

Rapporter gällande lärande miljöer, strategiskt påverkansarbete, samverkan, jämskillldhet och tillgänglighet

Baserad på enkätundersökningar, LOGG uppföljning och intervjuer med deltagare och företag i IF Metall Höga Kustens ESF projekt



Svenska ESF-rådet

Pelle Tjärnlund
Nivå 2 AB
070 3970049
pelle@niva2.se

Conny Hansson
IF Metall
063 140534
conny.hansson@ifmetall.se

Sammanfattning

IF Metall Mellersta Norrland och Högakusten har under flera år genomfört fem kompetensutvecklingsprojekt. Projekten startade i vetskap att många inom industriyrkena har låg utbildningsnivå och att det är extra viktigt för denna grupp att genomgå kompetensutveckling för att bli konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden samt lättare finna nya jobb eller få behåll de jobb de har. Att finna metoder och modeller för hur företagen under högkonjunkturer kan förbereda och planera för insatser för att sedan kunna genomföra extra utbildningsinsatser under lågkonjunkturer. Detta är något vi vill titta på för att försöka hitta modeller och metoder för att främja kompetensutveckling på ett sådant sätt att det kan komma många till gagn.

I detta projekt har 27 företag och ca 1800 individer deltagit.

Resultat

Antal genomförda utbildningsinsatser: 2989

Antal deltagande personer: 1722

Varav kvinnor: 274

Vi har genomfört enkätundersökningar och intervjuer med deltagare, företagsrepresentanter och utbildningsanordnare. De resultat som framkommit visar på att man överlag är mycket nöjd med det som projektet skapat och lett fram till. Projektet har skapat tre stycken regionala plattformar där företagen har funnit vägar för samverkan, kring bl.a. kompetensutvecklingsinsatser. Flera av företagen har hittat vägar för att genomföra kompetensutvecklingsinsatser med mycket liten inverkan på ordinarie verksamhet. Projektet har bidragit/lett till attitydförändringar hos företagen på ett sådant sätt att kompetensutvecklingsfrågor har blivit en viktigare och mer aktuell fråga hos flera av företagen. Projektet har ökat medvetenheten gällande jämställdhet och tillgänglighet hos över 75% av de deltagande individerna.

Intervjuer har även genomförts med personer som tack vare projektet fått nya/andra arbetsuppgifter. Samtliga av de intervjuade personer ser positivt till att fått delta i insatserna som gett dem själva, på individnivå en möjlighet att utvecklas och prova på andra och utökade tjänster inom företaget men även att de är mer attraktiv på den öppna arbetsmarknaden.

Med andra ord, IF Metall har återigen genomfört ett mycket lyckat projekt!

Sammanfattning.....	2
Projektets genomförande	4
Strategiskt påverkansarbete, Lärande och samverkan	4
Transnationallitet	6
Tillgänglighet och jämställdhet	6
Slutord	8
Rapporter, intervjusammanställningar och enkäter	9
Enkätundersökning riktad till utbildningsanordnare	14

Projektets genomförande

Under tidigare projekts gång har IF Metall identifierat ett antal områden som är extra intressanta att titta närmare på och ytterligare utveckla metoder och modeller för att implementera i vardagen. Dessa områden är tillgänglighet, jämställdhet, lärande, strategiskt påverkan och samverkan, dvs majoriteten av ESF's horisontella kriterier. IF Metall har under projekttiden sett möjligheter och brister inom dessa områden och även behov från företagen t.ex. samordning av utbildningsinsatser med hjälp av en extern part. IF Metall har under projektens gång fått mycket positiv kritik vad gäller projektinitiativen från medverkande företag.

Den analys som låg till grund till starten av de tidigare projekten kvarstår. Industriyrkena har en generellt låg utbildningsnivå och individerna är pga. detta en känslig grupp vad gäller konjunkturförändringar. IF Metall ser att fler insatser behövs för att individerna skall stå starkare vid eventuella konjunkturedgångar men även för att stärka företagen i regionen. I tidigare projekt har det även framkommit att flera företag har funnit metoder för att genomföra kompetensutvecklingsinsatser med liten inverkan på produktionen. Detta är av stor vikt för, främst de små, företagen i vår region. IF Metall ville identifiera och klargöra dessa metoder för att hjälpa andra företag och förhoppningsvis kunna åstadkomma en strukturell förändring vad gäller just insatser som främjar kompetensutveckling. Syftet var att genomföra kompetensutvecklingsinsatser som stärker den enskilde individens kompetens och ökar individens anställningsbarhet samtidigt som insatserna stärker företagets konkurrenskraft. Behoven av kompetensutveckling har tydliggjorts under förprojektet och individuellt baserade utvecklingsplaner för rätt insatser togs fram. Arbetet utgick sedan från handlingsplanerna och genom dem hitta rätt former för genomförande så att handlingsplanen verkställs med målsättningen att individen stärks och snabbt kan klara omställningsarbetet. Att öka den sammanlagda kompetensen, att tillföra ny specifik kompetens och att öka rörligheten inom personalgruppen, för att öka flexibiliteten i varje medverkande företag var ett stort och övergripande syfte för projektets genomförande.

Hela arbetet bygger på en projektorganisation med hög kompetens och erfarenhet både vad gäller operativt och administrativt projektarbete. Stort engagemang, eget driv och intresse från de deltagande företagen, från den första inventeringen till prioritering av insatser, till utformning och planering av insatser.

Företagen ansvarar till största del själva för genomförandet av insatserna. Projektorganisationen upphandlar utbildare utifrån de behov och prioriteringar som framkommit och de utbildningsanordnare tecknat avtal med kan företagen sedan kontakta och själva avtala om när och hur utbildningen skall genomföras.

