



Jag ser toppen!  
Nu är det bara  
att jobba på.

Systematiskt kompetensarbete

sid 7

Den Lärande Fabriken

sid 3

**Billerud**

En koncern - ett verktyg

sid 6

En tidning från

**P&L**

# Utbildning som ger resultat

Självklart ska utbildning ge resultat.

Det är enkelt att konstatera, men svårare att genomföra. P&L har tagit som en utmaning att ständigt förfinna metoder och verktyg för att besluten om framtida utbildningssatsningar ska bli enklare för våra kunder. Vi tycker att slumpens inverkan på vilka utbildningssatsningar som ska göras bör minska.

För att förändringar ska ske krävs förändringar inom dessa tre områden, Kan, Får och Vill:

- **KAN:** Kunskapen behöver ökas.
- **FÅR:** Arbetsuppgiften bör nogt beskrivas så att vederbörande vet vad han/hon FÅR göra.
- **VILL:** Viljan och engagemanget ökas.

Vi har alltid som mål i våra utbildningsprojekt att öka både kunskapen och engagemanget. Dessa hör ihop som ler- och långhalm. Vi fokuserar därför utvärderingarna runt dessa parametrar, att mäta både kunskap och attityd. Självklart försöker vi också att bli bättre och bättre på att mäta de ekonomiska effekterna av utbildningen, men det är en betydligt större fråga som vi tillsammans med kunderna behöver mer tid att definiera.

Det pratas idag mycket om alltför höga energikostnader inom industrin, och det är självklart en viktig fråga. Men kanske borde vi också diskutera hur vi kan öka "energimängden" internt i företagen. En engagerad och kunnig medarbetare är en av de viktigaste tillgångarna ett företag kan ha. Ökad kunskap ger oftast ökat engagemang, och ökat engagemang ger en större lust att lära. Låt oss hjälpas åt att starta den positiva spiralen!

## Hjälp oss att bli bättre

Skicka gärna tips, idéer, åsikter och funderingar om P&L:s produkter och tjänster till [info@pol.se](mailto:info@pol.se).

På så vis kan vi ständigt bli bättre på att utveckla idéer som du har nytta av i din kompetensutveckling.



Peter Bengtsson  
[peter.bengtsson@pol.se](mailto:peter.bengtsson@pol.se)

## Dialogdagar på P&L

Dialogdagar om framtidens  
Certifieringsutbildningar



19-20 April

Senaste anmälningssdag 15 Mars

Dialogdagar runt kompetensstyrning  
och utbildningsprecision



3-4 Maj

Senaste anmälningssdag 3 April

Du anmäler dig genom att ringa till Martin Tomsson på telefon 0451-74 44 34 eller genom att skicka e-post till [info@pol.se](mailto:info@pol.se).

## NYA LearnWARE Mätteknik

Nu finns det en ny medlem i LearnWARE-familjen.

LearnWARE Mätteknik innehåller bland annat:

Digitala givare, mätmetoder för temperatur, mätmetoder för tryck, mätmetoder för nivå, mätmetoder för flöde, avancerade mätmetoder (pH och koncentration), signalstandarder, omvandling av signaler såsom A/D och filtrering, noggrannhet, inkoppling av givare, kalibrering och justering. Målgruppen är operatörer, underhållspersonal och tekniker inom industrin och elever inom gymnasie- och högskolan. Studietiden är ca 25 timmar.



Vill veta mer? Gå in på [www.pol.se/learnware](http://www.pol.se/learnware)

## Competence Tool En uppskattad produkt

Dessa har köpt Competence Tool den senaste tiden.

Göteborgs Kex  
Arla  
Billerud

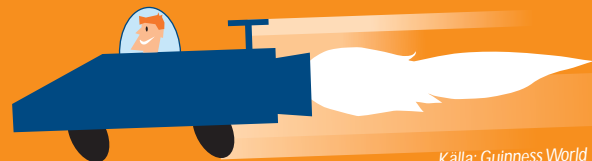
Seco Tools  
Abba Seafood  
Korsnäs



## Snabbaste landgående bilen

1,227,985 km/h är hastigheten satt av Andy Green i Black Rock öken i Nevada, USA.

