

Så blir det nya omställningssystemet framgångsrikt – en västsvensk analys



**Göteborgsregionens
kompetensnav**

Ett samarbete mellan:

Business Region Göteborg
Göteborgsregionen
Göteborgs stad
Västra Götalandsregionen



VÄSTSVENSKA
HANDELSKAMMAREN

Innehåll

Sammanfattning.....	3
1. Inledning	6
1.1 Syfte och frågeställningar	6
1.2 Metod och genomförande	7
1.3 Rapportstruktur	7
1.4 Förändrat ekosystem.....	7
2. Livslångt lärande och kompetensbehov i olika branscher.....	9
2.1 Teknikindustrins kompetensbehov	10
2.2 Fordonsindustrins kompetensbehov	11
2.3 Transportsektorns kompetensbehov.....	12
2.4 Besöksnäringens kompetensbehov	13
2.5 Handelns kompetensbehov.....	14
3. Förutsättningar för kompetensutveckling i företag	15
Slutsatser	15
3.1 Resultat från intervjuerna.....	15
3.2 Erfarenheter och resultat från tidigare studier	17
4. Behov av förändringar i utbildningssystemet	19
Slutsatser	20
4.1 Resultat från intervjuerna.....	20
4.2 Erfarenheter och resultat från tidigare studier	22
5. Ansvarsfördelning för och organisering av kompetensutveckling	27
Slutsatser	27
5.1 Resultat från intervjuerna.....	27
5.2 Erfarenheter och resultat från tidigare studier	30
6. Avslutande slutsatser och fortsatt arbete.....	33
Rekommendationer och förslag på regional nivå.....	33
Rekommendationer och förslag på nationell nivå.....	35
Bilaga 1. Parternas förslag till nytt omställningssystem i korthet.....	39
Bilaga 2. Personas och lista över komponenter.....	41
Bilaga 3. Intervjupersoner	42
Bilaga 4. Styrgrupp och referensgrupp.....	43
Bilaga 5.Referenslista.....	44

Sammanfattning

Omvärldsfaktorer som digitalisering, automatisering och globalisering i kombination med den utmaning som den pågående pandemin utgör, skapar ett kraftigt förändringstryck på västsvenska företag och deras medarbetare. Samtidigt saknas ett välfungerande system för kompetensutveckling och omställning. Bristen innebär att transformationen mot nya tekniker och affärsmodeller hämmas och gör arbetsmarknaden ineffektiv.

I december 2020 slöt Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Kommunal en ny LAS-överenskommelse med förslag på ett nytt omställningssystem för ökade möjligheter till omställning och kompetensutveckling. Regeringen har tillsatt tre utredningar som i maj 2021 ska komma med förslag på hur det nya omställningssystemet ska genomföras. Ambitionen med den här studien är att utifrån en västsvensk analys ge rekommendationer kring organisering och ansvarsfördelning som leder till införandet av en välfungerande modell för omställning och kompetensutveckling i näringslivet.

I studien används växlande begreppen omställning och kompetensutveckling. Med omställning menas vidareutbildning för att en individ ska kunna fylla en ny funktion på arbetsmarknaden eller på ett företag. Omställning ryms inom det bredare begreppet kompetensutveckling som också omfattar vidareutbildning inom befintlig tjänst och utveckling av spetskompetens. Rapportförfattarna anser att omställning inte kan ske tillfredställande utan att ett system för kompetensutveckling som omfattar det bredare begreppet kommer på plats.

Rapporten har tagits fram i samarbete mellan Göteborgsregionens kompetensnav och Västsvenska Handelskammaren, rapportförfattarna ansvarar för slutsatserna och innehållet.

Systemförändring i sikte – om möjligheten till gemensamma initiativ utnyttjas

Parternas förslag på ett nytt omställningssystem bedöms ha systemförändrande potential för det livslånga lärandet i Västsverige. Men införseln av ett generöst system garanterar ingen bred användning av det.

Det nya omställningssystemet utgår från den anställdes förmåga att ta egna initiativ till kompetensutveckling. Kulturen på arbetsplatsen och relationen till arbetsgivaren har stor inverkan på den anställdes möjlighet till det. En slutsats är därför att initiativen behöver tas gemensamt av arbetsgivare och anställda för att omställningssystemet ska få önskad effekt. Oftast går företagens och de anställdas intressen hand i hand och de är beroende av varandras engagemang för att insatsen ska skapa värde för båda parter.

Ett annat skäl som talar för gemensamma initiativ är att omställningsorganisationen TRR, som enligt överenskommelsen ska erbjuda vägledning till anställda och bevilja kompetensinsatser, inte kommer att kunna ha lika god insyn som företagen om framtida kompetensbehov och vad som stärker individens anställningstrygghet. Gemensamma initiativ ger också företagen viktiga incitament till samverkan med utbildningsanordnare som ökar möjligheterna för att inkludera utbildningar som inte bara möter bristyrken utan också framtida kompetensbehov. Grunden för gemensamma initiativ finns redan i överenskommelsen, men förutsättningarna för bredare samverkan behöver stärkas och accepteras från centralt håll.

Definitionerna behöver också bli tydligare av vad som är företagsspecifika utbildningar, som fortsatt ska bekostas av arbetsgivaren, respektive utbildningar som stärker individens ställning på arbetsmarknaden som ska ingå i systemet. Det är viktigt att de stora omställningsbehov som finns i Västsverige, inte minst inom fordonsindustrin, kan ingå.

Få företag arbetar strategiskt trots stora behov

Omställning och kompetensutveckling är viktigt för att företag ska kunna hantera omvärldsförändringar. Varsel kan förhindras och konkurrenskraft skapas genom att befintlig personal vidareutbildas mot nya och förädlade funktioner. Kompetensutveckling är också ett medel för att attrahera och behålla medarbetare. Ändå är det få företag som strategiskt och systematiskt arbetar med kompetensutveckling. De insatser som görs är ofta isolerade ad hoc-initiativ, med bristfällig förankring och spridning i verksamheten.

Många företag har svårt att utifrån en allmän omvärldsbevakning kunna formulera vad kommande omvärldsförändringar ställer för krav på förändrade kompetenser. Den dagliga produktionen i verksamheten prioriteras högst och det är svårt att beräkna nyttan av investeringar i kompetensutveckling. Vanligen är det först när ett företag känner av negativa konsekvenser av ny teknik eller förändrade konsumtionsmönster som kompetensutvecklingsfrågan kommer på den högsta ledningens agenda. För att fler företag ska börja jobba strategiskt med kompetensutveckling och omställning behöver de stöttning med omvärldsbevakning, kompetenskartläggning och matchning mot utbildningsanordnare. De större företagen lyfter fram vikten av att funktioner införs som säkerställer att utbildningsutbudet möter näringslivets kompetensbehov både på nationell och regional nivå.

Utbildningssystemet inte anpassat för yrkesverksamma i näringslivet

På nationell nivå har andelen fristående kurser inom högskolan, det vill säga de kurser som främst vänder sig mot yrkesverksamma personer, mellan 2008 och 2018 minskat successivt från omkring en tredjedel till en femtedel av utbildningsutbudet. 90 procent av uppdragsutbildningarna inom högskolan riktar sig till yrken inom offentlig sektor. Yrkeshögskolan är ett framgångsexempel när det gäller samverkan med näringslivet, men andelen kortare utbildningar är fortfarande mycket liten och utbildningsformen jämförelsevis okänd. Vuxenutbildningen är främst utformad för de som står långt från arbetsmarknaden och över hälften av utbildningarna riktar sig mot yrken i offentlig sektor.

Svenskt utbildningssystem är inte uppbyggt för yrkesverksammas behov av kompetensutveckling.

Samtidigt framhåller parternas gemensamma arbetsgrupp att det reguljära utbildningssystemet behöver vara huvudalternativet och stå för merparten av den utbildning som omställningsorganisationernas deltagare kan ta del av. För att kunna möta behoven krävs ändringar i regelverk och incitamentsstrukturer för utbildningsanordnare.

Högskolans roll inom det livslånga lärandet måste stärkas där den enskilt viktigaste faktorn handlar om att ändra dagens resursfördelningssystem som missgynnar utbudet av vidareutbildning. För Yrkeshögskolans del behövs resurser för att möjliggöra fler korta kurser riktade till yrkesverksamma personer. Inom vuxenutbildningen behöver författningsförändringen som träder i kraft 1 juli 2021 nyttjas i praktiken och möjliggöra för yrkesverksamma att studera i omställningssyfte. Fler insatser på nationell nivå som har utretts och utarbetats av andra, främst av parternas gemensamma arbetsgrupp, återges i korthet i rapporten.

Regionala insatser som kan öka andelen vidareutbildningar inom befintligt utbildningssystem handlar om att ändra attityder, bryta invanda mönster och öka kunskapen om näringslivets kompetensbehov. Det är ofta svårt att få till en konstruktiv samverkan mellan utbildningsanordnare och små och medelstora företag. De regionala kompetensråden kan spela en nyckelroll för att få olika utbildningsnivåer och företag att mötas, men idag saknas det resurser för att kunna bedriva ett djupare samarbete.

Ofta spänner kompetensbehov över flera utbildningsnivåer och det behövs strukturer och ekonomiska möjligheter för att sätta samman kurser på olika nivåer i modulutbildningar. Det är även problematiskt att det saknas ett fungerande system i Sverige för validering inom högre utbildning och mikromeriter (micro credentials) – det vill säga tillgodoräknande av individers reella kompetens. Att sådana system kommer på plats är viktigt för att korta utbildningstider, öka individers motivation till vidareutbildning och underlätta företagets kompetenskartläggning.



BILD: DEUTSCHE POST AG

Ett nytt ekosystem för kompetensutveckling behöver växa fram

För att företagen ska få tillgång till den kompetens som behövs för att svara upp mot det yttre omvandlingstrycket så behöver ett nytt ekosystem växa fram. Parternas förslag på ett nytt omställningssystem skapar en grundläggande struktur för ett nytt ekosystem runt kompetensutveckling, men för att få utväxling kommer det att kräva ansvarstagande och handling av samtliga inblandade aktörer.

I korthet innebär det att:

- Företagen behöver bli mer aktiva i sina försök att förstå hur omvärlden förändras. De behöver analysera vilka krav omvärldsförändringar ställer på dem, vilka kompetenser de har inom företaget och hur de ska kunna möta dessa nya villkor.
- Anställda behöver på motsvarande sätt också se att det ställs krav på ny kompetens vilket gör att de kan behöva ställa om och vidareutbilda sig eller ställa om till andra kompetenser.
- Utbildningsanordnarna behöver ha ett närmare samarbete med företagen för att kunna erbjuda dem relevanta utbildningar både i kortare och

längre format. Vidare behöver de bli flexibla i att granska och erkänna individers reella kompetens.

- Omställningsorganisationerna TRR (och TSL) får genom parternas överenskommelse en ny och betydligt mer central roll än tidigare och måste numera ses som en central aktör inom ekosystemet.
- Offentliga instanser behöver fungera som facilitatorer eller smörjmedel för att underlätta samverkan, bidra till omvärldsanalyser och kompetenskartläggningar och medverka till bättre matchning mellan näringsliv och utbildningsanordnare.

I Västsverige finns en utvecklad samverkan kring kompetensförsörjning. Många avgörande komponenter för att skapa en välfungerande modell för kompetensutveckling i näringslivet har regionen själv makt över och därmed goda möjligheter för att agera på. Men det kommer krävas förändringar i nationella regelverk, tillskott av resurser och förtydliganden för att det ska vara möjligt att regionalt agera så att full potential nås i det nya omställningssystemet. Förslag på möjliga insatser som framkommit av studien, som behöver utredas ytterligare, beskrivs utförligare i kapitel 6.

1. Inledning

Näringslivet i Västra Götalandsregionen har stora behov av omställning och kompetensutveckling. Omvärldsfaktorer som digitalisering, automatisering och globalisering i kombination med den utmaning som den pågående pandemin utgör, skapar ett kraftigt förändringstryck på företagen och deras medarbetare. Samtidigt saknar Sverige idag ett välfungerande system för kompetensutveckling och omställning i näringslivet. Bristen innebär att transformationen mot nya tekniker och affärsmodeller hämmas och gör arbetsmarknaden ineffektiv. Under pandemin har omvandlingstrycket än mer tydliggjort behovet av en modell för kompetensutveckling i större skala. I flera av regionens branscher läggs varsel samtidigt som det finns ett rekryteringsbehov.

Frågorna kring kompetensutveckling och omställning är komplexa och måste adresseras utifrån ett gränsöverskridande perspektiv. Förändringar behöver ske i utbildningssystemet, på arbetsplatserna och hos arbetsmarknadens parter. För att nämna några av utmaningarna så är utbildningssystemet uppbyggt för unga studenters behov och resurstilldelningen premierar längre utbildningar. Omskolningsinsatser och vidareutbildning riktas främst till arbetslösa, inte yrkesverksamma. Därtill är insikten låg om vikten av att satsa på kompetensutveckling hos chefer och medarbetare.

På nationell nivå pågår nu processer som utformar det system som kommer bli gällande på området för en lång tid framöver. "LAS-utredningen", formellt kallad En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30), påskyndade under hösten 2020 partsförhandlingarna vilket resulterat i en principöverenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, PTK samt LO-förbunden Kommunal och IF Metall. I det nya avtalet presenteras flera genomgripande förslag kring kompetensutveckling och omställning. Dessa ska nu utredas vidare av regeringen med LO som viktig remissinstans.

Befintliga förslag i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, PTK och de två LO-förbunden samt LAS-utredningen fokuserar på att satsningar på omställning och kompetensutveckling ska ske på nationell nivå. Denna studie vill komplettera med konkreta förslag och rekommendationer till offentliga och privata parter på vad som behöver göras

och hur det bör ske på både regional och nationell nivå. Ambitionen är att utifrån en analys, baserad på förutsättningarna i regionen, komma med förslag och rekommendationer som leder till införandet av en välfungerande modell för kompetensutveckling i större skala. Inspel kommer ske till berörda parter och till regeringens tre utredningar som senast den 15 maj 2021 ska presentera hur LAS-förslagen ska genomföras.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet är att identifiera utmaningar för kompetensutveckling i näringslivet utifrån förslagen i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, PTK samt Kommunal och IF Metall. Vidare ska studien definiera nödvändiga förändringar som behöver ske för att möjliggöra kompetensutveckling i större skala. Förändringarna ska vara genomförbara utifrån en västsvensk kontext och utgå från tre centrala perspektiv – näringsliv, utbildning och arbetsmarknad.

Studien ska också bidra till samsyn för hur kompetensutveckling kan genomföras för att skapa bred acceptans i genomförandet samt ge förslag med rekommendationer till offentliga aktörer på nationell och regional nivå, utbildningsanordnare, näringslivet samt arbetsmarknadens parter. Studien strävar efter att vara branschneutral. Den ska återspegla situationen inom flera olika branscher och föreslagna åtgärder ska kunna vara brett tillämpbara.

Föreliggande rapport har inte ambitionen att vara heltäckande och uttömmande. Framförallt kan vissa av rekommendationerna behöva utredas ytterligare innan åtgärder sätts in.

I centrum för studien står tre frågeställningar, som också kommer att prägla den kommande framställningen:

1. Hur kan ansvaret för kompetensutveckling fördelas och organiseras mellan arbetstagare, arbetsgivare och det offentliga utifrån parternas förslag?
2. Vilka förutsättningar behöver föreligga i företagen för att större satsningar på kompetensutveckling ska ske?
3. Hur kan utbildningssystemet ändras för att möta upp med aktuella, flexibla utbildningar för yrkesverksamma i näringslivet?

1.2 Metod och genomförande

Datainsamlingen har genomförts dels genom dokumentstudier i form av genomläsning och analys av rapporter (som återfinns i referenslistan), dels genom intervjuer. Totalt har trettio intervjuer genomförts, samtliga online. Intervjupersonerna har kommit från företag, fackliga organisationer, utbildningsanordnare, branschorganisationer och samverkansorganisationer. De flesta intervjuer har varit semi-strukturerade och utgått från en i förväg framtagen intervjuguide, men några intervjuer har varit av mer orienterande karaktär. En lista över intervjupersoner återfinns i Bilaga 3.

Som underlag för intervjuguiden togs fyra typpersoner eller personas, fram. De olika personas illustrerar personer med olika behov av kompetensutveckling. Detta för att intervjufrågorna skulle få en tillräcklig bredd för att täcka in så många olika behov som möjligt. Vidare utvecklades en lista med faktorer som behöver finnas på plats för att en lyckad kompetensutvecklingsinsats ska kunna genomföras på ett företag. Även här var skälet att få ett underlag till att ställa relevanta intervjufrågor. Personas och listan med faktorer redovisas i Bilaga 2.

Projektgruppen som ligger bakom rapporten har bestått av Åsa Vikner, chef för kompetensförsörjning på Västsvenska Handelskammaren och Jan Hylén på Education Analytics. Strategiskt stöd i deras arbete har varit Anders Pettersson, chef för Göteborgsregionens kompetensnav. Till sin hjälp har projektgruppen haft en styrgrupp och en referensgrupp bestående av representanter från utbildningsanordnare, arbetsmarknadens parter och andra strategiska aktörer. Samtliga involverade personer återfinns i Bilaga 4.

1.3 Rapportstruktur

Rapporten är strukturerad så att den, efter inledningen i kapitel 1, har en genomgång i kapitel 2 av kompetensbehov i olika branscher på nationell nivå. I kapitel 3 avhandlas vilka förutsättningar som behöver föreligga i ett företag för att framgångsrik kompetensutveckling ska kunna äga rum. Kapitlet inleds de slutsatser som framkommit i arbetet med kapitlet. Därefter följer en sammanfattning av de centrala punkterna i intervjuerna. Därefter följer en redogörelse för ett antal relevanta rapporter.

Kapitel 4 går igenom behov av förändringar i utbildningssystemet för att bättre kunna möta näringslivets behov av med aktuella, flexibla utbildningar för yrkesverksamma. Kapitlet följer samma struktur som det föregående med slutsatser och därefter de centrala insikterna från intervjuerna följt av ett avsnitt med referat av relevant studier.

Kapitel 5 tar sig an ansvarsfördelningen och organisationen av kompetensutveckling mellan arbetstagarare, arbetsgivare och det offentliga. Även detta kapitel följer samma struktur med slutsatser, genomgång av intervjuerna och referat av relevanta rapporter.

Bilaga 1 innehåller en kort beskrivning av parternas förslag till nytt omställningssystem.

1.4 Förändrat ekosystem

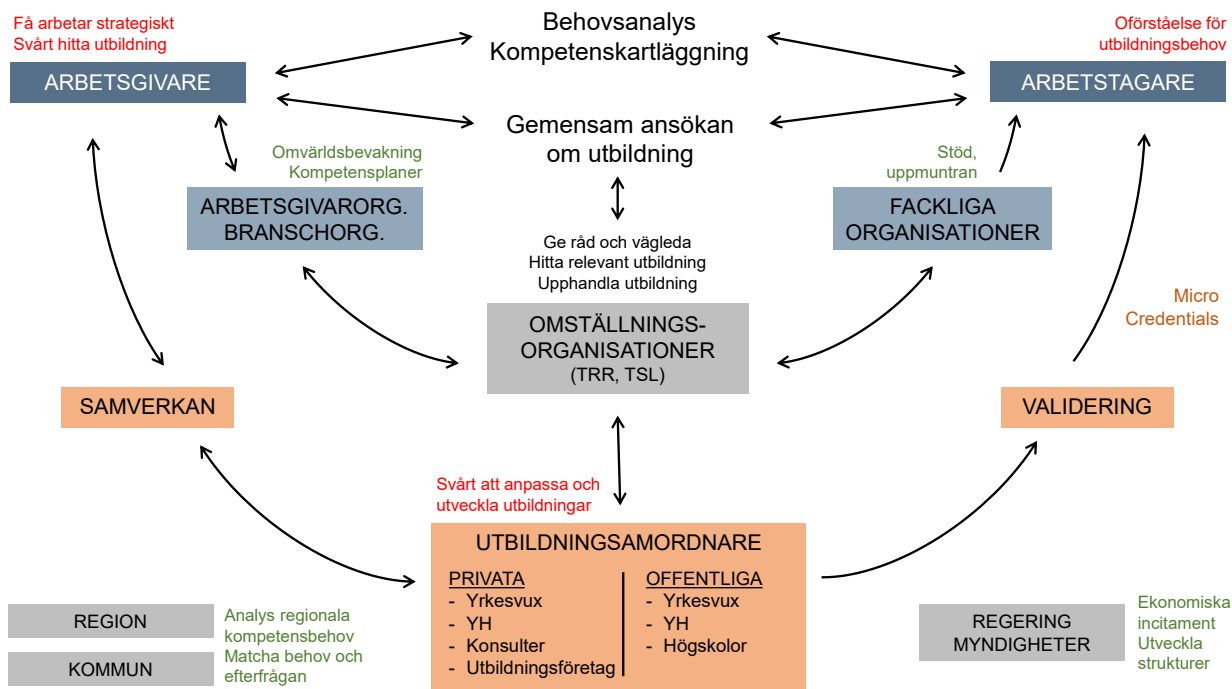
Miljön runt kompetensutveckling i näringslivet kan beskrivas som ett ekosystem. NE beskriver ett ekosystem som ett ekologiskt system innefattande allt levande och dess livsmiljö inom ett område.¹ I överförd bemärkelse kommer termen här att användas för att beskriva hur olika aktörer i den västsvenska "kompetensutvecklingsmiljön" samspekar och är beroende av varandra. För att överleva på sikt behöver ekosystem vara i balans, vilket innebär att om någonting inträffar som rubbar den tidigare balansen så behöver de olika aktörerna förändra sig och sitt beteende för att kunna överleva.

