MARKEDSANALYSE VEDR. VIRKSOMHEDERS OPFATTELSE AF BLENDED LEARNING

Undersøgelsen er gennemført for Mercantec, EUC Syd, Industriens Uddannelser og Træets Efteruddannelsesudvalg

Udarbejdet af:

JYSK ANALYSE A/S, april 2015

JYSK ANALYSE A/S

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. INDLEDNING 3

2. KONKLUSIONER OG ANBEFALINGER 6

3. RESULTATER 10

HOLDNING TIL BLENDED LEARNING 10
FORDELE VED BLENDED LEARNING 13
ULEMPER VED BLENDED LEARNING 19
UDFORDRINGER OG BEKYMRINGER I FORBINDELSE MED BLENDED LEARNING 20
DELTAGERNES RÅD I FORBINDELSE MED UDVIKLING AF BLENDED LEARNING 24
IT OG DIGITALE MEDIER I VIRKSOMHEDERNE 26
KOMPETENCEUDVIKLING OG UDDANNELSESPLANLÆGNING 28

1. INDLEDNING

Baggrund og formål

Denne rapport omhandler resultaterne af en undersøgelse om virksomheders opfattelse af blended learning.

Undersøgelsen er en del af TUP-projektet "Digital læring i AMU", der er støttet af Undervisningsministeriet, og som gennemføres af Mercantec, EUC Syd, Industriens Uddannelser og Træets Efteruddannelsesudvalg. Formålet med projektet er at udvikle, afprøve og dokumentere læringsforløb, der understøtter digital læring. Målet er bl.a. at udvikle god praksis for, hvordan et åbent læringsmiljø, ikke-tilstedeværelses-undervisning og brug af digitale medier struktureres optimalt.

Som grundlag herfor, har undersøgelsen til formål at undersøge virksomhedernes opfattelse af blended learning, samt hvilke muligheder og barrierer, der opleves hos virksomhederne i forbindelse med blended learning i AMU-regi.

Blended learning blev i forbindelse med undersøgelsen beskrevet på følgende måde over for virksomhederne: Med IT-baserede kurser får kursisterne en internetbaseret adgang til undervisningsmaterialer samt korte selvinstruerende videoer som erstatning for dele af det, som underviseren bruger tid til at gennemgå fra tavlen. Da videoerne er selvinstruerende, giver det kursisterne mulighed for at arbejde selvstændigt og individuelt med indlæringen. Det giver også kursisterne mulighed for at arbejde med den teoretiske del i virksomheden eller i fritiden. Den praktiske undervisning foregår på skolerne. Dette kaldes blended learning.

Målgruppe

Målgruppen for undersøgelsen er virksomheder, der har faglærte medarbejdere. Interviewpersonen er den, som har ansvaret for medarbejdernes uddannelse og efteruddannelse.

Gennemførelse

Undersøgelsen er gennemført dels som en kvantitativ undersøgelse i form af telefoniske interview, dels som en kvalitativ opfølgning i form af 5 personlige dybdeinterview. De telefoniske interview er gennemført i februar, mens de personlige dybdeinterview er gennemført i april 2015.

Kvantitativ undersøgelse

Den kvantitative undersøgelse er lavet som en repræsentativ undersøgelse blandt 13 udvalgte brancher. Der er i alt gennemført 169 interview med den person i virksomheden, der har ansvaret for medarbejdernes uddannelse og efteruddannelse.

Alle telefoninterviewene er gennemført i Jysk Analyses egen CATI-afdeling. Telefoninterviewene er gennemført ved hjælp af CATI (Computer Aided Telephone Interviewing). Det betyder, at afviklingen af spørgerammen med spring, inddata kontrol og svarmuligheder etc. styres af en computer, således at intervieweren kun skal læse op og sikre god kontakt til respondenten. CATI-systemet styrer samtidig aftaler om tilbagekald på en sådan måde, at respondenterne ringes op, når det er mest belejligt for dem. Det er alt sammen med til at sikre en høj andel, der indvilger i at deltage i vore undersøgelser, samt valide data.

Kvalitativ undersøgelse

Formålet med den kvalitative del af undersøgelsen er at få uddybet problemstillinger fra den kvantitative undersøgelse.

Opdragsgiver har på baggrund af resultaterne fra den kvantitative undersøgelse identificeret nogle områder, som belyses yderligere i den kvalitative undersøgelse.

Emnerne for denne undersøgelse er:

- Kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning i virksomhederne
- Brug af digitale medier i virksomheden og blandt medarbejderne
- Udfordringer i virksomhederne vedr. blended learning
- De væsentligste fordele ved blended learning

De åbne svar fra den kvantitative undersøgelse er anvendt i forbindelse med den kvalitative del.

Dataindsamlingsmetode

Interviewene er gennemført som personlige dybdeinterview på respondentens arbejdsplads/virksomhed. Der er gennemført et interview telefonisk.

Opdragsgiver har udvalgt 5 brancher, hvorfra der er rekrutteret deltagere til den kvalitative undersøgelse. Undersøgelsen er gennemført blandt respondenter, der har deltaget i den kvantitative undersøgelse.

Hvert enkelt interview har haft en varighed på ca. 45 minutter og er blevet optaget elektronisk.

Rekrutteringsmetode

Respondenterne er rekrutteret ved telefonisk kontakt, og der er truffet aftale om interview på et for respondenten passende tidspunkt. Umiddelbart efter rekrutteringen har de fået tilsendt en bekræftelsesmail.

Deltagerne i den kvalitative opfølgning

Branche	Virksomhedsstørrelse
Autoreparationsværksteder	10-19 ansatte
Fremstilling af andre færdige metalprodukter	50 -99 ansatte
Fremstilling af andre møbler	10-19 ansatte
Fremstilling af elektriske fordelings- og kontrolapparater	50 -99 ansatte
Installation af industrimaskiner og -udstyr	20-49 ansatte

Anvendelse af resultaterne fra den kvalitative opfølgning

Der er som nævnt tale om en kvalitativ analyse med 5 udvalgte virksomheder, hvorfor resultaterne ikke kan generaliseres. Resultaterne giver derimod uddybende indsigt i virksomhedernes udfordringer i forbindelse med digital læring i AMU-regi og kan således sammen med resultaterne af den kvantitative undersøgelse bruges i den videre udvikling af blended learning.

Læservejledning

Rapporten er opbygget således, at der efter indledningen følger et summary med konklusioner og anbefalinger til det videre arbejde. Herefter følger hovedresultaterne af den kvantitative undersøgelse samt den kvalitative. De enkelte afsnit efterfølges af citater af respondenternes udsagn, der illustrerer mønstre og pointer i interviewene. Disse er medtaget for at dokumentere og understøtte rapportens konklusioner.

Der er vedlagt en bilagsrapport, som indeholder tabelsæt, spørgeskema fra den kvantitative undersøgelse, samt den interviewguide, der er anvendt i forbindelse med den kvalitative opfølgning.

2. KONKLUSIONER OG ANBEFALINGER

På baggrund af de gennemførte analyser kan vi konkludere, at virksomhederne langt fra er afvisende overfor blended learning. 56% af virksomhederne vil sende deres medarbejdere på kurser, hvor de skal lære det teoretiske i virksomheden via videoer på Internettet og den praktiske undervisning på skolen.

Blended learning menes at være forbundet med fordele for både virksomhed og medarbejdere, men der er også en vis skepsis overfor blended learning. 44% angiver da også, at hvis de skulle vælge mellem et traditionelt kursus og et blended learning kursus, ville de vælge et traditionelt kursus. En del af forklaringen er, at virksomhederne ikke har stort kendskab til, hvad blended learning er. Derudover mener de, at mange af deres medarbejdere ikke er minded for at anvende digitale medier. Det begrundes også med, at der modsat de traditionelle kurser ikke er sparring og erfaringsudveksling. Der er således brug for massiv markedsføring af blended learning kurser, som informerer og afmystificerer, hvad blended learning er.

