

# Visions utbildningsstöd

Rapport från Arbetsgruppen som utrett Visions utbildningsverksamhet.



## Innehåll:

1. Bakgrund.....	2
1.1 Avgränsningar och förslag till vidare diskussioner.....	2
1.2 Projektplan .....	3
1.3 Arbetets upplägg .....	3
2. Verksamheten idag.....	4
2.1 Glädjeämnen: .....	4
2.2 Dilemman:.....	5
3. Framtiden .....	6
3.1 Scenario, arbetsgruppens bild av vårt framtida utbildningsstöd .....	6
4. Övergripande principer för Visions utbildningsstöd.....	7
5. Policy och riktlinjer.....	9
5.1 Arbetsgruppens skiss: Visions framtida utbildningspolicy .....	9
5.2 Arbetsgruppens skiss: Visions framtida riktlinjer för utbildningsstöd.....	11

# 1. Bakgrund

Förbundsstyrelsen 2016 beslutade att en omfattande utredning av Visions utbildningsverksamhet ska göras och vara klar till förbundsstyrelsen 2018.

Förbundsstyrelsen skickade också med flera inspel till utredningen och bestämde att en arbetsgrupp med bland annat kursledare och ledamöter från förbundsstyrelsen ska tillsättas. Beslutet sa också att medlemmar, samordningsgrupper, kursledare och förtroendevalda från alla delar av organisationen ska involveras i arbetet.

## Förbundsstyrelsen beslutade:

- att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att göra en fördjupad utredning, analys och utvärdering av utbildningsverksamheten i Vision.
- att Utredning, analys och utvärdering samt förslag till beslut ska presenteras till förbundsstyrelsen 2018.
- att förslagen i tredje till femte att-satsen (motion 58) tas med som inspel i utredningen av Visions utbildningsstöd.
- att förbundsstyrelsen uppdrar åt förbundsstyrelsen att tillsätta en arbetsgrupp för utredningen som bland annat består av förbundsstyrelseledamöter och kursledare.
- att utredningen ska genomföras med stor transparens genom att involvera ett stort antal medlemmar, samordningsgrupper, kursledare och förtroendevalda från alla delar av organisationen.
- att en avstämning görs vid de regionala förbundsstyrelserna 2017.
- att förbättringar och utveckling av befintligt utbildningsstöd genomförs löpande under utredningstiden.

Förbundsstyrelsen utsåg en arbetsgrupp som bestod av Anna Nilsson (Lunds kommun) och Niklas Borg (Stadsmissionen Göteborg) från förbundsstyrelsen, Håkan Gerenmark (Skara stift) och Jennie Eriksson (Uppsala kommun), förtroendevalda och kursledare, samt Lisa Franck (Kiruna kommun) och Sara Sjölin (Region Gävleborg), förtroendevalda. Projektledare för gruppen blev Affi Kölevik, och i gruppen ingick också Maria Wilhelms, utbildningschef.

## 1.1 Avgränsningar och förslag till vidare diskussioner

Under arbetets gång har arbetsgruppen diskuterat med många olika grupperingar, den största under hösten 2017, på de regionala förbundsstyrelserna, med 450 förtroendevalda. Andra frågor än rena utbildningsfrågor har kommit upp i samband med att utbildningsstödet diskuterats. När gruppen nu lägger sitt förslag på långsiktiga mål/övergripande principer (se längre bak i rapporten) så är förslaget ett rent utbildningsförslag.

*Följande frågor som diskuterats under arbetets gång är inte med:*

- Klimatsmart måltid. Denna fråga har varit mycket diskuterat eftersom det ofta är i utbildningssammanhang en förtroendevald kommer i kontakt med denna fråga. Över hälften på de regionala förbundsstyrelserna ville att Vision skulle synliggöra ännu mer att vi är en Fair Union. Vi skickar vidare frågan till förbundsstyrelsen, den rör hela Vision, inte bara utbildningsverksamheten.
- Fullmaktssystemet på HÖK/Pacta. Det har framkommit att detta är krångligt och en önskan finns om att begreppet ”godkänd förhandlare”, som används på privata området, skulle användas i hela förbundet. Oavsett fullmaktssystem eller inte så bör utbildningsstödet inte vara villkorat till att en person har fullmakt eller inte. Kunskap ska ges till de som har behov. Arbetsgruppen önskar att frågan hanteras vidare i förbundet.
- Finansiering. Ca hälften av avdelningarna mäktar inte med sitt utbildningsansvar och mer än hälften är också beredda att avstå en del av sina medlemsintäkter för att slippa detta ansvar. Vi har lyft frågan och förstår att vårt förslag får ekonomiska konsekvenser och lämnar till förbundsstyrelsen att hantera frågan.

