

Malin Ljungzell Ann Öhman

# Med sikte på arbete

– bättre personliga förutsättningar med stöd från lärcentrum





Malin Ljungzell    Ann Öhman

# Med sikte på arbete

– bättre personliga förutsättningar med stöd från lärcentrum



Skriften är en av flera studier på temat **kompetensförsörjning - lärcentrum - lokal och regional utveckling** som presenteras i en skriftserie under 2007. Initiativet till studierna togs av 3M-nätverket, ett nationellt nätverk av myndigheter och organisationer som verkar för utveckling av en ny infrastruktur för vuxnas utbildning och lärande. Studierna har finansierats av NTG Lärande miljöer inom ESF-programmet Equal och Nationellt centrum för flexibelt lärande. Arbetet har genomförts av APeL Forskning och Utveckling.

Vi hoppas att skrifterna ska bidra till kunskapsbildningen inom området samt som stöd och inspiration i fortsatt utvecklingsarbete i landets regioner. Vi vill tacka alla som har bidragit med sina erfarenheter!

NTG-Lär  
Institutionen för Arbetsvetenskap  
Luleå Tekniska Universitet  
971 87 LULEÅ

Med stöd av:  
Europeiska Unionen  
Europeiska Socialfonden  
Svenska ESF-Rådet  
APeL

ISBN 978-91-633-1309-7  
Grafisk form: Relatera AB, Skinnskatteberg  
Tryck: Katarina Tryck, Stockholm 2007  
Upplaga: 1 000 ex

# Med sikte på arbete

– bättre personliga förutsättningar med stöd från lärcentrum

Förord .....	5
Sammanfattning av studien .....	7
Inledning .....	9
Lärcentrum för lokala behov .....	9
Lärcentrum som Mötesplats – Mäklare – Motor .....	13
Den här studien .....	15
Hur har vi arbetat? .....	17
Studiens projekt och lärcentra .....	18
Några intervjuade personer .....	21
Vad säger de intervjuade? .....	39
Resultat av deltagande i lärcentrums verksamhet .....	39
Färmjande faktorer på lärcentrum .....	40
Färmjande faktorer utanför lärcentrum .....	42
Hindrande faktorer .....	44
Sammanfattning .....	45
Analys och diskussion .....	46
Lärcentrum som stöd för individers utvecklingsprocess .....	46
Utveckling av lärcentrum .....	49
Avslutande reflektioner .....	53
Noter .....	55
Länkar av intresse för "Med sikte på arbete" .....	55



# Förord

*Att lära nytt kan ge den kompetens som en människa behöver för att utvecklas i arbetslivet – att få tillträde till ett stimulerande arbete, men också möjlighet att göra nya val på en rörlig arbetsmarknad. Tillgång till arbetskraft med rätt kompetens är en av de kritiska faktorerna för lokal och regional utveckling och tillväxt. Den snabba förändringen av näringslivet ställer stora krav på utbildningsväsendet. Både innehåll och form för utbildning behöver anpassas efter människors olika förutsättningar, oavsett om man befinner sig i arbete eller utanför arbetsmarknaden.*

För att tillmötesgå näringslivets och individers behov av flexibla lösningar av utbildning behövs en infrastruktur för utbildning och lärande för vuxna. Lärcentrum, som finns i olika organisationsformer, är i många kommuner en nyskapande kraft i sammanhanget som tillsammans med andra aktörer kan fungera som en motor.

Den här skriften utgår från några personers upplevelser och erfarenheter på sin väg mot arbete, med stöd från ett lärcentrum. Studien vill synliggöra vilka faktorer som varit väsentliga för att stärka dessa personers möjligheter på arbetsmarknaden. Resultatet ligger till grund för en diskussion om lärcentrums funktion som en länk mellan individ och arbetsliv.

Skriften är en av flera studier på temat kompetensförsörjning – lärcentrum – lokal och regional utveckling som presenteras i en skriftserie under 2007. Initiativet till studierna togs av 3M-nätverket, ett nationellt nätverk av myndigheter och organisationer som verkar för utveckling av en ny infrastruktur för vuxnas utbildning och lärande. Studierna har finansierats av NTG Lärande miljöer inom ESF-programmet Equal och Nationellt

centrum för flexibelt lärande. Arbetet har genomförts av APeL Forskning och Utveckling.

Vi hoppas att skrifterna ska bidra till kunskapsbildningen inom området samt som stöd och inspiration i fortsatt utvecklingsarbete i landets regioner. Vi vill tacka alla som har bidragit med sina erfarenheter!

*Stefan Ekenberg*, koordinator NTG Lärande miljöer, Luleå tekniska universitet

*Hans-Inge Persson*, generaldirektör för Nationellt centrum för flexibelt lärande (CFL)

*Carina Åberg*, verksamhetsledare vid APeL FoU

## Sammanfattning av studien

---

Vår studie visar att de 15 personer vi har intervjuat upplever att de genom kontakten med ett lärcentrum har förbättrat sina möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Idag när rapporten skrivs ser vi att alla med något undantag finns i arbete och/eller studier.

Utifrån intervjumaterialet har vi identifierat fyra främjande faktorer på lärcentrum som har varit centrala i lärcentrums arbete med att stötta individerna på väg mot utbildning och arbete. Utvecklingsprocessen som har skett i kontakterna med lärcentrum har vi beskrivit i en modell. Modellen visar hur tiden på lärcentrum ger människor redskap att synliggöra sin kompetens och nya kontaktytor som förbättrar deras möjligheter på väg ut i arbetslivet.

De främjande faktorerna på lärcentrum som har varit viktiga för individernas utveckling är personalens pedagogiska bemötande, den sociala miljön, fysiska resurser och olika insatser. Personalens bemötande och förhållnings-sätt har samtliga intervjuade lyft fram som en mycket viktig faktor, men även den sociala samvaron och resurser i form av hjälpmedel och tillgång till datorer har varit värdefullt. De främjande faktorerna på lärcentrum har bidragit till att intervjupersonerna bland annat har stärkt sin självbild, fått ökad medvetenhet om den egna kompetensen och nya kunskaper. Det visade sig att både de nya insikterna om sig själva och formella intyg på uppnådda kunskaper har varit betydelsefulla för de intervjuade.

Vi har också funnit faktorer utanför lärcentra som har varit främjande för de intervjuades utveckling. Faktorer som ekonomiskt stöd, den egna motivationen och uppmuntran från annat håll än lärcentrum har i mindre utsträckning varit möjliga för lärcentrum att påverka.

Möjligheterna till studier på lärcentrum, ibland med praktik på en arbetsplats eller en systematisk utbildning på en arbetsplats, har visat sig fungera som en väg ut i arbetslivet i vår studie. Flera av våra intervjupersoner har uttryckt att de inte skulle ha gjort det de gör idag, utan dessa insatser. De lyfter fram möjligheten att få tillgång till en arbetsplats och byggandet av ett personligt kontaktnät som några av de viktigaste resultaten av förbindelsen med lärcentrum.

De lärcentra som ingår i studien har aktivt arbetat för att bygga upp samarbete med arbetsplatser och myndigheter för att kunna fungera som en länk mellan arbetslivet och människor på väg mot arbete. Vi menar att genom

ett strukturerat samarbete mellan företag/offentlig verksamhet och lärcentrum kan både arbetslivets och individers kompetensbehov tillfredsställas. Lärcentrum kan bli en del av motorn för tillväxt och utveckling genom att fler människors förmåga, kompetens och utvecklingsmöjligheter kan tas tillvara i arbetslivet.

Kommunerna har i uppdrag att ge alla vuxna möjlighet att utveckla sina kunskaper och sin kompetens. Varje individ som kan stärka sina chanser att etablera sig i arbetslivet gynnar både individen och samhället, vilket är särskilt tydligt för grupper som av olika skäl under perioder har stått utanför arbetsmarknaden. Studien visar på betydelsen av de främjande faktorer på lärcentrum som bland annat leder till att stärka människors självbild och att individanpassa olika väglednings- och utbildningsinsatser för att de ska kunna öka sina möjligheter på arbetsmarknaden.

# Inledning

Snabba förändringar i samhälle och arbetsliv gör att vuxnas lärande har blivit en viktig angelägenhet för både samhällets och individens utveckling. Behoven förändras snabbt i arbetslivet och på arbetsmarknaden. Tillgången på arbetskraft med rätt kompetens är en av de kritiska faktorerna för lokal och regional utveckling. Den snabba förändringen av näringslivet ställer stora krav på utbildningsväsendet. Nyckeln till framgång ligger i ett genomtänkt samarbete, nära och ständigt pågående, framförallt på lokal nivå mellan utbildningsväsendet och näringslivet<sup>1</sup>. I de 70 kommuner som Inlands- och Tillväxtdelegationerna samarbetade med uppgav man att lågutbildad arbetskraft, rekryteringsproblem och brist på utbildningsmöjligheter är bland de viktigaste hindren för företag att etablera och utveckla verksamheter<sup>2</sup>.

Att tillgängliggöra utbildning för vuxna i flexibla former är av nationellt intresse. Diskussionen kring att utveckla en infrastruktur för vuxnas lärande har funnits under den senaste tioårsperioden och statliga medel har delats ut via olika myndigheter. Nationellt Centrum för Flexibelt Lärande (CFL) har fördelat medel för att stimulera etablering och utveckling av lärcentrum som ett sätt för kommunerna att genomföra sitt uppdrag att utveckla en infrastruktur för alla vuxnas lärande. Uppdraget och det statliga regelverket styr upp med mål för verksamheten men reglerar inte hur lärandet och utbildningar ska organiseras. Sedan hösten 2006 pågår ett projekt, ”Systempåverkan för lärande, utveckling och tillväxt”, för att koppla samman utbildning och lärande i ett regionalt tillväxtperspektiv.

I takt med att antalet lärcentrum ökar så har också nätverk vuxit fram, både regionalt och nationellt, för att underlätta samverkan kring distansutbildningar och för utveckling av flexibla former för lärandet. Exempel på sådana nätverk är Nätverket för kommunala lärcentra (Nitus), Kommuner och Högskolor i Samverkan (KHIS) och nätverket Westum för lärcentrum i Västsverige.

## Lärcentrum för lokala behov

Det har funnits ett behov av att hitta flexibla lösningar för vuxnas lärande för att tillmötesgå såväl samhällets, näringslivets som individens behov av utbildning. Många gånger leder utbildning både till en personlig utveckling

för individen och till en förändrad kompetens i arbetslivet. De senaste åren har det ute i landet vuxit fram en mångfald av nya mötesplatser för vuxnas lärande. Initiativet har många gånger tagits av lokala eldsjäljar för att hitta lösningar på lokala behov.

Lärcentrum som företeelse definieras på olika sätt och innebär olika former av verksamhet och organisering runtom i landet. Detta tydliggörs i de olika namn kommunerna benämner sina lärcentra med, till exempel studiecentrum, kunskapscentrum, kompetenscentrum, centrum för arbetsliv och lärande eller centrum för flexibelt lärande. Många har också lokala namn som Cityakademin, Nätverkscentrum eller Masugnen. Lärcentrum är en mångdimensionell verksamhet som kan beskrivas på både konceptuell och en mer konkret nivå där trenden visar att många verksamheter går från att vara utbildningscentrum till att vara utvecklingscentrum<sup>3</sup>.

Enligt Glesbygdsvverkets lärcentrakartläggning 2004<sup>4</sup> uppgav 248 av landets 290 kommuner att de har lärcentrumverksamhet. Vid senare kartläggningar gjorda av CFL uppgår 80-85 % av kommunerna att de har minst ett lärcentrum<sup>5</sup>. Lärcentra har vuxit fram utifrån de lokala behoven och är inte en verksamhet som är styrd av nationella direktiv.

Något som framträder gemensamt är att man på lärcentra söker nya sätt att organisera och utforma utbildning och lärande för vuxna. Lärcentrum har vuxit fram alltsedan 1990-talet och många kommuner startade lärcentrum som nyskapande projekt i samband med Kunskapslyftet och ofta i kombination med en kris på den lokala arbetsmarknaden. Ett lärcentrum kan bidra med kompetens kring utveckling och organisering av utbildning. Arbetslivets företrädare kan identifiera innehåll utifrån behov och former för genomförande. Lärcentrum kan ses som en strategiskt ny organisationsform med ambitionen att lokalt utveckla nya flexibla former för lärande på och utanför arbetsplatser. Det kan också vara en möjlighet att samordna olika aktörers resurser för att tillgodose de behov som individer, samhället och näringslivet har. Satsningen på ett lärcentrum kan bidra till att förverkliga kommunens och regionens vision i ett långsiktigt perspektiv<sup>6</sup>.

Ett lärcentrum kan ha verksamhet som koncentrerar sig på enbart högskoleutbildningar på distans. Verksamheten kan också inbegripa andra former av utbildning, från grundläggande till högre utbildning samt folkbildning, antingen som egen anordnare av utbildning eller som mäklare av utbildning. Ibland är själva byggnaden viktig för att markera betydelsen av den politiska satsningen, där den fysiska platsen stimulerar till lärande och möten. Andra har en friare tolkning och menar att det inte behöver vara en speciell institutionsbyggnad utan står för ett system av lärande, kontinuerligt anpass-

ningsbart till lokala behov. Ett lärcentrum kan även vara en till stora delar virtuell företeelse för att flexibiliteten ska kunna uppehållas. Det är alltså svårt att hitta en definition av vad ett lärcentrum är, vilket kanske inte heller är avgörande. Fortfarande är lärcentrum en verksamhet som är i ständig förändring allteftersom nya behov uppstår.

