diskussioner.

Spaningarna har varit många och gruppen har inte lyckats följa upp alla. De kan vara intressanta för framtida uppföljningar då det finns många intressanta spår att följa upp och en del erfarenheter att ta vara på. Skälet till att vi ansett dem intressanta är att de innehåller frågor om hur den fackliga organisationen arbetar med frågorna lokalt. Men även hur arbetsmetoder och kontakter med arbetsgivarna har fungerat. Några är intressanta för att vi kan få en bild av hur arbetsgivarna själva ser på kompetensutvecklingsfrågorna. Och till sist hur förbunden beskriver sin syn på kompetensutveckling.

## Frågorna

Med utgångsläget från hur vi ser på helheten blir detta en närhet av konsekvenser. Dessa kan naturligtvis se annorlunda ut om man beskriver helheten annorlunda.

**1:1 Hur ser det fackliga uppdraget ut för att stödja medlemmarnas möjlighet till kompetensutveckling inom ramen för ett livslångt lärande?**

**Vilka erfarenheter finns på de förbund som aktivt arbetar med frågan?**

**Vilken kompetens behöver vi centralt för att kunna axla ett sådant åtagande?**

**Vilken roll och uppgift är det önskvärt att den lokala organisationen får?**

**Vilken kompetens/utbildning kommer att krävas för ett sådant uppdrag?**

Vi kan inte i nuläget egentligen se ett sådant isolerat fackligt uppdrag eftersom vi ser kompetensutvecklingsfrågorna som en del i en mycket större helhet. Det är en del av frågorna om arbetsorganisation, arbetsmiljö, lön och det är det grundläggande vardagsfackliga arbetet. Helheten bör bestå av alla dessa beståndsdelar. Då blir det uppgiften som hela den lokala fackliga organisationen har att arbeta med. Detta syns i förbundens svar på den enkät om hur förbunden arbetar med kompetensutvecklingsfrågorna som KUL-projektet gjort.

Dock finns det ett andra spår som mer riktar sig mot personlig och individuell utveckling. Ett tredje spår är att se uppdraget med kompetensutveckling som en del i ett arbetsmiljöarbete.

När frågorna om personalutbildning och kompetensutbildning ställs på sin spets utifrån att verksamheten förändras, hotas eller läggs ned fungerar det praktiska och då blir det en fråga för alla att engagera sig i. Alla parter motivation blir tydlig. Då kan det tydligt och väldigt konkret handla om medlemmens möjlighet att ha kvar sitt arbete eller möjlighet att få ett nytt arbete. Då har den fackliga organisationen en beredskap för att fullt ut arbeta med kompetensutveckling.

Arbetsgivarens motivation till att delta i diskussioner om kompetensutveckling ökar då det kan handla om att ha kvar och utveckla personal som ska vara kvar eller aktivt arbeta för att personal ska byta arbetsplats. Den enskildes motivation ökar då det kan vara frågan om arbete eller arbetslöshet.

I en annan situation där vi mer långsiktigt och kanske förebyggande ska arbeta med kompetensutvecklingsfrågorna saknar vi plan, mål och organisation.

Det betyder inte att enskilda medlemmar inte deltar i kompetensutveckling, vuxen- eller facklig utbildning eller att det saknas fackliga initiativ för att arbeta med det livslånga lärandet. Men en medveten, organiserad, långsiktig strategi och verksamhet saknas.

I förbundens stadgar finns mycket vaga beskrivningar om hur den egna studieverksamheten ska organiseras. Det vill säga de tidigare studieorganisationerna finns inte längre i den bemärkelsen att det tydligt framgår att den lokala fackliga organisationen ska ha någon som hanterar medlemmarnas utbildningsbehov. Det har lett till att lärandefrågorna har väldigt låg prioritet. Både vad det gäller det fackliga utbildningsbehovet och kompetensutvecklingsbehovet.

Om vi säger att helheten ska beaktas och samtidigt stärka rollen för den som ska ha ett huvudansvar för lärandefrågor borde det vara rimligt att ställa krav på att det vore en självklar roll som styrelseledamot i en lokal facklig styrelse. Vilket sällan är fallet. Det leder till att lärandefrågorna blir till något som ligger utanför den "riktiga" fackliga verksamheten. Det kan vara strategiskt viktigt att sammanföra alla lärandefrågor så som facklig utbildning kompetensutveckling och vuxenutbildning osv.

Den som har rollen som medlemsutvecklare, kompetensombud, studieorganisatör eller vad vi väljer att de ska heta, måste finnas i ett mycket större, integrerat sammanhang och bära uppdraget tillsammans med andra. Styrelsekretsen är mycket betydelsefull för facklig helhetssyn. Det finns en risk i att säga att det är ett uppdrag för alla i en lokal facklig styrelse. Alla blir mycket lätt till ingen. Därtill är frågan allt för viktig och kräver en organisation för att praktiskt hantera och genomföra verksamhet inom ramen för livslångt lärande.

Här kan vi binda ihop de nivåer som finns i vår fackliga sfär till att stödja

och samverka med varandra; ett förslag kan vara att LO och varje förbund utser ansvariga för vart och ett av områdena: Facklig utbildning, Yrkesutbildning och Skolutbildning, allt inom ramen för att täcka hela området Livslångt lärande. (Kanske ska det ersätta begreppet Vuxenutbildning). Dessa ansvariga finns på lokal/regional nivå. Inom styrelsen utses en person som samordnar och leder verksamheten och bereder beslut. De ansvariga behöver inte tillhöra styrelsen, men det måste samordnaren för det Livslånga lärandet göra. Inom LO bör motsvarande organisation finnas. Om det ska vara på alla nivåer kan ännu vara oskrivet.

Om denna organisation fanns skulle det vara enklare att formulera gemensamma strategier och mål för verksamheten och den centrala nivån skulle kunna vara ett starkare stöd i det vardagliga arbetet med frågorna. Behoven och kommunikationen skulle bli mer konkret och bättre kunna behovsanpassas vad gäller utbildning, utveckling av modeller, kompetensnavigatorer, kompetenskollar, KAL-verktyg eller andra metoder för att stärka det lokala arbetet.

Den lokala organisationen får egentligen allt ansvar för frågorna eftersom det är väldigt konkret den enskilde medlemmen som är föremål för frågorna. Här kan bara sägas att den lokala fackliga organisationen måste stärkas överhuvudtaget i sitt vardagsfackliga arbete för att kunna skapa både facklig helhetssyn och dessutom orka med att praktiskt hantera medlemmarnas utvecklingsbehov. Var än det råkar uttryckas.

Erfarenheter hänvisar vi till nulägesbeskrivningen.

Centralt behöver vi sätta den lokala organisationen i fokus. De måste få det stöd de behöver. Vi är duktiga på att sätta upp visioner, sätta mål och något sämre på att sammanhållet lägga strategier och genomföra dessa.

**1:2 Vilken kunskap och vilka metoder behöver den fackliga organisationen för att få fler medlemmar delaktiga i utbildning och kompetensutveckling? Hur formar vi den fackliga utbildningen för att stödja en sådan utveckling?**

Alla fackligt förtroendevalda bör ha en större kunskap om lärandefrågor. Både hur man lär och när man lär, hur arbetsgrupper fungerar tillsammans, hur människor tänker och reagerar vid förändringar, vad som motiverar människor till engagemang osv. Allt för att skapa en djupare kunskap om arbetslivets förändringar och hur den fackliga organisationen kan arbeta med lärande i en

rad olika situationer. Inte bara kompetensutvecklingsfrågor utan för det Utvecklande arbetet i den bemärkelsen att det innehåller det som medlemmarna behöver för ett gott arbetsliv.

Sedan behövs utbildning för att stödja den processen på olika sätt med specialkompetens inom vissa områden. Konkret så kan det betyda att vi kan använda ABF/LOs studiepaket UUPA (Utveckling Utbildning På Arbetsplatsen) på lokal och regional nivå. Det är ett stöd från de första trevande samtalerna om kompetens och lärande till att bli en plan för att genomföra.

För den centrala nivån utvecklar vi en ny utbildning utifrån den föreslagna organisationen och de behov som uppstår. Frågan bör hänskjutas till LCU (LOs Centrala Utbildningskommitté) för att förbundsgemensamt arbeta med detta.

Vi måste som tidigare skrivits lyfta fram lusten, möjligheten till lärande och stärka dem som arbetar med frågorna. LOs förbundsgemensamma utbildningar bör innehålla avsnitt som handlar om pedagogik och handledning. Men vi måste ha riktad utbildning som hanterar frågor om motivation, pedagogik, vardagslärande osv. Det är av vikt att markera att det är en fråga som är nog så viktig som förhandlingar, lagar och avtal. Helt klart är att vi inte nu kan säga vilka metoder vi kan använda. Det är för tidigt. LOs uppgift kan vara att ta initiativ till att praktiskt och långsiktigt arbeta med metodutveckling för fackliga verktyg. Det lokala arbetet och hur vi stöttar det är A och O.

### **1.3 Hur kan vi lokalt samverka med arbetsgivarna i kompetens- och utbildningsfrågan?**

**Vilka positiva exempel finns att lyfta fram?**

**Kan projektet skapa sådana exempel för att stödja detta?**

De lokala goda exemplen, där den fackliga organisationen medvetet arbetar med kompetensutveckling finns, men är ganska få. Verksamhet finns som är kopplat till Kunskapslyftet och lokala lärcentra. Dock kan sägas att på en del områden finns det kompetensutvecklingsavtal att arbeta med. Särskilda insatser utbildningsmässigt behövs för att lokalt få en strategi och en praktisk plan för hur man ska hantera dem.

Inte bara när det är kris utan långsiktigt och framåt. Här ser vi att där de lyckas är arbetsgivaren med. Det är en nödvändighet.

De centrala nivåerna måste öppna upp och gå före med arbetsgivarna på central nivå för att det ska vara möjligt lokalt att arbeta med frågorna. Här behövs handledning och idéer för hur man ändå ska använda de avtal som trots allt finns. Det kanske dessutom är dags att återigen börja prata om fackligt arbetssätt för att aktivt arbeta med att vara offensiv i relation till arbetsgivaren. Att självständigt vara steget före, att ställa krav på arbetsorganisationsutveckling och kompetensutveckling. Alltså att agera i stället för att reagera. Att erbjuda arbetsgivaren en möjlighet till utveckling.

Frågan kommer kanske i en annan dager när vi ska börja tala om kompetensförsörjningen och arbetskraftsbrist. Däri borde vi ta ett initiativ och se framtiden och kompetensutveckling som en möjlighet och erbjuda samarbete med arbetsgivarna.

Vår erfarenhet från facklig utbildning visar också tecken på en okunskap i arbetsrätten vad gäller exempelvis Studieledighetslagen och annat.

En annan viktig facklig möjlighet är att våga lyfta in frågorna i bolagsstyrelsen både som en ekonomisk fråga för effektivitet, utveckling och förebyggande arbetsmiljöarbete.

#### **1:4 Hur kan tvärfackligt arbete bli en faktor för framgång?**

##### **Vilken roll ska LO ha för att stödja detta?**

Tvärfackligt arbete är ibland svårt då kopplingen till arbetsplatsen är något diffus.

Även om vi har valt att ha ett lokalt fokus i våra diskussioner och ser starka kopplingar till arbetsorganisationsfrågorna så har tvärfackligheten en viktig betydelse.

Vi ser de lokala LO-facken och LO-distrikten som en tillgång för de små arbetsplatserna och som viktiga delar i arbetet med den stödfunktion som kan behövas.

Lokala fackliga företrädare kan behöva hjälp med metoder, inventeringar och andra praktiska handlag med arbetet. De kan behöva stöd vid kontakter med utbildningsanordnare, myndigheter eller arbetsgivare och det kan behövas "kanslihjälp". Små arbetsplatser från olika branscher skulle kunna dela erfarenheter, jobba i projekt och samordna utbildningsbehov.

Den allt mer kommunaliserade arbetsmarknadspolitiken är också en tvärfacklig arena som innefattar kompetensutvecklingsfrågorna så som vuxenut-

bildning. Här måste de tvärfackliga kontakterna öka.

Distriktsorganisationen kan samordna och arbeta med en regional utveckling och kontakter med exempelvis högskolorna. De kan också samordna andra aktörers ämnes- och pedagogiska kunskaper för att utveckla de fackliga företrädarna kontinuerligt, utifrån ett lokalt perspektiv. De skulle också kunna bistå med utredningar och annat. Vi ser även kopplingen regional utveckling och EU där kompetensutveckling kan komma att få en mycket större betydelse.

Det tvärfackliga stödet kan vara samordnande och politiskt.

En annan viktig roll för den tvärfackliga organisationen är utvecklingen av fackliga lärcentra. De har en viktig roll i att koppla ihop aktörer, nätverk och deltagare.

### **1:5 Hur kan arbetsplatser/arbetsorganisationer formas för ökat lärande?**

#### **Sammanställa, redovisa befintliga kunskaper och erfarenheter kring detta?**

Framställningen bygger på Göran Brulin och Tommy Nilssons (Arbetslivsinstitutet) *Läran om arbetets ekonomi*.

I en modern produktion är företaget beroende av att de anställda vill göra och har förutsättningar att göra ett så bra arbete som möjligt. Bättre utformade arbetsuppgifter, resurssnålare produktion och en förbättrad kommunikation mellan olika delar av företaget och kunderna har bidragit till en snabbare takt i produktivitetsoökningen och en ökad konkurrenskraft. För att åstadkomma detta har mycket av organisationsutvecklingen handlat om att skapa dynamiska och lärande organisationer. Viktiga arbetsorganisatoriska principer för att lyckas skapa ett integrerat produktionssystem är därför:

#### **Kundstyrning**

Kundstyrning innebär, att arbetet organiseras så att kunden kan påverka arbetsprocessen, dvs arbetet är organiserat så att kunden på något sätt berör dem som utför arbetet. Möten mellan kund och personal sätter igång viktiga läroprocesser för bägge parter. Ett annat exempel är upprättandet av kund/leverantörsförhållanden inom företagen. Syfte med denna organisation är att den operativa personalen ska reagera på de interna kundernas krav och önskemål. Detta förutsätter i sin tur att personalen får ansvar och befogenheter att agera utifrån dessa möten.

## **Integration**

Integrationsprocessen idag handlar om ett närmande mellan olika avdelningar och funktioner. Produktutvecklingsprojekt genomförs med representanter för exempelvis marknad, konstruktion och produktion. Att integrera konstruktion och produktion har visat sig ha en avgörande betydelse för totalproduktiviteten. Representanter från produktionen får ingå i tvärfunktionella grupper och kan vara med och påverka produkterna och processerna på ett tidigt stadium. Många företag integrerar även kunderna i utvecklingsprocesserna så att företagen lär sig vad kunderna vill ha för produkt.

