

Lägesrapport 4: mars 2010

– Kompetens plus 100 diariennr. 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 tillfällena 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 mars:

Nu har Certifieringen inom "CNC-Teknik 2007" slutförts. Så jag har varit ute och intervjuat samtliga företag som valt att certifiera sina medarbetare. Jag har givetvis även intervjuat en deltagare från varje deltagande företag (Bilaga A).

Jag har även fortsatt att titta lite närmare på jämställdhet/jämlikhet och tillgänglighet. Dels genom att frågan har ställts till samtliga intervjuade under mars månad dels genom att jag intervjuat 2 kvinnliga medarbetare om hur de ser på kvinnor i industrin (Bilaga B).

Parallellt med detta har jag påbörjat den slutliga enkätundersökningen som ska genomföras innan projektet avslutas.

Dokumentation av genomförda intervjuer, se:

Bilaga A Intervjuer av samtliga deltagande företag "CNC-Teknik 2007"

Bilaga B Intervjuer angående kvinnor i industrin

4. Tankar kring lärande bland företagen och strategiskspridning:

Sammanfattning: Rapport 1, 2, 3 och 4:

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 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.

Efter genomförd certifiering kan jag utläsa att man som medarbetare har fått bekräftat att man kan för sin egen del och att de som missat i något område har tyckt att det varit ganska bra. Då har man fått möjligheten att fördjupa sig lite i de områden man är lite svagare i och i och med detta blivit säkrare i sitt dagliga arbete.

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.

Vid de intervjuer jag genomfört i och med att "CNC-Teknik 2007" slutförts kan jag utläsa att kvinnor är mycket välkomna till industrin. Det är omtyckt både av ledning och arbetsgrupperna. Kvinnor medför en mjukare attityd. Men, det är inte vilka kvinnor som helst som passar i industrin. Man bör först och främst vara intresserad och ha fallenhet för den typen av arbete (läs gärna mer i Rapport 4 Bilaga A och B).

Tillgänglighet –

Lars Jatko döv, fungerat bra. Bland annat har Repay Invest AB medarbetare som har dyslexi, men det har fungerat bra. De fick lite mer tid vid provet "CNC-Teknik 2007".

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.

Utvärdering av slutförd utbildningssatsning: CNC-teknik 2007 – Grön nivå

Företag som valt att validera/certifiera sina medarbetare:

Teamteknik AB (Arje)	Kent Wikström
Repay Invest AB	Thomas Dahlgren – har avslutat sin tjänst
Ferex AB	Anette Lindgren
Profix AB	Lars Lundström
Anjo AB	Anders Brännström
Stilmekaniska AB	Kjell Larsson

Totalt 46 stycken medarbetare varav 13 klarade valideringen och gick direkt vidare till praktiska slutprovet/certifieringen. 33 deltagare behövde utbildning. Av dessa 33 så underkändes 4 på teoretiska slutprovet efter genomförd utbildning. Resterande 29 personer gick vidare till praktiska slutprovet/certifieringen.

Syftet med denna utbildningssatsning är att *säkerställa* företagets kompetens *mot en norm utarbetad av branschen* i samarbete med If metall. Syftet är även att stärka såväl enskild individ som företag samt säkra nödvändiga kunskaper.

Grönt certifikat ska motsvara basnivå motsvarande gymnasienivå – målgrupp operatörer.

Många ämnesområden har berörts i denna validering/certifiering. Områden som kvalitet, CNC-maskiner, materiallära, ritningsläsning, produktionsteknik, mätteknik, toleranser, svenska, It med mera har berörts.

Nu är utbildningssatsningen genomförd och resultatet har varit positivt. Endast 4 medarbetare underkändes i slutprovet. Men, de var mycket nära godkända, så de kommer självklart att erbjudas möjligheten att göra om provet en gång till, berättar projektledare Tomas Ögren.

