



Gymnasieskolans institutionaliserade miljöer för lärande har kommit att få karaktären av en allmän förberedelse för ett yrkesliv som alltmer blivit svår att förutsäga till sitt innehåll. Det finns svårigheter med att i en formell skolsituation fånga det som en arbetspraktik kan erbjuda i form av interaktion mellan den lärande och de kunder som finns inom yrket. Skillnaden mellan praktisk och teoretisk kunskap har vanligtvis betraktats som att det förra handlar om rent kroppsarbete och att hantverksarbetets tanke-arbete inte är särskilt komplicerat. Mot detta kan hävdas att praktisk kunskap kräver hög abstraktionsförmåga därför att hantverkaren behöver bilda sig en uppfattning om hur det tänkta föremålet skall se ut och fungera. Detta är en viktig aspekt att beakta. En rimlig utgångspunkt är att det i alla praktiska yrkeshandlingar, generellt sett, alltid finns närvarande en kombination av intellektuell och manuell verksamhet.

Vid CFL i Söderhamn har man inom ramen för PEOPLE delprojektet Söderhamn, utvecklat en modell för yrkesträning och yrkesutbildning som beaktar detta. Genom att kombinera delar av gymnasieskolans program, som har yrkesämnen, med en ren yrkesutbildning som sker på en fungerande arbetsplats, har man skapat en modell som inte är en APU verksamhet, ej heller är en lärlingsutbildning. Det rör sig närmast om en fusion mellan yrkesteori och yrkespraktik. Modellen innebär att komvux läroplan för de yrkesförberedande programmen tillämpas i kombination med yrkesträning på en arbetsplats. Det senare bekostas av det aktuella företaget som tillhandahåller handledare. Efter utbildningsperioden har kursdeltagaren dels utbildningsbevis från genomgångna gymnasiekurser dels en färdigutbildning i ett yrke. Det innebär således att denne kan få anställning och sättas in i produktionen efter utbildningstidens slut, för närvarande ca ett år. De studerande som deltagit i utbildningsverksamheten har varit arbetssökande som i de flesta fall anvisats till de utbildningar som CFL och PEOPLE Söderhamn varit involverade i.

/Robert Höghelm, Lärarhögskolan Stockholm

YRKESBASERAT LÄRANDE

Erfarenheter från PEOPLE delprojekt i
Söderhamn 2002 till 2005



Equal

YRKESBASERAT LÄRANDE

Erfarenheter från PEOPLE delprojekt i
Söderhamn 2002 till 2005

*Utgiven av CFL/Centre for Flexible Learning Municipality of Söderhamn
Södra Järnvägsgratan 7 S-826 50 Söderhamn
Omslag: ab romi tryck
Tryckt: ab romi tryck, Ljusdal
Bunden: Bengt Perssons Bokbinderi, Västerås
ISBN 91-975716-2-8*

FÖRORD

Det är med stor tillfredsställelse som jag överlämnar denna skrift till dig som läsare. För mig har det varit tre spännande år av arbete med PEOPLE:s delprojekt i Söderhamn som lett fram till denna skrift. PEOPLE (Partnerskap för lika möjligheter och livslångt lärande) är ett utvecklingspartnerskap med inriktning mot arbetsplatsförlagt lärande inom ESF-rådets program EQUAL. Arbetsplatsförlagt lärande är ingen ny företeelse men är aktuellare än någonsin, härom vittnar flera konferenser och böcker i ämnet. Då majoriteten av dessa behandlar problematiken organisatoriskt ville vi i Söderhamn istället belysa frågan ur ett pedagogiskt perspektiv.

Delprojektet har varit ett nära samarbete mellan Centrum för Flexibelt Lärande i Söderhamns kommun, Arbetsförmedlingen i Söderhamn, Länsstyrelsen i Gävleborgs län, ABF Hälsingekusten, Vallviks Bruk AB, Inseco AB, Söderhamn Eriksson AB och Scandymet AB. Möjligheten att skapa ett samarbete mellan kommunal, statlig och privat verksamhet inom arbetsplatsförlagd utbildning har varit en utmaning och samtidigt mycket intressant och lärorikt.

Jag vill särskilt tacka ledning och handläggare från Arbetsförmedlingen och Centrum för flexibelt lärande, lärare samt ledningarna i de deltagande företagen för sin uthållighet, flexibilitet och goda humör vilket har varit en förutsättning för delprojektets goda resultat. Vidare vill jag tacka de handledare som i sitt dagliga arbete inspirerat, stöttat och delat med sig av sina yrkeskunskaper till delprojektets deltagare. Handledares viktiga roll i arbetsplatsförlagt lärande kan inte nog understrykas.

Jag vill också tacka professor Robert Höghelm vid Lärarhögskolan Stockholm för en ingående och kritisk granskning av vårt arbete samt för den teoribyggnad och de resultat som presenteras i denna skrift.

Sist men inte minst vill jag framföra ett varmt tack till alla som deltagit i våra spridningsaktiviteter, för deras intresse och vilja att ta del av arbetet, för synpunkter och förslag samt all uppmuntran.

Söderhamn juni 2005

Sven-Olof Larsson
Projektledare

INNEHÅLL

Förord

Innehåll

1. Att lära sig ett yrke. En studie av yrkesutbildning.

1.2 Inledning

1.3 Några traditioner

1.4 Yrkeskultur, yrkespraxis, yrkeskunskap och inte minst yrkeskompetens

1.5 Övergången från skola till arbetsliv

1.5.1 Nyckelkvalifikationer

1.5.2 Livslångt lärande

1.6 Exemplet Söderhamn

1.6.1 Denna studies syfte

1.6.2 Genomförande

1.6.3 Problemet

1.6.4 Frågan om kompetens

1.6.5 Den pedagogiska väven

1.6.5.1 Varvning

1.6.5.2 Handledarna ser sig inte själva som pedagoger

1.6.5.3 Sitting next to Nellie

1.6.5.4 Genusaspekter

1.6.5.5 De sociala parterna

1.6.5.6 Sammanfattning

1.6.6 Ett teoretiskt perspektiv

1.7 Söderhamnsmodellen

1.7.1 Arbetsplatsförlagt lärande

1.7.2 Kunskapssyn

1.7.2.1 Equal projektets betydelse

1.8 Metamorfof

2. PEOPLE Partnerskap för lika möjligheter och livslångt lärande

2.2 Delprojekt Söderhamn

2.2.1 Världsbild

2.2.2 Mål

2.2.3 Målgrupper

2.2.4 Lokala partners

2.2.5 Arbetssätt

2.2.5.1 Praktikanter

2.2.5.2 Yrkestraineer

2.2.5.3 Uppmuntran till otraditionella yrkesval

2.2.6 Resultat

2.2.7 Utestängningsmekanismer

2.2.8 Den trebenta pallens strategi

Att lära sig ett yrke. En studie av yrkesutbildning i förvandling.

Robert Höghi

1.2 Inledning

Under 1990-talet har de gymnasiala yrkesförberedande utbildningarna allt mer kommit i fokus. Inom EU har man framhållit betydelsen av att de Europeiska yrkesprogrammen harmoniseras men också vikten av kvalitetshöjande åtgärder. Vidare framhålls vikten av en kontinuerlig yrkesutbildning där företag aktivt deltar. Enligt en Cedefop rapport från 2004¹ är andelen företag, som tillhandahåller yrkesträning för vuxna enligt det livslånga lärande konceptet, under 10%. Vidare betonas betydelsen av att alla partners, inklusive samhällsinstitutioner, uppmanas till att verka för att livslångt lärande förverkligas i praktiken. Det behövs åtgärder för att stimulera företag att bli mer aktiva i en sådan process.

I rapporten betonas även nödvändigheten av ett mer systematiskt erkännande av icke formellt och informellt lärande för att stärka den enskilde i ett livslångt lärande perspektiv. För närvarande är 80 miljoner av EU's medborgare kortutbildade². Samtidigt konstateras att år 2010 beräknas tillskotten av nya arbetstillfällen i hälften av fallen kräva någon form av post-gymnasial utbildning och i 40% av fallen gymnasieskoleutbildning. Endast 15% av nytillskottet av arbeten beräknas kräva en lägre utbildningsbakgrund. Yrkesutbildningen måste framöver i första hand inrikta sig på att ta hand om det stora antalet kortutbildade, tillhandahålla och utveckla system för kontinuerlig yrkesutbildning, investera i yrkesutbildningsverksamhet som håller hög kvalitet samt säkra god tillgång på yrkeslärare och yrkeshandledare.

¹Cedefop synthesis of the Maastricht Study, Tessaring, M. & Wannan, J. (2004) Vocational education and training – key to the future. Lisbon-Copenhagen_Maastricht: Mobilising for 2010. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

²Personer som endast har motsvarande svensk grundskola.

Frågan är hur man på olika håll i landet tar i tu med ovanstående problematik? Föreliggande rapport kommer att lyfta fram resultat från ett flerårigt projekt, People Söderhamn³, som koordinerats av CFL Söderhamn⁴. Projektet har genomförts med finansiellt stöd från Equal programmet inom ramen för Europeiska Socialfonden⁵. Innehållet i verksamheten täcker flera av de problemområden som tas upp i ovan nämnda Cedefop rapport.

I det följande ges först en kort översikt av tänkande kring yrkesutbildning som avslutas med några definitioner av begrepp som är vitala i sam-

³People projektet (Partnerskap för lika möjligheter och livslångt lärande) startar 2002 och slutar 2005 består av fyra partners nämligen statliga Arbetslivsinstitutet/Apel, Centrum för flexibelt lärande (CFL) i Söderhamn, Industriellt Utvecklingscentrum i Gnosjöregionen AB samt det kommunala lärcentret "Lärcentrum Masugnen". Under 2004 ersattes Industriellt Utvecklingscentrum i Gnosjöregionen AB med Gislaveds kommun. Verksamheten är geografiskt fördelad på tre områden:

(1) Söderhamns kommun där anställda på tre företag erbjuds kompetensutveckling och vänder sig särskilt till personer med förhållandevis kort utbildning. Ett antal arbetslösa har fått möjlighet att gå in som vikarier för att undvika produktionsbortfall. (2) Lindesbergs kommun där delprojektet vänder sig till långtidssjukskrivna personer som är anställda eller är arbetslösa.

(3) Gnosjöregionen där målgruppen för verksamheten är invandrare.

⁴CFL i Söderhamn skall ej förväxlas med Nationellt centrum för flexibelt lärande, som bildades 2001, med säte bland annat i Norrköping och Härnösand och är delar av det tidigare SSV (Statens skola för vuxna). Det nationella centrets verksamhet fick ett vidgat uppdrag jämfört med SSV som innebar att man successivt, från att ha anordnat distansutbildning motsvarande gymnasial vuxenutbildning, skulle stödja utvecklingen av flexibelt lärande i kommunerna. Verksamheten fördes samman med folkbildningsdelen av Distansmyndigheten och blev en egen myndighet 1 januari 2002. I samband med detta vidgades den nya myndighetens uppdrag gällande stöd till utvecklingen av flexibelt lärande. - CFL i Söderhamn däremot, startade flera år tidigare, nämligen 1997, är helt kommunalt och backas ekonomiskt upp av alla kommuner i Hälsingland.

⁵Europeiska Socialfonden (ESF) är det huvudsakliga instrumentet för att omsätta den europeiska sysselsättningsstrategin i handling. Fonden engagerar sig i åtgärder som skall förebygga och bekämpa arbetslöshet, utveckla mänskliga resurser och främja lika möjligheter för alla att komma in på arbetsmarknaden. Gemenskapsinitiativet Equal har 86,2 miljoner euro till sitt förfogande under perioden 2000-2006.

manhanget, nämligen yrkeskultur, yrkespraxis, yrkeskunskap och inte minst yrkeskompetens. Vidare behandlas problematiken övergången skola arbetsliv. Därefter redovisas utfallet från 27 intervjuer som genomförts under januari 2005, med företagsledare, produktionsansvariga, anställda (handledare) samt kursdeltagare vilka varit involverade i projektarbetet. Den yrkespedagogiska slutsatsen av projektutfallet sammanfattas under benämningen Söderhamnsmodellen. Avslutningsvis görs några slutsatser att användas i ett något större sammanhang.

1.3 Några traditioner

En avgränsningsfråga är vad som skall läggas i termen yrke. I svenska utbildningssammanhang förknippas yrkesutbildning vanligen med de yrkesinriktningar som finns företrädda i den svenska gymnasieskolans olika program med yrkesämnena. Detta är en något begränsad syn vilket skulle innebära att postgymnasiala utbildningar inom vård (tex sjuksköterske- och läkarutbildning) och rättsväsende (jurister) eller lärarutbildningar inte skulle betraktas som yrkesutbildningar. För att särskilt markera den akademiska profilen brukar läkarutbildning och juristutbildning m.m. i stället benämnas professionsutbildningar. Var gränsen går mellan yrkesutbildningar och professionsutbildningar kan i vissa lägen bli flytande. Listan på andra typer av sk (halv)professionella utbildningar skulle för övrigt kunna göras lång. I detta område opererar även olika postgymnasiala aktörer som i vissa sammanhang kan blandas ihop med komvux kurser som följer gymnasieskolans läroplaner för yrkesämnena. Vidare förekommer alltid i dessa sammanhang resonemang om hur man i yrkesförberedande kurser skall balansera teoretiska och praktiska moment.

