



PEDAGOGIKSMEDJAN

Erfarenhet är inte kunskap

sid 6

Träffa rätt med arbetsplatsträffen

sid 5

När du tar kompetensarbetet
på **ALLVAR**

sid 4



Hjärtats mening

Som utgångspunkt för vårt arbete använder vi ofta Dalai Lama:s välkända uttalande:

- Den största tjänsten du kan göra en medmänniska är att säga ditt hjärtas mening.

Uttalandet har bäring på mycket i det dagliga arbetet som P&L genomför, från kompetenskartläggning till utbildning. Oftast kan en kompetenskartläggning av en avdelning först upplevas som ett hot av de anställda. Varje individ som utsätts för detta blir ju synad i sömmarna på ett noggrant sätt, och det kan vid första anblicken tyckas vara farligt.

Men man kan ju också vända på det och säga att denna tydlighet är värdefull för alla. En ärlig och omtänksam värdering av kompetensen är bra därför att den ger varje individ chansen att ta rätt beslut och att vilja gå framåt. Det som avgör om det är en möjlighet eller ett hot att kartlägga är alltid avsikten. Om avsikten är offensiv, dvs att kompetensen behöver utvecklas för att företaget ska klara konkurrensen, eller om avsikten är att skapa större trygghet genom ökad kompetens hos de som arbetar på företaget, är avsikten också god. Det har självklart också förekommit mindre goda avsikter i historien, men bland de kunder som P&L har arbetat med har avsikten alltid varit god. Detta ger oss råg i ryggen att fortsätta vårt enträgna arbete.

Vi arbetar därför varje dag med att förbättra metoderna som på ett omtänksamt sätt tydliggör de kompetensbehov som företaget har, och på hur kompetensgapen kan fyllas på enklaste sätt. De ledord vi följer i detta arbete är Enkelhet, Kompetens och Omtanke.

För att travestera Dalai Lama:

- Den största tjänsten vi kan göra personal och chefer hos våra kunder är att tydliggöra kompetensbehovet och visa Vägen som ökar kompetensen hos personalen.



Peter Bengtsson
peter.bengtsson@pol.se

Hjälp oss att bli bättre

Skicka gärna tips, idéer, åsikter och funderingar om P&L:s produkter och tjänster till info@pol.se. På så vis kan vi ständigt bli bättre på att utveckla idéer som du har nytta av i din kompetensutveckling.

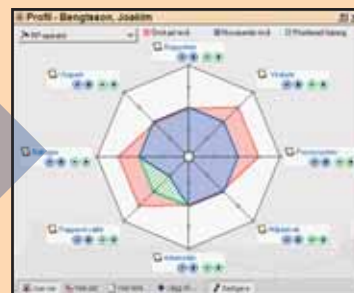
TIPS OM MJUKA KOMPETENSER

Mjuka kompetenser är alltid svåra att bedöma. Hur bedömer man till exempel en människas förmåga att samarbeta?



Om ni har bestämt er för att göra ett försök att lägga in mjuka kompetenser i bedömningen så gör det enkelt.

Så här ser en kompetensros ut i Competence Tool



Ett förslag kan vara att man i de olika nivåerna i kompetensrosen lägger med en "viktig" mjuk kompetens.

Exempel:

- För att bedömas att ligga på Nivå 2 i kompetensområdet "Start Up av maskinen" ska man dels visa att man kan starta maskinen, att göra de omställningar som krävs osv. Men lägg också till: Dessutom ska personen visa upp ett proaktivt beteende i det dagliga arbetet.

