

KOMPETENSSÄKRAD INDUSTRI



INDUSTRIVALIDERING

FÖRORD

Sveriges framtid bygger på en industri som drivs av kunskap och kompetens. Förmågan att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens i företaget är den viktigaste utmaningen oavsett bransch och företagens storlek. Startpunkten för ett strategiskt arbete med kompetensförsörjning är att veta vilken kompetens som krävs för att klara jobbet och vilka kompetenser som finns i verksamheten. Det är också anledningen till att ett antal fackförbund, arbetsgivar- och branschorganisationer samverkar för att bygga upp och vidareutveckla strukturen kring Svensk industrivalidering.

Vår erfarenhet är att särskilt mindre företag ofta upplever att kompetensfrågorna är svåra att hantera och att de behöver stöd i det arbetet. Med projektet Kompetenssäkrad industri såg vi en möjlighet att göra just detta – dels genom att utgå från den struktur och de verktyg vi har byggt upp inom Svensk industrivalidering och dels genom att testa ett helt nytt koncept – det vi kallar SÄKRAD-metoden. Vi tror att metoden tillsammans med strukturen i Svensk industrivalidering kommer att bli ett användbart verktyg för hur svenska industriföretag tar sig an en av vår tids stora utmaningar – att kompetenssäkra sin verksamhet och sina medarbetare.

Vi vill passa på att rikta ett stort tack till projektägaren IF Metall, deltagande företag, anställda, testcenter, utvärderare, representanter från parter och branschorganisationer, engagerade myndigheter och alla andra som på olika sätt bidragit till projektets framgångar. Fortsättning följer i nya projekt och aktiviteter. Följ med på svenskindustrivalidering.se

Tack!

/Projektledningen för Kompetenssäkrad industri
Ingegerd Green, Gunilla Grimståhl, Leila Khammari,
Josefine Larsson, Johan Nordberg och Peter Schulte

Samverkansaktörerna bakom Svensk industrivalidering och ESF-projektet Kompetenssäkrad industri:

Grafiska Företagen

GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

IF Metall (projektägare)

IKEM – Innovations- och kemiindustrierna i Sverige

Industriarbetsgivarna

Livsmedelsarbetareförbundet

Livsmedelsföretagen

Skärteknikcentrum Sverige

Svenska Gjuteriföreningen

Svetskommissionen

Teknikföretagen

TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag

TMF - Trä- och Möbelföretagen

Detta material är framtaget med stöd från Europeiska socialfonden.

KOMPETENSSÄKRAD INDUSTRI

Kompetenssäkrad industri (KSI) är ett projekt som genomförts 2018-2020 och finansierats av Europeiska socialfonden (ESF) och arbetsmarknadernas parter inom Svensk industrivalidering. I projektet har drygt 130 företag, med upp till 50 anställda, fått hjälp att utforma och införa en säker process för sin kompetensförsörjning. En digital metodhandledning för kompetenscoacher och företag har utvecklats. Dialog har förts kring hur myndigheter och andra aktörer kan skapa förutsättningar för företagens kompetenssäkring. Organisationerna bakom Svensk industrivalidering har utvecklat och stärkt positionen som samverkansplattform för industrins kompetensförsörjning.

På de kommande sidorna får deltagare i projektet ge röst åt vad som åstadkommit och hur det har gått till:

Kompetenssäkrad industri – Arbetsgivare, anställda och organisationer är överens om att kompetensförsörjningen måste fungera och att projektets metoder och verktyg har bidragit till just det.

Kompetenscoachen – Kompetenscoachen gör inte jobbet åt företaget. I varje företag har en intern arbetsgrupp tagit ansvar för utvecklingsarbetet. Med coachens handfasta vägledning och push har det varit lättare att komma i mål. Verktyg i arbetet har varit en gemensam begreppsapparat kring strategisk kompetensförsörjning, kopplingen till ett ledningssystem som fördelar ansvar och skapar rutiner i arbetet och branschvalidering som verktyg för kvalitet i olika delar av processen.

Branschvalidering – I projektet har företagen lärt sig mer om branschvalidering som ett verktyg i flera moment av kompetensförsörjningen. För att veta vilken kompetens som finns och vilken som saknas. Så att rekrytering och kompetensutveckling blir träffsäker och kan användas på ett mer strategiskt sätt. Upp till åtta medarbetare i varje företag har fått sin kompetens synliggjord och erkänd.

Lärande nätverk – Kompetenscoachen har säkerställt att företag i samma region har bildat nätverk och träffats regelbundet i ungefär ett år. Med samma uppdrag och liknande utmaningar internt på företagen har man inspirerats och lärt av varandra. Allt i en strukturerad form med teman och uppgifter att göra till nästa träff.

Ackrediterade testcenter – Det är genom en väl fungerande struktur av ackrediterade testcenter Svensk industrivalidering vill säkerställa nationell tillgänglighet till branschvalidering, kompetensutveckling och kompetenscoaching. Därför är det testcenter som har varit praktiska utförare av insatserna i företagen.

Strukturpåverkare – För att industrins kompetensförsörjning ska fungera räcker det inte med att den interna processen i företagen är definierad, dokumenterad och i drift. Det behövs aktörer som kan bidra med relevanta insatser som tex branschvalidering, kompetensutveckling och handledning i form av coaching. I projektet har vi arbetat med frågan om hur det kan gå till.

KOMPETENSSÄKRAD INDUSTRI BEHÖVS!

Svensk industri utvecklas i snabb takt. För att företagen ska kunna bibehålla och utveckla sin konkurrenskraft krävs att de anställda hänger med i den tekniska och digitala utvecklingen. Här är några röster från företag som deltagit i projektet och från några av de parter som varit initiativtagare – varför tycker de att det är så viktigt med kompetenssäkring? Och vilken roll kan Svensk industrivalidering ha när industrin ska säkra sin kompetens?

Företagen:

Vi ska satsa på långsiktig kompetensutveckling

Företagen som deltagit i projektet Kompetenssäkrad industri har olika inriktning, men en sak gemensamt: Brist på personal med rätt kompetens, och en vilja att göra vad de kan för att säkra sin kompetens för framtiden.

För Plastex i Skellefteå har utbildning länge varit en självklar del av verksamheten. Sedan en tid gör företaget också en ambitiös satsning på kompetensmatriser, där man sitter ner med varje medarbetare och går igenom behovet av utbildning.

Det finns flera skäl till att ett etablerat företag som Plastex har svårt att säkra behoven av kompetens och anställa personer med rätt profil för att bli maskinoperatörer, menar företagets vd, David Burén.

– Vi har varit bortskämda med låg personalomsättning men i takt med att vi ökar omsättningen har vi ett behov av att rekrytera främst produktionspersonal. Idag är

det svårt att hitta nya medarbetare, bland annat för att yngre inte är så intresserade av att söka sig till industrin även om vi nu ser fler sökande till det industritekniska programmet på gymnasiet. En annan utmaning är synen på yrkeslivet där dagens unga gärna söker sig vidare efter några få år.

– Det är en verklighet som både gör det svårt att bygga kompetens idag och samtidigt blicka framåt. Som det ser ut nu letar vi med ljus och lykta efter fler personer som vill bli morgondagens stjärnor hos oss, säger David Burén, som har sett Kompetenssäkrad industri som en värdefull möjlighet att organisera och utöka verktyglådan för framtiden.

På sina nätverksträffar har Plastex träffat bland annat VTT i Skellefteå. Där syns bristen på CNC-operatörer, men kanske är verktygsmakare den största utmaningen.

– Idag finns helt enkelt inga verktygsmakarutbildningar i Skellefteå som vi kan rekrytera ifrån. I stället försöker vi utbilda internt, men det är en tålmodig- och tidskrävande upplärning, där speciellt mindre verktyg är komplicerade och ställer stora krav på lång erfarenhet.

Förutom interna satsningar på utbildning jobbar VTT sedan några år med T2 College, ackrediterat testcenter i Skellefteå, och har tagit in praktikanter från gymnasiet

industritekniska program och olika vuxenutbildningar. Och parallellt med samarbetet i Kompetenssäkrad industri, har VTT jobbat vidare för att bli en så bra arbetsgivare som möjligt för de yngre, som har ett förändrat perspektiv på arbetslivet.