Strategiskt påverkansarbete, Lärande och samverkan

IF Metall talar om att skapa "en lärande miljö" - vilken betydelse har projektet haft på strategier och initiativ för kompetens/kompetensutveckling bland de inkluderade företagen?

- Små och medelstora företag har samkört utbildningsinsatser och har kunnat lära av varandra i större grad än tidigare.
- Företagen har lärt sig samarbeta när det gäller utbildning vilket bidragit till lägre utbildningskostnader samt planera för utbildning utan att produktionen störs.
- Närheten till arbetsplatsen i utbildningarnas genomförande är avgörande.
- Med många små företag krävs att vi samordnar behoven lokalt, på orten, och genomför helst på en befintlig arbetsplats för bäst resultat och effektivitet.

- Samverkan mellan företagen i samband med genomförandet av utbildningar skapar nya nätverk.
- Det syns ett väsentligt ökat intresse kring kompetensutvecklingsfrågorna.
- Tack vare detta projekt så har även den regionala politiska nivån hittat en operativ modell för genomförande av insatser som annars alltid varit baserad på teoretiska modeller. Det gör exempelvis att kompetensförsörjning idag diskuteras på ett helt annat sätt och väsentligt mer ur ett företagsperspektiv och mindre ur ett utbildningsperspektiv.

Hur kan socialfondens medel användas för att intensifiera och utveckla lärande på arbetsplatsen?

- Det är viktigt att öppna upp fonden för sammanhållna insatser (ex. vis ramprogram) som kan basera verksamheten på snabbhet och flexibilitet.
- Att poängtera och stödja insatser för att utveckla formerna för det ”vardagliga lärandet” är ett annat område.
- Ta med de regionalt tunga utbildningsaktörerna i ett tidigt skede och i samband med skrivandet av de Regionala planerna, för att öka förståelsen och beredskapen för vad som kommer att krävas i ett genomförande.
- ESF ska ställa större krav på att företagen ska utveckla strategier utifrån företagens affärsplaner, så man inkluderar och utvecklar lärandet på företagen, på både kort och lång sikt. (både vanligt lärande och det osynliga lärandet)
- Större flexibilitet för att lättare kunna anpassa projekt utifrån företags allt eftersom förändrande behov, så det går att ställa om snabbare utifrån förändringar av behovet.
- Uppföljning en tid efter att projekt avslutats (för att fånga upp företagens och individernas erfarenheter på längre sikt än inom projekttiden)

Intervjusammanställning, intervjuer kopplade till lärande (och till viss del samverkan)

Alla deltagare är mycket nöjda med IF Metall sätt att driva projektet. Det har varit en stor fördel att allt har varit så individanpassat. Varje deltagare har efter genomgången insats visat ett något, till mycket högre engagemang i sitt arbete.

Det finns ett engagemang och vilja i företagen att utföra utbildningsinsatser. De lagstadgade kraven följer man strikt, men man har också en mycket hög ambition att vara kundfokuserad, kvalitetsinriktad, och personalbehovsinriktad i sina insatser med utbildning, där man utgår från sin egna produktion.

Alla företag ser vinsterna i att vidareutbilda personalen, både på individnivå, företagsmässigt och för samhället. I denna insats har t.om varsel stoppats, tack vare omstruktureringar kombinerat med utbildningsinsatser. Man ser att alla är vinnare som deltar i insatserna och att all sorts lärande ger ringar på vattnet och leder till nya möjligheter för alla –lärprocessen är viktig! Vad som stoppar företagen många gånger är att få tiden att utföra insatserna på. Detta i form av högkonjunktur då det inte finns utrymme, men också att det inte finns tid till att planera in utbildningsinsatserna i den utsträckning man vill. Man har också svårt att kunna hantera administrationen som följer före, under och efter utbildningsinsatserna.

Många företag budgeterar rikligt med pengar för utbildning, men man har svårt att hitta externa instanser för att ”eska om lite extra”.

De möjligheter företagen ser i en gemensam utbildningsplattform är den samsyn som föds och som kan leda till fördelar i konkurrenssituationer. Man ser också att tidigare samarbete med skolan kan utvecklas mer och de utbildningarna kan matchas bättre med företagens kommande behov, tillika att nya instanser(ex. AF) kan vara aktuella att ”bjuda in” i

samverkan. Den interna kunskap som finns på varje företag skulle även via denna samverkansplattform kunna tas tillvara på ett effektivare sätt genom kunskapsutbyte mellan företagen.

Samtidigt kan de enskilda företagen avlastas från den administrativa delen som många gånger stoppar/hindrar dem i samband med utbildningsinsatser.

Samverkan, strategisk påverkan och lärande är centrala delar i uppbyggnaden och vidare driften av de regionala plattformarna. Samverkan mellan företagen behövs efter som att plattformen annars inte kan fungera, att arbeta för att påverka på strategisk nivå är av stor vikt för företagens utveckling men även för den regionala utvecklingen vilken givetvis är till gagn för företagen och sist men inte minst lärandet som är ett av huvudsyftena till de regionala plattformarnas varande.

Projektet har skapat tre stycken regionala plattformar där företagen har funnit vägar för samverkan, kring bl.a. kompetensutvecklingsinsatser. Plattformarna finns i Östersund, Örnsköldsvik och Sundsvall, varje plattform består av 9 företag. Erfarenheterna från detta arbete kommer att överföras till Regionförbundet Jämtlands projekt med uppbyggnad av en kompetensplattform.

