



Nordisk Nätverk för
Vuxnas Lärande



Kompetens- utveckling i arbetslivet under Corona-pandemin

Vilka lärdomar finns att dra kring de nordiska ländernas insatser på kompetensområden under pågående Corona-pandemi? Vilka har hindren och framgångsfaktorerna varit i respektive land i arbetet med att snabbt sjösätta relevanta kompetensutvecklingsinsatser? Genom NVL-nätverket Kompetensutveckling i och för arbetslivet har de nordiska länderna dragit många gemensamma lärdomar under Corona-pandemin.

Nätverket "Kompetensutveckling i och för arbetslivet", som består av representanter för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer i de fem nordiska länderna, betonar betydelsen av välfungerande trepartssamarbete vid utvecklingen av krispaket och andra insatser för att stärka kompetensutvecklingen. Nätverkets slutrapport omfattar också många slutsatser kopplat till just detta.

Författar: Ida Thomson,
Nätverket Kompetensutveckling i och för arbetslivet

Nordisk Nätverk för Vuxnas Lärande

Bild: Adobe stockphoto, Unsplash

nvl.org

Pandemin synliggör vikten av genomtänkt kompetenspolitik

Corona-krisen har synliggjort vikten av en medveten kompetenspolitik som gör det möjligt för verksamheter och individer att snabbt ställa om och utveckla kompetensen utifrån förändrade förutsättningar i omvärlden. Pandemin har kommit att rikta blickarna mot kompetensområdet och att det i sig har medfört en möjlighet att testa nätverkets slutsatser i praktiken. Vilka insatser och strategier är framgångsrika? Hur kan vi rusta arbetslivet för att klara en kris såsom pandemin på bästa möjliga sätt och dessutom komma ur den än mer rustad för framtiden?

Kompetensmässig krisberedskap

Pandemin har visat på vikten av att ha en god kompetensmässig infrastruktur på plats när ett omställningsbehov snabbt uppstår. Norge kunde exempelvis se att deras kompetensreform, "Lære hele livet", lagt en bra grund för de insatser som de nu sätts och förstärkt under krisen. Nätverket hoppas att pandemin kan synliggöra vikten av en kompetensmässig krisberedskap – en beredskap att snabbt kunna agera när läget på arbetsmarknaden snabbt förändras.

Omställning till digital utbildning med gynnsamt utgångsläge

Den digitala omställningen har tagit jättekiv framåt under pandemin. I samtliga länder fanns goda förutsättningarna för en snabb övergång till mer digitala arbets- och utbildningsformer. Den infrastruktur som krävdes för den digitala omställningen fanns i huvudsak redan i form av god tillgång till internet, telefoner och datorer samt grundläggande digital kompetens.

Ett påtagligt skifte som skett under pandemin har handlat om en snabb övergång från traditionell utbildning på plats till digital utbildning och distans- och fjärrundervisning. I Sverige har en ny lärplattformen www.kompetens.nu



När politikerna frågade – vad gör vi nu så hade vi redan våra system för vad vi skulle göra. Kan man i "fredstid" ha genomtänkta planer och strategier är det en förutsättning för att agera snabbt i skarpt läge.

/ Bente Søgaaard, arbeidstagarorganisationen YS, Norge

lanserats. Här samlas olika digitala kurser för anställda inom industri- och teknikbranschen. Den omfattar både utbildningar på högskolenivå, uppdragsutbildningar på yrkeshögskolenivå men också så kalla "micro-learning" där ämnesexperter kan dela kunskap och erfarenheter. Utbudet är tänkt att utvecklas successivt utifrån företagets behov.

Det digitala utbildningsutbudet riktat mot tjänstemän och akademiker har utvecklats snabbt men utbudet för arbetaryrken, exempelvis för produktionspersonal i industrin, är fortsatt mycket begränsat. Om utbildning för mer praktiska yrken ska kunna ske digitalt kan ytterligare teknologisk utveckling krävas. Användandet av VR-teknik kan exempelvis behövas för att kunna simulera olika arbetsuppgifter. Sådan utbildning är dyr att utveckla och kan kräva andra typer av samverkan över landsgränser och genom trepartssamarbete.

Det finns behov av att fortsatt följa och analysera lärande i digital form. Hur behöver pedagogiken utvecklas för att passa det digitala formatet? Hur kvalitetssäkras distansundervisning? Hur kan lärandesituationer som kräver samarbete och diskussion bäst genomföras digitalt? Vad vet vi om dess effekter i relation till traditionell utbildning? Vilken påverkan behöver den ha på lärarutbildningar?