Intervjufrågor:

Intervju representant företagsledningen:

1. Är du nöjd med CNC-teknik 2007 – Grön nivå?
 - Håller det som du tycker har utlovats?
 - Samordning: tid, plats, tillräcklig information/eller inte? Hade det gått göra ännu smidigare/bättre?
 - Hur ser du på dina "nya medarbetare" finns nya möjligheter? Har de eventuellt stärkts i deras yrkesroll? Kanske mer mogna att ta för sig andra arbetsuppgifter framgent? Nu ta tillfället i akt när man är i föränderlig miljö?
 - Tänker ni fortsätta att utbilda även när produktion nu så sakteliga ökar, eller blir det bortprioriterat?
2. Jämställdhet/jämlikhet? Alla erbjudna oavsett kön eller ursprung?
3. Tillgänglighet? Alla trots handikapp?

Intervju deltagare:

1. Är detta ett bra sätt att vidareutveckla medarbetare?
2. Vad är syftet med valideringen/certifieringen i dina ögon? Har medarbetarna förstått?
3. Tycker du att det är rätt ämnesområden som berörts i denna validering/certifiering?
 - Vilka ämnesområden var till bäst nytta för dig?
 - Saknas något ämnesområde?
 - Något ämnesområde som var överflödigt? Varför?
4. En del områden ligger du rätt i nivå enligt den norm ni arbetat mot och i en del områden kanske du har behövt lära mera:
 - Är det något av de områden du vidareutbildat dig i som är/kommer att vara bra för ditt nuvarande arbete? Bra för din egna tillfredsställelse eller trygghet (att göra rätt)? Annat?
 - Klarat valideringen/certifieringen direkt, utan att ha vidareutbildat dig? Vad ger denna certifiering Dig, på din arbetsplats?
5. Du som vidareutbildad dig, har det fungerat bra/dåligt?
 - Samordning: tid, plats, tillräcklig information/eller inte?
 - Lärare: tid, stöd, förståelse, roligt/trist? Kan göra bättre?
 - "Vi som certifierar oss & de andra" – hur går snacket på företaget? Inga namn Tack!
 - Din egna insats, skalan: 1-10?
6. Hur ser du på din nya certifiering?
 - Värde rent kunskapsmässigt?

- Påverkas ditt arbete... hur?(vet vad medarbetare kan, trygg i sig själv, arbetsmiljö, arbetsgivare mer rädd om dig, mer kunskap i olika områden vilket gör att du tar för dig mer... eller... ????)
7. Jämställdhet/jämlikhet? Alla erbjudna oavsett kön eller ursprung?
 8. Tillgänglighet? Alla trots handikapp?

Svar på intervjufrågorna:

Profix AB

Intervju med företagsledning

Lars Lundström

1. Jag känner mig riktigt nöjd. Med tanke på att jag även har god kontakt med projektledare (anställd av Profix) har jag haft bra koll på vad som händer och vad som är på gång.

Utbildningen har löpt klanderfritt. Tid och plats har inte varit några problem. Vet inte om det hade gått göra smidigare eller på annat sätt. Kanske att mina medarbetare har stärkts lite. Ytterligare förtroende mellan medarbetarna i kombination med att de blivit bekräftade, att de kan och har "rätt" kompetens.

Vi vill så klart fortsätta att kompetensutveckla, men det är inte alltid så lätt att prioritera när man har fullt upp.

2. Det är kanon med tjejer. Det höjer nivån på ordning och reda med mera. Däremot är det viktigt att tjejer inte ska prioriteras bara för att de är tjejer, rätt kompetens är viktigt och det är inte så lätt att få tag i. Allsidiga tjejer inom verkstads är sällsynt, det vill säga en tjej som både kan lite svets, svarvning och köra traktor. Att kunna vara behjälplig där det behövs.

Om vi hade haft en tjej här hos oss hade självklart även hon gått utbildningen. Vi har sagt att antingen ska alla gå utbildningen eller ingen. Det blev alla, förutom en person som snart går i pension. Ingen regel utan undantag

3. Ingen handikappad är anställd hos oss. Men det är klart att det ska erbjudas samma möjligheter till alla.

Intervju med deltagare

Marcus Johansson

1. Ja, jag är ganska nöjd. Det jag tänker på är att jag tycker att det var stressande och onödigt att provet var på tid. Förstår inte varför. Man är nog stressad ändå, ingen utav oss är van att sitta i skolbänken.

