

## **Distansstödspodden: Arbetslivets roll**

Lotta intro :- Det jag gör med de elever jag har kontakt med nu är att verkligen peppa dem inför framtiden. Det är det bästa de kan göra just nu, att utbilda sig, de som nu har påbörjat utbildningen under hösten eller för ett och ett halvt år sedan och som kommer ut till sommaren och nästa kull om ett år igen. Jag tror att arbetsmarknaden kommer att skrika efter dem.

Mikael intro: - Det nära samarbetet mellan utbildningsanordnare och arbetslivet är en nyckelfaktor för yrkeshögskoleutbildningar. Just nu under pandemin är samarbetet viktigare än någonsin. Hur kan arbetslivet och våra utbildningar samarbeta på bästa sätt för att möta utmaningarna vi står inför? Du lyssnar på distansstödspodden från Myndigheten för yrkeshögskolan. Jag heter Mikael Andersson och med mig idag har jag Lotta Gisenfeld Boman, vd och ägare för Sigtunahöjstens hotell- och konferens AB. Välkommen Lotta!

Lotta: -Tack!

Mikael: - Ska vi börja med att lära känna dig lite, Lotta Boman?

Lotta: - Ja, du, jag är en entreprenör som driver och äger mitt eget företag och ett företag då som verkar i en näring som vi brukar kalla med ett lite större namn för besöksnäringen. Besöksnäringen är ju en näring som har vuxit väldigt mycket de senaste åren, och jag driver en mötesanläggning i Sigtuna kommun och kan från platsen där jag är spanar ut över Mälaren och det uppländska landskapet. Vi ligger i en kommun som också har Arlanda flygplats inom sina gränser, så att det har ju varit en kommun som har haft väldigt mycket rörelse och besökare så klart, och det är just det som har gjort platsen så attraktiv. Jag har ungefär 40 medarbetare, hade i alla fall i februari, och finner stor tillfredsställelse i att leda

och se människor växa i sina roller och kunna utvecklas samtidigt som jag brinner extremt mycket för hållbarhet och har även inkluderat hållbarhet i mina ägardirektiv för den verksamhet jag driver. Jag brukar säga att Sigtuna stad grundades för tusen år sedan och av en enda anledning, och det var att människor skulle få träffas och utbyta tankar och utvecklas, och det är väl i den andan jag vill fortsätta verka många år till.

Mikael: - Du har ju verkligen hamnat i stormens öga nu i den här pandemin. Dels är du ju vd:n för, som du säger, en verksamhet inom besöksnäringen som är väldigt påverkad av pandemin. Men sen sitter du också i ledningsgruppen på en YH-utbildning. Men om vi börjar med det här med din roll som vd för Sigtunahöjden, kan du berätta vad som hände när pandemin slog in för er del?

Lotta: - Ja, den sjönk in egentligen i början på mars, då var sportlovet slut och det var just många av dem som hade varit ute och rest som kom tillbaka hem och hade då till sina arbetsplatser som i sin tur hade bokat konferenser på vår anläggning och man började boka av. Det hände flera olika företag, så vi började känna att det här är något konstigt. I samband med det så började vi också bli medvetna om den här pandemin då på olika sätt och den elfte mars, förutom att det är min födelsedag, så kommer det för alltid vara inristat att det var den dagen vi, inte släckte ner Sverige, men det var då vi insåg vidden av vad som höll på att hända.

Mikael: - Hur fort kom de här förändringarna för er?

Lotta: - Extremt fort ska jag säga: det är ju så med kriser. Kriser kännetecknas av att någonting förändras väldigt snabbt. Det här var en kris, som man så sakteliga, nästan med panik, fick inse vidden av under ett par veckors tid, framför allt när alla de bokningar man hade i sina orderböcker försvinner på ett par veckor, då är det extremt utmanande, och det är klart, då står man där och tänker "Vad händer nu och vad gör vi nu då? Hur länge kommer det vara så här?"

Mikael: - De här förändringarna som skedde, när de kom, hade ni studenter som var på Lia i er verksamhet då?