Utbildning för permitterade och uppsagda

Permitteringsmöjligheter finns i alla nordiska länder och har använts under pandemin. Det bedöms vara ett effektivt verktyg för att rädda jobben under en tillfällig nedgång i arbetet.

En gemensam utmaning har handlat om hur permitterad personal kan nyttja den tid som frigörs till kompetensutveckling. I Norge skedde exempelvis en temporär anpassning av regelverken i kompetensreformen för att bland annat ge permitterade tillgång till att kombinera permitteringen med deltagande i formell utbildning. I Sverige tecknades lokala kollektivavtal för att möjliggöra kompetensutveckling under permitteringarna. Personer som sades upp och hamnade i trygghetsorganisationer, partsgemensamma organisationer syftande till att stödja personer i omställning. Genom en omfördelning av medel från den Europeiska Socialfonden kunde de där få tillgång till ett brett utbildningsutbud exempelvis inom transportbranschen, handeln och besöksnäringen. För att motivera svenska företag att fokusera på utbildningsinsatser för permitterade personal kommer det från 2021 att vara möjligt att få ersättning för utbildningsinsatser som företagen köper in. I Finland har möjligheterna till frivilliga studier under arbetslöshet stärkts. De ska vara tydligt yrkeskopplade och främja



Även om det är kris utgår vi från beprövade koncept som vi vet fungerar. Kompetensutveckling som leder till certifikat som är legitimerade i branschen gynnar både våra medlemmar och arbetsgivare.

/ Josefine Larsson, arbetstagarorganisationen IF Metall, Sverige

återgång till arbete. Det finns också andra studiemöjligheter för arbetslösa och permitterade.

Branschanpassade utbildningsprogram

Pandemin har på många olika sätt skakat om de förutsättningar som gällt i arbetslivet. Vissa branscher har drabbats hårt medan andra fått ett uppsving. För att stödja permitterade och uppsagda medarbetare att bredda eller "toppa upp" sin kompetens utifrån skiftande efterfrågan på kompetens lyftes flera exempel fram på branschspecifika utbildningsprogram som varit en viktig pusselbit i olika länders krispaket. I Norge fanns exempelvis redan innan pandemin [kortare branschspecifika utbildningsprogram](#) framtagna just inom två av de branscher som kom att drabbas hårt. Med dessa som mall kunde ytterligare en handfull program tas fram, exempelvis riktade till de hårdast drabbade inom besöksnäringen. Samtliga branschprogram kunde därmed snabbt sätts och genomföras digitalt. Även i Sverige fanns exempel på [branschpaket inom industrin](#) bestående av validering och skräddarsydd kompetensutveckling för medarbetare som står längre från ett certifikat eller en kvalifikation. På Island har validerings- och utbildningspaket kopplade till turismen kunnat vidareutvecklas under pandemin.

Säkra välfungerande yrkesutbildning och tilltaget utbildningsutbud

Under pandemin har det också sätts insatser i syfte att stärka det befintliga utbildningssystemet för att göra det möjligt att fungera på bästa möjliga sätt även under pandemin.

I Danmark tecknades exempelvis ett treparttaftal om lärlingsutbildningen. Det gav företag som under pandemin tog emot en ny lärling 90-procentig kostnadstäckning för lärlingen fram till 2020. Syftet var att stimulera företag att ta emot lärlingar även i kristider. Avtalen innebar också en ersättning på 75 procent för de längre lärlingsåtaganden som man redan hade och 45-procentig ersättning för kortare lärlingsavtal.



Nu har vi fått sätta ström till de apparater vi redan tagit fram.

/ Claus Eskesen, arbeidstakerforeningen 3F Danmark

I Finland gjorde en lagändring det möjligt att inom yrkesutbildningen genomföra praktiska arbetsuppgifter och [examinationer i utbildningslokaler snarare än i på riktiga arbetsplatser](#). Undantag gjordes också från regeln att det vanligtvis ska vara både en arbetslivsrepresentant och lärare som bedömer examensarbeten. För att inte tappa tempo med utexamineringar skapades ett undantag så att lärare kunde göra den bedömningen utan en arbetsrepresentant närvarande.