På senare år har balansen rubbats i det västsvenska ekosystemet runt kompetensutveckling i näringslivet på grund av yttre tryck, främst i form av digitalisering, automatisering och globalisering. Parternas förslag på ett nytt omställningssystem syftar till att återställa balansen men kommer samtidigt kräva ansvarstagande och handling av samtliga inblandade aktörer för att nå sin fulla potential. Det innebär att aktörernas roller, relationer och samspel behöver bli annorlunda. I korthet innebär det att:

- Företagen behöver bli mer aktiva i sina försök att förstå hur omvärlden förändras nu och på några års sikt. De behöver analysera vilka krav som omvärldsförändringarna ställer på dem, vilka kompetenser de har inom företaget och hur de ska kunna möta dessa nya villkor, ensamma eller tillsammans genom branschorganisationer eller andra arbetsgivarorganisationer.

¹ <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/ekosystem>

SAMSPEL – KOMPETENSUTVECKLING



Miljön runt kompetensutveckling i näringslivet kan beskrivas som ett ekosystem.

- Arbetstagarna behöver på motsvarande sätt också se att det ställs krav på ny kompetens vilket gör att de kan behöva ställa om och vidareutbilda sig eller ställa om till andra kompetenser, för att vara anställningsbara eller relevanta på arbetsmarknaden.
- Ytterligare andra aktörer som behöver förändras är utbildningsanordnarna, främst de offentliga. De behöver ha ett närmare samarbete med företagen för att kunna erbjuda dem relevanta utbildningar både i kortare och längre format. Vidare behöver de bli flexiblare i att granska och erkänna individers reella kompetens, det vill säga inte bara deras tidigare formella utbildningsmeriter utan även de kunskaper individerna tillägnat sig under sitt arbetsliv – i den mån de är relevanta för utbildningen i fråga.
- En annan aktör som fått en ny och betydligt mer central roll än tidigare är omställningsorganisationerna TRR och TSL. Dessa kom tidigare in i bilden först när personal var varslad av ett företag och personalen behövde hjälp med rådgivning,

- vägledning och omställningsutbildningar. Genom det nya avtalet mellan Svenskt Näringsliv samt PTK, Kommunal och IF Metall får nu dessa en betydligt starkare roll och mer finansiella muskler.
- Slutligen behöver olika offentliga instanser fungera som facilitator eller smörjmedel mellan de beskrivna aktörerna.

Det finns ett antal uppgifter som de uppräknade aktörerna i dagsläget inte har resurser eller perspektiv för att utföra för att det nya ekosystemet ska fungera. Dit hör att underlätta samverkan, att på olika sätt bidra till omvärldsanalyser och kompetenskartläggningar och att medverka till bättre matchning mellan näringsliv och utbildningsanordnare.

Ovan illustreras det framväxande förändrade ekosystemet i en bild. Rapporten syftar till att ge förslag och rekommendationer för hur enskilda aktörer inom ramen för ekosystemet bör agera tillsammans med det offentliga för att uppnå ett systemskifte för livslångt lärande i näringslivet.

2. Livslångt lärande och kompetensbehov i olika branscher

Det saknas för närvarande tillräckliga analyser av kompetensbehoven i Västra Götalandsregionen inom många branscher. Ett undantag är fordonsindustrin där en sådan analys genomfördes 2017², med kompletterande studier 2019³ och 2020⁴. I avvaktan på regionala studier presenteras nedan ett antal nationella branschrapporter att refereras som beskriver det nationella behovet av livslångt lärande i allmänhet och digital kompetens i synnerhet.

I en studie över det livslånga lärandet i Sverige konstaterar Tillväxtanalys att det finns en svag koppling mellan utbildningsutbud och utbildningsbehov i Sverige.⁵ Vi har bland de största utbuderna av formell utbildning för vuxna i världen. Politiken fortsätter att göra satsningarna på utbildningsutbudet, dels i form av fler platser på samtliga nivåer, dels genom särskilda satsningar på att bredda utbudet av yrkesinriktade utbildningar. Men endast i begränsad utsträckning handlar satsningarna om riktade insatser i syfte att mer direkt främja och underlätta fortbildning och vidareutbildning samt karriärväxling för anställda i näringslivet.

Tillväxtanalys studie visar att det framför allt är den yngre delen av arbetskraften och de välutbildade som tar del av formell och icke-formell utbildning.⁶ Den äldre och den kortutbildade delen av arbetskraften, som kanske har större behov av kompetensutveckling, tar alltså del av utbildning i lägre utsträckning. Inom ramen för denna studie har projektgruppen tagit del av data som tyder på att av de etablerade på arbetsmarknaden är det framför allt anställda inom sektorerna vård, omsorg och utbild-

ning som deltar i arbetsrelaterad formell utbildning.⁷ Om den politiska ambitionen är att ökade offentliga satsningar på livslångt lärande ska stimulera företag och anställda till kompetensutveckling hela yrkeslivet, bör närings- och tillväxtpolitiken beakta hur olika satsningar kan komma äldre och kortutbildade, samt olika branscher, till del i större omfattning än idag.

Utifrån en jämförelse mellan kompetensutvecklingsinsatser i fem länder, konstaterar Tillväxtanalys att efterfrågedrivna insatser, det vill säga insatser som initierats utifrån företagets behov, attraherar fler deltagare och ger relevans och engagemang.⁸ Men det är inte alltid så att insatserna når företagen i önskad utsträckning, trots att utbildningarna är efterfrågedrivna och utgår från företagets konkreta behov. Det gäller särskilt små och medelstora företag, vilka har begränsade finansiella och personella resurser att lägga på kompetensutveckling. Särskilt de små företagen lyfter brist på tid och resurser som den främsta anledningen till att de inte arbetar strategiskt med kompetensutveckling och livslångt lärande. I rapporten dras slutsatsen att det innebär att finansiella och andra incitament är nödvändiga för att attrahera företagen. Vidare lyfts låga ingångskostnader och ett fokus på att insatserna är lönsamma för företagen, som en tydlig framgångsfaktor för att säkra företagets deltagande. Kontinuitet och konkreta resultat av genomförda insatser kan fungera som incitament för att attrahera fler företag att delta. Utbildningsinsatser behöver vara tillräckligt omfattande för att tillföra ett konkret värde, samtidigt som de inte får vara för tidskrävande för att

2 Kloo, Hult och Larsson (2017): Fordonsindustrins kompetensförsörjning Götaland – en kartläggning, Business Region Göteborg och Västra Götalandsregionen, sid 19.

3 Göteborgsregionen, Business Region Göteborg, Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen (2019): Teknikskifte och kompetensomställning inom fordonsindustrin, Rapport från förstudie 2019-09-30.

4 Göteborgsregionen, Business Region Göteborg, Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen (2020): Samverkan och organisering för kompetensomställning i fordonsindustrin. Rapport från förstudie 2020-02-06

5 Tillväxtanalys: Kompetensförsörjning genom livslångt lärande, 2020, sid 49

6 Man brukar skilja mellan formellt lärande – som ges i det formella utbildningssystemet; icke-formellt lärande – som sker utanför det reguljära utbildningssystemet men i ordnade organisatoriska former; och informellt lärande – som sker dagligen genom olika aktiviteter där lärandet ofta inte är syftet med aktiviteten. Se t.ex. <https://www.coe.int/en/web/lang-migrants/formal-non-formal-and-informal-learning?desktop=true>

7 Se sid 115: Underlag inför fortsatta förhandlingar. Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning. LO, PTK, Svenskt Näringsliv, 2020. samt UKÄ (2020): Kartläggning av lärosätenas uppdragsutbildningar, sid 11.

8 Tillväxtanalys (2020): Kompetensförsörjning genom livslångt lärande, sid 47 ff.



FOTOGRAF: JONAS BILBERG

företagen och deras anställda ska kunna ta del av den. Ett önskemål som förs fram är fler korta och intensiva kurser eller utbildningsmoduler för att göra utbildningarna mer tillgängliga för företagen och deras anställda.

Teknikföretagen har genomfört en liknande omvärldspaning över livslångt lärande i tre olika länder och drar ett antal slutsatser i en jämförelse med svenska förhållanden.⁹ Slutsatserna för Sverige stämmer i hög grad med de slutsatser som Tillväxtverket dragit.

I en annan studie från Tillväxtanalys beskrivs att företagen kommer att behöva en mix bestående av tre typer av digital kompetens.¹⁰ Alla anställda kommer att behöva en generell digital kompetens för att kunna använda den nya tekniken. Vidare behöver allt fler anställda kompletterande icke-tekniska kompetenser, som till exempel ledarskap för digital transformation, för att bland annat kunna samarbeta med smarta maskiner och AI, även om det kompetensbehovet inte är lika stort som ifråga om generell digital kompetens. Långt ifrån alla anställda behöver vara IT-specialister samtidigt som företag behöver teknisk specialistkompetens för att utveckla och implementera ny teknik. Att kunna utveckla och

anpassa ny teknik för att skapa affärsnytta är avgörande för många företags konkurrenskraft. Utbildningssystemet behöver därför kunna tillgodose denna kompetensmix.

2.1 Teknikindustrins kompetensbehov

Enligt en rapport från Teknikföretagen är digitalisering den övergripande tekniktrenden som påverkar kompetensbehovet mest just nu. Digitaliseringen innebär till exempel en ökande grad av robotisering och automatisering i produktionsprocesser, större fokus på mjukvaruinnehåll i traditionella hårdvaruprodukter och en ökad grad av uppkoppling generellt. Artificiell intelligens, autonoma system och elektrifiering är andra framträdande teknikskiften som påverkar utvecklingen och därmed behovet av ingenjörskompetens i stor utsträckning. Miljöfrågor, hållbarhetsfrågor och nya förhållningssätt som cirkulär ekonomi och "remanufacturing" påverkar också vilken kompetens teknikindustrin behöver framåt.¹¹

I en rapport, kallad Kompetenser för industri i omvandling, konstaterar Henning, Jakobsson och Johannesson (2019) att Sverige sett att tillverk-

9 Teknikföretagen (2020): Livslångt lärande. Så arbetar Irland, Finland och Kanada med kompetensutveckling för yrkesverksamma, 2020, sid 32.

10 Tillväxtanalys (2020): Framtidens kompetensbehov för digital strukturomvandling, Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser PM 2020:08, sid 8.

11 Teknikföretagen (2020): Framtidsspaning - Så påverkar teknikskiftena behoven av ingenjörskompetens, s. 10



BILD: VOLVO CARS

ningsindustrin har trendvis minskat i antal anställda sedan 1970-talet, samtidigt som de avancerade tjänstesektorerna ökat.¹² Totalt rörde det sig 2016 om cirka 520 000 personer i dessa sektorer över hela landet. Författarna konstaterar att centrala omvandlingstryck för industrin, som digitalisering och automatisering, inte pekar mot en långsiktig ökning av antalet anställda i det som traditionellt ses som högteknologisk tillverkningsindustri. De anställda kommer sannolikt att ha en högre produktivitet, och därmed allt mer förvalta industrins nyckelkompetenser. Förskjutningen mot den tillverkningsrelaterade tjänstesektorn fortsätter å andra sidan, och sektorerna blir allt mer integrerade.

Författarna konstaterar vidare att det råder både konjunkturell och strukturell arbetskrafts- och kompetensbrist, inte bara i tillverkningsorienterade företag, utan också inom den avancerade industrinära tjänstesektorn. Det sägs vidare att bristen på kompetens för att bedriva verksamheten så som den ser ut idag, är viktigare än något annat omvandlingstryck.

Vad gäller de omvandlingstryck som ligger till grund för förändringarna i kompetenskrav menar författarna att det idag finns en slagsida åt att fokusera

automatiserings- och digitaliseringsdiskussionen. De kallar detta för en spetsprocess. Men parallellt pågår en minst lika viktig men mer svårbedömd breddprocess. Denna har att göra med spridningen av nya teknologier, men också vilka andra omvandlingstryck som ställs för att denna nya teknologi ska kunna tillämpas inom en bredare rad av branscher, menar Henning, Jakobsson och Johannesson. Det behövs sannolikt olika principer för utveckling- och kompetensutvecklingsinitiativ, beroende på om man talar om spets- eller breddprocessernas påverkan på kvalifikationsbehovet, och att det är viktigt att inte blanda samman dessa.¹³

2.2 Fordonsindustrins kompetensbehov

Fordonsindustrin i Sverige sysselsatte år 2014 cirka 134 000 personer. Av dessa var drygt 40 000 personer sysselsatta i Västra Götaland fördelat på cirka 200 företag, vilket utgör en andel på 30 procent utav den totala sysselsättningen inom industrin i Sverige 2014.¹⁴

I en rapport från GR, BRG, Göteborgs stad samt VRG refereras konsultföretaget KPMG som, i en

¹² Henning, Jakobsson och Johannesson (2019): Kompetenser för industri i omvandling. Utmaningar och strategier i nya kompetenslandskap. Centrum för regional analys, CRA Working Paper 2019:1.

¹³ A.a. sid 71 f.

¹⁴ Kloo, Hult och Larsson (2017): Fordonsindustrins kompetensförsörjning Götaland – en kartläggning, Business Region Göteborg och Västra Götalandsregionen, sid 19.



BILD: VOLVO TRUCKS

undersökning av fordonsindustrin från 2019, konstaterar att den är på väg in i en omstruktureringsfas.¹⁵ De viktigaste drivkrafterna bakom detta är uppkopplade fordon och digitalisering, följt av framväxten av elektriska fordon. Uppkoppling/digitalisering anses vara den allra viktigaste förutsättningen för att förse fordon med nya tjänster och innehåll samt att skapa användarvänliga gränssnitt mellan människor och maskiner. Den samlade bedömningen i rapporten är att det finns behov av ny kompetens inom det närmaste fem åren för 30 000–40 000 ingenjörer. Det behövs både en påbyggnad av generella kunskaper och avancerade kunskaper. Generella kunskaper består av kunskaper inom de tre teknikområdena ovan och dessa behövs i princip av alla ingenjörer i olika omfattning på samtliga företag inom fordonsindustrin. Avancerade kunskaper är mer specialiserade, tillämpade och individualiserade samt kan vara knutna till affärshemligheter för företagen. Och därmed ej lämpliga för gemensamma utbildningar.¹⁶ Utbildningsnivån hos de sysselsatta inom fordonsindustrin varierar. Det är dock synligt hur andelen sysselsatta med eftergymnasial utbildning i Västra Götaland har ökat från 22 procent år 2007 till 38 procent år 2015.

2.3 Transportsektorns kompetensbehov

Inom transportsektorn medverkar kombinationen av autonoma fordon, eldrift och uppkopplade fordon till betydande omställningsbehov.¹⁷ 2015 arbetade omkring 308 000 personer inom transportsektorn i Sverige, som består av flera olika yrkeskategorier.

Vad gäller den största gruppen, yrkesförare, är det inte självklart att det uppstår ett väsentligt minskat behov av yrkesförare, vare sig av lastbilar, bussar eller maskiner. Snarare kan man vänta sig att en viss övergång till autonoma fordon kompenseras av nya arbetsuppgifter – exempelvis inom fjärrstyrning och driftövervakning – vilket kommer att kräva ny och förändrad kompetens. I fråga om mekaniker och tekniker talar mycket för att sysselsättningen de närmaste åren inte kommer att minska utan snarare öka, och att utsikterna till jobb på längre sikt kommer att vara fortsatt god. Samtidigt går det redan nu att förutse ett väsentligt förändrat kompetensbehov. Inom sjöfarten, slutligen, tyder mycket lite på att efterfrågan på arbetskraft kommer att minska de närmaste åren, medan det råder en fortsatt brist på sjöbefäl. Förändrade arbetsuppgifter kommer dock att kräva en väsentlig omställning av kompetens, konstateras i rapporten.

15 Göteborgsregionen, Business Region Göteborg, Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen (2019): Teknikskifte och kompetensomställning inom fordonsindustrin, Rapport från förstudie 2019-09-30.

16 A.a. sid 4

17 Lewan (2019): Kompetensförsörjning när transportsektorn digitaliseras 2.0, sid 19-20. Transportföretagen november 2019. Se också Gabrielsson, Frisk-Stähle, Jansson och Hortlund (2017): Transportnäringen och jobben – en framtidsspaning. HIU Research, juni 2017.



BILD: VISTA

Den sammantagna bilden som rapporten ger är att transportsektorn inte har något minskat behov av personal de närmaste åren. Däremot står man inför mycket stora behov av ny kompetens som en följd av digitaliseringen och automatiseringen.

2.4 Besöksnäringens kompetensbehov

Enligt en rapport från Besöksnäringens forsknings- och utvecklingsfond, kallad Karriär i besöksnäringen, är i dagsläget kompetensförsörjningen besöksnäringens största utmaning.¹⁸ Flera undersökningar visar att tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort hinder för företagets utveckling och tillväxt. Besöksnäringen har en årlig personalomsättning på mellan 23 och 35 procent, beroende på bransch. Jämförande siffror för verkstadsindustrin ligger på omkring 15 procent.

När besöksnäringens företrädare diskuterar kompetensförsörjning och karriärvägar kopplas frågan främst till specifika yrkesutbildningar, som näringen själv är med och tar fram. Man diskuterar också i termer av att det är en fråga om att locka unga utbildade till näringen och lära upp dem. Det finns

en dominerande föreställning om att utbildning, och särskilt högre utbildning, inte behövs eller ens är önskvärt att ha om man ska göra karriär inom exempelvis hotell- och restaurangbranschen. I stället beskrivs den typiska karriärvägen som ett yrkesliv som startar direkt efter skolan på en av de lägsta positionerna inom ett företag, exempelvis i disk eller hotellstäd, och sedan fortsätter i ett stadigt avancement uppåt i hierarkin.¹⁹

Vice ordföranden i Hotell- och restauranganställdas fackförbund, som intervjuas i rapporten, säger att "vi behöver ett utbildningssystem som gör det möjligt och tillåter att människor mitt i livet utbildar sig, både genom kortare, längre och högre yrkesutbildningar. Det måste vara både praktiskt och ekonomiskt möjligt att vidareutbilda sig för att kunna ta andra tjänster och positioner inom branschen."²⁰

Tillväxtverket konstaterar, i en rapport om besöksnäringen från 2016, att det finns stort behov av erfaren personal som byggt upp yrkesspecifik och generell kompetens under flera år som yrkesverkssamma i näringen.²¹ Yrkesgrupper inom hotell och restaurang sticker ut extra mycket, framför allt vad gäller kockar, övrig köks- och restaurangpersonal,

18 Lundmark, Heldt Cassel, Thulemark och Brandt (2017): Karriär i besöksnäringen, En studie av rörlighet och karriärvägar inom svensk besöksnäring. Nr 11.

19 A.a., sid 7

20 A.a., sid 10.

21 Tillväxtverket (2016): Kompetensförsörjning och kompetensbehov inom svensk besöksnäring, rapport 0917, maj 2016, sid 7



BILD: SVENSK HANDEL

servis samt receptionister. Man konstaterar vidare att digitalisering betraktas som en stor möjlighet för utvecklingen av besöksnäringen. Men detta kräver tillgång till IT-infrastruktur med hög kapacitet, kompetens och kunskap för att kunna nyttja denna infrastruktur genom olika tjänster. Det digitala tjänsteutbudet bedöms därtill i hög grad vara anpassat till mer etablerade aktörer inom besöksnäringen, som hotell och restaurang. Det finns behov av ett utvecklat tjänsteutbud för övriga delar av besöksnäringen och ett generellt behov av ökad digital kompetens för att kunna nyttja detta utbud.

