

LINKÖPINGS UNIVERSITET

Åsikter om Kompetenstid

- ett kompetensutvecklingsprojekt inom Idrottsförbundet
region östra Mellansverige

En projektrapport inom ramen för kursen "Lärande och
kompetensutveckling i arbetslivet"

Kurskod: 759G07

Grupp 9:

Felicia Almerén, Hanna Carlsson, Anna Engman,
Olivia Hemmingsson, Emma Lustig, Joanna P. Engström.

2011-06-06

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	1
1.1 Syfte	1
1.2 Frågeställningar.....	1
2. TEORETISK REFERENSRAM	2
2.1 Transfer	2
2.2 Lärande	2
2.3 Strategi och motiv	2
2.4 Motivation	3
2.5 Utvärdering.....	3
3. METOD	4
3.1 Urval.....	4
3.2 Design.....	4
3.3 Datainsamling och bearbetning	4
4. RESULTAT	5
4.1 Tillämpbar kunskap.....	5
4.1.1 Relevans	5
4.1.2 Stöd	6
4.2 Åsikter angående Kompetenstid	6
4.2.1 Innan Kompetenstid.....	6
4.2.2 Under Kompetenstid.....	7
4.2.3 Förslag på förändring.....	7
5. DISKUSSION	8
6. SLUTSATS	10
REFERENSLISTA.....	11
BILAGA 1	12

1. INLEDNING

Vi blev tilldelade organisationen Östergötlands Idrottsförbund vars arbete utgår från att främja idrotten i Sverige, exempelvis genom att hjälpa personer att starta nya idrottsföreningar, vara engagerade i anti-dopningkampanjer samt i den allmänna idrottspolitiken. De arbetar även med att hjälpa personer med nedsatt arbetsförmåga att komma tillbaka till arbetslivet. De fem distrikten som ingår i Region Östra mellansverige har huvudkontor i Linköping, Örebro, Uppsala, Eskilstuna samt i Västerås. Totalt har Region Östra Mellansverige 160 anställda och den 1 februari 2010 startades inom regionen en kompetensåtgärd, vid namn Kompetenstid, och denna avslutas den 30 juni 2011.

Allvin et. al (2006) menar att kompetensutveckling ligger i tiden och krävs för att klara av alla de kompetenskrav som ställs både från inre kontexter, ledning, personal med flera samt från yttre kontexter såsom kunder och konkurrenter. Region Östra Mellansverige fick hela kompetensåtgärden bekostad av Europeiska Socialfonden. Kompetensåtgärden har inneburit en mängd olika kurser, både på regional- och distriktsnivå. Kompetenstid är den största satsningen som någonsin har utförts inom organisationen och därmed är det intressant att utvärdera denna.

1.1 Syfte

Syftet med detta arbete är att på uppdrag av Östergötlands Idrottsförbund undersöka administratörernas samt konsulternas åsikter kring kompetensåtgärden Kompetenstid för att synliggöra dessa för ledningen.

1.2 Frågeställningar

1. Vad upplever administratörer och konsulenter att de lärt sig som är relevant för deras dagliga arbete?
2. Vad har administratörerna och konsulterna för uppfattning angående kompetensåtgärden Kompetenstid?

2. TEORETISK REFERENSRAM

Nedan redovisas de teorier vi anser relevanta för denna rapport.

2.1 Transfer

Mankin (2009) skriver att det kan vara svårt att överföra, transferera den kunskap individen lärt sig genom utbildning till sitt arbete. Detta kan grunda sig i att innehållet i kursen inte är relevant för arbetet, att man inte vill eller kan implementera det man lärt sig i sitt arbete, att man inte får något stöd av kollegor eller ledning eller att de verktyg som behövs för att använda kunskaperna inte finns på arbetsplatsen. Enligt Illeris (2006) blir en kompetensåtgärd i det närmaste laget onödig om ingen transfer sker eftersom kursen då varken kommer individen eller organisationen till nytta. För att motverka att de anställda uppfattar relevansen som låg behövs enligt Mankin (2009) en dialog mellan den som utformar utbildningen samt deltagaren som ska genomgå den.