Varför finns det över huvud taget ett resonemang om teori och praktik så fort vi talar om olika typer av yrkesutbildningar? Under den förindustriella tidsepoken lärde man sig ett yrke genom ett lärlingsförfarande som innebar att en person arbetade under ledning av en annan person som kunde yrket. Någon skarp gräns mellan det praktiska utövandet av yrket

och eventuella teoretiska funderingar kring yrket fanns inte. De var på ett naturligt sätt sammanflätade med varandra. Intresset för arbetssättet har kommit tillbaka under 1990-talet i Sverige i samband med diskussionen om hur man förbereder en individ för en kontinuerlig kompetensutveckling i arbetslivet. I skolsammanhang gäller för läraren att för varje elev upprätta en individuell studieplan och att läraren härigenom anpassar sig efter den enskilda elevens behov. Men innebär detta en automatisk anpassning till dels den enskilda individens behov av personlig utveckling dels individens framtida behov av kompetens utveckling i ett visst yrke eller verksamhetsområde? I det gamla lärlingsystemet var detta inte något problem utan det var en naturlig del i att tillägna sig ett yrke. Ett sannolikt skäl till detta är antagligen att fokus var helt inställt på själva tillägnandet av yrket. Individens enskilda behov fick komma i andra hand.

Våra gymnasieskolor förväntas förbereda eleverna för aktiviteter och verksamheter utanför eller bortom skolans värld. Något förenklat kan hävdas att autentiska aktiviteter eller autentisk praktik som eleverna är en del av, är aktiviteter där lärandet inte är det primära målet utan möjligen en biprodukt. Man klarar av att utföra en aktivitet genom att delta i den, t. ex. genom att ha en lärlingsroll. Det finns två huvudstråk under vårt pedagogiska paraply, ett är "socialkonstruktivistiskt" det andra är "individualkonstruktivistiskt". Det senare antyder ett förnekande av pedagogik, åtminstone i dess mest extrema fall. Emellertid kan hävdas att det finns väldigt många antaganden i den av människan skapade världen som är omöjliga för den enskilde studerande att finna ut på egen hand, varför ett sådant förnekande skulle sätta snäva gränser för möjligheterna att utbilda.

Det kognitiva lärandet, som utgår från vissa teorier, och det kontextuella lärandet, som är erfarenhetsbaserat, har vart och ett sina begränsningar. Det förra synsättet har vissa begränsningar när det ska omsättas i praktiska situationer medan det senare – på grund av sin bundenhet till specifika situationer – ger ett begränsat lärande.

Man brukar tala om den reflekterande praktikern eller ”intelligent praktik”. Ryle (1949/1990)⁶ poängterar kunskapen som aktivitet medan Wenger (1998)⁷ går ett steg längre och hävdar att kunskap är något som man utövar i en praktisk verksamhet och som yttrar sig i specifika situationer. Kunskapen är något man tillägnar sig i ett socialt sammanhang och successivt tar till sig.

Wenger skiljer inte på teori eller praktik utan det rör sig om en interaktion. Akademiska gemenskaper som producerar teorier sysslar också med praktik. Det intressanta är kanske att de själva inte har den uppfattningen. (Se även Schön 1983/1999)⁸. Resonemanget har naturligtvis betydelse när vi diskuterar hur kunskap tillägnas i olika sociala sammanhang, t. ex. i skolans värld eller i arbetslivets värld.

För att kunna något måste man lära sig det, en truism. All undervisning går ut på att de studerande skall lära sig något, helst allt som föreskrivs i kursplanen. De konstnärliga eller hantverksmässiga disciplinerna torde kräva en större portion av inlevelse i inlärningsprocessen och därför berör de den lärande individen på ett djupare och omedelbart sätt jämfört med de s.k. teoretiskt inriktade utbildningarna. De förra kräver fler färdigheter och att konkret kunna producera någonting. Dessa är också mer sociala eftersom inläringen sker i ständig kontakt och under insyn av läraren/mästaren.

Att veta varför, kunna sätta saker och ting i sammanhang och kunna kommunicera meningsfullt med andra kan kallas för förståelsekunskap. Men att verkligen förstå de djupare mekanismerna och ha kontroll över "situationen" kräver mer än så, nämligen förtrogenhet. Men vad är det då som konstituerar yrkeskunskap? Svaret på frågan är nära relaterat till

⁶Ryle, G. (1949/1990) The concepts of mind. Penguin

⁷Wenger, E. (1998) Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity. Cambridge: Cambridge University Press.

⁸Schön, D. (1983/1991) The Reflective Practitioner. How Professionals think in Action. Aldershot: Ashgate Publishing Limited

begreppet yrkeskultur som i sin tur är relaterat till både yrkespraxis och yrkeskompetens.

1.4 Yrkeskultur, yrkespraxis , yrkeskunskap och inte minst yrkeskompetens.

Det finns således några nyckelbegrepp som är aktuella inom det pedagogiska området som är inriktad på olika former av yrkesutbildningar, nämligen "yrkeskultur, yrkespraxis samt yrkeskunskap".

Vad innebär då begreppet *yrkeskultur*? När någon skall skolas in i en verksamhet finns det alltid inslag av normativa moment beroende på att det praktiska kunnandet inte är fristående. Det är fråga om en överföring av både tekniskt kunnande och normativa moment som vuxit fram under en viss tidslängd. Det handlar således om ett överförande av kollektiva erfarenheter. För vissa yrken kan det röra sig om tidsrymder som kan gå långt tillbaka i tiden och till och med sträcka sig bakåt till ett föregående århundrade eller ännu längre. Gymnasieskolans APU (arbetsförlagd praktik) är bl.a. tänkt att eleverna skall få möjlighet att känna på åtminstone någon form av arbetsplatskultur där eventuellt olika yrkeskulturer är närvarande.

Yrkeskulturen bestämmer hur yrkespraxis utformas men också vad som kan erkännas som yrkeskunskap. Ett yrke utövas alltid i en viss social kontext som i slutändan formar yrkeskulturen. Yrkeskulturen blir på sätt och vis ett specialfall av ett sociokulturellt synsätt på yrkeslärande och kunskapsbildning inom yrket. Utgångspunkten är inte att först undersöka olika former av kunskap och hur de tillägnas utan i stället undersöka inramningen, dvs det specifika sociala kontextet eller sammanhanget.

Med *yrkespraxis* avses att följa vissa regler eller procedurer som kan benämnas som yrkestraditioner. Den etiska dimensionen av begreppet praxis kan ingå i begreppet yrkespraxis men viktigare är att framhålla att

den innehåller en anda som inte kan meddelas andra direkt genom formella beskrivningar. Genom övningar tillägnas ett visst förfarande som kan vara ett av flera möjliga. Dessa i sig rymmer en yrkespraxis som innebär att följa vissa regler eller procedurer som kan benämnas traditioner inom ett yrke. Tillvägagångssättet har vuxit fram över tid och har blivit manifest på grund av att det fungerar i många situationer. Ibland kan detta ta sig smått egenartade uttryck om en viss yrkespraxis växer fram i en viss landsända men skiljer sig från den praxis som tillämpas i andra delar av landet.

Yrkespraxisen förändras genom en fortgående process. Alla försök att hastigt förändra praxis torde av denna anledning motverkas av dem som utövar vedertagen praxis. Ju svagare yrkestraditionen och praxis är i ett yrke desto större är möjligheterna till ganska snabba förändringar. Dock kan hävdas att i alla yrken även s.k. nya yrken finns det både en yrkeskultur och praxis. Att förstå och tydliggöra dessa är en förutsättning för att kunna tillhandahålla en god yrkesutbildning. Man kan misstänka att yrkespraxis överförs inom ett visst företag till de anställda.

Yrkesskickligheten och yrkeskunskapen består i att handlingen utförs så att man vet vad man gör, gör det med avsikt efter reflektion och övning. Man kan tala om en förmedveten erfarenhet – en erfarenhet i handling och tankeassociationer. En erfaren yrkesman eller yrkeskvinna ”vet” vad som skall göras. Han eller hon behärskar sitt ämnesstoff och utförandet av arbetsuppgiften i så hög grad att han eller hon inte alla gånger med ord kan beskriva vad som sker.

Vissa vänder sig mot idén att handlingen föregås av en annan handling, nämligen tänkandet. Man menar att tänkandet och handlandet är en och samma handling dvs ”intelligent handlande” eller ”intelligent praktik”. Den ”intelligenta praktiken” innebär att man drar nytta av andras exempel och egen erfarenhet. En yrkesutövare som anses vara yrkesskicklig kan naturligtvis i vissa fall utföra handlingar utan avsikt efter reflektion och

övning men detta är knappast troligt. En allt viktigare uppgift vid organisering av utbildningar som leder till ett yrke är att träna de studerande att inta ett förhållningssätt som leder till handlingar med avsikt efter reflektion och övning.

Man kan inta två ståndpunkter beträffande begreppet yrkeskunskap. Den ena betraktar kunskap som en sammansatt process av tradition och kultur och den andra delar in kunskapen i teoretisk-, praktisk- och förtrogenhetskunskap, som starkt betonar att intresset för den praktiska och förtrogenhetsmässiga kunskapen har fått stå tillbaka på bekostnad av en övertro på den teoretiska kunskapen.

I olika propositioner och betänkanden som behandlar vuxenutbildning från 1990-talets senare del kan man utläsa en betoning av betydelsen av att utveckla den enskildes kompetens⁹. Men innebörden av begreppet blir något diffust såsom det skildras i dessa och liknande texter, något som är förstaeligt med tanke på de ofta generella resonemang som förs. För att vi skall förstå vad utvecklandet av en individs kompetens innebär är det nödvändigt att veta vad som menas med kompetens, vilket inte är oproblemiskt. Man kan hävda att begreppet *rymmer en dispositiv handlingsberedskap som handlar om individens förutsättningar att hantera olika framtida uppgifter på ett framgångsrikt sätt, vanligen yrkesuppgifter*. Kunskap kan finnas utan kompetens, men kompetens kan endast finnas om kunskap finns.

Kompetensbegreppet leder ibland till vissa oklarheter. Atwell (1997)¹⁰ hävdar att begreppet i Storbritannien betraktas som en förmåga att prestera en rad förbestämda uppgifter enligt vissa kriterier vilka bestämts

⁹Se t.ex. propositioner och betänkanden kring Kunskapslyftet, 1997-2002 som riktade in sig mot gymnasial vuxenutbildning. Under perioden beräknas c 800 000 personer ha tagit del av satsningen.

¹⁰Atwell, G. (1997) Towards a community of practice-VET professionals networking. Paper presented at the International Workshop: Towards a Vocational Education and Training Profession, held at the ITB, University of Bremen, 20-22 February 1997.

av en extern organisation. I Tyskland däremot förstås kompetens som en inre kvalitet hos individen i relation till både kunskap och färdigheter men som också är relaterad till en individs yrkesidentitet. Hövels (1997)¹¹ menar dock att termen kompetens kommer från området kompetens och prestationsteorier som har sina rötter i inlärningspsykologi.

Vidare hävdar Hövels att begreppet har en Anglo-Amerikansk bakgrund. Begreppet kvalifikation har däremot sina rötter inom ekonomiska ämnen och kan betraktas som en länk mellan kunskap och inlärd färdigheter och professionell praktik¹². Den snabba utvecklingen av professionell kunskap har gjort att specifika färdighetskunskaper lätt blir omoderna. Detta har gjort att termen kvalifikation har kommit att relateras till arbetstagarens potentiella förmåga att med hjälp av kunskap och färdigheter kunna hantera arbetsuppgifter som är föremål för förändringar¹³.

Bertil Rolf (1991)¹⁴ gör en tolkning av Michael Polanyi och menar att kompetens innebär att veta i praktiken hur något görs kvalitativt bra utifrån en institutionell bedömning och är lika med ”veta-hur” kunskap. Men detta är inte tillräckligt utan det gäller också att man har makten och förmågan att reflektera över detta kunnande och därmed ha möjligheten att påverka reglerna för den institutionella bedömningen. Saknas

¹¹Hövels, B. (1997) Qualification and labour markets: Institutionalisation and individualisation I: Nijhof, W. & Streumer, J. Eds (1998) Key Qualifications in Work and Education, pp 51-62 .Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

¹²Teichler, U. (1995) Qualifikationsforschung. I: R. Arnold & A. Lipsmeier (Eds) Handbuch der Berufsbildung (s 501-507) Opladen: Leske & Budrich.

¹³Odenhal & Streumer (1997) menar att denna utveckling har resulterat i en inskränkt betydelse av kvalifikationsbegreppet. Med detta menas sålunda professionellt och teknisk instrumentell kunskap och färdigheter som anställda har för att framgångsrikt kunna utföra de arbetsuppgifter som de har ansvaret för.

¹⁴Rolf, B. (1991) Profession, tradition och tyst kunskap. Övre Dalkarlshyttan: Nya Doxa.

förutsättningarna försvinner kompetensen. Ser man kompetensbegreppet på detta vis blir det en relationsterm mellan aktörer och regelsystemet i en organisation. Det handlar självfallet om vem som har makten över arbetet. Till detta resonemang kan föras att för att uppnå någon form av kompetens innefattar det olika former av lärande, något som för en pedagog alltid står i fokus.

1.5 Övergången skola - arbetsliv

I alla utbildningssammanhang framhålls betydelsen av att den skolförlagda utbildningen, i vårt fall de yrkesförberedande utbildningarna, bidrar till för den enskilde en smidig övergång till ett yrkesliv. Det har gått så långt att man talar om ett gap mellan den skolförlagda yrkesförberedande yrkesutbildningen och den utbildning som äger rum i arbetslivet. Av tradition har den svenska gymnasieskolan varit indelad i huvudsakligen högskole- och universitetsförberedande program respektive yrkesförberedande. Under 1990-talet har en åsikt vuxit fram som innebär att man önskar åstadkomma en utjämning mellan dessa program, inte primärt pga jämlikhetsskäl utan därför att det inte längre finns några vattentäta skott mellan allmän bildning och konkret utbildning och träning av färdigheter. En fråga som Europeiska Unionen uppmärksammat är just övergången från gymnasial utbildning och arbetslivet. Uttrycket gap har i dessa sammanhang använts för att framhålla denna övergång som problematisk.

Enligt min egen och andra forskares åsikter är resonemanget om ett gap en mytbildning som skapats av en del andra forskare och policy makare. Det finns flera försök att skapa modeller som påvisar ett sådant gap¹⁵.

