

Hur ska vi få till ett effektivt livslångt lärande i Östergötland?

Fredrik von Essen, EssenLearn AB

Dialogmöte "Livslångt lärande – vad säger företagen och individer i Östergötland?"
23 september 2021

Frågeställningar för ESF-förstudien

Det här är några av de frågor vi skulle vilja ha svar på:

Hur ser kompetensbristen ut?

Hur ser företagen på livslångt lärande och hur bra är man på strategisk kompetensförsörjning?

Hur ska vi attrahera talanger?

Hur ser individen på sitt eget livslånga lärande?

Hur skattar individen sin digitala mognad och hur stor är kunskapen om ny teknik?

Är det skillnader mellan kvinnor och män, mellan de med högre utbildning och de med lägre, och ser det olika ut i olika åldersgrupper?

Hur ska vi få livslångt lärande att genomsyra alla utbildningsinsatser?

Hur är företagets kunskap, inställning och förhållningssätt gällande jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet?

Hur kan vi öka omvärldskunskapen och förståelsen för hur och var man hittar utbildningar och kurser?

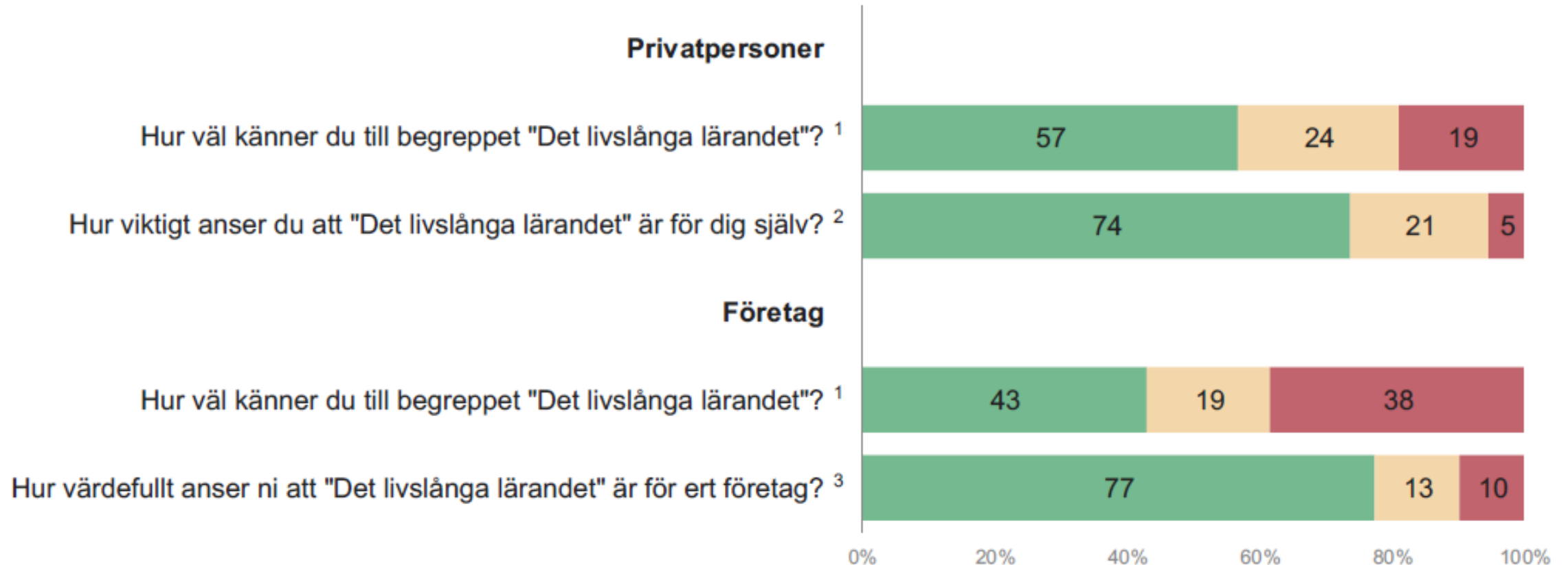
Agenda

1. Intressanta slutsatser från enkätundersökningen.
2. VAD: Om "Livslångt lärande" och andra begrepp.
3. VARFÖR: Om meningen med satsningar på lärande.
4. HUR: Om hur vi uppnår nytta med satsningar på lärande.
5. Sammanfattning, med perspektiv på enkäten och ESF-förstudien i stort.

