



Utbildning från Skåne
sedan 1988

4 KUNSKAP
— EN GIVEN PUNKT
PÅ DAGORDNINGEN

6 UTBILDNINGARNA
LÄMNA INGET ÅT
SLUMPEN

7 SKF OCH BILLERUD
INTERVJUAS OM
KOMPETENSUTVECKLING

VANESKAPANDE UTBILDNING

NYTTIG UTBILDNING

EFFEKTIV UTBILDNING

FEL UTBILDNING

TRÅKIG UTBILDNING

DYR UTBILDNING



LEDARE

Räcker det att gissa?

När det gäller börskurser har det visat sig att apor gissar bättre om framtida börskurser än de så kallade experterna. Frågan är om det är tillräckligt att gissa sig fram när det gäller:

- Medarbetarnas nuvarande kompetens
- Den kompetens som behövs i framtiden på företaget
- Vilken utbildningsform som snabbast ger rätt kompetens

Vår uppfattning är klar, det räcker inte att gissa. Det har våra utbildningsprojekt inom svensk industri tydligt visat.

Om man går systematiskt tillväga med att...

- först kartlägga kompetensbehoven utifrån de mål och förutsättningar som gäller,
 - sedan utbilda på det mest effektiva sättet,
 - därefter utvärdera resultatet noggrant för att lära sig mer inför framtida insatser
- ...blir resultatet mycket bättre

Denna systematik gör att alla vet vad som gäller och kan ha fokus på rätt saker. Dessutom leder utbildningsinsatserna oftast till att de mål som är uppsatta på avdelningen uppnås. Och det är ju det som är meningen med utbildning!

Trevlig läsning!



PB

Peter Bengtsson
peter.bengtsson@pol.se

HJÄLP OSS 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.

Iggesund väljer P&L för att kompetenssäkra investering i ny maskin

P&L har utsetts till att ta hand om kompetenssäkringen på nyinstallation/ombyggnad på KM2 på Iggesunds bruk. P&L:s koncept med noggrann kartläggning av behov, individuella utvecklingsplaner och behovsstyrd utbildning som passar varje individ anses ge bästa förutsättningar för att personalen ska kunna hantera den nya komplexa tekniken som maskinen är uppbyggd av.

Competence Tool används som verktyg för att utvärdera och informera medarbetare och chefer.



Erfarenhet, vad är det?

- Erfara, först erfar man något nytt genom att lyssna, göra, se osv.
- Kunskap, utifrån erfarenhet får man kunskap, men man kanske inte vet vad man kan göra med denna kunskap.
- Förtroendet, man börjar förstå vad man kan använda kunskapen till, och hur man ska utnyttja den.
- Färdighet, man utför sina arbetsuppgifter på ett nytt sätt.

Competence Tool

Fler företag som har köpt Competence Tool under 2006.

SECO TOOLS AB
STORA ENSO, HYLTE
M-REAL SVERIGE AB
BILLERUD, GRUVÖNS BRUK
BILLERUD, SKÄRBLACKA AB
BILLERUD, KARLSBORG AB
VOLVO BUSSAR
ABBA SEAFOOD
GRAPHIC PACKAGING
INTERNATIONAL SWEDEN
AB
NORRVATTEN
SKF SVERIGE AB
SMURFIT KAPPA, PITEÅ



Dyraste domänen

Internetdomänen **business.com** såldes av Marc Ostrofsky den 1 december 1999 för £4,6 miljoner. Han köpte domänen 1996 för \$150.000.

Källa: Guinness World Records

Vår domän kostade inte så mycket men innehållet har kanske ett högt värde?

www.pol.se



P&Lnytt

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

Peter Bengtsson, VD P&L Nordic
5500 ex
Box 252 • 281 23 Hässleholm
0451-74 44 00
info@pol.se
www.pol.se

NY LearnWARE

NYHET!

P&L har utvecklat en ny interaktiv utbildningsprodukt, Produktionsekonomi för operatörer inom sulfatfabriken. Den har som syfte att ge en insikt och förståelse för hur mängdkostnader kan påverkas av hur man kör sin fabrik/avdelning.