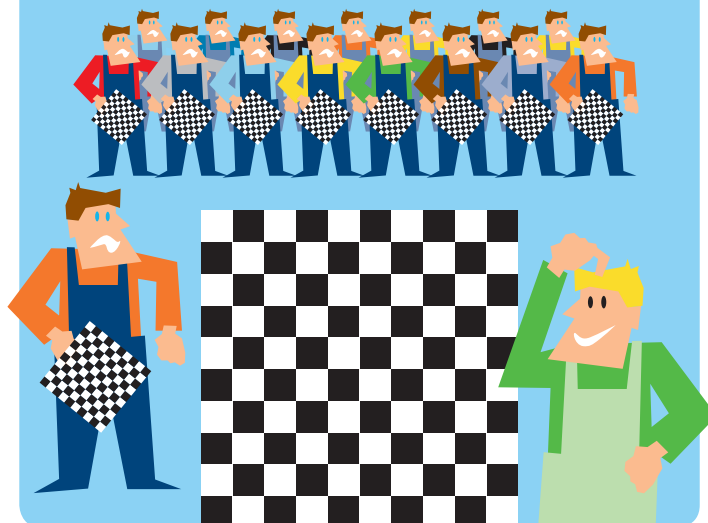
Det kan tyckas svårt att bedöma, men i varje fall har vi begränsat frågeställningen väsentligt. Prova, och se om det passar era kompetens-tankar i övrigt!

Systematik i kubik

Flest antal människor som spelat flest parti shack samtidigt.

Den 7 December 2002 spelade 11 320 shackspelare 5 660 parti shack på samma gång, detta skedde på Jose Marti Revolution Square i Havanna på Cuba.

Källa: Guinness World Records



Medarbetarsamtal

- sätter rätt kurs mot målet

Om kompetensutvecklingen i företaget ska vara effektiv, följer alltid ett medarbetarsamtal på en lyckad arbetsplatsträff. Varje medarbetare ska ha en utvecklingsplan och alla ska veta vad just han eller hon kan göra för att nå sina speciella kompetensmål. Här är medarbetarsamtalet ett av de viktigaste verktygen.

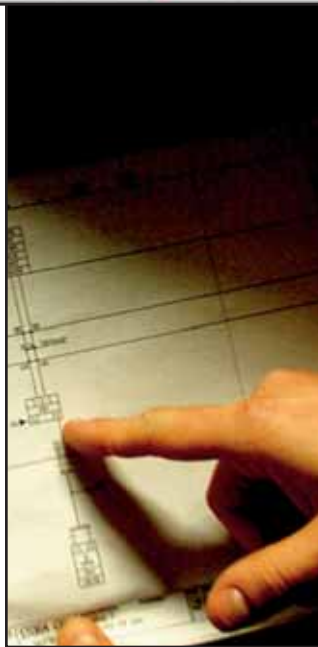
Medarbetarsamtal, pu-samtal eller utvecklingssamtal är några av namnen på ett viktigt möte. Ett möte som kan vara så mycket mer än ett pliktskyldigt genomfört samtal, som sedan möjligen summeras lite sporadiskt och skickas till någon annan avdelning.

Medarbetarsamtalet bör utnyttjas, det är en mycket viktig del i kompetensutvecklingsprocessen på företaget. Utan fungerande samtal försvinner en viktig del i denna process och hela genomförandet kan skjutas i sank. Samtalet ger en natur-

lig möjlighet att titta på den personliga utvecklingsplanen för att se vad som har hänt under året och vilka prioriteringar som skall göras under nästkommande period och varför. Om en riktigt hållbar kompetensutvecklingskedja ska skapas i företaget är det viktigt att föra in diskussionerna från arbetsplatsträffarna i medarbetarsamtalet. De stora målen ska dras upp på arbetsplatsträffen för att sedan individualiseras på medarbetarsamtalet. Då finns möjligheten att göra det tydligt hur varje enskild person kan bidra till att nå den gemensamma målsättningen.

Fungerar detta som det ska så behöver ledaren lägga mindre tid på att motivera och förklara. Han eller hon kan istället titta framåt, tillsammans med de andra på arbetsplatsen. Kompetensutvecklingen blir en naturlig del av vardagen.