En annan följd av integrationsprocessen är att arbetsuppgifter från olika befattningar slås samman i en befattning. Exempelvis har traditionellt operatörsarbete ändrats till ett lagarbete som även kan innefatta kontroll, underhåll och planering. Integrationen som medfört mer lagarbete, har således inneburit en breddning av arbetet, ett ökat kunnande, en förståelse av helheten och att personalen deltar i förändrings- och förbättringsarbeten. Följden av detta är oftast ett ökat engagemang och motivation vilket ger en större tillfredsställelse med arbetet.

## **Flexibilisering**

Flexibilisering som arbetsorganisatorisk princip innebär att den anställde ska kunna mer än en enda arbetsuppgift dvs arbetskraftens interna rörlighet och inte produktionssystemets flexibilitet (förmågan att snabbt kunna ställa om till nya produktvarianter och produkter).

I denna princip ingår t ex att personalen ska kunna sköta mer än en maskin, att de är mångkunniga och kan ta ansvar. Vid flexibilisering strävar man dessutom efter att personalen ska tänka över vilka arbetsuppgifter och order som ska prioriteras. I flera företag strävar man förutom efter en flexibilisering mellan arbetsuppgifter i flödet även efter en flexibilisering mellan arbetsuppgifter i och utanför flödet. Detta innebär att gränserna mellan exempelvis operatörer, underhållspersonal, produktionsnära tjänstemän och konstruktörer bryts upp. Flexibiliseringen leder till en större kunskap och förståelse för helheten hos alla och underlättar för personalen att svara mot differentierade kundkrav.



## Deltagande i nätverk

Deltagande i nätverk innebär att arbetet organiseras så att operatörer, tekniker eller motsvarande grupper har kontakt med underleverantörer, kunder m fl samt att de också deltar i olika projektgrupper som ska utveckla organisationen. Marknadens krav på snabbhet och kundanpassning ökar komplexiteten i utvecklingsarbetet och tvingar många företag att samverka externt. Produktutveckling innebär alltmer att administrera ett nätverk av aktörer än att ge order om att arbetet ska bli utfört. Nätverk handlar inte bara om relationer med omvärlden utan även om utveckling av den egna närmiljön och det egna produktionssystemet. Effekter av att operatörer deltar i konstruktions- och beredningsfasen av ändringsprojekt är att ändringarna kan genomföras betydligt snabbare och med större precision.

Även i traditionellt organiserade byråkratier som sjukvårdsavdelningar eller förvaltningar införs nätverksprincipen. Produktionssystem som utmärks av en strikt ansvarsuppdelning och formella vägar motarbetar per definition alla gränsöverskridande aktiviteter. Istället för att motarbeta sådana aktiviteter börjar framsynta ledningar uppmuntra de anställda på lägre nivåer att skapa egna nätverk inom organisationen för att öka effektiviteten. Exempelvis en resultatriktad sjuksköterska ser som sin uppgift att lotsa patienten genom systemet och att rätt insatser görs vid rätt tidpunkt på ett sätt som gör att patienten kan ta till sig behandlingen. Sjuksköterskan utnyttjar sitt nätverk för att hennes patienter ska få en bra helhetsbehandling. Läkarna i specialistvården är däremot upptagna av snävt definierade forskningsrelaterade problem och betraktar patienten snarare som en serie insatser än en människa av kött och blod vars kundupplevelse beror på helheten i behandlingen.

## Reflektion

Reflektion bygger på att de anställda längst ut i organisationen deltar i förbättringsarbetet och är med och känner av kundkraven. Reflektion är i strikt bemärkelse ingen arbetsorganisatorisk princip, som t ex flexibilitet, utan mer ett förhållningssätt. I många företag och förvaltningar uppmuntrar man de anställda pliktskyldigast att reflektera över verksamheten utan att organisera arbetet så att det är möjligt. Det krävs ett adekvat uppföljningssystem som ger de anställda information för att de ska kunna reflektera. I ett reflekterande produktionssystem gäller det för de anställda att orientera mot

kunden/patienten. Reflektion inom industrin kan exempelvis innebära att de tänker igenom vilka arbetsuppgifter och order som ska prioriteras, hur upp-satta mål ska nås när det gäller val av teknik, verktyg och maskiner, hur man löser problem i förhållande till underleverantörer, kunder etc och hur man effektiviserar produktionsprocessen och dess olika delar. I de byråkratiska produktionssystemen ges ingen möjlighet till reflektion på de lägre nivåerna i produktionssystemet, arbetsuppgifterna är klart definierade i en befattning och utgör en distinkt del av en helhet, vilket gör att medvetenheten om helheten går förlorad. Där är det akten eller journalen som utgör den informationsbärare som objektivt anses redogöra för patientens/klientens status eller situation.

Vidare finns andra erfarenheter och vägar framåt som KAL-projektet tidigare presenterat i sin rapport som bör beaktas.

### **1:6 Vilka modeller behöver utvecklas för utbildning och lärande i arbetet för att stimulera en utvecklande arbetsorganisation med stödjande lönesystem och tvärt om? Hur kan vi samverka med arbetsgivarna i dessa frågor?**

De i 1:5 relaterade arbetsorganisatoriska principerna bör ligga till grund för att stimulera en utvecklad arbetsorganisation. Vi tror inte på centralt byggande av olika modeller utan anser att en arbetsorganisationsutveckling måste skapas utifrån de lokala förutsättningarna som råder i olika branscher och företag. För att stödja det lokala arbetet med arbetsorganisationsutveckling bör däremot seminarier för kunskapsspridning av forskning och goda exempel anordnas. Utbildning om arbetsorganisationsfrågor bör utvecklas ytterligare inom ramen för LOs kunskapssystem. Nätverksbyggande utifrån ett kompetensutvecklingsperspektiv bör också stimuleras.

Samverkan med företagen om arbetsorganisationsutveckling är en förutsättning för att överhuvudtaget nå några resultat. Samverkansgrupper, konferenser och gemensamma utbildningar är en möjlig framkomstväg.

Stödjande lönesystem är och förblir en kollektivavtalsfråga för de enskilda förbunden.

### **1:7 Hur kan vi centralt /lokalt ha nytta av EUs dokument om livslångt lärande, folkbildningsåret m m?**

En inventering visar att vi inom fackföreningsrörelsen och folkbildningen har haft begränsad användning av EUs dokument om livslångt lärande. EUs strukturfonder, främst i kombination med vår starka tradition kring arbetsmarknadspolitik är det som fackföreningarna och folkbildningen konkret har arbetat med.

En förklaring kan vara att EUs dokument om livslångt lärande inte är lika konkret som dokumenten kring strukturfonderna. Trots att frågan har hög prioritet inom EU kommissionen, blir det inget genomslag som drivkraft för en mer aktiv utbildningspolitik från arbetsmarknadens parter och folkbildningen. Det senaste sk R 3L (life long learning). Initiativet är ett försök att gå från ord till handling.

EU har för första gången avsatt medel att söka för att pröva och få fram goda exempel på kompetensutveckling i arbetslivet. Här öppnar man för första gången upp för en utveckling också inom det icke informella lärandet där flera olika aktörer inom bl a folkbildningen och dess kunskaps- och människosyn kan bli intressanta. Kommissionens vision om att Europa ska ha den mest utvecklade arbetskraften år 2010 kan möjligen hitta en konkret form för genomförande under de närmaste åren. EUs dokument om livslångt lärande kan därmed bli en faktor att räkna med.

LO och ABF utsåg tillsammans år 2002 till folkbildningens år. Konkret har det inneburit att LOs förbundsgemensamma projekt *En stark facklig utbildning och folkbildning* har fått en bra start. På sikt gäller det att få så många intresserade människor i facklig medlemsutbildning att fackföreningsrörelsen och också den politiska rörelsen får nya, medvetna och aktiva förtroendevalda. Dessutom att medlemmarna själva kan stå för den fackliga idén om det fackliga löftet i konkret handling ute på arbetsplatsen. Det behövs en ökad satsning på bred folkbildning och en aktiv folkrörelseutveckling inom facket och politiken. Under Ordet Fritt som genomfördes av ABF och LO tillsammans knöts många nya kontakter över de tidigare gränserna. Lokalt har redan många fackliga företrädare sökt sig till ABF och upptäckt att det finns goda möjligheter att arbeta tillsammans med en facklig studiesatsning. En tvärfacklig studieorganisation växer så sakta fram igen. Förbundens egna lokala studieorganisation måste också byggas upp igen, framför allt i de större

städerna. Studieorganisation bör dock byggas upp utifrån det helhetsperspektiv på livslångt lärande som vi har beskrivit. Att börja med de fackliga studierna är dock viktigt. På så sätt tappar vi inte de fackliga utgångspunkterna för att arbeta med de andra delarna av det livslånga lärandet.

Folkbildningens år 2002 har verksamt bidragit till att starta en långsiktig satsning på att arbeta fackligt med medlemmarna och deras livslånga lärande.

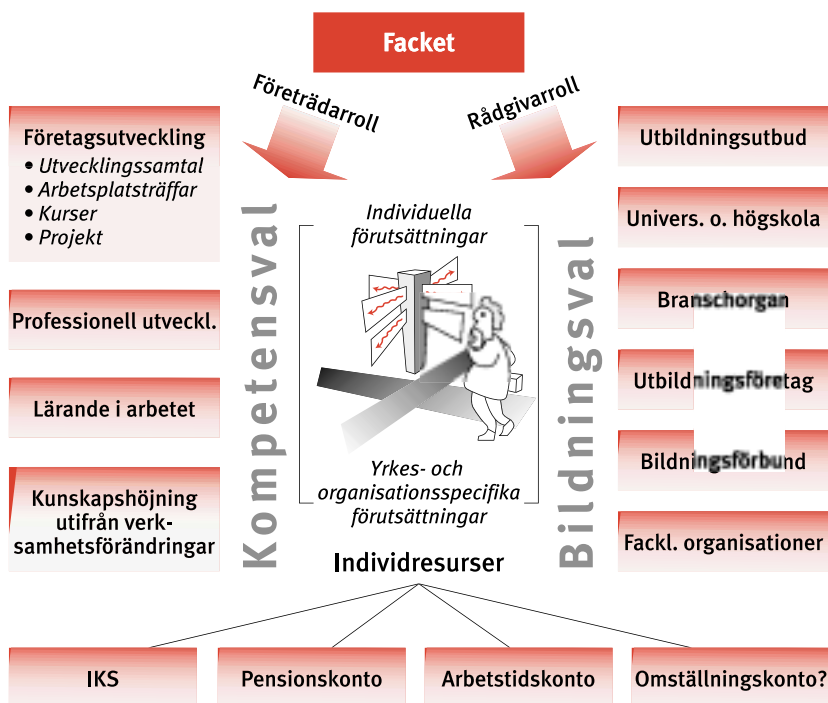
### **3:9 Hur ser det fackliga ansvaret ut för att stödja individer i sin egen utveckling?**

Från arbetsgruppens sida menar vi att en ingångsvinkel när det gäller synen på det fackliga ansvaret är att vi måste se hela människa och hela människans behov och möjligheter när det gäller kompetensutveckling. Vårt ansvar gentemot individen är att rådgiva, uppmuntra, engagera, driva frågor om validering. Detta ansvar kan inte enbart begränsas till arbetsplatsen utan måste också bedrivas på ett sådant sätt att individen känner ett stöd från fackligt håll oavsett vilken ingång individen har i närmandet av att utveckla sin kompetens. Våra erfarenheter säger oss att har medlemmen väl tagit steget att våga påbörja en utvecklingsresa så kliver man sällan av tåget. Vi menar att vi ska fungera som en guide åt medlemmen på denna utvecklingsresa. Det kan innebära att rådgöra om finansieringsvägar, att visa på olika utbildningsformer och inriktningar och att guida till samhällets resurser i dessa frågor. I vissa fall innebär ansvaret att vi måste jobba hårt med att engagera medlemmar i deras utveckling. Medlemmen måste våga ta sitt eget ansvar.

### **3:10 Hur ser det fackliga ansvaret ut för att stödja lokala fackliga organisationer på arbetsplatserna i sitt arbete med kompetensutveckling?**

- a) De fackliga företrädarna måste ges en bra utbildning både när det gäller att skapa motivation; kring regelverk, bidrag m m.
- b) Genom fackligt/politiskt arbete förbättra förutsättningarna för vuxna att delta i kompetensutveckling genom förbättringar när det gäller studie-stöd, ledighet, utbud och övriga anpassningar till individernas behov.
- c) Träffa kollektivavtal som ger de fackliga medlemmarna större påverkans-möjlighet.

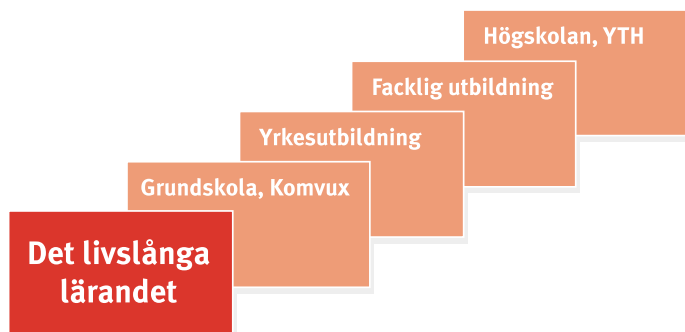
- d) Inrätta någon typ av mentorssystem så att den förtroendevalda känner att han snabbt kan få stöd när den egna kunskapen inte räcker till.
- e) Att i kommuner som ligger långt från avdelningsexpeditionerna se till att det finns resurser så att tvärfackligt nätverk kan skapa och arbeta med frågorna.
- f) Medverka till att ABFs och LOs fackliga lärcentrum skapas i kommuner, på större arbetsplatser eller i ABF/LOs närhet. Fackliga lärcentrum kan erbjuda vägledning, studiemiljöer och socialt studiestöd för såväl fackliga kurser och studiecirklar som högskoleutbildning, yrkesinriktad utbildning och utbildningar på grund- och gymnasienivå.



### 3:11 Vilken policy och vilket utredningsstöd behövs för att de fackliga organisationerna ska kunna ta detta ansvar? Hur och på vilka nivåer är det möjligt att samarbeta?

Policy om *Det Goda Arbetet* finns idag på förbunden och de omfattar områdena arbetsorganisation, kompetensutveckling och lönesystem.

En policy om det *livslånga lärandet* skulle dock vara önskvärd. Den måste ha individen som utgångspunkt för att täcka de olika stadierna i livet. Det finns fyra klart definierbara områden som kan ingå i policyn:



Utredningsstöd, initiering av forskning och samordning för olika insatser i ovan relaterade frågor är en lämplig uppgift för LO. En samordning av frågorna bör därför även ske inom LO-kansliets enheter för att stärka helhetsperspektivet och tydliggöra kontaktytan för förbunden.