¹⁵Jag håller däremot med om att gapet kan härledas till systemnivå med den svenska uppdelningen i ett utbildningsdepartement och ett Näringsdepartement som har fokus på olika ting. Utbildningsdepartementet har fokus på rena utbildningsfrågor som inte är kontextbunda till vissa produktionsområden till skillnad från Näringsdepartementet som mer har fokus på produktionsutveckling inom olika sektorer av samhället. Man kan tex ställa Folkbildningsrådet, Skolverket, Högskoleverket och Vetenskapsakademien mot Svenska ESF-rådet, Nutek, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap och Vinnova för att nämna några mer kända aktörer.

Detta är naturligtvis ett av skälen till att statsmakterna i ökande utsträckning fokuserat på hur övergången mellan skola och arbetsliv skall underlättas. Skolverkets YKSA projekt som sträckte sig från och med år 2000 till och med 2002 inriktade sig bl.a. på att leta fram goda exempel rörande hur man lokalt löst frågan samverkan skola och arbetsliv. Projektansvariga hoppades härigenom kunna påvisa hur en arbetsform i en viss landsdel skulle kunna appliceras i andra sammanhang. EU's Leonardo da Vinci program har under den senaste 6-års perioden som började 1999 stöttat olika projekt som gått ut på att peka ut goda exempel på detta¹⁶. Men hur ser man på andra håll hur övergången sker mellan utbildning och yrkesliv?

Det finns vissa ekonomiska teorier som betonar den enskilde individens beteende. En del betonar träning (human capital). Med human capital teorier (Becker, 1993¹⁷; Parent, 1995¹⁸) finns fokus på träningen i sig själv. En individ investerar i yrkesutbildning så länge det innebär en ökning av dennes produktionskapacitet. Arbetsökande teorier har fokus på individens upplevda möjligheter att få ett godtagbart löneläge. På en arbetsmarknad där informationen om individens produktivitet inte är helt perfekt spelar den formella utbildningen stor roll vid rekrytering (filter teorier, se Arrow (1973)¹⁹ och Spence (1974)²⁰ även om denna inte säger något om personens faktiska möjligheter att klara av en viss arbetsuppgift. Thorrow (1975)²¹ talar om tävlansmomentet vid urvalet och som innebär att man rankas efter de formella meriter som en arbets-

¹⁶Se tex. Höghi, R. ed. (2002) Vocational Training in co-operation with Working Life and the Links to General Education; The Votraco-project. Leonardo da Vinci project no: S/97/1/36061/PI/I.1.a/FPI. Solna: Nykopia Global Print AB.

¹⁷Becker, G. Human capital. A theoretical and empirical analyses (with special reference to education), 3rd ed. Chicago and London: University of Chicago Press.

¹⁹Arrow, K.J. (1973) Higher education as a filter. Journal of Public Economics, 2.

²⁰Spence, M. (1974) Market signalling; informal transfer in hiring and related screening processes. Cambridge: Harvard University Press.

²¹Thorrow, L. (1975) Generating inequality. London: Macmillan.

sökande kan uppvisa. Jobb matchningsteorier (Jovanovic, 1979)²² beaktar den arbetsökandes beteende och kan appliceras i början av en persons introduktion på arbetsmarknaden.

Det finns också ett antal teorier som betonar att det avgörande är vissa faktorer som be-stämmer efterfrågan av arbetskraft. Marsden (1986)²³ intar en mer makroekonomisk ställning där olika institutioners betydelse framhålls och beskriver arbetsmarknaden som mycket komplex. Garonna och Ryan (1989)²⁴ talar om tre olika system som verkar vid övergången från avslutad utbildning och yrkesliv nämligen reglerat inkluderande, selektivt exkluderande samt en reglering genom tävlan. Cahuc och Zylberg (1996)²⁵ har utvecklat detta resonemang.

Alla dessa ekonomiska teorier som ofta används vid diskussioner om hur man skall förstå de mekanismer som verkar vid övergång skola – arbetsliv beaktar i liten utsträckning andra meriter än den enskildes formella meriter. Allt mer har fokus under 1990-talets senare del kommit att handla om två saker, dels fokus på s.k. nyckelkvalifikationer dels andra former av lärande än den formella.

1.5.1 Nyckelkvalifikationer

Det behövs en förmåga att ta till sig nya kunskaper och färdigheter som gör det möjligt för arbetstagaren att hantera förändringar i arbetsmiljön eller arbetsförhållanden. Denna förmåga benämns nyckelkvalifikationer,

²²Jovanovic, B. (1979) Job matching and the theory of turnover. Journal of Political Economy, 87.

²³Marsden, D. (1989) The end of economic man? Custom and competition in labour markets. Brighton: Wheatsheaf Books Ltd.

²⁴Garonna, P. & Ryan, P. (1989) Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politiques sociales dans les économies avancées'. Formation – Emploi, 25, January-March.

²⁵Cahuc, P. & Zylberg, A. (1996) Économie du travail. De Boeck & Larcier s.a. Department de Boeck Université, Brussels.

ett begrepp som ursprungligen myntades av Mertens (1974)²⁶. Han påvisade att nyckelkvalifikationer är mer abstrakta än ”fält specifika” kvalifikationer. Pekka Kämäräinen och Jan Streumer (1998)²⁷ föreslår att begreppet ges följande inramning:

- *Readiness to acquire new knowledge and to adjust one's own knowledge-base to new demands*
- *Readiness to adjust one's own knowledge and skills to demands of 'learning organizations' and to contribute to emerging patterns of 'organisational learning'*
- *Readiness to adjust oneself to changing career prospects and to enhance one's own mobility by means of lifelong learning.*

Det pågår ett intensivt utvecklingsarbete i syfte att identifiera och tydliggöra vilka dessa nyckelkvalifikationer är och hur dessa kan förstås i olika typer av kontexter (tex DeSeCO-projektet inom OECD). Därför finns stora förväntningar på skolans sätt att grunda sådana, genom att stimulera adekvata lärande- och socialisationsprocesser. Företagare (aktörer) i sin tur formulerar sig inte i så abstrakta termer, men har lätt att på ett åskådligt sätt skildra förmågor och förhållningssätt som finns eller saknas hos anställda och praktiserande ungdomar. Policymakarna använder benämningen utan att fylla den med innehåll. ”Gräsrötterna” har tillgång till exemplen, men för att ett begrepp skall bli användbart krävs tre komponenter nämligen benämningen, exemplen samt en närmare bestämning av egenskaperna som kännetecknar exemplen och innesluts av benämningen.

Begreppet nyckelkvalifikationer har fått lite olika innebörder men betonar individens förmåga att samarbeta, arbeta självständigt, att ha god

²⁶Mertens, D. (1974) Schlüsselqualifikation. Thesen zur Schulung einer modernen Gesellschaft. I: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (7), s 36-43.

²⁷Kämäräinen, P. & Streumer, J. (1998): Key qualifications and curriculum development. I: CEDEFOP (1998): Training for a changing society. A report on current vocational education and training research in Europe 1998.

kundkontakt osv. Hit skulle man också kunna räkna empati och inlevelseförmåga. Kanske är det en sådan förmåga som skiljer en excellent yrkesman från en medelmåta.

1.5.2 Livslångt lärande

Fokus på andra former av lärande har kopplats till det sedan flera sekler tillbaka aktuella resonemanget om livslångt lärande. På senare tid har vissa också börjat lägga till ordet livsvidd för att markera att det för den enskilda människan är fråga om ”ett lärande från vaggan till graven”. Resonemanget kan för många få en avskräckande innebörd än det motsatta som antagligen är avsikten, nämligen något positivt. En orsak till att intresset ökat för livslångt lärande anses generellt vara följande. (1) Ny teknik driver på (2) Nya arbetsformer och ny arbetsorganisation leder till ökat behov av lärande (3) Arbetsmarknaden har blivit mer osäker. Genomsnittet för anställdas tid hos varje arbetsgivare har minskat. Bland de 17 länder som ingår i en nyligen publicerad OECD rapport (Promoting Adult Learning, 2005) finns en rad exempel på hur man hanterar denna fråga. Att erkänna tidigare lärande och hur detta skall kopplas ihop med den kompetensgivande formaliserade vuxenutbildningen är en fråga som man hoppas skall lösas genom olika valideringsåtgärder.

Frågan är mycket aktuell med tanke på hur man skall kunna synliggöra den kompetens som en person förvärvat genom en längre tids yrkesarbete. Kan man validera denna på sådant sätt att en person som har kort formell kunskap kan ”uppgraderas”? Faktum är att det finns bestämmelser i 4 kap. 15a§, förordningen (1992:403) om kommunal vuxenutbildning som ger rektorn möjlighet att under vissa förutsättningar ge betyget Godkänd på en kurs även om eleven inte har gått igenom kursen. I avvaktan på resultaten av utredningen om Validering av vuxnas kunskap och kompetens (dir 1999:86) gäller detta regelverk.

I grunden kretsar problematiken kring hur samhället skall kunna bidra till att leverera och utveckla arbetskraftens kompetens. Behovet av yrkesutbildning och kompetensutveckling inom näringslivet har särskilt kommit i fokus under 1980- och 1990-talen. I det följande kommer vi att undersöka hur CFL Söderhamn har tagit sig an denna utmaning.

1.6 Exemplet Söderhamn

Skolan förväntas numera grundlägga förmågor och förhållningssätt som gör dem användbara inom arbetslivet (dekontextualisering). Frågan är bara vilka möjligheter och begränsningar skolmiljön har för att möta dessa förväntningar. (1) Före andra världskriget skedde i princip all arbetslivskvalificering ”på platsen” (kontextuellt), medan (folk)skolan fungerade som en miljö för att forma läs- och skrivkunniga fosterlandsvänner med en viss allmänbildning. (2) Efter hand har skolinstitutionens uppdrag vidgats till att även skapa duglig arbetskraft, med de ”rätta” förmågorna och förhållningssätten. (3) Den fråga som nu är aktuell handlar bl.a. om hur mycket av kvalificeringen som kan ske i skolmiljö, och vad som måste ske på autentiska arbetsplatser samt hur dessa lärmiljöer kan samverka och varvas (rekontextualisering).

Lärande inom verkstadsbranschen är sannolikt i vissa avseenden något annat än lärande inom mediebranschen för att ta ett par exempel. Historiskt har arbetet i sig varit en plats för lärande och lärlingsskap antingen det har varit en fråga om att träna silversmedslärlingar eller blivande advokater. (Se exempelvis Nielsen & Kvale, 2000)³³. Det finns inte så många studier som tar upp lärandemiljöer i småföretag. Ett exempel är Jernströms (2000)³⁴ studie av lärandet till hattmakare som skedde genom ett mästare -lärlingsförhållande. Det företag som berördes av

³³Nielsen ,K. & Kvale, S.(1999) Mästarlära. Lärande som social praxis. Lund: Studentlitteratur.

³⁴Jernström, E. (2000) Lärande under samma hatt. En lärandeteori genererad ur multimetodiska studier av mästare, gesäller och lärlingar. Luleå: Universitetryckeriet.

hennes studie var ett typiskt småföretag med få anställda. Jernström finner att tänkandet om lärandeprocessen kan vara skild från tänkandet om produktionsprocessen, men att det kan vara svårt att skilja dem åt. De som agerar i lärandesituationen skapar teoretiska konstruktioner för varje ny situation som vederbörande möter.

Vid CFL Söderhamn har man haft en ganska pragmatisk inställning till ovanstående problematik. Med hjälp av komvux har man inom de företag som berörs av People projektet tillhandahållit kurser som hör hemma i gymnasieskolans verkstads- respektive processtekniska program. I det följande redovisas studiens syfte och genomförande samt sammanställningar av hur berörda personer uppfattat verksamheten.

1.6.1 Denna studies syfte

Målet med People projektet var sålunda att utveckla nya metoder för att göra kompetensutveckling möjlig för anställda och arbetslösa med en svag ställning på arbetsmarknaden och i arbetslivet.

Syftet med denna studie har varit att kartlägga och beskriva den pedagogiska strategi som tillämpats inom People projektet Söderhamn. Följande frågeställningar har behandlats:

- Hur kan den övergripande strukturen beskrivas som ligger till grund för utbildningsverksamheten?
- Kan man urskilja något mönster i den pedagogiska verksamheten?
- Vilka är de mest utmärkande dragen att lära som vuxen vid arbetsplatsförlagd utbildning?
- Finns det strukturella hinder för samverkan mellan de sociala parterna och de aktuella företagen?

1.6.2 Genomförande

Under perioden ht 2002 till vt 2005 har 29 arbetslösa genomgått ett utbildningsprogram som utvecklats av CFL Söderhamn. Av dessa har 25 fått någon form av anställning, 1 har fått avtalspension och 3 är tillbaka i arbetslöshet. Programmet innebär i korthet att ett urval sker av vissa arbetsökande i samarbete med arbetsförmedlingen och berörda företag. Dessa får möjlighet att gå in som vikarier eller att påbörja en yrkesutbildning på företaget genom att det s.k. aktivitetsstödet tillämpas av arbetsförmedlingen. Detta i sin tur kombineras med att de uttagna personerna samtidigt genomgår komvux kurser från de verkstadstekniska och processtekniska gymnasieprogrammen. Utbildningsprogrammet tar ett år och har som synes bidragit till att de flesta har fått arbete.

