

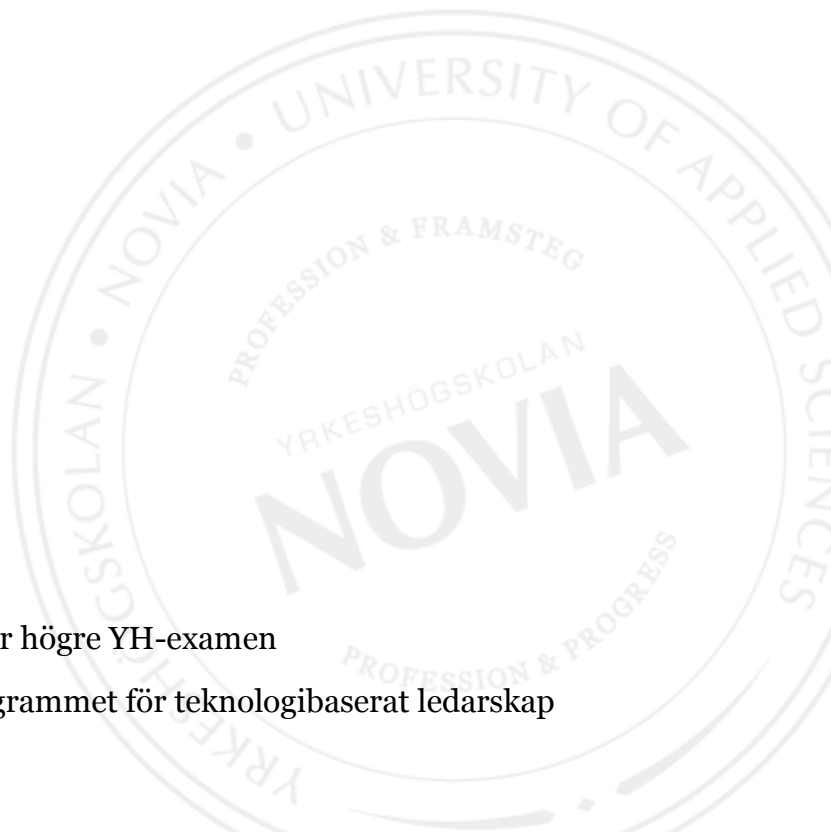
Utveckling av vuxenutbildning inom elbranschen i Optima

Ronnie Backlund

Lärdomsprov för högre YH-examen

Utbildningsprogrammet för teknologibaserat ledarskap

Vasa 2012



LÄRDOMSPROV

Författare: Ronnie Backlund
Utbildningsprogram och ort: Högre YH, Teknologibaserat Ledarskap
Novia, Vasa
Handledare: Sune Sunabacka, Optima
Stefan Granqvist, Novia

Titel: UTVECKLING AV VUXENUTBILDNING INOM ELBRANSCHEN
OPTIMA

Datum: 10.4.2012

Sidantal: 81

Bilagor: 0

Abstrakt

Syftet med denna studie var att förbättra förståelsen för hur vuxenutbildningen inom elbranschen kan utvecklas. Studien genomfördes med hjälp av kvalitativa intervjuer. I de företag jag genomförde intervjuerna var antalet anställda mellan 5–150 st. Resultatet visade att alla företagare är positiva till kompetenshöjande kurser för sina anställda, men då främst korta kurser. Längre kurser är svåra att ordna och kräver stora resurser av företagen. Behovet av vuxenutbildningen bland företagare inom elbranschen handlade inte enbart om ny elkompetens. Företagen efterlyser också kompetenshöjande kurser för att kunna skaffa sig bättre konkurrensfördelar. Resultatet av studien utmynnade i 20 stycken nya förslag till kurser, vilka även genererar ny fortbildningsverksamhet för Optima.

Språk: Svenska Nyckelord: Vuxenutbildning, Utveckling, Elbranschen

MASTER`S THESIS

Author: Ronnie Backlund
Degree Programme: Technology Based Management
Novia, Vasa
Supervisors: Sune Sunabacka, Optima
Stefan Granqvist, Novia

Title: THE DEVELOPMENT OF ADULT EDUCATION IN ELECTRICITY
FOR OPTIMA

Date: 10.4.2012

Number of pages: 81

Appendices: 0

Abstract

The purpose of this study was to improve the understanding of how adult education in electrical power business can be developed. The study was carried out through qualitative interviews. The number of employees was between 5–150 in the companies where the interviews were held. The result of the study showed that all entrepreneurs have a positive attitude towards competence raising courses for their employees, but primarily through the implementation of short intensive courses. More extensive courses are difficult to manage for entrepreneurs and they require a great deal of resources. The need for adult education among entrepreneurs in the electrical power business is not only about new electrical competences. The companies also require other courses to raise the level of competence to give a competitive advantage. The result of this study led to 20 new topic suggestions, which in its turn also generates a new adult education planning for Optima.

Language: Swedish

Key words: Adult education, Development, Electrical

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

ABSTRAKT.....	I
ABSTRACT.....	II
1 INLEDNING.....	4
1.1 Bakgrund.....	4
1.1.1 Varför har vi vuxenutbildning?.....	6
1.1.2 Vuxenutbildning i Finland.....	6
1.1.3 Vuxenutbildningsstrategin i Österbotten.....	7
1.1.4 Vuxenutbildningen i Optima.....	8
1.2 Utmaningar och möjligheter.....	9
1.2.1 Regionala barometrar.....	10
1.2.2 Färre studieplatser 2016.....	11
1.2.3 Utbudet inom elbranschen i Optima.....	11
1.3 En framgångshistoria.....	12
1.4 Syfte.....	12
1.5 Avgränsning.....	13
1.6 Optima.....	14
1.7 Begreppsdefinitioner.....	14
1.8 Disposition.....	16
2 TIDIGARE FORSKNING.....	17
2.1 Utveckling och förnyelse av vuxenutbildningen.....	17
2.2 En strategi utarbetades för Egentliga Finland.....	19
2.3 AiHe-projektet.....	20
2.4 Yrke 2020.....	22
2.5 Framtidens kompetenser.....	23
2.6 En internationell vuxenundersökning.....	25
2.7 Sammanfattning.....	26
3 TEORETISK FÖRANKRING.....	27
3.1 Utbildningsbehov.....	27
3.1.1 Begreppet utbildningsbehov.....	28
3.2 Vuxenstuderandes värde i vardagen.....	30

3.3	Vuxenstuderande återvänder till skolan	30
3.4	Ifall utbildning ges på fel sätt	30
3.5	Förändringar inom utbildning	32
3.6	Mentor	33
3.6.1	Handledare	34
3.7	Det livslånga lärandet.....	34
3.8	Vad är kunskap?	35
3.9	Motivation.....	36
3.10	Kompetensbegrepp.....	36
3.11	Förståelsebaserat ledningsperspektiv	37
3.12	Kompetens grunden för företagandet	38
3.13	Sammanfattning.....	39
4	METOD.....	40
4.1	Kvalitativ metod eller kvantitativ metod?.....	40
4.2	Mitt val av metod.....	40
4.3	Datainsamlingsprocessen.....	41
4.3.1	Val av målgrupp	42
4.3.2	En genomgång av frågorna.....	44
4.3.3	Validitet.....	45
4.3.4	Reliabilitet.....	46
4.3.5	Starka och svaga sidor gällande metodvalet	46
4.4	Sammanfattning	47
5	RESULTAT FRÅN FÄLTET	48
5.1	Fråga 1.....	48
5.2	Fråga 2.....	50
5.3	Fråga 3.....	55
5.4	Fråga 4.....	58
5.5	Fråga 5.....	60
5.6	Fråga 6.....	63
5.7	Fråga 7.....	65
5.8	Fråga 8.....	67
5.9	Sammanfattning	69
6	RESULTAT	70
6.1	Resultattolkning	70
6.2	Resultat som svarar mot tidigare forskning.....	71
6.2.1	Med sikte mot framtiden	71
6.3	Resultat för praktisk verksamhet i Optima.....	72

6.4	Mitt förslag till nytt handlingsprogram	73
6.4.1	Resurskrav på ny kurs	74
6.5	Sammanfattning	74
7	KONKLUSION.....	75
7.1	Hur nådde jag mitt syfte?.....	75
7.2	En balansgång mellan att vara lärare och utredningsman	76
7.3	Tre förslag till fortsatt utvecklingsarbete.....	76
7.3.1	Leverantörsskolningar	76
7.3.2	Att erbjuda utbildningsservice.....	77
7.3.3	Att köpa utbildningstjänster	77
7.4	Till sist	78
8	KÄLLFÖRTECKNING	79

FÖRTECKNING ÖVER FIGURER OCH TABELLER

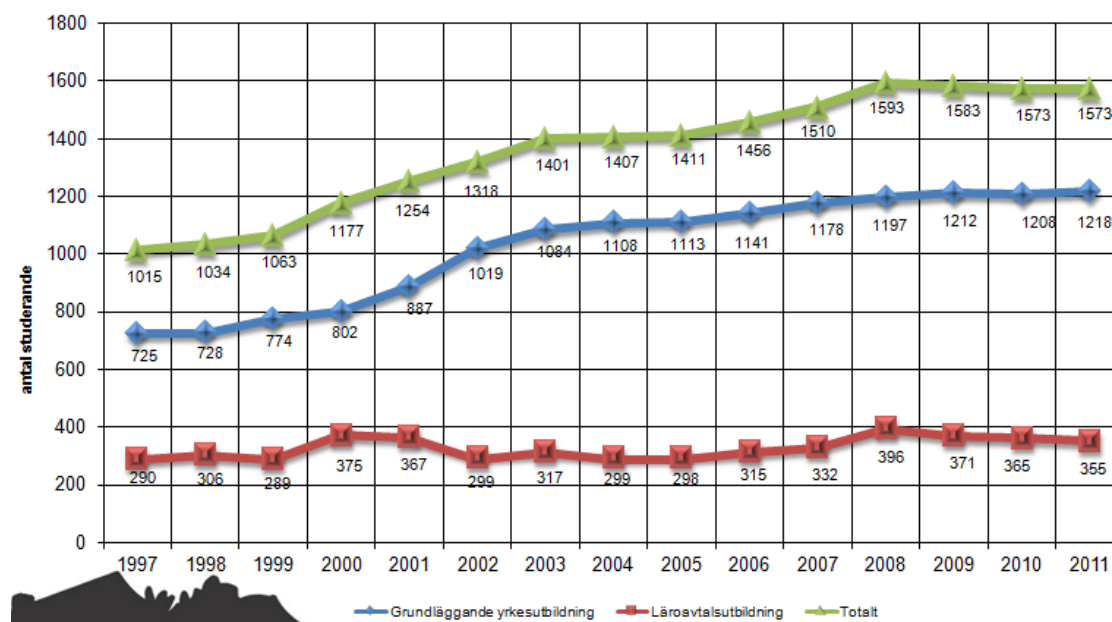
Figur 1.	Antal studerande på Optima mellan åren 1997 - 2011	4
Figur 2.	Vuxenutbildningssektorns uppbyggnad i Österbotten.....	7
Figur 3.	Arbetsföra i Österbotten, 1990 – 2020	9
Figur 4.	Statistik för antal ungdomar i Österbotten, 2008 – 2020.....	10
Figur 5.	Optimas verksamhetsområde.....	13
Figur 6.	Modell över behovsanalys.	28
Tabell 1.	Antalet företag i Jakobstadsregionen som sysselsätter el personal.....	13
Tabell 2.	Sammanfattning av målgruppens examen.	49
Tabell 3.	Sammanfattning av utbildning för personalen.	54
Tabell 4.	Sammanfattning av resultaten företagets policy gällande utbildning.	57
Tabell 5.	Sammanfattning av hur effekten syns efter en kurs?	59
Tabell 6.	Sammanfattning av hinder för kompetensutveckling?.....	62
Tabell 7.	Sammanfattning av vilken kompetens är intressant?.....	64
Tabell 8.	Sammanfattning av vem har gått vidareutbildning?	66
Tabell 9.	Sammanfattning av kurser som Era anställda skulle kunna delta i.....	68
Tabell 10.	Resultattolkning av företagarnas önskan.	72
Tabell 11.	Kostnadsberäkning på en två dagars kurs.	74

1 INLEDNING

Vuxenutbildningen på elavdelningen i Optima, Jakobstad, har länge stampat på samma ställe, men nu är det dags för förändring. Ska man klara av morgondagens krav gäller det hela tiden att blicka framåt och anpassa utbildningen till efterfrågan. De senaste tio åren har Optima haft goda år med en liten ökning av studerande på ungdomsstadiet varje år. Betraktar man prognoserna för följande tio år kan man konstatera att antalet studerande på ungdomsstadiet minskar märkbart för varje år. Samtidigt ökar pensioneringarna för de stora årskullarna som är födda strax efter kriget. Detta betyder att Optima som utbildare av både ungdoms- och vuxenutbildning bör tänka på hur man tillgodoser arbetslivet på bästa sätt de kommande tio åren och framöver. Nu är läget rätt för vuxenutbildningen på Optima att stiga fram och utbilda arbetstagare med ny kompetens till de områden som elbranschen önskar och behöver.

1.1 Bakgrund

Jag gjorde en intervju med Optimas rektor Max Gripenberg den 4.11.2011. I intervjun diskuterades hur Optimas ledning ser på utvecklingen av ungdoms- och vuxenutbildning. För att åskådliggöra antalet studerande som studerar eller har studerat på Optima, se figur 1.



Figur 1. Antal studerande på Optima mellan åren 1997 – 2011.

Ur figur 1 ser vi att antalet studerande inom den grundläggande utbildningen har haft en stabil ökning och att läroavtalsutbildningarna varit relativt stabila mellan åren 1997 – 2011. Den grundläggande yrkesutbildningen är främst avsedd för ungdomar mellan 16-19 år men även en del vuxna finns med på klasserna. Sen har vi läroavtalsutbildningar för vuxna som är ute i arbetslivet. En byggsten i Optimas grundtankar är det *livslånga lärandet*. Optima vill kunna betjäna vår närregion när det gäller kompetensutveckling och utbildningsfrågor från det att man är 16 år tills man fyller 64 år. Optima vill vara den naturliga mötesplatsen för att Optima ska kunna fortsätta med samma kapacitet som idag. Måste vi få in mera vuxna till Optima i framtiden? Fastän Optima skulle göra allting rätt och hålla en hög nivå på undervisningen så måste även Optima söka nya vägar för att kunna öka antalet vuxenutbildningar i framtiden. Optimas strategi är att hålla antalet studerande på samma nivå, fastän ungdomskullarna minskar fram till 2021. Det gäller dock att kontinuerligt försöka hitta och ta in flera vuxna för att kompensera bortfallet, annars tvingas Optima att krympa sin kostymstorlek ifall man inte kan uppnå antalet kvotplatser. Det är kvotplatserna man får sitt enhetspris för. Ett mindre antal studerande leder till sämre ekonomi vilket leder till sämre investeringstakt. Men man bör även komma ihåg att om man flyttar vuxenstuderande från läroavtalsutbildningar till grundutbildningen minskar eventuellt även läroavtalsutbildningarna. Det betyder att Optima bör satsa ännu mera på vuxenutbildningen Det här är inget nytt för Optima som redan satsat enormt på vuxensidan de senast 5-6 åren. Investeringstakten har varit 1-2 årsverken till per år. Max Gripenberg (14.11.2011) påminner om att Optimas styrka har varit att det länge har gått bra för oss på ungdomsutbildningssidan. Personalen har vant sig med det. Det här kan snabbt övergå till vår svaghet eftersom flertalet av våra konkurrenter har vant sig med ett mera flexibelt system mellan vuxen- och ungdomsutbildningen. *Min tes är att eftersom antalet studerande på ungdomsutbildningen minskar och antalet pensioneringar ökar vilket innebär att antalet arbetande invånare regionen minskar hela tiden. Därför måste Optima satsa ännu kraftigare på vuxenutbildning i framtiden för att kunna hävda sig i konkurrensen.* Jag jobbar nu mitt åttonde år på elavdelningen i Optima. Jag antar att vi har stor utvecklingspotential inom avdelningen och att vi kan växa ytterligare och bidra med ännu bredare och bättre utbildningar inom en snar framtid.

1.1.1 Varför har vi vuxenutbildning?

Vuxenutbildningen i dag vänder sig oftast till dem som av någon anledning inte tidigare har skaffat sig en utbildning eller att de utbildat sig inom ett annat område än det de jobbar inom. Arbetslivet förändras snabbt, för en del grupper handlar det om en kompetensförnyelse som innebär att man helt lämnar sitt gamla kompetensområde för att gå in i ett nytt. För andra handlar det mer om att kontinuerligt bygga på och stärka sin kompetens inom ett givet område. Utbildning på andra stadiet är ofta minimikravet både för att kunna behålla jobbet och att få ett nytt. Därför är det naturligtvis viktigt att vi fortsätter att värna om ett utbildningssystem som ger alla vuxna chansen att genomföra och avsluta en grundläggande utbildning (Green & Carlsen 2007:43).

Det är regeringens politik som utformar vuxenutbildningens uppgift. Nu gäller det att trygga tillgången på arbetskraft och kompetens, men det finns även en strävan efter att förlänga arbetskarriärerna, höja sysselsättningsgraden, förbättra produktiviteten, stärka den kulturella mångfalden och förverkligandet av förutsättningarna för livslångt lärande. Med vuxenutbildningen lindras också effekterna av recessionen.

När jag började läsa om vuxenutbildningen i Finland kunde jag konstatera att vuxenutbildningen får sitt stöd ända ifrån EU. Där kan vi läsa, i Lissabonstrategin som Europa kommissionen gjort att medlemsländerna uppmuntras till att öka kvalitén i vuxenutbildningen och den allmänna kompetensnivån hos medborgarna. Kommissionen vill höja medborgarnas allmänna kompetensnivå och då ökar även deras chanser att få ett jobb samtidigt som man bekämpar fattigdom och social utslagning. I detta syfte har kommissionen kommit med en rapport på temat vuxenutbildning där medlemsländerna uppmuntras att öka och stärka vuxnas möjlighet till utbildning och att göra den tillgänglig för alla (EU:s webbsidor 1.11.2011).

1.1.2 Vuxenutbildning i Finland

I Finland deltar ungefär 1,7 miljoner finländare varje år i vuxenutbildning. Det betyder att över hälften av befolkningen i arbetsför ålder årligen deltar i någon form av vuxenutbildning. För vuxna ordnas det utbildningar som förbereder eller leder till en examen, som grundläggande-, yrkes - och specialexamen, yrkeshögskoleexamen, universitetsexamen samt gymnasieutbildning. Dessa utbildningar arrangeras vid cirka 800 läroanstalter och högskolor i

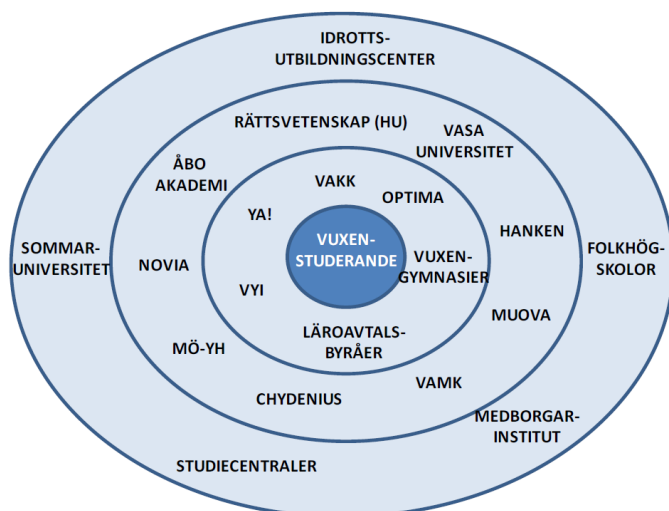
Finland men en stor del av inläringen sker ute på arbetsplatserna (Studier i Finland webbsidor 31.10.2011).

Fram till 2012 är målet ställt på att den vuxna befolkningen som årligen deltar i vuxenutbildning ska öka till 60 procent. Syftet är att öka utbildningsmöjligheterna speciellt för dem som saknar yrkesutbildning eller som har en föråldrad utbildning, företagare och personalen i små- och medelstora företag, invandrare och personer över 55 år (Vuxenutbildningens webbsidor 7.11.2011).

Enligt nuvarande regeringsprogram (2012-2016) ska fungerande förutsättningar skapas för en fortlöpande förbättring av kompetensen och för en flexibel övergång från ett arbete till ett annat. Arbetslivet utvecklas i syfte att stärka förutsättningarna för att orka i arbetslivet och för att förbättra produktiviteten, säger arbetsminister Lauri Ihalainen 29.8.2011. När det gäller vuxenbefolkningen i arbetsför ålder saknar fortfarande ungefär var femte en examen efter grundnivån och en dryg fjärdedel saknar yrkesinriktad examen (Arbets- och näringsministeriets websidor 10.11.2011).