Först något om mig

- Från "Vad" till "Hur".
- I begynnelsen: Ekonom, regeringstjänsteman och IT-konsult.
- Senare: Näringspolitisk expert med uppdrag att hjälpa techbolagen att få den kompetens den behöver. Fokus på kartläggning av behov ("Vad").
- Nu: Konsult inom organisationsutveckling genom lärande ("Hur"). Gått masterutbildning där jag fördjupat mig inom re- och utbildning.

Intressantaste bilderna från kartläggningen

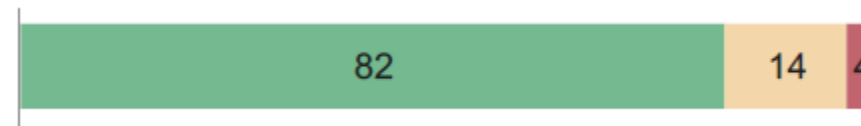


Viss oklarhet om vad "livslångt lärande" är,
men ändå övertygelse om att det är viktigt!

Intressantaste bilderna, nr 2 av 4

Privatpersoner

Hur viktigt tycker du att det är att ständigt vidareutveckla sin förmåga/kompetens? ¹



Kan du tänka dig att gå en kurs på din fritid som din arbetsgivare bekostar?

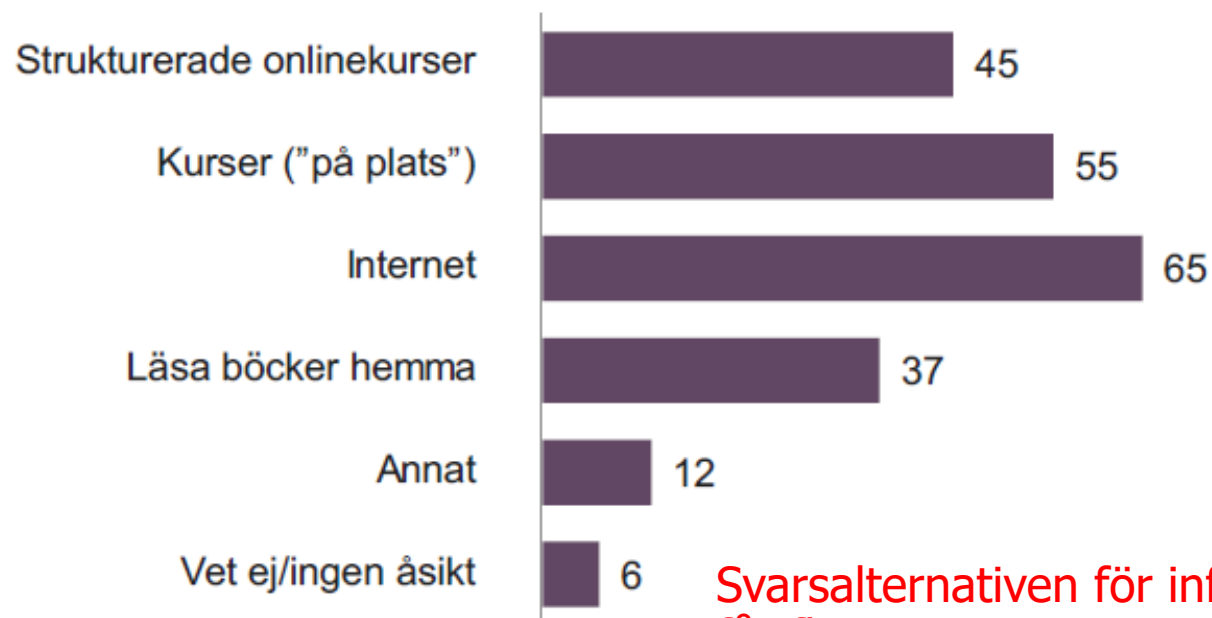


Ingen tvekan om viljan till kompetensutveckling!
Noterbart att en stor andel av de tillfrågade är icke-akademiker.