Exempel på en sida i Produktionsekonomi.



Här ges pedagogiska förklaringar och här ställs frågor som skall sporra till lärande och stimulera till att vilja veta mer.



Med interaktivitet motiverar man till en djupare förståelse och gör att kursdeltagaren tycker att det är roligare.



Genom simuleringar, animeringar, illustrationer eller fotografier visar man med bilder från verkligheten eller ett skeende och dess resultat.

Fler & fler
använder
LearnWARE

REGISTRERADE
ANVÄNDARE

63743

Fler & fler
använder
Competence Tool

PERSONER INLAGGDA
I COMPETENCE TOOL

11915

Några av utbildningsmålen:

- Förstå begreppet mängdkostnader.
- Hur minska mängdkostnaderna?
- Förstå vad som menas med god processekonomi.
- Förstå vad som menas med dolda fel.
- Göra en enkel mängdkostnadskalkyl.
- Att kunna beräkna vedätgångstalet.



Vi pratade med...



...Bernt Andersson

på Iggesund Paperboards kartongfabrik som tar hjälp av P&L i samband med att virapartiet på kartongmaskin 2 byggs om.

Berätta vad som är på gång!

– Under hösten 2007 kommer kartongmaskinen att stå stilla i en månad på grund av ombyggnationen. Då passar vi på att utbilda framför allt maskinförarna på den nya maskinen med hjälp av P&L och maskinleverantören.

Varför valde ni P&L?

– Det finns goda erfarenheter av P&L från andra delar av Iggesunds verksamhet. På kartongfabriken tyckte vi att företagets pedagogik, kartläggning och uppföljning lät väldigt intressant. Spännvidden på förkunskaper är stor hos våra medarbetare, därför är det så viktigt att vi först kartlägger varje individs kompetens och kunskapsluckor och sedan anpassar utbildningen efter det. P&L kommer också att hjälpa till med att granska utbildningsmaterial och utbildare för att säkra bra utbildning.

Ni har valt att leasa

Competence Tool. Varför?

– Inom Holmen-koncernen används andra HR-system, men vi ser att kartläggningen i Competence Tool blir till stor nytta för oss. Den säkerställer att alla får bra utbildning samtidigt som förkunskapstesterna kontrollerar att alla lärt sig det som behövs.

Vilken effekt tror du att utbildningen får?

–Vårt mål är att utbildningen leder till en snabb uppstart av den ombyggda maskinen och att maskinförarna känner sig säkra på sina arbetsuppgifter, vilket borde leda till minskad risk för haverier och oplanerade stopp.

Kunskap – en given punkt på Abbas dagordning

Abba Seafood har idag en tydlig bild av var utbildningsinsatserna bäst behövs.

– Det är Competence Tools förtjänst och har lett till att kompetensutvecklingsfrågan har blivit en naturlig punkt på fabriksledningens dagordning, säger personalansvarige Markus Pregmark.

Alla produktionslinjer går inte samtidigt inne i Abbas fabrik i Kungshamn. Det innebär att fabriksledningen ständigt måste flytta personal mellan olika arbetsuppgifter, beroende på var det behövs folk. – Förut flyttade vi i stor utsträckning vem som helst till vilken arbetsuppgift som helst. Men nu har både produktions- och fabriksledningsgruppen ändrat sin syn på ut- och inlåning av personal mellan avdelningarna, och man håller också på att ändra arbetssätt, säger Markus Pregmark.

Kompetensen styr

Under våren och sommaren tydliggjordes de specificerade kraven för olika arbetsuppgifter och varje medarbetares kompetens kartlades. I höst började systemet användas. – Numera kan vi först ta reda

på vilken kompetens som krävs när det saknas folk vid en linje. Sedan försöker vi i första hand att flytta över dem som besitter den kompetensen, berättar Markus.

Tydlig bild

Den förändrade synen på rotation mellan avdelningarna är en av de positiva effekter som Competence Tool har fått på Abbas verksamhet. En annan är att man tydligt ser inom vilka områden behovet av kompetenshöjning är som störst.