I Samverkansdelegationens slutrapport<sup>7</sup> presenteras bland annat fyra villkor som bör uppfyllas för att utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser ska främja lokal och regional tillväxt:

- ◆ att det finns en långsiktighet i verksamheten och en vision för framtiden
- ◆ att man tillämpar en helhetssyn på utbildning eftersom flera politikområden berörs och att behoven kan mötas med utbildningsinsatser i olika former och på olika nivåer
- ◆ en ändamålsenlig infrastruktur och här kan till exempel lärcentrum fylla en samordnande funktion
- ◆ samverkan mellan olika intressenter inom området för vuxnas utbildning och lärande

I ett av de 78 projekt som fick stöd av Samverkansdelegationen utarbetades en modell för de aktörer som kan samordnas i en infrastruktur, i en kommun eller i en region. Modellen visar på mångfalden av intressenter som skulle kunna bidra till att möta lokala och regionala behov av utveckling av kunskap och kompetens. Den samordnande funktionen kan bli mycket betydelsefull och värdefull på väg mot en kommuns och/eller en regions mål och vision.

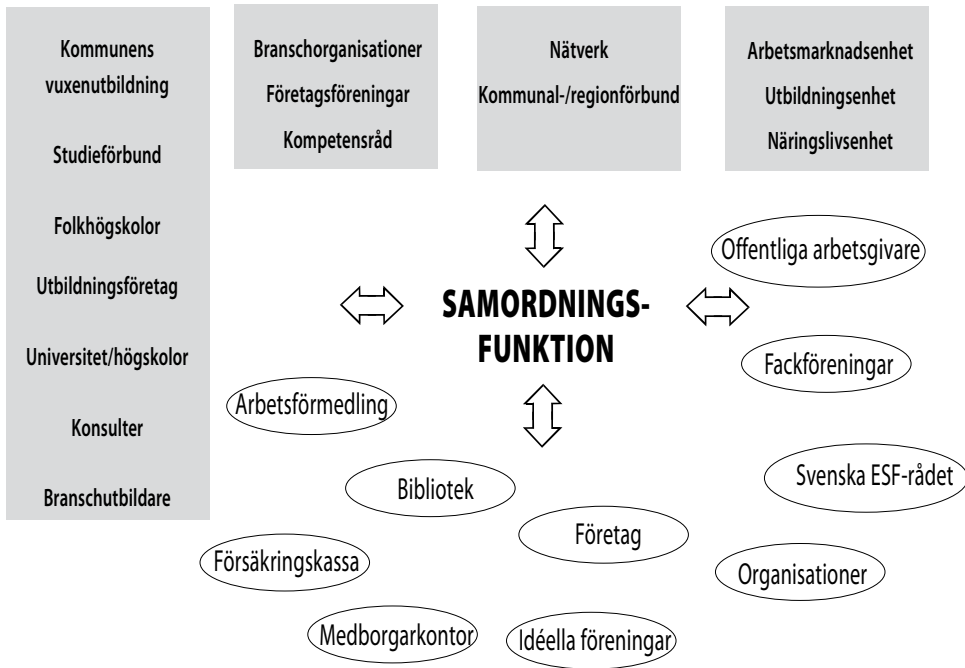


Fig 1. Aktörer i en infrastruktur för vuxnas utbildning och lärande (efter bild från Samverkansdelegationen)<sup>8</sup>

## Lärcentrum som Mötesplats – Mäklare – Motor

Verksamheten på lärcentra varierar, men två forskare, Grepperud och Thomsen<sup>9</sup>, har urskiljt tre funktioner som sedan etablerats som vägledande för många lärcentra i Sverige. De talar om lärcentras funktioner som mötesplats, mäklare och motor. CFL använder också begreppen i sina riktlinjer och kvalitetskriterier för lärcentra:<sup>10</sup>

### Mötesplats

Lärcentrum som mötesplats innefattar såväl det fysiska som det virtuella rummet. I dessa rum träffar den studerade andra studerande, sin handledare eller lärare, vägledare och andra resurspersoner. Mötet mellan olika utbildningsanordnare faller sig naturligt eftersom det är individens behov som styr. Många kommuner satsar på gemensamma lokaler för både genomförande av utbildning och kontor för lokala näringslivet.

### Mäklare

Lärcentrum kartlägger individernas, arbetsmarknadens och samhällets behov av kompetensutveckling. Genom samverkan, i exempelvis lokala och regionala kompetensråd, mellan kommunens vuxenutbildningsorganisation, folkbildningen, högskolan och andra utbildningsanordnare kanaliseras behoven och mötesplatsen lärcentrum får därmed naturligt en mäklande roll.

### Motor

Tillsammans med utbildningsanordnare samverkar lärcentrum med bibliotek, arbetsförmedling, försäkringskassa och andra aktörer för att ta fram gemensamma visioner, mål och strategier för att bidra till en infrastruktur för alla vuxnas lärande. Genom att tillgodose behov av utbildning och i övrigt bidra till kompetensförsörjningen i näringsliv och samhälle blir lärcentrum en del av motorn för tillväxt i den lokala och regionala utvecklingen.

Dessa tre "M" har anammats av många lärcentra där funktionen som motor har varit den som har varit svårast att tydliggöra hur den ser ut i praktiken. I rapporten "När lärcentrum är en motor i lokal och regional utveckling" (Ljungzell och Davoust, 2005) beskrivs hur sex fallkommuner arbetar med att stärka utbildningens koppling till den lokala arbetsmarknaden och till tillväxtarbetet tillsammans med andra aktörer. Framgångsfaktorer och hinder i

utvecklingsarbetet diskuteras också. Många gånger handlade det om mod och vilja från politikerna för att satsa på lärcentrum. Lärcentrum måste vara en del i kommunens vision och strategier. En samsyn och prestigelöshet inom politiken och hos personalen tillsammans med viljan att lära av varje satsning är framgångsfaktorer för ett lärcentrum. Politikerna måste ge mandat och svängrum åt lärcentrum att utveckla nyskapande idéer. Att kommunicera nya strategier för utbildning och lärande kräver aktivitet och nytänkande. Det lokala näringslivet måste veta vad de kan använda lärcentrum till. Studien "När lärcentrum är en motor i lokal och regional utveckling" visar att lärcentrum inte kan arbeta ensam som motor, utan i samverkan över politikområden och med olika aktörer på lokala, regionala, nationella och internationella nivåer. Samverkan med lokala företag är mycket väsentligt.

För att komplettera modellen med lärcentras 3M med fokus på lärcentras funktioner har ytterligare två andra teoretiska modeller för att beskriva lärcentrum presenterats i en bok. Boken "Lärcentrum – perspektiv och möjligheter"<sup>11</sup> är tänkt att fungera som ett stöd för lärcentrautveckling. För att reflektera kring lärcentrum presenteras utöver funktionsmodellen (3M) en modell kring lärcentrum som aktör med olika roller (aktörsmodellen) och som process (processmodellen) med fokus på utvecklingen i sig. I ett utvecklingsarbete kan lärcentrets roll i olika sammanhang, till exempel som drivare, stödjare eller igångkörare och det lokala skeendet tydliggöras med hjälp av de olika modellerna.

I sin senare forskning ser Grepperud<sup>12</sup> några utmaningar inför fortsatt utveckling av lärcentrum. Han menar att avgörande komponenter för att bevara och utveckla lärcentrum är Kompetens, Integration, Samarbete och Ekonomi. Grepperud menar att utveckling av kompetenser är den största utmaningen för att vara nyskapande inom området vuxnas lärande och för fram vikten av att ta vara på erfarenheterna från framväxten av lärcentra. Han talar om att lärcentra måste integreras i det långsiktiga strategiska utvecklingsarbetet och måste därför accepteras som aktör. Den tredje komponenten som Grepperud lyfter fram är samarbete och hur regionala nätverk mellan lärcentra och högre utbildningsinstanser bör bli nationella, för att göra lärcentra till en maktfaktor för utvecklingen av vuxnas lärande. Den fjärde och sista utmaningen, som enligt Grepperud inte är den största, är ekonomin. Ett bekymmer som han lyfter fram är att lärcentra många gånger har finansierats utifrån relativt kortsiktiga projektmedel. Nu behövs mer långsiktig ekonomi och fler samhällsinstanser som är delaktiga. Även där behöver innovativa metoder komma fram och han tycker lärcentra ska vara mer aktiva.

## Den här studien

Tidigare undersökningar visar att ett lärcentrum kan utgöra ett stöd för människor att få hjälp att stärka sina möjligheter på arbetsmarknaden genom att tillhandahålla individanpassad vägledning och flexibel utbildning utifrån individernas och arbetsmarknadens behov. Studierna är ofta gjorda i ett lärcentrumperspektiv – dess organisering och samverkan med andra aktörer för genomförande av olika insatser. Bakgrunden till vår studie är att det finns ett behov av att lyfta fram ”brukarna” och deras erfarenheter av lärcentrum. Den här rapporten är ett resultat av en intervjustudie med 15 personer som på olika sätt haft kontakt med ett lärcentrum.

Stödsystem för vuxnas lärande påverkas av flera faktorer, till exempel nationella och lokala politiska beslut, regelverk och organisatoriska lösningar. Lärcentrum kan vara en lokal organisatorisk lösning för att utveckla olika former av utbildning och kompetensutveckling för vuxna. Vår studie fokuserar på de funktioner som via ett lärcentrum kan stödja individers lärande på väg mot arbete.

En av utgångspunkterna för urvalet av intervjupersoner var att fånga en variation av upplevelser och erfarenheter av lärcentrum. Vi eftersträvade därför att få en spridning när det gäller ålder, kön, utbildning, geografisk hemort, etnicitet m.m. Dessutom har vi haft ett Equalperspektiv som har påverkat urvalet. Equalprogrammet är en gemensam satsning från Europeiska socialfonden under perioden 2001-2007:

”Genom Europeiska socialfonden och programmet Equal har Europeiska unionen och Sverige satsat resurser för att alla människors förmåga, kompetens, och utvecklingsmöjligheter ska tas till vara i arbetslivet, oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller eventuella funktionshinder. 1,5 miljard kr har gått till att starta projekt, eller så kallade partnerskap, i Sverige. All projektverksamhet har inkluderat samarbete med partnerskap i andra EU-länder.

Tiden med Equal går nu mot sitt slut. Men fortfarande arbetas det för fullt runt om i landet med att skapa arbete och nya möjligheter för alla i linje med Equalprogrammets ambitioner. Projektresultat och nya samarbetsformer lever vidare och utvecklas, inte minst i de åtta Nationella temagrupperna (NTG) som bildats. NTGerna fungerar som paraplygrupper för alla Equalpartnerskap och arbetar med att sprida och förädla projektresultat och påverka politiker, tjänstemän och

andra förändringsaktörer. Arbetet inom Equal har organiserats i så kallade utvecklingspartnerskap. Tanken har varit att flera samverkanspartner – till exempel från offentlig förvaltning, näringsliv eller ideella organisationer – går samman och utveckla idéer, arbetssätt och metoder för att motverka diskriminerande strukturer.”<sup>13</sup>

Ett centralt begrepp i Equalsatsningen är ”empowerment”. Begreppet kan översättas till svenska med ord som egenmakt eller delaktighet och syftar till att beskriva en process där människors egna styrkor och förmågor lyfts fram snarare än deras problem och utsatthet. Empowerment används inom olika områden som folkhälsa, psykiatri och socialt arbete. Det kan också ses som ett medel/metod för utsatta grupper att återerövra sin plats i arbetslivet, där handlingsförmågan påverkas av motivation, känslan av meningsfullhet och syftet med handlingen.

### Syfte

Syftet med studien är att kunna utgöra ett underlag för strategiska beslut kring struktur och utformning av lärande miljöer genom att

- ◆ synliggöra 15 individers upplevelser av lärcentrums funktioner som Mötesplats, Mäklare och Motor, där vi fokuserar på motorfunktionen.
- ◆ visa hur lärcentra kan stärka individer som av olika skäl har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden
- ◆ identifiera främjande faktorer på lärcentra som har bidragit till att stärka individernas möjligheter på arbetsmarknaden
- ◆ identifiera hindrande faktorer på lärcentra för individers väg mot arbete.

### Målgrupper

Målgrupp för studiens rapport är beslutsfattare på olika nivåer (politiker på lokal, regional, nationell nivå). För att nå dessa är NTG Lär, 3M-gruppen med deras organisationer viktiga målgrupper för spridning och påverkan. Andra grupper vi vänder oss till är människor som arbetar inom lärcentraverksamhet och kommunala enheter som ansvarar för området vuxnas lärande, arbetsmarknad och näringsliv.

## Hur har vi arbetat?

---

Studiens syfte och metod diskuterades i början inom en referensgrupp bestående av personer från APeL, NTG Lär och CFL. De har även bidragit med synpunkter på framväxande material.

Under hösten 2006 intervjuade vi 15 personer som fick berätta om sin bakgrund, sina upplevelser och erfarenheter i det projekt eller sammanhang de har tagit del av, där ofta ett lärcentrum varit en viktig beståndsdel. De fick även fundera över vilka främjande och försvärande omständigheter de kom att tänka på. Intervjuerna spelades in som underlag för en skriven sammanfattning, där vi även lade till de främjande och försvärande faktorer som vi som intervjuare uppfattat hade framkommit under intervjun. Sammanfattningen skickades till respektive intervjuperson för återkoppling och gemensam reflektion. Vi gick sedan igenom alla intervjusammanfattningar i en gemensam genomgång av resultaten och en första analys.

Intervjupersonerna kommer från de sex fallkommuner från tidigare studie kring lärcentras motorfunktion<sup>14</sup> och/eller i avslutade eller pågående Equalprojekt inom NTG Lär, kompletterat med några personer som fått stöd på Cityakademin i Örebro. Urvalet av intervjupersoner gjordes utifrån studiens syfte, med en ambition att få en spridning av faktorer som bakgrund, ålder och kön. Vi fick hjälp av nyckelpersoner i respektive verksamhet med att hitta lämpliga personer att intervjua och att få kontakt med dem. Hälften av våra intervjupersoner var 37-39 år, några var yngre mellan 24-32 år, ett par personer var mellan 42-49 år och ett par personer var 61 år. Det är en jämn fördelning mellan kvinnor och män bland intervjupersonerna. Bland de intervjuade finns personer som innan de gick med i projektet varit arbetslösa med låg eller hög formell utbildning, varit sjukskrivna eller haft ett arbete men saknat grundläggande behörighet till högre studier. Vi har intervjuat ett par personer som invandrat till Sverige och några personer med funktionshinder.