2.5 Handelns kompetensbehov

Handeln är en mångfacetterad bransch med många typer av företag. Drygt en halv miljon personer, eller 11 procent av arbetskraften, arbetar inom handeln. Av dessa är cirka 60 procent sysselsatta inom partihandeln och cirka 40 procent inom detaljhandeln. Sedan ett antal år tillbaka sker en omfattande och accelererande strukturomvandling till följd av att stora delar handelns funktion digitaliseras och att en ökande andel av affärerna görs via internet. I och med detta intensifieras och konkurrensen från utlandet. När nya affärsmodeller växer fram, ställs nya krav på företagen och dess anställda. Detta gör att både organisationer och individer behöver utvecklas för att kunna ta tillvara nya möjligheter och möta framtida utmaningar.²²

Traditionellt har handeln varit en bransch med relativt låga inträdeskrav och där en viss karriärutveckling kunnat ske baserat på förvärvad erfarenhet och interna utbildningar. Företag i branschen har varit dåliga på att artikulera den kompetens som krävs för olika arbetsuppgifter och ibland nöjt sig med att beskriva det som att de söker "en bra person" med "rätt attityd". Detta har bidragit till en otydlighet kring vilka kompetenser som krävs för att verka i handeln.

Utöver ett generellt behov att tydligare artikulera vad som krävs för att verka i handeln, bidrar den digitala omvandlingen till nya krav i termer av att den kompetens som krävs för etablerade yrkesroller förändras. Vidare uppstår behov av nya kompetenser som är gemensamma för flera av handelns yrkesroller. Det uppstår också behov av helt nya yrkesgrupper eller -roller. För branschen blir detta en utmaning både genom att det uppstår behov att kompetensutveckla befintlig personal och att det blir en utmaning att hitta och rekrytera kompetens som inte varit framträdande i branschen tidigare.

Den slutsats man kan dra av denna genomgång är att nationellt sett så finns det stora kompetensbehov inom samtliga fem beskrivna branscher.

²² Handelsrådet (2017): Bakgrund och problemanalys för projektet "Kompetenslyft för handeln"

3. Förutsättningar för kompetensutveckling i företag

Som tidigare beskrivits så skapar omvärldsförändringar av olika slag ett starkt omvandlingstryck på företag inom undersökta branscher. Samtliga intervjuade företag anser att kompetensutveckling är ett mycket viktigt verktyg för att tackla förändringarna, men få jobbar strategiskt med kompetensutveckling. Vad hindrar dem? Vilka nödvändiga komponenter behöver finnas på plats i ett företag för att det ska gå att jobba med systematisk kompetensutveckling? Det är viktigt att förstå i arbetet med att skapa förutsättningar för livslångt lärande som gynnar både individ, näringsliv och samhälle. För ett företag som tidigare inte arbetat strategiskt med kompetensutveckling är det en hög tröskeln till att börja. Det här kapitlet syftar till att definiera vad som behöver föreligga i företagen för att kunna ta steget och hur andra organisationer kan vara till hjälp i det arbetet.

Slutsatser

1. Samtliga intervjupersoner framhåller att kompetensutveckling är av stor strategisk betydelse, men få företag arbetar strategiskt med frågan.
2. En viktig förutsättning för ett strategiskt arbete med kompetensutveckling är en god omvärldsbevakning och -analys eftersom det till största delen är externa faktorer, som teknikutveckling och globalisering, som driver fram initiativ till kompetensutveckling.
3. Små och medelstora företag, framför allt de som inte finns i kunskapsintensiva branscher, har svårt att på egen hand genomföra omvärldsbevakning.
4. För närvarande använder små och medelstora företag som regel inte det offentliga utbildnings-systemet i sitt kompetensutvecklingsarbete.
5. För att satsningar på kompetensutveckling ska få en värdeutväxling i företaget är det avgörande att företagsledningen har en plan för i vilken riktning företaget behöver utvecklas.
6. Även om företagen har en god bild av sina utbildningsbehov har de svårt att hitta relevanta utbildningar och utbildningsanordnare.
7. Många företag saknar verktyg för att genomföra kartläggningar av vilken kompetens som medarbetarna har, och därmed vilka behov av ytterligare kompetensutveckling som föreligger.

3.1 Resultat från intervjuerna

Samtliga företagsföreträdare säger i intervjuerna att kompetensutveckling är av stor strategisk betydelse. De fackliga företrädarna håller med, liksom övriga intervjupersoner. Vissa menar att det är viktigare än någonsin för att kunna genomföra nödvändiga förändringar inom företaget. Flera intervjupersoner menar att det är ny kunskap som är deras företags främsta konkurrensmedel. Andra lyfter fram att kompetensutveckling är ett sätt att behålla personalens motivation, att få dem att stanna inom företaget och vilja utvecklas där.

Det är externa faktorer som till övervägande delen driver fram initiativ till kompetensutveckling. Det kan gälla teknisk utveckling som automatisering och digitalisering eller förändringar i kundbeteenden som ökad e-handel, ökad användning av sociala medier. Men även interna beslut, som att företaget vill utveckla sitt tjänsteutbud eller ta sig in på nya internationella marknader, kan påverka behoven till exempel av ny kompetens inom företaget.

Skilnader i förutsättningar för stora och små företag

Flera av intervjupersonerna menar att det framför allt är stora företag som förmår ta ett strategiskt grepp över sin kompetensutveckling. Stora företag har lättare att låta en del av arbetsstyrkan ägna sig åt att utveckla sig medan mindre företag, till exempel inom handeln eller besöksnäringen, behöver ha hela personalen på plats i butiker och lager. Men även ett av de mindre företagen som intervjuats, som återfinns i en kunskapsintensiv bransch, framhåller sitt behov av att arbeta strategiskt med sin kompetensutveckling för att kunna vara konkurrenskraftiga. En person framhåller också att mindre verksamheter ibland är bättre på att förankra medarbetarnas nya kunskaper i verksamheten och dela lärandet till andra på arbetsplatsen. Detta då investeringen i kompetensutveckling är mer synlig än i större organisationer.

Det bör noteras att endast de största arbetsgivarna inkluderar offentliga utbildningar som relevanta vidareutbildningsinsatser för företaget. Övriga utgår från insatser som utförs av privata utbildningsanordnare, kortare insatser som syftar till att lära sig ett nytt arbetssätt, ledarskapsutbildningar eller en kurs som ger till ett certifikat till en maskin eller datorprogram som behövs i jobbet.

Här kommer en annan aspekt in – huruvida man arbetar med kompetensutveckling som ett dagligt lärande, som en del av varje projekt eller i form av särskilda kurser eller utbildningspaket. Sannolikt är det betydligt mer effektivt att utveckla sin verksamhet genom ett dagligt lärande, men samtidigt är det troligen svårare att skapa en sådan företagskultur där utveckling och lärande ses som en lika viktig del i arbetet som den löpande produktionen. I intervjuerna framkommer inte om en sådan kulturförändring är lättare eller svårare att skapa i ett stort företag jämfört med ett litet. En annan påverkansfaktor tycks vara hur kunskapsintensiv produktion företaget sysslar med, i meningen att det är enklare att skapa en företagskultur där ett dagligt lärande och utvecklingsarbete är en naturlig del i en kunskapsintensiv produktion. Ett av de intervjuade företagen har byggt ett bonussystem för chefer och specialister som även omfattar kompetensutvecklingsfrågor i syfte att skapa en sådan kultur.

Ledarskapets roll avgörande

Flera intervjupersoner framhåller det som helt avgörande att initiativ till systematisk kompetensutveckling drivs av företagsledningen. Endast då blir det en del av ett strategiskt arbete som ger verklig värdeutväxling för företaget. Annars så tenderar det bli separata insatser i projektform som inte förankras eller sprids till andra på arbetsplatsen. Det finns på vissa håll en uppfattning att arbetsgivare inte skulle vilja vidareutbilda sin personal av rädsla för att de ska sluta. Denna åsikt har inte framkommit i denna undersökning, däremot så menar ett privat managementbolag att "ingen lämnar sin arbetsplats för att man har fått nya kunskaper, däremot för att man inte ges tillfälle att praktisera sina nya kunskaper". Vid kompetensutvecklingsinsatser inom ny teknik, som genomförts av Högskolan Väst och Göteborgs Tekniska College (GTC), så lyfts önskemål från deltagarna att företagets ledning också skulle behöva gå utbildningen för att förstå utvecklingen och åt vilket håll företaget behöver förflytta sig.

Flera intervjupersoner lyfter behovet av ekonomiska incitament för att i större utsträckning kunna satsa strategiskt på kompetensutveckling. Det är förenat med stora kostnader att inte nå de strategiska mål man satt upp, eller att en person slutar efter att företaget lagt resurser på att introducera och lära upp personen, men oftast är kostnader kopplade till rekrytering och introduktion osynliga. Företagen behöver ha beräkningsmodeller för att värdera och väga olika alternativ mot varandra: vad kostar en vidareutbildning av viss personal jämfört med en nyrekrytering? Hur kan man beräkna den värdeökning som en mer välutbildad personal skapar? En företrädare för en arbetsgivarorganisation hänvisar till den så kallade Ballongmodellen²³ som ett redskap att mäta effekten av personalinvesteringar.

En viktig aspekt för ledarskapet är också att skapa en kultur som uppmuntrar till kompetensutveckling. Där medarbetarna känner sig trygga i att våga ta initiativ till det. Flera företrädare lyfter fackförbundens viktiga roll i att hjälpa till med det arbetet.

Omvärldsbevakning som verktyg för att identifiera framtida kompetensbehov

En förutsättning för att kunna arbeta strategiskt med kompetensutveckling är att företagsledningen har en bild av hur man vill utvecklas, i vilken riktning företaget och dess medarbetare behöver styra. Omvärldsbevakning och -analys spelar en central roll i detta sammanhang. Bilden av företagets arbete med omvärldsbevakning följer det mönster som framkom avseende kompetensutveckling, nämligen att stora företag har mer resurser att avsätta till detta, medan mindre företag framför allt i mindre kunskapsintensiva branscher, uppfattar detta som en svårighet. Mindre företag tar ofta hjälp av utomstående i detta avseende, som branschorganisationer, inhyrda konsulter eller näringslivet (eller liknande) i kommunen där man verkar. Dessa inspel verkar mycket viktiga för företagets omvärldsorientering. Stora företag har avdelningar som enbart fokuserar på att spana in i framtiden och se vad vilken konsumentefterfrågan och teknik som väntar runt hörnet.

Små och medelstora företag agerar vanligen reaktivt snarare än proaktivt på omvärldsförändringar. Olika typer av företagsnätverk (som IUC) eller branschorganisationer framhålls som centrala i

23 Se till exempel Genschou & Pettersson (2007): "Är du lönsam lille vän?" En vidareutveckling av ballongmodellen till ett planerings- och uppföljningsverktyg för personalinvesteringar.

detta sammanhang. IUC gör även tillväxtanalyser tillsammans med företag, vilket innebär att de kartlägger och analyserar behov och utmaningar, och diskuterar företagets strategiska utveckling.²⁴ Utifrån analysen kan sedan insatser planeras utifrån konkreta behov.

Att delta i ESF-projekt framhålls också som ett sätt att fånga in förändringstendenser, samtidigt som det framkommer kritik mot att ESF har ett föråldrat regelverk och kräver tung byråkrati. Vissa aktörer, som GTC, har slutat medverka i ESF-projekt av dessa skäl. GTC framhåller i stället att deras satsning på att bygga en virtuell fabrik, som visar hur industriella processer kan se ut i det som kallas Industri 4.0, är ett sätt att hjälpa mindre företag att formulera sina framtida behov. Genom att titta på deras framtidsfabrik förstår de bättre vilka kompetenser de kommer att behöva, och kan därmed beställa de utbildningar de behöver.

Svårt för företagen att identifiera kompetensbehov och relevanta utbildningar

För att veta vilken kompetensutveckling som behövs krävs inte bara en tydlig idé om utvecklingsriktningen för företaget. Det krävs också en bild av medarbetarnas existerande kompetens. Det tycks vara stor variation mellan företag i hur systematiskt man kartlägger medarbetarnas kompetens och deras vilja till vidareutveckling. Vissa gör detta i schemalagda utvecklingssamtal. Andra utgår från kompetensmatriser, som fungerar bra för etablerade processer, men som till stor del saknas för nya processer. En intervjuperson menar att det ofta handlar om att locka fram dold kompetens till exempel hos personer med utländsk bakgrund eller "skoltrötta men smarta individer". Det handlar om att motivera personalen att vilja utvecklas, att de ser både behovet av utveckling och den nytta de personligen kan ha av att lägga tid och möda på att lära sig något nytt.

När företaget har en bild av kompetensbehoven är nästa steg att hitta relevanta utbildningar för medarbetarna. Det framkommer i intervjuerna att det är svårt för företag att orientera sig i utbudet och att hitta lämpliga utbildningar eller utbildnings-

anordnare. Ett sätt att skapa en ökad matchning mellan företag som söker utbildningar är den tjänst som RISE för närvarande bygger upp på uppdrag av Göteborgsregionens kompetensnav (kompetensmatchning.se). Tjänsten är en del av en ny test- och demonstrationsmiljö för digitalisering och digital infrastruktur för livslångt lärande.²⁵ Arbetet involverar en lång rad partners i Västra Götaland, inklusive AB Volvo, Volvo Cars och Fordonskomponentgruppen. Kompetensmatchning.se lanseras i början av 2021.

3.2 Erfarenheter och resultat från tidigare studier

I den tidigare refererade studien av Henning, Jakobsson och Johannesson (2019) diskuteras det ständiga omvandlingstryck som ekonomiska verksamheter är utsatta för.²⁶ Med omvandlingstryck menas i detta sammanhang väsentliga krafter eller skeenden som påverkar de konkurrensmässiga förutsättningarna för företagen, och deras tillväxt. För att behålla konkurrenskraften är det nödvändigt för företagen att anpassa sig till dessa omvandlingstryck. De skriver vidare att omvandlingstryck i ekonomin också gör att utbildningsinstitutioner kan behöva förändras, både till organisation och form. Dagens form av utbildning för arbetsmarknaden, som mycket fokuserar på ungas utbildning och en given ämnesindelning, är ett arv från den industriella tiden och behöver bli mer flexibelt.

Begreppet kompetens är centralt i deras studie. Med hjälp av både kvantitativa data och ett antal fallstudier studerar de kompetensbehoven i svensk tillverkningsindustri. Deras definition av begreppet innefattar kunskaper, yrkesskicklighet, färdigheter och vilja.²⁷ Det är flera olika aktörer som behöver bidra för att kunna bygga upp en individs kompetens, dels det ordinarie utbildningssystemet, dels företag och branscher men också individen själv. Forskarnas sammantagna bild visar på en kompetensbrist beträffar både kunskap, yrkesskicklighet, förmåga och vilja. Förutom rena bemanningsproblem, finns det alltså klara kvalitetsmässiga dimensioner till bristläget.

²⁴ <http://www.iucsyd.se/vaar-verksamhet/tillvaextanalyser/>

²⁵ <https://www.ri.se/sv/test-demo/vigeo>

²⁶ Henning, Jakobsson och Johannesson (2019): Kompetenser för industri i omvandling. Utmaningar och strategier i nya kompetenslandskap. Centrum för regional analys, CRA Working Paper 2019:1. Sid 21.

²⁷ A.a. sid 15. Jämför också EU:s definition av kompetens i Europeiska unionen (2018). Rådets rekommendation av den 22 maj 2018 om nyckelkompetenser för livslångt lärande Europeiska unionens officiella tidning, (2018/C 189/01).

Individens ansvar har mycket med viljedimensionen att göra. Viljeaspekten har en styrande funktion över vilka kompetenshöjande insatser som genomförs. I en analys av initiativet ProdEx där Högskolan Väst tillsammans med regionala industriföretag under sex år samproducerade kurser för yrkesverksamma uppges 79 procent av alumnerna att de valt kurser inom deras eget kunskapsområde och att initiativet till att studera grundar sig på egen önskan, eller av nyfikenhet för att lära sig något specifikt kursämne.²⁸ Bara 15 procent uppges att deras chef uppmuntrade dem att ansöka till en kurs. Det kan ses som ett tecken på chefers brist på arbetsledning kopplat till kompetensutveckling.

Henning med flera är inne på samma spår. De skriver att samtidigt som företag i allmänhet har mycket god kontroll över produktion och finansstatus, är kontrollen och strategin på kompetensområdet inte alls lika klar. Författarna konstaterar att kompetensfrågan inte är en lätt och heller inte resursneutral fråga för framför allt små och medelstora företag, men det vore ändå önskvärt att dessa företag kunde gå mot en högre grad av systematik i detta arbete, både med strategiska planer och medvetandegörande av kompetensutvecklingens resultat på individnivå.²⁹

Engagemang hos ledarskapet en förutsättning

Som framgick av intervjuerna har ledarskapet i företagen en avgörande roll för att kompetensutvecklingsinsatserna ska få det strategiska genomslaget de behöver. I en artikel från Boston Consulting Group (BCG) argumenteras för att företagsledningar behöver ta tillbaka ledningen och initiativet över företagets lärande.³⁰ De menar att första steget är att utveckla en strategi som erkänner lärande som den interna motorn för organisationsförändringar och optimala prestanda. I den meningen handlar lärande om att förbättra inte bara individer och teams färdigheter utan också företagets modus operandi. BCG argumenterar för att man bör inrätta en funktion som Chief Learning Officer, med huvudansvar för att skapa företagets lärandelandskap (learnscape). Artikeln drar en parallell

till hur framåttänkande företagsledningar tidigare flyttat ansvaret för digitaliseringsfrågorna från IT-avdelningen till företagsledningen och menar att på motsvarande sätt så räcker det inte att HR-avdelningen ansvarar för lärandefrågor. Dessa är nu av så strategisk betydelse att de också måste vara högsta ledningens ansvar.

Vidare menar författarna att man måste hitta sätt att väva in lärandet i det dagliga arbetet. De argumenterar för en lärandemodell i flera steg där det första steget är att bygga på relevans – det är enbart om medarbetarna uppfattar den nya kunskapen som relevant för deras jobb som kunskapen kommer att leva kvar hos dem. De skriver att "individer och team är bäst positionerade för att avgöra vad som är relevant för dem. Naturligtvis vill företag matcha personliga lärandepreferenser med företagets analyserade kompetensbrister. Men om företag kan lita på anställda att välja vad de vill lära sig (genom att identifiera vad som är relevant för dem), snarare än att berätta för dem vad de ska göra, är detta det första steget mot framgång." Detta ska inte tolkas som att stå i motsats till tidigare resonemang om vikten av ledarskapets ansvar för medarbetares kompetensutveckling.

Förmåga att omsätta omvärldsbevakning till handling

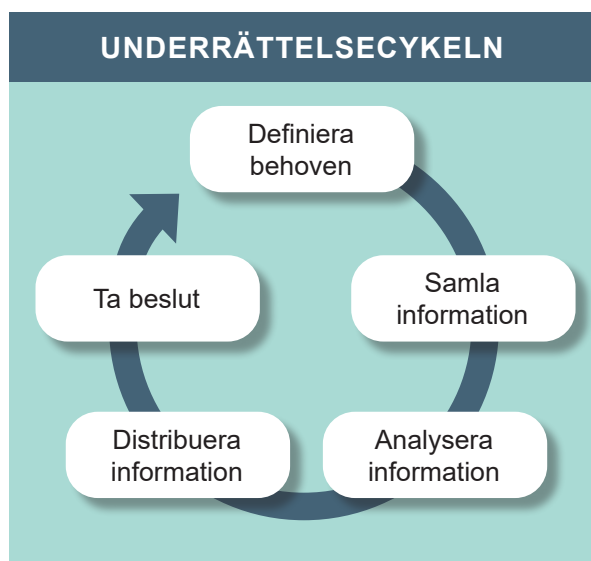
Ett återkommande tema i intervjuerna är vikten av omvärldsbevakning. Det fästs stora förhoppningar till att företagen genom att iakttä förändringar i omvärlden ska kunna förbereda sig och möta kommande förändringar i tid och därmed behålla sin konkurrenskraft. Det finns gott om exempel i historien på branschledande företag som, likt Kodak eller Facit, inte varit uppmärksamma på teknikutveckling och förändrade kundbeteenden och därmed förlorat hela sitt existensberättigande.

