

Kontinuerlig kompetensutveckling under yrkeslivet

- **med fokus på det arbetsplatsnära lärandet**

Arbetsgrupp 8 (AG8)

i regeringens samverkansprogram för kompetensförsörjning och livslångt lärande

Arbetsgruppen sammansättning:

Josefine Larsson, IF Metall

Mats Andersson, Teknikföretagen

Daniel Söderberg Talebi, Handels

Henrik Ekelund, Svensk Handel

Mats Johansson, Handelsrådet

Marina Nilsson, HRF

Eva-Britt Grönberg, Tillväxtverket

Renée Berglund, Svenska ESF-rådet

Johanna Redelius, Göteborgsregionens kompetensnav

Område

Sverige har stora behov av att utveckla det arbetsplatsnära lärandet. Lärandet som sker på arbetsplatserna och betydelsen av arbetsplatsnära kompetensutveckling behöver belysas betydligt mer. Det är viktigt att de behoven inte hamnar i skym undan och att fokus allt för ensidigt hamnar på behoven i det reguljära och formella utbildningssystemet. Det behövs både långsiktiga lösningar för strukturerad kompetensutveckling på arbetsplatsnivå och ett utbildningssystem anpassat för yrkesverksamma.

Ett strukturerat lärande behöver ingå som en naturlig del av jobben. Sveriges utveckling bygger på ett kunskaps- och kompetensdrivet näringsliv där förmågan att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens är den enskilt största och viktigaste utmaningen oavsett bransch och storlek på verksamheten. Strukturomvandling och teknologisk förändring är en naturlig del av samhällets utveckling. Men anställda behöver involveras när förändringar som ny teknik och nya arbetsätt införs. Delaktighet är en förutsättning för att ta till sig det nya och ställa om till nya arbetsuppgifter.

Fokus för AG8 ligger på arbetsplatsnära lärande för yrkesverksamma. Alltså det lärande som sker kopplat till arbetsplatsen och dess yrkesroller snarare än på behoven i det formella utbildningssystemet. Det "informella" och "icke formella" arbetsplatsnära lärandet är helt centralt för näringslivets kompetensförsörjning och anställdas kontinuerliga kompetensutveckling i yrkeslivet. Arbetsgivare har ett ansvar för sin personals kompetensutveckling samtidigt som anställda behöver ta möjligheterna efter behov.

Det pågår insatser i Sverige som syftar till att stötta det arbetsplatsnära lärandet. En stor del av stödet till kompetensutvecklingsinsatser och insatser för strukturbygge har varit och är beroende av kortsiktig projektfinansiering. I Arbetsgrupp 8 har vi tagit avstamp i det som görs för att identifiera framgångsfaktorer, "best practice" och vad som bör spridas.

Medskick

Sist i detta dokument finns arbetsgruppens gemensamma medskick kring aspekter som ur bredare ett samhällsperspektiv behövs framåt för ett mer utvecklat arbetsplatsnära lärande.

Sammanfattningsvis handlar det om följande (som utvecklas sist i detta dokument):

- Stöd för arbetsplatser att ta fram strukturerad kompetensförsörjningsprocess.
- Långsiktigt stöd i form av delfinansiering av strukturerad arbetsplatsnära kompetensutveckling.
- Utveckla regionala stödstrukturer i samtliga Sveriges regioner.
- Mer fokus bör läggas på kompetensbehov vid olika former av yrkesprognoser.
- Behov av branschövergripande och lättillgänglig kvalificerad studie- och yrkesvägledning med någon form av nationell täckning.

Problembild

Tillgången till strukturerad och kontinuerlig kompetensutveckling har förutsättningar att bli bättre för stora grupper i det svenska arbetslivet. Det sker inte tillräckligt med arbetsplatsnära kompetensutveckling i förhållande till de behov som finns. Kompetensförsörjning är affärskritisk verksamhet och en gemensam angelägenhet för hela arbetsplatsen som förutsätter samverkan

mellan arbetsgivare och anställda. Olika arbetsplatser har olika förutsättningarna och arbetet behöver därför utgå från de behov och den ambition som företag och anställda ser tillsammans.

Vi vet att många arbetsgivare tycker det är svårt att organisera systematisk kompetensförsörjning, beskriva vilka kompetenser som behövs och komma igång med ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete. De insatser som ändå görs är ofta av tillfällig, ad hoc-karaktär utan struktur och långsiktighet. Svårigheterna kan bero på att man inte riktigt vet var man ska börja, ibland saknas en klar uppfattning om vilken kompetens som efterfrågas och dels på att man vill göra allt på en gång. Fungerande strukturer har betydelse för enskilda individers möjligheter att delta i kompetensutvecklande insatser.

Samhället i stort kan i högre utsträckning stötta det arbetsplatsnära lärandet och ge arbetsmarknadens parter bättre förutsättningar för detsamma. Bland annat genom stöd för att utveckla hållbara processer på arbetsplatser för strategisk kompetensförsörjning och för branscher och företag att beskriva kompetensbehov, i såväl privat som offentlig sektor. Behovet av att belysa och synliggöra det arbetsplatsnära lärandet är tätt förknippat med att värdesätta och bekräfta kompetenser, även i fall då de riskerar att tas för givna.

Förutsättningarna för kontinuerlig kompetensutveckling i yrkeslivet ser väldigt olika ut för olika grupper. Kompetensutveckling i arbetslivet är inte jämnt fördelat. Här behöver vi ha ett helhetsperspektiv som tar sikte på breda grupper. Arbetare såväl som tjänstemän, olika typer av utbildningsbakgrund, olika anställningsformer, kön etc. Det tillgängliga utbudet för utbildningsinsatser varierar också mellan branscher och målgrupper och är i många fall bristfälligt.

Sett till hela arbetsmarknaden kan nämnas SCB:s rapport "Vuxnas deltagande i utbildning" som visar på en tydlig ojämlik fördelning av personalutbildning. Studier visar också att behoven av kompetensutveckling är stora i yrken utan krav på lång formell utbildning som är särskilt påverkade av automatisering och ny teknik.