Datum	Titel	Status
2008-01-01
2008-01-02
2008-01-03
2008-01-04
2008-01-05
2008-01-06
2008-01-07
2008-01-08
2008-01-09
2008-01-10



Alla medarbetare skall ha en utvecklingsplan.



Om du har en utvecklingsplan vet du hur du skall nå dina mål.

Vi pratade med ...



...**Christer Johansson**, funktionschef Kinnarps Academy hos kontorsmöbeltillverkaren Kinnarps, som har lång erfarenhet av medarbetarsamtal.

Kinnarps jobbar aktivt med kompetensutveckling och sedan några år tillbaka använder man P&L:s it-verktyg Competence Tool för att få ännu bättre kvalitet i det arbetet.

Hur ofta har ni medarbetarsamtal?

- En gång om året är det vanligaste. Om en chef har 30-40 stycken personer att samtala med så blir det för stor uppgift att genomföra samtalen oftare.

Vad är medarbetarsamtalens viktigaste uppgift?

- Samtalen är jätteviktiga. Det är arbetsledarens viktigaste verktyg skulle jag vilja säga. Här har man chansen att diskutera med den enskilde om sånt som arbetsmiljö, kommunikation, förväntningar, trivsel, samarbete och inte minst kompetensutvecklingen.

Hur har Competence Tool utvecklat era medarbetarsamtal?

- Det har förbättrat våra samtal och vår uppföljning av kompetensarbetet. Framförallt har arbetet blivit tydligare och mer konkret. Kompetensutveckling kan ibland bli lite flummigt och segla i väg men den risken finns inte längre när man använder Competence Tool. Därför är Competence Tool ett uppskattat redskap. - Dessutom så kan det vara så att kompetensutvecklingen får stå tillbaka ibland och glöms bort i det vardagliga arbetet. Då är Competence Tool en bra påminnelse. Där står allt som ska genomföras - svart på vitt.

P&Lnytt

Ansvärig utgivare
Upplaga
Adress
Telefon
E-post
Hemsida

Peter Bengtsson, VD P&L Nordic AB
8500 ex
Box 252, 281 23 Hässleholm
+46 (0) 451 74 44 00
info@pol.se
www.pol.se



När du tar kompetensarbetet på allvar

Hur höjer du kompetensen i ditt företag när du inte vet hur kompetenskartan ser ut? Hur ska företaget utvecklas om du inte systematiskt ser till att alla i organisationen jobbar mot samma mål? Kompetensen är ett av svensk industris allra viktigaste konkurrensmedel. Många börjar inse att det är viktigare än någonsin att systematisera kompetensutvecklingen i företagen.

”Det gäller att ha rätt kompetens” är ett ständigt återkommande mantra i svensk industri. Kompetenshöjning är ett evigt mål. Det är inte svårt att förstå varför. När svensk industri inte längre kan konkurrera med låglöneländer om prisnivåer måste vi konkurrera med andra medel. Kompetens är då ett av de allra viktigaste. Med hög och stadigt ökande kompetens kan vi leverera kvalitet på ett sätt som våra konkurrenter inte klarar av. Men för att lyckas hålla uppe kompetensen måste vi veta vad vi eftersöker. Vilken kunskap är det som behövs framöver och hur når vi dit? Hur får vi varje medarbetare att nå sina kompetensmål? Här slarvas det mycket.

Slänger pengar i sjön

Många jobbar på måfå, anordnar kurser och lägger ut pengar på sånt som de tror är rätt. Vissa företag mäter till och med sin kompetens genom att räkna hur mycket pengar man spenderat på kurser det gångna året. Slutresultatet blir splittrat och oöverskådligt. Ingen har greppet om den samlade kompetensbank som finns i företaget.

Fler och fler inser vikten av att systematisera sitt kompetensarbete. Det viktiga är behovsanalys och målstyrning. Kompetensarbetet ska ge resultat – mätbart resultat.

