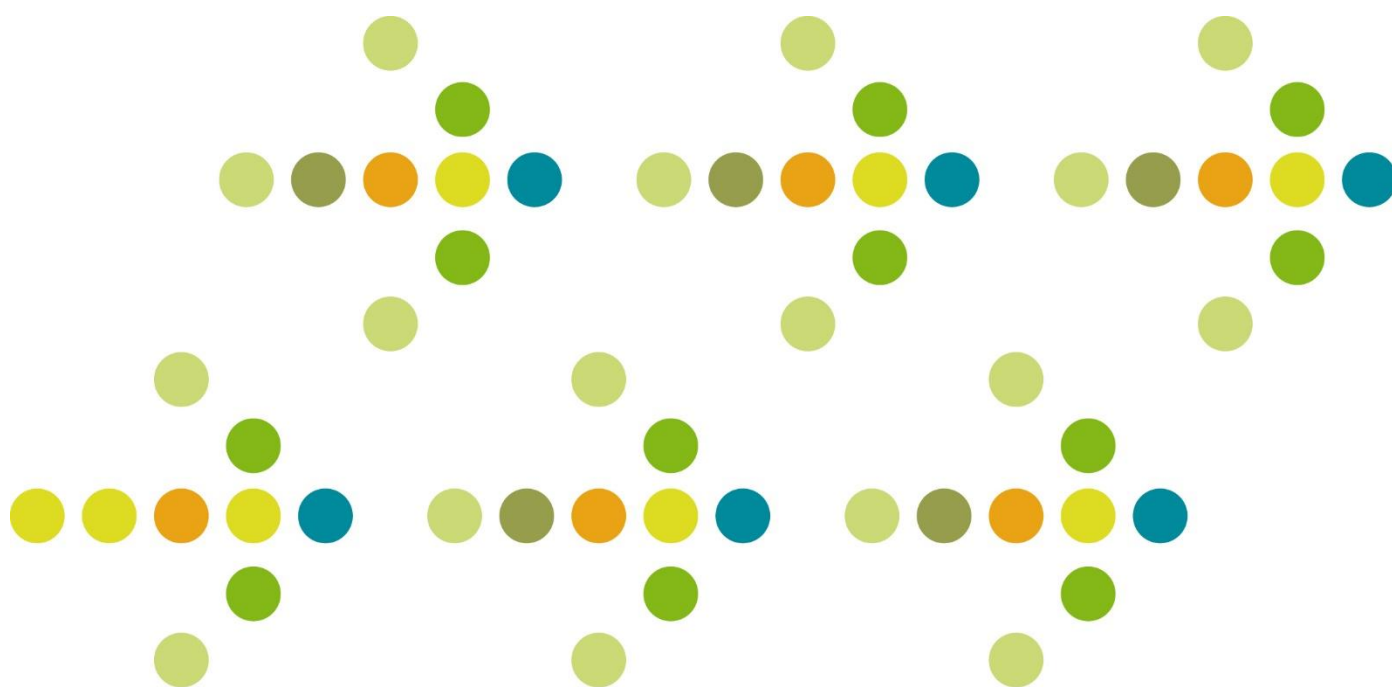


Kompetens för arbete

Utveckling av omställningsstöd genom stärkta
möjligheter till validering och utbildning



hjälp till jobb
tsl



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Författare till rapporten har varit:

Caroline Söder, Trygghetsfonden TSL
Johanna Ros, Trygghetsfonden TSL
Carl Högfeldt, Trygghetsfonden TSL
Ingegerd Green, Skärteknikcentrum
Johannes Henriksson, Ramböll

Rapporten finns att ladda ner kostnadsfritt på www.tsl.se.

Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL
Box 19081
10432 Stockholm
Besöksadress: Kungsbroplan 2

Telefon 08-412 22 00

E-post info@tsl.se

Stockholm 10 maj 2016

Kompetens för arbete, Trygghetsfonden TSL

Förord

Trygghetsfonden TSL har genomfört projektet Kompetens för arbete, delfinansierat av Europeiska socialfonden. TSL:s stöd till de i genomsnitt 20 000 deltagare som sägs upp årligen omfattar idag huvudsakligen jobbcoachning som utförs av våra mycket kompetenta omställningsleverantörer. Cirka 80 % av TSL:s deltagare i omställning matchas direkt mot arbetsmarknaden. Samtidigt ser vi att upp till 20 % av dem som blir uppsagda skulle behöva ett förstärkt stöd då de redan vid uppsägningstillfället som nyuppsagda står långt ifrån arbetsmarknaden. Parterna avsätter avsevärda resurser för att stödja uppsagda genom TSL:s verksamhet. Inom ramen för dessa medel finns dock mycket begränsade möjligheter att stödja deltagarna med validerings- och utbildningsinsatser.

Utgångspunkten för projektet har varit att undersöka och analysera hur TSL kan stärka omställningsprocessen och genom det åstadkomma ännu bättre möjligheter till att matcha TSL:s deltagares kompetens och erfarenheter med företagens efterfrågan. Arbetet har inte syftat till att på djupet redogöra för validerings- och utbildningsområdet som helhet utan snarare att belysa utmaningar och möjligheter ur ett för TSL som omställningsorganisation relevant omställningsperspektiv. Projektet har inhämtat och utvecklat kunskaper och erfarenheter tillsammans med ett stort antal aktörer. En bred enkätstudie har genomförts med deltagare inom TSL-systemet, representanter för fack och företag samt alla yrkesnämnder och omställningsföretag aktiva inom TSL-området. Detta resultat har sedan diskuterats i ett antal dialogmöten och workshops med branschorganisationer, myndigheter, yrkesnämnder, arbetsgivar- och arbetstagarparter, TSL:s deltagare som varit i omställning samt TSL:s omställningsleverantörer. Arbetet har bedrivits mellan 15 september 2015 och 12 maj 2016.

Sammantaget konstaterar vi att alla involverade i detta projekt, utifrån sina olika roller, arbetar mycket aktivt för att finna former för utveckling och möjligheter för enskilda att kontinuerligt utveckla sin kompetens. Detta för att stärka både enskilda och företagens livskraft och kompetensförsörjning.

Med så många som samtidigt uttrycker en så tydlig gemensam ambition har det kanske inte funnits ett bättre tillfälle än just nu för att tillsammans utveckla en hållbar nationell infrastruktur som stödjer ett livslångt lärande. För att förverkliga denna utveckling behöver ett antal förutsättningar komma på plats. TSL presenterar i denna rapport de slutsatser och rekommendationer som utifrån ett omställningsperspektiv skulle stärka de enskildas möjligheter till nytt arbete.

Avslutningsvis vill TSL tacka alla de aktörer som på ett mycket konstruktivt och engagerat sätt bidragit till projektet. Särskilt vill vi tacka företrädare för Skärteknikcentrum, Myndigheten för yrkeshögskolan, Arbetsförmedlingen, Skolverket, Folkbildningsrådet, Svenska ESF-rådet, Valideringsdelegationen, TSL:s deltagare, företag och fackliga representanter, arbetsgivar- och arbetstagarparter, branschorganisationer, yrkesnämnder, omställningsleverantörer, kompetensplattformar samt alla övriga som på ett mycket värdefullt sätt bidragit till detta arbete.