2.2 Lärande

Kock (2010) menar att lärmiljön, en stödjande eller begränsande lärmiljö, är avgörande av vad för typ effekter en utbildning får på arbetsplatsen. En stödjande lärmiljö innebär att organisationen har en positiv inställning till nya idéer och kunskaper, och det ges även stöd innan, under samt efter en utbildning som kan bidra till att deltagarna blir engagerade och att de nya kunskaperna används i det dagliga arbetet. En begränsande lärmiljö innebär motsatsen till en stödjande lärmiljö, där råder ett sämre utvecklingsklimat och kraven på kompetensutveckling är låga.

Det finns olika typer av lärande och Mankin (2009) skriver om formellt, icke-formellt och informellt lärande. Det formella lärandet sker genom planerade, organiserade kurser och utbildningar. Författaren förklarar vidare att det icke-formella lärande innebär att det delvis är planerat och delvis omedvetet. Ett exempel på icke-formellt lärande är att en individ lär sig något som en konsekvens av att en grupp medvetet satts samman med syftet att ett lärande ska ske. Informellt lärande sker omedvetet och i samband med annat lärande.

Ellström (1992) pratar om ett anpassningsinriktat och ett utvecklingsinriktat lärande. Vid ett anpassningsinriktat lärande är uppgiften, metoden och resultatet oftast givet, vilket hindrar individen att ifrågasätta förutsättningarna. Ett utvecklingsinriktat lärande ger däremot utrymme för ifrågasättande då individen själv identifierar, tolkar samt formulerar uppgift, metod och resultat då dessa inte är givna. En organisation menar Ellström (1992) bör sträva efter ett utvecklingsinriktat lärande.

För att ett lärande ska ske menar Ellström (1992) att flera olika förutsättningar måste samspela samt vara uppfyllda och individens tidigare erfarenheter av utbildning är en faktor som spelar in. Även den sociala omgivningen där normer och andra individer ingår påverkar den enskilde individens inställning till utbildning och lärande enligt författarens modell av mänskligt handlande; särskilt samspel mellan individ och omgivning.

2.3 Strategi och motiv

Det finns två huvudtyper av strategier för hur en organisation arbetar med kompetensutveckling, en integrerad strategi och en formell strategi (Kock, 2010). Den integrerade strategin innebär att fokus ligger på förändring av verksamheten då kurser kombineras med en organisationsförändring såsom nya produktions eller kvalitetssystem.

Den formella strategin är individinriktad och innebär att medarbetarna ska utvecklas genom främst kurser.

Kock (2010) beskriver att det finns tre olika motiv för en organisation att starta en kompetensåtgärd och dessa motiv är verksamhetsinriktade, personaldrivna och opportunistiska. Det verksamhetsinriktade motivet innebär att organisationen genomför en kompetensutveckling för att behovet finns, till exempel på grund av en ny marknad eller nya produkter. Om kravet på kompetensutveckling kommer från personalen kallas det för ett personaldrivet motiv. Det opportunistiska motivet innebär att det genomförs en kompetensåtgärd för att detta "ligger i tiden" eller på grund av ett ekonomiskt bidrag erhållits eller att möjligheten till utbildning erbjuds.

2.4 Motivation

Ellström (2010a) skriver om tre olika typer av deltagare, de engagerade, de osäkra samt de motvilliga. Han menar att det förstnämnda deltagarmönstret innefattar personer som har gott självförtroende samt en positiv syn på lärande. De osäkra är individer som arbetat länge inom en organisation och som har innehaft en låg grad av möjlighet att påverka och de motvilliga är dem som är emot företagets värderingar angående förändringar och utbildning.

Medarbetarnas samt ledningens inställning till utbildning och lärande påverkar organisationens kultur och ett positivt klimat kan ta företaget ett steg närmre att bli en lärande organisation. Ellström (2010b) menar att en lärande organisation innebär att företaget arbetar för att främja lärande inom organisationen och även kontinuerligt arbeta med detta för att utvecklas.