Vi på P&L har stor samlad kunskap och erfarenhet av att kundanpassa lönsam systematik. Den kunskapen och erfarenheten har vi omvandlat till såväl metodstöd som it-verktyg för den som verkligen menar allvar med sitt kompetensarbete.

Arbetet har två steg som i sin tur har flera nivåer. Början är den ”kickstart” som vår Kompetens Coach ger. Genom workshop, kravanalys, metodanalys och behovsanalys får hela företaget en gemensam och unik målbild där varje medarbetare får en individuell plan för kompetensutveckling. Processen startas samtidigt på alla nivåer i företaget.

Kontinuitet och lust

Efter ”kickstarten” krävs ett kontinuerligt och lustskapande arbete för att hålla kompetensarbetet levande i vardagen. P&L har beprövade hjälpmedel för detta. Utbildningen KompetensLedare ger utvidgad kunskap för de nyckelpersoner som ska hålla arbetet igång. Där går vi bland annat igenom centrala arbetsmetoder som medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar. Viktiga komponenter som ser till att hålla rätt kurs på kompetensskutan ute i företaget.

Dessutom har vi utvecklat Competence Tool – ett it-verktyg som gör det systematiska kompetensarbetet både överskådligt och roligt. Competence Tool är själva hjärtat i systematiken och med hjälp av det enkla programmet blir jobbet både

lättare, målinriktat och mer lustfyllt. Behov och framsteg blir lättöverskådliga och resultaten blir äntligen mätbara. Systematiken är den enda lönsamma, faktiskt, den enda framkomliga vägen mot ökad kompetens.



Tar du kompetensutvecklingen på ditt företag på allvar kan det bara finnas en väg ...

Träffa rätt med arbetsplatsträffen

Arbetsplatsträffen har en ofta missbrukat potential. Om den sätts in i ett större sammanhang där kompetensarbetet hela tiden är i fokus, då är arbetsplatsträffen alldeles för viktig för att bara kastas bort på meningslös information och kaffe.

En arbetsplatsträff kan vara mycket mer än ett ständigt tillbakatittande på produktionssiffror från förra perioden. Mycket mer än ett tillfälle att informera om saker som många redan visste. Om dessa träffar får rätt innehåll är de oslagbara resurser i kompetensarbetet på avdelningen. En arbetsplatsträff kan fungera som ett medarbetarsamtal i grupp.

Vad kan då dessa träffar innehålla? Varför skall jag lägga tid på dem?

Att arbeta med avdelningens mål tillsammans och utifrån detta titta på vilken kompetens som kommer att behövas för att uppnå målen är ett mycket effektivt sätt

att använda avdelningens tid på.

Att tillsammans diskutera:

- Vilken kompetens finns tillgänglig på avdelningen?
- Vilken kompetens behövs?
- Vem behöver vilken kompetens?

Materialet från arbetsplatsträffarna skall sedan tas med till medarbetarsamtalen. Där kan man sedan mer ingående, på individnivå, diskutera:

- Varför personen skall utveckla sig åt ett visst håll?
- Varför personen skall genomföra vissa aktiviteter?
- Varför personen inte skall genomföra vissa aktiviteter?

Plötsligt blir de personliga målen tydliga och varje medarbetare vet vad han/hon bör göra för att utvecklas på rätt sätt för företaget.

Arbetsplatsträffen är tillsammans med medarbetarsamtalen en mycket viktig kugge i kompetenskedjan.



Gör det svåra enkelt

LearnWARE, målinriktade självstudier med högsta motivationsfaktor! Fråga de över 50 000 kunder som gått igenom en LearnWARE-kurs!

Avancerad Simuleringsmotor kombinerad med lättillgänglig multimedia ger en verklighetstrogen inläring som är direkt hämtad ur verkligheten.



Kompetensarbetet samlat på ett ställe

Competence Tool är ett användarvänligt IT-verktyg utvecklat för dig som är chef eller ledare i industrin. Det ger dig möjlighet att samla allt som rör företagets kompetensarbete på ett enda ställe, vilket skapar struktur och enhetlighet. Verktöget är flödesorienterat med enkel navigering och tydlig grafik och ger alla inom företaget ett gemensamt kompetensspråk.