– Vi visste att kompetensen rent allmänt behövs höjas, men nu syns det tydligt att vi dels behöver säkra baskompetenserna inom flera avdelningar, dels att vi på sikt behöver fler medarbetare som har en hög kompetens för att säkra produktionen vid exempelvis sjukdom eller ledighet.

Motiverande

Nästa steg är att prioritera utbildningsinsatser. Markus Pregmark erkänner att det faktiskt är svårt att hejda sig när man visuellt och så tydligt kan se var behoven finns.

– Det är inspirerande och motiverande, men vi måste naturligtvis fokusera på de absolut viktigaste insatserna först, säger han.

Många vinster

Utöver de fördelar Markus Pregmark har sett redan i ett tidigt stadium, tror han att Competence Tool kommer att få betydelse för Abba Seafoods produktion även i framtiden.

– Det ger oss möjlighet att simulera framtida behov och planera för bland annat kompetensöverföring. När vi köper nya maskiner kan vi enkelt lägga upp mallar och styra utbildningen, vilket ska leda till hög produktionseffektivitet på kort tid. Programmet ger oss dessutom möjlighet att målstyra utvecklingssamtal eftersom vi får dokumentation i systemet. Det blir en form av intern kvalitetsstyrning som annars är svår att uppnå.



Abba Seafood och Competence Tool

Abba Seafood är Nordens ledande producent av produkter från havet och ingår i Orklakoncernen.

Antal anställda: ca 350 tillvsidareanställda, varav ca 220 på Hagaberg, Kungshamn.

Utbildade i Competence Tool: 10 st.

Kartlagda medarbetare: 170 st.

Mål: Att systemet ska bidra till högre effektivitet, större produktionssäkerhet och lägre produktionskostnad.

Abba valde P&L: för företagets trovärdighet och för att programmet är tydligt och visuellt tilltalande.



Några av de som har jobbat med implementeringen av systemet på Abba Seafood.

Från vänster: Petra Ralbring (produktionsledare), Johan Karlsson (produktionsledare), Björn-Goll Rasmussen (underhållsledare), Glenn Nordfeldt (platschef), Markus Pregmark (personalansvarig), Tommy Jönsson (produktionsledare), Maria Oskarsson (produktionsledare)

Competence Tools många ansikten DEL 2

Här kommer andra delen i artikelserien som visar Competence Tools många ansikten. Som vi skrev och förklarade i förra delen (DEL 1) vill vi visa att Competence Tool kan så mycket mer än att hålla koll på personalens kompetensutveckling.

Här kommer fyra nya delar där vi försöker tydliggöra och visa på programmets kapacitet.

Kvalitetsbrister är oftast kompetensbrister

Att säkerställa kompetensen hos individer och avdelning är därmed ett sätt att minska kvalitetsbristerna.

Exempel

- Om en operatör är osäker på ritningsläsning/mätteknik uppstår kvalitetsproblem.
- Om en säljare saknar kunskaper om produktionskedjan kan kvalitetsproblem uppstå.

I Competence Tool är det enkelt att identifiera kompetensbrister. Rätt utformat kan kompetensen dessutom valideras på ett bra sätt.

Med Authoring Tool är det möjligt att säkerställa och validera kompetenser och därmed undvika kvalitetsproblem.

Lönesystem

Att koppla ihop kompetens med lön är viktigt för många företag.

Exempel

- Olika tjänster/befattningar ska klassificeras och värderas.
- Personliga kvalifikationerna ska värderas.

I Competence Tool är det enkelt att klassificera och värdera tjänster/befattningar. Det är också möjligt med lönesystem som grundar sig på kvalifikationer/kompetenser.

Viktiga Nyttor

Effektivitet

- Individuell effektivitet
- Avdelningseffektivitet

Kvalitet

- Kvalitetsbrister är oftast kompetensbrister

Kvalitets- och miljöledningssystem

Arbetsmiljö

Jämställdhet

Strategiskt arbete - Balanced Score Card

Personalarbete

- Lönesystem
- Personal-logg
- Rekrytering
- Utbildningsportal
- Kompetensutveckling
- Lärande organisation
- Rehab/Hälsoarbete

Kollektivavtal

Bemanning



Utbildningsportal

Det finns stora fördelar med att ha ett forum där kompetensutveckling kan genomföras, beställas och följas upp.