- Skillnader på avdelning och klubb. Diskussionerna har visat att kunskapen vad det innebär att vara klubb och vad det innebär att vara avdelning är låg, och borde diskuteras mer i förbundet. Avdelningarnas ansvar som fram till nu varit att grundutbilda medlemmar, Vision-ombud, skyddsombud och styrelse, har diskuterats mycket.
- Vision har ökat i medlemsantal, och genomströmningen av förtroendevalda har ökat sedan utbildningsgruppen dimensionerades. Detta är väldigt positivt. Det innebär att utbildningsverksamheten bör anpassas efter nuläget och framtiden.

## 1.2 Projektplan

En projektplan antogs av förbundsstyrelsen i december 2016 och arbetsgruppen har lagt upp jobbet efter den.

## 1.3 Arbetets upplägg

Arbetsgruppen samlades för första gången i januari 2017. Till det mötet hade enkäter skickats till alla ordföranden i Vision, samt till kursledare och utbildare. Utifrån detta tog arbetsgruppen fram glädjeämnen och dilemman i verksamheten.

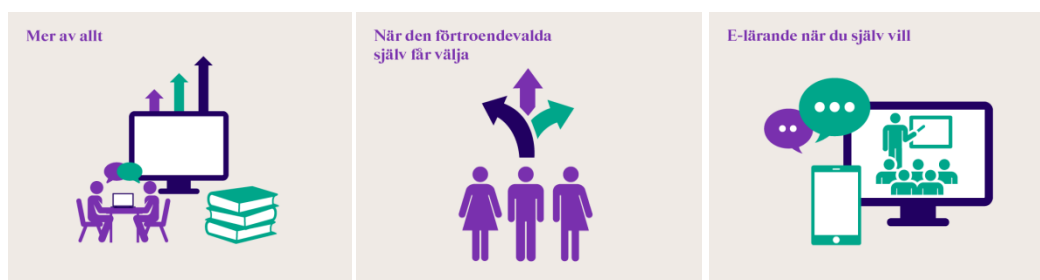
Glädjeämnen och dilemman stämdes av och diskuterades bland annat med förbundsstyrelsen, med alla samordningsgrupper, ihop med kursledare och med utbildare.

Projektledaren gjorde djupintervjuer med bland annat företrädare för andra fackförbund, olika utbildningsföretag, och med verksamhetschefer i Vision. Alla i utbildningsgruppen intervjuades. Den senaste forskningen inom vuxnas lärande, och digitaliseringen av utbildning studerades också.

Den kunskap som kom fram gav arbetsgruppen underlag att skriva en analys och utvärdering av nuvarande verksamhet. Den presenterades på vision.se i maj 2017.

Arbetsgruppen har regelbundet stämt av arbetet i sina egna nätverk, och information har presenterats på vision.se och i facebook-gruppen för förtroendevalda många gånger under arbetets gång. Gruppen har bjudit in till dialog och har också fått många mail som bidragit till arbetet.

Avstämning skulle göras på de regionala förbundskonferenserna 2017, och till dessa tog arbetsgruppen fram tre scenarier som visade hur utbildningsverksamheten skulle kunna se ut. Dessa presenterades i en film och under konferenserna fick 450 personer diskutera och komma med inspel. Även alla kursledare i Vision diskuterade scenarierna på en träff. Arbetsgruppen har haft stor hjälp av alla inspel som kommit till gruppen.



Bilderna som symboliserade de tre scenarierna som diskuterades under tidig höst, se filmen om scenarierna här: <https://vision.se/for-dig-som-ar/Fortroendevald/fvnyheter/2017/visions-framtida-utbildningsstod/>

Under senhösten 2017 har arbetsgruppen jobbat vidare med sitt förslag. Avstämning har gjorts i förbundsstyrelsen, och i olika nätverk. Förslaget presenteras för förbundsstyrelsen under februari 2018. Sammanlagt har arbetsgruppen träffats 10 gånger fysiskt och gruppen har också haft möte digitalt.