Finansieringen från EU (via ESF-rådet) har endast använts till utveckling av kursverksamheten och till kurslitteratur för de anställda vid de aktuella företagen som fått möjlighet att gå på högskola eller gymnasieskola. Vidare har man med dessa medel finansierat en yrkeslärare på 70% och en projektledare på heltid. Övriga kostnader för de studerandes studieplatser har bekostats av CFL Söderhamn. De handledare som behövs i utbildningen har bekostats av företagen. Följande företag ingick i People projektet Söderhamn³⁵:

Vallviks bruk (En av fem pappersmassaproducerande enheter inom Rottneroskoncernen) c 200 anställda,

Söderhamn Eriksson (Tillverkar kompletta såglinor, världsledande) c 125 anställda,

³⁵Ursprungligen fanns ett företag till med i bilden som heter INSECO och är ett logistikföretag. Fästelement är deras största produkt, men de för även SKF-lager och hydraulikätningar. Företaget gick med i projektet i september 2002. Det organisatoriska konceptet liknade det som använts på de övriga deltagande företagen, nämligen att man har låtit arbetslösa gå in för att lära sig arbetsuppgifter på företaget samtidigt som fast anställda har kunnat gå på utbildning. Efter drygt ett år avled ägaren av företaget hastigt. I samband med detta beslöt man sig för att lämna projektsamarbetet.

Scandymet (Innovationsföretag, arbetar med uppvärmningssystem för bl.a. processindustrin, 70% export) c 10 anställda.

För att få en uppfattning om hur projektverksamheten har fungerat besöktes samtliga berörda företag under ett par veckor i slutet av januari 2005. Under dessa veckor genomfördes 27 intervjuer med företagsledare, produktionsansvariga, anställda (handledare) samt kursdeltagare. Intervjuerna var av kvalitativ forskningskaraktär, med vilket i korthet menas att de var relativt ostrukturerade. I huvudsak behandlades följande frågeområden:

- (1) Företagets verksamhet och framtida utbildnings- och utvecklingsbehov, skäl för deltagande i projektarbetet;
- (2) arbetsplatsförlagt lärande som pedagogisk strategi;
- (3) att lära som vuxen, kunskapssyn;
- (4) samverkan;
- (5) Om tänka fritt – förändringar?

Hur har man då gått till väga och är det något särskilt med den utbildning som organiserats? Den utbildningsmodell som tillhandahållits innehåller både yrkesträning och förberedande yrkesutbildning. Genom CFLs försorg har, som redan berörts, delar av gymnasieskolans program, som har yrkesämnen, kombinerats med en ren yrkesutbildning som sker på en fungerande arbetsplats. Man har skapat en modell som inte är en APU³⁶ verksamhet, ej heller är det en lärlingsutbildning. Det rör sig närmast om en fusion mellan yrkesteori och yrkespraktik. Modellen innebär således att komvux läroplan för de yrkesförberedande programmen tillämpas i kombination med yrkesträning på en arbetsplats. Det senare bekostas av det aktuella företaget som tillhandahåller handledare.

Efter utbildningsperioden har kursdeltagaren erhållit dels utbildningsbevis från genomgångna gymnasiekurser dels en färdigutbildning i ett yrke.

³⁶Arbetsplats förlagd utbildning

Det innebär således att denne kan få anställning och sättas in i produktionen.

1.6.3 Problemet

Vid de två större företagen är åldersgenomsnittet högt och inom de närmaste tre åren kommer en fjärdedel av de anställda att gå i pension. I samband med detta har frågan uppstått hur vedertaget kunnande skall kunna överföras från den personal som slutar och till de yngre som kommer att anställas för att ersätta dessa personer. Det rör sig således om hur yrkespraxis och yrkeskunskap skall kunna överföras inom dessa tidsramar. I grunden handlar det om vilken sorts kompetens som man anser vara av betydelse för det enskilda företagens överlevnad, något som gäller framför allt för de två mindre (i personal räknat) företagen. Låt oss nu se hur företagsledning och arbetsledare förhåller sig till denna problematik och deras uppfattning om i vilken utsträckning det finns goda lösningar inom räckhåll. I intervjuerna med handledare och övriga stod denna fråga inte i centrum utan där låg fokus mer på hur man hanterade de personer som gick eller hade gått i någon form av utbildning.

1.6.4 Frågan om kompetens

I nästan alla intervjuer på företagsledningsnivå framkommer en betoning av kompetensutveckling. Av naturliga skäl har det lite olika innebörd beroende på vilken ställning personen i fråga har. Koncernchefen för Söderhamn Eriksson uttrycker sig rätt drastiskt:

Detta är livsviktigt för oss. Det är A och O inom alla områden. Vi såg att det var en generationsväxling; och att vi måste bygga upp kompetens hos nya medarbetare.

Här har man låtit arbetslösa tränas in i arbetet för att ersätta de anställda som vidareutbildas vid företaget. Man har haft möjlighet att skicka två anställda på högskolekurser i bl.a. produktionsteknik. Koncernchefen anser dock :

En viss begränsning har varit på grund av vad som finns att läsa. Jag hade kanske valt annorlunda... Om man haft tillgång till Chalmers eller KTH...

Produktionschefen för företaget formulerar sig något annorlunda:

Om vi har en välutbildad personal som är flexibel och kan flyttas mellan två eller tre arbetsmoment är vi inte lika sårbara.

Av de fem arbetslösa som man satt in som ersättare har några även fått utbildningar på STUK³⁷. Vidare har alla fem fått truckutbildning som bekostats av CFL Söderhamn. Av dessa har fyra fått visstidsanställning. I det här sammanhanget är det också av intresse att uppmärksamma de två anställda som på Söderhamn Eriksson gått och går högskolekurser på ungefär halvtid. De har valt kurser som de bedömer kan vara av strategisk betydelse för företagens framtida verksamhet:

Vi har valt kurser efter vad vi tror företaget kan ha för nytta av inför framtiden. Och det har känts intressant för om vi tror vi kan bidra med.

Kompetens definierar en av dessa som att det är fråga om många faktorer men att man (1) skall kunna fysiskt göra någonting (2) har viljan (3) och lite handlag. Resonemanget stämmer in på vår definition av kompetens som betonar individens handlingspotential.

Företagsledaren för det lilla Scandymet framhåller:

Vi behöver utbilda våra killar. Ett företag förändras hela tiden... Som att vara på resa i ett främmande land, man kan inte språket, vet inte var flygplatsen är. Därför har vi valt folk som har en annan kompetens än vad vi har.

³⁷STUK Är ett privat utbildningsföretag inom yrkesutbildningssektorn.

Vid företaget har man i samråd med Arbetsförmedlingen i Söderhamn (AF) valt ut 3 praktikanter som man satt in för att komplettera 2 anställda som fått gå c 80% i utbildning. Två av dessa praktikanter har fått provanställning.

På det största företaget, Vallviks bruk, framhåller Vd vikten av att ha en hög produktivitet men detta är något som inte är så lätt vunnit:

Är ett nötande i slutändan, att hitta vägen, att de anställda tar på sig mer. Men led-ningen måste se till att ge resurser... Vi måste hålla mycket hög kvalitet. Det finns inte något mellanläge... Det är fråga om kompetensutveckling...

Vallviks bruk har under perioden maj 2003 till och med slutet av november 2004 haft 9 praktikanter varav 4 fått någon form av anställning (2 fast) samt en som har gått vidare till den ännu pågående trainee utbildningen. Vidare har man haft i första trainee omgången³⁸ 4 personer som alla fått anställning (2 fast därav 1 kvinna). I den nuvarande trainee utbildningen går även fyra personer³⁹.

Man kan konstatera att alla företagsledare är överens om behovet av kompetensutveckling hos de anställda. Resonemangen förs av naturliga skäl ofta med utgångspunkt från produktionsutveckling eller som en överlevnadsstrategi. Det blir lätt ett fokus på yrkesteknisk kompetens men mer sällan om andra mer svårgripbara färdigheter eller kvalifikationer nämligen nyckelkvalifikationer. Ändrar vi på utgångspunkten dyker detta emellertid genast upp. Ett bra exempel är driftschefens resonemang vid Vallviks bruk:

Alla inom pappersmassa har tillgång till samma teknik. Det enda vi har är personal och organisation... Det viktigaste och det svåraste är

³⁸ 2003-05-19--2004-05-18

³⁹ 2004-05-22--2005-05-09

trivsel. Korta vägar och raka puckar. - Vi pratar mycket om detta. Hur beter vi oss mot varandra. Hur tar vi emot förslag. När kollar med kolleger. Vi pratar mer om detta i Vallvik, att folk trivs.

Som framgår uttrycker sig denne mer indirekt, men det framgår tydligt att kunna arbeta i grupp (ha respekt för andra), ta egna initiativ och att bidra till ett gott arbetsklimat är egenskaper som är viktigt att den anställda har. Vi känner igen detta från den tidigare beskrivningen av vad som menas med nyckelkvalifikationer. Driftschefen blir kanske tydligare när han kommer in på ett resonemang om kultur på arbetsplatsen:

Jag kan inte skapa en kultur... Man kan se till att gruppen skapar en kultur..Gäller att få folk att bli sedda, att bli uppskattade.

Här kan vi också se att han direkt relaterar till ett tänkande som känns igen från mitt tidigare resonemang om yrkeskultur, yrkespraxis och yrkeskunskap. Personalchefen på Vallviks bruk går ett steg längre:

De lite mjuka delarna borde vara med i kursplanen, borde kanske synas bättre i de framtida kursplanerna. (dvs de kursplaner man använt från gymnasieskolans program med yrkesämnen)

Produktionschefen vid Söderhamn Eriksson är mer indirekt:

De här fem har smält in bra... Det gäller att de har rätt inställning – en som skall er-sätta dem som skall pensioneras... De äldre tar hand om de yngre.

Det som åsyftas är att det är viktigt att de nya tar till sig både den yrkeskultur som finns inom företagets egen kultur och den yrkespraxis som tillämpas.

Scandymets ägare är också en smula otydlig:

Folk med rätt inställning är man på jakt efter.

När han för ett resonemang om vilken sorts personer han söker, vid eventuell nyanställning, rymmer formuleringen ett villkorat antagande om att personerna måste äga egenskaper som ryms inom nyckelkvalifikationsbegreppet. En produktionsledare vid Vallviks bruk anser att följande egenskaper definierar en bra processoperatör:

- *Ej något nervknippe (lite ser man)*
- *Är sig själv (har fötterna på backen)*
- *Är ärlig*
- *Kunna jobba i lag*

Här känner vi åter igen våra nyckelkvalifikationer. Förste man på Söderhamn Eriksson är inne på samma linje:

Att de kan jobba självständigt och kan ritningsläsning. Folk man kan prata med och inte bara higger emot och går. Veta att det är grabbar som ställer upp.

Sammanfattningsvis ser vi att alla sex personer i företagsledande ställning som intervjuades har det gemensamt att man efterfrågar kompetensutveckling för att kunna hävda sig på marknaden. Vissa betonar även det som personalchefen vid Vallviks bruk kallar de mjuka delarna. Hur uppfattas nu den utbildningsverksamhet som varit knutet till de aktuella företagen? I den mån företagsledningarna mer direkt relaterat till det pedagogiska upplägget kommer jag att ta upp det. I det följande kommer jag att koncentrera mig på handledarna eller lärarna.

1.6.5 Den pedagogiska väven⁴⁰

1.6.5.1 Varvning

Pedagogisk förnyelse är insikten om möjligheten till ett samspel mellan en förbättrad praxis och ett större vetande om denna praxis. Den pedagogiska vetenskapen pekar på väsentliga perspektiv och principer för hur dessa perspektiv kan hanteras i den konkreta verkligheten. Pedagogik är inte en rad föreskrifter om hur man undervisar utan en på praxis grundad teoretisk reflexion över vad man gör och varför man gör det. Detta är naturligtvis giltigt för alla former av vuxenutbildning även den utbildning som bedrivits av CFL Söderhamn, People projektet, Söderhamn.

Pedagogikämnets utveckling kan analyseras med utgångspunkt från två paradigmer som finns inom beteendevetenskapen, nämligen det modernistiska paradigmet och det postmodernistiska. Det handlar om att det existerar två paradigmiskt olika kunskapskällor: En modern, centraliserad källa (som är den totala summan av officiella vetenskaper och institutioner representerade särskilt av staten och den av lagar och förordningar styrda marknaden) samt post-moderna, decentraliserade källor (som innebär pluralistiskt spridd kunskap, färdigheter och institutioner som representeras särskilt av icke statlig och icke reglerad marknad och utbyte av relationer). Nu är frågan hur vi kan karakterisera den pedagogiska verksamheten inom People projektet Söderhamn. Kan man spåra något mönster?

En produktionsledare vid Vallviks bruk sammanfattar:

De (dvs. trainees) följer vårt skift... Går med en som är gammal i gården, ungefär på samma sätt som när jag började. (för drygt 20 år sedan) ...och så läser han lite då och då.

⁴⁰Rubriken på föreliggande avsnitt har jag lånat från min professorskollegas avhandlingstitel från 1984, Staffan Selander, som sedan mitten av 1990-talet är verksam vid Lärarhögskolan i Stockholm.

Produktionschefen vid Söderhamn Eriksson har en mer uttalad medvetenhet:

Då gäller det att ta ut vad de äldre kan. Satte ihop de äldre med de yngre. Varvningen teori och praktik, korta pass, men vi skulle behöva längre pass speciellt i ritningsläsning

Genomgående talar arbetsledningen om vikten med att varva mellan teori och praktik:

Det viktigaste med teorin var att de hade upptäckt när de praktiserade att de behövde den där teorin.

Mycket av resonemangen handlar om när teoripassen skall sättas in och hur omfattande de skall vara. I projektet tycks man valt en modell som innebär att i trainee utbildningen börjar man med ett 6 veckors teoripass innan man placeras ut på företaget.

...och traineen sitter bredvid och skriver för brinnande livet. Sedan när det gått en tid, då byter de plats och traineen får göra momenten och handledaren sitter bredvid och berättar och kommenterar. Mot slutet av året får traineen köra själv och handledaren sitter i bakgrunden. (driftschef Vallviks bruk)

Men hur beskriver handledarna själva hur de går till väga?