Rekordet utfördes den 15 oktober 1997 och tog några sekunder medan förberedelser och byggnation av motor och bil tog två år och 100.000 man-timmar.



Källa: Guinness World Records

## P&Lnytt

Ansvarig utgivare:  
Upplaga:  
Adress:  
Telefon:  
E-post:  
Hemsida:

Peter Bengtsson, VD P&L Nordic  
5500 ex  
Box 252 • 281 23 Hässleholm  
+46 (0) 451 74 44 00  
[info@pol.se](mailto:info@pol.se)  
[www.pol.se](http://www.pol.se)

# Den Lärande Fabriken

Det finns idag troligen minst ett program för ökad produktivitet på varje Svensk fabrik. Ökad produktivitet är ett viktigt arbete för att säkra långsiktig konkurrenskraft. P&L:s uppdrag inom ramen för detta arbete är att genom att höja kompetensen hos våra kunders medarbetare bidra till att öka effektivitet och produktivitet. Det har under ganska många år pratats om "den lärande organisationen". Vi har sedan några år tillbaka definierat Den Lärande Fabriken där vi förenklat och anpassat de ganska komplicerade begreppen till de förhållanden som råder i en fabrik.

## Formel för nytta

Inom industrin är utan tvekan "maskinerna får inte stå stilla" ett av de största problemen. Professor Anders Kinnander, Chalmers i Göteborg, har en formel för detta:

► **M x P x U = produktivetsförbättring.**

M står för Metoden (hur smart vi jobbar), P för Prestation (anställdas motivation, vilken intensitet och precision arbetet utförs, både manuellt och maskinellt) och U står för Utnyttjandegrad (hur stor del av skiftets 8 timmar som används för att skapa värde åt kunden).

Fler och fler använder LearnWARE



## Målstyrning på köpet

Vi på P&L arbetar varje dag för att bli lite bättre på att påverka P i rätt riktning. Detta gör vi genom en systematisk syn på utbildning där kartläggning av behov och nuläge är lika viktigt som en bra pedagogik, och där en ordentlig utvärdering på slutet ger inblandade stora erfarenheter. Genom att öka kunskap och engagemang och att inspirera till ett mer proaktivt arbetssätt uppnås stora förbättringar. Kan detta kombineras med en större tydlighet gällande målen på fabriken är vinsten dubbel. I alla de projekt vi idag genomför hos våra kunder ingår en tydlig definition av de mål som gäller på avdelningen så att alla verkligen förstår vad utbildningen ska uppnå. På köpet får man då en betydligt större målinriktning bland personalen.

## Meningen med arbetslivet

Att kombinera kunskaphöjning med ett tydliggörande av vilka förutsättningar och mål som gäller på fabriken ger ett stort mervärde. Mäniskan vill se "meningen med livet" och detta behov är inte mindre för att man är på jobbet. Att dessutom ofta återkoppla till varje individ och ge feedback på resultat och uppträdande gör att den goda spiralen startas. Av denna anledning har P&L utvecklat Competence Tool. Verktaget ger ledaren och chefen goda förutsättningar att bedriva ett tydligt och aktivt ledarskap som sätter in varje individ i ett sammanhang. Rätt använt ger detta ledaren och medarbetaren möjlighet att beskriva "meningen med arbetslivet".

## Engagerade och kunniga medarbetare

Genom att kombinera ökad kunskap, målstyrning och ett proaktivt arbetssätt ökar engagemanget hos medarbetarna. I de projekt som P&L genomför tar vi detta på stort allvar, bla genom att:



- Noggrant beskriva de mål som gäller för utbildningen kopplade till de produktivetsmål som gäller på avdelningen.
- Tydligt beskriva de förväntningar som ställs på varje individ. Detta sker självklart med stor omsorg och omtanke.
- Bygga utbildningen på en pedagogik som gör att varje medarbetare tillägnar sig ett mer lösningsinriktat arbetssätt, att först definiera problemen och sedan använda verktygslådan för att lösa dem.