Utbildning på hemmaplan

AutomationsAkademin flyttar ut lärandet till dig och ger underhållspersonalen en chans att kombinera vardag med ett kontinuerligt lärande. Den innehåller bland annat de interaktiva utbildningsprogrammen i LearnWARE-serien och ett unikt planeringssystem. Levereras som en komplett arbetsplats för kompetensutveckling på din avdelning.



Behärska maskinerna till fullo

Det är viktigt med en jämn kompetensnivå. Denna utbildning är skräddarsydd till företag och individer utifrån de behov som finns. Operatörskörkortet är en praktisk utbildning som ger ett kvitto på att kompetensnivåerna är uppnådda. Mer än 60% av utbildningen sker på normal skifttid, vilket både minskar kostnaderna och ökar utfallet.



KompetensLedare

Mellancheferna är motorerna i kompetensarbetet. Vi har utvecklat ett koncept som ger chefer ett arbetssätt och en metodik när det gäller målsamtal, arbetsplatsträffar, kompetensprofilering med mera. Kort sagt ett komplett paket för att effektivt driva kompetensutvecklingen i sin grupp.



Vilken lärstil föredrar du?

Vi har alla olika sätt att inhämta kunskap. Och vi lär oss effektivast om den som lär ut anpassar sig efter vår lärstil. När du planerar en stor utbildning kan du öka resultatet genom en effektiv förstudie där du tar reda på kursdeltagarnas lärstilar.

Hur når vi enklast kunskap? Den frågan brottas vi alla med vid olika tillfällen i livet, inte minst i skolan. I arbetslivet måste vi fråga oss detta varje gång vi ska öka vår egen och medarbetarnas kunskap. Hur lägger vi upp den effektivaste kursen? Hur får vi deltagarna så motiverade och intresserade som möjligt? Allt fler efterfrågar, med rätta, effektivitet och resultat. Det ställer stora krav på den som håller i utbildningar. När P&L fick ett stort uppdrag av Stora Enso,



att delta i utbildning av operatörer på Kvarnsvedens Pappersbruk började man verkligen från början. Bengt Ohlson, utbildningsansvarig på P&L, berättar:

- För att få bästa möjliga upplägg på utbildningen

började vi med att göra en förstudie, en behovsanalys, där vi bland annat tog reda på vilka lärstilar som operatörerna representerar.

Fyra olika lärstilar

Alla människor föredrar olika sätt att inhämta kunskap. Man brukar prata om fyra olika lärstilar illustrativt döpta till:

- se
- höra
- röra vid
- röra sig

Nu är inte en människas lärstil alltid den samma, den är inte statisk utan kan skilja från situation till situation. Dessutom föredrar människor ofta fler stilar, kombinationer av stilar är det vanligaste.

Bengt Ohlson igen:

- I intervjuer med operatörerna om deras förkunskap la vi även in frågor om vilken lärstil som personen föredrog. Och det visade sig att alla ville "röra sig". Med detta i botten kunde vi sedan skapa kursen. Att låta operatörerna sitta still och lyssna hela dagarna var inte aktuellt i detta fall.

Hur viktig är då en sån här förstudie, där lärstilar kartläggs?

- Vill man hitta rätt nivå på utbildningen och få bästa möjliga resultat för de investerade pengarna så är det en viktig del i arbetet. Och det inser allt fler - glädjande nog, avslutar Bengt Ohlson.

PEDAGOGIKSMEDJAN

Erfarenhet är **inte** kunskap

En erfarenhet omvandlas inte automatiskt till kunskap eller till yrkeskunnande. För det krävs kognitiva processer. En av pedagogikens viktigaste uppgifter är att hitta vägar som lättare leder en person från erfarenhet till kunskap.