Kock (2010) menar att en hög delaktighet hos de anställda i analysfasen bidrar till bättre förutsättningar för kompetensutvecklingens effekter samt att detta kan bidra till ett fortsatt engagemang under hela kompetensutvecklingens genomförande.

2.5 Utvärdering

Formativ utvärdering menar Karlsson (1999) är en kontinuerlig utvärdering som sker under kompetensutvecklingens genomförande och man får ständig feedback. Denna formativa utvärdering mäter eventuella förbättringar och inte slutgiltigt resultat. Bernstein et. al (2009) skriver även att det krävs upprepning och reflektion för att en individ ska bevara kunskaper i minnet samt för att underlätta inläring.

3. METOD

Nedan presenteras hur urval, design, datainsamling samt bearbetning av detta arbete har gått till.

3.1 Urval

Vi blev tilldelade organisationen Östergötlands Idrottsförbund som är ett av fem distrikt inom Region Östra Mellansverige. Vi tog kontakt med vår handledare i ett tidigt skede och bokade ett möte som ägde rum tisdagen den 19 april. Vi valde att fokusera på tre av fem distrikt, Eskilstuna, Örebro och Linköping, då dessa distrikt har flest antal anställda. Under mötet fick vi grundläggande fakta om hur förbundet är uppbyggt, deras mål samt vilka projekt de är engagerade i. Hon förklarade vårt uppdrag och att detta innebar att utvärdera den kompetensåtgärd, vid namn Kompetenstid, som förbundet genomfört med stöd från Europeiska socialfonden (ESF). Vi diskuterade också vilka yrkesgrupper inom förbundet som skulle involveras i vårt uppdrag och handledaren ansåg att tre konsulenter och tre administratörer skulle intervjuas, en konsulent och en administratör på varje distrikt. Bell (2010) menar att denna typ av urval kallas för bekvämlighetsurval.

3.2 Design

Vi har valt att utvärdera de anställdas åsikter angående Kompetenstid då vårt uppdrag innebär att synliggöra dessa för ledningen. Vi diskuterade syftet samt målet med projektet, vad vi ville uppnå med intervjuerna och vad som skulle bedömas. Vilken konsulent och administratör som skulle intervjuas på varje distrikt bestämdes av den berörda avdelningschefen på de tre valda distrikten. Intervjuguiden (se bilaga 1) bestod av tio stycken öppna frågor vilka utformades utifrån våra två frågeställningar och detta för att sträva efter att uppnå en så hög validitet som möjligt Allwood (2010). Vi ville inte att frågorna på något sätt skulle vara ledande för att minimera risken för att påverka respondentens svar (Bell, 2010). När intervjuguiden var klar skickade vi denna till handledaren som granskade samt gjorde några få ändringar och sedan fastställde vi intervjuguiden. Vi genomförde ingen pilotintervju på grund av tidsbrist.

3.3 Datainsamling och bearbetning

För att inte påverka respondenterna och få dem att känna sig utsatta, utförde vi intervjuerna två och två, en intervjuare och en som antecknade, istället för att hela gruppen på sex personer skulle delta (Bell, 2010). Varje person i gruppen fick utföra en intervju var och vi lottade vilka gruppmedlemmar som skulle intervjuas på vilket distrikt. Innan intervjuerna startade informerade vi respondenten och förklarade syftet med intervjun för att försöka främja ett öppet intervjuklimat vilket Bell (2010) förespråkar. Detta för att underlätta en givande diskussion och ge respondenterna utrymme till att uttrycka sina åsikter kring Kompetenstid. Under intervjuerna följdes inte intervjuguidens ordning på frågor fullt ut, utan flertalet följdfrågor ställdes och vi anpassade oss efter respondenternas svar för att minimera upprepning. Vi försökte att i så liten mån som möjligt att påverka respondenterna och låta dem själva utforma sina egna svar.

När intervjuerna var avslutade skrevs en sammanfattande text från varje intervju, vi utförde en meningskoncentrering (Kvale, 1997), vilka sedan diskuterades och vi försökte fastställa likheter och skillnader mellan intervjuerna samt yrkesgrupperna och kategorisera dessa, meningskategorisering. Vi fastställde sedan flertalet punkter som kunde kopplas till teorier som var relevanta för arbetets resultat och vår diskussion.