## Tips från P&L



- TIP, formeln för bra lärande.
- **T** för nedlagd tid, att lära sig tar tid och det måste avsättas tid för lärande och reflektion.
- **I** för intensiteten i upplevelsen av det som ska läras. En omsorgsfull pedagogik borgar för att denna intensitet blir större.
- **P** för hur positivt eleven tänker om sig själv. Här är det viktigt att verkligen visa medarbetaren vad han/hon har lärt sig för att öka självförtroendet.

## Vi pratade med ...



... Niclas Gunnarsson  
Försäljningschef på P&L

## Det har skett en utveckling av Competence Tool, berätta vilka är nyheterna?

- Det stora är det vi kallar strategimodul. Där kan företagen få hjälp med strategiarbete både när det gäller bemanning och kompetens. Många företag har ju perioder då bemanningen behöver förändras och då är en strategimodul till stor hjälp där man kan se så att kompetensen är rätt och vad som behöver förändras. Strategimodulen ger också företagen möjlighet att planera exempelvis fem år framåt. Genom att lägga in variabler som: bemanningsmål för varje befattning, antalet personer man vet kommer att lämna för pension och ett uppskattat antal personer som kommer att sluta för nya jobb, så kan företaget göra en komplett successionsplanering och på så sätt se över att bemanningen verkligen motsvarar företagets behov i framtiden.

## Fler nyheter?

- Vi har utvecklat ett system så att ledare och medarbetare elektroniskt kan signera en kompetenshöjning eller ett godkännande på en lärande aktivitet. Många företag har det så att bägge parter ska signera aktiviteter och överenskommelser.

## Är det fler saker på gång?

- Vi håller just nu på att ta fram ett dagligt bemannings-system. Ett hjälpmedel för att man lätt ska kunna ersätta sjuka och lediga på bästa sätt. Det blir klart i vår.

# Uråldriga råvaror - nya arbetssätt

Nu ska kaviar och fiskbullar produceras ännu effektivare. Abba Seafood har de senaste åren gått igenom en stor utvecklingsfas där långsiktig kompetensutveckling är en viktig del. När företaget sökte en naturlig partner och ett redskap för detta föll valet snabbt på P&L och Competence Tool.

Rötterna går så långt tillbaka som 1830-talet. Så länge har Abba Seafood givit oss goda smaker av havet. Företaget behöver knappast någon närmare presentation, alla har väl någon gång pressat Kalles kaviar på morgonmackan, lagt upp sill på tallriken från julbordet eller smaskat i sig fiskbullar. Chansen är stor att det är Abba du har att tacka för dessa stunder.

## I förändring

Idag är Abba Seafood ett stort företag med Norden som huvudmarknad och export ut i Europa. Huvudkontoret ligger i Göteborg men produktionen

med cirka 260 anställda finns i Kungshamn och där sitter Markus Pregmark, personalansvarig för produktionen. Markus har varit på Abba Seafood sedan slutet av 2004 och han berättar att han kom till ett företag i förändring



Markus Pregmark

– De senaste åren har Abba tagit stora steg från traditionellt handarbete mot högteknologiska lösningar. Det har inneburit personalminskningar och rationaliseringar. Nödvändiga åtgärder som givetvis påverkat både medarbetarna och omvärldens uppfattning om Abba Seafood.

## Nya krav

I och med omorganisationen har det ställts nya krav på

medarbetarna och nya krav på kompetensutveckling. Markus Pregmark berättar att viljan att utvecklas och förbättra sig är oerhört viktig.

– Det är en av våra viktigaste uppgifter idag, kompetensen är en av våra största tillgångar och den måste utvecklas. Det är en organisatorisk utmaning där kommunikationen är viktig. I samband med omorganisationen och personalminskningen gjorde vi också en kartläggning av den samlade kompetensen. Det blev en massa excel-scheman som var svårjobbade och som var svåra att bygga vidare på. Vi behövde ett lättjobbat verktyg som ger oss struktur och kontinuitet i vårt kompetensarbete och då kom P&L in i bilden.