1.1.3 Vuxenutbildningsstrategin i Österbotten

Vid ett planeringsmöte 26.9.2011 på Regionförvaltningen i Vasa hade Optima representanter med och jag var en av dessa. Syftet med mötet var en inledande diskussion kring hur en eventuell gemensam regional strategi inom vuxenutbildningen kunde skapas och hur den kan tänkas se ut. I dagsläget finns många olika aktörer som samordnar och koordinerar



Figur 2. Vuxenutbildningssektorns uppbyggnad i Österbotten.

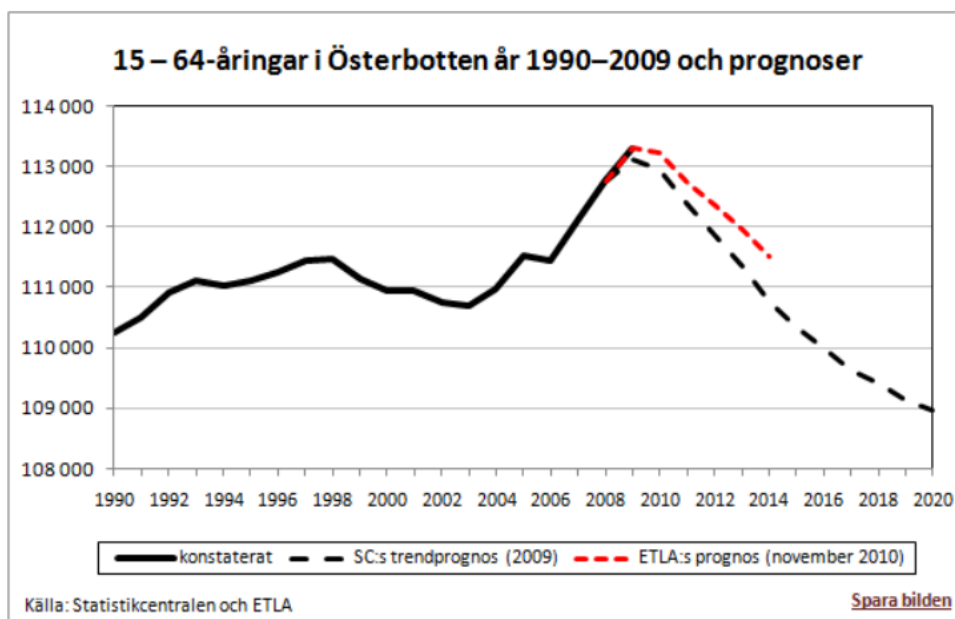
vuxenutbildningen i Österbotten i vår region, se figur 2 på sida sju. Den vuxenstuderande som vill börja med en ny utbildning har kanske därför svårt att veta vart han/hon skall vända sig och vad som erbjuds hos olika aktörer eftersom det finns många alternativ och möjligheter att välja emellan.

1.1.4 Vuxenutbildningen i Optima

Vuxenutbildningen i Optima finns till för näringslivet. Det gäller hela tiden att vara lyhörd och lyssna på vad näringslivet vill och vart marknaden är på väg för att kunna hantera förändringarna i arbetslivet. I Optima kan vuxenutbildningen erbjuda olika arbetslivstjänster och verktyg för att förbättra kunnandet. Kurser, utvecklingsprojekt och nästan 400 olika examensalternativ på tre olika nivåer är några av de möjligheter som kan användas. Vare sig vuxenstuderandena vill förbättra sitt kunnande inom ett område, börja med något nytt eller helt enkelt få sin yrkesskicklighet bekräftad och dokumenterad, så kan vuxenutbildningen skraddarsy ett individuellt studiepaket. Vidareutbildning höjer inte endast studerandes kunskapsnivå och arbetsmöjligheter, utan även motivationen och självförtroendet (Kyheröinen 2011:2).

1.2 Utmaningar och möjligheter

När man bedriver utbildning gäller det att hela tiden ha en överblick över hur behovet ser ut för olika branscher och inriktningar. Därför har jag valt att plocka fram två figurer som belyser det faktum att arbetskraften i vår region minskar. Den första figuren, figur 3 är hämtad från statistikcentralen och visar antalet arbetsföra i Österbotten.



Figur 3. Arbetsföra i Österbotten, 1990 – 2020. Enligt SC¹ och ETLA²

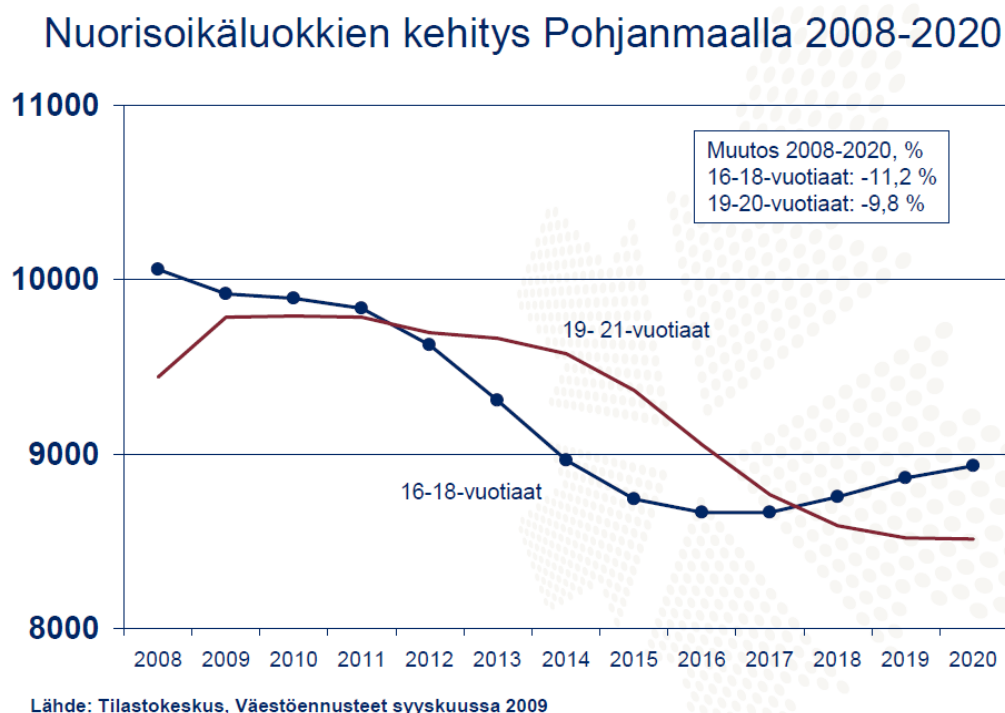
Figur 3 visar att nedgång börjar vid 2009 i antalet arbetsförda i Österbotten. Denna uppskattning beror på att de stora åldersklasserna förväntas gå i pension inom en snar framtid. I praktiken är det emellertid efterfrågan på arbetskraft, d.v.s. ekonomiska faktorer, som avgör när mängden som lämnar arbetslivet är större än mängden som inträder i arbetslivet (Österbottens webbsidor 10.10.2011).

¹ SC = Statistikcentralen

² ETLA = Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Näringslivets forskningsinstitut.

1.2.1 Regionala barometrar

Under ett seminarium den 23.9.2011 på Novia lyssnade jag på Juha Häkkinen från Österbottens handelskammare som höll ett föredrag om de regionala och nationella barometrar som tar pulsen på samhälle och näringsliv. Häkkinen lyfte fram att ur både ett nationellt och regionalt perspektiv kommer andelen arbetsföra personer att sjunka inom en nära framtid, se figur 4.



Figur 4. Statistik för antal ungdomar i Österbotten, 2008 – 2020 (sc).

Ur figur 4 kan man utläsa att från och med 2010 kommer antalet ungdomar att sjunka fram till ca 2017. Antalet 16-18 åringar minskar med 11,2 % och 19-20 åringar minskar med 9,8 %. Faktum är att antalet ungdomar minskar och antalet pensioneringar bara ökar. Här väntar en stor utmaning regionalt, men hur löser arbetsmarknaden detta?

1.2.2 Färre studieplatser 2016

Den 22.9.2011 presenterade Österbottens Tidning en artikel där man behandlade vad undervisningsminister Jukka Gustafsson har föreslagit. Att 800 till 900 studieplatser inom andra stadiets yrkesutbildning ska bort i Österbotten, Mellersta Österbotten och Södra Österbotten. Yrkesskolor och institut ser ut att få stryka en hel del nybörjarplatser från år 2016. Mest vill man minska på exempelvis utbildningar inom kultur, hotell- och restaurangbranschen och mediebranschen. En orsak till detta är antalet minskade studieplatser där det idag utbildas en betydande del ungdomar till arbetslöshet eftersom det helt enkelt inte finns några jobb som motsvarar deras utbildning. Efter att ungdomarna insett den bistra verkligheten gäller det att skaffa en ny utbildning. Det är här vuxenutbildningen kan erbjuda alternativ åt de arbetslösa.

1.2.3 Utbudet inom elbranschen i Optima

Idag erbjuder vuxenutbildningen inom elbranschen kursverksamhet för vuxenstuderande under 6 - 10 dagar om året. Dessa utbildningsdagar har handlat om allmän elsäkerhet enligt kraven i standarden SFS 6002. Alla som är verksamma inom elbranschen bör gå denna kurs vart femte år enligt lagen. Sen har det även ordnats en kurs i elrättigheter, S2. Jämför vi med andra utbildningar och branscher inom Optima, till exempel maskin- och metallbranschen, har den branschen ordnat undervisning kvällstid 2-3 gånger per vecka.

På elavdelningen idag används nästan alla resurser till att undervisa inom den grundläggande ungdomsutbildningen. Eftersom all personal alltid haft fullt upp har det inte tidigare funnits behov att reda ut vika resurser som finns och vad vi kan erbjuda vuxensidan. Därför har det gått så långt att när Optimas egen vuxensida behöver hitta kurser åt sina läroavtalsutbildningar köper vuxensidan sina kurser från andra utbildare eller anlitar andra utomstående kursledare. Orsaken till detta är att ingen varken har utrett eller försökt vidareutveckla kvällsverksamheten, eller har tagit reda på vad elavdelningen kan erbjuda nya vuxenstuderande.

1.3 En framgångshistoria

Optimas investering i vuxenutbildningen har lyckats bra inom flera branscher under de fem senaste åren t.ex. logistik, merkonomutbildning och lantbruksutbildning. För att belysa en framgångshistoria har jag valt att se närmare på lantbruksutbildningen för vuxna på Optima.

Jag har gjort en intervju med Conny Englund 10.11.2011 som är utvecklingskoordinator för jord- och skogsbruk på Optima. Optima hade i många år drivit landsbygdsföretagarutbildning för vuxna som en kompetenshöjande kurs på 20 sv. Kursen är tänkt för lantbrukare, generationsväxlare eller de som är anställda inom jordbruk. Från och med 2008 lyftes kursen fram och ändrades om så kursen gav en grundexamen inom en fristående examen, istället för som förr bara ett intyg. Sen omarbetades kursen om med tydligare inriktning på deltagarnas behov, för mjölkbönder, svin-, får-, höns-, nötköttproducenter eller växtodlare. Studietiden är två år och det första året är ett gemensamt år, och det andra året är ett specialiseringsår då jordbrukare som ska hålla på med mjölkproduktion väljer inriktningen mjölkproduktion och andra väljer det som deras jordbruk går ut på.

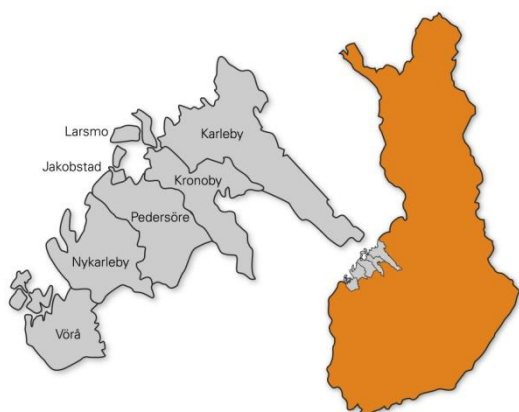
Optima har också inlett ett samarbete med Österbottens svenska lantbrukssällskap som även kallas ProAgria och de har samlat experter inom olika lantbruksområden som erbjuder gårdsrådgivning. Alla vuxenstuderande får tillgång till en egen gårdsrådgivare som hjälper till med råd och handledning dvs. han/hon fungerar som mentor under studietiden. Den konkreta och sakkunniga handledningen har varit mycket uppskattad. Finansieringen sköts antingen genom läroavtal eller kvotplatser som Optima fått enhetspris för. Till dags dato, mars 2012, är deltagarna ca 40 till antalet och enligt vårt mått inom Optima är detta en framgångssaga.

1.4 Syfte

Mitt huvudsyfte med denna studie är att förbättra förståelsen för hur vuxenutbildningen inom elbranschen kan utvecklas. För att nå syftet har studien delats upp i ett huvudsyfte och ett delsyfte. Delsyftet är att samla ihop empiriska data från näringslivet genom intervjuer för att kunna få fram beslutsunderlag för framtida planer på hur vi borde utvecklas med sikte på vuxenutbildningen inom elbranschen. Med hjälp av den förståelsen blir det lättare att fatta beslut om hur vuxenutbildningen inom elbranschen bör se ut i framtiden.

1.5 Avgränsning

Jag kommer att avgränsa min studie till Optimas verksamhetsområde som huvudsakligen ligger inom ett område från Vörå i söder till Karleby i norr, se figur 5 sidan 12. Vuxenutbildningsavdelningen i Optima jobbar dagligen inom samma område därför är det ganska naturligt att sätta samma avgränsning.



Figur 5. Optimas verksamhetsområde.

I Jakobstad finns Näringscentralen Concordia, vars verksamhetsidé är att utveckla regionens näringsliv och att tillhandahålla tjänster och synlighet åt företag som verkar inom regionen. Concordia upprätthåller ett företagsregister för kommunerna Jakobstad, Kronoby, Larsmo, Nykarleby och Pedersöre. Jag gjorde en sökning i deras register på företag som verkar inom elbranschen och jämförde samtidigt med elavdelningens lista på samarbetsföretag inom lärande i arbete och då kom jag fram till följande resultat, se tabell 1.

Ort	Antal företag	Enmansföretag
Jakobstad	33 st	ca 10 st
Kronoby	12 st	ca 4 st
Larsmo	9 st	ca 5 st
Nykarleby	22 st	ca 6 st
Pedersöre	19 st	ca 5 st
Summa	95 st	ca 30 st

Tabell 1. Antalet företag i Jakobstadsregionen som sysselsätter el personal.

Företagsregistret innehåller inte uppgifter om Vörå eller Karleby som även räknas till Optimas verksamhetsområde. Samtidigt finns företag inom elbranschen i nejden som producerar andra tjänster än el. Vilka företag det är, är svårt att veta eftersom deras verksamhet kan vara vad som helst i princip. Men oavsett vilken verksamhet de har så har ett lite större företag oftast egen servicepersonal inom el, vilket betyder att även deras elpersonal behöver gå på skolning nu och då. Elavdelningens uppskattning i Optima är att det i vår region finns ca 140-180 företag som på sätt eller annat har personal anställda inom elbranschen. Som kan tänkas ha behov av de tjänster som vuxenutbildningen inom elbranschen i Optima kan tänkas bjuda ut. Vi kan även konstatera att andelen enmansföretag är ca 30 % av antalet företag i regionen. Efter en diskussion med utbildningskoordinatören på elbranschen i Optima kom vi fram till att i detta första skede är inte enmansföretag inressanta utan vi riktar in oss på företag med minst fem anställda. Detta motiverar vi med att ju fler anställda ett företag har, desto fler möjligheter får vi. Räknar vi bort 30 % av antalet företag landar vi istället på ca 100 – 130 företag som blir vår målgrupp.

1.6 Optima

Optima är idag en samkommun som ägs av flera kommuner. Dessa är Jakobstad, Pedersöre, Larsmo, Nykarleby, Kronoby, Oravais och Karleby. Samkommunen ordnar yrkesutbildning för unga och vuxna på sina utbildningsenheter främst i Jakobstadsregionen och ansvarar för specialyrkesutbildningen i Svenskfinland samt erbjuder olika former av tjänster för arbetslivet. Personalstyrkan uppgår idag till ca 250 personer (Optimas webbsidor 2.11.2011).

1.7 Begreppsdefinitioner

Här presenteras centrala begrepp som är viktigt att känna till när man läser min studie. Definitionernas förklaringar är hämtade dels från (Rubens webbsidor 11.11.11) och (Green & Carlsen 2007: 78).

Examensansvarig Är examensarrangörens ansvarsperson. Examensansvarig bär ansvar för alla ärenden i examen som berör yrkesproven (examensavtal, finansiering av yrkesproven, information, samarbete med examenskommissionen och bedömare).

Examensarrangör	Utbildningsanordnare, annan sammanslutning eller stiftelse, som ingått avtal med en examenskommission om att ordna en bestämd examen.
Examensgrunder	Riksomfattande grunder som anger vilka delar en examen omfattar, kraven på yrkesskicklighet, målen och kriterierna för bedömningen.
Examenskommission	Riksomfattande eller regionalt förtroendeorgan, som tillsätts enligt examensarrangörer, arbetsgivare och arbetstagare och vars medlemmar är utsedda att representera sin egen organisation, vilket har fastställts av UBS. Examenskommissionen ansvarar för övervakningen av fristående examina och sörjer för att tillgången på yrkesprovstillfällen är tillräckliga och täckande. Kommissionen gör avtal för anordnande av examen, preciserar mål för bedömning bedömningskriterier samt sätt på vilka yrkesproven arrangeras och fastställer examensprestationerna och beviljar examensbetyg.
Yrkeskompetens	Består av den kompetens som krävs för att utföra en arbetsuppgift på ett värdeskapande sätt i relation till det arbete som ska utföras.
Standard enligt kurs	Inom elbranschen krävs det att de som utför elarbete skall gå en utbildning i säkerheten vid elarbeten vid namn SFS 6002 som innehåller anvisningar i elstandard (Tukes hemsidor 13.12.2011).
Certifikatkurs	Dessa kurser är rekommendationer och många stora arbetsgivare idag kräver att personer som jobbar på företaget eller är inhyrda måste inneha ett ikraft varande kort. Dessa kort kan vara Trucksäkerhet vart 5 år, Arbetssäkerhet vart 5 år, Heta arbeten vart 5 år, Första hjälp vart 3 år, Vägskydd vart 5 år.
Lagstadgade kurser	Ett gemensamt namn i folkmun för alla tidsbundna kort enligt ovan som de flesta arbetsgivare kräver. Men ingen direkt lag finns angående korten.

Social kompetens	Omfattar förmågan att kunna kommunicera och interagera med människor i olika sammanhang genom t.ex. språk, konstnärliga uttryck, rörelse, matematik och tekniska redskap.
Personlig kompetens	Utgör basen för utveckling av sociala kompetenser, där kärnan utgörs av självkänedom.
Grundexamen	Med begreppet grundexamen förstås yrkesinriktad grundutbildningen inom ungdomsutbildningen.

1.8 Disposition

Studien är indelad i tre delar. I den första presenterar jag bakgrunden och tidigare forskning som det finns en hel del av, men oftast i form av olika prognostiseringar om framtiden. I den andra delen tar jag upp relevant teori som stöder tidigare forskning och det kommande resultaten. Jag intervjuade tio företag. Företagen består av små företag till medelstora företag med ca 5-150 anställda. I den tredje delen presenterar jag resultaten av intervjuerna som gjordes med företagen. Till sist presenterar jag mina analyser jag gjort och framför förslag till vidare forskning.

2 TIDIGARE FORSKNING

Enligt regeringsprogrammet 2012-2016 ska fungerande förutsättningar skapas för en fortlöpande förbättring av kompetensen och för en flexibel övergång från ett arbete till ett annat. För att regeringen ska kunna ha läget under kontroll gäller det kontinuerligt att göra olika undersökningar och prognostiseringar som till exempel Yrke 2020 eller AiHe³. På så sätt får regeringen fakta om behovet av vuxenutbildning i Finland. Jag kommer nu att lyfta fram olika undersökningar och tidigare forskning för att visa vad de kommit fram till. Rapporter och källor kring min forskning har jag främst sökt på Internet med hjälp av sökmotorn Google men även på olika bibliotek i regionen.

2.1 Utveckling och förnyelse av vuxenutbildningen

I ett examensarbete från högskolan i Trollhättan i Sverige har författaren Lidman 2004 skrivit om utveckling och förnyelse av vuxenutbildningen. Lidman har valt att studera Stenungsunds kommun eftersom kommunen har lyckats bra med individualiseringen och utvecklingen inom vuxenutbildningen. Sveriges regering gjorde en stor satsning, som introducerades 1997, vid namn kunskapslyftet, gällande vuxenutbildningen. Kommunerna fick fria händer att organisera verksamheten för att nå de olika målen. Det övergripande målet var att förnya och utveckla vuxenutbildningen, minska arbetslösheten och utbildningsklyftorna och att öka förutsättningarna för tillväxt.