## 2. Verksamheten idag

(för djupare information se arbetsgruppens analys och utvärdering av verksamheten:

<https://vision.se/for-dig-som-ar/Fortroendevald/fvnyheter/2017/utbildningsanalys/> ):

När arbetsgruppen gått igenom besluten från 2008 och framåt ser vi att utbildningsverksamheten levererad av utbildningsgruppen i mångt och mycket lever upp till de fattade besluten.

### 2.1 Glädjeämnen:

- Utbildningsutbudet är brett, och utbildningarna har ett kvalitetssäkrat och modernt innehåll.
- Visions utbildningsverksamhet har utvecklats tillsammans med förbundet och ibland gått i ledningen, t ex vad gäller digitalisering och nyttjandet av film.
- Vision har engagerade regionala kursledare och utbildare. Detta är en stor fördel då vi vet att engagemang väcker engagemang. Att förtroendevalda utbildar förtroendevalda är också en styrka.
- Den pedagogik som Vision använder, med dialog, och som utgår från deltagarna, är en framgångsfaktor och ett arbetssätt som håller i framtiden. Kompletterad med mer blandat lärande och andra möjligheter som tekniken ger kommer vi fortsätta vara i framkant.
- Att verksamheten är samordnad i utbildningsenheten anser vi är en förutsättning för den struktur, och de rutiner som finns och fungerar. Det har också varit en förutsättning för utvecklingsarbetet och att Vision ligger långt framme vad gäller e-lärande.
- Utbildningsverksamheten har hela tiden visat sig vara utvecklingsbenägen, och den kan utvecklas ännu mer.
- Totalt är det 5 200 som nyttjat e-utbildningar 2016, mer än dubbelt så många som gått på ”fysiska” utbildningar.
- Utvärderingarna visar att utbildningar som Visions utbildningsgrupp svarar för genomförs enligt utbildningspolicyn och att de leder till att Vision når sina mål.
- Ledare i Vision är en lyckad satsning. Många ledare har efter utbildningen varit en del i generationsväxlingen, tagit förtroendeuppdrag lokalt och påverkat utvecklingen i Vision utifrån sina förutsättningar och nätverk.
- Distansutbildning och mikrolärande – hur kan vi nå de som inte kan åka och ändå få utbildningar? Kan utvecklandet av distansutbildningar vara nästa steg?
- En omvärldsanalys visar att Vision generellt har fler antal olika utbildningar än snittet. Vision har också fler utbildningar inom områden som inte ger ledigt med lön enligt förtroendemannalagen, som olika ledarskapsutbildningar. De fackförbund vi konkurrerar med erbjuder främst facklig utbildning inom områden som ger ledigt med lön.

## 2.2 Dilemman:

- Ansvarsfördelningen utbildningsgruppen/avdelningar/klubbar. Är den relevant i dagens Vision? Finns det förutsättningar i alla avdelningar att ta ansvaret att grundutbilda medlemmar, Vision-ombud, skyddsombud och styrelse? Om inte, hur ska det se ut istället?
- Medlemsutbildning genomförs knappt alls i fysisk form (e-utbildningen Schyst arbetsliv används desto mer).
- Det upplevs mycket negativt att inte komma med på en utbildning. Att få ”Nej” när jag själv upplever ett behov, har visat sig vara grund för missnöje och risk för tappat engagemang. Hur kan vi jobba annorlunda med de som får Nej?
- Förutsättningar för regionala kursledare behöver uppdateras. Riktlinjerna är från 2005. Tiden för uppdraget för kursledare är problematisk. Vissa kursledare har bara någon utbildning per år, för de upplever att de inte hinner med fler.
- Kvalitetssäkringen är svårare när det genomförs utbildningar utan utbildade kursledare eller utbildare.
- Verksamhetscheferna upplever en svårighet att prioritera mellan deltagare. Valet görs utifrån den som har störst behov. Detta är ibland svårbedömt.
- Vi gör bra verksamhet som dock inte är tillräckligt känd. Hur kan utbildningarna synliggöras mer? 58 % av medlemmarna svarar i enkät att de känner till att utbildningar finns.
- Studentperspektivet saknas i verksamheten och det beror på att när beslutet fattades 2008 så fanns inte studenter som en målgrupp i förbundet.