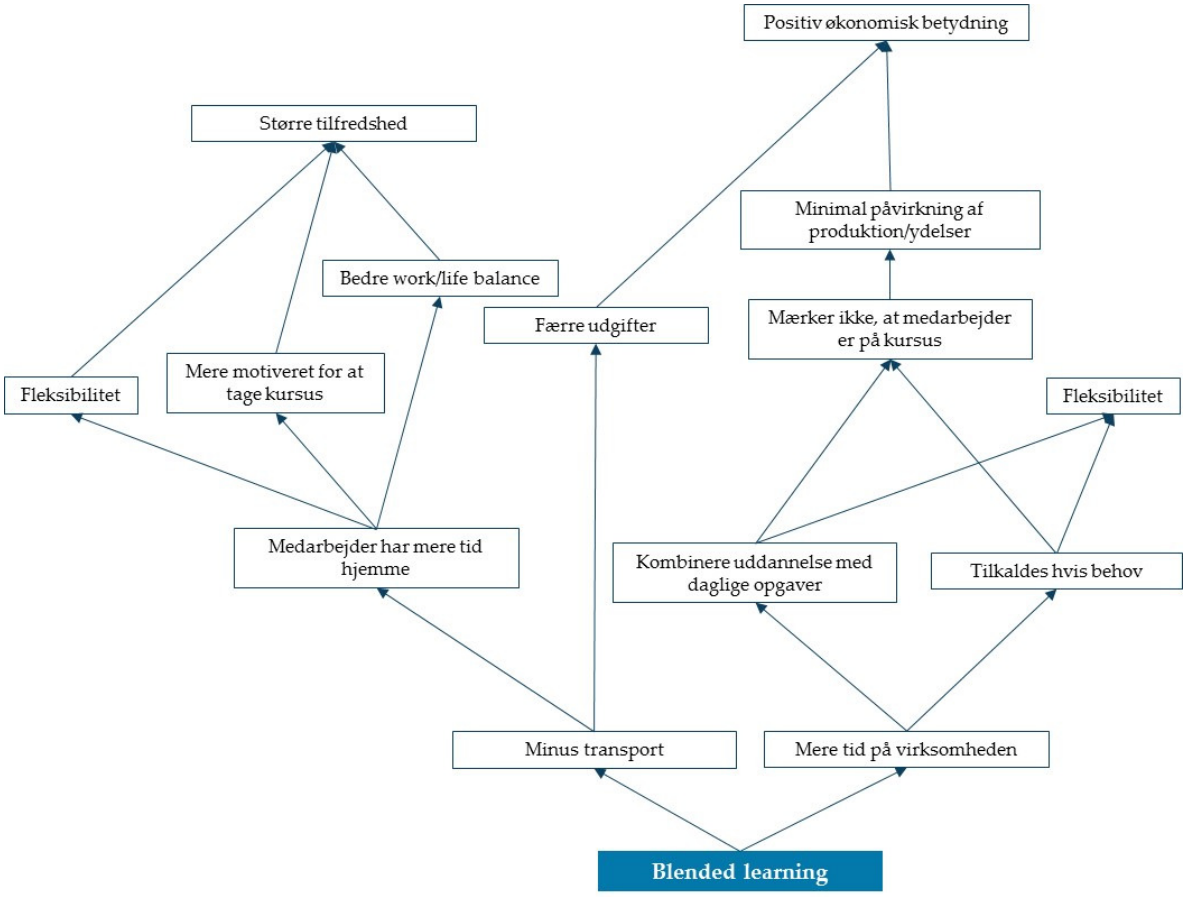
30% angiver, at det afhænger af det konkrete kursus og medarbejderen, der skal på kursus, om de vil vælge et traditionelt kursus eller blended learning.

Fleksibilitet er et nøgleord i forhold til blended learning

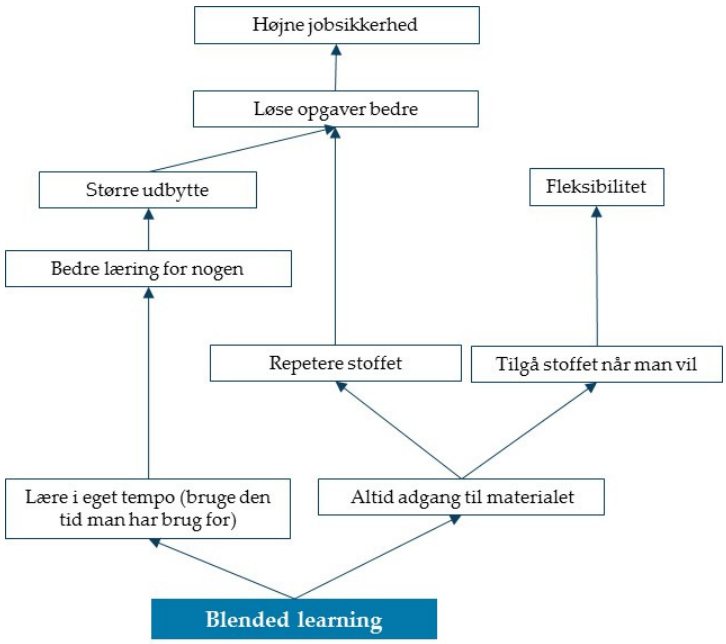
Den væsentligste fordel ligger i den fleksibilitet, som blended learning har for virksomhed og medarbejder, når man ikke skal møde på skolen, men kan arbejde med indlæringen på virksomheden på tidspunkter, hvor det kan passe ind i forhold til andre opgaver.

Nedenstående figurer illustrerer de positive konsekvenser, blended learning har for virksomhed og medarbejdere. Konsekvenser af højere eller lavere abstraktion, som med fordel kan anvendes i kommunikationen.

Den første figur illustrerer de positive konsekvenser, det har, at blended learning giver mere tid på virksomheden og ingen transport.



Nedenstående figur har fokus på og illustrerer de positive konsekvenser, der er ved, at man altid har adgang til materialet og kan lære i eget tempo.



Der er flere udfordringer i forbindelse med blended learning for såvel virksomhed og medarbejdere

Først og fremmest skal medarbejderne overbevises om, at det er en god idé at tage blended learning kursus. I den forbindelse er de væsentligste udfordringer:

- medarbejdernes IT færdigheder
- at de ikke får det sociale aspekt som ved kurser på uddannelsesinstitutionen
- at de skal arbejde selvstændigt med læringen

Derudover bekymrer virksomhederne sig for:

- Om kursisterne får feedback
- Er medarbejderne selvkørende, eller skal de "holdes i hånden", hvilket kræver yderligere ressourcer fra virksomhedens side
- Er medarbejderne tilstrækkeligt disciplinerede og motiverede, eller springer de over, hvor gærdet er lavest?

Det, at medarbejderne har mere tid på virksomheden, opleves som en vigtig fordel, som virksomhederne også er bevidste om, kan gå hen og blive en ulempe for medarbejderen, hvis ikke kurset prioriteres. Det er alt andet lige lettere at bede medarbejderen udføre de daglige opgaver, når vedkommende er til stede.

Der stilles spørgsmålstegn ved, hvorvidt man kan få samme udbytte af et blended learning kursus som et traditionelt kursus ovenstående forhold taget i betragtning. Dette er således vigtigt at have med i kommunikationen af blended learning - virksomhederne skal overbevises om, at medarbejderne får lige så meget – hvis ikke mere – ud af at komme på et blended learning kursus sammenlignet med et traditionelt.

Efteruddannelse er begrænset i de mindre virksomheder

Efteruddannelse er ikke nødvendigvis sat i system og sker især i de mindre virksomheder kun i meget begrænset omfang. En del efteruddannelse foretages her af leverandører af de systemer og maskiner, som virksomheden anvender. Flere ser ikke behov for overordnede kurser, men snarere helt specifikke og meget praktiske – med henblik på at lære at bruge et system eller en maskine.

Såvel ledelse som medarbejdere har indflydelse på, hvilke kurser der vælges.

Anbefalinger

Information om kurserne er utrolig vigtig

Analysens resultater viser, at der ligger en opgave i at få kommunikeret, hvad blended learning er, og hvad udbyttet af kurset er. Man bør desuden kommunikere de fordele, blended learning har for såvel virksomhed som medarbejder. Det er imidlertid også vigtigt i kommunikationen med virksomhederne at tage hånd om nogle af de barrierer, som denne analyse har afdækket. Flere af disse barrierer skyldes manglende viden om blended learning. Det kan fx være, at en fordel er, at man som kursist kan blive på virksomheden, men det betyder ikke, at man er overladt til sig selv – man har stadig en underviser, man kan stille spørgsmål til, og man møder andre kursister både fysisk på skolen og online – sådanne forhold bør også kommunikeres for at imødekomme nogle af barriererne for blended learning.

