

Kompetensutveckling och lärande

Delrapport 1. Förbundens nuläge 3

Delrapport 2. Omvärldsanalys 38

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

Manus och omslag LO

Form Pangea Design

Maj 2003

Antal ex: 1 000

Tryckeri EO Print, Stockholm 2003

ISBN: 91-566-1989-8

Delrapport 1

Förbundens nuläge

Innehållsförteckning

Inledning	5
Sammanfattning och slutsatser	6
Det fackliga uppdraget – organisation och utbildning	12
Lärande och informationsteknik?	23
Utredning och policyberedning	28

Inledning

Som en del av KUL-projektet skickades ett frågeformulär ut till LO-förbundens ordföranden. Frågorna utgjorde inte någon regelrätt enkät, utan mer av frågeområden. Frågorna har sitt ursprung i de framåtsyftande frågeställningar som projektbeskrivningen tog upp och har förankrats i styrgruppen och i de tre arbetsgrupperna.

Varje fråga eller "frågeområde" kunde innehålla ett antal delfrågor. Dessa frågor var i vissa fall mycket konkreta och på detaljnivå, medan andra var övergripande och mycket komplexa. Detta kom att få till följd att svaren från förbunden kom att se olika ut. De valde själva hur man svarade och följde inte alltid upplägget på frågorna. Vissa frågor blev därmed obesvarade. En ansevärd mängd bilagor – böcker, broschyrer och dokument bifogades också.

Under frågorna redovisas förbundens svar. Dessa är inte direkta citat, utan utgör sammanfattningar. I detta finns en viss risk för feltolkningar, men svaren har försökt beskrivas så fria från egna tolkningar som det är möjligt.

Av förbunden har följande inkommit med svar: Fastighetsanställdas Förbund, (Fastighets), Handelsanställdas Förbund, (Handels), Hotell- och Restaurang Facket, (HRF), Industrifacket, SEKO, Svenska Kommunalarbetareförbundet, (Kommunal), Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, (Livs), Svenska Metallindustriarbetareförbundet, (Metall), Svenska Musikerförbundet, (Musikerförbundet), Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers) och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport).

Sammanfattning och slutsatser

Att det finns ett stort engagemang för dessa frågor i förbunden är lätt att se av de svar som skickats in. Det stora deltagandet i KUL-projektet och de genomarbetade svaren är tecken på detta engagemang. Förbunden verkar i miljöer som i stor utsträckning skiljer sig åt och har dessutom olika förutsättningar. Det visar sig också genom de anpassningar som skett i de olika förbunden. Inom fackföreningsrörelsen är vi kanske ibland alltför självkritiska. Vi vill så mycket och känner ibland att det går för sakta. När man läser igenom det totala "nuläget" i förbunden, slås man av, hur mycket som gjorts och vilken mängd av insatser, som LO-förbunden just nu genomför på det här området. Det känns upplyftande. Faktum kvarstår dock, vi kan säkert bli ännu bättre, om vi förenar våra krafter och lär oss av varandras goda exempel.

En viktig del av nulägesbeskrivningen är den starka kopplingen till "det utvecklande arbetet". De flesta förbunden har detta som en utgångspunkt för sina insatser, eller så har de åtminstone ett mycket starkt fokus på arbetsplatsen och kopplingen till exempelvis arbetsorganisation och lönesystem. Det är emellertid viktigt att komma ihåg att bilden inte är helt homogen. Vissa förbund har inte lika tydligt denna utgångspunkt. De arbetar oerhört intensivt och lyckosamt med utbildning och kompetensutveckling fast med en annan utgångspunkt.

Frågan är om det ena eller det andra sättet är det bästa? Är det så att förbunden har olika behov, eller är det så att vi måste arbeta på båda sätten samtidigt?

Det är ovanligt med speciella förtroendevalda som enbart arbetar med kompetensutveckling. Däremot börjar det finnas varianter hos förbunden som har ett speciellt ansvar för frågan, vid sidan av andra uppdrag. Det här tyder antagligen på att det finns ett behov som förbunden känner, att någon måste lägga extra fokus på frågorna. Det yttrar sig genom att det formas olika konstellationer med extra ansvar för kompetensutveckling både på förbundskontoren, bland avdelningarnas ombudsmän och bland de förtroendevalda.

Kanske har vi bara sett början på den utvecklingen? Kanske skulle det vara av godo att, på alla nivåer och i större utsträckning, koppla ihop fackliga studier, kompetensutveckling och utbildningsfrågor?

Förbunden rapporterar, om sina erfarenheter, att det ofta brister i planeringen på företagen. Arbetsgivarens bristande intresse, en alltför "mager" arbetsorganisation och facklig ovana att bedriva förändringsarbete är några av de anledningar som lyfts fram. Här finns antagligen "pudelns kärna" för många av förbunden. Det finns både policies och kongressbeslut på att använda kompetensutveckling som ett sätt att uppnå "det utvecklande arbetet". På central nivå är man i allmänhet övertygad om vikten av att göra det. Listan på varför kan göras lång. Ändå uppger så många i sina "nulägen" att inget händer eller att det går för sakta. Det finns problem att övertyga arbetsgivaren om nödvändigheten att satsa på kompetensutveckling för LO-förbundens medlemmar, men också interna fackliga problem, som vi måste råda bot på. Vi har lyckats tämligen bra i de fall där vi arbetat med centrala lösningar, men inte i de fall vi i större skala försöker skapa förändringsprocesser på arbetsplatsnivå. Våra visioner har inte anammats på arbetsplatserna.

Kanske kan erfarenheterna från KUL-projektet leda fram till någon form av gemensamma strategier och aktiviteter för att underlätta processen att "gå från ord till handling"?

De flesta förbunden anser att den lokala fackliga organisationen har ett informationsansvar, men flera förbund går mycket längre än så. De lyfter fram rollen som igångsättare och pådrivare. För detta behövs en omfattande kunskap på lokal nivå, menar de. Det som exempelvis tas upp är kunskaper om: löner, utvecklingssamtal, utvecklingsplaner och kompetenskartläggningar.

Har vi idag klubbar, fackombud etc, som har den kunskapen? Utbildar LO och förbunden för en sådan roll? Kunde vi t o m hitta nya grupper av förtroendevalda, med en sådan facklig roll?

Det läggs ner stor möda på att få medlemmarna delaktiga i utbildning och kompetensutveckling. Det som nämns är t ex broschyrer, enkäter, utbildningar, policy, Kunskapslyftet och konferenser. Här slås man av mångfalden av material och aktiviteter, både för att skapa intresse och delaktighet för kompetensutveckling på arbetsplatserna och för studier inom Kunskapslyft och vuxenutbildning.

Frågan är om alla har totalbilden? Tar vi vara på de goda exemplen? Lär vi av varandra?

Förbunden har goda exempel på samarbete med arbetsgivarna centralt. Dessutom vissa lokala projekt som fungerat bra, men eventuellt tyder svaren på att förbunden saknar totalbilden över det som sker lokalt, i synnerhet det som andra förbund genomför.

Skulle en sammanställning av konkreta förändringsprojekt vara till nytta?

Exempel på tvärfackligt arbete som lyfts fram är förbundsgemensamma projekt som t ex KAL, FRU, KUL och DLK. Facken inom industrin är andra exempel, liksom Kunskapslyftet och samarbetet med TCO och SACO. Frågan om LOs roll i detta är intressant. Det utkristalliserar sig i flera uppgifter som förbunden anser att LO kunde ha: t ex att tillhandahålla resurspersoner, ge kunskaper om lyckade projekt, finansieringsmöjligheter och att ha ett övergripande informationsansvar. Att utgöra kunskapsbank och informationskälla för förbunden, tas upp, liksom stöd och samordning.

Är detta uppgifter som LO har idag eller bör utveckla?

Det kan konstateras att frågan om EUs papper om livslångt lärande – ”Memorandum” – och folkbildningsåret inte ger speciellt uttömmande svar. Dessa frågor är antagligen inte centrala för de flesta förbunden.

Är arbetet med den typen av frågor något som bör utvecklas ytterligare i förbunden och på LO eller är det mindre intressant?

IT-stöd används, åtminstone i någon mån, av i stort sett alla förbund. Men IT-användningen är mycket begränsad för många, medan vissa kommit relativt långt. Av de åtta förbund som skriver om former, metoder och pedagogiska hjälpmedel – är det sex förbund som nämner IT. Hela nio av elva förbund svarar att IT används i de utbildningar som finns. IT-stödet är alltså en del av pedagogiken. Frågan är i vad mån IT är ett pedagogiskt hjälpmedel. Tekniken börjar finnas och ställs till förfogande. Tyvärr tyder svaren inte på något större stöd vare sig till den lokala organisationen eller till medlemmarna. Det finns dock undantag, förbund som bidrar med relativt mycket stöd. Utbyggnaden av datasystemen har gått fort på förbunden, och med den också möjligheten att på olika sätt använda IT som ett verktyg. Möjligheten är antagligen outnyttjad. Den finns där, men utgör idag inte något strategiskt verktyg.

Kanske förbunden kunde hjälpas åt på området?

Validering med hjälp av IT används inte i någon större utsträckning. Nio av förbunden svarar nej på frågan. Det är bara ett av förbunden som svarar ja och ytterligare ett förbund som håller på att utveckla metoder. Detta beror säkert inte på ointresse, utan det kanske bara är lite för tidigt. Många förbund är intresserade och ser validering som en viktig pusselbit i det livslånga lärandet. Det är bara så att det enbart är de första stegen som nu tagits. Frågan om IT-hjälp är kanske därmed för tidigt ställd. Frågan behöver därför brytas ut ur IT-sammanhanget, men kanske belysas extra i KUL-projektet.

Drygt hälften av förbunden anser att de har kontroll över sina IT-program och de utbildningsföretag de använder. Förbunden har inte system för detta, men kontrollerar ändå de delar som de anser viktiga. Bara två av förbunden svarar att de "kvalitetssäkrar" utbildningarna, men flera andra har nedtecknade metoder för hur man ska arbeta med kompetensutveckling. Vad gäller "kompetensportaler", så svarar tre av förbunden att de arbetar med IT-skolan via sina hemsidor. Ett annat förbund berättar om sin partsgemensamma kompetensportal, som de har med arbetsgivarsidan. Några förbund har alltså börjat ta några steg in på den digitala utbildningsarenan. Det är sannolikt inte någon slump att det är stora förbund som finns med i den gruppen. Om devisen att vi är starka tillsammans gäller – borde det finnas betydande samordningsvinster med att hjälpas åt. Många utbildningar, eller delar av utbildningar, har sannolikt alla förbund nytta av.

Är det dags att börja utnyttja IT-tekniken tillsammans?

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

utgångspunkt för diskussionen om kompetensutveckling. Det visar på den grundläggande kopplingen till arbetsorganisationen.

Är det över huvud taget meningsfullt att driva frågor om kompetensutveckling för medlemmarna, om man samtidigt inte arbetar med en förändring av arbetsorganisationen?

Det är inte vanligt att förbunden har policydokument om kompetensutveckling. Ett förbund har en policy och två till är på väg att skaffa sig sådana. De flesta förbund har emellertid andra beslut som motsvarar eller överträffar en policy i betydelse. Dessa är ofta också väl kända i organisationerna. Den här frågan verkar inte vara något större problem. Förbunden centralt är tydliga i vad de vill göra och uppnå.

Det brister dock i införande och genomförande av dessa policy, riktlinjer och kongressbeslut. Vad beror det på?

I stort sett inget av förbunden har eller använder egna beräkningar på ekonomisk lönsamhet av kompetensutveckling. Förbunden svarar mycket kort på frågan och det går inte att utläsa om man tycker det är ointressant eller skulle vara till nytta.

Kunde det vara till nytta att gemensamt ta fram beräkningar och exempel på att räkna på vinsten av förändringsarbete? Lär vi ut kunskapen om att använda personalekonomiska kalkyler i våra fackliga utbildningar? Skulle det behövas i större utsträckning eller är det tillräckligt som det är idag?

Frågan om studiestöd tas upp, men svaren ger generellt en bild av en försiktig och neutral hållning. Det märks att det inte är någon stor fråga för de flesta av förbunden, även om något förbund svarar mycket utförligt. Några uttrycker också starka åsikter om t ex åldersgränser, IKS, semesterkvalifikation, korttidsstudiestödet, m m.

Finns det behov av en större facklig aktivitet inom det här området på förbunds- eller LO-nivå?

Många förbund har avtal om kompetensutveckling och har funderingar på vilka krav som kan ställas på arbetsgivarna. De krav som de flesta förbunden tycker är rimliga att ställa är framför allt att finansiera utbildningen. Där är förbunden överens. Detsamma gäller arbetsgivarens ansvar att se till att det finns tid för att genomföra utbildningen. Många av förbunden pekar också på

rimligheten i att få en individuell utvecklingsplan, att få genomföra utbildningen på betald arbetstid och att det sätts in ersättare för den som går utbildningen.

Skulle alla förbund kunna hitta en gemensam kravlista? Skulle ovanstående i så fall ingå i en sådan lista? Är vi överens om var rågångarna går? Vilket ansvar har samhälle, arbetsgivare, fackförening och individ?

