



KONFERENSRAPPORT – ARBETSLIVSKONFERENS 8 NOV 2018 PÅ ARBETETS MUSEUM

HÅLLBAR KOMPETENSFÖRSÖRJNING - *UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER*



Förord

Marinette Fogde, Arbetets museum

DEN SVENSKA KOMPETENSRESAN – EN FRAMÅTBlick I BACKSPEGELN

Kenneth Abrahamsson, Luleå tekniska universitet

Kompetensförsörjning genom samverkan inom yrkesutbildningen:

Exemplet industrigymnasierna

Bo Persson och Brita Hermelin, Linköpings universitet

The Aspirants: How faith is built in emerging occupations

Rebecca Ye, Stockholms universitet

Väljer unga fel? Grundskoleelevers attityder till gymnasieval och arbetsmarknadsetablering

Alexandru Panican, Lunds universitet

LIVSLÅNGT LÄRANDE, VALIDERING OCH INTEGRATION PÅ ARBETSMARKNADEN

Andreas Diedrich, Göteborgs universitet

Att lära sig en identitet som industriarbetare

Lisa Ferm, Linköpings universitet

Hur bidrar en inkluderande arbetsmarknad till hållbar kompetensförsörjning?

Malin Andersson, Jeanette Lundin Johansson och Johanna Mässing, Arbetsförmedlingen

Jobblabb – om att främja medvetna studieval och kompetensförsörjning

Niklas Cserhalmi, Arbetets museum

PANELSAMTAL OM FRAMTIDENS KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Tobias Baudin, Kommunal, Ann-Sofi Sjöberg, TCO, Lena Hagman, Teknikföretagen, Fredrik Voltaire, Almega.

Moderator: Tove Hägg, Arena Opinion

SAMMANFATTANDE REFLEKTIONER

Britt Östlund, KTH

Bilaga 1 – Deltagarlista

Bilaga 2 – Konferensprogram

Omslagsbild: Arbetets museum, foto: Niclas Fasth

PÅ ÅRETS ARBETSLIVSKONFERENS behandlades frågor om kompetensförsörjning. Konferensen var den sextonde i ordningen på Arbetets museum. Under en heldag deltog drygt 80 personer från bland annat universitet och högskolor, myndigheter, fackföreningar och kommuner för att diskutera, utbyta erfarenheter och ta del av forskning inom området. Deltagarna hade även möjlighet att ta del av utställningen *Min djuriska park* samt en guidad visning av dokumentärfotosalongen på Arbetets museum. I den här rapporten publiceras konferensens två keynote-föredrag, referat av paneldiskussionen, abstracts från samtliga presentatörer samt en avslutande sammanfattning. Arbetets museums forskningsråd var som sedvanligt samarbetspartner för konferensen. I år samarbetade vi även med representanter från Akademin för lärande, humaniora och samhälle vid Högskolan i Halmstad. Ett särskilt tack riktas till Björn Ohlsson, Vaike Fors, Britt Östlund och Maths Isacson.

På konferensen hade vi förmånen att under det första keynote-anförandet få ta del av en historisk exposé över utvecklingen av vuxenutbildningen. Kenneth Abrahamsson bidrog med spännande tillbakablickar om kompetensförsörjning från 50-talet och framåt. En angelägen fråga är hur vi skapar förutsättningar och former för framtidens kompetensförsörjning. Abrahamsson betonade att det är viktigt att hitta former för kompetensförsörjning som även inkluderar grupper som har en svag ställning på arbetsmarknaden eftersom de annars riskerar att hamna utanför.

I det andra keynote-anförandet behandlade Andreas Diedrich frågan om arbetsmarknadsintegration av utrikes födda. Andelen arbetslösa bland utrikesfödda är tre gånger så hög som bland inrikes födda. I anförandet berördes att nya initiativ för integration ofta formuleras som enkla lösningar på komplexa utmaningar. Aktiviteter som ska främja arbetsmarknadsintegration bedrivs ofta i projektform och Diedrich menar att det svårt att få en helhetssyn. Initiativ som studiecirkel och språkcaféer lyftes fram som exempel på sådant som kan främja möjligheten till framtida arbeten.

Andra presentationer på konferensen behandlade bland annat frågan om ungdomars attityder gällande gymnasievalet och matchningsproblematiken, inkludering av personer med funktionsvariationer, lärlingsutbildningar inom industrin och samverkan i form av teknikcollege för att främja framtida kompetensförsörjning. Framväxande nya yrken behandlades samt diskussionen om att många av de yrken som kommer efterfrågas i framtiden ännu inte finns.

Arbetsmarknadens parter bjöds in till ett samtal där Tobias Baudin, ordförande Kommunal, Ann-Sofi Sjöberg, teamchef TCO, Lena Hagman, utredare Teknikföretagen och Fredrik Voltaire, näringslivspolitisk expert Almega medverkade. Tove Hägg från Arena Opinion var moderator. En fråga som samtliga i panelen lyfte var den kompetensbrist som råder inom såväl industrin som i vårdsektorn. Vikten av att skapa incitament för lärande och att utbildning ska löna sig lyftes samt att högskolorna måste bli bättre på att skapa kortare utbildningar för att möta upp företagets behov av kompetens. I den avslutande sammanfattningen påtalade Britt Östlund att det är viktigt att våga reflektera över misslyckanden och tänka nytt: ”Risken är att vi är så styrda att tänka på ett visst sätt att vi bara fortsätter i tangentens riktning”. Nya generationer kommer säkerligen ha andra tankar och lösningar på problemen.

Konferensen finansierades med stöd från forskningsrådet Forte. Vi är tacksamma för stödet och möjligheten att få erbjuda en mötesplats för diskussioner om högaktuell forskning utanför akademien.

Marinette Fogde

Forskningschef, Arbetets museum



Den svenska kompetensresan – en framåtblick i backspegeln

Kenneth Abrahamsson, adjungerad professor vid institutionen för ekonomi, teknik och samhälle, Luleå tekniska universitet

Kompetensutveckling i arbetet betyder att man kopplar förändring av arbetsorganisation och teknisk förnyelse med Verksamhetsmål och affärsidé. Det är detta integrerade lärande, omfattande alla i arbetsorganisationen, som sammanfattas i begreppet en lärande organisation”. Det betyder att det skapas en positiv miljö för lärande även för sådana grupper som missgynnats i den traditionella organisationen; inte minst gäller detta kvinnor. Kärnan i en lärande organisation är att hierarkier och specialisering bryts ned, att arbetsinnehåll vidgas och att ansvar och befogenheter delegeras.

Den svenska kompetensresan har olika stationer. Citatet ovan är från den kompetensutredning dåvarande statsrådet Mona Sahlin tillsatte 1990 med Björn Rosengren som ordförande (*Kompetensutveckling – en nationell strategi, SOU 1992:7*). Som citatet visar handlar kompetensresan inte enbart om utbildning utan även lärande i arbetet och en utvecklande och produktiv arbetsorganisation.

Den här texten bygger både på egna erfarenheter från olika utbildnings- och kompetensmiljöer och den allmänna utvecklingen av utbildning och lärande för vuxna. Inledningsvis ges en bakgrund till olika utbildningsreformer. Det är viktigt att framhålla att ”kompetensresan” innefattar såväl formell utbildning, icke formell utbildning och informellt lärande. Frågan om begåvningsreserv, eller i nutida sammanhang – kompetensreserv, tas upp. Andra frågor är hur vi ser på den ”nya” utbildningsklyftan i samhället och behoven av kunskapslyft. Hur kan vi jämföra olika kompetenser och vad är värdet av informellt lärande? Vilka nya kompetenser behövs i framtidens arbetsliv? Är validering, kompetensförsäkring och socialfondssatsningar lösningar eller handlar det om att skapa ett hållbart arbetsliv och hållbar kompetensförsörjning? Och vad sker med dem som inte hänger med på den snabba kompetensresan?

Från kvällsstudier och vuxenpedagogik till begåvningsreserv och utbildningsexpansion

I slutet av oktober 2018 firades Komvux femtioårsjubileum. Komvux markerar starten för en omfattande och kraftfull satsning på vuxenutbildning och livslångt lärande. 2018 firade dessutom

den svenska folkhögskolan 150 år och studiecirklar som arena för vuxnas lärande startade för över 100 år sedan – så det har funnits folkbildning i olika former långt före den formella vuxenutbildningen. Vidare har flera reformer genomförts inom yrkesutbildningen både på gymnasial nivå och för yrkeshögskolan. Den största delen av kompetensförsörjningen är fortfarande den personalutbildning och det lärande som sker i företagen.

Redan 1898 startades Hermods Korrespondensinstitut med syfte att vidga möjligheterna för olika människor att nå sina livsmål, få ett bättre liv och levnadsstandard men också bidra till samhällets utveckling. Metoden var korrespondensundervisning och enskilda studier i hemmet eller i arbetslivet och där de studerande fick använda olika former av självinstruerande läromedel. Efterhand vidgade Hermods sin verksamhet när det gällde yrkesutbildning och innefattade 1911 sju avdelningar – merkantila institutet, språkinstitutet, tekniska institutet, realskolan, juridiska seminariet, lantbruksskolan och tecknings- och måleriskolan (Hermods 2018). På samhällsplanet växte sektorn av yrkesutbildning och fortbildning för vuxna i form av aftonskolor, tekniska institut och andra former som studieförbund.

Intresset för vuxnas lärande tog ny fart i början av femtioalet. År 1953 startades det vuxenpedagogiska seminariet vid Stockholms högskola. Initiativtagare var professor Torsten Husén och Inge Johansson, självlärd folkbildare och sedermera ordförande för ABF. I bakgrunden fanns också nestorn inom svensk folkbildning Gösta Vestlund och många andra framträdande namn inom svensk folkbildning – både studieförbund och folkhögskolor. År 2003 var jag med om att, tillsammans med Petros Gougoulakis och Lena Borgström, dåvarande Lärarhögskolan i Stockholm, arrangera ett seminarium för att lyfta fram detta initiativ efter femtio år. Seminariet och intervjuer med de ”tre vise männen” finns i Borgström&Gougoulakis (2006) *Vuxenantologin. En grundbok om vuxnas lärande*.

Efterhand lyftes vuxenpedagogiken fram mer och mer. Redan 1967 genomförde Skolöverstyrelsen en mindre konferens om forskning om vuxenutbildning som samordnades av Torsten Eliasson, en av dåtidens vuxenpedagoger och kulturpolitiskt aktiv person. Hösten 1973 fick jag ansvar för att tillsammans med Esse Lövgren på Skolöverstyrelsen organisera en vuxenpedagogisk FoU-konferens på Grand Hotell Saltsjöbaden. Där samlades ett drygt hundratal forskare och praktiker och i samband med konferensen gjordes också en forskningsöversikt (Abrahamsson, 1974).

Det växande intresset för vuxnas lärande och studiemöjligheter blev en startpunkt för framtida satsningar på vuxenutbildning. En grundläggande fråga för kompetensförsörjning för individ och samhälle är det allmänna utbildningsväsendets utformning, struktur och deltagande på olika nivåer. Ett klassiskt problem i utbildningspolitiken är hur stor andel av befolkningen som har tillräckliga förutsättningar och är tillräckligt motiverade att klara av studier på olika nivåer. Den frågan har tidigt diskuterats i termer av begåvningsreserven och i nutid i form av begreppet kompetensreserven.

I skriften *Begåvningsreserven. Återblick på ett halvsekel forskning och debatt* skriver professorerna Torsten Husén och Kjell Härnqvist (2000, sid 7.)

De allra första försöken att bestämma storleken av begåvningsreserven gjordes vid 1940-talets mitt. Författarna hade då ett par år tidigare inlett det nära samarbete som av och till skulle fortsätta och i dagsläget sträcker sig över mer än ett halvsekel. Då deltog bara ett tiotal procent av en årskull i skolgång utöver den obligatoriska folkskolan. Studentexamen och fortsatta studier på högskola och universitet förekom bara i tre-fyra procent – en förmån som båda författarna på sin tid åtnjöt. En annan anledning att se tillbaka är att skolforskning vid svenska universitet och högskolor har existerat i ett halvsekel.

Denna analys och debatt kom att få stor betydelse för kommande utbildningsreformer i allmänhet och för vuxenutbildningen i synnerhet. Från början fanns det inget starkare intresse för att främja formell vuxenutbildning i samhällets regi. 1960 års gymnasieutredning fick tilläggsdirektiv för att ta upp frågan om vuxnas utbildningsmöjligheter.

Kårhusockupation eller Komvux – vad blev det av alla idéer?

Året 1968 präglades av socialt uppvaknade. Ökad ojämlikhet. Oro i arbetslivet. Studenterna gjorde uppror. I tysthet växte Komvux fram med en till början servicepolitisk och senare fördelningspolitisk strävan. Den vuxna generationen skulle ges samma rätt som ungdomar. Argumenten jämlikhet och rättvisa växte i kraft. Men det fanns också ekonomiska intressen – tillvarata begåvningsreserven som en icke nyttjad nationell tillgång. Första året hade Komvux 36 000 deltagare – under kunskapslyftets peak under andra halvan av 1990-talet var deltagarna tio gånger fler! Komvux är inte bara en fördelningspolitisk satsning av stora mått – den är också en av våra stora jämställdhetsreformer.