Det er afgørende, at systemer og materialer er brugervenligt og pædagogisk

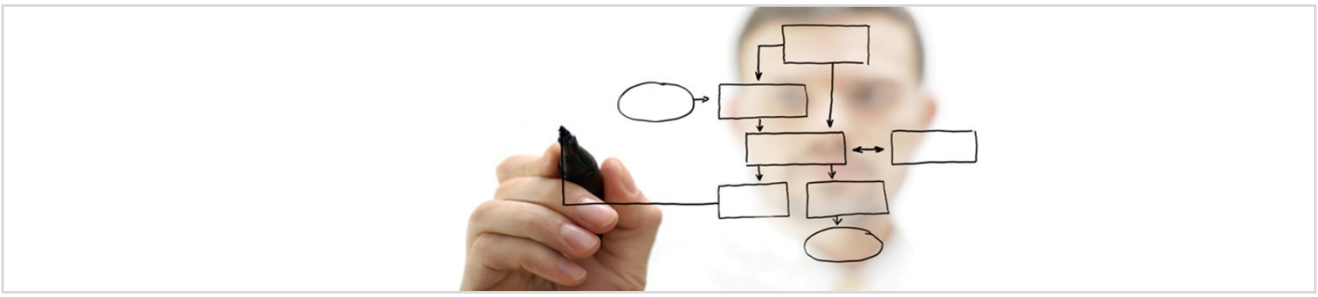
Det er væsentligt at have for øje, hvem målgruppen er for disse AMU-kurser. Det er faglærte og ufaglærte, som ikke nødvendigvis er specielt IT-kyndige eller erfarne ud i digitale medier. Det er også en gruppe af kursister, som ikke altid er vant til at skulle forholde sig til megen tekst.

Det er vigtigt at have disse parametre for øje i udviklingen af både det system, kursisterne skal logge på og i udviklingen af kursusmaterialerne til blended learning kurserne.

Systemerne skal være brugervenlige, og kursusmaterialerne skal holdes i et enkelt sprog og være lettilgængelige/pædagogiske i deres form, og helst i en audiovisuel form.

Vejledning til virksomheder og medarbejder

Vi vil anbefale, at der udarbejdes en lettilgængelig vejledning for henholdsvis virksomheder og medarbejdere. Relevante informationer i disse vejledninger vil være forventet tidsforbrug til kurset, råd og vejledning til, hvordan henholdsvis virksomhed og medarbejder bedst tilrettelægger et blended learning forløb, så medarbejderen får størst muligt udbytte af kurset. Råd til, hvordan virksomheden bedst kan støtte medarbejderen i kursusforløbet osv.



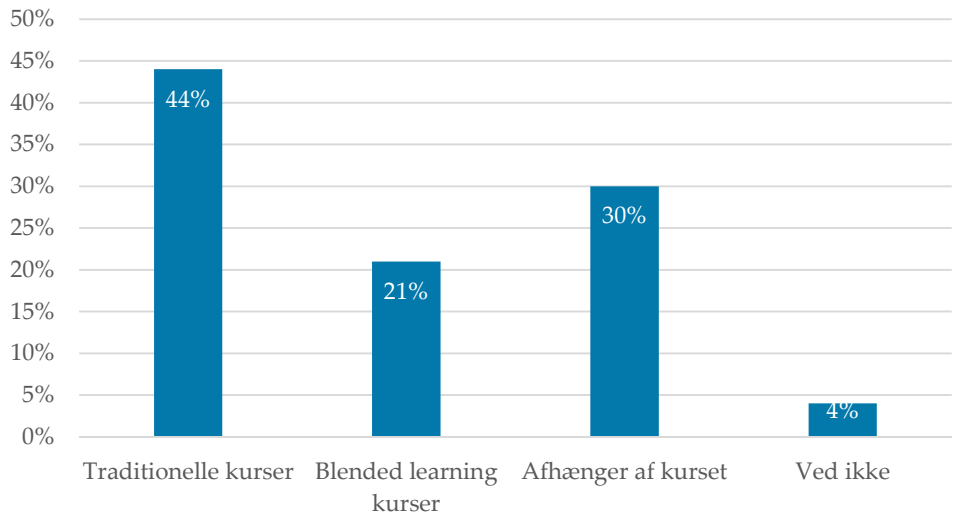
3. RESULTATER

I det følgende præsenteres nøgleresultater fra den kvantitative analyse samt resultaterne af den kvalitative opfølgning.

Holdning til blended learning

Som det fremgår af ovenstående er halvdelen eller derover positive over for de tre forskellige koncepter af blended learning kurser, som de blev præsenteret for i undersøgelsen.

Når de afslutningsvis skal angive, om de foretrækker at sende medarbejdere på traditionelle kurser eller kurser, hvor man bruger blended learning, er billedet et lidt andet, hvilket fremgår af nedenstående figur.



Traditionelle kurser

Der er således flere, som vil foretrække et traditionelt kursus, hvilket begrundes med at:

- de har for lidt viden om blended learning kurser
- medarbejderne ikke er parate til at prøve nyt - er it-forskrækkede
- medarbejderne ikke har tilstrækkelige IT-kompetencer til blended learning
- der er erfaringsudveksling med andre kursister
- medarbejderne menes bedre at kunne holde fokus/koncentrationen og er mere seriøse, end hvis de skulle sidde på virksomheden og arbejde selvstændigt
- virksomheden skal ikke selv bruge ressourcer på at organisere og sætte gang i kurserne
- der er en underviser, som man kan være i dialog med
- man kan lave praktiske øvelser - bedre kombinere teori og praktik

Af de forskellige begrundelser, respondenterne fremkommer med, kan vi udlede, at der er en forestilling om, at kursisten ved blended learning kurser er overladt til sig selv uden mulighed for sparring og praktisk træning.

Når virksomhederne vælger de traditionelle kurser, vælger de således noget, de kender – altså det sikre.

Blended learning

De, som foretrækker at sende medarbejderne på et blended learning kursus frem for et traditionelt, begrunder det med at:

- det er fleksibelt
- medarbejderne kan også arbejde med andre opgaver i løbet af dagen
- medarbejderne er ikke væk så længe ad gangen
- medarbejderne sparer tid pga. ingen rejsetid
- der er bedre indlæring, fordi det ikke bare er tavleundervisning
- respondenterne forventer, at sådan bliver det i fremtiden
- medarbejderne har altid adgang til materialerne
- medarbejderne kan forberede sig hjemme, så der ikke skal bruges tid på virksomheden

Afhænger af kurset

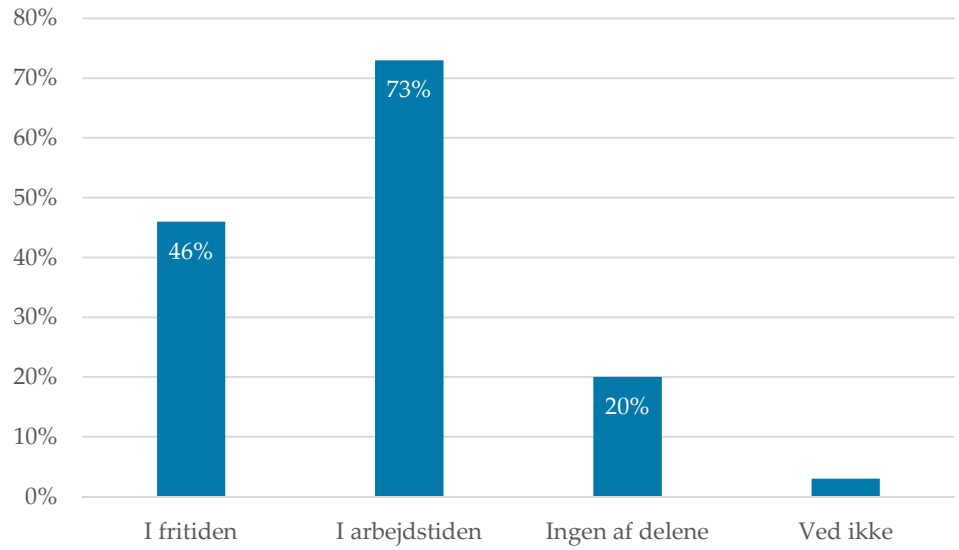
Knap 1/3 angiver, at det afhænger af kurset, om de vil vælge den ene eller anden type. Det afhænger af hvilke kurser, der tilbydes, og hvordan de konkret gennemføres. Nogle angiver, at blended learning egner sig bedst til kurser, der er meget teoretiske og ikke, hvis man skal lære om nogle meget praktiske ting. Derudover afhænger valget af kursus af medarbejderne – hvad passer bedst til den enkelte medarbejder, og hvad foretrækker de?