Lotta: - Vi hade inte det just där och då, men vi hade ju täta kontakter vi som sitter i ledningsgruppen för den utbildningen då, Hotel Management. Vad är det som händer? De studenter som då skulle gå ut och hade inplanerade perioder och även jobb, blev ju både av med det här sina Lia-perioder och dessutom de utlovade jobberbjudandena, så det var ju extremt utmanande för inte bara oss som driver eget företag i branschen som var tvungna att börja varsla och permittera folk, det här drabbade ju också de studerande som då hade laddat för att komma ut i en bransch som verkligen suger upp talanger och ser fram emot nyutbildade människor för branschen.

Mikael: - Fanns det någon rörelse att branscherna bromsade med Lia- studerande eller den typen omställning först innan man innan man började jobba med den egna, anställda personalen?

Lotta: - Allting gick så otroligt fort då så många fick ju vara kvar. En Lia-position, det som drabbar en är ju att ens handledare kanske blir av med jobbet eller blir uppsagd av någon anledning och så vidare. Men det var ju fortfarande tidigt i mars, april som många valde att permittera personal och kanske inte säga upp direkt. Det gjorde de säkert på vissa ställen också. Men jag gjorde inte det utan ville i alla fall avvakta lite till och se vad det här skulle ta vägen.

Mikael: - Min minnesbild är att facket också gick in en hel del och menade på att man om man permitterade eller om man varslade, så ska man inte ta emot någon form av praktikanter eller Lia?

Lotta: - Ja men såklart, så blev det ju. Det drabbade de studerande extremt hårt när nu branschen drabbades på detta sätt.

Mikael: - Hur resonerade ni i ledningsgruppen när det här hände, alltså ledningsgruppen för YH- utbildningen?

Lotta: - Det som kännetecknar den ledningsgrupp jag sitter i är ju att vi har haft ett långsiktigt samarbete, och vi är flera där, som har suttit med under en längre period av flera år, och det som är fördelen med det är ju när man diskuterar då, och då gör man ju allt man verkligen vill och kan man känner att man har ett stort ansvar för de studerande att man verkligen ska ge dem de bästa förutsättningarna och tillsammans med representanter för utbildningen hade vi ju de här diskussionerna, hur gör vi nu och de ställde ju även om väldigt snabbt till undervisning från hemmet och remote och så vidare. Men det är klart att det är ju jättetufft när man måste avbryta en Lia-period och inte hinna med den. Men vi hade ju täta diskussioner om att det som, för de som skulle sluta varje svårt och erbjuda någonting annat, men de som de som skulle ut inför hösten, vi började titta framåt redan där och planera om så att säga: vad kan vi göra för dem? Det är det som har hänt nu att man ändrade period för dem så att de kom ut nu efter jul i stället framkommit under hösten som var planerat från början.

Mikael: - Nu har vi fokuserat ganska mycket på Lia just nu, men om vi vidgar den här frågan - när ni hade de här samtalen med ledningsgruppen för utbildningen då, vad är det för frågor som ni har diskuterat.

Lotta: - Framför allt så diskuterade vi just... där jag kunde hjälpa till väldigt snabbt... det var bland annat med krishantering. Det krävs en hel del erfarenhet och kunskap på olika områden när man sitter mitt i en kris. Hur hanterar du den då om du är en ung ledare i branschen, kontra om du har en som har varit med några år och kanske upplevt lite kriser, både privata kriser eller jobbkopplade kriser. Vi jobbade aktivt för att söka stöd i varandra när det gällde just det där jag kunde dela med mig av min erfarenhet från den brand som drabbade oss 2013 för den krishantering och en krisplan är också någonting som är väldigt viktigt att lära sig när man ska utbilda sig till ledare för en bransch. Just i kriser blir det också väldigt

