

Kompetensutveckling och lärande i arbetslivet

Huvudrapport med sammanfattning

Materialet är producerat av Bilda Idé & Kommunikation
på uppdrag av LO.

Manus och omslag LO

Rapportens projektledare Tommy Ullberg

Projektsekreterare Mats Sundberg

Form Pangea Design

Diagram Hunting Flower

Maj 2003

Antal ex: 1 000

Tryckeri EO Print, Stockholm 2003

ISBN 91-566-1987-1

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	8
Bakgrund	8
Syfte och mål	8
Förslag och ställningstaganden	9
Lärandet	9
Styrelsens ansvar	11
Lokal kraftsamling och aktivitet	12
Facklig utbildning	13
Validering	14
Lärcentra	15
Finansiering	17
Kvalitetssäkring av utbildning	18
Elektronisk mötesplats	19
Genomförandet av KULs förslag och behov av utredningar	19
SVAR OCH SLUTSATSER FRÅN DELPROJEKTGRUPPERNA	21
FÖRORD	28
BAKGRUND – PROJEKTBESKRIVNING, SYFTE OCH INNEHÅLL	30
Det livslånga lärandet – olika delar samspelar	31
Tänkbara utvecklingslinjer – Det finns alternativ!	32
Fackets roll och uppgift	34
Om kongressuppdraget	36
Syftet med projektet	36
Mål med projektet	37
Ett projekt med flera delar	37
Det fackliga uppdraget – organisation och utbildning	37
Lärande och informationsteknik	39
Policyutveckling och utredning	40
Arbetsätt	41
Tider för projektet	42
Projektorganisation	42

INLEDNING	43
Tillsammans är vi starka!	43
Hela LO och ABF tillsammans!	44
Förbunden ingen homogen grupp	45
KUL-projektet – enorm spännvidd, ont om tid och höga ambitioner!	46
DET FACKLIGA UPPDRAGET	49
Vad säger förbunden om det fackliga åtagandet?	51
Det utvecklande arbetet – en gemensam huvudfära	51
KULs arbetsgrupp 1 om ”det fackliga uppdraget”	52
Strategiskt tänkande, som omfattar två scenarier	52
Hatten passar inte alla!	53
Men... här är ändå hatten!	53
Kompetensutvecklingen – inget isolerat fackligt uppdrag	54
En samordnare för det livslånga lärandet i styrelsen!	55
Ovanligt på förbunden med separata kompetensutvecklingsuppdrag	56
Men någon form av samordningsansvar	56
De små arbetsplatserna då?	56
Regionala kompetensombud	57
PM – om facket och kompetensutvecklingsfrågan	57
Schablonbilder och policy i slutna rum	58
LOVUX	59
Kompetensutveckling för arbetsplatsen eller arbetsmarknaden?	61
Fackliga erfarenheter av kompetensutvecklingsarbetet	63
Vilka är problemen?	64
Personalutbildning – vad är det?	65
Personalutbildning och kompetensutveckling	65
Klasskillnader och könsskillnader?	66
En stor andel får ingen personalutbildning alls!	67
Procentandel som deltagit i personalutbildning per förbund	67
Jämlig fördelning?	68
Storleken har betydelse	69
Kompetensutveckling en risk för polarisering	70
Inte den kompetens vi behöver nu, utan för att förändra!	71
”Boxas eller dansa?”	72
Hur formas visioner och av vem?	74
Vilken kompetens behövs och finns i förbunden?	76
Strategier	76
En ny facklig utbildning	76

Hur ser det fackliga ansvaret ut för att stödja individer?	77
En guide för hela människan	77
Vilken är det lokala fackets roll och uppgift?	78
En viktig roll, som kräver kunskap	79
Facklig utbildning behövs!	79
Den lokala dialogen	80
Vilken policy behövs och är det möjligt att samarbeta?	80
Policy om det livslånga lärandet	80
Samordning inom LO-kansliets enheter	81
Hur stödja de lokala fackliga organisationerna?	81
Samverkan med arbetsgivarna	82
Olika behov och perspektiv	83
Fördelar för arbetsgivare	83
Fördelar för arbetstagare	84
Mål 3	84
Fyra horisontella teman	85
Arbetsplatsnära	85
Tvärfackligheten och LOs roll	85
Vilken betydelse har arbetsorganisationen och arbetsplatsens utformning?	87
Arbetsorganisatoriska principer	88
Glöm inte KAL-projektet!	89
Modeller, verktyg och manualer	90
EUs dokument om det livslånga lärande folkbildningsåret, m m	92
LÄRANDET OCH PEDAGOGIKEN	95
Hur läggs intressanta och meningsfulla utbildningar upp?	95
Inte individuell karriär, men utifrån individuella behov	96
Närheten är viktig	96
Kunskapssyn, människosyn och samhällssyn	97
Modeller för arbetsplatslärandet	98
Former för arbetsplatslärandet	99
Gruppen som bas	99
Kursen ett komplement	199
Självstudier	100
Den tysta kunskapen	100
Validering och certifiering	100
Krav på handledarna och på lärandet	101

Krav på handledarna	101
Krav på lärandet	101
Är LO-medlemmen verkligen alltid kortutbildad?	102
Den tudelade LO-gruppen	104
Vilka metoder används i dag?	104
Den ”nya lärcentratanke	105
IT-stött lärande	107
IT-användningen	107
Stöd för medlemmen	107
Tillgång till teknik och förutsättningar att använda den	107
LO-datorn	108
IT-skolan	108
Bristande tillgång till datorer och Internet	108
Stöd för det lokala facket	109
Lärande via IT – ett pedagogiskt hjälpmedel?	109
Kvalitetssäkring – en möjlig väg?	110
För tidigt för slutsatser från UsersAward	110
Tveksam nytta med kvalitetssäkring av program	111
Kan man kvalitetssäkra kompetensutvecklingsprocesser?	111
Det finns metoder	112
Visst går det!	112
Utveckling och test av egna indikatorer	113
Kontroll av IT-program och utbildningsföretag?	113
Kompetensportal	114
Ja det behövs en portal!	114
Men portalen är inget projekt	114
KOMPETENSKRAVEN	115
Hur ser kompetenskraven ut för medlemmarna?	115
Policy om kompetensutveckling och livslångt lärande	115
Är kompetensutveckling lönsamt?	116
Lönsamhetskonferensen	116
KUL3 – om kompetenskraven	116
Gemensamma drag för det goda exemplet	118
Krav på arbetsgivarna och deras ansvar	119
Vilka krav kan man ställa på individen?	121
VUXENUTBILDNINGEN	123
Studiestöd, studieledighet och annan lagstiftning	123

Ett bra system för vuxenstudier – hur då?	123
Vuxenutbildningspropositionen en bra utgångspunkt	123
Individens behov, många olika lösningar och samverkan	124
Lärcentra som struktur för variationsrikedom	125
Lärcentra och huvudmannaskapet	126
Lärstilar	127
Studiefinansieringen – form och nivå	128
Förslag till förbättringar	128
Hur agerar vi för att uppnå detta?	129
En del av kärnverksamheten!	130
AVSLUTANDE DISKUSSION	132
Hur går vi vidare?	132
”Förbundsgruppen för det livslånga lärandet”	132
Ett gemensamt forum för det livslånga och livsvida lärandet	132
BILAGOR	133

Sammanfattning

Bakgrund

Demokratikongressen 2000 beslutade att tillsätta ett förbundsgemensamt projekt om utbildning och lärande, sedan frågan lyfts i ett 20-tal motioner. Det sk KULprojektet¹ kom att delas upp i tre "delprojekt": Det fackliga uppdraget – organisation och utbildning, Lärande och informationsteknik, samt policyutveckling och utredning.

Organisationen av projektet var på deltid en projektledare, en projektsekreterare, en administrativ tjänst och tre samordnare. En för respektive delprojekt. Personerna kom, förutom projektledaren, att variera på alla dessa uppdrag.

Projektet beslutades i LOs AU i maj 2001 och av LOs styrelse i juni 2001. Projekttiden sattes från 1 maj 2001 till 31 december 2002. Projektet slutredovisades den 1 mars 2003.

Syfte och mål²

Projektet syftade till att via den fackliga organisationen öka förutsättningarna för att medlemmarna ska ges möjlighet till ett livslångt lärande för utveckling både inom och utanför arbetslivet.

Det sades också att projektet skulle understödja förbundens arbete med kompetensutveckling och lärande i arbetslivet för sina medlemmar. Syftet var att ge möjlighet till det livslånga lärandet. Det handlade såväl om att sprida insikt om utbildningens betydelse som att ge konkreta bidrag till fackföreningsrörelsens pågående process att tillhandahålla verktygen för att klara detta. Det sades även att projektet skulle ta tillvara den kunskap som finns på LO och förbunden, göra den till gemensam

¹ Kompetensutveckling och lärande

² Se Slutrapportens avsnitt: Bakgrund – projektbeskrivning, syfte och innehåll.

kunskap och skapa ny kunskap, för det framtida fackliga arbetet även efter projektets avslutning.

Som mål för projektet nämndes ny kunskap, gemensamt synsätt och handlingsstrategier runt de grundläggande frågorna som togs upp. Det framkom att dessa frågor kunde kompletteras av förbunden och sedan skulle dessa sättas i någon form av prioritering av styrgruppen. Det bör noteras i det här sammanhanget att frågorna kom att bli betydligt fler än dessa sju och att frågorna varit styrande i projektet. I frågorna finns t ex mycket av den avgränsning som delprojektgrupperna tvingats hålla sig till.

Förslag och ställningstaganden

Nedan redogörs för 10 huvudområden, som utgör essensen av KUL-projektet, både från det som kommit fram skriftligt och i diskussioner. Huvudområdena kommer dock huvudsakligen från de 49 punkter³ som, i stort, utgör citat från delprojektens rapporter. Ambitionen med nedanstående förslag är att de blir gemensamma för alla förbund. Sedan ska ändå varje förslag implementeras och anpassas till varje förbunds behov och förutsättningar.

Lärandet

Frågan om lärandet är för oss mycket tätt knutet till gruppen, arbetet och arbetsplatsen. Det är där vi har vår huvudsakliga utgångspunkt och det är i själva arbetet vi tar vårt avstamp. Avsikten är att lärandet ska syfta till förändring och utveckling av såväl individen, gruppen, arbetet som arbetsplatsen. Alla anställda ska genom det livslånga lärandet kunna växa i sin egen takt och med sitt arbete. Arbetet i sig ska alltså utvecklas och den utvecklingen ska gå hand i hand med den anställdes utveckling. Vi eftersträvar inte någon individuell karriär för några få, utan allas rätt till

³ Svar och slutsatser från delprojektgrupperna.

lärande och utveckling. För att möjliggöra en sådan typ av lärande för alla och för att göra den meningsfull, måste lärandet kopplas till arbetsuppgifterna och rätten att utföra arbetet. Allt för många får i dag inte utnyttja hela sin kompetens i sina arbeten. Rätten att få använda de kunskaper, färdigheter och förmågor, som har tillförts genom lärandet, är fundamentalt viktigt i vår syn på lärandet. Med detta synsätt är lärandet mycket tätt kopplat till förändringar av arbetsorganisationer – för att kunna möjliggöra allas utveckling, utvecklingen av arbetet och därmed i förlängningen hela arbetsplatsen.

Stödjande lönesystem finns i högsta grad också med som en mycket viktig komponent i helheten. Detta är dock något som vi är tydliga i vad gäller vart frågan hör hemma. Principerna är gemensamma, men konkreta lönesystemsmodeller är ingen fråga att arbeta förbundsgemensamt med. Stödjande lönesystem är en kollektivavtalsfråga.

Vi är dock överens om att även om vår utgångspunkt är arbetsplatsen, så finns det också ett annat viktigt spår – individens möjligheter att utvecklas – dels för sitt eget fria och frivilliga lärande inom folkbildningstraditionen, men också för att kunna söka nya arbeten på eller utanför sin nuvarande arbetsplats.

Detta individuella spår handlar bl a om rätten och möjligheten att söka sig bort från arbetsplatser som inte utvecklas, eller för att ha en bättre grund att stå på vid en eventuell strukturomvandling. Men det handlar också om det fria och frivilliga sökandet efter kunskap, bara för sin egen skull, och för den egna lusten till lärande. I detta spelar folkbildningen självfallet en mycket viktig roll. Lärandet kan ha olika syften. För den personliga utvecklingen, för det aktiva medborgarskapet, för det aktiva fackliga medlemskapet och för medarbetarskapet.

Vi ser lärandet som något ständigt pågående från vaggan till graven och att det inte sker enbart i skolbänken eller på kurs. Lärandet är därmed en ständig process, från vaggan till graven, vilket brukar anges som "det livslånga lärandet". Vi ser också lärandet som något som sker överallt

i livet: i den formella lärmiljön (barnomsorg, grundskola, gymnasieskola, vuxenutbildning och högskola) och i den icke-formella lärmiljön (arbetsmarknadsutbildning, kompetensutveckling på arbetsplatser, personalutbildning, folkbildning och inom facket) och i den informella lärmiljön (lärande organisationer, lärande på arbetsplatser, föreningsliv, hemma och bland kamrater). Den dimensionen, att lärandet sker överallt, brukar kallas "det livsvida lärandet". Vissa lägger också till "det livsdjupa lärandet" och syftar då på lärandet med gemensamma värderingar som grund, t ex demokrati, människovärde m m.

- Vår syn på lärandet har flera dimensioner. Det finns ett behov av utveckling för både individ och arbetsplats, inte antingen eller. Vi eftersträvar allas rätt till lärande och utveckling och värnar särskilt de grupper som fått minst. Detta är en rättvisefråga.
- Alla lärandefrågor behandlas ur ett helhetsperspektiv och som en del av det livslånga, livsvida och livsdjupa lärandet. Lärandet kan rikta sig mot flera behov. För den egna utvecklingen, för det aktiva medborgarskapet, för det aktiva fackliga medlemskapet och för medarbetarskapet⁴. Detta gör att alla "lärandefrågor", facklig utbildning, vuxenutbildning, kompetensutveckling etc, ingår i begreppet livslångt lärande. Knytningen till arbetsplatsen och helhetsperspektivet gör också att personalutbildning och annan kompetensutveckling utgör en viktig komponent i det utvecklande arbetet.

Styrelsens ansvar

Det livslånga lärandet är hela styrelsens ansvar – vilket gäller styrelser på alla nivåer. Vi är medvetna om att det i detta ligger en viss fara för att allas ansvar kan komma att bli ingens ansvar. Detta kan dock motverkas genom att någon får huvudansvaret för det livslånga lärandet i styrelsen samt att det samordnas med andra närstående frågor som till exempel organisations-, arbetsutveckling och stödjande lönesystem.

⁴ Begreppet medarbetare syftar på att den anställda ska vara med och ha inflytande – på riktigt.

Vi menar att det livslånga lärandet omfattar alla "lärandefrågor", vilket gör att det finns delfrågor inom det livslånga lärandet som inte får glömmas bort eller "försvinna i mängden". Vi anser därför att det finns behov av att hitta ändamålsenliga former att organisera arbetet inom styrelsen, för att finna balans mellan delfokus och helhetssyn. I det sammanhanget är det också viktigt att inte glömma bort de små arbetsplatserna. De som kanske inte har en klubbstyrelse eller ens ett fackligt ombud på arbetsplatsen. Därför kan det vara intressant att prova tanken på regionala ombud enligt samma modell som finns inom arbetsmiljöområdet.

- Det livslånga lärandet är hela styrelsens ansvar.
- Det finns behov av att hitta ändamålsenliga former att organisera arbetet inom styrelsen för att finna balans mellan delfokus och helhetssyn samt samverka mellan olika verksamhetsområden.

Lokal kraftsamling och aktivitet

Mycket i KUL-projektet pekar på behovet av att, på arbetsplatsnivå, starta medlemsdiskussioner om utveckling, arbetsorganisation och lärande. Dialoger om det livslånga lärandet, både för individen och för arbetsplatsens utveckling. En sådan aktivitet kan sannolikt se olika ut beroende på vilket förbund den bedrivs inom. Samtidigt går det också att se att arbetarrörelsens olika delar skulle kunna samverka om vissa delar i en sådan aktivitet. Här skulle LO – centralt och lokalt, fackförbunden – centralt och lokalt och t ex ABF kunna ha en roll, om förbunden skulle finna det lämpligt. Det finns behov av stöd och hjälp. Det ligger också i sakens natur att det behövs resurser för att bedriva den här typen av aktivitet. Det gäller alltså att verka för att det finns ekonomiska förutsättningar för ett genomförande. Projektet har visat att det redan finns olika typer av "verktyg" och handledningar, som skulle kunna vara användbara för att starta och genomföra dialoger på arbetsplatsnivå. Dessa "verktyg" behöver dock utvecklas och anpassas lokalt.

- Medlemsdiskussioner om det livslånga lärandet, både för individen och för arbetsplatsens utveckling, bör starta på arbetsplatsnivå.
- Handledningar och "verktyg" finns som kan användas, men de bör utvecklas och anpassas.
- I detta ligger ett behov av stöd och hjälp i arbetet och att verka för att det finns ekonomiskt utrymme och andra resurser för genomförandet.

Facklig utbildning

KUL-projektet har levererat idéer om en större helhetssyn på lärandefrågorna. Detta och den starka kopplingen till förändringsarbete på arbetsplatserna ställer höga krav på de fackliga kunskaperna. Ska vi förändra vårt synsätt och därmed kanske också arbetssätt, får detta självfallet konsekvenser även för det fackliga utbildningssystemet.

Delpjektgrupperna och förbundens svar i den sk "nulägesbeskrivningen" pekar alla mot att det är en både bred och djup kunskap som behövs, för att kunna vara aktiv och drivande i förändringsarbete på arbetsplatserna och i alla de delfrågor som ingår i det livslånga lärandet. Den lokala fackliga organisationen kan t ex ha kunskapsbehov om både regelverk, bidragssystem och arbetsorganisationsfrågor.

KUL-projektet har inte haft som ambition att bygga upp några nya kurser inom den fackliga utbildningen. Många svar från förbunden visar också att "helheten" finns redan i dag och på olika sätt tas den in i dagens fackliga utbildningar. Projektet menar dock att det fortfarande finns ett behov av att utveckla den fackliga utbildningen efter de delvis nya krav som ställs. Vi ser inte detta som en uppgift för projektet eller någon annan grupp. Det finns redan en naturlig grupp att hantera detta, nämligen LOs Centrala Utbildningskommitté (LCU).

- LCU bör ges i uppdrag att se över behovet av nya och utvecklingen av befintliga fackliga kurser. Detta i enlighet med de krav som ställs

genom helhetssynen på lärandet och för att möjliggöra ett aktivt förändringsarbete.

Validering

Validering⁵ är en fråga som på olika sätt kommit att vävas in, här och där, i KUL-projektet. Att validera kunskaper och på så sätt erkänna även icke-formella kunskaper, är något som vi generellt sett ställer oss positiva till. Men validering är bara ett verktyg, som kan användas i både goda och mindre goda syften och dessutom till lite olika saker. Eftersom vi tror på validering, som ett viktigt instrument, så måste vi engagera oss och lägga både tid och resurser på detta.

Validering kan användas på olika sätt. Det som hittills varit det mest vanliga i försöksverksamhet är att "mäta" någons kunskaper mot det formella utbildningssystemet. Att exempelvis mäta kunskaper mot gymnasieskolans innehåll. Detta är självklart bra, ur våra medlemmars synpunkt. Det ger "papper" på den reella kunskap som personen har. På så sätt kan deras kunskaper, som de ofta inte fått inom det formella utbildningssystemet, bli meriterande. En annan bra följd av validering är att det fungerar diagnostiskt. Det möjliggör alltså att man kan börja på den nivå där man verkligen befinner sig och att man inte behöver läsa in kunskaper man i praktiken redan har, men saknar "papper" på.

En möjlighet med validering är den som den första valideringsutredningen tog sin utgångspunkt i, att validera utländsk utbildning. Detta är något som man inom EU arbetar mycket aktivt med.

En annan möjlighet, som hittills är mycket lite använd i de valideringsprojekt som genomförts är validering av yrkeskunskaper. Trots att detta kanske är den mest intressanta ur en facklig synpunkt? Det är viktigt att dessa yrkeskompetenser har en nationell standard och att de

⁵ Regeringen definierar validering som "en strukturerad bedömning, värdering och erkännande av kunskaper och kompetens som uppnåtts både i och utanför det formella utbildningsväsendet". (Källa: *Valideringsutredningen SOU 2001:78*).

inte bara har ett värde på en viss arbetsplats. Detta kräver dock, ett mycket stort ansvar från arbetsmarknadens parter, som så att säga "äger frågan". Ett förslag från KUL-projektet är att involvera yrkesnämnderna i detta arbete. Det är då viktigt att vi får ett mycket starkt fackligt inflytande, så att inte "branschen" blir representerade av enbart arbetsgivarsidan.

- Ett nationellt system för validering måste utvecklas, vilket ställer krav på medverkan av fackföreningsrörelsen. Yrkesnämnderna bör kunna användas. Validering bör ske både mot det formella utbildningssystemets krav och innehåll, samt mot arbetslivets kompetenskrav. Det är viktigt att valideringen även kan nyttjas för att beskriva den nivå av kunskap som individen redan besitter så att kompetenshöjningar kan göras från rätt utgångspunkt.

Lärcentra

Många diskussioner och frågeställningar i KUL-projektet leder fram till en tanke om lärcentra som initieras utifrån ett tvärfackligt perspektiv. Det är viktigt att ta initiativ från den fackliga sidan men samtidigt inte vara så dominant att det skrämmer bort andra viktiga samverkanspartners, t ex arbetsgivarna. I kommunerna byggs just nu en infrastruktur med lärcentra. Det finns i dag ett par hundra lärcentra i landet.

Dessa kommunala lärcentra fokuserar, om man generaliserar, på det formella utbildningssystemen – t ex vuxenutbildning och högskolestudier – samt till stor del på distansutbildning. Detta är i och för sig positivt ur aspekten att de rekryterar i mycket högre utsträckning från t ex arbetarklassen än andra typer av högskoleutbildningar.

Det finns även ett LO-förbund som har jobbat mycket intensivt med lärcentratanken. Inriktningen på dessa är att erbjuda ett lärande där deltagarnas behov och förutsättningar är det centrala. Vilka typer av utbildningar/lärande som är intressanta, när lärandet ska ske och hur det ska ske, bestäms av deltagaren. Det centrala i deras idé är alltså inte i

första hand vad de fackliga lärcentren erbjuder för utbildning, utan i stället hur lärandet i sig kan bedrivas inom ramen för dem.

Dessa två inriktningar går båda under namnet lärcentra, även om skillnaden på inriktning och omfattning kan vara stora. Det som har fått ett allt för litet utrymme, i båda dessa, är all den utbildning och annan kompetensutveckling som är knuten till arbetet. Detta är något som bör utvecklas på framtidens lärcentra, om allt lärande ska täckas in i enlighet med helhetstänkandet, och den tanke som vuxit fram under KUL-projektet.

Vi har utvecklat en idé om framtida lärcentra som sätter individens behov, lärtilar och övriga förutsättningar i centrum. Framför allt handlar det om hur individen lär. Vår idé om lärcentra utgår från alla slags behov av lärande, att alla ska kunna starta utifrån tidigare kunskaper, erfarenheter och kompetens. Detta är viktiga utgångspunkter som dessutom kan kombineras med kännetecknen som lokal samverkan, hög flexibilitet/tillgänglighet, studiesocialt stöd, tydlig värdegrund, stöd för det lokala näringslivets behov, kompetens inom det icke formella och informella lärandet, validering, ekonomiska resurser, uppsökeri och rådgivning. Idén bör vidareutvecklas via praktisk tillämpning på ett antal orter med skiftande strukturer, behov och förutsättningar.

- Styrelsen föreslås fatta beslut om att vidareutveckla tankarna om lärcentra i samråd med ”förbundsgruppen om livslångt lärande” (se vidare punkt 10) och genom praktisk försöksverksamhet, i syfte att utvecklingen av lokala lärcentra ska vara en tillgång för LO-förbundens medlemmars behov och förutsättningar för både det livslånga, det livsvida och det livsdjupa lärandet⁶.
- Det finns ett centralt ansvar i att, med olika medel, understödja en sådan utveckling.

⁶ Det livslånga symboliserar tidsaspekten (att man lär från vaggan till graven), det livsvida symboliserar att man lär i olika sammanhang i det dagliga arbetet, i skolbänken, i föreningslivet, i den fackliga utbildningen etc (inte bara i den formella utbildningen t ex skolan) och det livsdjupa symboliserar lärandet med värderingar som grund (kopplat till den gemensamma värdegrunden om demokrati, människovärde m m).

Finansiering

Vi vet att finansieringen är helt avgörande för våra medlemmars möjlighet att delta i studier. Tanken med det livslånga lärandet är att kunna gå ut och in i studier och att hela tiden kunna växla mellan arbete, studier och lärande i arbetet. Att möjliggöra detta för vuxna ställer krav på att nivåerna är tillräckligt höga och att systemen är flexibla, t ex för deltidstudier, distansstudier o s v.

Det finns hinder som behöver åtgärdas och undanröjas. Åldersgränsen, 50 år, är ett sådant exempel som gör det livslånga till en chimär. Annan problematik är att korttidsbidraget inte, på långa vägar, motsvarar den efterfrågan som finns. Kunskapslyftet är nu avslutat och de finansieringssystem som då fanns, ersätts av det s k rekryteringsbidraget i 50 veckor. Detta är bra, men har fokus på arbetslösa eller de som riskerar att bli arbetslösa. Det finns också en problematik och svårighet i att "blanda pengar" i olika former.

Sist men inte minst måste "kunskapssamhället" också få effekt för LO-gruppernas möjligheter till studier. Alla måste kunna ha möjligheten att, även som vuxen, finansiera ett livslångt lärande. Det finns ett nationellt mål att 50 procent ska gå vidare till universitet och högskola. Vad man sällan talar om är att finansieringssystemen och strukturen också måste möjliggöra ett livslångt lärande även för de andra 50 procenten.

➤ Det finns ett behov av variationsrikedom och förstärkning när det gäller olika typer av finansieringskällor. Vi måste verka för att ett solidariskt, rättvist, differentierat och heltäckande system utformas – utifrån vuxnas olika lärsituationer. Hinder av olika slag måste undanröjas. Samverkan och användandet av olika finansieringskällor måste avsevärt förbättras. Vi bör därför formulera en strategi "En solidarisk utbildningspolitik för det livslånga lärandet" för hur vi går från ord till handling inom detta område. Det finns i huvudsak en gemensam syn på detta område och därför handlar det om att samla redan framtagna förslag.

Kvalitetssäkring av utbildning

Projektet har inte ansett att det behövs ytterligare något kvalitetssäkringssystem för utbildning. Däremot att det finns behov av att upprätta en checklista som stöd, med utgångspunkt i följande:

Utbildningsanordnare

Utbildningsanordnarna ska självklart ha kollektivavtal. Efter genomgången utbildning ska deltagarna erhålla ett utbildningsbevis, exempelvis att utbildningen motsvarar ett visst antal gymnasie- eller högskolepoäng.

Programvara

Om utbildningarna är IT-baserade är idealet att användarna på ett tidigt stadium kan vara med och utforma programmet – den tekniska plattformen. Så kallad deltagardesign. Att programmet är användarvänligt är en förutsättning för att innehållet ska kunna tillgodogöras.

Utbildningens innehåll och upplägg

Den grundläggande utgångspunkten ska vara en behovsinventering för gruppen eller individen och arbetsplatsen. Medlemmarna och fackföreningen måste ges ett inflytande över utbildningens upplägg, organisation och form. Det ska finnas uppsatta utbildningsmål som följs upp och utvärderas. Vi ser att syftet ska vara att utveckla individen och arbetsplatsorganisationen. Här krävs en process av samverkan där den lokala fackliga organisationen ska ha en självklar del. Det krävs att den lokala fackliga organisationen nyttjas i sin helhet och tar makten över arbetsplatsfrågorna där utveckling av grupper, individer och arbetsorganisation blir allt viktigare frågor. I studieorganisationen har vi en stor kapacitet, men den kan tillföras resurser och utnyttjas kraftfullare.

- Checklistor bör tas fram. Dels en med kvalitetskrav på utbildningsanordnare, innehåll och upplägg. Dels bör en checklista tas fram för att deltagaren ska få struktur på sin egen värdering av utbildningen.

Elektronisk mötesplats

En av frågorna inom KUL-projektet har gällt det eventuella behovet av en förbundsgemensam "kompetensportal" i LOs regi. Den delprojektgrupp som speciellt haft att behandla frågan, har lyft fram behovet av en sådan och att den i så fall bör inriktas på tre huvudområden – förhållandet arbetstagare/arbetsgivare, organisationen och att stärka medlemmen i samhällsdebatten. De har också funderat över ett innehåll som täcker in "helheten". Där nämns t ex: länkar till facklig utbildning, vuxenutbildning, lärcentra, kompetensutveckling/yrkesinriktad utbildning, IT-skolan, ABFs cirkelverksamhet, arbetsmarknaden för yrkesgrupper och studiefinansieringen.

Efter diskussioner i hela projektgruppen, kom dock tanken på en särskild "portal" att tonas ner. Däremot ser vi att det finns behov av en elektronisk mötesplats i någon form, för de som arbetar med frågorna, till stöd för det livslånga lärandet.

- Den elektroniska mötesplats som redan finns för dessa frågor bör utvecklas. Målgrupp för denna mötesplats är de som arbetar med lärandefrågorna och till stöd för deras arbete gentemot medlemmarna inom ramen för det livslånga lärandet.