28 Hattinger, Eriksson, (2020) Mind the Gap: a Collaborative Competence e-Learning Model between University and Industry, s. 84

29 A.a. sid 88

30 https://www.bcg.com/publications/2020/why-it-is-time-to-bring-learning-to-the-c-suite?utm_medium=email&_hsmi=103284975&_hsenc=p2ANqtz--4D6ULlpjzPWBIFbOXgnUrw2t0B0iEIJcUnvW0tg1ZV6wVNP_zucP-HQ06Ny-EP-NtVI3t2k1UPRiVaZwN4YQcPVT07M1FZiCh5INryFZr7SjJA0&utm_content=103283909&utm_source=hs_email

I en doktorsavhandling granskar Hoppe (Hoppe 2009) omvärldsbevakningens, eller underrättelsearbetet som han också kallar det, roll i företaget.³¹ Han utgår från en klassisk modell av den så kallade underrättelsecykeln:



Empiriska undersökningar av hur arbetstiden fördelar sig mellan dessa olika arbetsuppgifter visar att nästan två tredjedelar av tiden ägnas åt insamling och bearbetning av information. Men en av Hoppes poänger att minst lika viktigt är att få den övriga organisationen att agera i enlighet med den information som tagits fram, det vill säga att ägna tid åt att distribuera information och att fatta rationella beslut. Rent empiriskt visar sig detta så svårt att Hoppe talar om att flödet från inhämtning av information till bearbetning och beslut skulle genomföras rationellt, att han kallar det en myt. Därmed blir en av omvärldsbevakningens och -analysens viktigaste uppgifter att få en organisation i alla dess olika delar att agera samfällt och i enlighet med de beslut om fattats och de nya behov som definierats.

Det faktum att det kan vara svårt att bryta tidigare organisatoriska mönster och inlärd beteenden, minskar inte omvärldsbevakningens betydelse. Tvärtom så framstår den som ännu mer central för ett företags långsiktiga överlevnad. Men det krävs

verktyg för att kunna agera på omvärldsanalysen och gå från insikt till handling, det vill säga modeller för att kartlägga en verksamhets framtida kompetensbehov, inventering av befintlig kompetens och beskrivning av var det finns brister.

Verktyg för kartläggning av kompetensbehov

I en rapport om teknikskifte och kompetensomställning inom fordonsindustrin så beskrivs det som problematiskt att det saknas ett gemensamt sätt att klassificera och organisera kompetenser och inriktar hos de anställda.³² Det gör det svårt att få en överblick över vilka kompetenser företagen har och vilken förflyttning som behöver ske. I huvudsak sker klassificeringen utifrån tre olika perspektiv: 1) Utifrån funktion i organisationen 2) Utifrån del/funktion på fordonet 3) Utifrån kompetens.

Man gör i rapporten skillnad på generella och avancerade kompetensbehov. Generella kunskaper består av kunskaper inom de tre teknikområdena elektrifiering, AI och AD (självkörande fordon) som i princip behövs av alla ingenjörer i olika omfattning på samtliga företag inom fordonsindustrin. Detta är också kunskaper som kan erhållas utan att beröra affärshemligheter, som hos företag är ålagda med sekretess. Den andra av huvudkategorin utgör motpol till generella kunskaper. Den benämns i rapporten som avancerade kunskaper. Dessa kunskaper är mer specialiserade, tillämpade och individualiserade (det vill säga att de är mer avgränsad till enskilda grupper och företag) samt kan vara knuten till affärshemligheter för de inblandade företagen.³³

I rapporten föreslås en rad regionala utbildningsinsatser i modulformat som uteslutande ska tjäna till att höja generella kunskaper och inte avancerade kunskaper. Projektgruppen för den här rapporten argumenterar för att det även är en definition som omställningsorganisationerna kan använda sig av som beslutsstöd för beviljanden inom ramen för det nya omställningssystemet.

31 Hoppe, M (2009): "Myten om det rationella flödet. En studie av hur organisatorisk ledning formas genom omvärldsanalys och underrättelsearbete i kunskapsintensiva företagsmiljöer." Avhandling, Åbo akademi 27 november 2009.

32 Teknikskifte och kompetensomställning inom fordonsindustrin, GR, VGR, BRG 2019 s. 22

33 Teknikskifte och kompetensomställning inom fordonsindustrin, GR, VGR, BRG 2019 s. 25

4. Behov av förändringar i utbildningssystemet

Förändringarna i det västsvenska ekosystemet för kompetensutveckling ställer även krav på förändringar hos utbildningsanordnarna, kommunala förvaltningar och andra som planerar, beställer och tar fram utbildningar. För att bidra till den omställning och de förändringar som företagen behöver, behöver de på olika sätt samverka närmare med företagen. Företagen behöver, på motsvarande sätt, avsätta resurser för samverkan med utbildningsanordnarna.

Vikten av att utbildningsanordnare blir mer öppna för och mer flexibla i att erkänna individers reella kompetens, framhålls allt oftare. Validering av kunskaper som individer tillägnat sig under sitt arbetsliv skulle korta utbildningstider, öka individers motivation att påbörja utbildningar och spara såväl samhälle, företag som enskilda individer stora resurser. Både i fallet med ett närmare samarbete i kursutveckling och ifråga om validering behövs vissa regelförändringar för att detta ska bli möjligt. Likaså behöver vissa incitamentsstrukturer ändras.

Slutsatser

1. Företagen använder endast undantagsvis det reguljära utbildningssystemet för kompetensutveckling. Samtidigt konstaterar arbetsmarknadens parter att, av ekonomiska skäl, måste det offentliga utbildningssystemet stå för merparten av den utbildning som omställningsorganisationernas deltagare kan få del av. Det innebär att om volymen på företagets kompetensutveckling ska kunna öka i den omfattning som överenskommelsen förutsätter, så måste det offentliga utbildningssystemet bättre svara mot näringslivets behov och villkor.
2. Utbildningsplanerare och utbildningsanordnare i regionen, framför allt inom offentlig sektor, behöver ha större kunskap om det lokala företagets behov och villkor.
3. Kommunerna behöver ha bättre gemensam planering av utbildningsutbudet och utbudet behöver, totalt sett, bättre spegla den existerande arbetsmarknaden och inte enbart den offentliga sektorns behov.

4. Uppdragsutbildning är dyr och används i begränsad omfattning av företag. Offentliga aktörer (myndigheter, regioner och kommuner) köper över 90 procent av all uppdragsutbildning på högskolenivå idag.
5. Attitydmässigt föredrar både företag och arbetstagarer högskoleutbildningar framför YH-utbildningar, trots att de senare ofta kan hävda sig väl vid en jämförelse och trots att en kortare utbildning är billigare både för samhället och individen.
6. Samarbetet mellan olika utbildningsnivåer är bristfälligt. Det gäller både mellan yrkesvux och YH-utbildningar och mellan YH-nivån och högskolan.

4.1 Resultat från intervjuerna

Ett tydligt budskap från intervjuerna med företagsrepresentanter är att företagen endast undantagsvis vänder sig till det offentliga utbildningssystemet för kompetensutveckling. Vad gäller grundläggande utbildningar, oavsett om det är på gymnasienivå, YH-nivå eller högskolenivå, så vänder sig utbildningarna främst till individer, inte företag. Utbildningsväsendet har i detta perspektiv mer rollen av att bidra till den grundläggande kompetensförsörjningen i regionen, än att serva företagssektorn med kompetensutveckling.

Vuxenutbildningen

Intervjupersonerna menar att de offentliga utbildningarna vanligen ger en god grund att stå på, men de är för breda och allmängiltiga för företagen. Dessa söker betydligt oftare specialiserade utbildningar som riktas direkt till deras egna behov.

Vidare lyfter intervjupersonerna möjligheterna med att i större utsträckning använda sig av vuxenutbildningen för kompetensutveckling i näringslivet. Detta då utbildningsformatet är flexibelt och går att skraddarsy mot efterfrågan. En utbildningsanordnare inom industrin menar att krav på programmering, underhåll och service av robotar och annan produktionskritisk utrustning kommer att öka. Det är fortfarande oklart på vilken kompetensnivå olika arbetsuppgifter i den automatiserade produktionen kommer att ligga, men högst sannolikt kommer vissa kompetenser att ligga inom ramen för utbild-

ningar på yrkesvux. Det är också möjligt att vissa uppgifter som idag utförs av ingenjörer med tiden kommer att ligga på yrkesvuxnivå, när de nya produktionsordningarna har satt sig. Intervjupersonen från GR Utbildning efterfrågar reformer på nationell nivå för att vid behov kunna frångå den gymnasiala utbildningsnivån och skapa en mix av kurser som bättre möter näringslivets efterfrågan. De enda finansieringsmöjligheterna för det idag ligger utanför det ordinarie utbildningssystemet.

Författningsändringen den 1 juli 2021 kan ge goda möjligheter att öppna upp vuxenutbildningen för en bredare målgrupp inklusive yrkesverksamma och yrkesväxlare, men då behöver den nyligen presenterade prioriteringsordningen revideras.³⁴ Så som de nya urvalsreglerna är författade, finns det en risk att de inte får den effekt som Komvuxutredningen avsåg eftersom förordningstexten gör en rangordning gällande vem som ska ha störst behov av utbildning. Det är också viktigt att information om ändringar i prioriteringsgrunden når ut så att utbildningsanordnare och kommunernas vuxenutbildningar som är beställare av utbildning, kan se över sitt utbildningsutbud för att anpassa det till nya målgrupper.

Föreningen Vuxenutbildning i Samverkan (ViS), har gjort en sammanställning över den kompensation som staten lämnar till kommunerna för komvux (exklusive sfi) årligen inom ramen för det generella statsbidraget. Totalt sett motsvarade denna summa runt 7 miljarder kr år 2018. I den officiella statistiken redovisas den sammanlagda kommunala kostnaden för komvux (exklusive sfi) till cirka 3,8 miljarder samma år.³⁵ Här finns alltså en betydande skillnad mellan den ambitionsnivå som staten angett med sitt statsbidrag för komvux och vad som sedan faktiskt används till komvux ute i kommunerna. Av denna anledning anser intervjupersonen på Göteborgsregionen det vara viktigt att det riktade statsbidraget för yrkesvux permanenteras, annars riskerar avsedda medel inte nå kommunernas vuxenutbildningar.

Vidare behöver medfinansieringskravet för yrkesvux ses över ytterligare. Enligt nuvarande bestämmelser ska tre sjundedelar av de platser som kommunerna

söker statsbidrag för vara medfinansiering. Inom Göteborgsregionen anses detta vara den mest begränsande faktorn för ett breddat utbildningsutbud. Om medfinansieringskravet minskade skulle GR kunna erbjuda både ett bredare och mer omfattande utbildningsutbud.

Inom Göteborgsregionen bedrivs yrkesutbildningar för vuxna både på kommunal och regional nivå. Utbildningsutbudet på kommunal nivå, beslutas av respektive kommun. Inom Göteborgsregionen finns dock ett samverkansavtal när det gäller yrkesutbildningar för vuxna med regionalt frisök för alla regioninvånare. Samverkansavtalet syftar till att erbjuda tillväxtskapande yrkesutbildningar utifrån de behov som efterfrågas på arbetsmarknaden. Utbudet ska svara mot de behov som finns på arbetsmarknaden, samt skapa förutsättningar för en bättre kompetensförsörjning för både privat och offentlig sektor. Utbudet av regionala yrkesutbildningar för vuxna beslutas enligt samverkansavtalet av Göteborgsregionens vuxenutbildningsnätverk som analyserar statistik och inhämtar kompetensbehov från Göteborgsregionens branschspecifika kompetensråd, där både utbildningsanordnare och näringsliv finns representerade. En sammanställning av det totala utbildningsutbudet för år 2020, både på kommunal och regional nivå, påvisar att 57% av utbildningsplatserna är riktade mot yrken inom offentlig sektor. Det är framför allt de kommunala utbildningsplatserna som är riktade mot offentlig sektor, medan de regionala utbildningsplatserna påvisar ett bredare utbud. Under 2020 har kommunerna inom Göteborgsregionen prioriterat en högre andel av utbildningsplatserna mot offentlig sektor, vilket bl a är en följd av den statliga satsningen på Äldreomsorgsliften.

En kommunal utbildningssamordnare menar att det är en snedfördelning av platser mot det offentliga och efterfrågar en övergripande bild av hur arbetsmarknadens behov ser ut i närområdet som man kan svara upp mot. Intervjupersonen menar vidare att kommunen behöver bli bättre på att urskilja företagens verkliga behov men också att bli bättre kravställare gentemot olika utbildningsanordnare. Man behöver hjälpa utbildningsanordnarna att hitta rätt lärarkrafter så att de inte uppstår en rörelse där

34 <https://www.skolverket.se/undervisning/kallsidor/aktuella-forandringar-inom-kommunal-vuxenutbildning-komvux/komvux-for-starkt-kompetensforsorjning>

35 https://www.visnet.se/wp-content/uploads/2019/07/Rapport-2019_01_Framtidsfr%C3%A5gor-f%C3%B6r-vuxenutbildningen.pdf, sid 7

utbildningsanordnaren vrider kursen åt den inriktning där man har ledig lärarkapacitet i stället för den riktning som företagen och individerna behöver.

Yrkeshögskolan

Enligt intervjun med HRF finns det ett stort behov av kompetensutveckling inom besöksnäringen, speciellt av kortare kurser på YH-nivån. Men svårigheten med korta YH-kurser är problemet för utbildningsanordnaren att få långsiktig ekonomi i verksamheten.

Intervjun med en utbildningsanordnare inom YH visar på att det finns attitydproblem, inte bara gentemot vuxenutbildning utan även mot YH-utbildningar. Högskoleutbildningar ses som mer högkvalitativa och attraktiva. Detta tycks gälla både individer som söker utbildning och företag som vill nyanställa, eller utbildning till redan anställd personal.

I ett par intervjuer nämns att det brister i samarbetet mellan olika utbildningsnivåer. För vissa individer som ska påbörja en YH-utbildning kan det ibland behövas förberedande gymnasiekurser och ibland vill en person som genomgått en YH-utbildning bygga vidare på den och skaffa sig en kandidatexamen på högskolan. I båda fallen framhålls att det är stora svårigheter både av formell och informell, attitydmässig art för att få till stånd ett sådant samarbete.

Högskolan

Av intervjuerna med högskoleföreträdare framgår att de på olika sätt försöker fånga företagets behov, främst genom att ha stora regionala företag som strategiska partners. Forskningsprojekt tillsammans med industrin är ett annat sätt att utöka kontaktytorna och lära känna företagets behov.

De två främsta svårigheterna för högskolorna att kunna möta företagets behov är dels att man måste ha rätt tajming när kurser utlyses, och dels att man måste ha rätt lärarkapacitet ledig. Ytterligare en svårighet är att Utbildningsdepartementet styr högskolorna genom satsningar på så kallade bristyrken, som sjuksköterskor, lärare men även ingenjörer. Högskolorna får extra medel genom att skapa utbildningsplatser inom dessa yrken. Det låser upp lärarkapacitet och minskar högskolans flexibilitet.

Vad gäller tajmingen så finns det erfarenhet från högskolorna att man utvecklat kurser som efterfrå-

gats av företag men när kurser finns tillgänglig är antingen behovet inte längre aktuellt eller så har företaget inte tid eller resurser att använda sig av erbjudandet. Högskolorna har dragit erfarenheten att behov inte är detsamma som effektiv efterfrågan. Vidare måste högskolorna, enligt Högskoleförordningen, använda sig av sina ordinarie lärare i uppdragsutbildning. Men eftersom aktuell kompetens, till exempel inom AI, vanligen efterfrågas även inom de ordinarie utbildningarna kan det vara svårt att frigöra lärarkapacitet.

En tredje svårighet är att Uppdragsutbildningsförordningen (2002:760) som stipulerar att varje uppdragsutbildningskurs ska bedrivas enligt principen om full kostnadstäckning. Det innebär att samtliga med verksamheten direkt eller indirekt förenade kostnader ska täckas. Man får inte gå med förlust i en utbildning och kompensera det med vinst i en annan utbildning.³⁶ Det bidrar rimligen till att verksamheten blir svårplanerad.

Det framgår av parternas underlag till förhandling att andelen fristående kurser har minskat kraftigt. I intervjuerna framkommer två skäl till detta. Det första är ekonomiskt. Ersättningssystemet till högskolor gynnar längre programutbildningar, inte fristående kurser, bland annat till följd av att genomströmningen av studenter är lägre på fristående kurser och med färre som genomför en kurs minskar ersättningen. Det andra är att den lägre genomströmningen minskar lärarnas motivation. Om endast 10–30 procent av de som anmält sig till en kurs också genomför den, så minskar det lärarnas vilja att lägga tid och möda på sin undervisning. Det är enklare och roligare att undervisa på programutbildningarna.

Vidare framkommer det i intervjuerna med högskoleföreträdarna att det finns utmaningar med att arrangera kostnadsfria utbildningar för företag. Det anges flera exempel där högskolan fått in tillräckligt många anmälningar för att kunna starta en kurs men där de anmälda personerna sedan uteblir från kursen, sannolikt för att företaget ansåg att de behövdes bättre i produktionen. Det kostade inte företaget eller individen någonting att utebli och därför prioriterades inte kursverksamheten. Förslag om att kunna ta ut en avgift för den som inte tar sin plats i anspråk (avgift för "no show") förs fram.

36 <http://unilink.se/Content/120293/190328-uppdragsutbildning-ekonomiska-forutsattningar.pdf>

I ett par intervjuer framhålls KK-stiftelsens modell för "Expertkompetens" som ett bra sätt för högskolor och företag att samverka om kursutveckling. Modellen innebär att en grupp företag eller en branschorganisation kan söka medel från KK-stiftelsen för att samarbeta med en av de nya högskolorna om att skapa kurser korta kurser för yrkesverksamma på avancerad nivå (det vill säga magister- och master-nivå). Modellen skulle kunna utvecklas till att gälla även universiteten (som KK-stiftelsen inte får anslå pengar till) och även kurser på grundläggande nivå.

4.2 Erfarenheter och resultat från tidigare studier

Vuxenutbildning

Komvuxutbildning ges på både grund- och gymnasienivå. Totalt studerade omkring 400 000 personer inom Komvux 2019, varav drygt hälften på gymnasienivå. Till skillnad från gymnasieskolan bedrivs inte gymnasial komvuxutbildning i programform, i stället väljer de studerande kurser med utgångspunkt i en individuell studieplan. Kurserna kan kombineras så att de motsvarar gymnasieskolans nationella program. Kommuner kan anordna utbildningen i egen regi eller upphandla sin utbildning av andra utbildningsanordnare, exempelvis privata utbildningsföretag, studieförbund eller folkhögskolor. Drygt hälften av de som studerar på gymnasial nivå gör det hos en annan anordnare än kommunen.

Sedan 2017 finns en regionaliserad modell för yrkesvux där fördelningen av statsbidragen tar hänsyn till den regionala arbetsmarknaden och arbetslösheten i de samverkande kommunerna. År 2018 studerade 93 000 elever i yrkesvux.

På nationell nivå beskriver parternas arbetsgrupp utbildningsutbudet inom yrkesvux som skevt.³⁷ Över hälften av alla deltagare på nationell nivå går utbildningar inom vård och omsorg eller barn och fritid. Andra utbildningsinriktningar (däribland handel, industri, bygg, transport, restaurang och turism) samlar cirka 5 procent av deltagarna vardera. Inom Göteborgsregionen är fördelningen av utbildningar 57 procent mot offentlig sektor, knappt 11 procent riktar sig mot fordonsindustrin och 10 procent mot restaurang och livsmedel. Övriga inriktningar samlar från 6 procent och mindre.

Yrkeshögskolan

Yrkeshögskolan är en eftergymnasial utbildningsform som infördes 2009. Utbildningarna beviljas statligt stöd om det finns en dokumenterad efterfrågan på arbetsmarknaden, och utbildningsinnehållet utvecklas i nära samverkan med näringslivet. Det finns två olika slags examen: den 1-åriga yrkeshögskoleexamen och den 2-åriga kvalificerade yrkeshögskoleexamen. År 2019 fanns 63 000 studerande i yrkeshögskolan som genomgår en kraftig utbyggnad fram till 2022.

Arbetsgruppen skriver att utbildningsformen används av många för att ställa om till nytt yrke eller för att vidareutbilda sig inom befintligt yrke. Yrkeshögskoleutbildning var den vanligaste utbildningsformen, tätt följd av högskoleutbildning, bland dem som gick vidare till studier via TRRs stöd under 2019.