Mål

Målsättningen för AG8 har varit att identifiera framgångsfaktorer samt uppvärdera, stötta och sprida goda exempel på systematiskt arbetsplatsnära lärande.

Den övergripande visionen är ett arbetsliv där arbetsgivare i samverkan med anställda arbetar systematiskt med sin kompetensförsörjning och där breda grupper anställda får tillgång till kontinuerlig kompetensutveckling och utvecklas i takt med samhället och verksamhetens behov.

Arbetsgruppens arbete för att nå målet:

1. Utbytt "best practice" mellan olika branscher och aktörer inom arbetsgruppen. Det sker mycket arbete på området kopplat till partsmodellen, de olika branscherna och andra centrala aktörer.
2. Sammanställt "best practice" utifrån vad som framkommit under arbetsgruppens arbete. På så vis kan goda arbetssätt och framgångsfaktorer spridas.
3. Genomfört insatser för att uppvärdera och visa på vikten av det arbetsplatsnära lärandet för Sveriges kompetensförsörjning. Bland annat genom att lyfta fram framgångsfaktorer där samhället, inte minst staten, regioner och myndigheter, har en roll i att stötta det arbetsplatsnära lärandet, branschernas och andra relevanta aktörers arbete.

”Best practise” från branscher och andra aktörer i AG8:

Industrin

Med företagens nuvarande kvalitetsledningssystem som utgångspunkt har industrins partsorganisationer utvecklat former för hur ett systematiskt arbete med kompetensförsörjning kan organiseras och genomföras. Som verktyg används branschvalidering som integreras i företagens process för kompetensförsörjning. Med hjälp av validering identifieras kompetensluckor så att rätt kompetensutveckling kan erbjudas på effektivast möjliga sätt genom att åtgärda de svaga punkter som valideringen visar samt inom områden där kompetensen generellt behöver stärkas.

System

Arbetet sker genom Svensk industrivalidering som är ett skyddat varumärke för ett sammanhållet och kvalitetssäkrat system för validering och certifiering av industrins olika bas- och yrkeskompetenser. Huvudmän för systemet är ett konsortium av industrins parter och av dessa erkända nationella branschorganisationer. Inom Svensk industrivalidering har industrin samlat sina branschgemensamma basvalideringsmodeller, men inom konsortiet sker också koordineringen av branschernas enskilda valideringsmodeller. Genomförandet av valideringarna sker av ackrediterade testcenter med utbildade och behöriga testledare. Testcenter finns över hela landet och kan utgöras av utbildningsföretag, företag som bedriver uppdragsutbildning, större företag med egna utbildningsenheter eller aktörer inom det formella skolsystemet. På testcentren kan företag, yrkesverksamma eller studerande genomföra de teoretiska och praktiska prov som behövs för att validera och certifiera efterfrågad kompetensnivå. Tack vare strukturen med testcenter garanteras täckning över hela landet samt att det alltid finns en flexibel kapacitet som anpassas efter efterfrågan.

Systematiskt arbete med kompetensförsörjning förutsätter helhet

Erfarenheter från Svensk industrivalidering har visat att det inte behöver vara så svårt att få industriföretag att börja arbeta systematiskt med sin kompetensförsörjning även om de inte är så vana, om det bara ges rätt stöd och sker genom kvalitetssäkrade metoder och med en struktur som tar ansvar för helheten.

Med hjälp av några utvecklingsinriktade projekt har industrins partsorganisationer samt några av branschorganisationerna inom industrin kunnat arbeta fram, testa och utveckla former för hur företag kan komma igång med ett mer strukturerat arbete med kompetensfrågorna. Projekten har i huvudsak finansierats via Socialfonden (ESF) och genomförts både nationellt och regionalt.

För att få med industriföretag som inte är så vana vid att arbeta strukturerat med kompetensförsörjningsarbetet har metodiken *Fyra strukturerade samtal* utvecklats inom ramen för ESF-projekten Framtidssäkrad industri och Kompetenssäkrad individ. Metodiken bygger på att företag får stöd i tre enkla och resurseffektiva insatser med sikte på träffsäker kompetensutveckling och en handlingsplan för fortsatt kompetensförsörjning. Samtalen sker med hjälp av samtalsguider och material som gör att kompetenscoachen ställer ”rätt” frågor för att stötta den företagsinterna arbetsgruppen till egna slutsatser och ”aha-upplevelser”. Avsikten är att det inte ska ta mer än cirka 2 timmar i anspråk när kompetenscoach och arbetsgruppen träffas.

Säkrad är ett annat koncept som utvecklats inom ramen för ESF-projektet Kompetenssäkrad industri. Säkrad-metoden bygger på att företaget arbetar tillsammans med ett testcenter under cirka 8 månader med fokus på att utveckla eller förbättra sin process för kompetensförsörjning. Under perioden får företaget stöd av en kompetenscoach under 40 - 50 timmar samt att man också deltar på 5 - 6 nätverksträffar tillsammans med andra företag. I konceptet ingår även branschvalidering för medarbetare och ett ordentligt projektarbete för den interna arbetsgruppen. Oavsett om företaget har en dokumenterad process med ett ledningssystem sedan tidigare eller inte, börjar arbetet alltid där företaget befinner sig. Målet är att ta fram en företagsspecifik kompetensförsörjningsprocess kopplad till företagets ledningssystem. Ett omfattande material både för kompetenscoachens- och för den företagsinterna arbetsgruppens arbete finns framtaget och är tillgängligt digitalt. För att jobba med Säkrad-metoden behöver företaget vara riktigt motiverat att ta tag i sitt arbete.

Erfarenheter har visat att Säkrad-metoden ofta blir intressant för de företag som först tagit sig igenom Fyra strukturerade samtal. Tillsammans bildar alltså de två uppläggen en helhet som gör att industrins partsorganisationer och branscher, genom de ackrediterade testcentren, kan erbjuda industriföretag kvalitativt stöd i att utveckla sitt arbete med kompetensförsörjning oavsett från vilket läge de startar.