viktigt att ledaren eller chefen eller den som är ansvarig kliver fram och visar vad som händer, och då blir det ju såklart tacksamt att man kan luta sig mot en krisplan. Men hur ser en krisplan ut och en krishantering för en pandemi? Det tror jag inte några av oss riktigt var beredda på. Det var ju klart att vi hade pratat om det, men vad händer egentligen? Plus att parallellt så drabbades ju många av de studerande under den här perioden, även av anhöriga som var sjuka och drabbade på ett privat plan. Det var en väldigt turbulent tid. Där kände jag under den sessionen vi hade då, den digitala om just krishantering att man, om man kunde hjälpa till väldigt mycket om man fick upp ögonen öppna för de studerande, vidden av hur man hanterar krisen och ha känsla, man måste koppla på både hjärta och känsla och inte bara vara exekutiv och operativ på det sättet, utan man måste också orkar lyssna in människan.

Mikael: - Så det ni gjorde var att ni använde den pågående situationen som en del i utbildningen, ni pratade krishantering med de studerande?

Lotta: - Ja, vi adderade det då och pratade just om ”Vad är det nu som behövs?” Vad är det man skulle vilja veta? Vi var väldigt snabbfotade eller agila med det moderna ordet kanske, och lyssnade in och frågade oss ”Vad är det vi behöver?” Och vad behöver man ute på arbetsplatsen kontra de som då fortfarande hade sina Lia-platser eller de studerande, även för att hantera sin situation och svänga om till en digital undervisning. Det var väldigt uppskattat att veta då att man fick möjligheten att lyssna igenom det, det här med att kommunicera att ”Lösningen kanske inte finns här och nu just nu, men vi måste ge oss själva tid också och våga landa i att det som händer”, att det är bättre att man prövar och lyssnar än att man inte gör någonting alls och sitter passiv så vi hade ganska täta kontakter då.

Mikael: - Det låter som att ni som ledningsgrupp har varit väldigt aktiva i den här situationen i utbildningen. En erfarenhet man kan ha av just krissituation är att i princip alla inblandade drabbas av tunnelseende, och det skulle vara väldigt lätt att i en sådan här situation att utbildningsanordnaren drog åt ett håll för att lösa det mest pockande och ni är en bransch som blir väldigt drabbad, men ändå låter som att ni har haft ett väldigt aktivt arbete. Hur har ni arbetat för att hålla ihop ledningsgruppen och inte få den här splittringen?

Lotta: - Där skulle jag vilja ge en eloge till samordnarna, Markus och Susanne, på vår utbildning, alltså där jag har möjligheten att vara med. De är också väldigt aktiva, eftersom vi då har varit några som varit med i några år och ser det som ett långsiktigt arbete, inte bara någonting man hoppar in och ut ur under en viss period för sitt CV, utan faktiskt att man ser det i ett hållbart perspektiv. Också det gjorde att vi är ganska nära varandra på det sättet och lyhörda. Efter varje möte brukar vi stämma av - Vad kan vi nu göra för varandra? Är det någon fråga som kommer upp eller är det någonting som man kan dela med sig av till någon annan på en anläggning. Nu sitter jag som jag berättar, och det är klart att min verksamhet skiljer sig från de som sitter på större kedjor i Stockholm. Men då får vi också ihop ett mycket större, en större arena för olika scenarier också. Vad kan jag göra för dig? Vad kan du göra för mig, goda idéer? Vad kan vi dela? Ni vet, sharing is

caring. Man är ganska transparent både med det man misslyckas med och det man lyckas med det. Det känner jag är, just i kris då, och då måste man, då inser man ju att en relation sätts på sin spets också och har man inte haft eller har varit en grupp som man jobbat ihop under en viss period då är det rörigt.

Mikael: - Hur har ni arbetat och vilken kontakt har ni i ledningsgruppen haft med utbildningsanordnare under den här perioden som varit?