En brist ur ett omställningsperspektiv är att kortare utbildningar fram till nyligen i det närmaste helt har saknats i yrkeshögskolan. Endast 1,5 procent av de som registrerades i yrkeshögskolan 2019 återfanns på utbildningar kortare än ett år, enligt SCB. Innan de nya korta kurserna infördes under 2020 fick utbildningar inte vara kortare än 100 yrkeshögskolepoäng (en termin), med vissa snäva undantag. En utveckling mot fler korta utbildningar har dock startat under 2020. Särskilt utformade kurser för yrkesverksamma har införts inom ramen för en pilotverksamhet, en satsning som kraftigt skalats upp under pågående kris. Därtill ska en ny flexibel form av yrkeshögskoleutbildning testas med yrkesverksamma som målgrupp. Ambitionen är att – genom kartläggning, validering och individuellt anpassad studiegång – väsentligt korta studietiderna till examen eller utbildningsbevis.

Det framkommer i intervjuerna att utbildningar inom högskolan har högre anseende än yrkeshögskolans utbildningar hos såväl arbetstagare som företag. Samtidigt så visar en studie från Ratio att yrkeshögskolans utbildningar kompetensmässigt hävdar sig väl jämfört med högskoleingenjörsutbildningar.³⁸ Resultaten indikerar att personer som genomgått en tvåårig YH-utbildning är minst lika produktiva som sina högskoleutbildade kollegor, i synnerhet dem med två- och treåriga yrkesinriktade högskoleutbildningar. Personer med tvåårig

37 (LO/PTK/SN, sid 114-115)

38 Herrström, Malm Lindberg och Persson (2016): YH-utbildades effekter på företagen. Ratio, rapport nr 24, november 2016.

YH-utbildning kan produktivitetmässigt hävda sig med personer med Masterutbildning från ingenjörsprogram. Detta trots att utbildningen är kortare och billigare både för samhället och den enskilde (på grund av den kortare utbildningstiden). Det finns med andra ord skäl att försöka höja statusen på YH-utbildningar.

Högskolan

Antalet högskoleplatser har stigit kontinuerligt. År 2000 antogs drygt 283 000 personer till högskolan. 20 år senare var antalet drygt 459 000, det vill säga en ökning med 62 procent.³⁹ Samtidigt har antalet fort- och vidareutbildningar minskat och en ökning av programutbudet har ägt rum på bekostnad av antalet fristående kurser. Mellan läsåren 2007/08 och 2017/18 minskade de fristående kursernas andel av den totala utbildningsvolymen från omkring en tredjedel till en femtedel.⁴⁰

Mot denna bakgrund föreslår den så kallade Styr- och resursutredningen (SOU 2019:6) en förändrad resurstilldelning till högskolan och att högskolans ansvar för fort- och vidareutbildning slås fast i högskolelagen. I den senaste forskningspropositionen föreslogs att högskolelagen ändras för att tydliggöra högskolans ansvar för samverkan, internationalisering och livslångt lärande, vilket kan sägas vara ett steg i rätt riktning.⁴¹

I sitt underlag till de fortsatta förhandlingarna om omställningsavtalet konstaterar Arbetsgruppen att den reguljära utbildningen kommer att vara huvudalternativet och stå för merparten av den utbildning som omställningsorganisationernas deltagare kan ta del av. Detta främst av ekonomiska skäl – det skulle bli för dyrt för omställningsorganisationerna att upphandla all den utbildning som krävs. Men man menar samtidigt att det finns brister i det reguljära utbildningssystemet som behöver åtgärdas om ett nytt och förstärkt omställningsstöd ska få önskvärd effekt. Det förutsätter att staten i högre utsträckning än idag prioriterar yrkesverksammas behov liksom arbetsmarknadens efterfrågan på kompetens.⁴²

Uppdragsutbildning inom högskolan och yrkeshögskolan

Omställningsorganisationerna köper redan idag utbildning av privata utbildningsleverantörer. Utöver det kan TRR och TSL också köpa uppdragsutbildning inom det formella utbildningssystemet. Detta är i regel kostsamt och bedöms därför komma att utgöra en mindre del av den köpta utbildningen. Främst är det ett alternativ när det saknas ändamålsenliga reguljära utbildningsalternativ, eller när det går att bedriva utbildning i större volymer eller under former som minskar kostnaden per deltagare, menar parterna.⁴³

Det framgår av en utredning om uppdragsutbildning från Universitetskanslersämbetet (UKÄ) att även om volymen på uppdragsutbildning ökat med 43 procent mellan 2010 och 2019 (från 1,3 miljarder till 1,9 miljarder) så står offentliga myndigheter för 93 procent av den totala upphandlingen. Svenska företag står för 7 procent.⁴⁴

Uppdragsutbildning inom yrkeshögskolan har hittills varit mycket blygsam. Enligt årsredovisningen för 2019 uppgick den till 60 000 kr.⁴⁵ Myndighetens egen kommentar är att "antalet uppdragsutbildningar har varit få och intäkterna har inte täckt myndighetens kostnad för hanteringen under 2019." Myndigheten bedömer dock att omfånget av uppdragsutbildningar kommer att öka inom kommande år.

Samverkan och livslångt lärande

Att arbeta i nära och dynamisk samverkan med industrin kring utveckling och genomförande av utbildningar är inte ett arbetssätt som genomsyrar samtliga av lärosätenas verksamheter, även om det finns många goda exempel. Intervjuer har dock visat att det finns en klar medvetenhet på central nivå hos lärosätena om betydelsen av detta. En generell utmaning ligger också i att samverka med små och medelstora företag och inte bara med de större företagen. Det förs återkommande dialoger mellan industrin och vissa utbildningsanordnare om framtida behov. I en rapport om kompetens-

39 https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/hogskolevasende/sokande-och-antagna-till-hogskoleutbildning-pa-grundniva-och-avancerad-niva/#_Tabellerochdiagram

40 LO/PTK/SN, sid 116

41 <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/12/kraftig-forstarkning-av-svensk-forskning/>

42 LO/PTK, SN, sid 118

43 LO/PTK, SN, sid 120

44 UKÄ (2020): Kartläggning av lärosätenas uppdragsutbildningar. Rapport: 2020:12.

45 Myndigheten för Yrkeshögskolan (2020): Årsredovisning 2019, sid 58.

omställning i fordonsindustrin konstateras att det förefaller saknas ett helhetsgrepp och systematik avseende hur man kan svara mot industrins behov som helhet i anslutning till kompetensomställningen. Anordnarna har generellt inte heller ett tydligt övergripande mandat eller uppdrag att svara specifikt mot detta. Det saknas tydliga gemensamma plattformar och kontaktytor förefaller etableras mer ad hoc i anslutning till specifika utbildningsinsatser. Det finns inte heller någon eller några självklara ledare bland anordnarna, som skulle kunna svara för en bredare koordinering.⁴⁶

Den 1 juli 2021 ändras urvalsreglerna för vuxenutbildningen.⁴⁷ Förändringen genomförs för att bättre möta vuxnas behov av utbildning och öka möjligheterna till omställning i arbetslivet. Prioriteringsregeln ändras så att de med störst behov av utbildning prioriteras, inte som tidigare den som står längst från arbetsmarknaden. Behovet av yrkesutbildade på arbetsmarknaden är stort, reformen öppnar upp nya vägar in i yrkesutbildningar hos en bred målgrupp. Det är viktigt att möjligheten kommuniceras till nya potentiella studenter och det finns potential i att de kommunala upphandlingarna anpassas för att fylla en ny funktion.

Samarbete mellan olika utbildningsnivåer

Som framhölls i intervjuerna så finns det formella svårigheter för individer att smidigt röra sig mellan olika utbildningsnivåer och kombinera kurser från olika nivåer till en utbildning. Problemen har även uppmärksammats i en gemensam utredning mellan SUHF och MYH.⁴⁸ För att komma tillrätta med svårigheterna föreslås bland annat att universitet och högskolor ska utveckla sin policy och praxis för ett generöst erkännande av yrkeshögskoleutbildning, att resultatet av provningar av individuella ansökningar om behörighet eller tillgodoräknande av yrkeshögskoleutbildning för högskoleutbildning och vice versa samlas systematiskt i en nationell databas som är tillgänglig för universitet och högskolor samt för yrkeshögskoleanordnare. Utredningen slår också fast att förtroendet mellan universitet och

högskolor å ena sidan och yrkeshögskolor å den andra, behöver öka.

Validering och mikromeriter

En fråga som ligger nära kompetenskartläggning är validering. Validering innebär att en persons kunskaper och kompetenser kartläggs och bedöms på ett strukturerat sätt. Valideringsfrågan kan ses ur tre perspektiv: ur individens perspektiv handlar det om att synliggöra, erkänna, stärka, möjliggöra karriär och kompetensutveckling; ur företagets perspektiv handlar det om träffsäkrare rekrytering, att utveckla personal och att kvalitetssäkra egen verksamhet; och ur samhällets perspektiv handlar det om att bidra till matchning, få fler i jobb, att minska utanförskapet och att förkorta utbildningstiderna.⁴⁹ Men insikt saknas ofta hos företagen om vad validering överhuvudtaget är och vilka positiva effekter det har potential att medföra. Trots att många har mycket att vinna på validering så genomförs validering alltför sällan, menar Svenskt Näringsliv och Unionen i en gemensam debattartikel. Detta leder bland annat till att: "allt fler företag tvingas ställa in planerad expansion till följd av att de inte lyckas rekrytera rätt kompetens. Samtidigt menar privatanställda tjänstemän att svårigheten att intyga sin kompetens för en ny arbetsgivare är det största hindret för att byta jobb."⁵⁰

Även inom utbildningssystemet bör mängden validering öka, menar Valideringsdelegationen som arbetade mellan 2015-2020 med att beskriva hur validering genomförs idag och hur verksamheten skulle kunna utvecklas. Delegationen efterfrågar en samlad nationell strategi för kompetensförsörjning och livslångt lärande där validering utgör en viktig beståndsdel. Man vill också se ökad tydlighet om validering inom högskolan och yrkeshögskolan.⁵¹

En annan fråga med nära koppling till kompetenskartläggning och validering handlar om att använda certifieringar eller meriter för att styrka en individs kompetens. Men detta är vanligen bara möjligt att använda för formella utbildningar och ofta längre sådana. Sedan många år pågår olika internationella

46 Samverkan och organisering för kompetensomställning i fordonsindustrin, sid 16

47 2019/20:105 "Komvux för stärkt kompetensförsörjning"

48 SUHF, MYH (2018): Ökad rörlighet mellan yrkeshögskoleutbildning och högskoleutbildning.

49 Hotell- och restaurangbranschens valideringsmodell, bild 12

50 SvD 2019-12-26, <https://www.svd.se/ta-tag-i-fragan-om-validering>

51 <https://news.cision.com/se/statens-offentliga-utredningar/r/validering-ar-viktigt-for-kompetensforsorjningen-och-det-livslanga-larandet,c3006203>

initiativ för att öka användningen av certifieringar även för kunskaper man inhämtat vid informellt och icke-formellt lärande.⁵² Dessa mikromeriter eller delkvalifikationer (micro credentials) kan avse både teoretiska och praktiska kunskaper. Tanken är alltså att individen själv genom mindre tester eller prov ska kunna skaffa sig ett antal mikrocertifieringar som kan visas upp för en arbetsgivare.

OECD skriver i en rapport att erkännande av kunskaper från informellt och icke-formellt lärande ger större synlighet och därmed potentiellt värde för människors kompetens på arbetsmarknaden.⁵³ Detta kan göra det effektivare och billigare för arbetstagare och arbetsgivare att matcha färdigheter med jobb. I sin tur kan det göra det mer attraktivt för arbetarna och arbetsgivare att investera i utbildning på arbetsplatsen, med vetskap om att resultatet av den investeringen kan registreras och byggas på. Ett sådant erkännande av läranderesultat kan också underlätta strukturanpassning genom att möjliggöra kompetenser fördrivna arbetare att erkännas och appliceras på nytt i andra delar av landets arbetsmarknad. Erkännande kan också spela en roll i företagets kvalitetssäkringssystem.

Mellan 2016 och 2019 bedrev IF Metall en "Kompetensbank" baserad på idén om att utifrån en individs registrerade meriter matcha individen mot företag med rekryteringsbehov. Tanken var att både arbetsökande och anställda skulle registrera sina meriter i banken, på så vis kunde individen också se hur väl deras kompetens stod sig mot efterfrågan i branschen. De registrerade meriterna styrktes dock inte av någon form av yttre certifiering. Kompetensbanken lades ned 2019 på grund av bristande intresse för tjänsten. Lärdomar av initiativet borde följas upp i vidare utvecklingsarbete.⁵⁴

För att mikromeriter ska bli ett kraftfullt verktyg behöver det finnas en överenskommelse om hur man dokumenterar sina kunskaper. Det behövs ett system för att certifiera mikromeriter i kombination med en kompetensportfölj som innehåller samtliga

studieintyg. Diskussionen om mikromeriter och kompetensportföljer har på politisk nivå hittills varit osynlig i Sverige men bör föras upp på agendan, speciellt i en situation där framför allt det icke-formella lärandet på arbetsplatser står inför en expansion. Detta arbete bör ske i anslutning till det arbete som pågår inom EU med att skapa ett gemensamt ramverk för mikromeriter.⁵⁵

Det europeiska arbetet är kopplat till den så kallade European Skills Agenda.⁵⁶ I en rapport, kallad "A European Approach to Micro Credentials", beskrivs steg för steg vad som krävs för att skapa gemensamma definitioner och överenskommelser inom EU runt mikrocertifieringar genom anknytning till det europeiska kvalifikationssystemet EQF, kopplingar till universitetsvärldens Bolognaöverenskommelse med mera.⁵⁷ Vidare behövs en överenskommelse om hur dessa certifieringar ska samlas och visas upp – hur man kan konstruera en "portfölj" där individerna över åren kan samla sina framsteg. I rapporten beskrivs också en väg framåt, steg för steg, så att EU kan ha ett gemensamt system för mikrobetyg på plats till 2024. För att inte Sverige ska riskera konkurrensnackdelar när systemet väl är på plats är det viktigt att Sverige inte halkar efter övriga länder i arbetet med micro credentials.

⁵² Se t.ex. <https://ic-badges-credentials.org/en/>

⁵³ Werquin (2010): Recognising Non-Formal and Informal Learning 2010, OECD. sid 8-9

⁵⁴ kompetensbank_medlem_2016.pdf (ifmetall.se)

⁵⁵ Orr, D., Pupinis, M., and Kirdulytė, G. (2020). 'Towards a European approach to micro-credentials: a study of practices and commonalities in offering micro-credentials in European higher education', NESET report, Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2766/7338

⁵⁶ https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area/a-european-approach-to-micro-credentials_en

⁵⁷ Shapiro, Andersen and Nedergaard Larsen (2020): A European Approach to Micro Credentials. Output of the Micro-Credentials Higher Education Consultation Group. Final Report. December 2020

5. Ansvarsfördelning för och organisering av kompetensutveckling

Förändringstrycket i näringslivet ökar till följd av bland annat digitalisering, automatisering och globalisering. Nya kompetensbehov uppstår och många arbetstagare kommer behöva vidareutbilda eller omskola sig under sin yrkesbana för att vara anställningsbara. Samtidigt har staten inte ställt några krav på att personer som under pandemin korttidspermitterats med statligt stöd, skulle genomföra en motprestation till exempel i form av kompetensutveckling. Omkring 600 000 personer har fått sådant stöd utan krav på motprestation i någon form av kompetensutveckling eller vidareutbildning. En undersökning från Arbetsförmedlingen visar till och med att andelen som kompletterade sina kunskaper förra året sjönk. Det är illavarslande och visar på behovet av åtgärder.⁵⁸

Som tidigare nämnts så är det ett helt ekosystem som behöver växa fram för att kunna tillgodose de ökande utbildningsbehoven av vuxna. Om förslagen i parternas principöverenskommelse genomförs så skapar de förutsättningar för att förändra omställnings- och utbildningssystemet mot att bättre möta de nya behoven. Men det förutsätter också handling från andra aktörer.

Slutsatser

1. Parternas förslag har systemförändrande potential genom ett större fokus på omställning och kompetensutveckling.
2. Men för att uppnå systemförändring är det viktigt att företagen och de anställda samarbetar och kan ta gemensamma initiativ till omställning och kompetensutveckling.
3. Det upplevs som otydligt vilka typer av kompetenshöjande insatser som faller inom ramen för det nya omställningssystemet. Företagsspecifika utbildningar ska fortsatt bekostas av arbetsgivaren medan utbildningar som stärker individens ställning på arbetsmarknaden ska ingå i systemet. Ofta sammanfaller dessa två menar man, här behövs en klargörande definition.
4. För att yrkesverksamma i större utsträckning ska kunna nyttja det offentliga utbildningssys-

temet för vidareutbildning så måste samverkan mellan utbildningsanordnare och näringsliv öka. Verksamheterna står långt ifrån varandra och den samverkan som sker är ofta personbunden och sporadisk.

5. De regionala kompetensplattformarna, som regionerna ansvarar för, har en nyckelroll i sammanhanget, men det är svårt att nå konstruktivitet i samarbetet i nuvarande mötesform. Detta beror delvis på avsaknad av resurser men också på sammansättningen av deltagare och bristen på konkreta uppgifter för samarbetet.
6. Företagen behöver ta ett ökat ansvar för att skapa en lärande kultur och uppmuntra sina medarbetare till kompetensutveckling som gynnar både individ, företag och samhälle. Men ofta saknar de verktyg för att kunna börja arbeta med området.
7. Fackliga organisationer behöver ta ett ökat ansvar för att uppmuntra sina medlemmar till vidareutbildning och förmedla att anställningstryggheten ligger i förmågan till att anpassa sig till förändring.
8. För att det nya omställningssystemet ska användas behöver vägledning och matchning erbjudas inte bara till individer, men också till företag och här behöver ansvaret ligga på lokal och regional nivå.

5.1 Resultat från intervjuerna

Det nya omställningsavtalet ger individen stort utrymme att ta initiativ i fråga om kompetensutveckling. Samtidigt framhåller flera av intervjupersonerna att många arbetstagare, framför allt de som är ovana vid kompetensutveckling och saknar längre utbildningar sedan tidigare, sannolikt kommer att behöva mycket stöd för att vilja och våga satsa på mer omfattande vidareutbildning och kanske ta tjänstledigt för studier. Det som i litteraturen kallas för viderutbildningsparadoxen – att de som redan har god utbildning ofta får mer vidareutbildning, medan de som saknar utbildning ofta blir utan – blir tydligt här. Fackföreningarna antas få en central roll i att informera, inspirera och stötta sina medlemmar att ta vara på de nya möjligheter

⁵⁸ <https://news.cision.com/se/arbetsformedlingen/r/krisen---en-illa-utnyttjad-mojlighet-att-utveckla-sig-digitalt,c3260180>

till kompetensutveckling som kommer i det nya omställningsavtalet. Omställningsorganisationerna har i uppgift att ge råd och vägledning, men sannolikt kommer många individer ha större förtroende för den lokala fackklubben än för relativt okända personer från TRR eller TSL. Det är också en resursfråga för omställningsorganisationerna. Om det nya omställningsavtalets möjligheter till vidareutbildning ska tas tillvara i större utsträckning, kommer de lokala fackklubbarna sannolikt behöva ta rollen som uppmanare, inspiratörer och förmedlare mellan individer och omställningsorganisationerna.

Samtidigt som samtliga intervjupersoner är positiva till det nya omställningsavtalet och de möjligheter till omställning som det ger, så finns det flera som undrar hur TRRs och TSLs rådgivning och vägledning är tänkt att fungera för anställda. Frågan ställs hur relationerna kommer att utveckla sig mellan företagsledningarna och omställningsorganisationerna om rådgivningen till de anställda sker utan att företagets utveckling finns med i ekvationen. Omställningsorganisationerna uppmanas av våra intervjupersoner att samråda även med företagsledningarna.

Företagens ansvar och behov av stöd

Flera framhåller nödvändigheten i att företagen skapar en miljö som främjar medarbetarnas vilja att kompetensutvecklas. Dels handlar det om att inviga medarbetarna i framtidsplanerna för verksamheten och vilka kompetenser som är viktiga framåt för företaget, dels om att skapa en trygghet runt utvecklingsprocesser. De initiativ till kompetensutveckling som tas kommer främst från arbetsgivaren. Många arbetsgivare efterlyser en ökad vilja till kompetensutveckling hos sina anställda och är positiva till att facket tar en mer aktiv roll i att uppmanera sina medlemmar till det.