4. RESULTAT

I texten som följer redovisas det resultat vi fått utifrån de genomförda intervjuerna.

4.1 Tillämpbar kunskap

Frågeställning ett behandlar vad administratörerna och konsulenterna har lärt sig under Kompetenstid som är relevant för deras dagliga arbete. Den behandlar även om respondenterna upplever att de fått något stöd för att senare använda de nya kunskaperna i det dagliga arbetet.

4.1.1 Relevans

Generellt så har respondenterna varit mer nöjda med de kurser som är strukturerade och formella. De kurser som är generella samt behandlar ett större område har fått sämre omdöme av intervjupersonerna. De intervjuade administratörerna och konsulenterna har genomgått olika kurser där administratörerna deltagit i kurser som hade ett specifikt innehåll som berörde exempelvis ett speciellt datorprogram. Konsulenterna hade deltagit i kurser med övergripande generella koncept såsom processledning. Fördelningen av antal kurser har varierat mellan de olika distrikten samt mellan de intervjuade administratörerna och konsulenterna. En stor del av respondenterna har inte själva valt flertalet av sina kurser utan fått dessa tilldelade till sig efter behov. Respondenternas tidigare utbildningserfarenheter har varierat innan Kompetenstid genomfördes och deras erfarenheter från tidigare utbildningar har i allmänhet påverkat vilken inställning de haft.

Många av respondenterna som intervjuades menade att det hade varit roligt att gå på kurser, men att dessa egentligen inte gjort någon skillnad i efterhand då de inte kunnat, velat eller fått använda sina nya kunskaper efter utbildningen. De såg Kompetenstid som ett tillfälle att få vara social med kollegor och komma bort från arbetsplatsen och få ett miljöombyte.

Flera av konsulenterna och administratörerna belyser vilken tur organisationen haft som fått ekonomiskt stöd för att genomföra en kompetensåtgärd. Även om många är kritiska mot utformningen av kompetensåtgärden och det specifika utförandet av kurserna i sig och inte känner att den gav så mycket, uttrycker de allra flesta en tacksamhet att de fått chansen att gå på kurser genom de bidrag de erhållit. Om inte Europeiska Socialfonden (ESF) hade godkänt Region Östra Mellansveriges ansökan om det ekonomiska stödet så trodde de flesta respondenterna att ingen kompetensåtgärd hade genomförts.

Några av respondenterna berättar att de lärt sig nya saker genom kurserna vilka inte har någon koppling till kursens innehåll. En respondent beskriver hur hon fått nya nätverk och hjälp av andra anställda inom distriktet med liknande arbetsuppgifter genom att hon "minglat" med dem under lunchen vid ett kurstillfälle.

Jag har träffat en annan anställd som numera kommer till vårt kontor en gång i veckan och hjälper mig med saker som jag inte har tid med. Hon gav mig en massa ny kunskap bara genom att berätta om hur en vanlig arbetsdag ser ut för henne på kursens lunchrast. (Administratör)

Kopplingen mellan respondenternas dagliga arbete och kursernas innehåll har enligt flera varit svårt att se, men att kurserna i sig varit roliga. Detta visas då de respondenter som deltagit i de specifika kurserna uttryckt fler positiva åsikter om sina kurser än de som deltagit i generella kurser.

4.1.2 Stöd

Både administratörerna och konsulenterna upplever överlag att de inte fått någon hjälp med att använda sina nya kunskaper efter utbildningen. En av administratörerna upplevde motstånd efter en genomförd kurs, då de datorprogram de använt i kursen inte fanns på arbetsplatsen. Detta försvårade användningen av de nya kunskaperna. Andra respondenter menade att de blivit negativt bemötta av kollegorna som inte gått kurserna då de försökt att sprida den nya informationen vidare. Detta ledde slutligen till att de slutade med att försöka lära andra.