År 2000 kom en ny *proposition* "Vuxnas lärande och utvecklingen av vuxenutbildningen (2000:01 - 72) och i den utgår regeringen från ett samhälle som präglas av livslångt lärande och tar fasta på behovet av förändring och utveckling inom vuxenutbildningen. I slutet av 2002 kom förordningen om kommunal vuxenutbildning (2002:1012) som ger kommunerna uppdraget att ge stöd åt vuxnas lärande. Stödet ska utformas utifrån den enskildes behov och förutsättningar. Det här är ramarna för Lidmans examensarbete och jag vill lyfta fram följande punkter som belyser hur utvecklingen av vuxenutbildningen ser ut i Stenungsund.

- Inom vuxenutbildningen i Stenungsund är undervisningen individualiserad och kontinuerlig antagning tillämpas under läsåret. Den studerande arbetar i sin egen takt

³ AiHe är ett projekt som utbildningsstyrelsen startade (2000 – 2006) för personligt tillämpade vuxenstudier inom vuxenutbildning.

utifrån sina egna förutsättningar och den egna studieplanen. Studerande har tillgång till sin lärare/handledare varje dag och får dessutom studiehandledning för varje kurs.

- De förändringar som sker inom samhället ställer det nya krav på individen och på utbildningsutbudet för vuxna. Det livslånga lärandet är en nödvändighet för den enskilde. Mångfalden av lärmiljöer på arbetsplatser, genom informationsteknik på distans och genom litteratur i utbildningen måste därför öka. Lärarna har en nyckelroll när det gäller att vägleda och handleda deltagare i att söka kunskap. Styrning kännetecknar flexibilitet och avsikten är att den individuella anpassningen skall kunna genomföras på många olika sätt.
- Ett steg är att öka samarbetet med grannkommunerna och utbudet när det gäller fristående kurser. Flertalet lärare tror att skolorna i en nära framtid även kommer att ha öppet på kvällarna för att kunna nå ännu flera och att de även kommer att erbjuda kurser på nätet, som liknar högskolekurserna, kombinerat med personliga möten. Samtliga lärare tar upp möjligheten att ha kurser på arbetsplatser eller för företag.
- Vuxenutbildningen har flexibelt lärande och terminerna har slopats. Delvis har man börjat med flexibelt lärande med IT plattformen Fronter. Studierna startar med en orienteringskurs på två veckor. Där ingår studieteknik, tankekartor, lärstilar, minnestekniker, upprättande av den individuella studieplanen med mera. Syftet är att hålla ihop gruppen de första veckorna för att skapa trygghet. Studerande studerar därefter enskilt eller i smågrupper och har studiehandledning till sin hjälp.

2.2 En strategi utarbetades för Egentliga Finland

Länsstyrelsen i Västra Finlands län vill att vuxenutbildningen i Egentliga Finland på ett bättre sätt skall möta samhällets behov. En strategi skall utarbetas för att kunna hantera arbetskraftsbristen i landskapet men också den arbetslösheten. Denna strategi vid namn ”Hållbar konkurrenskraft och aktivt kunnande för alla” är nu klar och i denna kan man läsa om riktlinjerna för Egentliga Finlands vuxenutbildningsstrategi 2009-2015. Jag deltog i ett seminarium vuxenutbildningsstrategin i Österbotten där Carola Bryggman, överinspektör för bildningsväsendet, redogjorde för regionala erfarenheter från Egentliga Finland. Följande mål ställdes upp för strategin:

- För att stärka kompetensen bör tillgången till kompetent arbetskraft tryggas.
- För att förbättra utbildningens kvalitet bör tillgång till kompetent undervisningspersonal och en god kvalitativ utbildning finnas.
- För att påverka regionalt bör utbildningsorganisationernas samarbete förbättras och utveckla deras förvaltning samt att trygga tillräckliga resurser.

Strategin utmynnade i 18 nya förslag:

1. Klustervisa utvecklingsforum skapas
2. Näringslivsbaserade utbildningsmodeller utarbetas
3. Livslångt lärande förstärks i högskolorna
4. Välfärden i landskapet ökas genom utbildning och fortbildning
5. En sökmotor för Egentliga Finlands vuxenutbildning grundas
6. Den uppsökande verksamheten på arbetsplatserna fortsätter och nya modeller för rekrytering av studerande utvecklas
7. Utbildningsprogram för personer med främmande språk utvecklas
8. Antalet deltagare i utbildning ökar
9. Utbudet av och tillgången till svenskspråkig vuxenutbildning tryggas
10. Lärarnas arbetslivskunnande stärks

11. Lärarnas möjligheter till fortbildning utökas
12. Identifiering och erkännande av kunnande förbättras
13. Vuxenutbildningsindikatorer tas i bruk
14. Läroavtalsutbildningen utvecklas
15. Regelbundna möten inom fritt bildningsarbete ordnas
16. Resurserna för vuxenutbildningen tryggas
17. Anordnarnätet inom vuxenutbildningen utvecklas
18. Utbildningssektionens verksamhet stärks

(Länsstyrelsen i Västra Finlands län, 2009).

2.3 AiHe-projektet

Utbildningsstyrelsen startade AiHe-projektet som pågick under åren 2000 – 2006. Vuxenutbildningen idag baserar sig på efterfrågan och där utbildningsmålen, utbildningsinnehållet och sätten att förverkliga utbildningen utgår från kundernas utgångslägen och förutsättningar. Inom AiHe har man försökt utveckla inriktningen på efterfrågan genom att införa ett personligt tillämpat system med fristående examina, utveckla handledningen under de olika faserna fram till examen och utforma nya verksamhetssätt i förhållande till organisationerna, företagen och utbildningsfinansiärerna. Ny praxis har utarbetats när läroanstalterna har bildat nätverk med samarbetspartner och intressentgrupper. Följande punkter utarbetades:

- En personligt tillämpad strategi för fristående examen och ledarskap

Genom att ha utvecklat processen för examenssystemet har man fått ordning på verksamheten med fristående examina och främjat samarbetet mellan olika aktörer. För personlig tillämpning behövs det ledarskap, som bygger upp en kontinuerlig dialog internt mellan ledningen och de anställda och externt i förhållande till de övriga aktörerna.

- Partnerskap och nätverksbildning

För att stödja personlig tillämpning behövs det ett nätverksbaserat verksamhets sätt. Nätverksarbetet är att utveckla strukturerna för att främja dialogen mellan ledningen och personalen, personalens interna dialog och dialogen med samarbetspartnerna. Ett framgångsrikt nätverksarbete baserar sig på förtroende som byggs upp stegvis. Personlig tillämpning har visat sig vara ett bra sätt att föra en utvecklande dialog i nätverk och utföra gemensamt utvecklingsarbete.

- Utveckling av miljöerna för fristående examina och lärmiljöerna

Nya begrepp och arbetsmetoder har tagits fram för möjligheterna att genomföra en personlig tillämpning i en nätmiljö inom vuxenutbildningen. Olika former för utökad, flexiblare och mångsidigare lärmiljöer sänker studietrösklarna och möjliggör smidigare handledningssätt för vuxenstuderanden. Samt genom att utveckla och främja lärmiljötänkande i tänkesättet ett livslångt lärande och vägledning.

- Samarbete med arbetslivet

Att skapa nya handlingsmodeller och diskussionskontakter med arbetslivet. Personlig tillämpning inom arbetslivet har i första hand inneburit utveckling av en arbetslivsinriktad pedagogik där man tolkar arbetslivet och kraven och relaterar till examensgrunderna utifrån individuella utgångslägen. När det gäller samarbetet med arbetslivet är det viktigt att skapa klara riktlinjer och att beakta kunnandet och dess betydelse i arbetsgemenskapen i vidare bemärkelse. Samarbetet med arbetslivet borde bli ännu smidigare och mera företags- och studerandeinriktat för att sammanbinda kompetensutvecklingen och examensinriktningen.

- Handledning och personlig tillämpning

För utveckling av handledningen inom vuxenutbildningen fordras det att handledningen utvecklas som en strategiskt sammanhängande helhet tillsammans med andra aktörer. Via handledningen har examinandernas delaktighet i planeringen av examensprocessen ökat. För att stärka handledning behövs det kunnande, tillräcklig tilldelning av resurser och ett nytt sätt att organisera arbetet och verksamheten.

- Rekommendationer för fortsatt utveckling av personlig tillämpning

Forskning som riktas till systemet med fristående examina som helhet och frågor som berör systemet bör skärpas. När personlig tillämpning utvecklas gäller det att ytterligare stärka vuxenutbildningsmålen och den strategiska diskussionen.

- Vuxenutbildningspolitiska riktlinjer

Vuxenutbildningen befinner sig i ett brytningsskede och söker en ny roll och identitet samt ett aktivare förhållande än tidigare till kunderna och det kringliggande samhället. Vid utveckling av vuxenutbildning som involverar många aktörer är det viktigt att utforma ett samlat vuxenutbildningsperspektiv. De ekonomiska arrangemangen i fråga om vuxenutbildning bör utvecklas i samråd med olika förvaltningsområden så att personligt tillämpade examina kan produceras smidigt inom varje målgrupp. Deltagare inom vuxenutbildningen kan breddas även i riktning mot mera krävande målgrupper som invandrare, personer med nedsatt funktionsförmåga och långtidsarbetslösa. Personlig tillämpning ökar motivationen för avläggande av examen och minskar avbrotten. I samarbetet med arbetslivet gäller det att tillsammans med företagen och organisationerna utforma hållbara strukturer för kompetensutveckling. Personlig tillämpning gör det ännu bättre att sammanlänka vuxenutbildningen och stärka individens yrkesidentitet och sociala kvalifikationer. Även rådgivning gällande vuxenstudier bör ingå i alla aktörers kundservice ända från början samt vara av mera grundlig, förhandlingsinriktad och speciellt mera uppmuntrande karaktär än tidigare. Staten spelar även en viktig roll när det gäller att upprätthålla den finansiella grunden för personligt tillämpad yrkesinriktad vuxenutbildning bland annat i syfte att trygga utvecklingsvillkoren, kvaliteten och examensinriktningen hos fristående examina och därigenom arbetskraftens rörlighet på arbetsmarknaden (Spangar & Jokinen, 2009:6-11).

2.4 Yrke 2020

Prognosen Yrke 2020 kan användas som underlag för beslut om grundläggande yrkesinriktad ungdomsutbildning. Prognosen resultat kan inte jobba bort tillfälliga konjunkturer, eftersom utbildning inte är den enda faktorn i lågkonjunkturer. Utbildningsprognosen är därför inställd på långsiktiga behov, på arbetskraftsbehoven år 2020-2025. Arbetsministeriets erfarenheter visar att tillväxten på sikt ökar ungefär i den takt som denna prognos uppger, även om det finns djupa svängningar emellan. Den mest avgörande faktorn i prognostiseringen är pensionsavgången som kommer att vara mycket stor under tiden fram till år 2020. Med tanke

på utbildningsbehoven i framtiden visar prognosen att pensionsavgången är fem gånger större än den förväntade sysselsättningsförändringen. Den offentliga sektorn och företagen koncentrerar sig allt mer på sina kärnuppgifter och köper istället stödfunktioner av andra företag. Näringsgrenar som erbjuder sådana tjänster växer således. *Sysselsättningen väntas öka nästan inom alla yrkesgrupper, men variationen är stor: från 30 arbetsplatser för packare och montörer till 5 500 arbetsplatser för vårdare och handledare inom den sociala sektorn under åren 2005–2020.*

Efterfrågan på ny arbetskraft kommer att öka under de närmaste åren, därför att en mycket stor andel av dem som nu arbetar kommer att gå i pension. Speciellt stor kommer pensioneringen att vara inom yrken som kräver yrkesutbildning. Därför är behovet av ny arbetskraft med yrkesutbildning på andra stadiet och även vuxenutbildning stort. Utbildningsbehovet på yrkeshögskolenivå kommer att öka men däremot utbildningsbehovet på universitetsnivå kommer att minska (Backman & Westerholm 2009:272-276).

2.5 Framtidens kompetenser

I ett Nordiskt nätverk för vuxnas lärande, mellan år 2005-2007 har syftet varit att ta fram ett underlag för diskussioner om framtidens kompetenser ur ett livslångt lärandeperspektiv. *Tänketanken* har bestått av personer från samtliga nordiska länder, med olika bakgrund och erfarenheter. Utifrån trender och tendenser som vi påverkas av under de kommande fem till tio åren utgår nätverket från följande framtidsscenario:

Globalisering	Produktionsvillkoren förändras och ökad rörlighet i en global marknad ökar trycket på rationalisering, höjd produktivitet och snabb utveckling av innovativa tjänster, produkter och processer.
Kunskap och kompetens	Kunskapsinnehållet i varor, tjänster och processer skapar konkurrenskraft. Människans kompetens och kunskap har blivit den mest strategiska produktionsfaktorn.
Teknikutveckling	Den kvicka teknikutvecklingen minskar snabbt konkurrensförspånget för företag och regioner. Det som är avgörande för framgång är att en stor del medarbetare kan utnyttja teknikens fulla kraft. Först då kan produktiviteten förstärkas rejält och förutsättningar för ökad lönsamhet skapas.

- Ett förändrat arbetsliv Den globala ekonomin konkurrerar inte bara med låga kostnader och okvalificerad produktion utan också med en högt utbildad arbetskraft som kan utföra kvalificerade arbetsuppgifter. Det pågår också en förändring i näringslivet hårdare krav ställs på kontinuerlig utveckling av både gamla och helt nya kunskaper och kompetenser.
- Hållbar utveckling En stor utmaning som vårt samhälle står inför idag är hur vi ska säkerställa att också kommande generationer får möjligheter att leva ett gott liv i ekologisk och social balans bl.a. att utveckla förnyelsebar energi och miljövänlig produktion. Oavsett utvecklingen av miljöteknik måste vi förändra vår livsstil så att vi inte konsumerar upp de effektivitetsvinster vi vinner med ny teknik.
- Arbetskraftsbrist Arbetskraftsbrist och en åldrande befolkning i Norden måste utveckla samhällliga strukturer som klarar av att tillfredsställa efterfrågan på vård, omsorg och annan service som en ökande äldre befolkning kommer att skapa. Parallellt måste vi finna nya strukturer för att kompensera brist på arbetskraft som uppstår i takt med nya pensioneringar.
- Leva i mångfald I vårt nordiska samhälle genomgår en kraftig etnisk, kulturell och social förändring. Arbetet med att skapa förutsättningar för att se och använda mångfald som en resurs måste breddas och intensifieras. För att Norden ska fortsätta att utvecklas krävs att de nordiska värdegrunderna omdefinieras utifrån ett mångfaldsperspektiv.
- Kreativitet, innovation Företag och organisationer måste utveckla förmågan till ständig förbättring och förnyelse. Det kräver att medarbetare och medborgare har förmågan att tänka och handla innovativt och handlingskraftigt. De som bygger upp näringsliv och utbildning måste förändras så att de ger individer, enskilt eller i samarbete

med andra, bättre förutsättningar att förverkliga nyskapande idéer i olika värdeskapande sysselsättningar.

I ett kompetenssamhälle räcker det inte längre bara med att ha kunskap, man måste i större utsträckning också ha förmåga att handla, annars är ”värdet” ganska svagt. Har man personlig kompetens och förmåga åstadkomma resultat på ett sätt som skapar mervärde, gör detta individen attraktiv på arbetsmarknaden. Detta kräver både förståelse om att ständigt lära sig mera och därför bör förutsättningar finnas för att kunna göra det. En ökad förståelse krävs för att förstå sig på kompetensen och en ökad insikt om kompetensutveckling krävs, som tar sikte på förmåga, vilja, kunskap och färdighet. Har man definierat kompetensbegreppet otydligt blir det svårt att diskutera vilka kompetenser som behöver utvecklas. Därför bör man jobba med hur man kan fördjupa insikten och förståelsen av kompetens. Först när kompetensbegreppet är väldefinierat kan man beskriva olika kompetensområden som har stor betydelse för en positiv framtida utveckling. Både företag och individer satsar tid och pengar på att utveckla kompetens. Hos både näringsliv och utbildningsanordnare krävs här en ökad förståelse för kompetensens i olika dimensioner och ett samarbete mellan arbetsplatser (Green & Carlsen 2007:75).

2.6 En internationell vuxenundersökning

Går man in på arbets- och näringsministeriets hemsidor kan man läsa att regeringen har som mål att göra Finland till världens mest kompetenta nation fram till år 2020. För att uppnå detta mål behövs målmedvetna åtgärder även inom vuxenutbildningen. Målet att förbättra vuxnas möjligheter till utbildning har skrivits in i regeringsprogrammet. Till exempel PISA⁴-, AHELO⁵- och PIAAC⁶-programmen är olika internationella vuxenundersökningar som kommer att ge grund för hur man kan utveckla vuxenutbildningen samt en aktiv arbetskraftspolitik. Finland deltar just nu i en vuxenundersökning, Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), som omspannar 25 länder. Totalt ska 5 000 finskspråkiga och 300 svenskspråkiga personer i åldern 16–65 år intervjuas och den undersökningen väntas vara klar 2013.

⁴ PISA = Programme for International Student Assessment. En undersökning där olika grundskolor skolor mäts och utvärderas mot varandra i flertal länder.

⁵ AHELO = Assessment of Higher Education Learning Outcomes. Utvärdering för Högskolor.

⁶ PIAAC = Programme for the International Assessment of Adult Competencies. En internationell undersökning av vuxnas kunskaper och färdigheter.

2.7 Sammanfattning

Gemensamt inom tidigare forskning är att berörda parter inom vuxenutbildningen bör satsa ännu mera än tidigare på kompetensutveckling, både när de gäller djup och bredd. Samtidigt bör samarbetet utökas ännu mera med olika aktörer kring vuxenutbildningen med fokus på det livslånga lärandet.Handledning av individen poängteras även ofta. Det här är sådana centrala insikter som ofta dyker upp inom tidigare forskning. Dessa insikter vill jag att läsaren ska hålla i minnet medan man läser vidare min studie. Efter att ha sökt efter tidigare forskningsresultat om hur man utvecklar utbildning kan jag konstatera att det har varit svårt att hitta det jag önskat. På det nationella planet finns det många olika rapporter att tillgå och läsa. Dessa rapporter bygger främst på marknadsundersökningar och olika prognostiseringar och till en viss del forskning. Hur man utvecklar utbildning på det lokala planet har dock varit svårt att hitta material om. Så jag vände mig till Sune Sunabacka, chef på vuxenutbildningen på Optima, och frågade honom om tillvägagångssättet när nya utbildningar startat upp inom Optima. Under de senaste åren har ett flertal utbildningskoordinatorer som har till uppgift att koordinera utbildningar inom olika branscher anställts på vuxenutbildningsavdelningen. När en ny utbildning har startats upp inom vuxenutbildningen har konceptet varit att koordinatören först åker ut till näringslivet och intervjuar företagare för att skapa en bild av det behov som näringslivet har. Sedan gäller det att kunna bemöta efterfrågan från näringslivet med olika kompetenshöjande kurser.

3 TEORETISK FÖRANKRING

“Det fordrar sannolikt en hel del insikt och eftertanke, detta att komma underfund med vad någon, uttalat, behöver och längtar efter. (Ur den ärliga bedragaren av Tove Jansson)

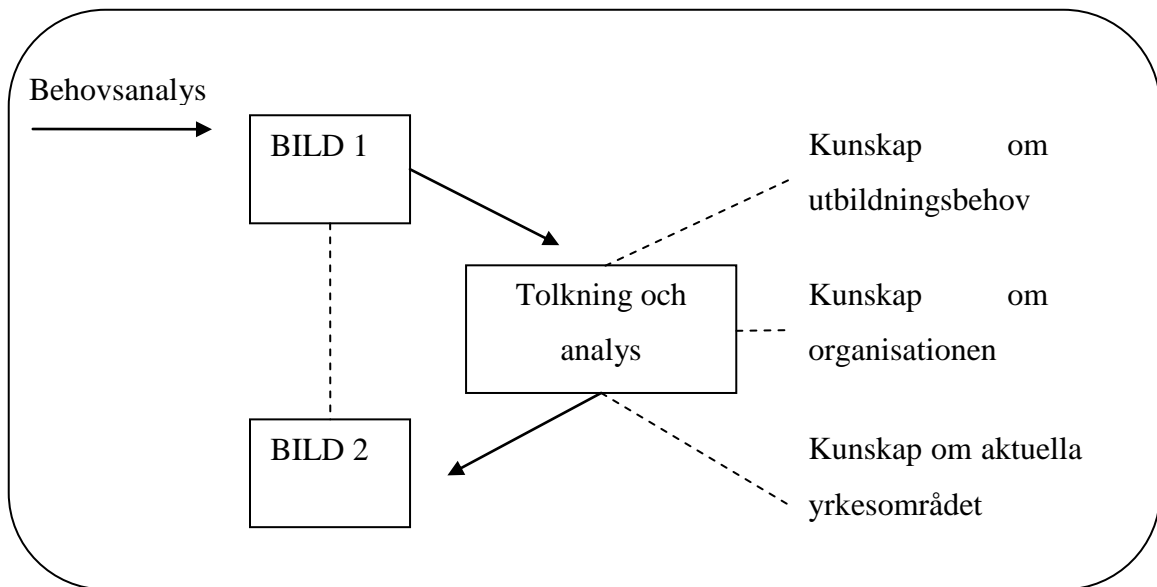
Tove Jansson har en poäng i att det är svårt att bilda sig en uppfattning vad någon behöver ifall det är uttalat. Men det går att angripa problemet på flera sätt för att komma fram till vad det ökande antalet vuxenstuderande längtar efter och behöver. I följande kapitel kommer jag att ta upp teorier som stöder min forskning om hur vuxenutbildningen kan förbättras ytterligare.