De fick hänga med på rutinerna, ta lite prover. Får hänga med på det som händer. Han får lära sig att arbeta med händerna. (handledare A, Vallviks bruk)

Genomgående tillämpar man en strategi som går ut på att låta den som skall "läras upp" vistas i lokalerna och titta på eller följa en handledare när denne utför sina ordinarie arbetsuppgifter. Så småningom får veder-

börande allt större möjligheter att ta vid och utföra någon eller några arbetsuppgifter som ingår i den ordinarie produktionen.

Vi försöker hjälpa dom och stötta dom så mycket som möjligt. De får följa med och hänga med i ett projekt och titta. Sedan får de börja jobba själv. Man ser ju när. (handledare D, Söderhamn Eriksson)

Yrkesläraren som ansvarat för de teoretiska kursavsnitten beskriver sitt pedagogiska upplägg enligt följande:

Det som är viktigt talar jag om för dem... så lämnar jag fritt och de får arbeta själva och diskutera i gruppen... Det är ju vuxna människor.

En viktig princip för yrkesläraren har varit att varva teori och praktik men också att konkretisera. Eftersom trainee utbildningen har varit uppbyggd med en sammanhållen introduktion på 6 veckor (teoretisk kursverksamhet) innan utplaceringen på Vallviks bruk, kunde läraren för varje studerande få en uppfattning om vad som saknades i det enskilda fallet. De gymnasieämnen som varit aktuella är främst matematik, fysik, kemi och processteknik.

När traineen sedan var placerad på Vallviks bruk följde man en tidscykel som innebar att de fick arbeta i ett tre veckors skift följt av 17 dagar "ledigt" vilket innebar att de studerade. Detta i sin tur följdes av ett nytt tre veckors skift och så vidare. Under studieperioderna kunde man komma till CFL och göra olika prov som yrkesläraren tillhandahöll, men även ha gemen-samma genomgångar, något som visat sig vara värdefullt:

Den här gången har jag bestämt gångerna, viktigt att hålla ihop gruppen... (yrkeslärare vid CFL Söderhamn)

Det är intressant att notera att förfaringssättet med att regelbundet hålla samman en grupp på detta sätt har framgångsrikt använts i andra

sammanhang bl.a. i ett Nutek finansierat projekt som genomfördes i slutet på 1990-talet vid Lärarhögskolan i Stockholm. Det utmärkande var just att man läste vissa gemensamma ämnen i form av en baskurs samtidigt som deltagarna under mellantiden var sysselsatta med verksamhet i produktionen.

Yrkesläraren anser således att det där med varvning bör tillämpas med måtta och att man bör ha en längre sammanhållen teoriperiod. Denna uppfattning skymtar också fram hos de fyra trainees som deltog i utbildningen på Vallviks bruk.

Var bra med 6 veckor. Var egentligen för kort.

En av dessa trainees tyckte t.o.m. att läraren kunde kört lite hårdare med dem, vilket enligt vederbörande skulle ha inneburit att de hunnit med att tränga djupare in i vissa ämnen.

1.6.5.2 Handledarna ser sig inte själva som pedagoger

Handledarna såg sig själva i första hand som en person som kunde yrket och det gällde att visa hur man genomförde arbetsuppgifterna.

Om en frågar om att nu vill jag ha en arbetsbeskrivning. Finns inte utan han får följa med och se vad jag gör. (handledare D, Söderhamn Eriksson)

När vi diskuterar om det finns några skriftliga instruktioner med en av handledarna på Vallviks bruk framkommer det tydligt att man inte ser sig själv som en pedagog:

Nu finns det en instruktionsbok. Har aldrig använt den i trainee utbildningen. Hade ett förslag tidigare på en instruktionsbok men ledningen tyckte att det skulle sitta i ryggmärgen... (handledare A, Vallviks bruk)

Antagligen skulle man på ett mer systematiskt sätt väva in de skriftliga instruktioner som finns på Vallviks bruk i själva trainee utbildningen.

Vi går och pekar... Han fick en pärm, det är väl det samma som finns på skärmarna. (handledare B, Vallviks bruk)

Vid intervjun framkommer att handledaren inte brytt sig om att kontrollera om innehållet i pärmen stämmer med den information som finns på företagets interna nätverk (skärmarna). Orsaken är antagligen att denne inte ser sig själv som en pedagog utan främst som bärare av ett yrkeskunnande som det gäller att överföra. Att en pedagog försöker strukturera och tydliggöra lärmiljön bl.a. med hjälp av skriftligt material är naturligtvis inte något som handledarna i projektet har haft möjlighet att reflektera över. Alla handledarna drar sig dock till minnes att man haft bra genomgångar med folk från CFL Söderhamn, men antagligen i för blygsam omfattning.

Det var visst nån som hette Sven-Olof, han var bra...

Det finns naturligtvis flera förklaringar till detta bl.a. att det medför kostnader för företaget att friställa folk från produktionen för att läsa pedagogik⁴¹. De som gått i utbildning antingen som praktikant eller i trainee utbildningen har i intervjuerna tagit upp frågan om samordningen ”de teoretiska bitarna” och handledarna.

Vi pratade inte i förväg med handledaren. Dröjde innan det var klart med handledarna. Fördel om man träffat handledarna i förväg. Skulle vilja träffa handledarna, att den bi-ten är klar, långt innan vi kom hit. Den biten skulle ha varit bättre.

⁴¹Den yrkespedagogiska enheten vid Lärarhögskolan i Stockholm har en tjugofemårig erfarenhet av att genomföra uppdragsutbildningar åt näringslivet där man just efterfrågar pedagogik.

Samtidigt är man mycket nöjd med upplägget totalt. Deltagarna uppskattar kombinationen praktiskt arbete som varvas med rena teoretiska kursbitar, antingen man deltog i traineeprogrammet på Vallviks bruk eller var praktikant på något av de andra företagen som medverkade i projektet.

Från Vallviks bruks sida hade man önskat ett större utbyte av synpunkter rörande innehållet i de kursplaner som användes i trainee utbildningen:

Det var en brist att programmet hade satts ihop utan att man hade utnyttjat vår erfarenhet här på bruket. (driftschef, Vallviks bruk)

Nu visade det sig att yrkeslärarens gamla bakgrund som industrilaborant gjorde att de kursplaner som upprättades var till belåtenhet. Framledes skulle det vara relativt enkelt att rätta till denna problematik. Vidare skulle antagligen personal från Vallviks bruk kunnat ha utnyttjats mera i ”teoriavsnitten”. Nu blev det i ganska begränsad omfattning.

1.6.5.3 Sitting next to Nellie

Uttrycket i ovanstående rubrik refererar till ett förfaringssätt som går tillbaka till den västerländska industrialismens genombrott i början på 1800-talet och kom att kallas för ”sitting next to Nellie”. När en ny operatör inom textilindustrin under 1840-talet i Manchester området - dåvarande centrum för den Engelska textilindustrin - skulle läras upp att sköta en mekanisk vävstol, fick denna (oftast en kvinna) sitta och titta på i cirka 7 år innan man ansågs vara färdig att själv ta ansvaret för produktionen.

Värt att notera är således att vid själva träningen på arbetsplatserna framkom att de nya som skulle ”läras upp” alltid fick börja med att gå tillsammans med en erfaren operatör och titta på, medan denne skötte sina ordinarie arbetsuppgifter.

Först efter någon månad eller så fick den nye ”pröva på”, t.ex. att lämna kontrollrummet (Vallviks bruk) för att gå ut i fabriken och ta ett prov på pappersmassan för inlämning till kemisk analys. Så småningom fick den som skulle utbildas till operatör allt mer ansvar tills man bedömde att vederbörande kunde arbeta helt på egen hand. Onekligen ett förfaringssätt som har likheter med ”sitting next to Nellie” metoden, även om man naturligtvis inte kan dra paralleller i alla avseenden. Tillvägagångssättet var liknande på Söderhamn Eriksson och Scandymet:

Visade mig runt, sedan började jag efter någon dag. Gjorde produktivt arbete hela tiden, frågade honom (handledaren) hela tiden (praktikant, Söderhamn Eriksson)

På Scandymet som är en liten arbetsplats insåg praktikanten snabbt vikten av att ta initiativ:

Man satt och körde i sin egen takt... Gick och frågade om man behövde hjälp...

Fanns det några problem med förfaringssättet? Ja enligt min uppfattning mycket beroende på det gamla vanliga i alla utvecklingsprojekt nämligen oklarheter i strukturer som gör att inte alla som blir en del av arbetet förstår helheten. Detta är just kärnan eftersom utvecklingsarbetet syftar till att finna strukturer som inte tidigare har formerats.

1.6.5.4 Genusaspekter

Hittills har vi mest resonerat om kursdeltagarna i projektet som om de mest bestått av män, vilket är helt korrekt. Men faktum är att man har haft en kvinnlig praktikant och två kvinnor som deltagit i trainee utbildningen vid Vallviks bruk, en kvinna vardera i de två trainee utbildningarna. Frågan har aktualiserats på alla företag som är berörda av projektarbetet, men Vallviks bruk har drivit frågan mer systematiskt.

Det blir en helt annan anda och atmosfär. Det blir det om det är blandat. Min erfarenhet. Är dock inte beredd att tumma på kompetensen. – Om vi har två likvärdiga då väljer vi kvinnan. Man tar proportionellt fler kvinnor till intervjuerna. (vd Vallviks bruk)

Vid alla de aktuella företagen är mansdominansen nästan total. Företagsledningarna är medvetna om fördelarna med en större blandning av könen, men har en rad svårigheter att övervinna. Vid Vallviks bruk har man relativt sett varit mest framgångsrik beträffande rekrytering av kvinnor men det har funnits förutfattade meningar.

Hon hade jobbat inom vården, nee det där kommer inte att funka. Men där hade man totalt fel. Men det har fungerat jättebra, hon tar över den gamla rävnen som är där och talar om för honom hur det skall köras. De kompletterar varandra bra. Hon är jättebra... när han (den andre operatören, man är alltid två operatörer på ett pass) glömmer bort då säger hon till. (produktionsledare, Vallviks bruk)

Den kvinnlige traineen som är med i den andra trainee omgången har en bakgrund inom bl.a. handeln men även några års erfarenhet processoperatör. Hon trivs med utbildningen och finner sig väl till rätta i den mansdominerade arbetsmiljön.

Du förstår jag har alltid arbetat i manliga arbetsmiljöer där jag trivs mycket bättre än motsatsen.

Till de mer intressanta slutsatser som kan dras är de genusaspekter som framkommit, nämligen att en förutsättning för att bryta miljöer som är mansdominerade genom att anställa kvinnor, endast är möjligt om företagsledningen driver en sådan linje. De studerade företagen är nästan totalt mansdominerade och torde ha stora svårigheter att utan aktiv rekryteringspolitik från företagsledningen kunna förändras beträffande könsfördelning.

1.6.5.5 De sociala parterna

Verksamheter vid CFL Söderhamn omfattar olika former av vuxenutbildning, främst gymnasiala, sfi och sårvux, olika eftergymnasiala utbildningar såsom KY-utbildningar, men även rena högskoleutbildningar samt olika uppdragsutbildningar inom näringslivet. Man samarbetar också med regionens folkhögskolor vars utbildningar förmedlas genom centrrets försorg men även med studieförbund. Det är med andra ord en början till en uppluckring mellan den traditionella indelningen i olika former av vuxenutbildning. Denna trend, som vanligen manifesteras genom olika lärcentra, finns redan i majoriteten av landets kommuner även om den inte överallt är så starkt utvecklad.

Det räcker inte med att upprätta ett lärcenter utan det måste naturligtvis fyllas med aktiviteter. En definition av vad ett lärcenter är och som bl.a. förespråkas av Apel⁴² är följande: ”En strategisk aktör inom den lokala infrastrukturen för vuxnas lärande med aktiva funktioner som skapa av mötesplatser för lärande, fungera som mäklare mellan tillgång och efterfrågan samt vara motor för lokal och regional tillväxt”. Problemet är att det på många håll inte finns strukturer för vuxnas lärande till skillnad från hur arbetet vid CFL Söderhamn har fungerat. Det som framkom i intervjun med ledningen för CFL i Söderhamn är att man utan tvekan har en stark ambition att arbeta i enlighet med den nämnda definitionen. Detta torde även ha varit en förutsättning för att projektet fungerat så pass bra.

En annan nödvändig förutsättning har varit samarbetet med arbetsförmedlingen. Vid den intervju som gjordes med ledningen framkom med utomordentlig tydlighet att de regler och lagar som gäller måste tolkas på ett flexibelt sätt. Hade man varit mer restriktiv skulle antagligen inte projektet varit så framgångsrikt att få arbetslösa i ordnat ”riktigt” produktivt arbete⁴³.

⁴²Apel är ett nationellt FoU-centrum i arbetsplatsförlagt lärande etablerat i Lindesberg.

⁴³Som redan påpekats tidigare har hittills av 17 personer 14 fått någon form av riktig anställning.

Man kan således konstatera att samarbetet med de olika parterna i närsamhället har fungerat mycket bra, till stor del beroende på att alla aktörer bjudit till. Antagligen har den rådande arbetssituationen bidragit till att man varit så starkt motiverad⁴⁴.

1.6.5.6 Sammanfattning

Den pedagogiska väven är inte fullständigt beskriven om man nöjer sig med att redovisa vissa principer för varvning av teori och praktik (som aktörerna uttryckt det), hur man gått tillväga för lära ut ett yrke (vissa drag av "sitting next to Nellie"), genusaspekten samt samarbetet med sociala parter i närsamhället. Det måste till något ytterligare.