Exempel

- All utbildningsdokumentation ska dokumenteras.
- Planerade och möjliga utbildningsaktiviteter är bra att synliggöra i en gemensam portal.
- Självstudier av enklare slag är effektivt att kunna genomföra i en utbildningsportal.

I Competence Tool är det enkelt att underhålla utbildningsdokumentation. Det är också enkelt att synliggöra möjliga och planerade kompetensutvecklingsinsatser.

Competence Tool /Kunskapskällan kan med enkla medel användas som en portal för kompetensutveckling med t.ex. e-learning (Authoring Tool).

Exempel

- Företaget måste kunna redogöra för hur man bemannar sin verksamhet.

Med resurshanteringsfunktionen i Competence Tool är det möjligt att planera bemanningen för avdelningar/enheter och även över säsongen för att ta hänsyn till säsongsvariationer/konjunktursvängningar, uppföljning sker med rapporter.

Bemanningsystem

P&L utvecklar just nu en Bemanningsmodul till Competence Tool som ska hjälpa skiftledaren att planera bemanningen på skiftet utifrån kompetens och kostnad.

Bemanning

Fackförbund, bl.a. Metall, vill skriva in i kollektivavtalet att förhandlingar angående företagets bemanning ska genomföras för att undvika att man t.ex. driver sin verksamhet med för lite personalresurs.

Utbildningarna lämnar inget åt slumpen

Hög kompetens är bra. Ännu bättre är det att ha rätt kompetens för sin arbetsuppgift.

– **Inför en kompetensutvecklingskurs tar vi först reda på vem som behöver vilken utbildning, säger utbildaren Hans Maunsbach på P&L. Slumpen ges inget utrymme.**

P&L:s utbildare har teknisk bakgrund och bred grundkunskap om hur automatiserade maskiner fungerar. Det ger dem förståelse för arbetet ute hos kunderna, men framför allt är de pedagogiskt skickliga och inriktade på att lära rätt person rätt sak.

– Målet med kompetensutveckling är ju att den ska öka företagets lönsamhet, säger Hans.

Kraven ringas in

När P&L får i uppdrag att genomföra en utbildning för att höja kompetensen hos en kunds medarbetare ringar de först in vilka krav som ställs på de anställda.

– Vi intervjuar operatörer, chefer och personer i olika yrkesgrupper eftersom de har olika infallsvinklar, förklarar Hans. Det ger oss ett bra underlag för planeringen av kursens innehåll.

Behoven analyseras

I nästa steg analyseras de anställdas behov av kompetenshöjning genom att kunskaper och kunskapsluckor kartläggs utifrån personliga intervjuer. Man tar också reda på hur varje individ bäst lär sig nya saker – genom självstudier, praktiskt arbete eller projektarbete. Med informationen om vem som behöver lära sig vad och på vilket sätt utformas sedan utbildningen.

– Om man hoppar över behovsanalysen är risken stor att den kommande kursen inte tar hänsyn till allas behov och att nivån blir för hög för

någon och för låg för någon annan.

Hans poängterar att de noggranna förberedelserna, som en bieffekt, gör personalen positiv till den kommande utbildningen, något som är oerhört viktigt för slutresultatet.

– När kursen börjar blir startsträckan kort och effektiv.

Rätt dos kunskap

P&L vill försäkra sig om att varje individ får exakt den utbildning den behöver, varken mer eller mindre.

– Information som inte kommer att användas gör kursen ineffektiv och flyttar fokus bort från det som är viktigt. Under en utbildning används flera olika pedagogiska metoder, beroende på vad som passar bäst. Utbildarna följer varje individs framgångar

under kursen för att kunna specialanpassa utbildningsformen om det behövs.

Experthjälp

Eftersom P&L inte kan vara experter på alla maskiner tar man när det behövs hjälp av externa eller interna experter som kan demonstrera funktionerna.