Faciliteter på virksomhederne

Halvdelen af virksomhederne mener, at der er gode læringsmiljøer på virksomheden, hvor medarbejderne i ro og fred kan arbejde med indlæring og ikke blive forstyrret af arbejdsopgaver og arbejdskolleger. Blandt de, som ikke har faciliteterne pt., angiver knap halvdelen, at de har mulighed for at skabe gode læringsmiljøer på virksomheden.

Forberedelse forud for kursus

Med de digitale medier vil det være muligt for kursisterne på forhånd at forberede sig til kurset. Som det fremgår af nedenstående figur mener næsten ¾ af respondenterne, at det vil være muligt, hvis det foregår i arbejdstiden, mens færre mener, at medarbejderne vil bruge fritiden til det.



78% af virksomhederne vil give medarbejderne mulighed for at forberede sig i arbejdstiden.

Under kurset

Med blended learning har kursisterne altid adgang til kursusmaterialerne uafhængigt af, hvor de er. Det vil sige, at der også er mulighed for at arbejde med læringen i fritiden i forbindelse med et kursusforløb. Knap halvdelen af respondenterne mener imidlertid, at det vil være en realistisk mulighed, at medarbejderne anvender deres fritid på det teoretiske stof enten under eller efter et kursus.

Repetition/efter kurset

Knap 2/3 af respondenterne mener, at medarbejderne ville benytte sig af muligheden for at genopfriske det lærte efter endt kursus. Blandt de, som ikke mener, at medarbejderne vil bruge tid på at genopfriske det lærte, angiver halvdelen, at det ikke er muligt at få dem til at benytte materialet. Enkelte mener ikke, at det er behov for det, eller at medarbejderne får tid til det. Andre mener, at nogle medarbejdere ville gøre det, hvis der opstod et specifikt behov.

Fordele ved blended learning

Resultaterne var den kvantitative undersøgelse viser, at lidt over halvdelen mener, at der er fordele ved blended learning i forhold til traditionelle kurser. De fordele, som respondenterne angiver, handler især om:

Fleksibilitet

- Kan indpasses i arbejdet
- Kan modtage læring derhjemme
- Materialet er altid tilgængeligt

Tidsbesparende

- Sparer transporttid til uddannelsesinstitutionen -> optimering for virksomheden, fordi medarbejderen er mere på virksomheden, og for medarbejderen, fordi denne ikke er væk hjemmefra udover sædvanlig arbejdstid

Lettere geografisk

- Virksomheden skal ikke sende medarbejdere på kurser, som ligger langt væk. Det er en fordel, idet der både spares tid og omkostninger til transport og overnatning.

Bedre læring

- Mulighed for forberedelse inden kurset
- Mulighed for at repetere stoffet efter kurset
- Anvendes praktisk i virksomheden med det samme
- Kan diskutere stoffet med kollegaer

Et nøgleord i forbindelse med blended learning kurserne set med både virksomhedens og medarbejdernes briller er **fleksibilitet**. Når vi i den kvalitative opfølgning beder deltagerne om at prioritere fordelene ved blended learning, drejer det sig netop om den fleksibilitet, både virksomhed og medarbejder får.

1. Fleksibilitet	• kan passes ind med andre opgaver • medarbejderen er ikke afhængig af at møde op på skolen på bestemte tidspunkter
2. Altid adgang til materialet	• mulighed for at repetere stoffet • andre kan se det • den ansvarlige kan følge med i, hvad der læres

Fleksibiliteten er den væsentligste fordel for virksomhederne

Den vigtigste fordel for de fleste af deltagerne set med virksomhedens øjne er den øgede fleksibilitet, blended learning giver, idet medarbejderen kan være på virksomheden, og at læringen kan passes ind med andre opgaver på virksomheden. Det har således stor betydning, at medarbejderen kan arbejde med stoffet, når der fx er pauser i produktionen. Nogle af virksomhederne er

servicevirksomheder, og der har det betydning, at medarbejderen kan være tilgængelig, hvis vedkommendes ekspertise efterspørges, mens han arbejder med kursusmaterialerne.

Det opleves som en fordel, fordi det ikke i så høj grad kan "mærkes" i virksomheden, at medarbejderen er på kursus. Medarbejderen kan passe sit arbejde samtidig med, at vedkommende kan tage uddannelse. På et par af virksomhederne har man erfaring med e-learning blandt faglærte og har tilrettelagt det således, at medarbejderen arbejder med det faglige stof i 3-4 timer ad gangen. Flere angiver, at det er bedre for de faglærte, at de arbejder med stoffet i kort tid ad gangen, da mange af dem typisk ikke er bogligt stærke. Modsat var erfaringen også, at det var svært for medarbejderne at gå til og fra, og at de hver gang lige skulle bruge lidt tid på at finde tilbage til stoffet. Det at skulle sidde med stoffet kunne så tilrettelægges på forskellig vis – enten på virksomheden eller ved, at medarbejderen går tidligt en dag og arbejder med det derhjemme.

Aflysning af kurser

Normalt planlægges kurserne – de traditionelle – lang tid i forvejen uden, at man ved, om det passer ind i produktionen. Det betyder også, at man sommetider må aflyse kurser, fordi man ikke kan undvære medarbejderen på virksomheden præcis den/de dage. Deltagerne forudser, at der vil være færre aflysninger med blended learning kurser, fordi man så kan udskyde læringen til en anden dag. De er dog samtidig bevidste om, at dette kan være en udfordring, hvis virksomheden har meget travlt i en længere periode og ikke prioriterer medarbejdernes efteruddannelse.

Øget tilgængelighed for virksomheder langt fra uddannelsesinstitutionerne

Nogle virksomheder har lang vej til uddannelsesinstitutionerne dels pga. deres geografiske placering, dels fordi visse kurser kun udbydes et eller få steder i landet. Med blended learning bliver der mulighed for at deltage i kurser, som de måske ikke ville komme på, fordi medarbejderen er bundet af bestemte tidspunkter og lang transporttid.

Det betyder endvidere, at der spares omkostninger til transport og overnatning, som ofte er på tale i forbindelse med kurser. Og ikke mindst så spares transporttiden, hvilket også opleves som en stor fordel, da det ellers betyder, at medarbejderen er længere tid væk fra hjemmet og familien. Det er således noget, som giver større tilfredshed og motivation.

Altid adgang til materialet

Næst efter fleksibiliteten prioriteres det, at medarbejderne altid har adgang til materialet og dermed mulighed for at repetere, hvis de oplever et behov for det. Dette tænkes dog primært i forbindelse med opgaver, som er meget praktiske – hvordan var det nu, at man skiftede dette og hint? Det har betydning, fordi det gør, at medarbejderne føler, de gør deres job bedre – at de bedre kan løse opgaverne og dermed være mere sikre i jobbet og bevarelsen heraf.

Med adgang til materialet online kan medarbejderne tilgå det på forskellige lokationer, hvilket har stor betydning for mange, da ikke alle virksomheder mener, at det altid vil være hensigtsmæssigt at arbejde med indlæringen på virksomheden. Nogle gange kan der være mere ro og koncentration, hvis medarbejderen sidder derhjemme, og en engageret medarbejder ville også kunne arbejde med det i fritiden. Det, at man altid har adgang til materialet og kan tilgå det fra forskellige lokationer, giver således høj grad af fleksibilitet for medarbejderen.

En online adgang til materialet giver derudover mulighed for, at kollegaer og medarbejderens chef eller HR-afdelingen kan få indblik i, hvad medarbejderen har lært. Dette opleves af flere som en fordel.

Der er også en forventning om, at det altid er det nyeste materiale, som er at finde på nettet i forbindelse med blended learning kurser, og at man er fuldt opdateret på nyeste viden inden for det konkrete område.

