

Session 4: Medarbejderdreven innovasjon – læring på arbeidsplassen

Chair: Steen Høystrup

1. *Torolv Onarheim*: Opplæring av taxisjåfører i grunnleggende ferdigheter
2. *Steen Elsborg*: Læringsdrevet – fokus på utfordringer som oppleves af alle aktører
3. Syddansk universitet

Vad har implementerats (mkt kort), vad var innovativt?

Torolv Onarheim

Två typer av innovation: (1) Beredt, ett företag som tidigare jobbat enbart med personer *utanför* arbetslivet till att jobba med personer *i* arbetslivet. (2) Projekt inom Beredt: Norges Taxi: baskompetenser (läsa och skriva) i arbetslivet.

Utgångspunkter:

- a) språkproblem - många med annat modersmål, annan kultur: lite kunskap om lagar och kultur, låg grundutbildning
- b) höga krav på service i Norden. Norges Taxi är en central (finns i varje stad), taxiförarna är företagare. Dåliga omdömen i medierna (klagomål, missförstånd mm).

→ upplevt behov av förändring inifrån = start. Hinder: inkomstbortfall, svårt att få taxiförarna till gemensamma möten, bristande intresse.

- kursledare som själv jobbat inom Norges Taxi (intern aktör med uppdrag att används för att skapa yttre ramar för kursen: all undervisning baseras på dagliga arbetsuppgifter.
- läsa och besvara kunders klagomål, läsa, skriva och uttala gatunamn, undervisning om lagar, regler, straff/använda taxameter som verktyg, utbyte av erfarenheter,
- gruppsammansättning med deltagare från olika miljöer (ledare, administratörer och chaufförer)
- varje deltagare får en egen kurspärm där de bedömer sig själva: *kan / vill lära mer om*, skriver in erfarenheter av läsning och skrivning i vardagen (deltagarna gör egna listor), kartbok – jobba med den för läsning och orientering
- **analys av arbetsuppgifter för att identifiera utbildningens innehåll** (istället för att först bestämma innehållet) **som samtidigt kan a) förändra det som setts som ett problem och b) hitta de resurser som behövs för lärande i de redskap och erfarenheter som chaufförerna har i sin vardag (arbete & fritid)**

Steen Elsborg:

Arbetsmarknadsutbildningar DK - Innovation som förhållningssätt, inte innehåll. Experimenterar kursdeltagarnas kompetenser i syfte att navigera effektivt tillsammans med andra i komplexa sammanhang. Syftar till att deltagarna ska kunna leda innovation, kräver att lärarna kan jobba på nya sätt.



Innovationscamp för lärare: hur kan vi utveckla innehållet i ledarskapsutbildningen? Så att deltagarna kan arbeta innovativt. Pedagogiska förutsättningar: innovationscamp: koncentrerad och fokuserad utbildning, karakteriseras bl.a. av följande:

- koppla det kreativa till det innovativa
- tydliga men inte detaljerade ramar
- enkla lösningar för komplexa uppgifter
- uppgiftsfokus – istället för bedömningsfokus
- erkännande, lärande o systematiskt stöd
- experimentera

Professor i sociologi vid Syddansk universitet, arbetar med innovation bl.a. i relation till AMU-kurser, Innovation kontextualiseras i yrkesområdet – innovation organiseras i relation till yrket (fag), beakta relationen kund-leverantör i relation till innovation, skapa medvetenhet om innovation.

Varför har casen lyckats med det de gjorde?

Torolv Onarheim

Företaget har synliggjort problemen för taxichaufförerna OCH skapat förutsättningar för dem att lösa dem. Dessutom har chaufförerna genom det kunnande de får i kursen utvecklat ett självförtroende /en identitet som taxichaufförer.

Vilka indikatorer har använts för att mäta innovation (ekonomi, trivsel, nya insatser etc.)?

Indikatorer framgår indirekt av presentationen: Norges Taxi:

- a) upplevd kompetensökning i relation till kärnuppgifter i arbetet
- b) efterfrågan på flera kurser, (ryktet sprids, fler intresserade)
- c) intresse från organisationen Norges taxi för flera kurser (intresse för institutionalisering)

Vad görs för att upprätthålla nivå och fortsätta med nytt/ innovation?

På kurs/innovationscamp för att kunna leda innovation

Presentatörernas frågor för runda-bords-samtal:

- Vad är spännande i casen?
- Vad är de exempel på?
- Vad kunde vara intressant att fördjupa sig i?

Frågor till presentatörerna

Politiska prioriteringar och utbildningsinstitutionernas mål har inte nödvändigtvis något att göra med deltagarnas motivation.

Innovationskompetens, vad är det vi talar om? Ska organisationens mål bli individens mål?



Till konferensen (reaktion på frågan om innovationskompetens): Var letar vi efter svaren? Är det vi som ska svara på frågorna? Är samtalen runt bordet nog? Räcker det med att lösa problem i vardagen ställer vi krav på att det ska vara något speciellt? Tala om/definiera innovation eller vara innovativ? Att känna innovation i kroppen/kroppsliga dimensioner av innovation.

Vi tar för givet att arbetstagarna vill delta i innovation – de kanske inte vill gå på kurs? (till Norges Taxi) → Misstänksamhet först, fokusera på att bygga tillit först. Storföretag med HR-avdelningar har förutsättningar för explicit arbete med innovation, småföretagen är utmaningen, behövs ett sätt att tänka/förhålla sig.

Att iscensätta reflexion för att medvetandegöra innovation – synliggöra innovation som kompetens. → Steen H_ Erfarenheter och systematik för att skapa ny kunskap