2. Vi har gjort det här för att se vad vi kan och fylla på med kunskap där det brister. Jag tror att vi alla har koll på det.

3. Tycker inte att det berörde mitt jobb så mycket. Det var så brett. Jag hade tyckt att det skulle vara mer intressant med fördjupning inom de områden jag praktiskt har mest nytta av. Jag missade i matten och det var väldigt bra att få lite mer kött på benen där. Annars så skulle det vara bra med mer kunskap i till exempel Cad cam, jag vill gärna utvecklas och bli ännu bättre.

Ämnesområdena svenska och It var lite väl "basic", lite överflödiga.

4. Vi är duktiga på Profix och jag kan väl inte riktigt se att något kommer att bli bättre eller annorlunda.

5. Samordningen har fungerat bra. Och läraren har varit både rolig och duktig. Han har arbetat i branschen och kan förklara på ett bra sätt. Däremot tycker jag att det var lite ont om tid vid utbildningstillfället. Det blev någon form av korvstopning. Vet inte hur mycket man kommer ihåg på grund av det. Tror att det hade varit lättare att tillgodogöra sig utbildningen om man kunde sprida ut till exempel matematikutbildningen på fler och kortare tillfällen.

Om jag skulle göra om den här certifieringen en gång till skulle jag tillämpa en annan form av tids strategi vid inledande och avslutande prov. Att inte fastna i uppgifter utan bara gå vidare och vidare.

Egen insats en 8:a.

6. Jag ser min certifiering som en värdehandling, något som visar att jag kan hantera mitt arbete.

7 & 8. Vi har inte någon kvinna anställd hos oss just nu, men vi har haft en anställd. Det har varit positivt med en anställd kvinna, det blir lite annat snack och så måste det ju vara bättre än att jobba inom vården? Arbetstiderna är bättre och så tror jag att det är lite mer utmaning här och möjligheten att arbeta lösningsfokuserat borde locka.

Stilmekaniska AB

Intervju med företagsledning

Kjell Larsson

1. Jo då, men lite strul med lokaler har det varit. När de kommit dit har det inte varit någon där. Tror att det blev en miss med Lernias lokaler på lagergatan och Lernias lokaler på Skeria.

Vi hade redan bra nivå på våra anställda men lite mer kunskap skadar inte. Alla har grundutbildning här, Lill är väl den som har minst utbildning. Bra att de Själva vet vad de går för + att de blir mer säkra på att leta och hitta information själva.

Negativt har väl varit att det kostar produktionstid då vi haft en bra orderingång. Det hade varit bra om man kunnat göra det effektivare, eller att man kunnat dela upp utbildningstillfällena till kortare tillfällen.

2. Kvinnor i produktion är mycket positivt för stämningens skull. Och självklart behandlas hon lika som hennes medarbetare.

3. Vi har ingen som har någon form av handikapp hos oss.

Intervju med deltagare

Lill Fagerheim

1. Utbildningen har varit bra för mig. Nu har jag bevisat både för mig själv och mina arbetskamrater att jag kan. Att alla certifierade sig på Stilmek tror jag är bra. Något man kan visa för våra kunder, en typ av kvalitetssäkring + att vi kanske kan skilja oss lite från våra konkurrenter.

2. Vi är ganska överens och att certifieringen totalt varit bra. Lite onödigt med svenska kanske. Det var absolut en glädjens dag när vi fixade det, bara det är positivt för arbetslaget.

3. Bäst nytta för mig har varit utbildningen underhåll. Jag missade i det ämnet så uppenbarligen hade jag mer att lära inom det området. Tyckte inte att det saknades något och kan inte tänka på något som var överflödigt, jo förresten svenska kändes lite onödigt.

4. Uträkning av skärhastighet (skärteknik) har varit bra. Det är enkla formler som bara knappas in, lätt att man glömmer varför man ska ha just de varven.

Det är samma som innan vi certifierade oss. Kanske att vi alla har fått lite bättre självförtroende.

5. Ja, miss på en utbildningsplats, men det ordnade sig. De bjöd på kaffe och fika, riktigt trevligt!

Det var bra lärare, rolig.

Lite väl kort tid vid provet + att "Norrän" stod och fotade mig undertiden som jag jobbade med mitt prov. Den hade kunnat vänta.