## Litteraturhänvisning

**Förteckning över litteratur/material som gruppen haft som underlag för diskussion och lärande.**

Pappers utvecklande arbete	Rapport av pappers förnyelseagenter
Pappers kompetensverktyg	CD
Glimtar av flexibelt lärande samt andra småskrifter	Kommunal
Förbundens stadgar	
Personalförsörjningsmodellen – Ett projekt i tiden. Övertalighets- hantering Telia	Roland Hansson Ord och bildmakarna
Läran om arbetets ekonomi	Bruhin, Nilsson
Det utvecklande arbetet ( DUVA) Studiematerial	Industrifacket
Handels tar tempen på arbets- platserna	Rapport Handelsanställdas förbund
Sammanställning av LO-förbundens avtal och annan information be- träffande kompetensutveckling.	LO-förbundens avtal
KAL-projektet	Rapport LO
Svanholm, lönerna och verkligheten	Rapport från LO anställdas samorg. ABB Sverige
Memorandum EU livslångt lärande	
Utveckling Utbildning på arbets- platsen	Studiematerial ABF LO

## Bilaga

Vi har följt upp ett antal spaningar ur nulägesanalysen men av tidsbrist och av projektets förstudiekaraktär har vi inte kunnat fördjupa oss i dem. Listan innehåller således både avprickade spaningar och för framtiden intressanta, nya spaningar.

- Utbildningscentrum
  - Ex Markaryd, Pappers
  - Ex Kunskapshuset, Metall
  - Ex Lindesbergs lasarett
- Planerings- och utvecklingssamtal
- Yrkesnämnder
  - Ex Transport
  - Ex Fastighets
  - Ex Pappers
- Lokalt fackligt arbete – motivera deltagande i utbildning
  - Ex Transport
  - Ex Metall, kompetensnavigator
  - Ex Kommunal, en handbok för... Kompetenslyft
- Kartläggning av kompetensutvecklingsbehov
  - Ex Pappers-GAP
- Kompetenskonton
  - Ex SEKO, Citymail
- Avsättning av löneutrymme
  - SEKO
  - Handels



- > Löneutfyllnad vi deltagande i Kunskapslyftet
  - Ex SEKO Kriminalvården
- > Kompetensutveckling för omställning
  - Ex SEKO, Telia
- > Arbetsorganisation – Lön – Kompetens kopplas samman
  - Ex Livs, multimedieprogram
- > Fortbildningsdagar för gymnasielärare
  - Ex Transport
- > Policyprogram
  - Kommunal
  - Industrifacket
  - Metall
- > Handledare för DUVA ( det utvecklande arbetet )
- > Studiematerial om det utvecklande arbetet
  - Industrifacket
- > Arbetsgivarorganisationer
  - Ex Almega ( Industrifacket )
- > Mål 3
  - Ex Hotell och Restaurang
- > Ansvar för yrkesutvecklingsfrågor
  - Ex Fastighets
  - Ex Kommunal ( branschråd )
- > Kompetensutveckling i praktiken
  - Ex Metall
- > Motivationsverktyg
  - Metall

# Delrapport 4

Lärande och IT

(KULIT)

## **Grupporganisation**

Gruppen leddes av Filis Sigala LO.

Övriga deltagare: Thomas Axelsson Industrifacket, Margit Bik Hotell och Restaurang Facket, Anna Jensen Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Eva Karlsson Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Leif Nordin Svenska Kommunalarbetareförbundet, Sven-Åke Pettersson ABF, Björn Lindh SEKO, Mats Sundberg Handelsanställdas förbundet t o m januari 2002, Jonas Ivman LO, Roger Svensson LO, Camilla Alm LO t o m april 2002 och Anita Gidlund fr o m maj 2002 LO.

# Innehållsförteckning

Inledning .....	28
Arbetsplatslärande .....	29
Bakgrund	
Det här menar vi med arbetsplatslärande	
Arbetsgruppens svar på frågorna .....	35
Hur ska utbildningar läggas upp för att det ska vara intressant och meningsfullt att delta?	
Vilken pedagogisk utveckling, inriktning, former, metoder och pedagogiska hjälpmedel behövs?	
Två utbildningsmodeller	
Former för arbetsplatslärande	
Vilka metoder används idag? .....	40
Vad kan vi tillföra vad gäller arbetsplatslärande?	
Arbetsgivarens och arbetstagarens behov i samverkan	
Hur ”locka” till självstudier?	
Värdet av utbildningen – för vem och vad?	
Den tysta kunskapen belyses vid arbetsplatslärande	
Arbetsplatslärande är en ständigt pågående process	
Är lärande via IT en sådan, och hur bör den i så fall vara utformad?	
Vilket stöd behöver medlemmen för att klara detta?	
Vilket stöd behöver det lokala facket för att vara delaktig i denna fråga?	
Kan informations- och kommunikationsteknologi användas för validering och certifiering av kunskap?	
Kan erfarenheterna från ”Användarnas pris” nyttjas för att kvalitetssäkra program och utbildningsföretag?	
Behövs det en facklig kompetensportal på nätet för att understödja lärandet och utbildningsutbudet?	
Är det möjligt att kvalitetssäkra utbildningar? I så fall hur bör det se ut?	
Är det möjligt att kvalitetssäkra hur man metodiskt kan arbeta med kompetensutvecklingsprocesser? I så fall hur bör det se ut?	

## Inledning

Arbetsgruppen har haft tolv sammankomster under perioden 1 oktober 2001 till 28 november 2002.

Arbetet inledes med att studera böckerna, "Folkbildning och det flexibla lärandet", "E-lärning och arbetsplatslärande" av Lennart Svensson och Carina Åberg och "Kompetensutveckling 2001 – diskussionsunderlag om LO-fackens arbete med kompetensutveckling i arbetslivet" av Anders Nilsson och Örjan Nyström.

Vidare har gruppen besökt "Lärcentrum Masugnen" i Lindesberg samt har haft besök från:

- Interaktiva institutet (som har presenterat sin metod "Användar Centrerad Design") – Svenska Metallindustriarbetareförbundets IT-skola.
- Lärare från Lunds universitet Education och LUVIT e-learningbolag.
- Forskarna, Lennart Svensson och Handle Randle från Apel, (regionalt centrum för forskning och utveckling i arbetsplatslärande).
- Forskarna Mark Stuart, Leeds universitet, England och Andy Murray, Steel partnership Training Ltd Rotherham, (projektet Learning in partnership).

# Arbetsplatslärande

## Bakgrund

Medlemmar från LO förbunden är den grupp som erbjuds minst kompetensutveckling av arbetsgivarna. Trots att det är den grupp som skulle behöva mest eftersom de generellt har en kort och låg utbildning med sig in i arbetslivet. Konsekvensen, av bristen på kompetensutveckling för den enskilda individen, är ofta en sårbarhet i arbetet samt att det påverkar deras möjligheter att finna ett nytt arbete i konkurrens med andra. För de arbetstagare som finns på arbetsmarknaden i dag kan ansvaret *aldrig* fräntas arbetsgivarna att de ska kompetensutveckla och vidareutbilda sin personal. Ansvaret är viktigt ur många perspektiv men ett tungt vägande argument bör ändå vara att arbetsgivarna måste investera i utbildning för att vara konkurrenskraftiga såväl nationellt som internationellt.

Vi ser arbetsplatslärande som en naturlig del i det livslånga lärandet. Ett framgångsrikt arbetsplatslärande måste utgå från nedan tecknade människo-, kunskaps- och samhällssyn.

## *Människosyn*

Människosynen bygger på att varje människa är lika mycket värd, oavsett social tillhörighet, etniskt ursprung, hudfärg, kön eller ålder. Varje människa är en unik, tänkande och reflekterande varelse. Det innebär att varje människa är en resurs, som har förmågan och viljan att växa och utvecklas, som har förmågan och viljan att påverka och ta ansvar.

## *Kunskapssyn*

Alla människor har kunskaper men de är olika beroende på var personen levt och vilket arbete och vilken utbildning han eller hon har fått. Lärandet är en livslång process. Kunskap kan inte ges till någon utan den måste erövrats av varje individ, genom att var och en får tid att bearbeta den sökta eller givna informationen. En kunskapsutveckling måste bygga på människors egna erfa-

renheter, där frågandet, nyfikenheten, ifrågasättandet, prövandet, reflekterandet och handlingen är viktiga steg i en levande kunskapskedja.

### *Samhällssyn*

Samhällssynen bygger på att framtiden är påverkbar och inte ödesbestämd. Det är tillsammans som vi skapar ett gott samhälle, där alla har samma möjligheter utifrån sina olika förutsättningar. Varje människa har därigenom också skyldighet att i någon mening vara med och skapa ett bättre samhälle. Det får därför inte vara ett fåtal som styr, utan många människor i samverkan är grunden och förutsättningen för samhällsutvecklingen. Samhällssynen omfattar alla på jorden, den sätter inte gränser vid kommun eller land utan den bygger på alla människors lika värde oavsett social, nationell eller etnisk tillhörighet.

Arbete, fritid och samhälle är tre områden som inte går att särskilja. Inte heller när det gäller utbildningsfrågor. Vi anser att det är viktigt att klargöra detta när man arbetar med arbetsplatslärande, kompetensutveckling eller personalutbildning.

I arbetet finns krav på utveckling. För att nå utveckling krävs att man tillför kunskap. Kunskapen gör att individen utvecklas, och den utvecklingen ”stannar” inte på arbetsplatsen, utan den för man med sig till fritiden och ut i samhället. Nyttan av de nya kunskaperna/utvecklingen, stannar heller inte i arbetslivet. Såväl arbetsgivare som individer som samhälle har nytta av de nya kunskaperna på olika sätt. Detta kan man vända fram och tillbaka på i en mängd olika variationer. Men kontentan är densamma. Det går inte att isolera kunskaper/kunskapsnytta/utveckling till en enskild del i samhället.

### **Det här menar vi med arbetsplatslärande**

- Utvecklar individen.
- Förändrar/utvecklar arbetet.
- Är knutet till arbetet och arbetsuppgifterna.
- Är knutet till arbetsplatsen.
- En arbetsplats ska skapa miljöer i vilka man lär.

Syftet med detta måste vara att dels utveckla individen och dels åstadkomma förändringar i arbetslivet. Målet är förändring och utveckling, dvs utbildning är verktyget för att åstadkomma detta. Att enbart utveckla individen är i och för sig bra, men inte tillräckligt utifrån vår synvinkel.

Individuell utveckling och förändring på arbetsplatsen, i arbetslivet, utifrån detta synsätt är oskiljbart. Att enbart utveckla individen i syfte att åstadkomma en individuell utveckling av typen att "göra karriär" i organisationen, eller företaget, är ett förlegat synsätt som hörde hemma i ett sedan länge försvunnet arbetsliv. I dag kan vi kanske t o m konstatera att det inte ens hörde hemma där, men det är både vågat och svårt att göra sådana bedömningar så här i efterhand. Var tid har sina värderingar, förhållanden och synsätt.

Att tillämpa en sådan syn på lärande och utveckling i dagens arbetsliv innebär till stor del – här starkt förenklat – att individen förflyttar sig i den organisation han eller hon befinner sig i, eller alternativt byter arbete och börjar en anställning någon annanstans. Inte att det arbete, eller den organisation, som han eller hon befinner sig i utvecklas i takt med inhämtandet av nya kunskaper. Här är alltså den stora skiljelinjen mellan vår uppfattning och de traditionella uppfattningarna. Ett resultat av detta traditionella resonemang är då att alla "de andra" som inte valts ut för att få del av dessa kunskaper, blir kvar där de är.

Alltså har ingenting hänt i organisationen, annat än att en anställd, eller relativt få anställda, förflyttat sig från punkt a till punkt b. Dessa "andra" är ganska många – enligt LOs undersökning "Personalutbildning 2001" så hade 65 procent av LO-medlemmarna inte fått någon personalutbildning alls under första halvåret 2001.

Ett exempel på detta kan vi finna på en industriarbetsplats i västra Sverige. Av ca 350 kollektivanställda är det ungefär ett dussin som får del av all utbildning som arbetsgivaren anordnar för denna grupp av anställda. Dessa fungerar som förstmän på sina skift, eller avdelningar (samordnare, ledare för ett "team"). Utöver detta så arrangerar arbetsgivaren en rad korta utbildningar (rör sig om några få timmar) i syfte att lära de anställda att hantera ny teknik.

De har först och främst utbildats för att få dessa, för dem, nya arbetsgifter. Därefter fyller arbetsgivaren på med nya kunskaper i syfte att de ska behålla sin kompetens för att klara av sina arbetsuppgifter i ett längre perspektiv. Som bekant är kunskap en färskvara (kanske borde det finnas någon form av "bäst före datum" även på kunskap!) som måste "underhållas" för att kunna användas. Så resonerar arbetsgivaren och får således denna gren av organisationen att fungera.

Men har arbetet på företaget utvecklats? Det finns bara ett svar på den frå-

gan – nej. Det kanske t o m är så att företaget utvecklats baklänges, dvs gått tillbaka till "gamla nyheter". De uppgifter dessa förstemän har är försvinnande lika de uppgifter som den traditionelle arbetsledaren har haft i alla tider.

Nyheten består mest i att man dels kallar det för någonting annat, och dels att det handlar om en annan kategori av arbetstagare än enligt tradition. Kanske en billigare kategori? Dessutom har denna "revolutionerande" förändring i företaget inneburit nya konflikter. Detta förfarande på företaget har ju alla anställda naturligtvis observerat och har uppfattningar om. Och i huvudsak har man två kritiska uppfattningar; varför har vi en ny nivå av "ledare – chefer", och varför behandlas vi så olika?

Ett annat företag i Sverige, en koncern med runt 2 000 anställda, beslutade att alla anställda skulle kompetensutvecklas. Samtliga skulle genomgå en intern utbildning som omfattade ca en och en halv dag. Under genomförandet framkom det att syftet inte var att vidareutbilda de anställda, utan snarare tvärtom. De anställda skulle tillsammans med sin chef (enskilt eller i små grupper) diskutera om produktionsproblem och om egna eventuella idéer till förbättring av produktionen.

Denna utbildning genomfördes förvisso på arbetsplatsen, men är ändå inte något arbetsplatslärande och heller inte någon utbildning. Den syftade inte till några som helst förändringar av arbetsorganisationen eller liknande utveckling, utom möjligtvis till att effektivisera produktionen (dock inte genom att tillföra de anställda mer kunskap). Utbildningen kan mera klassificeras som ett slags enkät- eller undersökningsarbete där man ville använda sig av de anställdas kunskaper av produktionen.

Utbildningen måste i första hand komma till den anställde/medlemmen på arbetsplatsen i största möjliga utsträckning, och inte tvärtom. Det ökar förutsättningarna radikalt för att kompetensutveckling ska nå många och för att förändringar kommer till stånd i arbetet.