När vi till vardags använder ordet erfarenhet menar vi antagligen en kombination av förvärvad kunskap och rutin. Att en medarbetare har stor erfarenhet är definitivt något positivt. Vi använder ofta erfarenhet synonymt med yrkeskunnande. Läser du det här nyhetsbladet noga kan du garantera hitta ordet erfarenhet använt på det här sättet. Men för oss som jobbar med pedagogik och som lever på att analysera inlärningsprocesser och på att hitta sätt att underlätta människors väg till kunskap finns det en klar skillnad mellan yrkeskunskap och erfarenhet.

En inhämtad erfarenhet bygger på att man har erfårit något med ett eller flera av sina fem sinnen. Vi tar alla emot mängder av signaler varje dag med vår hörsel, känsel, syn och så vidare. Vi erfår vår omvärld, men det garanterar inte att det vi erfår naturligt och direkt omvandlas till kunskap. Det krävs en kognitiv behandling för att göra en erfarenhet till kunskap eller för den delen till yrkeskunskap.

Ett exempel

Låt mig ta ett förtydligande exempel. Två arbetskamrater lyssnar på radion en hel dag. Nyheterna återkommer vid varje helt klockslag. Samma nyheter berättas hela dagen. Den ene av de två kamraterna kan vid dagens slut inte minnas eller berätta vad man sagt på nyheterna, han medger att han hört nyheterna flera gånger men han har



Bengt Ohlson

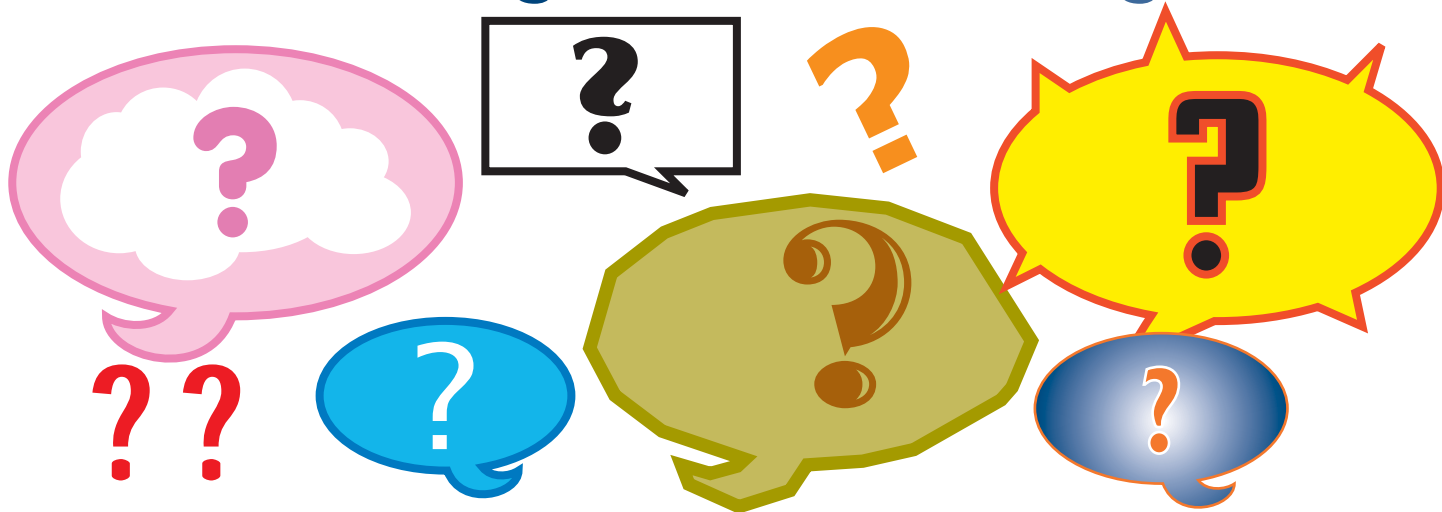
Utbildare på P&L
bengt.ohlson@pol.se

inte tillgodogjort sig innehållet.