Några respondenter ansåg att de inte fått något stöd, men uttryckte inga negativa åsikter om detta. Vissa hade heller inte reflekterat över det uteblivna stödet, tidigare, men menade att de har ett stort handlingsutrymme i sitt arbete och att de kan ge sig själva möjlighet att implementera den nya kunskapen. Det uppstod på så vis inte samma typ av problem med kunskapsöverföringen från kurs till vardagligt arbete som för de anställda som hade mer styrda arbetsuppgifter.

Jag fick nog egentligen inget direkt stöd men jag har ett så fritt jobb att jag gav mig själv det stöd jag behövde lite här och där utan att någon la sig i.
(Konsulent)

Några av respondenterna uttryckte även ett behov av att även få ha individuella samtal med sina chefer. Under dessa samtal skulle de vilja ge samt få feedback på hur de presterat under kursen och få utrymme att uttrycka sina egna åsikter. Att få respons och bli tagen på allvar av sin chef tyckte många av de anställda var väsentligt.

4.2 Åsikter angående Kompetenstid

I följande text berörs frågeställning två som behandlar deltagarnas uppfattning och helhetssyn angående Kompetenstid.

4.2.1 Innan Kompetenstid

Förväntningarna på Kompetenstid varierade hos respondenterna, vissa var väldigt måna om att erhålla nya kunskaper och ville utveckla sig själva på ett personligt plan.

Jag har alltid varit intresserad av att lära mig nya saker och tyckte att detta skulle bli intressant. (Konsulent)

Det fanns även dem som inte var lika drivna och som därmed inte hade så höga förväntningar på projektet. En administratör sa "...jag trodde inte att det skulle bli av överhuvudtaget".

Intervjupersonernas förväntningar infriades till viss del och det genomgående mest uppskattade var att få träffa sina kollegor och utbyta erfarenheter samt lära känna dem på ett mer personligt plan. En av de entusiastiska respondenterna menade "...att man lär så länge man lever." (Administratör)

Det ovannämnda visar att flera respondenter tyckte det var kul att företaget valt att satsa på de anställda och att de avsatt tid samt ansökt om det ekonomiska stödet från Europeiska socialfonden (ESF). Flera respondenter påpekade också att i och med stödet till Kompetenstid så kunde de inte kritisera kompetensåtgärden alltför hårt.

Den största kritiken mot Kompetenstid har riktats mot den analysfas som genomfördes som ett första steg inom kompetensåtgärden. Respondenterna förklarade att de åkte iväg på en

analysdag, vid namn Analysdygnet, där de fick skriva ner samt reflektera över vilka kompetenser de ansåg sig behöva för att klara av sina arbetsuppgifter samt synliggöra brister inom vissa kompetensområden på sin avdelning. Intervjupersonerna klargjorde att de inte förstod hur viktigt detta förarbete var och vilken betydelse Analysdygnet skulle få för Kompetenstid. Många uttryckte en önskan om bättre information i förväg för att kunna ge så bra svar som möjligt under ett kommande analysdygn.

Jo, jag var ju med på Analysdygnet, men det känns som jag bara fått påverka till en viss gräns. (Konsulent)

4.2.2 Under Kompetenstid

Det gavs även negativ kritik angående informationen och kommunikationen under genomförandet av Kompetenstid gällande kursernas innehåll. Då de anställda inte fått utförlig information om varje kurs hade de i vissa fall svårt att välja vilka kurser som var intressanta och relevanta för just deras dagliga arbete.

...jag bara gick in i rummet där kursen pågick, jag hade inte en aning innan vad den handlade om innan jag gick dit. (Konsulent)

De konsulenter som intervjuades påpekade att flertalet kurser varit irrelevanta för deras dagliga arbete, men de var medvetna om att det är svårt att hitta specifika kurser för deras mycket varierande arbetsuppgifter. Samtliga konsulenter som vi intervjuat ansåg att kursen angående processledning var relevant och därmed givande. Administratörerna däremot ansåg att de kurser de deltagit i varit givande och att de kan tillämpa nya tankesätt i sitt dagliga arbete och ser därmed positivt på kurserna. En administratör sa "Jag har deltagit på alla de kurser jag blivit tilldelad och alla har varit jättebra".