Under resan till målet uppfattar inte alla passagerare vilket färdmedel som används. Det är däremot enligt min uppfattning betydligt lättare för en utomstående som inväntar passagerarnas ankomst att upptäcka vilket färdmedel som de använder. Om vi skall sammanfatta några kritiska punkter framkom således följande: (1) Både yrkesläraren och handledarna såg på teori och praktik som skilda enheter (2) Handledarna uppfattade sig inte som pedagoger (3) Kopplingen mellan handledare och teoretiska kurser var inte integrerad⁴⁵ (4) Överföringen av yrkeskunnande kännetecknades av att stå och titta på tills man sett momentet göras tillräckligt många gånger.

Trots dessa invändningar kan konstateras att verksamheten har fungerat utomordentlig väl. Vi måste antagligen också söka efter ett perspektiv som överflyglar delarna i projektverksamheten för att förstå helheten.

⁴⁴I januari 2005 var den öppna arbetslösheten i Söderhamns kommun 13 %.

⁴⁵Det är nödvändigt att handledarna ute på företagen starkare knyts till teoriavsnitten som läggs in efterhand den studerande lär sig operatörsyrket. Yrkesläraren i trainee programmet har uppmärksammat detta genom att man numera skickar med redovisningar som traineen har med sig när denne kommer tillbaka till ett nytt treveckorsskift och träffar sina handledare igen.

1.6.6 Ett teoretiskt perspektiv

Alltså varför har det pedagogiska upplägget fungerat så pass bra att jag inte i någon av de 27 intervjuerna hörde någon övergripande kritik mot upplägget, undantaget enskildheter? Antagligen för att det hela tiden har funnits en teori eller teoretiskt förhållningssätt som växt fram över tid.

Med vad är nu en teori i detta sammanhang? Grundläggande forskningslitteratur har en rad olika beskrivningar och har det gemensamt att teorier används på varierande abstraktionsnivåer och att de alla refererar till någon idé om hur man kan förklara världen. Teorin pekar på tänkbara och reella strukturer som en enskild person inte alltid kan urskilja. En del teorier är mer svepande medan andra är fokuserade på särskilda fenomen. Förutom att förklara vissa förhållanden skall en teori också kunna förutsäga skeenden eller resultat. Ett problem är att de flesta teorier gör vissa implicita antaganden om människor. Ett annat är att de inte kan förklara allt. Ett vanligt scenario är sedan att de idéer som teorin har om vissa företeelser prövas genom empiriska studier.

Man arbetar således med teoriprovning vilket skiljer sig åt från teorigenerering. Med det senare åsyftas att utifrån insamlad empiri leta efter mönster eller strukturer. Detta kan därefter leda till att forskaren skapar en teoretisk modell vilken utvecklas till en teori som kan prövas och så vidare. Detta grundläggande resonemang visar att byggstenarna i en teori består av en eller flera idéer som kan härledas till forskarens erfarenheter vilka vanligen har insamlats under många års forskningsverksamhet.

Teorierna fokuserar ofta på föreställningar om människan och fungerar som goda redskap för att undersöka teoriernas effekter av hur vi förstår oss själva. En del teorier som påverkar vårt tänkande inom beteendevetenskaperna framstår snarare som ansatser eller attityder i riktning mot teorier än att de verkligen kan betraktas som teorier.

Några exempel på teorier som under det senaste årtiondet fått stort genomslag inom beteendevetenskaperna är postmodernism och struktu-

ralism vilka opererar på en mycket allmän och abstrakt nivå (som filosofer) och bör hellre benämnas som teoretiska perspektiv. Denna problematik har naturligtvis bidragit till att diskussionen teori och praktik, enligt min uppfattning, stundtals är så förvirrad. Frågan är om det går att urskilja något teoretiskt förhållningssätt inom People projektet Söderhamn?

En viss ledning får man när verksamhetschefen vid CFL Söderhamn intervjuas.

En yrkesutbildning där man använder sig av gymnasieskolans teori-avsnitt. Allt är kopplat till en yrkesmänniska. Givet sig så, att de måste gå in i skiftlaget. Rent formellt är de yrkesförberedande.

Det är just det som är pudelns kärna. Utbildningsverksamheten är en ren yrkesutbildning där man plockar in teoriavsnitt från gymnasieskolans kursplaner. Verksamhetschefen (som närmast är rektor för centrets externförlagda kurser) fortsätter:

Här är kursmomenten direkt integrerade i praktiken. Mer åt ett lärlingsliknande upplägg.

Produktionschefen vid Söderhamn Eriksson är inne på samma spår:

Någon ren teoriutbildning bedriver vi ju inte här. Men någon form av lärlingsutbildning är det ju faktiskt... fast jag vill hellre kalla det yrkespraktisk verksamhet.

Vi kan alltså konstatera att det inte är fråga om en APU verksamhet (något man skulle kunna misstänka i samband med praktikantverksamheten) inte heller en lärlingsutbildning, utan något annat. Men vad är nu detta? Jag har valt att kalla "detta" för Söderhamnsmodellen.

1.7 Söderhamnsmodellen

Vid de 27 intervjuer som genomförts, under januari 2005, med företagsledare, produktionsansvariga, anställda (handledare) samt kursdeltagare har framkommit att modellen genom sin enkelhet och tydlighet på ett utomordentligt bra sätt lyckats tillgodogöra de berörda parternas behov dels ur ett individperspektiv, dels ur ett företagsperspektiv.

Gymnasieskolans institutionaliserade miljöer för lärande har kommit att få karaktären av en allmän förberedelse för ett yrkesliv som alltmer blivit svår att förutsäga till sitt innehåll. Det finns svårigheter med att i en formell skolsituation fånga det som en arbetspraktik kan erbjuda i form av interaktion mellan den lärande och de kunder som finns inom yrket.

Inledningsvis i denna rapport berördes relationen teori och praktik. Skillnaden mellan praktisk och teoretisk kunskap har vanligtvis betraktats som att det förra handlar om rent kroppsarbete och att hantverksarbetets tankearbete inte är särskilt komplicerat. Mot detta kan hävdas att praktisk kunskap kräver hög abstraktionsförmåga därför att hantverkaren behöver bilda sig en uppfattning om hur det tänkta föremålet skall se ut och fungera. Detta är en viktig aspekt att beakta. En rimlig utgångspunkt är att det i alla praktiska yrkeshandlingar, generellt sett, alltid finns närvarande en kombination av intellektuell och manuell verksamhet.

Vid CFL i Söderhamn har man inom ramen för People, delprojektet Söderhamn, utvecklat en modell för yrkesträning och yrkesutbildning som beaktar detta. Genom att sålunda kombinera delar av gymnasieskolans program, som har yrkesämnen, med en ren yrkesutbildning som sker på en fungerande arbetsplats, har man skapat en modell som inte är en APU verksamhet, ej heller är en lärlingsutbildning.

Det rör sig närmast om en fusion mellan yrkesteori och yrkespraktik. Modellen innebär att komvux läroplan för de yrkesförberedande programmen tillämpas i kombination med yrkesträning på en arbetsplats.

Det senare bekostas sålunda av det aktuella företaget som tillhandahåller handledare. Efter utbildningsperioden har kursdeltagaren dels utbildningsbevis från genomgångna gymnasiekurser dels en färdigutbildning i ett yrke. Det innebär således att denne kan få anställning och sättas in i produktionen efter utbildningstidens slut. För närvarande när det gäller den s.k. trainee utbildningen, c:a ett år. De studerande som deltagit i utbildningsverksamheten har varit arbetsökande som i de flesta fall anvisats av arbetsförmedlingen⁴⁶ till de utbildningar som CFL och People Söderhamn varit involverade i.

Det intressanta är dock att pedagogiken i förfaringssättet tar fasta på både yrkeskulturen, den yrkespraxis som utvecklats inom ett aktuellt yrke samt koncentrerar sig på specifika yrkeskunskaper. Söderhamnsmodellen innebär således att den pedagogik som tillämpats bygger på att man utgår från den aktuella yrkeskulturen som gäller för det yrke man skall utbildas till. Vidare får yrkespraxis en framträdande roll eftersom den studerande befinner sig mitt i yrkesverksamheten, medan tillhandahållandet av specifika yrkeskunskaper sker genom mer eller mindre traditionella kurser, som är mindre framträdande. Utbildningarna betraktas inte heller som en allmän komvux utbildning utan mera som yrkesutbildningar. Detta kanske i och för sig inte är unikt men det intressanta är förmodligen att företagen, som varit direkt inblandade, inte ser verksamheten som komvux utbildningar.

Men det räcker dock inte med att betona dessa aspekter, utan vi måste också beakta in-ställningen till relationen yrkespraktiskt arbete och yrkestheori. Verksamhetschefen vid CFL uttrycker sig enligt följande:

En yrkesutbildning där man använder sig av gymnasieskolans teori avsnitt. Man gör nå-gonting och sen så ser man efter hur det stämmer med det teoretiska stoffet. Man låter inte det teoretiska stoffet styra det man gör. Utan man deltar i en verksamhet och sen översätter man det till det teoretiska stoffet.

⁴⁶I några fall har folk själva hört av sig på grund av "rykten på bygden".

Tankesättet finns hos andra som deltagit i projektet:

Det viktigaste med teorin var att de upptäckte när de praktiserade (eller arbetade)... att de behövde det där med teori. (produktionschef, Söderhamn Eriksson)

Vi har således en yrkesutbildning där man använder sig av gymnasieskolans teoriavsnitt. Man gör en viss praktisk yrkesverksamhet därefter ser man efter hur det stämmer med det teoretiska stoffet. Det fundamentala är således inte att det teoretiska stoffet får styra, utan genom att delta i en verksamhet översätter man denna till det teoretiska stoffet. ***Det är således den praktiska yrkesutövningen som styr vägen genom olika kursplaners teoretiska avsnitt***⁴⁷.

Den enskildes tidigare bakgrund spelar också stor roll när utbildningarna planeras. I praktiken är de anpassade efter varje persons tidigare yrkeserfarenhet vilket beaktas genom att en validering genomförs. De betyg som utfärdats i kurser som varit aktuella har tagit hänsyn till detta. Dock har endast betyget godkänt utfärdats. Vill någon ha graderade betyg får man gå igenom prov som administreras av CFL Söderhamn. Hittills har dock inte någon utnyttjat denna möjlighet.

⁴⁷Resonemangen om att utgå från den praktiska arbetssituationen är i sig inte en nyhet i yrkesutbildningar eller professionsutbildningar. Ett berömt exempel är McMaster Medical School i staden Hamilton, söder om Toronto, Canada. Sedan 1967 har man tillämpat en pedagogisk princip som innebär att medicine kandidaterna alltid omedelbart placeras ut på vårdavdelningar. Detta innebär att de patienter man träffar "bestämmer" vilket teoretiskt stoff man skall läsa in sig på. Var tredje vecka har man sedan avstämningar med sina handledare då man avrapporterar vad man läst och då tillfälle ges för kompletteringar enligt anvisningar från handledarna. MacMaster Medical School har stått som förebild vid inrättandet av Hälsouniversitetet i Linköping som startade i början på 1990-talet.

⁴⁸Begreppet introducerades i Sverige 1996 av Kunskapslyftkommittén. (se SOU 1996:27. En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande. Delbetänkande från Kunskapslyftkommittén. Utbildningsdepartementet.)

Valideringsdebatten i Sverige under början på 2000-talet har bidragit till att fokus har flyttats från en individs formella utbildningar till dennes eller dennas reella kompetens. Detta är något som fångats upp av CFL Söderhamn. Kompetensutveckling kan naturligtvis inte enbart ses i relation till studieomdömen utan det handlar också mycket om hur den enskilde har tränats att förvalta både tidigare och ny kunskap. Vuxnas verkliga kunskaper bör naturligtvis valideras⁴⁸ och ingå i utbildningsplaneringen. Valideringen måste omfatta både allmänna och personliga kunskaper. Vidare har olika statliga satsningar inom vuxenutbildningen i slutet på 1990-talet bidragit till att man i större utsträckning lyfte fram individstyrningen, eller att betona att utbildningen skulle vara efterfrågestyrd⁴⁹. Tankegångarna framfördes tex i en delrapport av Sufo 96⁵⁰ som behandlade samhällsinriktade studiecirklar⁵¹.

För att Söderhamnsmodellen skall kunna fungera krävs det emellertid följande förutsättningar:

1. Framväxten av CFL Söderhamn (dvs ett lärcenter som är uppbyggt som ett nätverk med olika noder för olika former av läraaktiviteter)
2. Ambitionen att avskolifiera verksamheten (i projektet har man undvikit att nämna att komvux formellt varit inblandat)
3. Reell kompetens har stått i fokus (de flesta av kursdeltagarna har många års yrkeslivserfarenhet) vilket beaktats vid utfärdandet av betyg eller intyg.

⁴⁹Vad som åsyftas är kunskapslyftet som under åren 1997-2002 bidrog till att tillhandahålla gymnasiala utbildningar för cirka 800000 personer som i huvudsak var arbetslösa (vilket tidigare nämnts). Detta medförde att många kommuner organiserade olika former av utbildningscenter.