En traditionell metod för personalutbildning är att några anställda skickas iväg på kurs någonstans. Förväntningarna är då att dessa ska använda sina nyvunna kunskaper i arbetet efteråt. Av erfarenhet vet vi att det inte händer speciellt mycket på arbetsplatsen efter sådana utbildningsinsatser.

Det är mycket svårt för de som kommer tillbaka till arbetsplatsen efter kursen att åstadkomma förändringar, eller ens att bli hörda. Majoriteten av de anställda har ju inte fått tagit del av dessa kunskaper och är då heller inte speciellt



motiverade att ta till sig sina arbetskamraters dito i en sådan situation. Det är svårt att bli profet i sitt eget hemland.

Denna typ av utbildning är också ganska så kostsam, och därav kan inte så många amställda heller utbildas. Detta blir mer av punktinsatser vid ett givet tillfälle, än en del av ett större förändringsarbete. Den största orsaken till det är troligen att så många anställda hålls utanför och inte får ta del av utbildningen. De lämnas helt enkelt utanför denna process.

Våra erfarenheter visar att närheten till arbetsplatsen, och det vardagliga arbetet, är oerhört viktigt för att förändringar ska komma till stånd på arbetsplatsen. Närheten till arbetsplatsen är viktig av flera skäl. Dels så möjliggör detta att många anställda har möjlighet att delta av rent praktiska och ekonomiska skäl. Utbildningen finns tillgänglig på arbetsplatsen där jag ändå vistas under arbetes gång, och en mängd praktiska vardagliga bekymmer som hämtning på dagis, resor, m m är därmed undanröjda.

Dels blir utbildningen kopplad direkt till arbetet, och möjligheterna att väva ihop utbildning och arbete kan knappast bli större. Detta i sin tur skapar stora möjligheter till förändringar på arbetsplatsen och utbildning blir med tiden en naturlig del av arbetet.

Lärandet måste utgå från individens behov och förutsättningar. Vi hör ofta arbetsgivare uttala sig om behovet av kompetent arbetskraft, dvs om företagens behov. Dessa uttalanden rör för det mesta ny arbetskraft, dvs man riktar in sig på skolans uppgift och funktion för arbetsmarknaden. Mer sällan hör vi tal om vilka behov individen har. Individens behov kräver kartläggning av var och ens behov och tidigare kunskaper, mätt mot de krav företaget har på de anställda, eller de krav som arbetet ställer. Dock med utrymme för sådana behov individen har som inte är direkt kopplade till arbetet. Individen har också behov av praktisk karaktär där arbetsplatslärandet är en bra form. Vi anser att det är långt ifrån tillfredsställande att bara utgå från företaget och/eller arbetskrav.

Vårt mål är att skapa kunskapsinhämtande arbeten. Det goda arbetet, eller det utvecklande arbetet, är ett av våra mål. Vi vill skapa goda och kunskapsinhämtande arbeten med allt vad det innebär. Utbildning är en stor och viktig del i detta. Utan kunskapsinhämtning åstadkommer man ingen utveckling i arbetslivet. Vi ser framtidens arbetsliv som just kunskapsinhämtande. Med det menar vi bl a att utbildning måste vara en minst lika viktig del av arbetet

som produktionsresultatet. Kombinationen utbildning och arbete innebär fördelar för alla – de anställda, företagen och samhället i stort.

Att utveckla arbetsplatserna är också ett mål – och ett viktigt sådant. Som vi redan beskrivit skapar en individuell kompetensutveckling ingen utveckling på arbetsplatsen. Däremot kompetensutveckling för många individer under samma tidsrymd är bränsle för utveckling av arbetsplatsen – en utveckling som leder mot det kunskapsinhämtande arbetet där arbete och lärande går hand i hand och där utveckling av arbetsplatsen och arbetsuppgifterna är lika naturligt.

# Arbetsgruppens svar på frågorna

**Fråga 1. Hur ska utbildningar läggas upp för att det ska vara intressant och meningsfullt att delta?**

**Fråga 2. Vilken pedagogisk utveckling, inriktningar, former, metoder och pedagogiska hjälpmedel behövs?**

## **Två utbildningsmodeller**

Här följer två modeller på utbildningar som är koppade till arbetsplatslärande men har två vitt skilda utgångspunkter

### *Modell 1*

#### **Förändring på arbetsplatsen = utbildning**

I denna modell har arbetsgivaren beslutat om en förändring av arbetsplatsen, och utbildningen används som ett medel för att få den att fungera, alternativt för att förankra densamma hos de anställda – kanske både och. Här används inte kunskapsinhämtandet som en motor i förändringsarbetet, utan som ett medel för att förverkliga en modell som redan beslutats. Alltså har de anställda väldigt små möjligheter att påverka förloppet och arbetsgivaren tar heller inte tillvara de anställdas kunskaper, erfarenheter och idéer. Ramen för förändring är redan förutbestämd, och helt krasst, så talar arbetsgivaren om vad som nu gäller. Utbildningen syftar till att förverkliga ett redan fattat beslut.

Modellen bygger på ett uppifrån perspektiv, där arbetsgivaren dikterar innehåll och uppläggning av utbildningen, så att den stämmer överens med och passar in i förändringen.

### *Modell 2*

#### **Utbildning = förändring på arbetsplatsen**

Här har arbetsgivaren också bestämt sig för att en förändring ska ske, men det finns ingen given, statisk, ram för detta. I vart fall inte för hur förändringen ska

gå till och exakt vad som ska förändras. Man kanske inte heller riktigt vet i detalj vad som är möjligt att utveckla och förändra.

Här används, i motsats till modell 1, de anställdas kunskapsinhämtning som en motor i förändringsarbetet. Här har de anställda möjlighet att påverka sin arbetsplats och sina arbetsuppgifter, möjlighet att vara med och bestämma. Här tar arbetsgivaren tillvara de anställdas kunskaper, erfarenheter och idéer.

Enligt vår uppfattning leder kompetensutveckling ofelbart till förändringar på en arbetsplats. Då menar vi kompetensutveckling som vänder sig till alla. Om inte alla så i vart fall till många anställda under samma tidsperiod.

Modellen bygger på ett nedifrån och upp perspektiv, där arbetstagaren genom kunskapsprocessen blir medskapande och delaktig i själva förändringsarbetet.

Givetvis kan en sådan här process vara en mix av de bägge redovisade modellerna.

Det är mycket viktigt att utbildningen genomförs så nära arbetsplatsen som möjligt. Vill man ha en förändringsprocess till stånd på arbetsplatsen, kan man inte "flytta bort" utbildningen. Den måste vara en naturlig del av processen och invävd i alla arbetsuppgifter.

### Former för arbetsplatslärande

Vi ser att det är av mycket stor vikt vilken utbildningsform man använder. Vissa former är inte alls användbara i enskild form, andra är mycket bra. Den ultimata formen för arbetsplatslärande anser vi vara *kombinationer* av olika former.

Ingen form kan enskilt svara mot de behov och krav som finns på en arbetsplats, men genom att kombinera olika former kan man enligt vår uppfattning anpassa utbildningen till i princip vilka förutsättningar som helst.

I vårt resonemang utgår vi ifrån att *gruppen* är basen. Hur man än vänder och vrider på frågan så finns gruppen där som en naturlig, effektiv och mycket funktionell bas för arbetsplatslärandet. Gruppen är också den grundläggande ingrediensen i vårt resonemang kring kombinationer av utbildningsformer.

Bakgrunden till dessa uppfattningar är dels hur utbildningsbakgrunden ser ut för LO-medlemmarna, dels erfarenheterna från folkbildning och vuxenutbildning.

Generellt sett så är en mycket stor andel av LO-medlemmarna kortutbildade, dvs har mindre än treårig gymnasieutbildning. I vissa förbund har ca 40 procent enbart grundskola, ca 65 procent gymnasieutbildning som är kortare än tre år (inklusive de med enbart grundskola) och endast 4-5 procent högskoleutbildning. Detta innebär bl a att man inte kan, använda högskolans metoder för lärande för denna grupp och få bra studieresultat. Inte heller koncentrera sig enbart på självstudier i olika former eller ha en hög studietakt.

Det skulle fungera långt ifrån bra – det vet vi.

Omvänt så vet vi utifrån våra erfarenheter av folkbildning och vuxenstudier i allmänhet, vilka former och metoder som fungerar bra för dessa grupper av löntagare.

Vi ska här försöka beskriva olika utbildningsformer samt kombinationer av dessa.

### *Grupp*

Vi anser att gruppen är mycket viktig i all vuxenutbildning, och framför allt i arbetsplatslärandet.

Gruppen utgör själva kärnan för inläring och förändringsarbete.

Att diskutera, utbyta erfarenheter, att ha sina kamrater som "bollplank" är en ovärderlig del i arbetsplatslärandet. Av erfarenhet vet vi också att just studier i grupp ger det bästa utfallet i vuxenutbildning. Gruppen ger trygghet i studiesituationen och en social samvaro som är minst lika viktig. Här ska man också komma ihåg att många kortutbildade har en ganska hög "tröskel" att ta sig över. Man känner sig osäker i studiesituationer, tror inte att man klarar av det, att "alla andra kan så mycket, men inte jag". Gruppen stärker individens självförtroende – får människor att "våga".

Gruppen kan till viss del fungera självständigt i arbetsplatslärandet, utan att hela tiden ha en handledare. Dvs en slags självstudier i grupp. För att det ska fungera krävs en väl genomarbetad studieplan.

### *Grupp med handledare*

Handledare är också viktigt. Men handledare behövs inte alltid, vilket vi redan beskrivit. Handledarens roll är mycket av att vara såväl lärare som processmotor. Att finnas till hands när gruppen har behov av det. Stötta, söka lösningar på problem, motivera och leda. Ge den trygghet som gruppen behö-

ver. Handledaren fungerar ofta som ett "yttre" bollplank, i de fall då handledaren inte är med gruppen hela tiden under studierna.

Studier i grupp anser vi ensamt skulle kunna "bära" arbetsplatslärandet, men vi förespråkar kombinationer av flera former då vi tror att det skapar bättre resultat på alla nivåer.

### *Kurs*

Kursen är ett bra komplement till gruppstudier på arbetsplatsen, under förutsättning att det ingår i studieplanen. Kursen kan genomföras internt på arbetsplatsen, men också externt. En modell är att "plocka in" kursformen vid olika passande tillfällen i en studieplan. T ex när man har flera grupper igång samtidigt på en arbetsplats, kan det vara mycket lämpligt att sammanföra dessa grupper i en kurs om t ex tre dagar.

Likaså kan kursformen vara lämplig i starten av en utbildningsinsats. Utbildningen kanske kräver en viss datakunskap som målgruppen inte har. Under en kurs om tre dagar kan deltagarna då få den datakunskap som krävs, samt sätta sig in i den studieplan som är gjord och på det viset vara väl förberedda inför den utbildning som väntar. Se modellen nedan.

När det gäller arbetsplatslärande så kan inte kursen "bära" det som krävs, enligt vår uppfattning. Dels för att kursen inte kan anpassas till de krav som arbetet och produktionen ställer. Kursen är inte tillräckligt flexibel och kräver ett större antal deltagare för att kunna anses som en effektiv utbildningsinsats. Vidare så blir kursformen också för koncentrerad med tanke på att vi vänder oss till en grupp med relativt begränsade förkunskaper. Mycket liten tid för reflektion och eftertanke finns tillgänglig i en kurssituation.

Kurs är en i förväg bestämd utbildning både i tidsomfattning och till innehåll. Den är till för att initiera, förstärka och utveckla de kunskaper som behövs för ett gott arbetsplatslärande. Initiativ till kurser kan tas av både arbetstagarna och arbetsgivaren.

### *Traditionella självstudier*

Traditionella självstudier fungerar inte som självständig form i detta hänseende.

Kan dock vara ett bra komplement till andra former. En viss mindre del av utbildningen kan mycket väl bedrivas i denna form, men för att det ska fungera bra så krävs att självstudierna vilar på en annan form – gruppen.

Som vi redan nämnt, så fungerar inte denna form speciellt bra för denna målgrupp. Att "utsätta" kortutbildade vuxna för denna utbildningsform kan aldrig få ett bra resultat. Tvärtom är nog risken stor att effekten blir avskräckande istället för stimulerande och utvecklande.

### *Självstudier med hjälp av IT*

Självstudier med hjälp av IT är en bättre form än de traditionella självstudierna enligt vår uppfattning, men även denna form kan inte vara annat än ett komplement. IT-tekniken är i sig en stimulerande faktor enligt våra och andras erfarenheter. Men det uppväger inte de nackdelar som självstudier generellt har.

I kombination med studier i grupp anser vi att självstudier med IT-stöd är ett utmärkt komplement, men kan som sagt inte ersätta grupppformen.

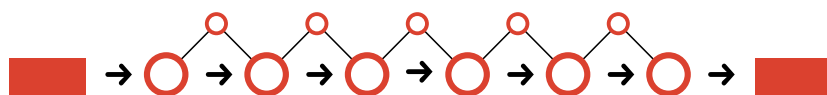
### *Studier i grupp med stöd av IT*


Studier i grupp med stöd av IT ser vi som en mycket bra form för arbetsplatslärandet. Användandet av denna teknik utvecklar studierna i grupp, och stimulerar säkerligen också till självstudier i viss mån.


Formerna för utbildningens genomförande är viktigare än IT-tekniken i sig självt. Det är viktigt att slå fast. IT-tekniken är ett mycket bra komplement till olika utbildningsformer, men är ingen självständig utbildningsform (metod om man så vill). Studier via IT-teknik kan nog heller aldrig bli annat än just ett komplement. I vart fall inte för den målgrupp vi vänder oss till. Det är också tveksamt om det kan bli det även för andra målgrupper med en mer gedigen utbildningsbakgrund – om vi nu har målsättningen att studierna ska få ett bra resultat och skapa förändring.

## Vilka metoder används idag?

*Exempel på modell för kombinationer av olika utbildningsformer vid arbetsplatslärande*



 – kortare kurs om 2 – 3 dagar

 – studier i grupp med IT-stöd, handledare under en majoritet av tiden

 – självstudier mellan träffarna i gruppen med IT-stöd

Vi har funnit en hel flora av modeller vad gäller utbildning som har koppling till arbetet/yrket på något sätt. Allt detta ska inte redovisas här, utan vi nöjer oss med några exempel.

### *Masugnen i Lindesberg*

Masugnen är ett kompetens- eller lärcenter som har kommit långt i utvecklingen.

Som deltagare har man såväl arbetslösa som anställda. Man har utbildning på själva Masugnen och på distans via IT-teknik. Ofta i kombination och man arbetar på uppdrag.

Ett sådant uppdrag görs för sjukhuset på orten. Landstinget låter i princip alla anställda där läsa vad de är intresserade av och till väldigt stor del på arbetstid. Små ”minilärcentra” finns på arbetsplatsen och de anställda har stora möjligheter att kombinera sina arbetsuppgifter med studerandet. Många undersköterskor läser på detta sätt till sjuksköterskor, andra läser engelska, data m m.