Utvecklingsområden och behov framåt

Genom konsortiet Svensk industrivalidering har industrins parter kunnat säkerställa kvalitet och relevans av befintlig validering och kompetenser för industrinära tjänster och därmed skapat viktiga förutsättningar för det arbetsplatsförlagda lärandet. Angeläget för konsortiet framåt är nu att arbeta för en ökad användning av branschvalidering bland medlemmar och andra intressenter vilket förutsätter ökad samverkan kring kvalitetssäkrade system, men också en utvecklad (infra-) struktur för branschvalidering, kompetensutveckling och support. Enligt industrins partsorganisationer behöver industrins kvalifikationer och valideringsmodeller bli fler för att täcka behovet. Det behöver också utvecklas digitala verktyg som stödjer valideringsprocessen, exempelvis i form av virtuella praktiska moment. Även om antalet valideringar som genomförs inom industrin stadigt ökar behöver fler komma igång med att arbeta strukturerat med kompetensförsörjning. Många företag upplever fortfarande att det är svårt att få till formerna för kompetensutveckling av sina anställda.

Framåt är det också angeläget att få till fler varianter av relevant kompetensutveckling för produktionspersonal samt att höja kunskapen kring flexibla lärformer. Det finns stor utvecklingspotential när det gäller digitaliserade utbildningar vilket kan möjliggöra kostnadseffektiv kompetensutveckling i flexibel form med brett utbud och stor tillgång. Men samtidigt kan konstateras att förutsättningarna för att ta del av det digitala utbildningsutbudet skiljer sig mellan produktionspersonal och tjänstemän. Det digitala utbildningsutbudet behöver anpassas till fler målgrupper och breddas till dess innehåll samt att förutsättningarna för fler målgrupper att ta del av dessa behöver utvecklas och förbättras. Utbildningserbjudanden som inte finns kan inte efterfrågas och den privata marknaden utvecklar inte utbildning när inte efterfrågan finns.

Industrins partsorganisationer har inom ramen för konsortiet Svensk industrivalidering kommit en bit på väg i att skapa fungerande system, struktur och metoder för att stärka företagens kompetensförsörjningsarbete, men alltså krävs fortsatt utvecklingsarbete och fortsatt avsatta resurser från såväl branscher som från det offentliga som stödjer detta utvecklingsarbete.

Handeln

Handeln är en stor och mångfacetterad bransch där arbetsmarknadens parter arbetar gemensamt för att utveckla arbetet med kontinuerlig kompetensutveckling och strategisk kompetensförsörjning. Det finns behov av att mer identifiera och artikulera kompetensbehov av stor vikt för branschens kompetensförsörjning. Beskrivningar av samma kompetenser har varierat mellan företag och delbranscher vilket försvårat både vid rekrytering och vid kompetensutvecklingsinsatser som erbjuds utanför respektive företag. Handeln arbetar för att åstadkomma ett utbildningsutbud som bättre motsvarar branschens behov, också kopplat till arbetsplatsnära kompetensutveckling. Behoven är stora och mycket arbete återstår.

Det är viktigt att de stödinsatser som offentliga aktörer gör sammantaget når olika branscher, även inom servicesektorn och därmed brett på arbetsmarknaden.

Det sker en strukturomvandling i handeln till följd av att viss funktion digitaliseras och att kundernas köpresor ofta består av både fysiska och digitala "touchpoints". Detta kombinerat med en ökande efterfrågan på cirkulär handel gör att det ställs nya krav på branschens företag och dess medarbetare. Det går också att se att det sker en glidning inom branschen. Skillnaden mellan parti- och detaljhandel är inte längre lika tydlig. E-handel och omnikanals-lösningar gör att handelsföretag behöver ta kontroll över logistik och distribution. Automatiserade lager gör att lagerarbetarrollen utvecklas.

Allt detta bidrar till att den kompetens som krävs för etablerade yrkesroller förändras. Det uppstår behov av nya kompetenser som är gemensamma för flera av handelns yrkesroller samt att det uppstår behov av mer specialiserad butikspersonal och yrkesgrupper så som dataanalytiker, webbutvecklare och e-handelsexpertter. Detta medför att handeln numera befinner sig i en företrädesvis ny konkurrenssituation relativt andra branscher när det gäller kompetens. Därmed ställs nya krav på att såväl företag som anställda ges goda förutsättningar att utvecklas för att ta tillvara framtida möjligheter och utmaningar.

SeQF

Handelns parter har inlett arbetet med att synliggöra och tydliggöra de kompetenser som krävs för olika roller i branschen.

Tidigare har en branschvalideringsmodell för butikssäljare tagits fram. Modellen har dock visat sig ha svårt att få fotfäste. Troligtvis beror det dels på att valideringssatsen är relativt omfattande, dels på att det bland många av handelns arbetsgivare inte funnits en stark tradition att arbeta på detta systematiska sätt med kompetensförsörjning. Det är också viktigt att offentliga aktörer (exempelvis inom arbetsmarknadspolitiken) faktiskt använder det goda arbete och de modeller som branscherna tar fram.

Sedan ett par år söker handeln fler vägar att synliggöra kompetensbehov och därmed skapa tydligare utvecklingsvägar för dem som vill etablera sig och utvecklas inom handeln. Vi tror att SeQF-ramverket och valideringar kan vara en del av lösningen, men ser samtidigt att denna typ av system behöver vara så flexibla att de kan fånga de utmaningar som finns i respektive bransch.

Kompetenslyft för handeln

Kompetenslyft för handeln är ett längre arbete i olika delar som drivs av Handelsrådet och vars utbildningsprojekt medfinansieras av Europeiska Socialfonden. Utbildningsprojekten stärker handelns kompetens att dra nytta av den digitala transformationen.

Projekten har med hjälp av företag och anställda genom SeQF-ramverket tagit fram kompetensbehov (artikulerat som delkvalifikationer) som följer av den digitala transformationen och även tagit fram matchande utbildningsutbud. Utbildningsprogrammet innehåller utbildningar som belyser olika delar och riktar sig till olika målgrupper. Deltagarna kan direkt använda det som de lär sig i sin yrkesvardag inom handeln.