Några menar att företagen behöver värdera kompetensutveckling, inte bara utifrån den egna verksamhetens vinning utan för att skapa bättre förutsättningar för kompetensförsörjningen i branschen. Fackliga företrädare har uttryckt oro att arbetsgivare kan komma att utnyttja det nya omställningssystemet för att vältra över kompetensutvecklingskostnader som företagen har ett ansvar för att bära själva. Flera personer ställer sig frågande till definitionen om vad som egentligen menas med "företags-specifik" utbildning, vilket arbetsgivare fortsatt ska bekosta för sina anställda enligt avtalet. De menar att kompetensinsatser som gynnar företaget ofta också stärker individernas anställningstrygghet och

ställning på arbetsmarknaden, att det är svårt att skilja det ena från det andra när det handlar om kompetensutveckling för anställda.

I flera intervjuer lyfts en oro över att de omställningsbehov som svenska företag inom exempelvis fordonsindustrin står inför är så omfattande att de har svårt att genomföra dem utan hjälp med finansiering från staten. Man drar paralleller till andra perioder av snabb industriomställning där staten gått in med stora summor i stödåtgärder av olika slag, som krisen inom varvsindustrin och tekoindustrin på 1960-talet. Möjligheten finns att inom ramen för det nya omställningssystemet stötta arbetsgivare med stort omställningsbehov, men då behöver arbetsgivare vara delaktiga i insatserna och accepteras som initiativtagare.

Vikten av välfungerande samverkan och det regionala ansvaret

Flera anser att företagen måste ta ett större ansvar för att i samarbete med skolor medverka till att det utvecklas utbildningar som motsvarar deras kompetensbehov. En utbildningsanordnare menar att företagen måste bli bättre på att skilja på behov och efterfrågan. Det har förekommit att de har utvecklat utbildningar på företagets förfrågan, men vid kursstart så har de inte några deltagare att skicka. Det tolkas som att behovet inte är förankrat i efterfrågan i verksamheten och får till resultat att det minskar lärares intresse att arbeta med kurser för yrkesverksamma. Den bilden delas dock inte av alla utbildningsanordnare. Det står ändå klart att företagsledningarna behöver engagera sig mer i samverkan om utbildningssystemet ska ha förutsättningar att omformas för vuxnas behov av vidareutbildning.

Flera intervjupersoner menar att företag behöver stöd i arbetet med att definiera sina kompetensbehov och att hitta relevanta utbildningsanordnare och utbildningar. Det finns goda exempel på mindre orter där lokala näringslivskontor tar en mycket aktiv roll i att bistå lokala företag med att samordna sina utbildningsbehov, hitta och upphandla privata och offentliga utbildningar och även arrangera utbildningstillfällen. Ett sådant exempel är Säfles näringslivskontor, som mot en mindre summa erbjuder lokala företag en matchningstjänst. Tjänsten används även av företag i intilliggande kommuner. Medlemsägda IUC (Industrins utvecklingscentrum) tar inom industrin ett motsvarande ansvar men erbjuder också tjänster för kompetenskartläggning enligt konceptet ARUBA. Samma tjänst har Business Region Göteborg också erbjudit det regionala

näringslivet. Business Region Göteborg projektleder inom ramen för Göteborgsregionens Kompetensnav initiativet "Framrutan", som erbjuder ett trettiotal företag inom fordonsbranschen ett omfattande stöd i att definiera sina kompetensbehov. Göteborgsregionens branschspecifika kompetensråd – som innefattar bl.a. fordon, industri, transport, handel och besöksnäring – har också ett matchande syfte. De flesta matchningsverksamheterna bedrivs i projektform. Detta är inte optimalt eftersom projektformen inte ger den kontinuitet och långsiktighet som krävs.

Skolor och företag behöver öka samarbetet för att utbildningssystemet ska kunna anpassas mot de nya kompetensbehoven. Samtidigt lyfter flera intervjupersoner svårigheten med att göra regionala samverkansplattformar till konstruktiva sammanhang. De ger uppskattad omvärldsbevakning men initiering av nya utbildningar eller erfarenhetsbyte som förädlar befintliga, är svårare att få till. Detta beror främst på att resurser saknas för att driva ett djupare samarbete. Uppgifter som matchning eller kompetenskartläggning skulle med fördel kunna tilldelas forumen för att skapa en gemensam agenda att arbeta mot och följa upp på.

Stor vikt läggs från politiskt håll på att få till välfungerande samverkan mellan olika parter kring regional kompetensförsörjning. Regionerna har sedan 2019 tagit över utvecklingsansvaret från staten i frågan och i Västsverige har VGR initierat uppstarten av regionala kompetensråd. Lars Stjernkvists utredning om dimensionering och planering av gymnasieskolan (SOU 2020:33) föreslår införsel av regionala branschråd för att ge input till hur det regionala utbildningsutbudet bör dimensioneras. Intervjuerna visar att mer resurser och tydligare kravställande behövs för att existerande kompetensråd och samverkansform ska kunna nå upp till de politiska förväntningar som ställs på dem.

Högskolornas ansvar för vidareutbildning

Vad gäller utbildningssystemets ansvar så är det främst högskolornas roll och ansvar som diskuteras i intervjuerna. Det finns ett missnöje med att man inte anser att högskolesystemet tar sitt ansvar för kompetensutveckling av yrkesverksamma. Kursutbudet anses inte anpassat efter yrkesverksamma eller företagets behov, varken vad gäller innehåll eller form. Kursinnehållet skulle behöva utformas i närmare samverkan mellan företag och högskolor, menar många. Inflexibilitet och långa planeringstider inom högskolan, lyfts också som problematiska. Här

står företagets snabbt uppkomna behov av kompetensutveckling mot högskolesystemets behov av långsiktighet och kvalitet emot varandra.

Som positivt exempel lyfts de korta kurser på avancerad nivå (det vill säga magister- eller masternivå) som utvecklats av företag och högskolor med stöd av KK-stiftelsen inom ramen för deras satsning Expertkompetens. Ett liknande positivt exempel i regionen är det tidigare refererade projektet ProdEx vid Högskolan Väst som mellan 2013 och 2020 utvecklat kostnadsfria kurser på avancerad nivå för företag, tillsammans med företagen själva. Motsvarande stöd för att utveckla kurser även på grundnivå borde finnas tillgängligt att söka för samtliga universitet och högskolor. Formerna för utbildning behöver också anpassas för personer som är yrkesarbetande, så att fler kurser erbjuds i ett kortare format med möjligheter till distansstudier.

Intervjupersonerna menar att det inte i första hand är regelförändringar som krävs för att ett närmare samarbete mellan företag och akademi ska komma till stånd. Istället är det främst en attitydförändring inom högskolesystemet som behövs. Samverkan med det lokala näringslivet, undervisning inom fristående kurser eller uppdragsutbildning har låg status, menar man. Det framhålls också att de regionala högskolorna har ett närmare förhållande till det lokala och regionala näringslivet jämfört med universiteten.

Även om det inte främst är regelförändringar som efterfrågas så menar en högskoleföreträdare dock att det vore önskvärt för högskolorna att få mer autonomi vad gäller utformningen av den egna högskolans utbildningsutbud. Nu styrs de relativt mycket av bristyrkessatsningar vilket skapar inlåsningseffekter och minskar möjligheterna att vara öppen för det regionala näringslivets behov.

5.2 Erfarenheter och resultat från tidigare studier

Dagens ansvarsfördelning för kompetensutveckling och omställning

Idag har arbetsgivare en begränsad skyldighet i lagstiftningen gällande kompetensutveckling för sina medarbetare. I Arbetsmiljölagen står att arbetsgivaren ska säkerställa att medarbetarna har god kännedom om arbetsförhållandena och de risker som finns. Arbetsgivaren ska också försäkra sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs i arbetet och tillgodose nödvändig kompetensutveckling vid omplacering av tjänst. Det ansvar för vidareutbildning och kompetenshöjning som kan ligga på arbetsgivaren enligt LAS är endast sådana åtgärder som syftar till att undvika uppsägning.

Vad gäller avtalsmässiga bestämmelser så är många arbetsgivare förbundna av Utvecklingsavtalet från 1982. Där står att arbetsgivaren bör eftersträva omväxlande och utvecklande arbetsformer, att de anställda ska ges möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbetssituationen och att företaget i så god tid som möjligt ska tillhandahålla utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför. Utbildningen ska då ske på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförhållanden. Den lokala fackklubben ska involveras i företagets framtidsplaner och bedömningar i förhållande till omvärlden såsom konkurrensläge, produktutveckling och de anställdas trygghet i arbetet. Mer specifika regler om kompetensutveckling finns framförallt i kollektivavtal på olika nivåer.⁵⁹

När ett företag säger upp personal kan de uppsagda få tillgång till omställningsstöd för att ta sig vidare i arbetslivet genom tjänster som rådgivning och utbildning. Det finns flertalet omställningsorganisationer på svensk arbetsmarknad. TRR och TSL hör till de största.⁶⁰ De svenska omställningsavtalens utformning och funktion är en produkt av den svenska arbetsmarknadsmodellen där en stor del av ansvaret för att organisera och reglera arbets-

marknaden läggs på parterna genom förhandlingar och kollektivavtal.

I linje med den inriktningen för svensk arbetsmarknadspolitik fokuserar Arbetsförmedlingen främst på etablering på arbetsmarknaden snarare än omställning. Det har gjort att trots relativt hög arbetslöshet, och i kombination med omfattande brist på arbetskraft i många branscher, så sker kompetenshöjande insatser genom arbetsmarknadsutbildning i begränsad omfattning.⁶¹

I kapitel tre belyses vikten av individens vilja till kompetensutveckling. I intervjuerna framhålls såväl av arbetsgivare som fackliga företrädare att rätt förutsättningar behöver skapas för att öka individens vilja och initiativförmåga till vidareutbildning. I studien av Henning, Jakobsson och Johannesson (2019) används begreppet "vidareutbildningens paradox" för att beskriva fenomenet att det är de som redan har goda kunskaper som arbetsgivare i allmänhet tenderar att vidareutbilda ytterligare. Det ger en stor risk för selektionseffekter "de som redan har kärnkompetens fördjupar den ytterligare, medan andra faller djupare ner i substituerbarhet mot modern teknologi".⁶² Det krävs med andra ord stödjande insatser för att de individer som har lägst kompetens ska få tillgång till kompetensutveckling. Här kommer de lokala fackliga organisationerna, tillsammans med omställningsorganisationerna, att ha en viktig roll.

Arbetsgivarnas incitament till kompetensutveckling

För att kunna särskilja vilken typ av kompetensutveckling som företagen själva fortsatt ska bekosta och vad som bör bekostas inom ramen för det nya omställningssystemet så måste företagets logik och incitament till kompetensutveckling tas i beaktande.

Som nämns ovan så har arbetsgivarna begränsade legala skyldigheter för kompetensutveckling av sina medarbetare. I den mån arbetsgivare jobbar strategiskt med kompetensutveckling så bottnar initiativen naturligt i företagets vinstintresse. Det humankapital

59 PTK, Svenskt Näringsliv, LO (2020), Underlag inför fortsatta förhandlingar Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning. S. 28, 86

60 TRR är en stiftelse skapad gemensamt av Svenskt Näringsliv och PTK. Den har idag i uppgift att stötta privatanställda tjänstemän, som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist, till nytt jobb. TSL, som ägs av Svenskt Näringsliv och LO, har motsvarande uppgifter inom LO-området.

61 PTK, Svenskt Näringsliv, LO (2020), Underlag inför fortsatta förhandlingar Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning. S. 106

62 Henning, s 92

ett företag förfogar över har potential att skapa konkurrensfördel gentemot andra aktörer. Men en uppenbar utmaning handlar inte bara om att skapa värde genom kompetensutveckling, utan också att få utväxling av investeringen. När kompetensen höjs ökar ofta medarbetares krav på kompensation i form av högre lön, vilket kan leda till kostnader som överstiger investeringen. Det finns också risk att medarbetaren söker sig till en ny anställning. Mot denna bakgrund menar studier att arbetsgivares incitament är starkare för företagsspecifik kompetensutveckling än för att höja medarbetares generella kompetenser. Det vill säga utbildning som sker inom en företagsspecifik kontext och skapar värde kopplat till unika tillgångar som företaget förfogar över.⁶³ Det resonemanget ligger också i linje med tankarna bakom det nya omställningsavtalet, där företagen fortsatt ska bekosta företagsspecifik kompetensutveckling, medan omställningsorganisationerna ska bekosta generell kompetensutveckling "som stärker individens ställning på arbetsmarknaden".

Men dessa resonemang säger ingenting om vilka kompetensbehov som är störst för företaget – generella behov eller företagsspecifika. I kapitel 2 omnämns resultat från flertalet studier som bekräftar näringslivets stora behov av generell kompetens, exempelvis kopplat till nya tekniker såsom digitalisering, automatisering och elektrifiering.

Öka nyttan i samverkan med offentliga aktörer

Henning med flera visar i sin rapport en heterogen bild av det faktiska utbytet mellan företag och samhällsaktörer i kompetensfrågor. Men även viljan bland företagen att samverka, och det upplevda värdet av samverkan med offentliga aktörer, varierar starkt. Den genomgående bilden var att kompetensförsörjningsfrågor, främst genom att anställa personal, låg mycket högt på företagens agendor. När det gäller andra former av kompetensförsörjning, till exempel genom vidareutbildning och kompetensutvecklingsplaner, var intresset svalare.

Geografiskt sett kännetecknades de företag som ville ha ett ökat utbyte med offentliga aktörer av att

de låg utanför storstadsområdena, och att kompetensstrukturen bland medarbetarna i lägre grad utgjordes av högskoleutbildad personal. När det gällde interaktion mellan fallstudieföretagen och högskolor och universitet, var det tydligt i studiens fallstudiematerial att de tjänstebaserade företagen i högre grad hade kontakt och utbyte med sådana utbildningsaktörer.⁶⁴

Också erfarenheter från initiativet ProdEx på Högskolan Väst visar på samma fenomen. I en analys av projektet lyfter man att företagets förmåga att definiera sina behov av expertkompetenser var varierande. Tidigare erfarenheter av samarbete med högre utbildning och forskningsinstitut var begränsade. Det ledde inledningsvis till lågt engagemang från företagsledningarnas sida. Det var först vid gränsöverskridande möten när ledningar tillsammans fick träffa forskare och lärare inom relevanta ämnesområden som de kom till insikt om projektets värde och engagerade sina anställda att gå kurser.⁶⁵ Projektet tydliggör utmaningarna med att få till stånd en välfungerande samverkan mellan skola och näringsliv.

Kommunalt ansvar för vuxenutbildning

Ett kommunalt ansvarsområde handlar om dimensionering av vuxenutbildning mot yrkesverksammas behov. Som nämns ovan i kapitel 4 träder en författningsändring i kraft 1 juli 2021 som kommer ge utökade möjligheter på området. Det gäller vem som ska ges prioritet till utbildning. Efter ikraftträdandet ska inte bara de med minst utbildning, som prioriterats enligt tidigare regler, utan även arbetslösa och vuxna som behöver växla yrke eller bransch kunna prioriteras vid urval till utbildningen.⁶⁶ Detta öppnar stora möjligheter för kommuner att, tillsammans med det lokala och regionala näringslivet, designa utbildningar med näringslivets behov av omställning i åtanke. Detta är främst ett kommunalt ansvar.

63 Boon, Eckardt, Lepak & Boselie (2020): Integrating strategic human capital and strategic human resource management (s. 47, 49)

64 Kompetenser för industri i omvandling, Henning mfl (2020), s. 82

65 Hattinger & Eriksson (2020): Mind the Gap: a Collaborative Competence e-Learning Model between University and Industry, s. 85

66 <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/01/utvecklat-komvux-ska-starka-kompetensforsorjningen/>

Regionernas ansvar inom ramen för regional utveckling

Regionerna har sedan 1 januari 2019 det regionala utvecklingsansvaret, vilket bland annat innebär att tillhandahålla analyser och prognoser på lång och kort sikt av kompetensbehov för privat och offentlig sektor. De regionalt utvecklingsansvariga ska organisera och fastställa målsättningar för regionalt kompetensförsörjningsarbete i samverkan med bland annat kommuner, arbetsliv, utbildningsaktörer och statliga myndigheter. De regionalt utvecklingsansvariga ska också i samtliga län medverka i planeringen av utbud och inriktning för regionalt yrkesvux samt bidra till etableringen av lärcentra. Tillväxtverket ska bidra till att stödja regionalt kompetensförsörjningsarbete med expert- och kunskapsstöd, vilket till exempel kan handla om att stödja det regionala analys- och prognosarbetet. En viktig del i uppdraget är också att bidra till att öka berörda statliga myndigheters deltagande i det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Arbetsförmedlingen, MYH, Skolverket samt andra berörda statliga myndigheter ska därför inom sina verksamhetsområden bistå Tillväxtverket i genomförandet av uppdraget.⁶⁷

Validering – mångas ansvar

Valideringens betydelse för individer, företag och samhälle har beskrivits tidigare i denna rapport. Ansvaret för att Sverige får ett fungerande system för validering faller på många olika parter. Regeringen har ett ansvar att ta ställning till de förslag som Valideringsdelegationen lagt fram redan 2018.⁶⁸ Högskolorna har ett ansvar att bygga upp kompetens för validering och förändra sina attityder från att validera så lite som möjligt till en mer öppen attityd.

Vidare har branschorganisationerna ett ansvar för att ta fram branschvalidering, vilket handlar om att synliggöra och bedöma en individs kunskaper i förhållande till relevanta kompetenskrav i branschen, det vill säga mot arbetslivets kvalifikationer.⁶⁹ Branscherna äger och ansvarar för sina valideringsmodeller. Staten har dock ett intresse av att validering mot arbetslivets kvalifikationer utvecklas, så att tillgången till kvalitetssäkrad och likvärdig validering kan öka. Därför har MYH ett uppdrag att stödja branscherna i deras arbete med att utveckla, kvalitetssäkra och informera om modeller för validering.

En branschmodell består av kompetensområden med krav på kunskaper och färdigheter som är gemensamma för ett yrke eller en bransch. Individens kompetens jämförs mot de kompetenskrav som branschen är överens om är kvalificerande och kritiska för verksamheten. Kompetenskraven kan också beskrivas som en kompetensstandard. Valideringen blir på så sätt användbar och betydelsefull för betydligt fler personer och arbetsgivare än om kompetenskraven är framtagna för ett specifikt företag eller en viss kommun. Validering mot arbetslivets kvalifikationer ger därmed möjligheter för såväl individer som arbetsgivare att bygga vidare på kompetensen över tid. Utifrån validerad kompetens är det enklare att upprätta en långsiktig plan för kompetensförsörjningen på företaget eller för den egna utvecklingen i yrket. Valideringen synliggör vilket kunnande som finns och vilken kompetens som behöver utvecklas eller tillföras.

Arbetsförmedlingen har inom ramen för regeringens samverkansprogram för livslångt lärande tagit initiativ till att undersöka hur ett system för mikro-meriter (mer ingående förklarat på sidan 33) kan fungera i Sverige. Projektledaren betonar vikten av att samarbete sker över departementsgränserna för att nå framgång i frågan. Generellt är kompetensförsörjning en fråga som spänner över olika ansvarsområden både nationellt och regionalt. Det är tydligt att kompetensinsatser vrids åt det håll som initiativet kommer från – om syftet är näringslivsutveckling, bättre matchning på arbetsmarknaden eller att öka individens kunskaper utifrån befintligt utbildningssystem. För att möta omställningsbehoven och kraven på livslångt lärande på svensk arbetsmarknad så behöver samtliga tre perspektiv koordineras i ett system.

67 Gemensamt ansvar – en modell för planering och dimensionering av gymnasial utbildning s. 194

68 <http://www.valideringsdelegation.se/>

69 Valideringsdelegationen, sid 267ff

6. Avslutande slutsatser och fortsatt arbete

Nedan återfinns övergripande rekommendationer kopplade till slutsatserna och förslag på nationella och regionala insatser för att näringslivet ska klara sina behov av kompetensutveckling och omställning i en ny tid. Förslagen har framkommit av studien och ska ses som inspel i det fortsatta arbetet, de kräver ytterligare utredning.