– Unga idag är ombytliga, de har två-tre års framförhållning när de söker arbete. Vår utmaning är att få behålla dem betydligt längre än så och därför jobbar vi hela tiden för att bli ännu bättre på personalvård, säger Ulf Kristoffersson, vd VTT.

Kompetenssäkrad industri ger utökad verktyglåda

Men även längre söderut i landet är förstås behovet av kunnig personal stort. Därför gör Separett, som har huvudkontor och tillverkning i Värnamo, en målmedveten satsning på långsiktig kompetensutveckling.

– Med verktygen från Kompetenssäkrad industri kan vi jobba med långsiktig kompetensutveckling för hela organisationen, och vi har inplanerade aktiviteter som på olika sätt leder till att våra medarbetare förkovrar sig. Det kan gälla mätteknik, elkompetens, ledarskapsutveckling. Vi satsar där det behövs, säger Mikael Billsund, vd. Även på Ezze i Gnosjö ser man att Kompetenssäkrad industri har gett en utökad verktyglåda.

– För att säkra tillväxten är det väldigt viktigt för oss som företag och som ort att hitta nya infallsvinklar på rekrytering och kompetensutveckling, säger Björn Carlström, produktionschef på Ezze, om bakgrunden till engagemanget i ESF-projektet Kompetenssäkrad industri. Han är övertygad om att det behövs breda initiativ för att motverka bristen på arbetskraft över tid.

– Hela branschen har ett gemensamt ansvar för att visa ungdomar att industrin erbjuder framtidsyrken. Vi behöver också arbeta mer proaktivt för att kommunerna ska

erbjuda gymnasiala industritekniska utbildningar, som ju kostar mer per plats än de teoretiska utbildningarna. Industrin behöver hitta vägar för att hjälpa skolorna med den utmaningen, kanske med ett ekonomiskt stöd.

Rätt person är A och O

Björn Carlström tycker att projektet har hjälpt Ezze att hitta möjligheter att generellt stärka företagets kompetens- och rekryteringsbehov.

– Mina höga förväntningar har överträffats med råge, allt vi gjort med Kompetenssäkrad industri har haft oväntat stor effekt.

– I vårt nätverk brottas alla med samma problematik. Diskussionerna och möjligheterna att dela erfarenheter betyder så mycket att vi kommer fortsätta träffas även när arbetet med ESF-projektet Kompetenssäkrad industri är avslutat.

Ezze valde att sätta ihop en arbetsgrupp på företaget som tillsammans driver det ganska tidskrävande arbete med Kompetenssäkrad industri. Bland deltagarna finns två representanter från produktionen.

– De är projektets ambassadörer i fabriken, som bekräftar om verkligheten stämmer med arbetsgruppens analyser. Med deras kunskap om organisationens önskemål kompetenssäkrar vi rätt ur flera perspektiv.

Under projektets gång har de också validerat ett antal medarbetare, och det kommer de att fortsätta med.

– Med tydliga mål för utveckling blir det lättare att behålla medarbetare, och inte minst unga medarbetare, säger Björn Carlström.

Egen modell för kompetensutveckling

På AD-plast i Anderstorp känner man igen sig i rekryteringssvårigheterna. Här är det ställare, operatörer och verktygsmakare med rätt kompetens som är svåra att finna.

– Vår lösning är att så långt som möjligt hitta medarbetare som vill utvecklas, och internutbilda dem, säger företagets vd, Michael Jonsson.

Under året med Kompetenssäkrad industri har företaget fokuserat på kompetensinventering och validering av sina medarbetare. Michael Jonsson är mycket nöjd med verktygen som ger en tydlig bild av hur medarbetare och organisation förhåller sig till den kompetensnivå som industrin enats om för olika yrkesgrupper.

På AD-plast har man valt att omsätta resultatet i en egen modell för kompetensutveckling.

– Vi har haft många personliga samtal med våra medarbetare om deras mål och ambitioner över tid. Det har bidragit till att vi har tagit fram en trappa för utveckling. Där man tidigare kunde bli operatör eller ställare, har vi nu infört fyra grupper som i sin tur har ett antal nivåer. Alla börjar som operatör, med möjligheten att utvecklas vidare till maskinoperatör, ställare, och till slut produktionstekniker.

– Trappan gör det tydligt att alla kan utvecklas, och vad som krävs av erfarenhet, utbildning, och validering för att ta nästa steg. På så sätt har vi skapat fyra tydliga kompetensgrupperna, där alla ser att det går att utvecklas och kan känna stolthet över det, säger Michael Jonsson.

IF Metall:

Välutbildade medarbetare kan ta större ansvar

IF Metall jobbar för ett livslångt lärande i arbetslivet för sina medlemmar. Här tror man på validering som medel för att säkra industrins konkurrenskraft och de anställdas utveckling.

– Vi jobbar mycket för att våra medlemmar ska se att förändring och livslångt lärande i arbetslivet utgår från dem som individer. Under ett antal decennier har många av våra medlemmar haft en förväntan på arbetsgivarens initiativ till kompetensutveckling. Det har också varit en del av kollektivavtalet men inte utnyttjats av parterna i någon större omfattning. Men idag ser verkligheten annorlunda ut, säger Peter Severinsson, ombudsman och regional samordnare för arbetsmarknadsfrågor i regionen Småland och öarna.

Med kontoret i småländska Ljungby arbetar Peter Severinsson mitt i Sveriges mest expansiva industriområde. Han möter industrins utmaningar varje dag, och ser att det finns mycket som behöver göras. Kanske speciellt inom branschens kompetensförsörjning.

– Bara i Småland kommer drygt 50 procent av värdet av all produktion av varor och tjänster från industrin. Tar vi Ljungby som exempel är hela kommunen uppbyggd kring industrin. Det ser likadant ut på många håll i Sverige, och det är något som bör påverka hur kommunerna till exempel planerar för sina gymnasieutbildningar. Idag är det många som prioriterar teoretiska utbildningar som kostar mindre per utbildningsplats, medan utbildningar i industriteknik kostar mer men också är de som säkrar kommunens framtid.

Har erfarenhet men saknar bevis

I ett större perspektiv är tillgången på relevant kompetens en förutsättning för att Sverige ska behålla sin ledande position som exportland inom industriteknik.

– Automation blir allt vanligare på arbetsplatserna, men det är först nu som företag och anställda börjar förstå hur den påverkar behovet av kompetens. Många av våra medlemmar som har 20-30 års erfarenhet har skapat sin kompetens genom ett praktiskt yrkesliv, men saknar

en dokumenterad utbildningsbakgrund. De kan känna sig stressade och osäkra inför den snabba förändringen, och behöver möjligheter att utvecklas.

Validering av medarbetarnas kompetens är en viktig hörnsten i Kompetenssäkrad industri, och avgörande för hur varje individ ser på sina möjligheter på arbetsmarknaden. Det här gäller inte minst erfarna medarbetare som saknar intyg på allt de lärt under ett långt yrkesliv.

- En rad branscher har formulerat kunskapskrav för sina medarbetare att valideras mot. Branschvalideringarna gör det bland annat möjligt för våra medlemmar med lång yrkeserfarenhet att jämföra och lägga ett värde på sin kompetens jämfört med de unga som examineras idag. För företagen erbjuder validerade medarbetare en tydlig bild av var man har sina styrkor, var man behöver stärka kompetensen, och vilken väg man behöver ta för att utvecklas.

Tryggt med validering

Det är en sak att validering är ett etablerat och tillgängligt incitament för livslångt lärande i arbetslivet, en annan att få anställda och företag att anamma möjligheterna det erbjuder.

- Det finns en tröskel hos en del anställda som oroar sig för att validering är arbetsgivarnas verktyg för att skapa underlag för permitteringar. En del företag å sin sida är rädda att medarbete med kompetensbevis väljer att söka sig vidare.

- Parterna inom industrin står bakom initiativet Svensk industrivalidering och det finns regler för hur validering får användas. Flera aktörer är ansvariga för att de reglerna följs. Med validering ska individer och organisationer utvecklas och behålla sin konkurrenskraft, inte sorteras ut och avvecklas. Intresset för validering har ökat och ESF-projektet Kompetenssäkrad industri är viktigt för

den utvecklingen, menar Peter Severinsson. Intresset för att delta i projektet har varit stort både i Smålands industribälte och runt om i hela Sverige.