## Competence Tool blev det givna valet

– Competence Tool är så mycket bättre än alla andra verktyg jag sett. Det är tilltalande rent visuellt, enkelt och lätt att förstå. Men det är inte

bara Competence Tool som varit avgörande, vi har fått ett stort förtroende för P&L och deras kunskap. De är lyhörda och vet hur de ska anpassa sig för att hjälpa just oss i denna process. Vi har hela tiden haft en givande dialog.

## Innan julrushen

Än så länge har man inte kommit igång med arbetet ute på företaget men målet är att alla ska börja arbeta med Competence Tool efter semestern 2006

– Sedan kommer hösten med allt vad julrush heter och då hinner vi inte lägga tid på att dra igång nya projekt.

## Så julen är större för er än midsommar?

– Midsommar är stort men går inte att jämföra med julen.

# Abba Seafood



Kompetenskartläggning på Abba Seafood.

# Stora Enso Återkommer Till P&L

Stora Enso, Kvarnsvedens pappersbruk med sin hundraåriga historia har en lång tradition av kompetensutveckling. Här prioriteras kunskapen och vägen dit. Stora nyinvesteringar de senaste åren ställer stora krav framöver. P&L är en av de partners som Stora Enso Kvarnsveden har tagit hjälp av när det kommer till kompetensarbete.

Stora Ensos pappersbruk Kvarnsveden i Borlänge utvecklas hela tiden, inte minst på kompetenssidan. Stora nyinvesteringar har de senaste åren ställt krav på nya kunskaper. Men det är inte bara tekniska investeringar som ställer krav. En stadig utveckling av kundkrav gör också att man inte får stå still på kompetensnivåer som inte svarar upp mot tidens krav. Andreas Sjöberg är sedan tre år tillbaka sektionschef inom kompetensförsörjningen. Han säger:

- Det finns en lång tradition av kompetensutveckling i brukets mer än hundraåriga historia.



Andreas Sjöberg

## Stort investeringsprogram

Det var när en ny packlinje skulle introduceras för cirka fyra år sedan som P&L kom in i bilden. Drift- och underhållspersonalen skulle utbildas och P&L fick ansvaret. Samarbetet fungerade bra och sedan dessa har man genomfört några utbildningsprojekt tillsammans.

Inom ramen för vad Kvarnsveden kallar KP-M-projektet, en av Sveriges största industriinvesteringar, krävdes ett om-

fattande program för kompetensutveckling. Kvarnsveden investerar dryga 4 miljarder och projektet omfattar bland annat byggandet av en ny pappersmaskin, PM12, vilken nyligen togs i drift. Anna Lindberg, projektledare HR på Kvarnsveden, berättar:

- Det är en oerhört viktig investering och vi var måna om att tillsammans med vår leverantör Metso ställa upp tydliga kompetensmål. Metso tog hjälp av P&L för att bistå i arbetet med att kvalitets-säkra kunskapen hos operatörerna. Metso står alltså för utbildningen och P&L bistår i arbetet med den individuella uppföljningen. Den processen är inte helt avslutad än men i april i år räknar vi med att knyta ihop säcken och göra de sista utvärderingarna inom ramen för projektet.



Anna Lindberg

## P&L skapar förtroende

Under de närmaste åren ska Kvarnsveden även driva igenom projektet KP-K som är ett stort kompetensprojekt. Ett kompetensprojekt med syfte att belysa resterande delar av organisationen, de delar som inte omfattades av KP-M. Här ligger fokus på yrkeskunskap och lagarbete för ökad produktivitet. Andreas Sjöberg igen:

- I takt med de stora maskinella investeringarna har

behovet av kompetensutveckling ökat. Vi har dessutom nyanställt omkring 200 personer sedan vi startade det sjätte skiftlaget 2004. Det har givit nya strukturer som ställer nya krav.

## P&L återigen

Och återigen är P&L en av samarbetsparterna när det kommer till kompetensutveckling och utbildning. Andreas Sjöberg förklarar varför man återkommer till P&L:

- De inger förtroende och när fram till kursdeltagarna – operatörerna. Vi har helt enkelt varit nöjda med tidigare samarbete.