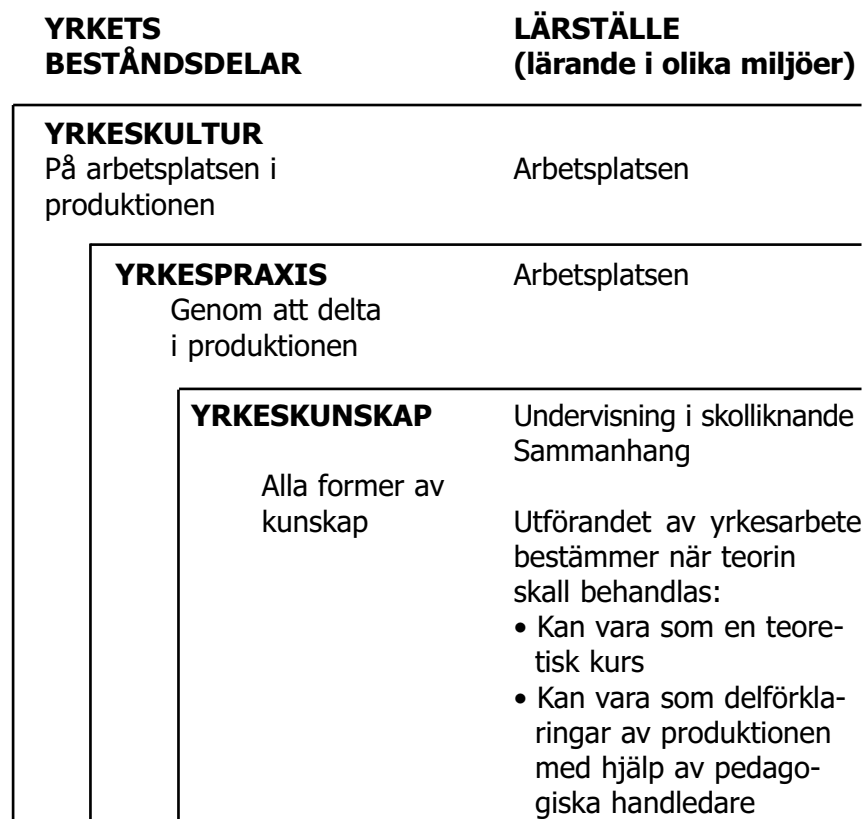
⁵⁰Statlig utvärdering av folkbildningen 1996.

⁵¹Efter ett uppdrag, som författarens forskningsgrupp erhöll från Utredningen för statlig utvärdering av folkbildningen SUFO 96, genomförde min dåvarande doktorand Petros Gougoulakis en intressant studie där denna aspekt lyftes fram. Se Gougoulakis, Petros (1996) Man lär sig mer än man tror genom att träffas. I: Tre rapporter om studiecirklar. SOU 1996:154.

4. Efterfrågestyrt (individperspektivet har dominerat planeringen av utbildningsverksamheten)
5. Flexibelt samarbete med sociala parter, fram för allt arbetsförmedlingen.

Men det måste också finnas någon slags pedagogisk känsla för hur man strategiskt skall kunna administrera verksamheten. Detta förutsätter att de som direkt arbetat runt omkring de personer som varit inblandat i utbildningsverksamheten inte bara känt utan reellt haft en stor frihet att pröva olika vägar. En bidragande faktor är antagligen de extra resurser som allokerats genom People projektet.

Följande bild sammanfattar Söderhamnsmodellen :



När man sammanfattar Söderhamnsmodellen måste man således beakta både ovan uppställda punkter och det pedagogiska perspektivet. I ovanstående modell har jag skilt yrkets beståndsdelar (den vänstra delen av figuren) från i vilken miljö den lärande aktiviteten pågår eller kan pågå (den högra delen). De bägge delarna kan dock ses som kommunicerande kärn och är delvis sammanvävda, dvs. fusionerade med varandra.

Framväxten av modellen har skett över tid och de inblandade har så vitt jag förstår inte planerat eller tänkt i termer enligt den vänstra delen av figuren utan man har arbetat i den högra delen antagligen bit för bit. Arbets sättet har möjligtvis gjorts av att dessa personer inte nödvändigtvis tänkt i traditionella kursplaner (som är tänkta att förbereda för ett yrkesliv) utan det produktiva arbetet har fått sätta agendan för vilka delar av kursplanerna som kan vara av intresse att fördjupa sig i.

1.7.1 Arbetsplatsförlagt lärande

I forskningshänseende har yrkesutbildningsfältet varit föremål för intresse från ett varierat antal discipliner – inklusive psykologi, arbetsmarknadsstudier samt arbetslivsvetenskap. Resonemangen är ofta inriktade på olika former av lärande på arbetsplatsen gärna uttryckt i termer av kompetenser. Den industrisociologiska forskningen är mer inriktad på att studera arbetsmiljöns betydelse för produktionen. Men hur kan man se på Söderhamnsmodellen?

Om vi beaktar Söderhamnsmodellen på ett oreflekterat sätt skulle man lätt kunna hävda att det är fråga om vanligt arbetslivsförlagt lärande, på grund av att utbildningen sker på en arbetsplats. Men då hamnar vi också i de traditionella frågorna rörande pedagogik i arbetslivet som mest handlat om att skapa kurser och utbildningsprogram i syfte att upprätthålla nödvändig kompetens. Pedagogiken i arbetslivet blir allt för ofta ganska snävt inriktat på kortsiktiga produktivitetsvinster. Personal inom företaget som ansvarar för kompetensutveckling resonerar ofta i sådana

termer. I intervjuerna på de aktuella företagen, i föreliggande studie, framskymtar ibland ett sådant perspektiv.

Vidare brukar företags strävan efter kompetensutveckling, vila mer på organisationens intressen och mindre på den enskildes. Man utgår ifrån att lärandet i sig är positivt för den enskilde medarbetaren även om det sker i ett för företaget bestämt syfte. Förvisso kan vi instämma med detta synsätt om vi beaktar vad som framkom i intervjuerna. Outtalade krav att ställa upp på sitt företag gör att den anställde ställs inför en situation där man kan tvingas att välja bort meningsfulla aspekter av livet. Det gäller för företaget att få den enskilde att internalisera dess visioner så att de blir individens egna. Men även om detta lyckas kvarstår trögheten inom organisationen mot förändringar:

Jag tänker ofta att vi är väldigt låsta i våra roller. Skulle vilja att de jobbade mer i arbetslag. Vi har de här rollerna, man blir fast. Mer tvärfunktionellt... Visserligen har vi 7 arbetslag men inte blivit riktigt så ännu. Man är fortfarande mest intresserad av sin egen plätt. (Anställd som är högskolestuderande vid Söderhamn Eriksson).

Fokus i denna studie berör inte bara kompetensutveckling för de berörda företagen utan inbegriper även lärande som ett medel att komma in på arbetsmarknaden. I det sammanhanget måste vi beakta arbetsförmedlingen. De har som legitim uppgift att genom arbetsmarknadsåtgärder, i vårt fall utbildning, bidra till att den arbetssökande får ett arbete. Man arbetar ofta med jobbgaranti konceptet som innebär att företag, där den arbetssökande praktiserar, i slutändan skall garantera en anställning, något som i många fall är omöjligt för små företag. Arbetsförmedlingen styr genom att bestämma vilka arbetsplatser som är aktuella och sedan ser man till att dit arbetssökande⁵². Arbets sättet med centrala lösningar har en modernistiskt karaktär mot vilket kan ställas ett postmoder-

⁵²Konceptet anses vara lyckat i de fall man får 70% i arbete.

nistiskt som mer utgår från den enskildes perspektiv som också får bestämma både utformningen och inriktningen av utbildningen.

Det finns sålunda en dimension som ofta kommer bort i dessa sammanhang nämligen vad ett gott lärande innebär för den enskilde. Om vi ser pedagogiken som ett medel för individen att utvecklas som människa förändras bilden. Produktionschefen på Söderhamn Eriksson sammanfattar på ett bra sätt vad som åsyftas:

Ändra inställningen på fler människor och få fler människor med i att det är viktigt att producera, förkovra sig och få en större kunskap och flexibilitet och även för egen del, så att man känner att man utvecklar sig, så att det ska var näst intill lika roligt att gå hit på måndagsmornn som att gå hem på fredagskväll.

Uttalandet kan tolkas så att tillägna sig ny kunskap kan ses som ett projekt där individens lärande bidrar till en utveckling av individen själv. Detta i sin tur medför att resultatet av den nya lärprocessen dels kan användas i produktionen dels möjliggör sökandet efter ny kunskap att användas i densamma. I vuxenutbildningssammanhang brukar detta kallas "att lära sig att lära" ett ideal som inte alltid tas upp när man diskuterar lärande i arbetslivet. I materialet framskyntar dock detta hos vissa av de studeranden som intervjuats i denna studie. Det märks särskilt när vi diskuterade synen på kunskap eller kunskapssyn en fråga som bla. Platon upp-märksammade för 2000 år sedan⁵³. En persons inställning till lärande är naturligtvis relaterat till dennes syn på kunskap.

1.7.2 Kunskapssyn

Frågan om kunskapssyn aktualiserades i första hand i samband med att trainees och motsvarande samt handledare och yrkesläraren intervjuades. De flesta tycker att frågan är svår att besvara men resonerar i första hand i följande termer:

⁵³Se Taitetos av Platon (1996) (I svensk tolkning av Claes Lindskog och förord av Stig Nystrand). Nora: Bokförlaget Nya Doxa.

*Det är väl när man vet vad man håller på med (trainee A)
När man klarar av en avdelning man jobbar på (trainee B)
När man kan lära ut till andra så att de förstår (trainee E och F)
Man lär sig något nytt varje dag (handledare E)
Vad varje människa samlar på sig under ett liv (handledare D)
Det har man aldrig, att man är fullärd (handledare A)*

Av naturliga skäl utgår man från sitt eget arbetsliv vilket också framgår från exempel när övriga intervjupersoner får frågan:

Något man lärt sig som man kan använda sig av (exempel 1)

Det man kan. Kunskap är inte bara något man tagit till sig genom att läsa utan... (exempel 2)

Frågan skulle kanske ha diskuterats mer i de olika utbildningssammanhangen inte minst pga. att några av kursdeltagarna var ganska frågande inför frågan. Söderhamnsmodellen har dock enligt min uppfattning en inbyggd potential att kunna hantera denna problematik.

1.7.2.1 Equal projektets betydelse

Utan tvekan lyckades People projektet Söderhamn skapa en kraftfull organisation på ett strukturerat sätt i samarbete med de berörda företagen. Det har varit särskilt betydelsefullt för de två mindre företagen där man betonar att rekryteringen av kursdeltagarna att användas i produktionen annars aldrig hade blivit av. Scandymets företagsledare uttrycker sig kanske mest tydligt:

Nej. Jag hade aldrig dragit i de här trådarna. Hade aldrig orkat. Det är ju de här planeringsbitarna. Det skulle aldrig ha funkat. Och ändå anser jag mig själv vara hyfsat driftig.

Det stora Vallviks bruk är också mycket nöjd med projektet och har fått blodad tand eftersom man redan planerar för en fortsättning utan projektmedel från People projektet.

Går vi till alla kursdeltagare framhåller de flesta att man inte tror att man fått ”chansen” utan People projektet. Man är genomgående ytterst nöjda med vad projektet är betytt för dem personligen.

1.8 Metamofors

Vid utvärderingen av People Söderhamn har således frågan aktualiserats hur äldre anställda kan överföra sin know-how till nyanställda, främst p.g.a. brister i dokumentation beträffande arbetsbeskrivningar. Vidare har framkommit ett starkt behov hos företrädare för de aktuella företagen bl.a. Vallviks bruk AB, Söderhamn Eriksson AB, att synliggöra de anställdas reella kompetens, främst beroende på att personalen vid de aktuella företagen genomgående har en kort formell utbildning. En slutsats som kan dras är att Söderhamnsmodellen på ett utomordentligt bra sätt lyckats tillgodogöra de berörda parternas behov dels ur ett individperspektiv, dels ur ett företagsperspektiv.

Väger man samman CFL Söderhamns koncept rörande yrkesutbildning kommer man fram till följande:

- *Idén om fusionen yrkesteorin och yrkespraktik på yrkespraktikens villkor som innebär en strävan att inte hålla isär teori och praktik*
- *Utgångspunkten vid bedömning av den enskilde är reell kompetens*
- *Ambitionen att avskolifera utbildningsverksamheten*
- *Arbetar på ett postmodernistiskt sätt som innebär en betoning av vad individen efterfrågar och inte vad man kan erbjuda som utbildningsanordnare*
- *Koncentrationen på vuxnas lärande, inte utbildningsformerna*
- *Ett nära samarbete med företagen som innebär lyhördhet för deras behov*

Med ett sådant koncept har man skapat **YBL**, Yrkesbaserat Lärande.

PEOPLE Partnerskap för lika möjligheter och livslångt lärande

Sven-Olof Larsson

PEOPLE är ett utvecklingspartnerskap mellan företag och organisationer i Söderhamn, Lindsberg och Gnosjöregionen med Arbetslivsinstitutet/APeL som projektägare och koordinatör inom gemenskapsinitiativet EQUAL⁵⁴. Transnationell partner är Workforce Futures i Södra London.

Arbetet har pågått mellan juni 2002 och juni 2005 med syfte att utveckla nya metoder att göra kompetensutveckling möjlig för grupper av anställda

⁵⁴Gemenskapsinitiativet Equal inom Europeiska socialfonden syftar till att främja nya metoder för att motverka diskriminering och all slags ojämlikhet inom arbetslivet och arbetsmarknaden. Genom EQUAL satsar EU och Sverige resurser för att alla människors förmåga, kompetens, och utvecklingsmöjligheter ska tas till vara oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller eventuella funktionshinder.

Programperioden sträcker sig från 2001 till 2007. Genom Equal satsas totalt 1,5 miljarder kronor i Sverige.

Arbetsättet inom Equal är det så kallade utvecklingspartnerskapet. Tanken är att flera samverkanspartner – från till exempel offentlig förvaltning, näringslivet eller enskilda organisationer – ska gå samman och utveckla idéer, arbetsätt och metoder inom ramen för ett gemensamt tema inom programmet Equal.

Ett arbetsliv utan diskriminering och utestängning tar till vara varje individs kompetens och utvecklingsmöjligheter, oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder

EQUAL:s fem temaområden:

- Anställbarhet
- Företagaranda
- Anpassningsförmåga
- Lika möjligheter för kvinnor och män
- Asylsökande

PEOPLE arbetade med temaområdet anställningsbarhet.

och arbetslösa med en svag ställning på arbetsmarknaden och arbetslivet. Det handlar om att hitta nya angreppssätt så att det livslånga lärandet fungerar i praktiken. Partnerskapet har genomfört tre delprojekt i tre olika regioner där varje delprojekt har haft sin egen inriktning och arbetssätt.