Transnationalitet

Detta är vad IF Metall själva beskriver i sin slutrapport gällande transnationaliteten. Man kan konstatera att vi har en del att lära av varandra angående livslånga lärandet och hur man kan tillsammans finna lösningar mellan arbetsmarknadens partner. Också hur regeringen kan hjälpa till för att höja kompetensen bland medborgarna så att vi kan vara konkurrens kraftiga mot omvärlden. Vi har ett antal gemensamma problemområden som vi måste utveckla och diskutera mera mellan våra olika projekt.

1. Livslånga lärandet (Rolls Royce), hur fack och arbetsgivare ger anställda möjlighet att kompetensutveckla sig på arbetsplatsen
2. Smarta lösningar vid utbildnings så inte produktion störs (Skiftgång), främst erbjuda kurser under friskift, utifrån individens behov.
3. Validering (Cardonald Training Solution), fortsätta påverka våra yrkesråd att jobba mera aktivt med lärlingsutbildning.
4. Fackets roll och arbetsgivaransvar (STUC), samverka ute på företagen om alla typer av utbildningar, både för individen behov och för företaget behov.

Utifrån detta ser vi att de insatser som gjorts inom ramen för transnationaliteten har lett fram till något faktiskt och någonting som kan komma att bli bestående i den mån företagen och organisationerna har tid och möjlighet att upprätt hålla relationen och se nyttan av samverkan. Oavsett vad som händer framöver har både företagen och projektägaren etablerat kontakter och fått med sig ett lärande som kan komma att bidra till strukturell påverkan t.ex. vad gäller validering och fackets roll samt samverkan med företagen.

Tillgänglighet och jämställdhet

I den interna uppföljningen har konstaterats att projektet har ökat medvetenheten gällande jämställdhet och tillgänglighet hos över 75% av de deltagande individerna. Det som dock framkommer i intervjuer, med de individer som tack vare insatserna i projektet bytt

arbetsuppgifter, är att jämställdhet och tillgänglighet har varit en väldigt liten eller ingen del av de insatser som man deltagit i.

Frågan som bör ställas är om delprojekten i ämnena har tagit en del av fokusen från de övriga insatserna eller det som sker löpande inom ramen för projektet.

Analys

Insatser i utvecklande kompetens i form av utbildningar, är något som det verkligen finns behov av. Vetskapen hos företagsledningen om att man med hjälp av utbildningar kan stärka både företaget och den enskilde individen finns. Det är därför ett betydande strategiskt steg att företag valt att specialdestinera resurser till kompetensutvecklingsinsatser i företagets budget. Det är många gånger som utbildningar kommer på tal först när nya produkter tas in eller nya maskiner köps in i företagets produktion, d.v.s. insatserna är helt behovsstyrda utifrån ett uppkommet faktum. Då är det dessutom oftast frågan om endast en engångsutbildning, beroende på vad som ingår i köpet.

Det är svårt att finna utrymme för kompetensutveckling i en redan hårt begränsad budget och tidsram. Större koncerner, som har en egen utbildningsenhet, har det lättare att planera in kompetens utvecklande insatser. För detta har man utbildningsplaner som är väl förankrade i verksamheten och även en budget. Mindre företag har svårt att planera in utbildningar i sin verksamhet. Då det råder högkonjunktur, med god orderingång för företaget, så finns inte tiden att avsätta för utbildningar. Att minimera arbetsstyrkan genom att skicka personal på utbildning under högt tryck medför högre belastning på den personal som blir kvar, det kan även vara så att produktionen i sig blir lidande. De regionala plattformarna borgar för att företagen tillsammans kan skapa utrymme och möjlighet till kompetensutveckling genom samverkan mellan de ingående företagen. Problemet i detta sammanhang är dock att få företagen att delta i möten och formerna för väl fungerande och engagerande plattformar är komplex. Sannolikt ligger lösning i att kompetensfrågorna blir en naturlig del i företagets vardag och inte något som hanteras i mötesformer vid sidan av, här har de fackliga organisationerna en viktig och betydande uppgift.

Under en lågkonjunktur är en generell bild att de utgifter som är möjliga att begränsa, åtgärdas omgående, för att överleva som företag och arbetsgivare. En utbildningsinsats blir i denna situation därför mycket lågt prioriterad.

Att finna metoder och modeller för hur företagen under högkonjunkturer för att sedan kunna genomföra extra utbildningsinsatser under lågkonjunkturer skulle kunna öka antalet utbildningsinsatser. Därför är insatserna som att lägga undan pengar i tider av högkonjunktur av stor vikt för att kunna genomföra insatserna när konjunkturen vänder nedåt igen. Budgetprocessen och kompetensutveckling som en självklar budgetpost är därför av stor betydelse.

Som ett stöd för företagen så är det nödvändigt att samhällets olika aktörer, Af, Länsstyrelser, ALMI, utbildningsanordnare, Regionförbund med flera måste samordna såväl ekonomiska resurser som genomföranderesurser för att snabbt kunna aktivera insatser i samband med konjunkturedgången kan skönjas.

De tidigare projekt som IF Metall genomfört borgade för att man i detta projekt skulle ha företag som var engagerade och intresserade och var av flera även hade en viss förståelse för vad det var man gav sig in i.

Slutord

Nedan följer den slutsats som projektens interna tjänst gjorde i en delrapport efter intervjuer med företagsledare och anställda som deltagit i ett tidigare projekt.

Pelle Tjärnlund
Nivå 2 AB
070 3970049
pelle@niva2.se

Conny Hansson
IF Metall
063 140534
conny.hansson@ifmetall.se

Utvecklande av kompetens är något som är viktigt för våra medlemmar och för företagen. Utvecklande av kompetens är något som alltid bör ligga i fokus och som det alltid skall jobbas kontinuerligt med.