Masugnen har handledare tillgängliga efter visst schema och delar av utbildningarna är lärarledda. Ofta studerar man också i grupp på arbetsplatsen. Det har visat sig att en majoritet av deltagarna på sjukhuset inte skulle börjat studera, om inte utbildningen bedrivits på arbetsplatsen. Här kommer detta med de praktiska bekymren kring arbete och fritid in i bilden igen. Även om avståndet till Masugnens lokaler på orten kan räknas i några få kilometer, så innebär det en hel del praktiska problem för de anställda. Dessa problem ska nog inte underskattas. Utifrån sett kan det kanske uppfattas som snudd på fånigt, men om många väljer att avstå på grund av dessa problem (fast de är inresserade av att delta) så kan man nog inte göra annat än att ta detta på allvar.

Utöver detta bedriver Masugnen utbildningar på liknande sätt på andra arbetsplatser, bl a har man genomfört en distansutbildning på ett explosiv-ämnesföretag i Vingåker med i princip samma metoder som på sjukhuset.

Vi anser att den här typen av lärcentra är av enormt stor betydelse för arbetsplatslärandet, med allt vad detta innebär. Men även för utvecklingen av såväl vuxenutbildningen, som utveckling av företag och organisationer.

På Masugnen kan man också i många fall börja studera precis när som helst, alltså när behovet och/eller möjligheten finns. Man behöver inte vänta till ett speciellt i förväg utsatt datum. Detta tror vi dels stimulerar till deltagande (tillgängligheten är stor), och dels att det gör det möjligt för väldigt många att delta i korta eller långa utbildningar.

### *Svenska Kommunalarbetsförbundets lärcentra*

Svenska Kommunalarbetsförbundets lärcentra finns på några orter och är snarlika Masugnen, både vad det gäller funktion och metoder. Den stora skillnaden ligger i att Masugnen arbetar med uppdragsutbildning, medan Kommunals lärcentra mer har karaktären av att vara organisatör eller arrangör. De positiva resultaten är även de snarlika Masugnens.

Här ser vi stora utvecklingsmöjligheter för de fackliga organisationerna vad gäller kompetensutveckling och det livslånga lärandet. Genom att utnyttja den redan befintliga strukturen av förbundsavdelningar, och inte minst LO-facken i kommunerna, skulle man med relativt enkla insatser kunna bygga upp en bärkraftig struktur över hela landet. Detta skulle också lätt kunna anpassas efter lokala förhållanden och behov.

### **Vad kan vi tillföra vad gäller arbetsplatslärande?**

Arbetsplatsanknuten utbildning har vi arbetat med länge, och vi är duktiga inom arbetarrörelsen på vuxenutbildning. Men det innebär inte att det fungerar bra överallt, eller att vi inte har mera att lära. Vi tänker på detta kunnande som en resurs för arbetsplatslärandet. Vår fackliga studieorganisation har lång erfarenhet av att anordna studier på arbetsplatser, eller i dess närhet, koppla innehållet till det fackliga arbetet på arbetsplatsen, samarbeta med olika utbildningsanordnare, ta till oss andras kunskaper t ex i form av medverkande, och att arrangera studiecirklar, kurser och konferenser. Vi ser enorma möjligheter i detta.

Den fackliga utbildningens former och anordnande ligger väldigt nära det vi här kallat arbetsplatslärande. Det är i stort bara ämnena som är olika och att arbetsplatslärandet måste ske i samverkan med arbetsgivarparten.

Det har i olika sammanhang diskuterats om olika modeller för att bygga upp en ny facklig ”gren” för just frågor kring kompetensutveckling m m. Vi ser en bättre lösning i att använda en redan befintlig sådan. Det skulle stärka såväl kompetensutveckling som de fackliga studierna. Hit hör också studieförbund och folkhögskolor som skulle kunna fylla delar av de kompetensbehov som finns och även ha en roll som anordnare.

LO facken i kommunerna kan utgöra bas för ”lärcentra” i samarbete med ABF och övriga utbildningsanordnare. Här krävs att lokalavdelningarna tar ett större ansvar för LO facken i kommunerna.

### **Arbetsgivarens och arbetstagarens behov i samverkan**

Detta med behoven är en intressant fråga i sammanhanget.

Vi kan se i huvudsak två områden:

- > företagets behov av ny kompetens
- > individens/den anställdes behov av ny kompetens

Det är långt ifrån säkert att dessa behov stämmer överens med varandra. Snarare är det så att de sannolikt aldrig gör det, då utgångspunkterna är så olika. Arbetsgivaren gör sina bedömningar utifrån verksamhetens behov. Individens däremot gör sin bedömning utifrån såväl livssituation som arbetsuppgifterna.

Vi har också uppfattat olikheter i bedömningen av kunskapsbehoven när det gäller verksamheten/arbetsuppgifterna. Inte sällan har arbetsgivaren och

den anställde olika syn på vilken kunskap som krävs/behöver tillföras till en specifik arbetsuppgift. Delvis har väl detta en naturlig förklaring. Den som vet mest om arbetsuppgiften är ju den anställde som utför den. Den som vet minst är den som är längst bort från den, någon i chefsfunktion i organisationens administration. Inget konstigt i det, mot bakgrund av det sätt som verksamheter oftast organiseras i vårt arbetsliv.

Här någonstans skymtar vi också ett tredje, och det kanske egentliga behovet någonstans i skuggorna. Behovet av ett förändrat arbetsliv.

För att få ihop detta till något konkret på arbetsplatsen, måste arbetsgivare och arbetstagare samverka vid fastställande av utbildningsbehov, krav och handlingsplaner. Likaså måste det finnas en acceptans från bägge parter, för de olika utgångspunkterna. Ett exempel som kan nämnas är de kompetensanalyser som görs, och har gjorts, på en mängd arbetsplatser med stöd av Växtkraft Mål 3.

Vi måste hitta en väg för samverkan med företagen. Det är viktigt att företagen inser att de har ett ansvar för kompetensutvecklingen. Kanske kan vi inrätta lokala råd som ett forum för den lokala fackföreningsrörelsen och de lokala arbetsgivarna i kompetensutvecklingsfrågor.

### **Hur "locka" till självstudier?**

"Locka" är ett ord som i sammanhanget kan misstolkas. Vad vi menar är hur man kan göra det intressant och meningsfullt att delta i självstudier. Som vi redan varit inne på så handlar det mycket om formerna och tillgängligheten. Den tänkte deltagaren måste bli så pass insatt i villkoren att han eller hon kan besluta sig för om man anser sig klara av såväl nivå som de praktiska villkoren. Men det absolut viktigaste är ändå att dessa självstudier sker i kombination med studier i grupp i olika former.

Man kan också se det så här, även om vi finner den bästa av de bästa av metoder för att rekrytera arbetstagare till självstudier, så får vi i alla fall inte det bästa möjliga utfallet av utbildningsinsatserna. Självstudier, oavsett form, kan inte ensam bära arbetsplatslärande.

Den bästa rekryteringsmetoden för arbetsplatslärande är att se till att utbildningen har en bra form och att den är tillgänglig. Ju mer formen är anpassad till de anställdas arbets- och livsvillkor, ju mer tillgänglig blir den och ju fler deltagare kan rekryteras.

## Värdet av utbildningen – för vem och vad?

Värdet av utbildningsinsatser måste kunna presenteras och tydliggöras för både arbetsgivare och arbetstagare. Dels på tanke- och planeringsstadiet, och dels i form av utvärdering av utbildningar. Två viktiga frågor som kräver svar är. Vad har företaget för utbyte av utbildningen? Vad har den anställde för utbyte av utbildningen? Det hör till saken att utfall av utbildning är väldigt svårt att mäta. Det är i de flesta fall oerhört svårt att sätta fingret på effekten av utbildning. Det finns heller inga säkra eller fullkomliga metoder för detta.

I diskussioner och i planeringsarbete för utbildningsinsatser på arbetsplatserna, är det viktigt att man sätter utbildningarna i relation till nyttan både för arbetsgivaren och individen. Dessutom peka på de möjligheter som de tillförda kunskaperna skapar.

Några exempel av nyttan för arbetsgivaren kan vara att effektiviteten kan höjas, personalbehovet kan minskas efter hand, man kan skapa en bättre och effektivare arbetsorganisation, man kan uppnå en högre kvalitet, arbetstiden kan utnyttjas effektivare, de anställdas kunskaper om produktionen kan nyttjas till att effektivisera densamma, företaget blir mindre känsligt för frånvaro och personalomsättning m m. Bakom detta ligger då också att man faktiskt omvandlat kunskapsinhämtandet i praktisk handling, och skapat en bättre arbetsorganisation – det utvecklande arbetet.

Exempel för individen kan vara att man skapat ett bättre arbete, bättre arbetsvillkor och en bättre arbetsituation, att man får styra mer över sitt arbete själv, en bättre arbetsmiljö, en jämlikare och jämställdare situation på arbetsplatsen, en högre lön och bättre anställningsvillkor i övrigt, ett större mått av medbestämmande och självbestämmande, ansvar och befogenheter. Utöver detta stärks individens position på arbetsmarknaden. Under förutsättning av man har någon form av dokument från de utbildningar man genomgått och dessutom fått ett bredare, och mer kvalificerat arbetsfält i jobbet som också är meriterande då man söker nytt arbete.

## Den tysta kunskapen belyses vid arbetsplatslärande

Under vägen till ett bra arbetsplatslärande, så måste någon form av analys göras över de befintliga kunskaper som de anställda (och givetvis också de behov som finns). Under den processen finns, enligt vår mening, stora möjligheter att belysa den s k tysta kunskapen. Analysen blir också en kartläggning över

vad alla faktiskt kan och gör i dagsläget. Något som sällan eller aldrig syns annars.

Det i sin tur gör det möjligt att processen leder till att den tysta kunskapen faktiskt blir dokumenterad och anses som meriterande. Här kommer också diskussionen kring validering och certifiering in i bilden.

### **Arbetsplatslärande är en ständigt pågående process**

Arbetsplatslärande får inte ses som punktvisa insatser på en arbetsplats, utan måste ses och hanteras utifrån ett långsiktigt perspektiv.

Lärandet måste bli en naturlig del i arbetet och att kunskapen tillförs kontinuerligt. Kanske i olika mått under olika år, eller andra perioder, men kontinuerligt. Det tar ganska lång tid innan en utbildningsprocess bär frukt och visar resultat. Det måste man vara förberedd på och medveten om. Hanterar man utbildningsprocessen som en kortsiktig satsning, missar man uppskattningsvis större delen av utfallet/resultatet. Dessutom blir utvecklingen ju aldrig färdig, utvecklingen stannar aldrig.

Förutom att långsiktigheten är A och O i sammanhanget, så är det också en förutsättning för att faktiskt kunna utbilda utefter behoven. Utbildning tar tid och förbrukar en del resurser. De kortsiktiga insatserna blir mer av att "skumma på ytan".

Förutom det som redan nämnts vad gäller arbetsplatslärande och tillgänglighet, utbildningsformer och anpassning till det vardagliga arbetet, så finns en del andra krav så som:

#### ***Krav på handledare***

- Handledare/lärare för utbildningar under rubriken arbetsplatslärande måste ha vissa specifika kunskaper. Förutom rena ämneskunskaper, också detta;
- Kunskaper om och erfarenheter av utbildning i alla de former vi nämnt, och kombinationer av dessa.
- Stora kunskaper om arbete i grupp och gruppdynamik. Kunskap om rollen som handledare på distans.
- Vana och erfarenhet av att vara handledare för flera olika grupper (kanske på olika företag) under samma tidsperiod. Handledaren bör också ha erfarenhet av att organisera utbildning, då detta torde bli en av handledarnas roller.

### *Krav på lärande*

- Lärandet ska syfta till förändring och utveckling av såväl individen som arbetet och arbetsplatsen.
- Lärandet ska vara knutet till arbetet och arbetsuppgifterna.
- Lärandet ska genomföras så nära arbetsplatsen som möjligt, helst på, och syfta till att bli en naturlig del av arbetet på sikt – ett kunskapsinhämtande arbete.
- Deltagarna ska ha inflytande, känna delaktighet och vara medskapande i studieplanens utformande.
- Lärandet ska utgå från individens behov och förutsättningar.
- Lärandets form ska anpassas till arbete och fritid.
- Lärandets former bör kombineras i stor utsträckning.
- Lärandet ska göras tillgängligt för alla.
- Lärandet ska präglas av deltagarinflytande såväl över uppläggning som genomförande.
- Lärandet ska göra deltagarna till aktörer i stället för konsumenter.

### **Fråga 3 a. Är lärande via IT en sådan, och hur bör den i så fall vara utformad?**

Vi ser IT-stött lärande som en utveckling för medlemmen, fackföreningen och arbetsplatsen. Se exempel från Masugnen.

### **Fråga 3 b. Vilket stöd behöver medlemmen för att klara detta?**

- Tillgänglighet till dator och övrig utrustning är en förutsättning för att kunna utnyttja den nya tekniken i det livslånga lärandet.
- För att inte tillgängligheten ska bli en klassfråga måste det skapas förutsättningar för en dator i varje hem.
- Ekonomiska förutsättningar för att kunna använda Internet.
- Folkbildning för att kunna använda datorer och Internet.
- I ett framgångsrikt arbetsplatslärande är datorer på arbetsplatsen en självklarhet, oavsett facktillhörighet.
- Medlemmarna behöver mötesplatser för att tillsammans med andra få möjlighet att utveckla sina kunskaper, t ex i studiecirklar, lärcentra eller virtuella mötesplatser.

### **Fråga 3 c. Vilket stöd behöver det lokala facket för att vara delaktig i denna fråga?**

- Väl utvecklad datastrategi från centralt håll.
- Tillgång till datorer, Internet och e-postadresser.

- Datorn ska inte enbart användas som ett administrativt verktyg utan mer för kommunikation och lärande.
- De lokala facken behöver få stöd för att utveckla det IT-baserade lärandet gentemot medlemmarna och arbetsgivare.

#### **Fråga 4. Kan informations- och kommunikationsteknologi användas för validering och certifiering av kunskap?**

Ska inte behandlas i nuläget.

#### **Fråga 5. Kan erfarenheterna från "Användarnas pris" nyttjas för att kvalitetssäkra program och utbildningsföretag?**

Frågorna kring kvalitetssäkring och lärande skapar ett antal nya frågeställningar. Är det viktigt och finns det ett stort behov av att kvalitetssäkra lärandet via IT? Skiljer sig lärande via IT från andra möjligheter till lärande utifrån frågeställningen?