En långsiktig ambition med arbetet är att de utbildningar som utarbetats ska användas brett av aktörer som bidrar till handelns kompetensförsörjning. I den strävan har goda resultat nåtts. Exempel på det är Skolverket som haft nytta av delkvalifikationerna för utbildning på gymnasienivå, handelslärare har fått kompetensutveckling baserat på "kompetenslyft för handeln" samt att TSL i projektet "Kompetens för konkurrenskraft" haft användning av de framtagna utbildningarna i deras strävan att erbjuda mer stöd för arbetsplatsnära kompetensutveckling i handeln.

Vikten av korrekta analyser och yrkesprognoser

Handeln har erfarenheter kring vikten av att myndigheters, inte minst Arbetsförmedlingens, arbete med yrkesprognoser sker i nära samarbete med branscherna och att preliminära resultat verkligen stäms av och kvalitetssäkras.

Offentliga branschanalyser och yrkesprognoser behöver anpassas och vidareutvecklas för att bli ett mindre trubbigt verktyg. Mer fokus bör läggas på kompetensbehov. Arbetet behöver ske samordnat och koordinerat mellan olika myndigheter. Allt i nära samarbete med arbetsmarknadens parter och branschaktörer.

Besöksnäringen

Besöksnäringen var, fram till Coronabrottet, en av Sveriges basnäringar som skapade nya jobb i alla delar av Sverige och inte minst åt unga personer, kvinnor samt personer med utländsk bakgrund. Med facit på hand kan vi konstatera att besöksnäringen är den näring som drabbats hårdast av coronavirusets konsekvenser. Bristen på besökare på restauranger och hotell har inneburit att många företag behövt dra ner på sina verksamheter och säga upp personal. Detta har lett till att tiotusentals människor förlorat jobbet och företagen förlorat värdefull kompetens under pandemin.

Hotell- och restaurangbranschen har länge varit en inkörsport för många unga, lågutbildade och nyanlända på arbetsmarknaden. Många av dessa personer står nu helt utan sysselsättning. Som ytterligare ett led av effekterna från pandemin har många arbetstagare bytt bransch och företag är i större behov av rätt kompetens än någonsin. Kombinationen av bristen på rätt kompetens och en hög arbetslöshet har blivit den nya utmaningen som branschen måste lära sig att hantera.

Sammanfattning på branschens utmaningar för kompetensförsörjning och kompetensutveckling:

1. Systematisk kompetensutveckling sker i liten utsträckning.
2. Många små arbetsställen med icke fungerande HR.

3. Många unga ser inte karriärvägarna inom branschen.
4. Omsättning av personal.
5. Osäkra anställningar.
6. Otydliga kravprofiler.
7. Matchning.
8. Få sökande till yrkesprogrammen.
9. Hög arbetslöshet.

För att möta utmaningarna kring en tillfredsställande och strategisk kompetensförsörjning krävs insatser på flera nivåer och i olika delar av kompetensförsörjningssystemet och att företagen och de anställda är engagerade på olika sätt i det arbetet.

Nedan följer några centrala aktiviteter som genomförts som ett led i branschens utmaningar gällande kompetensutveckling och kompetensförsörjning:

Branschens valideringsmodell

Tillsammans med företrädare från branschen samt lärare från Hotell- och turismprogrammet och Restaurang- och livsmedelsprogrammet har HRF arbetat fram en metod för validering. Den används inom fyra yrken: Kock, Servering, Hotellreception och Hotellkonferens. Inom dessa yrken erbjuds flera möjligheter för den som vill utveckla sig inom sitt yrke eller för en arbetsgivare som vill satsa på sin personal.

Valideringen tar totalt cirka 10–11 dagar, där majoriteten av tiden spenderas med att utföra praktisk bedömning. Med validering får individen bevis på sin kompetens och företag får lättare att hitta lämplig personal. Detta skapar goda möjligheter för avancemang samtidigt som nya arbetstillfällen genereras. Många av företagen i branschen är små till medelstora och har varken tid eller finansiella resurser att arbeta med kartläggning av sin personal. Här kan alltså en validering bli en lönsam resurs som kan hjälpa dem att se vilka kunskaper en person besitter, samtidigt som arbetslösa människor får ett bevis på sin kompetens och med det en starkare ställning på arbetsmarknaden.

En värld av möjligheter

En värld av möjligheter är ett utbildningsprojekt för att öka yrkes stoltheten, professionaliteten och kvaliteten. Projektet startade i april 2018 och påbörjade sina utbildningsinsatser under 2019. Projektet avslutades i januari 2021. Under två år har projektet genomfört kompetenshöjande insatser, i form av utbildningar, valideringar och event.

”Kompetens för konkurrenskraft”

Trygghetsfonden TSL har startat ESF-projektet ”Kompetens för konkurrenskraft” som erbjuder kostnadsfria kompetensutvecklingsinsatser för besöksnäringen. Syftet är att stärka anställda och företag i branschen som påverkats negativt av Covid-19. Projektet erbjuder validerings- och utbildningsinsatser till alla företagets anställda. Med syfte att stärka kompetensen för en fortsatt anställning, men också för att bli bättre rustad för anställning inom ett annat företag eller i en annan bransch.

Kompetens.nu

På kompetens.nu finns ett urval av högaktuella, relevanta och kvalitetssäkrade utbildningar som utgår från industrin, besöksnäringen och transportnäringens behov. På plattformen finns ett urval av utbildningar som är framtagna för att möta besöksnäringens behov. Allt ifrån utbildningar på högskolenivå, till uppdragsutbildningar på YH-nivå, till att ämnesexperter kan dela kunskap och erfarenheter i så kallade ”micro-learning”.