Om företagen skall kunna stå starka mot konkurrenter ute på marknaden så gäller det att ha en bra kompetens på företaget. Detta gäller även om företagen vill slå sig in på ett nytt marknadsplan eller att ta fler marknads andelar inom sitt nuvarande affärsområde. Men företagen behöver hjälp.

Företagen måste få hjälp att ordna utbildningsinsatserna. Små utbildningsinsatser klarar företagen av själv, men blir det insatser av större omfattning kan det vara svårt för företagen att driva det tillsammans med den befintliga verksamheten.

Här kan facket vara en bra samarbetspartner. Att hjälpa till med ekonomiska medel samt att sköta det administrativa arbetet som rör utbildningsinsatserna.

All planering och framtagandet av behovsbilden måste göras i samarbete med företaget, men sedan kan facket sköta exempelvis:

- Upprättandet av Deltagarlistor
- Sökning av utbildningar
- Samtal och planering med utbildningsleverantör

Sedan när man fått ett OK från företagsledningen på utbildningen skall man i samverkan med företaget arbeta fram:

- Tidsplan för genomförandet av insatsen
- Antal deltagare

Tillsammans med ett gemensamt mål kommer vi att bli starka.

Men detta är även något som måste vara förankrat på central nivå. IF Metall centralt måste arbeta mer aktivt för att kompetens utveckling skall bli en del av företagets verksamhet. Men detta är även något som en sittande regering borde arbeta för. Avsätta medel för att hjälpa företagen, deras anställda.

Här skulle även andra myndigheter kunna vara en del i samarbetet, ex. Arbetsförmedlingen.

Men en sak är säkert!

<i>Utvecklande av kompetens</i>	<i>= stärkt och kunnig personal</i>
<i>stärkt och kunnig personal</i>	<i>= stärkta företag</i>
<i>stärkta företag</i>	<i>= ett stärkt industri Sverige</i>
<i>ett stärkt industri Sverige</i>	<i>= ett starkt Sverige!</i>

Det mesta har fungerat mycket väl.

Även om dessa ord, som sagt, kommer från ett tidigare projekt är de fortfarande i högsta grad aktuella och det är av mycket stor vikt att arbetet fortsätter för att främja utvecklingen för individer, företag, region och inte minst vår nation.

Rapporter, intervjusammanställningar och enkäter

IF Metall intervju

Pelle Tjärnlund
Nivå 2 AB
070 3970049
pelle@niva2.se

Conny Hansson
IF Metall
063 140534
conny.hansson@ifmetall.se

Nya arbetsuppgifter

De personer som intervjuats är deltagare i ESF projektet KZY som ägs av IF Metall, personerna har tack vare genomgången kompetensutvecklingsinsats bytt arbetsuppgifter. Listan på individer som var lämpliga att intervjua har Nivå2 fått av projektets administratör. 6 av 8 personer som fanns på listan har intervjuats. Alla var inbokade på intervju men en person svarade inte på utsatt dag eller kommande samtal som skedde upp till 1 vecka efter inbokad tid. Den andra personen beror på att intervjuaren tagit fel på tid, vilken ringde då intervjupersonen satt på flygplatsen och skulle gå på flyget. Den intervjun kan ske den 24/5. Alla deltagande personer har ställt sig positiva till att intervjuas. Det har varit enkelt att hitta datum och tid för genomförandet av intervjun. Tiden för intervjun är mellan 12-17 min vilket har gjort att alla ansett att det varit väl värt uppbokad tid. Vid tidsinbokningen meddelades att intervjun kunde, som mest, ta 30 minuter.

Nedan finns ett samlat svar på vad de deltagande personerna har svarat. Efter denna sammanställning finns en mer utförlig del där ytterligare kommentarer och påståenden finns nerskrivna samt utvärderarens egen uppfattning/sammanfattning av hur de intervjuade personerna har upplevt de olika insatserna och vilken påverkan det ger.

1. Vilka arbetsuppgifter hade du innan utbildningsinsatserna?
Alla personer har haft arbetsuppgifter som härleder till gymnasial nivå. (egen slutsats)
2. Hur utfördes utbildningsinsatserna? På arbetsplatsen, annan plats, hel/halvdag.
5/6 kompetensinsatser utfördes på annan plats och annan ort. Detta tack vare att många av utbildningarna är specialinriktningar och att de bara finns på enstaka ställe i Sverige.
1/6 kunde genomföra insatsen på sin arbetsplats.
3. Annan "annorlunda" lösning för att kunna genomföra utbildningsinsatsen?
I de flesta fall var det inte ett alternativ då utbildningen är specialinriktningar och att de bara finns på enstaka ställe, eller t.om bara på ett ställe i Sverige.
Uppfattningen var dock hos de intervjuade att det hade gått att lösa OM det skulle blivit aktuellt –dvs. det fanns en öppenhet och en lösningsfokus från företagets sida att den anställda skulle kunna komma iväg på insatserna.
4. Vilka är dina arbetsuppgifter idag?
Alla har sina gamla arbetsuppgifter kvar och det stora flertalet har fått utökade arbetsuppgifter.
5. Hur fick du de nya uppgifterna? Tillfrågad eller önskade själv.
Samtliga intervjuade personer har blivit tillfrågade och i samråd med egna önskningsar.
6. Hur ser det kontinuerliga lärandet ut på ditt företag? Planerat, spontant.
Hos alla sker det planerat, efter rikstäckande huvudutbildningsbok eller företagsledningens planering. Det flera intervjuade personer nämner är dock att företagsledningen blivit mer spontana med utbildningsinsatser "den sista tiden"
7. Har du fått tillfälle att utbilda dina kollegor efter genomgången insats?