- I vårt område har så många företag deltagit i projektet att det börjar bli svårt att hitta nya kandidater. Det stora intresset innebär också att kunskaperna om validering ökar och blir allt mer avdramatiserat. SÅKRAD-metoden är ett genialt koncept och modellen är enkel att förstå och ta till sig. Jag hoppas den blir permanent, säger Peter Severinsson.

- Att utvecklas med SÅKRAD-metoden tar närmare ett år och den långa processen kan kännas skrämmande för företagen. Men det finns ett stort värde i långa cykler för man hinner få hela företaget med på banan, och kan till och med engagera underleverantörer och stora kunder. På så sätt blir det här mycket mer än ett projekt, det här skapar långsiktiga förändringsprocesser.

Ett arbetssätt för alla tider

- Branschvalidering i kombination med kompetensutveckling som leder till kompetensbevis är en modell som håller även i tider när det svänger i konjunkturen. Företag som ställer om, som väljer att kompetensutveckla sina medarbetare står extra väl rustade när ekonomin tar fart igen, säger Peter Severinsson.

Svetskommissionen:

Det behövs gemensamma satsningar

Höga krav på svetsare gör utbildnings- och rekryteringsläget extra utmanande. Möjligheten att yrkesvalidera kompetens är ett viktigt komplement till utbildningen Internationell svetsare, IW. Därför är det självklart för branschorganisationen Svetskommissionen att delta i Kompetenssäkrad industri.

– Det är jättebra att industrins parter driver ett gemensamt arbete kring strategisk kompetensutveckling och validering. Gemensamma insatser är helt avgörande för att köra det här stora skeppet i rätt riktning, säger Mathias Lundin, vd på branschorganisationen Svetskommissionen, om deltagandet i ESF-projektet Kompetenssäkrad industri.

Han menar att branschvalidering skapar värdefulla synergieffekter med IW, Internationell svetsare – den vedertagna utbildningsstandard för fogande industrin som Svetskommissionen är huvudman för i Sverige. Industriföretag i hela Sverige jobbar hårt för att rekrytera och utbilda medarbetare, och för fogande industrin är utmaningarna större än för de flesta andra.

– Enligt Tillväxtverkets lista på bristyrken ligger svetsare på topp fem-plats i alla regioner. Det är för få unga som söker gymnasieskolans industritekniska program, och nivån på svetsutbildningar som erbjuds av olika aktörer på marknaden tyvärr väldigt blandad. Samtidigt är det ett tungt beting för de enskilda industriföretagen att på egen hand utbilda svetsare upp till önskvärd nivå.

Vill locka fler grupper

plom. Svetskommissionen har också tagit fram ett branschspecifikt valideringssystem för svetsare som bygger vidare på branschvalideringen Industriteknik BAS, och anknyter till IW.

Med en branschspecifik validering för svetsare får både medarbetare och arbetsgivare en värdefull grund för kompetensutveckling.

– Nu kan personer med lång yrkeserfarenhet men ingen formell utbildning få kompetensbevis som svetsare, säger Mathias Lundin.

För företaget är validering en förutsättning för att se om den svetsande personalen behöver utvecklas, och då kunna sätta in rätt kompetensutveckling. Det möjliggör också kortare satsningar, till exempel kopplat till svetsarprovning enligt SS-EN ISO 9606-1.

– Idag är svetsyrket inte lika tungt som det kanske var förr. Vi vill attrahera fler än ungdomar till branschen, kanske från grupper som tidigare stått långt från industrin. Med branschvalidering öppnas helt nya möjligheter att rekrytera och utbilda enligt industrins stora behov av svetsare, säger Mathias Lundin.

TMF - Trä- och Möbelföretagen:

Alla vinner på tydlighet

Många små och medelstora företag har inte tillräckligt bra koll på vilken kompetens de har, och vilken de behöver. Det menar Henrik Smedmark på bransch- och arbetsgivarorganisationen TMF – Trä- och möbelföretagen. Tack vare Kompetenssäkrad industri har flera av medlemsföretagen nu utvecklat strategier för att möta framtiden.

- Vi jobbar långsiktigt med att säkerställa att våra medlemsföretag ska kunna rekrytera och kompetensutveckla kvalificerad personal. Men många små och medelstora företag har saknat verktyg för detta, säger Henrik Smedmark, utbildningspolitisk chef på TMF. TMF är bransch- och arbetsgivarorganisationen för hela den träförädlade industrin och möbelindustrin i Sverige och företräder cirka 700 medlemsföretag som sammanlagt sysselsätter cirka 30 000 anställda. Organisationen har sett att många små och medelstora företags svaga punkt har varit att veta hur de ska rekrytera rätt kompetens, och hur de ska kompetensutveckla den personal de redan har. Men många av medlemsföretagen har också svårt att beskriva vad de har för behov – och vilken kompetens de verkligen söker.
- Det är egentligen bara de riktigt stora bolagen som klarar det. I mindre företag ligger de frågorna så långt ifrån den dagliga verksamheten. Där tittar man snarare på hur orderingsgången ser ut de närmaste tre månaderna, än på hur tillgången på kompetent arbetskraft ser ut om tre år.

Många saknar helt enkelt verktyg för att jobba strategiskt och långsiktigt med frågorna om kompetensförsörjning.

- Det är därför ett projekt som Kompetenssäkrad industri behövs. Och företagen som har deltagit är överlag väldigt positiva. De upplever att de äntligen har kunnat sätta ord på sitt kompetensbehov, och fått verktyg som gör att de kan tänka mer långsiktigt än tidigare.

Validering ger en sann bild

Inom ramen för ESF-projektet Kompetenssäkrad industri har företagen bland annat deltagit i nätverksträffar och haft tillgång till en kompetenscoach. Men när det gäller att ta reda på vilken kompetens man redan har, och vilken man behöver, är Svensk industrivalidering det absolut tydligaste verktyget.

Många industriföretag rekryterar idag personer som har annan bakgrund än yrkesteknisk eller industriteknic utbildning i botten. En del är så snabblärd att man knappt märker att de inte har genomgått någon för yrket adekvat utbildning. Men i andra fall ligger latent utbildningsbrister kvar år efter år, lätta att sopa under mattan. Den som frågar en anställd vad denne behöver lära sig får inte nödvändigtvis samma svar som en validering visar, menar Henrik Smedmark. Han tar som exempel en person som kunde komma på mängder av områden han skulle kunna utvecklas inom – men dolde det viktigaste.

- Det visade sig att han var dålig på matte och alltid tog hjälp av en kollega, eller chansade när han behövde räkna på något. Istället hade han kunnat åtgärda detta med självstudier eller en kurs i matte. Det hade kunnat stärka hans trygghet.

Genom valideringarna kommer alltså både tillgångar och brister fram, hos individer och hos företagen i stort. I takt med företagets ökade insikter om vilken kompetens

de behöver kan det i förlängningen också innebära att skolor få bättre förutsättningar att lägga upp en utbildning som har relevans för arbetslivet.

– Ju mer vi kan få utbildare att utgå från de övergripande kompetensbeskrivningarna, desto bättre kommer kompetensförsörjningen att fungera för våra medlemsföretag. Och yrkesutbildningar som har en tydlig koppling till företag och arbetsliv brukar automatiskt bli mer attraktiva för eleverna, säger Henrik Smedmark.

Kompetensbevis främjar personalen

Att genomgå en validering kan förstås vara nervöst. Risken finns att personens kompetensbrister kommer fram, och det kan vara jobbigt. Men syftet är givetvis att identifiera hur man ska kompetensutveckla just den personen.

Generellt har Henrik Smedmark sett mycket positiv återkoppling från personalsidan när det gäller validering. Och det kan även visa sig att en person som jobbat länge inom industrin har många kunskaper som det tidigare inte funnits papper på.

– Det var en person som berättade att han var lite osäker inför en validering. Men han klarade det galant och det blev en väldigt positiv upplevelse för honom. Han sa att det var första gången sedan han gick i grundskolan som någon talade om för honom vad han kunde istället för vad han inte kunde, säger Henrik Smedmark.

Genom valideringen går det att få svart på vitt vad en person behärskar. Det är viktigt inte bara för arbetsgivaren, utan också för den anställde – om denna någon gång vill eller behöver leta sig vidare. Med ett kompetensbevis blir det betydligt enklare att söka andra jobb. Henrik Smedmark nämner hur just branschvalidering blev ett oerhört viktigt verktyg när Finland drabbades av den kraftiga ekonomiska nedgången i början av 1990-talet. Krisen slog hårt mot industrin och plötsligt stod människor utan jobb.