För att komplettera och fördjupa den preliminära analysen av resultaten från intervjuerna genomfördes ett analysseminarium där personer som är involverade i både operativt och strategiskt arbete inom området vuxnas lärande medverkade. Vid seminariet framkom värdefulla synpunkter på materialet som har bidragit till rapportens utförande och avslutande analys- och diskussionskapitel. Vi hämtade även in kompletterande erfarenheter från personal på inblandade lärcentra.

## Studiens projekt och lärcentra

Elva av våra intervjupersoner har deltagit i projekt knutna till utvecklingspartnerskap (UP) som fanns eller finns inom Equalprogrammet, perioderna 2002-2005 eller 2005-2007. I de flesta av dessa har ett lärcentrum varit involverat. Fyra av våra intervjupersoner har inte varit deltagare i något projekt utan har av andra orsaker haft kontakt med ett lärcentrum.

Här presenterar vi kort, från norr till söder, de utvecklingspartnerskap, projekt och lärcentra som har varit aktuella för de individer vi har intervjuat i den här studien.

### Accessprogrammet på Urkraft i Skellefteå

Föreningen Urkraft har funnits i 18 år och arbetar med utveckling av individers resurser genom icke-formellt lärande. Urkrafts Accessprogram vill främja personlig utveckling och möjliggöra ett snabbare inträde till arbetsliv eller vara en väg in till högre studier. I Accessprogrammet ingår en entrédel som omfattar 4 veckors utbildning och en trainee period som omfattar upp till 22 veckor. Under entrédelen arbetar man med delkurser i Teambuilding, "Skapa din framtid", Jobbplanering och Traineeplanering. Under trainee perioden är deltagarna ute på en arbetsplats fyra dagar i veckan och en dag i veckan fortsätter de utbildningen på Urkraft. För att hitta lämpliga traineeplatser har Urkraft kontakt med ett företagsnätverk och en mentorsgrupp. Access riktar sig främst till arbetslösa. Arbetsförmedlingen anordnar informationsmöten och sedan sker antagningen till accessprogrammet genom intervjuer med de sökande.

### ABF skolan i Skellefteå

ABF-skolan är ett sätt att orientera sig om eller läsa in gymnasieämnen. Deltagarna arbetar som vanligt på sina arbetsplatser fyra dagar i veckan och den femte dagen är deltagarna tjänstlediga och deltar i ABF-skolan. Ekonomisk ersättning för tjänstledigheten är en form av korttidsbidraget. Kurser i ABF-skolans regi har anordnats över hela landet.

### People, Masugnen i Lindesberg och Cfl i Söderhamn

Utvecklingspartnerskapet People (2002-2005) hade tre delprojekt: i Lindesberg, Söderhamn och Gislaved. Dessa hade sinsemellan något olika målgrupper. I Lindesberg vände sig projektet till långtidssjukskrivna personer som var anställda eller arbetslösa. I Söderhamn var målgrupperna arbetslösa och anställda med låg formell utbildning. I Gislaved riktade man sig till invandrare, som nästan alltid fick arbete i regionen, men behövde förbättra

sina språkkunskaper. I Lindesberg finns lärcentret och vuxenutbildningsförvaltningen Masugnen där olika former och nivåer av utbildning för vuxna tillgängliggörs och utvecklas. I Söderhamn finns lärcentret Centrum för flexibelt lärande (Cfl) där man också tillgängliggör och utvecklar olika former av utbildning på olika nivåer. Båda dessa lärcentraorganisationer har även bl.a. studie- och yrkesvägledning för vuxna samt arbetar aktivt tillsammans med det lokala arbetslivet och andra aktörer kring olika kompetensfrågor.

#### Ekenäs lärcenter i Motala

I Motala ingår vuxenutbildningen i enheten Centrum för Arbete och Vuxnas lärande. Utbildning i olika former och på olika nivåer görs tillgängliga efter individens behov och huvuddelen av utbildningarna är förlagda till Carlsund Utbildningscentrum, Ekenäs Lärcenter eller till Platengymnasiet. På Ekenäs lärcenter bedrivs olika former av utbildningar på olika nivåer, däribland undervisning i svenska för invandrare (SFI), studie- och yrkesvägledning samt kommunens arbetsmarknadsinsatser och flyktingintroduktion.

#### Cityakademien i Örebro

Cityakademien är ett lärcentrum som har sina lokaler ovanpå huvudbiblioteket i Örebro där de erbjuder vägledning och studiehandledning till alla vuxna i kommunen. De genomför inga egna utbildningar utan fungerar som samarbetspartner till kommunen, fackföreningar, näringslivs arbetsförmedlingen m.fl. Cityakademien är även en mötesplats för olika utbildningsanordnare som universitet, folkbildningen och andra utbildare.

#### ”Livskompetensanalys”

##### ett delprojekt i Livskompetens 50+ i Tjörns kommun

Livskompetens 50+ är ett utvecklingsprojekt som delvis är finansierat av EQUAL programmet (2005-2007). Syftet är att genom innovativa åtgärder försöka få äldre arbetstagare att stanna kvar längre i arbetslivet. Projektet vill synliggöra och tillvarata individers hela livskompetens. Ett delprojekt är fortbildning där ”Meritportföljen” var en av flera utbildningsinsatser som genomfördes under sex veckor våren 2006. Utbildningsföretaget Eductus genomförde kursen som syftade till att deltagarna skulle ta fram en egen meritportfölj som synliggjorde deras formella och informella kompetens.

### Assistcenter i Hultsfred

Assistcenter var ett av tre delprojekt i Utvecklingpartnerskapet Kuben.nu – fas II som genomfördes under 2003 och 2004 i Region Kalmar. Syftet med Assistcenter var att bistå personer med funktionshinder att komma ut i arbetslivet men också att förbättra tillgängligheten i kommunen och regionen. Assistcenters lokaler fanns i centrala Hultsfred där den dagliga verksamheten var utbildning av deltagarna. Utbildningen syftade bland annat till att stärka självkänslan hos deltagarna, bedriva arbete med lärlingsplatser och genomföra arbetsprövning tillsammans med försäkringskassan.

## Några intervjuade personer

---

**H**är presenterar vi nio av de femton personer vi har intervjuat. Vi har gjort ett urval utifrån studiens syfte. Övriga intervjupersoners berättelser finns tillsammans med dessa som värdefullt material inför resultatredovisning och analys. Intervjuerna följer i åldersordning och ger en bild av deras situation vid intervjutillfället.

### Eva Nörringer, 60 år

Eva är 60 år och bor i Skärhamn i Bohuslän. Hon är i dag anställd som rekryteringskoordinator i projektet Livskompetens 50+. Eva fick erbjudande om tjänsten som en följd av att hon deltog i utbildningen Meritportföljen som är en del av projektet Livskompetens 50+.

Eva växte upp i Göteborg där hon ägnade en stor del av sin ungdomstid åt simträning. Tack vare sitt idrottande på elitnivå fick hon erbjudande om ett jobb som inköpsassistent på ICA/Eol's huvudkontor i Göteborg. De erbjöd henne att få läsa som privatist, både dag- och kvällstid för att slutföra sin studentexamen, vilket hon tackade ja till. Efter fem år på Ica/Eol fick hon en anställning på Gulins huvudkontor i Mölndal, som inköpsansvarig där hon stannade i 20 år. Eva övergick sedan till Märkeskompaniet där hon blev vice vd och satt med i ledningsgruppen och bolagets styrelse. Arbetet medförde mycket ansvar och långa resor i både Europa och Asien samt Indien.

1989 gick Evas man bort och livet förändrades, men tack vare ett stimulerande och roligt arbete samt goda arbetskamrater gick allt över förväntan. Efter en tid träffade Eva en ny man i sitt liv. Han hade fabrik i Polen som sedan flyttade till Tyskland. Eva flyttade delvis med till Tyskland där hon startade en firma som importerade kläder från Kina, Thailand och Indien. Efter ca tre år i Tyskland flyttade de hem till Sverige och Eva började en arbetsmarknadsanställning som lärare på SFI.

Eva sökte sedan ett arbete som butikschef hos Albrekts Guld i Göteborg. Hon blev snart tillfrågad om hon ville ta hand om företagets inköp. Återigen hade hon ett mycket intressant och stimulerande arbete, som innebär mycket arbete i en tuff bransch med hård konkurrens. Fyra år senare fick Eva erbjudandet av en leverantör till Albrekts Guld att arbeta för dem som inköpschef. Jobbet innebar att hon under en tid bodde i Hong-Kong. Att bo i Hong-Kong

var mycket spännande, men ingenting att bygga på i längden, beroende på familjeförhållanden.

*”Av en slump hittade jag en broschyr om Meritportföljen.”*

Familjen flyttade till Tjörn där Eva fick en projektanställning på sex månader i kommunen. På biblioteket hittade en broschyr om meritportföljen och såg även en annons i tidningen. Eva tjatade på arbetsförmedlingen att få gå kursen och delta i projektet, trots att hon fortfarande hade sin projektanställning. Hon tyckte att innehållet i Meritportföljen var perfekt för henne.

*”Det var en möjlighet att tillvarata och synliggöra all kompetens och erfarenhet som finns med i bagaget som 50+.”*

Hon fick syn på många erfarenheter som faktiskt hade fallit i glömska, som exempelvis att hon på sin fritid hade arbetade som internationell domare och ungdomsledare i både simning och vattenbalett, samt suttit i simklubbens styrelse i över 20 år, samt studerat på universitetsnivå. Alla dessa uppdrag utfördes på kvällstid och helger, samtidigt som Eva arbetat dagtid med ansvarsfulla befattningar.

Kursen Meritportföljen startade på våren 2006. ”Det var en duktig coach från Eductus som ledde kursen – det var att söka arbete som gällde”. Man hade gott om tid. Kursen innehöll också datakunskap vilket är bra. Eva tycker att Meritportföljen i stort hade ett bra innehåll och under kursens gång sökte deltagarna flera olika jobb. Det sociala var också värdefullt. Efter ett tag blev de en liten grupp där de är några som fortfarande idag håller kontakt. Gruppgemenskapen var viktig men i längden var det inte så stimulerande och positivt att bara umgås med arbetslösa.

På kursen fick de arbeta med att synliggöra sina kompetenser och erfarenheter samt skapa nätverk. Meritportföljen gjorde att Eva fick ny syn på sin kompetens och erfarenhet. Kursen som avslutades våren 2006 ledde till att Eva fick via ett nätverk en anställning som rekryteringskoordinator i Eu-projektet Livskompetens 50+, där hon stortrivs.

*”Jag fick en ny insikt om mig själv och ett annat självförtroende, lusten att se positivt på framtiden och jag träffade personer med olika erfarenheter och kompetenser.”*

## Lasse Eklund, 49 år

Lasse Eklund är 49 år och bor i Vedeväg, norr om Örebro. Han arbetar idag som behandlingspedagog på Rällsögårdens behandlingshem i Kopparberg. Det är ett LVM (lagen om vård av missbrukare) hem med tvångsvård av missbrukare. Han fick tillsvidareanställning vid Rällsögården i juli 2006, efter praktik och arbete där genom People-projektet.

1973 gick Lasse ut grundskolan och hoppade av gymnasieskolan. Efter ett och ett halvt års arbete på ett tryckeri fick han anställning på Posten 1975, där han skulle visa sig bli anställd i 29 år. Han arbetade ”med allt, utom i kassan”, mest med lastning och lossning av paket, till en början vid terminalen i Örebro. Han trivdes mycket bra på Posten och upplevde inga negativa inslag. Förändringar började komma under 80-talet och under 90-talet när mycket förändrades inom Posten.

*”På den tiden kunde man få jobb direkt efter skolan.”*

1985 köpte Lasse hus i Vedeväg och fick barn 1986 och 1989. Det blev lite lång pendling in till Örebro så han sökte en tjänst som chaufför inom Posten i Lindesberg. Samtidigt skulle stora delar av terminalen i Örebro läggas ner för att flyttas till Västerås. Efter ett par år började han på en tjänst som brevbärare i Lindesberg som senare kombinerades med pakethantering till företag. Det blev alltmer bara paketutkörning. Han trivdes med jobbet, men att köra företagspaket är ett tungt arbete, när de ofta tunga paketen (upp till 40-50 kg) skulle lastas och levereras.

Så småningom började Lasse få ont i axlarna men arbetade på ändå. Han var sällan sjuk. Det blev allt sämre och till slut kunde han inte köra bil, trots ny fin skåpbil med servostyrning. Han gick till en kiropraktiker som konstaterade att Lasse var sned i kroppen och tyckte det var dags att gå till läkare. Lasse blev lite bättre och körde ett tag till. Men en dag gjorde det så ont så han gick till akuten och det var då ”det hela började”. Han blev sjukskriven direkt och sjukskrivningen varade under ungefär 3 år, till och från. Efter en undersökning hos företagshälsovården upprättades en rehabiliteringsplan under nio månader, då han jobbade lite i taget. Lasse var i det läget helt övertygad om att komma tillbaka till jobbet på Posten. En handläggare på Försäkringskassan (FK) skickade honom till ett Rehabcenter utanför Bollnäs där det upptäcktes att han inte klarade av några statiska uppgifter och var ”normalt sliten” i nacken. Handläggaren frågade om han ville gå med i ett projekt som hette People.