Kommunerna blev huvudmän för Komvux och skulle tillhandahålla avgiftsfri undervisning, sätta betyg och utfärda riksgiltiga kompetensbevis. Kvällsgymnasierna kommunaliserades. Undervisningen skulle följa ungdomsskolans läroplaner och kursplaner, och ungdomsskolans lokaler och utrustning skulle användas på kvällstid för att minimera kostnaderna. Ungdomsskolans lärare skulle användas som timlärare. Koncentrationsundervisning med starkt reducerat timtal, huvudsakligen baserat på kvällsgymnasiernas timplaner. Utbildningen skulle anpassas till folkbildningens vuxenpedagogiska ideal, och Skolöverstyrelsen fick i uppdrag att utfärda metodiska anvisningar.

Striden om vuxenutbildningen och sjuttioalets reformer

Tillkomsten av Komvux 1968 som ett parallellt skolsystem för vuxna hade dock sina födslovåndor. Relationen till folkbildningen var spänd. Dels fanns gränsdragningsproblem, dels diskuterades vem som var bäst att nå kortutbildade – där hade ju försöksverksamhet med vuxenutbildning (FÖVUX) med uppsökande verksamhet betytt mycket. Om denna konflikt skrev också Inge Johansson (1990), ABF:s ordförande i *Striden om vuxenutbildningen. 1967–1970*.

Tillkomsten av Komvux innebar till en början inte någon förändrad syn på vilka som borde beredas plats i utbildningen. Liksom tidigare kompetensgivande vuxenutbildning vände man sig till dem som behövde komplettera för behörighet till högre studier. Komvux skulle också främja framstegstakten i den svenska ekonomin och hjälpa företagen att få kvalificerad arbetskraft.

LO och TCO vände sig mot detta "serviceinriktade" kursutbud, som var en konsekvens av de kompletteringsstuderandes dominans. De fackliga organisationerna ansåg att ett fördelningspolitiskt synsätt i stället borde prägla Komvux. I första hand borde de som tidigare gått miste om utbildning ges en "andra chans". I ett antal rapporter redovisade LO:s arbetsgrupp för vuxenutbildningsfrågor (LOVUX) sin syn på hithörande frågor.

Det utbildningspolitiska programmet under sjuttioalet var progressivt. Det gällde att ge den äldre generationen och yrkesverksamma nya möjligheter till studier och lärande. Sjuttioalets reformer inom vuxenutbildning och arbetsliv gick hand i hand. Högskolan reformerades med fokus på vidgat tillträde och återkommande utbildning. Studiestödet stärktes och studieledigheten lagfästes. Komvux byggdes ut i landet, i samverkan med Folkhögskolan och studieförbunden. Arbetsrätten reformerades, arbetsmiljön lyftes fram liksom medinflytande och anställningstrygghet. Komvux blev en sidovagn till ungdomsutbildningen men fick efterhand en egen identitet, läroplan och övergripande mål.

Målen för vuxenutbildningen:

- Vuxenutbildningen ska minska utbildningsklyftorna i samhället. Den kommer därmed att verka för ökad jämlikhet och rättvisa.
- Vuxenutbildningen bör öka medborgarens kritiska förståelse av och delaktighet i samhället. Den bidrar därmed till det demokratiska samhällets vidareutveckling.
- Vuxenutbildningen bör effektivt bidra till strävanden att främja framstegstakten i den svenska ekonomin.
- Vuxenutbildningen skall samtidigt tillgodose vuxnas individuella önskemål om vidgade studie- och utbildningsmöjligheter.

Från utbildningsklyfta till kunskapslyft

Det är inte utan viss déjà vu-känsla att se dagens diskussion om ungdomar med bristfällig skolgång. När de stora vuxenutbildningsreformerna lanserades på sjuttioalet var syftet att kompensera den generation som bara hade möjlighet att läsa folkskolan. Drygt ett decennium senare väcktes tankar om en framväxande utbildningsklyfta för de grupper som genomgått grundskolan men som inte kunnat dra nytta av den nya gymnasieskolan. Den kompensatoriska satsningen på vuxenutbildningen i form av Komvux och folkbildning syftade inte bara till att utjämna generationsskillnader utan där fanns också strävan att motverka den sociala skiktningen i utbildningssamhället.

Under min tid på dåvarande Skolöverstyrelsen tog jag initiativ till två böcker om detta tema. Den första var *Den nya utbildningsklyftan – 90-talets utmaning* (Abrahamsson, red., 1986) som speglade den ovan tecknade förändringen. Den andra boken *Det stora kunskapslyftet – svensk vuxenutbildning inför 2010* (Abrahamsson, red., 1988) analyserade förutsättningarna för en utjämning av utbildningsklyftan till år 2010 och innehöll olika scenarier om vilka olika utjämnande insatser som kan diskuteras. 1995 togs ett initiativ med en omfattande satsning på vuxenutbildning som just fick namnet Kunskapslyftet. Om detta skriver Mats Söderberg (2018) i ett underlag inför Skolverkets konferens kring Komvux 50 år:

Vad man nu ville göra med den kommande sysselsättningspropositionen, var att lyfta landet ur den svacka man hamnat i. Sverige genomgick en strukturell omvandling. Arbetskraftens kompetens räckte nu inte längre till, speciellt inte på den privata industrisidan, där det kanske inte alltid satsats så mycket på kompetensutveckling. Med Kunskapslyftet – som den aviserade satsningen hette - skulle staten stå för ramar och finansiering medan kommunerna, var och en, skulle utarbeta en strategi utifrån läget i just den kommunen, dvs. utifrån det lokala sysselsättningsläget, kreativitet och lokalt engagemang.

Nationellt handlade Kunskapslyftet om att halvera den öppna arbetslösheten. Satsningen innebar 100 000 extra årselevplatser avseende 3 miljarder kronor varje år, med syfte att skapa ekonomisk tillväxt. Detta innebar en "nytändning" för vux!

Begreppet kunskapslyft har därefter används ytterligare gånger och idag handlar det kanske om Kunskapslyft 3.0. Vi tillbaka i samma läge som på åttiotalet och ser stora grupper som inte fullföljer sin gymnasieutbildning samt växande utbildnings- och kunskapsklyftor. Det handlar numera inte bara om en generationsklyfta eller en social utjämning mellan olika grupper och klasser i samhället. Problemen har blivit ännu mer komplexa. Samtidigt finns en positiv utveckling i att könsklyftan i utbildningsdeltagande i det närmaste har vänt upp och ned eftersom det är flickor och kvinnor som i allt högre grad deltar i utbildning och går vidare till högskolan. Fortfarande är situationen mycket ojämnställd när det gäller de högre akademiska karriärvägarna och då särskilt andelen kvinnliga professorer. Den andra genomgripande förändringen är digitaliseringens och den nya teknikens stegvisa genombrott de senaste decennierna. Det är en utveckling som både skapat helt nya möjligheter att söka kunskap men som också banar väg för nya informations- och kunskapsklyftor. Den tredje stora förändringen jämfört med tidigare decennier är den demografiska förändringen och en ökad andel utlandsfödda.

Strukturomvandling inom arbetsmarknadsutbildning och kompetenssektorn

Redan 1990 tillsatte dåvarande arbetsmarknadsminister Mona Sahlin en kompetensutredning med Björn Rosengren som ordförande. I delbetänkandet *Kompetensutveckling – en utmaning* SOU 1991:56 konstaterades inledningsvis:

Arbetskraftens kompetens har blivit en av de viktigaste frågorna för förbättringen av levnadsstandarden, konkurrenskraften, den enskildes arbetstillfredsställelse och för att ta tillvara människors resurser. Detta gäller i hög grad även i Sverige.

Yttrande av detta slag har blivit som ett mantra i diskussionen om framtidens arbetsliv. Det gällde 1991 och det gäller i lika hög grad idag. I den nationella strategin föreslår utredningen en samordnad politik för kompetensutveckling, betonar både företagets och individerna incitament och stöd, kvinnors villkor samt förslag till forskning i en åtgärdslista med drygt trettio olika förslag.

Boken *Hela vuxenutbildningen! En framtidsbild i historiens ljus* (Abrahamsson, red. 1992) var ett försök till framåtblick utifrån vuxenutbildningens nya förutsättningar efter kommunaliseringen av skolan och nedläggningen av Skolöverstyrelsen. Det var då som folkbildningens finansiering och administration bröts loss från den statliga skoladministrationen och fortsättningsvis skulle hanteras av det då bildade Folkbildningsrådet. En större institutionell förändring var dock den successiva avvecklingen av AMU-centra genom tillskapandet av AMU-gruppen vars verksamhet drivs vidare inom det statliga företaget Lernia AB. Istället för att bedriva arbetsmarknadsutbildning i egen regi från dåvarande Arbetsmarknadsstyrelsen skedde ett skifte mot upphandling av utbildning av externa leverantörer. Det traditionella begreppet omskolning från ett yrke till ett annat tonades ned och större uppmärksamhet kom att stärka individens förmåga att söka jobb, som i många fall inte fanns (SOU 2007:112).

Under det senaste kvartsseket sker en genomgripande omvandling av kompetensmarknaden och framväxten av nya utbildnings- och bemanningsföretag. De flesta av utbildningsföretagen ingår i branschorganisationen Almega. Marknadstänkandet gäller dock inte bara yrkesutbildning utan även kommunal vuxenutbildning. Idag är ABF störst på Komvux i Stockholm. Den tanken var omöjlig att tänka vid tidpunkten för Skolöverstyrelsens nedläggning. Då fanns en stark ideologiskt präglad debatt om gränsdragningen mellan folkbildning och Komvux. Mer generellt gäller dock att strukturomvandlingen inom kompetenssektorn skapar nya gränssytor och samverkansmöjligheter mellan utbildningsföretag, formell vuxenutbildning och lärande på arbetsplatsen. Den nya gränslösheten innehåller både möjligheter och risker. Från individens utgångspunkt kan man söka nya kombinationer av lärande miljöer och sammanhang. Från samhällets sida minskar kontrollen om allt för stort ansvar lämnas över åt marknaden. Vinstkravet kan också leda till negativa följder för kvalitet, bemanning och långsiktig inriktning (Fejes&Dahlstedt, 2018).

Är en mer utbyggd validering lösningen på framtidens kompetensförsörjning?

I mitt arbete inom Universitets- och högskoleämbetet om arbetslivserfarenhetens värde i högskolan analyserade jag vilken roll arbetserfarenheten har i förhållande till formell utbildning. En första funktion är att arbetserfarenheten blir en antagningsmerit till formell utbildning. En andra funktion är om validering kan leda till att korta utbildningsvägar för yrkessamma och man kan tillgodoräkna informellt förvärvat kompetens. En tredje funktion är att arbetserfarenheten berikar kunskap som sådan. Utöver fallstudier och praktikfall i boken *Vad är den goda erfarenheten värd?* gjorde jag intervjuer med några personer som på olika sätt ägnat sig åt erfarenhetens värde. Vidare försökte jag lyfta fram en tidig form av validering genom CAEL – Council for the Advancement of Experiential Learning i USA, som startats 1973. Den handlade i hög grad om att tillgodoräkna meriter och kompetenser från informellt lärande vilka kunde bli en del i en examen på högskolenivå. En oro som fanns i var att man skulle utveckla alltför enkla standardiserade psykometriska instrument. Man förde också diskussioner om vad som kännetecknade ”a college level”.

Här finns en direkt anknytning till dagens diskussion om validering som jag följt på avstånd under senare decennier. I dagsläget är jag med i den pågående valideringsdelegationens expertgrupp som ska lägga fram sitt slutbetänkande under senhösten 2019. I den nationella strategin för valideringen som redovisades 2017 ges argument för vikten av bedömning och tillgodoräkning av kunskap och kompetens oavsett på vad sätt den förvärvas (SOU 2017:18; sid. 9):

För att klara kraven i dagens arbetsliv behövs en gedigen kompetens och yrkeskunnande. Men lärande sker inte bara i formella utbildningar. Det sker också informellt i arbetet och på fritiden, och genom icke-formellt lärande i t.ex. personalutbildning och studiecirklar. Validering syftar till att synliggöra och erkänna kompetens, oavsett hur individen har förvärvat den. Validering kan underlätta kompetensförsörjningen i arbetslivet och bidra till effektivare utbildning. För individen kan validering öppna smidigare vägar vidare i arbetslivet eller i utbildning. Men tillgången till validering är i dag låg och den varierar mellan olika regioner, yrkesområden och kvalifikationsnivåer. Det finns också behov av att ytterligare förbättra kvaliteten i den validering som genomförs.

Valideringen kan ha olika syften och rikta sig till olika grupper. Det kan gälla personer i omställning eller arbetslösa, personer med kompetens från utlandet, yrkesverksamma eller personer som vill komma vidare i sitt yrke eller sin karriär. Valideringen handlar också om att bedöma och säkerställa utbildning och kompetens i förhållande till olika kravsituationer (SOU 2017:18; sid 32):

Validering kan ha varierande syften även om det alltid handlar om att säkerställa att individens kompetens motsvarar fastställda kriterier. Kompetenskraven kan vara formulerade av branschen, i lärandemålen för en kurs eller en hel utbildning eller som behörighetskrav till en utbildning. När individens kompetens bedömts motsvara kriterierna utgör den formella dokumentationen som utfärdas en kvalifikation. Om valideringen siktar mot en yrkeskvalifikation visar certifikat, yrkesbevis eller motsvarande att personen har de kritiska momenten som behövs för yrket. Vid validering mot kursmål kan resultatet bli betyg eller utbildningsbevis. Om valideringen avser bedömning av reell kompetens för behörighet till en utbildning kan ett behörighetsintyg utfärdas.