## 3. Framtiden

### 3.1 Scenario, arbetsgruppens bild av vårt framtida utbildningsstöd, ”Ett utbildningsstöd som passar mig”:

Så spännande! Jag har blivit medlem i Vision, och fick ett trevligt välkomstmejl med information och en möjlighet att gå en medlemsutbildning på nätet. Det ger mig inspiration till att engagera mig mer. Jag blir snabbt vald till Vision-ombud på min arbetsplats. Redan dagen efter att mitt uppdrag blivit registrerat får jag ett mejl med information om vad mitt uppdrag innebär, tips om en app, och länkar till e-lärande som jag kan nyttja. Det finns också en länk till anmälan till en inspirationsdag för förtroendevalda om två månader. När jag hade gått e-utbildningen för Vision-ombud på nätet visades en lista med fler bra utbildningar, föreläsningar och information för mig. Jag väljer att anmäla mig till en utbildning med fysisk träff om tre månader. Inför den utbildningen får jag en enkät att fylla i, jag uppmanas också att ta del av några filmer och fundera kring några case. Utbildningsdagarna leds av en anställd och en förtroendevald, en bra kombination som ger mig mycket. Pedagogiken som används under utbildningen bygger på delaktighet och utgår från vad vi i gruppen kan, och målen för utbildningen. Det är väldigt roligt att lära känna andra Vision-ombud och höra hur de har det på sina arbetsplatser. Vi får alla en uppgift att göra på hemmaplan och tre månader efter att vi träffats ses vi över nätet och berättar för varandra hur det gått. Jag får också egna påminnelser i telefonen, som jag själv bestämt hur ofta de ska komma.

Efter några månader får jag en inbjudan från en grannavdelning till en ombudsdag. Den avdelningen arrangerar egna grundutbildningar och de bokar kursledare genom Visions utbildningsgrupp. Många avdelningar och klubbar tycker sig inte hinna med detta utan nyttjar de utbildningar som Visions utbildningsgrupp arrangerar.

På Visions hemsida ser jag hur utbildningsstödet är uppbyggt och i vilken ordning jag ska gå utbildningar. Alla utbildningar utvecklas, kvalitetssäkras och utvärderas genom Visions utbildningsgrupp och jag ser tydligt vad som är bra utbildningar för mig. Jag vill fördjupa mig i arbetsmiljö, och då finns utbildning för mig. Jag ser också att det finns digitala nätverksträffar för arbetsmiljöintresserade. Först till kvarn gäller på många av Visions utbildningar. Jag ser redan när jag anmäler mig om det finns plats. Om det är fullt ser jag när utbildningen går nästa gång, eller om det finns e-lärande jag kan välja istället. På vissa utbildningar, de som är lite mer avancerade och längre, behovsprövas vilka som får gå. Personal på Visions center gör detta i dialog med förträdare för berörd avdelning eller klubb. Planeringen av kommande utbildningar syns på hemsidan, där finns en tydlig årsplan. Allt för att jag ska kunna få ett utbildningsstöd som passar mig.

På hemsidan ser jag också att det snart är ett webinarie med Visions arbetsmiljöexpert. Det handlar om arbetsmiljöverkets senaste föreskrift. Jag anmäler mig och ser fram emot att bli uppdaterad. Jag hittar också en inbjudan till en träff för arbetsmiljöintresserade i min region. Väl på plats där träffar jag ombud från både stora och små arbetsplatser. Kul att diskutera och jämföra arbetsmiljö, och få tips och idéer från andra.

Jag upplever Visions utbildningsstöd som både inspirerande och modernt. Det, tillsammans med annat som Vision erbjuder, ger mig verktyg att agera som ombud och efter att ha tagit del av stödet är jag full av lust att driva frågor på min arbetsplats. Jag fortsätter att vara Vision-ombud, och blir kontaktad av valberedningen. Jag lär mig mycket genom andra förtroendevalda, genom Visions nyhetsbrev och hemsida, och vid behov fyller jag på med ny kunskap som Visions utbildningsstöd erbjuder. Jag fortsätter fördjupa mig inom arbetsmiljöområdet för det tycker jag är allra viktigast. Vision ser till så att jag alltid har koll på det senaste.