– Det var en stor grupp personer som rimligtvis hade kompetens, men inga intyg på det. Då tog man fram ett system så att du kunde göra ett prov för att validera en kompetens som du hade. På sikt blev det också ett väldigt bra sätt att få igång ekonomin och arbetsmarknaden igen.

Effektivt för arbetsgivarna

Många företags kompetensutveckling har tidigare gått ut på att ge alla anställda samma vidareutbildning. En fortbildning som man för tillfället tänker ska gynna företaget. Men alla anställda har inte samma bakgrund, utbildning och erfarenhet. Att inte ha koll på och ta hänsyn till vilken kompetens personalen faktiskt har, är att missa målet.

– Om man ger alla samma utbildning finns det vissa som saknar förkunskaper som gör att de inte kan ta till sig det nya, och andra som redan kan det som de ska lära sig. Det blir knappast kostnadseffektivt för företaget, säger Henrik Smedmark.

Genom valideringen får de istället en riktig bild av vilken kompetens som finns och saknas. Ett företag kanske upptäcker att de bara har två-tre personer som kan CNC-maskinen.

– Då kan man man skanna av personalen och hitta de individer som skulle kunna lära sig det, och se till att de får en riktad insats, säger Henrik Smedmark, och tillägger:

– Alla vinner på tydlighet!



KOMPETENSCOACHEN STÖTTAR – FÖRETAGEN AGERAR

En bärande tanke i projektet är att företagen ska få stöd med att jobba mer strategiskt med sin kompetensförsörjning. Varje företag har med jämna mellanrum träffat en egen kompetenscoach. Den coachande rollen har gått ut på att vara ett bollplank som hjälper företagets arbetsgrupp framåt. Kompetenscoachen ställer frågorna och pushar företaget i riktning mot det strategiska förhållningssättet, men det är företaget själv som hittar svaren.

” Företagen ska hitta ett eget sätt att jobba

Nils Svensson har jobbat med förändringsprocesser i industrin i många år. I sin roll som kompetenscoach har han hjälpt företagen som deltagit i Kompetenssäkrad industri att hitta mer långsiktiga strategier för att säkra kompetens för framtiden. Men det är företagen som gör jobbet.

Alla företag som har deltagit i ESF-projektet Kompetenssäkrad industri har haft ett nära samarbete med en kompetenscoach som funnits tillhands både på nätverksträffarna och som individuell coach. Företagen i Jönköpings län – Ezze, Gnosjö Automatsvarvning, Finmekanik i Småland, Landeryds mekaniska och Ävalls Metallindustri – har gjort den resan tillsammans med Nils Svensson.

Han föddes in i en företagarfamilj inom träindustrin och har ett långt och gediget arbetsliv inom industrin bakom sig. Han har även jobbat som forskningsingenjör med inriktning på produktionsprocesser på Trätekt, Institutet för träteknisk forskning, i Jönköping, och på senare år

varit anställd på Träcentrum, ackrediterat testcenter i Nässjö, och gjort uppdrag i andra branschorganisationer. Rollen i Kompetenssäkrad industri har inte varit som konsult, betonar Nils. Som kompetenscoach är det inte hans sak att gå in och göra jobbet. Det är företagen själva som måste hitta lösningarna.

– Målet har varit att varje företag som jag har coachat inom ramen för Kompetenssäkrad industri ska göra utvecklingsprocessen till sin egen. De ska hitta ett eget sätt att arbeta med strategisk kompetensförsörjning som passar deras unika erfarenheter och behov, säger Nils Svensson.

Ett mer strategiskt arbetssätt

Syftet med kompetenscoachens arbete har varit att hjälpa företagen att skapa ett mer strategiskt förhållningssätt till frågan om kompetensförsörjning. Nils har själv sett hur verkstadsindustrin sliter med behovet av arbetskraft, och bristen på rätt kompetens. I ett tidigare projekt med samma kategori av företag, kunde han tydligt se ett genomgående ad hoc-beteende när det gällde frågor om kompetensförsörjning. Man löste de problem som dök upp för stunden, istället för att se det större

perspektivet. Det gällde både små och stora företag.

– Det var det som var grundproblematiken, att man hade väldigt lite långsiktigt tänk. Men genom projektet har vi tagit tag i just det här behovet, att försöka se vad man kan göra för att säkra kompetens på både kort och lång sikt, säger Nils Svensson.

Han har träffat företagen både på gemensamma nätverksträffar och individuellt, ute på arbetsplatserna. Som första uppgift har företagen gjort en omvärldsanalys, för att få grepp om hur behovet av arbetskraft och kompetens kan komma att utvecklas.

– De har tittat på sammanlagt tio områden, bland annat på hur marknadsutvecklingen ser ut i branschen och om det finns några nya riktlinjer inom statliga myndigheter som kan komma att påverka utvecklingen. Sedan har de undersökt hur det ser ut i deras egen verksamhet framöver, både i det korta och långa perspektivet. Vilka utmaningar och behov som finns, säger Nils.

Den inledande behovsanalysen har varit porten till hur man ska gå vidare med egen kompetensförsörjning. Jobbet har gått ut på att bygga in en medvetenhet och ett beteende hos såväl ledning som anställda.

Coacherna blir kvar i framtiden

Som kompetenscoach är det viktigt att se företagets situation, vilken mognad de har och hur man ska implementera metoder och arbetssätt, menar Nils Svensson.

– Det är just det som är den stora utmaningen för kompetenscoachen. Att möta företaget där det är och förstå när man måste göra en extra insats, eller ta det lite lugnare. Alla har lite olika sätt att jobba, säger Nils. Själv har han fått flera nya insikter under projektets gång, trots att han jobbat med många typer av förändringsprocesser tidigare.

– Det är intressant att gå in så här djupt i strategifrågor

kopplade till kompetensförsörjning. Det handlar både om utbildning, rekrytering och att både attrahera och behålla personal. Det är många pusselbitar som ska sättas på plats.

Några av de återkommande frågorna under projektet har varit hur man ska lyckas rekrytera fler CNC-operatörer och hur man ska få utlandsfödda snabbare in i jobb. Sedan kom plötsligt coronapandemin och förändrade utsikterna för den närliggande framtiden.

– Men de grundläggande visionerna ligger kvar. De stannar inte upp på grund av pandemin. Trycket på kompetens som kan svara upp mot den här typen av produktion finns kvar och kommer att öka i det längre perspektivet. Utmaningen i projektet är att skapa kontinuitet i sitt processtänk, säger Nils Svensson.

Nu när projektet är klart är det upp till företagen själva att förvalta och utveckla det strategiska synsättet, och sprida det på sin arbetsplats. Tanken är att företagen ska ha en "intern kompetenscoach" som har extra ansvar för att hålla koll på att riktlinjerna följs upp. Men det kommer också att finnas externa kompetenscoacher, som Nils Svensson, att ta in när det behövs. De kompetenscoacherna kommer fortsätta vara knutna till ackrediterade testcenter inom Svensk industrivalidering, till exempel IUC-Z Group, Montico, Polymercentrum Sverige, T2 College, Träcentrum och Yrkesakademin.

– Vi håller just nu på att sammanställa de erfarenheter vi kompetenscoacher har fått från det här projektet, och meningen är att det ska landa i en metodhandbok. Den ska finnas tillhands för coacherna som sedan ska kunna gå in och köra processen i företagsnätverk eller i enskilda företag, avslutar Nils Svensson.



BRANSCHVALIDERING – EN GRUNDBULT

Industrins system för branschvalidering med fastställda kompetenskrav för olika arbetsuppgifter och roller är ett effektivt verktyg både för företagen, som kan kvalitetssäkra sitt arbete med träffsäker kompetensutveckling och rekrytering – och för medarbetaren, som får sin kompetens dokumenterad och erkänd. I projektet har branschvalidering inom Svensk industrivalidering bevisat sig vara en grundbult i en smart kompetensförsörjningsprocess.

Fakta

Svensk industrivalidering är ett nationellt system för branschvalidering av kompetenser inom industrin. Bakom systemet står ett konsortium av industrins parter och branschorganisationer, som ansvarar för att valideringen håller hög kvalitet och relevans.