I delegationen ägnas idag stort intresse åt att bygga upp modeller och system för branschvalidering tillsammans med arbetsmarknadens parter. En utmaning som är svår att lösa är hur man kan hitta en tredje väg för valideringen mellan att relatera till formella utbildningskrav och att utveckla modeller för branschvalidering. En sådan tredje väg handlar i så fall om att validera generisk kompetens och generella färdigheter och nya kompetenskrav.

Från Europaskolan till standardiserade metoder

I mitten av nittiotalet tog jag tillsammans med tidigare kollegor initiativ till boken *Europaskolan – svensk utbildning inför det nya Europa* (Abrahamsson, red. 1995). Syftet var dels att introducera de nya programsatsningarna för utbildning och livslångt lärande från EU, dels lyfta frågor om internationella jämförelser inom utbildningens område. Det gäller även utbildningen på post-obligatorisk nivå där Sverige förespråkade en sammanhållen gymnasieskola och där andra länder som Tyskland, Schweiz och Österrike hade ett binärt utbildningssystem där man tidigt skilde mellan högskoleförberedande studievägar och yrkesinriktad utbildning, bland annat i form av lärlingsutbildning knuten till företagen. Internationella jämförelser och samverkan inom EU området har återigen stimulerat intresset för lärlingsutbildning även i Sverige.

Idag finns ett system för att beskriva yrkesutbildningens villkor i olika länder genom ReferNet, vilket i Sverige administreras av Skolverket (<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet>.)

En annan avgörande följd av EU-gemenskapen är utveckling av standardiserade metoder för att jämföra utbildning på olika nivåer genom European Qualification Framework (EQF) och Swedish Qualification framework (SeQF). Tanken med SeQF är att det ska bli det lättare att jämföra kvalifikationer från studier och arbetsliv både nationellt och internationellt. Utfärdare av ej reglerade kvalifikationer kan ansöka hos Myndigheten för yrkeshögskolan om att referera sina kvalifikationer i SeQF.

De senaste två decennierna har det skett stora förändringar i Sverige inom styrning och organisering av yrkesutbildning både på gymnasial och postgymnasial nivå. Gymnasieutbildningen har reformerats i olika steg och senast genom 2011 års gymnasiereform. En viktig del utvecklingen är också försöksverksamhet och införande av lärlingsutbildning som del i gymnasieskolans yrkesprogram. Formellt startade lärlingsutbildning år 2014. År 2001 tillkom myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning som 2009 ersattes med Myndigheten för yrkeshögskolan.

Skolans misslyckande som vuxenutbildningens framtida marknad

En ofta förekommande bild av framtidens arbete är att vi lever i en tid av snabba omställningar och att utbildning och kompetens är den bästa framtidsförsäkringen. I allt fler sammanhang sägs en fullständig gymnasieutbildning vara en inträdesbiljett till arbetsmarknaden. Trots detta är det en tredjedel av ungdomarna i gymnasieålder som inte slutför sin examen inom fyra år. När man på åttiotalet förlängde de yrkesinriktade programmen i gymnasieskolan från två till tre år var talesättet att den då treåriga gymnasieskolan inte var formellt men reellt obligatorisk. Visionen om en gymnasieskola för alla har långt ifrån förverkligats. Intresset för yrkesprogrammen har sjunkit

kraftigt de senaste tio åren från 35 procent av årskursen till 25 procent. Intresset sjunker mer markant för flickor än för pojkar. Det kan finnas olika förklaringar till detta. En är att yrkesprogrammen har en lägre status. En annan tolkning är att de studerande vill skjuta på det framtida studie- och yrkesvalet. Ytterligare en förklaring kan ha göra med att yrkesprogrammen inte ger samma behörighet till högskolan som tidigare. Försöket med att införa lärlingsutbildning har varit en intressant utmaning men har inte slagit rot i den svenska skolmiljön och omfattar endast drygt två procent av en årskurs (*Vad ungdomar gör efter gymnasieskolan*, Skolverket 2016). Här finns ett spektrum av förutsättningar och möjligheter alltifrån ungdomar som tillhör gruppen som varken studerar eller arbetar, ungdomar med funktionsvariation och nedsatt arbetsförmåga samt ungdomar som växer upp i segregerade förortsområden med hög arbetslöshet, social utsatthet samt ofullgången skola. (Olofsson & Wikström, 2018, red.)

Lärandets nya infrastruktur – bortom hus och lärcentra mot appar och sociala innovationer

Inom ramen för en nationell temagrupp för informellt lärande med stöd från Europeiska socialfonden i Sverige tog jag initiativ till några skrifter som också har bäring på vad som är en attraktiv yrkesutbildning. Den första skriften som skrevs av Ludvig Rasmusson (2007) hette *Det krokiga lärandet* och byggde på porträtt av individer som gjort tvära kast i sin yrkeskarriär och bytt bana på ett markant sätt. Det kan vara en balettdansös som blev barnmorska, en läkare som blev författare, en snickare som blev generaldirektör eller en sjöman som gick iland och blev lärare och skolchef. I en efterskrift ger jag olika perspektiv på människor som både är banbytare men också i vissa banbrytare. På ett mer generellt plan diskuterar jag yrkesspridning för olika yrken, förekomst av horisontell och vertikal rörlighet och olika former av informellt lärande. (Abrahamsson, 2007a).

I boken *Det nya läroriket. Från formell vuxenutbildning till lärande regioner* (Abrahamsson, Edling, Holmberg, 2008) utvecklade jag tankar både kring nyckelkvalifikationer och validering i olika former. Boken innehöll också ett bidrag om lokala lärcentra som ett viktigt nav i kompetensförsörjning, vuxenutbildning och lärande i ett regionalt och lokalt perspektiv. Vidare ägnades uppmärksamhet åt den tidvis återkommande frågan om för- och nackdelar med kompetensförsäkring som ett sätt att skapa finansiering och incitament för lärande i arbetslivet.

För ett decennium sedan var lärcentra ett viktigt policybegrepp i den regionala kompetensförsörjningen. Idag talar vi mer om appar och digitala mötesplatser för lärandet i olika former. Inom den gymnasiala yrkesutbildningen har vi under ett antal år talat om APL – arbetsplatsanknutet lärande. I framtiden behöver vi mer diskutera idéer och möjligheter för ”app-L” och nyttjandet av virtuella verktyg och redskap.

Kompetenspyramiden som omtvistad framtidsvision

Kompetensutveckling bör inte bara sättas in vid akuta förändringar som omorganisation, neddragning eller nedläggning utan ha en förebyggande roll och underlätta förändring och omställning. Inlåsnings effekter på arbetsmarknaden bör motverkas genom arbetsorganisatoriska modeller där arbetsgivare och medarbetare successivt utvecklar och förändrar arbetsuppgifterna genom arbetsvidgning, arbetsrotation, teamarbete, projektarbete och nya former för anställning. Det är också angeläget att anpassa anställningsvillkor och arbetsmiljö till personer med funktionsnedsättningar eller nedsatt arbetsförmåga.

Ett hållbart arbetsliv måste också beakta frågor om omställning och rörlighet. Förnyelseförmåga, förändringsberedskap och generiska kompetenser kan ses som en viktig förutsättning för hållbarhet i arbetslivet och hållbar konkurrensförmåga. Behov av ny kunskap för att påverka utvecklingen i önskvärd riktning ökar i takt med att arbetslivet påverkas snabbt av förändrade samhälls- och marknadskrav, regleringar, globalisering och teknisk och organisatorisk utveckling. I många yrken krävs också gymnasieutbildning som inträdeskrav samtidigt som stora grupper inte fullföljer sin gymnasieutbildning. Samtidigt har tiden för etablering på arbetsmarknaden skjutits framåt i livscykeln. Ungdomar och unga vuxna anställs i tillfälliga jobb med sämre anställningsvillkor, lön och arbetsmiljö.

Lärande och omställning blir allt viktigare i arbetslivets omvandling. Många diskussioner förs om redskap för att stimulera lärandet i arbetslivet och skapa gynnsamma förutsättningar för omställning. En lösning som diskuteras är omställningsavtal som ibland kan gränsa till kompetensavtal. Under flera decennier har också frågan om kompetensförsäkring diskuterats. Ett förslag i den riktningen redovisades under försommaren 2018 av German Bender och Roger Mörtvik i rapporten *Kompetenspyramiden – fler som jobbar ska kunna studera* från Arena Idé/Arenagruppen. Utgångspunkten är att stora grupper inte får personalutbildning eller kompetensutveckling i jobbet. Med utgångspunkt i en TCO-studie (TCO 2015) uppskattar man att det handlar om ett par miljoner på hela arbetsmarknaden (Bender&Mörtvik 2018:59)

Förslaget är en tredelad omställningsförsäkring som kallas kompetenspyramiden. I utveckling av modellen har hänsyn tagits till idéer från flera av de stöd- och försäkringsmodeller som förekommer i den svenska välfärden. Det finns också en likhet med pensionssystemets: en tredelad pyramid där basen utgörs av ett utökat studiemedel, påbyggnaden är kollektivavtalade eller arbetsgivarinitierade avsättningar och toppen utgörs av privat sparande. För att få stödet krävs en viss kvalificeringstid som i förslaget anges till tio år. För en person med medianinkomst och tio års arbetslivserfarenhet kan stödet ge en ersättning motsvarande 85–100 procent av den tidigare inkomsten. Konkret skulle det kunna innebära möjligheter till studier/validering under som mest ett år på heltid eller längre på deltid.

Det är en mycket spännande idé om den framtida kompetensförsörjningen. Den fråga som fortfarande är obesvarad är förslagets selektionseffekter. Hur många kommer upp till den långa kvalificeringstiden och hur kan man motverka att högutbildade efterfrågar mer utbildning än kortutbildade. Dessutom finns gruppen som har en svag ställning på arbetsmarknaden, rör sig mellan olika tillfälliga jobb eller har fastnat i prekariatet. Tidigare förslag om kompetenskonton har stoppats för att det ansågs vidga klyftorna. Ser man utbildning som en bonus eller som ett hot – här finns också en del klasskillnader. Det är viktigt att diskussionen går vidare i om ansvarsfördelning mellan arbetsmarknadens parter, staten och individen när det gäller formerna för framtidens kompetensförsörjning.

Hur möter vi framtidens utbildnings- och kompetenskrav

I den nyligen överlämnade arbetsmarknadspolitiska utredningen (SOU 2019:3) betonas att det är utbildningsväsendet som ska stå för de långsiktiga kompetenshöjningarna:

Sammanfattningsvis kommer vägen till arbete i framtiden för allt fler att gå via utbildning. Det huvudsakliga ansvaret för att möta dessa behov ligger inom utbildningspolitiken. Men även arbetsmarknadspolitiken kommer behöva bidra till att arbets sökande ska kunna möta de kompetenskrav som ställs för de lediga jobben och för att skapa en ökad rörlighet på arbetsmarknaden. För detta krävs att arbetsmarknadspolitikens utbud av utbildningsinsatser är brett och ändamålsenligt.

Utredningen tar ett bredare grepp och efterlyser en kompetensförsörjningspolitik och att det inrättas en nationell kompetensmyndighet som också ska samverka med regionala aktörer med ansvar för kompetensförsörjning:

I det statliga åtagandet bör ingå att skapa robusta och långsiktiga system för kompetensförsörjningen som samtidigt medger en stor flexibilitet och öppnar för samverkan. Dessa utmaningar kan inte hanteras enbart inom ramen för arbetsmarknadspolitiken. Kompetensförsörjning är en fråga som rör sig över flera politikområden och olika organisatoriska nivåer samt kräver samverkan mellan många olika aktörer.

I utredningen om hållbart arbetsliv över tid analyseras förutsättningar för ett hälsofrämjande och tryggare arbetsliv med tonvikt på arbetstider och anställningsvillkor (*Tid för trygghet*, SOU 2019:5). I delbetänkandet *Tid för utveckling* (SOU 2018:24) lanseras begreppet utvecklingsledighet för att ge individen möjlighet att välja väg i yrkeslivet och pröva på olika områden:

Utvecklingsledigheten är en möjlighet för sysselsatta att under ordnade former våga ta steget att prova en ny väg i arbetslivet. Förslaget leder till att fler kommer att utveckla sin kompetens och ställa om mitt i arbetslivet.

Tidigare har begreppet ”friår” används i den svenska debatten och alterneringsår i den finländska debatten. Utredningen om hållbart arbetsliv anlägger ett annat perspektiv än den arbetsmarknadspolitiska utredningen. Här kommer individen i centrum och förutsättningarna för omställning och övergångar i olika delar av livsloppet.