Intressantaste bilderna, nr 3 av 4

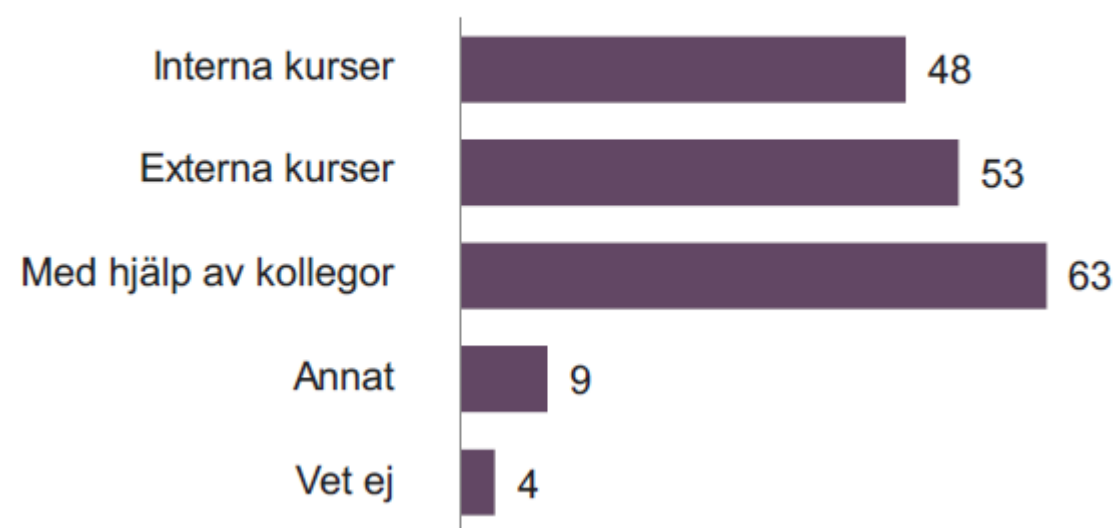
Privatpersoner

Hur vill du lära dig nya saker?



Företag

Hur föredrar ni att medarbetarna utbildar sig?



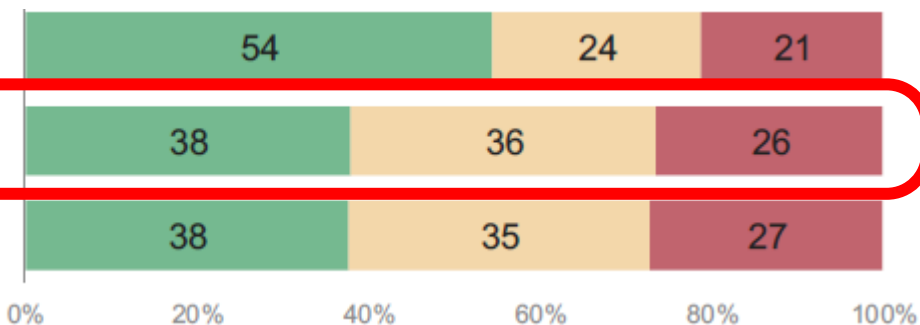
Svarsalternativen för informella lärandeformer får flest svar, men är samtidigt oprecisa.