Genomförandet av KULs förslag och behov av utredningar

KUL-projektet har, på grund av den relativt korta projekttiden och den mycket stora spännvidden i projektet, kommit att bli något av ett förstudieprojekt. Detta innebär att även om vi funnit svar på ett antal frågor, har också nya dykt upp. Det finns också ett antal områden där tidsramen omöjliggjort en genomförandefas eller att projektet skulle ha kunnat komma till konkreta lokala insatser. Det finns alltså ett mycket stort behov av att gå vidare, i KULs anda, och fortsätta på den inslagna vägen.

Bland det som aldrig kom att bli gjort, eller de nya behov vi upptäckt, finns exempel på sådant vi behöver veta mer om. Det finns behov av utredningar inom ett antal områden. Delprojektgrupp 1 lämnar t ex en

hel lista på "spaningar" i sin rapport⁷. Andra utredningsbehov som framkommer rör t ex arbetsgivarsidans mål/krav om kompetensutveckling, resultaten av arbetsplatsinriktade utvecklingsprojekt och studiefinansieringen.

Projektet har också haft i uppdrag att ge förslag på hur ett gemensamt forum skulle kunna se ut. Vi ser det som mycket viktigt att ett gemensamt forum inte delar upp den helhet vi eftersträvar. Forumet måste alltså arbeta med hela det livslånga och livsvida lärandet. Samtidigt vet vi att det också finns behov av att fokusera på delfrågor inom detta större begrepp.

- En gemensam grupp inrättas, där alla förbund samt ABF ges möjlighet att delta. Gruppen arbetar utifrån de slutsatser och förslag som framkommit och prioriterar samt genomför verksamheten. Eventuella framtida kostnader i samband med detta arbete beslutas i samförstånd med respektive förbund. Detta kan kompletteras med förbundsinterna undergrupper, eftersom frågorna spänner över ett så brett område. Gemensamma avtalskrav inom området är en strategiskt viktig fråga, som dock "ägs" av de enskilda förbunden och som hanteras inom ramen för avtalssekreterargruppen. Förbundsgruppen ska ha ett tidsbegränsat uppdrag som är relaterat till KUL-projektets förslag. Gruppen ska ej ersätta redan befintliga arbetsgrupper, råd eller utskott, t ex LCU och UPN⁸. Samtidigt är det viktigt att samverkan kan ske mellan dessa grupper och förbundsgruppen. Däremot försvinner nuvarande projektorganisation i sin helhet.
- Det finns behov av utredningar inom ett antal områden.
- Det finns ett behov av att arbeta vidare på våra fackliga idéer och pedagogiska synpunkter på lärandet, t ex lärstilar. Inte minst i utvecklandet av lärcentratanken.

⁷ Se delprojektrapporten från KUL-grupp 1, sista sidan.

⁸ Utbildningspolitiska nätverket. En löslig "ad hoc-grupp" utifrån det tidigare fasta Utbildningspolitiska utskottet (UPU).

Svar och slutsatser från delprojektgrupperna

1. "Lärandefrågorna" – facklig utbildning, vuxenutbildning, kompetensutbildning osv – bör sammanföras till livslångt lärande.
2. En medveten, organiserad, långsiktig strategi och verksamhet saknas. Vi har mål och visioner, men behöver sammanhållet lägga strategier och genomföra dessa.
3. Det fackliga engagemanget grundas huvudsakligen i att LOs medlemmar ska kunna utvecklas med sin arbetsplats och de arbeten de har i dag, men också för att kunna söka andra arbeten på eller utanför sin nuvarande arbetsplats. Både och, inte antingen eller!
4. Det föreslås att det livslånga lärandet bli ett uppdrag för hela styrelsen, men...
5. Det föreslås att LO och varje förbund utser, på lokal och regional nivå, ansvariga för vart och ett av områdena: Facklig utbildning, Yrkesutbildning och Skolutbildning. (Behöver inte vara styrelseledamot.)
6. Dessutom föreslås att det inom alla styrelser utses en huvudansvarig för helheten, en samordnare för det livslånga lärandet, som samordnar och leder verksamheten och bereder beslut. (Ska vara en styrelseledamot.)
7. Det behöver fattas beslut om punkt 4, 5 och 6 ska gälla även centrala LO- och förbunds nivåer.
8. Den lokala organisationen får allt ansvar och behöver därför sättas i fokus. De måste stärkas och få allt stöd de behöver för att kunna skapa både facklig helhetssyn och dessutom orka med att praktiskt hantera medlemmarnas utvecklingsbehov – var än det råkar uttryckas.
9. De små arbetsplatserna, med bara en förtroendevald, kan använda modellen med regionala skyddsombud – genom inrättandet av "regionala kompetensombud".

10. Det behövs, förutom lokala avtal, också kunskap hur man går från ord till handling. Detta kan fås på olika sätt, t ex genom studiebesök, utbildning och/eller nätverk (inom eller mellan förbunden).
11. LOs uppgift kan vara att ta initiativ till att praktiskt och långsiktigt arbeta med metodutveckling för fackliga verktyg.
12. Det behövs utbildning för att stödja den lokala processen med specialkompetens inom vissa områden. Vi kan använda ABF/LOs studiepaket UUPA på lokal och regional nivå. Detta som ett stöd för de första trevande samtalen om kompetens och lärande till att bli en plan att genomföra.
13. Det finns ett behov av att i stor skala få igång dialoger med medlemmarna på arbetsplatsnivå, om "det livslånga lärandet" ur ett helhetsperspektiv. Både för individens- och arbetsplatsens utveckling.
14. Det kan finnas behov av att sammanställa en förbundsövergripande bild över lokala förändringsprojekt och kompetensutvecklingsinsatser.
15. Man måste centralt öppna upp och gå före med arbetsgivarna för att möjliggöra att kunna arbeta lokalt med frågorna.Handledning och idéer efterlyses och behöver tas fram.
16. Vi måste vara offensiva i relation till arbetsgivarna, att självständigt vara steget före och ställa krav på arbetsorganisations- och kompetensutveckling. Agera i stället för att reagera!
17. Förbunden ser LOs roll som "att tillhandahålla resurspersoner, ge kunskaper om lyckade projekt och finansieringsmöjligheter, samt att ha ett övergripande informationsansvar. Samordning och stöd, liksom att utgöra kunskapsbank och informationskälla för förbunden.
18. För att stödja det lokala arbetet med arbetsorganisationsutveckling bör seminarier för kunskapsspridning och goda exempel anordnas.
19. Utbildning om arbetsorganisationsfrågor bör utvecklas ytterligare inom ramen för LOs kunskapssystem.

20. Nätverksbyggande utifrån ett kompetensutvecklingsperspektiv bör stimuleras.
21. Samverkan med företagen om arbetsorganisationsutveckling är en förutsättning för att överhuvudtaget nå några resultat. Samverkansgrupper, konferenser och gemensamma utbildningar är en möjlig framkomstväg.
22. De fackliga företrädarna måste ges en bra utbildning både när det gäller att skapa motivation och kring regelverk, bidrag m m.
23. Genom fackligt/politiskt arbete förbättra förutsättningarna för vuxna att delta i kompetensutveckling genom förbättringar när det gäller arbetsrätt t ex studieledighet, men också om studiestöd, ledighet, utbud och övriga anpassningar till individernas behov.
24. Träffa kollektivavtal som ger de fackliga medlemmarna större påverkansmöjlighet.
25. Inrätta någon typ av mentorssystem så att den förtroendevalde känner att han snabbt kan få stöd när den egna kunskapen inte räcker till.
26. Att i kommuner som ligger långt ifrån avdelningsexpeditionerna, se till att det finns resurser så att tvärfackligt nätverk kan skapas och arbeta med frågorna.
27. Medverka till att ABFs och LOs fackliga lärcentrum skapas i kommuner, på större arbetsplatser eller i ABF/LOs närhet. Fackliga lärcentrum kan erbjuda vägledning, studiemiljöer och socialt studiestöd för såväl fackliga kurser och studiecirklar som högskoleutbildning, yrkesinriktad utbildning och utbildningar på grund- och gymnasienivå.
28. En viktig facklig möjlighet är att våga lyfta in frågorna i bolagsstyrelsen, både som en ekonomisk fråga för effektivitet, utveckling och förebyggande arbetsmiljöarbete.

29. En policy om det livslånga lärandet skulle vara önskvärd. Den måste ha individen som utgångspunkt för att täcka de olika stadierna i livet. Det finns fyra klart definierbara områden som kan ingå i policyn: Grundskola, yrkesutbildning, facklig utbildning och högskolan/YTH.
30. Utredningsstöd, initiering av forskning och samordning för olika insatser för ovan relaterade frågor är en lämplig uppgift för LO.
31. En samordning av frågorna bör därför även ske inom LO-kansliets enheter för att stärka helhetsperspektivet och tydliggöra kontaktytan för förbunden.
32. Utbildning och utveckling ska vara för alla, nära, kopplat till arbetsplatsen, kopplat till arbetet och förändring av arbetsorganisationen. Det är också viktigt med kombination av olika former av lärande och gruppen är utgångspunkten. Allt detta går att kombinera i lärcentra.
33. De krav man kan ställa på handledare/lärare är kunskaper om och erfarenheter av utbildning i alla de former vi nämnt, och kombinationer av dessa. Stora kunskaper om arbete i grupp och gruppdynamik. Kunskap om rollen som handledare på distans. Vana och erfarenhet av att vara handledare för flera olika grupper (kanske på olika företag) under samma tidsperiod. Handledaren bör också ha erfarenhet av att organisera utbildning, då detta torde bli en av handledarnas roller.
34. Kravet på lärandet är att det ska syfta till förändring och utveckling av såväl individen som arbetet och arbetsplatsen. Lärandet ska vara knutet till arbetet och arbetsuppgifterna. Lärandet ska genomföras så nära arbetsplatsen som möjligt, helst på, och syfta till att bli en naturlig del av arbetet på sikt – ett kunskapsinhämtande arbete. Deltagarna ska ha inflytande, känna delaktighet och vara medskapande i studieplanens utformande. Lärandet ska utgå från individens behov och förutsättningar. Lärandets form ska anpassas till arbete och fritid. Lärandets former bör kombineras i stor utsträckning. Lärandet ska

göras så tillgänglig, på alla plan, som möjligt för deltagarna/de anställda. Lärandet ska präglas av deltagarinflytande såväl över upp-
läggning som genomförande. Lärandet ska göra deltagarna till aktörer
i stället för konsumenter.

35. Det som tydligt saknas, och verkar vara en svag länk, är tillgången till datorer på arbetsplatserna. LO-medlemmarnas tillgång till datorer med Internetuppkoppling är mycket låg⁹ jämfört med andra grupper – även om utvecklingen gått snabbt på senare år. Ur ett lärandeperspektiv blir därför tillgång till en hemdator, mycket viktigare för LOs grupper än för TCO- och SACO-grupperna.
36. Det finns behov av att upprätta en "checklista". (KULit utvecklar i sin rapport tankarna och ställer olika konkreta kvalitetskrav på både utbildningsanordnare, programvara och utbildningens innehåll och upplägg.)
37. KULit föreslår dessutom en "gemensam erfarenhetsbank" – där olika utbildningsanordnare, program och upplägg finns upptagna och kommenterade positivt eller negativt – kan upprättas som stöd vid upphandling och utformning.
38. KULit konstaterar att vi måste ta fram egna kvalitetsindikatorer som stöder kompetensutvecklingsprocesser och utforma frågeformulär. Det är viktigt att detta arbete ges tid och att indikatorerna testas av ordentligt. De gör bedömningen att det är en fördel med ett mindre antal indikatorer och ett frågeformulär som inte tar för lång tid att fylla i.
39. Det behövs en förbundsgemensam kompetensportal i LOs regi. Den måste dock uppfylla ett grundläggande krav för att vara användbar. Den ska ej byggas upp som projekt med risk att avvecklas efter projekt-tidens slut. För att skapa kontinuitet bland användarna är det viktigt att sända ut budskapet att detta är en permanent verksamhet som är seriös och varaktig.

⁹ Dator, klass, kön och ålder. LO 2002.

40. Lärcentra och andra mötesplatser för olika slags lärande måste utvecklas, vilket kommer att ställa krav på de fackliga organisationerna och dess företrädare, på facklig-politisk samverkan, och parts-samverkan för att få faktiskt inflytande över utformning, inriktning och kvalitet i ett aktivt ansvarstagande för det livslånga lärandet.
41. Fackföreningsrörelsen ska som hittills vara den aktör som tar ansvar för det uppsökande, informerande, vägledande arbetet bland dess egna medlemmar. Det kommer att ställa krav på att fackföreningsrörelsen ges ekonomiskt och annat stöd som kan underlätta ett sådant samhälleligt uppdrag.
42. Studiefinansieringssystemet måste utvecklas. Det kommer att ställa krav på att en utredning görs som får till uppgift att se över hur ett rättvist, differentierat och helhetstäckande system utifrån vuxnas olika lärsituationer skulle kunna utformas. Aktiv påverkan på de diskussioner som kommer att föras när det gäller myndighetsöverskridande samverkan.
43. Ett nationellt system för validering i syfte att erkänna erfarenhetsbaserad kunskap måste utvecklas. Det kommer att ställa krav på aktiv medverkan från fackföreningsrörelsen både när det gäller validering av kunskaper för det formella utbildningssystemet och mot arbetsmarknadens/arbetslivets kompetenskrav. Utveckling av metoder för att identifiera icke formell kunskap, och utveckla system för att bekräfta den validerade kunskapen i form av betyg, intyg eller certifikat. Branschorganisationernas förmåga att formulera innehållsmässiga nivåer för yrkeskunskaper. Fackföreningsrörelsens aktiva deltagande på Europainivå i framtagande av gemensamma regler, metoder och gemensamt innehåll i ett harmoniserat valideringssystem. En strategi för förverkligande av de fyra ovanstående delarna bör utformas inom fackföreningsrörelsen.
44. Tidigare träffade kompetensutvecklingsavtal har gett följande infalls-

vinklar. För lite pengar som står till förfogande, det behövs starkare styrning på vilka utbildningar som får användas, oklarheter finns om vilken utbildning som är att betrakta som kompetensutvecklande för individen, arbetsgivaransvaret för dåligt, den anställdes egna ansvar för kompetensutveckling, branschfonder för att få kontroll över utbildningen, partsammansatt styrelse som övervakar och kontrollerar kompetensutvecklingen lokalt, samhällets krav på kompetensutveckling på arbetsplatserna.

45. Det finns behov av en utredningsresurs som får till uppgift att kartlägga arbetsgivaransvaret mål/krav på vad de menar med kompetensutveckling samt kartlägga systemets uppbyggnad m m.
46. Vi konstaterar att nuvarande yrkesutbildningsnämnder där parterna finns representerade oftast har gemensamma uppfattningar om kvalitén på de yrkesutbildningar som nu genomförs. Skulle det vara möjligt att bygga ut dessa nämnder att även handlägga kompetensutvecklingsfrågorna?
47. Kartläggningar av resultaten från olika arbetsplatsinriktade utvecklingsprojekt bör analyseras och sammanställas i en jämförande översikt¹⁰. Det kommer att ställa krav på att de fackliga organisationerna sätter till gemensamma utredningsresurser, eller lyckas initiera arbetslivsforskning.
48. LO och dess medlemsförbund anordnar seminarier eller arbetsgrupper kring den typen av studier och utbyter erfarenheter för utvecklande av både strategier och förverkligandet i den egna organisationen.
49. Det finns ett behov av att titta mer på lärostilar, om det nu finns en tveksamhet eller osäkerhet om vad detta innebär. Ett sätt kunde vara att utreda exempelvis vad begreppet står för, innehållet och användningen.

¹⁰ Exempel som kan nämnas är Mål 4 och 3, FRU-, TSL-projekten samt förbundsprojekt.

Förord

Inledningsvis bör poängteras att målgruppen för den här skriften i första hand är LOs och förbundens centrala organisation och deltagare i KUL-projektet. Den är inte till för allmän spridning. Dokumentet är omfattande eftersom tanken är, att så utförligt som möjligt, täcka in hela det enorma fält som projektet spänt över. Alltså hela det livslånga och livsvida lärandet. Ambitionen är att, i ett senare skede, bryta ner dokumentet till en något mer lättillgänglig och kortare version, där bl a de förtroendevalda kan utgöra målgruppen. Det finns dock en sammanfattning/beslutsunderlag i dokumentet och även svar och slutsatser från delprojektgrupperna, i punktform, som kan vara till nytta.

Slutrapporten har som ambition att i ett samlat grepp, sammanställa resultatet från de tre delprojektgruppernas rapporter, förbundens nulägesbeskrivningar och andra PM och texter som skrivits i samband med projektet. Dessutom att beakta alla intryck och mänskliga möten som projektet skapat förutsättning för. I den mån det är möjligt, lyfts delprojektens resultat ihop och kommenteras dessutom löpande. Delprojektgrupperna har därmed inte något ansvar för de slutsatser som rapportskrivaren drar, utan enbart för sina egna fristående delprojektrapporter. Dessa finns som bilagor till den här slutrapporten. Det är dock inte meningen att slutrapporten ska dra några helt avvikande slutsatser, än delprojektgruppernas. Däremot att ibland spetsa till förslagen, eller att ta ställning när åsikterna i de olika delrapporterna är motstridiga. Ambitionen med slutrapporten är att "koka ihop" alla delrapporternas resultat till ett gemensamt projektresultat och reflektera över detta i ett sammanhang.

Texten består av ett "referat" av vad exempelvis delprojektrapporterna innehåller. För att riktigt kunna sätta sig in i slutrapportens resonemang, underlättar det därför betydligt om man läst delrapporterna i sin helhet. Det är nästan en förutsättning. Dessa referat av delrapporternas

innehåll, exemplifieras sedan av citat från delprojektrapporterna. Citaten kan särskiljas från den andra texten, genom att de är i fet/kursiv stil.

Det inledande bakgrundsavsnitt, som här följer, är det förslag till projektbeskrivning som LOs AU och styrelse tog ställning till i maj respektive juni 2001. Detta dokument upprättades av Susanne Lindberg och Tommy Ullberg. (2001-noa-498). Texten är kopierad i sin helhet, förutom budgetförslaget, vilket leder till att tidsaspekten i texten kan upplevas som felaktig.

Mats Sundberg, LO

Projektsekreterare i KUL-projektet.

Bakgrund – projektbeskrivning, syfte och innehåll

Kongressen beslutade att tillsätta ett förbundsgemensamt projekt om utbildning och lärande. Projektet syftar till att via den fackliga organisationen öka förutsättningarna för att medlemmarna ska ges möjlighet till ett livslångt lärande för utveckling inom, såväl som utanför arbetslivet. Det är viktigt att alla ges möjlighet att känna den trygghet och frihet det innebär att ha den kompetens som är efterfrågad på arbetsplatsen och på arbetsmarknaden i övrigt. Det handlar både om att skapa en policy och en facklig struktur och arbetsmetod för det livslånga lärandet.

Kunskap blir allt viktigare på arbetsmarknaden. Kvalifikationskraven höjs såväl på nya arbeten som i befintliga arbeten. Det visar sig inte minst i arbetslöshetsstatistiken där det är stor skillnad mellan de som har längre utbildning och de som har kort utbildning. Ju kortare utbildning, desto större är risken att bli arbetslös, och tvärtom.

Borta är den tid då det ansågs räcka med en utbildning i ungdomsåren. Nu krävs återkommande utbildning under hela yrkeslivet. Det livslånga lärandet är en självklarhet för att hänga med i den tekniska utvecklingen, för ökat ansvarstagande och personlig utveckling.

Brister i grundläggande utbildning blir tydligare när allt fler arbetsuppgifter kräver goda läs- och skrivkunskaper, i både svenska och engelska. Det kan t ex handla om att läsa manualer på engelska för att förstå hur felsökning sker på den nya NC-svarven eller skriva rapporter till nästa skift på vårdhemmet.

Informationsteknikens intåg innebär en stor förändring på arbetsmarknaden. Sättet att organisera arbetet påverkas och behovet av IT-kunskap ökar. Allt fler använder datorer i sitt dagliga arbete och kommer i kontakt med IT även utanför arbetet. Att skicka e-post och söka information och även beställa och göra inköp via Internet blir allt vanligare. Dock är det stora skillnader mellan arbetare och tjänstemän när det

gäller tillgången till datorer och användning av IT i och vid sidan av arbetslivet.

Det råder enighet kring att utbildning är en viktig faktor för den ekonomiska tillväxten. Studier visar att investeringar i det så kallade humankapitalet lönar sig, t o m bättre än mot svarade kapitalinvesteringar, dvs satsning på maskiner. Utbildning är således avgörande för att människors kompetens bättre tas tillvara och för att produktionen ska bli så effektiv som möjligt – för mänsklig och ekonomisk tillväxt.

Behovet av ökad satsning är extra viktigt för de små och medelstora företagen. De flesta av dessa är underleverantörer till stora företag i Sverige och mycket utsatta för internationell konkurrens. Kompetensnivå i allmänhet och kunskap om informationsteknologi i synnerhet, kommer att vara avgörande om uppdrag och därmed arbetstillfällen ska stanna i landet. Genom att satsa särskilt på de små och medelstora företagen kan svensk konkurrenskraft bibehållas och utvecklas.

Det livslånga lärandet – olika delar samspelar

I den allmänna politiska debatten och särskilt i den utbildningspolitiska debatten har "Det livslånga lärandet" kommit att bli ett väl använt begrepp. Livslångt lärande är inte en del i ett färdigt utbildningssystem utan är att betrakta ur ett perspektiv, som omfattar helheten från vaggan till graven. Med en bra förskola och skola läggs grunden för att alla människor möter arbetslivet och livet som fullvärdiga medborgare.

Tidigare räckte detta för de allra flesta människor. I dag varvas utbildning och yrkesliv och i framtiden kommer det att bli viktigare med återkommande utbildning. Ett bra vuxenutbildningssystem för dem som inte fick eller tog chansen i unga år är en viktig del i det livslånga lärandet. Ett arbetsliv som stödjer varje enskild individs utveckling och lust till lärande är en annan lika självklar del.

Trots 1990-talets stora satsning på vuxenutbildning – Kunskapslyftet – finns det stora grupper på arbetsmarknaden som behöver komplettera

sin grundläggande utbildning. En utbildningsnivå motsvarande treårigt gymnasium är i dag att betrakta som ett grundkrav på arbetsmarknaden, men hälften av arbetskraften har högst tvåårigt gymnasium. Av de arbetslösa har en tredjedel högst nioårig grundskola, mot en femtedel av arbetskraften totalt.

Statistik från SCB visar att möjligheten till utbildning på arbetsplatsen är mycket snett fördelad. LO-förbundens medlemmar får betydligt mindre möjlighet till kompetensutveckling än medlemmar inom TCO- och SACO-yrken. Faktorer som kön, ålder, anställningsvillkor, storlek på arbetsplats, bransch styr också hur mycket kompetensutveckling/personalutbildning som den enskilda får. Det är tydligt att satsning på kompetensutveckling är otillräckligt för alla grupper på arbetsmarknaden och särskilt arbetstagare inom LO-yrken.

En satsning på kompetensutveckling i arbetslivet och insikten om möjligheten att höja utbildningsnivån är absolut central för att det livslånga lärandet ska bli verklighet för alla på arbetsmarknaden.

Tänkbara utvecklingslinjer – Det finns alternativ!

Mot bakgrund av den nyss beskrivna förändringen på svensk arbetsmarknad kan två tänkbara utvecklingslinjer skönjas. Detta beroende på vilken insikt, vilket engagemang och vilka resurser som satsas för att möta utmaningarna som vi står inför.

I det ena scenariot tas inga initiativ för att möta behoven av utbildning och av ökad IT-kunskap. Utbildningsklyftorna ökar och arbetsmarknaden delas allt snabbare upp i två läger, det ena med arbetstagare med bra utbildning och goda utvecklingsmöjligheter och den andra med arbetstagare med kortare utbildning och mindre kvalificerade arbetsuppgifter och mindre utvecklingsmöjligheter. Klyftan riskerar också att öka mellan stora företag å ena sidan och små och medelstora företag å andra sidan.

Lärandet står inte i centrum på arbetsplatsen och möjligheten till att utvecklas i arbetet minskar. Varken arbetsgivare eller arbetstagare inser vikten av ett ständigt utvecklingsarbete baserat på att den enskilda individens bidrag är vägen att nå framgång. Strukturomvandlingen på arbetsmarknaden innebär ett stort antal arbetslösa med föråldrade kunskaper. Små och medelstora företag slås ut i den allt hårdare internationella konkurrensen.

Användandet av den nya tekniken blir i detta scenario också en vattendelare mellan olika grupper på arbetsmarknaden. IT för de välutbildade blir en källa till stimulans och ökad kunskap, medan IT för de kortutbildade blir ett system för övervakning och styrning i det dagliga arbetet.

I ett scenario med aktiva åtgärder sker en kraftsamling på arbetsmarknaden då utbildning och kompetensutveckling sätts i centrum. Arbetsgivare och arbetstagare inser vikten av att arbeta tillsammans för att möta den nya tekniken och att utveckla den enskildes kompetens som ett sätt att utveckla företaget. Arbetets innehåll utvecklas så att allas kompetens tas tillvara och förbättras. De små och medelstora företagen samspelar med de större företagen för att tillvarata och utveckla kompetensen och därmed konkurrenskraften. Kunskap att möta informationsteknologins utmaningar utvecklas och stärker företagen.

För arbetstagaren är det självklart att aktivt efterfråga och delta i kompetensutvecklingsinsatser på arbetet. Det är naturligt att ta ledigt från arbetet för att på heltid eller deltid delta i utbildning av annan karaktär. Det kan både handla om att utvecklas inom yrket eller att få ökade möjligheter att byta yrke. Utbildningsklyftorna minskar och tillväxtpotentialen ökar. Strukturomvandlingen på arbetsmarknaden sker naturligt och genom att arbetstagares "arbetsmarknadsvärde" ständigt utvecklas, får individen en trygghet i sitt yrkesliv.

Fackets roll och uppgift

De snabba förändringarna på arbetsmarknaden ökar behoven av en gemensam facklig syn på utbildning och lärande. Vi vet att möjligheter till utbildning och utveckling i arbetet är en fråga som prioriteras högt av LO-förbundens medlemmar. Det visar inte minst den senaste undersökningen "Röster om facket och jobbet" där 79 procent anser att utbildning i arbetet är en viktig facklig uppgift. Det krävs ökade insatser för att det livslånga lärandet ska bli verklighet för alla, såväl finansiellt som organisatoriskt. I en enkät som genomfördes hösten 1998 gav ledande LO-förbunds företrädare motsvarande bild. (16 av dåvarande 19 förbund deltog i intervjuenkäten.) Alla var eniga om att en av de stora utmaningarna för den fackliga organisationen inför framtiden, var att skapa förutsättningar för kompetensutveckling för medlemmarna. Emellertid upplevde de intervjuade företrädarna att förbunden i stor utsträckning saknade tydliga strategier för ett framgångsrikt arbete med frågan.

Sedan dess har några förbund tagit olika initiativ för att skapa förutsättningar för kompetensutveckling – tydligast är Metall, Kommunal och SEKO – vilket gör att situationen för deras medlemmar kan sägas vara något bättre än för de övriga förbundens. Det gemensamma för de initiativ dessa förbund tagit, är att man ser facket som ansvarig för att finna lösningar och för att bidra till att hjälpa medlemmarna till utbildningsmöjligheter.

Sammantaget kan situationen beskrivas som att förbunden redovisat ett tydligt behov, samtidigt som bristen på alternativ har gjort det nödvändigt för de förbund som kan, att finna egna lösningar. Genom att ställa sig i spetsen för ett utvecklingsarbete kan därför LO bidra med värdefullt stöd som omfattar alla LO-förbund som vill samverka runt syftet att öka möjligheterna för LO-medlemmarnas kompetensutveckling.

Under ett seminarium i maj förra året diskuterades dessa frågor, där samtliga förbund bjöds in. 11 förbund och drygt 40 personer deltog i diskussionen. Det framkom, som tidigare, att ett stort behov finns av

bättre samordning mellan förbunden och ökad kunskap vad det gäller arbetet på utbildningsområdet. Det ansågs finnas både ekonomiska, personella och inte minst kulturella skäl till att inte frågan prioriterats högre tidigare. Av tradition har utbildningsområdet, oavsett om det är facklig eller annan utbildning en lägre status än exempelvis förhandlingsområdet, vilket har gjort det svårt att få genomslag för dessa fackliga frågor i förbunden.

Några exempel på olika problem som kom upp i diskussionen:

- > Svårt att greppa helheten
- > Man hänger inte med utvecklingen, det går så snabbt
- > Kompetensbrist hos förbunden
- > Bristande organisation för utbildningsverksamheten
- > Utvecklingen av den fackliga utbildningen hänger inte med
- > Rädsla för förändringar, både i organisationen och hos medlemmarna
- > Bristande erfarenhet av att arbeta i partnerskap med arbetsgivarna kring kompetensutveckling
- > Utbildnings- och studiefinansieringssystemen är inte tillräckligt flexibla och ersättningsnivåerna för låga.

Andra synpunkter som kom upp var att kompetensutveckling kan bli en lika stor fråga som arbetsmiljön blev på 70-talet och att den fackliga organisationen kan få en annan legitimitet om vi är aktiva och pådrivande. Vi ska vara den organisation som ger medlemmarna stöd och hjälp när det gäller att hitta vägar för kompetensutveckling och inte enbart uppfattas som en organisation som rycker in när medlemmarna har problem. Erfarenheter från Kunskapslyftet visar på just denna möjlighet.