Till detta kan läggas ett bildningsperspektiv som inte i första hand främjar anställningsbarhet, matchning på arbetsmarknaden eller individens yrkesvägar utan utvecklingen till en kompetent och reflekterande medborgare och kulturvarelse i ett föränderligt samhälle. Vanligen skiljer man mellan formell kompetens och reell kompetens. Traditionellt knyts det till utbildning och erfarenhet som behövs för att utföra en befattning. I dagens samhälle och arbetsliv har begreppet fått en mycket vidare syftning. Kompetens och kompetensförsörjning verkar vara lösningen på de flesta samhällsutmaningar vi står inför. Vilka är dess djupare innebörder och konsekvenser för livslångt lärande? Den analysen och debatten är långtifrån färdig.

Källor och referenser:

- Abrahamsson, K. (1974) Forskning om vuxenutbildning. Stockholm: Skolöverstyrelsen.
- Abrahamsson, K. (1982, red.). *Vad är den goda erfarenheten värd?* Stockholm: UHÄ/ Liber Utbildningsförlag.
- Abrahamsson, K.&Rubenson, K. (1986, red.) *Den nya utbildningsklyftan. Nittioåtlets utmaning.* Stockholm: Liber Utbildningsförlaget
- Abrahamsson, K. (1988, red.) *Det stora kunskapslyftet. Svensk vuxenutbildning inför år 2010.* Stockholm: Liber Utbildningsförlaget.
- Abrahamsson, K. (1991, red.) *Hela vuxenutbildningen! En framtidsbild i historiens ljus* Stockholm: Utbildningsförlaget Brevskolan
- Abrahamsson, K. (1995, red.) *Europaskolan, svensk utbildning och det nya Europa.* Stockholm: Publica.
- Abrahamsson, K. (2006) *Lärande i arbetslivet – den dolda vuxenpedagogiken*, ingår i Borgström, L. & Gougoulakis, P. (2006, red.) *Vuxenantologin. Grundbok om vuxnas lärande.* Stockholm: Atlas Akademi.
- Abrahamsson, K. (2009) *Banbytare, livsberättelser och lärande – en efterskrift*, ingår i Ludvig Rasmusson (2009) *Det krokiga lärandet.* Stockholm: NTG-Lärande/Paraplyprojektet
- Abrahamsson, K., Edling, J.& Holmberg, C. (2008) *Det nya läroriket. Från formell vuxenutbildning till lärande regioner.* Stockholm: Premiss.
- Abrahamsson, K. (2016). *Att förutsäga arbetets framtid – då nu och sedan.* Stockholm: Futurion.
- Albin, M., Liljefrost, E., Parmasund, M. & Wadensjö, E. (2017). *Äldre i arbetslivet - en omvärldsanalys.* Stockholm: Svenska ESF-rådet. Rapportnummer 2017/00501–1.
- Arbetsmiljöverket (2015). *Hållbart Arbetsliv i Sverige 2020. Dokumentation från en idékonferens den 1 december 2014.* Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2016). *Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar.* Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Bender, G. & Mörtvik, R. (2018) *Kompetenspyramiden – fler som jobbar ska kunna studera.* Stockholm: Arenagruppen.
- Borgström, L.&Gougoulakis, P. (2006) *Vuxenantologin. En grundbok om vuxnas lärande.*
- Fejes, A., Dahlstedt, M., Olsson, M.&Sandberg, F. (2018). *Medborgarskap och utbildning för vuxna. Om komvux, folkhögskola och medborgarskapandets praktiker.* Lund: Studentlitteratur
- Futurion (2017) *Framtidens färdigheter i ett digitaliserat arbetsliv.* Stockholm: TCO.
- Hermods (2018) *Med hjärta för Sverige.* Hermods 120 års jubileum.
- Husen, T.& Härnqvist, K. (2000) *Begåvningsreserven. En återblick på ett halvsekels forskning och debatt.* Uppsala: Föreningen for svensk undervisningshistoria.
- Johansson, I. (1990) *Striden om vuxenutbildningen: 1967–1970: en folkbildares försvarstal –* Stockholm: Arbetarnas bildningsförbund
- Karlsson, N., Grönback, J. & Joyce, P. (2017). *Kompetenspusslet. Den viktigaste framtidsfrågan.* Stockholm: Ratio.
- Olofsson, J. (red.) (2014). *Den långa vägen till arbetsmarknaden. Om unga utanför.* Lund: Studentlitteratur.

Olofsson, J.& Wikström, F. (2018, red.) *Unga inför arbetslivet. Om utanförskap, lärande och delaktighet*. Lund: Studentlitteratur

Rasmusson (2009) *Det krokiga lärandet*. Stockholm: NTG-Lärande/Paraplyprojektet

SOU 1991:56 *Kompetensutveckling – en utmaning*

SOU 1992:7 *Kompetensutveckling – en nationell strategi*

SOU 2007:112 *Nya förutsättningar för arbetsmarknadsutbildning*

SOU 2017:18. *En nationell strategi för validering*. Delbetänkande av Valideringsdelegationen 2015–2019. Stockholm.

SOU 2018:24 *Tid för utveckling*. Delbetänkande från utredningen om hållbart arbetsliv över tid.

SOU 2019:3 *Effektivt, tydligt och träffsäkert. Det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad*. Slutbetänkande från Arbetsmarknadsutredningen

SOU 2019:5 *Tid för trygghet*. Slutbetänkande från utredningen om hållbart arbetsliv över tid.

TCO (2015) *Ny kunskap för nya jobb. Eftergymnasialt utbildningsutbud för yrkesverksamma*. TCO-rapport 4/15.

TCO (2017). *Återkommande utveckling. Förslag till ett omställningsuppdrag för högskolan*. TCO-rapport 1/17.

Kompetensförsörjning genom samverkan inom yrkesutbildningen: Exemplet industrigymnasierna

Bo Persson, docent vid institutionen för ekonomisk och industriell utveckling samt Brita Hermelin, professor vid Centrum för kommunstrategiska studier, Linköpings universitet

Kompetensförsörjning är en stor och växande fråga för snart sagt alla branscher, verksamheter och företag. Snabb omställningstakt i arbetslivet innebär att man efterfrågar medarbetare som har en god förmåga och skicklighet vad gäller att hantera och förhålla sig till omvandling. Med skärpta konkurrensförhållanden förstärks dessutom kraven på att arbete utförs effektivt och med hög kvalitet.

Sysselsatta inom yrkeskategorier med gymnasieskolan som högsta utbildningsnivå utgör stora grupper på arbetsmarknaden. De finns inom exempelvis teknikområdet, servicesektorn samt inom vård och omsorg. Detta gör att yrkesutbildningen på gymnasienivå är en viktig verksamhet med stor påverkan på många företags och verksamheters kompetensförsörjning. Den svenska modellen för yrkesutbildning karaktäriseras dock av att den i princip uteslutande är integrerad i gymnasieskolan och att arbetsgivarnas engagemang, i relation till många andra industriländer, är relativt begränsat.

Inom industrin verkar dock intresset för ökad samverkan med olika yrkesutbildningar ökat under senare år. Ett uttryck för detta är industribranschens initiativ till Teknikcollege i början på 2000-talet. Teknikcollege är ett certifieringssystem som för de skolor som ingår ställer krav på deltagande och inflytande för industrin inom teknikinriktade yrkesprogram. Ett pådrivande motiv till utvecklingen av Teknikcollege var att säkra företagets kompetensförsörjning. Genom den successiva expansionen av Teknikcollege till allt fler regioner och skolor har industrin fått ett större inflytande över verksamheten vid de industritekniska yrkesutbildningar som ingår i samarbetet.

Sammanfattningsvis har industriföretagen via Teknikcollege blivit en policyaktör som aktivt påverkar utbildningssektorns utveckling.

Vi vill fördjupa diskussionen om företagets roll som aktörer inom utbildningssektorn och om hur samverkan sker mellan arbetsgivare och gymnasieskolor. Vår empiriska studie omfattar de så kallade industrigymnasierna. Industrigymnasier är en inofficiell benämning på gymnasieskolor som erbjuder yrkesutbildning inom teknikområden med inriktning mot tillverkningsindustrin. Dessa industrigymnasier ingår i Teknikcollegesystemet. Företag inom tillverkningsindustrin är ägare eller delägare tillsammans med kommuner. De industrigymnasier vi analyserat i detalj är de vars organisationsformer innebär djupgående och ihållande samverkanskonstellationer över sektors- och organisationsgränser (primärt mellan industriföretag, kommun och skola).

Förutom fördjupad kunskap om denna specifika grupp gymnasieskolor ger vår analys även mer generellt giltiga slutsatser. Genom att använda en teoretisk analysmodell för ”samverkande governance” vill vi bidra med ny kunskap om samverkan kring kompetensförsörjning. Vårt syfte är att utifrån ett governance-perspektiv analysera de olika samverkande aktörernas motiv och drivkrafter för engagemang och samverkan, samt vilka faktorer som påverkar hur samverkan initieras, upprätthålls och förnyas. Sektors- och organisationsöverskridande samverkan har kommit att bli en huvudfråga för samhällsutvecklingen och då inte minst inom utbildnings- och kompetensförsörjningsområdet.

Källor och referenser:

Persson, Bo och Brita Hermelin (2018). “Mobilising for change in vocational education and training in Sweden – a case study of the ‘Technical College’ scheme”, *Journal of Vocational Education & Training*, DOI: 10.1080/13636820.2018.1443971

The Aspirants: How faith is built in emerging occupations

Rebecca Ye, doktor vid sociologiska institutionen vid Stockholms universitet

Anticipating future demands in skills and workforce development has been a longstanding practice and challenge for governments and policy-makers. While such developments are examined closely at the national and regional levels, an even more pressing issue is to advance our understanding of how people who take on jobs in new and emerging fields embark on and persist in their occupational pathways. A striking feature of these occupations is their weakly defined and unstable nature. How do individuals traverse career trajectories with these characteristics? What drives and enables them to take the road less travelled?

To address such questions, this research project sets off from a distinctive occupational school in Sweden that prepares individuals for emerging occupational roles in digital work. Using an interpretative, longitudinal, and multi-method approach, this study focuses on a group of aspirants who were being trained to become specialists in extracting, analysing, and using digital data for the growth and profit of organisations. These individuals can be viewed as experiencing a double “not-yet” situation, since not only are they at the stage of aspiring to certain work roles, but the occupations to which they aspire are also in a nascent, not yet fully defined stage.

This study accompanies them through significant events over the years: from when they are in training, to when they search for jobs, and, finally, when they begin the work experience. At this conference session, I will present key findings from this recently defended doctoral research project. The empirical findings form the basis for a sociological model that offers a perspective on how to treat temporality, anticipation, and the “not-yets”, particularly in the context of education to work transitions.

Väljer unga fel? – grundskoleelevers attityder till gymnasievalet och till arbetsmarknadsetablering

Alexandru Panican, docent vid Socialhögskolan, Lunds universitet

Sverige har ett tilltagande matchningsproblem, såväl kompetens- som utbildningsmatchning brister på arbetsmarknaden. Det finns dels arbetstagare som är överutbildade i förhållande till deras anställning/arbetsuppgifter, dels grupper med under- och felutbildning eller utan formell utbildning. Konsekvensen blir en betydande brist på arbetskraft som hotar den ekonomiska tillväxten. De flesta branscher uppger att de har en tilltagande arbetskraftsbrist. Dessutom blir det allt svårare att rekrytera arbetskraft med efterfrågad kompetens samtidigt som arbetslösheten, och framförallt ungdomsarbetslösheten, fortsätter vara hög.

Vad görs åt matchningsproblematiken i Sverige? Sedan krisen på 1990-talet har svaret bland politiker, oavsett ideologisk anknytning, varit ett skolsystem som omfattar gymnasiala yrkesutbildningar präglade av arbetslivets behov. I den senaste omfattande gymnasiereformen som introducerades hösten 2011 (Gy11), skulle yrkesutbildningarna få en ökad karaktär av färdigutbildning samt bli mer avnämarsstyrda för att kunna underlätta övergången från skola till arbetsliv. En avgörande faktor för en lyckad gymnasiereform och i förlängningen för att åtgärda matchningsproblematiken var att flera elever skulle välja att läsa på ett yrkesprogram. Därmed blev det viktigt att den gymnasiala yrkesutbildningens status och attraktivitet skulle öka.

Statistik visar att andelen yrkes elever har minskat sedan läsåret 2011/12 då gymnasiereformen sjösattes. Hur kan denna negativa utveckling begripliggöras, trots förändringar i skolsystemet som skulle leda till att flera elever skulle välja ett yrkesprogram? Svaret bör sökas hos huvudaktören, nämligen högstadiel elever som väljer utbildning på sekundär nivå.

Forskningen avseende elevernas egna reflektionsprocesser kring gymnasievalet samt kopplingen mellan påtänkt utbildningsval och den egna framtida arbetsmarknadsetableringen är sparsmakad. Jag kommer att presentera resultat från en studie där syftet har varit att studera högstadielärares attityder och förhållningssätt gällande högskoleförberedande- respektive yrkesprogram för att ringa in de faktorer som avgör deras utbildningsval månaderna strax före gymnasievalet. Det empiriska materialet omfattar även reflektioner gällande arbetsmarknadsetablering. Empirin har samlats in med hjälp av semi-strukturerade intervjuer gjorda i fyra skånska kommuner med olika skolresultat och socio-ekonomiska förhållanden.