Intressantaste bilderna, nr 4 av 4

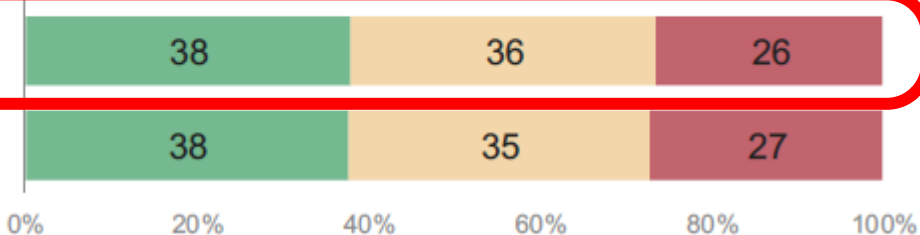
Privatpersoner

I vilken grad...

...upplever du att ni har en öppen, lärande kultur i ditt/ert företag?



...upplever du att din arbetsgivare arbetar strategiskt/långsiktigt med kompetensutveckling?



...upplever du att ditt företag uppmuntrar sina anställda att vilja vidareutbilda sig?



Företag

I vilken grad...

...upplever du att ni har en öppen, lärande kultur i ert företag?



...arbetar ni strategiskt/långsiktigt med kompetensutveckling?



...premieras kompetensutveckling bland medarbetarna?



...följer ni upp kompetensutvecklingsinsatser?



Hm!

VAD

VAD: Om "livslångt lärande" m.fl. begrepp

- Livslångt lärande:
 - Livstids fängelse? Livslångt lidande?
 - Ensidigt fokus på individens (våldigt långsiktiga) lärande.
 - Lärande eller kompetensutveckling?
- Kompetens:
 - Kunskaper, färdigheter och motivation att utföra arbetsuppgifter.
 - "Kompetensförsörjning": Tyngdpunkt på nyrekrytering.
 - "Kompetensutveckling": Tyngdpunkt på befintlig personal. Det jag menar med lärande i denna presentation.
- Re- och upskilling:
 - Inte samma som omskolning/fort- & vidareutbildning (<– formellt lärande).
 - Bättre översättning: "Kompetensomställning och kunskapsfördjupning".