Branschkode

Parterna har gemensamt arbetat i ett projekt som kallas Branschkode. Branschkode är en idé om systematisk kompetensutveckling och kompetensförsörjning för en framtida konkurrenskraftig restaurangbransch. Den innehåller strukturer för att stärka företag i processer inför, under och efter en anställning. Branschkode bidrar att företaget skapar relevanta insatser för kompetensutveckling för flexibla former för lärande under arbete (samtidigt som arbete pågår) för de anställda. Kombinationen av dessa två ger företagen och de anställda möjlighet att tillsammans utvecklas långsiktigt.

Göteborgsregionens kompetensråd och kompetensnav

Sedan ett antal år tillbaka samarbetar Göteborgsregionen (GR) i samverkan med kommunerna i Göteborgsregionen och andra aktörer kring olika insatser i syfte att bidra till arbetslivets kompetensförsörjning. Detta samarbete har framför allt utformats i en infrastruktur med följande huvudsakliga projektorienterade samverkansplattformar; Göteborgsregionens kompetensråd, Göteborgsregionens kompetensnav, branschspecifika kompetensråd. Göteborgsregionens kompetensråd ska verka för en effektiv samverkan mellan utbildningsanordnare, arbetsmarknadens parter och näringsliv och stimulera att insatser i hela utbildningskedjan i regionen matchas efter de behov som finns. Inom Kompetensnavet ska långsiktigt identifiera, samordna, utveckla och matcha praktiska insatser för näringslivets och individers omställningsbehov. De branschspecifika kompetensråden har fokus på samverkan i syfte att stärka branschernas kompetensförsörjning på kort och lång sikt. För Göteborgsregionens kompetensråd liksom för de branschspecifika kompetensråden finns avsiktsförklaringar för det gemensamma arbetet. Effekterna handlar bland annat om att de bidrar till förbättrad matchning mellan utbildningar och kompetensbehov hos branscher, påverkan som bidrar till att skapa fler yrkesvuxutbildningar och yrkeshögskoleutbildningar, inspel till gymnasieskolans utbudsplanering, strategisk samordning genom regional processledning och omvärldsbevakning.

Mer konkret tar sig detta uttryck genom att GR driver kompetensförsörjningsfrågan i operativa insatser kopplat till gymnasieskola, yrkesvux och yrkeshögskola samt inom arbetsmarknadsområdet. Resultatet av detta är en bred regional samverkan för kompetensförsörjning inom gymnasieskolan, tillväxtskapande utbildningar för vuxna och insatser för personer utanför arbetsmarknaden. Parallellt med detta genomför GR påverkande insatser som utgör stöd i näringslivets och offentliga sektorns kompetensförsörjning bl.a. såsom Gymnasiedagarna och Future Skills.

Hur vi fångar in arbetslivet behov?

Inom varje branschspecifika kompetensråd fångar vi in branschens och näringslivet behovsbilder på kort och på lång sikt. Vi hjälper till att kanalisera behovsbilderna till rätt insatser om det finns behov av skapa attraktionskraft (fler som söker utbildningar och söker sig till branschen) eller finns det behov av arbetskraft med ny och annan kompetens eller är behovet att kompetensutveckla redan befintlig personal för omställning. Behovsinhämtningen är ett kontinuerligt arbete som kommer upp på samtliga kompetensrådsmöten. Det finns ett stort behov att ta fram delregionala behovsanalyser för att lättare kunna arbeta med dimensionering och utbud samt planera insatser på kort och lång sikt.



Gemensamt för alla kompetensråden är t.ex behovet av att öka attraktivitet för branschen, både genom utbildnings- och yrkesval men senare också kompetensutveckling, alltså, det livslånga lärandet. I kompetensråden finns både företag men också bransch- och fackliga organisationer representerade. Detta innebär att en bredare bild av behov och kommande trender kan identifieras och på så vis kanaliseras vidare för att skapa insatser tillbaka mot branschen igen.

Nedan beskriv insatsprocessen från behov och färdig insats inom ESF- projektet, kompetensomställning. En insats kan vara en utbildning men också andra insatser så som certifikat, valideringar och andra kompetenshöjande aktiviteter. Processen från behov och färdig insats kan variera beroende på vilken insats eller utbildning det gäller som hur finansieringen ser ut.

Processen från behov till insats inom ESF -projektet kompetensomställning:

- Behovsinsamling via branschspecifika kompetensråd
- Annan behovsinsamling, expertgrupper, nätverk, branschanalyser och annan omvärldsbevakning
- Analys av behoven och hur det kan omsättas till en lämplig insats som matchar behoven. Design, omfattning, form, tid, nivå, målgrupp etc fastställs.
- Förnyad konkurrensutsättning inom ramen av upphandlade leverantörer (ramavtal inom industri/teknik/fordon samt handel och besöksnäring finns inom projektet).
- Utvärdering av inkomna avropssvar samt tilldelning av uppdraget.
- Uppstartsmöte med vald leverantör för att fastställa upplägg, datum och innehåll.
- Återkoppling till bransch och ev företag
- Framtagande av marknadsföringsmaterial, anmälningsslänk och övrig admin.
- Marknadsföring av insatsen i olika kanaler; utskick av nyhetsbrev, Göteborgsregionens Kompetensnavets hemsida, sociala medier och andra nätverk (inklusive Kompetensråden).
- När deltagare anmält sig verifieras företaget som korrekt målgrupp för finansieringen.
- Statstödsblanketter skickas ut och samlas in för alla deltagande företag.
- Deltagarlista skickas till utbildningsleverantör.
- Insatsen genomförs.
- Efter slutförd insats sker rapportering till ESF och SCB.
- Utvärdering sker (både individ och företag får svara på utvärdering).

- Närvarorapportering inkommer från utbildningsleverantören
- Utbildningsleverantören fakturerar GR.

Inom industrin finns t.ex. nu ett enormt stort behov av mjukvaruutvecklare; både nya men också befintligt anställda som behöver lära sig fler programmeringsspråk. Det finns en del i befintligt utbud, men inte i den form eller på den tidpunkt som många av företagen önskade. Inom Kompetensnavet tog vi därför fram en insats, From C to C++ som svarade upp mot företagens behov.