Viljan till att möta förändringar på den egna arbetsplatsen är förknippad med möjligheten till utveckling på individens egna villkor. De lokala fackliga organisationerna hämtar sin kraft ur enskilda människors initiativ och den fackliga organisationen har en närhet till medlemmarna. Det är vardagsperspektivet som måste anläggas för att nå framgång. Genom att arbetskamrater stöttar arbetskamrater kan utmaningen antas. Genom

goda kontakter med arbetsgivarna kan konstruktiva processer sättas igång.

Arbetet bygger på varje enskild individs vilja och motivation. Det handlar om att se värdet och nyttan av ökad kunskap. Men det är lika viktigt att det också leder någonstans; såväl lärande i yrket som möjlighet till personlig utveckling.

Om kongressuppdraget

Inför kongressen lyftes frågan om utbildning och kompetensutveckling i ett tjugotal motioner från olika förbund. Allas möjlighet till grundläggande utbildning och kompetensutveckling i arbetslivet poängterades. Ett bra vuxenutbildningssystem med ekonomisk trygghet vid studier, rekryterande insatser för att nå våra medlemmar samt överläggningar med arbetsgivare och stat för att det ska finnas ekonomiska förutsättningar för viktiga satsningar, tillhörde de frågor som togs upp i motionerna. Kongressdebatten om utbildning kom också att handla om vår syn på skolan i framtiden.

I det inledande stycket i kongresshandlingarna som handlar om näringspolitik och arbetslivsutveckling, slog LO-kongressen fast att ”en av fackföreningsrörelsens största utmaningar på 2000-talet är att ge alla tillgång till de kunskaper, som är nödvändiga för att klara arbetslivets krav på omställning och för att fullt ut delta i samhällslivet i övrigt”.

Syftet med projektet

Projektet ska understödja förbundens arbete med kompetensutveckling och lärande i arbetslivet för sina medlemmar. Syftet är att ge möjlighet till det livslånga lärandet. Det handlar såväl om att sprida insikt om utbildningens betydelse som att ge konkreta bidrag till fackföreningsrörelsens pågående process att tillhandahålla verktygen för att klara detta.

Projektet ska ta tillvara den kunskap som finns på LO och förbunden,

göra den till gemensam kunskap och skapa ny kunskap, för det framtida fackliga arbetet även efter projektets avslutning.

Mål med projektet

Målet med projektet är att utveckla ny kunskap och gemensamt synsätt samt handlingsstrategier runt några av de aktuella frågorna.

- Hur ska vi kunna öka motivationen för lärande i arbetslivet? Behövs det nya metoder inte minst för de minst motiverade?
- Hur ska arbetsplatser/arbetsorganisationer vara utformade för att öka lärandet?
- Är det möjligt att kvalitetssäkra lärandet och processen runt detta? I så fall hur bör den se ut?
- Vilka pedagogiska former och metoder för lärande behövs?
- Är lärandet via IT en sådan form och hur bör den i så fall vara utformad?
- Hur bör utbildningspolitiken vara utformad för att understödja ett livslångt lärande i arbetslivet? Vilken policy bör LO och förbunden ha?
- Vad krävs för facklig kompetens för att åstadkomma det vi vill?
Hur bör vi fackligt organisera och utbilda oss för att möta dessa utmaningar ?

Dessa frågor kan kompletteras av förbunden och sedan bör alla frågeställningar sättas i någon form av prioritering av styrgruppen.

Ett projekt med flera delar

Projektet kan delas upp i tre olika delar.

Det fackliga uppdraget – organisation och utbildning

Huvudspåret ska ligga på utvecklandet av nya fackliga organisations- och verksamhetsformer som underlättar medlemmarnas möjligheter till kompetensutveckling. Projektets arbete utgår ifrån frågan "Hur ser det fackliga uppdraget ut för att klara detta?" Enheten för facklig utbildning och organisation är självfallet central i detta delarbete.

En av motionerna till kongressen innehöll en att-sats "att det skapas en organisation med uppgift att söka upp och motivera anställda och arbetsgivare, hålla informationsmöten, ge kompetensrådgivning m m". En annan motion som också bifölls, innebär att LO ska verka för att ett system med kompetensrådgivare införs i vuxenutbildningen.

Arbetet bör inrikta sig på att i samråd och nära samverkan med förbundens och LOs nationella, regionala och lokala verksamheter utveckla metoder för att stödja medlemmarnas eget engagemang och ansvar i kunskapsutvecklingen. Kommunals arbete med lärcentra kan vara extra intressant att studera och ge goda exempel för spridning till andra förbund.

Vilken insikt och vilka metoder behövs för att motivera fler medlemmar till utbildnings- och kompetensutveckling? Fokus bör också sättas på vår egen fackliga utbildning. Hur ser den fackliga utbildningen ut för att stödja denna utveckling? Det tvärfackliga arbetet på lokal och regional nivå är en viktig faktor för att nå framgång.

Diskussioner har de senaste åren förts om det är dags att utveckla en ny typ av fackligt uppdrag. Idén bygger på att förbunden utser en ny grupp förtroendevalda, kompetensombud, på lokal nivå. Dessa kan i direkt kontakt med medlemmarna inventera kunskapsnivå och upplevda kompetensutvecklingsbehov samt hjälpa medlemmen att komma i kontakt med en lämplig utbildningsanordnare. Möjligheten till individuell och lokal anpassning är nästan obegränsad. Fackets roll ska vara förmedlande och stödjande.

Projektet bör knyta till sig ett antal referensarbetsplatser och använda de försök som redan gjorts inom detta område.

Under denna rubrik ryms således det praktiska arbetet att utveckla metoder för ökad tillgänglighet. Projektet syftar till att identifiera komponenter som gör att människor vill och vågar delta i utbildning samt att utveckla nya pedagogiska modeller/verktyg för att nå och motivera kortutbildade.

Vi vet att kvinnor i högre grad än män deltar i utbildning som t ex Kunskapslyftet. Speciellt bör arbetet inriktas för att stimulera män till utbildning. Det gäller att undersöka helt nya metoder. Var hittar vi dem? Hur möter vi dem? Kan vi hitta andra sätt än de traditionella? Försöksverksamhet ska genomföras som utvecklar redan påbörjat arbete med "uppsökare" och "kompetensrådgivare".

Projektet syftar till att utveckla modeller för utbildning och lärande i arbetet för att stimulera en flexibel arbetsorganisation och tvärtom. Fokus bör riktas mot små företag, då vi vet att behoven är särskilt stora där.

Lärande och informationsteknik

Likväl som projektet ska riktas mot de människor som söker sig till utbildning ska arbetet även inriktas på lärandet i sig. Hur ska utbildningen läggas upp för att det ska vara intressant och meningsfullt att delta?

Under denna rubrik ryms det praktiska arbetet att hitta pedagogiska hjälpmedel och att finna tekniska lösningar som passar våra medlemmar. Delfokus ska ligga på IT dels som en kompetensutvecklingsfråga i sig, dels som verktyg för lärande och kunskapsinventering. För närvarande är stor del av utbildningen via nätet "Bok på burk" med föga inbjudande pedagogik och stimulerande arbetsätt.

Branschen för utbildning och flexibelt lärande är växande. Seriösa utbildningsinstitutioner och företag blandas med mindre seriösa lyckökare. Metoder för att kvalitetssäkra kompetensutveckling/utbildning bör undersökas och utvecklas. Vi behöver arbeta med frågeställningar som:

Det interaktiva lärandet – hur kan IT bli ett utbildningsverktyg? Kan informations- och kommunikationsteknologin användas för validering och certifiering av kunskap?

Möjligheten att skapa en kompetensportal på nätet kommer att utredas. Strukturen för certifiering av program/utbildning/företag som finns inom "Användarnas pris"(Users Award) bör kunna göra nytta.

Policyutveckling och utredning

Projektet syftar här till att erbjuda ett forum för diskussion om vilken facklig strategi som behövs för att skapa möjligheter till medlemmarnas kunskapsutveckling. Genom att hitta gemensamma nämnare mellan förbunden och de olika yrkesgruppernas behov och utvecklingsmöjligheter kan vi vara med och skapa förutsättningar för en samordnad policy för utbildning och kompetensutveckling. Dock ska LOs slutliga ställningstagande ta sin utgångspunkt i den sedvanliga linje organisationen har och vara förankrad i demokratiska former.

Vi bör formulera krav på det samhälleliga utbildningssystemet avseende struktur och finansieringsformer. Hur bör ett bra system för studier i vuxen ålder se ut, för att medlemmarna ska ha intresse och möjlighet att delta? Hur ska det bli möjligt och naturligt att varva arbete och utbildning? Hur ska ekonomisk trygghet kunna skapas för att människor ska vilja och våga utbilda sig? Vilken roll spelar folkbildningen i denna process?

Krav och möjligheter till samarbete med arbetsgivarsidan krävs vidare för att formulera behov av ökade satsningar på personalutbildning/kompetensutveckling i arbetslivet. Vi vet att möjligheten till utbildning och utveckling i arbete ser olika ut beroende på bransch och arbetsplats. Den fackliga solidariteten bör kunna utvidgas till att gälla även detta. Hur får vi arbetsgivaren att ta sitt ansvar för den verksamhetsrelaterade kompetensutvecklingen? Hur formulerar förbunden sig i avtalsförhandlingar kring dessa frågor?

En motion som bifölls på kongressen innehåller krav på "en kraftfull satsning på kompetensutveckling i arbetslivet" och att LO under kongressperioden får i uppdrag att utarbeta ett konkret förslag och att ta initiativ till ett trepartsamarbete kring detta förslag.

Vidare bör också projektet diskutera hur grund- och gymnasieskola ska utformas för att vara en bra grund för det livslånga lärandet. Hur motverkar vi den utslagning i skolan som nu sker? Vilken typ av insatser behövs för att skolan ska passa alla? Fackföreningsrörelsens förmåga att påverka skolan bör också tas upp. Här kommer även andra projekt och arbeten inom LO-kansliet in.

Många av frågeställningarna bör självfallet belysas genom faktainsamling och bearbetning. Hur upplever medlemmarna omställningen i arbetslivet och de ökade kunskapskrav detta för med sig? Hur ser kunskapsbehoven ut hos medlemmarna? Vilken forskning behövs? Projektet bör knyta kontakter med forskare och institutioner som visat intresse för dessa frågor.

Arbetsätt

För att kunna göra detta krävs att vi utgår från de erfarenheter som redan finns. Vi kommer att använda de utredningar och projekt som på något sätt knyter an till projektet Kompetensutveckling och lärande i arbetslivet.

De förbundsgemensamma projekten KAL (Kunskapsutveckling, Arbetsorganisation och Lönesystem), DLK (Distansstött lärande för lokala kunskapsbehov) och "Sverige 2000 – Kunskap och arbete" bör kunna ge bidrag till projektet. LOs arbete med LO-datorn ger också erfarenheter till projektet. LOs IT-råd kommer att vara en naturlig samtalspartner. Erfarenheter från det nyss avslutade TSL projektet "Livslångt lärande" kommer att tas tillvara.

Projektet kommer att medverka till att utveckla metoder för att dokumentera utvecklingsarbetet. Stor vikt kommer att läggas vid sprid-

ning av erfarenheter genom en tydlig marknadsföringsstrategi. Nätet kommer att användas som informationsspridare och kommunikationsmedel. En särskild hemsida för projektet ska utvecklas. Dels ska vi genom den informera om projektet, dels informera om det som finns utvecklat och som alla kan använda.

Projektet kommer att använda sig av de resurser och den verksamhet som finns i omgivningen. Samarbetet bör utvecklas med Interaktiva institutet, IT-kommissionen, Distans utbildningsmyndigheten (Distum) samt lämpliga forskare och forskningsinstitutioner.

Tider för projektet

Projektet ska löpa från och med 1 maj 2001 till och med 31 dec 2002. Projektet ska vara beskrivet, beslutat och förankrat inom LO och på förbunden senast den 31 aug 2001. Senast den 31 dec 2001 samt 30 juni 2002 ska en skriftlig delrapport lämnas till styrgruppen. Projektet är skriftligt slutredovisat den 1 mars 2003.

Projektorganisation

Projektet leds av en styrgrupp bestående av representanter från olika förbund. För att öka effektiviteten och helhetssynen blir det en gemensam styrgrupp med projektet "Sverige 2000 – Kunskap och Arbete" som Ulla Lindqvist är ordförande i. Projektledare för KUL blir Tommy Ullberg och som projektsekreterare Susanne Lindberg samt en administrativ tjänst.

En arbetsgrupp ska tillsättas bestående av personer på LO-kansliet och förbunden med sammantaget breda kunskaper inom projektets område. Den gruppen har det operativa ansvaret för hela projektet.

Maj 2001

Tommy Ullberg

Susanne Lindberg

Inledning

Tillsammans är vi starka!

Fackets styrka hänger som bekant på idén att tillsammans är vi starka. Medlemsförbundens styrka beror därmed till stor del på anslutningsgraden och den kraft som finns när många människor sluter sig samman för att förverkliga en idé. Denna idé måste dessutom delas av hela förbundet för att nå en riktig styrka och framgång. Förbundets medlemmar, klubbar, avdelningar och förbunds kontor måste så att säga – gå i takt. Redan under fackföreningsrörelsens gryende barndom insåg man dessutom att styrkan kunde bli ändå större, genom att samverka mellan förbunden i olika frågor och driva gemensamma krav. Hela arbetarrörelsen måste alltså dela en idé – ha en gemensam vision att sträva mot – för att få störst genomslag. Bl a därför bildades LO.

Fackföreningsrörelsen har i alla tider arbetat hårt och intensivt med frågor om utbildning och lärande. Facket har lagt mycken möda på den interna fackliga utbildningen. Dessutom har vi arbetat mycket för att exempelvis skapa en bra och jämlik skola för våra barn, att skapa goda förutsättningar för en gymnasieskola för alla, en andra chans genom vuxenutbildningen och att öka tillgången till personalutbildning på arbetsplatserna.

Under senare år har begrepp som kompetensutveckling använts både av fackföreningar och andra. Men meningarna går till viss del isär om vad begreppet innebär och det finns dessutom en viss opposition mot att använda ordet inom arbetarrörelsen. Det finns inom vissa delar av fackföreningsrörelsen även ett ifrågasättande om kompetensutveckling är något som facket över huvud taget bör syssla med, samtidigt som andra delar av fackföreningsrörelsen är djupt engagerade i medlemmarnas kompetensutveckling. Frågan är om det beror på att vi har fundamentalt olika åsikter om det strategiskt riktiga i att arbeta med kompe-

tensutveckling, eller om det handlar om att vi tolkar begreppet olika. Gissningsvis handlar det om båda dessa saker och KUL-projektet kan bidra till att vi förstår varandra bättre begreppsmässigt.

Hela LO och ABF tillsammans!

Grunden är alltså att vi är starkare tillsammans – alla i ett förbund – eller hela LO och ABF tillsammans. Redan det vi nämnt här ovan om kompetensutveckling tyder på att vi inte är helt eniga. Frågan är om vi kan, eller ens bör, eftersträva total enighet? Däremot finns det ett behov av att finna de olika delar av ”det livslånga lärandet” där vi har gemensamma åsikter och intressen. Dessutom har vi mycket att lära av varandra. Det finns mängder av ”guldkorn” och exempel på hur man arbetat framgångsrikt. Få om ens någon har den totala överblicken över allt som gjorts och som pågår. Alla skrifter, modeller och verktyg som tagits fram. Att på så sätt lära av varandra, att öka kunskapen och förhindra att vi uppfinner hjulet igen är en klar nyttoaspekt med KUL-projektet.

Vi har inledningsvis konstaterat att arbetarrörelsen lagt ner stor möda samt både ekonomiska och personella resurser på den fackliga utbildningen. Frågan är om vi utnyttjar den gemensamma styrkan fullt ut? Finns det fler åtgärder vi bör göra tillsammans eller på något annat sätt? Finns det något behov som vi inte täcker in?

Arbetarrörelsen byggde en gång i tiden upp ABF, eftersom det fanns ett stort behov av ett komplement till den reguljära skolan. Från början såg arbetarrörelsen utbildningsfrågorna som ett sätt att få samma rättigheter och möjligheter som de bättre beställda klasserna. Forna tiders skolsystem stängde arbetarklassen ute och i skolan fanns en inbyggd konservatism. Föräldrar hade inte råd att låta sina barn gå vidare i skolan, som dessutom var bärare av överklassens kultur och människosyn.

Strategin att möta detta skolsystem blev ett eget bildningssystem – folkbildningen. Fackliga organisationer startade ABF, byggde Folkets hus och startade folkhögskolor för att möjliggöra för arbetarklassen att höja

sig själv och rusta sig för deltagande i det framväxande demokratiska samhället.

Det vore förmätet att tro att allt vore klart i och med detta. Att konstatera att – ”nu är det färdigbyggt”. Det synsätt som nu börjar diskuteras mer och mer, det livslånga lärandet och synen på en större helhet i lärandet, får sannolikt konsekvenser för strukturen. I den här rapporten framträder en sådan breddad bild och behovet av att kraftsamla. Inte bara inom arbetarrörelsen, utan också i större utsträckning tillsammans med andra aktörer som arbetsgivare, arbetsförmedlingar, och myndigheter. I KUL-projektet talar alla delprojektgrupperna om ”lärcentra” ur olika aspekter. Men inte utifrån det som i dag brukar kallas för lärcentra. Bilden drar i stället mot ett centrum för kraftsamling av resurser, ett kraftcentrum, som är bredare än dagens ”lärcentra” och där alla aktörer kan samlas. Här kan ABF ha en självklar och stor roll, liksom LO-facken i kommunerna m fl.

LO och förbunden har som sagt också på olika sätt arbetat mycket aktivt med ”skolan”, både inom det egna förbundet och i samverkan med LO-familjen. Vi har på olika sätt påverkat ungdomsskolan, vuxenutbildningen, yrkesutbildningen, vidareutbildningen och högskolan. Detta samarbete har alltid haft och kommer förhoppningsvis alltid att ha, stort genomslag i utvecklingen av den svenska skolan. Tillsammans skapar vi på så sätt policy i de utbildningspolitiska frågorna. Självklart finns intressekonflikter och skillnader i åsikter i detta förbundsgemensamma arbete. Men – och det är viktigt – det finns mycket som är gemensamt. KUL-projektet bidrar till att tydliggöra vår gemensamma policy. Svara på var vi står i dag, i de utbildningspolitiska frågorna, och hur vi kan agera tillsammans i fortsättningen.

Förbunden – ingen homogen grupp

LO-förbunden är ingen homogen grupp. Förbunden skiljer sig åt i många avseenden. Det finns både mycket stora och relativt små förbund. Vissa

är kvinnodominerade och andra mansdominerade. Några jobbar med service och andra med tillverkning. Några av LOs medlemsgrupper är i högre utsträckning utsatta för utländsk konkurrens än andra förbunds medlemmar. Vissa förbund har fler yrken som ligger nära eller närmar sig visionen om "det utvecklande arbetet", medan andra vittnar om en tillbakagång mot "Taylorismen". Några förbund har mycket unga medlemmar och utgör ibland dessutom ett "genomgångsyrke". Vissa förbunds medlemmar har högre formell utbildning än andra. Dessutom har några förbund i huvudsak små och utspridda arbetsplatser, medan andra bara har ett fåtal stora arbetsplatser där alla medlemmar finns samlade. Alla dessa skillnader skapar fundamentalt olika utgångspunkter och möjligheter att arbeta med lärande. Både vad gäller olikheter i resurser för att arbeta centralt och organisationens möjligheter att arbeta lokalt, på arbetsplatsnivå, med frågorna. Inte bara möjligheterna och resurserna skiljer – det gäller även behoven. Trots dessa skillnader finns stora likheter och framför allt vinster i att samverka i de gemensamma frågorna. Vi får inte glömma att inom förbunden kan skillnaderna ibland, mellan olika medlemsgruppers situation, vara större än mellan de olika förbundens medlemsgrupper. Text företagsstorlek och geografisk hemvist.

Här ovan har vi talat om olika typer av lärande. Fackligt lärande, lärande i skolan och kompetensutveckling på arbetsplatserna. Vi har också talat om nyttan att samverka i frågor där vi har gemensamma åsikter och intressen. Den slutgiltiga fråga som också bör ställas, är frågan om samverkan mellan alla dessa olika "arenor" för lärande. Kanske bör vi i högre utsträckning än i dag fokusera på lärandet i sig, snarare än hur och var det sker?

KUL-projektet – enorm spännvidd, ont om tid och höga ambitioner!

KUL-projektet har haft ett mycket brett anslag. Det spänner över hela det enorma området "livslångt lärande" som nämns här ovan. Projektet

både problematiserar och söker finna svar på frågor. Några av dessa frågor är övergripande, närmast filosofiska, och andra är mycket snäva och konkreta. Projekttiden har varit relativt kort, frågorna många och ambitionerna höga.

Till stora delar har KUL-projektet utgjort en förstudie. Vi har lärt av varandra, genom samtal och reflektion och de tillfällen som vi fått genom projektet att visa varandra våra förbundsspecifika material och modeller. Vi har också lärt genom ett otal studiebesök.

Projektet har haft som ambition att försöka hitta gemensamma begrepp. En enkel uppgift kan tyckas vid ett första påseende, men nog så svårt i verkligheten. Även om vi kanske inte nått fram till en gemensam fastställd ordlista, så har en sådan funnits och processats under projekttiden. Arbetet med ordlistan och det faktum att vi faktiskt suttit ner tillsammans och under hela projekttiden diskuterat frågorna har sannolikt lett till en ökad begreppsgemenskap. Vi kanske fortfarande inte har helt gemensamma begrepp, men sannolikt förstår vi varandra bättre. Vi förstår vad det ena förbundet menar när de säger kompetensombud och att det inte behöver vara exakt samma sak som en kompetensrådgivare.

KUL-projektet har gynnat framväxandet av en förbundsgemensam världsbild, inom områdena utbildning och kompetensutveckling. Det har ökat förståelsen för förbundens och yrkenas förutsättningar samt att behov och utgångspunkter är olika. Men också att mycket är gemensamt och förenar.

KUL-projektet är en guldgruva över goda exempel. Allt material, alla verktyg, policy, avtal och exempel på förändringsarbete som tagits fram av förbunden.

Inom projektet har också funnits en ambition att utveckla policy inom utbildningspolitiken. Svaret på detta är att vi alltid och ständigt har utvecklat policy genom LOs och förbundens gemensamma arbete. Men att policyn behöver sammanställas och göras lättillgängligare och mer känd? Utbildningspolitiken är ett område som kännetecknas av ständig

förändring. LO och förbunden agerar aktivt och tar hela tiden ställning till dessa förändringar. På så sätt skapas policy. Detta sker hela tiden, även parallellt med projektet.

Det fackliga uppdraget

KUL-projektet tar sin utgångspunkt i det självklara i att det finns ett fackligt uppdrag, eller en uppgift, som består av att arbeta med kompetensutveckling. Motsatsen, att vi inte skulle ha ett sådant uppdrag, anses alltså från början redan utagerat och färdigdiskuterat. Detta kan man se genom att frågan, som ställs till förbunden, handlar om hur det fackliga åtagandet ser ut för att stödja medlemmar, klubbar och arbetsplatser. Inte om det finns ett sådant uppdrag. Detsamma gäller den grundläggande fråga som projektgrupp¹¹ hade att besvara – Hur ser det fackliga uppdraget ut för att stödja medlemmarnas möjlighet till kompetensutveckling inom ramen för ett livslångt lärande? Men är då frågan redan utagerad och färdigdiskuterad? Svaret är sannolikt både ja och nej. Att kompetensutveckling är en viktig facklig uppgift att arbeta med, är tydligt och demokratiskt beslutat på många sätt, men i praktiken är detta inte helt accepterat av alla.

I projektbeskrivningen redovisas bakgrunden till projektet. Där visar det sig varför man redan innan projektet startar, kan påstå att vi redan är överens om att arbetet med kompetensutveckling är ett viktigt fackligt uppdrag. Det lyfts fram att det finns ett starkt grundläggande stöd från medlemmarna¹². Detta är också något som återigen bekräftas genom en ny LO-undersökning¹³, som återigen uppvisar samma starka stöd (79 %) för utbildning i arbetet som en ganska viktig eller mycket viktig facklig fråga. Förbunden är också mycket eniga om vikten av att skapa förutsättningar för kompetensutveckling, vilket framgår genom t ex den i projektbeskrivningen nämnda intervjuundersökningen som gjordes som ett

¹¹ Rapport från KUL-projektets grupp 1, *Det fackliga uppdraget – organisation och utbildning*. Oktober 2002. ("Åcken fan ska gör'at?")

¹² *Röster om facket och jobbet (Rapport 1 av 5)* – synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter. LO 1998.

¹³ *Röster om facket och jobbet (Rapport 1 av 5)* – synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter. LO 2002.

underlag till demokratirapporten¹⁴. Dessutom slog LO-kongressen¹⁵ fast att "en av fackföreningsrörelsens största utmaningar på 2000-talet är att ge alla tillgång till de kunskaper, som är nödvändiga för att klara arbetslivets krav på omställning och för att fullt ut delta i samhällslivet i övrigt". På förbunds nivå finns det olika kongressbeslut och policybeslut, etc som stödjer tesen att beslutet att arbeta med kompetensutvecklingsfrågan redan är fattat. Vi är alltså överens om att vi ska arbeta med kompetensutveckling. Däremot kanske vi inte alla gånger är lika överens om hur vi ska göra det och inte heller varför.

KUL-projektet tar alltså avstamp i att det finns en problematik i att förbunden i stor utsträckning saknade tydliga strategier för ett framgångsrikt arbete med frågan, som de 16 förbundssekreterarna sa i intervjuundersökningen.

Man kan också ytterligare problematisera bilden om strategier genom att lägga till den problematik som senare i projektet tas upp i Margareta Carléns PM¹⁶. Att det verkar som att det råder en allmän konsensus mellan facket, tillsammans med arbetsgivare och politiker om att vuxenutbildning och kompetensutveckling är viktigt. Där författaren anser att: "ibland framstår den utbildningspolitiska debatten som smått euforisk och som en samstämmig lovsång där de fackliga organisationerna tillsammans med arbetsgivare och politiker prisar det livslånga lärandets betydelse".

PM:et målar dessutom upp en bild av att det finns ett glapp mellan fackets centrala och lokala organisation – "formuleringsarenan" och "realiseringsarenan". Att dessa "arenor" glidit isär och att formuleringsarenan underförstått inte vet vad medlemmarna vill och inte heller tar fasta på deras verklighet. Vi ska nedan försöka nysta vidare i det fackliga åtagandet och uppdraget. Dessutom fundera vidare på vad som är förbundsspecifikt och förbundsgemensamt och hur "formulerings- och

¹⁴ 16 Samtal med förbundssekreterarna. LO 1998.

¹⁵ Demokratikongressen 2000.

¹⁶ Margareta Carléns PM. *Varför ska facket bry sig om kompetensutveckling?*

realiseringsarenorna kan samverka för att på bästa sätt ta tillvara medlemmarnas intressen.

Vad säger förbunden om det fackliga åtagandet?

Förbunden svarade i projektets inledningsskede på ett antal frågor som kom att sammanställas till en "Nulägesbeskrivning"¹⁷. Förbundens svar, om hur det fackliga åtagandet ser ut i dag för att stödja medlemmarnas möjlighet till kompetensutveckling, visar på en stor bredd och ett omfattande fackligt åtagande. Bredden i svaren talar sitt tydliga språk. När förbunden berättar, talar de ofta om helheten i lärandet. Hela det livslånga – och livsvida – lärandet¹⁸. Förbunden tolkar frågan och därmed uppdraget, när de svarar om både fackliga studier, lärande i arbetet, personalutbildning i det nuvarande yrket, breddning av arbetsinnehåll och utbildningar i rena gymnasieämnen.

En självklar del i det fackliga åtagandet är också användandet av kollektivavtalet och många av förbunden redovisar därför hur man arbetat på den fronten. Här finns mängder av olika modeller som innehåller ett helt spektra – allt från allmänna skrivningar, vackra ord och viljeinriktningar – till reella avsättningar av medel ur löneutrymmet, löneutfyllnad vid deltagande i Kunskapslyftet och individuella konton enligt "Skandiamodellen" eller andra gemensamma eller individuella konton.

Det utvecklande arbetet – en gemensam huvudfåra

Nulägesbeskrivningen ger också en mycket klar bild av att förbunden har en gemensam huvudfåra som de i allmänhet följer. Det huvudsakliga

¹⁷ KUL – sammanställning av nuläget i LO-förbunden. LO 2002.

¹⁸ Det livslånga lärandet (LLL) används ofta för att beskriva perspektivet "från vaggan till graven" i lärandet. Till detta läggs också ibland "det livsvida" lärandet, som avser perspektivet att man lär överallt; på jobbet, i skolan, i föreningslivet, etc.

syftet för flertalet förbund är att sträva mot ”det utvecklande arbetet” – eller så har de ett primärt fokus på arbetsplatsen och ett helhetstänkande som bl a innefattar arbetsorganisation och lönesystem. Detta är huvudfåran, men det finns avvikelser. Kommunals svar har t ex en något större tyngdpunkt mot vuxenutbildning och dessutom ett tydligare fokus på individens utveckling och preferenser. Transports och Fastighets svar är inte heller lika entydigt inriktat mot det utvecklande arbetet. Den allra mest självklara avvikelsen kanske ändå är den att Musikerförbundet bedriver kompetensutveckling för enskilda arbetslösa medlemmar och inte för att t ex kunna åstadkomma förändringar i arbetsorganisationen. I just det fallet kanske det är så att det t o m är bra att fokusera på bara ett instrument och att en direkt i det fallet är bättre än självstyrande grupper?