Det finns branschgemensamma valideringar. Just nu: Industriteknik BAS, Automation BAS och Underhåll BAS, men fler är under utveckling. Därutöver finns även flera branschspecifika valideringar: CNC Teknik²⁰¹⁷, Gjuteriteknisk kompetens, Grafisk Grund, Processteknisk kompetens, Svetsvalidering²⁰¹⁸, Textil²⁰²⁰ och Träteknisk kompetens.

Valideringen blev ett lyft för Susanne och Phan

Två som fått chansen att validera sig inom ramen för Kompetenssäkrad industri är CNC-operatören Susanne Bengtzon och montören Phan Nilsson. De upplever projektets fokus på kompetens som positivt och ser valideringen som ett sätt att utvecklas.

– Det är viktigt för alla att få papper på sin kompetens. Kunskap man jobbar med varje dag finns ju där och blir bättre och bättre, men då och då kan det vara bra att få koll på områden som man kanske behöver repetera eller komplettera. I mitt fall matte, säger Susanne Bengtzon. Som CNC-operatör på Interal, som jobbar med förädling

av aluminium, är hon en av medarbetarna som validerat sin yrkeskompetens inom ramen för ESF-projektet Kompetenssäkrad industri. Idag har hon fått grönt certifikat och är validerad enligt bland annat Automation BAS.

– Möjligheten att validera sina yrkeskunskaper är viktig för alla, vare sig man är ganska ny i sitt yrke eller har jobbat i många år. Vi har alla olika bakgrund och erfarenheter, och det är bra att kunna bevisa sin kompetens. Både där man är nu och om man tänker sig att söka nytt jobb framöver så vet arbetsgivaren vad du kan. Jag tycker alla som får chansen att validera sina kunskaper ska ta den, säger Susanne Bengtzon.

Trygghet och utveckling

Phan Nilsson jobbar som montör på Separett, som producerar vatten- och avloppsfria toalettlösningar. Hon har trivts med sitt jobb ända från början, men företagets deltagande i ESF-projektet Kompetenssäkrad industri blev ändå ett extra lyft.

– Jag var ju ganska ny på jobbet och var rätt nervös innan provet. Det var många men bra frågor, ibland fick jag tänka efter ordentligt och ibland visste jag direkt. – Det var några områden där jag blev godkänd, som engelska och kvalitet, och några där jag ligger nära. Men det är bra att veta precis vad jag behöver för att bli ännu bättre. Jag vet att kollegorna här tycker samma sak, att validering visar om det är något man behöver lära sig mer om, säger Phan.

För Separett och dess medarbetare är valideringen en vägvisare för kommande satsningar på kompetensutveckling. Något som ger både trygghet och arbetsglädje, menar Phan Nilsson.

Under de kommande tre åren investerar Separett 550 000 kronor i kompetensutveckling och varje medarbetare har en individuell plan för utbildning och utveckling som ska uppdateras varje år. Var sjätte vecka har alla dessutom medarbetarsamtal med sin närmaste chef, för att stämma av planen så att alla når sina utvecklingsmål.

– Mitt mål är kunna jobba i hela produktionen, jag vill hjälpa till överallt där jag behövs. Jag har alltid trivts men det är extra roligt att vara på ett jobb där du får utvecklas, säger Phan Nilsson.

Förbunden välkomnar validering

Medlemmar med decennier av dold kompetens är en utmaning som förenar GS-facket och Livsmedelsarbetareförbundet. Nu engagerar sig båda förbunden i branschvalidering som verktyg för strategisk kompetens- utveckling på små och stora företag.

– Idag lär sig 80 procent av våra medlemmar mer på jobbet än de gör via utbildning, och den dolda kompetensen måste synliggöras. Därför behöver validering bli normen för hur vår bransch arbetar med strukturerad kompetensutveckling. Det är bland annat viktigt vid omställning, men också för arbetsgivarnas möjligheter att investera i relevant kompetensutveckling, säger Kenneth Edvardsson, ombudsman med ansvar för kompetensutveckling och utbildningsfrågor på GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch.

Det är utmaningar och möjligheter som Ken Clignéz, ombudsman på Livsmedelsarbetareförbundet, också är väl bekant med. Han möter ofta medlemmar med 30-40 års yrkeserfarenhet men som helt saknar papper som bekräftar den uppenbara kompetensen.

– I vår bransch finns det å ena sidan företag som jobbar väldigt aktivt med kompetensutveckling, till exempel inom mejerinäringen. Å andra sidan är både rekrytering och kompetensutveckling generellt en kamp för mindre företag inom hantverksyrken som bageri och styckning, säger Ken Clignéz.

Brett samarbete

GS-facket och Livsmedelsarbetareförbundet är två av 13 branschorganisationer i styrgruppen för ESF-projektet Kompetenssäkrad industri och Svensk industrivalidering. Här samverkar arbetsmarknadens parter kring utmaningar som avgör industrins framtid som tillväxtmotor och arbetsgivare.

– Som förbund får vi störst genomslag för de här viktiga frågorna i samarbete med andra. Det är bland annat därför vi engagerat oss i Svensk industrivalidering och ESF-projektet Kompetenssäkrad industri, säger Ken Clignéz.

Verktyg att värna om

Kenneth Edvardsson träffar då och då företag som oroar sig för att deras välutbildade medarbetare hittar nya jobb och försvinner.

– Då frågar jag dem vilka risker de ser med att inte kompetensutveckla och medarbetarna blir kvar på företaget? Jag är helt övertygad om att goda arbetsgivare som satsar får lojala medarbetare. Anställda som säger "här borde du också jobba" till sina barn är det bästa betyg en arbetsgivare kan få.

Samtidigt höjer han ett varningens finger för framtiden.

– Det är viktigt att validering används som en förberedelse för strukturerad kompetensutveckling och inte som ett verktyg för utrensning, till exempel vid uppsägningar. Det undviker vi genom riktlinjerna som finns i verktyget, och genom att testcentren som gör valideringar ställer rätt, inledande frågor. Här finns också våra lokalklubbar beredda att se till att det blir en bra och rättssäker process, säger Kenneth Edvardsson.

tar Kenneth Edvardsson.

Rätt modell för alla företag

Ken Clignéz tvekar inte om att strukturerad kompetensutveckling är avgörande för livsmedelsbranschens framtid.

– Nu diskuterar vi med arbetsgivarna i Livsmedelsföretagen om hur vi som bransch går vidare för att fler företag ska komma igång med validering och kompetensutveckling. Om några år kommer det vara en naturlig del av verksamheten för många företag, och där jobbar vi för en bra samverkan mellan våra lokalklubbar och arbetsgivarna.

Kenneth Edvardsson delar hans optimism.

– Sedan 1970-talet har industrin diskuterat hur vi ska få igång kompetensutvecklingen. Nu har vi äntligen helt rätt verktyg, ett samarbete mellan starka parter, en modell och en tydlig struktur som fungerar på alla företag. Nu gäller det bara att få upp volymen på valideringar, avslu-

RÖSTER OM VALIDERING

”

”Branschvalideringen har öppnat ögonen på oss, och bland annat resulterat i att vi idag jobbar med internetutbildning i ritningsläsning. Kunskapen finns ju här, det gäller bara att ta vara på den ett strukturerat sätt. Ju bättre koll vi har på medarbetarnas kompetens, desto bättre insatser och möjligheter att jobba proaktivt. Så slipper vi till exempel agera och rekrytera i ett krisläge.”

Tove Svetoft, Sibab

”

”Vår viktigaste insikt är nog att man aldrig kan ta medarbetarnas kompetens för given. Med branschvalideringen av både nya och mer erfarna medarbetare har det blivit väldigt tydligt att även sådant vi trodde alla kan, ibland behöver kompletteras och uppdateras med ny utbildning.”

Erik Forsberg, vd på Delex

”

”Jag är positiv till validering, och funderar på att validera medarbetarna redan vid nyanställning. Då vet vi från första dagen vilken kompetens han eller hon har, och vad vi behöver gå in för att komplettera.”

