

Lägesrapport 3: februari 2010

– Kompetens plus 100 diarienumr. 2009- 3080007

Anna Lindholm, Alreco. Min roll i projektet Kompetens plus 100 är Extern utvärderare samt resurs för spridning av resultat för strategisk påverkan. Min bakgrund av att arbeta med Europeiska socialfonden kommer från Entru AB i Skellefteå, nu mera European minds AB.

1. Syfte och mål

Att bidra till en lärande organisation/verksamhet där man tar tillvara på ny samt befintlig kompetens. Att detta projekt inte enbart ska kunskapslyfta utan även beröra andra områden som jämställdhet/jämlikhet, välmående, status samt påverka befintlig tillgänglig utbildning på marknaden.

2. Förtydligande av mitt uppdrag:

2.1 Uppföljning, utvärdering av projekt - Lärande för deltagande företag

1. Vilka är de enskilda/gemensamma projektmålen?
2. Har vi nått våra mål?
3. Vad har vi lärt oss?
4. Hur kan vi bli bättre till nästa gång?

För att kunna svara på dessa frågeställningar krävs kontinuerlig informationsinhämtning samt utvärderingar av det löpande arbetet. En direkt vinning för projektet blir en automatisk styrning – en extern aktör (det vill säga Anna Lindholm) som granskar i lärande syfte.

Informationsinhämtningen kommer att ske via intervjuer; både av företagsledare, medarbetare samt projektledare.

Innan denna informationsinhämtning påbörjas ska det stå klart vad de gemensamma målsättningarna (ex. jämställdhetsmål) är för de deltagande företagen så att rätt information tas in och utvärderas. Detta påbörjas genom grundläggande intervjuer i slutet på november.

Parallellt med intervjuerna ska löpande information ut till deltagande företag dels via mail, samt fysisk delrapport vid de eventuella tillfällen som projektledare sammankallar samtliga deltagare.

När projekttiden är slut går en utvärdering i form av en enkät ut till samtliga deltagare. Denna ställd utifrån de målsättningar man valt att följa upp för att sedan kunna leverera en slutrapport med positiva, negativa erfarenheter kring dessa.

2.2 Strategisk påverkan - Lärande för deltagande företags intressenter

Utredning/analys av redan startat projekt. Vad kan vara värt att titta närmare på angående strategisk påverkan (diskutera de mål som är fastställda samt andra värden som man kan vara intresserade av att uppnå). Finns satsningar ambitioner att arbeta/implementera nya tankesätt som kan vara av värde för exempelvis företagsledare i samma bransch, leverantörer eller andra intressenter?

Förslag på frågeställningar som det kan finnas ett värde för deltagande företag att sprida?

Utbildning som saknas på marknaden? Viss kompetens som saknas på marknaden? Kan man påverka framtida rekrytering? Hur får vi våra ungdomar intresserade? M.fl.

Lokala möjligheter till spridning:

Personalnätverket i Skellefteå, Rotary, Media m.fl.

Värde för projektdeltagare:

Höja status på deltagande företag – man arbetar aktivt med kompetensutveckling, samt har lärt sig något relevant som man vill dela med sig.

3. Genomfört i februari:

Nu har Certifieringen inom "CNC-Teknik 2007" kommit igång varför jag passat på åka ut till Campus där teorikurserna har genomförts. Där har jag träffat kursledare Mikael Nicklasson, 2 deltagare från Teamteknik AB (tidigare ARJE) varav en av de intervjuade är döv, Lars Jakto. Jag intervjuade även de 2 kvinnor som agerat tolk. Jag fick ett mycket positivt bemötande ute på Campus och det var ett mycket koncentrerat gäng som satt och arbetade med toleranser. Mikael berättar bland annat om svårigheten att nå ut till alla i en stor grupp och ovanan för deltagarna av att sitta i skolbänken, detta bekräftas av en deltagare. Lars Jatko visar sig vara en nöjd prick och tolkarna har verkligen inte legat på latsidan (se Bilaga A)

Förutom det har projektledare Tomas Ögren intervjuats för att få ytterligare en infallsvinkel. Vad anser Tomas om projektet så här långt? Finns några speciella förhoppningar hos Tomas? Något som projektledare fångat upp som bör finnas med angående spridning och lärande? Med flera frågeställningar (se Bilaga B)

Då det är önskvärt att projektet inte enbart ska kunskaps lyfta utan även beröra områden som tillexempel jämställdhet/jämlikhet och välmående har jag valt att titta närmare på detta i utvärderingen. Jag vet inte riktigt hur jag ska formulera mig, vi lever på 2000-talet, vissa hävdar att vi varit "civiliserade" sedan långt innan år 0 (babyloner, greker, Indus m.fl.). Trots det har vi i ett av världens mest jämställda länder: ojämställda löner, villkor och möjligheter. Vi är med andra ord inte bra, det finns bara de som är ofantligt mycket sämre. Och det är ju en ganska eländig tanke egentligen.