4.2.3 Förslag på förändring

Intervjupersonerna ansåg att ge samt få feedback angående kurserna hade varit väsentlig samt att få möjligheter till att reflektera och diskutera de nya kunskaperna med andra personer. En administratör uttryckte "...och vi har inte diskuterat det vi lärt oss, vi bara återgick till det vanliga" och en annan administratör sa "Man går på det, stoppar in det i en mapp och går vidare."

I slutet av varje intervju låg fokus på saker som kunde ha gjorts annorlunda inom ramen för Kompetenstid. Respondenterna ansåg framförallt att en bättre framförhållning hade varit att föredra, där ett kontinuerligt informations- och kommunikationsflöde är nyckelfaktorer samt att det skulle ha getts möjlighet till reflektion och diskussion kring kurserna. Flertalet menade även att Analysdygnet skulle ha genomförts i närmare anslutning till Kompetenstid och flera av respondenterna hade svårt att minnas denna analysdag.

Hmm, vad det då vi skrev på lapparna? Ja jo, jag har nog deltagit på Analysdygnet. (Administratör)

5. DISKUSSION

Mankin (2009) talar om vikten av att en utbildnings innehåll ska vara enkelt att överföra till det till det dagliga arbetet. Det som påverkar överföringen av lärandet är både innehållet i utbildningen och det stöd man får av sin arbetsplats efter en utbildning. Detta visas tydligt när flertalet av respondenterna inte tycker att de fått något stöd efter insatserna och samtidigt tycker att de lärt sig relativt lite nytt som de på ett bra sätt kan använda i sin vardag. För att motverka detta bör de som utformar kompetensåtgärderna se till att innehållet blir relevant för dem som ska gå kursen och att de också är anpassade på ett sådant sätt att kunskapen sedan är lätt att applicera på arbetet.

Kock (2010) talar om vikten av stöd, han pekar på den stödjande lärmiljön och dess betydelse för hur en individ senare använder sina nya kunskaper. Många av respondenterna befinner sig tydligt i en begränsad lärmiljö då de inte fått något stöd för att ta tillvara på sina nya kunskaper och ibland till och med mött motstånd när de försökt göra det. Detta blir ett hinder som kan ha en tydlig koppling till huruvida Kompetenstid i slutänden blir lyckad eller inte. De arbetsplatser som har en begränsad lärmiljö bör arbeta aktivt för att främja en mer stödjande lärmiljö. Det skulle kunna göras genom att uppmuntra lärande på arbetsplatsen.

Kock (2010) beskriver även de motiv som driver en organisation att genomföra en kompetensåtgärd. Inom Idrottsförbundet är detta ett opportunistiskt motiv då det tydligt framgår att de gjort en kompetensinsats eftersom att de fått bidrag. Utan bidraget hade organisationen inte haft råd att göra insatsen. Det kan få som konsekvens att kompetensåtgärden görs utan att det egentliga behovet identifierats och det finns då en risk att man riktar sig till fel målgrupp och inte lyckas komma åt det egentliga problemet. Organisationen har också övergripande antagit en formell lärstrategi bland annat då kompetensåtgärden bestod endast av kurser och ingen av dessa hölls på arbetsplatsen. Detta kan precis som de opportunistiska motiven medföra att en del kunskaper inte når fram till de anställda som inte kan ta till sig formell utbildning på ett bra sätt.

För att anpassa läroinsatserna för alla bör man satsa på en integrerad strategi (Kock, 2010) där man blandar praktik och teori för att tillvarata den kunskap som lärts ut på seminarium och kurser, och göra den mer överförbar. De respondenter som menade att de inte lärt sig så mycket på kurserna, men att de fått lära känna sina kollegor bättre i och med kursen har inte tagit till sig någon betydande formell kunskap. Det var följaktligen en konsekvens av det faktum att kursen hölls, men inte av dess innehåll. I detta exempel har ett informellt lärande ägt rum (Mankin, 2009). Den respondent som sagt att denne lärt sig genom kursen, men att det inte haft med kursens innehåll att göra, har varit med om ett ickeformellt lärande. Detta visar att en kurs kan ha oväntade konsekvenser i form av lärande som inte först var avsett att ske. I organisationens fall gjorde detta att den anställda kunde få ut ännu mer av sin kurs än vad hon och organisationen först avsåg. Detta visar på vikten av att ta tillvara på alla typer av lärande i och kring en kompetensinsats.