Lotta: - Ja, vi har ju fått uppdateringar. Jag skulle nog säga på månadsbasis eller treveckorsbasis, alltså ganska tätt, och blivit informerade om vad som händer och inbjudna också kontinuerligt under de olika uppdragen, redovisningar och opponeringar, vad det nu har varit, att vi har varit inbjudna också. Det har känts bra att vi från arbetslivet också har kunnat ansluta digitalt, vilket har varit en fördel. Det är ju inte alltid lätt att ta sig fysiskt till skolan, kanske, och vara med, men däremot kan man lyssna via sin digitala plattform, så det har ju på ett sätt också underlättat, skulle jag säga, och kanske är något vi ska ta med oss framåt, just sådana möten, och man drar sig inte för det.

Mikael: - Ser du att man behöver planera om eller omstrukturera samarbetet mellan yrkeshögskolasamordnare och arbetslivet utifrån det som har hänt?

Lotta: - Nja, jag sitter ju med en ledningsgrupp som fungerar väldigt väl, så jag har svårt att peka ut hur vi skulle kunna förändra oss. Förutom att jag tror att jag skulle vilja skicka med mer generellt till hur man jobbar med det här det är att ha lite tätare kontakter och att man kanske inte har så långa möten heller, utan man kanske fokuserar på ett par tre punkter och hörs eller ses via en skärm lite oftare i stället så att man hinner ta upp olika saker som händer och inträffar och så vidare, men jag tror ju att det kommer finnas ett extremt stort behov av de studerande som nu utbildar sig, att de behövs verkligen i yrkeslivet framöver. Detta eftersom det såklart finns en ände på det här också, och då har vi medarbetare som kommer att vara väl förberedda, och vi saknar ju väldigt många nu som har lämnat oss och kanske också skaffat andra karriärer, så att det kommer att bli jätteviktigt att fortsätta utbildas för den här branschen så klart.

Mikael: - Ser du på något sätt att just det här samarbetet inom ramen för utbildningar och utbildningsanordnare och de studerande, kan vara med och utveckla framtiden för de här branscherna?

Lotta: - Ja, verkligen. Jag tycker att det finns alla möjligheter nu och särskilt med de erfarenheter vi har lärt oss under det här året, både i snabba puckar och i det agila ledarskapet som krävs när du ska leda det här och hantera kris. Precis det här är det som man förr satte sig att göra en femårsplan för i ett företag. Det görs ju inte längre. Jag har knappt gjort en budget för nästa år för det går inte. Vi kan inte se så långt fram, men däremot vad vi kan se det är däremot att vi kommer tillbaka. Det kommer att ta lite tid, men tack och lov kommer väl vaccinet och vi vågar planera framåt, men då kan vi sätta oss och dra väldigt mycket lärdomar av det vi

har upplevt det här året, och där tycker jag också som ledningsgrupp att det är det viktigaste just nu att ha sådana kreativa möten, både där man vågar titta tillbaka och se ”Vad gjorde vi under det här året och gjorde vi det bra? Vad gjorde vi mindre bra och vad skulle vi kunna ha gjort och sedan tvärtom, titta framåt, ”Vad gör vi nu? Vad krävs nu? Vad vill branschen”, och då måste vi från branschen och arbetslivet vara med och påverka och berätta så klart, även de studerande som har varit med och upplevt det här under tiden har också en möjlighet att spela in vad man, vad man skulle vilja och med utbildningsanordnarna. Där känner jag att det ser jag verkligen fram emot nu, att fortsätta utveckla och se hur vi kan göra det här på ett ännu bättre och kreativare sätt också.

Mikael: - Återigen en fråga utifrån att du sitter i skärningspunkten i en bransch som är i ständig förändring och sedan dessutom ledamot i en ledningsgrupp som har jobbat väldigt länge. Man skulle kunna se en risk att de utbildningsplaner och kursplaner som är framtagna nu, de bygger på hur branschen såg ut före pandemin. Hur ser du på att det finns ett gemensamt ansvar och en möjlighet att utveckla kursplanerna framåt nu, alltså att vi inte utbildar för en bransch som fanns för länge sen men som inte ser ut så framåt?