Tänk en dag, då människor är lika värda oavsett kön, läggning, färg, form eller ålder.

Jämställdhet innebär att män och kvinnor har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter i allt. Jämlikhet innebär alla människors lika värde (Dvs. alla människor ska vara lika inför lagen och ha samma rättigheter oavsett etnicitet, tro, utseende, sexuell läggning, status, åsikt, handikapp eller kön). Industrin har en lång tradition av

mansdominans vilket gör jämställdhetsfrågor här extra viktiga. För att bevaka och främja jämställdhetsarbetet inom industrin har jag påbörjat intervjuer i frågan: "hur ser man på kvinnor i industrin" – en tillgång eller inte?

I februari har jag intervjuat Douglas Manberg, tidigare projektledare för "kvinnor i industrin" samt produktionschef Ronny Berglund på Ursviken Technology AB. I mars fortsätter jag med ytterligare intervjufrågor inom området; med ambitionen lärande och spridning (se Bilaga C och D)

Dokumentation av genomförda intervjuer, se:

- Bilaga A Intervju på Campus "CNC-Teknik 2007", Lernia Utbildning AB
- Bilaga B Intervju med Projektledare Tomas Ögren, IUC Bothnia AB
- Bilaga C Intervju med Douglas Manberg "Kvinnor i industrin"
- Bilaga D Intervju på Ursviken Technology AB

4. Tankar kring lärande bland företagen och strategiskspridning:

Sammanfattning: Rapport 1 och 2 och 3:

Utbildning som saknas på marknaden –

En bra grundläggande verkstads utbildning med praktik (önskemål från samtliga intervjuade företag)

Verktygsmakare – Kaplans utbildning är nerlagd (önskemål från VETAB)

Service och underhåll (önskemål från Repay)

Hälsa/Motivation –

Fördelar som rotation för att förhindra förslitningsskador är ett eftersatt behov. Svårt att vara ledig när man är ensam med att behärska sin specifika maskin.

Om man lär upp en annan medarbetare kanske den kan se andra effektivare lösningar, utveckla arbetssättet: nya ögon = nya lösningar.

Om någon slutar eller blir långvarigt sjuk vad händer då?

En annan hälsoaspekt som framkommit är att vissa maskiner behöver en del giftiga vätskor medan andra enbart är i behov av rent vatten. Skulle rotation tillämpas skulle det innebära att fler medarbetare kan dela på tiden där giftiga vätskor krävs.

Det har även signalerats att några medarbetare gärna lär sig nytt och skulle uppleva det som omväxlande och motiverande att få byta arbetsuppgifter mellan sina arbetskamrater.

Framtida uppdrag/Framtida arbetskraft –

På VETAB tror man att de framtida uppdragen finns inom reparationer, anpassningar och underhåll; speciellt uppdrag i mindre omfattning. Den framtida arbetskraften vet man inte vart man ska hitta, eventuellt lärlingar.

På Ferex ser man ett behov av duktiga "maskinbyggare". Ett komplicerat montage arbete där man behöver bland annat ritningslära. Kanske det till viss del går att lösa via internutbildning.

Jämställdhet/jämlikhet –

Kvinnor är välkomna/önskvärda till industrin när man pratar med Ursviken Technology AB, fördelar som en mjukare attityd pratar man om (*Jag kommer att fortsätta med frågan i mars på andra företag*).

Internutbildning –

Farhågor finns i att den nya kunskapen bara ska glömmas bort. Det bör förhindras genom att den internutbildade fortsättningsvis uppmanas och stöttas av företagsledningen att fortsätta praktisera det man lärt sig.

Att internutbilda uppskattas som metod, det är ett effektivt och roligt sätt att kunskapsöverföra på. De intervjuade som genomfört internutbildningen menar att; om det avsattes tid till fortsatta internutbildningar skulle det kunna vara en bra metod för att klara kommande generationsväxling. Att avsätta tid är dock önskvärt då man har upplevt att det varit svårt att lära ut/komma ihåg mellan gångerna när man blir avbruten/störd.