*”Jag är fostrad så att det är bara att jobba på och inte känna efter så mycket.”*

Lasse deltog inte i alla aktiviteter i projektet, men deltog i en del möten. Han uppskattade att det fanns en struktur på mötena och att det fanns ett program på datorn på Masugnen där man jobbade med vad man kunde och vad man ville göra. Det som Lasse tyckte var riktigt bra för honom var att han fick hjälp av bland annat en vägledare med att ta fram ”vad man kunde, även om man inte gått utbildning”. Vägledaren hjälpte till att ”plocka fram det man kunde, kvaliteter som man absolut inte ser”, till exempel genom det arbete inom fotbollen, som tränare till ungdomar Lasse gjorde. Försäkringskassan började också fråga om vad han skulle vilja göra, eftersom han inte skulle kunna vara kvar på Posten, ”du måste tänka nytt”. Han tyckte ju om att arbeta med människor, gärna ungdomar och fick frågan om han kunde tänka sig att arbeta med missbrukare. Det finns en del hem missbrukarvård i området som behövde personal. Han började med att testa vara på Rällsögården en gång/veckan. Sen frågade vägledaren om han kunde tänka sig att utbilda sig. Lasse tänkte först att han inte kunde börja plugga. Men vägledaren ordnade med ett kontrakt med Fellingbro folkhögskola för att Lasse skulle kunna läsa behandlingspedagog-utbildning (utan matte, svenska) på halvtid där, andra halvan vara på praktik på Rällsögården. Det blev 2 års studier. Han läste alla behandlingspedagogämnen, men har inte den allmänna behörigheten till högskolestudier.

*”Man tror man kan inget, men vaddå – inget kan – man tror det måste vara betyg på allt.”*

Posten betalade full lön, studiematerial och resor under det första året, under förutsättning att han sa upp sig. Det fanns inga andra jobb inom Posten, sa de. Det andra året ordnade en handläggare på AF tillsammans med vägledaren på Masugnen och Lasse rekryteringsbidrag första månaden, sen andra pengar via aktivitetsgarantin och dessutom resebidrag. Vägledaren ordnade även med att få till ett ”lärlingskontrakt” mellan folkhögskolan och arbetsgivaren så att Lasse kunde praktisera 2 dagar/veckan på Rällsögården och gå på skolan 3 dgr/veckan. Den första sommaren hjälpte handläggaren på FK till att lägga ett gott ord för Lasse så att han fick sommarjobb på Rällsögården. Men då var han tvungen att bli friskskriven först, vilket var bra även för FK. Innan dess hade han steg för steg arbetstränat från några timmar, någon dag, några dagar i veckan upp till full tid. Han gick bredvid

en av personalen. Sedan hade han jobb där under varje sommar. Lasse anser att utbildningen har gett grunderna i psykologi och en grundläggande förståelse, men det bästa var att han kunde kombinera studierna på folkhögskolan och arbete på behandlingshemmet varje vecka. Det gjorde att han kunde jämföra det han läste med vad som hände på Rällsögården direkt. Det var en enorm fördel. Dessutom kan han se att hans arbete inom fotbollen har varit betydelsefullt för jobbet idag, för att han har lärt sig att hantera människor med respekt.

När han tänker tillbaka så mådde han som sämst precis före People, med mycket värk och sov jättemycket samtidigt som det började gnaga i tanken vad han skulle göra om han måste sluta jobba på posten. Han kan inte komma på några aktiviteter som var onödiga inom People och inget han saknat. Det var bra att allt var på frivillig basis. Projektet var frivilligt men lockade till saker som medförde att man mådde bättre. För att börja gå en utbildning behöver man träffa människor som visar på möjligheterna, anser han. Han kände till Masugnen, men hade nog inte tagit kontakt med dem själv.

Inget försvarade för honom att ta del i projektet eftersom han har fått hjälp med till exempel ekonomi. Om han inte fått pengar för att bekosta utbildningen så skulle han inte kunnat få sin anställning i förlängningen, så finansieringen är en förutsättning.

*”Det var bra att allt var på frivillig basis.”*

## Danny Watkins, 39 år

Danny är 39 år och är uppvuxen på Nya Zeeland. Idag bor han i Skellefteå där han har en anställning på OCN Sweden AB där han gjorde sin trainee period och arbetade med verksamhetens OCN metod för kvalitetssäkring och erkännande av informellt lärande. Trainee perioden avslutades i slutet på juli 2006. Han fick förlängning under hösten och eventuellt ytterligare fortsättning. Dannys arbetsuppgifter på OCN kontoret är att vara en slags kontorspappa. Han gör översättningsjobb, arbetar med kvalitetssäkring och sköter administrativa uppgifter.

Danny läste en treårig högskoleutbildning på Nya Zeeland som motsvar en svensk civilekonomutbildning. Han flyttade sedan från Nya Zeeland till London, där han bodde i 1991-1997 och under tiden där träffade han en svensk tjej. De fick barn och bestämde 1997 att de skulle flytta till Skellefteå. På våren 1998 gick Danny en SFI kurs. Han ingick sedan i ett utbildningsprogram för att locka nyutexaminerade civil ekonomer & ingenjörer till

Skellefteå. I utbildningen ingick att göra en 18 månaders praktik på tre olika företag plus några dagar fortbildning. Danny valde att göra hela sin praktik på ett företag "All in Wood" ett möbelföretag. Det resulterade i att han fick en fast anställning våren 2000.

Under en period mädde han dåligt eftersom han gick igenom en jobbig tid privat vilket resulterade att han var sjukskriven under en period. Av privata skäl sa han upp sig och var sedan arbetssökande. Han gick arbetslös i ett år och fick under tiden bra stöd från Arbetsförmedlingen. Dannys handläggare var engelsman vilket troligtvis bidrog till att de fick god kontakt. Danny var också i kontakt med nyföretagarcentrum. Hans tanke var att han skulle kunna arbeta som konsult och dra nytta av sina kunskaper i engelska. Han fick endast enstaka uppdrag och stoppades av regelverket och ekonomin.

I februari 2005 fick Danny en inbjudan via Arbetsförmedlingen till en informationsträff om Access. Hösten 2006 startade han Access-programmet då han gick entrédelen som pågår under fyra veckor med en blandning av teori och praktik. Livs- och yrkesplaneringen var det viktigaste kursmomentet för Danny. Genom att vi gjorde en självskattning i början och slutet av kursen fick jag syn på att jag hade bearbetat saker i mitt liv berättar Danny. De dagliga rutinerna gjorde att man får igen självkänslan och en bekräftelse av sina yrkeskunskaper. Det var också bra att det var blandade grupper, med människor med olika bakgrund. Efter en tids arbetslöshet betyder det sociala mycket och kursen gav många nya kontakter. Att få vara en i gruppen i den gemenskap som växte fram var viktigt för honom och de fortsatta kontakterna med deltagarna i gruppen betyder också mycket. Danny menar att den viktigaste delen av utbildningen för honom var trainee perioden, det verkliga arbetslivet. Han tror att framgången för Access först och främst beror på kontakterna med företagarnätverket. När man träffar personer från företag där man har varit får man frågan. Vad gör du nu för tiden?, vilket är en chans att berätta att man söker jobb. Har man tur så får man napp.

Danny har inte saknat något innehållsmässigt – allt som utlovades genomfördes i tid. Däremot saknar han att alla intyg inte har blivit färdiga i tid. Danny tycker att det är ledsamt att alla i gruppen inte har lyckats, dvs. de har inte haft en trainee plats – företagsnätverket skulle behöva bli ännu bättre. Jag tror också att handledarna har börjat bli bättre på att hitta rätt målgrupp som passar att gå kursen, man måste vara motiverad själv.

*"Ingenting är gratis man måste satsa själv."*

Under trainee perioden hade han kontakt med en högskola för att se om han trivdes med det pedagogiska arbetet och kanske ville arbeta som lärare. Efter det gjorde han sin trainee period på OCN Sweden AB. Eftersom osäkerheten om framtiden på OCN kontoret är osäker håller han samtidigt utkik efter lärarjobb.

*”Nu ligger jag mycket bättre till för mitt framtida arbetssökande.”*

## Petra Lindström, 38 år

Petra Lindström är 38 år och bor åtta km utanför Söderhamn. Hon studerar på distans mot Lärarhögskolan i Stockholm, tredje året på programmet för studie- och yrkesvägledare. Hon arbetar dessutom halvtid som konsulent/vägledare vid Resurscentrum i Söderhamns kommun.

Petras distansstudier är på heltid och eftersom hon arbetar också så blir det en del självstudier kvällstid och helger. En vecka var femte vecka är det träffar i Stockholm där alla distansstuderande (55 st) och lärare möts och där de olika momenten i utbildningen avslutas respektive startas upp. Föreläsningar visas vanligtvis via telebild på lärcentrum eller läggs ut ”streamade” via en kommunikationsplattform. Petra ingår i en basgrupp av fem studerande som bor i närheten av varandra (Söderhamn, Ljusdal, Aifta, Sundsvall). De träffas en till två gånger under varje moment, vilket Petra tycker är både värdefullt för studierna och trevligt. De turas om att träffas på något lärcentrum i området (Söderhamn, Hudiksvall eller Bollnäs). De bokar alltid grupprum och datorer i förväg. Hemma har Petra en fast dator och med hjälp av ett USB-minne går det lätt att fortsätta med samma arbeten på lärcentrum. När hon började studera anslöts datorn hemma till bredband för att underlätta pluggandet.

Första studieåret finansierade Petra sina studier med studielån. Från och med det andra året klarar hon ekonomin genom sitt halvtidsarbete. Hennes fackförbund, SIF, har betalat ut viss ersättning för litteraturinköp. I början av sina studier fick Petra även hjälp med ca 70 % av resekostnader och boende genom Trygghetsrådet i samband med varsel från Emerson. Detta gällde under ett och ett halvt år.

*”Jag njuter av att få öppna en bok som jag aldrig sett förut.”*

Petra tycker det går bra att kombinera studier med deltidsarbete. Det går bra eftersom hon upplever att det är så kul! Petra beskriver att studerandet ger

så mycket – utveckling av sin egen person, självinsikt, förståelse av ”hur allt hänger ihop”, överhuvudtaget en ökad medvetenhet.

På gymnasiet gick Petra konsumtionslinjen under två år (före detta livsmedelsteknisk linje). När hon gått färdigt jobbade hon på olika ställen – bland annat i affär och som korrekturläsare på Söderhamns-Kuriren. Hon ville inte arbeta i kök, vilket var det vanligaste efter den linjen, utan började arbeta på Ericsson 1989 som montör inom produktionen. Sen sökte hon ett vikariat på kvalitetsavdelningen och började arbeta där med olika kvalitetsprojekt, vilket innebar en del kundkontakter. När hon såg att projektledarna var överlastade med jobb, erbjöd hon sig att bidra. Först arbetade hon halvtid som projektledare och sedan på heltid i fyra-fem år (sista åren hade Emerson tagit över). Egentligen hade hon ingen formell utbildning, men ”man lär sig efter hand” som Petra säger och det gick bra. Hon ledde produktutvecklingsprojekt mot Ericsson i Kungens kurva i Stockholm för konstruktion av prototyper som skickades dit. Hon drev även projekt inom metod- och teknikutveckling.

*”Det blev det valet för det var en av de linjer där det inte ingick matte.”*

När Emerson började varsla anställda 2001 och Petra förstod vad det skulle sluta i, tog hon själv tjänstledigt under andra halvan av 2002 och började läsa upp sina gymnasiebetyg. Efter en månads tjänstledighet kom nästa varsel och där var hon med. Petra hade varit sugen på att plugga ett tag, men eftersom det fanns så bra möjligheter inom företaget att byta jobb, så kände hon tillfredsställelse ändå. Det fanns möjligheter till internutbildningar och att växla arbetsuppgifter. Hon trivdes jättebra! Men när större delen av de 1200 anställda vid Emerson fick gå, så förstod hon att hon inte skulle kunna få något jobb inom branschen – utan formell utbildning inom teknik. Petra ville inte flytta från Söderhamn där familjen var etablerad. Hon gick till vägledningsenheten på Centrum för flexibelt lärande (Cfl) och började titta i olika högskolekataloger.

Petra repeterade nians matte genom grundvux på Cfl och utbrister att det var det bästa hon kunde ha gjort. Hon uppskattade oerhört på vilket sätt hon mottogs av lärarna som hjälpte och uppmuntrade henne så att hon kände att hon klarade av det. Det fanns minst en person till som kände likadant som Petra kring matten och de hjälptes åt. Hon värdesatte lärarnas bemötande och att hon alltid kände sig välkommen ”kom upp till oss om du har någon håltimme, sitt här och räkna, så hjälper vi till när vi kan”. Hon fick en helt annan förståelse för matte tack vare detta och fortsatte sen med Matematik A, eftersom det ingick i den särskilda behörigheten till SYV-utbildningen.

*"Det var det bästa jag har gjort!"*

När hon skulle undersöka möjligheterna för studier gick hon till Cfl eftersom det i den vevan hade stått mycket om bygget av lärcentret i tidningarna. Det var mycket skrivelser eftersom det var så väldigt kostsamt för kommunen, men sågs som värdefullt i Söderhamn där många hade kort formell utbildning och många industrijobb försvann. Även hennes chef på Emerson tipsade om Cfl eftersom han kände till Petras drivkrafter och längtan. Atmosfären och miljön på Cfl upplever hon som mycket inspirerande. Hon har haft kontakt med vägledare, lärare och administrativ personal, men hon hittade själv sin utbildning.

*"Bara när jag gick in i huset så blev jag sugen på att plugga."*

Petra blir färdig vägledare till sommaren 2007 och tänker att det gäller att tänka brett var hon kan få arbete. Hon hoppas på att få fortsätta på Resurscentrum där hon arbetar just nu då hon trivs och ser att arbetsplatsen har en öppenhet för att prova nya arbetssätt som hon kommer i kontakt med i sin utbildning. Eftersom det kommer bli fyra personer som blir klara samtidigt i Söderhamn så anser Petra att det är viktigt att se andra möjligheter än endast skolan som arbetsplats. Hon tänker att det måste finnas många arbetsplatser där hennes kunskaper, i exempelvis samtalsmetodik behövs.