Lotta: - Men det tror inte jag att man ska behöva vara så rädd. Utbildningsplanen, i grund och botten, handlar ju i vårt fall om man management och ledarskap så att säga, och det är ju i grund och botten detsamma, men däremot så får man ju möjlighet när man kommer ut på sina Lia-perioder och när man ses i sin ledningsgrupp, där man då både har elevrepresentanter, utbildningssamordnare och anordnare från arbetslivet. Där kan vi ju lyfta de här diskussionerna. Det är ju någonting man ska jobba med hela tiden, allt som händer i dag, det går så fort nu. Digitaliseringen har vi inte ens nämnt här, till exempel, den har man ju pratat om i flera år nu, och nu händer det helt plötsligt, oavsett och då är det ju inga utbildningsplaner eller kursplaner som hindrar den.

Mikael: ... Nej, det är ju så att de flesta som inte har använt det innan nu har varit tvungna att lära sig använda teknik både för distanssamarbete och distansstudier, men det är väl någonting som du upplever som positivt, som arbetsgivare?

Lotta: - Ja, men absolut, och jag känner mig superpeppad på att kunna vara med och rekrytera medarbetare som har varit med och utbildats under den här perioden. Om jag bara konkret ska nämna ett exempel så har jag ju de få företag eller de få som i alla fall bokar sina möten hos oss under den här perioden, vill ju alla ha teknikhjälp, såklart, och uppkopplingshjälp, så kommer det ju att vara, men att man då har lärt sig den hårda vägen återigen, under det här året, kommer ju vissa av de här sakerna som man förr kanske tyckte var lite småjobbiga, det kommer man ju bara ha med sig, och även om jag inte bara vill nämna just den delen, men just med krishantering som ju också har varit väldigt besvärligt, jag har många kollegor som är yngre ledare i branschen och som kanske inte har varit med om sin kris, så ska man sätta sig ner och säga upp medarbetare som ledare, det ingår



ju också. Det är en sak att leda i framgång och lycka när allt funkar, det kan man ju nästan säga att de flesta kan göra, men ledarskapet sätts ju verkligen på prov under svåra tider, och går man då, i det här fallet, en managementutbildning då har man varit med om det här. Då har man ju verkligen fått det med sig efter pandemin.

Mikael: - Efter pandemin, vilka behov ser du att arbetslivet kommer att ha? Hur skulle just yrkeshögskoleutbildningarna kunna spela en roll där?

Lotta: - Jag tror att yrkeshögskolorna kommer att spela en ännu större roll i framtiden, och det baserar jag lite på mina tankar kring det här året. Det är väldigt många människor fått lämna sina arbeten och många har funderat och även många som har jobbat länge har funderat över sina liv och vad man egentligen vill och ska man se något positivt på det här så kanske är det så att många människor också har ifrågasatt sig själva och vad man gör. Jag tror att vi måste våga se att man ger människor en chans att både omskola sig och omvärdera sitt liv och om man vill byta karriär även när man har hunnit bli lite äldre. Det är någonting som jag kommer att vara med och påverka i framtiden, lite den här åldersdiskriminering som man kan se, att allt ska man hinna med innan man har fyllt 35 i dag och efter det är det svårt. Jag tror att just yrkesutbildningarna och de kommer att vara jätteattraktiva framåt, för dels är de relativt korta då, kanske man ska säga, och att man kan se att jag har en viss erfarenhet med mig från någonting helt annat, men nu skulle jag vilja byta bana och det tror jag kan bli märkbart redan nu i min egen kommun. Man pratar om att införa diverse yrkesförberedande och lite andra... redan på gymnasienivå på en del skolor, så att jag tror att det är framtiden faktiskt. Vi kan ju inte bara ha akademiker faktiskt, det behövs både och.

Mikael: - Men man skulle ju kunna resonera på det här viset att i en bransch där man just nu kanske permitterar och behöver göra det och kanske till och med göra uppsägningar. I avvaktan på att tiderna blir bättre skapas det väl kanske ändå en lucka i tid där man skulle kunna ägna den tiden åt kompetensutveckling, som man kommer tillbaka ännu mer rustad..?