Då det är svårt att hitta rätt kompetens på marknaden är det både kostnadseffektivt och smidigt att internutbilda. Samt att man på ett enkelt sätt kan ta hänsyn till företagets specifika behov.

5. Planering för mars:

För att mitt arbete som externutvärderare inte ska bli alltför "spretigt" kommer jag att fortsätta mina intervjuer med tidigare berörda infallsvinklar som fokus. Se mål beskrivning samt punkt. 4.

Fortsatta intervjufrågor som berör jämlikhet/jämställdhet och hälsa!

Utvärdering av genomförd utbildning:

Intervju på Campus Certifiering: "CNC-Teknik 2007"

Utbildningsansvarig:

Mikael Niklasson, Lernia Utbildning AB

Syfte:

Att utvärdera/säkerställa kvalitet, genomförande, samt ett framtida lärande. Är deltagarna nöjda med utbildningen, är utbildaren nöjd med sin insats, finns förbättringspotential?

Intervjufrågor deltagare:

Sporadiska intervjufrågor ställdes både i undervisningslokalen och senare vid fikaten.

Intervjutillfälle

2010-02-25

Nicklasson, Lernia AB

Anna Palm och Tina Sehlin, tolkar

Lars Jatko, Team teknik AB (döv)

Tomas Renman, Team teknik AB

Jag kom till teorikursen "toleranser" i god tid så att jag kunde vara med ett tag under undervisningen. Det var ett gäng med djupa veck i pannan, skam den som ger sig såg de ut att tänka.

Mikael:

Tycker att det gått bra med samtliga deltagare trots att det inte är typen som har vanan av att sitta still. Och det är klart att det har varit svårt att nå fram till alla när det vid vissa kurstillfällen varit många deltagare. De som är mest kunniga driver på medan de som måste lära sig mer saktar ner tempot. Svårt att hitta den gyllene medelvägen.

Mikael funderar även över certifieringens genomslagskraft i nuläget, däremot kanske den blir viktigare på sikt. Utbildning är ju alltid bra.

Det som varit speciellt roligt är att de här deltagarna kommer från företagen, det är en annan motivation än de jag undervisar från arbetsförmedlingen. Jag gillar att peppa!

Utveckling:

- Att kunna dela upp kursdeltagarna efter hur många "rätt" man hade i olika områden. Till exempel: De deltagare som hade mellan 3-5 fel i matematik, är i en enskild grupp medan de som hade mellan 6-9 fel i matematik, är i en enskild grupp.

Anna och Tina:

Anna berättar om svårigheter som att endast ha möjlighet att uppfatta visuellt till skillnad från att både kunna höra och se. Lars måste både se tolkningen samtidigt som han ska se tavlan där Nicklasson skriver, ritar och förklarar.

Dessutom är ämnet svårt och det finns inga givna tecken på flera av de tekniska begreppen.

En riktig utmaning berättar Anna och Tina. Vi har läst om toleranser, matte tecken med mera för att försöka förbereda oss på bästa sätt. Fantastiskt utvecklande, vi ser mycket positivt på den här möjligheten att lära nya saker. Hoppas att det blir mera! Anna berättar även att läraren har varit mycket hjälpsam, när det har gått för fort eller att det blivit otydligt repeteras det till dess att Alla hänger med. Vi har hittat ett bra sätt att samarbeta.

Utveckling:

- Om möjligt hitta en tolk med teknisk bakgrund. Anna och Tina tror att det är möjligt.
- Om möjligt lägga delar av den teoretiska delen i produktion, lättare om man hade kunnat visa.

Lars Jatko:

Väldigt intensivt. Lars förklarar även att teckenspråket är hans första språk, svenskan är hans andra språk. Vissa svenska ord saknar han översättning på. Tolkarna har löst detta genom att bokstavera olika ord och tekniska benämningar eller försökt hitta tecken som stämmer hyfsat väl överens.

Utveckling:

- Tycker att det varit bra, lite fort går det ibland!

Tomas Renman:

Det känns som korvstoppling. Det är i början som man lär sig något, sedan blir det allt svårare. Ingen utav oss är vana att sitta och lyssna så här länge. Däremot skadar det inte med utbildning. Tomas vet inte om han kommer att kunna nyttja några kunskaper efter utbildningen. Vet inte om det blir någon skillnad om man tänker före utbildningen och efter utbildningen.