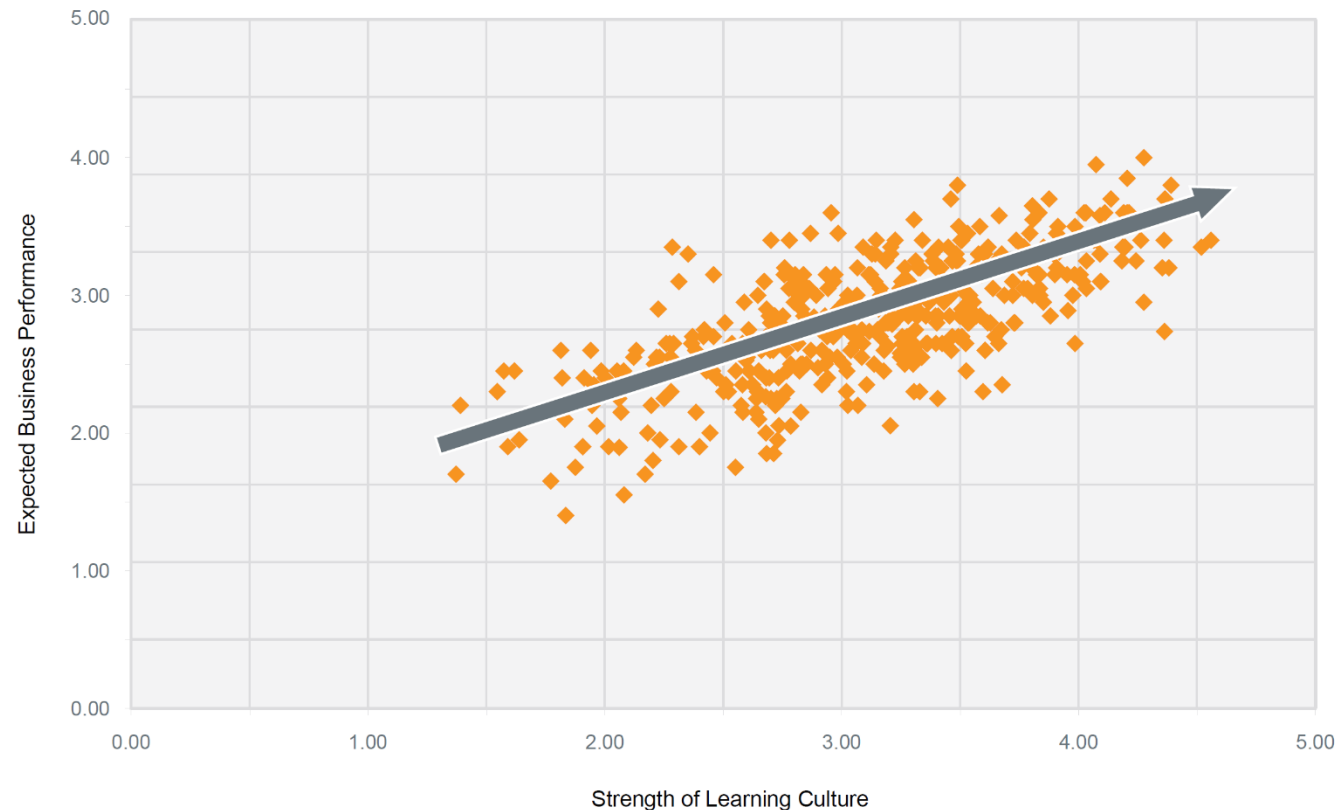
VAD, forts: Fler begrepp

- Olika lärande-/kompetensutvecklingsformer:
 - Formellt lärande: Utbildningar och kurser från utbildningsorganisation.
 - Icke-formellt lärande: Seminarier, workshops m.m. som sker separerat från löpande verksamhet.
 - Informellt lärande: Kunskaper och färdigheter man får genom den löpande verksamheten.
- Huvuddelen av lärandet på arbetsplatsen sker genom det informella lärandet – "70-20-10" (Svårt att belägga, men mycket tyder på det). Betyder inte att informellt lärande är viktigare än formellt dito, de behöver komplettera varandra.

VARFÖR

VARFÖR? Tre bra skäl att satsa på lärande

1. Det är lönsamt.



Källa: Bersin, High Impact Learning Culture

VARFÖR? Tre bra skäl att satsa på lärande

2. Det är nödvändigt.



VARFÖR? Tre bra skäl att satsa på lärande

3. Den digitala omställningen sätter den mänskliga kompetensen i centrum för tillväxt och innovation.

“In order for A.I. systems to work, they need to be trained. And we, we humans, are their mothers and fathers. We are their study buddies. We are the ones these A.I. systems are learning from.”

– **Amy Webb**, *Futurist: A.I. Learns From Humans, 'That's What Keeps Me Up At Night'*

Källa: www.qoutecatalog.com

Lärförmåga är superviktigt, men...

"Träna mer!"

"Ät mer grönsaker!"

Allmänt hållna insikter ger ingen bra vägledning.

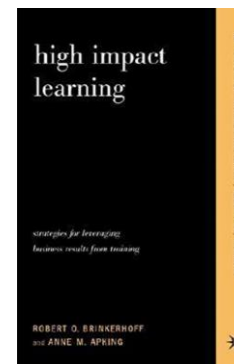
VARFÖR, mer specifikt & närmare individen

- Detta vet vi bidrar till lärande på individnivå:
 - Motivation (Ej nödvändigtvis "kul" eller "lätt". Kräver ansträngning.)
 - Engagemang från ledarskapet.
 - Effektiv praktisk tillämpning ("practice") av nyvunna kunskaper.
 - Feedback och reflektion.
 - Samarbete (Communities, kollegialt lärande etc.)
- (Kontrollfråga redan här: Om nu kompetensutveckling är viktigt, har ni processer och strukturer som säkrar ovanstående?)
- Därtill, vad vi vet som bidrar till lärande på strategisk nivå:
 - Djupgående koppling till affärsnyttan (Deep Business Linkage) i alla läraktiviteter.
 - Engagemang från ledarskapet (för ansvarstagande, "accountability").