Rekommendationer och förslag på regional nivå

» Stärk företagets möjligheter till omvärldsbevakning

Det är centralt för företagen att ha en god omvärldsbevakning för att kunna följa trender och utvecklingskedan. Det kan gälla teknologisk utveckling, förändringar i kundbeteenden eller regulatoriska förändringar. Företagen behöver analysera förändringar för att kunna ställa om i tid. Stora företag har större möjligheter att själva avsätta kapacitet för omvärldsbevakning, medan små och medelstora företag ofta behöver hjälp i detta avseende. Oavsett storlek ska företagets ansvar för sin omvärldsbevakning naturligtvis inte förringas. Men andra aktörer kan hjälpa dem att se betydelsen av omvärldsförändringar som kommer ha stor påverkan på den grundläggande affärsidén och personalförsörjningen framåt. Mycket görs redan i regionen och rekommendationen är att det arbetet förstärks.

Det finns behov av informationsinsatser om nya tekniker, konsumentbeteenden och marknader där regionala aktörer som Svenskt Näringsliv regionalt, Västsvenska Handelskammaren, FKG, Företagarna, BRG skulle kunna göra insatser riktade mot företag och fackföreningsrörelsen, Arbetsförmedlingen och TRR skulle kunna göra motsvarande informationsinsatser mot förtroendevalda och ombud inom facken. Vidare skulle stora arbetsgivare genom arbetsgivarorganisation kunna rikta sig till små och medelstora företag med informationsutbyte kring omvärldsbevakning.

» Stärk företagets förmåga att definiera sina kompetensbehov

Många företag har svårt att utifrån en allmän omvärldsbevakning tydligt kunna formulera vad kommande omvärldsförändringar ställer för krav på förändrade kompetenser för just deras företag. Här handlar det om att få stöttning i att definiera vilka kompetenser som verksamheten har behov av framöver, men också hur man kan inventera verksamhetens befintliga kompetens och var det finns brister. Rekommendationen är att det införs en funktion som företag, oavsett bransch, kan vända sig till för att få stöttning med att definiera sitt kompetensbehov. Av kontinuitetsskäl är det viktigt att funktionen är permanent finansierad och inte bedrivs i projektform. Den bör också ha täta kontakter med lokala och regionala samordnare av olika utbildningar som kan matcha kompetensbehovet mot utbildningar. Vidare bör resurser tillsättas för inrättande av denna funktion, antingen på nationell nivå genom exempelvis Tillväxtverket, eller regionalt genom Västra Götalandsregionen. För vidare utredning av förslaget rekommenderas att erfarenheter från tidigare initiativ tas i beaktning.

Tänkbara vägar framåt är att kommunala näringslivskontor, regionala branschråd, Svenskt Näringsliv regionalt, Västsvenska Handelskammaren och TRR inför en funktion som bistår företag i Västsverige med att definiera sitt kompetensbehov och identifiera kompetensgap. Vidare föreslås VGR genomföra regionala aggregerade kompetenskartläggningar, gärna i samverkan med utbildningsanordnare.

» Stärk matchningen mellan företag och utbildningar

Företag behöver, precis som enskilda individer, hjälp i att orientera sig och göra väl övervägda val av utbildning. Utbildningslandskapet är snårigt och det är svårt att veta vilken utbildningsnivå som en kompetenshöjande insats bör ligga på, samt vilken utbildningsanordnare som kan svara upp mot företagets behov. Okunskapen utgör inte bara en tröskel för att ta initiativ till kompetensutveckling inom ramen för det offentliga utbildningssystemet, det minskar också intresset för samverkan mellan

näringsliv och skola. Samverkan behöver fungera för att nya utbildningar för yrkesverksamma ska utvecklas utifrån arbetsmarknadens behov.

I det nya omställningssystemet ska omställningsorganisationerna erbjuda anställda vägledning och rådgivning för att hitta rätt utbildningar som stärker deras ställning på arbetsmarknaden. På motsvarande sätt behöver företag hjälp att hitta lämpliga utbildningsanordnare i Sverige och gärna internationellt. Tjänsten Kompetensmatchning.se som GR och RISE utvecklat inom ramen för testbädden Vigeo är ett bra sätt att möta detta behov, även initiativet kompetens.nu som Teknikföretagen med flera aktörer står bakom. Den här typen av plattform behöver kompletteras med mer handgriplig och uppsökande vägledning och matchning till arbetsgivarna. Ett bra exempel är Säffle kommun där det ligger en sådan funktion under näringslivskontoret. Det är också tänkbart att ansvaret kan ligga under branschspecifika regionala kompetensråd. Kompetensråden har en viktig roll som samarbetsplattform mellan utbildningsanordnare och näringsliv men de behöver bli mer handlingskraftiga. För att det ska uppnås finns ett behov av de tilldelas ansvarsområden och uppgifter och att råden ges resurser för att driva samarbetet. En sådan sak skulle kunna vara att bistå med konkret matchning mellan företag och utbildningar och att göra regelbunden översyn av olika utbildningar i regionen för att säkerställa att de motsvarar branschens behov. Det är också viktigt att sammansättningen av deltagarna i råden speglar Västra Götalandsregionens delregioner väl och att de har mandat att agera på gemensamma initiativ. Önskvärt är att råden struktureras enligt en gemensam modell för att underlätta kvalitetssäkring i alla delregioner. Det är också önskvärt att göra en djupare analys, gärna på nationell nivå, av de samverkansfarenheter som finns för att skapa en fungerande gemensam modell.

» Öka fokus på vidareutbildning inom ramen för befintligt utbildningssystem

Utbildningssystemet styrs till största delen av nationella regleringar. Det är på nationell nivå som stora förändringar kommer krävas för att möjliggöra för uppbyggnaden av ett nytt utbildningssystem för vidareutbildning av yrkesverksamma. Men undersökningen visar att det regionalt går att agera på flera punkter för att skapa bättre förutsättningar också inom befintligt system. Det handlar om att ändra attityder, bryta invanda mönster och fokusera mer på behov av vidareutbildning. Men det handlar

också om ökad kunskap om och fokus på näringslivets kompetensbehov och mer värdeskapande samverkan med små och medelstora företag.

Viktiga områden för insatser handlar om hur man kan skapa incitament för lärare inom högre utbildning att i högre utsträckning samverka med näringslivet, samt hur högskolor, yrkeshögskoleanordnare samt vuxenutbildningen bättre ska kunna samproducera utbildningar tillsammans med näringslivet för att öka förståelsen för varandras olika förutsättningar och hur det går att skapa ett värdeskapande utbyte för båda parter. Kommunerna i regionen behöver utnyttja möjligheterna att från 1 juli 2021 att anta en bredare målgrupp elever inom vuxenutbildningen och skapa en struktur så att inte kostnadsbesparande utbildningar prioriteras över dyrare som näringslivet har behov av. Vidare behöver tillgängligheten i ansökningssystem för yrkesverksamma öka så att det blir enklare för yrkesverksamma att hitta och ansöka om relevanta utbildningar. Delregionerna, VGR, arbetsmarknadens parter och Västsvenska Handelskammaren bör införa tydligare regionala processer mellan bransch och utbildningsanordnare om utbildningsbehov gentemot MYH (Myndigheten för yrkeshögskolan).

Slutligen har det framkommit förslag i intervjuerna om att införa en överenskommelse om no show-avgift vid kostnadsfria utbildningar för företag med syftet att öka genomströmningen, en idé som behöver utredas ytterligare.

» Lyft kompetensarbetet till en affärsstrategisk nivå

Undersökningen visar att många företag ofta saknar insikt om vikten av att arbeta strategiskt med kompetensutveckling. Vanligen är det först när ett företag känner av negativa konsekvenser av ny teknik eller förändrade konsumtionsmönster som kompetensutvecklingsfrågan kommer på den högsta ledningens agenda. Företagen har mycket att vinna på att kontinuerligt arbeta med omvärldsbevakning kopplat till strategisk kompetensutveckling. Om varsel kan förhindras, medarbetare prestera bättre i nya eller förädlade funktioner och stanna längre på arbetsplatsen, så innebär det ett bättre finansiellt resultat. De kompetenshöjande insatser som görs är ofta isolerade ad hoc-initiativ, med bristfällig förankring och spridning i verksamheten. Företagen behöver höja upp kompetensarbetet till en affärsstrategisk nivå och göra arbetet till en del av vardagen.



Tänkbara insatser för att höja kompetensarbetet till en strategisk nivå kan vara att införa incitaments-system till chefer för kompetensutveckling samt att hitta sätt att beräkna ROI (return of investment) för kompetenshöjande insatser. Tillsammans med lokal(-a) fackklubb(-ar), förtroendevalda fackliga representanter och ombudsmän behöver arbetsgivarna skapa en organisation och miljö på arbetsplatsen som uppmuntrar till kompetensutveckling.

» **Uppmuntra arbetsgivare och fack att ta gemensamma initiativ till kompetensutveckling inom ramen för det nya omställningssystemet**

Samtliga intervjuade personer i Västsverige, från lokala fackklubbar till arbetsgivare, utbildningsordnare och projektledare för samverkansprojekt, har lyft vikten av att initiativ till kompetensutveckling tas gemensamt av arbetsgivare och anställda. Oftast går deras intressen hand i hand och de är beroende av varandras engagemang för att insatsen ska skapa värde för både individ och företag. En gemensam förståelse för verksamhetens framtida kompetensbehov behöver föreligga och gemensamt behöver en miljö skapas som väcker anställdas lust och intresse för kompetensutveckling. Rekommendationen till lokala bransch- och fackföreningar är att informera och uppmuntra sina medlemmar till möjligheten att ta gemensamma initiativ till kompetensutveckling inom ramen för det nya omställningssystemet.

Rekommendationer och förslag på nationell nivå

Det kommer krävas förändringar i nationella regelverk, tillskott av resurser och förtydliganden för att det ska vara möjligt för regionala aktörer att agera så att full potential nås i det nya omställningssystemet. Nedan listas rekommendationer på nationella insatser.

» **Acceptans hos arbetsmarknadens parter för fler gemensamma initiativ mellan arbetsgivare och arbetstagare till kompetensutveckling inom det nya omställningssystemet**

Relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare har en stor inverkan på den anställdes möjlighet att ta initiativ till kompetensutveckling. Samtidigt utgår parternas förslag för det nya omställningssystemet från den anställdes förmåga att ta egna initiativ. Arbetsgivarnas roll behöver tas in i ekvationen för att inte riskera att det nya omställningssystemet endast kommer att nyttjas i begränsad omfattning. Det behövs fler gemensamma initiativ till strategiska insatser för kompetensutveckling mellan arbetsgivare och den lokala fackklubben. Grunden för gemensamma initiativ finns redan i överenskommelsen, men förutsättningarna för bredare samverkan behöver stärkas.

Ett annat argument för fler gemensamma initiativ är att TRR, som ska erbjuda vägledning till anställda och bevilja kompetensinsatser, inte kommer att



kunna ha lika god insyn som arbetsgivaren om företagets utveckling och framtida kompetensbehov som stärker individens anställningstrygghet. De gemensamma initiativen till kompetensutveckling är också viktiga för att ge arbetsgivare incitament att samverka med skolor för utveckling av kurser för yrkesverksamma, som är en förutsättning för att det nya omställningssystemet ska fungera.

Begreppet företagsspecifik utbildning, som företagen fortsatt föreslås bekosta, behöver tydligare definieras som stöd för omställningsorganisationernas bedömningar. Rekommendationen är att man med företagsspecifik utbildning avser en kompetenshöjande insats som är integrerad med affärsidén, kopplat till en resurs som företaget förfogar över, ej överföringsbar och som syftar till utveckling av spetskompetens. Utbildningar som syftar till generell kompetensutveckling av yrkesverksamma bör däremot omfattas av omställningssystemet. Förslagsvis definierat som en anpassning av kompetens till följd av ett omvandlingstryck i form av nya tekniker, överföringsbar för en bred målgrupp och det finns enkelhet för utbildningssystemet att möta.

Med en sådan definition skulle stora grupper som vanligtvis inte är föremål för företagens utvecklingsinsatser få kompetensutveckling. Ett stort

omställningsbehov inom den för Västsverige så viktiga fordonsbranschen skulle då också kunna falla inom ramen för det nya omställningssystemet.

Insatser som föreslås utredas ytterligare är hur arbetsmarknadens parter kan skapa förutsättningar för att arbetsgivare och arbetstagare brett ska kunna ta gemensamma initiativ till kompetensutveckling. Vidare bör parterna sträva efter att tydligt definiera begreppet företagsspecifik utbildning som stöd för omställningsorganisationernas bedömningar.

» **Skapa förutsättningar i det offentliga utbildningssystemet för att möta yrkesverksammas kompetensbehov**

Det offentliga utbildningssystemet används idag för kompetensutveckling främst av arbetsgivare inom offentlig sektor. Som framgår av kapitel 4 så beskriver parternas arbetsgrupp utbildningsutbudet inom yrkesvux på nationell nivå som skevt.⁷⁰ Över hälften av alla deltagare på nationell nivå går utbildningar inom vård och omsorg eller barn och fritid. Andra utbildningsinriktningar (däribland handel, industri, bygg, transport, restaurang och turism) samlar cirka 5 procent av deltagarna vardera. På högskolenivå så minskar de fristående kursernas andel (de kurser som främst vänder sig mot

70 (LO/PTK/SN, sid 114-115)

yrkesverksamma personer) av utbildningsutbudet successivt. Mellan läsåren 2007/08 och 2017/18 minskade de fristående kursernas andel av den totala utbildningsvolymen från omkring en tredjedel till en femtedel. Vad gäller uppdragsutbildningen inom högskolan så riktas över 90 procent av utbildningarna till yrken inom offentlig sektor.

Samtidigt framhåller parternas gemensamma arbetsgrupp att det reguljära utbildningssystemet behöver vara huvudalternativet och stå för merparten av den utbildning som omställningsorganisationernas deltagare kan ta del av. Detta dels av kostnads-skäl och dels för att omställningsorganisationernas fokus utgår från individperspektivet, från de anställdas perspektiv – inte företagens. För att kunna möta behoven måste en rad förändringar genomföras inom det offentliga utbildningssystemet, främst inom vuxenutbildningen och högskolan. De flesta av de förslag som lyfts fram här har utretts och utarbetats av andra, främst av parternas gemensamma arbetsgrupp, men återges här i korthet.

Generellt

Gränsöverskridande samarbete och kommunikation mellan olika nivåer i utbildningssystemet är sällsynt förekommande. Det får till följd att rörligheten mellan de olika nivåerna är låg vilket försämrar resursutnyttjandet och gör att synergieffekter går förlorade. Nationellt behöver incitament skapas för att öka samarbetet och integrera olika nivåer av utbildningssystemet. Exempelvis borde YH och högskolor kunna använda ett gemensamt system för tillgodoräknande av formell kompetens, vilket föreslagits bland annat av en utredning som genomförts av Sveriges universitet och högskoleförbund (SUHF) och MYH. En gemensam syn på validering är ett annat område för samarbete. Yrkesvux och YH kan exempelvis samordnas med förberedande kurser på vuxennivå som ökar möjligheterna till genomförda studier på YH-nivå. Nationellt behöver det utredas hur det går att skapa en struktur och incitament för att öka integreringen av svenskt utbildningssystem där till exempel utbildningar med inslag från olika utbildningsnivåer kan blandas.

Högskolor och universitet

I forskningspropositionen 2020/21:60 föreslår regeringen ändringar i högskolelagen (1992:1434) för att förstärka och tydliggöra högskolans ansvar för samverkan, internationalisering och livslångt lärande. För att stärka högskolans roll inom kompetensförsörjning, vidareutbildning och livslångt lärande behöver den förändringen följas av ett antal

förändringar i hur högre utbildning finansieras. Den nuvarande resurstilldelningen till högskolan, där omkring hälften av lärosätets ersättning avgörs av studenternas poängproduktion, missgynnar utbudet av vidareutbildning. Det så kallade takbeloppet, som är den högsta ersättning lärosätet kan få för sin utbildningsverksamhet per år, är också ett hinder för en mer snabbfotad högskola. Lärosäten som redan fyllt sina utbildningsplatser, ofta med yngre studenter på längre program, kan helt enkelt inte få någon ekonomisk ersättning av staten om de också erbjuder utbildningar riktade till yrkesverksamma. Effekten är att många lärosäten avstår från att ge vidareutbildning. Därför behövs öronmärkta resurser utanför takbeloppet för högskoleutbildningar riktade till yrkesverksamma personer.

Det höga kapacitetsutnyttjandet i högskolan innebär också att möjligheterna att sätta av resurser till mer genomgripande utveckling av vidareutbildningar är begränsade. Med sökbara resurser vid sidan av den ordinarie resurstilldelningen, i syfte att utveckla och testa utbildningar för yrkesverksamma, kan högskolans förnyelse skyndas på. Det behöver också tillföras resurser för samverkan mellan lärosäten och företag.

Svenska företag och deras medarbetare, är beroende av att sådan kompetens som utvecklas i arbetslivet kan valideras och tillgodoräknas i högskolan. Det är en förutsättning för såväl kompetensförsörjningen som helhet, som för effektiva möjligheter till vidareutbildning och omställning. Men trots att stora brister identifierats i lärosätenas förutsättningar att validera har inte ett enda av de förslag på nödvändiga förändringar som presenterades i Valideringsdelegationens utredning från 2018 genomförts av regeringen. Bestämmelserna om tillgodoräknande (validering) lever vare sig upp till de överenskomna om livslångt lärande och tillgodoräknande som Sverige ställt sig bakom i EU eller i Bologna-processen, det europeiska samarbetet för högre utbildning. Reglerna behöver moderniseras, och det måste tydliggöras att tillgodoräknande ska medges om det inte finns väsentliga skillnader mellan de kunskaper och färdigheter som åberopas och målen för utbildningen. Det sätt högskolan får resurser på missgynnar validering av reell kompetens. Lärosätena får ingen ersättning för att utföra validering och förlorar ersättningen för de kurser som tillgodoräknas. Universitet och högskolor behöver få ersättning i efterhand, utanför den ordinarie resurstilldelningen, för utförd validering som resulterar i ett tillgodoräknade. Det behöver också bli möjligt att tillgodoräkna

sig kompetens man tillägnat sig inom uppdragsutbildning. I dag är det ett hinder för effektiva insatser när företag eller omställningsorganisationer köper utbildning.

Yrkeshögskolan

Sedan en tid är det möjligt för utbildningsanordnare inom Yrkeshögskolan att utveckla kortare kurser för yrkesverksamma. Det är positivt men för att fler utbildningsanordnare ska välja att göra det så behöver de finansiella incitamenten till att göra det öka. Idag menar utbildningsanordnare att det är svårt att få långsiktighet och ekonomi i sin verksamhet när de utvecklar kortare kurser. Det finns också ett behov av att förenkla tillgodoräknanden av yrkeshögskolestudier i högskoleexamina.

Vidare föreslås en utredning av en beviljandemodell som i större utsträckning fokuserar på näringslivets framtida kompetensbehov. I dagsläget bygger myndighetens beviljanden på att det finns arbetsgivare som intygar att de kommer att anställa efter genomgången utbildning. Det gör att man har bra förankring av utbildningar, men det gör även att tidshorizonten blir kort och främst fokuserad på befintliga bristyrken. Här skulle andra alternativ kunna övervägas som fortfarande säkrar att det är efterfrågade och relevanta utbildningar.

Yrkesvux

Vuxenutbildning för yrkesverksamma kommer bli viktigare efter att de nya prioriteringsreglerna träder i kraft 1 juli. Dagens beviljandeprocess gällande ansökan till Skolverket om statsbidrag för yrkesvux upplevs som saktfärdig och med kort framförhållning vilket gör det svårt att planera ett väldimensionerat utbud av yrkesutbildningar för vuxna. Processen behöver förkortas från det att en ansökan om statsbidrag skickas in, till det att beslut ges så att tid finns för att organisera uppstart av utbildningar och planera för ett långsiktigt utbud. För att öka kapaciteten inom vuxenutbildningen önskar västsvenska kommuner att medfinansieringskravet för yrkesvux sänks. Rekommendationen är att man låter sig inspireras av Yrkeshögskolan, och gör det möjligt att för en ansökan om statsbidrag för flera år i taget.

Vidare bör man förenkla för kommunerna att omfördela platserna mellan olika statsbidrag, för att dessa bättre ska kunna anpassas efter den lokala arbetsmarknadens behov.

» Utveckla ett system för mikromeriter (micro credentials)

Ett sätt att öka arbetstagares vilja till kompetensutveckling och underlätta matchning är att skapa bättre möjligheter för individer att visa vilken reell kompetens de har och vilka kompetensutvecklingsinsatser de deltagit i, även om de är små. På nationell nivå bör ett gränsövergripande arbete initieras där utbildningsdepartementet, näringsdepartementet, arbetsdepartementet tillsammans med UHR, MYH och arbetsmarknadens parter, utvecklar en svensk modell för mikromeriter utifrån EU:s framväxande ramverk samt en modell för hur sådana kan samlas i en kompetensportfölj.