Medarbejderen kan lære i eget tempo

Det anses som en stor fordel ved blended learning kurser, at man kan lære i eget tempo og ikke er afhængig af at følge klasseundervisning. Medarbejderne har forskellige forudsætninger for at lære, og flere kan have behov for at gennemgå specifikke emner flere gange. Man forventer således, at udbyttet af kurset vil kunne blive større. Desuden angives det, at ved traditionel klasseundervisning kan nogle af medarbejderne være for tilbageholdende til at spørge, særligt hvis de har svært ved at forstå stoffet, så med blended learning er der mulighed for, at de tilegner sig viden bedre, og samtidig er der mulighed for at sparre med kollegaer og andre internt i virksomheden. Denne sparring og dialog internt på virksomheden kan have positiv indflydelse på læringen og dermed kursistens udbytte af kurset. Det kan i sidste ende også betyde, at den nye viden deles i virksomheden på en anden måde end ved et traditionelt kursus.

Det tillægges nogen betydning, at medarbejderen kan fokusere på emner, som er særligt relevante i forhold til egne produktionsprocesser. Der stilles imidlertid

spørgsmålstegn ved, hvorvidt det er praktisk muligt, idet der da skal laves individuelle forløb.

Visualisering af materialet

Med blended learning lægges der op til visualisering i form af videoer og animationer. Dette opleves som meget vigtigt, da deltagerne mener, at mange af deres medarbejdere har svært ved læring, som indeholder for mange skrevne ord.

Udtalelser fra deltagere

For os betyder det, at der er kurser, som bliver tilgængelige, som ellers ikke var tilgængelige. Vi sender ikke folk på 3 dages kursus på Sjælland for sjov. Det kan øge udbuddet af kurser, som er tilgængelige for os. (Installation af industrimaskiner og –udstyr)

Vigtigst at det kan passe ind med andre opgaver. Tit i dag – hvis de skal afsætte en hel dag –og vi har travlt. Hvis vi sender dem afsted, og de har rigtig travlt, har de svært ved at være i nuet og være nærværende, fordi hovedet kører og er fyldt med de andre ting. På den måde her har de selv valgt tidspunktet. (Fremstilling af andre færdige metalprodukter)

At de skal mindre hjemmefra. Der er sket en del udvikling og reducering af kursusudbud, og hvis du går efter et bestemt tilbud, er du nogen gange nødt til at sende folk til Sønderborg - i flere dage - så de er mindre hjemmefra. Jeg tror, at de vil synes, at det er positivt. Vi sender folk på AMU kurser i hele landet. Vi har medarbejdere, som bor i Skive, hvis de skal på kursus i Aalborg, er de nødt til at have overnatning i Aalborg i en uge eller 14 dage. Jeg ved, at dem med mindre børn det er de ikke glade for. Jeg tror, at de vil synes, at det at være mindre hjemmefra er en fordel. (Fremstilling af elektriske fordelings- og kontrolapparater)

De eksterne kurser, hvor de kommer ud af huset, der er de tvunget til det – den dag er sat af til det. Hvis du siger, at der ikke er så meget fra morgenstunden, så starter du med læring, men så kl. 9 så er der noget, og så kan vi sige til kunden, at det kan vi godt lave, for han sidder derinde, så må læringen vente til i morgen. Her i en servicevirksomhed aner vi ikke hvad der kommer i morgen. (Autoreparationsværksted)

Bestemte tidspunkter – det er positivt for os – at man kan uddanne sig, når man har tid – vi har nogle kunder, som skal serviceres og har lovet, at de modtager produktet på et tidspunkt – det skal vi overholde – hvis der ikke er kunder eller råvarer nok, så er det jo fint at kunne lære videre. (Fremstilling af andre møbler)

Adgang til materialerne efterfølgende er vigtigt, fordi et er, at du kommer på et uges kursus og lærer en hel masse, men når du skal ud og bruge det i dagligdagen, kan det godt være, at man har glemt nogle af de ting. Medarbejderne ville nok bruge det - nogen af dem - hvordan var det nu. […] fleksibilitet og det, at det kan passes ind, betyder utrolig meget. Vi har ikke nogen langtidsplanlægning og kan sige, at i juni kan vi godt undvære to medarbejdere og sende dem på kursus. Vi har desværre været nødt til at aflyse pga. travlhed - det er stor ulempe for medarbejderne. (Fremstilling af elektriske fordelings- og kontrolapparater)

[lære i eget tempo?] i og med at det er ufaglærte har de ikke gået meget i skole, så det kan være lidt stressende at skulle sidde på skolebænken. Jeg tror, at e-learning er mindre stressende for visse personer. [sidde selv?] det er individuelt. Hvis man har svært ved at læse på nettet. Nogen skal printe alt ud for at læse. Det kan være svært for nogen. Jeg tror, at de vil have nemmere ved at stille spørgsmål til deres kollegaer eller værkfører, hvis man er i tvivl - hvorimod i en klasse er nogen bange for at sige noget – de kunne sparre med deres kollega. Når jeg sender folk på kursus, vil de helst to afsted - det siger jo en del, at de er lidt usikre - er mest trygge ved at have en med, de kender. Det kan ikke altid lade sig gøre - jeg prøver – jeg kunne forestille mig, at hvis man sidder med e-learning, at man så kan sparre internt meget bedre, end man ellers kan. (Fremstilling af elektriske fordelings- og kontrolapparater)

[Adgang til materialer] det betyder meget, fordi det er en mindre virksomhed, hvor der er lidt længere imellem, at du laver en ting. (Autoreparationsværksted)

Ulemper ved blended learning

Omkring 2/3 af virksomhederne angiver, at der er ulemper forbundet med blended learning kurser i forhold til traditionelle kurser.

I nedenstående figur er samlet de ulemper, som nævnes af flest:

Sparring	•forventning om at der ikke er kontakt med underviser eller andre som ved traditionel undervisning på skolen • ikke mulighed for at stille spørgsmål • ikke mulighed for at diskutere med andre kursister og udveksle erfaringer - mener, at man lærer meget gennem denne diskussion
Medarbejdernes selvdiciplin	•har medarbejderne den nødvendige selvdisciplin til at arbejde selvstændigt med stoffet? •mange har brug for en lærers støtte
Tid og koncentration på arbejdspladsen	•kan blive forstyrret af kollegaer eller af andre ting •for mange andre opgaver til at kunne koncentrere sig •tager sig ikke tiden til læringen fx hvis mange andre opgaver •hvis travlt får man ikke tiden til det •kan være svært at holde fokus, når man arbejder alene fremfor hvis der er underviser
Manglende IT kundskaber	•barriere for mange, at det skal foregå via PC •medarbejdere der er IT forskrækkede
Det sociale aspekt som ved traditionelle kurser	•kursisterne vil mangle det sociale element, som der er ved de traditionelle kurser. Dette opleves som et vigtigt aspekt.
Praktisk afprøvning	•vigtigt men deltagerne er i tvivl om det er muligt •håndværk kan ikke læres via videoer
Faciliteter	•virksomheden mangler faciliteter, hvor medarbejderne kan arbejde med læringen - uforstyret
Usikkerhed om udbyttet	•der stilles spørgsmålstegn ved om kursisterne får samme udbytte som ved ophold på skole •nogen kommer for let om ved det, hvis der ikke er en lærer, som "holder øje" med dem, manglende koncentration, ikke så koncentreret i tid som hvis på skole - et par timer her og der, kan videoerne give lige så meget som en underviser? •hvordan vurderes medarbejdernes opnåede færdigheder - på skolen bliver de vurderet

Udfordringer og bekymringer i forbindelse med blended learning

I den kvalitative analyse har vi også stillet skarpt på nogle af de udfordringer eller bekymringer, som virksomhederne har i relation til blended learning.

Den første væsentlige udfordring, mener deltagerne, vil være at overbevise medarbejderen om, at de skal lære via digitale medier.