Caroline Söder
Vd, Trygghetsfonden TSL

Innehåll

1. Arbetsmarknad i förändring	1
1.1 Arbetsgivarens utmaningar	1
1.2 Individens utmaningar	1
1.3 Samhällets utmaningar	1
2. Omställningsstöd på svensk arbetsmarknad	3
2.1 Trygghetsfonden TSL:s stöd i omställningsprocessen för privatanställda arbetare	3
2.2 Olika former av stödjande insatser	4
2.3 Trots omställningsstöd under uppsägningstiden blir en andel deltagare kvar i längre ..	5
3. Arbetsmodell för utveckling av TSL:s omställningsstöd	6
3.1 Matris och arbetsmodell för TSL:s önskade omställningsprocess	6
3.2 Metod	9
4. Validering som verktyg i omställningsprocessen	12
4.1 Branschvalidering och validering för behörighet till studier	12
4.2 Omställningsleverantörers och fackliga representanters syn på validering ...	13
4.3 Deltagares syn på validering i omställningsprocessen	14
4.4 Arbetsgivares syn på validering i omställningsprocessen	16
4.5 Nationella initiativ kring valideringen för matchning och mobilitet	17
4.6 Enkäter, samtal, workshops och trender i samhället som stödjer TSL:s arbetsmodell	18
5. Utmaningar kopplade till införande av validering i omställningsprocessen	19
5.1 Bristande kännedom om validering	19
5.2 Systemfaktorer som påverkar inkludering av validering i TSL:s omställningsprocess	21
6. Kompletterande yrkesutbildning för effektivare matchning	30
6.2 Svårigheter att identifiera behov och utbud av kompletterande utbildningsinsatser ...	31
6.3 Möjlighet till kompletterande utbildning saknas för flertalet branschmodeller	32
6.4 Individens kunskaper är ej överförbara till det formella utbildningssystemet	33
6.5 Bristande incitament för utbildningsanordnare att erbjuda deltagare i omställning ...	33
6.6 Arbetsmarknadsutbildningar behöver anpassas till branschernas valideringsmodeller	34
6.7 Utbudet av relevanta yrkesutbildningar är svåra att överblicka	34
7. Vägledning för yrkesväxling som en del av omställningsprocessen	35
7.1 Motiv för TSL att främja yrkesväxling som del av omställningsprocessen	36
7.2 Systemfaktorer som påverkar möjligheterna för TSL:s deltagare att byta yrke	37
7.3 Deltagares tillträde till yrkesutbildning är ej given	37
8. Slutsatser och rekommendationer	39
8.1 Slutsatser	39
8.2 Rekommendationer	41

1. Arbetsmarknad i förändring

Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas generellt av en allt snabbare omställningstakt av både konjunkturella och strukturella skäl. Olika branscher påverkas i olika hög grad av de faktorer som brukar anges som bakomliggande drivkrafter kopplat till den pågående omstruktureringen. Som exempel kan nämnas globalisering, digitalisering samt den demografiska utvecklingen.¹ I vissa branscher blir omställningstakten högre än i andra, men i princip finns det ingen del av arbetsmarknaden som står helt opåverkad. För att möta de utmaningar som följer med omstrukturering och för en bibehållen konkurrenskraft i näringslivet ställs allt högre krav på kompetens hos arbetskraften.

1.1 Arbetsgivarens utmaningar

För många arbetsgivare är den stora utmaningen att finna medarbetare med tillräcklig och rätt kompetens för arbetets innehåll. Konkurrensen om kompetensen är hård och andelen företag som redovisar brist på arbetskraft har ökat under senare år. Svenskt Näringsliv redovisar i sin rekryteringsenkät 2016 att vartannat företag som försöker rekrytera har svårt att hitta den kompetens de behöver och ett av fem rekryteringsförsök misslyckas helt.²

1.2 Individens utmaningar

För den enskilde individen gäller att man måste motsvara de kompetenskrav som arbetsmarknaden ställer för att antingen vara anställningsbar eller för att inom ramen för en anställning avancera och utvecklas i sin yrkesroll. Kostnaden av att bli friställd är stor för individen och påverkar både framtida arbetslöshet och inkomster på såväl kort som lång sikt. Utmaningen blir att lyckas få förutsättningar för en systematisk kompetensutveckling där yrkeskompetensen såväl förnyas, breddas som fördjupas i takt med arbetsmarknadens föränderliga behov.

1.3 Samhällets utmaningar

En alltmer kompetensdriven arbetsmarknad med snabba omställningar ställer också höga krav på en väl fungerande matchning mellan arbetssökandes kompetensnivå och arbetsmarknadens kompetensbehov. För samhället blir därför en av de största utmaningarna att utforma system och strukturer för träffsäker matchning mellan arbetssökande och lediga arbetstillfällen. Svensk arbetsmarknad präglas dock i likhet med flera av EU:s medlemsstater av en matchningsproblematik som gör att en allt högre andel vakanser sammanfaller med en relativt hög arbetslöshet.³ Matchningsproblematiken utgörs i huvudsak inte av en brist på

¹ Arbetet i framtiden (2016). *Slutrapport Analysgruppen för arbetet i framtiden*

² Svenskt Näringsliv (2016). *Rekryteringsenkäten 2016. Rekrytering – när teknikutveckling och digitalisering förändrar jobben*

³ Konjunkturinstitutet (2013). *Lönebildningsrapporten*

information om var jobben finns, utan av skillnader mellan den kompetens arbetsgivarna efterfrågar och den kompetens arbetstagarna kan visa att man innehar.