HUR

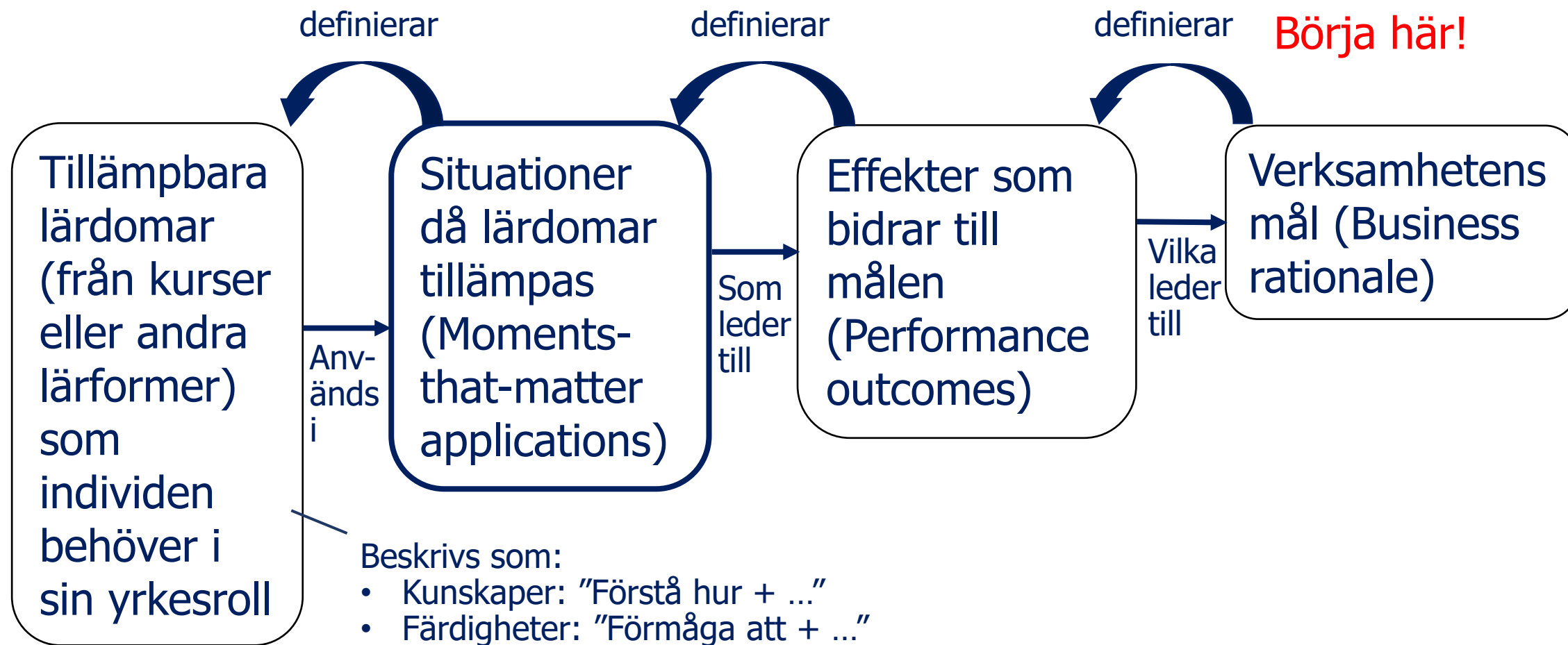
HUR: Lärrese-konceptet

- Nyckeln för att lyckas med en mer djupgående kompetensutveckling är skapa en tydlig koppling mellan enskilda yrkesrollers prestation och verksamhetens mål.
- Inspirationskälla: Professor Robert Brinkerhoffs forskning inom High Impact Learning.