Den här certifieringen kom väldigt lägligt. Vi har satsat på ett nytt kvalitetssystem så hela företaget kvalitetssäkrar, även på svets sidan.

Min insats bedömer jag som en 8:a

6. Certifieringen bekräftar att jag Kan. Sedan hur jag påverkas vet jag inte, lite mer säker på mig själv är jag nog.

7 & 8. Jag fick ju fara. Skämt och sido, det är mycket jämställt här. Snudd på att det är förmånligt att vara kvinna. Ber jag om hjälp är det aldrig några problem. Riktigt trevligt!

Anjo AB

Intervju med företagsledning

Anders Brännström – förklarade nedan

Intervju med deltagare

Mattias Österlund – klarade direkt, inga kommentarer bara nöjd!

Emil Karlsson – har slutat på Anjo

Teamteknik AB (Arje)

Intervju med företagsledning

Kent Wikström

1. Jo då, det är bra att utbilda sig. Vi började med att ta ett beslut, antingen ska alla certifiera sig eller ingen. Och det blev alla. Det jag kan känna är att det blev alldeles för mycket timmar på för kort tid.

Jag upplever inte att det har blivit någon skillnad ute i produktion, möjligen att de har själva känner skillnad. Kanske de är lite mer observanta. Maskinmässigt var de redan mycket duktiga, med kanske den här certifieringen kan ge något på lång sikt.

Samordningen har fungerat bra. Det måste nästan vara någon utanför som pressar på så att vi utbildar oss. Det är lätt att vi bara "jobbar på". Och så är det ju väldigt dyrt att driva utbildning på egenhand.

2 & 3. Ja, här är det lika för alla. Och det är klart att vi vill ha hit kvinnor. Men som jag ser det är det väldigt få kvinnor som har "bredden". Det vill säga en kvinna som både kan lite svets, svarv, fräs osv. Många killar har det där sedan barnsben, att man "mekat" och har ett gediget intresse.

Intervju med deltagare

Kjell Nyström

1. Rent spontant tycker jag inte att frågorna var riktigt verklighetsbaserade, vilket jag tror många av oss hade tyckt om. Men att få möjligheten att utbilda sig är ju bra. Tur att jag missade i skärteknik så att jag fick fräscha upp minnet.

2. Vi har väl pratat en del om utbildningen då när den löpte på, men nu när den är slut är det knäpptyst.

3. Jo, det var väl rätt ämnen men jag tror att det är många med mig som hellre vill fördjupa sig. Bli ännu bättre. Jag tycker inte att något är missat med tanke på vad syftet är med valideringen och det var inget som var överflödigt heller.

4. Uppfräschning/nyheter Kul att lära Inte så stor nytta, skulle vilja fördjupa mig istället.

5. Mycket bra, allt har fungerat. Både plats, tid och bra lärare. I och med att vi alla har certifierat oss har det inte varit något speciellt snack. Bara lite nervöst från en del inför första provet.

6. Jag ser min certifiering som en värdehandling. Det var ju ett tag sedan man gick i skolan.

7 & 8. Fungerar bra.

Repay Invest AB

Intervju med företagsledning

På grund av att VD slutat sin anställning på Repay Invest AB fanns det ingen som var nog insatt som kunde svara på mina intervjufrågor

Intervju med deltagare

Daniel Fahlgren

1. Ja, det är ett bra sätt att utbilda på. Det sparar tid då det är redan är riktat till "rätt" ämnen. Nackdelen har varit då många missat i samma ämne och var tvungna att gå samma kurs vid samma tillfälle. Det tär på produktion, så om man kunde dela upp grupperna hade det varit bättre.

2. Vissa har nog inte riktigt förstått vad man ska ha certifieringen till.

3. Ja, jag tycker att rätt ämnen berördes. Matten var bäst och läraren Niklasson var riktigt bra. Lättsam och kunde förmedla på ett roligt sätt. Vad vi på Repay kan sakna är mer materialkännedom. Och överflödigt... nä, det var bra.

4. Jag missade i matematik och toleranser, och tur var väl det. Det var inte så dumt att jag missade på några områden, annars hade jag inte fått möjligheten att fräscha upp minnet i områdena.