Utmaningen med att få till stånd en effektiv matchning på arbetsmarknaden är trefaldig. Det krävs att arbetsgivare beskriver den efterfrågade kompetensen på ett sätt som gör en träffsäker matchningsprocess möjlig. Det krävs att individens kompetens kan synliggöras, är dokumenterad och erkänd i relation till de krav som ställs samt slutligen att individen i de fall det finns ett glapp mellan befintlig och efterfrågad kompetens ges möjlighet till relevant kompetensutveckling.

Ett centralt område för en mer långsiktig, framtidsinriktad politik för full sysselsättning kan därför hävdas handla om förutsättningar för validering av individens reella arbetslivs- och yrkeskompetens samt utbildning och strukturer för att säkerställa ett livslångt lärande genom kontinuerlig kompetensutveckling under hela arbetslivet.⁴ Detta omfattar rimligtvis även personer som befinner sig i en omställningsprocess och söker ny anställning inom eller utanför sitt tidigare verksamhetsområde. På så sätt blir det viktigt att det omställningsstöd som samhället och arbetsmarknadens parter gör tillgänglig också vidareutvecklas och stärks på ett sätt som möter de utmaningar som är kopplade till en alltmer kompetensbaserad matchning.

⁴ Arbetet i framtiden (2016). *Slutrapport Analysgruppen för arbetet i framtiden*

2. Omställningsstöd på svensk arbetsmarknad

Antalet personer som varslas och sägs upp i Sverige har ökat kontinuerligt under de senaste decennierna, även om andelen uppsägningar föranledda av varsel endast utgör en liten del av den totala rörligheten på arbetsmarknaden. På en arbetsmarknad där allt fler personer och grupper riskerar att sägas upp någon gång under sitt arbetsliv finns rimligen också ett ökat behov av ett utvecklat stöd för individen för att motverka risken att fastna i arbetslöshet.

Den svenska modellen med parter som kan skapa flexibla och anpassade lösningar på arbetsmarknaden har visat sig mycket framgångsrik. En av dessa lösningar är de av parterna tecknade trygghetsavtalen som syftar till att underlätta omställningsförmågan hos företag och individer. Omställningsorganisationerna operationaliserar dessa trygghetsavtal genom att ge enskilda individer konkret stöd att finna en ny försörjning redan under uppsägningsperioden. De flesta arbetstagare i Sverige omfattas av något av de ca 13 trygghetsavtal som finns på den svenska arbetsmarknaden.⁵ Trygghetsavtal är en del av kollektivavtalen mellan arbetsmarknadens parter och innebär att anställda som blir uppsagda får stöd i att finna en ny anställning eller annan sysselsättning. De utgör ett komplement till social- och arbetslöshetsförsäkringarna och den offentliga arbetsmarknadspolitiken. Partsföreträdare uttrycker ibland kritik mot att trygghetsavtalen har en tendens att ersätta Arbetsförmedlingens tjänster, snarare än att komplettera dem.⁶

Systemet med trygghetsavtal kännetecknas av en hög grad av autonomi. Det är inte underordnat någon arbetsmarknadspolitisk styrning eller några särskilda kommersiella villkor. Avtalen är verktyg för parterna att hantera problem så som de själva definierat dem. Det innebär att det är parternas ansvar att tillsammans komma fram till hur trygghetsavtalen ska utvecklas vidare för att möta dagens och framtidens utmaningar på arbetsmarknaden.

2.1 Trygghetsfonden TSL:s stöd i omställningsprocessen för privatanställda arbetare

Trygghetsfonden TSL (TSL) är omställningsorganisationen för arbetare inom företag i det privata näringslivet byggt på trygghetsavtalet tecknat mellan Svenskt Näringsliv och LO. Trygghetsavtalet finansieras genom en avgift som beräknas på lönesumman för privatanställda arbetare i de företag som är anslutna till avtalet.