Vad gäller kraven på individen, så kan de sammanfattas ungefär som att det är rimligt att gå de kurser och den utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller på betald arbetstid. Inget mer. Mycket intressant är dock att ett par förbund i större utsträckning lägger ansvaret på individen. Kanske de t o m lägger huvudansvaret på individen?

Finns en sådan åsiktsskillnad mellan förbunden – eller är det bara olika sätt att uttrycka samma sak?

På frågan hur man arbetar med skolfrågorna idag, så lyfts oftast centrala yrkesnämnder, branschråd och yrkesråd fram, även om det lokala arbetet med skola-arbetsliv också tas upp.

Fungerar de centrala yrkesråden bra? Jobbar dessa lika bra med frågor som rör gymnasieskolan som frågor om kompetensutveckling på arbetsplatserna? Om inte, kan vi lära oss något och överföra detta? Fungerar det lika bra på lokal nivå? Om inte vad kan vi förbättra?

Det fackliga uppdraget – organisation och utbildning

1:1. Hur ser det fackliga åtagandet ut idag på ert förbund för att stödja medlemmarnas möjlighet till kompetensutveckling, både mot den enskilde medlemmen och mot klubben/arbetsplatsen?

Förbunden redovisar en bild av ett omfattande fackligt åtagande för att stödja möjligheterna till kompetensutveckling. Svaren innehåller uppgifter både om fackliga studier och utveckling/lärande knutet till arbetet. Där finns redovisningar av ett fackligt arbete med både personalutbildning i det nuvarande yrket, utvecklingsinsatser för att bredda arbetsinnehåll och utbildningar i rena gymnasieämnen. Flera av förbunden talar om sina olika kompetensutvecklingsavtal. Innehållet skiftar mellan t ex Metalls mer allmänna avtalskrivningar och exempelvis SEKOs tidigare mångfald av olika lösningar, som innefattar avsättningar av medel ur löneutrymmet, löneutfyllnad om man deltog i Kunskapslyftet eller individuella konton enligt "Skandiamodellen". Kommunal arbetar oerhört hårt med kompetensutvecklingsfrågan, men med en tyngdpunkt mot vuxenutbildning snarare än det utvecklande arbetet. Avtalen centralt upplevs inte helt förpliktigande men lokalt har de kommit längre, där händer en hel del. Till viss del säger Kommunal att det lokala arbetet är rätt planlöst.

Vid ett försök att sortera svaren från förbunden, så går huvudfåran dock mot "det utvecklande arbetet". En stor grupp (Industrifacket, Livs, Handels, Metall och Pappers) talar mycket tydligt om olika delar av det utvecklande arbetet, även om de använder lite olika begrepp. Förutom dessa talar alla utom fyra förbund om kompetensutvecklingsfrågan, utifrån ett primärt fokus på arbetsplatsen och ett helhetstänkande – som bl a innefattar arbetsorganisation och lönesystem. Dock utan att lika tydligt tala om det utvecklande arbetet som de andra förbunden.

Metall sällar sig till huvudfåran mot det utvecklande arbetet, men beskriver också andra aspekter på vikten av att arbeta med kompetensutveckling. Exempelvis att kunna konkurrera som industrination om arbeten med högt kunskapsinnehåll, för att skapa möjlighet för industriell utveckling och för att skapa rättvisa i fördelningen av kompetensutvecklingsinsatserna.

Även HRF talar om ett lokalt arbete, som bygger på individuella kompetensplaner, men talar inte direkt om det utvecklande arbetet. SEKO talar också om att olika delar hänger samman, t ex arbetsorganisation, kompetensutveckling och lönebildning, men talar inte specifikt om det utvecklande arbetet.

Transport, berättar om TYA¹-samarbetet där ett partsgemensamt arbete bedrivs både vad gäller yrkesutbildning och arbetsmiljöutbildning. Transports svar är inte lika tydligt inriktat mot det utvecklande arbetet, som flera av de andra förbunden. Fastighets talar inte heller om det utvecklande arbetet. Däremot poängterar de samarbetet mellan ansvarig funktionär för yrkesutbildning och studiesekreteraren t ex när det gäller vuxenutbildning, kunskapslyftet och skolfrågor. Musikerförbundet bedriver kompetensutveckling för enskilda arbetslösa medlemmar.

Är det ett separat uppdrag eller sker det via andra förtroendevalda?

Det är ovanligt att förbunden har förtroendevalda med ett separat uppdrag, enbart inriktat på kompetensutveckling. Musikerförbundet svarar att det är ett separat uppdrag. Även Metall har som sagt instiftat ett separat fackligt uppdrag – kompetensombud. Men det finns varianter även hos övriga förbund. Ofta finns ett särskilt ansvar bland några lokalombudsmän eller förtroendevalda.

Industrifacket har sk DUVA² handledare (2 per avdelning), men uppger att alla förtroendevalda ska kunna vara aktiva och ha grundläggande kunskaper. Transport lyfter fram att de regionala skyddsombuden har en betydelsefull roll, tillsammans med avdelningarna. Handels har inget speciellt uppdrag, men har en "arbetsplatsutvecklingsombudsman" per avdelning, som har ett samordningsansvar för frågan. Pappers har studiekommittéer både i distrikten och på avdelnings-/arbetsplatsnivå. De poängterar att avdelningsstyrelsen har ett totalansvar för både fackliga studier och kompetensutveckling. Hotell och

¹ Transportfackens Yrkes och Arbetsmiljönämnd.

² Det utvecklande arbetet.

restaurang menar att ansvaret för kompetensutvecklingen är otydligt i förbundet, men att ansvaret måste ligga så nära medlemmen som möjligt. Fastighets har en ansvarig för yrkesutbildningsfrågor på varje avdelning.

SEKO har kompetensutvecklingsansvaret blandat med andra fackliga uppgifter. Bara inom området facklig utbildning har SEKO speciella förtroendevalda (studieorganisatörer). Metall har ett separat uppdrag, kompetensombud, men har även andra redan etablerade uppdrag som kan vara tillämpliga – t ex studieorganisatör eller yrkesombud. Kommunal säger att det lokalt ser olika ut – oftast är det den arbetsmarknadsansvarige eller den studieansvarige som ansvarar för kompetensutvecklingsfrågor. På förbundet har de ett nätverk med alla som jobbar med kompetensutveckling – 9 personer från utbildningspolitiska enheten, organisationsenheten samt olika avtalsenheter. Kommunal har också en partsgemensam nämnd KYN³, men eftersom de inte kan fatta beslut som är bindande för kommunerna har de svårt att få genomslag.

Vilka erfarenheter (såväl positiva som negativa) har ni av arbetet med kompetensutveckling?

Problembeskrivningen från förbunden visar att det ofta brister i planeringen ute på företagen. Begreppet kompetensutveckling sägs t ex vara lite "flummigt" och svårgripbart. Detta får till följd att det pratas mer än att man lyckas komma till konkret handling på arbetsplatsnivå. Arbetsgivarnas bristande intresse lyfts också fram som ett problem – liksom en alltför "mager" arbetsorganisation och att utvecklingsinsatser bara går till vissa nyckelgrupper. Ett par svar pekar också på viss självkritik, t ex en facklig ovana att bedriva förändringsprojekt och ett visst mått av revirtänkande.

Livs sätter måhända fingret på problemen när man beskriver situationen på följande sätt: *"Vi har ett litet antal lokala överenskommelser om kompetensutveckling kopplat till en förändrad arbetsorganisation. Det tar lång tid för förändringsarbete generellt, men till det ska läggas en generell ovana vid projektarbete lokalt. Den fackliga kulturen rymmer sällan uthålligt, med medlemmar skapande, fackligt arbete"*.

Fastighets skriver att de har lyckats uppnå ett positivt resultat med motparten inom städbranschen. Utbildningsmaterial togs fram redan i början av 90-talet mellan Almega-Fastighets. Numera ingår även Kommunal och SEKO i

³ kommunala yrkesnämnden

det samarbetet. Sedan 4-5 år finns också möjlighet att tilldelas yrkesbevis (ca 4000 utfärdade) efter att man blivit godkänd i praktiskt och teoretiskt prov.

Musikerförbundet, som bedriver kompetensutveckling för enskilda arbetslösa medlemmar, säger att det finns ett stort intresse hos medlemmarna. Problemet är att de är beroende av externa bidrag, främst från LAN⁴, för att kunna genomföra utbildningarna.

Metall har utvärderat sitt arbete med kompetensutveckling. De menar att de hade en strategi som de har följt, att de arbetat för att driva på utan att överta arbetsgivarens ansvar och kan nu konstatera att detta börjar etableras i organisationen. De önskar att mer kunde ha hänt, men menar att Metall är en stor organisation och frågan är ny – framför allt ny som facklig fråga.

Vilken kompetens finns centralt för att underlätta och utveckla det fackliga arbetet som rör kompetensutveckling och utbildning?

Förbunden lämnar i sina redovisningar en bild av att de har en väl utbyggd organisation både för att underlätta det fackliga arbetet med kompetensutveckling och den fackliga utbildningen. I stort sett alla förbund redovisar att de har ombudsmän anställda som arbetar med fackliga studier, kompetensutveckling och i vissa fall hur man organiserat arbetet gentemot gymnasieskolan. I det senare fallet förekommer ofta ett arbete i olika yrkesnämnder. Kommunalarbetsförbundet har också en utbyggd organisation, men förefaller i ovanligt hög grad också samarbeta mellan olika enheter i ett nätverk.

Vilken roll och uppgift har den lokala fackliga organisationen idag? Vilken kompetens/utbildning krävs lokalt för uppdraget?

De flesta förbunden anger att den lokala fackliga organisationen har ett informationsansvar, men de flesta går också mycket längre än så. Det finns ett lokalt perspektiv som kommer till uttryck t ex genom att förbunden talar om arbetsplatsen som utgångspunkt och att de strävar mot det utvecklande arbetet. Här finns en lokal facklig roll i utvecklingsarbetet. Flera förbunds kollektivavtal tar t ex avstamp i att det krävs en lokal överenskommelse.

Flera förbund lyfter fram den lokala fackliga rollen som igångsättare och pådrivare. Här talas bl a om löner, utvecklingssamtal, utvecklingsplaner och kompetenskartläggningar. Det är alltså en mycket omfattande kunskap som behövs, för att kunna axla den fackliga roll som förbunden målar upp. Frågan

⁴ Länsarbetsnämnden.

är om de förtroendevalda känner sig hemma i den rollen och om de upplever att de har den kunskap de behöver? Det är sannolikt att det finns en skillnad i de behov som förbunden målar upp och den kunskap som finns hos de förtroendevalda i dessa frågor. Dessutom är det rimligt att anta att många av dem inte känner sig helt hemma i rollen att driva förändringsprocesser.

De förbund som svarar på frågan om vilken kompetens och utbildning som behövs lokalt (Handels, Livs, Metall och Industrifacket), talar också mycket riktigt om den typ av kompetens som nämns här ovan. Det blir en diger lista – där de lyfter fram: förmåga att driva utvecklingsarbete, vägledning, villkor för yrkesutbildning och gymnasieskolans kärnämnen, kunskaper om förändringsprocesser, utbildningsplanering, kompetensinventering, det utvecklande arbetet, lönesystem, arbetsorganisation, personalekonomi, stöd till interaktiva utbildningar och kunskaper om utvecklingssamtal. Dessutom att det behövs en god grundläggande förtroendemannautbildning.

Transports svar skiljer sig till viss del mot flera andras genom att de pekar på informationsansvaret som RSO⁵ och avdelningarna har, för att föra ut de partsgemensamt framtagna möjligheter som finns till kompetensutveckling genom TYA. De har alltså löst frågan med motparten centralt där många andra förbund försöker hitta lokala lösningar på arbetsplatsnivå. Industrifacket exemplifierar denna skillnad i perspektiv när de skriver – ”vi måste utgå från arbetsplatsen annars stannar vårt arbete vid vackra målsättningar”.

1:2. Vilka metoder används för att få fler medlemmar delaktiga i utbildning och kompetensutveckling?

Det som nämns som viktigt för att få medlemmarna delaktiga är t ex olika broschyrer, polycys, enkäter, utbildningar och konferenser – men också det fackliga arbetet med kunskapslyftet. Det framgår av redovisningarna att stor möda läggs ner på att försöka skapa delaktighet. Också här är Kommunal värda ytterligare en kommentar. De har ett ansenligt batteri med metoder och åtgärder. Fokus ligger mot skolområdet.

Flera av förbunden (Industrifacket, Livs, Metall och Handels) tar arbetsorganisationen som utgångspunkt. Industrifacket säger att de utbildar klubbarna i DUVA och att kompetensutveckling då kommer in på ett naturligt sätt. Handels resonerar på ett likartat sätt, när de beskriver användandet av materialen ”den goda arbetsorganisationen” och ”arbetsplatsutveckling” för

⁵ Regionala skyddsombud.

att få igång en process. Livs klubbstyrelser bedriver (enligt central överenskommelse) uppsökande verksamhet på arbetsplatserna. Livs har tagit fram ett multimedieprogram, om hur man organiserar och driver ett projektarbete, för att inspirera en nödvändig förändring av arbetsorganisation, lönesystem och kompetensutveckling. Ett konkret verktyg och hjälpmedel om hur man bygger in kompetensutveckling i det dagliga arbetet och hur man förbereder och genomför en förhandling.