En generell åtgärd samtliga länder genomfört har varit att öka antalet utbildningsplatser på högskola och yrkeshögskola för att stärka möjligheterna att utbilda sig.

Väletablerad trepartssamverkan som grund

Trepartssamarbetets har haft en betydande roll i de krispaket som nu sjösatts. [Den grundläggande tilliten](#) som byggts upp över lång tid i de nordiska länderna kom nu snabbt att bli en viktig grund för insatserna. I samtliga länder har regeringarna sökt parternas stöd i beslut om och genomförande av insatser.

I Danmark kom exempelvis två stora trepartsavtal att ha stor betydelse under pandemin. Det första avtalet gällande permitteringar sjösattes tidigt i syfte att undvika uppsägningar.

På Island har en brett sammansatt kommitté stakat ut färdriktningen för det isländska insatserna. Den så kallade SAM-kommittén som sattes samman våren 2020 består både av representanter från olika ministerier och arbetsmarknadens parter men också av studenter och utbildningsaktörer. Kommittén har i uppdrag att:



1. Undersök antal arbetslösa och deltid-arbetslösa och deras förutsättningar och behov
2. Öka arbetstillfällena och skapa sommarjobb för studenter
3. Identifiera lämpliga insatser och resurser för de som söker arbete.

Kommittén ska vara färdig med sitt arbete innan årsskiftet sedan upphör den. Hittills har ett omfattande insatspaket men få insatser har ännu kommit igång. Just utmaningen att komma igång och få företag och individer att ta del av det kompetensutvecklingsutbud som nu tags fram upplevde fler länder. I Sverige har relativt lite av de utbildningsinsatser som tagits fram för industrin nyttjats. Precis när kännedomen om möjligheterna började sprida sig gick industrin tillbaka till produktion.



En av de största tryggheter du kan ha i arbetslivet är vetskapen om att din kompetens är efterfrågad.

/ Mia Bernhardsen, arbetsmarknads-expert i arbeidsgiverorganisationen Svenskt Näringsliv, Sverige

Behov av nya kompetenser

Har Corona påverkat arbetslivets kompetensbehov mer långsiktigt? Ett område där bland annat Danmark förväntar sig förnyade behov är inom området hygien/smittsäkerhet. Här förutspås pandemin medföra en ökad medvetenhet om smittspridning överlag vilket kan förändra kraven exempelvis inom städbranschen.

Sverige berättade också om den omfattande undersökning som nyligen gjorts bland företagare. Resultatet visade att en femtedel av företagen hade rekryteringsbehov även under pandemin. Nästan vart femte företag som rekryterat under pandemin uppger att de rekryterat helt nya kompetenser. Av dessa

svarar hela 75 procent att det är nya kompetenser som de nu ser behov av långsiktigt och vill behålla. Det pekar på en feldimensionering mellan utbildningssystemets "utbud" och arbetslivets behov som fortsatt behöver hanteras.

Medveten meritportfölj som stegvis utvecklas

Seminarier avslutades med en spaning in i framtiden. Vikten av att som individ vara medveten om sin kompetens och dessutom ha den dokumenterad betonades samstämmigt. En medveten meritportfölj gör det möjligt att lättare matcha sina kompetenser mot arbetslivets behov och identifiera branscher närliggande där ens befintliga kompetenser också kan behövas. Kan individer som arbetat inom besöksindustrin exempelvis även fortsättningsvis hitta in till handeln där deras servicekompetens är efterfrågad? Överlag lyftes behovet av att tydligare visa på kompetenser som är användbar inom flera branscher. **Industriteknik bas** utgör ett exempel där både valideringsmodeller och kompletterande utbildningsmoduler kan vara relevanta för många olika branscher.

Det blir också allt viktigare att utveckla sätten att ständigt och i små steg utveckla och dokumentera sin kompetens. Medlemmarna förutspådde ett ökat fokus på delkvalifikationer och så kallade "micro credentials" i det livslånga lärandet.

Pandemin kan förhoppningsvis leda till en stärkt motivation på nationell nivå men även hos individer och verksamheter att fokusera på kompetensutveckling i och för arbetslivet. Kompetensutveckling sker ofta först när det är absolut nödvändigt, exempelvis till följd av en pandemi, men skulle kunna bli än mer kraftfullt om det sågs som en given del i arbetslivet och som ett självklart sätt att framtidssäkra sig själv och sin verksamhet.