## 4. Övergripande principer för Visions utbildningsstöd

*För att Vision ska ha ett relevant och modernt utbildningsstöd föreslår vi att förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet besluta om följande övergripande principer för Visions utbildningsstöd:*

*Se arbetsgruppen beskriva de övergripande principerna här: [http://play.vision.se/internt-utbildningsgruppen/framtidens\\_utbildningsstod-overgripande\\_principer](http://play.vision.se/internt-utbildningsgruppen/framtidens_utbildningsstod-overgripande_principer)*

### **Utbildningsstödet:**

#### **• ska bidra till att Vision når sina mål**

Utbildningsstödet ska ge dig förutsättningar och kunskaper så du agerar utifrån Visions styrdokument. Utbildningsstödet ska leda till att medlemmar och förtroendevalda organiserar och rekryterar medlemmar till Vision.

#### **• ska leda till aktiva, engagerade, kompetenta och trygga medlemmar och förtroendevalda**

Utbildningarna ska skapa trygghet och förutsättningar för dig att våga vara aktiv och lyfta frågor som är viktiga för dig. Med aktiv menas att du efter utbildningen ska känna lust att göra något i Visions namn på din arbetsplats, eller på annat sätt i Vision. Utbildningsstödet ska väcka engagemang, och genom kunskap får Vision kompetenta medlemmar och förtroendevalda. Utbildningsstödet ska bidra till att du får ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

#### **• ska upplevas tydligt, modernt och tillgängligt**

Med tydligt menas att du enkelt ska veta vilka utbildningar som är för dig, och i vilken ordning du ska gå utbildningar. Det ska också vara tydligt vem som har ansvar för vad, så du vet vem du ska vända dig till i olika frågor.

Att utbildningsstödet är modernt betyder att utveckling hela tiden står i fokus. Vision använder blandat lärande. Utbildningsgruppen ska följa vad som händer i samhället med vuxnas lärande och våga testa nytt. Vi ska ha omvärldsbevakning och lära av andra. E-lärandet ska utvecklas, likaväl som pedagogiken vid fysiska utbildningar.

Det ska vara lätt att få den kunskap du behöver och med tillgänglighet menar vi att det ska upplevas lätt att få tillgång till utbildningsstöd. Vi är välkomnande och vi använder olika pedagogiska metoder och modern teknik för att möta olika behov och förutsättningar, även för dig med behov av särskilt stöd.

- **ska kännetecknas av snabbhet, enkelhet, och anpassat efter olika förutsättningar**

Med snabbhet menar vi att medlemmar och förtroendevalda ska få tillgång till utbildning inom rimlig tid. I ordet snabbhet finns också betydelsen att utbildningsstödet ska anpassas efter nya behov eller vid nya beslut i Vision.

Enkelheten syns i att det är lätt att förstå vilken/vilka utbildningar som är lämpliga för dig, och också att det upplevs lätt att nyttja e-lärandet eller anmäla dig till en utbildning.

När vi säger att det ska vara anpassat efter olika förutsättningar tänker vi på flera saker, det kan vara vilken roll eller yrke du har, eller inom vilket avtalsområde du verkar. Det kan också handla om att ha med det lokala perspektivet, eller internationella förutsättningar.

- **ska vara generellt för många, djupare för vissa**

Medlemmar och förtroendevalda som vill ha kunskap ska kunna få det. Utbildning ska finnas för olika uppdrag och i olika ämnen. Du ska kunna få en generell kunskapsnivå om Vision och hur du kan agera som medlem och förtroendevald på din arbetsplats och i Vision. Du ska kunna hålla dig uppdaterad om det senaste inom Visions område, och också kunna fördjupa dina fackliga kunskaper. Fördjupade kunskaper kan du få både genom Vision och hos andra samarbetspartners.

- **ska vara kvalitetssäkrat i alla led**

Utbildningsstödet utvecklas och utvärderas av utbildningsgruppen. De som håller i utbildningarna ska ha en pedagogisk kunskap som också följs upp och utvärderas. Utbildningarna ska följa Visions utbildningspolicy och genomföras enligt gällande utbildningsriktlinjer och vara nationellt kvalitetssäkrade.