» Verka för att fler utbildningsanordnare ska kunna använda sig av medel från europeiska socialfonden i utveckling av kurser för yrkesverksamma

Att bedriva projekt med stöd av europeiska socialfonden innebär en administrativ börda som gör att många väljer att avstå från det. Utbildningsanordnare som äger ett ESF-projekt kan exempelvis inte tillsätta sina egna lärare i kurserna som utvecklats med hjälp av EU-medel utan måste externt upphandla lärarkompetens från andra aktörer. Det är också svårt att få täckning för sina kostnader inom projektet, då lönegrupperna som ESF ger täckning för upplevs ligga under generell lönenivå i Sverige. Det innebär att Sverige går miste om resurser för att stärka vårt samhälle och konkurrenskraft, däribland medel till kompetensutveckling och omställning. Sverige bör inom ramen för EU-samverkan verka för att minska den administrativa bördan och höja lönenivåerna. Snäva urvalskriterier i nationella ESF-utlysningar bör också undvikas för att tillåta ett bredare perspektiv som gör det relevant för fler anbudslämnare och deltagare att medverka. Även det faktum att ESF-projekt enbart riktar sig till små och medelstora företag bör ses över. Ges även stora företag möjlighet till medverkan så hade det gynnat kunskapsutbytet och möjliggjort för fler deltagare och insatser.

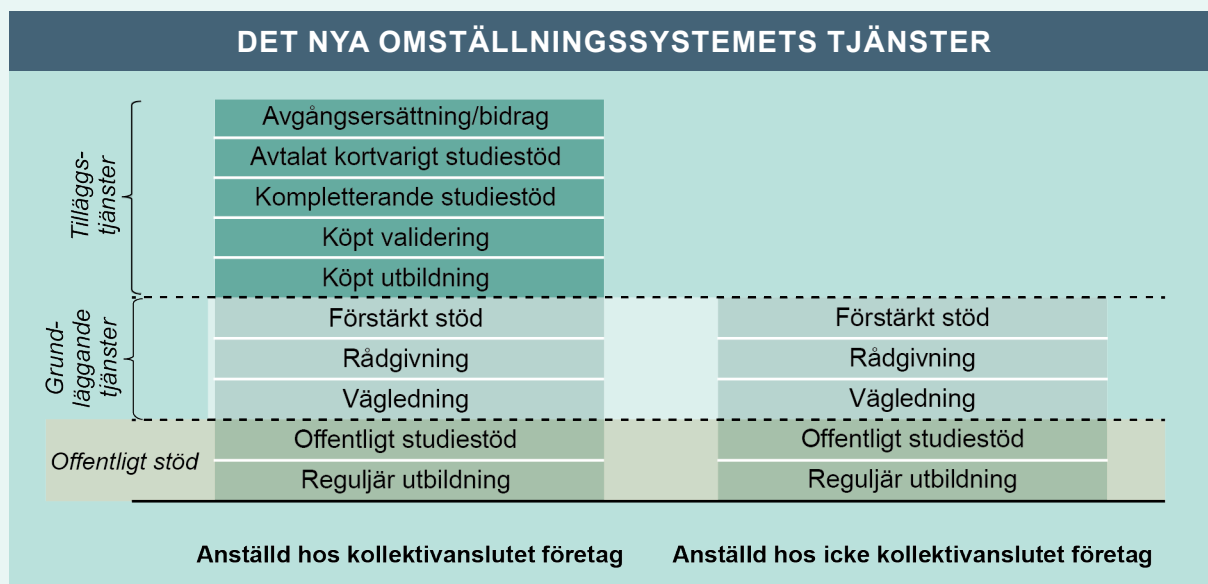
Bilaga 1.

Parternas förslag till nytt omställningssystem i korthet

I det nya omställningssystemet föreslår parterna ingen utvidgning av arbetsgivarens skyldigheter, däremot får arbetstagaren utökade möjligheter till kompetensutveckling. Systemet ska utgå från individens (arbetstagarens) behov av stärkt omställningsförmåga och ökad anställningsbarhet.

Det nya omställningssystemet har delats upp i grundläggande tjänster, som erbjuds alla arbetstagare oavsett om de omfattas av kollektivavtal eller inte, och tilläggstjänster för de som omfattas av kollektivavtal. Parternas omställningsorganisationer (TRR och TSL) ska erbjuda både grundläggande och tilläggstjänster för arbetstagare med kollektivavtal. För de som saknar kollektivavtal ska en ny omställningsorganisation, förslagsvis i myndighetsform, erbjuda de grundläggande tjänsterna.

Förslaget innebär att staten finansierar de grundläggande tjänsterna för parternas omställningsorganisationer och för den nya omställningsorganisationen. Till detta tillkommer kostnader för det nya offentliga studiestödet. Finansieringen av tilläggstjänsterna i parternas omställningsorganisationer sker genom att företag med kollektivavtal betalar avtalade avgifter till respektive organisation.⁷¹



Det nya omställningssystemets tjänster

Det befintliga uppdraget för omställningsorganisationerna utvidgas till att utöver varslade även omfatta befintliga medarbetare. Såväl anställda som uppsagda ska erbjudas stöd i form av vägledning och rådgivning om framtida yrkesmöjligheter och information om studiestöd, utbildningar och lediga jobb utifrån individens intresse och kompetens. En effektiv vägledning och rådgivning kräver, enligt parterna, att omställningsorganisationerna har goda kompetenser inom studie- och yrkesvägledning, och förmågan att kontinuerligt analysera arbetsmarknadens kompetensbehov och utbudet av aktuella utbildningar både på nationell och regional nivå. Detsamma gäller för det aktuella utbudet av reguljära och privata utbildningar. Detta förutsätter i sin tur samverkan med andra aktörer.⁷²

⁷¹ PTK, Svenskt Näringsliv, LO (2020), Underlag inför fortsatta förhandlingar Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning. S.98

⁷² PTK, Svenskt Näringsliv, LO (2020), Underlag inför fortsatta förhandlingar Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning. S.99, 140

En central del i det nya omställningssystemet är förbättrade möjligheter till studier. Omställningsorganisationerna får mandat att bevilja utbildningar som bedöms stärka individens ställning på arbetsmarknaden och tillhörande studiestöd. De reguljära utbildningarna – i vuxenutbildningen, yrkeshögskolan och högskolan – ska stå för den stora merparten av alla utbildningar i omställningssystemet. Det förutsätter att utbudet av relevanta utbildningar ökar. För arbetstagare som omfattas av kollektivavtal ska omställningsorganisationerna även, som en tilläggstjänst, erbjuda köpt utbildning från privata utbildningsföretag. Lägsta studietakt som berättigar till studiestöd är 20 procent (en studiedag per vecka).⁷³ I tilläggstjänsterna ska även möjligheter till validering av reella kunskaper ingå för att underlätta identifieringen av utbildningsbehoven, öka träffsäkerheten i utformningen av kurserna och korta utbildningstider.

Beviljar omställningsorganisationerna utbildning till en yrkesverksam individ så ska dennes arbetsgivare erbjuda tjänstledighet för studier. Om tjänstledigheten bedöms ge allvarliga störningar på driften för arbetsgivarens verksamhet så kommer det finnas möjlighet att senarelägga tjänstledigheten vid ett för företaget mer lämpligt tillfälle.⁷⁴

För att möjliggöra för vuxna och yrkesverksamma att delta i utbildning i omställningssyfte föreslås ett nytt offentligt studiestöd som ger ersättning för studier som är minst en vecka och som mest 44 veckor. Stödet, som finansieras av staten och betalas ut av CSN, ska vara en rättighet för alla arbetstagare som fyllt 30 år och arbetat i minst 8 år. Ersättningen motsvarar maximalt 80 procent av den tidigare arbetsinkomsten upp till ett tak och kan som mest uppgå till 20 040 kronor per månad. Därutöver kan individen ta studielån motsvarande nuvarande studielån. Eftersom det nya offentliga studiestödet har en taknivå för ersättningen föreslås att parternas omställningsorganisationer, som en tilläggstjänst, erbjuder ett kompletterande avtalat studiestöd. Förslaget är att detta stöd läggs "ovanpå" den offentliga studieersättningen upp till 65 procent av individens minskade inkomst med ett tak motsvarande en månadslön på 66 800 kronor. Maximalt kan 43 420 kronor per månad erhållas via det nya statliga studiebidraget och det kompletterande avtalade studiestödet sammantaget.⁷⁵(Dubbelkolla detta stycke i avtalet)

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas ansvar i det nya omställningssystemet

En förutsättning för att ta del av omställningssystemets tjänster, och inte minst utbildning och validering, är att det stärker individens ställning på arbetsmarknaden. Det här menar parterna ska tolkas som att företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling inte ska finansieras via omställningsorganisationerna. Man anser vidare att denna gränsdragning måste göras av omställningsorganisationerna vid varje bedömning inför en utbildnings- eller valideringsinsats.

Det nya omställningssystemet för yrkesverksamma utgår från individens egen initiativkraft till kompetensutveckling som ska göras genom ansökan om kompetensstöd till TRR alternativt TSL. Arbetsgivarna har inte rätt att ansöka om kompetensstöd till sina medarbetare genom systemet men, menar man, kommer i förlängningen att gynnas då tillgången till kompetent arbetskraft överlag kommer öka när fler väljer att kompetensutveckla sig. Ett undantag föreligger om arbetsgivaren kommer överens med den lokala arbetstagarorganisationen att tillsammans ansöker om kompetensutvecklingsinsatser. Då ska TRR alternativt TSL presumera eller förutsätta att utbildningen kommer stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden⁷⁶

73 Slutgiltigt utkast huvudavtal principöverenskommelse, s. 9

74 Utkast huvudavtal principöverenskommelse, s. 11

75 PTK, Svenskt Näringsliv, LO (2020), Underlag inför fortsatta förhandlingar Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning. (s.146)

76 Utkast huvudavtal principöverenskommelse, s. 11

Bilaga 2. Personas och lista över komponenter

Personas	Utbildningsbehov	Utbildningsnivå	Syfte: omställning eller kunna behålla nuvarande anställning
Medarbetare med daterad kompetens	Omställning för anpassning av helt förändrad efterfrågan	GY, YH, Högskola (generell)	Omställning och behålla
Medarbetare med utvecklingspotential	Vidareutbildning för att fylla en mer avancerad/förädlade funktion	Högskola, YH, GY, validering (generell/spets)	Talent management
Medarbetare i behov av regelbunden kompetenspåfyllnad	Uppdatering av kompetens inom ramen för befintligt jobb	Företagsspecifik (spets)	Behålla
Medarbetare som inte fungerar på arbetsplatsen – kan behöva formuleras om. Inte personliga omständigheter.	Utbildning till nytt yrke på ny arbetsplats	Alla nivåer (generell)	Omställning och släppa "Stärka ställning på arbetsmarknaden"

Komponent	Ansvarig	
Vilja/insikt till utveckling hos företagsledning	Företagsledning	Krävs tid, förmåga att se i vilken riktning utvecklingen går. Nätverk, branschorganisationer
Förmåga att definiera kompetensbehov hos anställda	Företagsledning	Med hjälp av utbild.anordnare, fack,
Arbets tid för anställda att genomgå utbildning	Företagsledning	Har bara lyfts som problem för mindre företag i manuellt inriktade branscher
Vilja hos anställd att genomgå studier	Anställd	Facken viktig roll
Förmåga hos anställd definiera sitt kompetensutvecklingsbehov	Anställd	Facken viktig roll samt TRR och TSL
Finansiella förutsättningar för studier	Företag, anställd	TRR och TSL samt CSN
Strukturer för att uppmuntra till och agera på initiativ till KU	Företag, anställd	
Resurser för att utveckla och uppdatera relevant utbildningsinnehåll	Utbildningsanordnare, företag, staten	Staten – jmfr KK-stiftelsens "expertkomp.kurser", närmare samverkan med näringsliv (gäller yrk-vux och högskola)
Finansiering av utbildningsplatser (ersättning till utbildningsanordnare för lärartid, admin. mm)	Staten	TRR och TSL
Flexibel form för utbildning för att möjliggöra deltagande (kan även gälla beredskap hos lärare att svara på frågor eller föreläsa på helg tid)	Utbildningsanordnare	Vissa regelförändringar kan behövas – smidigare övergång YH-högskola, fungerande validering!
"Lärverktyg" (dator, uppkoppling, programvara) för den studerande	Företag, anställd	För detaljerad nivå
Kursmaterial	Företag, anställd	För detaljerad nivå
Möjlighet till certifiering av utbildningsresultat	Utbildningsanordnare, företag, staten	Kompetensportfölj – vem bör ta initiativ?

Bilaga 3.

Intervjupersoner

Intervjupersoner i den ordning som de intervjuats

Namn	Organisation
Anna Margitin	Volvo Cars, fackklubbsordförande Akademikerna
Jan Theliander	Högskolan Väst, prorektor
Mikael Sällström	AB Volvo, klubbordförande IF Metall
Christian Lundell	VD, Nordiska Textilakademien
Magnus Hildström	GTC, verksamhetsledare Yrkesvux
Marie Kurtin	Head of HR, CEVT
Martin Wästfelt	chefsförhandlare PTK
Håkan Sabel	VD, DHL väst
Marianne Grauers	fd VD, Chalmers Professional Education
Henrik Ekegren	Regionansvarig väst, Svensk Handel
Jonas Carlstein	Lennartssons ingenjörbyrå
Emma Devén	HR-chef, DANA
Marianne Hagen	VD, Right Management
Ulrika Lundqvist	Biträdande professor, Chalmers Tekniska Högskola
Johnny Eriksson	HR-chef, Ellos
Per Anders Johansson	Utbildningssamordnare, Arbvux Gbg
Anna Sundgren	HR-chef, Svenska Mässan
Pim Vandorpel	Vice ordförande, Hotell och restaurangfacket
Liselott Klinth	Analyschef, TRR
Louise Torevik	Projektledare, IUC Värmland, Dalarna
Ewa Gustafsson	Utbildningssamordnare, Näringslivsenheten, Säffle kommun
Peter Thomelius	Utbildningschef, Visita
Jesper Lundholm	Utredare, Unionen
Kristina Eriksson	Projektledare/forskare Högskolan väst
Thomas Nilsson	VD IUC Sverige
Pär Sjöberg	Arbetsförmedlingen
Marie Egerstad	Chef vuxenutbildningen, Göteborgsregionen
Anders Pettersson	Chef Göteborgsregionens kompetensnav
Anna-Lena Johansson	Verksamhetsstrateg - Kompetensförsörjning och Regional samverkan, Business Region Göteborg
Gussi Emri	Samtalsledare inom VD-nätverk på Västsvenska Handelskammaren

Bilaga 4

Styrgrupp och referensgrupp

Styrgrupp

Anders Carlberg, chef för forskning, utbildning och utveckling, Västra Götalandsregionen

Anders Pettersson, chef för Göteborgsregionens kompetensnav

Stefan Gustavsson, näringspolitisk chef, Västsvenska Handelskammaren

Susanna Bestelid, regionchef, Teknikföretagen

Referensgrupp

Rudolf Antoni, regionchef, Svenskt Näringsliv

Bengt Forsling, regionchef LO Västsverige

Pierre Svensson, regionchef Unionen

Gabriella Nilsson, regionchef, TRR

Carl Heath, utbildningsdirektör, RISE

Ewa Ekman, VD, Göteborgs Tekniska College

Anna-Carin Ramsten, handledare innovationsledning och analys, Vinnova

Ulrika Lundqvist, Biträdande professor, Chalmers Tekniska Högskola

Bilaga 5

Referenslista

Bergman, Felländer och Erik Åsbrink (2017): Handelns betydelse - då, nu och i framtiden. Handelns ekonomiska råd, 2017.

Gabrielsson, Frisk-Ståhle, Jansson och Hortlund (2017): Transportnäringen och jobben – en framtidsspaning. HIU Research, juni 2017

Genschou & Pettersson (2007): "Är du lönsam lille vän?" En vidareutveckling av ballongmodellen till ett planerings- och uppföljningsverktyg för personalinvesteringar

Göteborgsregionen, Business Region Göteborg, Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen (2019): Teknikskifte och kompetensomställning inom fordonsindustrin, Rapport från förstudie 2019-09-30

Göteborgsregionen, Business Region Göteborg, Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen (2020): Samverkan och organisering för kompetensomställning i fordonsindustrin. Rapport från förstudie 2020-02-06

Handelsrådet (2017): Bakgrund och problemanalys för projektet "Kompetenslyft för handeln"

Hattinger & Eriksson (2020): Mind the Gap: a Collaborative Competence e-Learning Model between University and Industry. Proceedings of the 53rd Hawaii International Conference on System Sciences, 2020

Henning, Jakobsson och Johannesson (2019): Kompetenser för industri i omvandling. Utmaningar och strategier i nya kompetenslandskap. Centrum för regional analys, CRA Working Paper 2019:1.

Herrström, Malm Lindberg och Persson (2016): YH-utbildades effekter på företagen. Ratio, rapport nr 24, november 2016.

Hoppe, M (2009): "Myten om det rationella flödet. En studie av hur organisatorisk ledning formas genom omvärldsanalys och underrättelsearbete i kunskapsintensiva företagsmiljöer." Avhandling, Åbo akademi 27 november 2009

Industrin och Pandemin (Industrins ekonomiska råd, 2020)

Näringslivet om forskningsklimatet (KK Stiftelsen, 2019)

Kloo, Hult och Larsson (2017): Fordonsindustrins kompetensförsörjning Götaland – en kartläggning, Business Region Göteborg och Västra Götalandsregionen

Kompetensförsörjning och kompetensbehov inom svensk besöksnäring (Tillväxtverket, 2016)

Lewan (2019): Kompetensförsörjning när transportsektorn digitaliseras 2.0

Lundmark, Heldt Cassel, Thulemark och Brandt (2017): Karriär i besöksnäringen, En studie av rörlighet och karriärvägar inom svensk besöksnäring. Nr 11.

Hattinger & Eriksson (2020):

Myndigheten för Yrkehögskolan (2020): Årsredovisning 2019

Ny Teknik, automatisering och coronakris – så förändras tjänstemännens arbetsmarknad, Unionen 2020

Orr, D., Pupinis, M., and Kirdulytė, G. (2020). 'Towards a European approach to micro-credentials: a study of practices and commonalities in offering micro-credentials in European higher education', NESET report, Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2766/7338

Proposition 2019/2020:105: "Komvux för stärkt kompetensförsörjning"

Shapiro, Andersen and Nedergaard Larsen (2020): A European Approach to Micro Credentials. Output of the Micro-Credentials Higher Education Consultation Group. Final Report. December 2020

SOU 2000:107: Företagens syn på individuella kompetenskonton, 1 oktober 2000

SUHF, MYH (2018): Ökad rörlighet mellan yrkeshögskoleutbildning och högskoleutbildning. Dnr MYH 2018/3838, SUHF 0040-18.

Teknikföretagen (2020): Livslångt lärande. Så arbetar Irland, Finland och Kanada med kompetensutveckling för yrkesverksamma, 2020

Teknikföretagen 2020: Framtidsspaning – Så påverkar teknikskiftena behoven av ingenjörskompetens, rapport 13 februari 2020

Tillväxtanalys (2020): Framtidens digitala kompetensbehov – en deliinspirerad studie, PM 2020:08

Tillväxtanalys (2020): Framtidens kompetensbehov för digital strukturomvandling, Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, PM 2020:08

Tillväxtanalys (2020): Kompetensförsörjning genom livslångt lärande. Fem fallstudier i fyra europeiska länder, PM 2020:14

Towards a European approach to micro credentials: a study of practices and commonalities in offering micro-credentials in European higher education (NESET)

UKÄ (2020): Kartläggning av lärosätenas uppdragsutbildningar. Rapport: 2020:12.

Utkast Huvudavtal Principöverenskommelse SN, PTK (LO) 2020-10-15

Underlag inför fortsatta förhandlingar. Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning. (SN, PTK, LO 2020)

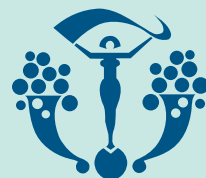
Werquin (2010): Recognising Non-Formal and Informal Learning 2010, OECD



**Göteborgsregionens
kompetensnav**

Ett samarbete mellan:

Business Region Göteborg
Göteborgsregionen
Göteborgs stad
Västra Götalandsregionen



VÄSTSVENSKA
HANDELSKAMMAREN