

## EXEMPELSAMLING PROGRAMKRITERIER

# Lärande miljöer

### **1. På vilket sätt ges de berörda möjligheter att vara delaktiga i och påverka innehållet, planeringen och genomförandet i en utbildning?**

Projektet (PO1) handlar om kompetensutveckling inom ett relativt stort företag som är marknadsledande inom sin bransch. I samband med krisen satsade företaget på att inventera kompetensen hos personalen för täcka upp kompetensbrister inför en framtida förväntad stark efterfrågan från marknaden. Totalt 400 personer omfattades av projektet. Delaktigheten av berörda anställda var en viktig strategi. Referensgrupper skulle bildas inom samtliga områden, och dessa bestod av 3–4 medarbetare och områdesansvarig. Referensgrupperna var samtidigt ett sätt att kontrollera hur arbetet uppfattades och därmed ett sätt att göra kontinuerliga justeringar av satsningens inriktning och utformning. Idén med referensgrupper är intressant som ett sätt att skapa delaktighet, men i det projektet var det svårt att genomföra idén fullt ut, bland annat som följd av oväntade omständigheter i företaget och ändrade förutsättningar på marknaden.

### **2. Stöder ledningen aktivt kompetensutvecklingen och skapar den förutsättningar för att deltagarna ska kunna tillämpa sina kunskaper?**

I ett projekt som omfattar underleverantörer till en stor kund är kompetensutvecklingen avgörande för företagets överlevnad. Genom att stärka de anställdas kompetens ska konkurrenskraften hos de sex företagen öka. Projektet har alltså en strategisk betydelse för de sex deltagande företagen, vilket gör att ledningen starkt engagerar sig i planeringen, genomförandet och uppföljningen av projektet. Projektorganisationen är tydlig och varje företag har ett eget ansvar för den kompetensutveckling som bedrivs där. I vart och ett av de sex företagen finns projektgrupper. En person i företagets projektgrupp deltar i den centrala styr- och projektgruppen.

### **3. Fungerar arbetsplatsen som en lärande miljö?**

En kompetensutveckling som kombinerar teori med deltagarnas praktiska erfarenheter ska ges i ett PO1-projekt. Lågutbildad personal inom vård och omsorg ska få formell behörighet som undersköterska och de redan

behöriga ska få spetskompetens. Syftet är att öka individernas anställningsbarhet. Målgruppen (cirka 1 000 personer) är övervägande kvinnor. Genom inrättandet av studiehörnor och en nätbaserad lärplattform kommer man att skapa lärande miljöer på arbetsplatserna. Där ska kunskaper fås och delas i dialog med lärare, andra deltagare och de särskilda projekthandledarna. Handledarna ska finnas i studiehörnorna och ge stöd till de studerande samt organisera och leda lärande samtal i olika forum på arbetsplatsen. Enhetscheferna ska möjliggöra lärande i arbetet genom att informera om projektet i verksamheten och stödja handledare, de studerande samt berörda arbetsgrupper.

#### **4. Kommer projektet att både ge deltagarna en teoretisk kunskap och en praktisk kompetens, det vill säga något som är användbart i arbetet?**

Projektet (PO1) handlar om att kompetensutveckla en spetskunskap i svetsning i 24 industriföretag med sammanlagt cirka 320 anställda. Gruppen "svetsansvariga" ska höjas flera steg genom ökad kunskap om krav, standard, normer och certifiering. Många mindre företag har inte kännedom om vilka krav som ställs på den svetsansvarige. Utbildningsinsatserna riktar sig till företag som vill satsa på utbildning och utveckling, samt att skapa nya arbetsformer, arbetssätt och verktyg för kompetensförsörjning i alla led i företagen. Utbildningen är specialanpassad till varje företag då arbetsrutiner och kvalitetsformer ska utvecklas efter lokala förutsättningar. Genom utbildningen, där teori blandas med praktik, får de svetsansvariga spetskunskaper i att tolka och leva upp till gällande EU-normer, så att de kan följa och förstå de krav som ställs vid exempelvis nya upphandlingar och offertarbeten. Med denna ökade kompetens blir det även lättare för företagen att ta emot praktikanter och bedriva arbetsträning och arbetsprövning.

#### **5. Ingår det i individens kompetens att utveckla arbetssätt, samarbete, ansvarstagande, kundrelationer m.m.?**

I detta PO2-projekt ska ett resurscentrum byggas upp. Projektets mål med detta centrum är att medverka till att enskilda individer med svårighet att komma ut på arbetsmarknaden ökar sin anställningsbarhet. Viktiga aktiviteter i att nå egenförsörjning och en socialt stabil situation är arbetslivsinriktad rehabilitering med arbetsprövning och utredning av arbetsförmåga. Trycket på offentlig förvaltning och det lokala näringslivet att ta emot individer för praktik, arbetsträning och arbetsprövning ökar konstant och är i dagsläget avsevärt. Projektet avser att skapa möjligheter till arbetsträning och praktik i både virtuell och fysisk miljö för att få personer till praktikplatser och vidare ut i arbetslivet. Resurscentrumets enheter för rehabilitering, sysselsättning och utslussning kommer att anpassa sina metoder för varje individ utifrån den gemensamma grund och det förhållningssätt som finns i projektet.