TSL:s trygghetsavtal omfattar ca 100 000 företag med ca 900 000 anställda. De branscher som omfattas av TSL:s omställningsstöd är huvudsakligen inom bygg, fastighet, skog, trä, grafiska, hotell och restaurang, industri, delar av kommunal verksamhet, livsmedel, papper, service och kommunikation, transport och även specifika yrkesförbund som elektriker och målare. Omställningstakten för arbetare inom privat näringsliv är den högsta relaterat till

⁵ Walter, L. (Red) (2015). *Mellan jobb. Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*. SNS Förlag

⁶ Walter, L. (Red) (2015). *Mellan jobb. Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*. SNS Förlag

antalet anställda inom respektive sektor. Varje år sägs ca 20 000 tillsvidareanställda upp som varit anställda minst 12 månader vilket totalt innebär ca 2,3 % av totala antalet anställda (även inkluderat visstidsanställda). Detta kan jämföras med 1,7 % för tjänstemännen inom den privata sektorn eller 0,1 % för den statliga sektorn och en obetydlig andel inom kommuner och landsting. Utöver en hög omställningstakt kan man dessutom inom TSL:s branscher se en utveckling där uppsagda tillsvidareanställda i högre grad finner en tidsbegränsad anställning och därmed återkommande går in i en omställningsprocess.

TSL:s trygghetsavtal utgörs av två delar; avgångsbidrag (AGB) och omställningsstöd. AGB är ett ekonomiskt engångsbelopp som ges direkt till den som blivit uppsagd och som uppfyller vissa krav. Omställningsstödet är ett stöd till tillsvidareanställda arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist med möjlighet att få ett individuellt anpassat stöd för att så snabbt som möjligt komma vidare till ny anställning.

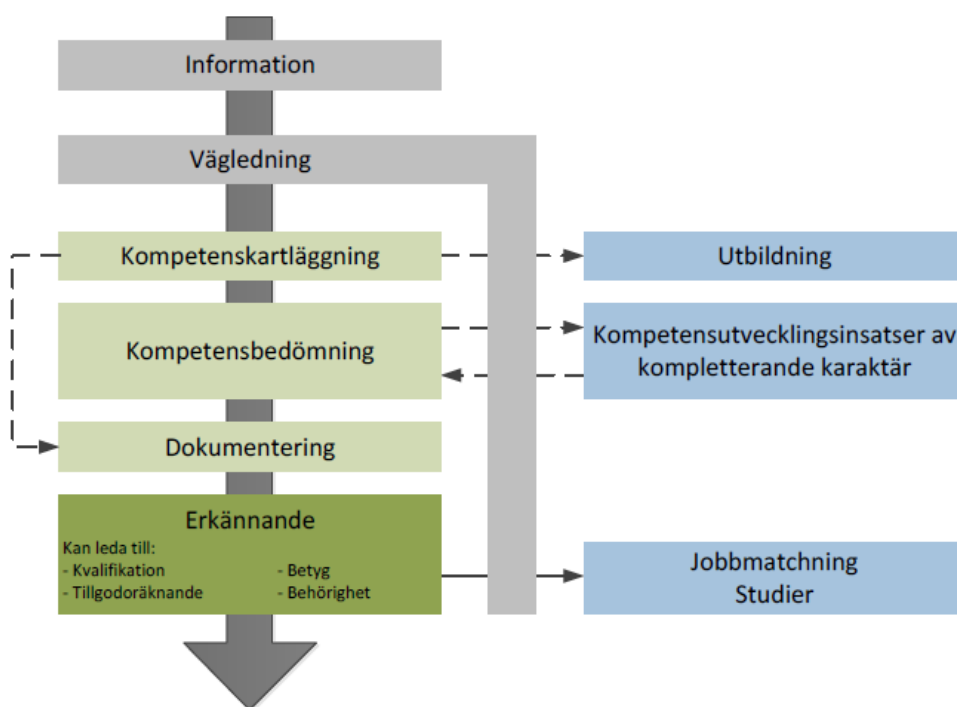
2.2 Olika former av stödande insatser

TSL:s omställningssystem koordineras, kvalitetssäkras och administreras av TSL samtidigt som upphandlingen och valet av leverantör genomförs av företag och fackliga ombud lokalt genom de externa omställningsaktörer som konkurrerar om att tillhandahålla de tjänster som efterfrågas. Omställningsaktörerna är specialister på att genom olika aktiviteter, goda arbetsgivarkontakter och kännedom om regionala arbetsmarknader vägleda individer antingen till nytt jobb eller till studier som leder till arbete.