Här varierar svaren hos de intervjuade personerna från att vara den enda som behöver insatsen till att det finns ett ointresse hos kollegorna.

På något företag fick fler personer gå insatsen samtidigt och på det viset hade de lika kunskap vid hemkomst -som de även försöker överföra på sina medkollegor i den mån de kan och behöver tillika då kollegor önskar om kunskap/information.

En insats krävs att det är auktoriserad personal som utbildar övriga medarbetare vilket inte gör det möjligt att överföra kunskapen till kollegor.

8. Har detta inneburit ökat ansvar & inflytande för dig inom företaget?

100% svarar ja.

Alla har fått ett ökat ansvar gentemot kund och/eller ytterligare instanser som företaget har kontakt med. Det har även lett till flera utbildningsinsatser startats upp efteråt, som inte kunnat ske utan den första via projektet KZY.

Man tycker också ha fått sig större koll på helheten på företaget.

Vad gäller inflytande har ett flertal tyckt sig blivit mer kunniga och i det våga/kunna säga ifrån mer på arbetsplatsen. Samtidigt har fler arbetsplatser gett den intervjuade personen mer inflytande i och med genomgången insats.

9. Upplever du förändringen pos/neg?

Det spontana svaret är 100% ja till en positiv förändring. Efteråt säger sig en av de intervjuade personerna att denne alltid åker på sena pass pga utbildningsinsatsen – ”inte lika kul”

10. Hur har kompetensinsatsen bidragit till nya möjligheter för dig i företaget?

Alla ser sig redan ha fått nya möjligheter i och med insatserna och de flesta ser en självklar fortsättning i form av att vilja gå ytterligare utbildningar, att vid omstruktureringar ha större chans till andra arbetsuppgifter osv.

11. Tror du företaget stärks av utbildningsinsatsen?

100% svara ja.

- Vissa företag slipper ta in externa tjänster som gjorts tidigare samtidigt som företaget har både breddat sina anställdas kompetens och sitt utbud på tjänster samt upptagning på arbete (riktkurs vid krockskador)
- Många har redan velat gå fler kurser/vidareutbildningar vilket i sig stärker företaget (flertal företag)
- Företagens inställning har delvis förändrats efter insatsen till att ”ha en frisk ung kvinna” hos sig. (truckutbildning)
- Man har på företag kortat mer svarstider till samverkansparter genom denna insats. (försäkringsskador, bil –försäkringsbolag)

12. Hur har kompetensinsatsen bidragit till din möjlighet att stanna kvar på orten?... i regionen?

Här svara alla ”ja, det gör en tryggare på arbetsmarknaden hem i kring” på frågan, men en person tillägger att man samtidigt blivit mer attraktiv på den öppna marknaden tack vare denna insats.

13. A Har du fått ökad kunskap i frågor som rör tillgänglighet under insatsen?

Inte några diskussioner har förts i samband med kompetensinsatsen. Dock har en majoritet haft diskussioner vid möte med fackförbund eller vid träffar med ombud via facket.

B Om ja, har det påverkat ditt förhållningssätt i arbetet?

En person säger att det har lett till att man vaknat upp i tillgänglighetsfrågorna, men att det tyvärr stannar där.....övriga intervjuade personer har ej reflekterat över frågan.

14. A Har du fått ökad kunskap i frågor som rör jämställdhet under insatsen?

Information har man erhållit men ej några fördjupande diskussioner har förts i samband med kompetensinsatsen.

B Om ja, har det påverkat ditt förhållningssätt i arbetet?

-

15. Vad är din huvudsakliga upplevelse av projektet?

Bra!

Nedan kommer kommentarer ang. upplevelser av projektet.

- Det har varit god information innan projektet, vissa av de intervjuade personerna har fått info upp till 6 månader innan projektstart att "något var på G"
- Det har varit enkelt att ta kontakt med företagets kontaktperson om man velat ha ytterligare info.
- Det har varit bra organisation omkring insatserna.
- Flertalet av de intervjuade personerna önskar att andra personer sett möjligheterna i insatserna.

Egen uppfattning/sammanfattning av hur de intervjuade personerna har upplevt de olika insatserna och vilken påverkan det ger.

- Alla intervjuade personer ser positivt till att fått delta i insatserna som gett dem själva, på individnivå en möjlighet att utvecklas och prova på andra och utökade tjänster inom företaget men även att de är mer attraktiv på den öppna arbetsmarknaden.
- Man har som enskild individ i flertalet intervjuer sagt att man "ta för sig mer" på företaget och fått en större koll på helheten av arbetet som inte funnits innan.
- Företagsledningen har även i fler intervjuer visat en större öppenhet på både sättet att bedriva utbildningsinsatser och sin inställning i personalfrågor.
- De intervjuade personerna ser också att de tillfört företaget mer kunskap och på det viset gett företaget en bredare utbudsbas att stå på, dvs företaget står starkare mot sina konkurrenter på marknaden.

En svaghet som alla de intervjuade personerna bekräftar via sina svar är frågorna som gäller tillgänglighet och jämställdhet.