## **6. Innefattar kompetensutvecklingen moment som stimulerar till utveckling, ansvar och nytänkande hos deltagarna?**

Inom ett större PO1-projekt genomgick 35 anställda vid ett stort företag en extern instruktörsutbildning levererad av ett lärcentrum. De internt utbildade sedan i sin tur den kvarvarande personalen på olika moment i produktionen för att öka mängden kompetenser varje person hade. Instruktörerna ansåg att en extern utbildning varit bra för det kom in nya infallsvinklar och idéer. Att lära sig bemöta nya människor, läsa av kroppsspråk och att förstå mer om inlärningssituationen var saker som nämnades som givande. Internutbildningen ökade kompetensen för de personer som fick nya arbetsuppgifter och de fick en snabbare start i sin nya roll. Utbildningarna har gett ett direkt resultat för företaget som får lättare att planera genom att personalen är mer flexibel och bättre rustade för förändringar inom företaget. Hela organisationen har fått ett nytt sätt att tänka kring lärande; man har "lärt sig att lära" och insett betydelsen av kontakten med lär-resurser som ett lärcentrum. Detta blev en "kick off" för framtiden anser man på företaget.

## **7. Finns det stöd och öppenhet så att deltagarnas självförtroende och motivation stärks?**

Ett av ESF delfinansierat projekt med jämställdhetsinriktning utbildade under två års tid förändringsledare som i sin tur skulle arbeta med att leda förändringsarbetet i sina respektive kommuner. Utbildningen skedde genom träffar med föreläsningar och nätverksarbete. Nätverksledarna lyckades engagera alla som gick utbildningen och förändringsledarna stärktes mycket i sin motivation under tiden. De fick under träffarna med sig goda argument och nya arbetsmetoder. Tack vare en lång utbildningstid fick förändringsledarna möjligheter att prova arbetsmetoderna i sina kommuner samt att skapa delaktighet där. Under träffarna fick de stöd och kunde diskutera problem och erfarenheter vidare på ett djupare plan. Nätverket blev mycket sammansvetsat och många har ännu god kontakt. Både arbetsmetoderna och andra kunskaper används långt efter projektets slut. I de kommuner projektet lyckats bäst, upplevde förändringsledarna att de fått stöd, mandat och resurser från chefer och politiker att genomföra förändringsarbetet.

## **8. Hur lyckas projektet ta vara på möjligheterna till lärande genom att kombinera formellt, icke-formellt och informellt lärande?**

Ett PO1-projekt syftar till att förbättra språkutbildningen och göra arbetsplatsen till språkutvecklande miljö för dem som på grund av bristande kunskaper i svenska riskerar att slås ut från arbetsmarknaden. Deltagare är cirka 20 arbetsplatser inom äldreomsorgen, där andelen anställda med annat modersmål än svenska ökar, forskningsinstitutioner, SFI, Komvux och fackförbund. Förstudien inför genomförandeprojektet visade att

svenska lärns in bäst i en kombination av utbildning och arbete. Projektet ska därför utveckla arbetsplatsintegrerade arbetsformer vilka ska skapa en länk mellan utbildningssystemet och arbetsplatserna. Det anses viktigt att utvecklingsarbetet baseras på tidigare erfarenheter och aktuell språkforskning samt att det integreras i arbetet med att göra hela arbetsplatsen till en lärande organisation. Projektet syftar också till att utveckla långsiktigt hållbara strukturer för samverkan mellan SFI, vårdutbildningarna och arbetsplatserna som kan spridas och integreras i ordinarie verksamhet.

## **9. Finns det ett lärande mellan olika deltagande arbetsplatser eller delprojekt i projektet?**

Hur kan man få små företag intresserad av kompetensutveckling? Hur kan utbildning göras kostnadseffektiv och tillgänglig för mindre företag? Ett projekt, som drivs av en facklig organisation, har försökt lösa dessa problem. De har sökt upp företagen och undersökt deras behov av kompetens. Utbildning, som är utformad efter företagets behov, har upphandlats till låga kostnader genom att flera företag har deltagit tillsammans. På köpet har man fått en lärande mellan företagen. Exemplet visar att många småföretag är intresserade av utbildning, men de vet inte hur de ska gå till väga och de är tacksamma om någon trovärdig part samordnar, organiserar och tar ansvar för utbildningen.