KULs arbetsgrupp 1 om ”det fackliga uppdraget”

Även arbetsgrupp 1 har fått fundera kring det fackliga uppdraget och menar att det finns tre olika spår som går att se i förbundens arbete. Dessa spår har inriktning mot:

1. Helheten där kompetensutvecklingsfrågorna bara är en del – tillsammans med arbetsorganisation, arbetsmiljö, lön och det grundläggande vardagsfackliga arbetet.
2. Personlig och individuell utveckling.
3. Arbetsmiljöarbete – där kompetensutveckling ingår som en del.

Arbetsgrupp 1 ställer sig frågan – vad är vi ute efter? Är vår ambition att LOs medlemmar ska kunna utvecklas med sin arbetsplats och i de arbeten de har i dag eller är ambitionen att de ska kompetensutvecklas för att kunna söka andra arbeten på eller utanför sin nuvarande arbetsplats? Det svar de kommer fram till är att det måste vara både och!

Gruppen anser:

- att arbetsplatser kommer att slås ut eller rationaliseras så att LO-medlemmarna på dessa riskerar att bli arbetslösa.
- att det finns möjlighet att samverka med arbetsgivarna lokalt för att utveckla jobben i en riktning som gör att arbetsplatsen kan fortleva.

Strategiskt tänkande, som omfattar två scenarier

Grupp 1 menar att vi behöver ha ett strategiskt tänkande som innefattar båda dessa scenarier. De hävdar att: "om vi som facklig organisation ska kunna motivera vårt engagemang i dessa frågor, måste vi kunna hantera båda dessa samtidigt. Annars blir vi inte trovärdiga, vare sig i arbetsgivarens eller medlemmarnas ögon".

Hatten passar inte alla!

Grupp 1 har i sin text ett resonemang om de stora olikheterna som finns inom varje förbund och att de varierande förhållandena mellan de olika förbunden är ändå större. De menar att detta, och att samtidigt hantera båda ovanstående scenarier, skapar stora svårigheter att försöka bestämma färdriktning. De säger t ex att det ... "gör det mycket svårt för LO att rekommendera förbunden att de bör organisera sin verksamhet kring dessa frågor på det ena eller andra sättet. Eller för förbunden att "tala om" hur den lokala fackliga organisationen på varje arbetsplats ska agera. Det är en både omöjlig och icke önskvärd uppgift", menar de. Gruppen konstaterar också "att försöka hitta en hatt som passar alla riskerar att resultera i att man står där med en hatt som inte passar någon".

Men... här är ändå hatten!

Det går att se i texten hur KUL-grupp 1 vändas i sitt uppdrag. De resonerar fram och tillbaka och säger alltså t o m att det är "omöjligt och inte önskvärt" att komma med förslag. Ändå landar de slutligen i ett förslag om hur man borde organisera arbetet – och till på köpet ett mycket

konkret sådant! Det ligger säkerligen mycken tankemöda, diskussioner och avvägningar – för och emot, innan gruppen landar i sitt svåra beslut och konkreta förslag.

Kompetensutvecklingen – inget isolerat fackligt uppdrag

KUL1 säger omedelbart, och tveklöst, att de inte kan se ett ”isolerat fackligt uppdrag” för att stödja medlemmarnas möjlighet till kompetensutveckling inom ramen för ett livslångt lärande. Gruppen har betraktat frågan om ”fackligt uppdrag”, som ett fackligt förtroendeuppdrag för en enskild individ – t ex ett uppdrag som kompetensombud eller liknande. Detta säger grupp1 klart nej till och lanserar en annan lösning. De menar att eftersom kompetensutveckling bara är en del av en större helhet, så blir det en fråga för hela den fackliga organisationen att arbeta med. Dessutom är kompetensutvecklingsfrågan alldeles för viktig för att överlåtas på någon enskild person, menar KUL1. De argumenterar också emot att använda enskilda personer, t ex eldsjälar eller experter, eftersom detta också innebär en sårbarhet. Hela verksamheten står och faller med den personen, när kunskapen och engagemanget i stället behöver delas av flera av de förtroendevalda på arbetsplatsen. Inte minst på g a omsättningen av förtroendevalda.

KUL-grupp1 menar däremot inte att man kan nöja sig med att frågan ska ”genomsyra hela verksamheten”. De säger att mångas ansvar ofta blir ingens ansvar. Frågan är så stor och komplex att den innefattar, eller tangerar, en stor del av det grundläggande fackliga arbetet. Samtidigt visar grupp1 att förbundens stadgar nu har mycket vaga beskrivningar över hur den egna studieverksamheten ska organiseras och att de tidigare studieorganisatörerna, på lokal nivå, i någon mening inte längre finns. Detta har lett till att lärandefrågorna har låg prioritet, både vad gäller det fackliga utbildnings- och kompetensutvecklingsbehovet. Här är alltså dilemmat. Helhetstanken i lärandet behöver beaktas, någon behöver ha

huvudansvaret för alla lärandefrågor, den rollen måste stärkas, det behövs kunskap och engagemang, lärandefrågorna måste prioriteras upp och får inte ligga utanför – de måste in i den ”riktiga” fackliga verksamheten.

En samordnare för det livslånga lärandet i styrelsen!

Den lösning som KUL1 lanserar, för att helheten ska kunna beaktas och samtidigt stärka rollen för den som har huvudansvaret för lärandefrågor, blir att ställa krav på att det ”vore en självklar roll som styrelseledamot i en lokal facklig styrelse”. Gruppen menar att ”det kan vara strategiskt viktigt att sammanföra alla lärandefrågor så som facklig utbildning, kompetensutveckling, vuxenutbildning, osv”. Förslaget blir därför att ”inom styrelsen utses en person som samordnar och leder verksamheten och bereder beslut”. Samordnaren för det livslånga lärandet måste tillhöra styrelsen. Grupp1 säger också att ”ett förslag kan vara att LO och varje förbund utser ansvariga för vart och ett av områdena: Facklig utbildning, Yrkesutbildning och Skolutbildning, allt inom ramen för att täcka hela området livslångt lärande”. Dessa utgör alltså ”experter” som kan fokusera på sina delfrågor inom ramen för det livslånga lärandet och de kan, men behöver inte, tillhöra styrelsen. Förslaget till organisation, som KUL1 lämnar, avser lokal/regional nivå för både LO och förbunden. De lämnar emellertid en fråga som behöver besvaras, när de skriver att ”om det ska vara på alla nivåer kan ännu vara oskrivet”. Frågan söker alltså sitt svar! Bör arbetet samordnas och organiseras på samma sätt på alla LO- och förbunds nivåer? Det är i vart fall lätt att dra ut gruppens resonemang till att även gälla hur arbetet organiseras på förbundskontoren och i LO-borgen. Finns behoven på den ena nivån, borde de rimligtvis också finnas på den andra nivån?

Ovanligt på förbunden med separata kompetensutvecklingsuppdrag

Tittar man i förbundens nulägesbeskrivningar, så stämmer deras och grupp 1 syn på det fackliga uppdraget i stor utsträckning. Både förbunden och arbetsgruppen pratar om "helheten" med alla lärandefrågorna och de verkar inte se kompetensutveckling som ett enskilt fackligt uppdrag på individnivå.

Det finns dock sådana exempel. Musikerförbundet har ett uppdrag, inriktat mot de arbetslösa medlemmarna. Även Metall har ett separat fackligt uppdrag – de sk kompetensombuden. Inom några förbund finns det också andra separata fackliga uppdrag som t ex studieorganisatörer och yrkesombud. Det "normala" är dock att detta saknas.

Men någon form av samordningsansvar

Däremot tyder svaren från förbunden på att det finns ett behov som man försöker uppfylla genom att på vissa nivåer dela ut någon form av samordningsansvar. Alltså med grundprincipen att "alla är ansvariga" men några har ett speciellt ansvar. Exempel på detta är t ex Industrifacketts "DUVA-handledare", Pappers studiekommittéer, Handels "arbetsplatsutvecklingsombudsmän", Kommunals "arbetsmarknadsansvarige" eller "studieansvarige". En egen personlig slutsats skulle kunna vara att det finns ett behov av samordning som förbunden försöker lösa på olika sätt, samtidigt som de ser att kompetensutveckling måste vara alla förtroendevalda eller ombudsmäns ansvar. Detta stödjer alltså de slutsatser och förslag som kommer från grupp 1.

De små arbetsplatserna då?

KUL1 tar också upp hur man ska hantera frågan på små arbetsplatser där det bara finns en förtroendevald som måste hantera alla frågor. Det bör för övrigt tilläggas att många arbetsplatser är så små eller att man av

andra skäl helt saknar förtroendevalda på arbetsplatsen. Då pekar man på vikten av stöd från avdelningen och undrar om inte modellen med regionala skyddsombud skulle kunna stå som förebild. De pratar om "regionala kompetensombud" som finns tillgängliga som stöd för enskilda förtroendevalda. Dessa skulle också, enligt KUL1, kunna vara någon form av samordnare för nätverk där man diskuterar, stödjer, och ger råd till varandra i dessa frågor.

Regionala kompetensombud

Resonemanget som kommer fram i KUL1 tål att funderas över. Inte minst på grund av vad de sagt om faran och det negativa med att ha speciella "kompetensombud", som ett enskilt uppdrag. De har sagt ett klart nej till detta, men säger sedan att regionala kompetensombud kan vara en modell för de små arbetsplatserna. En egen personlig tolkning är att det för gruppen säkert utgör något av en nödlösning och ett sätt att göra det bästa möjliga av situationen. Man bör också ställa detta förslag, regionala kompetensombud, i förhållande till förslaget om nya typer av "lärcentra". De regionala kompetensombuden, kunde kanske ha dessa som en bas och verka utifrån dem?

PM – om facket och kompetensutvecklingsfrågan

Margareta Carlén har haft ett uppdrag att skriva en "omvärldsanalys" för KUL-projektet. Om detta dokument egentligen kom att bli vad som vanligtvis brukar betraktas som en omvärldsanalys, har både hon själv och andra funderat över. Men det spelar kanske mindre roll, kan man tycka. Det intressanta är att hon kom att skriva en text, som är en mycket bra och en kritisk genomgång av frågan – "Varför ska facket bry sig om kompetensutveckling"? Detta PM innehåller bl a skrivningar som av vissa tolkats som att argumenten för kompetensutveckling, som en facklig fråga, tonats ner och att nackdelarna och farorna överbetonats.

PM:et lyfter också en viktig diskussion om den allmänna offentliga

bilden och debatten om kompetensutveckling. Det hon kallar "diskursen". Även här har den bild som PM:et ger väckt starka känslor. Det finns de som menar att hon i sina resonemang gör oss inom fackföreningsrörelsen till "lika goda kålsupare" som bl a arbetsgivarna. (Att vi använder samma argument och har samma verklighetsbild.) En högst personlig åsikt är att detta innehåller vissa sanningar, men att det är något hårddraget. Fackets och arbetsgivarens åsikter och världsbild kan inte anses vara desamma. Men det som är sant, är att vi faktiskt ibland instämmer i likartade tongångar. Det finns exempel att finna och vi behöver faktiskt inte gå längre än till KULs projektbeskrivning¹⁹ för att finna dem!

Schablonbilder och policy i slutna rum

Dokumentet innehåller också en stark kritik mot att inte den centrala organisationen vet vad medlemmarna vill, inte tillräckligt starkt ifrågasätter schablonbilder och rådande "sanningar" och dessutom formulerar facklig policy i slutna rum på central nivå. Allt detta innehåller sannolikt något att ta fasta på och diskutera vidare. Det är svårt för att inte säga omöjligt, att säga att kritiken är helt obefogad. Frågan är däremot om "graden" av kritik är berättigad? Vi kommer att återkomma till dessa resonemang senare i slutrapporten.

Speciellt intressant är texten eftersom den innehåller en skoningslös genomgång av för- och nackdelar med att, som facklig organisation, ta på sig kompetensutvecklingsfrågan. Och det här är viktigt trots att PM:et inte direkt kan beskyllas för att måla upp en rosenröd och okomplicerad bild av kompetensutveckling som en facklig fråga – så landar den ändå i den klara och tveklösa slutsatsen att facket bör axla det ansvaret!

Margareta säger exempelvis i sina avslutande kommentarer att:

"inledningsvis konstaterades att de fackliga företrädarna har en rad områden att bevaka. Lön, anställningsformer, arbetsmiljö, organisation och arbetsinnehåll. Frågan väcktes om det var rimligt att facket då skulle

¹⁹ "informationsteknikens intåg", "humankapitalet", "internationell konkurrens", osv.

ta på sig ytterligare ett område, nämligen utbildning och lärande. Det reservationslösa svaret på den frågan är: JA! Men det är inte ytterligare ett område det är fråga om. Utbildning och lärande utifrån ett fackligt perspektiv handlar om allt det. Genom gedigen yrkeskunskap som vi får tillfälle att tillämpa och utveckla i vårt arbete kan vi hävda en själbig lön och även goda anställningsformer. Därigenom blir vi stärkta för att kunna hävda rätten till en bra arbetsmiljö och en organisation där LO-medlemmarna har inflytande. Ingen vill bli uttråkad i sitt arbete genom att låsas fast i enformiga och tråkiga arbetsuppgifter. Men för att ställa de kraven måste vi, tillsammans med medlemmarna, utmana den gängse förståelsen av såväl arbetslivet som utbildningen.”

Sätter man ihop PM:ets resonemang, med förbundens nulägesbeskrivningar och dessutom lyfter in slutsatserna från grupp 1, ser man att de stödjer varandra. Även PM:et pekar på helheten med – ”lön, anställningsformer, arbetsmiljö, organisation och arbetsinnehåll”. Man vill dessutom, precis som grupp 1, förlägga ansvaret lokalt på arbetsplatsnivå.

LOVUX

PM:et talar dessutom varmt om LOVUX²⁰, där syftet med utbildning beskrevs som – ”att främja utveckling och förändring i samhälle och arbetsliv”. En hållning som enligt författaren var betydligt mer offensiv än dagens, som uppges mer handla om att anpassa sig till omvärldens föränderliga krav. Även här förefaller de i grunden helt överens, oberoende av vad Margareta säger om den nya mer anpassliga hållningen. Vi har visat tidigare i slutrapporten att förbundens huvudfåra går mot ”det utvecklande arbetet”. De vill alltså uppnå något med kompetensutvecklingen – att utveckla både arbetsplatsen och alla anställda. Detta är en offensiv hållning för att åstadkomma något och inte det defensiva reagerandet på en föränderlig värld. Både KUL-grupp 1 och grupp 2, verkar hålla med om detta fokus på arbetsplatsnivå och pekar dessutom

²⁰ Utredning om utbildning och lärande till LO-kongressen 1976.

på ett andra utvecklingsspår vi måste klara samtidigt. Det mot "arbetsplatsutveckling" och dessutom kompetensutveckling för att kunna söka andra arbeten – på eller utanför sin nuvarande arbetsplats. Detta synsätt fördjupar och breddar egentligen bara det synsätt som PM:et visar att LOVUX hade. Nämligen att:

"Målet för utbildningspolitiken blir enligt detta synsätt inte att underlätta förflyttningen mellan klasserna ("ståndscirkulationen") för särskilda individer, utan att komma åt själva de mekanismer som upprätthåller och förstärker klassriktningen/.../Uppgiften blir inte att skapa stegar för att enskilda ska kunna klättra upp från rollen som vanlig löntagare. Uppgiften blir att förändra hela löntagargruppens roll och villkor på arbetsplatserna och i samhället."

Arbetsgrupp 1 vill antagligen, lika lite som LOVUX, enbart underlätta förflyttningen mellan klasserna genom att skapa stegar för enskilda individer. Det är inte huvudsyftet att några enstaka undersköterskor ska bli sjuksköterskor eller att några Metallmedlemmar ska bli ingenjörer. Liksom LOVUX vill man sannolikt förändra hela löntagargruppens roll och villkor på arbetsplatserna och i samhället. Det är huvudspåret. Det som möjligen är en förändrad inställning, jämfört med LOVUX, är att man också ser att detta måste kompletteras med kompetens som stärker den anställdes ställning på arbetsmarknaden. Det är, enligt mitt förmenande, en maktfråga att kunna förflytta sig på arbetsmarknaden och bort från en dålig arbetsgivare. Egentligen är det inte konstigare än att vi inom den svenska fackföreningsrörelsen alltid sett naturligt på strukturomvandling och att företag som inte är bärkraftiga bör slås ut, i stället för att konkurrera med låga löner. I det här fallet innebär våra två strategier att vi vill förändra t ex arbetsorganisation, arbetsinnehåll och inflytande för alla anställda. Men i likhet med att vi inte bör värna om jobben genom låga löner där företagen har svårt att få ekonomisk bärkraft, bör vi inte heller värna om arbeten som utarmar.

En personlig reflektion är att anställda hos en arbetsgivare som inte utvecklar vare sig sig dem eller arbetsplatsen, måste få ha en alternativplan. Att utveckla sig bort från arbetsgivaren och arbetsplatsen innan man blir arbetslös, eller åtminstone ha en bättre grund att stå på om man blir arbetslös. Det är möjligen det nya, i KUL1 förslaget, att arbeta förebyggande med kompetensutveckling som en förebyggande faktor i arbetslöshetsproblematiken. Det ska inte behöva gå så långt som till arbetslöshet för att man ska få utbildning.

Kompetensutveckling för arbetsplatsen eller arbetsmarknaden?

Resonemanget om kompetensutveckling för arbetsmarknaden eller för arbetsplatsen återfinns i PM:et. Där lyfts fram att:

”Arbetsgivarnas förmåga att bedöma vilken kompetens som krävs är dock inte självklar. Det är alltså inte säkert att de krav som formuleras från arbetsgivaren utgår från en djupgående insikt om vilka krav som det aktuella arbetet ställer eller, ännu mindre, kommer att ställa. På det sättet måste man skilja mellan arbetsplatsens och arbetsmarknadens krav. Arbetsmarknaden är den marknad där var och en kan erbjuda sin arbetskraft till försäljning medan arbetsplatsen är den arena där arbetskraften väl är såld²¹. Arbetsplatsens krav är relaterade till arbetsuppgifterna och vad som krävs för att utföra dessa. Det är inte självklart att arbetsmarknadens och arbetsplatsens krav harmonierar. Arbetsmarknadens krav behöver nödvändigtvis inte stå i relation till de krav som ställs för att utföra arbetet. Hög arbetslöshet gör till exempel att kraven på arbetsmarknaden kan skärpas på ett sätt som inte står i proportion med de krav som arbetet ställer. Det är troligt att de fackliga företrädarna har en större förståelse för vilka krav som ställs för att utföra ett specifikt arbete. Därför vore det rimligt att även de har möjlighet att definiera de krav som ställs på arbetsmarknaden.

²¹ Broady, (1983) *Kan utbildning förändra arbetslivet?*

Om arbetsgivaren ensidigt definierar arbetsmarknadens krav finns en påtaglig risk att det är vissa behov som kommer i förgrunden. Deras krav som är kopplade till att arbetstagarna ska kunna utföra förekommande arbetsuppgifter är dessutom lättare att formulera. Om vi tar byggbranschen som exempel är det inte så svårt att motivera utbildningsbehov utifrån en annalkande arbetskraftsbrist. Det är betydligt svårare att väga in aspekter som att endast 3 procent uppnår pensionsåldern eller att det händer fler olyckor och dödsfall på byggarbetsplatser. Men dessa krav är viktiga och det ligger i förlängningen i såväl arbetsgivarens som det övriga samhällets intresse att de tillgodoses. Det finns alltså anledning att spotta upp sig på dansgolvet.”

Det är bara att hålla med! PM:et pekar på samma problematik som förbunden vittnar om i nulägesbeskrivningen. Att kompetenskraven som ställs vid rekrytering, inte stämmer speciellt bra med arbetets krav, utan ofta skiftar med tillgången till arbetskraft. Alltså kompetenskrav som ett sällningsinstrument. I PM:et talas också om att arbetsgivarens förmåga att bedöma kraven kanske inte alltid är den bästa och att de fackliga företrädarna har större förståelse för kraven. Slutsatsen blir att det därför är rimligt att de har möjlighet att definiera de krav som ställs på arbetsmarknaden. En slutsats som också grupp 2 tycks dela, vilket de utvecklar längre fram i rapporten.

Dessutom exemplifieras i citatet här ovan andra aspekter, som handlar om arbetsmiljö och arbetsorganisation. Frågor som i och för sig kanske är svårare att väga in, men som är väl så viktiga som arbetskraftsbrist. Även detta liknar vad både grupp 1 talar om i sin delrapport och förbunden i sina nulägesbeskrivningar. De resonerar inte om utbildningsbehov utifrån i första hand en annalkande arbetskraftsbrist, utan för att förbättra arbetsmiljö, arbetsorganisation och andra arbetsförhållanden. Alla verkar vara överens om detta. Margareta har säkerligen också rätt i sitt PM, att det finns anledning att ”spotta upp sig” på dansgolvet.

Hur ska vi då göra för att ”spotta upp oss”? Grupp 1 har lämnat ett

konkret förslag, som både skulle kunna stärka frågans status och den fackliga kunskapen på arbetsplatsen. Fokus i det förändringsarbetet ligger på "det utvecklande arbetet". Men det räcker inte med detta. Vi har ju också det andra spåret som framträder, att stärka de anställdas ställning på arbetsmarknaden.

En personlig reflektion är att det senare kan bli mer problematiskt eftersom man säger att den centrala och lokala organisationen glidit isär – samtidigt som det sägs att det är rimligt att facket, som har större kännedom om kraven i arbetet, är med och definierar kraven på arbetsmarknaden. Om kritiken stämmer, öppnar sig här ett viktigt och stort problem. Eftersom arbetsmarknaden ibland är såväl nationell som europeisk, finns en problematik om det lokala facket ska definiera kraven på arbetsmarknaden. Formuleringsarenan, den centrala nivån, upplevs i dokumentet inte i tillräcklig utsträckning förstå medlemmarnas behov, situation och krav. Emellertid är det som efterfrågas i PM:et, helt klart, att den centrala nivån ska ha ett "större öra" och att den lokala nivån måste engagera sig mer i detta formuleringsarbete. Det finns stora möjligheter att skapa en arena för ett sådant formuleringsarbete på lokal nivå. Det som skulle kunna vara en del av lösningen på problemet är, förutom mer fackliga diskussioner på arbetsplatsnivå, också nätverk mellan arbetsplatser, valideringsarbete och sk lärcentra. Vi går inte in i den diskussionen här och nu, utan lyfter bara dessa förslag som vi kommer att återkomma till.

Fackliga erfarenheter av kompetensutvecklingsarbetet

Arbetsgrupp1 går inte in i erfarenhetsdiskussionen, utan hänvisar till förbundens svar i nulägesbeskrivningen. Trots detta finns det mycket som kan betraktas som "erfarenheter" i deras resonemang och som bör synliggöras i det här sammanhanget. KUL1 tar exempelvis upp frågan om vad som varit framgångsrikt i större utvecklingsprojekt som Arbetslivsfonden och Mål 4. De pekar på ett antal framgångsfaktorer:

- Tydligt fokus på samverkan och delaktighet.
- Mer tid både på förankrings- och genomförandefasen.
- Samtidigt genomförande av både kompetensutvecklingsinsatser och arbetsorganisatoriska förändringar.
- Kunniga och engagerade fackliga förtroendevalda och chefer.
- Vilja och överenskommelser mellan alla parter på arbetsplatsen.
- Och, förutom lokala avtal, också kunskap om hur man går från ord till handling. Detta kan fås på olika sätt, t ex genom studiebesök, utbildning och/eller nätverk (inom eller mellan förbund).

Vilka är problemen?

Problembeskrivningen från förbunden (nulägesbeskrivningen) visar att det ofta brister i planeringen ute på företagen. Begreppet kompetensutveckling sägs också upplevas vara lite "flummigt" och svårgripbart. Detta får till följd att det pratas mer än vad som kommer till konkret handling på arbetsplatsnivå. Arbetsgivarnas bristande intresse lyfts också fram som ett problem – liksom en alltför "mager" arbetsorganisation och att utvecklingsinsatser bara går till vissa nyckelgrupper. Ett par svar pekar också på viss självkritik, t ex en ovana att bedriva förändringsprojekt och ett visst mått av revirtänkande. Livs sätter måhända fingret på problemen när man beskriver situationen på följande sätt:

"Vi har ett litet antal lokala överenskommelser om kompetensutveckling kopplat till en förändrad arbetsorganisation. Det tar lång tid för förändringsarbete generellt, men till det ska läggas en generell ovana vid projektarbete lokalt. Den fackliga kulturen rymmer sällan uthålligt, med medlemmar skapande, fackligt arbete".

Även genom PM:et kommer många erfarenheter in i bilden. Där tas olika skäl upp till varför facket skulle arbeta med kompetensutvecklingsfrågorna och vilken roll de fackliga företrädarna i så fall har. Motivet sägs kunna vara att vi gör det bättre eller när grupper som de andra, de professionel-

la²², inte når. Ett annat motiv menar man skulle kunna vara att de fackliga företrädarna gör ett arbete som personalavdelningarna p g a resursbrist inte klarar av att göra på ett bra sätt. PM:et släpper sedan dessa motiv, som kanske inte heller känns speciellt intressanta ur strategiskt fackligt perspektiv.

Å andra sidan motiveras sedan en facklig aktivitet med att facket står för något annat och tillför ett perspektiv som annars inte skulle blivit uttryckt. Vad är i så fall detta perspektiv? Man svarar genom att peka på skillnaden mellan att satsa på utbildning för några få utvalda eller att satsa på utbildning för alla. De statistiska skillnader som finns inom personalutbildningen tas upp. Att de som redan från början har mest också får mer.

Personalutbildning – vad är det?

När vi nu använt begreppet ”personalutbildning¹¹” kan det vara idé att stanna upp och fundera över vad det är och hur det ser ut på området.

Personalutbildning och kompetensutveckling

Ibland har vi en tendens att blanda ihop korten, genom att i det ena andetaget prata om att någon får för lite personalutbildning och sedan, i nästa andetag, tolka detta som en brist på kompetensutveckling. Eftersom personalutbildning är en del av det större begreppet kompetensutveckling kan det vara samma sak, men behöver definitivt inte vara det. Det skulle t o m kunna vara så att den som inte får någon personalutbildning alls, ändå är den som får mest kompetensutveckling! Man måste alltså se till alla utvecklingsaktiviteter en person eller grupp får del av – dvs alla typer av kompetensutveckling. Detta oavsett om det handlar om studiebesök, att lära i det dagliga arbetet, eller att åka på kurs. Därmed inte sagt att personalutbildning är ointressant att studera. Tvärtom!

²² Med de professionella avses i PMet t ex platsförmedlare, arbetsvägledare, studievägledare och de som arbetar med personalfrågor på privata företag och offentliga förvaltningar.

¹¹ Personalutbildning är den utbildning som helt eller delvis finansieras av arbetsgivaren.

Personalutbildning är en viktig del av kompetensutvecklingen. Det handlar ju bl a om vilka resurser som anslås till utveckling och dessutom kan frågan om kvalitet och kontinuitet vara av intresse. Personalutbildning är ju inte något som du råkar lära dig i förbifarten.

Klasskillnader och könsskillnader?

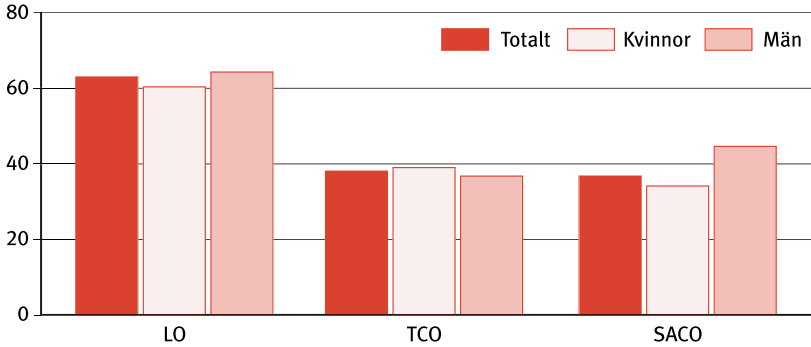
Det finns stora skillnader mellan olika grupper, både vad gäller allas tillgång till personalutbildning och den mängd personalutbildning man får. SACOs och TCOs medlemmar får oftare delta i personalutbildning, dessutom får de också betydligt mer personalutbildning än LOs medlemmar. En klar klasskillnad således. Det har tidigare även varit så att det funnits en könsskillnad – där SACOs statligt anställda män fått mest personalutbildning och LOs privatanställda kvinnor fått minst. Det senare är inte längre helt sant. LO-kvinnorna har kommit ikapp och får nu för tiden t o m en aning mer personalutbildning än LO-männen.

Faktum kvarstår – det är alldeles för många LO-medlemmar som inte får någon personalutbildning alls! Nästan två tredjedelar (63 procent) av LOs medlemsgrupper fick inte någon personalutbildning alls under första halvåret 2002²³. För SACOs (37 procent) och TCOs grupper (38 procent) del var förhållandet nästan det motsatta. Bland dem var det bara en dryg tredjedel som inte fick någon som helst personalutbildning under första halvåret 2002.