Foto: Stora Enso Kvarnsveden

PM 12, Stora Enso Kvarnsveden. Den gemensamma driftcentralen till höger i bild.

# En koncern – ett verktyg

Det började med jakt efter ett bra E-utbildningsprogram till ett pappersbruk och slutade med ett inköp av ett kompetensutvecklingsverktyg till en hel koncern. Billerud påbörjar arbetet med Competence Tool i Mars.

Peo Filipsson hade arbetat 23 år som operatör innan han för tre och ett halvt år sedan gick över till att arbeta med kompetensförsörjning på Gruvöns Bruk, ett av tre svenska pappersbruk i Billerudkoncernen. Hans rutin från åren som operatör har gjort arbetet med kompetensförsörjning enklare:

- Jag vet ju hur operatörsarbe-

tet är och vet vad det handlar om, konstaterar han över telefonen.

**Inga "brandkårsutryckningar"**

De senaste åren har kompetensarbetet tagits på allt större allvar på Gruvöns Bruk. Det har länge funnits med i målsättningen men det



Peo Filipsson

är först på senare år som man verkligen börjat mena allvar med arbetet, menar Peo. Nu prioriteras kompetensarbetet ordentligt. Peo beskriver utvecklingen som att man gått från "brandkårsutryckningar" till strategier och systematik. En utveckling som alla i organisationen välkomnar:

- Vi har gjort ett djuplodande arbete, och började, bland annat, med att definiera vad vi menar med kompetens och kompetensutveckling. Vi ville vara så grundliga som möjligt och då är en begreppsdefinition på sin plats.

- Vi skapade en policy för kompetensutveckling, som betonar att kompetensutveckling ska tas på fullt allvar och

arbetas med på ett strategiskt vis.

**Hela koncernen**

I systematikerarbetet genomfördes en lyckad E-utbildning på Gruvöns Bruk och Gruvöns Bruk ville skaffa ett eget E-utbildningsprogram. Kontakt togs med bland andra P&L för att hitta rätt och då kom Peo i kontakt med Competence Tool för första gången. Trots att det inte var ett utbildningsprogram så var Competence Tools fördelar uppenbara.

- Vi såg direkt att det var ett användbart verktyg i vår verksamhet. Här fanns ett lättförstått, lättanvänt program som

## Så växer engagemanget

**Kursdeltagarnas engagemang blir större om utbildning börjar med genomgång av mål, uppläggning och krav.**

Industriutbildningar kan delas in i två typer: en där kursdeltagarna sökt utbildningen eller blivit utsedda på grund av befattningen, och en där deltagarna består av alla medarbetare på en eller fler avdelningar. Effektivitet och motivation kan vara mindre i en utbildning där all personal deltar än i den befattningsspecifika. Därför ställs det högre krav på den utbildningsansvarige, att medvetet påverka deltagarnas engagemang, vid denna typ av insats.

**Tre bra tillfällen**

Ju större personalgrupp som ska utbildas desto mer normalfördelad är den, vi har några som är mycket intresserade, men också några ointresserade. De flesta ligger dock någonstans däremellan. Den ointresserade kan känna sig "fullärd" eller vara i en fas i livet som tar upp mycket energi och kraft,

varför studiearbetet blir mer underordnat. På motsvarande sätt kan den intresserade vara i karriär eller känna att denne har stor personlig nytta av utbildningen. Är dessa personer gruppdominanta kommer de styra engagemanget hos den stora gruppen.

Det finns tre bra tillfällen då det är lätt att påverka deltagarnas engagemang: innan utbildningen, precis när den börjar och efter var presentation som deltagarna gör (det vi brukar kalla för feedback). Viktigast av dessa tre tillfällen är, kanske lite oväntat, det första, att informera innan utbildningen börjar.

**Delaktighet ökar motivationen**

Gör personalgruppen delaktig i planeringen av utbildningen, genom information mål som ska uppnås och hur dessa kommer undervärderas. Berätta om uppläggning, tidsåtgång och krav på prestation från deltagaren. Att lära kräver arbete och engagemang av kursdeltagaren och det är därför rimligt om

deltagaren funderar på om det är värt att lägga ned denna kraft. Genom delaktighet ökar motivationen och det blir mer värt mödan att lära sig. Att informera innan och i början av utbildningen är nästan lika viktigt som själva innehållet i kursen.