Nogle af dem mener, at mange medarbejdere vil "stille sig på bagbenene", hvis de blev bedt om at tage et blended learning kursus. Dette tilskrives dels, at det er nyt og ukendt, dels at flere af de ufaglærte og faglærte opleves som it-forskrækkede, og derfor vil stritte imod at tage et kursus, der i høj grad er lagt an på IT. Flere angiver, at blended learning næppe egner sig til alle medarbejderne i virksomheden. Alle 5 deltagere har konkrete medarbejdere i tankerne på deres virksomhed, som de mener, vil have meget svært ved at følge et sådan kursus, både fordi det er digitalt, og fordi de ikke er vant til at tilegne sig ny viden via læsning. Deltagerne mener imidlertid, at der i fremtiden være komme mere og mere læring, som foregår digitalt.

I en af virksomhederne har man erfaring med e-learning blandt faglærte, og deltageren angiver, at medarbejderne havde svært ved at vænne sig til formen, og at de var i tvivl om, hvorvidt de lærte tilstrækkeligt, blandt andet fordi der ikke var mulighed for at få feedback fra en underviser og ingen sparring med medkursister. Fordelen var dog, at de var 3 sammen om det, så de kunne sparre med hinanden.

Derudover nævnes følgende udfordringer og bekymringer i forhold til medarbejderne:

- Manglende socialt samvær og vidensdeling med andre kursister
- Manglende feedback
- Medarbejderne skal være selvkørende
- Medarbejdernes disciplin og motivation
- Manglende mulighed for at lære mere håndværksmæssige kompetencer

Manglende socialt samvær og vidensdeling med andre kursister

For mange af medarbejderne er kursus lig med dag/dage ud af huset. Deltagerne angiver, at det giver fornyet energi at komme ud af huset. Samtidig er der mulighed for at udveksle erfaringer med andre samt diskutere med underviseren – begge dele noget som tilskrives stor værdi, fordi det er med til at give inspiration og til at give en bedre forståelse af det lærte stof. Det er helt klart forbundet med noget socialt at komme på kursus, og det vil gå tabt, hvis kurset ikke også foregår på uddannelsesinstitutionen.

En kombination af teoretisk læring på virksomheden og fremmøde på uddannelsesinstitutionen opleves således som en god kombination, hvor man har de tidligere nævnte fordele ved blended learning kombineret med behovet for at komme ud af huset og udveksle erfaringer og sparre med andre om det lærte.

Manglende feedback

Det angives, at det er væsentligt for udbyttet af kurset, at man som kursist på den ene eller anden måde kan få feedback fra underviseren. Deltagerne stiller spørgsmålstegn ved, hvordan man på en god måde kan løse dette på blended learning kurser, og de tænker det ikke umiddelbart som muligt ved blended learning. Denne mulighed er der naturligt ved de traditionelle kurser med fremmøde. Nogle giver udtryk for, at det dog ikke nødvendigvis udnyttes, idet ikke alle medarbejdere kan få sig selv til at stille spørgsmål, når man er på et hold eller kalde underviseren til sig for at få hjælp.

Hvis feedback kan ske online, angiver enkelte, at det faktisk kan have positiv indflydelse for nogle af medarbejderne, fordi de måske ville have lettere ved at stille spørgsmål og dermed får afklaret nogle ting.

Feedback betragtes som vigtig for at vurdere kursisterne og dermed sikre, at de får udbytte af kurset. Det opleves derfor som afgørende, at der i forbindelse med kurser gennemført som digital læring fx er tests, der vurderer, om kursisten har lært det vedkommende skulle. Dette ses også som en form for feedback.

Enkelte har erfaring med blended learning, hvor der ikke har været feedback men løbende tests af, at man havde lært det, man skulle. Erfaringen var her, at det ikke var så motiverende, og at medarbejderne havde en fornemmelse af, at de ikke havde lært helt så meget, som hvis det havde været et traditionelt kursus. Der manglede feedback fra en underviser.

Blended learning med åbne læringsmiljøer på skolen kunne betyde, at man overkommer nogle af udfordringerne med manglende feedback og sparring med andre kursister. På den anden side ville fordelene med fleksibiliteten for virksomheden gå tabt, idet medarbejderne skulle møde op på skolen.

Medarbejderne skal være selvkørende

Der stilles ifølge deltagerne i undersøgelsen andre krav til medarbejderne, når de tager blended learning kursus frem for et traditionelt kursus – de skal være selvkørende. Deltagerne mener, at nogle af deres medarbejdere sagtens ville kunne klare det, mens det vil være vanskeligere for andre. Idet det er en anden måde at

lære på og mere selvstændigt, vil det være svært for mange især for dem, der heller ikke er så stærke til IT. Flere medarbejdere ville skulle hjælpes på vej og støttes gennem forløbet. Det betyder, at virksomhederne ville skulle afsætte ressourcer til at "holde medarbejderen i hånden". Er disse ressourcer ikke til stede, vil man være mere tilbøjelig til at sende medarbejderne på et traditionelt kursus.

Det angives, at på traditionelle kurser er kursisterne vant til at få instrukser om, hvad der skal laves, og med et blended learning kursus forestiller man sig, at man arbejder selvstændigt, hvilket stiller større krav til medarbejderne, særligt de dårligst uddannede.

Deltagerne angiver, at det er vigtigt, at der forelægger en konkret plan for, hvad der skal laves for, at medarbejderne kan arbejde videre med det selv. Endnu bedre er det, hvis der på virksomheden er mere end en medarbejder, som følger det samme kursus, da de så kan hjælpe hinanden med at overholde planen.

Medarbejderne skal have selvdisciplin og motivation

Deltagerne mener endvidere, at det kræver megen selvdisciplin fra medarbejderens side at være fokuseret om læringen på virksomheden. Man er koncentreret på en anden måde, når man er "ude af huset", end når man er i vante omgivelser, mener deltagerne. Man kommer let til at lade hverdagens andre opgaver og kollegaer forstyrre en, når man sidder på virksomheden, således mener deltagerne ikke, at udbyttet bliver så stort. Desuden kan der være risiko for, at man løber lidt let gennem materialet, hvis det ikke lige fanger, og man ikke er meget interesseret idet – dermed ville medarbejderen få lavere udbytte af kurset.

Deltagerne kan være bekymrede for, om nogle medarbejdere vil have svært ved at koncentrere sig om læringen, hvis de selv skal sidde med det. Ved traditionel undervisning vil der være en underviser, som kan hjælpe kursisterne til at holde fokus.

At det kan være svært for medarbejderne at være selvkørende og bevare motivationen kan afhjælpes, hvis der er flere medarbejdere på virksomheden, der tager kurset på samme tid – dermed kan de sparre med hinanden, og det ses som en fordel i forhold til at holde medarbejderne motiveret.

Deltagerne mener, at medarbejderne vil være motiverede for at lære så længe, det er et kursus, som de selv ønsker at komme på. Hvis det derimod er et obligatorisk kursus, kan de godt forudse, at nogle medarbejdere vil være mindre motiverede og dermed heller ikke så disciplinerede omkring læringen og det at fordybe sig i stoffet.

Manglende mulighed for at lære mere håndværksmæssige kompetencer

De virksomheder, der har deltaget i den kvalitative undersøgelse, mener umiddelbart ikke, at der er problemer med at lære de håndværksmæssige kompetencer. De mener, at medarbejderne der er på kursus, kan gå i værkstedet og øve sig og spørge kollegaer til råds. De mener imidlertid, at det vil være en fordel, hvis det er et blended learning kursus, hvor der er fremmøde på uddannelsesinstitutionen til det praktiske, som man kan lære der.

Der udtrykkes dog skepsis overfor, hvordan man kan tilrettelægge et kursus, hvor der er meget praktisk, som skal læres via videoer m.m.

Virksomheden tager medarbejder fra kursus

Deltagerne mener, at der også fra virksomhedens side kan være udfordringer i forhold til at sende medarbejdere på blended learning kurser.

Det, som angives at være en fordel, nemlig at medarbejderen har mere tid på virksomheden, kan også gå hen og blive en udfordring, fordi det kan være svært ikke at inddrage medarbejderen i det daglige arbejde i travle perioder selvom, der er afsat tid til læringen. Det kan også være, at kollegaer forstyrrer, fordi de lige skal spørge medarbejderen til råds om dette og hint. Disse forstyrrelser betyder, at kurset trækker ud, og at medarbejderne ikke er koncentrerede, så alt i alt vil det ikke være gavnligt for indlæringen og udbyttet af kurset.