- Ett exempel på tillämpning är "High Performance Learning Journey", HPLJ, utvecklat av det svenska EdTechbolaget Promote International i samarbete med Professor Brinkerhoff.

Kärnan i HPLJ: Program Performance Path



Viktigaste slutsatser

Effektivt lärande i organisationer förutsätter en tydlig metodik:

- Identifiera operationaliserbara verksamhetsmål där enskilda yrkesrollers prestationer kan kopplas till målen.
- För de yrkesroller som behöver mer omfattande kompetensutveckling, utforma läresor som på ett strukturerat sätt bakar in faktorerna motivation, engagemang från ledarskapet, "practice", feedback och reflektion samt samarbete.
- Välj lärmeter, formella såväl som informella, som bäst stödjer punkten ovan. Undvik att reflexmässigt välja de formella!
- Rekrytering av nya medarbetare anpassas efter den grad som kompetensutveckling av befintliga styrkan uppnår målen eller ej.

Perspektiv på förstudien

Det här är några av de frågor vi skulle vilja ha svar på:

Hur ser kompetensbristen ut?

Hur ser företagen på livslångt lärande och hur bra är man på strategisk kompetensförsörjning?

Tydliggör vad vi menar med "livslångt lärande".

Fokusera på kompetensutveckling.

Hur ska vi attrahera talanger?

Hur ser individen på sitt eget livslånga lärande?

Hur skattar individen sin digitala mognad och hur stor är kunskapen om ny teknik?

Är det skillnader mellan kvinnor och män, mellan de med högre utbildning och de med lägre, och ser det olika ut i olika åldersgrupper?

Hur ska vi få livslångt lärande att genomsyra alla utbildningsinsatser?

... och även informella lärandeinsatser, som behöver synliggöras.

Hur är företagets kunskap, inställning och förhållningssätt gällande jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet?

Hur kan vi öka omvärldskunskapen och förståelsen för hur och var man hittar utbildningar och kurser?

Omvärldsanalys främst för att identifiera mål och kompetensbehov, utbildningar först därefter.

Perspektiv på kartläggningen, 1 av 2

Privatpersoner

I vilken grad...

...upplever du att ni har en öppen, lärande kultur i ditt/ert företag?



...upplever du att din arbetsgivare arbetar strategiskt/långsiktigt med kompetensutveckling?



...upplever du att ditt företag uppmuntrar sina anställda att vilja vidareutbilda sig?



0% 20% 40% 60% 80% 100%

Företag

I vilken grad...

...upplever du att ni har en öppen, lärande kultur i ert företag?



...arbetar ni strategiskt/långsiktigt med kompetensutveckling?



...premieras kompetensutveckling bland medarbetarna?

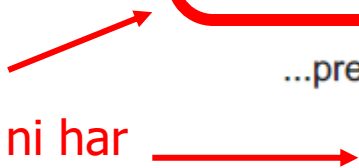


...följer ni upp kompetensutvecklingsinsatser?