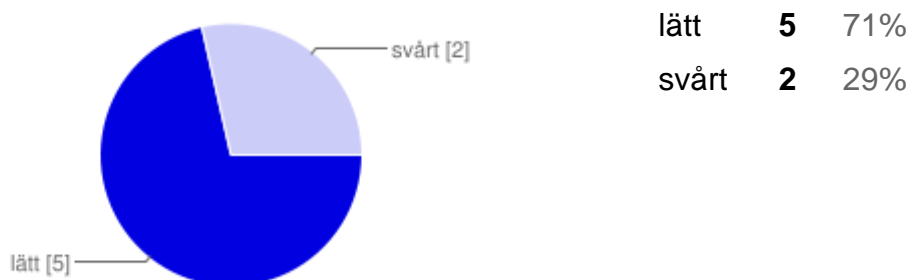
Dessa har inte fått den genomslagskraft i förhållningssätt som ESF förespråkar.

Fackförbunden har på vissa arbetsplatser pratat om det i samband med möten eller via ombudsmän. Dock har ingen av de intervjuade fått en påverkan på förhållningssättet av de insatser som skett. Detta bör tas i beaktning och arbetas vidare på för att få in som en naturlig del i kompetensinsatserna.

Jan Ivan Wallin	Nordtruck	Instruktörsutbildning	070-2655930
Per Bergqvist	Lastbilsbolaget	Ackreditering	060-671927
Malin Rönnerberg	Berendsen	Pannskötarutb	070-3750990
Nicole Köningsson	Lernia	Lödning	070-2991815
Jenny Nilsson	IF Metall 5	Access	0660-222767
Alf Engberg	Lastbilsbolaget	Riktkurs Josam	060-671906
Jennifer Ålund	Pacwire	Truckutb	070-3322037
Jan Landin	Lastbilsbolaget	LB Data	070-3119112
Pasi Hyvönen	LM Industrirör	BAS P/U	070-6551673

Enkätundersökning riktad till utbildningsanordnare

Hur fungerar det att anordna aktuella utbildningsinsatser/utbildningar, är det lätt eller svårt?



Vad är det som gör det lätt/svårt?

Bra organisation och duktig projektledare

Företagen verkar inte så angelägna, skjuter gärna upp det till senare.

Många gånger har utbildningsbehoven förändrats från det att förtsa planeringen gjordes inför projektet till dess att utb.leverantören tar kontakt.

Ibland lätt och ibland svårt. Beror på hur lätt det är att få kontakt med rätt personer på företagen och hur lång tid det tar för dem att ta reda på vad som gäller i nuläget i jämförelse med då läget. Det är lite besvärligt när man inte alls vet vilka medel som företaget har att använda sig av. Avtalsskrivandet är ju också en något speciell byråkratisk företeelse, men det fungerar.

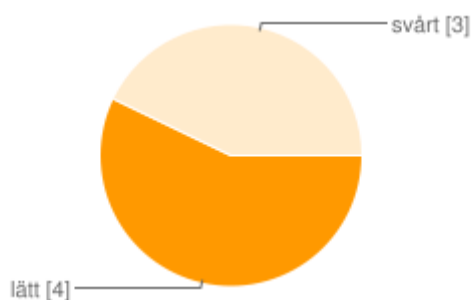
Vi vill inte säga att det är svårt, men samtidigt går det mycket tid till administration.

Exempelvis önskemål om leverantörer och "roddning" kring detta mm.

Har vana sedan tidigare år

liten tilldelning, samt företagen skjuter på kurserna

Hur fungerar samarbetet med de aktuella företagen, är det lätt eller svårt?



lätt	4	57%
svårt	3	43%

Vad är det som gör det lätt/svårt?

Vi är noggranna och klara med varandra vad som ska göras och hur
Företagen verkar inte så angelägna, skjuter gärna upp det till senare. Många gånger har utbildningsbehoven förändrats från det att förtsa planeringen gjordes inför projektet till dess att utb.leverantören tar kontakt.

Ibland lätt och ibland svårt. Se ovan.

Mycket bra kontakter (bra personer), som vi träffat!

Synd att ni ändrat till att vi ska diskutera priset med varje kund. Tar mer tid med att skriva offerter och att komma överens . Bättre förr, då vi lämnat er ett pris och det är det som gäller.

Bra

företagen skjuter på kurser

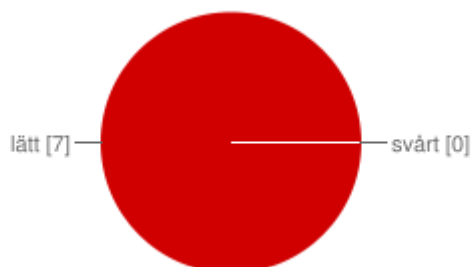
lätt 7 100%

Hur fungerar samarbetet med projektorganisationen alternativt utbildningsanordnarna, är det lätt eller svårt?

svårt

0

0%



Vad är det som gör det lätt/svårt?

Raka kommunikationer och klara besked

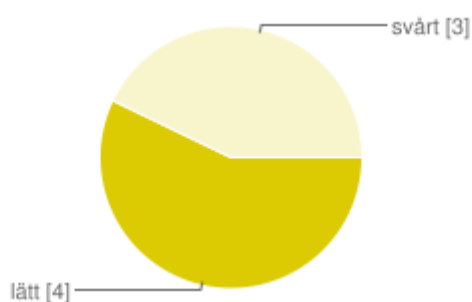
Bra, lätt att få kontakt, bra bemötande. Känns att det finns flexibilitet.

Fungerar bra med projektorganisationen så här långt. Hoppas också att det fungerar lika bra när det gäller faktureringsbiten.

Mycket bra samarbete med projektorganisationen. Alla vill att det ska bli kvalité.

Bra personer som det är lätt att arbeta tillsammans med. bra info

Hur fungerar samarbetet med ESF, är det lätt eller svårt?



lätt 4 57%

svårt 3 43%

Vad är det som gör det lätt/svårt?