Ulf Kristoffersson, VTT

”

”För att kunna erbjuda alla rätt kompetensutveckling har vi jobbat mycket med validering av medarbetarnas yrkeskunskaper. Valideringen gör att vi förstår våra behov bättre, och kan sätta upp tydliga utbildningsplaner för våra medarbetare. De valideringar vi har gjort har visat på en del brister i språkkunskaperna. Nu ska vi köpa in SFI-undervisning från kommunen som är specialanpassad efter våra medarbetares yrkesmässiga behov. Tydliga förväntningar och mål är en stor trygghet för alla.”

Jenny Gerbino, platschef på Sealco, Värnamo.

”

”Validering orsakade en viss debatt hos oss. Först tyckte vi det var för många delar som vi inte hade någon nytta av, som engelska och matte. Men nu har vi bestämt oss för att göra valideringen, bland annat för att se vilka delar vi har nytta av och med målet att över tid utveckla en egen modell. Målet med att driva företag är att se människor utvecklas och det har vi ännu bättre förutsättningar för nu.”

David Burén, Plastex

NÄTVERKSTRÄFFAR GER KUNSKAP OCH INSPIRATION

Kompetensförsörjning är svårt – inte minst i mindre företag där särskilt avsatta resurser för systematiskt kompetensförsörjningsarbete ofta saknas. Hur gör andra företag? Kan man lära sig något av grannföretaget trots att de konkurrerar om arbetskraft? Från Anderstorp i söder till Skellefteå i norr har industriföretag under ett års tid träffats för att utbyta erfarenheter med varandra. Det har visat sig vara en bra metod för en snabb och effektiv läroprocess som man kunnat ta med sig tillbaka till det egna företaget.

Träffarna ledde till förändring på Interal

På Interal i Habo har man haft stor nytta av nätverksträffarna, där flera företag träffats för att utbyta erfarenheter. Dessutom har man kommit de anställda närmre efter projektet. Idag är de mer aktiva och involverade i lösningar och beslut, menar personalansvariga Gunilla Skogh.

Interal jobbar med förädling av aluminium och har fabriker både i Habo, Jönköpings län, och i Kina – och kunder spridda över hela världen. Under ett års tid deltog företaget i Kompetenssäkrad industri och fick med hjälp från sin kompetenscoach komma med i ett regionalt företagsnätverk med andra företag i projektet.

– Det har varit väldigt givande att få träffa andra företag och lyssna till deras tankar i olika frågor. Man inser att vi alla har liknande utmaningar och kan lära av varandra. Tänket kring kompetensen var helt ny. Vi har ett helt annat arbetssätt med personalen nu. Jag tror den stora skillnaden idag är att vi kommit våra anställda närmre, säger Gunilla Skogh, som jobbar med ekonomi och personalfrågor.

Tillsammans med vd Andreas Simonsson och kvalitets- och miljöansvariga Ann Backlund Funaro, deltog hon i de sju träffarna som hölls mellan hösten 2018 och hösten 2019. Det var fem företag som träffades regelbundet, och träffarna hölls hos varandra.

För Gunilla Skogh har projektet varit lärorikt på flera sätt, inte minst när det gäller kompetensförsörjning och kvalitetsarbete. Eftersom hon vid projektets början också var ny som personalansvarig, var det spännande att höra hur andra jobbar med personalfrågor.

– Vid en träff fick vi diskutera jämställdhet och hur vi kan jobba för att motverka diskriminering. Hos oss arbetar vi med detta på ett bra sätt i dag, men det är alltid värdefullt att få mer kunskap och verktyg. För mig och Ann innebär projektet också en möjlighet att växa i våra yrkesroller. Kunskaper som vi tar med oss till övriga medarbetare.

Närande nätverk

Under året då nätverksträffarna hölls lärde företagen känna varandra ganska väl. Det här var en ny erfarenhet för Interal, men mycket värdefull sådan, menar Gunilla Skogh.

– Man får större förståelse både för kunderna och leve-

rantörerna när man får se hur det ser ut på olika ställen. Är man ekonomiansvarig som jag sitter man oftast på sin kammare för sig själv annars.

De övriga företagen som deltog var precis som Interall underleverantörer, men inom andra områden. Och Gunilla upplevde stämningen som väldigt öppen och ärlig.

– Det har varit intressant att höra vilka bekymmer andra har, och sedan kunna hjälpa varandra med hur man ska lösa de problemen internt. Vi lärde oss mycket av varandra och dessutom var det väldigt trevligt att kunna träffas. Det här var ju innan pandemin, så vi kunde göra studiebesök hos varandra.

Varje träff följdes av en ”hemläxa”, som handlade om kompetenssäkring på olika sätt. Det kunde gälla att undersöka och dokumentera kompetensen inom företaget, eller lyfta frågor om integrering och ledningssystem. Sedan gjorde varje företag en presentation inför de andra om sin situation – vilket ledde till ytterligare diskussioner.

– Det sista vi gjorde var en utvecklingsplan framåt. Det gäller ju att göra något av det vi har startat nu, och jag tycker att jag har fått fler verktyg att jobba med. Kompetensmatrisen som vi har utvecklat gör det enklare att se till att vi har rätt kompetens på rätt ställe.

Sammanhållning med teamgrupper

Genom att dela ansvaret på tre personer har Interall utvecklat både organisationen och enskilda medarbetare.

– Vi har arbetat hårt för att minska sårbarheten i produktion och lager, och har bland annat säkerställt att vi inte har någon singelkompetens. Innan vi deltog i projektet var vi mer begränsade gällande programmering av vissa specifika maskingrupper. Idag har fem-sex medarbetare den kompetensen, säger Gunilla Skogh. Ett annat direkt resultat av den nytändning som kom

i och med projektet är de teamgrupper som Gunilla Skogh startat på Interall. Varje teamgrupp består av fyra-fem fabriksanställda, och är till för att utveckla dialogen mellan medarbetare med olika kompetens. På så sätt ska det bli enklare för alla att ta ansvar för sin avdelning. Dessa möten försöker vi ha en gång per månad.

– Jag hoppas också att grupperna ska bidra till att eventuella frågor om stress och andra psykosociala problem kommer fram snabbare. Varje onsdag har vi dessutom puls-möte i cirka 10 minuter. Då samlas all personal på företaget vid en tavla i fabriken där dagsaktuella saker tas upp. Då kan de även få uppdrag att tänka på hur vi kan förbättra vissa saker, komma med idéer och lösningar, säger Gunilla Skogh.

RÖSTER OM NÄTVERKSTRÄFFARNA

”

”Det är väldigt givande att träffa andra företag i samma storlek och med liknande perspektiv och utmaningar. Det är många intressanta samtalsämnen och träffarna fungerar som coachning i grupp. Det skapar nya tanke-sätt och inspiration att ta med hem. Jag skulle gärna träffa alla fler gånger.”

Martin Wennerholm, ansvarig för teknik och konstruktion på snickerifabriken Trapparvid, Vedum

”

”Inget företag är bättre än sina anställda och vårt mål med att delta i Kompetenssäkrad industri är att få in rutiner för ett långsiktigt, dagligt arbete med kompetensförsörjning. I Skellefteå har vi redan en tradition av att samarbeta företag emellan. Nu hoppas och tror jag att vi kan bli lika bra på att hjälpas åt med den gemensamma utmaningen att hitta och behålla kompetens.”

Ulf Kristoffersson, vd på mekanikleverantören VTT, Skellefteå.

”

”Möjligheten att träffa och besöka andra industriföretag, och tillsammans diskutera hur vi på olika sätt jobbar med rekrytering och kompetensutveckling har betytt mycket för mig. Vi står inför liknande utmaningar, och det ger inspiration och aha-upplevelser att jämföra möjligheter och lösningar. Det förhindrar också att man själv snöar in på ett visst sätt att tänka.”

Erik Forsberg, vd på Delex, Forsheda.

”

”Det blir väldigt bra diskussioner om frågor som vi själva kämpat med internt, till exempel rekrytering. Öppenheten i gruppen är mycket större än jag vågade tro i förväg och träffarna är väldigt inspirerande. Ett resultat av alla goda samtal med de andra företagen är vår pilotstudie om daglig styrning som en grupp av våra medarbetare driver. Det har vi inte provat förut och idén föddes tack vare ett samtal under en nätverksträff. Vi har fått så bra kontakt med ett av de andra företagen att vi både gjort studiebesök, jobbar med kompetensväxling mellan våra tekniker och diskuterar nya affärsmöjligheter.”

Peter Stenlund, platschef med ansvar för produktion och personal på Finmekanik i Småland, Rörvik.