3.1 Utbildningsbehov

När beslut som fattas om utbildning bör de grunda sig på så förnuftiga överväganden som möjligt. En viktig del av dessa överväganden är att klargöra, precisera och fastställa de behov, som man avser att tillfredsställa genom utbildning. För att kunna fastställa utbildningsmål och innehåll måste man även kartlägga behov hos övriga intressenter t.ex. företagen och organisationer där utbildningen skall bedrivas. Ett sätt att kartlägga utbildningsbehov i arbetslivet är att utföra så kallade befattningsanalyser. Dessa analyser innebär att man försöker beskriva och precisera arbetsuppgifterna inom en specifik befattning, för att sedan utifrån dessa beskrivningar definiera och fastställa mål för en viss utbildning. En kartläggning av utbildningsbehovet inom ett företag framställs på följande vis i en trestegsmodell:

- Arbetet med kartläggning av utbildningsbehovet.
- Arbetet med att översätta behoven till utbildningsmål och för utbildningen relevant innehåll.
- Utformningen av själva utbildningssituationen

Tillvägagångssättet vid kartläggning och analys av utbildningsbehov kan beskrivas i en modell enligt figur 6 sidan 28.



Figur 6. Modell över behovsanalys (Forsberg & Hede, Lundmark & Söderström 1984:50).

Av figur 6 framgår att resultatet av analysen ger en förberedande bild om kunskapsbehovet. Tolkning innebär att relatera den första bilden till systematisk kunskap om utbildningsbehovet, arbetsorganisationen och det aktuella yrkesområdet. Tolkningen och analysen ger svar på frågor om vilken typ av kunskaper som måste tillföras för att tillfredsställa de utbildningsbehov som inledningsvis uppmärksammats. I det sista steget översätts den nya bilden till konkreta utbildningsplaner (Forsberg & Hede, Lundmark & Söderström 1984:50).

3.1.1 Begreppet utbildningsbehov

När en kartläggning av utbildningsbehovet utförs kan vi inledningsvis konstatera att:

- Utbildningsbehov är ett bristtillstånd, som kan avhjälpas med utbildning.
- Utbildningsbehovet kan inte studeras isolerat utan måste ses i relation till en viss situation.
- Utbildningsbehovet kan ses från olika utgångspunkter beroende på vem som önskar utbildningen.

Ett exempel på de tre satserna ovan: Inom ett företag köper man in ny teknisk utrustning, utbildningsbehovet bör då studeras i relation till vad personalen behärskar från tidigare. En yrkesgrupp berörs av dessa nyheter och för att lösa sina arbetsuppgifter behöver de ny kunskap om nyheterna. Men vilken typ av utbildning som genomförs beror på vem som formulerar behovet. Företaget och individen kan se på problemet ur olika perspektiv.

Det första synsättet innebär således att man vid planering av utbildning i hög grad utgår från individuella önskemål eller upplevda behov. Enligt flera källor utgör de upplevda behoven ett otillräckligt kriterium på utbildningsbehovet. Dessutom är individens medvetenhet om den framtida utvecklingen, när det gäller de egna arbetsuppgifterna, i många fall begränsad. Kunskapen om vad som skall hända i framtiden finns oftast på någon annan nivå i organisationen. Att behov förekommer på olika nivåer innebär att utbildningsbehov kan uppfattas och formuleras av olika intressenter både i och utanför företaget. På samhällsnivå ses utbildningsbehov oftast som bristbehov i relation till förhållanden i omgivningen. Med organisationsnivå avses företagets behov av kunskaper. Kunskaper är för organisationen en viktig förutsättning för att hålla produktionen på en konkurrenskraftig nivå. I synnerhet blir kunskapsnivån inom organisationen viktig vid snabba förändringar av produktionsförhållanden, t.ex. avancerade tekniska nyheter som kräver nya utvidgade kunskaper bland de anställda. Organisationens huvudintresse måste rimligtvis vara kunskapen.

Individens behov av utbildning kan även ses i relation till olika livsroller. Förutom yrkesrollen brukar man här tala om familjerollen, fritidsrollen samt samhällsrollen. Inom var och en av dessa roller ställs individen ständigt inför olika uppgifter, som han/hon måste klara av. När det gäller yrkesrollen handlar det ofta om behov av ytterligare utbildning för yrkesmässig kompetens. Forskning kring vuxnas utveckling visar att man under hela sitt vuxna liv går igenom olika faser. I varje fas finns vissa uppgifter som vi bör klara av på ett tillfredsställande sätt för att kunna gå över i nästa fas av utvecklingen. Bortser man från att genomföra utbildningar vid en för individen rimlig tidpunkt, kan man förmoda att effekterna av utbildningsinsatsen inte blir de önskvärda. Vid kartläggning av utbildningsbehov är det väsentligt att inte bara koncentrera sig kring den situation som är aktuell idag utan blicka in i framtiden. De behov som betonar den aktuella situationens krav på kunskap idag är av karaktären brandsläckning. Därför måste man vid planering av utbildning även beakta tillväxtbehov och utbildningsbehov som är kopplade till önskvärda kompetenser i framtiden. (Forsberg & Hede, Lundmark & Söderström 1984:53).

3.2 Vuxenstuderandes värde i vardagen

I det offentliga samtalet framhålls utbildning som ett kraftfullt verktyg för att hantera ny teknik- och kunskapsutveckling. Med hög nationell kompetens står sig landet i den internationella konkurrensen, sägs det. Även om samtalet kring utbildning förenar olika aktörer, undrar många vad det i detalj betyder. Vad säger då forskningen om vad vuxenstudier kan bidra med? Deltagarnas upplevelser av vuxenstudier visar att de fått bättre självkänsla, skapat förståelse för olika synsätt och uppskattat gemenskapen med andra. Upplevelsen av förändrad sysselsättning lyfts också fram. Steget till vuxenstudier framstår som ett sätt att bryta en vardaglig arbetslunk och gå över till något nytt. Det finns även mindre nöjda deltagare som går från arbetslöshet till arbetslöshet (Larsson & Olsson 2006:75).

3.3 Vuxenstuderande återvänder till skolan

Vårt skolsystem har länge byggt på att reproducera kollektiv kunskap genom att återberätta fakta, men när många vuxna återvänder till skolan eller till en vuxenutbildning kan systemet inom skolan kännas utmanade eftersom olika arbetssätt vuxit sig starka inom skolan. Vuxenstuderande som återvänder till en formell lärmiljö efter långa uppehåll skapar således en mängd utmaningar för sig själva. De får ta ett ökat ansvar för sitt eget lärande genom att utveckla analytiska och kritiska förhållningssätt, söka, finna och använda ändamålsenliga informationskällor, bearbeta information samt på olika sätt presentera sin kunskap (Garden 2010:11).

3.4 Ifall utbildning ges på fel sätt

Människan har en strävan att vilja organisera händelser och information till något överblickbart som han/hon kan hantera. Då känner han/hon att han/hon har ett slags kontroll över det som händer och kan förstå och agera i enlighet med det. Om man däremot misslyckas med att bemästra en situation, blir ofta resultatet att man känner sig misslyckad eller inkompetent, vilket i sin tur kan leda till en känsla av hjälplöshet i nya situationer och motstånd mot att lära sig. Människor tar hela tiden intryck av de situationer man befinner sig i, även om det ibland kan röra sig om ett negativt lärande. Nedanstående exempel belyser detta.

”Elsa har arbetat i 20 år på ett företag, som tillverkar formsprutade artiklar i plast. På efterbearbetningen renslipas produkterna och vissa hål borrar upp. Elsa har hela tiden arbetat på efterbearbetningen. Utbildningen har i stor utsträckning skett genom att arbetskamrater har visat hur hon skulle göra. Hon har inte erbjudits någon utbildning där hon skulle kunna få en större förståelse för plastmaterialens egenskaper och uppbyggnad. En förman har detaljstyr vad som skall göras och när det ska göras. Återkoppling från arbetsledaren sker bara när något gått fel. Med åren har Elsa allt mer känt att hon inte begriper något och att det blivit allt svårare att fråga. Det har överhuvud taget inte funnits någon att fråga. Hon känner sig numera mer hjälplös och beroende av en förman som är mycket knapphändig med information. Det har också lett till att hon inte längre gärna tar egna initiativ.

Elsa hade förmodligen en stark vilja att bemästra olika situationer på sin arbetsplats när hon kom dit och började jobba. Efter hand som hon fått fler och fler upplevelser av att hon inte förstår, har känslan av hjälplöshet vuxit. Hon känner att hon fått allt svårare för att våga ta initiativ och skaffa sig de kunskaper som skulle hjälpa henne att förstå. Detta exempel visar klart att inläring till sin natur alltid både är en intellektuell och en känslomässig process. Förmågan att lära hänger ihop med tilltron till den egna förmågan. Som utbildare kan vi begränsa våra deltagares möjlighet att bemästra i olika situationer, t.ex. genom att göra det svårt för dem att använda sitt personliga kunnande och sin förståelse för det som är i centrum för inläringen. Man bör komma ihåg att deltagare har behov av att kunna se ett sammanhang i det som ska läras och att känna sig bekväma i den lärsituation de är engagerade i. Ett annat tillvägagångssätt som försvårar för deltagare är att undervisaren själv tar kontrollen över situationerna t.ex. genom att ge information som deltagarna inte kan ta till sig eller att erbjuda för knapp information. Ett exempel är konsulten Kurt, som kom till Elsas plastföretag.

Konsulten Kurt kom till företaget på uppdrag av företagets ledning. De anställda var mycket positiva till ledningens initiativ. Den bakgrund Kurt fått var att företaget, som tillverkar formsprutade plastdetaljer ville erbjuda sina anställda en kurs om plastens egenskaper. Avsikten var att de anställda skulle förstå betydelsen av att hantera råmaterialet på rätt sätt och förstå t.ex. hur luftfuktigheten påverkar tillverkningsprocessen.

Kurt hade ägnat mycket tid åt att förbereda kursen innan han anlände till företaget. Han ville ge de anställda grundläggande kunskaper av ett mera teoretiskt slag, innan han kunde gå in

på tillämpningar tagna från det egna företaget. Den första dagen ägnades åt en stegvis presentation med välgjorda overhead-bilder av de olika plasternas sammansättning och kemiska egenskaper. Kurt hade noga tänkt igenom hur han skulle disponera tiden och han hade logiskt byggt upp sin presentation från grundelement och kemiska formler till de färdiga plasternas karaktär.

När han lämnade företaget efter dagen kände han sig inte så väl till mods. Han hade lagt märke till att ett flertal deltagare inte hängt med och att de sett uttråkade ut. Det hade också varit svårt att få dem att ställa frågor vid de tillfällena då han hade erbjudit dem den möjligheten. Även de anställda kände sig frustrerade när de gick hem efter den första kursdagen. Flera av dem stannade och pratade på vägen hem. De kände sig helt överkörda redan från de första kurstimmarna ”.

Resonemanget om plastkemi och beskrivningar i form av molekylkedjor och kemiska formler var inte begripligt. Ingen av dem hade kunnat hänga med i presentationen. De flesta hade slutat att lyssna aktivt ganska tidigt under dagen. Företagsledningen hade, liksom konsulten Kurt, goda avsikter att möta de anställdas behov av större förståelse och kunskap om de material som de dagligen arbetade med. Utbildningsdagen gav emellertid inte deltagarna någon möjlighet att bemästra situationen eller att känna igen sig. Det sätt att arbeta som konsulten valt, gav inte de anställda en chans att bygga på den kunskap som de redan hade. Han hade lagt upp sin presentation efter hur han själv upplever situationen. I sina förberedelser hade han inte funderat över vilka förkunskaper de deltagare han skulle möta hade inom de områden han tänkte tänga. Det visade sig att hans tänkande kring plaster och kemi befann sig på ett stort avstånd från de kunskaper de anställda hade. Kursdeltagarna kunde inte se sammanhanget i det som de skulle lära sig utan istället byggdes en känsla av främlingskap upp inför hela situationen vilket ledde till en ovilja att lära sig (Hård af Segerstad & Klasson & Tebelius 1996:24-28).

3.5 Förändringar inom utbildning

Förr i tiden, innan utbildning och undervisning bedrevs i samma utsträckning som nu, var inläring för de flesta förknippat med vardagliga sysslor. I naturliga sammanhang lärde man sig de nya handgreppen. Det var också där man insåg att man behövde lära sig något nytt. I takt med att utbildning blivit en allt viktigare del av samhällsapparaten har detta sätt att lära kommit längre och längre från människorna. Det tycks som om människor idag inte betraktar

lärande som sker utanför formella utbildningssituationer som lärande i egentlig mening. Utvecklingen av vår allt mer komplexa utbildningssystem har lett till ett onaturligt synsätt i frågor som har med inläring och utbildning att göra. T.ex. i vardagligt språk kan man höra att någon efter avslutad utbildning är färdiga lärare, målare, läkare osv. Detta ger en direkt signal om att man uppfattar att man under utbildningen har skaffat sig alla de kunskaper man behöver för att klara sig i en yrket. Det är ett felaktigt sätt att tänka. Utvecklingen inom de flesta områden idag går så snabbt att det krävs att människor ständigt förnyar och fördjupar sina kunskaper. Därför är det omodernt att tro att någon utbildning skulle kunna erbjuda kunskaper som räcker resten av livet (Hård af Segerstad & Klasson & Tebelius 1996:35).

3.6 Mentor

Mentorskapet används på många håll i näringslivet och kan ta sig olika uttryck. Ett tillfälle när företagen använder sig av mentorer är när man vill överföra kunskap och erfarenheter från äldre medarbetare till yngre. På många företag kan pensionsavgångar vara ett stort problem i och med att företaget på det sättet dräneras på kunskap och värdefulla erfarenheter. Metoden att använda sig av mentorskap, blir därför ett värdefullt redskap. På så sätt kan kompetensen inom företaget bibehållas även om medarbetare försvinner och nya kommer till. Som exempel kan man ta att en ny ung chef på ett företag anställs och samtidigt utses en mentor. Företaget använder mentorskapet som ett verktyg att utveckla den nya chefens ledarskap med en äldre och erfarnare chef som stöd. Ibland kan mentor och adept tillhöra samma företag, men lika ofta hämtas mentorn från ett annat företag. Innan en mentor tillfrågas får adepten oftast ägna en hel del tid åt att fundera på vad han/hon vill ha ut av sin mentor. Det kan vara frågeställningar som följande: Hur vill jag utveckla mitt ledarskap? Vilka frågor känns aktuella för mig att diskutera med en mentor? Vilka mål och visioner har jag? När man besvarat ett antal olika frågeställningar får man oftast ett förslag på mentor. I de flesta fall har detta visat sig vara det bästa tillvägagångssättet. Att själv namnge den mentor man önskar, brukar inte bli så lyckat. Man kan ha dolda motiv för att välja just den personen. De flesta inom näringslivet som blir tillfrågade om att vara mentorer blir oftast glatt överraskade och ser det som ett hedersuppdrag. Många betonar också glädjen i att på nära håll följa en annan människas professionella utveckling. Mentorsrollen innebär till stor del att vara en samtalsledare. Ju bättre man är i den rollen, desto bättre kommer man att fungera som mentor. Som mentor ska personen vara vägledare och bollplank. Mentorns roll är att ställa de rätta

frågorna som leder framåt utan att styra. Mentorn får aldrig ta överhanden och bli beslutande (Landin & Hellström 2003:142).

3.6.1 Handledare

I ordet "handledare" ingår också ordet "ledare". Man ska inte frångå sin ledarroll bara för att man går in i rollen som handledare. Då minskar möjligheterna att lyckas. Oftast är det ett ännu mer avancerat ledarskap det handlar om, att leda någon vid handen. Studeranden vill se kompetensen, även när man är handledare. En handledare behöver inte kunna allt, men vara ordentligt insatt i ämnet. Att vara handledare är i mångt och mycket att vara motorn. En annan viktig sak är kunna skapa en relation till gruppen och därmed kunna definiera sitt ledarskap och kompetens (Landin & Hellström 2003:138).

3.7 Det livslånga lärandet

I dagens samhälle ökar informationsmängden inom alla områden i snabb takt, för den enskilda individen är det omöjligt att lära sig allt som kan anses vara betydelsefullt. Det vi lär oss kan därför i vissa avseenden betraktas som färskvara, inom ett fåtal år kanske kunskaperna inte längre anses som aktuella inom området längre. Idag uppmuntras människor att byta arbetsplats flera gånger under sitt yrkesliv. Dagens människor är tvungna att förhålla sig till yrkeskarriären på ett annat sätt än tidigare generationer. Livslångt lärande behövs för att kunna möta kunskapssamhällets utmaningar, globaliseringen och förändringarna i teknik och arbetsorganisationer. Faktorer som styr är statsmakten, företagen och individerna. Detta innebär inte bara mera utbildning för individerna, utan framför allt bör grunden för det livslånga lärandet läggas för ungdomen i samband med den grundläggande utbildningen (Mäkitalo & Olsson 1998:284). Livslångt lärande innebär ett nytt sätt att tänka på hur utbildning organiseras i samhället. Människan själv måste ta ett eget ansvar för sitt kunnande som krävs för arbetslivet. Genom detta synsätt blir fortsatt kvalificering inte enbart en snäv arbetslivsorienterad fortbildning utan kan förstoras till en syn på lärandet, som ser utbildning som en meningsfull process och blir ett sätt att veta och vara (Backström-Widjeskog, 2008:15).

Vår förmåga att lära finns kvar långt upp i åldrarna. Omgivningen har dock stor betydelse när det gäller att ge oss återkoppling på våra försök att lära oss nya saker. För att lärsituationer

ska vara så fördelaktiga som möjligt bör den lärande själv ha möjligheten att uppleva situationer som meningsfulla, begripliga och hanterbara. Vuxenutbildning bör i ökad grad inriktas på att stimulera deltagarnas förmåga att lära sig att lära. Det är även viktigt att uppmuntra de vuxenstuderande att lära sig hur de kan påverka och styra sin egen inläring. När planeringen utförs av ett utbildningsprogram borde det göras på ett sådant sätt att programmet i sig ger utrymme för de studerande att söka sig till olika typer av aktiviteter för att uppnå målet. Finns det en frihet i val av aktiviteter, når deltagarna snabbare fram till målet (Hård af Segerstad & Klasson & Tebelius 1996:42).

3.8 Vad är kunskap?

Kunskap är ett resultat av inläring, dvs. inläring är en process om information i form av intryck och erfarenheter som bearbetas utifrån en bild människan har. Kunskap kan även ha olika karaktärer så som:

- *Benämningkunskap*, att veta vad något heter, exempelvis Donau. Det är oftast denna kunskap som efterfrågas i vårt utbildningssystem och den fyller även viktig social funktion.
- *Förståelsekunskap*, hur saker hänger ihop med varandra, exempelvis att kunna namnge kroppens muskler är en sak men kunskapen att förstå hur musklerna arbetar tillsammans är förståelsekunskap. För att förstå hur musklerna fungerar krävs att jag vet vilka delar som hänger ihop och varför och att jag kan relatera olika delar och funktioner till varandra så att jag logiskt kan beskriva hur musklerna fungerar.
- *Handlandekunskap*, att förstå när en viss typ av kunskap är tillämpbar. Ett exempel är att veta vad och hur man bör ingripa om ryggen är sjuk. I målbeskrivningar är detta en form av kunskap som ofta betonas. Det innebär att studerande kan visa hur kunskapen kan användas i en relevant situation (Hård af Segerstad & Klasson & Tebelius & 1996:42).

3.9 Motivation

Motivation kan definieras som en individs ansträngning att nå ett mål genom sin energi, färdriktning och envishet. Forskning visar att det finns tre inre faktorer som skapar hög motivation:

- *Aktiviteten*, att skapa spänning, omväxling och rörelse.
- *Prestationen*, som rör våra möten med arbetsuppgifter, där hela vår förmåga krävs.
- *Kontakten*, som innebär att vi i vårt arbete ges möjlighet att tillsammans med kolleger diskutera arbetsförhållanden och arbetsuppgifter.

