



Foto: Rolf Andersson

Från tre till två tjänster:

Konsten att bredda och kvalitetssäkra kompetensen

Iggesund Paperboard går vidare mot en allt större andel planerat underhåll som ska minska behovet av akutsatser. Detta ger möjlighet att dimensionera ned det viktiga akut-service-teamet från 18 till 12 personer. Från att ha varit en mekaniker, en elektriker och en instrumentare på varje skift, ska tjänsterna vävas samman och breddas kompetensmässigt. Kvar blir en elmekaniker och en automationstekniker – utan att någon kompetens går förlorad.



Ove Olsson,
underhållsledare.



Lennart Wanberg,
chef centralt underhåll.

UTBILDNING

Peter.Bengtsson@pol.se

En hög kompetens hos akut-service-teamet är ofta avgörande när något krånglar. Deras insats i det akuta skedet kan förhindra eller minska kostsamma stillestånd i produktionen. Nu står Iggesund Paperboard inför utmaningen att gå från tre till två personer på varje skiftlag. Det är förändringar som måste ske utan att kompetens går förlorad.

– Till att börja med har vi kartlagt och dokumenterat vilken kompetens

som faktiskt krävs för varje tjänst, berättar Ove Olsson, underhållsledare för akut-service- och hydraulgrupperna. Det blir något av en aha-upplevelse att sätta det på pränt, speciellt inom automation, som är ett brett ämne.

Därefter har vi kartlagt varje individ för att se vilka utbildningsinsatser som krävs för att han eller hon ska klara sin nya tjänst, fortsätter Ove Olsson. Vi har använt Competence Tool som verktyg, som ger en tydlig och samlad bild och som underlättar vår planering och kontroll av genomförda åtgärder.

TIPS FRÅN OVE OCH LENNART

Avsett helst flera dagars sammanhållet arbete i programmet istället för att stycka upp det i mindre pass, eftersom du då slipper uppdatera dina kunskaper i programvaran varje gång.

Se till att ha en person som kan programmet och som kan stödja och uppmuntra grupperna, så att de inte kör fast och tröttnar.

Utbildningarna som genomförts har varit en kombination av traditionellt kursdeltagande och lärande genom ett systematiserat erfarenhetsutbyte i produktionen.

– Vissa utbildningar är så specifika att de inte går att köpa. Enda sättet att lära sig är att gå bredvid någon som redan kan, förklarar Lennart Wanberg, chef för centralt underhåll. Med utbildningsverktyget är det lätt att ha koll på och pricka av de olika momenten som ska läras in. Programmet underlättar och kvalitetssäkrar hela processen med kompetensutveckling, avslutar Lennart. ■

Hallsta pappersbruk satsar medvetet:

Nytt perspektiv på utbildning och kompetensutveckling

Precis som så många andra bruk och branscher befinner sig Hallsta pappersbruk i förändringstider. Marknaden gör att man måste bli allt mer kostnadseffektiv och kvalitetsmedveten, även när det gäller utbildning. Målstyrt och individanpassat är nyckelorden.

Vid Hallsta pappersbruk har man medvetet satsat på certifieringsutbildningar av olika slag. Det har varit mycket uppskattat inom alla yrkeskategorier på bruket. Man har även genomfört en PLC styrsystemsutbildning för underhållspersonal.

Hallsta deltar i ett branschprojekt för skogsindustrin, KompetensDialog Skog, som nyligen startats av P&L.

– Vi deltar i projektet av två anledningar. Dels för att utbyta erfarenheter med andra om praktiskt tillvägagångssätt vid införande av mer systematiskt arbetssätt för kompetensutveckling, dels få en chans att pröva verktyget Competence Tool och se om det går att använda i vår verksamhet, berättar Eva-Stina, sektionschef för utbildning och

kompetensutveckling.

Eva-Stina och Elias Holmgren, utbildningssamordnare, resonerar kring förhållandet mellan individens och gruppens kompetens. Vilken kompetens behöver individen för att gruppen ska fungera, och vice versa:

– Alla behöver inte kunna allt, men alla ska vara specialister på sin kunskap, förklarar Elias.

– För att verksamheten ska fungera och vara effektiv trots att vi minskar personalstyrkan behöver vi lyfta fokus och se över gränserna. För det krävs tydliga krav och mål, samt en bra dokumentation, så att vi kan dra nytta av allas kompetens på effektivt sätt, avslutar Eva-Stina.

Eva-Stina och Elias menar att man bör skilja på utbildning och kompetensutveckling.

– Man behöver en viss teoretisk grund, en utbildning, för att kunna tillgodogöra sig ett



Eva-Stina och Elias Holmgren, utbildningssamordnare på Hallsta pappersbruk.

lärande, en kompetensutveckling, samtidigt som man behöver ett visst mått av praktiskt kunnande för att ta till sig det teoretiska.

– Att ändra människors inställning i hur man ser på kompetensutveckling är en kritisk utmaning. Lärande måste hela tiden fortgå och individen måste ta ett eget ansvar, samtidigt som vi från företaget måste bli tydligare i vilka krav som ställs och vilka mål som ska uppnås, menar Eva-Stina. ■

KOMPETENSDIALOG SKOG – NYTT BRANSCHGEMENSAMT PROJEKT

Företagen inom skogsindustrin måste alla, oavsett storlek, kunna redovisa hur man säkrar att personalen har rätt kompetens för sitt arbete. Detta sker vid årliga eller återkommande revisioner från myndigheter och företag. De företag som inte klarar sin revision riskerar att förlora sina kunder och därmed arbetstillfällen.

Detta kräver att företagens ledare arbetar med långsiktig strategisk kompetensutveckling, som dokumenteras i alla led från företagets mål till varje enskild medarbetares kompetens.

För att företagen skall kunna säkra att rätt person får rätt kompetensutvecklingsinsats och att en verklig konkurrenskraftig kompetenshöjning sker krävs ett systemstöd, ett verktyg som stöttar och utvecklar ledarnas och medarbetarnas förmåga att se kompetensbehoven och kunna välja rätt utvecklingsåtgärd.

Därför har P&L startat ett projekt inom Skogsindustrin, KompetensDialog Skog, där flera bruk samlas och utbyter erfarenheter om metoder, arbetssätt och verktyg.

Varför Systematisk kompetensutveckling?

De flesta fabriker har frågan om kompetenssäkring högt på sin agenda just nu. Frågor som ofta ställs är:

- Hur styra det vardagliga lärandet?
- Hur använda utbildning som motivationsfaktor?
- Hur säkra kompetensen, nu och för framtiden?
- Hur uppnå flexibilitet i arbetsstyrkan för att öka konkurrenskraften?

Lärande i arbetet är den viktigaste lärande aktiviteten, ca 80 procent av lärandet sker i vardagen. Men lärandet måste styras så att inriktningen blir rätt. Detta kräver en arbetsmetod och ett verktyg som kan hantera detta. Dessutom krävs rutiner för att validera och säkra kompetensen.

När det gäller Flexibiliteten hos arbetsstyrkan finns det flera parametrar som påverkar. En av de viktigaste är att säkra att medarbetarna har en bred baskunskap. En annan är att säkra att arbetslagen har de specialistkunskaper som krävs, och att det är noga definierat vilka specialistkunskaper som varje medlem i arbetsgruppen ska ha. Målet är att uppnå flyttbarhet mellan avdelningar och arbetsuppgifter.