

Skilj mellan basutbildning och livslångt lärande!

Fortbildning skall vara yrkesrelaterad

»Livslångt lärande i arbetslivet – steg på vägen mot ett kunskapssamhälle» heter ett diskussionsunderlag som tagits fram av en expertgrupp tillsatt av den s k Kunskapslyftskommittén.

Rapporten behandlar ett ämnesområde som länge starkt engagerat läkarna och deras organisationer.

Alla åtgärder som kan driva på utvecklingen av det livslånga lärandet i arbetet är av utomordentligt stor betydelse i dagens samhälle. För läkarna är det en nödvändighet för att kunna följa med i den medicinska utvecklingen och erbjuda en god och modern vård.

Det är därför intressant att studera vilka tankegångar som lyfts fram i rapporten. Även om målgruppen inte i första hand är de långtidsutbildade och deras behov av kompetensutveckling finns det i rapporten flera förslag som är intressanta att vidareutveckla också när det gäller t ex läkarnas behov.

Det är viktigt att det sätts av »öronmärkt» tid för kompetensutveckling i arbetslivet. Expertgruppen påpekar att kunskapsinhämtandet i stor utsträckning består av ett »informellt» lärande. I fortbildningen måste emellertid också kunna ingå litteraturstudier, kurser, konferensverksamhet m m.

Det är dessutom nödvändigt att arbetet organiseras så att det finns tid för reflektion och kollegialt samråd.

I rapporten pekas t ex på Arbetsmarknadspolitiska kommitténs förslag att 10 procent av arbetstiden borde avsättas för kompetensutveckling och att detta skulle kunna vara

ett riktmärke för arbetsmarknadens parter att träffa avtal om.

Det finns idag en allt större medvetenhet om det självklara sambandet mellan personalens kompetens och verksamhetens utveckling. Vad som nu behövs är metoder att analysera och bedöma kompetensbehovet ur verksamhetens och individens perspektiv och i förlängningen bryta ner detta till individuella program för kompetensutveckling.

Individuella utbildningskonton diskuteras av expertgruppen som ett sätt att stimulera det livslånga lärandet. Olika modeller kan vara tänkbara, men en grundprincip bör enligt Läkarförbundet vara att det individuella sparandet måste vara frivilligt och kopplat till ekonomiska incitament, t ex skattereduktion.

De frivilliga insättningarna får inte heller användas för sådana kostnader som naturligt skall vila på arbetsgivaren. De skall kunna användas till sådan kompetensutveckling

som den anställde själv önskar, men som arbetsgivaren för tillfället inte vill prioritera.

Det kan också vara intressant att diskutera insättningar av arbetsgivaren på personliga konton för sådan verksamhetsanknuten fortbildning som arbetsgivaren prioriterar. Men i sådana fall får insättningarna *inte* belasta löneutrymmet – de måste ses som en driftskostnad och budgeteras i vanlig ordning.

Ett bra sätt att tydliggöra arbetsgivarens långsiktiga ekonomiska ansvar för fortbildning vore att inrätta sådana konton och samtidigt knyta dem till en personlig plan för utbildning och kompetensutveckling.

Ett viktigt element för fortbildningens resultat är den enskilda individens engagemang och motivation. Vad man saknar i rapporten är en diskussion om motiverande faktorer. Utbildning är en krävande verksamhet som måste åtföljas av någon individuell fördel – t ex mer stimulerande arbetsuppgifter, ökat inflytande eller bättre lön.

Den största bristen med rapporten är emellertid att den inte gör en klar åtskillnad mellan »en god basutbildning som grund» och »det livslånga lärandet i arbetslivet». Basutbildningen skall garanteras av stat och kommun, inklusive sådan vuxenutbildning för elever som inte klarat ungdomsgymnasiet.

Det är inte rimligt att en arbetsgivare skall kompensera sådana brister i grundutbildningen inom ramen för kompetensutvecklingen i arbetslivet. Givetvis måste fortbildningen utgå från individens förutsättningar, men samtidigt vara yrkesrelaterad. •