**Bättre presentation**

Börja därför med att informera om mål, uppläggning och krav. Låt alla komma till tals redan vid introduktionen

av utbildningen. Se till att alla "gruppledarna" får lägga fram sina synpunkter, samtidigt som du styr dem mot de uppsatta målen. De kommer sedan att dra med sig resten av gruppen. Utbildningen blir effektivare och kursdeltagarna mer engagerade. Prestationen blir bättre och deltagarna känner att de får större utbyte av insatsen. Det är inte svårt att påverka resultatet när man från början har möjlighet att styra engagemanget.



gav oss kontinuitet och systematik i kompetensarbetet. Vi gick vidare med Competence Tool och insåg under resans gång att detta vore något för hela Billerudkoncernen. Under hösten 2005 körde vi ett pilotprojekt och utvärderingen av det var bara positivt. Vid årsskiftet köpte vi in Competence Tool till hela koncernen och redan nu i Mars drar vi gång arbetet med Competence Tool ute i produktionen.

### Stora fördelar

Billerud ser stora fördelar med att hela koncernen jobbar med ett och samma verktyg.

- Det finns bara fördelar med

det. Samordningsvinsterna är stora och inte minst för koncernledningen som kan få en bra överblick över kompetensarbetet och kompetensnivåerna ute på bruken. Dessutom finns det vinster att göra i vardagen då vi kan hjälpa varandra mellan bruken, det hjälper oss att få en samsyn på kompetens och kompetensfrågor och vi kan på ett rättvisare och bättre sätt hantera dessa frågor, konstaterar Peo.



Billerud AB Gruvöns Bruk är en av världens ledande tillverkare av papper till förpackningar. På Gruvön satsar man mycket på kompetensutveckling för att bygga vidare på den kunskap som finns och vidareutveckla sina medarbetare.

## Er nivå – räcker den?

Ni har hört det förut:  
- man måste lära sig krypa innan man kan gå.

Enligt den logiken måste vi dessutom lära oss att gå innan vi kan springa. Det finns alltså ingen anledning att snöra på sig springskorna innan vi känner oss bekväma i promenadskorna. Det är en ganska rimlig åsikt som passar i de flesta sammanhang, inte minst i kunskaps- och kompetenssammanhang. Det finns olika utvecklingsnivåer i kompetensarbetet. Varje nivå måste passeras för att komma vidare. Vilken nivå är ni på i er organisation? Och vart vill ni?

**Nivå 1.** Den utbildningsansvarige agerar administratör.

**Nivå 2.** Den utbildningsansvarige ställer frågor till organisationen om vilka behov de har, och sätter ihop utbildningspaket. Vissa standarder för utbildningsnivåer finns i företaget.

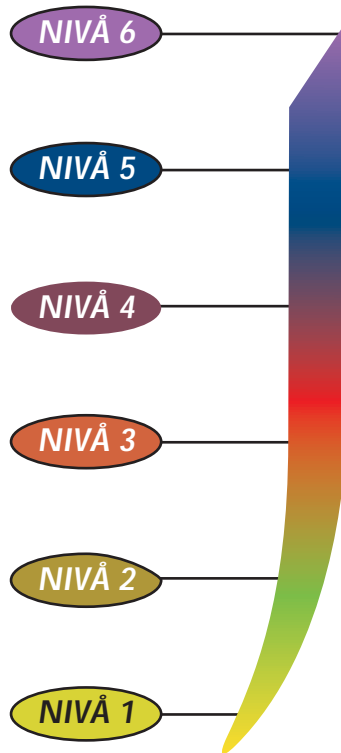
**Nivå 3.** Ingen utbildning genomförs om inte om inte en ordentlig behovsanalys gjorts först. Linjen förväntar sig en effektiv utbildning.

**Nivå 4.** Den utbildningsansvarige värderas av linjechefer därför att de får information utifrån utvärderingar och mätningar. Fokus blir mer

affärsinriktat.