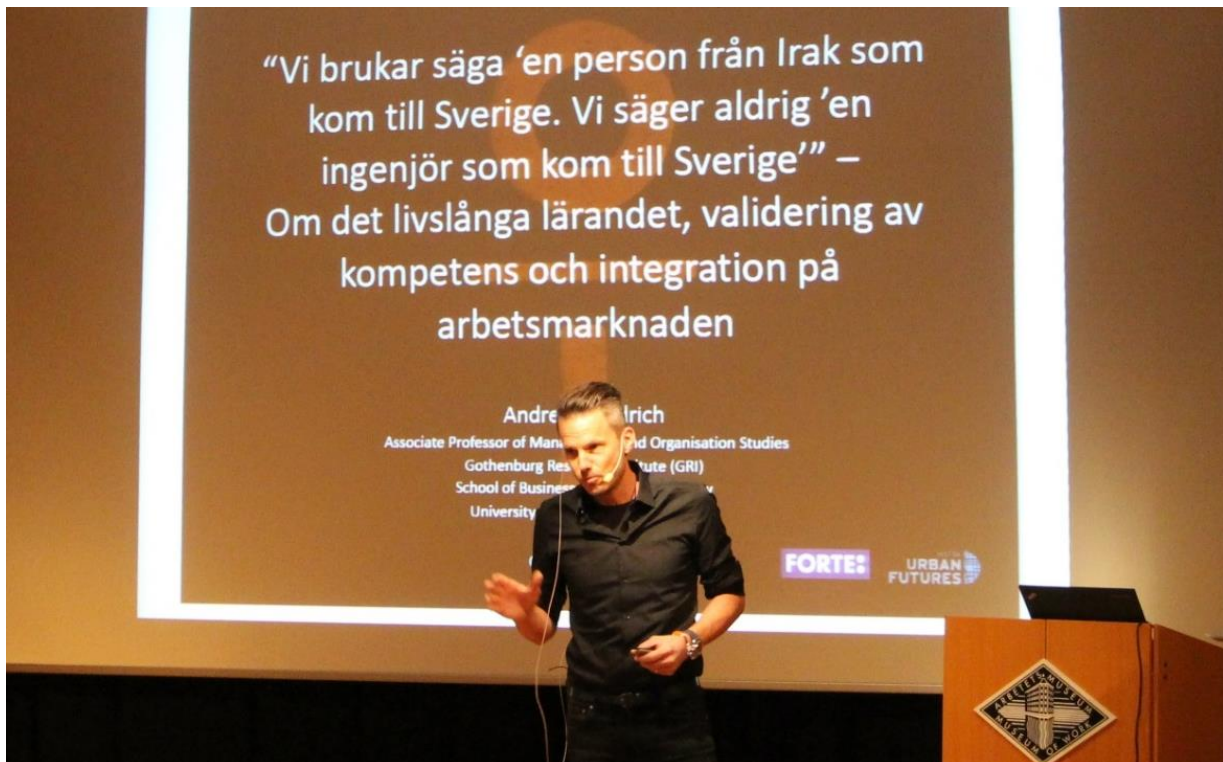
I studien kommer det fram att högskoleförberedande program beskrivs i ytterlighetstermer i förhållande till yrkesutbildningar. Teoretiskt inriktade elever har en nedvärderande syn på yrkesutbildningar som anses vara sekunda utbildningsformer för mindre studiemotiverade elever. Yrkesinriktade elever har en nedvärderande syn på yrkesprogram också. Det visar sig att yrkesutbildningens status och attraktivitet är mycket låg vilket kan begränsa att allt färre elever väljer yrkesutbildning.

De intervjuade i studien anser vidare att den framtida inkomsten, som förväntas bli hög, utgör en mycket viktig dimension gällande framtida arbetsmarknadsetablering. Kopplingen mellan vald utbildning och arbetskraftsefterfrågan samt utbildningens relevans för den egna etableringen på arbetsmarknaden intresserar däremot inte de elever som deltog i studien. Respondenterna uppger att de inte har fått information om utbildningsdimensionering, yrkesutgång och utbildningens attraktionskraft på arbetsmarknaden men att de inte heller är intresserade av en sådan information.

Den viktigaste dimensionen i valet av gymnasial utbildning förklaras vara att utbildningen ska vara "rolig", även om utbildningen skulle visa sig inte leda till ett jobb. Ett sådant sätt att förhålla sig till gymnasievalet utan hänsyn till arbetsmarknadsetablering underbygger matchningsproblem.

Källor och referenser:

Panican, A. (2015) [Väljer unga fel? – grundskoleelevers attityder till gymnasievalet](#). Stockholm: Ratio.



Livslångt lärande, validering och integration på arbetsmarknaden

Andreas Diedrich, docent vid Handelshögskolan, Göteborgs universitet

Arbetslösheten ligger på rekordlåga nivåer i Sverige. Samtidigt har det under en lång tid funnits ett tydligt gap i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda. Idag är andelen arbetslösa bland utrikes födda tre gånger så hög som bland inrikes födda. En fråga är vilka antaganden som ligger till grund för idén om det livslånga lärandet. Till exempel validering som setts som lösningen på alla möjliga sorters problem som förväntas uppstå när utrikes födda personer ska integreras på arbetsmarknaden. Även om validering bland många setts som ett mirakelrecept har det visat sig vara svårt att applicera. Vilka är utmaningarna som dyker upp när idéerna kring det livslånga lärandet och validering av kunskap och kompetens ska omsättas i praktiken för utrikes föddas arbetsmarknadsintegration?

Kartläggning av olika initiativ för integration

Jag skrev 2018 rapporten *Organising labour market integration of foreign-born persons in the Gothenburg Metropolitan Area – Version I* tillsammans med min kollega Hanna Hellgren vid Göteborgs universitet. Vi ville veta hur arbetet med olika initiativ för att integrera utrikes födda personer på arbetsmarknaden i Göteborg organiseras och vilka de inblandade aktörerna var. Vi gjorde bland annat en kartläggning av de drygt 180 initiativ som identifierades stödja arbetsmarknadsintegration av utrikes födda (dock inte uteslutande utrikes födda personer).

Genom politiska förslag och riktlinjer har lönearbete alltmer kommit att ses som en viktig del av integrationen. Det har förstärkts via politiska reformer med inriktning på insatser som främjar aktivitet och sysselsättning (Qvist 2012). Hur dessa insatser organiseras i praktiken var fokus för vår rapport. Vi vill belysa och inleda en diskussion kring den komplexitet som framträtt i mångfalden av initiativ och aktiviteter som utförs inom offentlig, privat och ideell sektor i organiseringen av arbetsmarknadsintegration.

Vårt fokus i kartläggningsprocessen var att inkludera initiativ och aktiviteter som själva benämner sina aktiviteter och handlingar som arbetsmarknadsintegration av utrikes födda, eller som en del av arbetet med att integrera utrikes födda. Vi har försökt få en bättre förståelse för hur man skapar mening kring arbetsmarknadsintegration och agerar i praktiken, och vilka konsekvenser det får för individer, grupper och organisationer.

Vi har utgått från tre koncept: *Handlingar* – det som personer som säger att de jobbar med arbetsmarknadsintegration gör i praktiken (till exempel remittera, administrera, intervju, validera), *Aktiviteter* – det som ”målgrupperna” deltar i – (till exempel SFI, mentorprogram, informationsmöte, validering) och *Initiativ* – det som aktörerna definierar som initiativ (till exempel One Stop Future Shop, Snabbspåren, Jobbsprånget, Korta Vägen).

Stor komplexitet av initiativ

Nya initiativ för integration lanseras så gott som dagligen – ofta med en idé om att vara unik med sin lösning – och gamla försvinner, ofta utan att uppnå sina uppsatta mål. Det har stundtals varit svårt att kategorisera initiativ som offentliga, privata eller ideella då vissa initiativ kan ha startat i en form eller sektor för att sedan utvecklas till en annan form och eller tas om hand av i en annan sektor. Finansiering återfinns från lokal och regional nivå till nationell och transnationell nivå. Denna mångfald skapar svårigheter att överblicka vilka initiativ som finns, vad som görs och av vem (ibland till och med inom den egna organisationen).

Målgrupperna för initiativen inom arbetsmarknadsintegration varierar. Vissa initiativ är riktade till utrikes födda personer eller nyanlända, andra initiativ riktas mer indirekt till olika målgrupper, så som satsningar för att stödja entreprenörskap i vissa geografiska områden. Målgrupperna beskrivs och definieras även olika av olika aktörer. Det är viktigt att minnas att olika målgrupper för initiativen som stödjer arbetsmarknadsintegration för utrikes födda personer även medför att resultatet kan variera exempelvis beroende på om det är ett initiativ med målgruppen ”högutbildade utrikes födda” eller, ”nyanlända med behov av rehabilitering och som har särskild språkutmaning”. Det är därför viktigt att ta hänsyn till initiativens olika målgrupper vid en eventuell jämförelse.

Olika typer av aktiviteter

När praktiskt verksamma, policyskapare och forskare refererar till insatser om arbetsmarknadsintegration nämns ofta stora offentliga arbetsmarknadsprogram så som Snabbspåren, Stöd och Matchning eller det ofta omnämnda privata initiativet Mitt Liv. Dessutom framhävs ofta vikten av aktiviteter som relateras till anställningsbarhet så som arbetsträning, jobbsökande, validering, språkutbildning och matchning. Med andra ord så finns det en tendens att skapa mening kring arbetsmarknadsintegration och dess initiativ och aktiviteter i direkt anknytning till att personer blir anställda eller mer anställningsbara.

Vad som då kommer i skymundan är alla de handlingar och initiativ som inte direkt fokuserar på anställningsbarhet, såsom språkcaféer, vänskapsprogram, studiecirkel eller till och med utvecklingsarbete för att ta fram ett nytt IT-verktyg för matchning av nyanlända med etablerade personer. Dessa aktiviteter har inte som syfte att direkt bidra till anställningsbarhet men kan ha synergieffekter. Ett exempel kan vara en person som får tillgång till nya nätverk där hon senare finner en anställning. Dessa olika typer av aktiviteter blir därmed viktiga och därför betonar vi vikten att inkludera många olika typer av aktiviteter och initiativ i relation till arbetsmarknadsintegration, inte bara de som kan direkt relateras till anställningsbarhet.

I materialet kunde vi identifiera fyra olika typer av aktiviteter för arbetsmarknadsintegration – *Anställningsbarhet*, *Organisatorisk effektivitet*, *Främja Tillväxt* och *Främja integration från ett holistiskt perspektiv*. I relation till *Anställningsbarhet* utförs handlingar som att tillhandahålla eller arrangera arbetsmarknadsträning, praktik, kompetensutveckling, validering eller språkträning på arbetsplatsen. *Organisatorisk effektivitet* symboliseras av handlingar såsom att koordinera samverkan, informationsspridning, metodutveckling och analysera arbetsmarknaden ofta med syfte att öka effektiviteten. Handlingar som utgick från att *Främja tillväxt* var exempelvis att stödja

entreprenörskap, tillhanda hålla konsult- och stödservice för entreprenörer eller ge tillgång till olika nätverk. Att *Främja integration från ett holistiskt perspektiv* utgick från handlingar som förebyggande hälsoarbete, utveckla applikationer för IT eller sociala medier, arrangera olika typer av mötesplatser och sprida information.

Aktiviteter som mirakelmedicin

Många av aktiviteterna med syftet att stödja nyanlända att komma ut på arbetsmarknaden ses som inget mindre än mirakelmedicin. Framför allt har förhoppningarna när det gäller validering av kompetens för möjligheten att snabbare få fler nyanlända i arbete varit skyhöga bland många politiker, praktiker, tjänstemän och forskare de senaste 20 åren. Och de är fortfarande höga. Det märks bland annat i regeringens beslut från november 2015 om att inrätta en till delegation som ska stödja utvecklingen av en nationell strategi för validering. Det sker också arbete på många platser runtom i landet med att utveckla metoder och modeller för validering.

Trots entusiasmen har det dock varit svårt att se några tydliga positiva resultat. Till exempel erkändes i regeringens direktiv om den nuvarande Valideringsdelegationen att ”det saknas tillförlitliga uppgifter om valideringens omfattning och resultat”. Dessutom visade en rapport från Statskontoret 2013 på svårigheterna med att utifrån Arbetsförmedlingens registrering av valideringsinsatser avgöra om valideringarna resulterat i ökad anställningsbarhet.

Flera studier av valideringsprojekt som jag och mina kollegor har genomfört vid Gothenburg Research Institute vid Handelshögskolan, Göteborgs universitet sedan 2006 visar dessutom att det finns en rad återkommande utmaningar i arbetet med validering av nyanlända invandrare. Och våra pågående studier visar att det än idag är få valideringar som genomförs som del i integration av nyanlända på arbetsmarknaden. Ändå lever förhoppningarna vidare.

Ytterligare en aktivitet som framställs inom olika sammanhang som lösning på alla sorters problem, och som i vår studie var den vanligast nämnda av aktörerna i Göteborg, är samverkan i olika former. Samverkan ses och beskrivs som en viktig del av en framgångsrik arbetsmarknadsintegration och kan organiseras på olika sätt, såsom med en gemensam budget, strategisk samverkan eller skapande av stödstrukturer. I så gott som alla initiativ i kartläggningen finns det någon form av samverkan med andra. Organisatorisk heterogenitet betonas bidra till lösningen för ”utmaningen” att integrera utrikes födda på arbetsmarknaden. Emellertid, när samverkan inkluderar offentlig sektor, privat näringsliv och civilsamhället uppstår nya utmaningar, såsom hanterandet av olika organisationsstrukturer, intressen eller organisatoriska logiker.