Hon har inte saknat något och känner sig nöjd med sina studier. Hon får stöd hemifrån från familj och släkt och hon vet att hennes barn mår bra, så det är bara positivt. Det enda hindret har varit regler gällande studier och a-kassa som blev aktuellt då hon blev uppsagd, vilket ledde till en termins studieuppehåll. För övrigt får man hantera ekonomin, säger Petra. Det skulle ändå ha behövts om hon blivit arbetslös istället, så familjen ställer upp.

*"Det gäller att anpassa sin hembudget."*

## Anders Bäcklin, 38 år

Anders Bäcklin är 38 år och bor utanför Söderhamn. Han arbetar på Vallviks pappersbruk som processoperatör, just nu på ett vikariat. Anders har arbetat där sedan november 2003 då han fick praktikplats genom Arbetsförmedlingen. Tidigare hade han varit arbetslös till större delen under drygt ett och ett halvt år efter tidigare anställning hos Emerson. Under praktikperioden fick han reda på att det fanns en grupp på fyra personer som gick en yr-

kestraineutbildning på Vallvik. Personalchefen frågade om Anders ville gå den utbildningen till processoperatör i nästa grupp som skulle starta, även då fyra personer. Denna ettåriga utbildning var ett samarbete mellan Centrum för flexibelt lärande (Cfl), Arbetsförmedlingen och Vallviks bruk och tillhörde Peopleprojektet. Anders blev jätteglad och tackade ja. Utbildningen började i maj 2004, direkt efter Anders praktikperiod. Då skulle han få lära sig grunderna i alla avdelningar inom fabriken – sodapanna, blekeri, kokeri och mixeri. Deltagarna placerades på varsin avdelning och Anders hamnade på blekeri. De följde varsitt skiftlag och varsin handledare, så de träffades inte så mycket på fabriken, men mer på de studieveckor de gjorde på Cfl. Utbildningen började med sex veckor teori, skolämnen på Cfl – processteknik, kemi, teknik, matematik A m.m. Under den resterande utbildningstiden var de på fabriken fem veckor och var sjätte vecka hade de studievecka. Det innebar undervisning, hemuppgifter, prov och egna studier.

*“Det kunde vara hårdkörning i ett ämne och skriva prov en dag på Cfl.”*

Under sin praktikperiod fick Anders aktivitetsstöd (via Försäkringskassan), vilket vanligtvis ges endast i 6 månader. För att deltagarna skulle kunna delta i ett års yrkesutbildning, så hade Cfl och Arbetsförmedlingen i samarbete ordnat att det skulle kunna delas ut i ett år istället för deltagarna i Peopleprojektet. Men eftersom Anders redan avverkat sitt första halvår under praktiken, så fick de titta på en annan lösning för utbildningens andra halvår. Anders fick hjälp av en lärare och en vägledare vid Cfl med ansökning av rekryteringsbidrag. Eftersom han följde ett skift och samma handledare under utbildningstiden så blev det en del helg- och kvällsarbete och den tiden betalade Vallvik ut OB-ersättning. Han tyckte det fungerade jättebra.

Anders trivs på sitt arbete för att det är ett väldigt intressant och komplext arbete, som han säger tar många år att lära sig. Det är ganska hög medelålder på företaget och de som arbetar där är främst kunniga inom sitt eget område. Anders tycker att han kan mer om hela processen. Företaget satsar på utbildning för anställda att bredda sin kompetens, vilket kan gynna honom att få fortsatta vikariat.

*“Man måste ligga i för att lära sig något varje dag.”*

Anders har verkstadsutbildning från gymnasiet i botten, sen 4 års arbete på verkstad och sen en ettårig verkstadsutbildning som vidareutbildning via AMU. Det var att sätta sig på skolbänken igen och mycket teori, men han

ser bara positivt på att studera. Under yrkestraineeutbildningen i People var det en del intensiva pluggperioder som var lite jobbiga, men Anders trivdes och tyckte det var en bra grupp han gick med, där alla verkade intresserade. Ibland kunde det vara svårt att förstå, till exempel kemi, men Anders tycker att läraren var mycket bra på att lära ut, så det gick bra. Det fanns också olika övningsuppgifter och prov att hämta hem via Internet, så det gick att träna mycket. De fick låna varsin bärbar dator via Cfl och böcker bekostades via People. Det fanns även interaktiva programvaror att jobba med, till exempel för att skaffa miljökort. Anders hade inte använt dator så mycket tidigare, men fick gå en datorintroduktionskurs på Cfl. Datorn användes även för att kommunicera med läraren, göra grupparbeten och göra prov. Det var mycket att läsa och plugga även mellan teoriveckorna, vilket han gjorde hemma och ibland även på lugna stunder på jobbet. Han har bara positiv känsla av studerandet och skulle ha velat ha mer teori.

*”Vi hade hur mycket möjligheter som helst att plugga.”*

Den person som Anders haft mest kontakt med på Cfl är läraren i alla ämnen. Hon fungerade som stort stöd och var tillgänglig för att svara på frågor. Hon var också intresserad av att det skulle fungera med handledaren på företaget. Det var inte så många andra han träffade på Cfl, förutom vägledare ibland. Anders tycker att det viktigaste för att öka/förbättra sina möjligheter på arbetsmarknaden har varit att han har lärt sig ett helt nytt område som han vill fortsätta arbeta inom. Han hade inte kunnat få det här jobbet utan utbildningen, för Vallvik behöver folk med specialutbildning på företaget.

### Camilla Keränen, 37 år

Camilla bor i Silverdalen, ett litet samhälle utanför Hultsfred. Hon har sedan ett halvår ett plusjobb på kommunen som administratör på inflyttarservice. I Camillas arbetsuppgifter ingår att skicka ut informationsbrev till nyinflyttade kommuninvånare, göra informationsfoldrar, ordna träffar runt aktuella frågor i kommunen och att lotsa de nya kommuninvånarna till jobb och boende. Hon trivs med jobbet eftersom hon tycker om att ha kontakt med människor och att stå inför grupp och informera. Arbetsplatsen är anpassad till hennes synfel och hon har bland annat hjälp av ett speciellt dataprogram som gör att hon har lättare att se texten på skärmen.

Camilla har stav-tappmonokromasi, som är ett medfött synfel, vilket gör att hon är mycket ljuskänslig, har tunnelseende är kraftigt närsynt m.m. Camilla gick i vanlig skola och upplever att hon fick god stöttning av välvilliga kamrater och lärare, men att det fanns svårigheter. Hon ville vara som alla andra och pröva allt som fullt seende barn gör, cykling, skidåkning, vilket ibland fick ett abrupt slut. Vilket speglar hennes aktiva personlighet och inställningen att ingenting är omöjligt. Synfelet gjorde att en skoldag var mer tröttande för henne än för de andra. ”Skolgången fungerade – även om betygen inte var strålande”. Betygen gjorde att hon inte kom in på så många gymnasielinjer. Camilla valde tvåårig konsumentekonomisklinje, trots att hon inte gillade att baka och laga mat.

Efter avslutad gymnasieutbildning gick hon en barnskötare utbildning och gick efter en tid även en vårdarinneutbildning i Växjö. Det blev inget långvarigt vårdarinnejobb, utan hon hade istället några kortare anställningar på andra typer av arbetsplatser. Camilla träffade sedan kärleken och de flyttade tillsammans tillbaka till Silverdalen, det samhälle där Camilla hade vuxit upp. De följande åren fram till dess att hon började på Assistentcenter fylldes av arbete, barnledighet med fyra barn och perioder av arbetslöshet. Camilla fick jobb inom barn- och äldreomsorgen i Hultsfred. Ett yrke som egentligen passade henne bra eftersom hon tycker om att arbeta med människor och dessutom hade en vårdarinneutbildning. Efter en tid sa Camilla själv upp sin tjänst eftersom hon upplevde att hon inte riktigt kunde ta det ansvar som krävdes i jobbet på grund av sitt synfel.

Via arbetsförmedlingen fick Camilla höra om Assistentcenter, ett projekt som skulle fungera som en språngbräda ut i arbetslivet för långtidsarbetslösa med arbetshandikapp. Hon var till en början motvillig till att besöka dem. Fram till nu hade Camilla haft svårt att erkänna sitt funktionshinder för sig själv och istället kämpat på trots svårigheterna. På Assistentcenter fick hon möta andra människor med olika typer av funktionshinder som nackskador eller el-överkänslighet. Hon fick kunskap och förståelse om andras arbetshandikapp samtidigt som hon också berättade om och ”upptäckte att jag själv hade ett funktionshinder”. Gruppen bestod av 16-17 personer. Det kändes tryggt att komma dit, säger Camilla.

*”Det rädde en fantastisk stämning i gruppen.”*

Dagarna inleddes med morgonmöten där de ansvariga informerade om vad som skulle hända under dagen. Alla i gruppen hade sedan en uppgift som de arbetade med under resten av dagen. Uppgifterna fördelades efter perso-

nens intresse och med hänsyn till personens arbetshandikapp. Någon av de ansvariga hade tidigt ett samtal med de nya deltagarna om deras bakgrund, intressen och tankar om framtiden. För Camillas del kunde uppgifterna under dagarna bestå i att ta kontakt med handikapporganisationer, inventera lokaler, söka jobb och delta i olika kurser eller samtalsgrupper. På fredagarna hade de friskvård tillsammans i gruppen, där de fick pröva olika typer av aktiviteter. Camilla gick också en datakurs och deltog en eller två gånger på korgmålning, vilket inte passade henne.

Camilla har inte fått några formella bevis från Assistcenter, men hon tycker att det kontaktnät som hon byggde upp under tiden på Assistcenter har förbättrat hennes chanser på arbetsmarknaden. Efter ett år på Assistcenter, våren 2005, ringde en projektledare som Camilla träffat i ett annat projekt och frågade Camilla om hon ville ha jobb med att hjälpa till att ordna och dokumentera seminarier med syftet att få till stånd ett möte och ett samarbete mellan arbetsförmedlingen, handikapporganisationer och företagare. Det var ett roligt, men tidsbegränsat jobb. När det tog slut deltog Camilla i ett lärlingsprojekt som resulterade i ett jobb som telefonförsäljare där hon inte trivdes. Hon sökte sedan flera olika jobb innan hon fick chansen att få plus-jobbet på kommunen där hon trivs och hoppas att hon får fortsätta.

Det viktigaste med Assistcenter var för Camilla öppenheten och lyhördheten hos personalen och att känna sig betrodd av dem och att möta andra som hade arbetshandikapp. Hon kan inte komma på något som inte var bra eller något som hon har saknat på Assistcenter, utan är odelat positiv. Fortfarande har hon kontakt med Assistcenter och besöker dem ibland.

## Shukri Hersi, 32 år

Shukri Hersi kommer ursprungligen från Somalia, men bor idag i Örebro. Hon studerar första året på lärarutbildningen på Örebro Universitet.

Shukri kom till Sverige från Somalia 1992, 18 år gammal. Hon läste då på SFI och fortsatte sedan på Kom Vux och där hon läste Svenska 2. Efter studierna i svenska fortsatte Shukri på Kom Vux med att läsa in grundskolebehörighet på. Trots att hon hade klarat av kursen i Svenska 2 hade hon svårt med språket och att skriva och det fanns lite tid att fråga på lektionerna. I varje ämne mötte hon många nya svåra ord och begrepp. Matematiken var särskilt svår, trots att hon hade läst lite matematik i skolan i Somalia. Efter avslutade grundskolestudier gjorde hon ett uppehåll i studierna och var hemma och födde sitt första av fyra barn.

Efter barnledigheten återupptog hon sina studier och började läsa in gym-

nasiebehörighet. Återigen upplevde hon att det dök upp många nya ord och begrepp, t.ex. liberal politik, som hon inte kände till och som inte förklarade i böckerna. Tempot på lektionerna var högt och det var jobbigt att ständigt be lärarna och klasskamraterna om hjälp. Hon upptäckte då vid ett besök på stadsbiblioteket Öppen skola, ett lärcentrum som då fanns i lokaler på bottenvåningen. Till Öppen skola var alla vuxna välkomna som ville studera. Målgruppen var lågutbildade och många sökte sig dit trots att de inte deltog i någon formell utbildning och kanske bara ville lära sig mer engelska för att kunna hjälpa sina barn i skolan. Shukri började besöka Öppen skola efter lektionerna på KomVux. Här fick hon hjälp av personalen och kunde nu ställa alla de frågor som det inte fanns tid att ställa på lektionerna. Studierna gick lättare och ”jag förstod bättre”. Hon uppskattade möjligheten att gå dit de tider som passade henne.

Efter avslutade studier på KomVux började hon arbeta som tolk, men kände en önskan att läsa vidare. Under tiden hade Öppen skola ombildats till en betydligt mer omfattande verksamhet under namnet Cityakademin. Hon sökte till lärarprogrammet, men kom först inte in så hon läste istället en kurs i Kulturgeografi på Örebro Universitet.

*”Jag skulle inte ha klarat det utan Cityakademin.”*

Hon sökte till lärarprogrammet igen hösten 2006 och kom in. Nu när hon läser första terminen på lärarprogrammet och tycker att studietakten är hög och att de har mycket läxor. Det var åtta år sedan hon upptäckte Öppen skola och hon är fortfarande lika tacksam över att kunna komma dit och få hjälp med studierna. Omvandlingen från den mindre verksamheten på Öppen skola till de stora lokalerna två våningar upp har hon inte upplevt som negativ. Det finns bra utrymmen med kök, så att man kan ta med sig matlåda.

*”Lärarna gör att det fortfarande känns som hemma.”*

Shukri kan egentligen inte komma på någonting som hon har saknat. När vi talar om en kurdisk kvinna som arbetar tillfälligt på Cityakademin kommenterar hon att det är en trygghet att möta någon på ett lärcentrum som har samma språk eller kulturella bakgrund. Som avslutande ord vill Shukri få säga att -”Jag tycker att det [Cityakademin] ska få fortsätta att och alla människor som jobbar där”. Orden kommer med eftertryck.