”

”Jag var nästan hög när jag kom från det första mötet. Det började med en jättebra föreläsning om employer branding och hur man kan omsätta det i praktiken. Sedan delade vi in oss i grupper och det blev öppna och bra diskussioner om vilka områden vi vill fokusera på. Bland annat om hur vi skulle göra en sammanställning av var vi kan hitta praktikanter, och hur vi tar kontakt med dem. Alla verkstadsföretag i norr behöver en gemensam, stadig plattform för kompetensutveckling. Företagsnätverket i Kompetenssäkrad industri är en nyckel till det.

Susanne Löfholm, marknads- och rekryteringsansvarig på Stilmek AB i Skellefteå.

TESTCENTER – EN NATIONELL RESURS

Inom Svensk industrivalidering finns drygt 50 ackrediterade testcenter med testplatser fördelade på drygt 100 orter över hela landet. För att ackrediteras ställs krav på kompetens, kapacitet och en uttalad vilja att vara en resurs för de industriföretag som finns i den region man har verksamhet. Ett av kraven på testcentret är att de alltid ska kunna erbjuda kompetensutveckling där det visar sig behövas. Behöriga testledare genomför valideringen, återkopplar resultatet och kommer med förslag på hur kompetensbehov kan åtgärdas. Genom projektet har kompetenscoachen och SÄKRAD-metoden utvecklats genom det arbete som de medverkande testcentren bidragit med. Nu ska vi sprida konceptet så att industriföretag runt om i hela Sverige kan få support från en kompetenscoach på närmaste testcenter.

T2 College driver vidare projektets idéer

T2 College i Skellefteå är ett av sex ackrediterade testcenter i Sverige som jobbat i projektet med 14 engagerade företag i regionen. Nu väljer de att jobba vidare med SÄKRAD-metoden som ger så tydliga resultat.

– Vi trodde att max två företag skulle komma till första nätverksträffen. Men det blev fullt hus och vi fick sätta in extra stolar. Det var många som längtat efter möjligheten att träffa andra företag, diskutera utmaningar och erfarenheter, och lära av varandra. Mingelstunderna mellan passen har också varit otroligt uppskattade, säger Ida Holmström, projektkoordinator på T2 College i Skellefteå.

De 14 lokala industriföretagen som har deltagit i nätverksträffarna representerar olika branscher och hade kommit olika långt i sitt arbete med strategisk kompetensutveckling.

– Alla företag har varit med under hela resan och alla har

utvecklats vare sig man började från noll eller redan hade kommit rätt långt på egen hand. Det är svårt för mindre industriföretag att jobba strukturerat med kompetensfrågor men Kompetenssäkrad industri är en väldigt bra väg framåt, säger Maria Marklund, vd på T2 College.

– SÄKRAD-metoden stödjer varje företag oavsett behov och förutsättningar. Styrkan är nätverksträffarna i kombination med tillgången till en egen kompetenscoach. Valideringen är sedan en bra avstämning, och visar tydligt hur företaget ska nå målen för sin kompetensutveckling.

Rätt platsannonser

För att hjälpa deltagarna komma igång så snabbt som möjligt har T2 College erbjudit lite extra stöd.

– Vi har haft en kortare projektperiod än ett år som annars är regeln, så det har varit viktigt att hålla i och hålla om. Genom att ordna workshops för de anställda har alla fått information om processen och projektet, och det har varit mycket uppskattat, säger Ida Holmström.

Förutom frågorna kring ett strategiskt arbetssätt med kompetensförsörjningen har deltagarna i företagsnätverket diskuterat möjligheterna att rekrytera nya förmågor. Här finns både utmaningar och möjligheter.

– Vi ser att företagen vill vara mer jämställda och spegla samhället vi lever i. Det finns ett stort intresse för att anställa kvinnor och nyanlända, som annars kan ha svårt att hitta till industrin. Här är det bra att se över platsannonserna, och tillsammans diskuterar vi hur företagen uttrycker sig när man formulerar kraven och var man väljer att synas, säger Maria Marklund.

Guldorn på plats

Det finns också exempel på hur Kompetenssäkrad industri hjälpt deltagare att hitta guldorn i form av länge saknad kompetens bland sina befintliga medarbetare, berättar Ida Holmström.

– Kompetensmatriser är ett viktigt verktyg för att hjälpa företag se över sin nuvarande kompetens, och planera för rätt utbildningssatsningar. Jag tänker speciellt på ett företag som utan framgång letat i hela Sverige efter en viss kompetens. Efter att ha gjort kompetensmatriserna och valideringen upptäckte man att två anställda hade precis den kompetens som företaget sökt efter.

ESF-projektet Kompetenssäkrad industri är officiellt avslutat för T2 College och de deltagande företagen. Men arbetsmodellen lever kvar.

– Vi hoppas kunna driva ett nytt projekt med ett liknande upplägg kring hur industriföretag jobbar med utbildning och validering. På så sätt förvaltar vi det arbete som redan startats, kedjan fortsätter och blir längre och längre, säger Maria Marklund.

Ställ inte in, ställ om

I dagsläget gäller det för alla att ställa om till pandemitiden och T2 College har hittat ett par olika digitala modeller för det.

– Inget företag vill riskera att förlora permitterade anställda och det är en anledning till att många satsar på utbildning. Nu jobbar vi med e-learning som deltagarna kan valideras mot. Vi har också ett digitalt utbildningskoncept som företag kan fylla helt med eget innehåll, bild, film, och ljud, till exempel för introduktionsutbildningar. Vi ser ett stort intresse för båda alternativen, avslutar Maria Marklund.

Passa på att konkurrenssäkra

Det finns möjligheter också i pandemitiden, och en investering i medarbetarnas kompetensutveckling gör företaget redo för nästa högkonjunktur. På Yrkesakademien, ackrediterat testcenter i Falun satsar man på e-learning, där företagets anställda kan använda tiden till att plugga på distans inför en branschvalidering.

– Bland det bästa industrin kan göra under pandemin är att erbjuda sina medarbetare kompetensutveckling och branschvalidering. De som har ekonomiska förutsättningar att ta vara på den här tiden står ännu starkare när det vänder, säger Jens Larsson, företagsutbildare på Yrkesakademien i Falun, som är en av Sveriges ledande aktörer inom praktiska arbetsmarknadsutbildningar. I en tid med tuffa reserestriktioner och regler om social distansering finns det faktiskt utbildningar som kan genomföras – när det passar, och där det passar. Under drygt tio år har Yrkesakademien utvecklat en e-learningplattform baserat på bland annat Svensk industrivaliderings kvalifikationer.

Alla kan vara med

För Jens Larsson är det tydligt hur medarbetarnas kompetensutveckling bidrar till företagets konkurrenskraft. Ritningsläsning, produktionsteknik och ekonomi är ämnen inom Industriteknik BAS där man ser en hel del kunskapsluckor. Om de bristerna åtgärdas kan det betyda mycket för företaget. Den som både kan följa instruktioner och själv tillverka en detalj utan färdig ritning kan på ett helt annat sätt än tidigare vara med och utveckla företagets produktion, menar Jens Larsson.

- Medarbetare som är utbildade i produktionsteknik och ekonomi får en djupare förståelse för villkoren för att driva produktion i Sverige. Genom att fatta rätt beslut på golvet är varje enskild anställd med och bidrar till företagets konkurrenskraft och allas jobb.

Validering på företag eller testcenter

Jens Larsson vet av lång erfarenhet att ingen kursdeltagare är den andra lik, och det finns heller ingen enskild utbildning som passar alla. Därför börjar och slutar varje e-learning med en validering av deltagarnas kompetens.

- Med hjälp av valideringen kan vi ta fram en individuell utbildningsplan för varje deltagare, så att var och en utvecklas inom relevanta kunskapsområden, till exempel ritningsläsning. Någon kanske behöver kompetensutveckling inom ett eller ett par ämnen, för andra kan det bli fler, säger Jens Larsson.

Behöriga testledare ansvarar för valideringen som genomförs på företaget eller på närmaste ackrediterade testcenter.

Kan studera hemma

Många av Yrkesakademins företagskunder har idag upptäckt fördelarna med e-learning. Men vare sig utbild-

ningen genomförs på företaget eller hemma vid köksbordet krävs både planering och engagerade deltagare.