Det är för tidigt att i dagsläget dra några slutsatser av "Användarnas pris" (Users Award) och därmed kunna använda erfarenheterna. Att kvalitetssäkra program eller utbildningsföretag ställer vi oss dessutom frågande till utifrån följande frågor: Har vi något egentligt behov av att kvalitetssäkra detta? Varför ska vi göra det bara för att det berör IT när vi inte gör det med övrig verksamhet?

Vi ser dock att det finns behov av att en checklista upprättas som stöd med utgångspunkt i följande:

##### **1. Utbildningsanordnare**

Utbildningsanordnarna ska självklart ha kollektivavtal. Efter genomgången utbildning ska deltagarna erhålla ett utbildningsbevis, t ex att utbildningen motsvarar x antal gymnasiepoäng.

##### **2. Programvara**

Idealet är om användarna på ett tidigt stadium kan vara med och utforma programmet – den tekniska plattformen den s k deltagardesignen. Att programmet är användarvänligt är en förutsättning för att innehållet ska kunna tillgodogöras.

##### **3. Utbildningens innehåll och upplägg**

Den grundläggande utgångspunkten ska vara en behovsinventering för gruppen eller individen och arbetsplatsen. Medlemmarna och fackföreningen

måste ges ett inflytande över utbildningens upplägg, organisation och form. Det ska finnas uppsatta utbildningsmål som följs upp och utvärderas. Vi ser att syftet ska vara att utveckla individen och arbetsplatsorganisationen. Här krävs en process av samverkan där den lokala fackliga organisationen ska ha en självklar del. Det krävs att den lokala fackliga organisationen utnyttjas i sin helhet och tar makten över arbetsplatsfrågorna där utveckling av grupper, individer och arbetsorganisation blir allt viktigare frågor. I studieorganisationen har vi en stor kapacitet, men den kan tillföras resurser och utnyttjas kraftfullare.

### *Övrigt*

Vi ser att det finns ett behov att upprätta en gemensam "erfarenhetsbank" där olika utbildningsanordnare, program och upplägg finns upptagna och kommenterade positivt eller negativt som stöd vid upphandling och utformning.

### **Fråga 6. Behövs det en facklig kompetensportal på nätet för att understödja lärandet och utbildningsutbudet?**

De fackliga organisationerna har ett ansvar gentemot medlemmarna att förhandla i kompetensutvecklingsfrågor, att vägleda och erbjuda framförallt fackliga och samhällsinriktade utbildningar. Ansvarsfrågan för de fackliga organisationerna ger därför ett jakande svar på om det behövs en facklig kompetensportal på nätet för att understödja lärandet och utbildningsutbudet. Det behövs en gemensam permanent samlingsplats på nätet för dessa frågor med inriktning på tre huvudområden:

- Förhållandet arbetstagare – arbetsgivare
- Organisation
- Stärka medlemmen i samhällsdebatten

Med en kompetensportal ökar vi möjligheterna för medlemmarna, att på egen hand eller tillsammans med en studieansvarig/kompetensombud, på ett enkelt och överskådligt sätt finna möjligheter till kompetensutveckling och ett livslångt lärande. Att i dag söka utbildningsvägar och utbildningsanordnare via Internet resulterar i ett ändlöst surfande utan helhetsgrepp. Genom att samla all information och länkar på ett ställe skapar vi möjligheter för den enskilda individen att skapa sig en helhetsbild över sin utbildning oavsett det gäller facklig utbildning, kompetensutveckling, samhällsinriktad utbildning



eller vuxenstudier. Med en portal sänder vi också signalen att det finns ett eget ansvar i att utbilda sig hela livet och inte bara förlita sig på vad arbetsgivaren erbjuder.

En förbundsgemensam kompetensportal i LOs regi måste dock uppfylla ett grundläggande krav för att vara användbar:

Den ska ej byggas upp som projekt med risk att avvecklas efter projektidens slut. För att skapa kontinuitet bland användarna är det viktigt att sända ut budskapet att detta är en permanent verksamhet som är seriös och varaktig.

För att understödja ett livslångt lärande med hänsyn till hela människan är det viktigt att en kompetensportal täcker helheten. Tänkbara områden som skulle kunna återfinnas på en portal kan vara:

- Facklig utbildning – länkar till förbunden, folkhögskolor osv.
- Vuxenutbildning – Komvux, högskolor, universitet.
- Lärcentra – finns det lärcentra i min kommun?
- Kompetensutveckling/yrkesinriktade utbildning.
- IT-skolan.
- Studiecirkelverksamhet hos ABF.
- Dagens och framtida arbetsmarknad – hur ser det ut för min yrkesgrupp?
- Studiefinansiering.
- m m.

**Fråga 7a. Är det möjligt att kvalitetssäkra utbildningar? I så fall hur bör det se ut?**

Frågan har besvarats under fråga 5.

**Fråga 7b. Är det möjligt att kvalitetssäkra hur man metodiskt kan arbeta med kompetensutvecklingsprocesser? I så fall hur bör det se ut?**

Vad som måste tas hänsyn till i besvarandet av denna frågeställning är att nulägesituationen ser olika ut och varierar för såväl arbetsplatser som fackförbund. En ytterligare faktor som påverkar svaret är ur vilkens perspektiv vi vill kvalitetssäkra kompetensutvecklingsprocesser. Är det för den fackliga avdelningen/sektionen/klubbens arbete eller är det för individen?

Med hänsyn till dessa två faktorer har vi diskuterat frågan och funnit att det finns olika metoder för hur man kan kvalitetssäkra kompetensutvecklingsarbete.

Metall har tagit fram materialet: "Kompetensutveckling i praktiken." Materialet ska vara till stöd för klubbar, avdelningar och fackligt förtroendevalda för att metodiskt och systematiskt arbeta med kompetensutveckling på arbetsplatsen. Materialet ger även förslag på redan framtagna verktyg som kan användas under processen eller vart olika aktörer kan kopplas in. Livs har ett liknande material.

Värderingsinstrumentet "Den goda arbetsorganisationen" (Projektet, Kompetensutveckling kopplat till arbetsorganisation och lärandet, KAL) ger en bild över arbetsplatsens organisation utifrån flera faktorer. Bland annat visar den på graden av kompetensutvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen. Svaren kan sammanställas i ett spindeldiagram och ge en visuell bild över tillståndet på arbetsplatsen. Utifrån nulägesanalysen kan sedan ett metodiskt arbete påbörjas.

Den ISO-10015 standard som finns för kompetensutveckling kan även i viss mån vara användbar. Problematiken med denna är att det enbart är skrivit för arbetsgivarnas perspektiv och de verktyg de har att förfoga över.

ABF använder ett antal kvalitetsindikatorer för att mäta folkbildningsmässigheten i deras studiecirkelverksamhet. En genomgång av några ordböcker visar att ordet *indikator* kan ha flera betydelser. I äldre ordböcker står begreppet för ett *tekniskt mätinstrument*. Nyare ordböcker säger att en indikator *pekar ut något*, är ett *kännetecken* på något.

Indikatorer kan aldrig ge en fullständig beskrivning av något utan deras värde ligger i att de ger en *snabb fingervisning* om något.

*Kvalitetsindikatorer* utgör specificerade kännetecken på kvalitet. Sammantagna dvs sammanförda till ett *kvalitetsindikatorsystem* säger indikatorerna något väsentligt om en verksamhets kvalitet.

I ABFs indikatorsystem definieras kvalitet som *folkbildningsmässighet*. Det innebär att ju mer folkbildningsmässig en studiecirkel är desto högre kvalitet har den. En studiecirkel med låg kvalitet är således en studiecirkel som saknar för folkbildningsmässigheten viktiga egenskaper.

För att nå fram till rätt kvalitetsindikatorer har ABF beskrivit vad de menar med folkbildningsmässighet:

### 1. Fri och frivillig

– deltagarna väljer själva att delta samt ämnen, kurser, aktiviteter.

## 2. Deltagarstyrd

– deltagarna skall ha inflytande över uppläggning och innehåll.

## 3. Styrd av egna utbildningsplaner,

– icke läroplans- eller betygsstyrd.

## 4. Livsvärldsförankrad

– utgå från deltagarnas behov och erfarenheter.

## 5. Ideologisk och/eller innehållsmässigt profilerad

## 6. Mångsidig

– i sitt verksamhets- och programutbud.

## 7. Flexibel

– snabbt kunna tillgodose nya utvecklingsbehov och nya former.

ABFs kvalitetsindikatorer täcker alla dessa kännetecken ovan - utom nr 5, 6 och 7. De sistnämnda handlar nämligen inte om enskilda studiecirklar utan snarare om verksamheten i stort i ett studieförbund.

Kvalitetsindikatorsystemet utgörs av nio (9) indikatorer indelade i fyra huvudgrupper.

### Rekrytering

- 1 Deltagarna har valt studieförbund (ABF) fritt och frivilligt.
- 2 Deltagarna har valt den aktuella cirkel fritt och frivilligt.
- 3 Deltagarna tillhör de prioriterade målgrupperna.

### Planering

- 1 Ledare och deltagare har gemensamt planerat cirkelarbetet.
- 2 Planeringen har utgått ifrån deltagarnas behov, önskemål och intressen.

### Genomförande

- 1 Samtal och erfarenhetsutbyte har haft en framträdande plats.
- 2 Cirkelatmosfären har kamratlig och hjälpsam.
- 3 Beslut har fattats i demokratisk ordning.

### Behållning

- 1 Cirkeln har berikat deltagarna.

Var och en av dessa indikatorer har fyra (4) olika värden (*indikatornivåer*):

- a. mycket folkbildningsmässig

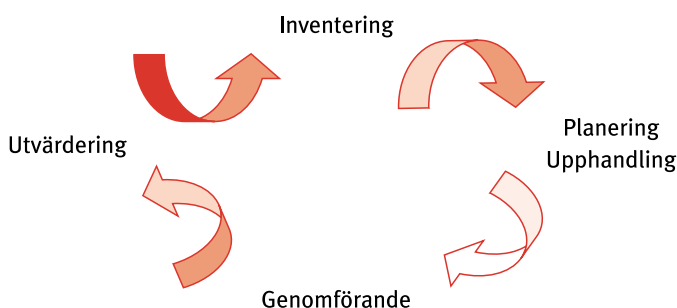
- b. ganska folkbildningsmässig
- c. i viss mån folkbildningsmässig
- d. inte alls folkbildningsmässig

Indikatorerna har utformats i ett frågeformulär som besvaras av studiecirkeldeltagarna efter genomförd cirkel. Därefter sammanställs frågorna för cirkeln med hjälp av ett speciellt framtaget kalkylblad i programmet Excel. Där kan resultatet även framställas i diagramform.

Vi anser att ABFs kvalitetsindikatorsystem kan vara användbart för att kvalitetssäkra hur man metodiskt kan arbeta med kompetensutvecklingsprocesser. Det är tilltalande enkelt både att fylla i (ca 5-10 minuter) och att sammanställa svaren.

Ett system med kvalitetsindikatorer bör även kunna göras utifrån de olika perspektiv som lyftes fram i inledningen. En inriktning med frågor för avdelningen/sektionen/klubbens arbete för att säkra en god kvalitet på arbetet samt en inriktning för den enskilde individen enligt ABFs modell.

En fara som dock kan finnas med att mäta och kvalitetssäkra kompetensutvecklingsprocesser är att "man går i mål". Då vi ser på kompetensutveckling som ett livslångt lärande så bör även processen och kvalitetsmätningen beskrivas i cykelform som aldrig avstannar. Grovt beskrivet nedan:



Vi måste ta fram egna kvalitetsindikatorer som stöder kompetensutvecklingsprocesser och utforma frågeformulär. Det är viktigt att detta arbete ges tid och att indikatorerna testas ordentligt. Vi gör bedömningen att det är en fördel med ett mindre antal indikatorer och ett frågeformulär som inte tar för lång tid att fylla i.

# Delrapport 5

## Policyfrågor

*Gruppen leddes av:* Susanne Lindberg Elmgren t o m mötet 15 februari. Thomas Hagnefur fr o m mötet 6 juni. Båda från LO.

*Övriga deltagare* Jan Lindgren Handels, Malin Larsson Hotell och Restaurang Facket, Anders Pettersson Målarna, Leif Råback Metall, Stellan Mattsson SEKO, Pentti Niemi Industrifacket, Thomas Henriksson Livs, och Jonny Jakobsson Kommunal.

*Från LO:* Lars-Åke Henriksson och Marie Linder *Assistent:* Kerstin Garneij t o m mötet 8 april. Camilla Alm fr o m mötet 6 juni. Båda från LO.

Gruppen har varit uppdelad i fyra undergrupper som arbetade med frågeställningar som berörde ”kompetenskraven; samhällets ansvar; arbetsgivarnas ansvar och validering. I undergrupperna ingick för ”kompetenskrav” Margareta Carlén, Leif Råback, Jonny Jakobsson. ”Samhällets ansvar” Marie Linder, Stellan Mattsson, Lars-Åke Henriksson, Malin Larsson och Thomas Hagnefur. ”Arbetsgivarnas ansvar” Anders Pettersson, Janne Lindgren, Thomas Henriksson och Pentti Niemi.

Valideringsfrågor Lars-Åke Henriksson, Leif Råback och Stellan Mattsson.

# Innehållsförteckning

Policyfrågor 55

Arbetsgivarnas ansvar 65

# Policyfrågor

## Inledning

Gruppen har träffats: 16 november, 13 december, 15 februari, 8 april, 6 juni, 13 augusti. Mötena den 24 september och 19 november ställdes in.

På mötet *16 november* på SEKO berördes: lunch-till-lunch mötet på Runö, förbundens arbete med kompetensutvecklingsfrågan och nulägesbeskrivningen.

Den *13 december* träffades gruppen på Industrifacket. P O Bergström var inbjuden och berättade om KAL och FRU-projekten. Kommunals representant delade ut material (bifogades även Nulägesbeskrivningen). Susanne Lindberg informerade om LO-rapporterna om Personalutbildning nr 54 och Utbildning – för tillväxten, jobben och rättvisan nr 55.

Den *15 februari* träffades gruppen på Kommunal. Jan Lindgren berättade om förbundets enkätundersökning om arbetsplatsutveckling på arbetsplatser, rapporten "Handels tar tempen på arbetsplatserna". Han nämnde även "Den goda arbetsorganisationen". Sven Nelander var inbjuden för att berätta om rapporten "Personalutbildning 2001". Gruppen delades upp i de tre undergrupperna "kompetenskrav, samhällets ansvar, och arbetsgivarnas ansvar".

Den *8 april* träffades gruppen på Handels. Undergruppen "Samhällets ansvar" med 3:5 och 3:6 ska presentera ett första muntligt utkast i maj och lämna en preliminär rapport i augusti. Lars-Åke berättade om utbildningssystemet och utredningar som gjorts på området. Undergruppen "Arbetsgivarens ansvar" rapporterade och lämnade anteckningar från sitt möte i mars.