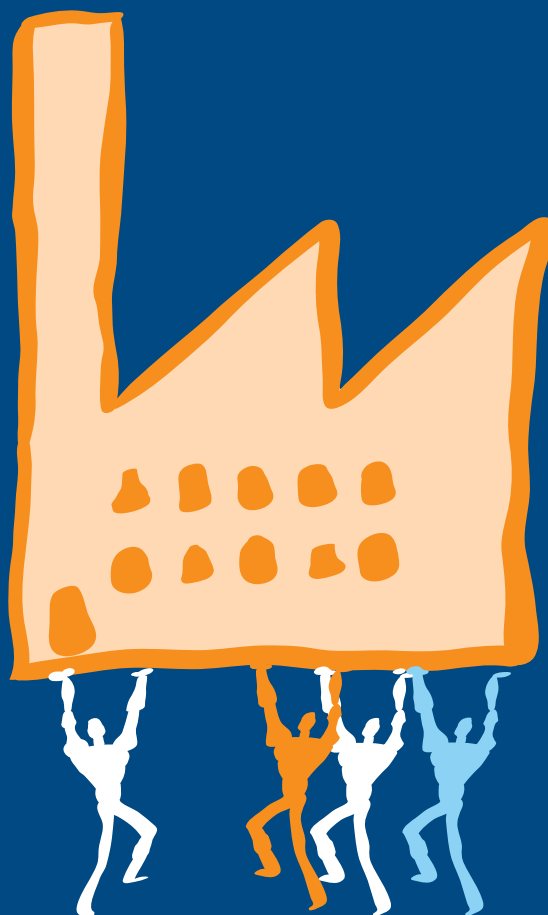
– För att dessa experter ska hålla en hög pedagogisk nivå är vi utbildare alltid med som pedagogiskt stöd, säger Hans.

Täta utvärderingar

Under både förberedelse- och kurstiden gör P&L kontinuerliga utvärderingar som utformas tillsammans med kunden.

– Det grundliga förarbetet är en förutsättning för att vi alla ska kunna utvärdera utbild-

ningsinsatsen, säger Hans. Dit finns det ingen genväg, man måste mäta viljan, kunskapen, arbetssättet och lönsamheten både innan, under och efter utbildningen för att veta vilken effekt den fått.



Hans Maunsbach
0451-74 44 07



Bengt Ohlson
0451-74 44 09

Gemensamt system ska spara tid på SKF

Med över 2000 anställda i Göteborg kände SKF ett behov av att standardisera arbetet med kompetensutveckling.

– Vi kommer att spara riktigt mycket tid på att alla använder Competence Tool, säger Fredrik Sundberg på personalavdelningen.

– Vi har letat länge efter ett bra it-baserat verktyg för kompetensutveckling och valde Competence Tool för att det är användarvänligt och enkelt, säger Fredrik. I höst infördes systemet.

”Enklare än förut”

P&L har utbildat 15 chefer i Competence Tool, vilka nu är klara med kartläggningen av personalen.

– Att lägga in kompetensstrukturen tar tid, säger

Fredrik, men på sikt sparar vi tid genom att ha ett gemensamt system där alla ser samma information. Det blir enklare än förut, då alla skapade egna lösningar för analyser i excel.

Underlättar planeringen

SKF har skapat strukturer i programmet som visar de utvecklingssteg en anställd kan ta vid fabrikenas olika kanaler. Varje utvecklingssteg innebär ett lönepåslag. – Tack vare Competence Tool kan vi nu se precis hur många som har nått upp till ett visst utvecklingssteg, förklarar Fredrik. Det underlättar planeringen av kompetensutvecklingen.



Fredrik Sundberg



SKF och Competence Tool

SKF är världens ledande leverantör av lager, tätningar och relaterade tjänster.

Antal anställda: drygt 2000 i Göteborg.

Utbildade i Competence Tool: 15 st chefer.

Mål: Att få fart på kompetensutvecklingsarbetet och öka motivationen att lära nytt.

SKF valde P&L: för att Competence Tool är användarvänligt och för att P&L har referenser i och erfarenhet av kunder inom industrin.

”Kompetensutveckling är extremt viktig idag”

Den hårda konkurrensen är en anledning till att Billerud nu skapar en gemensam struktur för systematisk kompetensutvecklingen på koncernens tre svenska bruk.