Udtalelser fra deltagere

Jeg tænker, at ved obligatoriske kurser kunne det være et problem med motivationen. Hvis det er kurser, som medarbejderen har været med til at beslutte og er interesseret i, så tror jeg ikke, at det er et problem. (Installation af industrimaskiner og –udstyr)

Tankegangen med at de skal sidde der selv. De er vant til, at nu skal man på kursus, og så kommer man til at møde andre fra andre virksomheder. Mange får meget ud af at møde andre- hvad gør de der? – der kommer også noget læring der fra andre virksomheder. Det går tabt. (Fremstilling af andre færdige metalprodukter)

Bekymringerne vil nok være, at de ældre medarbejdere vil være bange for det, og at vi nok selv skal bruge tid på at starte medarbejderne op. På den anden side kan man se det som en fordel, for så kan jeg se, hvad de lærer. I dag har du en kursusbeskrivelse og sender en medarbejder afsted, men vi har ikke indblik i, hvad de bliver undervist i i detaljer. (Fremstilling af elektriske fordelings- og kontrolapparater)

Hvis det var noget, vi skulle gøre, så ville vi jo nok sige, at det var 4 timer om formiddagen eller eftermiddagen for, der er ingen tvivl om, at medarbejdere, der arbejder på værksted har ikke den store lyst til at sidde på en skolebænk. Hvis man har noget, som er planlagt, at det skulle de igennem, så tror jeg, at det ville være godt. Folk har lyst til at lave noget med

deres hænder her. Det andet er spændende nok i en kortere periode. (Fremstilling af andre møbler)

[Ud af huset] den væsentligste årsag er, at når du kommer sammen med andre, får du dialogen - en fortæller, hvad han har oplevet. Den der skråkompetence kommer til at mangle på den anden. Derfor er det vigtigt, at du kommer ud blandt andre og hører, hvordan de har tacklet tingene. Det duer ikke, hvis den del går tabt. (Autoreparationsværksted)

Det var ikke svært at få organiseret, men medarbejderne skulle helt klart vænne sig til, at det var en anden måde at gennemføre kurset på. De havde lidt svært ved at skulle gå til og fra det. Man skal sætte sig ned og sætte sig ind i, hvor var jeg nu henne. De sad på virksomheden, og der bliver de selvfølgelig forstyrret en gang imellem. (Installation af industrimaskiner og –udstyr)

Modsat kan man med e-learning stoppe for det, hvis man har brug for en pause. Det vil kræve noget selvdisciplin at sætte sig ned og lære. Hvis ikke lige det fanger og har den største interesse, kan man forestille sig, at man så springer lidt over det, og man vil få lavere udbytte. Hvis jeg kom i produktionen og sagde, at en skulle på blended learning kursus, så ville det kræve overtalelse. (Fremstilling af andre færdige metalprodukter)

Jeg tror, at vi skal være over dem (medarbejderne). Der er også nogen, som vil gå op i det, men flere vil skulle holdes til ilden, så det vil kræve noget af os. Det er helt sikkert. Jeg tror, at tilgangen er lidt anderledes blandt de yngre. (Autoreparationsværksted)

Deltagernes råd i forbindelse med udvikling af blended learning

Sparring og feedback via Online miljøer

En væsentlig ulempe, som nævnes i forbindelse med blended learning, er, at medarbejderne vil mangle sparring fra underviser og andre kursister.

Dette kunne imødekommes ved hjælp af et lukket forum for kursisterne, hvor de kunne være i kontakt med underviser og de andre kursister.

Deltagerne i denne undersøgelse oplever det som en god idé, men de mener samtidig, at det vil være vanskeligt at få medarbejderne til at diskutere online. Det vil være svært, fordi det er medarbejdere, de ikke kender, og det er desuden ukendt område for mange af dem. Deltagerne angiver, at det måske ville være lettere at få medarbejderne til det, hvis de først har mødt underviser og kursister face-to-face. Det opleves som lettere at kommunikere online med de andre kursister og underviseren, hvis man først har mødt og talt med personerne i den virkelige verden.

Informationer om blended learning

Generelt er der behov for informationer om, hvad blended learning er – hvordan er et forløb, hvordan foregår det, hvad forventes af medarbejdere og af virksomheden, hvad er udbyttet?

Der udtrykkes både i den kvantitative og den kvalitative analyse skepsis overfor om medarbejderne vil lære tilstrækkeligt via et blended learning kursus sammenholdt med et traditionelt kursus. Der opleves således et behov for en eller anden form for dokumentation af, at kursisten lærer ligeså meget på et blended learning kursus som på et traditionelt kursus.

Det opleves endvidere som vigtigt, at det tydeligt fremgår hvilke fordele, der er for medarbejder og virksomhed ved at tage blended learning kurser.

Vejledning om forventet tidsforbrug

For at virksomhed og medarbejdere kan tilrettelægge arbejdet, har de brug for vejledning i hvor meget tid, der som minimum bør afsættes til kurset. Det opleves som fordelagtigt, hvis det er med en vejledning i, hvordan man mest effektivt tilrettelægger en periode med indlæring.

Som tidligere beskrevet bliver det en udfordring at sikre, at medarbejderen får arbejdet med kursusmaterialet i tilstrækkelig grad, idet der kan komme opgaver, som skal varetages, og som betyder, at medarbejderen derfor ikke kan arbejde med kurset som planlagt.

Det opleves endvidere som væsentligt, at der er en deadline for, hvornår kurset skal være afsluttet, idet man ellers risikerer, at "det løber ud i sandet" – fx hvis der er travlt – mange vil finde det svært at prioritere kurset, hvis der er opgaver, der venter.

Brugervenligt og lettilgængeligt undervisningsmateriale og system

Alle deltagerne i undersøgelsen påpeger, at det er af afgørende betydning at materialet og onlinemiljøerne, man skal tilgå, er tilpasset målgruppen. Medarbejdere, der deltager i AMU-kurser, er ikke særlig bogligt orienterede og undervisningsmaterialet skal ikke være for tungt. Jo færre ord – des bedre angiver et par af deltagerne.

Selv har man i nogle af virksomhederne arbejdet med at lave dokumentation, som i høj grad består af billeder og letlæselige diagrammer netop, fordi medarbejderne har svært ved at forholde sig til al for megen tekst.

Udtalelser fra deltagere

"Ideen med onlinemiljøer er god nok, men min erfaring er, at de fungerer ikke. Der er ikke den aktivitet, man ønsker, fx elektrikerne sætter sig ikke til at diskutere online – hvordan var det nu lige? – det gør de ikke. […] Hands on på uddannelsesinstitutionen ville også kunne støtte det netværk, at man kan sparre med andre og så måske holde gang i online kommunikation, fordi man faktisk har mødt hinanden. Jeg tror, at det betyder rigtig, rigtig meget, at man har mødt personerne forud for at mødes online. (Installation af industrimaskiner og –udstyr)

Man skal fokusere rigtig, rigtig meget på brugervenlighed og nem tilgængelighed, og det må aldrig blive sådan, at når man starter sådan et kursus, skal man bruge 2 timer på at se en undervisningsvideo. Det vil slå dem halvt ihjel. Det skal være ekstremt intuitivt og brugervenligt, ellers dør det meget hurtigt. (Installation af industrimaskiner og –udstyr)

Man skal være skarp på hvilke fordele, det giver og på indhold, og hvad det giver – komme med eksempler – hvordan det foregår – forklare hvad det går ud på, fordi det er der nogen, som ikke ved. […] de skal være skarpe på, om man kan få det samme udbytte som ved almindelige kurser og komme med eksempler – markedsføringen skal være stærk. (Fremstilling af andre færdige metalprodukter)

De skal være meget opmærksomme på, hvem de henvender sig til. Det skal være sådan, at de fanger alle. Det er vigtigt, at det er pædagogisk, og så at det er meget visualiseret. Det stiller store krav til materialer og videoer. Min erfaring er, at for mange ord, så står de fleste af. (Fremstilling af elektriske fordelings- og kontrolapparater)

IT og digitale medier i virksomhederne

Analysen har afdækket, at manglende eller begrænset kendskab til IT og anvendelsen af en PC opleves som en væsentlig barriere i forhold til blended learning. I vurderingen af blended learnings potentiale i virksomhederne er det således ikke nok kun at se på brugen af digitale medier, idet der er noget helt grundlæggende i medarbejdernes tilgang til IT generelt, som er afgørende for, om de får succes med blended learning.