Motivation har både en inre och en yttre drivkraft, som kan bidra till att ökad energi utlöses och finns till användning för våra prestationer. Bäst effekten uppnås när krafterna jobbar tillsammans med våra handlingar som då upplevs som lustbetonade. Vi blir motiverade när behov eller önskemål påverkar handlandet i viss riktning, vilket kan förstärkas med gynnsamma yttre förutsättningar (Brynolf & Carlström, Svensson & Wersäll 2007:212).

3.10 Kompetensbegrepp

Ett övergripande mål som utbildare och undervisare är att skapa situationer, som ger deltagarna möjligheter att utveckla en högre kompetens. Det innebär att de har förmågan att hantera de olika krav som arbetslivet kommer att ställa på dem. Kompetens innebär alltså en människas förmåga att med hjälp av de kunskaper och erfarenheter hon har, läsa av och på ett kreativt sätt hantera de krav som en situation ställer på henne. Kompetens handlar dels om yrkeserfarenhet men även att använda sin allmänna livserfarenhet. Man behöver även komma ihåg att samhället idag ställer andra krav inom våra yrken än vad som gällde när vi började vår yrkesbana. Det räcker inte längre med att ha en uppsättning minneskunskaper utan man måste vara beredd på ständiga förändringar i arbetslivet, t.ex. på kortare produktionstid och mer automatisering samt tillgång till stora mängder information. Av de yrkesverksamma idag krävs flexibilitet, helhetsförståelse samt en förmåga att analysera komplexa situationer. De krav som arbetslivet ställer är bara en typ av kompetens som den enskilda individen ska uppfylla. Dessutom förväntas individen fungera i en rad olika roller i samhället som kräver allmän kompetens (Hård af Segerstad & Klasson & Tebelius 1996:61).

3.11 Förståelsebaserat ledningsperspektiv

Inom affärsvärlden brukar man poängtera att företagande är en konst. Att vi i vardagligt tal använder oss av uttryck som "fingerspetskänsla" i affärsvärlden, betyder att man också poängterar värdet av erfarenhetsbaserat lärande och en stabil och nära relation till företagsledandet. Ledningsfrågor kan präglats av ett rationalistiskt synsätt, att man utgår från att det finns en sann verklighet, att allting har en förklaring och att man antar att människors handlande kan förklaras av deras egenskaper. Även om det rationalistiska perspektivet varit klart dominerande inom företagstänkandet, har det vuxit fram alternativa sätt att betrakta vad kunskap egentligen är och hur man kan skaffa sig kunskap om det som sker i företaget. Låt oss kalla det för ett förståelsebaserat tolkande perspektiv. Ett sådant synsätt kunde vara att föreställningar om verkligheten skapas av oss själva och andra på basen av våra erfarenheter och i kommunikationen och samspel med andra människor. Man utgår ifrån att betrakta individ och verklighet var för sig. Människorna som finns samlade i ett företag har alla olika egenskaper som betraktas som relativt stabila. Är det möjligt att påverka människors agerande genom att påverka förutsättningarna för människors agerande? Kan detta ske genom att man utformar regler eller rutiner t.ex. genom att ändra organisation eller belöningsystemet? Inom managementforskning och utifrån ett rationalistiskt perspektiv söker man ofta efter samband mellan förändrade förutsättningar å ena sidan och effekter i människors handlande å andra sidan. Det intressanta är vilken effekt förändrade förutsättningar har på människans handlande.

Med utgångspunkt i ett tolkande perspektiv kan man hävda följande:

- Människans handlande styrs inte av verkliga förutsättningar som händer i en situation
- Människans handlande styrs av hur hon tolkar och uppfattar vad som är verkliga förutsättningar i situation.

Detta innebär att en företagsledning som vill påverka utvecklingen i sitt företag inte bör nöja sig med att ändra förutsättningarna. De har också möjlighet att försöka påverka människors förståelse av vad dessa förändringar innebär. Det kan även vara möjligt att uppnå effekter utan att göra några förändringar i verksamheten såsom införande av ett nytt belöningsystem. Istället kan det vara tillräckligt att enbart påverka människors förståelse av de givna förutsättningarna (Sandberg & Targama 1998:35).

3.12 Kompetens grunden för företagandet

Det är bevisat att ett företags framgång mycket beror på människors kompetens i arbetsutförandet. Utan kompetens inget utförande, åtminstone inget acceptabelt utförande. Att leda medarbetarna så att de utvecklar en kompetens som ger upphov till önskvärd arbetsprestation framstår därför som en ytterst angelägen ledningsuppgift. Kompetensutveckling i allt högre grad kommit att ses som avgörande för organisationers effektivitet och konkurrensförmåga. Särskilt det ökade beroendet av mänsklig kompetens har medfört krav på nya och mer effektiva sätt att leda och styra kompetensutveckling i arbetslivet. Det kanske mest grundläggande problemet för kompetensutveckling är mänsklig kompetens i visst utförande av ett visst arbete och hur den kan lyftas fram och göras synlig. Utan förståelse av vad som utgör kompetens är det omöjligt att bedriva en effektiv utveckling av kompetens. Ännu svårare blir det att finna nya och mer effektiva sätt att leda och styra kompetensutvecklingen. Det finns studier som visar att mänsklig kompetens i arbete i första hand inte utgörs av en lista av egenskaper som en person förfogar över. En persons kunskaper, färdigheter och andra egenskaper som används i utförandet av ett arbete föregås och baseras på personens förståelse av sitt arbete. Det är alltså ur vårt sätt att förstå vårt arbete som arbetet får en specifik mening eller innebörd.

De redovisade resultaten visar att det är på basis av förståelse som personer utvecklar och upprätthåller en specifik kompetens i arbetet. Det är med andra ord personers sätt att förstå sitt arbete som formar, organiserar och utvecklar deras kunskaper och färdigheter till en specifik kompetens i arbetsutförandet. Grunden för kompetens är människans förståelse av sitt arbete. Vad som dock inte synliggörs inom tidigare studier är att vår förståelse av arbetet inte bara är basen för våra handlingar utan också basen för den kompetens vi använder i vårt arbetsutförande. Denna insikt har inte bara djupgående konsekvenser för de sätt på vilka vi leder kompetensutveckling utan för företagsledning överhuvudtaget. Detta betyder att när företagsledningen påverkar människors förståelse av sitt arbete påverkar de samtidigt kompetensutvecklingen hos medarbetarna och därmed deras sätt att utföra arbetet (Sandberg, Targama 1998:75).

3.13 Sammanfattning

Nya strategier och planer måste kontinuerligt justeras för att företag skall kunna konkurrera om produkter och tjänster även imorgon. Idag är det fel att tro att någon utbildning skulle kunna erbjuda kunskaper som räcker resten av livet. Utvecklingen inom de flesta områden idag går så snabbt att det krävs att människor ständigt förnyar och fördjupar sina kunskaper. För att företag skall kunna bli annorlunda i framtiden måste företagare tänka i nya banor. Att kunna koppla ihop människans kunnande och handlingar i det dagliga arbetet och samtidigt fördjupa sin kompetens kontinuerligt är en av nycklarna till framtidens företag.

4 METOD

I detta kapitel kommer jag att lyfta fram syftet för min forskning, vilka frågeställningar jag vill få svar på, hur jag har planerat min undersökning samt hur undersökningen genomförs. Samtidigt kommer jag att lyfta fram mina utgångspunkter för undersökningen och på vilket sätt jag gått tillväga för att analysera forskningsresultaten.

4.1 Kvalitativ metod eller kvantitativ metod?

När det gäller kvalitativ forskning och att gruppen människor man vill undersöka är så stor att det är omöjligt att fråga precis alla, så gör man istället forskningen på en mindre grupp människor som representerar hela folkgruppen. Därefter undersöker man deras svar. Kvalitativ forskning går ut på att man gör intervjuer med personer och ställer följdfrågor som t.ex. varför och hur, m.m. Det leder till att man får pålitliga och bra förklaringar på frågorna. Vid kvantitativ forskning kan man fråga många frågor av en stor grupp människor t.ex. man använder sig av enkäter och frågeformulär med svarsalternativ som finns färdigt utskrivna och gruppen man undersöker skall kryssa för vilket som stämmer bäst för en själv. Något förenklat skulle man kunna säga att om man använder sig av siffror så rör det sig om kvantitet som t.ex. i valtider då man frågar hur befolkningen har tänkt rösta. Det behöver inte bara vara siffror i mera begränsad mening utan också i överförd mening. Sålunda om jag använder ord såsom längre, mer eller fler så är jag inne på ett kvantitativt tänkande. Fullt kvalitativt blir mitt tänkande om jag helt lyckas undvika den sortens jämförelser. Men det är inte så lätt i vår kvantitetsinriktade samhälle. Vissa anser igen att kvalitativa studier är mindre värda än kvantitativa. Det som går att räkna eller mäta anses av många vara enklare att förstå och därför mera tillförlitligt och mindre spekulativt (Trost 2005:8).

4.2 Mitt val av metod

Avsikten med studien var att undersöka huruvida vuxenutbildningen inom elbranschen kan utvecklas med hjälp av en bättre förståelse? För att kunna svara på frågan krävs det att näringslivets behov av kompetenshöjande utbildning utreds. Min uppfattning är att ifall jag skulle ha använt mig av en kvantitativ undersökning skulle det varit svårare att samla in empiriska data. Detta eftersom jag har fått intrycket att ifall jag sänder ut en stor mängd e-postmeddelanden som företagare ska svara på, så blir det väldigt opersonligt och därmed låg

svarsprocent. Detta fick jag även bekräftat när jag intervjuade företagarna. Flera företagare ansåg att det kommer för mycket e-post kring temat utbildning. Min handledare på Optima ansåg likaså att intervju är det rätta verktyget för att fånga företagarnas intresse och utföra studien. Därför valde jag en kvalitativ undersökningsansats dvs. den fenomenografiska. Inom fenomenografin försöker forskaren fånga, beskriva, tolka och analysera de olika sätt som människor uppfattar händelser i sin omgivning. I den här undersökningen översätts fenomenet från ett "andra ordningens perspektiv", det vill säga att forskaren koncentrerar sig på ett perspektiv där man fokuserar på företagarnas egna uppfattningar av verkligheten. Fenomenografin utgår från att människor har olika uppfattningar av händelser och objekt i tillvaron och forskningsuppgiften är därför att beskriva dessa variationer i uppfattningar. (Treekrem 2000:153).

4.3 Datainsamlingsprocessen

Det empiriska materialet till studien har samlats in med hjälp av intervjuer. För att uppnå mitt syfte med min forskning krävs det grunddata från näringslivet. Min datainsamling har jag gjort genom att intervjua 10 stycken företagare. Efter att jag skrivit klart mina intervjufrågor och diskuterat frågorna med vuxenutbildningschefen Sune Sunabacka på Optima kände jag mig redo att åka ut till näringslivet och påbörja intervjuerna. Jag ringde upp företagare och bokade tid för ett möte. Vid mindre företag försökte jag få göra intervjun med VD:n. Större företag har en egen produktionschef eller personalansvarig och i sådana fall intervjuade jag dem. Sedan när vi träffades och gick igenom frågorna spelade jag in intervjun för att lättare kunna koncentrera mig på själva intervjutillfället. Oftast gick intervjun till på det sättet att efter att jag läst upp och ställt en fråga så fick jag ett svar, men i de flesta fall behövde jag ställa nya spontana frågor kring den första frågan. Detta för att få företagaren att riktigt tänka till i olika synvinklar och för att få ut så bra data som möjligt. Innan jag åkte iväg för att intervjua fick jag rådet från utbildningskoordinatorer på Optima att vara väldigt lyhörd och lyssna på företagarnas önskemål. Därför ville jag inte styra samtalet för mycket utan jag poängterade en öppen diskussion där de fick säga vad de tror och tänker om utbildning och kompetenshöjande kurser på basen av mina frågor. Därför blev även andra önskemål och behov diskuterade förutom behoven inom elbranschen. Intervjun pågick i ca 30 min. Efteråt analyserade jag inspelningen och skrev ner vad som berättades under intervjun enligt frågeformuläret. Efter att ha intervjuat ca hälften av företagarna hade jag ett möte med min

handledare på Novia. Vi kom fram till att utöka frågelistan med ytterligare två frågor. Dessa nya frågor blev sedan en version 2 som ställdes till de resterande företagen.

4.3.1 Val av målgrupp

Efter en diskussion med utbildningskoordinatören inom el på Optima kom vi fram till att i första skedet är inte enmansföretag intressanta utan vi vänder oss till små- och större företag med motiveringen att fler anställda ger mera möjligheter. I de företag jag har intervjuat har antalet anställda varit från 5–150 st. Mina kriterier när det gällde val av företagare var följande: företaget skulle hålla på med elverksamhet antingen primärt eller sekundärt. Jag valde fem företag vars verksamhet direkt baseras på elinstallationer av olika slag. För att få en ännu bredare bild av vad elbranschen har för behov idag valde jag att även ta med fem företag som indirekt sysslar med el när de färdigställer företagets produkt. Dessutom valde jag sådana företag som ofta är synliga i pressen, som anställer folk och exportföretag, allt för att kunna få fram ännu bättre och bredare grund att jobba vidare med. För att även få med företag som jobbar med högspänningar valde jag att ta med en elverksgrupp som består av flertalet elverk. Nedan presenteras den målgrupp av företag där jag utförde intervjuer:

ESB Elektro	Grundades 2001 och har idag 16st anställda vars verksamhetsområde är elinstallationer. Intervjun gjordes 23.11.2011 med VD Peter Enqvist.
YIT	Har många enheter i Finland och enheten i Jakobstad leds av enhetschef Jan Finell som jag intervjuade 8.12.2011. YIT har 51 st. montörer. Deras verksamhetsområde är installationer och service inom el, VVS, kyl och automation.
Pietec	Pietec grundades 2004 och personalstyrkan uppgår idag till 13 st. Verksamhetsområden är elinstallationer och servicearbeten för industrin. Intervjun gjordes 1.12.2011 med arbetsledare Kennet Hanhisuanto och elmontör Anders Ek.
Ab Johan Sjölin	Efter att Johan Sjölin gått ut Vasa tekniska läroanstalt 1993 grundade han sin firma som idag har 5 st. anställda. Företagets verksamhetsområde är elinstallationer samt service. Intervjun gjordes 29.11.2011 med VD Johan Sjölin

- Katternögruppen** Katternögruppen består av flera elverk som gått ihop eller samarbetar med elförsörjningen från Vörå i söder till Alavieska i norr. Personalstyrkan uppgår till 50 st. varav 10 st. är montörer. Intervjun gjordes 1.12.2011 med ekonomichef och personalansvarig Tomas Sandkulla.
- Solving** Grundades 1977 och har idag ca 50 anställda. Tillverkar främst luftkuddeutrustningar för rulltruckar. Rulltruckarna består av mycket automation, pneumatik och hydraulik. Intervjun gjordes 24.11.2011 med produktionsansvarig Dick Edström.
- LKI Källman** Grundades 1979 och har idag ca 110 anställda. Företaget utvecklar och producerar utrustning för automatisk materialhantering. För att automatiken ska fungera krävs mycket automation och hydrauliska styrningar. Intervjun gjordes 25.11.2011 med produktionschef Markus Grankvist.
- Baltic** Företaget grundades 1973 och har idag en personalstyrka på ca 150 st. samt 14 olika underleverantörer som är inhyrda. Företaget tillverkar högklassiga segelbåtar. Nu har 80 % av företagets ledning just blivit utbytt för att få till stånd en total förändring av hela bolaget. Baltic har tidigare drivits som entreprenörsbolag. Man vill nu övergå till ett mera systematiskt och processdrivet bolag. Intervjun gjordes 28.11.2011 med produktionschef Charlotta Risku och utbildnings- och kvalitetschef Sam Stenberg.
- Norcar-BSB** Ett modernt företag inom metallbranschen som tillverkar minilastare, Minkomatic maskiner och robotapplikationer. Intervjun gjordes 1.12.2011 med personalchef Marit Karlstedt-Fellman och produktionschef Mikael Sjöström. Antalet anställda idag uppgår till 45 personer.
- ORS** Vill vara ledande inom fastighetsautomation och ventilation i Jakobstadstrakten. Företaget grundades 2004 och har idag en personalstyrka på 15 personer. Intervjun gjordes 8.12.2011 med företagets VD Stefan Björkman.

4.3.2 En genomgång av frågorna

Här redogör jag kort vad jag hade tänkt mäta med mina frågor, dvs. vad min grundtanke var med frågorna. Frågorna utarbetades i samråd med min handledare på Optima, Sune Sunabacka, för att frågorna skulle bli så bra som möjligt och stöda min forskning. Efter att jag intervjuat 5 st. företag önskade min handledare vid Novia att jag ytterligare frågar två frågor, se fråga 7 och 8.

Fråga 1. Anställda på ert företag idag, vad har de för examen.

- 1) **Montörer** a) grundexamen b) yrkesexamen c) specialexamen d) annan
- 2) **Planering, arbetsledning** a) ingenjörer b) tekniker c) annat

Mätning: Vilken examen har montörer som jobbar idag? Vilken examen borde Optima satsa mera på? Samma sak på planering, visar det sig att det finns många tekniker inom arbetsledning kunde man kanske ordna en vidareutbildning till ingenjör.

Fråga 2. Med tanke på utbildning, hur vill ni förbättra personalens kunnande och öka era konkurrensfördelar. a) Kortsiktigt b) Långsiktigt

Mätning: Vilka kurser finns det behov av? Tanken med kortsiktiga kurser är av karaktären brandsläckning eller punktskolningar. Långsiktiga, finns det något behov som företagare gått och tänkt på en tid? Det kan även vara nya kompetensområden företagare vill rikta in sig på. Utbildningsbehov som är kopplade till önskvärda kompetenser i framtiden.

Fråga 3. Vilken är Ert företags inställning/policy till utbildning och framförallt vidareutbildning och/eller vuxenutbildning. Är Ni för, emot, uppmuntrande eller säger Ni radikalt nej till dylikt?

Mätning: Hur förhåller sig företagare till nya kurser och utbildningar, är det positivt eller negativt. Stöttar företagets ledning kursförslag från personalen?

Fråga 4. Efter att personalen gått en utbildning eller kurs, hur har effekten synts efteråt?

Mätning: Företaget har satsat kapital på kurser, vad förväntar sig företagets ledning för effekt efter kursen. Kan vi på Optima förbättra effekten ytterligare, då kanske den positiva vågen från kursen skulle ta sig fram ännu bättre i företagen.

Fråga 5. Nämn något eller några hinder som finns i företaget gällande kompetensutveckling?

Mätning: Om det finns hinder, kan vi från Optimas håll påverka hindren så att det kunde bli ännu lättare eller enklare för företag att gå på kurs.

Fråga 6. Om Optima skulle erbjuda en sådan lösning där personalen kunde bredda sin kompetens, dvs. en person kunde klara av 2-3 yrken, är ert företag intresserat av sådan lösning?

Mätning: Denna fråga är ett experiment för att se vad företagare önskar för kompetens bland sina anställda. Kan vi locka med något nytt från Optimas sida för att kunna bemöta behovet av viss kompetens.

Fråga 7. Hur många har gått en vidareutbildning och vilka typer av fortbildning?

a) Montörer b) Tjänstemän

Mätning: Denna fråga kom till i frågeformuläret som ett andra skede. Syfte här att blicka bakåt och få en uppfattning om vilka kurser företagare gått på.

Fråga 8. Kan Ni spontant namnge kurser som Era anställda skulle kunde delta i och i så fall hur många kunde det gälla just för Ert företag?

Mätning: Denna fråga kom även till i en andra omgång. Syfte med denna fråga var att få ett rakt svar om företaget har ett behov just nu eller inte.

4.3.3 Validitet

Validitet är ett begrepp på hur pass väl man mäter det som är avsett att mätas. Med begreppet avses hur giltiga erhållna resultat är men också mätinstrumentens giltighet. Ofta försöker man mäta validiteten genom att t.ex. beräkna ett statistiskt korrelationsmått och jämföra erhållna resultat med andra "sanna", t.ex. alkoholkonsumtion (Svensson 1996:210). Innan jag påbörjade mina intervjuer samtalande jag både med utbildningschef Sune Sunabacka och utbildningskoordinator Conny Englund på Optima ifall de tror att mina frågor mäter rätt sak. De har jobbat många år i regionen och skaffat sig en uppfattning hur företagare ser på ny kompetensutbildning. Både Conny och Sune ansåg att mina frågor är bra. Gruppen företagare

som jag intervjuat är ca 10 % av målgruppen. Jag anser att intervjun som metod och verktyg håller relativt hög validitet i denna studie.