## Johan Håkansson, 27 år

Johan är född och uppvuxen i Ludvika, men har bott i Örebro i sex år nu. Han studerar just nu rättsvetenskap på Örebro Universitet samtidigt som han läser in gymnasiekursen i Matematik B. Han hoppas kunna tenta av matematikkursen på Cityakademin.

Johan läste på programmet för Handel och administration på gymnasieskolan. För Johan var det då ett självklart val. Hans stora fritidsintresse under uppväxten var ishockey. Träningarna tog större delen av hans fritid, vilket gjorde att tiden och intresset för studier inte var så stort. Dessutom kunde han tänka sig att jobba i någon affär i framtiden. Nu efteråt kan han ångra att han inte satsade mer på studierna under gymnasietiden.

Efter avslutade gymnasiestudier flyttade han till Karlskoga för att spela ishockey och fick ett jobb i en livsmedelsbutik. Johan insåg efter en tid att han inte ville jobba i affär resten av livet och bestämde sig år 2002/ 2003 att han ville bli idrottslärare eller hälsoutvecklare. För att komma in på universitet och läsa till idrottslärare/hälsoutvecklare var han tvungen att skaffa behörigheter som han saknade. Han behövde läsa in Idrott B och Naturkunskap B. Johan som nu bodde i Örebro, sökte till Kom Vux för att läsa Idrott och Naturkunskap B på distans. Att studera på distans passade inte Johan, så han hoppade av och gav tillfälligt upp tankarna på att läsa naturkunskap B.

Genom en studievägledare på City Akademin fick han, hösten 2003, tips om en Collegeutbildning som fanns på Örebro Universitet. Samtidigt upptäckte han City Akademin lokaler och möjlighet till studiehjälp som erbjöds där. Johan sa upp sitt jobb och började på våren 2004 läsa på Collegeutbildningen på Örebro Universitet. Han upptäckte då att han ville läsa rättsvetenskap. Att läsa på universitet gjorde att han blev sugen på att läsa mer. Parallellt med studierna på universitet läste han en kurs i Historia A på Kom Vux, som han läste av intresse och för att kanske skulle få användning av behörigheten. Hösten 2004 påbörjade han sina studier i rättsvetenskap, som han trivdes mycket bra med. Johan valde att inrikta sig på affärsjuridik men vill också bredda sin utbildning”. För att kunna göra det behöver han Matematik B som särskild behörighet.

*”Jag vill läsa företagsekonomi för att öka min konkurrenskraft på arbetsmarknaden.”*

Att läsa in matematiken på distans var en tanke som inte lockade Johan. Han hade sitt avhopp från naturkunskapen färskt minne. Via studievägledningen på City Akademin hade Johan upptäckt möjligheten till att få

studiehjälp där. Vid sitt första besök på City Akademin studieplan, hösten 2006, fick han snabbt hjälp eftersom någon satt vid ingången och tog emot besökare. Efter samtal med en av lärarna fick erbjudande om att tenta av sina kunskaper gratis där på City Akademin. Läraren erbjöd honom också möjlighet till hjälp med räkningen när han satt där och läste. På universitetet, nu hösten 2006, skriver han en C-uppsats, vilket gör att han inte är bunden av föreläsningar. Han har därför gått till City Akademin i stort sett varje dag och sitter där och räknar minst en timme. Stöter han på svårigheter har han möjlighet att få snabb hjälp av en av lärarna som är utbildad i matematik. Han vill bli klar så snabbt som möjligt med kursen i Matematik B.

Eftersom Johan bor närmare CA än universitet har han upptäckt att det är ett bra alternativ till att sitta på universitet och läsa. Här har man möjlighet att få hjälp, inte bara med gymnasiestudierna. Det är stor skillnad mot universitet. Här är en trevlig stämning och personalen har tid att hjälpa till. Han kan inte komma på något som han vill ändra på eller som han saknar.

*"Det är lätt att gå hit och dessutom blir man väl omhändertagen."*

## Josef, 24 år

Josef (han heter något annat i verkligheten) är 24 år och bor i Motala. Han studerar SFI på Ekenäs Lärcenter varje eftermiddag. Han kom till Sverige för knappt två år sedan, utan sin familj som är kvar i södra Irak. Första tiden var han i Kiruna, innan han placerades i Motala augusti 2005. När han kom till Motala möttes han av en handläggare från flyktingmottagningen på tågstationen. Hon har hjälpt honom att komma i ordning med praktiska saker som lägenhet, möbler och att hitta i centrum. Hon berättade också om SFI-skolan på lärcentret. När han är färdig med SFI med godkänt test så vill han fortsätta studera. Efter studierna vill han få ett jobb, om det går.

I Irak gick Josef sex år i skolan. Han berättar om att där betalar man pengar till lärarna för att få bra betyg och han tycker det är bra att det inte används mutor här i Sverige. Efter skolan arbetade han med lite olika saker, till exempel med motorer för vattenspridning.

När han kom till Sverige kunde han ingen svenska och bara lite engelska. Tolk användes de första gångerna och sen alltmer svenska allteftersom han lärde sig. Josef tycker om Motala för att det är fin natur med Varamonbadet och Göta kanal. Det som var svårt när han kom till Sverige var mest språket, inte kulturen, eftersom han är kristen och firar samma högtider, säger han. Grammatik är svårt eftersom han inte har läst grammatik tidigare

i något språk. En sak som han tycker är konstigt i Sverige är att man kan vara ”sambo”. För honom är det självklart att man ska gifta sig.

*”Man kan vara här hela året, behöver inte åka iväg på sommaren.”*

Josef tycker han har blivit bra bemött av personer han har träffat. Lärarna i SFI är viktiga och han lär sig mycket om hur det fungerar i Sverige, till exempel lagar och regler, utbildning och arbete. Han tycker det är bra i Sverige för att det känns säkert att bo här. Josef tycker lärarna är bra för att de lär honom och de andra i klassen svenska. Nästa alla ord känns nya för honom, men några ord känner han igen från engelska eller arabiska. Han har inte studerat engelska i skolan, men lärde känna några turister i Bagdad 1996 som sen blev hans kompisar och av dem lärde sig han lite engelska. De kom från olika länder, exempelvis USA, Canada, Storbritannien. Han visade dem runt i Bagdad för att tipsa om var man kunde handla olika saker m.m.

*”Lagarna här hjälper människor.”*

Josef vet inte vilket slags jobb han kan få efter avslutade gymnasiestudier, eftersom han har benprotes på ena benet. Han kan gå, men inte så långt. Han fick protesen i Irak efter en skada av en nergrävd mina i Bagdad. Han har fått hjälp av läkare även här i Sverige. Han har också haft kontakt med en handläggare på Arbetsförmedlingen kring studier och arbete samt med Försäkringskassan för att ansöka om handikappersättning. Det fick han höra om av kompisar. Socialkontoret betalar busskort varje månad och kostnader för medicin. För övrigt lever han på integrationsersättning (två år) och efter det blir det Socialkontoret, säger han. Han vet inte om det blir tal om andra bidrag, till exempel studiebidrag. Josef vill så småningom kunna försörja sig med ett jobb.

Josef trivs med att läsa SFI för att han lär sig svenska, träffar folk och inte behöver sitta hemma. Han lär också känna fler människor i cafeterian på Ekenäs lärcenter och på lördagar på cafeterior i stan. Kompisar presenterar nya personer för varandra. Han umgås med både tjejer och killar. På fritiden läser han skolböcker, chattar och läser via Internet och ser på TV. Men det är svårt att förstå när de pratar svenska på TV, eftersom han tycker de talar så snabbt. Han bor ensam i sin lägenhet och har svenska grannar. Josef trivs bättre i Sverige än i sitt hemland och vill aldrig flytta tillbaka. Här finns ”säkerhet och snälla människor”.

Innan rapporten är färdigskriven hör Josef av sig för att berätta att han har

fått godkänt i SFI och att han läser matematik och engelska. Efter vårtermi-  
nens slut läser han på ”sommarskolan” där svenska och samhällsinformation  
finns för dem som får introduktionsbidrag. I höst börjar han studera vuxen-  
utbildning på grundläggande nivå, Svenska som andraspråk.

## Vad säger de intervjuade?

**H**är följer en sammanställning av intervjumaterialet. Vi ser att deltagarna i studier på ett lärcentrum gav konkreta resultat i form av till exempel formella utbildningsbevis eller ett jobb, men även i form av personlig utveckling. Studiens syfte var att identifiera vilka främjande faktorer det har funnits för att uppnå resultat och vilka hindrande faktorer det har funnits på vägen. Först redovisar vi de resultat individernas deltagande har gett. Efter det följer de främjande faktorer på lärcentrum och utanför lärcentrum som våra intervjupersoner upplever har varit viktiga för att uppnå resultaten. Slutligen redovisar vi de hindrande faktorer som har funnits.

### Resultat av deltagande i lärcentrums verksamhet

Några av de erfarenheter som intervjupersonerna talar om som viktiga inslag för att stärka sig själva och sina möjligheter i studier och i arbetsliv är resultatet av de aktiviteter de deltagit i. De har både fått formella intyg på uppnådda kunskaper och fått insikter om sig själva, vilket har varit främjande för deras fortsatta utveckling.

#### Konkreta resultat

- Utbildningsbevis, betyg och intyg
- Allmän och särskild behörighet
- CV och Meritportföljen
- Olika typer av anställningar och åtgärder (tillsvidare anställning, plusjobb, vikariat, arbetsmarknadsåtgärder)
- Nya kontaktytor

*”Det känns jättebra att komma ut på arbetsmarknaden igen. Man känner sig inte bara ’sjukskriven’ utan gör något nyttigt också och har arbetskamrater, är med på personalmöten och så.”*

#### Personlig utveckling

- Fått nya användbara kunskaper för ett yrke
- Fått nya användbara kunskaper för ett liv i nytt samhälle (språk, lagar och regler, arbetsliv, studier...)

- Upptäckta lusten att lära, bli inspirerad
- Bättre självkänsla
- Stärkt självförtroende
- Medvetenhet om egen kompetens
- Våga erkänna arbetslösheten
- Våga erkänna arbetshandikapp
- Insikt om de egna förutsättningarna
- Formulera nya mål i yrkeslivet
- Känsla av trygghet
- Dagliga rutiner
- Trivsel med både personal och övriga studerande

*"Jag fick en ny insikt om mig själv och ett annat självförtroende, lusten att se positivt på framtiden och jag träffade personer med olika erfarenheter och kompetenser."*

## Främjande faktorer på lärcentrum

De främjande faktorer som har med lärcentrets resurser och verksamhet att göra har vi sammanfattat i pedagogiskt förhållningssätt, den sociala miljön, fysiska resurser och insatser. Vi har ordnat exempel från intervjuerna på dessa faktorer under respektive rubrik.

### Pedagogiskt förhållningssätt

- Dialog med deltagarna
- Erfarenhetsutbyte i gruppen, blandad grupp med olika åldrar och erfarenheter
- Bli mött där man är
- Flexibilitet och anpassning till egna förutsättningar (till exempel kortare pass vid prov/dela upp eller innehåll/metod)
- Bemötande med respekt och hjälpsamhet
- Urkraftsandan "Vill jag så kan jag"

*"Det finns inget som är omöjligt!"*

*"Personalen är jättebra som gärna vill hjälpa till och ger trygghet."*

### Social miljö

- Lärcentrets atmosfär – personal, deltagarna i den egna gruppen, andra deltagare på lärcentrum
- Den goda stämningen – ge exempel!
- Bekräftelse från andra av egen kompetens

*”Vi träffades även ibland själva och ventilerade vad som hänt under veckan, delade med oss av tips och idéer och peppade varandra.”*

### Fysiska resurser

#### Personal

- Tillgång till personal – lärare, vägledare, administrativ personal, projektansvariga, flyktinghandläggare, tolk

*”Jag vet att jag kan få hjälp.”*

*”Jag skulle inte ha klarat det utan Cityakademin.”*

#### Utrustning

- Tillgång till telebildutrustning
- Tillgång till datorer med internetuppkoppling
- Tillgång till kopiator
- Möjlighet att låna bärbar dator

#### Lokaler

- Tillgång till olika typer av lokaler för studier, enskilt eller i grupp, och för samvaro
- Tillgång till kök för medhavd förtäring
- Tillgång till café med lunchmöjligheter
- Lättillgängligt lärcentrum, geografisk placering

*”Bara när jag gick in i huset, blev jag sugen på att plugga!”*

### Insatser

#### Utbildning i olika former och på olika nivåer

- Grundläggande vuxenutbildning

- Gymnasial vuxenutbildning
- SFI
- Kurser i att skriva CV, självkännedom, livsplanering, att söka jobb
- Praktik på en arbetsplats
- Utbildning förlagd till en arbetsplats
- Yrkesutbildning
- Högskoleutbildning på distans
- Föredrag och samtal om stresshantering

*"I SFI lär jag mig både svenska språket och hur det fungerar i Sverige. Det är bra."*

#### Vägledning

- Studie- och yrkesvägledning
- Coachning – synliggöra informell kompetens, personligt stödjande samtal
- Självskattning, ex med hjälp av CD-material
- Studiebesök som medförde intresse för nya yrkesområden

*"Han hjälpte till att plocka fram det man kunde, kvaliteter som man absolut inte ser."*

#### Praktisk hjälp

- Personlig hjälp i kontakter med myndigheter
- Hjälp med blanketter och ansökningar
- Information om möjligheter till ekonomiskt stöd
- Det informella mötet med andra deltagare, exempelvis vid mat- och kaffe-stunder

*"Jag blev ganska nervös vid trepartssamtalen, jag kände mig utsatt när vi bara skulle tala om mig. Då var det skönt att ha med sig någon som kunde hjälpa till."*

## Främjande faktorer *utanför* lärcentrum

De främjande faktorer som inte har med lärcentrets resurser och verksamhet att göra har vi sammanfattat i ekonomiskt stöd, egen motivation och uppmuntran *utanför* lärcentrum. Vi har ordnat exempel från intervjuerna på dessa faktorer under respektive rubrik.