## 5. Policy och riktlinjer

Om förbundsstyrelsen beslutar enligt de föreslagna övergripande principerna behöver Visions utbildningspolicy och riktlinjer uppdateras och utvecklas. Policy och riktlinjer är en detaljnivå som är mer lämpat för beslut på förbundsstyrelsenivå än förbundsstyrelsenivå. För att förbundsstyrelsen ska se vilka konsekvenserna kan bli av de övergripande principerna vill vi presentera hur framtida utbildningspolicy och förutsättningar för verksamheten kan se ut, om beslut tas enligt de övergripande principerna:

### 5.1 Arbetsgruppens skiss: Visions framtida utbildningspolicy

- Visions pedagogiska grundsyn utgår från Visions värdegrund och vilar på att vi tror på individens vilja och kraft att utvecklas och att själv, och gemensamt med andra, ta ansvar.
- Vision sätter medlemmen i centrum, och utgår från hans egen erfarenhet och lust att lära.
- Lärandet ska kännetecknas av dialog, delaktighet och ett demokratiskt synsätt och utgå från individens behov.
- Utbildningarna ska inspirera till engagemang och handling.
- Vision erbjuder utbildningar i olika former, för att kunna svara mot medlemmars olika behov.

#### Syfte med Visions utbildningsstöd

Det ska vara enkelt att engagera sig fackligt i Vision. Utbildningar ska leda till engagemang och handling, på medlemmens arbetsplats, eller på annat sätt i Vision. Utbildningarna ska ge kunskap och förutsättningar att åstadkomma resultat i det fackliga arbetet. Visions utbildningsstöd ska ge medlemmar och förtroendevalda kunskaper som ger dem förutsättningar att agera utifrån Visions styrdokument. Utbildningsstödet är en förutsättning för att Vision ska ha kompetenta företrädare.

#### Övergripande principer för Visions utbildningsstöd

Utbildningsgruppen bryter årligen ner de övergripande principerna till mål i sin verksamhet.

Utbildningsstödet:

- ska bidra till att Vision når sina mål
- ska leda till aktiva, engagerade, kompetenta och trygga medlemmar och förtroendevalda
- ska upplevas tydligt, modernt och tillgängligt
- ska kännetecknas av snabbhet, enkelhet, och anpassat efter olika förutsättningar
- ska vara generellt för många, djupare för vissa
- ska vara kvalitetssäkrat i alla led

## **Ansvarsfördelning**

### ***Avdelningar och klubbar***

Avdelningar och klubbar har ansvar att berätta om utbildningsbehov och ska rapportera planerade och genomförda utbildningar. Avdelningar och klubbar kan arrangera egna utbildningar och bör då kontakta utbildningsgruppen för att få tillgång till både kvalitetssäkrad kursledare/utbildare och kvalitetssäkrat utbildningsmaterial. Utbildningar arrangerade av avdelningar och klubbar ska följa Visions utbildningspolicy.

### **Ansvarsfördelning inom Visions kansli**

All utbildning arrangerad av kansliet ska följa Visions utbildningspolicy.

### ***Utbildningsgruppen***

Utbildningsgruppen planerar, genomför och utvärderar Visions utbildningsverksamhet. Gruppen svarar också för framtagande, utveckling och kvalitetssäkring av Visions utbildningsutbud. De ansvarar också för samordning och utbildning av Visions kursledare och utbildare. Utbildningsgruppen analyserar årligen behov av utbildningsstöd och planerar utifrån detta och de långsiktiga målen. Verksamheten ska arbeta så flexibelt som är möjligt med tanke på de långa planeringstider som finns i utbildningsverksamhet.

### ***Visions regionala center***

Centren ansvarar för att fånga upp utbildningsbehov och förmedla till utbildningsgruppen. Centren bidrar med personal, som utbildare, i verksamheten. Centren ansvarar för att göra urval till utvalda utbildningar när intresset är större än antal platser. Urvalet sker i dialog med berörda avdelningar/klubbar. Centren bidrar med sitt kunnande, sin kännedom om regionala förutsättningar och hjälper till att hitta lämpliga kursledare.

### ***Resurscentret***

Resurscentret bidrar med kunskap och innehåll till Visions utbildningar. Resurscentret ska marknadsföra och synliggöra utbildningsstödet. Personalen kan både vara utbildare i verksamheten, eller delta som experter vid olika delar i utbildningar.