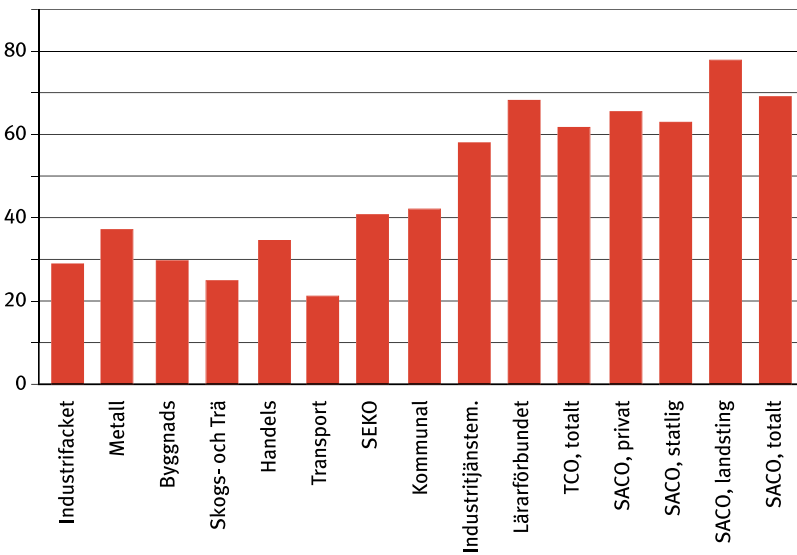
²³ SCB oktober 2002, Personalutbildning första halvåret 2002.

En stor andel får ingen personalutbildning alls!

(Procentuell andel som inte fått del av personalutbildning).



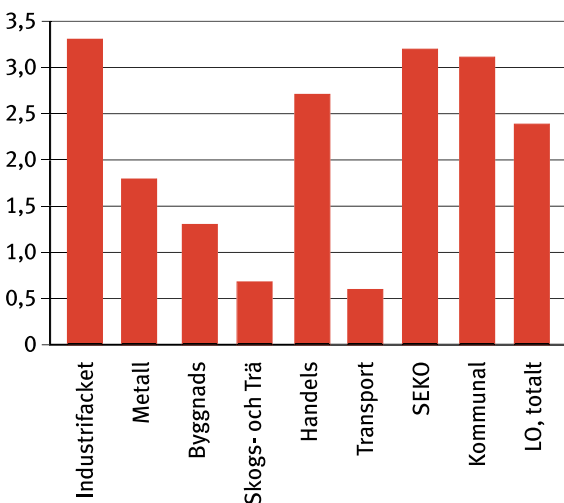
Procentandel som deltagit i personalutbildning per förbund



Av staplarna framgår att det är mycket stora skillnader i hur många i respektive förbund som får del av någon personalutbildning. Gapet sträcker sig som synes mellan ungefär 20 till 80 procent deltagande! Förutom denna klasskillnad mellan SACO och LO finns också relativt stora skillnader mellan de olika LO-förbunden. Detta är något som uppmärksammats i olika LO-rapporter²⁴.

Jämlik fördelning?

Av diagrammet ovan kan man se att Metall, SEKO och Kommunal har den mest jämlika fördelningen av personalutbildningen och att Transport, Skogs- och Träfacket samt Industrifacket har lägst andel medlemmar som fått del av personalutbildning.



Då vet vi hur många av förbundens medlemmar som får någon personalutbildning, men hur mycket utbildning får de? Av diagrammet här ovan kan man se att det även här är skillnader. Transports, Skogs- och Träfack-

²⁴ Sven Nelander LO 2001, *Personalutbildning 2001*.

ets samt Byggnads medlemmar får minst tid i personalutbildning. Mest tid i personalutbildning får Kommunals, SEKOs och Industrifackets medlemmar. För att få perspektiv kan man sätta deras dryga tre procent, i relation till SACOs Landstingsanställda och SACOs Statligt anställda, som använder 9,4 respektive 9,6 procent av arbetstiden till personalutbildning.

Är då detta resultat bra eller dåligt? Vad skiljer de olika förbundens siffror åt? För det första slås man ju av ojämlikheten där nästan 80 % av SACOs Landstingsanställda fått någon personalutbildning. Dessutom använder de så mycket som 9,4 procent av sin arbetstid till personalutbildning. Klasskillnaden är avgrundsdeep när man jämför med att t ex bara 20 procent av Transports medlemmar får någon personalutbildning och att de endast använder drygt en halv procent av arbetstiden till personalutbildning.

Det är mycket svårt att svara på vad som skiljer mellan de olika LO-förbunden, men man kan i vart fall reflektera över vissa skillnader. Man kan notera att SEKO och Kommunal både har relativt stor mängd personalutbildning och dessutom en jämförelsevis bra fördelning. Industrifacket däremot, som har den högsta mängden personalutbildning har bland det lägsta antalet medlemmar som fått del av någon utbildning. Få har alltså fått ganska mycket – relativt sett. Det motsatta gäller Metall, där mängden personalutbildning bland medlemmarna ligger under LO-snittet, men fördelningen är jämnare. Ganska många har således fått dela på ”den magra kakan”.

Storleken har betydelse

Stora arbetsgivare satsar mer på personalutbildning. Detsamma gäller offentliga arbetsgivare som generellt sett erbjuder mer personalutbildning än privata. Detta gäller både för LOs, TCOs och SACOs grupper. Här finns därför en delförklaring till att SEKO, men framför allt att Kommunal ligger högt.

Kompetensutveckling en risk för polarisering

Det varnas i Margareta Carléns PM för att kompetensutveckling kan bidra till en polarisering:

”det finns en klar risk att kompetensutveckling blir något som snarare bidrar till en polarisering på arbetsmarkanden eftersom extrasatsningar inte alltid når de mest prioriterade grupperna”.

De exempel på ovanstående som lyfts fram i PM:et är Förnyelsefonderna samt EU Mål 3 och 4. En problematiserande bild lyfts fram av att dessa satsningar inte alltid nått de mest behövande grupperna och att fördelningen blev ungefär som den brukar. Bedömningen är alltså att vi skulle kunna bli bra mycket bättre.

Vad ska vi då dra för slutsatser? Att inse att det bara är att ge upp, eftersom vi redan försökt och misslyckats, skulle kanske vara en rimlig slutsats eller ska vi fortsätta att kämpa?

I PM:et kommer man så småningom fram till att vi *ska* fortsätta vårt kompetensutvecklingsarbete, men inte genom att motivera (förmodat ovilliga) medlemmar och inte heller enbart genom att utgå från de krav som arbetet ställer i dag. Enligt PM:et behövs det initieras en lokal diskussion, inte bara om vilka krav arbetet ställer i dag, utan hur vi vill att det ska bli i framtiden. Att medlemmarna ska svara på vad vi egentligen menar när vi talar om det goda arbetet. Här säger man att:

”Det är inte säkert att alla medlemmar eller alla yrkesgrupper definierar syftet med utbildning på samma sätt. Vi kan tänka oss följande syften:

- Utbildning behövs för att utföra arbetet.
- Utbildning behövs för att påverka arbetet/arbetssituationen.
- Utbildning behövs för att stärka ställningen på arbetsmarknaden.
- Utbildning behövs för att berika livet i stort.

Det är naturligtvis lättast att motivera utbildning för att kunna utföra arbetet. Men om vi begränsar oss till det kravet riskerar vi att förstärka polariseringen på arbetsmarknaden. Därför blir det viktigt att även motivera utbildning och kompetensutveckling utifrån hur vi vill att arbetslivet ska se ut, hur vi vill att arbetet ska organiseras, vilken kunskap vi vill utveckla och vilka möjligheter till lärande som ska erbjudas. Då handlar det inte i första hand om att kartlägga den enskilde medlemmens kompetens eller vägleda honom eller henne till utbildningens förlovade land utan att initiera en diskussion om hur undersköterskan, bilbyggaren eller servitrisen vill att det goda arbetet ska utformas.

Då väcks även frågor om hur vi ska häva polariseringen i arbetslivet, hur vi ska få till stånd arbetsorganisationer där LOs medlemmar har ett reellt inflytande över sitt arbete och där arbetet dessutom erbjuder möjlighet till variation och meningsfullhet. När vi besvarar de frågorna är det inte säkert att vi gör det på samma sätt som arbetsgivaren (de har med all säkerhet andra frågor). Med ens blir frågan om kompetensutveckling mer kontroversiell. Ska vi då boxas eller dansa? Att boxas framstår inte som särskilt konstruktivt. Men när vi bjuder upp ska vi vara väl förberedda och målsättningen måste vara att föra dansen”.

Inte den kompetens vi behöver nu, utan för att förändra!

Vi ska alltså inte begränsa oss till den kompetens som behövs i dag för att utföra arbetet, utan utgå från den kompetens som behövs för att kunna uppnå det arbetsliv vi vill skapa i framtiden – det utvecklande arbetet. Där är vi alla rörande överens i projektet. Den rena personalutbildningen, knuten till att utföra arbetet, är det mest okomplicerade. Där har vi bara att slåss, med alla medel, för *allas rätt* till personalutbildning. Där är arbetsgivarens ansvar för att tillhandahålla utbildning och betala för den också helt tydlig. Här kan även arbetsmiljölagen vara till viss hjälp:

”Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, att arbetstagaren upplyses

om de risker som kan vara förbundet med arbetet. Arbetsgivaren ska förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iakttä för att undgå riskerna i arbetet. Arbetsgivaren ska se till att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall”²⁵.

Arbetsgivarens ansvar är odiskutabelt. Det är en gammal hederlig maktkamp, att se till att alla får det man har rätt till och helst lite till. Oavsett om det gäller löneförhöjning eller kompetensutveckling. En skillnad finns emellertid, som man kan fundera lite mer på. Betyder allas rätt verkligen lika mycket till alla, eller ska några ha mer? Det låter kanske orättvist? Men om man tänker att man vill kompensera dem med t ex kortare utbildning, som Kunskapslyftet, är det då lika orättvist? Kanske är *olika mycket* i så fall rättvist?

”Boxas eller dansa?”

Det är helt klart så som konstateras här ovan, att frågan blir mer kontroversiell och att arbetsgivaren har andra frågor, när det börjar handla om inflytande, att häva polariseringen och förändra arbetsinnehåll. Det är ju precis det dilemmat vi står inför och det är det som gör det så svårt. I PM:et frågas om vi då ska ”boxas eller dansa”? Svaret från PM:et pekar entydigt på dans, men att inte glömma att vi först bör ha gått kursen.

Där är vi kanske inte helt överens, förutom det fackliga utbildningsbehovet. Svaret är sannolikt att vi *både* ska dansa och boxas. Detta synsätt stöds också av KAL-projektets slutrapport²⁶:

”Det handlar inte längre enbart om att förhandla om priset; eller om att ”sälja”, arbetet utan även om att försöka förbättra kvalitén på det man säljer. Tidigare var det tillräckligt att ”boxas” för att få fram ett avtal, vilket betydde att det partsgemensamma arbetet avslutades när avta-

²⁵ 3 § Arbetsmiljölagen (1977:1160).

²⁶ KAL Kunskapsutveckling kopplat till arbetsorganisation och lönesystem. Slutrapport LO 2002.

let skrevs under. Efterarbetet var förhållandevis enkelt; exempelvis genom att de nya lönerna betalades ut eller att medlemmarna arbetade enligt nya arbetstidscheman. Det nya fackliga åtagandet att utveckla arbetsorganisationen innebär däremot att det komplicerade parts-gemensamma arbetet startar när avtalet skrivs under. Det ställer därmed också helt andra krav på parternas förmåga till samarbete eller om man så vill; till "dans".

En personlig reflektion är att man nödvändigtvis inte behöver boxas och dansa samtidigt. Men kanske omväxlande? Och varför skulle det inte vara särskilt konstruktivt att boxas? Det är väl en naturlig facklig uppgift att förhandla och tvista om t ex kompetensutvecklingsavtal på central eller lokal nivå? Det är väl att boxas? Däremot är det lätt att hålla med om att vi bör vara bättre förberedda när vi bjuder upp till dans. Dessutom bör vi mycket riktigt ha som ambition att föra dansen. Det är en bra strategi att kunna dansa som Fred Astaire, men vi måste nog också kunna dansa som Ginger Rogers – "baklänges och i högklackat"!

I PM:et fortsätter man sitt resonemang, med behovet av den lokala fackliga diskussionen:

"I stället för att ta fasta på några schablonbilder av arbetslivet vänder vi oss i stället till medlemmarna. Hur ser arbetssituationen ut för montören, kallskänkan eller barnskötaren? Vilka är deras frustrationer, glädjeämnen och drömmar? Hur uppfattar de förändringarna i arbetslivet och framförallt hur skulle de vilja att arbetslivet förändras?

Vad menar vi egentligen när vi talar om det goda arbetet? För att få svar på det måste vi sätta oss tillsammans med medlemmarna och börja resonera om utveckling och förändring utifrån deras villkor, deras behov och deras drömmar. Och då handlar det inte enbart om att den enskilde ska ges möjlighet att förbättra sin situation genom att byta arbete eller göra karriär. Då handlar det i stället om allas rätt till det goda arbetet. För att göra ett sådant arbete finns inga patentlösningar, inga verktyg eller manualer.

Att börja hos medlemmarna är ett tungt och mödosamt arbete. Men det skulle göra att medlemmarna står bakom de fackliga kraven eftersom de själva har varit med och formulerat dem. Det är också förutsättningen för att den fackliga organisationen ska kunna formera en självständig röst och dessutom ställa krav på arbetsgivare, politiker och utbildningsarrangörer och därmed tillföra ett annat perspektiv. På det sättet utmanar vi inte bara bilden av arbetslivet utan även villkoren för det livslånga lärandet.

En facklig policy formuleras alltså inte i slutna rum utan i det dagliga fackliga arbetet i mötet med medlemmarna. För att göra det gäller det att ta fasta på det som sker på "realiseringsarenan".

Detta är kloka tankar som kommer till uttryck i PM:et, även om textens kritik ibland kan upplevas som väl hård. När man säger att man ska ta fasta på det som sker på realiseringsarenan – inte schablonbilder av arbetslivet – och att facklig policy inte formuleras i slutna rum, så säger man samtidigt att det motsatta gäller i dag?! Här är alltså bilden av den klyfta, mellan realiseringsarenan och formuleringsarenan, som det talas om i PM:et. Frågan är om det verkligen är så långt mellan arenorna, som detta antyder? Men om man bortser från detta och i stället ser det som ett konstaterande i PM:et hur arbetet borde gå till och att *dialogen*, tvåvägskommunikationen, kan och bör förbättras, och att avståndet mellan "arenorna" åtminstone är tillräckligt långt för att vara oroande, så är det bara att instämma.

Hur formas visioner och av vem?

En reflektion är att man bör lyfta fram och fundera över vad som menas i PM:et, när det talas om hur policy och visioner ska formuleras. Avses verkligen att ett sådant arbete *alltid* ska börja hos medlemmarna? Självklart utgår makten i en demokratisk organisation från medlemmarna och det är deras vardag och problematik som ska speglas. Samtidigt är det väl så att den centrala nivån också har en viktig funktion att "se

bakom hörnet”, se helheten och arbeta visionärt och framåtsyftande i större utsträckning, även om den lokala organisationen självklart också kan vara visionär?

Däremot måste självfallet den centrala nivån genomföra detta arbete med kunskap om hur det ser ut på arbetsplatserna och *tillsammans* med medlemmarna. Den centrala ”formuleringsarenan” måste ta fasta på det som sker på den lokala ”realiseringsarenan” och de åsikter som finns där. Samtidigt måste man ha rätten att peka på det man tycker sig se i framtiden – i form av faror och möjligheter.

PM:et exemplifierar med att fråga ”vad menar vi egentligen när vi talar om det goda arbetet?” Och säger att svaret kräver att vi sätter oss med medlemmarna och börjar resonera. Är det verkligen så? Den centrala nivån kan väl också ha en idé, som de vill utveckla tillsammans med den lokala nivån. Att då sätta sig ner och säga ”det här ser vi som en möjlighet.” Hur gör vi konkret? Det fungerar säkerligen dåligt om den centrala nivån tar fram visionen och meddelar eller informerar om att ”det här ska ni utföra”. Samtidigt kan inte den lokala nivån göra det helt själva heller. Formuleringsarbetet måste ske tillsammans för att bli riktigt bra. Det finns mycket riktigt inga patentröslningar, men nog finns det verktyg! Olika material och hjälpmedel som kan användas i den diskussion som behövs på arbetsplatsnivå. KAL-projektets material ”Den goda Arbetsorganisationen” är mycket användbart för att få igång och konkretisera en sådan diskussion. Detsamma gäller det material som KUL-grupp1 föreslår; *Utveckling och Utbildning på arbetsplatsen* (UUPA), som tagits fram av LO/ABF.

Det finns sannolikt en hel del att göra för att förbättra den lokala och centrala dialogen och samarbetet, utan att för den skull påstå att det arbetssätt som föreslås inte alls fungerar i dag.

Vilken kompetens behövs och finns i förbunden?

Förbunden lämnar i nulägesbeskrivningen en bild av en tämligen väl utbyggd organisation både för att underlätta arbetet med kompetensutveckling och den fackliga utbildningen. Det finns ofta ombudsmän med speciella områden som de ansvarar för, fackliga studier, yrkesutbildning, e.d. Men det som dessutom blir tydligt, är att det inte sällan leder till att frågorna delas upp med tydliga gränser. Det finns tendenser till vattentäta skott, som ur ett perspektiv som innefattar hela individens lärande blir problematiskt. Kommunal är dock ett exempel på där man i ovanligt hög grad verkar samarbeta mellan olika enheter i ett nätverk.

Strategier

KUL1 tar upp frågan om vad som behövs och svarar bl a med att:

”centralt behöver vi sätta den lokala organisationen i fokus. De måste få det stöd de behöver. Vi är duktiga på att sätta upp visioner, sätta mål och något sämre på att sammanhållet lägga strategier och genomföra dessa”.

Det senare, att lägga och genomföra strategier, får väl ses som ett förslag från gruppens sida?

En ny facklig utbildning

KUL1 ser också behovet av att utveckla en ”ny utbildning utifrån den föreslagna organisationen och de behov som uppstår. Frågan bör hänskjutas till LCU²⁷ för att förbundsgemensamt arbeta med detta, säger man. De menar också att vi måste lyfta fram lusten, möjligheten till lärande och stärka dem som arbetar med frågorna. LOs förbundsgemensamma utbildningar bör innehålla avsnitt som handlar om pedagogik och handledning, säger man. Men vi måste också ha riktad utbildning som hanterar frågor som motivation, pedagogik, vardagslärande, osv. KUL1

²⁷ LOs Centrala utbildningskommitté

menar att detta är lika viktigt som förhandlingar, lagar och avtal. Metoderna tycker KUL1 att det är för tidigt att säga något om. "LOs uppgift kan vara att ta initiativ till att praktiskt och långsiktigt arbeta med metodutveckling för fackliga verktyg". Det lokala arbetet och hur vi stöttar det är A och O, menar de.

Hur ser det fackliga ansvaret ut för att stödja individer?

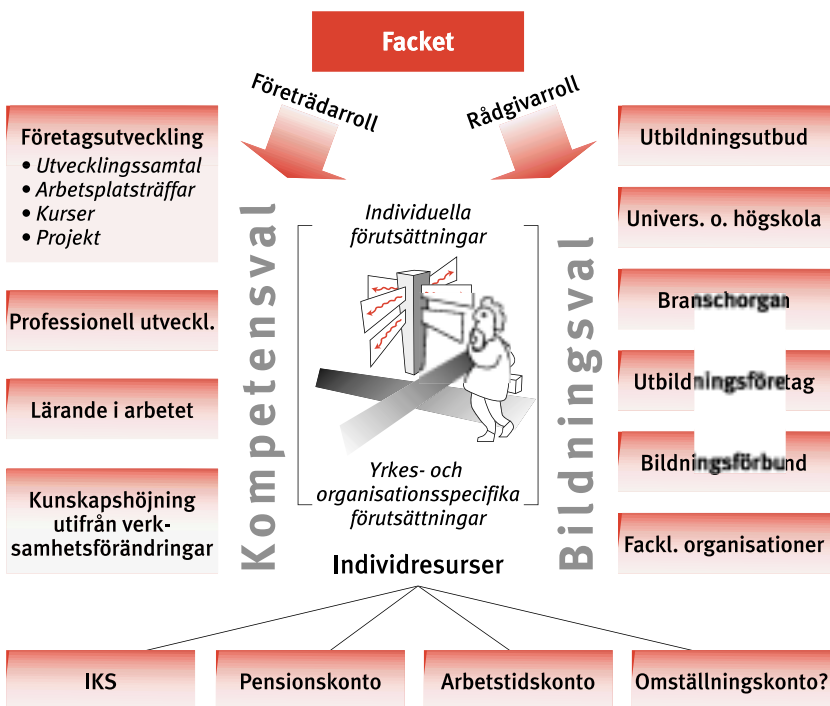
Arbetsgrupp1 ser till hela människan och menar att vi ska fungera som en guide till medlemmarna. De framhåller att:

"en ingångsvinkel när det gäller synen på det fackliga ansvaret är att vi måste se hela människan och hela människans behov och möjligheter när det gäller kompetensutveckling. Vårt ansvar gentemot individen är att rådgiva, uppmuntra, engagera och driva frågor om validering. Detta ansvar kan inte enbart begränsas till arbetsplatsen utan måste också bedrivas på ett sådant sätt att individen känner ett stöd från fackligt håll oavsett vilken ingång individen har i närmandet av att utveckla sin kompetens. Våra erfarenheter säger oss att har medlemmen väl tagit steget att våga påbörja en utvecklingsresa så kliver man sällan av tåget. Vi menar att vi ska fungera som en guide åt medlemmen på denna utvecklingsresa. Detta kan innebära att rådgöra om finansieringsvägar, att visa på olika utbildningsformer och inriktningar, att guida till samhällets resurser i dessa frågor. I vissa fall innebär ansvaret att vi måste jobba hårt med att engagera medlemmar i deras utveckling. Medlemmen måste våga ta sitt eget ansvar".

En guide för hela människan

De betonar alltså hela människan och hela människans behov av lärande. Detta innebär att vi som fackliga representanter måste kunna dessa helheter. Att bli en "guide" i det livslånga och livsvida lärandet. Det ställer

stora krav både på våra medlemmar och oss själva och pekar tydligt i favör för lärcentratanken, även om deras modell²⁸ ser ut så här:



Vilken är det lokala fackets roll och uppgift?

Som redan framgått tidigare av vad grupp 1 sagt, så menar de att alla förtroendevalda behöver ha en större generell kunskap om lärandefrågor. De talar exempelvis om – hur och när man lär, hur arbetsgrupper fungerar tillsammans, hur människor tänker och reagerar på förändringar och vad som motiverar människor till engagemang. Man pekar på att det

²⁸ Bilden härrör ursprungligen från ett SEKO-material

behövs en djupare kunskap om arbetslivets förändringar och hur facket kan arbeta med lärande i olika situationer. Inte bara kompetensutvecklingsfrågor, utan för det utvecklande arbetet i bemärkelsen av att innehålla allt som behövs för ett gott arbetsliv.

En viktig roll, som kräver kunskap

Även förbundens nulägesbeskrivningar tar upp att det behövs en mycket bred och stor kunskap lokalt för att hantera frågorna. Man måste, förutom informatör, vara igångsättare och pådrivare av förändringsprocesser. Här krävs många gånger lokala överenskommelser. Dessutom menar förbunden att det behövs en kunskap om löner, utvecklingssamtal, utvecklingsplaner och kompetenskartläggningar. Även Margaretas PM förlägger den diskussionen, som behöver komma till stånd, till arbetsplats- och medlemsnivå. PM:et slår dock fast att det inte finns några patentlösningar eller verktyg. Något som inte KUL1 verkar lika säker på. De pekar på många olika verktyg som ”kompetensnavigatorer, kompetenskollar och KAL-verktyg” men säger att dessa, liksom utbildningen, kan behovsanpassas bättre på lokalnivån.

Facklig utbildning behövs!

Rent konkret menar KUL1 att det behövs utbildning för att stödja den processen med specialkompetens inom vissa områden. De säger också att vi kan använda ABF/LOs studiepaket UUPA²⁹ på lokal och regional nivå. Detta som ett stöd för de första trevande samtalen om kompetens och lärande till att bli en plan för att genomföra.

Det som förbunden berättar om i nulägesbeskrivningarna, de metoder de använder för att få medlemmarna delaktiga i utbildning och kompetensutveckling, är att man t ex tar fram verktyg i form av broschyrer, policys, enkäter, utbildningar och konferenser. I stort sett alla förbund säger att det redan ingår i fackliga utbildningar. Att man redan utbildar i

²⁹ *Utbildning Utveckling På Arbetsplatsen, ABF/LO*

arbetsorganisationsförändringar, lönesystem, kompetensutvecklingsarbete, etc.

Den lokala dialogen

Det som verkar fattas, när man ser till både PM:et och grupp1-diskussionen, är den lokala dialogen om lärandet i ett brett helhetsperspektiv – med fokus på hela människans behov av personlig utveckling och arbetsplatsutveckling.

Vilken policy behövs och är det möjligt att samarbeta?

KUL1 konstaterar att policy om *Det Goda Arbetet* finns i dag på förbunden och de omfattar områdena arbetsorganisation, kompetensutveckling och lönesystem.

Policy om det livslånga lärandet

En policy om det *livslånga lärandet* skulle dock vara önskvärd. Den måste ha individen som utgångspunkt för att täcka de olika stadierna i livet. Det finns sex klart definierbara områden som kan ingå i policyn:



Samordning inom LO-kansliets enheter

Utredningsstöd, initiering av forskning och samordning för olika insatser för ovan relaterade frågor är en lämplig uppgift för LO, menar KUL1. En samordning av frågorna bör därför även ske inom LO-kansliets enheter för att stärka helhetsperspektivet och tydliggöra kontaktytan för förbunden.

Hur stödja de lokala fackliga organisationerna?

KUL1 har satt några punkter på pränt, som de menar sammanfattar svaret på rubrikens fråga:

- De fackliga företrädarna måste ges en bra utbildning både när det gäller att skapa motivation, som kring regelverk, bidrag m m.
- Genom fackligt/politiskt arbete förbättra förutsättningarna för vuxna att delta i kompetensutveckling genom förbättringar när det gäller studiestöd, ledighet, utbud och övriga anpassningar till individernas behov.
- Träffa kollektivavtal som ger de fackliga medlemmarna större påverkansmöjlighet.
- Inrätta någon typ av mentorssystem så att den förtroendevalda känner att han snabbt kan få stöd när den egna kunskapen inte räcker till.
- Att i kommuner som ligger långt från avdelningsexpeditionerna se till att det finns resurser så att tvärfackligt nätverk kan skapas och arbeta med frågorna.
- Medverka till att ABFs och LOs fackliga lärcentrum skapas i kommuner, på större arbetsplatser eller i ABF/LOs närhet. Fackliga lärcentrum kan erbjuda vägledning, studiemiljöer och socialt studiestöd för såväl fackliga kurser och studiecirkel som högskoleutbildning, yrkesinriktad utbildning och utbildningar på grundskole- och gymnasienivå.

En annan reflektion rör begreppet ”fackliga lärcentrum” som KUL1 använder. Vad menar de med detta? Är det *enbart* fackliga centrum –

som enbart drivs, finansieras och används av facket? I så fall förefaller detta stå i strid med det förslag som rör lärcentra som utvecklas senare i rapporten och att vi alltså har två motstridiga förslag.

Samverkan med arbetsgivarna

Det finns ingen entydig bild i förbundens nulägesbeskrivningar vad gäller samverkan med arbetsgivarna. Förbunden lyfter fram goda exempel på väl fungerande centralt samarbete. Det finns exempel som Transports TYA-samarbete, Industrifackets partsgemensamma utbildningar och olika typer av väl fungerande Mål 3-samarbete. Branschråd och yrkesnämnder tas också upp som exempel. Förutom detta så exemplifierar förbunden med enskilda lokala projekt. Här kan man säga att förbunden är försiktigt positiva i sina erfarenheter av samarbetet med arbetsgivarna. Svaren om de lokala projekten tyder dock på att man centralt inte har någon totalbild över vad som händer lokalt. Något förbund har gjort eller håller på att göra en sådan undersökning över hur det ser ut. Det förefaller kunna finnas behov av att sammanställa en förbundsövergripande bild över lokala förändringsprojekt och kompetensutvecklingsinsatser.

KUL1 menar också att de lokala exemplen finns, men att de är ganska få. De nämner verksamhet som är kopplat till Kunskapslyftet och lokala lärcentra. Gruppen pekar också på de kompetensutvecklingsavtal, som finns att arbeta med, men säger att det behövs särskilda utbildningsmässiga insatser. Detta för att lokalt få en plan och strategi för hur man ska hantera avtalen. KUL1 menar att man centralt måste öppna upp och gå före med arbetsgivarna för att möjliggöra att kunna arbeta lokalt med frågorna.Handledning och idéer är något som KUL1 efterlyser. De menar också att:

”samverkan med företagen om arbetsorganisationsutveckling är en förutsättning för att överhuvudtaget nå några resultat. Samverkansgrupper, konferenser och gemensamma utbildningar är en möjlig framkomstväg”.

Även KULs arbetsgrupp 2 (KULit) kommer in på arbetsgivarens och arbetstagarens behov av samverkan. De gör detta med utgångspunkt i "behoven" där de ser i huvudsak två områden:

- Företagens behov av ny kompetens.
- Individen/den anställdes behov av ny kompetens.

Olika behov och perspektiv

KULit menar att det är långt ifrån säkert att dessa behov stämmer överens med varandra. Delvis p g a att synen skiljer sig vad gäller vilken kunskap som krävs och behöver tillföras. KULit menar att arbetstagaren, som själv utför arbetsuppgiften, vet bäst. Detta är ett perspektiv som också Margareta tidigare lyft fram i sitt PM. KULit säger också att "här skymtar vi också ett tredje, och det kanske egentliga behovet någonstans i skuggorna. Behovet av ett förändrat arbetsliv". KULit menar att:

"För att få ihop detta till något konkret på arbetsplatsen, måste arbetsgivare och arbetstagare samverka vid fastställande av utbildningsbehov, krav och handlingsplaner. Likaså måste det finnas en acceptans från bägge parter, för de olika utgångspunkterna. Ett exempel som kan nämnas är de kompetensanalyser som görs, och har gjorts, på en mängd arbetsplatser med stöd av Växtkraft Mål 3.