Utveckling:

- Att arbeta i mindre grupper.
- Att planera kortare dagar och fler tillfällen

Intervju med Projektledare:

Tomas Ögren, IUC Bothnia AB

Syfte:

Projektledare Tomas Ögren intervjuats för en ytterligare infallsvinkel. Något som projektledare fångat upp som bör finnas med angående spridning och lärande? Med flera frågeställningar

Intervjufrågor:

Vad har fungerat bra?

Mest nöjd med?

Den egna prestationen?

Finns förbättringspotential?

Förhoppningar/vision?

Andra värden med tanke på spridning och lärande?

Intervjutillfälle

2010-02-19

Känslan var att det skulle gå trögt till en början, att det var väl optimistiskt att tro att företagen skulle vilja avvara potentiell produktionstid för att kompetensutveckla i kristid. Men allt eftersom har intresset ökat ute hos företagen, fantastiskt roligt berättar Tomas. Dessutom berättar Tomas att han tror att anledningen till det stora intresset har berott på den flexibilitet projektet kunnat erbjuda; rubriceringen: Intern, Intern – Extern och Extern. Det har funnits något för alla.

Om Tomas ser på sin egen del i projektet berättar han att uppstarten var hektisk. Projektet startade den 18 juli, och Tomas anställdes på projektledarrollen den 3 augusti. Det var inte lätt att veta vad man skulle göra, det var bara att börja läsa in sig på projektet och åka ut och presentera sig. Sedan ordnades även ett uppstartsmöte där samtliga företag var inbjudna för information.

Tomas sammanfattar snabbt det han är mest nöjd med, och det är utan tvekan de deltagare som medverkar trots kris. Vi ska inte glömma att de ställer upp med produktiv tid. Sedan så kan Tomas se många andra värden än enbart kompetenshöjning hos de som väljer att utbilda sig, som till exempel ökat självförtroende. Företagen Vill någonting med mig.

Tomas egen prestation tolkar jag som att han är nöjd med. De utbildningar som han granskat är deltagarna nöjda med. Tomas har varit noga med detaljerna, inte bara köpt av de leverantörer som man först tänker på. Det har varit lite utav ett detektivarbete. Vissa utbildningar har han även varit med och skraddar sytt för att det ska passa så bra som möjligt.

Tomas berättar även att den externa utvärderingen som löper parallellt med projektet har kompletterat och varit till hjälp.

Tomas berättar även att han tagit hänsyn till allas lika värde både genom att erbjuda både tjänstemän och kollektivarbetare möjlighet till utbildning, precis som både kvinnor och män blivit erbjudna att gå utbildning. Sedan är det upp till individen att gå utbildning.

Det finns även en person i projektet med särskilda behov vilket Tomas inte sett som något problem. Lars Jatko från företaget Team teknik AB är döv, men det har inte hindrat honom att nyttja Kompetens +100s utbildningsinsatser. Jatko har valt att certifiera sig "grönt kort CNC" därefter har tolkar ordnats (Tina Sehlin och Anna Palm) som stöd vid utbildningstillfällena (se Bilaga A)

Förbättringspotential då? Tomas berättar att kanske man skulle kunna göra ett ännu bättre projekt om "förprojektet" + "driva utbildningsinsatserna" görs av samma person. Man skulle vinna tid, det är svårt att fånga hela bilden av ett "förprojektet" i en rapport. Sedan om Tomas skulle få möjligheten att "driva utbildningsinsatserna" i ett framtida projekt tror han att det inte skulle ta lika lång tid att sätta sig in i uppgiften. Än så länge har det fungerat bra avslutar Tomas.

Förhoppningarna som Tomas kan tänka på just nu ligger i att deltagarna ska bli bättre på deras arbetsplatser. Att det ska ha gett dem något och att de ska vara nöjda med utbildningarna. Kanske det här även kan påverka företagen till att arbeta mer med kompetenshöjning. Och inte att förglömma, att deltagande företag vill fortsätta att kompetensutveckla sin personal. Risken är att när högkonjunkturen kommer prioriterar man bort att kompetenshöja.

Med tanke på att ca 1 miljon försvann så snabbt, är utbildningsbehovet stort. I alla fall inom industrin.