Ellström (1992) pratar om två olika typer av lärande. Idrottsförbundet kan antas ha en anpassningsinriktad syn på lärande då de inte vill lära helt nya strategier eller kompetenser utan helt enkelt utveckla de kompetenser som redan finns inom organisationen. Mål, metod och resultat kan anges som givna och följer bestämda mönster. Detta syns i det faktum att många inte fått välja alla sina kurser själva och att de känner att de haft ett begränsat inflytande över kursernas utformning och innehåll.

Ellström (2010a) menar att det finns tre olika typer av deltagarmönster, de engagerade, de osäkra och de motvilliga. Vi fann två av dessa deltagartyper. De som var entusiastiska över kompetensåtgärden, hade höga förväntningar på kurserna och hade en positiv inställning till Kompetenstid på grund av tidigare erfarenheter, kan kopplas till de engagerade. Vissa av respondenterna vilka arbetat länge inom organisationen och kände att de inte kunde påverka sin arbetssituation hade låga förväntningar på kompetensåtgärden och dessa menar Ellström (2010a) tillhör de osäkra deltagarna.

Respondenterna förklarar att nästintill alla inom organisationen tyckt att det varit mycket kul att organisationen valt att satsa på just dem. Ellström (1992) menar i sin ”modell av mänskligt handlande; särskilt samspel mellan individ och omgivning” att den sociala omgivningen, vilken innefattar normer och andra individer, i hög grad påverkar den enskilde individens inställning till utbildning, vilket kan påverka företagskulturen. Detta kan leda till att organisationen kommer ett steg närmre en lärande organisation vilket innebär att organisationen kontinuerligt arbetar för att främja lärande (Ellström, 2010b).

Organisationens grundtanke med att involvera alla anställda i analysfasen stämmer överens med de åtgärder Kock (2010) föreslår för en effektiv kompetensutveckling. Han menar att detta kan bidra till att individen fortsätter, även under genomförandet samt efter kompetensutvecklingen, att vara engagerad. Dock så har det i detta fall funnits brister i informationen samt kommunikationen vilket har påverkat analysfasen negativt, enligt de intervjuade, då analysfasens syfte inte klargjorts tillräckligt tydligt för deltagarna.

Intervjupersonerna uttryckte en önskan om någon form av utvärdering av kurserna samt ett forum för reflektion för att kunna ge och få feedback samt diskutera sina åsikter och erfarenheter av kurserna. Karlsson (1999) skriver att man kan utföra formativa utvärderingar, vilket innebär kontinuerliga utvärderingar som sker under utbildningens utförande. Genom dessa går det att mäta eventuella förbättringar vilket ger utrymme för feedback och reflektion. För att underlätta inläring samt främja ett djupare lärande menar Bernstein et. al (2009) att det krävs upprepning av information. Att reflektera och diskutera kurserna skulle kunna stödja deltagarnas inlärningskapacitet.

6. SLUTSATS

Syftet med det här arbetet var att undersöka administratörernas samt konsulenternas åsikter kring kompetensåtgärden Kompetenstid för att synliggöra dessa för ledningen. Det som kommit fram i våra intervjuer är framförallt att respondenterna anser att det funnit vissa brister i det analysdygn som låg som grund för utformningen av Kompetenstid. Respondenterna ansåg att information om vad deras åsikter senare skulle användas till var bristfällig, utvärderingen hölls för sent på dygnet samt att analysdygnet hölls för lång tid innan Kompetenstid startade.

Många av respondenterna upplevde att vissa av kursernas innehåll hade låg relevans för deras dagliga arbete. Detta gällde särskilt de kurser som hade mer generellt innehåll så som kursen i retorik. De respondenter som hade gått de kurser som hade mer specifikt innehåll uttryckte fler positiva åsikter kring dessa. På grund av den låga relevansen upplevde respondenterna att det haft svårt att överföra de nya kunskaperna från kursen till sitt dagliga arbete.