0% 20% 40% 60% 80% 100%

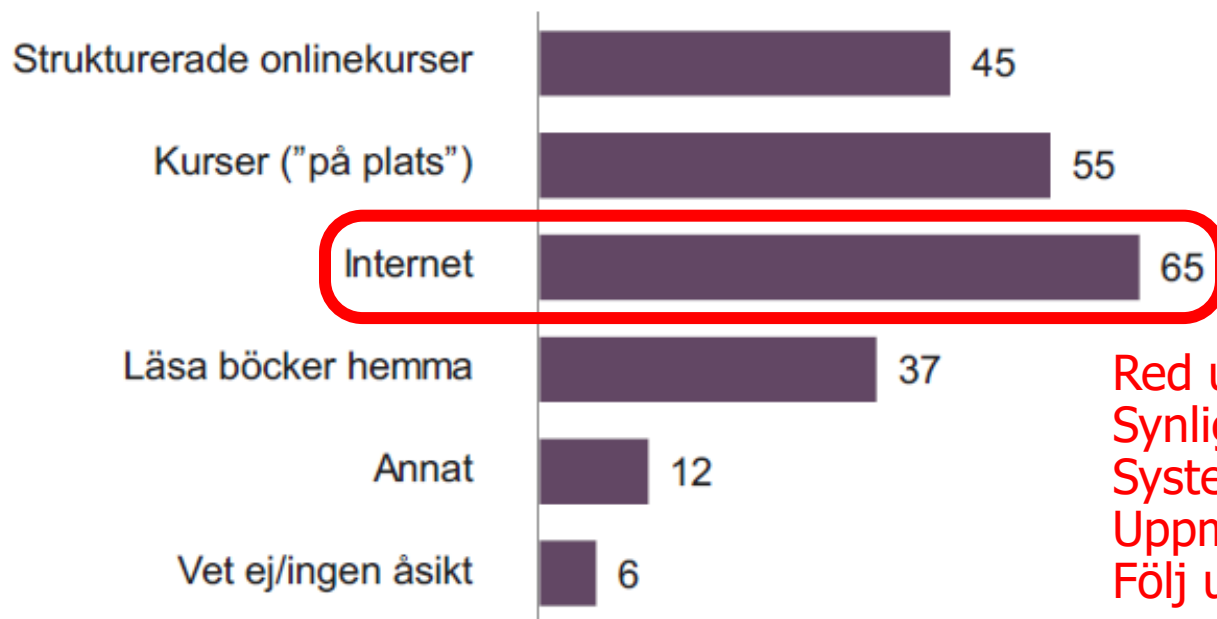
SHAPE UP!
(I alla fall om ni har ett tydligt behov)



Perspektiv på kartläggningen, 2 av 2

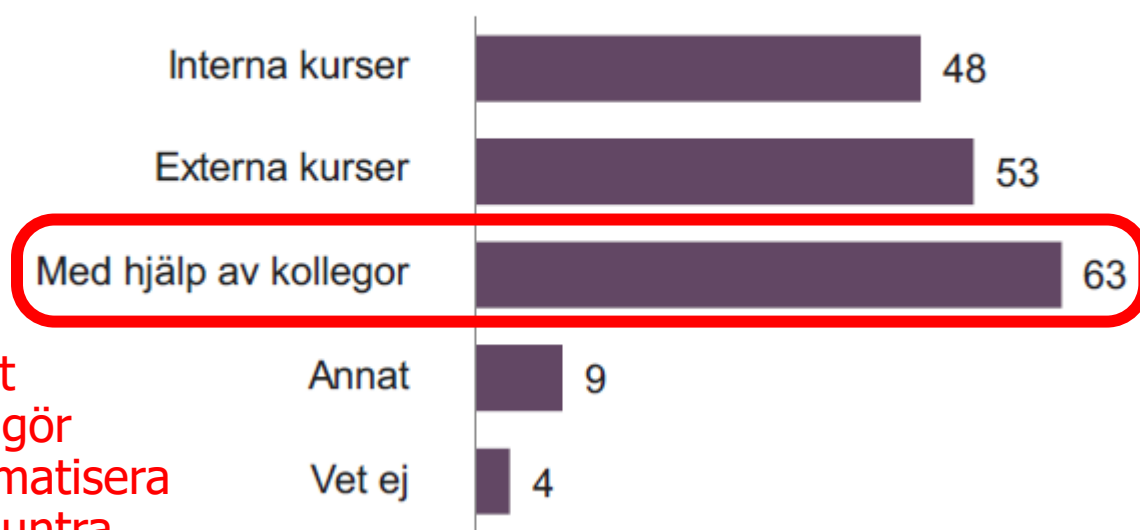
Privatpersoner

Hur vill du lära dig nya saker?



Företag

Hur föredrar ni att medarbetarna utbildar sig?



Red ut
Synliggör
Systematisera
Uppmuntra
Följ upp

Tack!

Fredrik von Essen
www.essenlearn.se
fredrik@essenlearn.se
Tel. 070-612 70 57