Den allmänna nivån har höjts. Var och en klarar mer på egen hand. Dessutom har vi många medarbetare som inte har någon verkstadsutbildning alls i grunden, så ytterligare säkerhet har säkert certifieringen bidragit till. Däremot är det några som inte har fixat slutprovet som gärna vill slutföra.

5. Fungerat bra/dåligt? Ja, det har varit lite strul med tider och så där med tanke på att vår VD har slutat (han har varit ytterst ansvarig för projektet) samt att vår arbetsledare Morgan har varit föräldraledig. Men det har ju varit internt, det vill säga inte kompetens Plus 100:s fel.

Något som inte upplevts positivt är tidspressen vid provet. Onödigt när alla är så ovana ändå. Många var jättenervösa inför provet.

Det har varit positivt att komma iväg på utbildning. Annars finns risken att det blir uppryckt. Att trots att man sitter i utbildning kommer någon från produktion som vill ha hjälp eller vill fråga något. Även positivt att få träffa andra företag.

Jag vet inte hur andra företag har gjort angående den här certifieringen men för oss har det varit obligatoriskt, vilket har varit mycket bra. Inget kringsnack och risk för utanförskap

Min insats ligger nog på en 9:a

6. Bra med certifieringen. Det är en värdehandling som man har med sig vid eventuellt byte av arbetsgivare. Arbetsgivaren vet vad det får på ett annat sätt. Hos oss fick även de som blivit varslade möjlighet att certifiera sig, det har upplevts mycket positivt. Visat på framtidsanda!

7 & 8. Vi har inga problem med jämställdhet/jämlikhet/tillgänglighet. Vi har en anställd som har dyslexi som fick lite mer tid och stöd vid provet.

FeRex AB

Intervju med företagsledning

Anette Lindgren

1. Ja, jag tycker att vi fått det vi utlovats. För företaget är värdet synligt, nu vet vi vilken nivå vi ligger på och vi vill även visa detta för våra kunder och kanske även våra framtida anställda. Vi skulle vilja ha något certifikat bevis som vi enkelt kan visa på vår hemsida.

Ute bland våra medarbetare upplever jag att man har ganska svårt att se nyttan med sin certifiering. Vi tänker synliggöra varje medarbetares prestation i en gemensam matris, dels för att man själv ska se vad man kan och inte och dels för att vi från ledningsgruppens sida ska kunna se på ett överskådligt sätt vad vi har för kompetens i huset och hur vi ska komplettera oss i framtiden. Kompetenshöja eller kanske anställa. Tid och plats har fungerat bra. Men det har varit tungt för företaget när folk har varit borta. Men att dela upp tror jag inte är någon lösning, då drar man ju bara ut på det hela. Lika bra att köra fullt ut.

Visst vill vi fortsätta att utbilda, maskinbyggare utbildning först och främst i detta projekt.

2. Ja, vi har en bra och jämlik arbetsplats, alla har blivit erbjudna. Vi har kvinnor på Ferex – mycket positivt. Kvinnor och män har lite olika tänk, tror att alla arbetsplatser mår bra av en "mix".

3. Nej

Intervju med deltagare

Maria Lindholm

1. Ja, det är en bra metod. Bra att alla på monteringen gjorde certifieringen. Det var ju frivilligt. Men fy vad jobbigt det var!

2. Jag tror inte att alla är medvetna om syftet med certifieringen. Man pratar inte om det nu, det var mest då vi skulle göra provet. Då var alla superstressade.

3. Tycker att svenska var överflödigt, att jobba med läsförståelse? Har vi behov av det? Och matten tycker jag var alldeles för svår, känner inte att jag har behov av det + att det var svårt formulerade frågor. Jag tror att jag hade gjort bättre ifrån mig om jag förstått vad jag skulle räkna. Svåra ord och så vidare

Skärtekniken däremot var till bäst nytta för mig. Den går visserligen ihop lite med matten men skillnaden i mina ögon är att skärtekniken är mer applicerbar till det arbete vi utför och då känns det mer motiverat.

Nej jag tycker inte att det saknades något. Inte vad jag kan komma på just nu i alla fall.