Fastighets utformar policydokument till stöd för det lokala arbetet. Dessutom nämner Fastighets LO-utbildningen "lokalt arbete med löner" och "ny teknik för kvinnor". Även Pappers har ett antal fackliga verktyg för att stödja medlemmarnas kompetensutveckling. Metall har tagit fram ett "motivationsverktyg" – ett frågeformulär – där individen själv kartlägger sin kompetens och funderar över framtiden. HRF lyfter fram information via utbildningsrådet, UHR⁶, och till programrådsledamöter. SEKO arbetar aktivt för att få fler att delta i utbildningar av olika slag, även om inga specialinsatser görs för det här området. Musikerförbundet arbetar med att rekrytera arbetslösa deltagare via kulturarbetsförmedlingarna.

Kommunal har en Kompetensstrategi som kompletteras av Kompetenslyftet, som är en handbok för hur de kan jobba lokalt med kompetensutvecklingsfrågor. De har också producerat en rapport om olika pedagogiska modeller för vuxenutbildning, som finns runt om i landet. Kommunal genomför årligen konferenser för att stimulera till lokalt arbete med kompetensutveckling. De har också en högskolerapport som beskriver policyn kring högskolefrågor. Kommunal har utarbetat ett antal högskoleutbildningar för olika medlemsgrupper. Försök pågår på olika platser att bedriva Kommunals flexibla gymnasium. Dessutom startas också lokala center under begreppet Jobbpunkten som hittills främst jobbat med utbildningar för arbetslösa. Kommunal har också fackliga lärcentra som ska kunna erbjuda alla typer av utbildningar. Det görs utifrån visionen, Forum Lärum, som beskrivs i förbundets Lär@bok, och som handlar om att skapa miljöer och förutsättningar som maximalt stödjer individens och grupperns lärande.

Finns det någon facklig utbildning eller några inslag i den ordinarie fackliga utbildningen som syftar till att stödja en sådan utveckling? (Att få medlemmarna mer aktiva i utbildnings- och kompetensutvecklingsfrågor.)

⁶ Utbildningsrådet för hotell och restauranger.

I stort sett alla svarar att detta ingår i andra fackliga utbildningar. Handels, Industrifacket, Fastighets, Metall och Pappers svarar att det ingår i annan facklig utbildning. Att man på olika sätt utbildar i t ex det utvecklande arbetet, kompetensutveckling, arbetsorganisation och nya lönesystem. Livs berättar också att de genomför handledarutbildning för regionalt ansvariga. Dessa handledare ska sedan stödja klubbarnas arbete och utbildning för lokalt ansvariga, som i sin tur har som uppgift att driva utvecklingsarbete på arbetsplatsen.

Metall berättar, förutom kompetensombudsutbildningen, om inslag i andra utbildningar. Bl a om Medlemsutbildningen där de brukar visa filmen "2007" för att starta en diskussion. Transport lyfter fram ca 80 arbetsmiljöprojekt och 20 000 utbildningsdagar med bibehållen lön och utbildningsbidrag till arbetsgivare inom ramen för TYA, vilket i sig naturligtvis är en stor satsning.

1:3. Hur sker samverkan med arbetsgivarna lokalt runt frågor som rör kompetensutveckling och utbildning? Finns det några positiva exempel?

Här finns ingen klar gemensam bild att lyfta fram. Ett försök att sammanfatta blir att förbunden har goda exempel som de lyfter fram på väl fungerande centralt samarbete. Dessutom vet man om vissa lokala projekt, som varit lyckosamma, men svaren tyder på att förbunden centralt kanske saknar totalbilden över det som sker lokalt?

Industrifacket skriver om partsgemensamma utbildningar, grupper och förhandlingar. Pappers om gemensamma ledarkonferenser. Transport talar om TYA-samarbetet. Handels och Metall talar om lokala förändringsprojekt. Fastighets menar att man saknar en total samlad bild, men att de påbörjat en kartläggning. Livs har centralt ett kompetensutvecklingsprojekt tillsammans med Livsmedelsföretagen, som rör Arlakoncernen. SEKO pekar på nyttan av partsgemensamma organ och att det gjorts stora kompetenssatsningar vid omställningsarbete (t ex Telia, Posten, Vattenfall, SJ, m fl). Kommunal har i avtalet "luddiga till intet förpliktigande skrivningar", men i vissa lokala avtal har de kommit längre. Det förekommer mycket (men borde enligt dem själva vara mer) kompetensutveckling lokalt men är ofta rätt planlöst. Det finns dock goda exempel på kompetensutvecklingsplaner som utgår från analyser av verksamhetens och de anställdas behov. Det pågår nu ett arbete med att utveckla det centrala avtalet.

Alla förbunden talar om att det finns goda exempel, men redovisar vanligtvis ingen konkret exempelsamling eller liknande. Metall skickar dock med en sammanställning på klubbar och företag som arbetat framgångsrikt. Metall har för övrigt nyligen kartlagt situationen för att få fram goda exempel, speciellt med inriktning på ett systematiskt sätt att arbeta med kompetensutveckling. HRF lyfter fram Göteborg, Västerbotten och Jämtland/Härjedalen, som har eller har haft mål-3 projekt. Västerbotten uppges vara mest framgångsrikt, där man har ett samarbete mellan HRF, HTF⁷, SHR⁸, Branschrådet och Länsturismen. Fastighets nämner att det regionalt finns goda exempel inom t ex Göteborgsområdet där man lyckats uppnå en bred samsyn mellan Fastighets och andra organisationer – speciellt inom fastighetsbranschen (även validering). Livs lyfter fram två konkreta positiva exempel på framgångsrikt utvecklingsarbete. Det är Findus i Bjuv och SwitsBake i Malmököping. Under 2002 kommer Livsmedelsarbetareförbundet att nationellt kartlägga det lokala arbetet. SEKO tipsar om en rapport som beskriver lyckat kompetensutvecklingsarbete med anledning av omställningar inom Telia. (ISBN 91-630-9050-3). Musikerna har få fasta arbetsplatser, vilket försvårar samverkan med arbetsgivarna, men de uppger att det sker viss samverkan med centrala avtalsslutande organisationer.

1:4. Förekommer något tvärfackligt arbete när det gäller dessa frågor? Vilken roll har LO för att stödja detta?

Fyra av förbunden lyfter fram KAL, FRU, KUL, DLK och liknande förbundsgemensamma projekt, som exempel på det tvärfackliga arbetet. Pappers och Metall tar upp samarbetet mellan facken inom industrin. HRF skriver att kontakter sker formellt och informellt, mest mellan LO-förbunden, även om svaret på den förra frågan även pekar på andra typer av samarbeten. Fastighets berättar i frågan ovan om tvärfackligt arbete i Göteborgsregionen och lyfter också fram tvärfackligheten i kunskapslyftet. SEKO berättar om parts-gemensamt arbete inom olika organ, med TCO och SACO⁹. Dessutom har Byggnads och SEKO ett samarbete omkring maskinförutbildning. Kommunal berättar att i "flexibla gymnasiet" finns olika fackförbundsavdelningar

⁷ Handelstjänstemannaförbundet.

⁸ SHR (Sveriges Hotell och Restaurangföretagare).

⁹ Tjänstemännens centralorganisation och Sveriges akademikers centralorganisation.

med, även om de initierats av Kommunal. De berättar också om samarbetet med SEKO och Fastighets i SRY¹⁰.

Bland det som tas upp som LOs roll kan nämnas att tillhandahålla resurspersoner, ge kunskaper om lyckade projekt och finansieringsmöjligheter, samt att ha ett övergripande informationsansvar. Att utgöra kunskapsbank och informationskälla för förbunden uppges också som möjliga roller för LO. Samordning och stöd nämns också i svaren.

1:5. I vilken mån förs en diskussion om betydelsen av arbetsplatsens utformning när det gäller kompetensutveckling?

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

Fastighets berättar om ett yrke i ständig utveckling och förändring och ett stödyrke som också genomgått förändringar i riktning mot ökad yrkesstatus och ett miljöjobb att vara stolt över. SEKO menar att frågan är svår att ge ett korrekt svar på. De pekar på brister i att koppla ihop olika delar och att de därför försöker trycka på hur t ex arbetsorganisation, kompetensutveckling och lönebildning hänger samman. SEKO menar att det är svårt och att det även inom den fackliga organisationen finns barriärer och revirtänkande av olika slag. HRF är ett av de förbund som i viss mån skiljer sig när de säger att det på arbetsplatserna i stort sett inte förekommer någon sådan diskussion, men att de centrala parterna tar vissa ”stapplande steg”. Kommunal skriver att de främst satsar på att bygga upp lokala lärcentrum utifrån visionen om Forum Lärum. Den handlar om individuellt utformat lärande, i miljöer som stödjer olika individers lärstilar.

1:6. Arbetar ni i dag utifrån några modeller/verktyg/manualer för att stimulera kompetensutveckling och lärande i arbetet? Görs det arbetet i samverkan med arbetsgivarna? Vilka erfarenheter har ni av det?

Alla som kommenterat frågan har olika typer av modeller eller verktyg för att stimulera kompetensutveckling och lärande i arbetet. Erfarenheterna av sam-

¹⁰ Servicebranschens yrkesnämnd.

arbetet med arbetsgivarna i kompetensutvecklingsfrågan kan beskrivas som försiktigt positiva.

SEKO påpekar att verksamheten är för heterogen för centralt framtagna modeller och att framtagandet av sådana är en uppgift för det lokala facket. SEKO redovisar dock att det inom flera partsgemensamma organ, har tagits fram material för kompetensutvecklingsarbetet. (t ex GEFO och KKR¹¹). Här följer också ett "smakprov" på övriga förbunds olika verktyg: Pappers talar om sitt kompendium "Pappers utvecklande arbete" och ett material om GAP-analys (datorbaserat hjälpmedel). Handels nämner materialet "Den Goda Arbetsorganisationen" som är en variant av KAL-projektets verktyg. Industriefacket skriver om studiematerialet som rör DUVA. Metall nämner ISO 10015 och ISO 9000 och det databaserade verktyget "kompetensnavigatorn" som håller på att utvecklas. Livs har ett multimedieprogram som stödjer utvecklingsarbetet på arbetsplatsen. HRF skriver att UHR ska göra ett informationsmaterial. Fastighets arbetar inom SRY för att utforma riktlinjer för lärande i arbetet.

Industriefacket har i stort positiva erfarenheter eftersom de lyckats inspirera både arbetsgivare och arbetstagare lokalt. De betonar att samverkan är nödvändig för att kompetensutveckla och förändra arbetsorganisation. Fastighets har också relativt goda erfarenheter, som framgår av svaret i 1:1. Även Livs har vissa positiva erfarenheter på det lokala planet, men som framgår av svaret under 1:1, så finns också svårigheter. Inte minst inom den egna fackliga kulturen.

Kommunal menar att de ofta lyckas få gehör för sina idéer från de centrala motparterna, men lokalt ser det väldigt olika ut. Något som talar för att det kan bli bättre är att bristen på Kommunals yrkesgrupper ökar och riskerar att bli katastrofal. De flesta av de högskoleutbildningar som Kommunal initierat är uppdragsutbildningar och kräver att arbetsgivaren betalar, vilket är lätt på vissa ställen och nästan omöjligt på andra. Kommunalarbetareförbundet lyfter också fram den tidigare nämnda Kompetensstrategin, Kompetenslyftet, rapport om olika pedagogiska modeller för vuxenutbildning, konferenser, högskolerapport, högskoleutbildningar, Kommunals flexibla gymnasium, Jobbpunkten och fackliga lärcentra.

Handels säger att arbetsgivarna involveras när väl klubbarna blivit intresserade. HRF säger att det centralt finns en medvetenhet om behovet och en dia-

¹¹ GEFO (Stiftelsen Gemensamma fonden) och KKR (Statens kvalitets- och kompetensråd).

log med arbetsgivarna. De lokala arbetsgivarna uppges emellertid ha ett mycket svalt intresse. Metall menar att det är mycket olika. Vissa arbetsgivare vill sköta frågan själva, medan andra förstår vikten av samverkan och att Metall kan tillföra kunskaper, verktyg och legitimitet.

1:7. Vilken nytta drar ni av EUs papper om livslångt lärande, folkbildningsåret etc?

Det kan konstateras att frågan om EUs papper om livslångt lärande – ”Memorandum” – och folkbildningsåret inte ger speciellt uttömmande svar. Dessa frågor är antagligen inte centrala för de flesta förbunden.

Metall uppger att man haft inflytande över innehållet och att dokumentet har ett värde då det sätter dessa frågor på både den europeiska och nationella dagordningen. Industrifacket svarar att de uppmanat avdelningarna att söka medel för folkbildningsåret, både nationella och EU-fondsmedel. Fastighetsanser att ”folkbildningsåret” har en avgörande betydelse för den fackliga verksamheten. De betonar också att EUs papper om livslångt lärande ska kunna stimulera till kompetensutveckling i samverkan med de svenska motparterna och inom EUs sociala dialog. Kommunal har sett det som stimulans och kunskapsspridning men menar att de generellt varit dåliga på att använda EU-fonder och KY-medel.

