

# Så blir det nya omställningssystemet framgångsrikt – en västsvensk analys



**Göteborgsregionens  
kompetensnav**

Ett samarbete mellan:

Business Region Göteborg  
Göteborgsregionen  
Göteborgs stad  
Västra Götalandsregionen



VÄSTSVENSKA  
HANDELSKAMMAREN

Rapporten är framtagen av Åsa Vikner, Västsvenska Handelskammaren och Jan Hylén, Education Analytics. Anders Pettersson, Göteborgsregionens Kompetensnav, har varit strategiskt stöd i arbetet. Resultaten baseras på djupintervjuer och dokumentstudier, rapportförfattarna ansvarar för innehållet. Det här är en kortversion av den fullständiga rapporten.

## Stora möjligheter med det nya omställningssystemet

Digitalisering, automatisering och globalisering skapar i kombination med den pågående coronapandemin ett kraftigt förändringstryck på västsvenska företag och deras medarbetare. I flera av regionens branscher läggs varsel samtidigt som det finns ett rekryteringsbehov. Samtidigt saknas ett välfungerande system för kompetensutveckling och omställning. Bristen innebär att transformationen mot nya tekniker och affärsmodeller hämmas och gör arbetsmarknaden ineffektiv.

Under föregående år var 600 000 personer i privat sektor permitterade, samtidigt sjönk andelen som under denna tid kompetensutvecklade sig.<sup>1</sup> Det är en produktivitetstap för individen och för svensk konkurrenskraft.

Det är också en indikation på hur avlägset vidareutbildning ter sig för många i praktiken.

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

I rapporten undersöks behoven av kompetensutveckling inom besöksnäringen, handeln, teknikindustrin, fordonsindustrin och transportbranschen.

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

<sup>1</sup> <https://news.cision.com/se/arbetsformedlingen/r/krisen---en-illa-utnyttjad-mojlighet-att-utveckla-sig-digitalt,c3260180>



# Näringslivets omställningsbehov



Omvärldsfaktorer påverkar undersökta branscher olika och vissa näringsgrenar har utsatts extra hårt under coronapandemin. Trots detta uppger samtliga intervjuade att kompetensutveckling och omställning är mycket viktigt för deras verksamhet framåt. Den ökande graden av digitalisering är en pådrivande faktor i samtliga branscher. Då uppgifter om regionala behov av kompetensutveckling saknas är nedan en sammanställning baserad på nationella undersökningar över branschernas kompetensbehov.

**Tillverkningsindustrin** har trendvis minskat i antal anställda sedan 1970-talet, samtidigt som de avancerade tjänstesektorerna ökat.<sup>1</sup> 2016 arbetade cirka 520 000 personer inom industrin över hela landet. En ökad grad av digitalisering och automatisering pekar inte mot en långsiktig ökning av antalet anställda, men en högre produktivitet per anställd. Jobben inom industrin bli alltmer avancerade och mer tjänsteinriktade. World Economic Forum menar att hälften av de industrianställda skulle behöva kunskapshöjande insatser för att digitaliseringens möjligheter ska kunna tillvaratas.

**Fordonsindustrin** i Sverige sysselsatte år 2014 cirka 134 000 personer, av dessa var drygt 40 000 personer sysselsatta i Västra Götaland. Fordonsindustrin befinner sig i en omstruktureringsfas.<sup>2</sup> De viktigaste drivkrafterna bakom detta är uppkopplade fordon och digitalisering, följt av framväxten av elektriska fordon. Bedömningen är att 30 000 – 40 000 ingenjörer har behov av ny kompetens under de fem kommande åren. Gymnasieutbildning efterfrågas alltmer av arbetsgivarna, som exempel kan nämnas att andelen sysselsatta med eftergymnasial utbildning inom fordonsindustrin i Västra Götaland har ökat från 22 procent år 2007 till 38 procent år 2015.

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

<sup>2</sup> Göteborgsregionen, Business Region Göteborg, Göteborgs stad och Västra Götalandsregionen (2019): Teknikskifte och kompetensomställning inom fordonsindustrin, Rapport från förstudie 2019-09-30.