Det framgick även att få respondenter upplevt att de fått stöd före, under och efter utbildningarna. Flertalet respondenter hade inte reflekterat över om de fått något stöd medan andra upplevde att det mött motstånd när de ville ha stöd.

Många respondenter uttryckte en tacksamhet över att ha fått delta i Kompetenstid oberoende av vad de tyckte om kursernas innehåll. Överlag var respondenterna medvetna om att de inte skulle ha fått någon kompetensutveckling om organisationen inte blivit beviljad bidraget från Europeiska Socialfonden (ESF).

Flera respondenter uttryckte att de var glada över att få komma ifrån det vardagliga arbetet och träffa kollegor från sitt eget och andra distrikt. De kunde på så sätt skapa nya kontaktnät med personer inom liknande positioner.

REFERENSLISTA

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.

Allwood, C. M. & Erikson, M. G. (2010). *Grundläggande vetenskapsteori för psykologi och andra beteendevetenskaper*. Lund: Studentlitteratur.

Bell, J. (2006). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Publica.

Ellström, P-E. (2010a). Forskning om kompetensutveckling i företag och organisationer. I Henrik Kock (Red.), *Arbetsplatslärande- att leda och organisera kompetensutveckling* (s.21-48). Lund: Studentlitteratur.

Ellström, P-E. (2010b). *Organizational Learning*, I P. Peterson, E. Baker, & B. McGraw (Red.), *International Encyclopedia of Education*, vol 1, (s.47-52).

Illeris, K. (2006). *Lärande*. Lund: Studentlitteratur.

Karlsson, O. (1999). *Utvärdering - mer än metod*. Stockholm: Svenska kommunförbundet.

Kock, H. (2010). Kompetensutveckling- strategier och metoder. I Henrik Kock (Red.), *Arbetsplatslärande- att leda och organisera kompetensutveckling* (s.99-139). Lund: Studentlitteratur.

Kock, H. (2010). Kompetensutveckling i företag- motiv och drivkrafter. I Henrik Kock (Red.), *Arbetsplatslärande- att leda och organisera kompetensutveckling* (s.81-97). Lund: Studentlitteratur.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Mankin, D. (2009). *Human Resource Development*. Oxford: Oxford University Press.

BILAGA 1

Intervjuguide

Frågeställning 1:

Vad upplever administratörerna och konsulenterna att de lärt sig som är relevant för deras dagliga arbete?

1. Vilka kurser har du deltagit i?
2. Vilka av dessa kurser fick du själv välja att delta i och varför valde du dessa?
3. Vilken/vilka kurser har varit mest respektive minst givande för ditt dagliga arbete?
- På vilket sätt?
4. Har du fått det stöd och de resurser som du behöver för att kunna använda det du lärt dig under Kompetenstid i ditt dagliga arbete?
- I så fall vilket stöd och vilka resurser har du fått?
- Vilket stöd och vilka resurser har du saknat?

Frågeställning 2:

Vad har administratörerna och konsulenterna för uppfattning angående kompetensåtgärden Kompetenstid?

1. Hur har du varit med och påverkat utbudet av kurser och deras utformning?
- Deltog du på Analysdygnet där utbildningarna arbetades fram?
- Om JA, i vilken utsträckning känner du att just dina önskemål om utbildningar har erbjudits inom Kompetenstid? Vad saknas?
2. Finns det något i kompetensåtgärden som skulle kunnat ha varit annorlunda för att du skulle ha lärt dig mer?
3. Tycker du att samarbetet med dina kollegor inom distriktet har förändrats efter kompetensåtgärden? I så fall hur?
4. Upplever du att kompetensåtgärden har påverkat samarbetet med dina kollegor i andra distrikt? I så fall hur?
5. Vad hade du för förväntningar på Kompetenstid?
- Har de infriats eller inte, och på vilket sätt?
6. Vad tycker du om kompetensåtgärden i sin helhet?
- Vad var bra, mindre bra och förslag till förändringar.