Handels svarar: ”Mycket begränsad omfattning” och Pappers svarar ”inte mycket – om ens något”. HRF skriver att Norrlandslänen sökt mål 3 pengar, men att de i övrigt inte använt sig av dessa papper i någon större utsträckning. SEKO svarar att de inte använt sig av Memorandum på något mer konkret sätt. De har sett det som ett dokument som understryker betydelsen av det livslånga lärandet. SEKO ställer sig dock frågande till ”folkbildningsåret”, som uppges vara ett stort frågetecken.

Lärande och informationsteknik?

2:1. Hur läggs de utbildningar ni kan påverka upp idag?

IT-stöd i utbildningar används, i någon mån, av i stort sett alla förbund. Värt att notera är dock att användningen är i mycket begränsad omfattning för många av förbunden medan andra kommit betydligt längre. Det är en klar tu-delning som noteras.

Handels och Pappers tar upp IT-stödd utbildning. Handels har webbaserade utbildningar där arbetsgivaren står för grundutbildning och tillgång till dator. Den anställde får sedan betalt för en "standardtid". Pappers har en certifieringsutbildning med stora inslag av IT-stöd. Metall anser att man, förutom facklig utbildning, inte påverkat övriga utbildningar särskilt mycket. I huvudsak har de påverkat de utbildningar som finns på Metalls IT-skola. Musikerna har själva kontrollen över utbildningarna eftersom de gör utbildningarna. (För arbetslösa medlemmar).

Kommunal svarar att de läggs upp utifrån de förutsättningar som finns. Mycket individuellt med gruppstöd, distansstudier kombinerat med lärarledda studier, problem- och situationsbaserat med tonvikt på förtrogenhets-kunskap. Kommunal är delägare i @-veta AB som utvecklar och erbjuder data-baserade lärospel. Hittills har de utvecklat gymnasieskolans kärnämnen och snart också karaktärsämnen inom omvårdnadsprogrammet.

Industrifacket säger att det mesta sker på det traditionella sättet men att det finns IT-inslag i utbildningen. Detsamma gäller Livs som talar om utbildningar som bedrivs genom traditionell klassrums pedagogik, men lyfter fram att IT-stöd används genom First Class-systemet. Fastighets anger att den allmänna erfarenheten är att utbildning sker i skolmiljö, samt praktik på arbetsplatser. När det gäller städutbildningen (Se 1:1) så läggs den upp av SRY:s utbildade och godkända handledare. Dessa (som bl a kan få kompletterande utbildning via CD-rom) svarar också för genomförandet av prov för SRY:s yrkesbevis.

Transport skriver om traditionella utbildningar, utan inslag av IT-stöd. HRF svarar att de inte heller har några centrala eller regionala "kompetensutbildningar" upplagda idag och de som görs är det enbart arbetsgivaren som bestämmer innehåll, upplägg och ekonomi.

2:2. Vilka former, metoder och pedagogiska hjälpmedel används?

Av de åtta förbund som skriver om former, metoder och pedagogiska hjälpmedel är det sex som nämner IT.

Pappers ger exempel på certifieringsutbildning: test av förkunskaper (med hjälp av IT), kompletteringsutbildning (matte, fysik, kemi) med hjälp av IT och distans, 1 veckas internatkurs, tillämpningsuppgifter på arbetsplatsen, osv. Det varvas fram till prov för certifikat. Metall uppger att det mesta är IT-baserade utbildningar där det finns möjligheter för lärare och cirkelledare att kommunicera med grupperna. Metall kompletterar med att bygga lokala studiecirkel. Metall driver också högskolekurs, på prov, tillsammans med Högskolan i Kalmar. Kommunal svarar i frågan ovan om distansstudier kombinerat med lärarledda studier. De berättar också om @-veta AB som utvecklar och erbjuder databaserade lärospel. Hittills har de utvecklat gymnasieskolans kärnämnen och snart också karaktärsämnen inom omvårdnadsprogrammet.

Handels har tagit fram webbaserade utbildningar för anställda inom Kooperationen. Handels har även grunden för IT-skolan med cd och övningsbok. De flesta avdelningar erbjuder dessutom grundutbildning i datoranvändning genom ABF. IF har en blandning av distanslärande, lärarledda och självstudier. Även exempel på stort IT-användande, videokonferenser och cd-rom. Livs nämner First Class.

2:3. Används lärande via IT idag som ett pedagogiskt hjälpmedel?

I så fall på vilket sätt?

Om ja, vilket stöd får medlemmarna?

Vilket stöd får den lokala fackliga organisationen?

Av svaren att döma kan konstateras att IT används av förbunden idag i de utbildningar som finns. Nio av elva förbund svarar ja. IT-stödet är därmed en del av pedagogiken. Frågan är om det är ett pedagogiskt *hjälpmedel*? Det förefaller som man ställt tekniken till förfogande, men svaren vittnar inte direkt om något större stöd till vare sig lokal organisation eller medlemmar. En klar

positiv avvikare i det sammanhanget är Kommunal, som har mycket stöd till både den lokala fackliga organisationen och medlemmarna.

Kommunal svarar att IT används i högskoleutbildningar, i fackliga utbildningar och i Kommunals IT-skola som syftar att höja medlemmarnas datamognad. I konceptet för IT-skolan ingår att det finns lokala ansvariga och studiematerial för deltagarna. Vi utbildar de lokalt ansvariga. Vi har tillsatt en arbetsgrupp för att utveckla Kommunals IT-strategi för interaktiva och distansutbildningar. Kommunal deltog med många grupper i LOs DLK-projekt.¹²

Transport svarar att interaktivt material använts vid TYA-utbildningar, men ännu inte inom förbundet. Industrifacket säger ja – i viss utsträckning vid distansstudier, där medlemmen får stöd genom handledning av utbildningsamördnaren. Handels säger ja. I t ex brödudbildning ett 3D spel i butiksmiljö. Pedagogiskt är det tänkt att det ska vara lockande och roligt. Att använda olika sinnen och lärtilar – Höra, läsa och se. Dessutom känner man igen miljön – butiken. I detta fall får det lokala facket inget direkt stöd.

Pappers och Fastighets svarar Ja (IT ingår i fastighetsutbildning). Även Livs har t ex användar- och handledarutbildningar i First Class. SEKO svarar att på vissa fackliga utbildningar används IT-stöd, t ex mailgrupper och debattforum. Stöd till den lokala organisationen är intranät till anställda och extranät till de förtroendevalda.

Metall svarar också ja. De har det via Metalls IT-skola. På sikt är det tänkt att kompetensombuden ska kunna hjälpa till. Den lokala fackliga organisationen får i allmänhet endast information om att medlemmen anmält intresse att delta. Metalls IT-skola bygger i huvudsak på kopplingen mellan Metall centralt och medlemmen. Om avdelningen vill ha tillgång till den administrativa plattformen, för att kunna stödja medlemmen, måste de anmäla detta.

2:4. Används IT i arbetet med validering av kunskap?

Nio av förbunden svarar nej. Det är bara Pappers som svarar ja. De har t ex certifieringsutbildningens test av förkunskaper.

Kommunal använder validering, men utan hjälp av IT, som en del i Flexibla gymnasiet. De har genomfört mycket lyckade försök i Göteborg och Malmö i omvårdnadsprogrammet. Fastighets svarar att metoder håller på att utvecklas.

¹² Distansstött lärande för lokala kunskapsbehov.

Det här behöver inte alls innebära att det är ett ointresse för validering. Tvärtom finns mycket som tyder på att det är ett stigande intresse för validering och att den skulle kunna komma våra medlemsgrupper till del. Däremot kan man konstatera, med säkerhet, att validering med hjälp av IT är en senare fråga.

2:5. Finns någon kontroll av de olika IT-programmen och utbildningsföretagen?

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

Industrifacket svarar – till viss del i de större projekten, vad gäller material. På en handfull orter har förbundet deltagit aktivt. Handels svarar ja, eftersom vi är beställare och att det ligger i rollen som sådan att se till att utbildningarna passar vår kultur, våra medlemmar och deras olika lärstilar. Dessutom kollektivavtal och ekonomiskt. Pappers säger sig också ha kontroll, genom fackligt deltagande i kommittéer. Fastighets likaså eftersom SRY ansvarar och övervakning sker i förekommande fall av regionala branschråd som exempelvis FABUR väst.

Metall menar att det finns en viss kontroll men den är inte speciellt utvecklad eller systematiserad. Metallindustriarbetareförbundet använder en checklista med frågor om pedagogisk syn, kollektivavtal och servicenivå. Kommunal menar att det man gör själva har de naturligt kontroll över. Det som görs i samarbete med andra samarbetar de om. I övrigt sker kontrollen så att de inte använder något som inte passar dem.

2.6. Finns det någon facklig kompetensportal som understödjer medlemmarnas lärande och kompetensutveckling? Hur ser den i så fall ut?

Alla förbund utom tre svarar att de inte har en facklig kompetensportal för medlemmarnas lärande.

Handels hänvisar till LOs IT-skola, där förbundet deltagit i diskussioner, men inte gått in i samarbetet. Däremot har Handels en kompetensportal tillsammans med arbetsgivarorganisationen inom Kooperationen (KFO): www.kompetensportal.kf.se

Metall berättar att kompetensportalen är under utveckling. Även SEKO bygger just nu intra- och extranät som kan komma att användas för detta. De har också en kunskapsportal inom arbetsmiljöområdet (RAM) och har dessutom startat en IT-skola. Kommunal påpekar att hemsidan har avsnitt som handlar om utbildning och att IT-skolan ligger på hemsidan.

2.7. Kvalitetssäkrar ni de utbildningar ni har inflytande över? I så fall hur?

Har ni någon metod om hur man bör jobba metodiskt med kompetensutvecklingsprocesser? Har ni kvalitetssäkrat den?

Få förbund svarar ja på att de "kvalitetssäkrar" utbildningar. Det är bara Industrifacket och Pappers som svarar ja på den frågan. Värt att notera är emellertid att flera av de andra förbunden har nedtecknade metoder för hur man bör jobba metodiskt med kompetensutvecklingsprocesser.

Industrifacket svarar ja. Det är inbyggt i utbildningsmaterialet, godkänt för gymnasiepoäng. Pappers svarar också ja, med hjälp av ISO 9001.

Metall svarar nej, men visar upp en metod för hur man bör arbeta med kompetensutvecklingsprocesser. Handels svarar också nej, men menar att man följer och deltar i arbetet med att ta fram utbildningar. Handels anser också att det partsgemensamma material de bifogar visar metoden för hur man ska gå tillväga – steg för steg. Fastighets hänvisar till det man tidigare svarat om SRY och att det är den metod de har inom städbranschen och med kravspecifikationer för utbildningar. Livs menar att de i viss utsträckning kvalitetssäkrar genom deltagarutvärderingar.

Kommunal anser sig generellt dåliga på att kvalitetssäkra aktiviteter och verksamheter. De metoder de använder för kompetensutveckling beskrivs ovan i punkt 1:2 om Kompetensstrategin och Kompetenslyftet. I lönepolitiken följs detta upp när de vill verka för en samordning mellan kompetens-, verksamhets- och löneutveckling men det går olika bra/dåligt på olika ställen.

Utredning och policyberedning

3:1. Hur ser kompetenskraven ut för medlemmarna? (Skilj på de som arbetet kräver och de som arbetsgivaren ställer vid rekrytering.)

Bedömer ni att medlemmarna får användning av den kompetens de besitter?

Finns det system för att bedöma och värdera kompetens?

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

Transport berättar att diskussioner pågår med motparter om att bedöma och värdera kompetens. Medlemmarna får i vissa fall inte användning för sin kompetens idag, även om motsatsen också förekommer. Industrifacket pekar på starkt konjunkturbetonade krav, som ofta är högre än arbetet kräver, t ex teknisk gymnasiekompetens. Arbetsgivaren känner ofta inte till kompetensen hos de anställda och kompetens och formell utbildning är inte samma sak. De formella kraven inte alltid relevanta. Problemen fördjupas dessutom då företag går tillbaka till gamla organisationsmodeller med hårdare arbetsdelning. Bra lokala lönesystem kan ha sådana delar om lokala parterna gör sådana bedömningar. Metall anser att det förekommer konjunkturberoende krav, särskilt teoretiska och utbildningsmässiga, som dessutom varierar kraftigt mellan olika branscher, företag och befattningar. Kraven som ställs vid rekrytering

överensstämmer inte med arbetets kvalifikationskrav. Majoriteten får inte nyttja all den kompetens de har. System för att värdera kompetens finns genom befattningsvärderingssystemet BV 2000.