Selvom alle virksomhederne i et eller andet omfang anvender digitale medier, er der stor variation blandt i medarbejderne på hvor IT-kyndige, de er, og hvor villige deltagerne mener, at medarbejderne vil være i forhold til at gennemføre kurser baseret på digitale medier.

I forhold til de medarbejdere, der er i målgruppen for AMU-kurser, angives det, at nogle vil være klar til det, fordi de anvender IT i det daglige, er fortrolige med forskellig brug privat via fx Smartphone, mens der er andre medarbejdere, som ikke er så fortrolige med IT og slet ikke digitale medier. Alle deltagerne angiver, at

de ser, at den største udfordring vil være at få de ældste medarbejdere til at anvende det, da det er nyt, og mange af dem ikke er trygge ved at bruge IT.

Det beskrives, at flere af de medarbejdere i produktionsvirksomhederne, der anvender IT i det daglige, gør det til helt specifikke opgaver, og nogle gør det kun, fordi det kræves af dem for, at de kan udføre deres job. I en anden virksomhed angives det, at nogle medarbejdere får kollegaer til fx at færdigmelde en opgave, fordi de ikke er trygge ved at anvende systemet selv. Det er ofte et spørgsmål om, at de er utrygge ved det og bange for at gøre noget forkert. Denne gruppe af medarbejdere vil således være vanskelige/umulige at overtale til at deltage i et blended learning kursus.

Det beskrives i en af virksomhederne, at selvom alle medarbejdere i produktionen også har en email-adresse og kan logge sig på virksomhedens intranet, hvor al nyhedsinformation kommer, så er det de færreste, der benytter det. I produktionen er de fleste vant til at betjene en pc, fordi der er produkter m.m., som skal klarmeldes, eller der er maskiner, som betjenes via PC. Dette er imidlertid meget begrænset brug. I samme virksomhed beskrives det, at det har været meget vanskeligt at lære flere af medarbejderne i produktionen at udfylde det årlige medarbejdertilfredshedsskema, som er elektronisk. Der opleves således at være store barrierer hos nogle medarbejdere i forhold til at anvende IT og dermed også til at anvende digitale medier.

De ufaglærte og faglærte medarbejdere, som er vant til i det daglige at anvende en PC til forskellige formål, angives også at være mere klar til at deltage i blended learning kurser end de medarbejdere, som ikke anvender PC i det daglige, og som heller ikke privat benytter en PC.

Det tillægges ikke så stor betydning, at medarbejderne i forbindelse med faglige kurser styrker deres digitale kompetencer. Det anses som et plus, men kan også være en barriere for de medarbejdere, hvis IT kompetencer generelt er dårlige, at de vil blive forskrækkede over brugen af digitale medier.

Udtalelser fra deltagere

Langt de fleste medarbejdere er helt dus med at bruge digitale medier og IT – også de faglærte. Vi har nogle systemer, hvor de selv skal registrere arbejdstider. De skal selv gå ind og finde informationer om produkter, så de er vant til det. De faglærte bruger det i hverdagen, og mange af dem har også laptop. (Installation af industrimaskiner og –udstyr)

For produktionsmedarbejderne er det svært. De har heller ikke en PC, som de kan sidde ved, men de skal bruge en pc til at færdigmelde en vare. De ved, hvad de skal gøre, for de har fået det vist. (Fremstilling af andre færdige metalprodukter)

Vi har nogen, som løber næsten skrigende bort, hvis de skal have fat i computeren, så er de nødt til at have fat i nogle andre. Det er nogle af dem, hvor dåbsattesten er af ældre dato. For nogle er dansk en by i Rusland – både med at skrive og læse. Så de beder kollegaer om hjælp. (Autoreparationsværksted)

Hos os ser det ikke for godt ud. De ufaglærte har ikke adgang til pc i hverdagen. De faglærte har e-mail, og de bruger PC mere. De tjekker mail, har alle deres diagrammer liggende. Det, de reparerer, ligger på PC. (Fremstilling af elektriske fordelings- og kontrolapparater)

Kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning

Det er forskelligt i de 5 virksomheder, hvem der har ansvaret for kompetenceudvikling og uddannelse af de faglærte medarbejdere. Det hænger i nogen grad sammen med virksomhedens størrelse. Således er det i de mindste af virksomhederne virksomhedsejeren, der har ansvaret, mens det i en anden er produktionschefen. I den største virksomhed er det HR-afdelingen i samarbejde med de enkelte afdelingschefer.

I de to største af virksomhederne arbejdes der forholdsvis systematisk med kompetenceudvikling, mens det i de mindre virksomheder sker ad hoc, hvis overhovedet.

I en af virksomhederne arbejdes der strategisk med udvikling af kompetencer i de enkelte afdelinger. Man kigger således et par år frem i tiden. På baggrund af kompetencebehovet i den enkelte afdeling og MUS samtaler med medarbejderne udarbejdes for hver enkelt et training roadmap. Beslutningen om, hvilke konkrete kurser medarbejderen skal på, ligger hos HR-afdelingen, men foregår i et samarbejde med afdelingslederen. HR-afdelingen står ligeledes for evaluering og opfølgning på, at medarbejderne har været på efteruddannelse hvert år. Lederen i den enkelte afdeling er ansvarlig for, at der bliver fulgt op på, at det, medarbejderen har lært på kurset, bliver anvendt.

I de mindste virksomheder er det meget begrænset, hvor meget kompetenceudvikling, der finder sted. Nogle angiver, at det primært er, hvis det bliver dem pålagt. Når eller hvis medarbejderne kommer på efter- eller videreuddannelse kan det både være på eget eller lederens initiativ. Det er i alle tilfælde lederen, der træffer beslutningen herom, men medarbejderen kan godt påvirke, hvilket kursus vedkommende skal på. Det angives, at de generelt ikke er gode til at følge op på, om medarbejderen har fået tilstrækkeligt ud af et kursus. Det bliver primært i form af en løs snak om, hvordan det var gået. Medarbejderne taler også ofte med kollegaerne om, hvad de har hørt/lært. Flere angiver, at de reelt

ikke har den store føling med, hvad medarbejderne faktisk lærer på kurserne. De kan læse i kursusbeskrivelsen forud for kurset, men det kan være svært at vurdere, hvad der kommer ud af det.

I flere af virksomhederne står leverandørerne af diverse maskiner, programmer m.m. ofte for "efteruddannelsen" af virksomhedens medarbejdere. Denne uddannelse er nødvendig for, at medarbejderne kan udføre deres job, og flere af deltagerne oplever dette som tilstrækkeligt, fordi det er direkte målrettet opgaver, som medarbejderne skal varetage i virksomheden.

Udtalelser fra deltagere

De faste medarbejdere er kun på kursus efter behov. Jeg tror, at medarbejderne og jeg har vanskeligt ved at se, at de kan lære noget på et AMU-kursus, som de ikke bedre kan lære her. AMU har ikke kendskab til det, vi arbejder med. Hvis vi får nye processer, så er det leverandøren, som underviser. (Fremstilling af andre møbler)

Den kompetence vi skal have, får vi gennem importørerne, hvor de stiller uddannelse til rådighed. Supplerende har vi brugt nogle kurser, fx bremsekurser. Der har vi fulgt importørernes. Vi er i dag et frit værksted, og det forpligtiger lidt mere, at vores medarbejdere skal kompetencer til flere mærker. […] Det der med uddannelse har vi nok forsømt en lille smule, må jeg indrømme. (Autoreparationsværksteder)

Vi har nogle krav på forskellige processer, hvad medarbejderne skal kunne. Vi arbejder ud fra et kompetenceark for hver medarbejder, hvor der er sat krav på, hvad de skal kunne på forskellige niveauer, så bliver de sendt på kurser efter det. Den tages op årligt, hvor jeg har samtaler med hver medarbejder. (Fremstilling af elektriske fordelings- og kontrolapparater)

JYSK ANALYSE A/S, Algade 31, 3. sal, 9000 Aalborg

Kontaktperson: Jørgen Haller og Helle Søndergaard

www.jyskanalyse.dk

Telefon: 98 11 40 90

JYSK ANALYSE A/S