**Nivå 5.** Den utbildningsansvarige har bra koll på organisationens nuläge och framtida önskeläge när det gäller kompetens och kan därför på ett helt annat sätt delta i dialogen och vara med och effektivisera utbildningen.

**Nivå 6.** En nivå dit få företag når. Här sker det produktiva lärandet nästan omedvetet, kraven är mycket tydliga. Medarbetarna delar gärna med sig av kunskaperna och alla medarbetare ses som kunskapskällor. Man har också en "skuldfri" kultur.



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

Gå in på vår hemsida  
Competence Tool  
AutomationsAkademin  
KompetensLedare  
LearnWARE  
Skogsindustriutbildning

[www.pol.se](http://www.pol.se)  
[www.pol.se/competencetool](http://www.pol.se/competencetool)  
[www.pol.se/automationsakademin](http://www.pol.se/automationsakademin)  
[www.pol.se/kompetensledare](http://www.pol.se/kompetensledare)  
[www.pol.se/learnware](http://www.pol.se/learnware)  
[www.pol.se/skogsindustriutbildning](http://www.pol.se/skogsindustriutbildning)

# B



## Certifiering – från skogen och vidare

Som vi berättat i tidigare nummer av P&L Nytt har vi fått det ärofyllda uppdraget att utveckla och genomföra certifieringsutbildningar för skogsindustrin. Arbetet är i full gång.

En av uppdragets viktigaste ingredienser är utveckling av utbildningarna, samt att vara lyhörda för branschens önskemål och behov inför framtiden. Vi fortsätter därför att ha ett nära samarbete med de nationella kommittéerna och med ledningen för de olika bruken ute i landet. När vi nu gått igång med utbildningarna får vi dessutom in ovärderlig feedback från kursdeltagare i skogsbranschen.

Skogsindustrin har alltid satsat stora utbildningsresurser på sin personal. Certifieringsutbildningarna har blivit ett av de mest populära verktygen för att kvalitetssäkra inom skogsindustrin, och nu för vi den traditionen vidare. P&L:s mål är att bidra till en effektiv kompetensutveckling inom skogsindustrin så att den står sig konkurrenskraftig idag men också imorgon.

### Den Lärande Fabriken

Vi jobbar ständigt med visionen "Den Lärande Fabriken" för ögonen och med det menar vi att alla ska ha rätt till utbildning som gör att arbetet blir tryggare och mer intressant. Det ska ge trygghet för individen och lönsamhet för kunden. Den visionen är ledande även i vårt arbete med certifieringsutbildningar.

När vi jobbat fram ett hållbart och framgångsrikt koncept för Skogsindustrin är vi övertygade om att vi kan överföra detta på andra branscher. Det skulle kunna korta startsträckan i arbetet och ge en spännande korsbefruktning, där branscher kan lära av varandra. Vi ser fram emot en sådan utveckling.



Finns på vår hemsida:

[www.pol.se](http://www.pol.se)

#### SOM INDUSTRIKUND:

Välj i huvudmenyn "För Industrikunder" och sedan underrubrik "öppna kurser".

#### SOM SKOLKUND:

Välj i huvudmenyn "För Skolkunder" och sedan underrubrik "Utbildning för lärarna".

#### MER INFORMATION

Klicka på det kursnamn på den kurs som du vill veta mer om.

#### ANMÄLAN

Klicka på A:et direkt i kurskalendern så får du upp en anmälningssida.



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 (Sundsvallskontoret)  
Järkvissle 128 • 860 41 Liden  
Telefon: +46 (0) 692-210 33  
E-post: jan.wiklund@pol.se  
Hemsida:  
www.pol.se/skogsindustriutbildning



P & L Nordic AB  
Lemminkäinengatan 14 C, 20520 Åbo  
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

SKICKA ELLER FAXA

### Ja tack, jag önskar mer information om:

- AutomationsAkademin
- Competence Tool
- LearnWARE
- Operatörskörkort
- KompetensLedare
- KompetensCoach
- Skogsindustriutbildningar

Mars -06

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