Handels skriver att den generella utbildningsnivån stiger i samhället liksom utbildningskraven i arbetet, men att arbetet ofta organiseras efter löpandebandsprincipen. Arbetsgivarna säger sig vilja ha kompetent personal och höja status, men agerar som om det går att "ta folk från gatan". Handels bifogar en enkät som visar att de anställda anser att de inte får användning av sin kompetens. System att värdera och bedöma kompetens finns t ex genom frisörernas gesäll- och mästarbrev. Dessutom vissa befattningslönesystem. Pappers hävdar att kraven varierar, men är generellt höga. Arbetsorganisation och uppgifter utvecklas inte alltid i takt med medlemmarnas kompetens. HRF anger att kompetenskraven är låga för de redan lågutbildade. Det som enligt HRF ger mest pluspoäng är erfarenhet, flexibilitet och möjligtvis restaurangskola. De nämner även personliga egenskaper, t ex utseende. Kompetenskraven ställs dock bara vid anställningstillfället och glöms sedan bort. De yrkesutbildade satsas det mer på och de får fördjupade kunskaper inom sitt område. Många medlemmar besitter en högre kompetens än vad arbetsgivarna efterfrågar.

Livs målar upp en bild som visar på att den formella utbildningen bland de äldre är låg, medan de unga och nyrekryterade har någon form av gymnasieutbildning. Arbetsgivarna ställer krav på både yrkeskunskap och 3-4 årig gymnasieutbildning. Uppgifterna kräver emellertid inte detta. Arbetstagarna får inte användning av den kompetens de besitter. Ensidiga monotona arbetsuppgifter för de flesta. Fastighets skriver att kraven givetvis är varierande efter vilken typ av arbetsuppgifter som medlemmen har. Om medlemmen får användning av den kompetens de besitter kan också variera beroende på arbetets organisation. Ett sätt att värdera kompetens är SRYs yrkes/kompetensbevis. Det pågår också ett arbete i branschen (främst Göteborg) för att utveckla ett system för validering. SEKO ser inte någon entydig bild. Utveckling mot det goda arbetet inom vissa områden och återgång till ren Tayloristisk arbetsorganisation inom andra. På vissa områden höjs kompetenskraven och på andra sänks de. Generellt har dock kraven vid rekrytering höjts. SEKO pekar på komponenter inom vissa lönesystem som försöker bedöma och värdera kompetens.

Kommunal menar att situationen är komplex. Å ena sidan krävs ibland/ofta högre kompetens än vad som behövs. Å andra sidan får många inte an-

vända den kompetens de har. Å tredje sidan sänks nu kraven när personalbristen blir akut. Under 90-talet har det ställts ökade krav på högskoleutbildning utan att det har varit motiverat utifrån verksamhetens behov. Det har framförallt handlat om att man tror att man kan bibehålla eller höja kvaliteten när man minskar personalen, om man har fler med högskoleutbildning. Detta har främst drabbat medlemmar inom vård, omsorg och förskola.

3:2. Bedömer ni att kraven har förändrats, i så fall hur uppfattar medlemmarna det?

Transport menar att kraven har ökat. Livs ger också en bild av ökade formella krav, men ensidiga monotona arbetsuppgifter för de flesta. Alltså att medlemmarna är överkvalificerade för uppgiften. Industrifacket säger att kraven har ändrats, mot överkvalificerad personal. För höga krav ställs, vilket leder till besvikelse när kunskaperna man besitter inte efterfrågas i arbetet. Handels säger att en ständig förändring i utbildningsbakgrund pågår, där i synnerhet ungdomarna blir mer och mer välutbildade. Samtidigt upplever de att de inte får använda sina kunskaper, vilket leder till att man lämnar yrket. Pappers menar att kraven har höjts och medlemmarna är oftast positiva till detta. Kommunal hänvisar till svaret, 3:1. Naturligtvis är det lika jobbigt för medlemmarna att känna att deras kompetens ifrågasätts som det är när de inte får använda sin kompetens. Validering blir här ett viktigt redskap för att visa på och dokumentera reell kompetens, säger Kommunal.

HRF svarar att arbetsgivarna kräver mer flexibilitet, att alla ska göra alla arbetsuppgifter och på snabbare tid. Det behöver inte utföras lika bra. Medlemmarna upplever sig som en slit och slängvara och att arbetet är stressigt. Fastighets beskriver att kompetenskraven höjts och att yrkena utvecklas. Teknikutveckling och krav på servicekompetens bland medlemmarna. Metall menar att utvecklingen pekar i olika riktningar. Dels ökar kompetenskraven och det menar de att det finns fog för i arbetet. Dels ökar bara kraven men inte utvecklingen av arbetsuppgifterna. Metallindustriarbetareförbundet noterar också en tillbakagång till Taylorismen. Stora skillnader mellan vad medlemmen kan och kraven i arbetet skapar frustration. Generellt har också kraven på "förändringskompetens" ökat. SEKO menar att det finns olika åsikter bland medlemmarna. Vissa inser att kompetensen är ett måste, om man ska vara attraktiv på arbetsmarknaden (i synnerhet inom verksamheter som utsatts för

strukturuomvandling och förändringsprocesser). Andra kanske har insikten, in- nerst inne, även om de fortfarande tycker att det räcker gott med grund- eller folkskola.

3:3. Har ditt förbund en policy i dag vad gäller kompetensutveckling och livslångt lärande? Hur känd är den och hur nyttjas den i organisationen? Vad behöver ändras/kompletteras?

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

Metall berättar att det finns en policy sedan 2000. Den är fortfarande tämligen okänd och utnyttjas bara i begränsad omfattning. Däremot är ambitionerna väl kända i organisationen. Policyn håller en rimlig kvalitet. Det viktiga är att göra den känd och använd. Fastighets svarar nej, men håller på att utveckla en policy för kompetensutveckling och lärande i arbetslivet. Livs har kongressbeslut i frågan och anger också att *"under året kommer arbete med ett nytt utbildningspolitiskt program att påbörjas. Synen på livslångt lärande bör policymässigt förtydligas"*.

Transport och HRF, svarar att de inte har någon policy. Inte heller Industriefacket har någon policy. Istället hänvisar de till kongressrapport, studiematerialet, måldokument, m m. Dessa är väl kända. Inget behöver ändras nu, men däremot förverkligas. Detsamma gäller Handels som också saknar policy men har kongressbeslut om arbetsplatsutveckling. Pappers menar att det ingår i de långsiktiga målen, som nyligen antagits i förbundets verksamhetsplan. SEKO har ingen enhetlig policy, men det finns förbundsmötesbeslut på krav om treårig gymnasial utbildning för alla. Kommunal hänvisar till sin kompetensstrategi, Kompetenslyftet, Högskolerapporten och [Lär@boken](#). Dessa är väl kända bland förtroendevalda och väl mottagna. Bl a anser de sig behöva utveckla och/eller sprida metoder för behovsinventering.

3:4. Har ni några beräkningar som visar på den ekonomiska lönsamheten av kompetensutveckling för individ respektive företag?

I stort sett inget av förbunden har egna beräkningar som visar på ekonomisk lönsamhet. Sex av förbunden svarar nej eller lämnar frågan obesvarad. Några förbund beskriver dock att man på något sätt använder personalekonomi.

Industrifacket har exempel på vinst p g a utvecklad arbetsorganisation, men inga siffror på lönsamhet. De anser att det vore önskvärt att LO bistod med detta och kunskap omkring frågan. Det borde också in i boksluten att visa vilken kompetensutveckling som bedrivits – hur mycket resurser som använts och den befintliga kompetensen. Handels svarar nej, men bifogar material om hur man arbetar med personalekonomiska redovisningar. Metall har inga egna beräkningar, men använder andras. SEKO har beräkningar, men enbart i samband med omställningsarbete vid t ex Telia och Vattenfall.

3.5. Hur förhåller ni er till det rådande studiestödssystemet och lagstiftningen t ex studieledighetslagen?

Svaren ger generellt en bild av en försiktig och neutral hållning. Det märks att det inte är någon stor fråga för de flesta av förbunden, även om något förbund svarar mycket utförligt. Några uttrycker också starka åsikter om t ex åldersgränser, IKS¹³, semesterkvalifikationer, korttidsstudiestödet, m m.

Transport har en neutral uppfattning och kan inte direkt peka på brister. Industrifacket anser att det måste vara mer ekonomiskt fördelaktigt att studera för våra medlemmar. För stort inkomsttapp. Studiestödssystemet borde gynna lågavlönade och korttidsutbildade. Lagstiftningen fungerar bra. Vi är mycket tveksamma till IKS, då det inte gynnar dem som behöver det bäst. Fastighets menar att det är svårt för medlemmar att ta ledigt om man inte får full täckning för inkomstförlusten. Dessutom påpekar de att medlemmarna nog också får svårt att bedriva studier enligt IKS- modellen.

Handels använder och följer den lagstiftning som finns, men kan se brister. Metall menar att rådgivningen går ut på den lagstiftning som finns, annars bör klubbarna begära förhandling. Metall är starkt kritiskt till inskränkningen av semesterkvalifikationen vid studier. Pappers säger att system som understödjer det livslånga lärandet blir allt viktigare för medlemmen och samhället. Musikerförbundet svarar att studieledighetslag och studiestödssystem i de flesta fall inte kan tillämpas eftersom medlemmarna saknar arbeten att ta ledigt från. Kommunals krav är att det upp till gymnasienivån ska vara bidrag. Därefter ett stöd- och lånesystem i nivå med A-kasseersättningen. Kompetensutveckling i företagen ska företagen betala. Vi anser också att ålders-

¹³ Individuellt kompetenssparande

gränserna för studiestöd är för rigida i förhållande till livslångt lärande och hur snabbt som kunskaper blir föråldrade.

Livs lyfter fram en andra chans för dem som inte fick chansen tidigare. Ingen ska behöva låna för att nå gymnasiekompetens. A-kasserelaterat studiestöd, som är anpassat till olika studietakt och reglerna för studieledighet. Bör även innefatta mer begränsade studier t ex i studiecirkelform. Korttidsstudiestödet viktigt för allmänna samhällsfrågor och rekryterande för fortsatta studier. Möjlighet till kollektiva ansökningar är viktigt, liksom att även deltids-sjukskrivna bör kunna få fullt studiestöd. SEKO svarar att frågor om studiestödssystemet behandlas rent praktiskt av den lokala organisationen. SEKO samverkar centralt med LO om förhållningssätt. Studieledighetslagens användning har "legat i träda" p g a de ekonomiska förutsättningarna. Genom LOs satsning på medlemsutbildning har frågan på nytt blivit aktuell. Det finns dock stora kunskapsbrister om lagens förträfflighet.

3:7. Vilka krav bedömer ni som rimliga att ställa på arbetsgivarna t ex via avtal när det gäller utbildning och kompetensutveckling?

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

Industrifacket lyfter fram personliga utvecklingsplaner och utbildningsplaner enligt Industrifackets avtal och att arbetsgivaren ska bekosta utbildning som rör företagets verksamhet. Fastighets anser att grundprincipen att produktionen ska finansiera utbildningsverksamhet som rör yrket måste råda. Utveckling i arbetet ska ge utveckling i lön. Handels skriver att det är viktigt att det genomförs på betald arbetstid, med ersättare/vikarie. Att avsättning av tid och pengar görs och att det finns en principöverenskommelse. Det är mycket viktigt att arbetet med utvecklingssamtal och utvecklingsplaner sker i samverkan – alltså att utforma utgångspunkterna. Olika arbetsorganisation skapar fundamentalt skilda behov på kompetensutveckling.

HRF pekar på vikten av individuell tid för utbildning, utan att arbetskamraterna får dela på dennes jobb. Att ekonomiska resurser tillförs våra medlemmar så att utbildning är möjlig. Gemensamma mål med arbetsgivarna angående innehåll, genomförande och behov. Pappersindustriarbetareförbundet har avtal, där kraven framgår. Metall menar att "Innehållet i nuvarande centrala avtal inte är tillräckligt". Kommunal önskar avtal som reglerar rätt till kompetensutveckling och som sammanbinder kompetens-, verksamhets- och löneutveckling.

Livs säger att alla anställda ska garanteras ett minimum av kompetensutveckling enligt lokal överenskommelse. Om inte överenskommelse träffas, rätt till en veckas företagsrelaterad utbildning per år, med bibehållen lön. Rätt till personlig kompetensplan, samt information om vilken kompetensutveckling som behövs för att kunna höja sin lön. SEKO menar att det är olika i olika branscher, så det är svårt att svara. Kort kräver SEKO att "medlemmarna ska ha en sådan kompetens att man kan klara de arbetsuppgifter och den kompetensutveckling man ställs inför".

3:8. Vilka krav anser ni idag är rimliga att ställa på individen när det gäller utbildning och kompetensutveckling?

Förbunden är tämligen eniga om att man kan ställa krav på den anställde att gå de kurser och delta i den utveckling som arbetsgivaren tillhandahåller på betald arbetstid. Förbunden pekar på att det är arbetsgivarens ansvar att skapa förutsättningarna. Ett par av förbunden sträcker sig längre än övriga. De lägger huvudansvaret för utvecklingen på individen.