4.3.4 Reliabilitet

Reliabilitet hänför sig till forskningsresultatens konsistens och tillförlitlighet. Den behandlas ofta i relation till frågan om ett resultat kan reproduceras vid andra tidpunkter och av andra forskare. Det handlar om huruvida intervjupersonerna kommer att förändra sina svar under en intervju och huruvida de kommer att ge olika svar till olika intervjuare. Även om det är önskvärt att öka intervjuresultatens reliabilitet för att motverka godtycklig subjektivitet, kan en för stark betoning på reliabilitet emellertid motverka kreativitet och variationsrikedom. De blir mera resultat då intervjuaren får använda sin egen intervjustil och improvisera (Kvale & Brinkmann 2010:263). När intervjuerna gjordes använde jag mig av en intervjustil med improvisation. På basis av detta anser jag att reliabiliteten var tillfredsställande för de intervjuer jag gjort. Min önskan med intervjuerna var att få fram resultat om vilka kurser företagare önskar. Då behöver man fråga flera gånger på olika sätt för att få ut så mycket information som möjligt.

4.3.5 Starka och svaga sidor gällande metodvalet

Mina intervjuer gjordes som semistrukturerade intervjuer. Då har intervjuaren ett visst utrymme att ställa ytterligare frågor kring de riktiga svaren. Detta förhållningssätt är en styrka för då får man mer information och konkretare svar från företagarna. En annan styrka är att intervjuerna är väldigt målinriktade. Med hjälp av intervjuerna kan jag som forskare skapa en direkt fokus när det gäller studiens olika frågor. Till de dåliga sidorna kan det vara så att företagarna inte minns vad personalen diskuterat genom åren, dvs. de har minnesluckor. Eller att företagarna istället ger den sortens svar som de tror någon från Optima vill höra. Men här finns en styrka i att jag valt semistrukturerade frågor, för vid behov kan jag ställa följdfrågor för att ytterligare förtydliga respondentens svar.

4.4 Sammanfattning

Man bör komma ihåg att trots mina intervjufrågor verkar vara vettiga och välgenomtänkta innan man åker ut till företagen kan bilden av hur man tror att verkligheten ser ut förändras snabbt under intervjun. Därför är det bra att först provintervjua ett par företagare med de utvalda frågorna. Därefter analyserar man läget på nytt. Kanske nya frågor och nya tankar väcks? Efter analysen kan man utforma flera frågor eller ta bort frågor som man önskar ställa till företagarna. Sedan åker man ut igen en andra omgång och intervjuar. I och med detta förfaringsätt blir det lättare att komma fram till de rätta intervjufrågorna. Därmed borde även validiteten höjas för studien ifall frågorna mäter rätt/ rätta saker som är väsentligt för studien.

5 RESULTAT FRÅN FÄLTET

I detta kapitel presenterar jag mina resultat. Mina frågor har jag strukturerat utifrån de forskningsfrågor som jag tidigare redogjort för. I följande avsnitt kommer jag att presentera mina undersökningsfrågor och vad de intervjuade företagsledarna har svarat på frågorna. Efter det kommer jag att sammanställa mitt resultat i tabellform per fråga för att kunna lyfta fram mitt resultatfält på ett åskådligt sätt.

5.1 Fråga 1

Anställda på Ert företag idag, vad har de för examen?

- 1) **Montörer** a) grundexamen b) yrkesexamen c) specialexamen d) annan
- 2) **Planering, arbetsledning** a) ingenjörer b) tekniker c) annat

ESB	Våra elmontörer har alla grundexamen, några har ytterligare övermontörs-examen och i dagsläget underhålls kompetensen ständigt, behov av t.ex. ingenjörer har vi inte.
Solving	Alla montörer har grundexamen, det finns två som gått arbetsledning inom specialyrkesexamen. De flesta är ingenjörer men det finns ett par tekniker inom planeringen också.
LKI	Montörer har nog en grundexamen. Idag finns det fyra som tagit specialyrkesexamen inom arbetsledarutbildning, även två som gjort läroavtalsutbildning. På kontoret finns det även de som gått yrkesskola och jobbar som konstruktörer.
Baltic	Det finns någon som har gått läroavtalsutbildningar men alla montörer har nog en grundexamen när de kommer hit. Sedan skolar vi dem med individuella punktskolningar. Inom planering och konstruktion har vi enbart underleverantörer. Inom arbetsledningen existerar många olika utbildningar.
Sjöлинд	Alla montörer har en grundexamen inom el.

- Pietec** Nästan alla har grundexamen inom el men nog finns det de som inte har grundexamen också men alla vet och kan sin arbetsuppgift. Vi har själv skolat upp dem på firman. Någon är även ingenjör här.
- Katternö** Alla montörer har grundexamen och någon påbyggnad känner jag inte till. Inom planeringen och arbetsledning är nog alla ingenjörer.
- Norcar** Montörer har en grundexamen, oftast inte inom el. Trots att vi monterar mycket lågspänningsapparaturer går det bra med även annan grundexamen än el. Företaget har skolat upp lämpliga personer för ändamålet.
- ORS** Alla montörer har väl nog en grundexamen, det finns någon montör som är ingenjör. Ledningen består av tre personer, en ingenjör och två som gått i yrkesskola men genom åren har vi gått på diverse tilläggsutbildningar för arbetsledare.
- YIT** Alla har nog grundexamen, sedan har vi ca fem som byggt på med övermontörsexamen, specialyrkesexamen och två montörer som även är ingenjörer. Så har vi tre som även byggt på med en yrkesexamen. I arbetsledningen har vi tre tekniker, en är kylmästare, en annan har övermontörsexamen och jag är ingenjör.

Tabell 2. Sammanfattning av resultaten gällande fråga 1, målgruppens examen.

Vilken examen finns på företaget.	Grundexamen	Yrkes examen	Specialexamen	Annan
ESB, montörer Planering, ledning	Alla Inget behov av ingenjörer	Inga	Några med övermontörsexamen	Känner inte till
Solving, montörer Planering, ledning	Alla Ingenjörer, några tekniker	Inga	Två ha gått arbetsledning	Känner inte till
LKI, montörer Planering, ledning	Alla Ingenjörer men även andra stadiet	Inga	Fyra har gått arbetsledning	Två har gått läroavtalsutbildning

Baltic, montörer Planering, ledning	Alla Underleverantörer många olika	Inga	Känner inte till	Några har läroavtalsut- bildning
Sjölund, montörer Planering, ledning	Alla VD själv är ingenjör	Inga	Känner inte till	Känner inte till
Pietec, montörer Planering, ledning	Nästa alla Ingenjörer	Inga	Känner inte till	Känner inte till
Katternö, montörer Planering, ledning	Alla Alla är ingenjörer	Inga	Känner inte till	Känner inte till
Norcar, montörer Planering, ledning	Alla	Inga	Känner inte till	Känner inte till
ORS, montörer Planering, ledning	Alla, även ingenjör. En är ingenjör samt andra stadiet	Inga		Ingen
YIT, montörer Planering, ledning	Alla, två ingenjörer En ingenjör, tre tekniker, en och kylmästare	Tre	fem övermontörer	Ingen

5.2 Fråga 2

Med tanke på utbildning, hur vill ni förbättra personalens kunnande och öka era konkurrensfördelar. a) *Kortsiktigt* b) *Långsiktigt*

ESB Ingen vet vilka behov som finns, vi vet inte vilket behov vi har ens om ett år, oftast kommer problemet snabbt emot oss. ESB tillhör en bolagsgrupp kallad Asentaja Group. Där finns även tekniskt kunnande inom automation, ventilation, mekanisk service, husteknik och VVS-installationer. Det är möjligt att vi utvidgar Asentaja Group med ännu flera branscher i framtiden.

- Solving** Långsiktiga, för en tid sedan när det var sämre tider hade vi montörer som gick på precisionsutbildning. Tanken var att även konstruktörer och projektledning skulle gå en kommunikations- och ledningskurs. Något som ofta tas upp till diskussion är hur vi får kommunikationen och teamarbetet att fungera bättre. Hydrauliksidan borde vi även bli bättre på, framför allt hydraulikplanering. Kurser inom logikprogrammering för montörer skulle det behövas mera av för att avlasta ingenjörerna vid ibruktagningen. Men även hur man möter olika kulturer i världen, eftersom vi har en ganska stor personal som reser. En introduktionskurs från olika områden inom el, hydraulik osv. Tänkt för annan personal t.ex. försäljare för att underlätta förståelsen i deras arbete.
- Kortsiktiga. Leverantören skolar oftast oss när det gäller nyheter inom pneumatiken. Lagstadgade arbetssäkerhetsskolningar är satta i system.
- LKI** Kortsiktigt finns det mera behov av jämfört med långsiktiga behov. Nu har vi haft två dagars kurser i 3D ritteknik, detta behövs nu och då, en elarbetssäkerhetskurs i januari behöver 20-30 st. få inom närmast halvåret. Även nya skolningar och uppdateringar inom Office skulle behövas. Traversförarutbildning för säkra lyft skulle vi ha stort behov av.
- Baltic** En kortsiktig plan finns och där kommer ledningen i februari att ha en ledarskapsutbildning. Vi har nu påbörjat en kartläggning över vilket behov som finns för arbetsledare, projektchefer och montörer. Vi vill nu pejla hela personalens önskemål och se hur de vill utvecklas. Vi kommer att vilja ha skolning åt alla arbetstagare i lagstadgade arbetssäkerhetskurs med början från januari för 15-20 st. per gång. Men behöver vi även kurser för heta arbeten, truckkort, personlyft, interaktion mellan kund och försäljare och förhandlingsteknik. Vi önskar gärna få hjälp med att sy ihop ett paket om hur vi utbildar vår personal optimalt.
- Sjöлинд** Inom en nära framtid borde vi få en kurs i programmerbara logiker för fastigheter t.ex. Siemens logo. När arbetssäkerhetskortet bör uppdateras är oklart och nyligen har vi haft någon på elsäkerhet SFS 6002 kurs. Långsiktigt behöver vi eventuellt en hydraulik- och pneumatik kurs. Även en kurs om slutgranskning och mätningar (inte om egnahemshus utan andra anläggningar) och vad som bör göras och vilka protokoll som bör finnas, eventuellt periodbesiktningar också.

Problemet här är att kunden inte känner till att periodiska besiktningar bör utföras med jämna mellanrum på deras anläggning. Jag skulle gärna vilja erbjuda sådan service åt mina kunder, men först borde jag veta vad som gäller .

Pietec Vi har gått på lagstadgade kurser som heta arbeten, arbets säkerhetskurs och även SFS 6002 men kurserna borde även ordnas på finska. Vi har även gått på traversgranskning för att få certifikat, svets service och service på McDonald's maskiner. Vi har inga direkta planer på någonting just nu, vare sig kortsiktigt eller långsiktigt.

Katternö Vi lever i en farlig bransch och många gånger är det svårt att hitta montörer som vill jobba som elverksmontörer. Nu och då ordnar vi egna skolningar för våra montörer. Det är främst olika leverantörer som ordnar skolningen, eller så åker vi i väg till Helsingfors på kurs eftersom vi hör till Energia Teollisuus och där finns Adato som ordnar kurser. Men vi tar gärna emot information från Optima när nya kurser ordnas.

Det finns behov på långsikt, ifall man skulle samarbeta med utbildning mellan Katternögruppen, Jakobstads energiverk, Kronoby elverk och Nykarleby elverk och då skulle vi få ett större antal montörer. Då kanske det skulle vara lättare för Optima att ta hit en skolare, kanske till och med på svenska, och hålla kursen lokalt enligt behov.

Norcar Felsökningar och elschemaläsning i fordons elektronik kan inte montörer som kommer från yrkesskolan, så där har vi ett ständigt behov. Ingen har ännu erbjudit en sådan kurs åt oss. En helt vanlig grundkurs inom fordons elektronik skulle vi gärna komma på. Långsiktigt borde man kunna tolka en vanlig elritning och söka efter felet. Även en grundkurs i hydraulik skulle vi gärna gå på, t.ex. hur man skall följa ett hydraulikschema och förstå vilka funktioner som följer varandra. Montörerna borde även få bättre förståelse för hydraulik och el. Andra kurser är förstås de lagstadgade kurserna så som heta arbeten och arbets säkerhetskurs och sådana skickar vi hela tiden folk på. Eventuellt vett och etikett på hur personalen borde uppföra sig hos en kund.

ORS Vi är litet företag, vi har inte som mål att växa och därför har vi inget behov av att t.ex. gå på ledarskapsutbildningar just nu. Sådana kurser gick vi på när vi startade upp företaget. Förstås går montörerna på lagstadgade kurser så som heta arbeten och arbetssäkerhet osv. Vi har inte direkt några långsiktiga planer att styra in oss på nya områden för tillfället. Vi har sålt det som vi kan och utanför vårt kompetensområde har vi nu fem samarbetspartners med specialkunnande t.ex. inom travers, ”kyla”, elinstallationer osv. De arbetar för oss när det behövs. Hur man utför kundbetjäning och plockar hem viktiga poäng hos kund, en sådan kurs skulle vi ha behov av i framtiden. Vi åker gärna iväg längre bort på kurs, för att lära oss nya saker som ingen annan kan i vår region. Om vi går på kurs här i regionen finns det automatiskt även andra aktörer som även lär sig det nya. Vi vill vara hela tiden steget före våra konkurrenter, så därför åker vi gärna iväg på kurs längre bort och inhämtar ny kunskap.

YIT Vi har ett eget system där vi har uppföljning på alla utbildningar. De kurser som är tidsbundna kör vi alltid ut på listor tre ggr per år för att kunna planera vem som behöver få ny utbildning 6-9 månader framåt. Av skolningarna är det främst heta arbeten, arbetssäkerhet, kylning och SFS 6002 som utgör mer än hälften av alla kurser. Dessutom har vi skolningar hos våra kunder inom olika arbetsskydds utbildningar. Dem har vi för att vår personal över huvudtaget ska få komma in hos kunderna. Majoriteten av de kurser vi går på är lagstadgade och de som leverantörerna ordnar. Det finns ytterst få kurser för nya kompetensområden. Dessutom har vi en hel del interna skolningar eftersom YIT är en stor koncern. YIT har t.ex. en egen skolare inom heta arbeten. Det kommer regelbundet 3-4 personer som har behov av tilläggsutbildningar på lokal nivå, gärna då på svenska. För tillfället har vi inte några långsiktiga planer på någon utbildning.

Tabell 3. Sammanfattning av resultaten gällande fråga 2. Utbildning för personalen.

Utbildning för personalen.	Kortsiktigt	Långsiktigt	Gått tidigare
ESB	Inga	Inga	Inga planer nu
Solving	Leverantören skolar Lagstadgade arbets säkerhets skolningar	Kommunikationskurs Ledningskurs Hydraulikplanering Logik programmering Möta nya kulturer Grundkurs el Grundkurs hydraulik	Precisionsutbildning
LKI	SFS 6002 för ca 20-30st	Uppdateringar i Office Traversförutbildning säkra lyft	Ritteknik i 3D
Baltic	Ledarskapsutbildning. Lagstadgade arbets säkerhets kurser åt alla. Heta arbeten, truckkorten, person lyft. Förhandlingsteknik	Interaktionen mellan kund och försäljare. Förhandlingsteknik.	Inga planer nu
Sjö Lind	Arbets säkerhetskortet	Logik programmering för fastigheter Hydraulik och pneumatik Slutgranskning och mätningar inom t.ex. fähus. Periodbesiktningar.	SFS 6002 kurs
Pietec	Inga	Inga	inga

Katternö	Leverantörer som ordnar skolningen. Hydraulik och el	Leverantörer som ordnar skolningen	Inga planer nu
Norcar	Fordonselektronik Grundkurs i hydraulik	Kundbetjäning	Lagstadgade kurser
ORS	Lagstadgade kurser	Kundbetjäning Plocka hem poäng hos kunden	Inga planer nu
YIT	Lagstadgade kurser, men inom koncernen har vi även egna skolare. Leverantören skolar oss	Gärna svenskspråkiga kurser.	Inga planer nu

5.3 Fråga 3

Vilken är Ert företags inställning/policy till utbildning och framförallt vidareutbildning/ och eller vuxenutbildning. Är Ni för, emot, uppmuntrande eller säger Ni radikalt nej till dylikt?

ESB Det är fritt fram för alla anställda att delta i utbildningar och kurser. För oss gäller det mera att vara uppdaterad på olika nya lösningar t.ex. ifall skolning behövs på ett nytt brandalarmsystem åker vi iväg till en leverantör som oftast ordnar kursen. Oftast är det frågan om ett nytt system och sådan skolning är det svårt att få via Optima.

Solving Ifall personalen kommer med egna initiativ och önskar gå en utbildning eller kurs stöder nog företaget och trycker på trots att utbildningen sker dagtid. Den egna viljan bör finnas med för en lyckad utbildning.

LKI Vi är väldigt öppna för vidareutbildning för det gagnar alltid båda parterna. Vi stöder anställda med full lön och de får studera på arbetstid. Antingen tar de anställda initiativ eller så önskar arbetsledningen att någon person borde gå en viss kurs.

- Baltic Vi stöder all personal som vill vidareutbilda sig även dagtid. Personalen har uppfattat det som positivt att ledningen nu aktivt och öppet bjuder ut nya utbildningsmöjligheter.
- Sjölind Jag är nog öppen för möjligheten men det beror även på hur det ekonomiska läget ser ut för vår firma vid en viss tidpunkt. En dagskolning är okej men är det fråga om längre tider blir det nog knepigt.
- Pietec Ifall det är frågan om en kort kurs på 1-2 dagar och vi ser ett behov så kan man nog tänka sig det. Beroende på vilken kursen är måste vi först komma överens vad det kostar och vem som betalar, men nog är det oftast okej. Vi börjar inte pressa på med att de ska gå kurser från ledningshåll. Ifall de har arbete så är det som de ska utföra.
- Katternö Vi ser nog positivt på utbildning, men vi är en liten organisation. Blir det frågan om längre kurser blir det automatiskt problem, varje man är viktig. Kurser på 1-2 dagar är betydligt lättare att ordna.
- Norcar Om kursen behövs för arbetet får de gärna gå på kurs, även dagtid. Då är nog ledningen med och stöder ifall vi kan se nyttan med kursen. Initiativen till nya kurser kommer dels från ledning och dels från montörerna.
- ORS Företagets policy är att vi ska vara ett ledande företag gällande fastighetsteknik så därför behövs nya skolningar med jämna mellanrum för att vi skall kunna hållas på toppen. All skolning har varit produktskolning som leverantörerna ordnat. Ledningen har satsat och satsar kontinuerligt mycket på skolningar. Eftersom vi är ett litet företag så är längre kurser svåra att ordna och den direkta nyttan blir ännu svårare att se. Punktskolningar för nya produkter är sådant vi har satsat på. Vi har inte satsat på s.k. allmänna skolningar.
- YIT Vi utbildar folk för företagets behov och enligt vad kunderna vill ha. Första kriteriet är inte ifall kursen är en dag eller tio dagar. Ser vi behovet och nyttan med kursen så är det inga problem. Behovet kommer alltid från kunderna, antingen från ett behov som de redan har eller ett behov som vi är övertygade att de kommer att få i en ännu större utsträckning.

Tabell 4. Sammanfattning av resultaten gällande fråga 3. Företagets policy gällande utbildning.

Företagets policy gällande utbildning.	Positivt	Negativt
ESB	Fritt fram för alla anställda att delta i utbildningar och kurser.	Kom inte fram under intervjun
Solving	Om personalen kommer med eget initiativ så stöder nog företaget och trycker på trots att utbildningen sker dagtid.	Kom inte fram under intervjun
LKI	Väldigt öppna för vidareutbildning vi stöder anställda med full lön och de får studera på arbetstid.	Kom inte fram under intervjun
Baltic	Vi stöder all personal som vill vidareutbilda sig även på dagtid.	Kom inte fram under intervjun
Sjölind	Öppen för förslag. En dagskolning är okej.	Ej längre skolningar veckor, månader
Pietec	En kort kurs 1-2 dagar och vi ser ett behov, då ok.	Vi börjar inte från ledningshåll pressa på att personal ska gå kurser.
Katternö	Kurser 1-2 dagar är betydligt lättare att ordna.	Längre kurser blir automatiskt problem.
Norcar	Om kursen behövs för arbetet får de gärna gå på kurs dagtid	Kom inte fram under intervjun
ORS	Skolningar behövs för att vi skall kunna bibehålla toppen. Punktskolningar för nya produkter har prioriterats.	Vi är ett litet företag så längre kurser är svårt att ordna och den direkta nyttan blir ännu svårare att se.

YIT	Första kriteriet är inte ifall kursen är 1 dag eller 10 dagar. Ser vi behovet och nyttan med kursen så är det inga problem.	Kom inte fram under intervjun
-----	---	-------------------------------

5.4 Fråga 4

Efter att personalen gått en utbildning eller kurs, hur har effekten märkts efteråt?