Delprojektet i Lindesberg vände sig till långtidssjukskrivna med anställning eller arbetslösa. Den vägledande idén var att kompetensutveckling och möjligheter att pröva nya arbetsuppgifter ska fungera som en väg tillbaka till arbetslivet och i sin tur medverka till att långa sjukskrivningsperioder undviks. Kompetensfrågor sätts i tydligt samband med ökande långtids-sjukskrivningar. I kombination med friskvårdsinsatser, arbetsträning mm sker kompetensutvecklingen i samverkan med några offentliga och privata arbetsgivare i kommunen och i direkt anslutning till arbetsplatsen. Delprojektet vände sig till personer som blir varslade, arbetslösa, återanställda osv, i perioder utan att någon väsentlig kompetensutveckling sker som kan bryta mönstret. Motivationsarbete, kompetensanalys, validering och vägledning har varit centrala inslag i delprojektet.

Invandrarna var målgruppen för Gnosjöregionen. Problem med bristande integration och språkinläring, som leder till diskriminering i arbetslivet skulle angripas i samverkan med företag i regionen. Arbetet har skett i ett trainee-program som innehåller kompetensanalyser, värdering av befintlig kunskap och arbetsplatsförlagd kompetensutveckling, som kan gälla både svenska språket, baskunskaper och branschspecifika kunskaper. Delprojektet vände sig till personer som är arbetslösa eller genomgår SFI – svenska för invandrare, och anställda som riskerar att marginaliseras eller slås ut från arbetsmarknaden p.g.a. bristande kompetens och integration.

I delprojektet i Söderhamn har anställda i fyra privata företag erbjudits kompetensanalys, validering, vägledning och kompetensutveckling i direkt anslutning till arbetet. De som kommit i fråga för delprojektet är

anställda med en jämförelsevis låg formell utbildning och behov av baskunskaper för att kunna komma vidare i mer branschspecifik kompetensutveckling. Ett antal arbetslösa gick in som vikarier på de aktuella företagen, för att undvika produktionsbortfall. Vikarierna deltog också i den arbetsplatsförlagda kompetensutvecklingen.

Den interregionala samansättningen samt blandningen av aktörer i utvecklingspartnerskapet har gett goda möjligheter att sprida gjorda erfarenheter och att påverka rådande system.

2.2 Delprojekt Söderhamn

2.2.1 Världsbild

Den världsbild vi målat upp för delprojektet är att näringslivets konkurrenskraft alltid sätts lokalt. Det är i sin tur en följd av den ökande globaliseringen. Ju friare kapital flyttas över världen desto större betydelse får de lokala förhållandena för konkurrenskraften. Den insikt som följer av detta är att det har stor betydelse det vi gör lokalt. Berggren – Brulin beskriver detta som en global paradox⁵⁵.

2.2.2 Mål

Målet i Söderhamn har varit att stärka grupper av anställda som har en svag ställning på arbetsmarknaden. Nya organisationsformer, produktionsmetoder, teknikutveckling mm ställer nya krav och många anställda behöver utveckla sin kompetens för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden. I annat fall finns det en risk att grupper av människor hamnar vid sidan av arbetsmarknaden i synnerhet i tider av snabba förändringar.

Delmålet har varit att utveckla metoder för kompetensanalyser och att vidareutveckla metoder för kompetensutveckling på arbetsplatsen.

⁵⁵Berggren C & Brulin G (2002) Klistriga kluster eller globala glidare NUTEK förlag

2.2.3 Målgrupper

I arbeten av det här slaget är det lätt att se de arbetslösa och anställda med låg formell utbildning som målgrupper, dom man ska ”hjälpa”. Det som har känts inspirerande i Equal är att arbetet skall vara inriktat på systemförändring, inte att i första hand hjälpa utsatta. Tanken är att vi genom att förändra systemen minskar diskriminering och utestängning. Det har gjort att vi fått tänka om och vår målgrupp för arbetet i Söderhamn har varit:

- Arbetsförmedlingen
- Kommunala vuxenutbildningen
- Näringslivet

Anställda med låg formell utbildning samt arbetslösa blir då målgruppens målgrupp. I vårt arbete får de rollen som experter, de som har överblicken över problematiken och vars synpunkter är mycket viktiga att inhämta.

2.2.4 Lokala Partners

Följande lokala partners har deltagit i arbetet:

INSECO AB är ett logistikföretag med 14 anställda som säljer bl. a. fästelement, SKF-lager och hydrauliktätningar. De arbetar med moderna logistiska lösningar.

Vallviks Bruk AB ägs av Rottneroskoncernen och är en massafabrik med 200 anställda och en kapacitet av 194 000 ton pappersmassa per år.

Söderhamn Eriksson AB är en av tre världsledande företag inom tillverkning av sågverksutrustning. Företaget har ca 125 anställda i Söderhamn. Scandymet AB tillverkar doppvärmare och plattvärmväxlare för industriellt bruk och har tio anställda. Marknaden är Europa och Kina.

ABF Hälsingekusten är en avdelning inom Arbetarnas Bildningsförbund som omfattar Söderhamn, Iggesund och Hudiksvall.

Länsstyrelsen Gävleborgs Län

Arbetsförmedlingen Söderhamn

Samtliga partners har skrivit under en avsiktsförklaring där de anger att deras roll i delprojektet är att:

- vara en samtalspartner, en kunskapsbank i projektet
- delta i utvecklingen av att skapa system och förändrade regelverk för anställda, som behöver höja sin kompetens för ökad anställningsbarhet
- bidra till att facklig representation finns i projektet
- bidra till att knyta redan befintliga insatser till projektet
- möjliggöra att kompetensutvecklingsinsatser kan genomföras på arbetsplatsen
- delta i spridning och implementering av erfarenheter gjorda i projektet
- medfinansiera projektet genom egna arbetsinsatser

2.2.5 Arbetsätt

Vilka anställda som ska delta i delprojektet från företagen avgörs inom företagen på traditionellt sätt via överläggningar med de fackliga organisationerna.

Den vanligaste formen av kompetensutveckling bland anställda har varit traditionella studier på gymnasienivå av kärnämnen och karaktärsämnen som ellära mm. Syftet med kärnämnes-studierna har varit att ge anställda möjlighet att söka till högre studier, både enstaka kurser och program. I några fall har högskolestudierna kompletterats med att följa handledare för att lära sig en ny befattning.

I ett fall har en anställd enbart följt handledare för att utbilda sig för ny befattning.

2.2.5.1 Praktikanter

Uttagningen av vilka arbetslösa som ska delta i aktiviteterna har i stort sett gått till så att företaget lämnar in en lista över förmågor som praktikanterna bör ha. Arbetsförmedlingen sätter ihop en lista med förslag på personer som skickas till företaget.

Företaget väljer några från listan för intervjuer och gör sedan det slutliga valet av vilka som ska få delta som praktikanter.

Praktikanterna går in i produktionen som ersättare för de anställda som kompetensutvecklas. Samtidigt som de deltar i produktionen utbildar de sig i den nya befattningen. Vi har använt två modeller för denna utbildning.

Den första modellen fungerar så att praktikanterna följer handledaren och får efter hand mer och mer självständiga arbetsuppgifter.

Den andra modellen bygger på att det finns en eller flera kursplaner för varje praktikants utbildning. Dessa kursplaner har varit nationella eller lokala. Förutom att följa sin handledare har praktikanterna deltagit i både företagsinterna och externa kurser. Som exempel på interna kurser kan nämnas arbete med eldfarliga vätskor, programmering, osv. Externa kurser har varit truckkort, hydraulik, ellära mm. Lärare från gymnasieskolan har validerat praktikantens kunskaper mot gällande kursplan och utfärdat betyg.

2.2.5.2 Yrkestraineés

Fyra arbetslösa togs varje år ut till en yrkestraineéutbildning som är en ettårig processteknisk utbildning förlagd till Vallviks Bruk AB.

Utbildningen följer skolverkets program för processteknik och utbildningen är en kombination av traditionell undervisning, interna och externa kurser, att följa handledare samt vissa övningar som binder ihop de olika delarna som t ex då eleverna ska lösa vissa uppgifter i kemi tillsammans med sina handledare. Vidare fungerar olika befattningshavare i företaget som lärare i den traditionella undervisningen.

Vissa försök att använda e-learning har gjorts inom kärnämnen. Vidare kommunicerar eleverna med varandra och läraren via First Class. Något som har varit nödvändigt då eleverna jobbar sexskift tillsammans med sina handledare.

2.2.5.3 Uppmuntra till otraditionella yrkesval

Att uppmuntra till otraditionella yrkesval har i delprojektet blivit en fråga om att uppmuntra kvinnor att prova på mansdominerade yrken. Vi har valt att inte aktivt gå ut och uppmana kvinnor att söka sig till mansdominerade yrken utan mer försökt hitta kvinnor med ett intresse för dessa jobb och ge dem all vår stöttning och uppmuntran.

Det har inte varit lätt att hitta dessa kvinnor men några har dykt upp och efter genomförd praktiktid har de flesta erbjudits någon form av anställning. En grundläggande förutsättning för att detta har fungerat har varit företagsledningens uttalade önskan att få mer könsmässigt blandade arbetsplatser.

2.2.6 Resultat

Vi har kunnat se följande positiva resultat:

25 av 29 deltagare har gått från arbetslöshet till någon form av anställning vilket vi tar som ett bevis på att modellerna fungerar. Viktigt är att påpeka att det inte har spelat någon roll om praktikanterna har haft en kursplan i botten och deltagit i externa och interna kurser eller endast gått tillsammans med handledare.

Då Vallviks Bruk AB bjudit in den lärare som arbetat med trainees till olika interna företagsinformationer och utbildningar har hon fått en extra fortbildning som inte var planerad.

Det har skapats nära relationer mellan företagen, arbetsförmedlingen och kommunala vuxenutbildningen i kompetensutvecklingsfrågor. Något som bör ge resultat på sikt.

De EU-bidrag som betalats ut till delprojektet har bara använts till utvecklingsarbetet. Övriga kostnader som ersättning till praktikanter, utbildningskostnader samt kostnader för handledare, interna kurser mm har bekostats av delprojektets partners. Det gör att när projektet har slutförts och EU-bidragen upphört har inga pengar försvunnit ur driften utan den kan fortsätta om parterna ser en vinst i detta.

2.2.7 Utestängningsmekanismer

I arbetet har vi sökt efter sk utestängningsmekanismer, sådant som försvårar och/eller stör arbetet vi gör. Jag skulle vilja lyfta fram tre sådana utestängningsmekanismer som jag upplever bör undanröjas.

Först vill jag peka på regeln som begränsar praktiktiden till 6 månader. Vi har i vårt arbete stött på situationer där en praktikant behövde mellan 7 och 9 månader för att lära sig arbetet beroende på arbetets innehåll och praktikantens bakgrund. Tyvärr är vi här begränsade till 6 månader vilket gör att praktikanter får sämre möjligheter att lära sig en befattning och därmed sämre möjligheter till anställning. Ett bättre system vore här att anpassas praktiktiden till arbetets krav och praktikantens förutsättningar, en uppörelse lokalt mellan arbetsförmedlingen och arbetsgivaren.

Ett annat problem vi mött är behörighetskraven för högskolestudier. I ett fall fanns önskemål att två företagsledare gick en enstaka högskolekurs i kalkylering och budgetering. De har båda lett medelstora företag med stor framgång och hade de nödvändiga förkunskaperna. Tyvärr hade

dessa förkunskaper förvärvats i arbetet och inte via gymnasieskolan. Högskolan erbjöd två vägar: en var att företagsledarna läste in behörigheten vid den kommunala vuxenutbildningen för att få de nödvändiga intygen eller att utbildningen köptes som uppdragsutbildning. Tyvärr tilltalade inget av förslagen företagsledarna varför det hela rann ut i sanden. Här borde vi titta närmare på den lösning som finns i Finland när det gäller vuxnas möjlighet att studera vid högskola även utan formell behörighet.

Att som arbetslös stå till arbetsmarknadens förfogande är ytterligare en utestängningsmekanism som blev tydlig i delprojektets arbete. De arbetslösa som blev antagna till trainee-utbildningen blev under utbildningens gång uppmanade att söka vissa lediga jobb av sina handledare. Frågan som en av dessa ställde var om vad som händer om han söker det angivna jobbet, som var tidsbegränsat, och blir antagen. Naturligtvis måste han då lämna utbildningen och eventuellt söka på nytt till nästa omgång. Här ställs då möjligheten att via utbildning få ett fast jobb som vi får anse vara en långsiktig lösning mot en kortsiktig regel att alltid stå till arbetsmarknadens förfogande. Ur vårt perspektiv framstår regeln som kontraproduktiv.

Genomgående för dessa utestängningsmekanismer är att de alla beror på regler på nationell nivå och bör följaktligen bli föremål för uppmärksamhet i det nationella påverkansarbetet inom Equal.

2.2.8 Den trebenta pallens strategi

På det sätt yrkesbaserat lärande ska fungera gäller det att hitta en balans mellan de tre intressenterna Vuxenutbildning, Näringsliv och Arbetsförmedling. Var och en har de olika mål, Vuxenutbildningen har den enskildes utveckling som mål, Näringslivets mål är vinstmaximering och Arbetsförmedlingen har tillväxt. När samtliga parter i det yrkesbaserade lärandet ser en vinst i att delta väger pallen jämt och modellen fungerar. Det innebär också att parterna blir låsta till varandra i sina

ansträngningar att genomföra det yrkesbaserade lärandet. Samtidigt behövs det inte byggas någon extra administration eller överbyggnad. Modellen fungerar inom respektive parts verksamhet. Att skapa en speciell organisation skulle troligen få motsatt effekt och ansvaret skulle flyttas från respektive part över till administrationen av modellen.



Hemligheten ligger alltså i att i alla lägen få pallen att väga jämt.