Industrifacket tycker inte att det går att ställa krav på utbildning utanför företaget, då det är så stor inkomstförlust. Internt är aktivt deltagande och medverkan ett rimligt krav. Livs menar att det inte går att ställa några krav på utbildning eller kompetensutveckling. Handels menar att det inte går att kräva eget sparande, via IKS, eller att betala med fritiden. Ansvaret är istället att genomgå kurser och annat som arbetsgivaren tillhandahåller – enligt egna förutsättningar. Även arbetsrotation och arbetsutvidgning men arbetsgivaren har att skapa förutsättningarna.

Metall menar att den anställde har ett grundläggande ansvar för att delta och göra sitt bästa för att tillgodogöra sig det som arbetsgivaren erbjuder på betald arbetstid. Detta under förutsättning att samhälle och arbetsgivare ska-

par rätt förutsättningar, dvs ekonomisk trygghet och en utbildning som tar hänsyn till individens behov och förutsättningar.

Ett av de viktigaste fackliga uppdragen. HRF tycker man kan kräva att medlemmarna är motiverade och att en viss sänkning av inkomst under utbildningstiden är rimlig. Fastighets tycker att de som är beredda att utveckla sig i arbetet ska också kunna få utveckling i lön. En viktig folkbildningsuppgift är att motivera och stimulera medlemmarna att delta i utbildnings- och bildningsverksamhet.

SEKO säger att "All utbildning, kompetensutveckling och lärande är i grunden någonting som sker genom den enskilde individen. Det är individer som kompetensutvecklas och lär även i fallet med "lärande organisationer". Individen har därmed huvudansvaret för sin egen utveckling, både i arbetslivet och som samhällsmedborgare. Detta grundläggande ansvar kan inte överlåtas till någon annan. Däremot har såväl arbetsgivarna, facket som samhället i form av staten alla ett medansvar för att skapa förutsättningar och goda utvecklingsmöjligheter för den enskilde individen". Pappers anser att det är för medlemmens egen skull – konkurrenskraft på arbetsplats och arbetsmarknad. (3:9-10).

3:13. Hur arbetar ni idag med skolfrågorna för att den ska vara en bra grund för arbetslivet inom ramen för ett livslångt lärande?

Det vanligaste är att man lyfter fram centrala yrkesnämnder, branschråd, yrkesråd, eller liknande. Men det lokala arbetet fack, skola och arbetsliv nämns också på olika sätt.

Industrifacket är part i två yrkesutbildningsnämnder, gäller mest skolan i syfte att utveckla programmen. Har även deltagit aktivt i TSL¹⁴-projektet Ny Fart 2000. Skola-fack-företag att samarbeta lokalt och har nått ytterligare en ort. Arbetar mer och mer med att stödja lokalt arbete, vilket de ser som mer effektivt än det gamla arbetet genom nämnderna. Handels talar om vikten av att gymnasieskolan även fortsättningsvis är treårig, att den ger en andra chans i livet, möjlighet att gå vidare till högskola, t ex via validering, att gymnasiet ger möjlighet till förändringsberedskap. Dessutom är programråden viktiga så att APU¹⁵ fungerar bra, att den genomförs på kollektivavtalsbundna arbetsplatser och med bra handledare. Skola arbetsliv – med bra facklig koppling. Papp-

¹⁴ TSL, Trygghetsfonden SAF/LO

¹⁵ APU, Arbetsplatsförlagd utbildning

ers deltar i yrkesnämnder med arbetsgivarna.

HRF deltar i programråd och branschgemensamt råd (UHR). Lokalt tar man fram utbildningar på gymnasieprogrammen, som kvalitetssäkrats av branschen. Fastighets lyfter fram en treårig gymnasieutbildning i Eskilstuna med städ- och servicemoduler som bygger på branschens rekryteringsbehov. Lokalt jobbar de i branschråd. SRY följer och stödjer. Livs säger att arbetet riktar mot och med; Skolverkets och kommunernas arbete med gymnasieskolan, arbete med utbildningsavtal, avdelningarnas arbete i de lokala yrkesråden, Biologiska yrkeshögskolan i Skara, lokala kompetensutvecklingsavtal och avdelningarnas arbete med EUs program. Partsgemensamt organ med Li – Forum för Livsmedelsindustrin. Dominerande fråga för yrkesnämnden är nu utformningen av gymnasieskolan, där Livsmedelsprogrammet riskerar försvinna. Livs ser svårigheter i att engagera sig aktivt i utbildningar som inte exklusivt leder till någon av branscherna. De föreslår istället en modell med 3-4 kompetenscentra, uppbyggda kring KY-utbildningarna, där eleverna får de branschspecifika kunskaperna vid kortare internatutbildningar.

Metall följer aktivt skoldebatten och har skrivit en rapport. Mest energi på utbildningar som leder till Metallyrken. Partsgemensamma yrkesnämnder är viktiga, liksom fackliga yrkesombud på avdelnings- och klubbnivå. Metall reglerar och bevakar den arbetsplatsförlagda yrkesutbildningen genom yrkesutbildningsavtal. Dessutom har Metall gått in som delägare i Svenska Kunskaps- husen, för att även den vägen öka arbetsgivarnas engagemang för skolan.

SEKO berättar om arbetet genom Byggnadsindustrins Yrkesnämnd och Yrkesutbildningsavtalet medverkar SEKO till yrkesutbildning inom områdena anläggnings- och vägarbetare samt maskinförare. I övrigt menar SEKO att man har dåliga traditioner i att arbeta med skolfrågor. Detta har historisk bakgrund, då de statliga monopolföretagen skötte det som en "intern" yrkesutbildningsfråga (exempelvis lokförarutbildningen). Idag ser SEKO bristerna och börjar ta initiativ. Ett exempel som lyfts fram är IT-kompetens, där en del riktar sig till gymnasieskolans Teknikprogram och en annan del mot den kommunala vuxenutbildningen och kompetensutveckling i arbetslivet. De har inom detta även tagit fram ett enklare valideringshjälpmedel. SEKO tycker också att gymnasieutredningens tanke på ett serviceprogram är intressant för deras del.

Kommunal arbetar aktivt för att få sektioner och avdelningar att påverka gymnasieskolan; att få till stånd programråd där det inte finns och att stötta kommunalare som är ledamöter. Kommunalarbetsförbundet har ett nätverk med alla programrådsledamöter. Till dem har de regelbundna informationsutskick, utbildningar och konferenser. De använder ofta förbundet för att få råd och information.

Delrapport 2

Omvärldsanalys

Varför ska facket bry sig om kompetensutveckling?

Det fackliga arbetet ska täcka en rad områden. Det gäller att bevaka löner och anställningsformer. Det handlar om villkoren i arbetet vad gäller miljö, organisation och arbetsinnehåll. Dessutom finns där många frågor som inte är direkt relaterade till arbetet, men som ändå påverkar medlemmarnas vardag. Det är ett digert program, och vad talar för att de fackliga organisationerna ska ta på sig ytterligare ett område: vuxenutbildning, kompetensutveckling och lärande i arbetet?

Det tycks dessutom som att det råder en allmän konsensus om att vuxenutbildning och kompetensutveckling är viktigt. Ibland framstår den utbildningspolitiska debatten som smått euforisk och som en samstämmig lovsång där de fackliga organisationerna tillsammans med arbetsgivare och politiker prisar det livslånga lärandets betydelse. Varför ska vi då påfresta den redan pressade fackliga agendan när vi tycks vara så överens?

När det gäller utbildning och lärande i arbetet finns dessutom en rad professioner som redan arbetar med de här frågorna på olika sätt. Varför ska då de fackliga företrädarna ge sig in på det här området och vad kan de i så fall tillföra?

I den här texten försöker jag besvara dessa frågor och samtidigt argumentera för att vuxenutbildning och lärande i arbetet är en viktig facklig fråga och att de fackliga företrädarna dessutom har något viktigt att tillföra som skulle göra bilden av "det livslånga lärandet" mer nyanserad.

Ett område för professionella?

De fackliga företrädarna som driver frågor som rör vuxenutbildning och kompetensutveckling hamnar ofta i sammanhang där de möter människor som genom sin profession är verksamma inom området.

På arbetsförmedlingen träffar de platsförmedlare och arbetsvägledare som

förutom att tillsätta de lediga platserna även ska se till att de som står längst från arbetsmarknaden ska få arbete. I det arbetet är utbildning den viktigaste arbetsmarknadsåtgärden.

I kommunerna träffar de studievägledare vars uppdrag är att vägleda medborgarna genom skolgången och vidare till det livslånga lärandet. En viktig målgrupp i deras arbete är LOs medlemmar.

Dessa professioner kan jämföras med de fackliga uppsökarna som har till uppgift att söka upp medlemmar för att vägleda dem till en utbildning som stärker deras ställning på arbetsmarkanden, men som även stärker dem som människor och samhällsmedborgare.

Utbildning och kompetensutveckling är även en fråga för alla dem som arbetar med personalfrågor på företag och offentliga förvaltningar. De har ofta en högskoleutbildning som gör att de kan hävda en profession inom området. Det vore orättvist att hävda något annat än att många av dem har en mer eller mindre uttalad rättvisaspekt i sitt arbete. De tangerar det fackliga uppdraget som benämns som "kompetensombud", "medlemsutvecklare" etc.

Det finns alltså en arena där flera, mer eller mindre framgångsrikt, arbetar med de här frågorna. Vad motiverar då att även de fackliga organisationerna ska ge sig in där? Och vilken roll har i så fall de fackliga företrädarna?

Man skulle å ena sidan kunna tänka sig att de fackliga ombuden är ett komplement till professionerna ovan. Även deras uppgift blir då att vägleda, göra kompetensanalyser, arrangera orienteringskurser, eller formulera individuella handlingsplaner, det vill säga allt det där som arbetsförmedlaren, studievägledaren eller personalassistenten redan gör. Ett motiv till att de fackliga företrädarna tar på sig de uppgifterna skulle kunna vara att de gör det bättre eller att de når grupper, LOs medlemmar, som annars inte nås. Ett annat motiv är att de fackliga företrädarna gör ett arbete som den krympande offentliga sektorn eller de nedbantade personalavdelningarna inte klarar av att göra på ett bra sätt.

Å andra sidan skulle ett fackligt arbete med dessa frågor motiveras med att den fackliga uppsökaren eller medlemsutvecklaren står för något annat och att de tillför ett perspektiv som annars inte hade blivit uttryckt. Men vad skulle det i så fall vara?

Arbetsgivaren som medpart eller motpart

För att utkristallisera en facklig hållning är det rimligt att först förhålla sig till arbetsgivaren. Driver de fackliga organisationerna den här frågan utifrån andra bevekelsegrunder och andra intressen? Är arbetsgivaren en medpart eller motpart? Eller annorlunda uttryckt: ska det boxas eller dansas?

Utbildning för några få utvalda eller för alla?

Ett argument för att de fackliga organisationerna ska driva frågan om kompetensutveckling är att det finns en risk att arbetsgivaren annars bara satsar på dem som är bäst rustade på arbetsmarknaden från början. En medlem beskriver det som en paradox genom att "Vi som har kortast utbildning som inget får, förutsätts kunna ändå". De som däremot har längre utbildning sedan tidigare får del av mer utbildning på betald arbetstid.¹

Beskrivningen är i högsta grad giltig. Det finns en klar risk att kompetensutveckling blir något som snarare bidrar till en polarisering på arbetsmarknaden eftersom extrasatsningar inte alltid når "de mest prioriterade grupperna". När det gäller till exempel förnyelsefonderna² gick de pengarna till stor del till dem i näringslivet som redan tidigare kom i åtnjutande av personalutbildning. Fördelningen av dessa extra resurser låg i stort sett i linje med den fördelning som gäller den ordinarie personalutbildningen. Det var alltså inte de prioriterade grupperna som nåddes och det blev inte det "potentiella språng" som de fackliga organisationerna förväntade sig. Samma erfarenhet har flera dragit när det gäller de satsningar som varit inom ramen för EU Mål 4 och EU Mål 3, som inte heller haft den fördelningspolitiska profil som man hade kunnat hoppas på.

I propositionen "Vuxnas lärande och utvecklingen av vuxenutbildningen" framkommer att "det kan vara lättare att se behovet av ytterligare kompetensutveckling om lärandet är kopplat till en arbetsplats" (Prop. 2000/01:72, sid 34). Det skulle därmed bli arbetets innehåll och organisation som blir det som

¹ Det här framkommer även av den kartläggning som LO gjort som beskriver hur SACOs medlemmar får del av betydligt mer utbildning och att denna klyftan tenderar att öka.

² Lagen om inbetalning på förnyelsekonto (SFS 1984:1090) innebar att företagen under vissa villkor skulle sätta in en del av årsvinsten för 1985 på ett räntelöst konto i Riksbanken. Medlen skulle användas för kompetensutveckling. De fackliga organisationerna erhöll enligt lagen ett ovanligt omfattande inflytande över medlens användning. Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna var tvungna att vara överens om medelsanvändningen för att medlen skulle kunna lyftas från Riksbanken. Se vidare: Eriksson, Nilsson & Ohlsson: Förnyelsefonder (Arbetslivscentrum, 1991).

definierar behovet. Här finns en risk genom att de som har arbeten som betraktas som mer kvalificerade har lättare för att definiera behovet av kompetensutveckling. Dels för att de i allmänhet har en högre utbildning sedan tidigare och därmed lättare att formulera utbildningsbehov och dels för att deras arbetsinnehåll lättare låter sig relateras till utbudet av utbildning.