Den *6 juni* träffades gruppen på LO. Inbjudna var Karin Wass. Pedagogiska Institutionen, Göteborg och Arne Nilsson, Centrum för industriell teknik och arbetsorganisation, ITA, Linköpings universitet. Karin berättade om sin studie om Kunskapslyftet i 38 kommuner. Arne berättade om Basun-projektet, betydelsen av lokal samverkan i företagens utvecklingsarbeten. En uppdatering av

undergruppernas arbeten inför höstens presentationer gjordes.

Den 13 augusti träffades gruppen för att förbereda inför tvådagars mötet på Bommersvik. I huvudsak diskuterades frågor kring vuxenutbildning och studiefinansiering samt hur den delen skulle presenteras. Förutsättningarna för övriga delgrupper gick igenom, men läget var oklart då alla i gruppen inte var närvarande.

Mötena den 24 september och 19 november ställdes in p g a av för få deltagare. Försöken att hitta ersättningsdatum misslyckades.

### **Uppdraget**

Frågeställningarna för gruppens del är övergripande och generella och svaren ligger egentligen bortom projektets tidsram och förmåga. Projektet som sådant är att betrakta som ett pilotprojekt eller en förstudie. Detta har medfört en viss osäkerhet kring angreppssätt och faktisk möjlighet att besvara frågorna på ett relevant sätt.

Utgångspunkten måste därför vara att utifrån principiella resonemang hitta fram till vad som kan vara/bli gemensamma uppfattningar eller åtgärder inom projektets olika frågeområden. Arbetsgruppen har främst ägnat sig åt material och idéer för det fortsatta arbetet utifrån bransch/förbundsspecifika förhållanden. Därutöver har vi använt oss av olika utredningar och rapporter framtagna både av fackliga organisationer och myndigheter.

En del svårigheter, förutom oklarheter i uppdraget, har bristen på kontinuitet varit. Gruppen har bytt både gruppansvarig och gruppsekreterare och dessutom har en del av gruppdeltagarna inte kunnat delta i gruppens gemensamma träffar i den omfattning som var tänkt. Dock har de mindre arbetsgrupperna efter bästa förmåga arbetat med sina specifika uppgifter inom området.

### **Gruppens uppgifter**

#### **Samhällets ansvar – Vuxenutbildning**

Inom detta område ingår följande frågeställningar

- a) Hur ska ett bra system för studier i vuxen ålder se ut för att medlemmarna ska ha intresse och möjlighet att delta?
- b) Vilka krav ska vi ställa på samhällets utbildningssystem?



- c) Kan vissa lagändringar (t ex i studieledighetslagen) göra det lättare?
- d) Hur ska ekonomisk trygghet kunna skapas för att människor ska vilja och våga utbilda sig?
- e) Hur bör det statliga studiestödet se ut i framtiden?

### *Utgångspunkten*

Vår bild av framtidens lärande för vuxna tar sin utgångspunkt i vuxenutbildningspropositionen (prop.2000/01:72). Där sägs bland annat att;

> "Förslagen i regeringens proposition tar fasta på behovet av förändring och utveckling inom dagens vuxenutbildning".

> "Alla vuxna ska ges möjlighet att utvidga sina kunskaper och utveckla sin kompetens i syfte att främja personlig utveckling, demokrati, jämställdhet, ekonomisk tillväxt och sysselsättning samt en rättvis fördelning".

> Man måste "utgå från de enskilda individernas behov".

> "Möjligheterna till lärande och stödet till detta måste i ökad grad finnas när och där medborgaren behöver och söker ny kunskap. Han eller hon måste i möjligaste mån själv kunna bestämma innehåll, tidpunkt och form."

Regeringen formulerar därefter en strategi med vissa förutsättningar för att nå målen som bland annat omfattar följande punkter.

> Pedagogik och arbetsformer måste utvecklas.

> Rådgivning och vägledning baserade på erkännande av faktiska redan förvärvade kunskaper.

> Ändamålsenliga lärmiljöer som svarar mot vuxnas behov av och förutsättningar för lärande är nödvändiga.

> Samhället, arbetsgivarna och enskilda har ett gemensamt ansvar. En grundläggande samsyn över politikområdena och samverkan mellan myndigheter, arbetsmarknadens parter och folkrörelser eftersträvas.

### *Definitioner*

Till att börja med bör vi definiera vad vi innefattar i begreppet vuxenutbildning och vuxenutbildningens funktion för individ och samhälle. Vuxenutbildning som begrepp har i de utbildningspolitiska diskussionerna alltmer överta-

gits av tanken om det livslånga lärandet där vuxenutbildningen ingår som en del. Vuxenutbildningen eller vuxnas lärande ses vanligtvis som en rättvis och kompensatorisk möjlighet för människor att skapa sig kunskaper och färdigheter i den omfattning som motsvarar dagens generella utbildningsnivå, treårigt gymnasium.

Vi utgår från vuxenutbildning som en struktur för att kunna tillgodogöra vuxnas behov av formell kvalificerande utbildning, kompensatoriskt lärande, yrkesinriktat lärande samt folkbildning. Vuxenutbildning blir därmed allt lärande som görs av vuxna oavsett vilken nivå den bedrivs på och oberoende av när i livet man befinner sig. Vi vill ha lärande som perspektiv för att understryka rörelsen bort från utbildning som traditionell form. Lärande till skillnad från utbildning understryker mer processen och det oavslutade som är det livslånga lärandets grundläggande idé. Folkbildningen är den form som främst står för lärandets/ bildningens egenvärde, där ”nyttaspekten” har en mindre framträdande roll.

### *Lärcentra som struktur för variationsrikedom*

Utgångspunkten är att individens behov, intressen och förutsättningar ska kunna tillmötesgåas tillsammans med andra. Då blir det viktigt att framtidens vuxenlärande har, så långt det är möjligt, en variationsrikedom i innehåll, former och inriktningar. Detta är i sig inget nytt ställningstagande, men visionen är att samla de delar av vuxenutbildningen, där det är möjligt, inom samma organisatoriska form eller struktur enligt Lärcentra-modellen

Individer som söker möjligheter till lärande gör det utifrån olika behov och olika sammanhang. Med det avses att det finns andra intressenter kring individen eller grupper bestående av arbetsgivare, fackliga organisationer arbetsförmedlingar, den kommunala skol-/utbildningsnämnden m fl, som har ett intresse av att lärande kommer till stånd. Motiven kan vara allt från strukturomvandling, förändrad produktion till behov att få fler korttidsutbildade eller arbetslösa in i en lärande process.

Detta innebär att man på kommunal nivå måste optimera de resurser man har för att utifrån lokala behov av olika typer av lärande, försöka ha en helhets-syn på vuxnas lärande. Lärcentra behöver naturligtvis inte enbart vara ett centra, en byggnad/plats man kommer till, utan kan också ses som mötesplatser. Handledare, vägledare eller lärare bör också kunna erbjuda lärande i an-

slutning till arbetsplatser och bostadsområden, där människorna befinner sig. En viktig del av den helheten består självfallet av folkbildningen. Det viktiga är inte platsen/rummet som sådant, utan det viktiga måste vara att skapa tillgänglighet och möjlighet till deltagande.

KomVux kan ses som den naturliga kärnan att vidareutveckla med fler aktörer och olika typer av kompetenser. Variationsrikedom ska inte erbjudas i form av olika anordnare som agerar på en utbildningsmarknad där man inte förstår sin uppgift i ett lärande-strategiskt sammanhang. Marknadstänkandet består i att den som är intresserad av en tjänst har överblick av utbudet och förmågan att göra "rationella val", i det här fallet, välja den mest ändamålsenliga och kvalitativt bästa utbildningsanordnaren. Detta innebär att man i stora delar lägger ansvaret på individen, som i ett eventuellt felval får "stå sitt kast". Andra än traditionella utbildningsanordnare bör naturligtvis få möjlighet att erbjuda sina tjänster men med en bättre strategisk och kvalitativ granskning av det man erbjuder. Det är ett både ett samhälleligt och ett partsintresse att ta ansvar för kvaliteten i det lärande som genomförs. Här kommer därför riktlinjerna om råd och vägledning samt validering in som ett mycket viktigt stöd för individen.

Beroende på utbildnings- eller lärandevägar är både traditionella aktörer likväl som arbetsmarknadens parter viktiga för att tillhandahålla sådant stöd. Det i sin tur berör frågan om huvudmannskapet för dessa lärcentra. Ovanstående diskussion kring den variationsrikedom av behov och intressen som dessa lärcentra ska tillmötesgå medför också att huvudmannskapet skulle kunna utgöras av olika aktörer/intressenter. Huvudmannskapet är dock inte den väsentliga frågan. Det viktigaste är att en bred samverkan kommer till stånd för att möjliggöra ett lärande för breda grupper. Det är därför av stor vikt att fackföreningsrörelsen utvecklar en strategi för vuxenutbildningens utformning i framtiden. Därutöver måste resurser sättas in för att skapa förutsättningar och ge stöd för det lokala fackliga ansvarstagandet i vuxenutbildningsarbetet.

Med ett sådant resonemang uppstår ett behov av variationsrikedom även när det gäller olika typer av finansierings källor. Samverkan och användandet av olika finansieringskällor måste därför avsevärt förbättras när det gäller utvecklingen av lärcentra eller utbildningssamverkan.

### *Studiefinansiering – form och nivå*

Idag finns tre former av studiestöd.

- **Kortidsstödet**

Stödet riktar sig i första hand till dem som saknar 3-årigt gymnasium eller motsvarande utbildning. Huvudsyftet är att stimulera till fortsatta studier, och beviljas främst för basämnena. Stödet utbetalas med 75 kr/timme och begränsas till utbildningar om högst 14 dagar. Kortidsstödet till enskild individ får lämnas för högst 30 dagar eller 240 timmar per år.
- **Rekryteringsbidrag vid vuxenstudier**

Rekryteringsbidraget träder i kraft 2003 01 01. Syftet med stödet är att stimulera till studier på grundskole- och gymnasienivå, för personer som är mellan 25 och 50 år, och som är eller riskerar att bli arbetslösa. Bidraget kan maximalt utgå under 50 veckor oavsett om man studerar på deltid. Deltidsstudier omfattar 20, 50 eller 75 % av heltidsstudier. Bidraget uppgår till 7 391 kr / 9 058 kr per månad<sup>1</sup>. Bedömningen av rätten till bidraget avgörs i kommunens studievägledande verksamhet.
- **Studiemedel**

Det nya studiestödssystemet trädde i kraft 1 juli, 2001. Stödet kan ges för studier på grund-, gymnasie- och högskolenivå. Studierna kan, förutom heltidsstudier, bedrivas på deltid i omfattningen av 50 eller 75 %. Studiestödet har två bidragsnivåer, men ger samma nivå i totalt stöd.<sup>2</sup> Den högre bidragsnivån ges till dem som fyllt 25 år, bedriver studier på grund eller gymnasienivå där de saknar slutbetyg eller saknar enstaka ämnen. Anslaget för det högre bidraget är begränsat och beviljas i den takt relevanta ansökningar kommer in till CSN.

Regeringen har dessutom i skrivande stund utsett en studiesocial utredning.

Syftet med utredningen är att göra en samlad analys av den ekonomiska och sociala situationen för studeranden på olika utbildningsnivåer. Man ska också analysera om gränsdragningen mellan de olika systemen behöver förtydligas.

<sup>1</sup> Den högre nivån kan fås genom ett tilläggs lån och gäller de som tidigare haft arbetsinkomst i syfte att underlätta övergången mellan arbete och studier.

<sup>2</sup> I veckas studier ger 1 633 kr i totalt stöd men bidragsdelen uppgår till 572 kr i generellt bidrag och 1364 kr när det gäller det högre bidraget.

Utredningen ska vara klar senast 31 december 2003<sup>3</sup>.

Vi vet att studiefinansieringen är det största hindret för LOs medlemsgrupper när det gäller viljan att studera, och då främst ersättningsnivån. Men även studiernas traditionella form samt förläggning i tid upplevs som hindrande. Som arbetslös är detta inte lika komplicerat. Men att lämna ett arbete för studier är svårare.

Vi har hävdad två principiella utgångspunkter, individuella behov och variationsrikedom när det gäller lärandeformer. En slutsats av ett sådant resonemang är att en motsvarande variationsrikedom måste till även när det gäller studiefinansieringen. Möjlighet till deltidstudier bör därför förbättras utan begränsande schabloniserade tidsmått både när det gäller rekryteringsbidraget och studiemedlen. Det är utifrån det individuella lärandets utformning som studiefinansierings- systemet bör anpassas. Som exempel kan man då tänka sig del av vecka eller del av dag under en längre period än vad som nu är möjligt. För att då kompensera sig för utebliven ungdomsutbildning medför detta att möjligheten till utbildning /lärande motsvarande 3-årigt gymnasium inte blir alldeles okomplicerat. Vad menar vi egentligen med motsvarande nivå? Är det fullständigt program jämförbart med gymnasieskolan och därmed tillhörande ämnen/kunskapsinnehåll, där man hel eller halvtidsstuderar? Eller är det så att man ska ha rätten/möjligheten till en i förväg definierad studie/lärtid utan någon lånefinansiering och en individuellt anpassad studieplan, med annan inriktning än gymnasieämnenas?

Studiefinansieringens problematik berör flera områden. När det gäller åldersgränser för studiestöd är det nu satt till 50 år. Om man då inte kunnat utnyttja möjligheten till studier på motsvarande gymnasienivå, borde det finnas en möjlighet till att utnyttja sin studie/lärtid motsvarande rekryteringsbidragets 50 veckor som skulle kunna utnyttjas oavsett ålder.

Man skulle också kunna tänka sig att inte ha någon åldersgräns överhuvudtaget utan istället införa en begränsning i den volym studiestöd man kan få relaterad till förväntad återbetalningsförmåga.

När det gäller nivå på studiestödet finns det för närvarande ett kongressbeslut på att studiestödet ska utvecklas till att motsvara a-kassenivån. Det ska då kunna användas på ett mycket mer individanpassat sätt än tidigare, i enlighet med vårt tidigare resonemang. Vi kan också tänka oss ett differentierat system

<sup>3</sup> Pressmedelände 2002 01 19 Socialdepartementet.

där t ex bristyrkesutbildning har en annan studiefinansiell lösning för att stimulera rekryteringen.