Lotta: - ... Ja, verkligen. Det jag gör nu med de elever jag har kontakt med är att verkligen peppa dem för framtiden och att det bästa de kan göra just nu är att utbilda sig och som sagt vara de som nu har påbörjat utbildningen under hösten eller för ett och ett halvt år sedan som kommer ut till sommaren och nästa kull om ett år igen. Jag tror att arbetsmarknaden kommer att skrika efter dem för att det lika väl som besöksnäringen är kanske en av de största näringarna som snabbast drabbas också av det som händer just nu så tror jag också att vi är de snabbaste på att komma igång igen. Vi är så snabbfotade och människor som har dragit ner på sina möten och sitt resande och vad det nu kan vara, det kommer att ändra sig precis lika fort som det försvann, det kommer att komma tillbaka är jag helt övertygad om. Sedan finns det andra utmaningar kanske om man ska titta på ett makroperspektiv, resande i världen och i Europa och så vidare, som påverkar oss, det kommer säkert ta lite tid.

Mikael: - Du var ju inne på det att när man som chef och ledare behöver säga upp folk, vilket är en mycket tråkig situation, då försöker man också hitta vägar som gör det här eller någonting... Under tiden, har ni som ledningsgrupp pratat någonting om att ni nu sitter i den här ledningsgruppen och ni har den här täta kontakten att just med att ni har samarbete med en utbildningsanordnare, att det är en del av åtgärdspaketet som ni kan prata med medarbetarna om?

Lotta: - Där har vi också i ledningsgruppen har vi flera som också sitter i ledningsgruppen, som faktiskt har gått utbildningen och det är en så tät koppling också, vilket gör att man har, man känner ju ett större personligt ansvar och engagemang för att verkligen göra det bästa man kan och alla har verkligen vikt ut och in på sig själva för att fortsätta erbjuda Lia-platser till exempel, och nu har vi ett gäng som ska ut efter jul och vi kommer ta emot en person hos oss. Vi vet ju att vi är ju inte uppe i full sving efter nyår, utan det kommer att vara tuffa tag det första kvartalet, men vi ser ändå den möjligheten för de här personerna. Vi investerar i ny kunskap och vi har möjlighet att påverka och utveckla sådant som ska hända, och det känner jag att andra i ledningsgruppen, också för de som jobbar på andra anläggningar. Man gör verkligen allt man kan och man ringer runt till varandra och försöker hitta lösningar.

Mikael: - Ska vi runda av som vi brukar göra, vilka tips skulle du vilja ge till utbildningsanordnare som ska sätta sig ner med sina ledningsgrupper efter julhelgen och diskutera framåt?

Lotta: - Jag tycker att man ska samla sin ledningsgrupp ganska raskt efter juluppehållet. Alla är mer än väl värda en liten vila efter det intensiva året. Jag tycker att man ska samlas här i januari ganska snabbt igen och också summera innan det faller i glömska, och att man kanske får skriva ner sina tre bästa och sina tre sämsta och hantera dem på ett möte som bara handlar om det och sedan våga titta framåt och kalla till de här lite kortare mötena och våga ta upp sådant som är utmanande och även ställa krav som utbildningssamordnare på sin ledningsgrupp. Varför sitter ni med i den här ledningsgruppen och vad har ni för förväntningar framåt nu på hur vi ska jobba tillsammans och skapa de bästa förutsättningarna och sedan, framför allt, ingjuta framtidstro, det är också jätteviktigt. Sedan så tycker jag också att man som ledningsgruppsledamot kan vara med och prata med de studerande, få en möjlighet också att ingjuta hopp och kraft och bra tips hos dem.

Mikael: - Bra tips. Då får vi tacka dig så jättemycket, Lotta Boman, för att du tog dig tid och var med här i distansstödspodden.

Lotta: - Jätteroligt att få vara med.

Mikael: - Du har lyssnat på distansstödspodden från Myndigheten för yrkeshögskolan, en del av projektet till stöd för anordnare som ställer om till distansundervisning. På myndighetens hemsida hittar du webinarier och mer information om projektet. Fler avsnitt av podden hittar du där poddar finns.