Vi måste hitta en väg för samverkan med företagen. Det är viktigt att företagen inser att de har ett ansvar för kompetensutvecklingen. Kanske kan vi inrätta lokala råd som ett forum för den lokala fackföreningsrörelsen och de lokala arbetsgivarna i kompetensutvecklingsfrågor".

KULit menar att man måste se till nyttan med utbildningen och att värdet måste kunna presenteras och tydliggöras för både arbetsgivare och arbetstagare. Exempel på detta är enligt dem:

Fördelar för arbetsgivare

Höjd effektivitet, minskat personalbehov, bättre arbetsorganisation, färre kassationer, högre kvalitet, bättre utnyttjande av arbetstid, de anställdas

kunskaper kan användas till att effektivisera produktionen och företaget blir mindre känsligt för frånvaro och personalomsättning.

Fördelar för arbetstagare

Ett bättre arbete, bättre arbetsvillkor, bättre arbetssituation, ökad styrning av det egna arbetet, bättre arbetsmiljö, jämlikare och jämställdare situation på arbetsplatsen, högre lön, bättre anställningsvillkor, ökat medbestämmande och självbestämmande, ökat ansvar och befogenheter. Under förutsättning att man fått utbildningarna dokumenterade – får man även en stärkt position på arbetsmarknaden. Även ett bredare och mer kvalificerat arbete kan i sig fungera meriterande då man söker nytt arbete.

Ser man till vad KULit resonerar om här ovan, så verkar det vara samma dubbla roll som KUL1 pratar om. Att både utnyttja kompetensutveckling som ett sätt att förändra arbetsorganisation, arbetsinnehåll m m, och samtidigt stärka den anställdes ställning på arbetsmarknaden.

Mål 3

EU Mål 3 pågår år 2000 till 2006. Arbetet för LOs del sker bl a genom medverkan i den centrala övervakningskommittén och genom ett aktivt deltagande i de regionala partnerskapen. Dessutom genom det arbete som sker på arbetsplatsnivå, där t ex fackklubbar deltar i arbetet med analyser och kompetensutveckling.

Insatsområde 1 som inleds med kompetensanalys ska omfatta alla anställda och vara heltäckande. Avse allt slags lärande. Där kan man få bidrag till att genomföra verksamhetsrelaterad utbildning – men inte det som skulle genomförts i alla fall. Det som är arbetsgivarens ansvar. Dessutom framgår det i SPD³⁰ n att *facket* ska medverka, inte "*de anställda*". Avsikten är att stärka individen på arbetsmarknaden, inte i första hand för att öka företagets lönsamhet.

³⁰SPD, Samlat programdokument

Fyra horisontella teman

EU Mål 3 har fyra "horisontella teman":

- > Jämställdhet
- > Lokal arbetsmarknad (t ex viss inriktning)
- > Gröna jobb (miljöeffekter)
- > Ny teknik

Arbetsplatsnära

Det unika i Sveriges Mål 3-arbete är att det är så arbetsplatsbaserat. I övriga länder i Europa arbetar de ofta med stora gemensamma lösningar – ett förhållningssätt som vi lämnade för 15 år sedan. Det finns här klara risker för kulturkrockar. Ett mycket färskt exempel på det senare är den revision som nyligen gjorts av Sveriges Mål 3-arbete. Där förordar revisorerna centralisering, både av inflytandet och verksamheten i sig.

Det lokala, arbetsplatsanknutna, arbetet med Mål 3 är alltså mycket viktigt. Det är helt avgörande hur LO-distriktet arbetar och i vad mån de tillsammans med arbetsgivarna engagerar sig i partnerskapet. Det påverkar kvalitén.

Tvärfackligheten och LOs roll

Förbunden tar i nulägesbeskrivningen upp förbundsgemensamma eller förbundsövergripande projekt som t ex KAL, KUL, FRU, och DLK. Det "tvärfackliga" beskrivs också med samarbete mellan LO, TCO och SACO. Det finns dessutom mängder av andra konstellationer på förbundssamarbete, som t ex Byggnads och SEKOs samarbete om maskinförutbildning, m m. Samarbetet mellan "facken inom industrin" är ett annat exempel, liksom det omfattande samarbetet inom "Kunskapslyftet".

Förbunden ser LOs roll som "att tillhandahålla resurspersoner, ge kunskaper om lyckade projekt och finansieringsmöjligheter, samt att ha ett övergripande informationsansvar. Samordning och stöd nämns också i

svaren, liksom att utgöra kunskapsbank och informationskälla för förbunden.

KUL1 som till stor del har arbetsplatsen som utgångspunkt säger att:

”Tvärfackligt arbete är ibland svårt då kopplingen till arbetsplatsen är något diffus. Även om vi har valt att ha ett lokalt fokus i våra diskussioner och ser starka kopplingar till arbetsorganisationsfrågorna så har tvärfackligheten en viktig betydelse.

Vi ser de lokala LO-facken och LO-distrikten som en tillgång för de små arbetsplatserna och som viktiga delar i arbetet med den stödfunktion som kan behövas. Lokala fackliga företrädare kan behöva hjälp med metoder, inventeringar och andra praktiska handlag med arbetet. De kan behöva stöd vid kontakter med utbildningsanordnare, myndigheter eller arbetsgivare och det kan behövas ”kanslihjälp”. Små arbetsplatser från olika branscher skulle kunna dela erfarenheter, jobba i projekt och samordna utbildningsbehov.

Den allt mer kommunaliserade arbetsmarknadspolitiken är också en tvärfacklig arena som innefattar kompetensutvecklingsfrågorna såsom vuxenutbildning. Här måste de tvärfackliga kontakterna öka. Distriktsorganisationen kan samordna och arbeta med en regional utveckling och kontakter med exempelvis högskolorna. De kan också samordna andra aktörers ämnes- och pedagogiska kunskaper för att utveckla de fackliga företrädarna kontinuerligt, utifrån ett lokalt perspektiv. De skulle också kunna bistå med utredningar och annat. Vi ser även kopplingen regional utveckling och EU där kompetensutveckling kan komma att få en mycket större betydelse. Det tvärfackliga stödet kan vara samordnande och politiskt. En annan viktig roll för den tvärfackliga organisationen är utvecklingen av fackliga lärcentra. De har en viktig roll i att koppla ihop aktörer, nätverk och deltagare.”

Det resonemang som KUL1 ger uttryck för, i citatet här ovan, är mycket intressant om man funderar att bygga upp lärcentra. Det är dessa idéer

som vi försöker utveckla i våra tankar om nya lärcentra. KUL1 talar om en samordnande och politisk roll, men också om utbyggnaden av "fackliga lärcentra". De pekar på en mängd roller och viktiga uppgifter, som skulle kunna rymmas inom ramen för ett lärcentra. Om man sammanfattar säger KUL1 att:

- LO-sektioner och distrikt är viktiga aktörer i att bygga upp stödfunktionen.
- Lokala fackliga företrädare kan behöva hjälp med metoder, inventeringar och andra praktiska handlag med arbetet.
- Stöd vid kontakter med utbildningsanordnare, myndigheter eller arbetsgivare och det kan behövas "kanslihjälp".
- Små arbetsplatser från olika branscher skulle kunna dela erfarenheter, jobba i projekt och samordna utbildningsbehov.
- Den allt mer kommunaliserade arbetsmarknadspolitiken är också en tvärfacklig arena som innefattar kompetensutvecklingsfrågorna såsom vuxenutbildning. Här måste de tvärfackliga kontakterna öka.
- Distriktsorganisationen kan samordna och arbeta med en regional utveckling och kontakter med exempelvis högskolorna.
- De kan också samordna andra aktörers ämnes- och pedagogiska kunskaper för att utveckla de fackliga företrädarna kontinuerligt, utifrån ett lokalt perspektiv.
- De skulle också kunna bistå med utredningar och annat.
- Vi ser även kopplingen regional utveckling och EU, där kompetensutveckling kan komma att få en mycket större betydelse.
- Koppla ihop aktörer, nätverk och deltagare.

Vilken betydelse har arbetsorganisationen och arbetsplatsens utformning?

De flesta förbunden är mycket tydliga, ser man av nulägesbeskrivningarna. Frågan som förbunden fått, om vikten av arbetsplatsens utformning

för kompetensutvecklingen, är fundamentalt viktig för dem. Svaren visar att detta är själva utgångspunkten och att kompetensutvecklingsarbetet bygger på arbetsplatsens utformning och det utvecklande arbetet. Två av förbunden betonar i sina svar också vikten av en tillräcklig bemanning för att kunna bedriva kompetensutveckling.

Arbetsorganisatoriska principer

KUL1 har fått frågan om hur arbetsplatser och arbetsorganisationer kan formas för ett ökat lärande och ombetts sammanställa och redovisa kunskaper och erfarenheter kring detta. Deras framställning bygger på Göran Brulin och Tommy Nilssons (Arbetslivsinstitutet) *Läran om arbetets ekonomi*. Det framhålls där att mycket av arbetsorganisationsutvecklingen handlat om att skapa dynamiska och lärande organisationer. I texten redovisar de ett antal viktiga arbetsorganisatoriska principer, som mycket förkortat handlar om:

- Kundstyrning – att arbetet organiseras så att kunden kan påverka arbetsprocessen. (Kräver ansvar och befogenheter).
- Integration – att skapa ett närmande mellan olika avdelningar och funktioner och att arbetsuppgifter från olika befattningar slås samman till en befattning.
- Flexibilisering – att den anställde ska kunna mer än en enda arbetsuppgift, maskin, är mångkunniga och kan ta ansvar. Leder till en större kunskap och förståelse för helheten hos alla.
- Deltagande i nätverk – att olika grupper har kontakt med underleverantörer, kunder, m fl samt att de också deltar i olika projektgrupper som ska utveckla organisationen. Nätverk handlar inte bara om relationer med omvärlden utan även om utveckling av den egna närmiljön och det egna produktionssystemet. Nätverksprincipen införs även i traditionellt organiserade byråkratier, vilket exemplifieras med: "en resultatnriktad sjuksköterska ser som sin uppgift att lotsa patienten genom systemet och att rätt insatser görs vid rätt tidpunkt på ett sätt

som gör att patienten kan ta till sig behandlingen. Sjuksköterskan utnyttjar sitt nätverk för att hennes patienter ska få en bra helhetsbehandling”.

- Reflektion – att de anställda längst ut i organisationen deltar i förbättringsarbetet och är med och känner av kundkraven. (Reflektion, konstateras dock, är i strikt bemärkelse ingen arbetsorganisatorisk princip, som t ex flexibilitet, utan mer ett förhållningssätt).

Glöm inte KAL-projektet!

Förutom dessa arbetsorganisatoriska principer, hänvisar KUL1 till att vi måste beakta andra erfarenheter och vägar framåt, som KAL-projektet tidigare presenterat i sin rapport. Där finns många förslag som ligger helt eller delvis i linje med KUL-projektets problemområden. Exempelvis kan nämnas; facklig utbildning, nätverksbyggande, utbildning i arbetsorganisationsutveckling, forskning, kunskapsspridning och strategier om lönesystem och att fortsätta sprida materialet *Den goda arbetsorganisationen*.

Om man tillåter sig att stanna upp och reflektera lite om det som KUL1 visar upp för oss, så finns det mycket intressant i dessa principer. Inte minst för att betrakta oss själva som organisation, förslaget om lärcentra och hela KUL-projektet utifrån dessa principer. Läser man punkterna igen – och på skoj byter ut några av orden – så uppenbarar sig något intressant. Då blir det helt plötsligt att:

- **KUNDSTYRNING** – att arbetet organiseras så att *medlemmen/den lokala fackliga organisationen* kan påverka arbetsprocessen. (Kräver ansvar och befogenheter).
- **INTEGRATION** – att skapa ett närmande mellan olika *delar av det livslånga lärandet, olika delar av arbetarrörelsen* och att arbetsuppgifter från olika befattningar slås samman till en befattning. (*Samordnaren för det livslånga lärandet?*).
- **FLEXIBILITET** – att *den förtroendevalde/ombudsmannen* ska kunna mer

än en enda arbetsuppgift, är mångkunniga och kan ta ansvar. Leder till en större kunskap och förståelse för helheten hos alla.

- **DELTAGANDE I NÄTVERK** – att olika grupper har kontakt med *utbildningsanordnare, andra fackförbund, myndigheter, etc (lärcentra?)* samt att de också deltar i olika projektgrupper som ska utveckla organisationen. Nätverk handlar inte bara om relationer med omvärlden utan även om utveckling av den egna närmiljön och det egna *fackförbundet och i förlängningen hela arbetarrörelsen*. Nätverksprincipen införs även i traditionellt organiserade byråkratier, vilket exemplifieras med: ”en resultatnriktad *förtroendevald/ombudsman* ser som sin uppgift att lotsa *medlemmen* genom systemet och att rätt insatser görs vid rätt tidpunkt på ett sätt som gör att *medlemmen* kan ta till sig *utbildningen*. *Den förtroendevalde/ombudsmannen* utnyttjar sitt nätverk för att hennes *medlemmar* ska få en bra helhetsbehandling”.
- **REFLEKTION** – att *de förtroendevalda* längst ut i organisationen deltar i förbättringsarbetet och är med och känner av *medlemskraven*. (Reflektion, konstateras dock, är i strikt bemärkelse ingen arbetsorganisatorisk princip, som t ex flexibilitet, utan mer ett förhållningssätt).

Visst blir bilden intressant? Inte minst utifrån vad Margareta Carlén lyfter fram i sitt PM och förslaget från KUL1 om samordnare för det livslånga lärandet i alla styrelser. Visst går principerna att översätta även till vad vi vill göra, hur vi vill göra det och vem som ska göra det?

Modeller, verktyg och manualer

Alla förbund som kommenterat frågan om vilka modeller de har, visar upp många olika typer av modeller eller verktyg för att stimulera kompetensutveckling och lärande i arbetet. De berättar om: kompendium – *Pappers utvecklande arbete* och ett material om GAP-analys (datorbaserat hjälpmedel). Handels nämner materialet *Den Goda Arbetsorganisationen* som är en variant av KAL-projektets verktyg. Industrifacket

skriver om studiematerialet som rör DUVA. Metall nämner ISO 10015 och ISO 9000 och det databaserade verktyget "kompetensnavigatorn" som håller på att utvecklas. Livs har ett multimedieprogram som stödjer utvecklingsarbetet på arbetsplatsen. Hotell och Restaurang Facket skriver att UHR ska göra ett informationsmaterial. Fastighets arbetar inom sitt yrkesråd, SRY, för att utforma riktlinjer för lärande i arbetet.

Detta bör sedan sättas i relation till vad KUL1 säger om "centralt byggande av olika modeller". De tror inte på detta utan att arbetsorganisationsutveckling måste skapas utifrån de lokala förutsättningarna som råder i olika branscher och företag. Det är svårt att se om de pratar om samma "modeller" som förbunden redovisat. Det verkar faktiskt mer som om KUL1 pratar om *organisationsmodeller* och förbunden mer utifrån olika modeller av "verktyg". KUL1 menar att de arbetsorganisatoriska principerna, som de talade om tidigare, ska ligga till grund för att stimulera en utvecklad arbetsorganisation. De menar att arbetsorganisationsutveckling måste skapas utifrån de lokala förutsättningarna som råder i olika branscher och företag. Däremot menar de att seminarier för kunskapsspridning och goda exempel bör anordnas. Utbildning om arbetsorganisationsfrågor bör utvecklas ytterligare inom ramen för LOs kunskapssystem och nätverksbyggande utifrån ett kompetensutvecklingsperspektiv bör stimuleras – säger KUL1.

KUL1 har också fått frågan om modeller och koppling till "stödjande lönesystem". Gruppen är tydlig i att frågan om stödjande lönesystem är en mycket viktig del i sammanhanget. Gruppen är emellertid också lika tydlig när de klargör var frågan hör hemma. Detta är absolut ingen fråga att arbeta förbundsgemensamt med! KUL1 säger kort och kärnfullt att:

"Stödjande lönesystem är och förblir en kollektivavtalsfråga för de enskilda förbunden".

EUs dokument om det livslånga lärandet, folkbildningsåret, m m

Det kan konstateras att frågan om EUs papper om livslångt lärande – *Memorandum* – och folkbildningsåret inte ger speciellt uttömmande svar från förbundens nulägesbeskrivningar. Dessa frågor känns antagligen inte centrala för de flesta förbunden, även om något enstaka förbund svarar mer uttömmande. Inte heller ”folkbildningsåret” verkar upplevas som någon större ”kioskvältare”.

Detta ger vid handen att vi måste fundera vidare på vad detta är uttryck för. Vi är nu faktiskt, oavsett vad vi tycker om den saken, medlemmar i EU. Detta skapar konsekvenser för det fackliga arbetet. Det blir en nivå till och det arbete som görs där får konsekvenser även för det fackliga arbetet med det livslånga lärandet. Det fattas beslut i Bryssel som påverkar. Vi samarbetar fackligt i EFS³¹, osv. Dessutom skapas möjligheter som en följd av medlemskapet. Vi använder i dag inte fullt ut de möjligheter som finns för en facklig draghjälp – exempelvis mål 3. På det nationella planet drar vi tyvärr inte heller nytta av gemensamma satsningar som ”folkbildningsåret” så mycket som vi kunnat göra.

KULs grupp 1 har med ett långt resonemang om både EU-dokumentet och folkbildningsåret:

”En inventering visar att vi inom fackföreningsrörelsen och folkbildningen har haft begränsad användning av EUs dokument om livslångt lärande. EUs strukturfonder, främst i kombination med vår starka tradition kring arbetsmarknadspolitik är det som fackföreningarna och folkbildningen konkret har arbetat med.

En förklaring kan vara att EUs dokument om livslångt lärande inte är lika konkret som dokumenten kring strukturfonderna. Trots att frågan har hög prioritet inom EU-kommissionen, blir det inget genomslag som drivkraft för en mer aktiv utbildningspolitik från arbetsmarknadens par-

³¹ Europafacket – ETUC - European trade union confederation.

ter och folkbildningen. Det senaste sk R 3L (life long learning) Initiativet är ett försök att gå från ord till handling.

EU har för första gången avsatt medel att söka för att pröva och få fram goda exempel på kompetensutveckling i arbetslivet. Här öppnar man för första gången upp för en utveckling också inom det icke informella lärandet där fler olika aktörer inom bl a folkbildningen och dess kunskaps- och människosyn kan bli intressanta. Kommissionens vision om att Europa ska ha den mest utvecklade arbetskraften år 2010 kan möjligen hitta en konkret form för genomförande under de närmaste åren. EUs dokument om livslångt lärande kan därmed bli en faktor att räkna med.

LO och ABF har tillsammans utsett år 2002 till folkbildningens år. Konkret har det inneburit att LOs förbundsgemensamma projekt En stark facklig utbildning och folkbildning har fått en bra start. På sikt gäller det att få så många intresserade människor i facklig medlemsutbildning att fackföreningsrörelsen och också den politiska rörelsen får nya, medvetna och aktiva förtroendevalda. Dessutom att medlemmarna själva kan stå för den fackliga idén om det fackliga löftet i konkret handling ute på arbetsplatsen. Det behövs en ökad satsning på bred folkbildning och en aktiv folkrörelseutveckling inom facket och politiken. Under Ordet Fritt som genomfördes av ABF och LO tillsammans knöts många nya kontakter över de tidigare gränserna. Lokalt har redan många fackliga företrädare sökt sig till ABF och upptäckt att det finns goda möjligheter till att arbeta tillsammans med en facklig studiesatsning. En tvärfacklig studieorganisation växer så sakta fram igen. Förbundens egna lokala studieorganisation måste också byggas upp igen, framför allt i de större städerna. Studieorganisation bör dock byggas upp utifrån det helhetsperspektiv på livslångt lärande som vi har beskrivit. Att börja med de fackliga studierna är dock viktigt. På så sätt tappar vi inte de fackliga utgångspunkterna för att arbeta med de andra delarna av det livslånga lärandet. Folkbildningens år 2002 har verksamt bidragit till att starta en långsiktig satsning på att arbeta fackligt med medlemmarna och deras livslånga lärande.”

KUL1 för alltså ett resonemang om att Mål 3 fungerat bättre än de mer allmänt hållna formuleringarna i EU-papperet. Detta kan säkert stämma. Det är mänskligt att vilja ha något konkret att hålla sig till. Samtidigt strider det lite mot resonemanget att den centrala nivån inte ska/kan "peka med hela handen" – att man lokalt måste utarbeta utifrån egna förutsättningar och behov. Både Margaretas PM och KUL1 har det perspektivet och det borde antagligen även gälla EU- och nationell nivå? I det fallet borde man bara sätta sig ner och fundera, lokalt, hur man kan använda och översätta det hela till den egna konkreta situationen. KUL1 pekar på en möjlighet att kunna hitta mer konkreta former för genomförandet av att ha den mest utvecklade arbetskraften 2010. En reflektion att också fundera kring är det avtal som de centrala parterna på Europainivå slutit (CEEP, UNICE och ETUC) och hur det konkret skulle kunna påverka våra nationella avtal?

KUL1 för också ett långt "försvarstal" för folkbildningens år och lyckas på ett mycket bra sätt visa på de positiva effekter som det medfört, oavsett vad förbunden på central nivå nu svarat i sina nulägesbeskrivningar. Frågan är bara vems bild som bäst överensstämmer med sanningen? Tidsaspekten är dock också viktig att ha med i bilden. Förbunden skrev sina svar i början av året innan t ex "Ordet fritt" hade hållits och man knappt hunnit börja arbeta med det sk folkbildningsåret.

Lärandet och pedagogiken

KULs arbetsgrupp 2 (KULit) har haft att besvara ett antal frågor om lärande, t ex om hur man pedagogiskt och på andra sätt bör lägga upp lärandet för att det ska bli så bra och meningsfullt som möjligt. Dessutom har KULit-gruppen haft att ta ställning till frågor omkring informations-teknologi (IT) och dess koppling till lärandet.

Hur läggs intressanta och meningsfulla utbildningar upp?

KULit har arbetsplatsen som en mycket tydlig utgångspunkt. De verkar mena att arbetsplatslärandet t ex utvecklar individen, förändrar och utvecklar arbetet, är knutet till arbetet, till arbetsplatsen och arbetsupp-gifterna och att en arbetsplats ska skapa lärande miljöer. Arbetsplats-lärandet är därmed en viktig del av det livslånga lärandet och de anställ-das utveckling är i det närmaste oskiljaktligt sammanknuten med arbets-platsens utveckling. KULit är tydliga med att ansvaret aldrig kan fräntas arbetsgivarna och att det är deras ansvar att kompetensutveckla och vidareutbilda sin personal.

KULit ser, liksom KUL1, syftet med ”arbetsplatslärandet” som att:

”dels utveckla individen och dels åstadkomma förändringar i arbetsli-vet. Målet är förändring och utveckling, dvs. utbildning är verktyget för att åstadkomma detta. Att enbart utveckla individen är i och för sig bra, men inte tillräckligt utifrån vår synvinkel”.

De resonerar vidare om motsatsen, att bara ge vissa individer utveck-lingsmöjligheter, och att det bara leder till att enstaka anställda förflyttar sig från punkt a till punkt b. Inget har därmed hänt i organisationen, säger KULit. Dessutom är det relativt många (65 procent av LO-medlemmar-na) som inte får någon personalutbildning alls³².

³² Personalutbildning 2001, LO

Projektgruppen redovisar vidare ett par exempel på ovanstående, utveckling för ett fåtal, som man menar inte lett till någon större förändring. Det första exemplet rör att ett fåtal samordnare, förstemän eller teamledare, får all utbildning förutom kortare utbildning som rör ny teknik. Arbetet har därmed inte utvecklats, menar KULit. Det andra exemplet rör en koncern som beslutade att alla skulle kompetensutvecklas. Det visade sig dock handla om att de, enskilt eller i små grupper, skulle diskutera produktionsproblem och eventuella idéer till förbättringar av produktionen. KULit menar att detta mer liknar en enkät än utbildning.

Inte individuell karriär, men utifrån individuella behov

KULit förefaller mena att lärandet måste utgå från individen, men inte som individuell karriär. Det individuella handlar i stället om individens behov och förutsättningar. Ofta utgår man bara från företagets behov och skolans uppgift och funktion för arbetsmarknaden, påpekar arbetsgruppen. De anser att målet är att skapa kunskapsinhämtande arbeten, där det utvecklande arbetet är ett av målen. Utan kunskapsinhämtning åstadkommer man ingen utveckling i arbetslivet, säger KULit.

”Att utveckla arbetsplatserna är också ett mål – och ett viktigt sådant. Som vi redan beskrivit skapar en individuell kompetensutveckling ingen utveckling på arbetsplatsen. Däremot kompetensutveckling för många individer under samma tidsrymd är bränsle för utveckling av arbetsplatsen – en utveckling som leder mot det kunskapsinhämtande arbetet där arbete och lärande går hand i hand och där utveckling av arbetsplatsen och arbetsuppgifterna är lika naturligt”.

Närheten är viktig

KULit säger också att närhet är en viktig aspekt eftersom den gör att fler kan delta, inte minst av praktiska skäl, och att utbildningen dessutom kan kopplas direkt till förändringar i arbetet:

”erfarenheter visar att närheten till arbetsplatsen, och det vardagliga arbetet, är oerhört viktigt för att förändringar ska komma till stånd på arbetsplatsen. Närheten till arbetsplatsen är viktig av flera skäl. Dels så möjliggör detta att många anställda har möjlighet att delta av rent praktiska skäl och ekonomiska. Utbildningen finns tillgänglig på arbetsplatsen där jag ändå vistas under arbetets gång, och en mängd praktiska vardagliga bekymmer som hämtning på dagis, resor, mm, är därmed undanröjda. Dels blir utbildningen kopplad direkt till arbetet, och möjligheterna att väva ihop utbildning och arbete kan knappast bli större. Detta i sin tur skapar stora möjligheter till förändringar på arbetsplatsen och utbildning blir med tiden en naturlig del av arbetet”.

Kunskapssyn, människosyn och samhällssyn

KULit påpekar att ett framgångsrikt arbetsplatslärande utgår från en människosyn, kunskapssyn och samhällssyn som i korthet bygger på:

- > *alla människors lika värde* – att varje människa är en resurs som har förmågan/viljan att växa/utvecklas och påverka samt ta ansvar.
- > *att kunskaper är något som alla har, men de skiftar beroende på olika erfarenheter och omständigheter.* Lärandet är en livslång process, där kunskap inte ges utan erövrar av varje individ. Kunskapsutveckling bygger på egna erfarenheter, nyfikenhet, reflektion, m m.
- > Samhällssynen bygger på att framtiden är påverkbar och inte ödesbestämd. Tillsammans skapar vi ett gott samhälle där alla har samma möjligheter, men det medför också skyldigheter att skapa detta goda samhälle. Arbete, fritid och samhälle går inte att särskilja – inte heller vad gäller utbildningsfrågor. Utvecklingen stannar inte på arbetsplatsen utan den för man med sig till fritiden och ut i samhället – och vice versa.

Modeller för arbetsplatslärandet

KULit visar upp två olika utgångspunkter som man kan ha på arbetsplatslärandet:

Modell 1: Förändring på arbetsplatsen = utbildning

Modell 2: Utbildning = förändring på arbetsplatsen

KULit tar inte ställning för någon av dessa modeller och är även medvetna om att processen kan vara en mix av båda dessa. De beskriver dock modellerna i ordalag, som kan leda tanken att den ena modellen är bättre än den andra. Nu är kanske inte det gruppens avsikt och därför möjligen en feltolkning, men det finns onekligen en stark värdeladdning i vissa av de ord som används.

Modell 1 har ett uppifrånperspektiv. Förändringen är redan bestämd och arbetsgivaren dikterar innehåll och upplägg. Utbildningen är inte en motor för förändring utan bara ett medel för att förverkliga en redan beslutad modell.

Modell 2 däremot använder utbildningen som en motor i förändringsarbetet, menar man. Vad man ska förändra, exakt, och hur detta ska ske behöver inte vara givet på förhand. Här har de anställda möjlighet att påverka.

En personlig reflektion är att det dessutom skulle kunna gå att resonera utifrån att modell 1 även skulle kunna styras av externa faktorer. Det som Margareta Carlén talar t ex om i sitt PM, att vi i för stor utsträckning tenderar att reagera på förändringskrav utifrån. T ex ”den snabba förändringen”, ”globaliseringen”, ”teknikutvecklingen”, etc. PM:et pekar kanske på en fara i att allt för mycket fokusera på detta. Lyssnar vi däremot på KULit, så har man inte den utgångspunkten. KULit ser *inte* världen som ödesbestämd utan i högsta grad påverkbar. Det är deras samhällssyn.

En åsikt är att det kan ses som märkligt i KULits resonemang att modell 1 sägs ha ett uppifrånperspektiv och att arbetsgivaren dikterar villkoren. Det kan, men behöver inte vara så. Sätter man in ”det utveck-

lande arbetet” i modell 1, så blir det i högsta grad eftersträvansvärt. I synnerhet om man lokalt fackligt tillåts, och dessutom vill och kan, påverka och konkretisera utvecklingen. Att utifrån denna ”förändring” sedan låta utbildningen komma som en konsekvens av detta, är vad KULit verkar tala om. I det fallet blir väl modell 1 den eftersträvansvärda modellen?