4. Återigen skärtekniken, nu känns det lättare att komma ihåg formler och varför jag gör vissa saker. Behöver inte ta fram komihåg papper i samma utsträckning. Kul.

Ämnesområdena har varit lagom omfattande och nej, jag tycker inte att något har blivit till det bättre eller så ute i produktion. Allt är som vanligt.

5. Utbildningstillfällena har fungerat bra med en bra lärare. Men tidsaspekten vid proven och känslan av korvstopning på mattelektionerna har inte varit bra. Halvdagar hade varit lämpligare, svårt att få allt att fastna när det går så fort och så blir man ganska trött när man är ovan. Till och med läraren tyckte att det var häftigt långa pass.

Jag bedömer min insats till en 8a. Jag fixade ju faktiskt slutprovet!

6. Jag kanske kan lite till och så var det inspirerande att få lite miljöombyte och träffa lite nytt folk.

7 & 8. Vi har bra arbetsmiljö här. Det är lika för alla.

Tjejer i industrin - Intervjufrågor

- Innan industrin; vad tänkte du då?
- Nu; hur tänker/tycker du då om industrin?
- Hur skulle du rekommendera en annan tjej/kvinna att välja industrin? Vad tror du lockar?

Stilmekaniska AB Lill Fagerheim

Innan jag började på Stilmekaniska arbetade jag inom vården. Men när jag började närma mig en tjänst så slutade de att ringa, ganska klassiskt. Det gjorde att jag lessnade rejält på vården, det tillsammans med att jag inte trivdes så bra. För många kvinnor på ett och samma ställe är inte bra. Det var en och samma kvinna som bestämde allt, och det kanske inte var den mest lämpade heller. Jag kan tänka att det omvända, bara karlar på en arbetsplats, inte heller är så lyckat. Men karlar är nog lite mer raka med varandra och det underlättar.

Hur som helst jag lessnade på vården gick till arbetsförmedlingen och fick möjligheten att prova på Lernias svetsutbildning. Jag har alltid haft tummen mitt i handen så svets var inget för mig, däremot fick jag upp ögonen för Lernias utbildning "verkstadsmekaniker". Där fick man läsa matte, svenska, engelska, materiallära och skärteknik. Roligt! Så jag bytte helt enkelt till den utbildningen.

Så nu är jag anställd på Stilmekaniska efter att ha arbetat här i snart 2 år. Just nu är jag jätte nöjd och trivs bra. Men det är klart, jag är bara 26 år och det är inte alls säkert att jag blir kvar här. Men jag har lyckats, jag har kommit så långt bort från vården som möjligt!!!

Jag tror att jag kommer att finnas kvar inom industrin så länge som det finns möjlighet att utvecklas, och än så länge lär jag mig varje dag. Det är många utmaningar som jag inte hunnit på ännu.

Att rekommendera andra tjejer. Ja, det är inte lätt. Jag tror att tjejer har många fördomar om att det ska vara tungt. Jämför man med vården så är det inte tungt. Plus att man slipper allt gnabb. Tjejer klarar den här typen av arbete galant och det är inte så dumt att arbeta med killar. Riktigt trevligt.

Om man vill ha in kvinnor i industrin tror jag att man måste vara noga med urvalet. Man kan inte få något privilegium bara för att man är kvinna. Man måste även ha fallenhet och vara Intresserad. Innan man börjar utbilda bör man ha varit på praktik på någon industri, 2 veckor räcker,

sedan ska det avgöras om man ska erbjudas utbildning. På så vis blir det ju lättare att få arbete också.

Och avslutningsvis, ja, jag rekommenderar tjejer att välja industrin.

Ferex AB
Maria Lindholm

Började på Ferex 1979 av en slump. Jag var arbetslös och af tvingade mig att utbilda mig genom AMU. Då var industrin blomstrande och det var inte svårt att få arbete.

Idag är vi 4 kvinnor på Ferex och det är trevligt, bra för arbetsmiljön med lite blandad kompott.

Visst är det tungt inom industrin, men det är tyngre inom vården. Att få kvinnor att se det och att industrin skulle kunna vara ett alternativ ser jag som mycket svårt. Nej, det går nog inte.