En av utmaningarna inom tex besöksnäringen är ett så få antal av företagen arbetar med att kompetensutveckla sin personal. Genom att erbjuda insatser via ESF projektet kostnadsfritt till denna bransch så stimulerar vi till lärande och möjliggör att fler kan utvecklas inom sina yrken.

Tillväxtverket

Tillgången på kompetens är en viktig fråga för näringslivets konkurrenskraft.

Tillväxtverket arbetar för att fler företag ska arbeta strategiskt med sin kompetensförsörjning, att fler anställda ska kompetensutvecklas och att företag blir bättre på att kravställa utbildning dels för att utbildning i det offentligt finansierade systemet bättre ska svara mot företagens behov, dels för att kunna upphandla utbildning på bästa sätt. Stärkt samverkan mellan myndigheter kan bidra till att minska kompetensgapet och Tillväxtverket ser som sin roll att i myndighetssamverkan företräda näringslivets perspektiv i kompetensförsörjningsfrågan.

Det är många faktorer som behöver vara på plats för framgångsrik kompetensutveckling på arbetsplatser. Både företag och medarbetare måste ha en positiv inställning till kompetensutvecklingsinsatserna för att de ska få avsedd effekt. Det är viktigt att insats och upplägg utformas utifrån diskussioner med branschorganisationer, partsgemensamma organisationer, andra främjarorganisationer och företrädare för näringslivet.

Följande framgångsfaktorer har identifierats i våra projekt och andra insatser:

- Att företagare får stöd i arbetet att identifiera och beskriva kompetensbehov utifrån sin affärsidé.
- Att de som ger stöd/driver projekt har kompetens och legitimitet hos företagen
- Att validering och anpassad utbildning/kompetensutveckling finns att tillgå
- Att kompetensutvecklingsinsatser bygger på konkreta behov i verksamheten och anpassas till företagets och medarbetarens förutsättningar.

Även om kompetenshöjande insatser hos personal och ledning är i fokus krävs även annat arbete för att underlätta och prioritera kompetensutvecklingsarbetet, t ex med analys/prognoser, digitala verktyg, information, utveckling av främjarsystemet, etc.

Ett litet axplock av framgångsrika aktiviteter där Tillväxtverket bidragit:

Bra underlag utgångspunkt för action

Svenskt Trätekniskt Forum fick finansiering från Tillväxtverket och gjorde en analys av kompetensbehovet i sågverksindustrin. Med denna som grund har flera utbildningar startats,

föreningen har byggt en hemsida med kompetensportal, tagit fram korta digitala utbildningar för anställda i branschen och ökat medvetenheten om olika aspekter av kompetensförsörjningsarbete bland sina medlemmar.

Strategisk kompetensutveckling

För att sänka trösklarna och hjälpa företag att påbörja ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete har olika företagsfrämjande organisationer med bidrag från Tillväxtverket tagit fram och testat modeller och material för en coachad start på kompetensförsörjningsarbetet vilka fallit väl ut. Det innebär att företagsfrämjande organisationerna utvecklar sin verksamhet och kan erbjuda fler företag stöd i kompetensförsörjningsarbetet.

Personalstark

Personalstark är en digital tjänst riktad till små och medelstora företag som vill locka, hitta och utveckla rätt kompetens. Den finns på verksam.se och innehåller guider, mallar och inspiration som underlättar för företag att komma igång med sitt kompetensförsörjningsarbete.

Validering och kompletterande utbildning

Projekt, framtagna i nära samarbete med företag, med helhetsgrepp så som softskills, kartläggning av kompetens, validering och möjlighet att komplettera med just den del som krävs för att få jobb, har i flera fall visat sig framgångsrika för att ta tillvara utrikesföddas kompetens, t ex i Kompetensslussen och Sobonas modell Enklare väg.

Samskapande med näringslivet med digital utbildning

Utvecklingsprojektet Kött- och charkakademin, digital utbildningsplattform, för kött- och charkbranschen har utvecklat en första modell och digital utbildning med stort engagemang och inhämtning av kunskap från branschens egna företag. Detta är ett sätt att knyta samman och hitta vägar för utbildningssystemet och näringslivet att skapa utbildningar som svarar närmare på företagens behov.

Tillgängliggörande av utbildningar; Kompetens.nu

Det är svårt för företag att hitta relevanta utbildningar och bedöma deras kvalitet. För att underlätta har Kompetens.nu byggts upp med hjälp av ESF-medel. Här finns ett urval av högaktuella, relevanta och kvalitetssäkrade digitala utbildningar som utgår från industrin, besöksnäringen och transport- och handelsnäringarnas behov. Det går att läsa enstaka moduler eller hela utbildningar, allt efter tid och behov. En portal som kompetens.nu ökar tillgängligheten till de utbildningar som finns samt ger en överblick över utbudet så att saknade utbildningar kan identifieras.

Svenska ESF-rådet

Idag finns ett starkt fokus på livslångt lärande - dock avser det i huvudsak omställningsfrågor när individer blivit eller är på väg att bli arbetslösa. Det som också är viktigt på en snabbt föränderlig och konkurrensutsatt arbetsmarknad är att vara proaktiv - genom att anställda och organisationer får kontinuerlig påfyllnad av kompetens. Svenska ESF-rådet har under lång tid arbetat med att finansiera projekt som jobbar med att stärka individens och organisationers kompetens. Utvärderingar visar att majoriteten av kompetensutvecklingsinsatserna inte hade genomförts utan ESF-rådets finansiering.

Här ges ett kort utdrag ur rapporten "Fånga nyttan av projekt – för kompetens och arbete" där författarna Anna-Karin Florén och Lennart Svensson gått igenom ett flertal ESF-projekt:

Vad gäller kompetensutveckling för anställda kan vi se att några saker tydligt bidrar till nytta för både deltagare och organisationer. Det är framför allt följande.