## 5.2 Arbetsgruppens skiss: Visions framtida riktlinjer för utbildningsstöd

### **Vision ska erbjuda utbildning i många olika former**

Vision erbjuder utbildningar i olika former, allt för att kunna svara mot medlemmars och förbundets olika behov. Vision använder metoden blandat lärande, och kunskapen erbjuds både som e-lärande och i andra utbildningsformer. Utbildningen ska vara anpassad efter deltagarens behov. Formerna på utbildningen kvalitetssäkras, utvärderas, och utvecklas över tid.

### **Utbildningsområden**

En medlem och/eller förtroendevald i Vision ska kunna välja en grundläggande facklig utbildning samt kunna fördjupa sig inom ett fackligt område. Vision ska erbjuda utbildning utifrån olika fackliga uppdrag som finns i förbundet och inom olika fackliga frågor. Utbildningsstödet ska erbjuda uppdatering och nyheter inom Visions område.

Alla utbildningarna har syfte och mål. De kvalitetssäkras och utvärderas löpande, och varierar över tid utifrån verksamhetens behov och Visions styrdokument.

### **Kursledaren**

Kursledare är ett fackligt uppdrag i Vision. Kursledare utses av förbundsstyrelsen, och uppdraget är på två år i taget. Kursledaren ska stå för Visions värdegrund och ha ett bemötande som bygger på den. Kursledarens uppdrag är att skapa lärande som stimulerar till engagemang och aktivitet, både under utbildningen och på deltagarens arbetsplats och/eller i Vision efter utbildningen. Kursledaren ska arbeta efter Visions utbildningspolicy och använda Visions framtagna utbildningsmaterial. Kursledaren kvalitetssäkras genom utbildningsgruppen.

Kursledaren ska delta i den kompetensutveckling som erbjuds. Det kan vara både e-lärande och fysiska träffar. Kursledaren förbinder sig att genomföra ett visst minsta antal utbildningar utifrån verksamhetens behov.

Ett kursledaruppdrag kan avslutas av kursledaren eller av utbildningschefen.

Kursledaruppdraget är ett centralt fackligt uppdrag och arvode beslutas av förbundsstyrelsen.

### **Utbildaren**

Utbildaren är anställd av Vision och får pedagogisk utbildning genom Vision. Om utbildaren har pedagogiska kunskaper från annat håll kvalitetssäkras detta genom utbildningsgruppen och/eller respektive chef.

Utbildarens uppdrag är att skapa lärande som stimulerar till engagemang och aktivitet, både vid utbildningen och på deltagarens arbetsplats och/eller i Vision efter utbildningen.

Utbildaren ska arbeta efter Visions utbildningspolicy, följa dessa förutsättningar och använda Visions framtagna utbildningsmaterial.

### **Deltagaren**

Deltagaren förväntas ta ansvar för sitt eget lärande både vad gäller förkunskapskrav och under hela utbildningen, inklusive för- och efterarbete. Deltagaren förväntas delta aktivt samt bidra till andras lärande. Erfarenhetsutbyte är alltid en viktig del vare sig mötet är digitalt eller fysiskt. Intyg ges till deltagare som fullföljt hela utbildningen.

### **Lärtillfället**

Visions arbetar med blandat lärande och miljön för lärandet ska vara god vid såväl fysiska träffar som vid e-lärande.

Utbildningar i Vision bygger på aktivt deltagande, träning och praktiskt arbete.

Delaktighetspedagogik är grunden, till skillnad från förmedlingspedagogik.

### **Kvalitetssäkring**

- Utbildningsgruppen följer upp, utvärderar och vidareutvecklar utbildningar.
- Utbildningar ska registreras i ett utbildningssystem och utvärderas på lämpligt sätt med hjälp av ett utvärderingsverktyg.
- Mål och syfte ska finnas för varje utbildning.
- Fysiska utbildningar ska alltid ledas av minst två personer. Minst en av dessa ska vara en utbildare (anställd) eller en kursledare utsedd av Vision.
- Visions övriga riktlinjer/policys ska följas.

### **Utbildningsmaterial**

Utbildningsgruppen ansvarar för att ta fram och uppdatera utbildningsmaterial som kursledare och utbildare ska använda. Materialet ska vara tillgängligt för dessa och när material revideras ska utbildare/kursledare informeras om detta. Kursledare och utbildare ansvarar för att se till att senaste materialet används.