

# ESF-DAGEN 2012

NYA VÄGAR TILL INNOVATIVA ARBETSPLATSER

Långsiktig kompetensutveckling för kvinnor och män i företag och organisationer

Luleå 7 november



## JÄMSTÄLLDHET ÄR ETT AKTIVT VAL

Intermediärer, validering samt individuellt och organisatoriskt lärande. Det är några av pusselbitarna för ett framgångsrikt arbetsplatslärande.

– Arbetsplatslärande är ett innovativt sätt att leda och organisera kompetensutveckling, säger Anna Berg Jansson, vikarierande projektkoordinator för Temagrupp A&O.

A&O har tittat på ESF-projekt utifrån sju områden, ett av dem är jämställdhetsintegrering. Lena Abrahamsson, professor vid Luleå tekniska universitet, menar att jämställdhet och lärande på jobbet hänger ihop.

– Vi har sett att jämställdhet kan vara en förutsättning för arbetsplatslärande, men också att ökad jämställdhet kan komma som en positiv bieffekt av



Lena Abrahamsson, professor, LTU.

strategisk kompetensutveckling. Hur jämställdhet hänger ihop med lärande illustrerar hon genom att beskriva hur vi tvingas att lära oss kön, och hur detta lärande upprätthåller gamla könsmonster.

– Men, det är ett aktivt val vad vi väljer att göra och säga. Vi kan göra på nya sätt och förändra könsmärkning. Ojämställdhet hindrar utveckling; det försvårar det innovativa klimatet på en arbetsplats och vi blandar ihop kön och kompetens.

## Lärande genom reflekterande dialog

Även i år arrangerades den populära speed-dejtingen under ESF-dagen. Ett av de medverkande projekten, Lärande i arbetslivet, LiA, satsar på arbetsplatslärande för ökad hälsa bland chefer och enhetschefer genom dialog och reflektion. Målgrupperna finns på kommunala förvaltningar i Västsverige, bland andra social- och utbildningsförvaltningar.

– Vi utbildar ingen. Arbetsgrupperna fångar upp erfarenheter i sin vardag,

både positiva sådana och problem som dyker upp som man sedan för en reflekterande dialog kring, för att få till ett ökat lärande, säger Maria Rudolfsson som sitter i LiAs projektledning.

Deltagarna styr själva samtalens innehåll utifrån de frågor som är aktuella för dem.

Det långsiktiga syftet med LiA är att skapa förbättrad kvalitet och högre effektivitet i verksamheter samt bättre hälsa och ökad trivsel bland medarbetare.

– Tanken är att börja med cheferna, men vår förhoppning är att den här arbetsmetoden ska sprida sig ut i verksamheten. I projektet har vi ett och ett halvt år på oss och målsättningen är att arbetsmetoden ska implementeras i ordinarie verksamhet.



Maria Rudolfsson och Annsophie Öhman

## Åsa Lindh har ordet



ESF-rådets generaldirektör Åsa Lindh tror att socialfondsmedel till kompetensutveckling kan göra mest skillnad i små och medelstora företag. Foto: Hans Alm

**I små och medelstora företag, där tror ESF-rådets generaldirektör Åsa Lindh att socialfondsmedel gör störst nytta.**

– Jag tror att vi ständigt behöver fylla på vår kunskap och utvecklas på individnivå längs hela livsrytmen, säger Åsa Lindh.

Trots att mycket av Socialfondens resurser har gått till stora verksamhetsprojekt och omställning inom industrin, tror hon att Socialfondsmedel kan göra störst nytta i små- och medelstora företag. Bland annat på grund av att sådana företag sällan finner tid och resurser till att kompetensutveckla sin personal.

– Det är svårt för företagen att planera för kompetensbehov som ligger några år framåt i tiden. Socialfonden kan medverka till att små och medelstora företag vågar satsa på att expandera.

### ESF allt viktigare vid kompetensutveckling

Moderator Mats Andersson, från Svenska ESF-rådet, frågade om panelens syn på att ESF under innevarande programperiod valt att satsa på större projekt än tidigare.

– Småföretagen orkar inte med administrationen. De kan inte vara med även om de vill. Men det finns några goda exempel där flera företag i ett område har gått samman i ett gemensamt projekt, säger Ove Jansson från Företagarna.

Lena Abrahamsson, LTU, tycker att det både finns fördelar och nackdelar.

– Man vinner stordriftsfördelar, men förlorar närheten till arbetsplatsen, som är en förutsättning om man vill uppnå alla positiva effekter med ar-



Ove Jansson, Företagarna, Lena Abrahamsson, LTU, Kajsa Pösö, Luleå kommun, Marie Järvinen, Kalix folkhögskola, Ulrika Hektor, Unionen.

betsplatslärande, säger hon.

– Socialfonden har med åren fått en större betydelse för kompetensutveckling av anställda, säger Ulrika Hektor från Unionen.

I förhandlingarna om ett nytt omställningsavtal som pågår mellan PTK, Privattjänstemannakartellen, och Svenskt

Näringsliv, föreslås till exempel att trygghetsorganisationerna kan användas för att kanalisera socialfonsmedel.

– Trygghetsorganisationerna skulle kunna fungera som en partsgemensam källa till stöd för kompetensutvecklingsinsatser, säger hon

### TÄNK GENERATIONSÖVERSKRIDANDE!



– Är du medelålders? frågar Ewa Hedkvist-Petersen, från projektet Best agers.

Det kan man vara i vilken ålder som helst, svarar hon på sin retoriska fråga. Med en åldrande befolkning står vi inför en demografisk situation som gör

att vi kommer att behöva arbeta längre upp i åren.

– Vi måste se 55-plussare som samhällsaktörer inom ekonomin. I dag lever vi som att vi är tio år yngre och även om kroppens funktioner försämrats med åren, så vägs det upp av kompetens och erfarenhet, säger hon.

Mixade arbetsplatser fungerar bäst, berättar Ewa Hedkvist-Petersen och menar att vi måste överbygga klyftan mellan yngre och äldre i arbetslivet.

– Det kan man underlätta genom arbetsvillkor, arbetsmiljö och åldersmedvetet ledarskap.

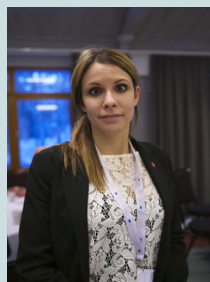
# 230 000

*personer har deltagit i kompetensutveckling som har finansierats av Socialfonden i Sverige sedan 2007.*

### HUR ARBETAR NI MED KOMPETENSUTVECKLING?



**Ove Jansson, senior advisor, Företagarna**  
– Vi arbetar med både arbetsplatslärande och kurser, efter företagets och individens behov, men inte så strukturerat.



**Jennie Fredriksson, projektutvecklare, Dalalyst**  
– Det vi lär varje dag lyfter och problematiserar vi med arbetskamrater och experter.



**Lisa Brageé, projektledare, Måltiden- en del i lärandet**  
– Vi får kompetensutveckling via projektet. Bland annat lär vi mycket av våra egna program.



**Daniel Birnik, driver företaget Bircon**  
– Vi lär nytt varje dag i arbetet, men får också kompetensutveckling genom projektet Företagsakademien.



**Erik Petterson, Find Courses Global, account manager**  
– Vi följer upp vad vi lärt oss på utbildningar och ser hur vi kan implementera våra nya kunskaper.