Andra värden som Tomas kan se är att nu när företagen har satsat på sina medarbetare borde det vara ett incitament att bli ännu mer rädd om sina medarbetare. Värden som ökat självförtroende ger även högre stämning, ödmjukhet inför andra och kanske gladare medarbetare.

Utvärdering av genomförd utbildning samt frågeställningen "kvinnor i industrin":

På Ursviken Technology AB

Syfte:

Att utvärdera/säkerställa kvalitet, genomförande, samt ett framtida lärande. Är deltagarna nöjda med utbildningen, är utbildaren (Jesper) nöjd med sin insats, finns förbättringspotential?

Intervjufrågor deltagare:

Sporadiska intervjufrågor med anledning har projektet fungerat ute på Ursviken Technology AB samt har produktionschef Ronny Berglund ställer sig till "kvinnor i industrin"

Intervjutillfälle

2010-02-00

Ronny Berglund, produktionschef

Fler kvinnor till industrin... tveksam tidigare när Ronny arbetade på Alimak AB, det fanns inte lika mycket hjälpmedel då och risken fanns att kvinnor inte skulle orka på samma sätt som en karl. Nu är det annars, hjälpmedel finns. Upplever att det är bättre hjälpmedel inom industrin än inom vården. Tänk bara de som åker runt till äldre som är i behov av stöd, där är det knapphändigt med hjälpmedel.

Dessutom berättar Ronny att hans medarbetare efterfrågat fler kvinnliga anställda. Uttryck som "nästa gång vi ska anställa då blir det väl en kvinna?". Ronny berättar om fördelar som en mjukare attityd hos kvinnor och att det automatiskt blir en annan bättre typ av diskussioner i arbetsgruppen.

Roligt att det är den inställningen man möts av på Ursviken Technology AB!

Intervjutillfälle

2010-02-00

Christer Lindberg, personalchef

Tycker att det har fungerat bra. Självt så har Christer åkt till Umeå och genomfört en utbildning inom HR. Trevligt och bra med ny input rent kunskaps mässigt. Det var ganska unga deltagare som medverkade och de hade verkligen koll på minsta lilla paragraf. Så, jo. Vidareutbilda sig det är viktigt för att kunna följa med i utvecklingen på ett bra sätt.

Intervjutillfälle

2010-02-00

Lars-Göran Frisk, genomfört internutbildning

Tycker att det fungerat bra. Det är många av de äldre som slutar innan sommaren. Så i Lars-Görans fall har han bland annat fått lära sig tekniken hur man värmer och riktar krokig plåt av en som nu har gått i pension. Och då är det inga små plåtar, utan tjockleken är ca: 3-4 decimeter och tjockare. Det är ett hantverk att lära sig hur mycket/lite man ska värma. Han har också fått lära sig den produktionstekniska delen av rätt svetsföljd och svets teknik. Detta av absolut vikt för att förhindra att plåtarna ska slå sig och bli krokiga igen efter svetsningen.

Intervju med anledning av projektet "Kvinnor i industrin"

Douglas Manberg, projektledare 2002-2004

Syfte:

Vilka är Douglas erfarenheter från projektet "kvinnor i industrin" Är det möjligt att projektet har något att lära?

Intervjufrågor:

Fri dialog kring projektets styrkor och svagheter.

Intervjutillfälle 2010-02-02

Douglas Manberg – "kvinnor i industrin" man arbetade för att visa/introducera kvinnor i industrin. Många var mycket positivt inställda. Tider, lön, hjälpmedel, ansvar mm. En nackdel med projektet var att när många deltagare inte fick arbete ganska snart inpå svalnade det och många gick tillbaka i invanda hjulspår.

I projektet gjordes jämförelser med vården:

Vård

Tungt
20 år före när det gäller hjälpmedel
Avsaknad av ledarskap
Låga löner
Obekväma tider

Industrin

Vana att slita,

Självgående/klarar sig själv
Oftast lite bättre betalt
Oftast bättre inom industrin

Nackdelarna bör man förstås vara medveten om trots att den industriella miljön målas upp på ett mycket positivt sätt. Det finns till exempel vissa vätskor som man inte bör vara vid i fertil ålder som kvinna. Sedan kunde vi skönja att man bör arbeta aktivt med implementeringen av kvinnan i industriell miljö. Trots att kvinnor har visat sig vara varmt välkomna finns en "jargong" som kanske inte uppskattas av alla.