- Digital utbildning kan planeras så den passar alla som deltar, och de som vill och har en internetuppkoppling kan plugga hemma. Då ska man komma överens om hur medarbetaren kompenseras för den tiden. Jag vet också företag som erbjuder tid vid datorn tidiga morgnar och innan skiftet för medarbetare som kanske inte har studiero eller dator hemma, säger Jens Larsson.

För företag med pressad produktion är det värdefullt att inte behöva skicka iväg sina anställda för att de ska få en bra utbildning, menar han. Medarbetarna vill inte heller alltid åka iväg, utan kunna sköta jobb och familj samtidigt som man utbildar sig.

Testas på vägen

Varje utbildning är uppdelad i flera ämnen som i sin tur är indelade i olika moment, och deltagaren kan fortsätta där han eller hon var, gå tillbaka och repetera, eller börja om från början. För att stämma av läget avslutas varje del med ett kunskapsprov som ska vara godkänt innan man kan fortsätta. Man ser också att det är en något högre andel deltagare som klarar sin certifiering efter en digital utbildning. Bland annat för att personer med läs- och skrivsvårigheter får ett särskilt stöd.

- Tekniken gör det möjligt att läsa om och repetera, och har man en dålig dag så går det lätt att planera om och fortsätta när det passar bättre, säger Jens Larsson.



INTE BARA EN FRÅGA FÖR DET ENSKILDA FÖRETAGET

Svensk industri kräver rätt kompetens för att vara konkurrenskraftig. Arbetsgivare och anställda i industriföretagen behöver arbeta tillsammans för att få igång ett uthålligt arbete med sin kompetensförsörjning. I projektet Kompetenssäkrad industri har vi visat på att det går att införa ett systematiskt arbetssätt utan att det behöver vara för resurskrävande. Men än är vi inte i mål. Det är fortfarande många företag som upplever att tröskeln är för hög. Vi måste hjälpas åt att få strukturerna att fungera så att många får tillgång till rätt support. Därför har dialoger förts med utvalda myndigheter, organisationer och aktörer som kan spela en roll i det arbetet.

En del av projektet har gått ut på att arbeta för en mer effektiv samverkan med myndigheter och organisationer, så att de på ett bättre sätt ska kunna stödja små och medelstora företag i deras strategiska kompetensförsörjningsarbete.

– Meningen är att projektets metoder och resultat ska kunna användas, spridas och leva vidare. Många projekt får fram fina resultat, men utan stöttning från kringliggande strukturer så blir det ändå ingen förändring och utveckling i förlängningen, säger Ingegerd Green, vd för Skärteknikcentrum Sverige, som är en av parterna bakom ESF-projektet Kompetenssäkrad industri. De kringliggande strukturerna hon syftar på är i det här fallet framförallt myndigheter och organisationer som är viktiga för Svensk industrivalidering – Tillväxtverket, Svenska ESF-rådet, Trygghetsfonden TSL, Arbetsförmedlingen och Myndigheten för yrkeshögskolan. Dessa instanser har alla möjlighet att på olika sätt främja industrins branschvalidering, i sin egen verksamhet. Antingen som finansiärer av projekt eller som kravställare på utbildningsaktörer. Allt för att hjälpa människor att stärka sin kompetens – antingen i sitt nuvarande arbete eller i en omställning för att hitta en ny anställning.

Det är det som parterna bakom Kompetenssäkrad industri hoppas och tror på – att de goda resultat som projektet visat ska leda till att fler använder sig av de modeller och metoder som tagits fram.

Det finns en bra grundstruktur i Svensk industrivalidering, med en metod som är pålitlig, rättssäker och relevant, menar Ingegerd Green. Det finns också en genomförandestruktur tack vare geografiskt spridda testcenter. Genom Kompetenssäkrad industri har man nu även fått igång företagets interna kompetensprocess – som kvalitetssäkrats tack vare ramarna i projektet. Och förhoppningen är att fler ska ta till sig resultaten från projektet, hur det främjat både företag och anställda, i ett kompetenssäkrande syfte.

Sprider kunskap om branschvalidering

Under de tre år som gått har projektets företrädare haft en nära dialog och samverkan med bland annat Trygghetsfonden TSL, som erbjuder kompetensutveckling och omställningsstöd till företag och anställda.

– Vi har bland annat fört samtal om hur valideringsverktygen som vi har arbetat fram kan användas i en omställningssituation. Nu när Trygghetsfonden TSL har

ett nytt ESF-projekt (Kompetens för konkurrenskraft) blev det självklart att jobba nära varandra även i detta, säger Ingegerd Green.

Det projektet handlar om att företag som påverkats negativt på grund av pandemin ska ha tillgång till kompetensutveckling för sina anställda, till exempel med hjälp av den validering och de kompetensbevis som finns inom Svensk industrivalidering.

– Parallellt med projektet har vi också arbetat med Valideringsdelegationen. Där har vi kunnat framföra våra erfarenheter från Kompetenssäkrad industri i arbetet med att ta fram en nationell struktur för validering, säger Ingegerd Green, som varit med i Valideringsdelegationens expertgrupp.

– Genom projektet fick vi extra kunskap och empiri kring hur branschvalidering fungerar i just små och medelstora företag, och kunde ta med det i diskussionerna och i delegationens slutbetänkande.

Utveckling kräver resurser

Josefine Larsson, som är utredare på IF Metall och ingick som ledamot i Valideringsdelegationen, håller med om att det strukturpåverkande arbetet är viktigt. – Det här är ett arbete som hade behövt göras av oss parter ändå, men utan finansiering genom projektet hade det tagit mycket längre tid, konstaterar Josefine Larsson.

Det är nödvändigt med offentlig finansiering under utvecklingsarbetet. Branschvalidering ställer krav på partssamverkan, att riktlinjer för kvalitetssäkring följs och att det finns en struktur för genomförande. När väl branschvalideringsverktyg är utvecklade uppstår positiva bieffekter i och med att det underlättar utformning av utbildningar. – När till exempel Arbetsförmedlingen eller Skolverket skall ta fram utbildningar som genomförs för produktionspersonal kan de utgå från de kompetenskrav som tagits fram inom ramen för Svensk industrivalidering

och som leder till ett kompetensbevis. På så sätt gynnas både branschen i stort, och de anställda individerna.

För att en strategisk kompetensförsörjning och kompetensutveckling ska fungera behövs en mätsticka som kan påvisa vilken kompetens som finns – och vilken som fattas. Det är därför just branschvalidering är så viktig, menar Josefine Larsson och Ingegerd Green.

Bättre samverkan ger synergi

Under tiden i Kompetenssäkrad industri har de sett att det finns outnyttjad potential i att samverka mellan flera olika myndigheter, organisationer och projekt. Detta gäller inte minst Europeiska socialfonden (ESF) och Tillväxtverket – som båda hanterar medel för att komma igång med kompetensutveckling i företag. Bättre samverkan där hade kunnat ge spännande möjligheter för att skapa synergiska effekter, menar Ingegerd Green. Detta genom att binda samman projekt inom Tillväxtverket med projekt inom andra myndigheter eller ESF.

– Vi har fört många intressanta samtal om hur svårt eller lätt det är att skapa en sådan samverkan. Vi lyckades inte genomföra det för vårt projekt men jag tror att vi har lyckats synliggöra möjligheten med ökad myndighetssamverkan. Hur man kan samverka så att man inte måste göra ett lapptäcke av pengar från olika håll, säger Ingegerd Green.

Med utgångspunkt från de deltagande företagens erfarenheter och resultat från Kompetenssäkrad industri hoppas hon att kunskapen om kompetenssäkring ska befästas och förvaltas.

– Allt landar i grundtanken om att resultaten från projekten inte bara ska försvinna. De måste användas och spridas – till nytta för branschen, företagen och de anställda. Vi gör inte det här bara för att driva ett projekt under en viss tid. Vi ville sätta det i ett sammanhang och få det att leva vidare.



svenskindustrivalidering.se

Grafiska företagen | GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch | IF Metall
IKEM – Innovations- och Kemiindustrierna i Sverige | Industrier arbetsgivarna | Livsmedelsarbetareförbundet
Livsmedelsföretagen | Skärteknikcentrum Sverige | Svenska Gjuteriföreningen | Svetskommissionen
Teknikföretagen | TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag | TMF - Trä- och Möbelföretagen