- ESB Det blir oftast diskussion efter att någon gått på en kurs och då delger personen informationen åt de kollegor som inte deltog. Effekten, vad de har lärt sig för något, syns sedan på arbetsplatsen. Utöver det finns det lagstadgade skolningar som varje elmontör måste gå vart femte år. Där är det svårare att se effekten efteråt.
- Solving När personer går på kurs måste vi som företag se till att de efteråt får jobba med sådana uppgifter som de fick lära sig på kursen, annars försvinner effekten snabbt.
- LKI Vi har dåliga mätare på hur effekten syns. Men om någon går på en arbetarskyddskurs så oftast kommer nya aspekter som diskuteras fram efteråt.
- Baltic I grunden måste vi sträva till att ge bättre avkastning åt våra aktieägare, för att nå detta mål behöver vi flera andra delmål på vägen, t.ex. att båtarna faktiskt är färdiga när leveransen sker. Bättre kvalitetskontroll, forskning och utveckling bör vi satsa mera på.
- Sjölund Det kursmaterial man får från kurser kan även andra ta del av på firman.
- Pietec Om deltagaren har fått lära sig någon nytt eller något oväntat har dykt upp under kursen brukar vi diskutera saken efteråt på firman. Eller om någon montör stöter på problem och han vet vem som gått på kurs om just detta, då vet han vem han kan rådfråga.
- Katternö Oftast har de material med sig från kursen. Det blir oftast diskussion efter kursen då det nya lyfts fram.

- Norcar** När någon har varit på kurs och personen har uppfattat att vissa saker är viktiga, brukar personen ta upp och förmedla sina kunskaper åt andra medarbetare. Viktigt är även att personen som är på kurs kan koppla kursens innehåll till sitt dagliga arbete.
- ORS** Om någon gått en produktskolning får personen under våra möten berätta och kort lyfta fram vad kursen handlade om och vad de lärt sig. På så sätt vet andra inom företaget vilka olika kunskaper olika personer besitter. Då är det lättare att rådfråga varandra. Sedan finns även en strävan att få använda den nya kunskapen direkt efter en kurs. Principen är att en skolar upp sig och börjar dra nya projekt kring ämnet och samtidigt skolar upp en ny kamrat vid sidan om. Det skall alltid finnas en som har spetskunnande inom det nya.
- YIT** Ifall behov finns åker montörer på kurs och när de kommer tillbaka måste de få omsätta det i praktiken. Då ger kursen effekt och självförtroendet växer. Hos oss väljer vi personer som är motiverade och har ett direkt behov av en kompetenshöjande kurs. Hos oss får inte en kompis åka med ifall vi inte kan se nyttan med det. Lite annorlunda blir det för ledningen som ofta deltar i allmänna skolningar. Där kommer effekten fram så att ledningen får en bättre förståelse när man bör reagera på marknaden.

Tabell 5. Sammanfattning av resultaten gällande fråga 4. Hur syns effekten efter en kurs?

Hur syns effekt efteråt?	Hur sprids kunskapen	Effekten
ESB	Diskussion efteråt	Ute på arbetsplatsen syns effekt hur det nya till sätts i praktiken
Solving	Kom inte fram under intervjun	Efter kurs jobba med det nya.
LKI	Diskussion efteråt	Kom inte fram under intervjun

Baltic	Kom inte fram under intervjun	Ge bättre avkastning åt våra aktieägare
Sjölinde	Kursmaterial utdelas till andra	Kom inte fram under intervjun
Pietec	Diskussion efteråt	Andra vet vem man kan rådfråga
Katternö	Diskussion efteråt	Kom inte fram under intervjun
Norcar	Diskussion efteråt	Koppla kursens innehåll mot dagliga arbete.
ORS	Diskussion efteråt	Andra vet vem man kan rådfråga. Direkt få möjlighet att använda kunskapen efteråt.
YIT	Kom inte fram under intervjun	Det nya omsätts i praktiken då ger kursen effekt och självförtroendet växer.

5.5 Fråga 5

Nämn något eller några hinder som finns i företaget gällande kompetensutveckling?

ES Det är inget hinder att ordna en dagskurs fast åt hela personalen, men är det fråga om veckor och månader går det bra att ordna åt någon enstaka anställd. Arbetet bör ju flyta på ändå fast man går på kurs.

Solving Tid har vi alltid för lite av, men via bra planering är allt möjligt.

LKI Ett hinder är att hitta lämpliga kurser för det är svårt att hitta svenskspråkiga kurser. Många i personalen har dåliga kunskaper i finska. Många gånger stannar det vid det, istället för att vi aktivt skulle kunna söka efter svenska kurser t.ex.

via Optima. Ett annat hinder är att det är upp till förmannen att söka efter lämpliga kurser och förmannen kanske inte alltid har tid och resurser att söka.

- Baltic Tiden är ett hinder men även språkhinder finns. Vissa i personalen förstår inte svenska, finska, engelska.
- Sjölind Tiden och ekonomin. Ifall om någon är på kurs är det dubbla minus.
- Pietec Språket är ett hinder. Vi har flera finskspråkiga montörer som inte kan komma på svenska kurser till Optima. Det kostar en hel del ifall någon är på kurs, hittills har vi nog klarat oss ganska bra ändå utan några extra kurser.
- Katternö Språket är ett hinder. De flesta är svenskspråkiga och flera vill inte, eller drar sig för, att åka på kurs till Helsingfors, på finska. Även tiden är en viktig faktor. För en del personer är det så att när de kommer upp till en viss ålder finns kanske inte samma motivation längre.
- Norcar Språket är ett hinder. Våra montörer är svenskspråkiga och flera har svårt att förstå den finska terminologin. Montörerna åker inte så gärna på finska kurser. Ett annat hinder är att utbudet av kurser är alltför stort. Dagligen droppar det in information om olika kurser både på e-post och på vanlig post. Till sist orkar man inte läsa vad som erbjuds utan det slängs direkt. När ett behov uppstår tar vi oftast kontakt med Optima och ser vad Optima kan ordna.
- ORS Vi ser kritiskt på vilken typ av skolning som ordnas och vad firmans behov är. Endast när vi ser ett tydligt behov, då går vi på kurs. Vi ser inte kurser som något hinder utan vi söker nyttan med kursen.
- YIT Tiden är ett hinder beroende på projektet förstås. Språket är inget hinder. Svenska kurser vid Optima uppskattas nog, men i dagsläget får vi finskspråkiga kurser internt för 0 euro. Då kan man inte välja annat.

Tabell 6. Sammanfattning av resultaten gällande fråga 5. Hinder för kompetensutveckling.

Hinder för kompetensutveckling	Hinder	Möjlighet
ESB	Är kursen lång är det direkt svårare att ordna.	Dagskurser ordnas fast åt hela personalen.
Solving	Tiden.	Bra planering.
LKI	Svårt att hitta svenskspråkiga kurser. Förmannens uppgift att söka kurs.	Kom inte fram under intervjun
Baltic	Tiden, men även språkhinder i svenska, finska, engelska.	Kom inte fram under intervjun
Sjö Lind	Tiden och ekonomin när någon är på kurs = dubbla minus!	Kom inte fram under intervjun
Pietec	Språket. Flertalet av våra montörer kommer inte på en svenskspråkig kurs.	Kom inte fram under intervjun
Katternö	Tiden, finska språket, och åldern.	Kom inte fram under intervjun
Norcar	Finska språket För stort utbud. Dagliga massutskick distraherar.	När behov uppstår tar vi kontakt.
ORS	Kom inte fram under intervjun	Finns behov är inte kursen ett hinder.
YIT	Tiden Koncernen ordnar egna kurser.	Kom inte fram under intervjun

5.6 Fråga 6

Om Optima skulle erbjuda en sådan lösning där personalen kunde bredda sin kompetens, dvs. en person kunde klara av 2-3 yrken. Är ert företag intresserad av sådan lösning?

- ESB Vi har anställt sådana personer som kan både VVS och el och om det är frågan om ett litet servicearbete då fungerar det bra. Men smidigast är det nog ifall elmontören sköter sitt och VVS-montören sitt. Vi anser att man borde satsa mer på att fördjupa sin kompetens istället för att bredda den. I framtiden blir det mer och mer så att det yrke man behärskar ska man även behärska på djupet. En person som kan flera yrken ytligt har vi ingen nytta av eftersom kraven bara ökar inom elinstallationsbranschen.
- Solving Bredda kompetensen är bra men det behöver även finnas de som har spetskunnande, både och bör finnas. Personer som jobbar med projekt och har en helhetsbild av hydrauliken, mekaniken och elen när ett projekt utformas behövs.
- LKI Visst är det bra med bred kompetens. Oftast när vi anställer en ny person så har vi gärna anställt automationsmontörer. Dessa har kunskaper om el, logik, pneumatik, hydraulik och de kan även läsa olika scheman och felsöka. Personerna har oftast bra fingerfärdighet.
- Baltic Vi behöver både de som har spetskunnande och de som har en bred kunskap.
- Sjölind Vi har redan ett brett arbetsområde, en elmontör borde gärna klara av svetsning, mekaniskt arbete, gärna pneumatik och hydraulik. För tillfället vi har två som klarar det. Vi behöver ha tillgång till personer med bred kompetens när vi skickar dem på servicearbeten. Ifall t.ex. en jordbrukare ringer skickar jag en som har spetskunnande inom det område som arbetet gäller. Båda kompetensinriktningarna behövs.
- Pietec De som jobbar hos oss behöver ha en bred kompetens för att vi skall kunna hitta arbete åt våra anställda. Arbetet för en elmontör kan vara allt från elektronik till mekanik. Vi har väldigt lite nytta av en expert som bara kan ett litet område.

- Katternö** Eftersom vi är en liten organisation och har ett relativt stort arbetsfält så borde varje montör ha en bred kompetens. Vi ser gärna att montörer skall behärska elproduktion, dejourering och eventuellt även fjärrvärme som finns i Alavieska. Det skulle absolut underlätta vardagen.
- Norcar** Både och behövs, man måste kunna lite av allt. Ett litet företag tror jag behöver personer med brett kunnande för att kunna montera ihop en maskin. Viktigare är att montörerna är ordningsamma, är tekniskt kunniga och att de har en vilja att lära sig nya saker.
- ORS** Våra servicemontörer har redan två yrken. De flesta har en grundexamen inom el och sedan har vi skolat dem inom fastighetsteknik. För att firman skall kunna klara sig och hitta arbete måste en bred kompetens finnas.
- YIT** Både och behövs. På service sidan jobbar mer än hälften av montörerna på mer än ett område. Alla kylmontörer hos oss kan även el.

Tabell 7. Sammanfattning av resultaten gällande fråga 6. Vilken kompetens är intressant?

Behövs en person som behärskar 2-3 yrken?	Spetskunnande	Bredda sitt kunnande
ESB	Vi anställer hellre en person med spetskunnande.	Företaget väljer det andra alternativet.
Solving	Vi behöver även experter	Personer som jobbar med projekt bör ha brett kunnande
LKI	Företaget väljer det andra alternativet.	Bra med bred kompetens
Baltic	Spetskunnande behövs	Bred kompetens behövs
Sjölind	Spetskunnande behövs	Bred kompetens behövs

Pietec	Svårt att hitta dagligt arbete iså fall.	Bred kompetens behövs
Katternö	Företaget väljer det andra alternativet.	Bred kompetens behövs
Norcar	Ibland behövs även expert kunnande.	Ett brett kunnande behövs.
ORS	Företaget väljer det andra alternativet.	För att hitta arbete behövs en bred kompetens.
YIT	Spetskunnande behövs	Bredkompetens behövs

5.7 Fråga 7

Denna fråga kom till i ett andra skede. Därför har frågan ställts till färre företagare. Men resultatet från fråga två kan även kopplas till denna fråga.

Hur många har gått en vidareutbildning och vilka typer av fortbildning?

a) Montörer b) Tjänstemän

Pietec Vi har tidigare haft två som gått läroavtalsutbildningar inom el. Kemppi svetsservice har nog någon gått på. Nästa alla har gått kursen för heta arbeten, arbetssäkerhetskursen och även SFS 6002. Vi har även gått på två traversgranskningskurser för att få certifikat, svetsservicekurser och en kurs för service på McDonald's maskiner samt leverantörsskolningar.

Katternö Kontinuerliga skolningar går vi på hela tiden. Nu har vi en montör som är utbildad till snickare och han går just nu på läroavtalsutbildning på Optima. Lagstadgade kurser såsom första hjälp, heta arbeten, elsäkerhetskursen, följs upp kontinuerligt på våra arbetskyddsfullmäktigemöten för att se vem som bör gå. Ifjol hade vi hela personalen, även kontorspersonal, som gick första hjälpkurs.

Men även Österbottens handelskammare ordnar kurser i Jakobstad, ifjol gick någon på bokföringskurser.

Norcar Vi har haft truckchaufförskurser och ledningen har varit på ledarskolning. Nu har vi två på Lean-skolning från ledningen. Det går inte att skicka så många i gången på kurs, utan 1-2 stycken är lagom. Dessutom kommer alltför många leverantörer hit och vill berätta om sina nyheter. Så vi försöker stoppa dem, annars skulle alltför mycket tid gå åt att se på nyheter t.ex. inom hydraulik som vi inte har nytta av.

ORS Alla går ju förstås på de lagstadgade kurserna så att man har möjlighet att arbeta inom industrin. Men när det gäller produktskolningar har ca 80 % av alla montörerna gått på skolningar. Av arbetsledningen har även ca 80 % gått kurser.

YIT Just nu har några gått kyluppdateringskurser. Våra importörer och leverantörer ordnar en hel del kurser nu och då. Alla våra montörer har gått de lagstadgade skolningarna. Utöver det har kanske 80 % av montörerna genomgått annan skolning. När det gäller tjänstemännen har alla gått ledningsskolning både utanför koncernen och internt.

Tabell 8. Sammanfattning av resultaten gällande fråga 7. Vem har gått vidareutbildning?

Vem har gått vidareutbildning?	Montörer	Tjänstemän
ESB	Lagstadgade kurser	Kom inte fram under intervjun
Solving	Precisionsutbildning	Kom inte fram under intervjun
LKI	Ritsteknik i 3D	Kom inte fram under intervjun
Baltic	Utredning pågår	Kom inte fram under intervjun

Sjölind	SFS 6002 kurs	Kom inte fram under intervjun
Pietec	Läroavtalsutbildningar 2 st Kempi svetservice några st. Heta arbeten, alla Arbets säkerhetskurs, alla SFS 6002 Traversgranskning McDonald's service Leverantörsskolningar	Kom inte fram under intervjun
Katternö	Läroavtalsutbildning Första hjälp, alla Heta arbeten Elsäkerhetskurser	Första hjälp, alla Bokföringskurser
Norcar	Truckchaufförs kurs Lagstadgade kurser	Ledarskolning, nästan alla På Lean två st.
ORS	Lagstadgade kurser Produktskolningar ca 80 %	Produktskolningar ca 80 %
YIT	Lagstadgade kurser, alla Leverantörsskolningar, 80 % Kyluppdateringskurser, några	Ledningsskolning, alla

5.8 Fråga 8

Denna fråga kom till i ett andra skede. Därför har frågan ställts till färre företagare.

Kan Ni spontant namnge kurser som Era anställda skulle kunna delta i och i så fall hur många kunde det gälla just för Ert företag?

Pietec Nej, inte för tillfället.

Katternö Inte direkt, Adato i Helsingfors ordnar ganska bra enligt våra behov, men vi är öppna för andra lösningar.

- Norcar Felsökningar och elschemaläsning i fordons elektronik, samt en hydraulik kurs. Deltagare kunde kanske vara ett flertal montörer.
- ORS Hur man utför kundbetjäning och plockar hem poäng hos kunder, en sådan kurs skulle vi ha behov i framtiden, en sådan kurs skulle i princip alla 15 kunna gå på.
- YIT För tillfället har vi inget direkt behov.

Tabell 9. Sammanfattning av resultaten gällande fråga 8. Spontant namnge kurser som Era anställda skulle kunna delta i!

Namnge kurser där era anställda kunde delta i	Kurser
Pietec	Inga nu
Katternö	Inte direkt, Adato ordnar enligt våra behov.
Norcar	Felsökningar i fordons elektronik Elschemaläsning, för flertalet
ORS	Kundbetjäning, 15 st Plocka poäng hos kund, 15 st
YIT	Inga nu

5.9 Sammanfattning

Mitt resultat visar att av de montörer som jobbar inom elbranschen har de flesta grundexamen inom el. Någon har även annan grundexamen. Sedan har företaget skolat upp montörerna så att de behärskar sina arbetsmoment. Nya läroavtal fanns det inget behov av och inte heller någon ny tilläggsexamen. Längre skolningar ansågs vara svåra att ordna och behovet var också svårare att se, men alla företagare var väldigt positivt inställda till korta skolningar på 1-2 dagar. Ledningen engagerar sig och stöttar gärna då det gäller kompetenshöjande kurser som stöder företaget. Sådana skolningar ansågs av ledningen vara lätta att ordna och de sänder gärna sina anställda på sådana ifall behov finns. Behovet handlade oftast om nya produktskolningar som olika leverantörer ordnar och lagstadgade kurser. Hinder för kompetenshöjande kurser var faktorer såsom tid, ekonomi och språk. Jag frågade även ifall företagare önskar personer som har spetskunnande eller personer med en bred kompetens. Det vanligast svaret var att både och behövs. Här kunde man inte se någon skillnad. Önskemål om nya kurser dök även upp i mitt resultat som jag presenterar i nästa kapitel.

Gemensamt för alla företag är att anställda kontinuerligt skickas på lagstadgade kurser såsom t.ex. heta arbeten, första hjälp, arbetssäkerhet och elsäkerhet SFS 6002. Dessa kurser är sådana kurser som industrin och även vissa arbetsgivare kräver för att t.ex. uppfylla arbetarskyddskraven. Dessa kurser är tidsbundna mellan 3-5 år och vissa företag har bra system på vem som bör gå och när. Denna kursverksamhet erbjuder Optima redan sedan tidigare till företagare.

6 RESULTAT

Jag kommer nu att tolka studiens resultat som jag fick från min sammanställning i kapitel 5. Samtidigt redogör jag vilket behov som företagen hade kring ny kompetens. Jag kommer även att lyfta fram huruvida tidigare forskning stämmer överens med mina resultat. Med tanke på framtiden presenterar jag vilka kurser Optima kan erbjuda åt företagen.

6.1 Resultattolkning

Mitt huvudsyfte med detta lärdomsprov är att förbättra förståelsen på hur vuxenutbildningen inom elbranschen kan utvecklas. Efter att ha samlat ihop empiriska data från näringslivet genom intervjuer har jag fått ett resultat som visar att behovet bland företagare inom elbranschen idag är andra än enbart förnyad elkompetens. När jag gjorde min intervju ville jag inte styra för mycket så att fokus enbart ligger på elbranschen, utan jag ville ha en mera öppen intervju där även andra önskemål kunde få komma fram. Helhetsbilden av behoven är viktig och det visar även resultatet på. Min resultattolkning om företagens behov inom elbranschen idag är följande:

- Företagen sänder sina anställda på så kallade lagstadgade kurser någorlunda regelbundet till Optima. Optima svarar idag bra mot det behov som finns.
- Önskan finns om nya kursformer som Optima idag inte erbjuder.
- Önskan att kurser som ordnas på finskt håll även kunde ordnas i Optima på svenska.

Resultatet visar även att orsaken till att elavdelningen haft lite kursverksamhet överlag är att något stort behov inte direkt funnits för företagare att sända sina anställda på kurs inom elbranschen. Elavdelningen vid Optima har enbart kunnat erbjuda kurser inom grunderna i elbranschen, och för dem finns endast litet behov. Likaså har vuxenutbildning på Optima försökt erbjuda läroavtalsutbildningar till företagare i sin marknadsföring. Resultatet visar att ett fåtal har gått läroavtalsutbildning inom fristående examen, och där finns inget uttalat behov heller att vänta i framtiden. Istället har företagaren enligt mitt resultat behov av nya produktskolningar och leverantörsskolningar för att kunna agera snabbt och korrekt på arbetsmarknadens önskemål. Detta har gjort att företagare sökt sig till leverantörer och andra parter som ordnar intressanta produktskolningar. Inom den lagstadgade kursverksamheten

finns ett ständigt behov för företagare och där är Optima med och tillgodoser behovet relativt bra idag.

6.2 Resultat som svarar mot tidigare forskning

Enligt Finlands regeringsprogram strävar man att kontinuerligt skapa fungerande förutsättningar för ständig förbättring av kompetensen. I tidigare forskning framhålls ofta hur viktigt det är att satsa på att stärka kompetensen för att få tillgång till kompetent arbetskraft. Jämför vi med mitt resultat så var företagarna väldigt måna om att sända sin personal på punktskolningar i 1-2 dagar. Där såg ledningen den direkta nyttan som motsvarade de behov som uppstår under t.ex. ett arbetsprojekt. Företagarna önskar få sin kompetens förnyad med hjälp av korta skolningsdagar. Då borde ju även vi inom vuxenutbildningen svara på det behovet. Tidigare forskning visar ofta på att om man vill höja utbildningens kvalitet bör även tillgång till kompetent undervisningspersonal finnas.

