

Mittuniversitetet

Konferens om Livslångt lärande 21 november 2024

Peter Öhman, centrumledare CER



Livslångt lärande: Kompetensutveckling post Corona



- pilotprojekt finansierat av Vinnova
- samverkan via CER-nätverket
 - bank, försäkring, pension
 - strategiska nätverk
- samarbete Mittuniversitetet, Uppsala universitet och Högskolan i Kristianstad
- parallellt forskningsprojekt

Livslångt lärande: Kompetensutveckling post Corona

BUFFL-projektet (BranschUtveckling hos banker och Försäkringsbolag genom Flexibelt Livslångt lärande)

- korta teknikstödda flexibla kursmoduler (motsvarande ett pensum på 1-3 veckor, 1,5-4,5 hp) utan fysiska träffar men med virtuella kursrum
- temaområden via samarbete med deltagande organisationer: företagsvärdering, förändringsledning, kund- och affärsutveckling (på avancerad nivå) samt verksamhetsutveckling och AI (på grundnivå)
- en modell för kursmoduler på universitetsnivå för yrkesverksamma inom alla typer av branscher

Livslångt lärande: Kompetensutveckling post Corona

Modulbaserat upplägg

- anmälan via arbetsgivare
- korta, fristående moduler inom ett temaområde som kan läsas fristående från andra moduler (d.v.s. ingen progression inom respektive temaområde)
- studietakten är utsträckt i tiden (flexibel)
- kursstart och kursslut fastställda (oflexibel) för att möjliggöra god planering hos organisationer, deltagare och lärosäten

Livslångt lärande: Kompetensutveckling post Corona

Förtjänster (och skillnader gentemot traditionella högskolekurser)

- kursdeltagarna arbetar med data från den egna organisationen utifrån autentiska utmaningar (kopplar teoretiska kunskaper till praktiskt orienterat arbete)
- kombinationen individuellt lärande och organisatorisk utveckling
- en dimension tillförs när deltagare från olika organisationer utbyter branschrelaterade erfarenheter med varandra
- flera examinationsuppgifter (individuella och gruppbaseade inslag samt muntliga och skriftliga inslag)

Livslångt lärande: Erfarenheter

- 20 kursmodulomgångar genomförda (2-75 deltagare)
- genomströmning (0-100 procent)
- fasta start- och slutdatum med i övrigt stor flexibilitet samt administrativt och tekniskt stöd föredras
- kursmoduler motsvarande 1 vecka med 20 procents studietakt föredras
- läraren har en nyckelroll
- svårt skapa aktivitet i virtuella kursrum
- administrativa processer och olika stödfunktioner viktiga

Livslångt lärande: Erfarenheter

- störst avhopp från ensamma deltagare från en organisation
- deltagarna behöver ges goda förutsättningar att kunna genomföra kursmodulerna parallellt med ordinarie arbetsuppgifter
- deltagarna behöver ta sig an sådant som är relevant, aktuellt och av värde för organisationens utveckling
- ingen organisation har vidareutvecklat egna data utifrån att deltagare arbetar vidare med vad deras kollegor tidigare kommit fram till
- halvhjärtat förberedelsearbete ger halvhjärtat utfall både för individer och organisationer – kursmodulerna tenderar att bli egna öar utan koppling till annan kompetensutveckling i organisationerna

Livslångt lärande: Erfarenheter

Företagsperspektiv på kursmodulen Förändringsledning 1,5 hp

- Strategiskt viktigt att delta ur två perspektiv:
 1. Företaget verkar i en konkurrensutsatt bransch och behöver ha verifierad kompetens för att hjälpa sina kunder med validerade metoder
 2. Företaget behöver kunskap för att se förändringsbehov samt ha förmågan att leda den egna förändringen
- Inför utbildningen togs två case med stark förankring i vardagen fram
 - Expansion genom etablering på ännu en ort
 - Digitalisering driver förändring av värdeerbjudande
- Företaget använder dessa case i sin affärsplanering

Livslångt lärande: Projektutvecklade kursmoduler i företagsekonomi

Grundläggande nivå – Företagsekonomi GR (A)

Artificiell och affärsmässig intelligens: Värdeskapande AI, 1,5 hp

Finansiell reglering och tillsyn: Riskhantering, 1,5 hp

Förändringsledning: Förändring, projekt och processer, 1,5 hp

Förändringsledning: Innovation inom offentlig sektor, drivkrafter och barriärer, 1,5 hp

Förändringsledning: Strategiskt styrd kompetensutveckling, 1,5 hp

Verksamhetsutveckling: Individer, kärnkompetens och expertis, 1,5 hp

Verksamhetsutveckling: Teamarbete och teamutveckling, 1,5 hp

Verksamhetsutveckling: Organisationer och organisationsutveckling, 1,5 hp

Projektarbete: Projektbaserad implementering, 6 hp

Livslångt lärande: Projektutvecklade kursmoduler i företagsekonomi

Avancerad nivå – Företagsekonomi AV

Artificiell och affärsmässig intelligens: Förändringsorienterad AI, 1,5 hp

Finansiell reglering och tillsyn: Fin Tech, 1,5 hp

Förändringsledning: Organisationsutveckling, 1,5 hp

Förändringsledning: Digitalisering och affärsmodeller, 3 hp

Förändringsledning: Agilitet och anpassningsförmåga, 4,5 hp

Förändringsledning: Agilt ledarskap och tillitsstyrning, 1,5 hp

Förändringsledning: Orkestrering av innovation, roller, förmågor och aktiviteter, 1,5 hp

Företagsvärdering: Expertis och intuition, 1,5 hp

Företagsvärdering: Relativa värderingsansatser, 3 hp

Företagsvärdering: Diskonterade kassaflödesanalyser, 4,5 hp

Kund- och affärsrelationer: Kundlojalitet, 1,5 hp

Kund- och affärsrelationer: Affärsrelationskvalitet, 3 hp

Kund- och affärsrelationer: Kundengagemang, 4,5 hp

Projektarbete: Projektbaserad implementering, 6 hp

Livslångt lärande: Nästa steg

Uppdragsutbildning, 7,5 hp, i ledarskap, medarbetarskap och organisation för ett 30-tal äldreomsorgschefer i Ånge, Sundsvall och Örnsköldsvik (Ht24)

Fortsättning uppdragsutbildning, 7,5 hp (Vt25)

Förändringsledning, 1,5 hp (Vt25)



Livslångt lärande: Nästa steg

- inriktning: grundnivå och breddade områden
- vidareutveckla den pedagogiska modellen (med nationell) lärarpool
- fortsatt dialog med potentiella partners
 - inventera behov
 - kurs för ledningen i strategisk styrd kompetens- och organisationsutveckling
- bygga starka nätverk, långsiktiga relationer, bidra till organisatorisk (och regional) utveckling
- kommersialisering



Mittuniversitetet

Konferens om Livslångt lärande 21 november 2024

Peter Öhman, centrumledare CER