Hans kamrat däremot kan berätta utförligt vad dagens radionyheter innehållit och han kan dessutom sätta in dessa nyheter i ett större sammanhang. Bägge har erfårit nyheterna med jämna mellanrum men bara en av arbetskamraterna har förvärvat kunskap.

Pedagogikens mål är att underlätta lärandet. Varje människa har möjlighet att kognitivt förvandla erfarenhet till kunskap och med rätt pedagogisk hjälp går denna process mycket lättare. En av pedagogikens största utmaningar är att, för varje person och grupp, hitta rätt sätt att lära ut – rätt sätt att förvandla erfarenhet till kunskap. Och att presentera det material som personerna ska erfå på ett sådant sätt att det stimulerar till att omvandlas till kunskap.

Hur fråga? Det är frågan



Att ställa frågor så att du får svar på det du vill undersöka. Det låter som en bagatell. Som något enkelt. Men ju mer man sätter sig in i frågandets gåta desto större blir den. Tur att det finns de som kan reda ut begreppen.

Som man frågar får man svar, brukar det ju heta. Det är både logiskt och sant. Frågor som vi ställer formar förväntningar och startar processer hos den som ska svara. Många faktorer påverkar svaren, från vem det är som ställer frågan till var den ställs och hur den är formulerad. Frågor kan utformas på många olika sätt. De kan vara stängda, associativa, konkreta och så vidare. Variationen är enorm och det gäller att behärska tekniken för frågeställandet. Annars kan det lätt visa sig att det vi tror oss undersöka inte alls blir undersökt. Med fel frågor är det helt enkelt bara att kasta svaren i papperskorgen.

Södra Cell Mörrum jobbar aktivt med systematisk kompetensutveckling och när man var inne i en process av kompetensmätning så kom frågeutformningen i centrum. Man insåg att frågandet är en komplex och svärbemästrad konst och tog därför hjälp av P&L för att reda ut begreppen. Bengt Ohlson höll en kurs med fokus på hur validitet och reabilitet uppnås i en frågeprocess.

Frågorna hopar sig

Stefan Eriksson en av Södra Cell Mörrums deltagare i kursen skriver i sin sammanfattning att det finns en rad bakomliggande faktorer som man måste ta hänsyn till när man formulerar sina frågor.



Stefan Eriksson
Södra Cell
Mörrum

Han listar bland annat dessa funderingar som han och Södra Cell brottats med:

- Hur fångar vi egentligen människors intresse genom frågeställning utan att det känns som ett hot?
- Hur kommer vi åt den dolda kunskapen hos människor med olika erfarenheter, kunskaper, bakgrund ålder osv, genom att ställa frågor?
- I vilka sammanhang bör man ställa och inte ställa frågor?

Alla dessa faktorer är enormt viktigt att ta ställning till när undersökningar eller utvärderingar ska göras.

Bengt Ohlson framhåller också att det är viktigt att veta vilken typ av kunskap det är man undersöker:

- Är det ytkunskap eller djupkunskap vi ska mäta? Hur bör vi gå tillväga för att nå just den?

Authoring Tool förenklar för dig

För att hitta rätt väg att mäta företagets kompetens har vi på P&L utarbetat programmet Authoring Tool. Ett it-hjälpmiddel som går att anpassa efter de behov som företaget har. Ett pedagogiskt verktyg för att göra tester och prov effektiva. Ett program där man kan anpassa frågorna efter situationen på ett enkelt sätt. Här kan man exempelvis använda:

- Sant eller falskt-frågor
- Matcha i en lista-frågor
- Peka i bild-frågor
- Dra och släpp-frågor
- Fylla i tomma rader-frågor
- Flervalsfrågor

Metoderna är många. Det gäller bara att veta vilken kunskap man är ute efter att mäta eller utvärdera.



Vill du veta mer om P&L:s produkter och tjänster?