- att projekten utgår från praktiska, konkreta behov, det vill säga är förankrade i verksamheten och gärna förstärker pågående utvecklingsarbete. Det motiverar deltagarna och underlättar förankringen i organisationerna.
- att utbildningar anpassas efter deltagarnas förkunskaper, alltså individanpassas.
- att det finns praktiska möjligheter att delta i projektaktiviteterna och att verksamheten inte störs för mycket.
- att utbildningen riktar sig till hela team, gärna med deltagande av chefer.
- att deltagarna får till uppgift att återkoppla till arbetskamrater och chefer från en utbildning.
- att det finns ett professionellt stöd under och efter utbildning i organisationen, gärna i form av en coach och att ett strukturerat arbetssätt eller en metod används.
- att det sker en uppföljning av vad en utbildning har gett efter en tid både för deltagaren och organisationen.

Nyttiggörande är en central fråga för att allt det lärande som görs i projekten ska leda till utveckling av individer, organisationer och samhället i stort. Nyttan kan beskrivas på olika sätt. Instrumentell nytta: fokus på nytta här och nu – att lösa konkreta problem eller en uppgift. Utvecklingsnytta: skapar långsiktiga effekter och strategisk påverkan. Konceptuell nytta: att upplysa, förstå och skapa lärande. Lärandet kan ske på individuell nivå, i en organisation eller på system/strukturnivå.

Några konkreta exempel på projekt om kompetensutveckling för anställda:

Spången, Stockholms stad arbetsmarknadsförvaltningen Vuxenutbildning Stockholm

Projektet som helhet erbjuder kompetenshöjning för anställda inom vård- och omsorgsyrken och förskola i Stockholms stad. Genom jobbrotaion erhåller kommunalt visstidsanställda personer utan formell utbildning eller erfarenhet grundläggande utbildning för att kunna vikariera. En andra målgrupp som består av företrädesvis tillsvidareanställda inom staden och som saknar formell kompetens erhåller den grundläggande kompetensnivå som krävs för en hållbar anställning i staden. Under ordinarie personals utbildning får deras arbetsplatser en vikarie som matchas mot projektets kravprofil och arbetsplatsens behov. Projektet har också utbildat handledare för att stötta vikarierna i deras arbete. Projektets lärdomar från genomförande av ovanstående satsning tas tillvara. Medarbetarna erhåller också kompetensutveckling i svenska med fokus på kommunikation och dokumentation för att kunna genomföra sina ordinarie arbetsuppgifter. Det skapas också en digital utbildning i yrkessvenska utifrån medarbetarnas förutsättningar och arbetsplatsernas behov.

Hållbar motorbransch, IF Metall Stockholms län

Projektet vände sig till företag i motorbranschen i Stockholms län. Syftet var att anställda skulle stärka sin kompetens på arbetsmarknaden och i samhället samt att deltagande företag genom insatser som förbättrad arbetsorganisation, arbetsmiljöriktade insatser, kompetensutveckling i jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet skapar en hållbar motorbransch. Insatserna

syftade till att stärka de deltagande företagen att bättre möta framtida utmaningar inom branschen och viljan att rekrytera mångfald. Deltagande företag och medarbetare har fått större förståelse för varandras jobb och företagskultur. Några företag kommer att arbeta vidare med kompetensutveckling som erbjudits i projektet, även efter projektslut då man bland annat sett att det leder till ökad kunskap, bättre samarbete, mindre sårbarhet och fler kunder.

En byggbransch för alla, Svenska Byggnadsarbetarförbundet Stockholm

Projektet syftade till att ge fler kvinnor och män chansen till en långsiktig och hållbar anställning inom byggsektorn. Med riktad kompetensutveckling för anställda inom byggsektorn som saknar nödvändig kompetens skulle projektet både bidra till att matcha branschens växande behov, bryta könssegregationen och bristen på mångfald samt bidra till att skapa en mer jämställd och inkluderande byggbransch. Genom att små och medelstora företag fått möjlighet att kompetensutveckla sin personal kan de bättre matcha arbetsmarknadens behov och stärka sin konkurrenskraft. Projektet tillhandahöll många olika utbildningsinsatser. Därutöver fick facket och arbetsgivarna en ökad förståelse för varandra och projektägaren fick insikter i vilka svårigheter som inte minst små företag i branschen har.

Digital kompetens, Stockholms läns sjukvårdsområde (SLSO)

Sjukvården har under ett antal år använt elektroniska journalsystem, digital rapportering i nationella kvalitetsregister samt olika digitala verktyg för kommunikation med patienter och närstående. Detta ställer krav på nya arbetssätt och ny kompetens i att använda de nya verktygen och arbetssätten. Användandet av nya digitala tjänster för ökad patientdelaktighet såsom behandlingsplattformar och videomöten utvecklas mycket snabbt och ställer nya krav på digital kompetens. Projektet bygger på lärande i grupp på den egna enheten i en kaskad/nätverksmodell. Modellen ger dels ökad kompetens på individnivå men bygger även en nätverksstruktur i verksamheten genom de 500 Process-handledarna och Utvecklingsledarna. De blir bärare och ambassadörer tillsammans med chefer och ledare för förberedelsen både på den egna enheten och över vårdgivargränser. Projektet bygger på och vidareutvecklar en metod och modell från tidigare projekt. Modellen man arbetar med har därmed skapat en struktur och ägarskap som kommer att skapa nytta även efter projektslut.

Företagsakademien för tillväxt, Teknikföretagen

Projektet var riktat mot små tillväxtföretag med upp till 49 anställda där syftet varit att skapa bättre förutsättningar för tillväxt hos företagen. Företag har tagits in i projektet löpande. Företagen har kompetensutvecklats inom affärskunskap, digitalisering, miljömål samt internationalisering. En övervägande andel av individerna var mycket nöjda med deltagandet och anger att utbildningarna har varit ett bra sätt att utveckla företaget. En "fortsättning" på ett liknande projekt drivs nu av Almega.

Gemensamma medskick kring vad som behövs framåt:

Här tar vi tillfället att ha ett större samhällsperspektiv, bredare än vad som kan åstadkommas av AG8.