Att LOs medlemmar blir förfördelade när det gäller vuxenutbildning och kompetensutveckling skulle kunna förstås som ett symptom på en allt mer polariserad arbetsmarknad och en avspeglning av arbetets organisation. Om vi har en arbetsorganisation där kvalifikationskraven definieras väldigt olika mellan olika grupper blir det svårt att motivera utbildning för dem som har arbeten som betraktas som lågkvalificerade. Åtminstone om motivet till utbildning och kompetensutveckling definieras utifrån de krav som arbetet ställer.

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

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

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

Då väcks även frågor om hur vi ska häva polariseringen i arbetslivet, hur vi ska få till stånd arbetsorganisationer där LOs medlemmar har ett reellt inflytande över sitt arbete och där arbetet dessutom erbjuder möjlighet till variation och meningsfullhet. När vi besvarar de frågorna är det inte säkert att vi gör det på samma sätt som arbetsgivaren (de har med all säkerhet andra frågor). Med ens blir frågan om kompetensutveckling mer kontroversiell. Ska vi

då boxas eller dansa? Att boxas framstår inte som särskilt konstruktivt. Men när vi bjuder upp ska vi vara väl förberedda och målsättningen måste vara att föra dansen.

Arbetsgivarens tunga argument

Ambitionen med den nya vuxenutbildningen beskrivs ofta som att den ska tillgodose de krav som finns på arbetsmarknaden. Det finns också uttryckliga viljeyttringar från statsmakten att parterna ska ges ett större utrymme för att kunna påverka den framtida vuxenutbildningen. Men de krav som vanligen beskrivs som arbetsmarknadens jämställs, ofta underförstått, med arbetsgivarens behov av kompetent arbetskraft. Vilka krav arbetstagsidan och LO ställer på den nya vuxenutbildningen är inte alltid lätta att utkristallisera utifrån det offentliga samtalet.

Ett skäl till att den fackliga rösten är svår att urskilja skulle kunna vara att arbetsgivarens argument är svåra att bemöta. De framstår onekligen som tunga. Deras behov av kompetent arbetskraft är ju knappast något som det går att bortse från. Dessutom åligger det ju faktiskt arbetsgivaren att "leda och fördela arbetet". Vår danspartner är inte bara van att föra utan även bestämma takten.

Arbetsgivarnas förmåga att bedöma vilken kompetens som krävs är dock inte självklar. Det är alltså inte säkert att de krav som formuleras från arbetsgivaren utgår från en djupgående insikt om vilka krav som det aktuella arbetet ställer eller, ännu mindre, kommer att ställa. På det sättet måste man skilja mellan arbetsplatsens och arbetsmarknadens krav. Arbetsmarknaden är den marknad där var och en kan erbjuda sin arbetskraft till försäljning medan arbetsplatsen är den arena där arbetskraften väl är såld.³ Arbetsplatsens krav är relaterade till arbetsuppgifterna och vad som krävs för att utföra dessa. Det är inte självklart att arbetsmarknadens och arbetsplatsens krav harmonierar. Arbetsmarknadens krav behöver nödvändigtvis inte stå i relation till de krav som ställs för att utföra arbetet. Hög arbetslöshet gör till exempel att kraven på arbetsmarknaden kan skärpas på ett sätt som inte står i proportion med de krav som arbetet ställer. Det är troligt att de fackliga företrädarna har en större förståelse för vilka krav som ställs för att utföra ett specifikt arbete. Därför vore det rimligt att även de har möjlighet att definiera de krav som ställs på arbetsmarknaden.

³ Broady, (1983) *Kan utbildning förändra arbetslivet?*

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

Det framtida rekryteringsbehovet

Från att ha levt med hög arbetslöshet under 90-talet har problembilden blivit den motsatta. Inom många av de branscher där LOs medlemmar är organiserade väntas ett stort framtida rekryteringsbehov. Det talas ofta lite vårdslöst – men i alla fall – om att ungdomar skyr många av de arbeten där LOs medlemmar arbetar. Därför ligger det i branschens och hela samhällets intresse att medverka till att det även fortsättningsvis finns de som vill bygga våra hus, baka vårt bröd och ta hand om våra gamla.

Arbetsgivarnas många gånger kortsiktiga krav där de anställdas och framförallt LO-medlemmarnas behov av utveckling och delaktighet (i ordens rätta bemärkelse) blir eftersatta kan utgöra det största hotet mot att behovet av kompetent personal inte ska tillgodoses på längre sikt. De fackliga kraven som handlar om lön, arbetsmiljö, arbetsorganisation, inflytande, utveckling och att vi ska må bra på jobbet, kort sagt "det goda arbetet", framstår därmed som väldigt ansvarfulla. Och det verkar klokt att de kraven blir framträdande i den framtida utbildningen.

Att ta fasta på hur arbetslivet ser ut

För att överhuvudtaget kunna tala om kompetensutveckling eller utbildning kopplad till arbetslivet måste man ha en bild av hur arbetslivet faktiskt ser ut. De beskrivningar eller den debatt som ofta tjänar som någon form av referensram när det gäller kompetensutveckling framställer ofta arbetslivet som entydigt och dess utveckling som en homogen process. Jag försöker här ta fasta på de "sanningar" som den bilden utgår från.

Att utgå från en föränderlig omvärld

När vi talar om kompetensutveckling hänvisar vi ofta till en utveckling som går allt snabbare. Den tekniska utvecklingen skenar i väg, informations-teknologin gör att alla beslut fattas i allt raskare takt och globaliseringen gör att den internationella konkurrensen blir allt tuffare. Det enda sättet som vi då kan hävda oss på blir att konkurrera med vår kunskap. Det blir motivet till att alla ska delta i det som vi kallar det livslånga lärandet. Kompetensutveckling motiveras utifrån en utveckling som ter sig ödesbestämd. Utifrån en sådan beskrivning går det inte att urskilja några enskilda aktörer utan behovet framstår som oundvikligt och nödvändigt. Därför blir det svårt att utkristallisera några särintressen. Huruvida det finns vinnare eller förlorare blir en sekundär fråga eftersom förändringen är oundviklig och även önskvärd. Det gäller att vara förändringsbenägen.

Vi blir uppmanade att aldrig slå oss till ro för ”i kunskapssamhället blir utbildning en färskvara och det livslånga lärandet både en realitet och en nödvändighet”. Det handlar om att ständigt vara beredd, ständigt vara benägen att förändras och ständigt lära nytt. ”Den allt snabbare kunskaps- och teknikutvecklingen gör att individerna för att kunna förbli delaktiga i samhälls- och arbetslivet ständigt måste skaffa sig nya kunskaper och färdigheter i arbetslivet och i vardagen”.⁴

Kunskap beskrivs även som ett objekt; något som kan vägas eller mätas och som man kan ha mer eller mindre av. Kunskap är något som man bär på (”kunskap är aldrig tung att bära”). Den tillhör individen och det gäller att kunna dokumentera vad man kan för att man ska kunna lägga den i sin alldeles egna meritportfölj. Det livslånga lärandet blir inte en rättighet, utan en skyldighet. Det gäller att vara anställningsbar på den allt tuffare arbetsmarknaden. LO-medlemmarnas meritportföljer väger ofta lättast, så därför måste de prioriteras i arbetet med det livslånga lärandet.

Till utbildningen går vi för att få mer kunskap än vi hade från början. Där mäts kunskapen utifrån en på förhand given skala. Ett gymnasiebetyg är ett exempel på en sådan skala. Målsättningen är att alla ska ha treårigt gymnasiebetyg, och helst ska hälften gå vidare till universitetet. Det du har lärt dig genom lång arbetslivserfarenhet eller genom ditt fackliga engagemang räknas inte om det inte kan värderas utifrån någon skala. Trots det betonas vikten av

⁴ Citaten är hämtade från SOU 1996:27 *En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande*.

det informella lärandet. Problemet är att det inte låter sig mätas på samma sätt.

Eftersom utvecklingen går snabbt, blir det svårt för den enskilde att ligga i fas. Det här beskrivs ibland som ett "kompetensgap" mellan de krav som den föränderliga arbetsmarknaden ställer och medlemmarnas befintliga kompetens. Gapet är alltså skillnaden mellan den kompetens jag har och den kompetens som omvärlden kräver av mig. Utgångspunkten är att den kompetens jag har är alldeles för skral i förhållande till den kompetens jag borde ha för att kunna vara trygg och anställningsbar på arbetsmarknaden.

Den enskilde definieras som en ensam aktör på arbetsmarknaden. Kravet om det livslånga lärandet gör att individen alltid har anledning att känna sig otillräcklig och osäker, aldrig kunna slå sig till ro utan befinner sig i en ständig jakt efter mer kunskap för att kunna anpassa sig till det nya samhället.

Ibland beskrivs LOs medlemmar som rädda för förändring. Som om alla förändringar var av godo. För många av LOs medlemmar är arbetslivets förändringar en realitet. De har varit påtagliga inte minst under 90-talet. Många har sett baksidan av arbetslivets förnyelse. Arbetsmiljön har försämrats, organisationer har slimrats och otryggheten har ökat. Frågan är om det då är rimligt att definiera LO-medlemmarnas bristande förändringsbenägenhet som märklig eller som ett problem. Varför ska man vara benägen att anpassa sig till förändringar som man inte har något som helst inflytande över och där man själv riskerar att dra det kortaste strået?

Att ifrågasätta "sanningar"

De här "sanningarna" blir till slut svåra att ifrågasätta. Vi hör dem, vi uttrycker dem själva och vi formerar vår verksamhet utifrån dem. Språkbruket är smått förföriskt. Det talas om delaktighet, ansvar och, inte minst, utveckling.

Vi kan antingen utgå från att den här beskrivningen ovan representerar världen så som den verkligen är. Vi kan även betrakta den här "sanningen" som ett *perspektiv* på vår omvärld, men att det finns fler perspektiv och fler sanningar.

Ett sätt att lyfta fram ett annat perspektiv är att gå bakom de svepande beskrivningarna genom att diskutera med medlemmarna om villkoren i det arbetslivet där kompetensutvecklingen ska ske. Då kommer vi att utveckla nya "sanningar" formulerade utifrån deras erfarenheter. Mötet med medlemmarna blir basen i det fackliga arbetet om utbildning och lärande.

Att inte veta vad medlemmarna vill

Fackföreningen ska driva medlemmarnas intressen. Rätten till en skälig lön och en bra arbetsmiljö är exempel på frågor som facket har en stor vana att driva och där det råder en relativt god medvetenhet om vad medlemmarna vill och vilka krav de ställer. Då går det också att urskilja olika intressen som är föremål för förhandling mellan parterna. När det gäller utbildning och kompetensutveckling finns det dock en osäkerhet om vad medlemmarna faktiskt vill. Det finns en risk att snarare utgå från att många medlemmar *inte* vill delta i utbildning och utmaningen framstår då som att kunna motivera medlemmarna, eller förankra utbildningsbehovet bland dem. Utgångspunkten är då ofta en utbildning som framstår som tagen förgivet och som många medlemmar är kritiska till, vilket inte minst visar sig genom att de har vänt den ryggen.

Att motivera medlemmarna och att förmå dem till att delta i något som de själva inte har efterfrågat blir förmodligen oframkomligt i längden. Framförallt i en facklig organisation som syftar till att driva deras intressen. Men vilka är då deras intressen? Hur skulle de definiera "det goda arbetet"? Och hur skulle det "det livslånga lärandet" se ut som gör att han eller hon vill delta?

Att ta fasta på medlemmarnas verklighet

I stället för att ta fasta på några schablonbilder av arbetslivet vänder vi oss istället till medlemmarna. Hur ser arbetssituationen ut för montören, kallskänkan eller barnskötaren? Vilka är deras frustrationer, glädjeämnen och drömmar?

Hur uppfattar de förändringarna i arbetslivet och, framförallt, hur skulle de vilja att arbetslivet förändras?

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

Att börja hos medlemmarna är ett tungt och mödosamt arbete. Men det skulle göra att medlemmarna står bakom de fackliga kraven eftersom de själva har varit med och formulerat dem. Det är också förutsättningen för att den

fackliga organisationen ska kunna formera en självständig röst och dessutom ställa krav på arbetsgivare, politiker och utbildningsarrangörer och därmed tillföra ett annat perspektiv. På det sättet utmanar vi inte bara bilden av arbetslivet utan även villkoren för det livslånga lärandet.

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

Formulerings- och realiseringsarenan

En teori som används för att förstå hur utbildningsreformer realiserar består i att man skiljer mellan realiserings- och formuleringsarenan. Formuleringsarenan är den arena där innehållet i reformen beslutas. På den lokala arenan ska reformen sedan realiserar utifrån de förhållanden som råder där. En parallell kan dras till det fackliga arbetet. På den centrala arenan formuleras den fackliga policyn för att sedan realiserar på den lokala fackliga arenan, det vill säga på lokalavdelningar och arbetsplatser.