BILD: VISITA



BILD: SVENSK HANDEL



BILD: VOLVO TRUCKS

För **Besöksnäringen** anses kompetensförsörjningen vara branschens största utmaning.<sup>3</sup> Besöksnäringen har en årlig personalomsättning på mellan 23 och 35 procent, beroende på bransch. Jämförande siffror för verkstadsindustrin ligger på omkring 15 procent. När besöksnäringens företrädare diskuterar kompetensförsörjning och karriärvägar kopplas frågan främst till specifika yrkesutbildningar, som näringen själv är med och tar fram. Man diskuterar också i termer av att det är en fråga om att locka unga utbildade till näringen och lära upp dem. Digitalisering betraktas som en stor möjlighet för utvecklingen av besöksnäringen. Men detta kräver tillgång till IT-infrastruktur med hög kapacitet, kompetens och kunskap för att kunna nyttja denna infrastruktur genom olika tjänster.

Inom **Handeln** arbetar drygt en halv miljon personer, eller 11 procent av arbetskraften. Sedan ett antal år tillbaka sker en omfattande och accelererande strukturomvandling till följd av att stora delar av handelns funktion digitaliseras och att en ökande andel av affärerna görs via internet. Den digitala omvandlingen gör att etablerade yrkesroller förändras och behov uppstår av helt nya roller. För branschen blir detta en utmaning både genom att det uppstår behov att kompetensutveckla befintlig personal och att hitta och rekrytera kompetens som inte varit i branschen tidigare, exempelvis ingenjörer.<sup>4</sup>

Inom **Transportsektorn** medverkar kombinationen av autonoma fordon, eldrift och uppkopplade fordon till betydande omställningsbehov.<sup>5</sup> 2015 arbetade omkring 308 000 personer inom transportsektorn i Sverige, som består av flera olika yrkeskategorier. Vad gäller den största gruppen, yrkesförare, är det inte självklart att det uppstår ett väsentligt minskat behov av yrkesförare, vare sig av lastbilar, bussar eller maskiner. Snarare kan man vänta sig att en viss övergång till autonoma fordon kompenseras av nya arbetsuppgifter – exempelvis inom fjärrstyrning och driftövervakning – vilket kommer att kräva ny och förändrad kompetens. Inom sjöfarten råder det en fortsatt brist på sjöbefäl, förändrade arbetsuppgifter kommer dock att kräva en väsentlig omställning av kompetens.

<sup>3</sup> Lundmark, Heldt Cassel, Thulemark och Brandt (2017): Karriär i besöksnäringen, En studie av rörlighet och karriärvägar inom svensk besöksnäring. Nr 11.

<sup>4</sup> Handelsrådet (2017): Bakgrund och problemanalys för projektet "Kompetenslyft för handeln"

<sup>5</sup> Lewan (2019): Kompetensförsörjning när transportsektorn digitaliseras 2.0, sid 19-20. Transportföretagen november 2019



# Slutsatser

## Systemförändring i sikte – om möjligheten till gemensamma initiativ utnyttjas

Parternas förslag på ett nytt omställningssystem bedöms ha systemförändrande potential för det livslånga lärandet i Västsverige. Men införslan av ett generöst system garanterar ingen bred användning av det. Det nya omställningssystemet utgår från den anställdes förmåga att ta egna initiativ till kompetensutveckling. Kulturen på arbetsplatsen och relationen till arbetsgivaren har stor inverkan på den anställdes möjlighet till det. En slutsats är därför att initiativen behöver tas gemensamt av arbetsgivare och anställda för att omställningssystemet ska få önskad effekt. Oftast går företagens och de anställdas intressen hand i hand och de är beroende av varandras engagemang för att insatsen ska skapa värde för båda parter.

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

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

## Få företag arbetar strategiskt trots stora behov

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

Många företag har svårt att utifrån en allmän omvärldsbekvakning kunna formulera vad kommande omvärldsförändringar ställer för krav på förändrade kompetenser. Den dagliga produktionen i verksamheten prioriteras högst och det är svårt att beräkna nyttan av investeringar i kompetensutveckling. Vanligen är det

först när ett företag känner av negativa konsekvenser av ny teknik eller förändrade konsumtionsmönster som kompetensutvecklingsfrågan kommer på den högsta ledningens agenda. För att fler företag ska börja jobba strategiskt med kompetensutveckling och omställning behöver de stöttning med omvärldsbekvakning, kompetenskartläggning och matchning mot utbildningsanordnare. De större företagen lyfter fram vikten av att funktioner införs som säkerställer att utbildningsutbudet möter näringslivets kompetensbehov både på nationell och regional nivå.

## Utbildningssystemet inte anpassat för yrkesverksamma i näringslivet

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

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

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

Regionala insatser som kan att öka andelen vidareutbildningar inom befintligt utbildningssystem handlar om att ändra attityder, bryta invanda mönster öka kunskapen om näringslivets kompetensbehov. Det är ofta svårt att få till en konstruktiv samverkan mellan utbildningsanordnare och små och medelstora företag. De regionala kompetensråden kan spela en nyckelroll för att få

olika utbildningsnivåer och företag att mötas, men idag saknas det resurser för att kunna bedriva ett djupare samarbete.