Vi har ingen kontakt med dem, det är IF Metall

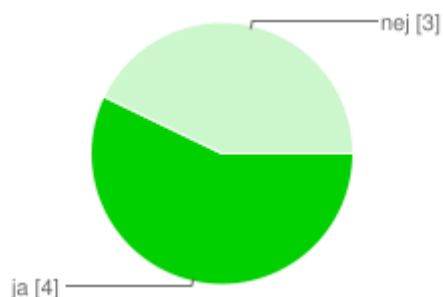
Vet ej, har inte haft kontakt. = svårt?? Har ingen kontakt med dom.

Har ingen kontakt med ESF

Vi har ingen direkt kontakt, så det är svårt att svara på frågan.

Finns det någonting som orsakar fördröjningar eller på annat sätt

skapar problem?



ja	4	57%
nej	3	43%

Vad ser du för eventuella orsaker?

Företagen har trott att projektet skulle starta tidigare så de har svårt att hitta ledig tid för utbildningarna

Företagen verkar inte så angelägna, skjuter gärna upp det till senare. Många gånger har utbildningsbehoven förändrats från det att fortsa planeringen gjordes inför projektet till dess att utb.leverantören tar kontakt.

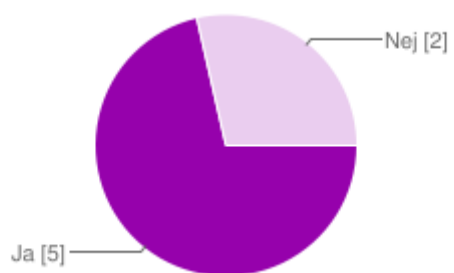
Utbildningsdatum flyttas framåt i tiden. Förutsättningarna har ändrats på företaget vilket innebär att fler personer ska utbildas eller inga alls. som exempel.

Tidsplanering som måste finnas med vid godkännande. Inga stora pblem.

Övriga kommentarer?

Se fråga 2.

Vi kommer att ha ett behov av ytterligare fördjupning inom detta område, kan du tänka dig att ställa upp på en telefonintervju?



Ja	5	71%
Nej	2	29%

Enkät till deltagande företag

Hur ser era kompetensutvecklingsinsatser ut i lågkonjunktur?

Vissa obligatoriska kurser har från huvudman bantats under lågkonjunkturen, för övrigt så måste vi utvecklas även under kärvare tider.

Vi lägger 4-5% av vår arbets tid på kompetens utveckling, Vi har inte gjort avvikelse på detta under lågkonjunktur

De är normalt begränsade och mer defensiva dvs mer punktvis vid starka behov

Obefintliga

Vi utbildar när behov finns oberoende av konjunktur

Vi har inga

Vi försöker att kontinuerligt att utbilda, kan bli något mer i lågkonjunktur då personalen är mer tillgänglig då.

Oftast är det ingen större skillnad mellan låg- och högkonjunktur för vårt vidkommande. Vi säkerställer kompetensnivån utifrån faktiska behov.

Under de senaste åren har vi haft större utbildningsinsatser under lågkonjunktur. Annars brukar det vara så att under lågkonjunktur så finns inte pengar och under högkonjunktur så finns inte tid.

Små eller inga alls

Hur ser era kompetensutvecklingsinsatser ut i högkonjunktur?

Fler obligatoriska kurser från huvudman i övrigt oförändrat.

Vi jobbar hela tiden med att utveckla vår personal, Vi ser detta som viktigt, dock ger hög konjunktur sämre möjligheter som att frigöra tid för just kompetensutveckling.

Här kan man hellre genomföra bredare insatser

Obefintliga

Vi utbildar när behov finns oberoende av konjunktur

Vi har inga

Fortsatt enligt plan något svårare att prioritera utbildning då personal behövs i produktionen

Oftast är det ingen större skillnad mellan låg- och högkonjunktur för vårt vidkommande. Vi säkerställer kompetensnivån utifrån faktiska behov.

Se föregående fråga Oftast så finns inte tillräcklig tid för utbildning under högkonjunktur

Små eller inga alls.

Vilka skillnader ser ni i låg- respektive högkonjunktur?

Normalt påverkas vår service avdelning inte så mycket under låg eller hög konjunktur. Lågkonjunktur reparerar vi, & på Högkonjunktur har vi garanti åtaganden. Men denna gång gick vi in i en låg-kunjunktur från alltime high och med de flesta kunder som har investerat i nya maskiner. Normala låg-konjukturer innebär att våra kunder måste reparera då det inte ny investeras under en låg-konjunktur. Men man kunde utnyttja reservmaskiner samt ställa vissa maskiner för att minska kostnader som gjorde att vi också har känt av denna konjunktur sväng

Det finns mindre pengar att tillgå för kompetensutveckling i lågkonjunktur

Inga

Under högkonjunktur blir det lätt brist på arbetskraft med rätt kompetens och man måste oftare komplettera med utbildningar

Inga

Som ovan ökad andel utbildningsinsatser i lågkonjunktur.

Det beror på hur lång svackan bedöms bli. För det mesta räknar man med att svackan skall bli minst sex månader till ett år.

Mest på inkomna order rader

På vilket sätt kan kompetensutvecklingsinsatser främjas oberoende av konjunkturläge?