Former för arbetsplatslärandet

KULit tar utgångspunkt i gruppen som bas. Anledningen är de erfarenheter som finns från folkbildning och vuxenutbildning, men också utifrån LO-gruppernas mycket stora andel kortutbildade. Det senare, menar man, måste få konsekvenser genom att man inte kan använda högskolans metoder, inte koncentrera sig enbart på självstudier eller ha en hög studietakt. KULit menar också att den bästa formen av arbetsplatslärande är kombinationer av olika former.

Gruppen som bas

Gruppen ser man som speciellt viktig, både som bas för inläring och för förändringsarbetet. Gruppen är viktig för att utbyta idéer och diskutera. Gruppen kan också stödja varandra och utgöra en trygghet, liksom att erbjuda social samvaro. Dessutom menar KULit att kortutbildade har en hög ”tröskel” att ta sig över, där gruppen kan ha en stödjande roll. Handledare är viktiga, t ex som lärare och processmotor, men behövs inte alltid. KULit anser att studier i grupp ensamt skulle kunna ”bära” arbetsplatslärandet, men de förespråkar kombinationer av flera former då de anser att detta skapar bättre resultat på alla nivåer.

Kursen ett komplement

KULit verkar se kursen som ”ett bra komplement” till gruppstudier på arbetsplatsen, under förutsättning att det ingår i studieplanen. Den kan genomföras externt eller internt. En modell är att lyfta in kursformen vid

passande tillfällen i studieplanen. Det kan vara vid en uppstart eller för att sammanföra olika grupper som är igång samtidigt. KULit menar att kursformen aldrig ensam kan "bära" det som krävs p g a att den inte är flexibel och kräver ett större antal deltagare för att anses som effektiv. Dessutom att den blir för koncentrerad (med tanke på målgruppens begränsade förkunskaper) och ger mycket liten tid för reflektion och eftertanke.

Självstudier

Traditionella självstudier fungerar inte som självständig form, men kan utgöra ett komplement, menar KULit. Men då krävs att självstudierna vilar på gruppen. Kortutbildade kan riskera bli avskräckta. Självstudier med IT-stöd däremot ser KULit som en bättre form, än traditionella självstudier, även om de också bara kan bli ett komplement. Studier i grupp med stöd av IT ser de som en mycket bra form av arbetsplatslärande. De säger att:

"användandet av denna teknik utvecklar studierna i grupp, och stimulerar säkerligen också till självstudier i viss mån".

Den tysta kunskapen

KULit resonerar om att man måste göra någon form av analys över befintliga kunskaper och behov som finns på arbetsplatsen. De menar att det under den processen skapas stora möjligheter att också belysa den s k "tysta kunskapen". Den analysen blir också en kartläggning över vad alla kan och gör. Något som, enligt KULit, sällan synliggörs i dag.

Validering och certifiering

Om man dokumenterar det som kommer fram i processen, blir den "tysta kunskapen" helt plötsligt synlig och meriterande. KULit säger att:

"Här kommer också diskussionen kring validering och certifiering in i bilden".

En personlig reflektion är att KULits tankar skulle kunna leda mot slutsatsen att validering kan fylla ett viktigt fackligt behov. Nämligen att synliggöra våra medlemmars kompetens och på så sätt ge dem "Credit" för denna. Validering skulle därmed kunna vara ett verktyg för att uppnå *båda* de fackliga uppdragen som KUL1 och KULit pratar om. Att få kompetensen dokumenterad är en merit för andra arbeten på arbetsmarknaden. Dessutom används valideringen som ett redskap för att se vad som behövs för att utveckla individen och arbetsplatsen.

Krav på handledarna och på lärandet

KULit pekar på att det går att ställa krav på själva lärandet och att även handledare/lärare för utbildningar under rubriken arbetsplatslärande måste ha vissa specifika kunskaper. Förutom rena ämneskunskaper, också detta;

Krav på handledarna

- Kunskaper om och erfarenheter av utbildning i alla de former och kombinationer av dessa.
- Stora kunskaper om arbete i grupp och gruppdynamik.
- Kunskap om rollen som handledare på distans.
- Vana och erfarenhet av att vara handledare för flera olika grupper (kan-ske på olika företag) under samma tidsperiod.
- Handledaren bör också ha erfarenhet av att organisera utbildning, då detta torde bli en av handledarnas roller.

Krav på lärandet

- Lärandet ska syfta till förändring och utveckling av såväl individen som arbetet och arbetsplatsen.
- Lärandet ska vara knutet till arbetet och arbetsuppgifterna.

- Lärandet ska genomföras så nära arbetsplatsen som möjligt, helst på, och syfta till att bli en naturlig del av arbetet på sikt – ett kunskapsinhämtande arbete.
- Deltagarna ska ha inflytande, känna delaktighet och vara medskapande i studieplanens utformande.
- Lärandet ska utgå från individens behov och förutsättningar.
- Lärandets form ska anpassas till arbete och fritid.
- Lärandets former bör kombineras i stor utsträckning.
- Lärandet ska göras så tillgänglig, på alla plan, som möjligt för deltagarna/de anställda.
- Lärandet ska präglas av deltagarinflytande såväl över uppläggning som genomförande.
- Lärandet ska göra deltagarna till aktörer i stället för konsumenter.

En högst personlig reflektion är att de krav som KULit lyfter fram här ovan, kan utgöra en nyttig checklista i arbetet med uppbyggnaden av ett "arbetsplatslärande" och därmed också utvecklingen av lärcentra.

Är LO-medlemmen verkligen alltid kortutbildad?

KULit tar på olika sätt upp bilden och problematiken med att en "mycket stor andel" av LO-medlemmarna är kortutbildade, att de "har mindre än 3-årig gymnasieutbildning". Detta är sant men förtjänar en egen personlig reflektion. Andelen kortutbildade tas för intäkt för vilka metoder som bör användas. Att inte högskolans metoder, en snabb studietakt, eller självstudier skulle fungera speciellt bra, menar KULit. Är då detta sant? Och är det i så fall sant för alla de olika LO-grupperna? Tittar man på statistik från en LO rapport³³ så ser man att det finns stora skillnader mellan förbunden:

Det vanligaste är att man enbart har förgymnasial utbildning eller tvåårig gymnasial utbildning, precis som KULit säger. Dessutom att

³³ *Utbildning – för tillväxten, jobben och rättvisan – ett faktamaterial om välfärdsutvecklingen*. LO Nummer 55, april 2002.

Tablå 4 Utbildningsnivå för förbund inom LO

	Förgymn. utb.	Gymnasial utb.			Eftergymn. utb.		Summa
		mindre än 2 år	2 år	3 år	högst 2 år	mer än 2 år	
Industrifacket	40	4	35	18	3	1	100
Livs	37	4	33	20	3	3	100
Metall	27	4	42	21	5	1	100
Pappers	40	0	40	13	6	1	100
Skogs- och Träfacket	41	5	37	14	3	0	100
Byggnads	26	2	52	18	2	0	100
Elektrikerförbundet	10	2	55	29	4	0	100
Fastighets	45	6	31	13	3	3	100
Handels	28	4	33	28	5	2	100
Hotell- och Restaurang	20	6	27	35	8	4	100
Grafiska	36	2	42	15	4	1	100
Transport	37	4	35	21	2	1	100
SEKO	19	2	52	20	5	2	100
Kommunal	17	23	35	19	5	1	100
Hela LO	25	10	38	21	5	1	100

mycket stora andelar enbart har förgymnasial utbildning. Spannet mellan förbunden är emellertid att hela 83 procent av Skogs- och Träfackets medlemmar tillhör denna kortutbildade grupp, med mindre än 3-årigt gymnasium, men bara 53 procent av Hotell och Restaurang Fackets medlemmar. Det är en viktig skillnad.

KULits resonemang stämmer alltså för en majoritet av LO-medlemmarna, men det finns ett betydande antal (i synnerhet ungdomar) som nu har mer än tvåårig utbildning. Snart är de i *majoritet* bland Hotell och Restaurang Fackets medlemmar! Bland de 14 förbund som finns med i tabellen här ovan har *ingen* förbund en lägre andel medlemmar med minst 3-årigt gymnasium än 13 procent. De högsta andelarna 3-årigt gymnasium har för övrigt Hotell och Restaurang (35 procent), Elektrikerförbundet (29 procent) och Handels (28 procent). Det finns alltså behov av att nyansera bilden. Det finns skillnader inom LO-familjen som vi måste ta hänsyn till när vi funderar över vad som passar "gruppen".

Förändringen kommer dessutom att fortsätta, eftersom den till stor del beror på att ungdomar blir mer och mer välutbildade. Vi kan alltså inte "dra alla över en kam" eftersom ungefär 90 procent bland den äldsta åldersgruppen, har högst tvåårigt gymnasium, medan andelen i den yngsta åldersgruppen endast är 20 procent.

Den tudelade LO-gruppen

KULit förespråkar i sin rapport en kombination av flera olika former av lärande, så slutsatserna skapar inga stora problem. Men en egen reflektion är att vi måste börja bli medvetna om att vår "LO-grupp" är tudelad och dessutom genomgår en snabb förändring. Den förändringen kommer sannolikt att få konsekvenser för både förutsättningarna och inställningen till utbildning och lärande.

Vilka metoder används i dag?

KULit har besökt Masugnen i Lindesberg och redovisar detta som ett exempel, tillsammans med Kommunals lärcentra. KULit pekar på att dessa exempel har koppling till arbetsplatsen, och att närheten är mycket viktig. Dessutom menar man att det finns flexibilitet, både i när och vad man ska studera. KULit säger att:

"Här ser vi stora utvecklingsmöjligheter för de fackliga organisationerna vad gäller kompetensutveckling och det livslånga lärandet. Genom att utnyttja den redan befintliga strukturen av förbundsavdelningar, och inte minst LO-facken i kommunerna, skulle man med relativt enkla insatser kunna bygga upp en bärkraftig struktur över hela landet. Detta skulle också lätt kunna anpassas efter lokala förhållanden och behov".

De säger också längre fram att:

LO-facken i kommunerna kan utgöra bas för "lärcentra" i samarbete med ABF och övriga utbildningsanordnare. Här krävs att lokalavdelningarna tar ett större ansvar för LO-facken i kommunerna".

Det är bara att hålla med KULit, vilket KUL1 också gjorde under rubriken om "tvärfacklighet och LOs roll". En alldeles egen reflektion rör "lärcentratanke". Att allt det KULit propagerar för här ovan, med lätthet ryms inom den mall för utveckling av lärcentra som skisseras i den här slutrapporten. Närhet, utbildning för alla, utveckling av arbetsplatsen, gruppen som bas, IT-stöd, etc – är alla viktiga faktorer i "lärcentratanke". Detta är också något som kommer till uttryck i de exempel på metoder, som KULit redovisar. Kanske är det nu hög tid att lyfta fram den modell som börjat ta form inom KUL-projektet. (Detta arbete, att utveckla lärcentratanke, har gjorts som en separat uppgift inom projektet och har inte specifikt legat inom KULits områden).

Den "nya lärcentratanke"

En "röd tråd" genom KUL-projektet har varit tanke och diskussionen om sk "lärcentra". Detta är en ingrediens som finns med på olika sätt från alla delprojektgrupper. Men det har varit lite svårt att få en gemensam bild över vad "lärcentra" är för något. Därför uppdrogs det till projektledaren att särskilt titta på denna fråga. Arbetet underlättades av att även regeringen uppdragit åt Glesbygdverket att göra en nulägesbeskrivning över de lärcentra som finns³⁴. Den kartläggningen visade att det finns över 200 lärcentra. Omfattningen av verksamheten varierar mycket. Detsamma gäller även inriktningen på verksamheten. Den inriktning som de flesta ändå har är mot utbildningar – både på grundskolenivå, gymnasienivå och högskola. Bland annat visar det sig att lärcentra har bidragit till att rekryteringen från grupper som normalt inte söker till högskola och universitet har ökat. Något som är mycket positivt. Därmed inte sagt att lärcentra får bli alltför fokuserade på högskolan, så de tenderar till att bli högskolefilialer.

Projektledaren har också tittat på den idé som Kommunal har om lärcentra. Inriktningen på dessa är att erbjuda ett lärande där deltagarnas

³⁴ Kartläggning av lärcentra i Sverige 2001, Glesbygdverket November 2002.

behov och förutsättningar är det centrala. Vilka typer av utbildningar/lärande som ska ske bestäms av deltagaren.

Dessa två inriktningar går båda under namnet lärcentra, även om skillnaden på inriktning och omfattning kan vara stor. Det som eventuellt saknas i dessa två perspektiv är framför allt den utbildning och annan kompetensutveckling som är knuten till arbetet. (Om man ser att behovet av facklig utbildning täcks in i Kommunals variant). Detta är något som i praktiken saknas på dagens lärcentra och som därför måste tillföras om allt lärande ska täckas in, i enlighet med helhetstänkandet.

Efter alla intryck har projektledaren utvecklat en idé om framtida lärcentra där vi utifrån ett fackligt och politiskt mandat kan initiera ett arbete som ligger i linje med de grundtankar och den inriktning som börjat formas under KUL-projektet. Text att utgå från alla slags behov av lärande, deltagarnas egna behov och förutsättningar och att alla ska kunna starta utifrån tidigare kunskaper, erfarenheter och kompetens. Detta är viktiga utgångspunkter som dessutom kan kombineras med kännetecken som lokal samverkan, hög flexibilitet/tillgänglighet, studie-socialt stöd, tydlig värdegrund, stöd för det lokala näringslivets behov, kompetens inom det icke formella och informella lärandet, validering, ekonomiska resurser, uppsökeri och rådgivning. Idén bör vidareutvecklas via praktisk tillämpning på ett antal orter med skiftande strukturer, behov och förutsättningar.

Med anledning av ovanstående föreslås styrelsen fatta beslut om att vidareutveckla tankarna om lärcentra i samråd med "förbundsgruppen om livslångt lärande" och genomföra praktisk försöksverksamhet, i syfte att utvecklingen av lokala lärcentra ska vara en tillgång för LO-förbundens medlemmars behov och förutsättningar för både det livslånga, det livsvida och det livsdjupa lärandet³⁵ ?

³⁵ Det *livslånga* symboliserar tidsaspekten (att man lär från vaggan till graven), det *livsvida* symboliserar att man lär i olika sammanhang i det dagliga arbetet, i skolbänken, i föreningslivet, i den fackliga utbildningen, etc. (inte bara i den formella utbildningen t ex skolan) och det *livsdjupa* symboliserar lärandet med värderingar som grund (kopplat till den gemensamma värdegrunden om demokrati, människovärde, m m).

IT-stött lärande

KULit har, som namnet antyder, bl a haft som uppgift att belysa kopplingen mellan lärande och IT. De säger inledningsvis att:

”vi ser IT-stött lärande som en utveckling för medlemmen, fackföreningen och arbetsplatsen (Se exempel från Masugnen)”.

IT-användningen

Av förbundens nulägesbeskrivningar kan man konstatera att IT-stöd i utbildningar används i någon mån av i stort sett alla förbund. Värt att notera är dock att användningen sker i mycket begränsad omfattning för många av förbunden medan andra kommit betydligt längre. Det är en klar tudelning som noteras. Av de åtta förbund som skriver om former, metoder och pedagogiska hjälpmedel är det sex som nämner IT.

Stöd för medlemmen

Tillgång till teknik och förutsättningar att använda den

KULit pratar på olika sätt om två viktiga komponenter – *tillgänglighet till tekniken* och *att kunna använda den*. Det måste enligt gruppen byggas upp en tillgång till datorer, både i hemmet och på lämpliga mötesplatser. Tillgången till Internet är också viktig, inte bara datorer i sig. Har man så tillgång till datorer och Internet, måste man också ha kunnandet, så man kan tillgodogöra sig nyttan av tekniken. KULit summerar medlemmens behov av stöd för lärande, med hjälp av IT, på följande sätt:

- Tillgänglighet till dator och övrig utrustning är en förutsättning för att kunna utnyttja den nya tekniken i det livslånga lärandet.
- För att inte tillgängligheten ska bli en klassfråga måste det skapas förutsättningar för en dator i varje hem.
- Ekonomiska förutsättningar för att kunna använda Internet.
- Folkbildning för att kunna använda datorer och Internet.

- I ett framgångsrikt arbetsplatslärande är datorer på arbetsplatsen en självklarhet, oavsett facktillhörighet.
- Medlemmarna behöver mötesplatser för att tillsammans med andra få möjlighet att utveckla sina kunskaper, t ex i studiecirklar, lärcentra eller virtuella mötesplatser.

LO-datorn

En egen reflektion om ovanstående är att LO på olika sätt, sedan lång tid tillbaka, engagerar sig för att bidra till en positiv utveckling. De tre första punkterna om tillgänglighet vad gäller datorer och Internet, ryms inom det sk "LO-datorprojektet". Detta är en medveten, och mycket lyckosam, satsning på att underlätta för LO-medlemmarna att på ett tryggt och billigt sätt, kunna hyra/köpa en hemdator med internetuppkoppling.

IT-skolan

Nästa steg i "LO-datorprojektet" är att underlätta utbildning med hjälp av IT. Där finns nu en gemensam satsning på att samfinansiera utbildningar, som flera förbund har nytta av, inom ramen för den sk "IT-skolan". En gemensam grunddatautbildning har tagits fram inom ramen för IT-skolan (Handbok och CD-rom) och vissa förbund genomför studiecirklar med detta material. IT-skolan har också möjlighet att genomföra utbildningar och testning för det sk "datakörkortet". Det finns också exempel på enskilda förbundsavdelningar som helt eller delvis finansierar och anordnar grundläggande datautbildningar för sina medlemmar. Ofta med hjälp av ABF. Den sista punkten, mötesplatser, arbetar man vidare med på olika sätt. Inte minst lärcentratanken, men också tankar om strukturuppbyggnad inom IT-skolan.

Bristande tillgång till datorer och Internet

En personlig reflektion är att det som verkar saknas, och därmed vara en svag länk, är tillgången till datorer på arbetsplatserna. Den näst sista punkten här ovan. LO-medlemmarnas tillgång till datorer med Internet-

uppkoppling är mycket låg³⁶ jämfört med andra grupper – även om utvecklingen gått snabbt på senare år. Ur ett lärandeperspektiv blir därför tillgång till en hemdator mycket viktigare för LOs grupper än för TCO- och SACO-grupperna, som har tillgång till datorer och Internet på arbetsplatsen.

Stöd för det lokala facket

KULit pekar på att det lokala facket behöver följande för att vara delaktiga i IT-lärandet:

- > Väl utvecklad datastrategi från centralt håll.
- > Tillgång till datorer, Internet och e-postadresser.
- > Datorn ska inte enbart användas som ett administrativt verktyg utan mer för kommunikation och lärande.
- > De lokala facken behöver få stöd för att utveckla det IT-baserade lärandet gentemot medlemmarna och arbetsgivare.

Lärande via IT – ett pedagogiskt hjälpmedel?

Att döma av svaren i förbundens nulägesbeskrivningar, kan konstateras att IT används av förbunden i dag i de utbildningar som finns. Nio av elva förbund svarar ja. IT-stödet är därmed en del av pedagogiken. Frågan är om det är ett pedagogiskt *hjälpmedel*? Det förefaller som man ställt tekniken till förfogande, men svaren vittnar inte direkt om något större stöd till vare sig lokal organisation eller medlemmar. En klar positiv avvikare i det sammanhanget är Kommunal, som har mycket stöd till både den lokala fackliga organisationen och medlemmarna.

³⁶ Dator, klass, kön och ålder. LO 2002.

Kvalitetssäkring – en möjlig väg?

KULit har besvarat frågan: Kan erfarenheterna från ”användarnas pris”³⁷ nyttjas för att kvalitetssäkra program och utbildningsföretag? KULit är tydligt skeptiska och ställer motfrågan:

”Är det viktigt och finns det ett stort behov av att kvalitetssäkra lärandet via IT? Skiljer sig lärandet via IT från andra möjligheter till lärande utifrån frågeställningen”? Och... ”Har vi något egentligt behov av att kvalitetssäkra detta”? ”Varför ska vi göra det bara för att det berör IT när vi inte gör det med övrig verksamhet”?

För tidigt för slutsatser från UsersAward

KULit tycker det är för tidigt att dra några slutsatser av ”användarnas pris/UsersAward” och ställer sig frågande till att kvalitetssäkra program och utbildningsföretag. Däremot ser de behov av att upprätta en ”checklista”. KULit utvecklar i sin rapport tankarna och ställer olika konkreta kvalitetskrav på både utbildningsanordnare, programvara och utbildningens innehåll och upplägg.

Utbildningsanordnare

Utbildningsanordnarna ska självklart ha kollektivavtal. Efter genomgången utbildning ska deltagarna erhålla ett utbildnings-bevis, ex att utbildningen motsvarar x antal gymnasiepoäng.

Programvara

Idealet är om användarna på ett tidigt stadium kan vara med och utforma programmet – den tekniska plattformen. Så kallad deltagardesign. Att programmet är användarvänligt är en förutsättning för att innehållet ska kunna tillgodogöras.

³⁷ Tävlingen ”Användarnas pris” uppmärksammar goda tillämpningar av IT-stöd på svenska arbetsplatser. (Är tekniken anpassad till användarna? Får de utbildning som underlättar och utvecklar deras användande? Gör informationstekniken jobbet enklare, roligare och lättare att planera)?

Utbildningens innehåll och upplägg

Den grundläggande utgångspunkten ska vara en behovsinventering för gruppen eller individen och arbetsplatsen. Medlemmarna och fackföreningen måste ges ett inflytande över utbildningens upplägg, organisation och form. Det ska finnas uppsatta utbildningsmål som följs upp och utvärderas. Vi ser att syftet ska vara att utveckla individen och arbetsplatsorganisationen. Här krävs en process av samverkan där den lokala fackliga organisationen ska ha en självklar del. Det krävs att den lokala fackliga organisationen utnyttjas i sin helhet och tar makten över arbetsplatsfrågorna där utveckling av grupper, individer och arbetsorganisation blir allt viktigare frågor. I studieorganisationen har vi en stor kapacitet, men den kan tillföras resurser och utnyttjas kraftfullare.

KULit föreslår dessutom en ”gemensam erfarenhetsbank – där olika utbildningsanordnare, program och upplägg finns upptagna och kommenterade positivt eller negativt – kan upprättas som stöd vid upphandling och utformning.

Tveksam nytta med kvalitetssäkring av program

KULit verkar mycket skeptiska till vilken nytta en kvalitetssäkring av program eller utbildningsföretag skulle innebära och vad som skiljer IT från andra utbildningsmetoder. Samtidigt landar KULit i konkreta faktorer, en checklista, som t ex att man ska ha kollektivavtal, vikten av inflytande och att användarna är med och utformar programmet, m m. Dessutom föreslår gruppen slutligen en erfarenhetsbank – som ska kommentera om utbildningar och utbildningsanordnare är ”bra”. En alldeles egen personlig reflektion är att detta, checklistan och erfarenhetsbanken, mycket väl kanske skulle kunna vara en första början till ett kvalitetssäkringssystem inom området?

Kan man kvalitetssäkra kompetensutvecklingsprocesser?

KULit konstaterar att situationen varierar mellan olika förbund och mellan olika arbetsplatser. Dessutom är frågan avhängig ur vilkens

perspektiv man betraktar den, menar arbetsgruppen. Är det för den fackliga avdelningen/sektionen/klubbens arbete eller är det för individen? KULit konstaterar dock att det finns olika metoder för hur man kan kvalitetssäkra kompetensutvecklingsarbete. De tar i och för sig inte ställning för någon viss metod, men visar upp ett "smörgåsbord" av olika exempel:

Det finns metoder

KULit hänvisar exempelvis till Metalls material "kompetensutveckling i praktiken" och ett liknande material som Livsmedelsarbetareförbundet har tagit fram. Dessutom lyfter man också fram KAL-projektets värderingsinstrument – Den goda arbetsorganisationen, samt den ISO 10015 standard som finns för kompetensutveckling. Dessutom presenterar KULit ingående de olika "kvalitetsindikatorer" som ABF använder för att mäta graden av "folkbildningsmässighet"³⁸.

Visst går det!

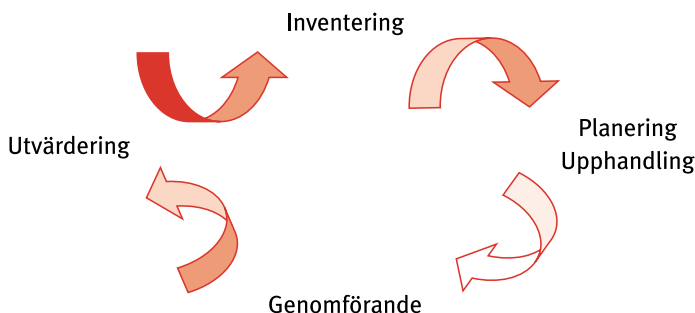
KULit slutar med ett konstaterande att de anser att ABFs kvalitetsindikatorsystem kan vara användbart för att kvalitetssäkra hur man metodiskt kan arbeta med kompetensutvecklingsprocesser. Det är tilltalande enkelt både att fylla i (ca 5-10 minuter) och att sammanställa svaren.

Ett system med kvalitetsindikatorer bör även kunna göras utifrån de olika perspektiv som lyftes fram i inledningen. En inriktning med frågor för avdelningen/sektionen/klubbens arbete för att säkra en god kvalitet på arbetet samt en inriktning för den enskilde individen enligt ABFs modell.

En fara som dock kan finnas med att mäta och kvalitetssäkra kompetensutvecklingsprocesser är att "man går i mål". Då vi ser på kompetens-

³⁸ ABFs kvalitetsindikatorer fokuserar på rekrytering, planering, genomförande och behållning. Dessa kvalitetsindikatorer ska mäta "folkbildningsmässighet" som definieras som; fri och frivillig, deltagarstyrd, styrd av egna utbildningsplaner, livsvärldsförankrad, ideologisk och/eller innehållsmässigt profilerad, mångsidig samt flexibel.

utveckling som ett livslångt lärande så bör även processen och kvalitetsmätningen beskrivas i cykelform som aldrig avstannar. Grovt beskrivet så här:



Utveckling och test av egna indikatorer

KULit konstaterar att vi måste ta fram egna kvalitetsindikatorer som stöder kompetensutvecklingsprocesser och utforma frågeformulär. Det är viktigt att detta arbete ges tid och att indikatorerna testas av ordentligt. Vi gör bedömningen att det är en fördel med ett mindre antal indikatorer och ett frågeformulär som inte tar för lång tid att fylla i.

Kontroll av IT-program och utbildningsföretag?

Sex av elva förbund svarar i sina nulägesbeskrivningar, att de har kontroll över IT-programmen och utbildningsföretagen. De svarar att de inte har system för detta, men att de ändå kontrollerar vissa delar som de anser viktiga.

Förbunden saknar alltså i stor utsträckning system för kvalitetssäkring av utbildningar och utbildningsanordnare. KULit har pekat på möjligheten att hitta kvalitetsindikatorer. Frågan är om förbunden delar den åsikten?

Kompetensportal

Förbunden har fått en fråga om de har någon facklig kompetensportal för medlemmarnas lärande. Bara tre förbund har något sådant. Här ska man dock notera den utveckling som är på gång, inom ramen för LOs IT-skola.

Ja det behövs en portal!

KULit har funderat på frågan om det behövs någon kompetensportal på nätet för att understödja lärandet och utbildningsutbudet. KULit argumenterar med de fördelar de kan se och menar att svaret är ja – det behövs! KULit ställer också krav på innehållet, bl a att se till helheten.

För att understödja ett livslångt lärande med hänsyn till hela människan är det viktigt att en kompetensportal täcker helheten. Tänkbara områden som skulle kunna återfinnas på en portal kan vara:

- Facklig utbildning – länkar till förbunden, folkhögskolor osv
- Vuxenutbildning – Komvux, högskolor, universitet
- Lärcentra – finns det lärcentra i min kommun?
- Kompetensutveckling/yrkesinriktade utbildning
- IT-skolan
- Studiecirkelverksamhet hos ABF
- Dagens och framtida arbetsmarknad – hur ser det ut för min yrkesgrupp?
- Studiefinansiering

Men portalen är inget projekt

KULit konstaterar också att en förbundsgemensam kompetensportal i LOs regi måste uppfylla ett grundläggande krav för att vara användbar. Den ska inte byggas upp som projekt med risk att avvecklas efter projektidens slut. För att skapa kontinuitet bland användarna är det viktigt att sända ut budskapet att detta är en permanent verksamhet som är seriös och varaktig.

Kompetenskraven

Hur ser kompetenskraven ut för medlemmarna?

Förbunden har i sina nulägesbeskrivningar funderat kring kompetenskraven för medlemmarna (det arbetsgivaren kräver vid rekrytering, kontra det arbetet egentligen kräver). Dessutom om medlemmarna får användning för den kompetens de besitter och om det finns system för att bedöma och värdera kompetens.

Här framtonar en tydlig bild som de flesta förbund delar. De generella kraven på t ex teoretisk utbildning har ökat. Dessa krav är tydligt kopplade till konjunkturen och används för utsortering vid rekrytering. Många av svaren tyder också på en känsla av en återgång till Taylorismen. Några svar tyder däremot på en tudelning, att vissa arbeten utarmas medan andra utvecklas mot det utvecklande arbetet. De flesta förbund är dock eniga om att medlemmarna inte får användning för den kompetens de besitter. Två av förbunden skiljer sig från övriga, genom att säga att kompetenskraven höjts samtidigt som också yrkena utvecklats. System för att bedöma och värdera kompetens uppger de flesta sig ha. Då tänker de närmast på t ex befattningslönesystem, men även yrkes/kompetensbevis och gesällbrev nämns i sammanhanget.