### Ekonomiskt stöd

Under intervjuerna framkom olika typer av ekonomiska förutsättningar för personerna. För individen har dessa varit främjande och i olika grad avgörande för fullföljning av deltagande. Här ges exempel på ekonomiskt stöd som våra intervjupersoner angett.

- Att studera på arbetstid utan löneavdrag
- Aktivitetsstöd
- Studiebidrag
- Busskort
- Integrationsersättning
- Arbetsgivare betalat del av studietid (under förutsättning säger upp sig)
- Betald studietid från arbetsgivare
- Betald litteratur från fackförbund
- Betald litteratur, ståbord och höj-/sänkbart datorbord från projektet
- Ekonomisk ersättning från socialkontor

*”Arbetsgivaren har beviljat lite reseersättning två dagar i veckan för att kunna läsa kemi i Kumla. Det tyckte jag var jätteschysst, för utbildningen har ju inte med det jobb jag är anställd för.”*

### Egen motivation

De personer som vi har intervjuat är människor som har haft motivation att gå in i studier och aktiviteter. De har haft eller skaffat sig en insikt av nödvändigheten att skapa sig eller ändra sin yrkesinriktning.

- Bara positivt att studera!
- Studier i kombination med praktik efter ett företags behov av kompetens och arbetskraft som leder till jobb!
- Fräscha lokaler som gett inspiration och motivation!

*”Man måste ju ta tag i sin situation, så man kan ju inte säga nej – och det ville jag inte heller.”*

*”Den kom väldigt lägligt, trots att jag inte hade några förväntningar var det inget snack om att jag inte skulle gå.”*

### Uppmuntran utanför lärcentrum

Flera av våra intervjupersoner ger uttryck för att de har mött engagerade och driftiga personer som stöd även utanför lärcentrum.

- Handläggare på FK, AF
- Läkare
- Chef på arbetsplats
- Studieansvarig på arbetsplats

*"Jag hade en jättebra chef som tipsade om projektet."*

## Hindrande faktorer

I intervjuerna har det inte kommit fram så många hindrande eller begränsande faktorer. Detta kan till stor del förklaras med att vi har intervjuat personer som har genomfört och slutfört studier och andra aktiviteter. Vi har inte träffat de som har avbrutit kontakten med lärcentrum eller de som aldrig har haft någon kontakt. För att bättre belysa hindrande faktorer behövs troligen ett annat urval och ett annat sätt att komma i kontakt med dessa individer.

Under intervjuerna har det framkommit ett antal hindrande faktorer eller sådant som har saknats på lärcentrum. Några upplevde krångel med regelverk som krockar t.ex. A-kassa/studiemedel, aktivitetsstöd/studiebidrag. Ett annat problem var att i mötet med en ny läkare saknades kunskap om helhetsbilden av individens situation inför en medicinsk bedömning.

Avsaknad av tillgång på en egen arbetsplats och brist på personal som kunde hjälpa till var annat som kom fram. Någon saknade också personal med rätt ämneskompetens. Möten med andra människor upplevdes positivt men kunde vara begränsande om undervisningsgrupperna blir för heterogena. Någon av de intervjuade upplevde att personalen ibland var alltför "klämkäck" och saknade förståelse och respekt för kronisk smärta.

Kontakterna med arbetslivet lyfte flera fram som en viktig främjande faktor. Svårigheten att få till personer som vill och kan vara handledare (i yrkestraineé-utbildning) blev därför begränsande. Det kunde också vara svårt att hitta praktikplats för dem som inte har hög egen motivation.

## Sammanfattning

Vi ser att fyra av de främjande faktorerna, nämligen pedagogiskt förhållningsätt, den sociala miljön, fysiska resurser och olika insatser, kan kopplas samman med verksamheten på lärcentrum. Ekonomiskt stöd, egen motivation och uppmuntran från personer intervjupersonerna har mött utanför lärcentrum har varit andra viktiga främjande faktorer på deras väg mot utbildning och arbete. Vi har inte funnit så många hindrande faktorer för våra intervjupersoner eftersom de är mycket nöjda med sina erfarenheter och att de svårigheter som har dykt upp under hand har kunnat tas hand om, till stor del tack vare projekten och dess resurser. Intervjupersonernas motivation och inställning har troligen också spelat en stor roll för att hitta lösningar och genomföra sitt deltagande. Resultaten av individernas deltagande har lett till både mer konkreta resultat i form av formella intyg på avslutad utbildning och verktyg för kompetensbeskrivning samt mer personlighetsutvecklande resultat i form av förbättrad självkänsla, lust att lära och olika insikter om sig själv, som varit främjande inför fortsatt arbetsliv.

# Analys och diskussion

Ett av studiens syften var att synliggöra individers upplevelser av lärcentrums funktioner som Mäklare, Mötesplats och Motor, med fokus på motorfunktionen. Den är kanske den mest ovana och minst studerade i det traditionella utbildningssystemet. Det är också en bärande idé i Equalprogrammet inom Europeiska socialfonden att stärka människors möjligheter i arbetslivet.

I det avslutande kapitlet beskriver vi först hur vi har tolkat intervjupersonernas utvecklingsprocess med stöd från lärcentrum. Sedan följer ett avsnitt där vi föreslår vilka implikationer som detta kan leda till för lärcentra.

## Lärcentrum som stöd för individers utvecklingsprocess

När rapporten skrivs ser vi att alla de 15 intervjuade, med något undantag, finns i arbete och/eller studier. Intervjupersonerna har uppnått konkreta resultat av studierna men berättar också om den personliga utveckling och/eller ökade kompetens som tiden på lärcentra har gett. Vi har genom våra intervjuer identifierat främjande faktorer som har varit centrala i lärcentrets stöd för individens utveckling och bidragit till de resultat som studierna har gett. Vi har valt att beskriva resultatet av intervjupersonernas utvecklingsprocess på lärcentrum i en modell (fig. 2).

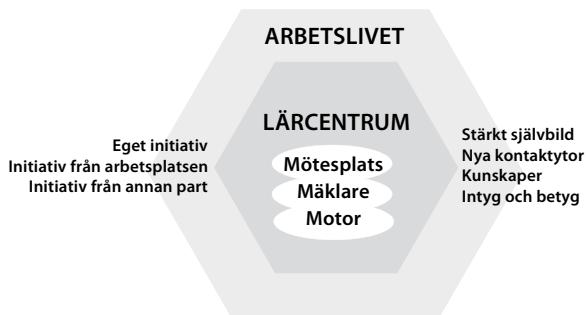


Fig. 2 Lärcentrum som stöd för intervjupersonernas utvecklingsprocess

På vänster sida i modellen visas vilka olika sätt individerna fick kontakt med lärcentrum. Tre personer tog kontakt med lärcentrum på eget initiativ, tre personer har uppmuntrats från sin chef eller utbildningsansvarig på dåvarande/nuvarande arbetsplats. Flertalet, nio personer, har fått upplysningar via en extern part som arbetsförmedlingen, försäkringskassan eller flyktingmottagningen. I den senare gruppen, där initiativet kommer från annan part, finns med ett undantag de individer som befann sig i arbetslöshet eller sjuk-skrivning.

Intervjuerna visar att det har funnit främjande faktorer utanför lärcentrum som har varit viktiga förutsättningar för att göra det möjligt för individerna att fullfölja sitt deltagande, nämligen ekonomi, uppmuntran och stöd, samt den egna motivationen för studier. Ekonomiskt stöd, uppmuntran och motivation är faktorer som även kan påverkas från lärcentrum, men vi vill visa att dessa yttre faktorer kan ha en avgörande betydelse för individens möjligheter att delta i studier. Det ekonomiska stödet i form av studiemedel och aktivitetsstöd styrs av politiska beslut och är inte möjliga eller svåra för ett lärcentrum att påverka. I de utvecklingsprojekt som våra intervjupersoner har deltagit i har det dock i vissa fall funnits möjligheter till ekonomiskt stöd, till exempel för inköp av litteratur, ståbord samt höj- och sänkbart datorbord.

Den totala livssituationens har stor betydelse för individens möjligheter att studera. Det personliga stödet kommer då ofta från familj och vänner vilket är svårt för lärcentrum att påverka. Vår studie visar att uppmuntran och stöd även ges av personer inom lärcentrum, där även motivationen kan förstärkas. Alla de intervjuade lyfter fram det personliga bemötandet från personalen som en viktig främjande faktor för deras studier.

Centralt i modellen är lärcentras tre funktioner som Mötesplats, Mäklare och Motor. Vi menar att det är svårt och inte heller meningsfullt att i vår analys helt särskilja de tre funktionerna eftersom de är integrerade i lärcentras verksamhet. Vi har funnit fyra främjande faktorer på lärcentra som har varit viktiga för de intervjuade, nämligen personalens pedagogiska förhållnings-sätt, den sociala miljön, fysiska resurser och tillgängliga insatser.

Vi menar att resultatet av intervjupersonernas deltagande är viktiga förutsättningar för individens samspel med arbetsliv och utbildning, vilket är en del av lärcentrums motorfunktion. Många av de intervjuade berättar om hur de blivit medvetna om sina egna förutsättningar, vilket kan omfatta såväl att upptäcka sina dolda kunskaper som att acceptera ett funktionshinder. Flera har också fått hjälp att synliggöra sin kompetens för andra genom att sammanställa den i en meritportfölj eller att göra muntliga presentationer. I stort sett alla talar också om ett starkt självförtroende och om en bättre självbild.

Vi vill betona betydelsen av individens självbild för att stärka sina möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Självbildens omfattar den bild som individen själv har av sina kunskaper och sin kompetens. Flera av de intervjuade talar om hur de har blivit medvetna om sina färdigheter, inte bara från formell utbildning utan även som dold kompetens. Att acceptera ett funktionshinder, sin arbetslöshet eller sjukskrivning har också bidragit till att självbildens har förändrats. Genom lärcentrum har de också fått verktyg för att presentera sig själva både skriftligt och muntligt. Den förändrade självbildens ger också individerna en bättre möjlighet att för arbetsgivaren få visa vad man vill och kan och att känna sig trygg i presentationen. Vi anser att studiens resultat visar på innebörden och betydelsen av "empowerment" hos dessa individer.

Möjligheterna till studier på lärcentrum, ibland med praktik eller en strukturerad utbildning på en arbetsplats har visat sig fungera som en väg ut i arbetslivet. Flera av våra intervjupersoner har uttryckt att de inte skulle ha gjort det de gör idag, utan dessa insatser. Intervjupersonernas positiva erfarenheter av att få vara på en arbetsplats visar på vikten av ett nära samspel mellan arbetsliv och lärcentrum. Flera av de intervjuade menar att genom kontakter med arbetslivet kan de bygga ett nätverk som förbättrar deras chanser att få jobb.

I flera av våra fall har individernas tillgång till en arbetsplats under utbildning uppkommit utifrån ett direkt kompetensbehov på den arbetsplatsen. Det blir ett "vinna-vinnakoncept" som genom ett strukturerat samarbete mellan företag/offentlig verksamhet och lärcentra kan, på kort eller lång sikt, tillfredställa både arbetslivets och individers behov av kompetens och lärande. Den snabba förändringen av näringslivet ställer stora krav på utbildningsväsendet, att hålla sig uppdaterad kring utvecklingen och genom nära samarbete möta dagens och framtidens kompetensbehov.

Syftet med studien var att synliggöra individers upplevelser av lärcentrums funktioner och insatser kopplade till dessa funktioner, med betoning på motorfunktionen. Vi sökte därför efter personer som hade tillräckligt lång erfarenhet av lärcentra så att de kunde dela med sig av sina erfarenheter. De intervjuade utgör därför ett positivt urval eftersom de har genomfört studier eller medverkat i ett projekt, för att nu vara i arbete eller studier. Vi har inte nått individer som inte slutfört studier/praktik. Det positiva urvalet förklarar att det inte har kommit fram så många hindrande faktorer. Människor som inte haft de yttre främjande faktorer, som ekonomiskt stöd, uppmuntran och egen motivation nås troligen lättare genom andra kanaler. De skulle säkert kunna vittna om hindrande och försvärande faktorer på sin väg mot ett arbete vilket kan vara intressant att studera i en annan undersökning.

I urvalet av intervjupersoner eftersträvade vi en stor spridning för att kunna belysa vårt syfte. Vi ser i analysen att de 15 intervjuade individerna har haft olika vägar in till lärcentrum och olika erfarenheter under tiden där. Alla har positiva erfarenheter och tycker att de har blivit hjälpta av kontakterna med lärcentrum. Flexibiliteten, mångfalden och det individuella bemötandet av varje person tror vi är framgångsfaktorer. Lärcentrum har en unik möjlighet att aktivt arbeta för att bygga upp kontakter med företag och andra arbetsplatser, vilket ger värdefulla möjligheter för individen att stärka sina möjligheter i arbetslivet.

## Utveckling av lärcentrum

I detta avsnitt vill vi lyfta fram vilka tillämpningar som studiens resultat kan leda till hos lärcentrum för att utveckla motorfunktionen i ett individperspektiv. Under analysseminariet, med strategiskt inbjudna personer, diskuterade vi vår preliminära analysmodell och kunde se på de intervjuades utvecklingsprocess i tre steg: På väg in till lärcentrum – Tiden på lärcentrum – På väg ut i arbetslivet. Deltagarna på seminariet bekräftade vår första analys och tillförde nya synpunkter som vi har fört in i vår diskussion.

Citaten är från de svar vi inhämtade från lärcentrappersonal.