Samordna kurser på närmare håll. Vi har våra tekniska kurser i Vetlanda och Malmö

Vi har valt att satsa och anser att det är viktigt att investera i vår personal

Tillskott av pengar i lågkonjunktur kan hjälpa

Vet ej

Under högkonjunktur blir det lätt brist på arbetskraft med rätt kompetens och man måste oftare komplettera med utbildningar
 Utbud på orten alternativt utbildning förlagd på arbetsplatsen gör att det blir lättare att få fler deltagare
 Genom att man ser till att utvärdera och se över det faktiska utbildningsbehovet.
 Framförallt ser jag möjligheter att stimulera till utbildning under lågkonjunktur. Här är det främst att bidra ekonomiskt på något sätt till att övervintra en lågkonjunktur och samtidigt frigöra tid till kompetensutveckling.

Hur ser lärandet ut på er arbetsplats, är det planerat, löpande, spontant?

vissa av våra medarbetare följer utvecklingsplan från huvudman övriga planeras efter kursutbud

Planerat, vi jobbar utifrån en utbildningsplan

Blandat

Spontant

Målsamtal årligen där önskemål om utbildningar från konsulterna efterfrågas och därefter planeras utbildningar in efter en bedömning av relevans. Men också ofta spontana utbildningar exempelvis när vi tillsätter en ny konsult hos en kund och det visar sig att de ska ex köra travers och saknar traverskort. Då utbildar vi spontant

Spontant vid behov

Vi har i huvudsak planerat men det kan även bli en del spontant

Jag ser det som vi kör ett mellanting mellan löpande och spontant

Det mesta är planerat sedan kommer löpande utbildningar och sist spontan utbildning

Olika, mest spontant

Är lärandet i vardagen något som ni upplever som positivt och en viktig del för arbetstagarna och företagets utveckling?

Ja, vi lär oss dagligen av olika problemlösningar

Ja

Absolut är detta mycket viktigt! Det är grunden för en positiv utveckling och förändring av företaget

Ja

Givetvis. Ju mer kunskap hos våra konsulter desto större bredd och möjlighet att hitta nya uppdrag åt dem

svårt att veta då vi inte har något

Det krävs kontinuerligt lärande både via organiserad utbildning och lärande mellan arbetstagera för att vi skall klara de arbetsuppgifter vi har. Och därför är det naturligtvis en viktig del i utvecklingen både för företaget och personalen.

Det ser vi som en mycket viktig och stor del i lärandet. Oftast underskattas betydelsen

Absolut för båda parter

Nja

Har ni en stor del vardagslärande på er arbetsplats?

Ja, efter som att mycket av de vi gör baseras på erfarenhet

Vi utvecklas hela tiden

ja men den kan bli större

Nej

Ja det skulle jag säga

Nej

Vardagslärandet är inte organiserat, det sker dagligen mellan arbetstagare på alla avdelningar i företaget.

I viss mån

Den är mycket stor och jag tror att de flesta inte är medveten om hur stor del den har bidragit till det kunnande var och en har

Nej

Finns det idag någon form av dokumentation av detta lärande på er arbetsplats?

Nej

I viss form, vi följer även upp hur mycket tid vi lägger på utbildning

Pelle Tjärnlund

Nivå 2 AB

070 3970049

pelle@niva2.se

Conny Hansson

IF Metall

063 140534

conny.hansson@ifmetall.se

Begränsat

Nej

Nej

Nej/delvis

Då detta sker på daglig basis så har vi tyvärr ingen dokumentation på detta.

I viss mån

Det är inte något vi har i våra system idag. Jag ser det som möjligt att fånga upp detta i kompetensanalyser. Vi har gjort sådana på företaget tidigare och just nu planerar vi en uppföljning av dessa och skapa en årlig uppföljningsrutin. Här skall det beskrivas vad man kan och görs det regebundet så blir deltat mellan åren den kompetensutveckling som skett både genom utbildning och vardagslärande.

Skulle det vara intressant för dig att medverka i en arbetsgrupp för att skapa strukturer/modeller för att underlätta för vardagslärande och även göra det möjligt att dokumentera den typen av lärande?

Nej

Nej

Nej

Nej

Nej

Ja det tror jag

Någon modell för att dokumentera vardagslärandet vore bra att ha, det får dock inte ta tid från våra huvuduppgifter.

Har tyvärr inte tid

Svårt att säga då jag inte vet hur stor arbetsinsatsen är och under vilket tidsfönster det arbetet skall göras

Nej

Skulle det vara intressant för dig att medverka i en telefonintervju?

Nej

Ja

Nej

Ja

Nej

Nej

Nej

Nej

Ja

Nej

Rekommendationer

- IF Metall bör fundera över hur man kan vara en part i den här typen av frågor långsiktigt, kan man vara hela eller en del av en stödstruktur för företagen.
- ESF bör titta på den rapportering som man avkräver sina projektägare/projektledare, är det förenligt med en grundtanke att den största delen av tiden som en projektledare lägger i ett projekt skall läggas på dokumentation och administrativt arbete.
- Företagen bör kontinuerligt genomföra kompetensutvecklings undersökningar. Till detta finns flera anledningar, en är att man då har möjlighet att snabbt gå in med insatser om en liknande kris som den vi nu sett skulle inträffa, dessutom ökar man som företag sina möjligheter att i samverkan med andra företag genomföra insatser om de är lättöverskådligt vilka behov som finns.
- IF Metall har investerat tid och pengar i sin personal varför det kan vara intressant att titta på möjligheten att fortsätta driva olika typer av projekt med koppling till regional- och företagsutveckling.
- Kvalitetssäkring av utbildningar är a och o för att nå framgång, ryktet om dåliga utbildningar sprider sig fort och det gör både deltagande företag och deltagare som skall gå utbildningarna ovilliga.
- Både handläggare på ESF och projektägare måste inse vikten av en god relation sinsemellan. Allt blir enormt mycket enklare om man kan klara av detta.