Policy om kompetensutveckling och livslångt lärande

De flesta förbunden har ingen separat upprättad policy om kompetensutveckling. Bara ett förbund har en sådan och två till är på väg att ta fram en policy. De flesta andra förbund har emellertid andra beslut i frågan som kan sägas motsvara en policy.

Om man ser till de diskussioner som finns i rapporten från KUL1 och PM:et, så talar man om policy. KUL1 menar att kompetensutvecklings-

policy finns redan, men att det kan finnas behov av en policy om livslångt lärande.

Är kompetensutveckling lönsamt?

Förbunden har fått en fråga om de har några beräkningar som visar på lönsamhet. I korthet kan man konstatera att i stort sett inget av förbunden har egna beräkningar som visar på ekonomisk lönsamhet. Sex av förbunden svarar nej eller lämnar frågan obesvarad. Några förbund beskriver dock att man på något sätt använder personalekonomi. En fråga kvarstår dock – skulle man ha behov och nytta av sådana beräkningar och kalkyler? Förbunden har inte fått den direkta frågan och inte heller självmant besvarat den.

Lönsamhetskonferensen

KUL-projektet genomförde också en konferens på temat – är kompetensutveckling lönsamt³⁹. Seminariet som innehöll medverkan både från arbetstagersidan och den fackliga sidan – liksom representant för forskningsvärlden – landade i slutsatsen att kompetensutveckling är lönsamt. Seminariet dokumenterades.

KUL3 – om kompetenskraven

KULs grupp 3⁴⁰ har haft som uppdrag att bli arbete med kompetenskraven och tillsatte en undergrupp för att arbeta med detta tema. Undergruppen har skrivit om ”det goda exemplet”, Tommy Byggare i byggbranschen och Atlet. De har samlat sina intryck från dessa två företag och valt att fokusera på några ”gemensamma drag” som de ser. Dessa gemensamma drag refereras följande i sin helhet:

³⁹ Seminariet om lönsamhet genomfördes den 15 oktober 2002 i SIF-huset. Inbjudna var förbundsrepresentanter från central- och avdelningsnivå och förbundens motparter.

⁴⁰ KULs Delprojektgrupp 3 – Utredning och policyberedning.

Två goda exempel

Vi har vaskat fram vad vi skulle vilja definiera som "goda exempel" inom byggbranschen respektive industrin. Båda företagen ligger utanför Göteborg. Tommy Byggare ligger i Alingsås och Atlet ligger i Mölnlycke.

Vi beskriver och motiverar varför dessa företag skulle kunna definieras som "det goda exemplet" utifrån de särdrag som finns i respektive bransch. Eftersom branscherna ser olika ut måste även det goda exemplet motiveras utifrån olika bevekelsegrunder. Det finns dock vissa aspekter som är gemensamma och som möjligen skulle kunna vara mer generella för att "det goda arbetet" ska bli en realitet oavsett vilken bransch det är fråga om.

Gemensamma drag: Arbetsorganisation i fokus

På båda företagen är arbetets organisation i fokus. Det är den som möjliggör och även begränsar ett brett arbetsinnehåll, delaktighet och inflytande.

Något som är påfallande är på vilket sätt produktionen lyfts fram som företagets "kärnverksamhet". Det märks inte minst genom det sätt som tjänstemän och arbetsledning definieras. De beskrivs snarare som en support för dem som arbetar i produktionen än att vara deras överordnade.

På båda företagen är lagorganisationen central. Utvecklingsbehovet definieras utifrån lagets gemensamma behov, lärandet i arbetet sker inom laget och även något som laget till stor del ansvarar för genom att de relativt självständigt kan organisera arbetet. Arbetslagen har dessutom ett stort inflytande över vem som ska vara samordnare eller lagbas.

Lönesystemet är styrande

Lönesystemet vägs in som en viktig komponent och något som är styrande för hur arbetet organiseras.

God relation mellan parterna

På båda företagen finns en god relation mellan den fackliga organisationen och arbetsgivaren. De poängterar att parterna har olika bevekelsegrunder och olika intressen. Men på båda företagen hyser man respekt för varandra och lyckas därigenom hitta en samarbetsform och ett sätt att utveckla organisationen som gagnar bådas intressen.

På Atlet betonar man att samtalen mellan fack och arbetsgivare varit prestigelösa.

”Raka rör” beskrivs som kännetecknet för kommunikationen på Tommy Byggare av såväl arbetsgivaren, den fackliga organisationen som de övriga anställda. Arbetsgivaren säger att det är viktigt att lagbasen och skyddsombudet inte är några ”ja-sägare” utan att de verkligen driver de frågor som laget står för och att de även lyfter in sin kunskap och sina erfarenheter när de är delaktiga i produktionsplanering.

Gemensamma drag för det goda exemplet

Undergruppen har här samlat och satt fingret på många viktiga gemensamma drag för ett ”gott exempel”. Att arbetsorganisationen måste vara i fokus, lagorganisation är viktigt, utvecklingsbehovet ska utgå från lagets behov och lärandet ske i laget. Lönesystemet är en viktig komponent och det krävs en bra relation mellan parterna för att bli lyckosam. Arbetsgivare och fack behöver inte ha samma bevekelsegrunder – men respekt för varandra. Det är alltså viktigt att ”dansa”.

Det mesta av detta är mycket tydliga gemensamma ståndpunkter i KUL-projektet. En personlig reflektion är att dessa kännetecken liknar de som KUL1 nämner i början av den här rapporten, som ”framgångsfaktorer”. Detta förstärker och bekräftar, enligt min mening, dessa kännetecken eller framgångsfaktorer. Det som delvis skiljer är utvecklingsbehovet definierat från enbart lagets behov. Det finns från övriga delar av KUL-projektet, t ex KUL1, något av ett dubbelt syfte. I första hand för gruppen/lagets behov men även för individen. Att lärandet ska ske med

arbetsplatsen och gruppen som fokus, delas också t ex av KULit, men även där är man inte helt kategorisk. KULit talar även om att det ibland kan behövas externa kurser.

Krav på arbetsgivarna och deras ansvar

Förbunden har i nulägesbeskrivningarna funderat kring vilka krav som är rimliga att ställa på arbetsgivarna – t ex via avtal. De krav som de flesta förbunden tycker är rimliga är framför allt arbetsgivarens ansvar att finansiera utbildningen. Där är förbunden mycket överens. Detsamma gäller arbetsgivarens ansvar att se till att det finns tid för att genomföra utbildningen. Många av förbunden pekar också på rimligheten i att få en individuell utvecklingsplan, att få genomföra utbildningen på betald arbetstid och att det sätts in ersättare för den som går utbildningen.

KUL-3 lämnar svar genom att göra en analys av innehållet i förbundens kompetensutvecklingsavtal. Gruppen konstaterar att:

”Frågeställningen kring vilka krav fackföreningsrörelsen ska ställa kan egentligen bäst besvaras utifrån bransch- eller förbundsområde. Ett exempel på ett samlat krav finns i de rekommendationer som gavs inför ”Avtal 2001”. Där sägs det ...”bör alla garanteras ett minimum av kompetensutveckling/utbildning om exempelvis en vecka per år”. Man konstaterar också att det avtalsmässiga stödet för livslångt lärande måste stärkas.

Vid en genomgång av dokumentet⁴¹ kan konstateras att det finns en rad olika varianter på avtal och överenskommelser. Innehållet i dessa varierar när det gäller avsättningar till individuella konton eller utbildningsfonder. Det som är gemensamt i många överenskommelser är betonandet av arbetsgivarens eller arbetsgivarens och den anställdes gemensamma ansvar. Förverkligandet av innehållet i överenskommelserna ligger oftast på de lokala parterna. Det som motiverar kompetensutvecklingen är ganska strikt knutet till arbetet och företa-

⁴¹ Sammanställning av LO-förbundens avtal och annan information beträffande kompetensutveckling, Susanne Lindberg, LO, 2000-12-05.

gets behov. Utvecklings- och handlingsplaner finns med som förutsättning för kompetensutveckling. Några förbund har partsgemensamma organ för kompetensutveckling.

KUL-3 redovisar här viktigare innehåll i avtalen, vilket stämmer väl både med de krav som förbunden tycker är rimliga och det som framkommit i de olika projektgruppernas delrapporter. Men hur ser det då ut i verkligheten? Som ett exempel lyfter man fram erfarenheterna från Handels kompetensutvecklingsavtal. Detta hade två olika upplägg – individuella konton på företagsnivå, för det privata området och samlandet av alla medel i en central partsgemensam stiftelse, för den kooperativa sidan. Erfarenheterna från den senare är, enligt dem, mycket mer positiv:

Erfarenheter med individuella konton på företagsnivå (privata)

- Alldeles för lite pengar för att få utbilda sig till det man individuellt ville.
- Arbetsgivaren klarar inte av att göra alla individuella kompetenssamtalen.
- Arbetsgivaren visste inte om att man skulle reservera medel på individuella konton.
- Medlemmarna kände inte till konstruktionen av dessa kompetenskonton.

Erfarenheter från central partsgemensam stiftelse (Kooperationen)

- Båda parter måste ta ett ansvar för att utbildningen fungerar.
- Vilken typ av utbildning som de anställda ska erbjudas blir mera precis.
- Båda parter har en bra kontroll över alla utbildningsinsatser som genomföres.
- Egna eller gemensamma aktiviteter för att stärka kompetensutvecklingen kan genomföras/lyftas upp.

En reflektion över detta är i så fall kopplingen till arbetsplatsen och förändringar i arbetsorganisation. Om huvudmålet är ”det utvecklande arbetet”, förändrade arbetsorganisationer och ökat inflytande, så borde arbetet genomföras lokalt. Det har genomgående sagts i projektet.

Men det lokala arbetet förutsätter flera saker. Det förutsätter en stark facklig basorganisation, att dessa klubbar har kunskap om ”lärandefrågor” och intresse för att driva förändringsarbete. Dessutom behövs ett bra stöd av förbundsavdelningen i frågan. Därefter, men först då, är bra kompetensutvecklingsavtal viktiga och användbara. Saknas det vilja, kunskap och/eller tid att driva frågorna lokalt, så är ett avtal inte till någon större hjälp. Det måste fyllas med något konkret också och starten var i Handels fall den lokala överenskommelsen om inriktningen, genomförandet av utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar, etc. Klarar man inte lokalt den uppgiften av någon anledning, oavsett om det är resursbrist, kunskapsbrist eller något annat – så faller hela upplägget.

Den andra modellen, att samla medel centralt har andra klara fördelar. Centralstyrning kan exempelvis göra att ”små pengar” på individnivå kan bli stora pengar då de samlas. Så var det i det här fallet och Handels började tillsammans med arbetsgivarsidan (KFO) producera webbaserade utbildningar. På så sätt kunde man skapa tillgång till ett stort antal utbildningar för alla medlemmar, för pengar som annars inte skulle räckt till speciellt mycket på individnivå. Nackdelen i det fallet är att man riskerar att mista kopplingen till förändringar på arbetsplatsen. Den gemensamma stiftelsen kompletterade dock detta angreppssätt med att låta fack och arbetsgivare gemensamt söka medel för projekt, som man centralt beslutade om. På så sätt kan man garantera kvalitén.

Vilka krav kan man ställa på individen?

Förbunden är i sina nulägesbeskrivningar tämligen eniga om att man kan ställa krav på den anställde att gå de kurser och delta i den utveckling som arbetsgivaren tillhandahåller på betald arbetstid. Förbunden pekar

på att det är arbetsgivarens ansvar att skapa förutsättningarna. Ett par av förbunden sträcker sig längre än övriga. De lägger huvudansvaret för utvecklingen på individen.

Vuxenutbildningen

Studiestöd, studieledighet och annan lagstiftning

Svaren, från förbundens nulägesbeskrivningar, ger generellt en bild av en försiktig och neutral hållning. Det märks att det inte är någon stor fråga för de flesta av förbunden, även om något förbund svarar mycket utförligt. Några uttrycker också starka åsikter om t ex åldersgränser, IKS⁴², semesterkvalifikationer, korttidsstudiestödet, m m.

Ett bra system för vuxenstudier – hur då?

KUL-3 definierar vad man menar med begreppet vuxenutbildning och vilken funktion den har för individ och samhälle:

”Vi utgår från vuxenutbildning som en struktur för att kunna tillgodosätta vuxnas behov av formell kvalificerande utbildning, kompensatoriskt lärande, yrkesinriktat lärande samt folkbildning. Vuxenutbildning blir därmed allt lärande som görs av vuxna oavsett vilken nivå den bedrivs på och oberoende av när i livet man befinner sig”.

Vuxenutbildningspropositionen en bra utgångspunkt

Grupp3 har tagit sin utgångspunkt i vuxenutbildningspropositionen⁴³ som de redovisar intentionerna för, samt regeringens strategi med.

Gruppen ställer sig helt bakom ”vuxenpropen”. Dessa punkter, som KUL-3 redovisar, delas helt och fullt av oss och görs därmed till våra:

- ”Förslagen i regeringens proposition tar fasta på behovet av förändring och utveckling inom dagens vuxenutbildning”

⁴² Individuellt kompetenssparande

⁴³ Prop 2000/01:72

- "alla vuxna ska ges möjlighet att utvidga sina kunskaper och utveckla sin kompetens i syfte att främja personlig utveckling, demokrati, jämställdhet, ekonomisk tillväxt och sysselsättning samt en rättvis fördelning".
- man måste "utgå från de enskilda individernas behov".
- "Möjligheterna till lärande och stödet till detta måste i ökad grad finnas när och där medborgaren behöver och söker ny kunskap. Han eller hon måste i möjligaste mån själv kunna bestämma innehåll, tidpunkt och form."
- Pedagogik och arbetsformer måste utvecklas.
- Rådgivning och vägledning baserade på erkännande av faktiska redan förvärvade kunskaper.
- Ändamålsenliga lärmiljöer som svarar mot vuxnas behov av och förutsättningar för lärande är nödvändiga.
- Samhället, arbetsgivarna och enskilda har ett gemensamt ansvar. En grundläggande samsyn över politikområdena och samverkan mellan myndigheter, arbetsmarknadens parter och folkrörelser eftersträvas.

Individens behov, många olika lösningar och samverkan

Delprojektgruppen, KUL-3, tar fasta på ovanstående punkter och framför allt individens behov, behovet av många olika lösningar och samverkan mellan många intressenter.

Det individuella handlar *inte* om ett marknadstänkande, där individen ska göra individuella val, utan det handlar mer om att lärandet ska anpassas efter individens olika preferenser och dessutom att skapa möjlighet att gemensamt ta ansvar för kvalitén. KUL-3 skriver att:

"Variationsrikedom ska inte erbjudas i form av olika anordnare som agerar på en utbildningsmarknad där man inte förstår sin uppgift i ett lärandestrategiskt sammanhang. Marknadstänkandet består i att den som är intresserad av en tjänst har överblick av utbudet och förmågan att göra "rationella val", i det här fallet, välja den mest ändamålsenliga

och kvalitativt bästa utbildningsanordnaren. Detta innebär att man i stora delar lägger ansvaret på individen, som i ett eventuellt felval får "stå sitt kast". Andra än traditionella utbildningsanordnare bör naturligtvis få möjlighet att erbjuda sina tjänster men med en bättre strategisk och kvalitativ granskning av det man erbjuder. Det är både ett samhällsligt och ett partsintresse att ta ansvar för kvalitén i det lärande som genomförs. Här kommer därför riktlinjerna om råd och vägledning samt validering in som ett mycket viktigt stöd för individen".

KUL-3 funderar vidare på vilken modell eller struktur som leder till att man kan se till individens olika behov, samtidigt som man får en mångfald i utbud, tider, pedagogik och dessutom lyckas förena olika intressenters skilda behov och intressen av vuxenutbildning. KUL-3s svar blir, liksom båda de andra delgrupperna, uppbyggnaden av lärcentra med ett gediget innehåll. KUL-3 säger att:

Lärcentra som struktur för variationsrikedom

"Utgångspunkten är att individens behov, intressen och förutsättningar ska kunna tillmötesgåås tillsammans med andra. Då blir det viktigt att framtidens vuxenlärande har, så långt det är möjligt, en variationsrikedom i innehåll, former och inriktningar. Detta är i sig inget nytt ställningstagande, men visionen är att samla de delar av vuxenutbildningen, där det är möjligt, inom samma organisatoriska form eller struktur enligt Lärcentramodellen.

Individer som söker möjligheter till lärande gör det utifrån olika behov och olika sammanhang. Med det avses att det finns andra intressenter kring individen eller grupper bestående av arbetsgivare, fackliga organisationer, arbetsförmedlingar, den kommunala skol- /utbildningsnämnden m fl, som har ett intresse av att lärande kommer till stånd. Motiven kan vara allt från strukturomvandling, förändrad produktion till behov att få fler korttidsutbildade eller arbetslösa in i en lärande process.

Detta innebär att man på kommunal nivå måste optimera de resurser man har för att utifrån lokala behov av olika typer av lärande, försöka ha en helhetssyn på vuxnas lärande. Lärcentra behöver naturligtvis inte enbart vara ett centra, en byggnad/plats man kommer till, utan kan också ses som mötesplatser. De handledare, vägledare eller lärare bör också kunna erbjuda lärande i anslutning till arbetsplatser och bostadsområden, där människorna befinner sig. En viktig del av den helheten består självfallet av folkbildningen. Det viktiga är inte platsen/rummet som sådant, utan det viktiga måste vara att skapa tillgänglighet och möjlighet till deltagande. Komvux kan ses som den naturliga kärnan att vidareutveckla med fler aktörer och olika typer av kompetenser”.

Allt det som KUL-3 resonerar om och föreslår här ovan, stämmer mycket bra med övriga gruppers förslag om lärcentra, samt deras innehåll och funktion. Det som möjligen skiljer är KUL3s förslag att se komvux som den naturliga kärnan att vidareutveckla. De andra grupperna, och det konkreta lärcentraförslaget, talar inte så tydligt om vad man ska bygga vidare på. De talar mer om vad man vill uppnå, än vem som ska utgöra basen.

Lärcentra och huvudmannaskapet

KUL-3 verkar dock inte på något sätt fast i komvuxtanken, utan öppnar för en bredare diskussion om huvudmannaskapet:

”Det är både ett samhällligt och ett partsintresse att ta ansvar för kvalitén i det lärande som genomförs. Här kommer därför riktlinjerna om råd och vägledning samt validering in som ett mycket viktigt stöd för individen. Beroende på utbildnings- eller lärandevägar är både traditionella aktörer likaväl som arbetsmarknadens parter viktiga för att tillhandahålla sådant stöd. Det i sin tur berör frågan om huvudmannaskapet för dessa lärcentra.

Ovanstående diskussion kring den variationsrikedom av behov och intressen som dessa lärcentra ska tillmötesgå medför också att huvud-

mannskapet skulle kunna utgöras av olika aktörer/intressenter. Huvudmannskapet är dock inte den väsentliga frågan. Det viktigaste är att en bred samverkan kommer till stånd för att möjliggöra ett lärande för breda grupper. Det är därför av stor vikt att fackföreningsrörelsen utvecklar en strategi för vuxenutbildningens utformning i framtiden. Därutöver måste resurser sättas in för att skapa förutsättningar och ge stöd för det lokala fackliga ansvarstagandet i vuxenutbildningsarbetet”.

Lärstilar

KUL-projektets grupper snuddar gång på gång vid pedagogiken. Här kommer också tankar upp om olika ”lärstilar”, som är en viktig utgångspunkt inte minst för Kommunals arbete med lärcentra. I den polemik som följde av det PM som skrivits i projektet, kom en kritik om ”lärstilarna” upp till ytan. Vetenskapligheten ifrågasattes och därmed indirekt Kommunals fokusering på lärstilar. Denna diskussion kom mycket sent under projektet och bara från någon enstaka deltagare, men kritiken visar kanske ändå på nödvändigheten av en diskussion? I synnerhet om exempelvis ”lärstilar” skulle bli en bärande del i även den nya gemensamma lärcentratanken.

Kommunal har ingående och under lång tid fört diskussionen om lärstilar inom sitt förbund. De är sannolikt ljusår före oss andra i den diskussionen, som inte är genomförd eller ens påbörjad bland många av oss andra. Vi behöver veta mer om lärstilar för att känna oss komfortabla med begreppet och eventuellt införliva det i en gemensam bärande idé. T ex som grundbult i lärcentratanken.

Det finns därför ett behov av att titta mer på lärstilar, om det nu finns en tveksamhet eller osäkerhet om vad detta innebär. Ett sätt kunde vara att utreda exempelvis vad begreppet står för, innehållet och användningen.

Studiefinansieringen – form och nivå

KUL-3 konstaterar att motsvarande variationsrikedom även behövs inom studiefinansieringen och att samverkan mellan olika finansieringskällor måste förbättras:

”Med ett sådant resonemang uppstår ett behov av variationsrikedom även när det gäller olika typer av finansieringskällor. Samverkan och användandet av olika finansieringskällor måste därför avsevärt förbättras när det gäller utvecklingen av lärcentra eller utbildningssamverkan”.

Längre fram i delrapporten säger de också att:

”Vi vet att studiefinansieringen är det största hindret för LOs medlemsgrupper när det gäller viljan att studera, och då främst ersättningsnivån. Men även studiernas traditionella form samt förläggning i tid upplevs som hindrande. Som arbetslös är detta inte lika komplicerat. Men att lämna ett arbete för studier är svårare.

Vi har hävdat två principiella utgångspunkter, individuella behov och variationsrikedom när det gäller lärandeformer. En slutsats av ett sådant resonemang är att en motsvarande variationsrikedom måste till även när det gäller studiefinansieringen”.

Förslag till förbättringar

KUL-3 redovisar innehållet i de former som finns – korttidsstöd, rekryteringsbidrag vid vuxenstudier, samt studiemedel – och kommer sedan med följande förslag:

- Möjligheter till deltidsstudier bör förbättras utan begränsande och schabloniserade tidsmått. (Gäller både rekryteringsbidrag och studiemedel).
- Åldersgränsen för studiestöd, 50 år, är ett problem om man talar om ”livslångt lärande”. Om man inte utnyttjat möjligheterna till studier på motsvarande gymnasienivå, borde det finnas en möjlighet att utnyttja sin studie/lärtid motsvarande rekryteringsbidragets 50 veckor – oav-

sett ålder. Alternativt att ta bort åldersgränsen helt och i stället begränsa volymen relaterad till förväntad återbetalningsförmåga.

- Det finns kongressbeslut på att studiestödet ska utvecklas till att motsvara a-kassenivån. KUL-3 kan dessutom tänka sig ett differentierat system där t ex bristyrkesutbildning har en annan studiefinansiell lösning för att stimulera rekrytering. (Dessutom bör studiefinansieringen, enligt KUL-3, kunna användas på ett mycket mer individanpassat sätt).
- Dessutom bör vi finna svar på frågan – ”Vad innebär möjligheten till utbildning/lärande motsvarande 3-årigt gymnasium”? (Fullständigt program med jämförbart kursinnehåll eller rätten till en viss lärtid utan lånefinansiering)?

Hur agerar vi för att uppnå detta?

KUL-3 målar upp en tydlig bild av allt vad som händer på området – med eller utan vårt deltagande. Exempelvis att:

”Skolverket kommer från skrivande stund och fram till årsskiftet att genomföra cirka 21 konferenser kring hur vuxenutbildningspropositionen ska förverkligas i kommunerna. Flera olika aktörer är inbjudna däribland de fackliga organisationerna. Det man vill åstadkomma är både att redovisa goda exempel men också att konkret komma igång med förverkligandet av intentionerna i Vuxenutbildningspropositionen. Arbetet har således påbörjats med att konkret besvara den fråga gruppen haft i uppdrag att arbeta med, nämligen ”hur ska ett bra system för studier i vuxen ålder se ut för att medlemmarna ska ha intresse och möjlighet att delta?”

Dessutom tillkommer de fem erfarenhets- och avslutskonferenser i Sverige 2000 / Kunskapslyftet som kommer att hållas under oktober månad.

Regeringen har givit Glesbygdverket i uppdrag att kartlägga förekomsten och verksamheten vid olika lärcentra, hur dessa lärcentra finansieras samt vilka kostnader som är förknippade med dessa. Utvecklings-

tendenser ska översiktligt beskrivas utifrån kommunala projektansökningar under 2002. Uppdraget ska redovisas 1 november i år.

Vi kan av det skälet inte avvakta "resultat" från KUL-projektets arbete med vuxenutbildningen utan måste engagera oss och aktivt arbeta i de här processerna. Erfarenheterna från dessa regionala träffar bör självfallet finnas med i KUL-projektets slutredovisning, även om det blir i ett sent skede.

Med detta konstaterande avslutar KUL-3 frågan om hur ett bra vuxenutbildningssystem och finansiering bör se ut. Viktigt för systemet är bl a individens behov, behovet av många olika lösningar och samverkan mellan många intressenter – säger gruppen. Lösningen på detta som de föreslår är lärcentra.

KUL-3 propagerar sedan för en variationsrikedom även inom studiefinansieringen, men "sätter inte ner foten". De konstaterar att det skulle kunna vara så, men även så...

En del av kärnverksamheten!

Men om vi inte svarar på frågan nu, vem ska då bestämma och när? KUL-3 menar att:

"Den mest rationella hanteringen av det fortsatta arbetet med vuxenutbildningsfrågan och resultatet från KUL i den delen, är att den hanteras i kärnverksamheten på LO. En referensgrupp med förbunden bör formas som en del av LOs utbildningspolitiska nätverk (UPN). Frågan kring utvecklingen av studiefinansieringen och vad som händer i den studiesociala utredningen bör hanteras på samma sätt. CSN har visat ett intresse för att diskutera kring studiefinansieringssystemets flexibilitet. KUL-projektet i denna del måste därutöver förverkligas med hjälp av projektet "En stark Facklig utbildning och Folkbildning". Någon form av samordnings- eller överföringsförfarande är därför nödvändigt".

Det fortsatta arbetet bör alltså hanteras i kärnverksamheten på LO, menar KUL-3, med en referensgrupp från förbunden. Detsamma bör gälla t ex studiefinansieringsfrågan. KUL-3 pekar på några viktiga aspekter och *några olika* förslag till lösningar, men tar inte helt ställning. Utvecklingen pågår just nu – och ”vi kan inte avvakta resultat från KUL-projektets arbete med vuxenutbildningen...” – säger grupp 3.

En reflektion är om detta, att lägga dessa frågor i kärnverksamheten, står i strid med dessa förslag – eller om det går att kombinera?

Avslutande diskussion

Hur går vi vidare?

I mångt och mycket har KUL projektet varit ett förstudieprojekt. Mycket av det vi kommit fram till, och som vi tillsammans vill arbeta med, måste alltså genomföras. Det är viktigt att fortsätta detta arbete i den samverkanstanke som vi hittills haft. LO bör få en samordnande funktion och förbunden bör vara delaktiga i en gemensam grupp.

”Förbundsgruppen för det livslånga lärandet”

Denna grupp, bör utifrån de slutsatser och förslag som framkommit prioritera och genomföra verksamheten. Gruppen bör ledas av projektsekreteraren som dels har kännedom om projektet och dessutom en befattning som innebär att han till vardags jobbar med kompetensutvecklingsfrågorna. Det kan även vara lämpligt att de personer som varit samordnare i de olika arbetsgrupperna ingår i denna grupp. De representerar i stort sett hela den spännvidd av frågor som KUL-projektet hantlerat.

Till denna grupp bör även den person som får i uppdrag att genomföra försöksverksamheten med lärcentra kopplas.

Ett gemensamt forum för det livslånga och livsvida lärandet

Varje förbund bör ha en representant var i gruppen. Dessutom kan varje förbund med fördel välja att ha förbundsinterna undergrupper eftersom frågorna spänner över ett så brett område. Denna grupp kan även ses som svar på frågan i projektbeskrivningen ”ett gemensamt forum där LO och förbunden kan diskutera dessa frågor”. Huruvida denna grupp ska leva vidare efter att allt som projektet vill genomföra, är genomfört, får bli en senare fråga.

Bilagor

Delrapport 1

➤ Organisation, IT och Policyfrågor

Delrapport 2

➤ PM omvärldsanalys samt förbundens nuläge

ABF och 14 av LOs medlemsförbund har deltagit i KUL-projektet

Förbund	Telefon	Kontaktperson
ABF	08-613 50 00	Olof Sand, Peter Wärner
Byggnadsarbetareförbundet	08-728 48 00	Tony Blom
Elektrikerförbundet	08-412 82 82	Jonas Wallin
Fastighetsanställdas Förbund	08-696 11 50	Lars-Göran Nilsson
Handelsanställdas förbund	08-412 68 00	Johnny Håkansson, Karin Isaksson
Hotell och Restaurang Facket	08-781 02 00	Margit Biik, Malin Ackholt, Per Persson
Industrifacket	08-786 85 00	Thomas Axelsson
Kommunalarbetareförbundet	08-728 28 00	Jonny Jakobsson, Leif Nordin, Birgitta Asklöf
Livsmedelsarbetareförbundet	08-796 29 00	Mikael Nilsson, Eva Karlsson, Thomas Henriksson
Metallindustriarbetareförbundet	08-786 80 00	Tommy Ullberg
Musikerförbundet	08-587 060 00	
Målareförbundet	08-587 274 00	Peter Sjöstrand, Micke Johansson
Pappersindustriarbetareförbundet	08-796 61 00	Bengt Hallberg, Bengt Sjöholm
SEKO	08-791 41 00	Claes Norrhede
Transportarbetareförbundet	08-723 77 00	Ronny Fredriksson