### På väg in till lärcentrum

Det är viktigt att lärcentrum är lättillgängligt och finns synligt och centralt för att kunna bli väl känt hos allmänheten, företag och hos vägledare på till exempel arbetsförmedlingen, försäkringskassan och flyktingförläggningen. På seminariet menade några att det var en fördel om det fanns en väg in medan andra såg vinster i att det fanns flera vägar in. Alla var eniga om vikten av att synliggöra lärcentra för allmänheten genom att till exempel finnas på viktiga mötesplatser, ha uppsökande verksamhet och visa på genomförda satsningar i olika media. Att synliggöra lärcentrum även för företagarna för att framhålla lärcentrum som en resurs för kompetensutveckling sågs också som viktigt. Genom att genom att ha lunchmöten eller på annat sätt finnas med i företagsarsammanhang finns möjlighet att bygga relationer för ett framtida samarbete. Att ständigt försöka hitta nya vägar för uppsökande verksamhet är ett sätt att nå ut till grupper som av tradition inte har kontakt med lärcentrum.

I samband med analysseminariet framkom också att projekten/aktiviteterna via lärcentrum kunde påverka intervjupersonernas motivation. Personalen

kunde visa på möjligheter istället för hinder. Det handlade både om personalens bemötande och om den sociala miljön.

*”Vi kunde visa på att det aldrig är för sent och att ekonomiska möjligheter fanns.”*

*”Personerna fick träffa glada och positiva människor som inte bara ser hinder utan en mängd möjligheter”. ”Deltagarna i gruppen gjorde en stor insats genom att de lärde av varandra, men också lärde oss i projektgruppen en hel del.”*

Studien visar att en väg in till lärcentrum för intervjupersonerna var på individens eget initiativ. Det visade sig att eget sökande av utbildningar och uppmärksamhet kring närliggande lärcentrum i media inspirerade till att kontakta lärcentrum. De andra två sätten som medförde att våra intervjupersoner tog kontakt med lärcentrum och ev. projekt var på initiativ av antingen någon på sin egen arbetsplats eller på initiativ från en handläggare på Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen eller Flyktingmottagningen. Dessa olika sätt föranleder funderingar kring hur kommunen vill marknadsföra lärcentrum och dess möjligheter, vilket i sin tur påvisar vilken roll och strategisk betydelse man ser för lärcentrum. Dessutom kan det visa på betydelsen av att ha upparbetade goda relationer till personalansvariga personer på arbetsplatser samt på olika myndigheter där en kontinuerlig information kring vad som är aktuellt på det lokala lärcentret. I studiens inledande kapitel hänvisar vi till de utmaningar som Grepperud ser i sin forskning kring lärcentra. Han talar om att lärcentrum måste accepteras som en aktör och integreras in i det långsiktiga strategiska utvecklingsarbetet lokalt och regionalt. Vi skulle kunna säga att våra intervjupersoner har fått ta del av en ändamålsenlig infrastruktur som har gynnat deras lärande och väg ut i arbetslivet, där lärcentrum har haft något av en samordnande roll.

### Tiden på lärcentrum

Våra intervjuer visar att bemötandet och den personliga coachningen från personalen var centrala främjande faktorer, något som även betonades på analysseminariet. De resultat i form av exempelvis stärkt självbild, medvetenhet om egen kompetens, formell och informell utbildning som våra intervjupersoner framhåller vittnar om att de har träffat lyhörda, påhittiga och tjänstvilliga personer. Rekryteringen av personal till lärcentrum blir därför väsentlig, eftersom ett flexibelt och utvecklingsinriktat arbetssätt är viktiga främjande faktorer. För att kunna ha personal med dessa egenskaper behövs återkommande tid för kompetensutveckling och tid för att utveckla

ett reflekterat lärande på lärcentrum, som arbetsplats. Arbetslivets snabba förändring och kompetensbehov ställer krav på kännedom om omvärlden och arbetslivets/näringslivets villkor vilket också innebär krav på personalens kompetens. I studiens inledande kapitel refereras kort till Svenskt Näringslivs undersökning om företagens kompetensbehov, där det framkommit att goda kontakter med näringslivet är nödvändigt för att utbildningsväsendet kontinuerligt ska kunna hålla sig uppdaterad kring företagens kompetensbehov och utveckling. Grepperud menar att den största utmaningen för lärcentrum är utveckling av kompetenser för att kunna vara nyskapande inom området vuxnas lärande.

*”Vi har en pedagogisk profil som kräver av oss att sätta deltagaren i centrum och vi har flexibla studier samt vägledning med goda kontakter.”*

På ett lärcentrum som inte själva är utbildningsanordnare, till exempel Cityakademin, kan lärarna inta en mer serviceinriktad roll som är mer oberoende (de ansvarar inte för betygsättning och bedömning av de studerande) än en undervisande lärare. De studerande kan få den hjälp de frågar efter, istället för en färdig paketlösning i form av en kurs eller ett program.

*”Många som kommer till oss har luckor i sina kunskaper och ingen annanstans än här kan få hjälp att bara fylla de luckorna”.*

*”Lärarna måste jobba med inställningen att besökaren ska få hjälp med det de frågar efter, varken mer eller mindre.”*

Det är viktigt att lärcentrum är lättillgängligt och tar hänsyn till allas behov genom att till exempel ha öppet även på kvällar och fundera på om man kan undervisa på andra sätt. En förutsättning i detta sammanhang är tillgängligheten till verksamheten och lärarna med generösa och regelbundna öppettider.

Den här och tidigare studier visar på att utvecklingsprojekt kan vara en nyskapande förutsättning när ekonomiska tillskott underlättar satsningar i form av personella och materiella resurser. I ett långsiktigt perspektiv gäller det att ta vara på erfarenheterna och ha en återkommande pedagogisk diskussion kring kunskapssyn och människosyn.

*“Naturligtvis betydde det mycket att vi hade ekonomiska möjligheter att utforma projektet och lärandet på det sätt vi trodde var bäst.”*

### På väg ut i arbetslivet

Att mäkla behoven mellan individen och näringslivet sågs av deltagarna på analysseminariet, som en central uppgift för lärcentra vilket också framkom i intervjuerna. Det är viktigt att personer på lärcentrum bygger personliga nätverk med chefer i näringslivet och att lärcentrum finns med på många olika arenor. Det lokala lärcentret måste ha legitimitet för att kunna vara en angelägen resurs och samarbetspart för näringslivet. För att kunna göra korrekta behovsanalyser måste lärcentrum jobba med omvärldsbevakning vilket också kräver en flexibel organisation. Vår studie visar att lärcentrets upparbetade kontakter med arbetsplatser, försäkringskassan, arbetsförmedlingen, utbildningsaktörer och läkare underlättar stödjande aktiviteter för individerna.

*“Han gavs möjlighet att arbetsplatsförlägga sin utbildning samt välja ut kurser av direkt vikt för de arbeten han sökte. Han fick dessutom ‘visa upp sig’ genom arbetsplatsförläggningen av utbildningen. Utbildningen fungerade rekryterande för arbetsgivaren.”*

Goda kontakter har även betydelse för att dessa arbetsplatser och myndigheter ska kunna hänvisa till lärcentrum och dess insatser. Vi tror att ett gott relationsbyggande och utbyte av tankar kring individrelaterat stöd för ett helhetsperspektiv gynnar människors väg mot utbildning och arbete. Här kan lärcentrums samordnande funktion i en infrastruktur för vuxnas lärande få genomslag. Det kan också handla om en samordning i fysisk bemärkelse.

*“En av våra stora fördelar är att vi (flyktningmottagningen) är samlokaliserade med vuxenutbildning, SFI, arbetsmarknadsenheten, aktivitetshus och Lernia yrkesutbildningar.”*

## Avslutande reflektioner

Resultatet av vår studie visar att de intervjuade upplever att kontakterna med lärcentrum har lett till en personlig utveckling och att de har förbättrat sina chanser på arbetsmarknaden. Vi har funnit fyra främjande faktorer på lärcentrum som har fungerat som ett stöd i den utvecklingsprocessen. Vi föreslår att genom att förstärka och utveckla dessa främjande faktorer på lärcentrum kan kommunerna lyckas bättre i sitt arbete med att stötta individer på väg mot utbildning och arbete.

För att lärcentrum ska kunna fungera som en länk mellan individen och arbetslivet behöver lärcentrum ha goda externa relationer. Vi menar att ett nära samarbete mellan lärcentrum och aktörer inom utbildningsområdet samt näringslivet i en region är en förutsättning för att uppnå långsiktiga effekter i arbetet med att stärka individer på väg mot utbildning eller arbete. En avgörande faktor för ett väl fungerande samarbete är att lärcentrum ges legitimitet och ses som en viktig resurs för den lokala, regionala och nationella strategiska utvecklingen.

Kommunerna har i uppdrag att ge alla vuxna möjlighet att utvidga sina kunskaper. De har även i uppdrag att uppnå tillväxt och utveckling. Olika insatser som utbildning, vägledning och praktisk hjälp via ett lärcentrum som leder till nya insikter, formell kompetens och bättre självbild stärker individens möjligheter på arbetsmarknaden gynnar både samhället och individen och ligger i linje med kommunens dubbla uppdrag. Vi menar att genom att utveckla de främjande faktorerna på ett lärcentrum kan man bättre tillgodose såväl individens som samhällets behov. Kommunerna har en central roll för att ta ansvar för lärcentrums utveckling lokalt och regionalt.

De intervjuade i studien finns i dag alla med något undantag i studier eller arbete. Kontakterna med lärcentrum har varit ett stöd för dem för få bättre förutsättningar i arbetslivet. Det skulle vara intressant att följa upp de intervjuade om två år för att se vad de varaktiga effekterna av lärcentrums stöd blir i ett längre perspektiv. De vi har intervjuat har alla under en längre tid deltagit i lärcentrumverksamhet och har på så sätt fått behållning av sitt deltagande i form av personlig utveckling och utbildningsbevis.

En annan intressant fråga är vilka hinder och svårigheter som personer som inte fullföljt studier eller andra aktiviteter på lärcentrum har stött på. I en sådan studie behövs ett annat urval av intervjupersoner och troligen en bred ansats där helhetsbilden av en persons förutsättningar är väsentlig. Att synliggöra eventuella hindrande faktorer skulle kunna bidra i ett utvecklingsarbete av lärcentra för att stärka människor på väg mot ett arbete.

De tre begreppen Motor, Mäklare och Mötesplats hänger ihop, vilket den här och tidigare studier visat. Motorfunktionen är den mer ovana och minst studerade i det traditionella utbildningssystemet. Den här studien visar på främjande faktorer på och utanför lärcentrum som är väsentliga för att fungera som ”motor”. Om lärcentrum samverkar med andra aktörer för att ta fram gemensamma mål och strategier för att tillgodose behov av utbildning och vägledning för vuxna kan det bidra till kompetensförsörjningen i näringsliv och samhälle. Genom att fler människors förmåga, kompetens och utvecklingsmöjligheter kan tas tillvara i arbetslivet kan lärcentrum bli en del av motorn för tillväxt och utveckling.

# Noter

---

1. Svenskt näringsliv och KK-stiftelsen (2006) *Företagens kompetensbehov – en utmaning för Sverige*, [www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se)
2. Regeringskansliet (2004) *Lärcentrum och flexibelt lärande för vuxna – tillväxtfaktorer som kräver nytänkande*
3. Hattinger M, Hellsten J-O & U Lundh Snis (2007) *Lärcentrum – perspektiv och möjligheter* CFL rapport 1:2007
4. Glesbygdverket (2004) *Lärcentra 2003 Sammanställning av enkätsvar*, [www.glesbygdverket.se](http://www.glesbygdverket.se)
5. Uppgifter från Conny Karlsson, CFL, 2007-06-13
6. Ljungzell, M & M, Davoust (2005) *När lärcentrum är en motor i lokal och regional utveckling* [www.ntglar.se](http://www.ntglar.se)
7. Regeringskansliet (2005) *Ett samlat grepp. Samverkan om utbildning för utveckling och tillväxt*
8. Regeringskansliet (2004) *Lärcentrum och flexibelt lärande för vuxna – tillväxtfaktorer som kräver nytänkande*
9. Grepperud, G & T Thomsen (2001) *Villkor för ett regionalt utbildningslöft*
10. CFL 2004/693 *Riktlinjer och kvalitetskriterier för lärcentra*, [www.cfl.se](http://www.cfl.se)
11. Hattinger M, Hellsten J-O & U Lundh Snis (2007) *Lärcentrum – perspektiv och möjligheter* CFL rapport 1:2007
12. Grepperud, G *Vilkår för kommunala lärcentra*, föreläsning på konferens mars 2006, [www.cfl.se](http://www.cfl.se)
13. Svenska ESF-rådet, Equal, [www.esf.se](http://www.esf.se)
14. Ljungzell, M & M Davoust (2005) *När lärcentrum är en motor i lokal och regional utveckling*, [www.ntglar.se](http://www.ntglar.se)

## Länkar av intresse för "Med sikte på arbete"

[www.urkraft.se](http://www.urkraft.se)  
[www.abf.se/vasterbotten/norra\\_vasterbotten](http://www.abf.se/vasterbotten/norra_vasterbotten)  
[www.masugnen.se](http://www.masugnen.se)  
[www.cfl.soderhamn.se](http://www.cfl.soderhamn.se)  
[www.motala.se](http://www.motala.se)  
[www.orebro.se/cityakademin](http://www.orebro.se/cityakademin)  
[www.livskompetens.com](http://www.livskompetens.com)





**Med sikte på arbete** beskriver hur människor har fått stärkta förutsättningar på arbetsmarknaden med stöd från ett lärcentrum.

Vi får inblick i vilka faktorer som har varit värdefulla för dem under vägledning, studier och arbetsplatslärande. En av de intervjuade säger "Jag fick en ny insikt om mig själv, ett annat självförtroende och lust att se positivt på framtiden."

Skriften ingår i en serie av tre, där de andra heter  
**Samverkan för lokal och regional utveckling**  
– när lärcentrum är en motor

**Utbildning för arbetslivet – en reportagebok om**  
hur lärcentra bidrar till lokal och regional utveckling