Projekt kontra organisationer

Vår studie visar att mycket verksamhet organiseras och framför allt prövas i projektform. Tidigare studier har lärt oss att projekt är en populär styrform, både för offentlig och privat verksamhet, i synnerhet när lösningen kräver samverkan (se Lundin 2016). Genom projekt kan nya metoder prövas och samverkansformer utvecklas. Projektformen används även för att söka finansiering och för att arbeta förbi traditionella organisationsstrukturer eller rigida upphandlingsregler. I vårt material framträder en bild av ett överflöd av projekt som inriktar sig på arbetsmarknadsintegration som bidrar till svårigheter med helhetssyn och möjlighet att ta reda på vad som fungerat bra och dåligt. Mängden projekt medför även svårigheter i den mängd av samverkansrelationer som skapas samtidigt som kontakterna mellan projekten många gånger är få. Dessutom medför det stora antalet projekt en ökad konkurrens mellan projekten om finansiering och målgrupper.

Initiativen finansieras antingen av medel inom befintlig verksamhet(er) eller genom externa medel. Vi fann att många initiativ finansieras delvis eller helt av offentlig sektor, från kommun- till EU-nivå. Det finns undantag, men till största delen är finansiering från offentlig sektor en förutsättning. I vissa fall är det till och med finansieringen som är grunden till aktiviteterna, exempelvis när Arbetsförmedlingen finansierar kortare praktikplatser eller subventionerar anställningar i företag. De offentliga verksamheter som inte själva engagerar sig i initiativ i sin ordinarie verksamhet frigör medel för andra aktörer att söka för att stödja arbetsmarknadsintegration. Samtidigt som mer medel

finns tillgängliga att söka verkar flera aktörer motiverade att utöka eller omdefiniera sina verksamheter för att stödja arbetsmarknadsintegration av utrikes födda personer. Med andra ord är arbetsmarknadsintegration i hög grad kopplat till finansierarnas intressen. Vad man kan fundera över är på vilket sätt dessa intressen stämmer överens med målgruppernas intressen?

Det har stundom varit svårt att koppla vissa aktiviteter till specifika initiativ, vilket i sig är ett resultat, och som visar att arbetsmarknadsintegrations aktiviteter och initiativ kan vara sammankopplade på oväntade sätt. Att vidare förstå hur arbetsmarknadsintegration organiseras i praktiken är en omfattande uppgift. Genom kvalitativa och etnografiska metoder pågår det nu inom ramen för det FORTE-finansierade forskningsprogrammet *Organizing integration* ett flertal studier för att öka förståelsen av hur stödjande av arbetsmarknadsintegration för utrikes födda görs i praktiken.

Källor och referenser:

Diedrich, Andreas & Hellgren, Hanna (2018). *Organizing labour market integration of foreign-born persons in the Gothenburg Metropolitan Area*. GRI-report 2018:3 Organizing Integration. Gothenburg: University of Gothenburg. ISSN 1400-4801

Lundin, Rolf A. et al. (2016). *Managing and working in project society: Institutional challenges of temporary organizations*. Cambridge MA: Cambridge University Press.

Qvist, Martin (2012). *Styrning av lokala integrationsprogram institutioner, nätverk och professionella normer inom det svenska flyktingmottagandet*. Linköping Studies in Arts and Science No. 562. Linköping: Linköpings universitet.

Att lära sig en identitet som industriarbetare

Lisa Ferm, doktorand vid institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet

Det råder brist på arbetskraft inom industrin samtidigt som gymnasiets industritekniska program har låg status och svårt att rekrytera elever. I mitt pågående avhandlingsprojekt intresserar jag mig för dessa elevers lärande och identifikation med yrket som industriarbetare. Särskilt fokus läggs på att studera hur de upplever den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen då de lämnar skolan till förmån för arbetsplatsen som pedagogisk miljö. Forskningen grundar sig på kvalitativa intervjuer med 44 elever på gymnasieskolans industritekniska program.

Resultaten visar att eleverna har skapat ett antal strategier som de använder sig av för att lära sig jobbet på arbetsplatserna. Dessa går i korthet ut på att; ta ansvar för sitt eget lärande, ställa frågor, söka efter acceptans och förebilder, positionera sig själva som resurser samt förstå och hantera jargong. Studenterna var överlag aktiva, motiverade och tog ett stort individuellt ansvar för sin utbildning, ibland i den utsträckningen att skolans och arbetsplatsens roll förminskades.

När det gäller studenternas identifikation med yrket som industriarbetare och en framtid inom branschen kan studenterna delas in i tre olika grupper. En grupp identifierar sig starkt med yrket och är hängivna en framtid som industriarbetare, en annan grupp har en flexibel inställning till sin karriär och är positiva till att jobba inom industrin en period för att senare byta bana medan en tredje grupp är ambivalenta och inte vill identifiera sig som industriarbetare. Bakgrund, erfarenheter och syn på arbetet påverkar studenternas identifikation och hur de ser på en eventuell framtid inom industrin. Denna forskning är viktig för att belysa elevernas upplevelser och syn på sitt tilltänkta arbete inom en bransch som har ett stort behov av utbildad arbetskraft.

Hur bidrar en inkluderande arbetsmarknad till hållbar kompetensförsörjning?

Malin Andersson, Jeanette Lundin-Johansson och Johanna Mässing, Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen ska effektivt sammanföra de som söker arbete med arbetsgivare som söker arbetskraft, prioritera dem som befinner sig långt från arbetsmarknaden och bidra till att stadigvarande öka sysselsättningen på lång sikt. Trots en mycket stark arbetsmarknad, med många arbetsgivare som har svårt att hitta arbetskraft, står människor som kan och vill arbeta utanför arbetsmarknaden. Genom att se, utveckla och ta tillvara på den kompetens som finns kan Arbetsförmedlingen bidra till en hållbar kompetensförsörjning och till en mer inkluderande arbetsmarknad. I presentationen tas konkreta exempel upp på hur Arbetsförmedlingen arbetar med frågorna.

Källor och referensenser:

Arbetsförmedlingens plattform för kampanjen *Gör plats!* för att fler ska se funktionsnedsatta som en stor tillgång – www.gorplats.se

Jobblabb – om att främja medvetna studieval och kompetensförsörjning

Niklas Cserhalmi, museichef vid Arbetets museum

Jobblabb är ett normkritiskt innovationsprojekt som ska ge skolor samt studie -och yrkesvägledare verktyg att arbeta med medvetna yrkesval i yngre åldrar. Målgruppen är barn i mellanstadieåldern och Arbetets museum tillhandahåller en interaktiv utställningsyta för skolor samt SFI-verksamhet genom ett samarbete med kommuner i Östergötland. Utmaningen i projektet, och dess innovativa ansats, är att främja yrkesval utifrån en bred möjlighetshorisont av potentiella yrken och ge kunskap om framtida branscher som är i behov av kompetensförsörjning.

Projektet ska motverka normer som begränsar barnens tankar om yrkesval utifrån kön, social och kulturell bakgrund. Konkret innebär Jobblabb olika interaktiva stationer där elever får uppdrag, som både är enskilda och i grupp, i en lekfull utställningsmiljö. Ändamålsenlig teknik och visualisering utgör en viktig del i skapandet av interaktiva teststationer. För att visa den omfattande flora av möjliga utbildnings- och yrkesval som finns och även förväntad framtida efterfrågan på densamma nyttjas forskningsbaserad kunskap inom informationsvisualisering och interaktiva gränssnitt.



Under arbetslivskonferensen fick deltagarna även ta del av en visning av utställningen *Dokumentärfotosalong 2018* på Arbetets museum. "I väntan på..." var årets tema för den jurybedömda salongen dit både yrkesverksamma fotografer och amatörer hade skickat in bilder.



Medverkande i panelsamtalet : Fredrik Voltaire, näringspolitisk expert på Almega; Ann-Sofi Sjöberg, teamchef för trygghetssystem, arbetsmarknad och utbildning på TCO; Lena Hagman, ekonom och utredare på Teknikföretagen och Tobias Baudin, ordförande för Kommunal. Moderator: Tove Hägg från Arena Opinion

Panelsamtal om framtidens kompetensförsörjning

Tove: Det här är viktiga frågor som många engagerar sig i. Två bra rapporter är *Kompetenspyramiden* från Tankesmedjan Arena samt *Turbodigitaliseringen tar jobben* från Almega. Båda innehåller en slags översyn om hur det ser ut idag men också konkreta förslag på hur vi skulle kunna jobba med vidareutbildning och kompetensförsörjning. Och Fredrik Voltaire som har skrivit den senare rapporten är faktiskt här idag.

Fredrik: I rapporten tar jag bland annat upp att LO-ekonomerna på 1970-talet tyckte att det här med strukturomvandling och att vissa branscher och jobb försvinner i förlängningen befrämjar hela samhällets framtid och tillväxt. Men då ska man satsa på kompetensutveckling av personalen, som del i ett trygghetssystem där människor som blir av med jobben kan skola om sig till snabbväxande företag och branscher. Det är en ganska fiffig modell som vi ju ganska mycket av i Sverige redan idag. Vissa länder kanske har lite mer av den, som Danmark till exempel med sin flexicurity-modell som inte fokuserar på stelbenta arbetsplatsmarknadsregler utan rörlighet på arbetsmarknaden.

Tove: Om vi gör över till dig Ann-Sofi, innan du började på TCO var du tio år på TRR Trygghetsrådet. Vad var det viktigaste du tog med dig därifrån?

Ann-Sofi: En sak var att när människor får en klapp på axeln och hör ”nu ska du sluta” så är inte det bästa starten för att gå vidare till ett nytt jobb. Visserligen visar det sig att väldigt många får ett nytt jobb, med lika eller till och med högre lön. Men det vore bra att kunna få en rörlighet utan att först behöva bli blivit uppsagd på grund av övertalighet. Om man får till att vidareutbilda sig hela livet

och kanske kan ta det där steget själv, den här lite mer frivilliga omställningen – den tror jag skulle gynna inte bara individer utan också hela samhället. Det finns ju ett femtontal omställningsorganisationer på arbetsmarknaden, men de har ju i princip kriteriet att du måste bli uppsagd för att få stöd. De senaste åren har det dock vuxit fram tre där man faktiskt kan få stöd innan det sker en uppsägning. Att jobba för den goda omställningen har jag tagit med mig till TCO.

Jag har också skrivit boken *Du har fel ålder* om åldersfixeringen på arbetsmarknaden. Många känner sig ha fel ålder, inte bara de som är 55+ utan även 30-åringar som kanske är hemma med barn eller många som känner sig för unga. Du är nästan aldrig i rätt ålder. Det finns en fixering vid anställningar, ”Vi vill ha en 38-åring, punkt slut”. Men ingen är ju 38 hela livet, det kan ju vara bra med en 58-åring eller 18-åring också.

Tove: Då har vi vår tredje deltagare, Lena Hagman på Teknikföretagen som har jobbat länge med prognoser. Du såg tidigt att det här med rätt kompetens på rätt ställe är något som vi kommer få problem med?

Lena: För tio år sedan när jag jobbade på Almega studerade jag bland annat sambanden mellan industrin och tjänstesektorn. Efterfrågan på arbetskraft med ökat tjänsteinnehåll kopplad till industrin hade ökat mycket, men arbetsmarknadspolitik och utbildningspolitik hade inte hunnit anpassa arbetskraften till den här snabba strukturomvandlingen. Redan då förutsåg vi en brist inom tjänstesektorn på många olika kompetenser. Exportindustrin hamnar ganska snabbt i flaskhalsar och problem att kunna öka sin produktion, det höll tillbaka deras tillväxt. Det varnade vi för, men det var få andra ekonomer som förstod vidden av vad den här kompetensbristen skulle innebära på sikt. Nu vet alla att vi står inför ett kritiskt läge med brist på massor med kompetenser inom i stort sett alla branscher.

Tove: Sist men inte minst, Tobias Baudin. När du träffar medlemmar i Kommunal på dina många besök på arbetsplatser, vad tycker de att ni ska jobba med?

Tobias: När jag kommer och pratar är det faktiskt inte lön man lyfter först, utan att det är för lite bemannat. Ibland att det behövs fler kollegor, men ofta att de inte får ihop sina scheman med många helger och delade turer. Tyvärr ligger också många av våra yrken högt i sjukskrivningsstatistiken. Det dominerade nu är det psykosociala, att man tar med sig jobbet hem. Det tror jag är en negativ spiral.

Tove: Ann-Sofi, vad tycker du TCO behöver göra för att klara framtidens kompetensförsörjning?

Ann-Sofi: Jag kan definitivt hålla med Tobias, vi hör också mycket om stress oavsett om det är lärare, poliser eller liknande yrken inom TCO. För vidareutbildning och omställning ser vi som en viktig fråga att det finns ett utbildningsutbud som lämpar sig också för yrkesverksamma. Kanske inte treåriga utbildningar utan flexibla kortare kurser på distans. Studiefinansiering är också en viktig del, för mitt i livet är det svårare att studera utan en dräglig inkomst. Även validering är viktigt, för väldigt många har med sig kunskaper när man har jobbat kanske 20-25 år och ska välja att gå vidare. Nästan var tredje svar på enkäter visar att man vill byta yrken, men inte riktigt vet till vad. Så studievägledning mitt i livet är också viktigt. Det går ju att få via omställningsorganisationerna, men då har du redan blivit uppsagd. Det är lite sent då.