### *Nuläget – var befinner vi oss ?*

Skolverket kommer från skrivande stund och fram till årsskiftet att genomföra cirka 21 konferenser kring hur vuxenutbildningspropositionen ska förverkligas i kommunerna. Flera olika aktörer är inbjudna däribland de fackliga organisationerna. Det man vill åstadkomma är både att redovisa goda exempel men också att konkret komma igång med förverkligandet av intentionerna i Vuxenutbildningspropositionen. Arbetet har således påbörjats med att konkret besvara den fråga gruppen haft i uppdrag att arbeta med, nämligen "hur ska ett bra system för studier i vuxen ålder se ut för att medlemmarna ska ha intresse och möjlighet att delta?" Dessutom tillkommer de fem erfarenhets- och avslutskonferenser i Sverige 2000/Kunskapslyftet som kommer att hållas under oktober månad. Regeringen har givit Glesbygdverket i uppdrag att kartlägga förekomsten och verksamheten vid olika lärcentra, hur dessa lärcentra finansieras samt vilka kostnader som är förknippade med dessa. Utvecklingstendenser ska översiktligt beskrivas utifrån kommunala projektansökningar under 2002. Uppdraget ska redovisas 1 november i år.

Vi kan av det skälet inte avvakta "resultat" från KUL-projektets arbete med vuxenutbildningen utan måste engagera oss och aktivt arbeta i de här processerna.

Den mest rationella hanteringen av det fortsatta arbetet med vuxenutbildningsfrågan och resultatet från KUL i den delen, är att den hanteras i kärnverksamheten på LO. En referensgrupp med förbunden bör formars som en del av LOs utbildningspolitiska nätverk (UPN). Frågan kring utvecklingen av studiefinansieringen och vad som händer i den studiesociala utredningen bör hanteras på samma sätt. CSN har visat intresse för att diskutera kring studiefinansieringssystemets flexibilitet. KUL-projektet i denna del måste därutöver förverkligas med hjälp av projektet "En stark Facklig utbildning och Folkbildning". Någon form av samordnings- eller överföringsförfarande är därför nödvändigt.

## *Slutsatser*

- Lärcentra och andra mötesplatser för olika slags lärande måste utvecklas

### **DET KOMMER ATT STÄLLA KRAV PÅ:**

- de fackliga organisationerna och dess företrädare
- facklig-politisk samverkan
- partssamverkan

för att få faktiskt inflytande över utformning, inriktning och kvalitet i ett aktivt ansvarstagande för det livslånga lärandet

- Fackföreningsrörelsen ska som hittills vara den aktör som tar ansvar för det uppsökande, informerande, vägledande arbetet bland dess egna medlemmar.

### **DET KOMMER ATT STÄLLA KRAV PÅ:**

- att fackföreningsrörelsen ges ekonomiskt och annat stöd som kan underlätta ett sådant samhälleligt uppdrag.

- Studiefinansieringssystemet måste utvecklas

### **DET KOMMER ATT STÄLLA KRAV PÅ:**

- att en utredning görs som får till uppgift att se över hur ett rättvist, differentierat och helhetstäckande system utifrån vuxnas olika lärsituationer skulle kunna utformas.

- aktiv påverkan på de diskussioner som kommer att föras när det gäller myndighetsöverskridande samverkan

- Ett nationellt system för validering i syfte att erkänna erfarenhetsbaserad kunskap måste utvecklas.

### **DET KOMMER ATT STÄLLA KRAV PÅ:**

- aktiv medverkan från fackföreningsrörelsen både när det gäller validering av kunskaper för det formella utbildningssystemet såväl som mot arbetsmarknadens/arbetslivets kompetenskrav.

- utveckling av metoder för att identifiera icke formell kunskap, och utveckla system för att bekräfta den validerade kunskapen i form av betyg, intyg eller certifikat

- branschorganisationernas förmåga att formulera innehållsmässiga nivåer för yrkeskunskaper

– fackföreningsrörelsens aktiva deltagande på Europa nivå i framtagande av gemensamma regler, metoder och innehåll i ett harmoniserat validerings-system.

- En strategi för förverkligande av de fyra ovanstående punkterna bör utformas inom fackföreningsrörelsen.



## Arbetsgivarnas ansvar

I undergruppen som arbetar med temat arbetsgivarnas ansvar ingick följande frågeställningar;

- a) Vilka krav ska vi ställa på arbetsgivarna på samarbete för ökad kompetensutveckling i arbetslivet och hur får vi arbetsgivaren att ta det ansvaret?
- b) Hur formulerar förbunden sig i avtalsförhandlingar kring dessa frågor och varför är det svårt att nå framgång?

### LO-förbundens avtal

Susanne Lindberg NOA har gjort en sammanställning av LO-förbundens avtal och situation i övrigt när det gäller kompetensutveckling.<sup>4</sup>

Frågeställningen kring vilka krav fackföreningsrörelsen ska ställa kan egentligen bäst besvaras utifrån bransch- eller förbundsområde. Ett exempel på ett samlat krav finns i de rekommendationer som gavs inför "Avtal 2001". Där sägs det "bör alla garanteras ett minimum av kompetensutveckling/utbildning om exempelvis en vecka per år". Man konstaterar också att det avtalsmässiga stödet för livslångt lärande måste stärkas.

Vid en genomgång av dokumentet kan konstateras att det finns en rad olika varianter på avtal och överenskommelser. Innehållet i dessa varierar när det gäller avsättningar till individuella konton eller utbildningsfonder. Det som är gemensamt i många överenskommelser är betonandet av arbetsgivarens eller arbetsgivarens och den anställdes gemensamma ansvar. Förverkligandet av innehållet i överenskommelserna ligger oftast på de lokala parterna. Det som motiverar kompetensutvecklingen är ganska strikt knutet till arbetet och företagets behov. Utvecklings- och handlingsplaner finns med som förutsättning för kompetensutveckling. Några förbund har partsgemensamma organ för kompetensutveckling.

<sup>4</sup> Sammanställning av LO-förbundens avtal och annan information beträffande kompetensutveckling, Susanne Lindberg /NOA 2000-12-05

## **Erfarenheter från Handels**

Gruppen har diskuterat ingående de egna erfarenheterna som vi hade av våra egna kollektivavtal eller försök till överenskommelser med våra motparter.

Vi kunde konstatera att det som framkommit i den gemensamma förbundsredovisningen i stort sett stämde på våra avtalsområden.

Det vi kunde konstatera gemensamt var att arbetsgivarsidan saknade egen kompetens att handlägga kompetensutvecklingen inom sin bransch eller företag.

Man hade ingen kompetens att genomföra de utvecklingssamtal/medarbetarsamtal, som ska ligga till grund för det fortsatta arbetet med kollektiva eller individuella utvecklingsplaner inom företaget.

Mindre företag är ej benägna att kompetensutveckla sina anställda på grund av kostnadsskäl eller att man inte vill betala denna kostnad som någon annan arbetsgivare kan "sno".

Vidare konstaterades att det inte fanns någon gemensam syn på vad vi i facket menade med kompetensutveckling och vad arbetsgivaren hade för syn på samma begrepp.

## **Det utvecklande arbetet**

Vår tolkning av kompetensutveckling är: Kompetensutveckling inom yrket/arbetsplatsen som utvecklar den anställdes arbete i första hand. Men även kompetensutveckling för att bli mera kompetent att möta den arbetsmarknad som finns utanför sin nuvarande arbetsplats om man skulle bli arbetslös.

## **Yrkesutbildning**

Arbetsgivarens syn är oftast att utveckla de anställda inom "yrket". Till den "nya" maskinen eller de "nya" arbetsuppgifterna, i första hand.

Vissa arbetsgivare har en vidare syn, men är inte benägna att satsa bara egna medel utan ville gärna se att samhället kunde vara med och delfinansiera denna typ av kompetensutveckling.

## **Individuella konton eller branschfonder**

Handels redovisade sina erfarenheter av de två system som man använt sig av inom sina bransch områden.

## Individuella konton

På det privata avtalsområdet, byggdes systemet upp kring individuella kompetensutvecklingskonton.

Hur det praktiskt skulle gå till och hanteras ute på respektive företag utarbetade parterna en gemensam broschyr. Broschyren tar upp parternas gemensamma syn på kompetensutveckling i stort. Vem har ansvaret, hur gör man, vad är kompetens, kompetenskonto och dess beräkning, ytterligare finansiering för kompetensutveckling, verksamhets-/kompetensanalys, utvecklingssamtal samt exempel på inriktning av kompetensinsatser.

Trots denna stora satsning kan vi konstatera att bara en ringa del av våra medlemmar fick del av någon form av kompetensutbildning. De allra flesta kommer enligt avtalet att få ut sitt individuella kompetenskonto via löneutbetalningen för april månads lön. Orsakerna är många, men för att nämna några:

- Alldeles för lite pengar för att få utbilda sig till det man individuellt ville.
- Arbetsgivaren klarar inte av att göra alla individuella kompetenssamtalen.
- Arbetsgivaren visste inte om att man skulle reservera medel på individuella konton.
- Medlemmarna kände inte till konstruktionen av dessa kompetenskonton.

Framför allt handlar det om konstruktion och vad som var syftet med kompetensutbildningen.

## Branschfonder/stiftelser

Inom det kooperativa avtalsområdet har vi istället byggt upp en kompetensutvecklingsstiftelse.

Konstruktionen är i grunden uppbyggd på parternas gemensamma ansvar för att kompetensutveckla de anställda inom handelsyrket och dess olika branscher.

Dels avsätter individen en procentsats av sin lön, dels avsätter Handels, KFO och KF ekonomiska medel från tidigare trygghetsfonder. Parterna har bildat en gemensam styrelse för kompetensstiftelsen som gemensamt beslutar om:

- > vilka utbildningar som är att beteckna som kompetensutbildning för yrket
- > behandlar ansökningar från arbetsställen, om ekonomiska medel för kompetensutveckling av sina anställda. Ansökan ska vara partsgemensam
- > utarbetande av gemensamma interaktiva utbildningar för handelsbranschen
- > utarbetar informations- utbildningsmaterial som parterna anser vara ett behov för de anställdas kompetensutbildning

Erfarenheterna från denna typ av konstruktion av kompetensfond är mycket mer positiv.

- > båda parter måste ta ett ansvar för att utbildningen fungerar
- > vilken typ av utbildning som de anställda ska erbjudas blir mera precis
- > båda parter har en bra kontroll över alla utbildningsinsatser som genomföres
- > egna eller gemensamma aktiviteter för att stärka kompetensutvecklingen kan genomföras/lyftas upp

#### **Avtals krav**

Tidigare träffade kompetensutvecklingsavtal har gett oss följande infallsvinklar:

- > för lite pengar som står till förfogande
- > starkare styrning på vilka utbildningar som får användas, oklarheter om vilken utbildning som är att betrakta som kompetensutvecklande för individen
- > arbetsgivaransvaret för dåligt
- > den anställdes egna ansvar för kompetensutveckling
- > branschfonder för att få kontroll över utbildningen
- > partsammansatt styrelser som övervakar och kontrollerar kompetensutvecklingen lokalt
- > samhällets krav på kompetensutveckling på arbetsplatserna

#### **Utredningsresurser**

Avtalsgruppen vill till sitt förfogande få en utredningsresurs som får till upp-

gift att kartlägga arbetsgivarsidans mål/krav på vad de menar med kompetensutveckling samt kartlägga systemets uppbyggnad m m.

### **Nuvarande branschyrkesutbildningsnämnder**

Vi kan konstatera att nuvarande yrkesutbildningsnämnder där parterna finns representerade oftast har gemensamma uppfattningar om kvalitén på de yrkesutbildningar som nu genomförs.

Skulle det vara möjligt att bygga ut dessa nämnder att även handlägga kompetensutvecklingsfrågorna??

### *Slutsatser*

- Kartläggningar av resultaten från olika arbetsplatsinriktade utvecklingsprojekt bör analyseras och sammanställas i en jämförande översikt<sup>5</sup>.

#### **DET KOMMER ATT STÄLLA KRAV PÅ:**

– att de fackliga organisationerna sätter till gemensamma utredningsresurser, eller lyckas initiera arbetslivsforskning.

- LO och dess medlemsförbund anordnar seminarier eller arbetsgrupper kring den typen av studier och utbyter erfarenheter för utvecklande av både strategier och förverkligandet i den egna organisationen.

### **Arbetsgruppen – Kompetenskrav**

I undergruppen som arbetar med temat kompetenskraven ingick följande frågeställningar;

- a) Hur upplever medlemmarna de förändrade kunskaps och kompetenskraven och de omställningar det i så fall för med sig?
- b) Hur ser kunskapsbehoven ut hos medlemmarna?
- c) Hur ser forskningen ut?
- d) Hur klarar vi en tänkbar konflikt individen – kollektivet?

### **Två goda exempel**

Vi har vaskat fram vad vi skulle vilja definiera som "goda exempel" inom byggbranschen respektive industrin. Båda företagen ligger utanför Göteborg. Tommy Byggare ligger i Alingsås och Atlet ligger i Mölnlycke.

<sup>5</sup> Exempel som kan nämnas är Mål 4 och 3, FRU-, TSL- projekten samt förbundsprojekt

Vi beskriver och motiverar varför dessa företag skulle kunna definieras som "det goda exemplet" utifrån de särdrag som finns i respektive bransch. Eftersom branscherna ser olika ut måste även det goda exemplet motiveras utifrån olika bevekelsegrunder. Det finns dock vissa aspekter som är gemensamma och som möjligen skulle kunna vara mer generella för att "det goda arbetet" ska bli en realitet oavsett vilken bransch det är fråga om.

## **Gemensamma drag**

### *Arbetsorganisation i fokus*

På båda företagen är arbetets organisation i fokus. Det är den som möjliggör och även begränsar ett brett arbetsinnehåll, delaktighet och inflytande.

Något som är påfallande är på vilket sätt produktionen lyfts fram som företagets "kärnverksamhet". Det märks inte minst genom det sätt som tjänstemän och arbetsledning definieras. De beskrivs snarare som en support för dem som arbetar i produktionen än att vara deras överordnade.

På båda företagen är lagorganisationen central. Utvecklingsbehovet definieras utifrån lagets gemensamma behov, lärandet i arbetet sker inom laget och även något som laget till stor del ansvarar för genom att de relativt självständigt kan organisera arbetet. Arbetslagen har dessutom ett stort inflytande över vem som ska vara samordnare eller lagbas.

### **Lönesystemet är styrande**

Lönesystemet vägs in som en viktig komponent och något som är styrande för hur arbetet organiseras.

### **God relation mellan parterna**

På båda företagen finns en god relation mellan den fackliga organisationen och arbetsgivaren. De poängterar att parterna har olika bevekelsegrunder och olika intressen. Men på båda företagen hyser man respekt för varandra och lyckas där igenom hitta en samarbetsform och ett sätt att utveckla organisationen som gagnar bådadas intressen.

På Atlet betonar man att samtalen mellan fack och arbetsgivare varit prestigelösa.

”Raka rör” beskrivs som kännetecknet för kommunikationen på Tommy Byggare av såväl arbetsgivaren, den fackliga organisationen som de övriga anställda. Arbetsgivaren säger att det är viktigt att lagbasen och skyddsombudet inte är några ”ja-sägare” utan att de verkligen driver de frågor som laget står för och att de även lyfter in sin kunskap och sina erfarenheter när de är delaktiga i produktionsplanering.