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

### **Ett nytt ekosystem för kompetensutveckling behöver växa fram**

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

I korthet innebär det att:

- Företagen behöver bli mer aktiva i sina försök att förstå hur omvärlden förändras. De behöver analysera vilka krav omvärldsförändringar ställer på dem, vilka kompetenser de har inom företaget och hur de ska kunna möta dessa nya villkor.
- Anställda behöver på motsvarande sätt också se att det ställs krav på ny kompetens vilket gör att de kan behöva ställa om och vidareutbilda sig eller ställa om till andra kompetenser.
- Utbildningsanordnarna behöver ha ett närmare samarbete med företagen för att kunna erbjuda dem relevanta utbildningar både i kortare och längre format. Vidare behöver de bli flexibla i att granska och erkänna individers reella kompetens.
- Omställningsorganisationerna TRR (och TSL) får genom parternas överenskommelse en ny och betydligt mer central roll än tidigare och måste numera ses som en central aktör inom ekosystemet.
- Offentliga instanser behöver fungera som facilitatorer eller smörjmedel för att underlätta samverkan, bidra till omvärldsanalyser och kompetenskartläggningar och medverka till bättre matchning mellan näringsliv och utbildningsanordnare.

# Det här händer nu

## Det kan göras regionalt

I Västsverige finns en utvecklad samverkan kring kompetensförsörjning. Många avgörande komponenter för att skapa bättre förutsättningar för kompetensutveckling i näringslivet har regionen själv makt över och därmed goda möjligheter att agera på. Men för att uppnå bred uppslutning i arbetet för att utveckla möjligheterna för kompetensutveckling och omställning, så behöver ansvarsfördelning, organisation och rollfördelning tydliggöras. Det är ett arbete som måste utgå ifrån de regionala aktörernas styrkor, förutsättningar och vilja till medverkan. Nedan beskrivs de områden inom vilka aktörer i regionen kan agera. I den fullständiga rapporten (kapitel 6) beskrivs rekommendationerna mer utförligt tillsammans med förslag på insatser som behöver utredas ytterligare.

- Stärk företagens möjligheter till omvärldsbevakning
- Stärk företagens förmåga att definiera sina kompetensbehov
- Stärk matchningen mellan företag och utbildningar
- Öka fokus på vidareutbildning inom ramen för befintligt utbildningssystem
- Lyft kompetensarbetet till en affärsstrategisk nivå i företagen
- Uppmuntra företag och fack att ta gemensamma initiativ till kompetensutveckling inom ramen för det nya omställningssystemet

## Det kan göras nationellt

Det kommer krävas förändringar i nationella regelverk, tillskott av resurser och förtydliganden för att det ska vara möjligt för regionala aktörer att agera så att full potential nås i det nya omställningssystemet. Nedan listas i korthet rekommendationer på insatser på nationell nivå. Även dessa rekommendationer beskrivs mer utförligt i kapitel 6 i den fullständiga rapporten, tillsammans med förslag på insatser som behöver utredas ytterligare.

- Acceptans hos arbetsmarknadens parter för fler gemensamma initiativ mellan arbetsgivare och arbetstagare till kompetensutveckling inom det nya omställningssystemet
- Skapa strukturer och ekonomiska incitament i det offentliga utbildningssystemet för att bättre möta yrkesverksammas kompetensbehov
- Avsätt resurser för samverkan mellan skolor och arbetsgivare
- Utveckla ett system för validering inom högre utbildning
- Utveckla ett system för mikromeriter (micro credentials)
- Verka för att fler utbildningsanordnare ska kunna använda sig av medel från europeiska socialfonden i utveckling av kurser för yrkesverksamma

## Nästa steg i arbetet

Slutsatser och rekommendationer från studien kommer att förmedlas till nationella beslutsfattare och regeringens utredare som den 15 maj ska presentera hur den nya LAS-överenskommelsen ska genomföras i praktiken.

Reformer för att skapa strukturer för näringslivets omställning och kompetensutveckling kan inte vänta. Även företagen och regionala aktörer behöver agera och samverka för att det nya ekosystemet för kompetensutveckling ska fungera.

Dialogen kring organisering av det kommer vidare att föras mellan berörda parter i Göteborgsregionens övergripande kompetensråd.