Tove: Fredrik, vilken är den största utmaningen för Almegas medlemsföretag i tjänstesektorn?

Fredrik: Jag skulle säga att den största utmaningen är kompetensbristen, som är den stora rynkan i pannan på våra medlemmars VD:ar. Ett sätt är att vidga sökandet och hitta nya typer av personer, kanske andra ålderskategorier eller jobba mer med integration av nyanlända. Vi ser också att allt fler företag är intresserade av arbetskraftsinvandring – att hitta IT-specialister från Indien till exempel. Även kompetensutveckling behövs, både av befintlig personal för att de ska kunna få nya uppgifter och vid nyanställningar för att personer som kanske har ett visst avstånd till de kompetenskrav man ställer.

Tove: Tobias, det finns beräkningar som visar på stora rekryteringsbehov inom välfärden. Är det överhuvudtaget möjligt att rekrytera alla som behövs, och vad händer om det inte går?

Tobias: Det är en enorm utmaning. Jag tror att den är fullt möjlig, men det kommer krävas en hel del när man tänker på att 135 000 fler ska anställas de kommande fyra åren för att klara alla pensionsavgångar och sjukskrivningar. Då pratar vi exempelvis om 10 000 sjuksköterskor per år som behöver utbildas, och vi är långt därifrån idag. Att göra jobben attraktiva är ett grundfundament, och då är det märkligt att heltid inte är norm ännu och att många inte får tillsvidareanställningar. Även flera utbildningsvägar behövs. Vi gör mycket för att vård- och omsorgsprogrammet samt barn- och fritidsprogrammet ska vara mer attraktivt i gymnasiet, men det kommer inte att räcka till. Vuxenutbildning tror jag är en viktig nyckel i det här att klara av rekryteringsbehovet, som exempelvis de lokala jobbspåren där fack och arbetsgivare diskuterar hur de ska få in fler på arbetsplatser.

Och vad händer om man inte gör det här? Redan idag har 140 000 människor gått ned i arbetstid för att äldreomsorgen inte håller måtten. Det är framförallt kvinnor som känner att de behöver ägna sig åt anhörigvård istället för att gå till jobbet. Det håller inte.

Tove: Då går vi över till Lena, hur påverkar kompetensbristen teknikföretagens konkurrenskraft?

Lena: Vi gjorde en enkät för ett år sedan och tre av fyra svarade att kompetensbristen håller tillbaka deras verksamhet. Ungefär hälften sa att de inte lyckas utveckla sina produkter i den takt de skulle behöva för att vara konkurrenskraftiga. ”Vi måste tacka nej till ordrar, vi klarar inte att leverera”. Teknikföretag söker ingenjörer och specialister av olika slag, medan tjänsteföretag söker datakonsulter, teknikkonsulter, arkitekter och andra högkvalificerade kompetenser som det är stor brist på i Sverige i dag. Många säger sig hitta kompetens utomlands lättare, eftersom andra länder ser ut att ha satsat mer på att utbilda vissa typer av kompetenser. Företag som redan har verksamheter utomlands kan dessutom flytta ut mer, även om de hellre skulle stanna kvar i Sverige om det fanns bättre tillgång till rätt kompetens.

Tove: Om vi måste ha vidareutbildning på arbetsplatserna, får era medlemmar den vidareutbildning dem behöver Ann-Sofi och Tobias?

Ann-Sofi: Tiden är ett problem. I exempelvis Finansförbundet hinner enligt en rapport bara en fjärdedel med sin vidareutbildning på arbetstid. En åtgärd för att lösa det, förutom att avsätta tid, är att ta fram en personlig kompetensutvecklingsplan och följa upp den.

Tobias: Vårt problem är större, och är bristen på utbildning. Till exempel att många jobbar utbildade i förskolan eller inte har rätt utbildning i äldreomsorgen. Sedan behöver inte alla vara undersköterskor med tre års utbildning, vårdbiträden behövs också. Men trots behoven står många utbildningsplatser tomma. Där tror jag studieersättningen spelar in, de som inte har så höga löner har inget sparat, inget att ta av. Att det finns utbildningar och man har ett generellt ersättningssystem det är en av våra viktigaste frågor.

Tove: Hur ser det ut bland era arbetsgivare Fredrik, borde de satsa mer på utbildning än maskiner?

Fredrik: Det finns ju en stark digitaliserings-, automatiserings- och robotiseringstrend. Bland annat drivet av internationell konkurrens. Vi måste se det som en möjlighet till att börja med, den nya tekniken är inte farlig. Visst, en del jobb kan försvinna och det kan bli stök på vägen, men det är ju genom den här nya tekniken som man kan spara mycket arbetskraft inom välfärden. Men det finns självklart en risk att man satsar väldigt mycket på ny teknik och kanske glömmer bort att satsa på människorna. Sedan skiljer ju villkoren för investeringarna, där teknik kan tas upp som en tillgång i balansräkningen medan satsningar på personalen ses som en kostnad. Ett annat bekymmer är ökad rörlighet på arbetsmarknaden, där personal blir en allt mer osäker tillgång. Om sannolikheten är rätt stor att en person lämnar om ett år eller två – vad får företaget ut av investeringen då?

Lena: För våra medlemmar i Teknikföretagen är det snarare att företagen har svårt att hitta de här kortare utbildningarna som de skulle vilja köpa av högskolorna. Lärosätena behöver incitament för att starta fler sådana. Och de kurser som finns verkar inte företagen känna till, så de måste marknadsföras bättre.

Tove: **Det svåraste enligt Ylva Johansson som jobbade med Kunskapslyftet på 90-talet då 800 000 personer, 20 % av den svenska arbetskraften, utbildades var tydligen att få ut att utbildningarna fanns, och motivera folk att gå dem. Hur ska vi lyckas med det idag?**

Tobias: Jag tror det ser olika ut för olika yrkesgrupper, men generellt tror jag att den individuella ekonomin och tryggheten är väldigt viktig. Sedan är det något fack och arbetsgivare måste lansera tillsammans som något bra på våra arbetsplatser, då kommer det få stora effekter. Nästa fråga är vad som händer med lönen för den som gått utbildningen. Det måste löna sig att vidareutveckla sig från, vårdbiträde till undersköterska, eller barnskötare till förskollärare.

Fredrik: Jag håller med mycket av det, att ha rätt incitament för individer och arbetsgivare att det ska löna sig efteråt. Sedan är det kanske också bra att sänka trösklarna i utbildningssystemet. Allting behöver inte vara de här långa fina akademiska utbildningarna. Det gäller att hitta nya smarta utbildningsformer på distans och att klippa upp utbildningarna i lite lagom stora bitar.

Tobias: För ett vårdbiträde är det ungefär 800 poäng, 8 månaders utbildning, som man kan gå via Arbetsförmedlingen för att bli undersköterska. Att jobba som vårdbiträde är då en väg in, gärna kombinerat med jobb samtidigt som man går och läser. Sedan är det för jäkligt på ren svenska att bara var femte vuxenutbildning till undersköterskor har nationell status så att du kan jobba i alla kommuner. Det är ett stort resursslöseri.

Tove: **Ni har förberett frågor till varandra, Ann-Sofi du undrar vad Lena tror är bra incitament från arbetsgivarna för att få rätt kompetens?**

Lena: För unga har ju till exempel IF Metall och kommunerna startat teknikcollage som ska vara högkvalitativa utbildningar relevanta för industrin. För att företagen ska hänga med i teknikutvecklingen med AI och annat behöver det starta redan i grundskolan. Aktörerna försöker också locka fler kvinnor till de här och andra tekniska utbildningar. Men det räcker inte. Företagen behöver hjälp från det offentliga systemet med bättre information och yrkesvägledning.

Tove: **Fredrik, du undrade om Tobias såg något sätt att se över trygghetssystemen som gynnar omställning och kompetensutveckling?**

Tobias: Jag är inte den person som gillar att stänga dörrar, det är klart att vi kan diskutera det men när jag träffar företag så är det ju rekryteringsbehoven vi talar om. Problemet är inte hur de ska göra sig av med folk. Men jag förstår att ni har ett längre perspektiv. Den svenska partsmodellen har ju klarat strukturomvandlingar tidigare, så vi kan lösa även dagens urbanisering, globalisering och robotisering. Riksdagen ska inte tala om hur det ska vara, för då tror jag inte att det kommer bli bra.

Tove: **Lena du ville fråga Fredrik vad kompetensförsörjning har för betydelse för ekonomin?**

Fredrik: Almega har en färsk rapport om hur produktiviteten har sett ut i svensk tjänstesektor och svensk ekonomi. Med den stora kompetensbristen efter finanskrisen har produktivitetsutvecklingen varit ovanligt svag. Det är ju ett långsiktigt orosmoment eftersom produktiviteten lägger grunden för tillväxt, konsumtion och att vi ska kunna höja investeringarna i välfärden. Kompetensförsörjningen är en tillväxtfråga så vi borde verkligen få politikerna att sätta allt fokus på det här.

Tove: **Bra, då har vi Tobias kvar som ville fråga Lena om Teknikföretagens medlemmar diskuterar att det blir svårt att rekrytera om välfärden inte finns där och fungerar?**

Lena: Välfärden måste ju fungera för att vi ska kunna jobba och må bra och utvecklas på jobben. Sedan skapar industrin många jobb och i sin tur skatteintäkter som finansierar välfärden. Att förklara de här sambanden är en stor utmaning, liksom skillnader regionalt där enskilda teknikföretag kan vara väldigt viktiga jämfört med Stockholm som har en annan typ av produktion.

Fredrik: Det är svårt att svara på men jag tror att det är givet att näringslivet är beroende av goda välfärdsinstitutioner. Det blir ju ingen tillväxt i näringslivet om inte välfärden fungerar och omvänt. Sedan tror jag att vi just nu är inne i en diskussion om vinster i välfärden som förgiftar debattklimatet. Vi samtalar inte om hur vi tillsammans både näringsliv och offentlig sektor ska utveckla välfärden och hitta bra modeller. Kan vi begrava den stridsyxan och ha en konstruktiv dialog istället om hur vi ska lyckas med den här offentliga privata samverkan kan vi vinna väldigt mycket.

Tove: Tack, ska vi se om vi har några publikfrågor?

Tobias Karlsson (doktorand vid LiU inom vuxnas lärande): Ni pratade lite om Yrkesvux men inte något om Komvux, som ju är större än yrkesutbildningen. Hur ser ni utifrån era perspektiv på Komvux och möjligheterna till både vidareutbildning och att kanske byta yrke?

Tobias: Har du gått en gymnasieutbildning som var sämre än förväntat eller inte passade dig är Komvux en viktig del i att vi ska klara av det vidareutbildningen. Kommer du från ett annat land är det också ett viktigt sätt att kunna läsa upp vissa ämnen.

Lena: Vi tycker att man ska satsa mer – locka fler att gå utbildningar där och ha mer industritekniska program.

Ann-Sofi: Komvux är viktigt, det ska inte finnas några stängda dörrar, att det kommer till att ”nu kan jag inte utbilda mig mer, nu är det stopp”. En sak som vi också tycker är viktigt är regionala satsningar. Det ska finnas möjlighet till utbildning i hela landet, och där är regionala lärcentra väldigt viktiga. De kan ju användas av alla oavsett utbildningsform och fungerar som en slags plattform som ska finnas i hela landet, du ska kunna gå dit, sätta dig och studera – öppna lokaler helt enkelt.

Jacqueline Burgos De Zardan (Region Östergötland): En viktig aspekt är förutsättningarna för att personer ska bli motiverade att kompetensutveckla sig och känna att de behövs och är tillfredsställda i hela processen. Vad konkret gör företagen för att öka förutsättningarna?

Fredrik: Vi har föreslagit ett kompetensavdrag så att företag får en slags skatterabatt för kompetensutvecklingsinsatser. Sedan kan företagen själva arbeta mer med utvecklingsplaner och se till att man verkligen jobbar strukturerat och strategiskt, har en långsiktig plan och försöker se vart verksamheten är på väg. Då kan de anpassa personalen efter det och kanske visa att det finns karriärvägar inom företaget, kopplats till olika utbildningsinsatser.

Tobias: Sverige som nation har klarat sig bra i många decennier, med hög kunskap och kompetens när förändringar kommer så att vi snabbt kan ställa om. Många arbetsgivare, inte minst i offentlig sektor, ser vikten av att kunna vidareutbilda sin personal och då måste de lokala förutsättningarna skapas. Återigen, kunskap och kompetens – inte låga löner eller enkla jobb.

Ann-Sofi: Våra medlemsföretag som svarat på enkäter om det här lyfter även att för att behålla arbetskraft och attrahera personal satsar de på att vara en attraktiv arbetsgivare. Man ska trivas på jobbet, och då måste företagen jobba med att förbättra arbetsorganisationen och arbetsmiljön.

Tove: Tack, vi hinner tyvärr inte med några flera frågor nu. Om jag ska försöka mig på en jättkort sammanfattning så är ju det här med utbildning inte bara vi som arbetstagare behöver utan det blir också ett sätt för arbetsgivarna att behålla dem som dem redan har och kanske att attrahera nytt. Tack så mycket alla som medverkat!