I Hellboms avhandling (1983) beskrivs fackföreningsrörelsens styrka ur två aspekter: den inre och den yttre styrkan. Den yttre styrkan visar sig vid förhandlingsbordet tillsammans med arbetsgivaren. I vilken utsträckning organisationen förmår hävda sig politiskt är också avhängigt av organisationens yttre styrka. Den inre styrkan består av organisationens inre arbete och i vilken mån organisationen hänger ihop. Ett exempel på när en facklig organisation visade såväl yttre som inre styrka var när Byggnads gick ut i konflikt under våren 2001. Konflikten kan beskrivas som, i någon mening, toppstyrd. Det kom direktiv från förbundsledningen om vad de fackliga avdelningarna skulle göra. Avdelningarna i sin tur kanaliserade samma direktiv ut till arbetsplatserna och strejkvakterna. Trots toppstyrningen var det ingen som ifrågasatte direktiven. Och det av ett enda skäl. Förbundsledningen hade hela organisationen och alla medlemmarna bakom sig. Formuleringsarenan och realiseringsarenan var tätt sammanlänkade. Det var det som gjorde att den avtalsrörelsen lyckades.

En förutsättning för organisationens styrka är just en tät koppling mellan formuleringsarenan och realiseringsarenan. När de börjar glida isär och de på realiseringsarenan inte längre uppfattar att de centrala fackliga företrädarna driver deras intresse saknar organisationen den inre styrkan. I förlängningen är det inte längre meningsfullt att vara medlem i en sådan organisation. När de

på formuleringsarenan lyckas förhandla sig till ett utvecklingsavtal eller allas rätt till kompetensutveckling på betald arbetstid, men ändå inget händer ute på arbetsplatserna kan det vara ett uttryck för att arenorna har glidit isär. Därav vikten att ständigt föra samtal med medlemmarna om de här frågorna.

Att titta i backspegeln

Ett sätt att sticka hål på den retoriska bilden av arbetslivet så som det framställs i talet om kompetensutveckling är alltså att ta fasta på medlemmarnas erfarenheter. Om vi gör det på ett seriöst sätt framkommer andra aspekter och andra perspektiv. Ett annat sätt att ifrågasätta den sanning vi tar för given är att gå tillbaka och se hur vi talade om samma saker under en annan tid. Om vi riktar blicken mot 40-talet ser vi hur utbildning motiverades i "Betänkande och förslag angående studentsociala åtgärder" (1948:42).

40-talets ambition om utbildningens demokratisering

I 1948 års utredning uttrycktes en ambition att fånga upp begåvningsreserven i arbetarklassen. Det var den gruppen som hade förutsättningar för att gå vidare till högre utbildning men som ändå inte gjorde det. Motivet var att man såg ett kommande arbetskraftsbehov. Men man såg även andra vinster med "utbildningens demokratisering", som man då kallade det. Det beskrevs som en fördel om "de högre tjänsterna besattes av människor som genom sin härkomst på ett bättre sätt än nu avspeglade den sociala grupperingen hos folket". Det här, trodde man, skulle "mildra klassmotsättningarna och befästa den politiska demokratin".

Utbildningsklyftor beskrevs som en orsak till sociala motsättningar i samhället. Man betonade därför även vikten av "ett brytande av den nuvarande sociala övervärderingen av akademiska studier och intellektuella yrkesbanor". En omprövning av "den sociala rangskalan" beskrevs dock inte som möjlig innan den akademiska utbildningen öppnades för alla. Det fanns en tilltro till att den sociala ordningen i samhället skulle förändras genom att arbetarklassen skulle få tillgång till högre studier. Det fanns även ett motiv, som vi knappast ser i dagens debatt, till att locka arbetarklassen till utbildning. Det grundade sig i problemet att de från högre socialgrupper fick tillträde till högre studier utan att ha de begåvningsmässiga förutsättningarna. Genom att "svagare begåvningar ofta kunna pressa sig fram tack vare ekonomiska möjligheter och

goda studiemöjligheter i hemmen”, bidrog det till att de högre befattningarna i samhället inte tillsattes av de mest lämpade.⁵

LOVUX

Det finns även anledning att damma av en skrift, LOVUX, som presenterades på LO-kongressen 1976. Där motiverades utbildning och lärande, liksom i dag, med en tilltro till att samhället skulle förändras och att det var ett nytt samhälle som stod för dörren. Utredningen präglas av en framtidsoptimism. Det var en helt annan verklighetsbeskrivning och framtid än dagens man såg framför sig. Utifrån ett fackligt perspektiv förväntades en gynnsam utveckling. Det var framförallt de nya arbetslagarna, som skulle göra arbetslivet mer demokratiskt, som motiverade utbildning för LOs medlemmar.

Även här fanns en ambition om ”utbildningens demokratisering”. Innebörden är då inte enbart att alla ska få del av treårigt gymnasium, utan ambitionen var högre ställd än så:

Att i vuxen ålder få komplettera bristfälliga kunskaper för att skaffa sig insikter och färdigheter i fackliga frågor och i samhällsfrågor överhuvud är för löntagargrupperna nödvändigt för att de ska kunna bevaka sina intressen, uppnå förbättrade förhållanden och påverka utvecklingen.

Utbildning för vuxna betraktades som en förutsättning för förnyelse och demokratisering av arbetslivet. Men målsättningen var inte bara att alla skulle få tillgång till utbildning, utan att utbildningen i sig skulle bidra till att nå målet om ett mer demokratiskt arbetsliv.

Det konstaterades att ”vi är på väg bort från ett ägarstyrt fram till ett löntagarstyrt näringsliv”. Det var dessa grundläggande förändringar som utbildningsväsendet skulle möta, men även medverka till.

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

⁵ Se vidare SOU 1948:42

Syftet med utbildning beskrevs som ”att främja utveckling och förändring i samhälle och arbetsliv” (80). Hållningen var betydligt mer offensiv än dagens som mer handlar om att anpassa sig till omvärldens förändrade krav. Vuxenutbildningen beskrevs som ett led i den demokratiska processen genom att den skulle bidra till att fler skulle bli delaktiga. Det var ett jämlikt, demokratiskt och socialistiskt samhälle som var de mål runt vilka vuxenutbildningen skulle utformas. Det handlade även om att LOs medlemmar skulle bli starka individer genom att ”få den självsäkra och privilegierade att inse att han inte är allt och få den blyge och osäkra att känna att hans synpunkter har ett värde”. LOs medlemmar skulle ”styra utvecklingen efter sina behov och värderingar” (116).

Arbetslivet och dess förändringar var alltså även då i fokus. Men det var en förändring i en annan riktning än den vi talar om i dag. För att realisera de förändringar som bland annat de nya arbetslagarna möjliggjorde krävdes kunskap hos löntagarna. Det framkom, inte minst, i Olof Palmes tal till kongressen.

Vi bryter med den syn som gällt under hela industrisamhällets framväxt och som inneburit att det är ägandet av kapital som ger rätt och förmåga att bestämman i företagen. Med den synen blir den enskilda människan lätt en operativ produktionsfaktor. Nu framträder hon som en skapande och särpräglad individ med vilja och förmåga att ta ansvar och samverka med andra (1240, del 2)

Att döma av protokollen från kongressen mottogs LOVUX-rapporten positivt. Det får John Söderlunds, representant från Transportarbetareförbundet, inlägg åskådliggöra:

Jag har i rapporten sett en vision om utbildning som siktar in sig på att stödja och hjälpa individen att utveckla sig till den demokratiska samarbetsmänniskan och som bidrar till att avskaffa den förkrympta människotyp som låter pengar och makt styra istället för inneboende rättfärdighetskrav. Och detta skall ske utan att man kräver individens underkastelse under en allsmäktig helhet som bestämmer och vet bäst hur individen skall tänka och handla (1056).

I LOVUX-utredningen gjordes en markering genom att motivet till vuxenut-

bildning inte i första hand beskrevs som att "fylla i luckor hos kortutbildade" utan att "ta tillvara mänskliga tillgångar och frigöra krafter som genom sociala missförhållanden och orättvisor inte tidigare kommit fram" (119). Vuxenutbildning motiverades med individuell utveckling inom och utanför arbetet, men det var framför allt den systemförändrande funktionen som lyftes fram i LOVUX, där den beskrivs som "ett hjälpmedel för kollektivet att uppnå bättre villkor".

Uppdelningen mellan teori och praktik definierades även då som ett problem. I dag tar det sig olika uttryck, bland annat genom ambitionen att "färga in" teoretiska ämnen i de mer praktiska karaktärsämnen. I LOVUX var ambitionen högre ställd än att förändra utbildningen och förutsättningen för lärandet. Syftet var även att bryta isolering och statusskillnader mellan teoretiskt utbildade och praktiskt arbetande.

Det fanns även en kritik mot personalutbildningen, som man karaktäriserade som "en utbildningsform som verkar rakt emot de strävanden till utjämning och demokrati som LO verkar för". Man var kritisk till personalutbildningen för att innehållet för LO-medlemmarna var starkt knutet till yrkesarbetet och att rekryteringen skedde ensidigt på arbetsgivarens villkor.

Avslutande kommentar

Hur arbetslivet ser ut och hur utbildningen ska utformas kan man se som något för givet taget: Att utvecklingen går i en bestämd riktning som det gäller att anpassa sig till.

Facket är en medlemsorganisation som utifrån medlemmarnas villkor ska driva deras intresse.

Ett ansvar som den fackliga företrädaren bör ta på sig är därför att ta fasta på medlemmarnas erfarenheter av arbetet och deras behov av lärande och utveckling. Därigenom skulle vi lyfta fram ett annat perspektiv och andra erfarenheter så att beskrivningen av arbetslivet skulle bli mer mångfasetterad och mer nyansrik. Den bilden skulle även göra att vi får en ökad förståelse av det arbetsliv där kompetensutvecklingen och lärandet ska ingå.

Att formulera en facklig policy är därför inte något som kan slås fast en gång för alla. Istället är det en ständigt pågående process där vi möter medlemmarna och för en ständig diskussion om behov av lärande, utveckling och krav på förändring. Mötet med medlemmarna blir basen i det fackliga arbetet. Det

gäller att få i gång samtalet, "tjötet" och diskussionerna om det som i grunden handlar om längtan efter ett tryggt och lustfyllt arbete med möjlighet till inflytande, utveckling och stimulans.

Genom LOs rapporter utläser vi av stapeldiagram att LOs medlemmar får minst utbildning på betald arbetstid. Det förfasar vi oss över. Det ska vi fortsätta göra tills fördelningen är mer rättvis. Men vi ska även hävda allt det där som inte finns i staplarna. Det som undersköterskan, bilmekanikern, kallskänkan eller snickaren lär sig genom sitt arbete. Inte nödvändigtvis för att den kunskapen ska kunna vägas, mätas, eller ens valideras utan för att den har ett värde i sig själv. Men vi ska även ställa krav på utbildningen. Att den kunskapen undersköterskan, bilmekanikern, kallskänkan eller snickaren har med sig in i utbildningen har ett värde och tas tillvara och att utbildningen utgår från arbetets och samhällets villkor så som de erfar det.

Inledningsvis konstaterades att de fackliga företrädarna har en rad områden att bevaka.

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

Frågor

När det gäller samhällsutvecklingen kan vi fråga oss:

- Är alla förändringar av godo?
- Finns det något vi vill ska bestå, som vi vill slå vakt om eller utveckla?
- Hur vill vi att samhället och arbetslivet ska förändras utifrån våra intressen?
- Vem tjänar mest på "det nya kunskapssamhället?"
- Vilka värden har en offentligt arrangerad utbildning som går förlorade?

När det gäller de ökade kunskapskraven kan vi fråga oss:

- Vilka krav ökar?
- Vems kunskapskrav ökar?
- Vem definierar behovet?
- Vems arbetsuppgifter blir mer kvalificerade?
- Vilka konsekvenser får det i så fall för arbetslivet i stort?
- Hur påverkar det vårt sätt att se på varandra?
- Hur bygger vi upp solidaritet med våra konkurrenter?

När det gäller vår syn på människan kan vi fråga oss:

- Hur bygger vi upp en kollektiv rörelse när var och en ska vara sin egen lyckas smed?

När det gäller vår syn på kunskap kan vi fråga oss:

- Är all kunskap förgänglig?
- Vem tjänar på att vi aldrig kan säga att jag har lärt mig det här?
- Hur kan vi i så fall hävda att vi har yrkeskunskap?
- Hur skapar vi möjligheter att formulera kunskap utifrån våra erfarenheter?
- Hur hävdar vi den kunskap vi har som inte låter sig vägas eller mätas?
- Hur ställer vi krav om en utveckling som ska gagna kollektivet?
- Vilka behov har vi som vi inte förmår formulera när det gäller utbildning?
- Hur erhåller vi den kunskapen som inte är direkt tillämpbar och därmed svårare att hävda som ett behov?
- Vilka andra värden har lärande och utveckling än att vi ska vara mest anställningsbara?
- Finns det kunskap som har ett värde i sig trots att den inte låter sig värderas?
- Skiljer sig den kunskap som du erhållit genom facklig utbildning från din skolgång?