Gå in på vår hemsida www.pol.se

Competence Tool har en egen sida på www.pol.se/competencetool

AutomationAkademin har en egen sida på www.pol.se/automationsakademin

KompetensLedare har en egen sida på www.pol.se/kompetensledare

Där hittar du all den information du behöver.

Kunderna lär oss mycket

Det finns så mycket att lära av kunderna. Vi på P&L samlar systematiskt upp de erfarenheter och de problem som vi stöter på ute på industrierna för att omvandla dessa till givande utbildningslösningar och it-verktyg.

För att ständigt möta marknadens behov och efterfrågan måste vi som utbildningsföretag ligga i takt med tiden. Vi måste kunna möta våra uppdragsgivare på deras egen planhalva, förstå deras behov och skraddarsy vår utbildning efter just dessa behov. Ska vi lyckas med detta är det oerhört viktigt att vi lever som vi lär och tar till vara alla de erfarenheter som vi gör i kontakt med våra kunder. Våra viktigaste lärare är faktiskt våra kunder. De senaste åren har vi jobbat med att systematisera kompetensen hos stora företag i flera branscher. Och det är lätt att konstatera att det bara är i kontakt med kunderna som vi får känna verklighetens kalla vind i ansiktet och det är bara då vi förstår åt vilket håll vindarna blåser där ute i Svensk industris vardag. För att kunna lära ut - måste vi hela tiden lära nytt. Så enkelt är det.



Industrin ger oss erfarenhet.

Nycklar till stängda dörrar

Det är genom att sammanställa våra kunders krav som vi efter flera års utveckling nått fram till den modell som vi idag använder. Vår rutin har givit oss de nycklar, KompetensCoach, KompetensLedare och Competence Tool, som vi idag använder för att låsa upp kundernas låsta dörrar med. Dörrar som tidigare hindrat kundens kompetensarbete att flöda fritt och utvecklas.

Öppna kurser

Fältbuss - Seminarie

24 Maj
20 September
22 November

PROFIBUS DP/PA

24-25 Maj
20-21 September
22-23 November

PROFIBUS Felsökning

26 Maj
22 September
24 November

Industrial Ethernet

23 Maj
19 September
21 November

Reglerteknik, grund

31 Oktober
1 November

Reglerteknik, optimering

2-4 November

Servoteknik

18-19 Oktober

Ellära

4-5 Oktober

Styrteknik, grund

4-5 Oktober

Styrteknik, fördjupning

6-7 Oktober

GX IEC Developer

21-23 September

PRISER

1 dag 2900:-
2 dagar 5900:-
3 dagar 8900:-



P & L Nordic AB
Box 252 • 281 23 Hässleholm
Telefon: +46 (0) 451-74 44 00
Telefax: +46 (0) 451-898 33
E-post: info@pol.se
Hemsida: www.pol.se



P & L Nordic AB
Lemminkäisenkatu 14 C • 20520 Turku
Telefon: 050 43 32 266
Telefax: 02 23 22 506
E-post: finland@pol.se
Hemsida: www.pol.se



P & L Nordic AB
Blindernveien 5 • 0361 Oslo
Telefon: 22 59 40 59
Telefax: 22 59 40 51
E-post: norge@pol.se
Hemsida: www.pol.se

Ja tack, jag önskar mer information om:

- Operatörskörkort
- AutomationsAkademin
- Competence Tool
- KompetensLedare
- KompetensCoach
- LearnWARE-produkter
- Kurskatalog över Öppna kurser
- Authoring Tool

Ja tack, jag önskar beställa eller anmäla mig:

Öppen kurs _____ Datum _____

Företag: _____

Namn: _____

Befattning: _____

Avdelning: _____

Adress: _____

Postadress: _____

Telefon: _____

Fax: _____

E-mail: _____

P&L Nordic AB • Box 252 • 281 23 Hässleholm

Tel: 0451-74 44 00 • Fax: 0451-898 33 • E-mail: info@pol.se