– För att kunna ligga i framkant är kompetensutveckling extremt viktig idag, säger Peo Filipsson.

Peo har varit projektledare under Billeruds pilotprojekt och är nu ansvarig för införandet av Competence Tool på Gruvöns bruk i Grums.

Ni inför Competence Tool på tre bruk parallellt. Hur går det?

– Målet är att nå halvvägs under 2006 och det ser ut att gå vägen. Vi driver införandet som tre fristående delar, med en person som ansvarar på varje bruk. De medarbetare som tagit sig tid att sätta sig in i programmet ser så här långt bara möjligheter.

Stöter ni på några svårigheter?

– Mycket av samarbetet handlar om att enas om vad olika saker ska kallas. Idag säger vi exempelvis ”roll”, ”arbetsuppgifter” och ”befattningarna” på de tre bruken, men menar i stort sett samma sak. Tanken är att vi nu ska utforma ett system – inte tre olika – och då måste vi slå fast vad orden står för.

Vilka är fördelarna med att använda samma system?

– Dels innebär det att vi bara behöver installera Competence Tool och synkronisera det till befintliga system en gång, dels lägger det en bra grund till ett nätverk mellan bruken. Med hjälp av Competence Tool kan vi hitta och ta hjälp av kompetens som finns på ett bruk men saknas på ett annat. – Systemet gör det också lätt att simulera framtida scenarier och tillsammans planera

för förändringar vid bland annat pensionsavgångar.



Peo Filipsson



Billerud och Competence Tool

Billeruds produktion sker vid koncernens tre svenska integrerade massa- och pappersbruk i Gruvön, Karlsborg och Skärblacksa samt vid det brittiska pappersbruket i Beetham.

Antal anställda vid de Svenska bruken: ca 2000.

Mål: Att Competence Tool ger chefer och ledare underlag för långsiktig, strategisk planering av kompetensutvecklingsinsatser för sin personal.

B



Borta bra men hemma bäst!

Detta gäller i allra högsta grad också utbildning

Du lär dig mer i lugn och ro på hemmaplan, och du kommer också ihåg mycket mer om du använder kunskapen i samma miljö som du lärde dig den.

Vetenskapen är rörande överens om att det man lär sig i en viss miljö är betydligt lättare att komma ihåg i samma miljö.

I både Maxi- och Mini-Paketerna finns uppföljningsverktyget Kunskapskällan. Detta program gör det möjligt att följa upp hur det går på utbildningen, uppföljningen kan göras av både ledare och elev.



MAXI-PAKET

I MAXI-paketet ingår alla LearnWARE-produkter. Paketet uppdateras med nya produkter efter hand, till dessa produkter ingår även 50 elevlicenser, 10 lärarledda automationskurser på P&L i Hässleholm samt Authoring Tool ett verktyg för att skapa egna kurser och tester.



MINI-PAKETET

I det MINI-paketet ingår fem valfria LearnWARE-produkter (25 licenser) som du själv väljer efter eget behov och dom kompetensbrister som du har på ditt företag.

Det ingår också fem lärarledda kursplatser på P&L i Hässleholm.

Referenslista

EXEMPEL PÅ KUNDER:

sapa:

Vi formar framtiden



VARGÖN ALLOYS AB

AssiDomän
Frövi



Med vårt utbildningskoncept AutomationsAkademin ...

- ... får ni möjlighet till ständiga repetitioner.
- ... slipper ni extra resurser.
- ... får ni en enklare planering av utbildningstider.
- ... utbildar personalen sig på hemmaplan.

Vill du veta mer om P&L:s produkter och tjänster? Gå in på vår hemsida ...



www.pol.se



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



P & L Nordic AB (Sundsvallskontoret)
Järkvissle 128 • 860 41 Liden
Telefon: +46 (0) 692-210 33
E-post: jan.wiklund@pol.se



P & L Nordic AB
Lemminkäinengatan 14 C, 20520 Åbo
Telefon: 050 43 32 266
Telefax: 02 23 22 506
E-post: finland@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