1) Stöd för arbetsplatser att ta fram strukturerad kompetensförsörjningsprocess

AG8 har identifierat att en framgångsfaktor handlar om att arbetsgivare i samverkan med de anställda prioriterar att komma igång med sin **kompetensförsörjningsprocess**. Centralt är att kartlägga och identifiera kompetensbehov med utgångspunkt i hela arbetsplatsen. Det handlar inte om att göra allt på en gång utan att komma igång med ett strukturerat arbetssätt. Här finns det behov av stöd och insatser för att underlätta ett sådant arbete lokalt på arbetsplatserna. Det är speciellt viktigt för små- och medelstora företag.

Det behövs ett mer långsiktigt stöd för att skapa bättre förutsättningar till strukturbygge i det arbetsplatsnära lärandet. Utgångspunkten behöver vara arbetsplatsens kompetensbehov och identifierade branschgemensamma behov. Centralt här är kvalifikationer, beprövade valideringsmodeller och förankrade arbetssätt som tagits fram gemensamt. Viktiga steg på vägen är också utveckling av ett gemensamt sätt att beskriva viktiga kompetenser och kvalifikationer.

Coachning och nätverksträffar för företag i syfte att komma igång med sin kompetensförsörjningsprocess är konkreta insatser. För arbetsplatser utan en strukturerad process för kompetensförsörjning kan det vara svårt att komma igång med nödvändiga insatser för att erbjuda personalen kontinuerlig kompetensutveckling. Snarare än enskilda punktinsatser av ad-hoc-karaktär behövs ett sammanhängande arbete med analys av kompetensbehov, återkoppling, eventuell branschvalidering och kompetensutvecklingsinsatser som med fördel leder till intyg/certifikat. Inte minst industrin har mycket positiva erfarenheter från sådant arbete med coachning och kompetensutvecklingsinsatser som också utgår från gemensamt framtagna kvalifikationer och branschvalidering.

Det stöd vi efterfrågar behöver vara långsiktigt och utgå från det partsgemensamma arbete som sker inom branscherna. Det är viktigt att använda framgångsfaktorer och skala upp beprövade arbetssätt snarare än att aktörer utifrån tar fram nya koncept. Det behövs mer av långsiktighet vid stöd för uppbyggnad av goda strukturer snarare än fokus på korta projekt.

2) Långsiktigt stöd i form av delfinansiering av strukturerad arbetsplatsnära kompetensutveckling

Utgångspunkten är att arbetsgivare har ett ansvar för sin personals kompetensutveckling likväl som anställda behöver ta möjligheterna efter behov. Behovet, engagemanget och viljan behöver således ha sin grund på arbetsplatsen. Samtidigt behövs ett långsiktigt stöd i form av delfinansiering för **kompetensutvecklande insatser** utifrån de behov som arbetsplatsens kompetensförsörjningsprocess visar på. Det är speciellt viktigt för små- och medelstora företag.

Svenska ESF-rådet har under lång tid gjort ett stort och viktigt arbete med fokus på detta. Samtidigt ser vi att behoven är ännu större och det behövs mer av långsiktighet i det stöd som utgörs av delfinansiering. Fler samhällsaktörer, exempelvis Tillväxtverket, har en fortsatt roll i att mer långsiktigt stötta strukturerat arbetsplatsnära lärandet. Det behövs mer av långsiktighet och mindre fokus på kortare projekt.

Ett långsiktigt stöd i form av delfinansiering till strukturerat arbetsplatsnära lärande behöver nå många olika branscher och förutsätter delaktighet och samverkan mellan arbetsgivare och anställda. Det är också viktigt att stödet kommer breda grupper på arbetsmarknaden till del. Förutsättningarna för digitalt lärande ser idag väldigt olika ut. Utbudet av relevant kompetensutveckling för "icke tjänstemän" är otillräckligt och det behövs mer kunskap kring hur lärandet på arbetsplatser kan läggas upp för att nå breda grupper anställda.

3) Utveckla regionala stödstrukturer i samtliga Sveriges regioner

Regionala stödstrukturer med fokus på att underlätta de olika branschernas kompetensförsörjning är en framgångsfaktor för det arbetsplatsnära lärandet. Ett gott exempel Göteborgsregionens flera kompetensråd knutna till olika branscher samt regionens strukturerade arbete med ett kompetensnav. Skulle samtliga Sveriges regioner initiera ett liknande arbete så skulle det betyda mycket även om ambitionsnivån kan anpassas till regionala förutsättningar.

Regionala branschrepresentanter och parterna på arbetsmarknaden har en självklar roll i stödstrukturerna. Dessutom är det så att kompetensbehov och dimensioneringen kan skilja sig åt mellan olika regioner i Sverige.

4) Mer fokus bör läggas på kompetensbehov vid olika former av yrkesprognoser

Myndigheters, inte minst Arbetsförmedlingens, arbete med yrkesprognoser har brister och behöver utvecklas i nära samarbete med branscherna. Prognoserna behöver anpassas och vidareutvecklas för att bli ett mindre trubbigt verktyg. Mer fokus bör läggas på kompetensbehov. Arbetet behöver ske samordnat och koordinerat mellan olika myndigheter.

Arbetsförmedlingen behöver prioritera detta arbete. När det beskrivs som god tillgång på arbetskraft inom ett yrke, samtidigt som kompetensbehoven är stora, riskerar det att få negativ effekt på det arbetsplatsnära lärandet. Exempelvis vid upphandling av branschens valideringsmodeller.

Det kan vara lätt att få in många jobbansökningar samtidigt som kompetensbehoven är stora. Arbetsmarknaden skiljer sig stort åt i landet och därmed är prognoser både på nationell och regional nivå behövliga för att visa på kompetensbehoven inom olika branscher.

Olika myndigheters prognos- och analysarbete behöver samordnas bättre och i regel genomföras i samarbete med branscherna. Vi hänvisar till det arbete som bedrivits i undergrupp till AG3 men som tyvärr pausats.

5) Behov av branschövergripande och lättillgänglig kvalificerad studie- och yrkesvägledning med någon form av nationell täckning

Generellt men viktigt medskick vi tidigt identifierat i AG8. Finns inte i dagsläget.