Källor och referenser:

Kompetenspyramiden – Fler som jobbar ska kunna studera

<http://arenaide.se/rapporter/kompetens-pyramiden/>

Turbodigitaliseringen tar jobben – hög tid för ett kompetensavdrag

<https://www.almega.se/2018/04/turbodigitaliseringen-tar-jobben-hog-tid-ett-kompetensavdrag>



Sammanfattande reflektioner

Britt Östlund, professor i teknisk vårdvetenskap och ledamot i Arbetets museums forskningsråd

Vi har hört om många olika utmaningar idag, några fastnade jag lite extra för. Vi fick först veta att svensk kompetensförsörjning har en lång historia. Komvux har fyllt 50 år och Svenska folkhögskolor 150 år. Men hur ser fortsättningen på kompetensförsörjningen ut? Det är kanske den övergripande utmaningen under konferensen.

Att det finns yrkesutbildningar i en nygamal samverkan regionalt, mellan företag och kommuner har vi också hört om. Men vad leder det till, och hur ska det utvärderas? Matchningsproblem har även tagits upp mellan efterfrågan på utbildade människor och de utbildningsval ungdomar gör. Det finns en liknande mismatch mellan det arbetsinnehåll som erbjuds och det ungdomarna vill göra. Vi har också hört om ungdomar som väljer utbildningar de saknar behörighet till, så att de inte kommer in. Dessutom lärde vi oss att 65 procent av dagens skolelever kommer att jobba med yrken som ännu inte finns.

Vi har också hört om den underliggande farhågan om att jobben försvinner samtidigt som det skapas nya jobb, där de som försöker hitta en hemvist kallas för ”not yet’s”. Det finns även svårigheter i matchningen mellan förväntningarna hos nya medborgare och nya generationer, och myndigheters kategoriseringar. Problemen med att validera kompetens, både hos nyanlända och andra har också tagits upp, liksom cementeringen av långtidsarbetslösheten.

Vad är då möjligheterna?

Som jag ser det är det positivt att nygamla utbildningssamordnare har kvar sina nätverk och tar nya initiativ. Vi har hört mycket om teknikcollage, men glöm inte att det faktiskt även finns ett Vård- och Omsorgscollage. Sammantaget har ungdomar drivkrafter och vill saker, kanske bara inte det vi eller myndigheterna förväntar sig. Men ungdomarna tar ansvar för sitt eget lärande på arbetsplatsen. Att människor vill bidra i arbetslivet och att nya jobb växer fram är möjligheter. Nya svenskar innebär också nya synsätt, även om vi försöker kategorisera in dem på traditionella sätt.

Slutligen har jag några kritiska reflektioner som är mer personliga. Hur tar vi oss vidare? Jag undrar om vi backar in i framtiden. Vågar vi reflektera över våra misslyckanden och att vi följer gamla upptrampade stigar? Risker vi att vi är så styrda att tänka på ett visst sätt att vi bara fortsätter i

tangentens riktning. Handlar det inte främst om attitydförändringar? Jag tycker det är mycket sådant vi har hört om idag, alla möjliga attityder till varandra, till olika åldrar, till ungdomar och äldre människor.

Sedan det här med att ungdomarna vill någonting annat än det vi förväntar oss. Kan vi då ge dem tolkningsföreträde till vilka utbildningar de vill ha och hur jobben ska se ut? Vågar vi det? Jag tror att generationsskiftet och synen på utbildning och arbete som vi hört om speglar en värdeförskjutning. Vi har gått från ett samhälle med knappa till resurser till ett samhälle i materiellt överflöd? Då kan du ju gå lite uppåt på Maslows behovstrappa och börja fundera på vad du vill göra för att ha det roligt istället. Vad betyder det egentligen för kompetensförsörjningen? Och vad blir nästa steg, med klimatmedvetenhet och förändrad social sammanhållning? Jag tror nya generationer har många tankar kring det som är viktiga för att lösa problemen vi står inför.

Behov av mer kunskaper

Jag undrar också varför det handlar väldigt mycket om industrijobb. Det finns absolut en stor brist på kompetens i industrin, men de största yrkesgrupperna idag är inom vård, omsorg och på sjukhus. Det är sjuksköterskor och vårdbiträden och undersköterskor, som går till jobbet varje dag. Men vi vet väldigt lite om dem och deras behov. Vi pratar också mycket om digitalisering som ett mantra. Även där saknas det kunskap om hur det kommer påverka samhället på olika sätt.

Många lyfter digitalisering som något som ska komma in från sidan och förändra allting. Vi vet att det inte går till så i praktiken, och det finns en risk att vi pratar om det för generellt. För digitalisering inom industrin är en annan sak än inom exempelvis vård och omsorg. Vi kan inte heller importera ingenjörer från något annat land för att teknifiera vår äldreomsorg. Potentialen ligger istället hos de som jobbar i där, som har väldigt mycket vana av teknik. Industrin har sina problem, men de har lång vana av att lösa dem. Inom vård och omsorg, och säkert andra sektorer, är det här nya problem och här krävs det både i utbildningar och i ledarskapet mycket högre kunskap och medvetenhet om vad teknik är.

Reflektioner från publiken:

Kenneth Abrahamsson: Det här med ungdomar och generationer är ju intressant. En sak är att ångest hos ungdomar och prestationskraven i gymnasieskola gör att många inte mår så bra. Det är en viktig del att titta på. Statistiken säger ju också att det är tuffare i arbetslivet för unga än vad det är för dem som kommit upp i åren.

Henrik Lund: Apropos det här med att backa in i framtiden så tycker jag det är en jättebra fråga. Någonting som vi inte talat om är att vi verkar vara gisslan i det här med tillväxt. Ränteeconomien fungerar ju ungefär som om man försöker fylla ett badkar med vatten fast proppen är ur. Desto mer man försöker att få i det, ju mer försvinner ut. Att tänka på nya sätt kring de här övergripande frågorna är något jag saknar.

Lars Håkansson: Precis som det inte går att prata allmänt om digitalisering kan man inte heller prata om produktivitet utveckling över hela linjen. Det är en helt annan sak i industrin än i äldreomsorgen. Går det att prata om produktivitet utveckling i en symfoniorkester? Vi måste se produktivitet på ett sätt som är bortkopplat från de väldigt begränsade ekonomiska modeller som vi ofta omger oss med.

Jacqueline Burgos De Zardan: Jag tänker att det kanske inte går att skilja på digitalisering och människor. Vi behöver tänka på båda delarna för att omställningen ska vara positiv och för att vi ska kunna effektivisera vissa saker. Det går inte att utesluta människor.

Britt: Nej, det är ingen skillnad mellan digitalisering och människor, det är just det jag menar. Det var ett bra avslut – människa och teknik hör ihop. Tack alla för den här dagen med intressanta presentationer och samtal.



DELTAGARLISTA

HÅLLBAR KOMPETENSFÖRSÖRJNING – UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER

Kenneth	Abrahamsson	Luleå tekniska universitet
Eleonor	Ahlstedt	Arbetsförmedlingen
Helene	Andersson	Arbetsförmedlingen
Malin	Andersson	Arbetsförmedlingen
Monica	Andersson Bäck	Göteborgs Universitet
Carolina	Aspdahl Karlsson	Arbetsförmedlingen
Ildikó	Asztalos Morell	Mälardalens högskola
Tobias	Baudin	Kommunal
Rita	Bergenhill	Arbetsförmedlingen
Anna	Bergqvist	Arbetsförmedlingen
Peter	Billeqvist	Arbetsförmedlingen
Ken	Bjerregaard	TCO
Fia	Blixt	Arbetsförmedlingen
Jacqueline	Burgos De Zardan	Region Östergötland
Michaela	Bärlund	Finspångs kommun
Josefin	Carlsson	Arbetsförmedlingen
Maria Cecilia	Carvelid	
Niklas	Cserhalmi	Arbetets museum
Andreas	Dietrich	Göteborgs universitet
Stig	Eriksson	Senioruniversitetet
Lisa	Ferm	Linköpings universitet
Marinette	Fogde	Arbetets museum
Lilian	Frisell	
Hanna	Gustafsson	Motala Kommun
Tarja	Gustafsson	Arbetsförmedlingen
Anna	Gårlin	Arbetsfabriken
Lena	Hagman	Teknikföretagen
Jan	Hagman	Arbetsförmedlingen
Sabina	Hasic	Arbetsförmedlingen
Dan	Hedlund	SALO
Helena	Hellström	Finspångs kommun
Carina	Holgersson	
Elin	Holmer	Östgöta Media
Per	Hågensen	
Lars	Håkansson	

Tove	Hägg	Arena Opinion
Maths	Isacson	Arbetets museum/Uppsala universitet
Anna	Karlsson	Finspångs kommun
Cindy	Karlsson	Motala Kommun
Tobias	Karlsson	Linköpings universitet
Anette	Kindahl	Norrköpings stadsmuseum
Valeria	Klarin	
Jonna	Källström Böresson	Svenska ESF-rådet
Charles	Lindberg	Söderköpings kommun
Anders	Lindbäck	Norrköpings LS - Syndikalisterna
Jenny	Lindell	Prolympia
Ann-Kristin	Lindgren	Finspångs kommun
Hilda	Lison	Arbetsförmedlingen
Henrik	Lund	SALO
Johan	Lundberg	Arbetsförmedlingen
Jeanette	Lundin Johansson	Arbetsförmedlingen
Johanna	Mässing	Arbetsförmedlingen
Andreas	Nilsson	Arbetets museum
David	Norman	Arbetsförmedlingen
Björn	Ohlsson	Vänermuseet
Marina	Palm	Finspångs kommun
Alexandru	Panican	Lunds universitet
Bo	Persson	Linköpings universitet
Amanda	Racic	Valdemarsviks kommun
Elisabeth	Ramel	FORTE
Amanda	Sapire	Skäggbyrån
Ann-Sofi	Sjöberg	TCO
Nina	Strand	Arbetsförmedlingen
Tarja	Ståhl	Arbetsförmedlingen
Ulrika	Thomsson Myrvang	Forte
Anders	Torpel	Norrköpings LS - Syndikalisterna
Emma	Wahlström	Norrköpings kommun
Sandra	Wall	Norrköpings kommun
Karin	Wastesson	Linköpings universitet
Tereza	Vilén	Svenska ESF-rådet
Susanne	Wistbo	Arbetsförmedlingen
Fredrik	Voltaire	Almega
Rebecca	Ye	Stockholms universitet
Paola	Zardan	
Tobias	Örberg	Arbetsförmedlingen
Britt	Östlund	KTH



KONFERENSPROGRAM – ARBETETS MUSEUM 8 NOVEMBER 2018

HÅLLBAR KOMPETENSFÖRSÖRJNING – UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER

- 9.30** Registrering, plan 6. Kaffe och smörgås.
- 10.00** *Marinette Fogde från Arbetets museum hälsar välkommen i Folksamalen*
- DEN SVENSKA KOMPETENSRESAN – EN FRAMÅTBlick I BACKSPEGELN**
Kenneth Abrahamsson, Luleå tekniska universitet
- 10.45** **Kompetensförsörjning genom samverkan inom yrkesutbildningen:
Exemplet industrigymnasierna**
Bo Persson, Linköpings universitet
- 11.10** **The Aspirants: How faith is built in emerging occupations**
Rebecca Ye, Stockholms universitet
- 11.35** **Väljer unga fel? Grundskoleelevers attityder till gymnasieval och arbetsmarknadsetablering**
Alexandru Panican, Lunds universitet
- Sessionsledare: Britt Östlund, KTH*
- 12.15** Lunch
- 13.15** **LIVSLÅNGT LÄRANDE, VALIDERING OCH INTEGRATION PÅ ARBETSMARKNADEN**
Andreas Diedrich, Göteborgs universitet
- 14.00** **Att lära sig en identitet som industriarbetare**
Lisa Ferm, Linköpings universitet
- 14.25** **Hur bidrar en inkluderande arbetsmarknad till hållbar kompetensförsörjning?**
Malin Andersson, Jeanette Lundin Johansson och Johanna Mässing, Arbetsförmedlingen
- 14.40** **Jobblabb – om att främja medvetna studieval och kompetensförsörjning**
Niklas Cserhalmi, Arbetets museum
- Sessionsledare: Björn Ohlsson, Vänermuseum*
- 15.00** Fika i utställningen Min djuriska park, plan 2
- 15.30** **PANELSAMTAL OM FRAMTIDENS KOMPETENSFÖRSÖRJNING**
*Tobias Baudin, Kommunal, Ann-Sofi Sjöberg, TCO, Lena Hagman, Teknikföretagen,
Fredrik Voltaire, Almega. Moderator: Tove Hägg, Arena Opinion*
- 17.00** **SAMMANFATTANDE REFLEKTIONER**
Britt Östlund, KTH
- 17.30** Visning av dokumentärfotosalongen av Josefine Höijer, Arbetets museum
- 18.00** Mingelmat på plan 4

**Arbetslivskonferensen anordnas av Arbetets museum och Rådet för yrkeshistorisk forskning.
Arrangemanget sker i samarbete med Högskolan i Halmstad med stöd av forskningsrådet Forte**