Återgår vi till mitt resultat betyder detta följande, visar näringslivet att det finns ett behov av en ny typ av kursform bör även undervisningspersonalen skolas om för att kunna anamma nya kursformer. För om vi ska kunna uppnå regeringens mål att ständigt förbättra kompetensen bör även undervisningspersonal skolas till det nya innan undervisningspersonalen påbörjar skolningen av näringslivet. Detta bör pågå kontinuerligt med sikte på ett livslångt lärande.

6.2.1 Med sikte mot framtiden

Globaliseringen i världen gör att produktionsvillkoren förändras och ökad rörlighet kräver att nya tjänster, produkter och processer kommer till hela tiden. De som har kompetens och kunskap om tjänster och processer skapar sig konkurrenskraft. Men den kvicka teknikutvecklingen minskar snabbt konkurrensförslaget för företag och regioner. Det som är avgörande för framgång är hur personalen kan utnyttja teknikens fulla kraft. Samtidigt pågår en förändring i näringslivet där allt hårdare krav ställs på kontinuerlig utveckling. Arbetskraftsbrist och en åldrande befolkning gör att vi måste finna nya strukturer för att kompensera bristen på arbetskraft, som uppstår i takt med nya pensioneringar. Företag och organisationer måste utveckla förmågan till ständig förbättring och förnyelse. Vi som utbildare på Optima måste ständigt hjälpa företagen att bli bättre och bättre. Vi på Optima måste även vara beredda att ändra vårt synsätt på utbildning. Den nya lärarollen handlar mera om handledning och personliga tillämpningar. Därför bör den nuvarande

undervisningsformen även förnyas från katederundervisning till mera coachinriktning. Ur mitt resultat kom det tydligt fram att korta skolningsdagar är något de flesta företagare är intresserade av. Kanske är det där vi borde starta, och samtidigt bygga upp ett bättre samarbete och en effektivare handledning med personlig coachning runt dessa skolningsdagar för att hitta nya vägar att vandra mot framtiden.

6.3 Resultat för praktisk verksamhet i Optima

Mitt huvudsyfte med detta lärdomsprov är att förbättra förståelsen för hur vuxenutbildning inom elbranschen kan utvecklas. Men efter att jag gjort intervjuerna och sammanställt resultatet kommer det fram att behovet bland företagare inom elbranschen inte enbart handlar om ny elkompetens vilket är förståeligt. Min grundtanke var, när denna studie påbörjades, att försöka hitta nya vägar hur elavdelningen på Optima kunde utvecklas inom vuxenutbildningen. Nedan följer i tabell 10 en resultattolkning om företagares önskan om ny kompetensutveckling för deras anställda.

Tabell 10. Resultattolkning av företagarnas önskan.

Inom elbranschen	Andra behov
Logikprogrammering	Kommunikations- och ledningskurs
Hydraulikplanering	Bättre teamarbete
Pneumatikplanering	Att möta nya kulturer
Grundkurs el	Traversförarutbildning
Grundkurs hydraulik	Säkra lyft
Office skolning	Kvalitetskontroll
Slutgranskning av fastigheter	Språkkurser
Felsökningar	Förhandlingsteknik
Periodiska besiktningar	Vett och etikett hos kund
Elschemaläsning inom fordonselektronik	Kundbetjäning

Sammanfattningsvis är önskemålen ca 20 stycken kurser varav 10 stycken är inom elbranschen, vilket är bra och samtidigt visar vilken potential som ändå finns för nya utvecklingsmöjligheter inom elavdelningen. Kurserna som tillhör elbranschen är även sådana kurser som vi lärare på elavdelningen annars undervisar i, så med en viss omstrukturering och nytänkande kan vi lärare även börja undervisa vuxenstuderande.

6.4 Mitt förslag till nytt handlingsprogram

Utgår vi från mitt resultat borde vi nu ”slå klubban i bordet” och starta upp nya kurser inom hydraulik, pneumatik, logik, felsökningar, fordonselektronik och periodiska besiktningar. Jag tror det är klokt att först starta upp i en mindre skala och känna efter hur nya kurser och kursverksamhet borde inköras. Dessutom är det frågan om vilka resurser elavdelningen kan erbjuda vuxenutbildningen för idag har lärarna fullt upp med ungdomsutbildningen. Mitt förslag är till att börja med att starta en kurs inom hydraulik och pneumatik eftersom flera företag önskade denna kurs. Processen borde vara att först hitta en person som har kunskap och resurser att kunna dra en sådan kurs. På elavdelningen vid Optima finns redan skolade personer för ändamålet. Nästa steg är att hitta ett lämpligt utrymme. Vid Optima hittar vi färdigt fin hydraulik- och pneumatikutrustning. Efter detta lägger Optima ut en annons. Blir deltagarna över tio personer kör kursen igång enligt tidigare praxis vid vuxenutbildning i Optima. Efter avslutad kurs gäller det att gå igenom kursupplägget och söka efter förbättringsförslag till nästa gång. Grundkursens längd kunde vara 2 dagar. Under kursens gång kunde man erbjuda deltagarna en påbyggnadskurs inom en nära framtid. Men först gäller det att försöka lokalisera behovet hos deltagarna och se vad som finns att bygga på. Beroende på antalet intresserade tar vi sedan ställning till hur ofta kursen eller kurserna kunde tänkas hållas framöver.

6.4.1 Resurskrav på ny kurs

Med tanke på konkretisering presenteras jag här en kostnadsberäkning för två dagars kurs inom grunderna för hydraulik för 15 personer:

Tabell 11. Kostnadsberäkning för en två dagars kurs.

Timlön	54 €/h	x 20h (4h för förberedelser)	= 1080 €
Studiematerial	8 €	x 15 personer	= 120 €
Material	10 €	x 15 personer	= 150 €
Kaffe	5 x 2 €	x 15 personer	= 150 €
Lunch	8 x 2 €	x 15 personer	= 240 €
Koordinering	54 €	x 2h	= 108 €
		Kostnader totalt	= 1848 €
		Vinst 25%	= 2310 €
		Pris / studerande (15st)	= 154 €

Enligt mina uträkningar kunde vi sälja en två dagars kurs i grunderna för hydraulik till företag för 154 € per person inklusive moms.

6.5 Sammanfattning

När det gäller ny kursverksamhet vid Optima bör vi komma ihåg att fastän listan på nya kursönskemål var 20 stycken är det inte säkert att det "hittas" 10 personer till varje kurs. Eftersom jag valde att ha en mera öppen intervju där jag kunde ställa följdfrågor på deras svar för att få fram så mycket som möjligt under intervjun. Fastän personerna som jag intervjuade berättade om ett behov om en ny kurs betyder det inte automatiskt att företaget ifråga anmäler sin personal till kursen. Företaget kanske inte har ett sådant projekt för tillfället som skulle kräva en speciell kompetens. Flera företagare nämnde i intervjun att de gärna sänder sina anställda på kurs när behovet uppstår. För att kursen ska ge ett mervärde bör personen som blev sänd på kursen få öva sina nya kunskaper på ett arbetsprojekt direkt när kursen är slut.

7 KONKLUSION

Detta kapitel kommer att handla om i vilken mån jag uppnådde mitt syfte. Vad har min studie gett för mervärde till vuxenutbildningen inom Optima? Hur har det varit att jobba som lärare med *ena foten* inom undervisningen för ungdomsutbildningen och *andra foten* som utredare kring fortsatt utveckling av vuxenutbildningen inom Optima? Till sist kommer jag att lyfta fram *tre förslag* till fortsatt forskning i fråga om hur vuxenutbildningen kunde utvecklas i framtiden.

7.1 Hur nådde jag mitt syfte?

För att kunna forma en ny vuxenutbildning inom elbranschen på Optima, som stödjer och stimulerar vuxnas lärande utifrån deras behov och möjligheter, krävs det att någon tar tag i saken och utvecklar avdelningen. Samma sak gäller även inom utbildning ute i näringslivet. Vi lärare som jobbar på Optimas elavdelning funderar hur vi ska möta morgondagens efterfrågan på utbildning. Flera av oss som jobbar på elavdelningen har i flera år funderat på hur vi gör sedan när antalet studerande sjunker. Det är ett faktum att antalet studerande under de följande tio åren kommer att sjunka inom ungdomsutbildningen. I och med min studie har vi fått en början på hur vi kan hitta nya studerande till våra utbildningar. Mitt huvudsyfte var att förbättra förståelsen för hur vuxenutbildning inom elbranschen kan utvecklas med hjälp av empiriska data från näringslivet. Jag fick ihop totalt 20 stycken olika önskemål angående nya kurser. Utifrån dessa önskemål blir det lättare för ledningen inom vuxenutbildningen att ta ställning till vad och vilka kurser vi ska satsa på. Elavdelningen på Optima har inte utvecklats nämnvärt de senaste 10 åren. Nu krävs en diskussion om en förändring av strukturen inom vuxenutbildningen på elavdelningen. Vuxenutbildning i framtiden bör erbjuda möjligheter till kompetensutveckling för vuxna. Även pedagogiken och metodiken i framtidens vuxenutbildning bör ta mera fasta på vad som sker i individens liv utanför skolan. För att hänga med i näringslivets utveckling bör läraren bli mera som en handledare eller coach i samverkan med företagen. Studeranden bör känna ett starkt stöd och samtidigt ta ett personligt ansvar för att genomföra sin egen kompetensutveckling.

7.2 En balansgång mellan att vara lärare och utredningsman

Innan jag påbörjade detta lärdomsprov hade jag jobbat som lärare på elavdelningen vid Optima i sju år. Till mina arbetsuppgifter hör att undervisa inom ungdomsutbildningen. Som jag beskrivit tidigare i detta lärdomsprov har vi haft väldigt lite vuxenutbildning på elavdelningen. Optimas vuxenutbildning består idag av många olika inriktningar. Personalen som jobbat inom vuxenutbildningen jobbar med sitt och vi som jobbar inom ungdomsutbildningen på elavdelningen jobbar med vårt. Vi lärare på elavdelningen har egentligen inte känt till hur vuxenutbildning arbetar, så en av mina första uppgifter var att börja reda ut hur personalen jobbar inom vuxenutbildning, vilka verktyg som finns och hur deras processer ser ut. Nu efter att jag gjort denna studie har jag fått lära mig mycket om hur man jobbar inom vuxenutbildning. Personligen har jag fått en betydligt klarare bild av hur vuxenutbildningen finansieras, administreras och koordineras för att uppnå de mål som utbildningsstyrelsen ställer. Positivt är att jag tidigare hade en bra bild av hur elavdelningens resurser används. Nu har jag även fått bra bild av hur vuxenutbildnings resurser används. Därför är det betydligt lättare att delta i den kommande processen gällande hur den nya vuxenutbildningen inom el ska se ut. Nu kan jag se nya utmaningar från två olika håll.

7.3 Tre förslag till fortsatt utvecklingsarbete

I följande avsnitt kommer jag att presentera tre förslag på hur vuxenutbildningen i Optima kunde utvecklas. Vissa förslag gäller en mera intern utveckling medan andra gäller fortsatt forskning.

7.3.1 Leverantörsskolningar

De flesta företagare är positiva till utbildning men långa kurser blir ett problem. Alla intervjuade företagare var dock intresserade av 1-2 dagars kurser. Vuxenutbildningen på elavdelningen borde styra med åt det hållet. Här gäller det för Optima att samarbeta med olika leverantörer som bedriver produktskolningarna. Olika leverantörsskolningar kunde koordineras för att bilda en helhet. Med hjälp av dessa helheter kunde man samla ihop ett större antal företagare och samtidigt presentera produktskolningarna på Optima. Med hjälp av ett bra samarbete mellan leverantörerna kunde ny kursverksamhet få växa fram på Optima. Samtidigt, när leverantörerna är på plats, gäller det för oss på elavdelningen att utveckla en god personlig kontakt. Den personliga kontakten kan i sin tur leda till ny kursverksamhet

inom elbranschen. Leverantörers önskan är att få presentera och demonstrera sina nyheter. Med ett gott samarbete får kanske vi på Optima låna deras nya utrustning och eventuellt fortsätta med utbildningen. I vår region bor och arbetar många svenskspråkiga personer och det borde utnyttjas väl och erbjuda svenskspråkiga kurser. I min undersökning kom det fram att många montörer hellre skulle åka på en svenskspråkig kurs regionalt istället för att åka ner till Helsingfors på en finskspråkig kurs. En annan möjlighet är att Optima tar hit leverantörer. Med hjälp av leverantörernas sakkunskap och utrustning kunde svenskspråkigt material utformas för nya kurser inom elbranschen.

7.3.2 Att erbjuda utbildningsservice

I min undersökning kom det även fram att det fortfarande finns företag som inte har klart för sig vad personalen redan har för lagstadgad fortbildning. Här kunde Optima utöka sina tjänster ännu mera och erbjuda kartläggning samt utbildningsservice. Detta skulle vara en serviceform som informerar om när företagets anställda bör gå på lagstadgade kurser, eftersom en del kurser bör uppdateras med olika tidsintervall. I dagsläget har Optima en sådan service där företag som gått på t.ex. en kurs för heta arbeten automatiskt påminns när giltighetstiden på heta arbeten certifikatet håller på gå ut. Här anser jag att det finns ännu mera utvecklingsmöjligheter. Vuxenutbildningen på Optima kunde t.ex. erbjuda en elektronisk anslagstavla vars utbud på kurser visas och att man där enkelt kunde fråga efter nya kursformer. Vi borde göra det så enkelt som möjligt för företagen att hitta vad som erbjuds. När jag gjorde min undersökning påtalades problematiken att företagare dagligen får e-post om nya kurser, utbildningar och produktskolningar. En företagare nämnde att han till sist inte orkar läsa alla dessa meddelanden. Här borde vuxenutbildningen tänka till och utveckla och förenkla vardagen ännu mera för företagarna med fokus på en personlig utbildningsservice både för företaget och för de anställda.

7.3.3 Att köpa utbildningstjänster

I dagsläget köper vuxenutbildningen utbildare för olika kurser oftast från annat håll än från Optima. Kunde vi svänga den trenden kunde Optima spara en hel del pengar. Idag används nästan alla Optimas lärare till att undervisa i den grundläggande ungdomsutbildningen. Eftersom personalen oftast har fullt upp har ingen utrett vilka resurser som Optimas lärare kunde erbjuda vuxensidan. När Optimas egen vuxensida behöver hitta kurser åt sina läroavtalsutbildningar så köper vuxensidan sina kurser från andra utbildare eller anlitar andra

utomstående kursledare. Här borde Optima satsa i en ordentlig kartläggning för att se vilka i personalen som har kompetens att utbilda inom olika områden och vilka resurser som finns att tillgå. Vi borde också hitta nya modeller för hur personer med direkt kompetens kunde användas ännu bättre till nytta för vuxenutbildningen. Kanske det finns personer i vår organisation som sitter inne med värdefull kunskap som i sin tur kunde bidra med nya kursformer. Sist och slutligen går det mesta att övervinna med kämparanda och god vilja.

7.4 Till sist

Min tes i början av min studie var *att antalet studerande på ungdomsutbildningen minskar och antalet pensioneringar ökar vilket innebär att antalet arbetande invånare regionen minskar hela tiden. Därför måste Optima satsa ännu kraftigare på vuxenutbildning i framtiden för att kunna hävda sig i konkurrensen.* Efter att jag tolkat mitt resultat kan jag konstatera att min tes är befogad. Vi som jobbar på Optima bör vara bekymrade om hur vi ska lösa framtidens utmaningar gällande minskade årskullar inom ungdomsutbildningen och ökande pensioneringar. Jag anser att vi redan nu måste börja söka nya lösningar för hur vi vill ha det i våra nära framtid.

8 KÄLLFÖRTECKNING

Backström-Widjeskog B. (2008) *Du kan om du vill*. Åbo: Åbo Akademis förlag

Brynolf M, Carlström I, Svensson K-E, Wersäll B-L. (2007) *Lärarkets många ansikten*. Stockholm: Runa förlag

Forsberg B, Hede G, Lundmark A, Söderström M. (1984) *Att planera utbildning*. Lund: Studentlitteratur

Garden C. (2010) *Verktyg för lärande*. Valfrid: Intellecta Infolog

Hård af Segerstad H, Klasson A, Tebelius U. (1996) *Vuxenpedagogik: att iscensätta vuxnas lärande*. Lund: Studentlitteratur

Kvale S, Brinkmann S. (2010) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Kyheröinen J. (2011) *Vux: Optima Vuxenutbildning och arbetslivtjänster*. Jakobstad: Forsberg

Landin M, Hellström C. (2003) *Läroledarskap*. Göteborg: Elanders Graphic Systems

Larsson S, Olsson L-E. (2006) *Om vuxnas studier*. Danmark Narayana Press: Studentlitteratur

Mäkitalo Å, Olsson L-E. (1998) *Vuxenpedagogik i teori och praktik*. Stockholm: Nordstedts

Sandberg J, Targama A. (1998) *Ledning och förståelse*. Lund: Studentlitteratur

Svensson P-G. (1996) *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur

Treekrem A.L. (2000). *Att återerövra vardagen*. Åbo Akademis förlag: Åbo Akademis University press.

Trost J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Artklar

Forsman, T. (2011, 22 september). Färre studieplatser inom yrkesutbildningen 2016. *Österbottens Tidning*, s. 6

Kyheröinen, J. (2011). *Vux: Optima Vuxenutbildning och arbetslivtjänster*

Rapporter

Backman, H & Westerholm, A. (2009). *Yrke2020, En prognos över behovet av svenskspråkig arbetskraft och yrkes-, högskoleutbildning*: Europeiska socialfonden (ESF) och Utbildningsstyrelsen

Green, I & Carlsen, A. (2007). *En rapport från Nordisk tänketank om framtidens kompetenser*. Orivesi: Nordiskt nätverk för vuxnas lärande

Lidman, E. (2004). *Utveckling och förnyelse av vuxenutbildningen*. Institutionen för ekonomi och informatik. Högskolan i Trollhättan och Uddevalla.

Spangar, T & Jokinen, E. (2007). *Slutrapport om helhetsutvärderingen av AiHe-projektet, Från personligt tillämpade vuxenstudier till personligt tillämpad vuxenutbildning*. Helsingfors: Utbildningsstyrelsen

Internet

Arbets- och näringsministeriet. En internationell vuxenundersökning PIAAC http://www.tem.fi/piaac_sv (hämtat: 7.11.11)

Arbets- och näringsministeriet. Internationell vuxenundersökning ger grund för att utveckla vuxenutbildningen http://www.tem.fi/index.phtml?105034_m=103685&l=sv&s=4760 (hämtat: 10.11.11)

ETLA, näringslivets, forskningsinstitut <http://www.etla.fi/swe/index.php> (hämtat: 10.10.2011)

Europa, sammanfattning av EU-lagstiftningen

http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11097_s v.htm (hämtat: 1.11.2011)

Länsstyrelsen i västra Finlands län. (2009). Egentliga Finlands vuxenutbildningsstrategi 2009-2015: *Hållbar konkurrenskraft och aktivt kunnande för alla*.

http://www.abo.fi/media/23421/egf_vux_strategi_20092015.pdf (hämtat: 8.11.2011)

Optima, Organisation. <http://www.optimaedu.fi/Svenska/Samkommunen/Forvaltning.se> (hämtat: 13.10.2011).

Utbudet på arbetskraft. <http://www.osterbotten.fi/sv/p-Arbetsmarknader-Utbudet-p%C3%A5-arbetskraft.aspx?docID=5474&TocID=18> (hämtat: 10.10.2011)

Ruben, Resursbank för yrkesinriktad tilläggsutbildning

<http://www.syi.fi/ruben/dokument/Rubenbegrepp.pdf> (hämtat: 11.10.11)

Tukes, Säkerhets, kemikalieverket. <http://www.tukes.fi/> (hämtat: 13.12.11)

Studier i Finland, Vuxenutbildning

http://www.studierifinland.com/Vuxenutbildningar_i_Finland__d2615.html (hämtat: 31.10.2011)

Vuxenutbildning, Undervisnings- och kulturministeriet

http://www.okm.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/?lang=sv (hämtat: 7.11.2011)

Seminarier och möten som deltagare

- 1) Planeringsmötet för en vuxenutbildningsstrategi i Österbotten

Tid: måndag 26.9.2011 kl. 12.30–15.30

- 2) Seminarium om regionala och nationella barometrar som tar puls på samhället.

Juha Häkkinen från Österbottens handelskammare. 23.9.2011