För individer som befinner sig i en omställningsprocess erbjuds huvudsakligen coachning som stödande aktivitet. Exakt vilka insatserna och vägvalen blir avgörs av den enskilde deltagarens unika förutsättningar i relation till de kompetenskrav som ställs på det sökta arbetet.

I nuläget ligger tyngdpunkten i de stödande aktiviteterna på jobbcoachning och matchning. Insatserna är i huvudsak inte kopplade till efterföljande steg i form av kompetenskartläggning, kompetensbedömning, kompletterande utbildning eller erkännande av en deltagares kompetens som en del av en formell valideringsprocess. Myndigheten för yrkeshögskolan har tagit fram av en bild som beskriver en individs väg genom en formell valideringsprocess (se figur 1 på nästa sida). Även om många av TSL:s deltagare genomgår en kompetenskartläggning så är dessa oftast inte kopplade till en formell valideringsprocess.

Figur 1 Processbeskrivning av validering från ett individperspektiv⁷



2.3 Trots omställningsstöd under uppsägningstiden blir en andel deltagare kvar i längre arbetslöshet

Kontinuerliga uppföljningar som TSL gör visar att stödet är av stort värde för de enskilda. Sett till andelen som kommer ut till nytt arbete är det många som lyckas finna en ny försörjning med det stöd som erbjuds inom TSL:s omställningssystem, men tyvärr gäller inte detta alla. Ca 20 % av deltagarna har fortfarande inte fått ett jobb efter att ha avslutat sitt omställningsprogram och det är dessutom en hög andel som får ett arbete men inte ett varaktigt sådant.

Kopplat till en allt snabbare omställningstakt och en omstrukturering av arbetsmarknaden som generellt ställer allt högre krav på individens kompetens, är behovet stort att utveckla omställningsarbetet så att det ännu bättre än idag kan stärka förutsättningarna för en effektiv omställning och förbättrad rörlighet på arbetsmarknaden i stort.

⁷ Myndigheten för yrkeshögskolan (2014). *Kriterier och riktlinjer för validering av reell kompetens*

3. Arbetsmodell för utveckling av TSL:s omställningsstöd

Erfarenheterna inom TSL-systemet är att ett av de vanligast förekommande skälen till matchningsproblem är att den yrkes- och arbetslivserfarenhet som deltagarna har är svår att värdera för kommande arbetsgivare. Detta tillsammans med att det många gånger krävs yrkesinriktade utbildningsinsatser för att matcha arbetsgivarens krav, vilket i princip inte ingår i omställningsstödet, försvårar en effektiv matchningsprocess.

Mot bakgrund av hur arbetsmarknaden förändras mot allt högre ställda krav på arbetslivs- och yrkeskompetens har TSL:s antagande varit att omställningsprocesserna kan förbättras avsevärt. Det kan ske genom att stärka och vidareutveckla de insatser som syftar till att synliggöra individens befintliga kompetens i relation till de krav som ställs för anställning, samt vid behov även kunna erbjuda sådan utbildning som leder till att nödvändig kompetens uppnås.

Med utgångspunkt från den allmänt vedertagna och av regeringen fastlagda definitionen av validering som en *"strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur den förvärvats"*⁸ blir utgångspunkten för en utvecklad omställningsprocess att det inte alltid räcker att en individs kompetens kartläggs och synliggörs inom valideringsprocessen. Det krävs även att processen mynnar ut i ett formellt erkännande av kompetensen i form av erkända yrkescertifikat och/eller kompetensintyg, alternativt behörighet till studier inom det formella utbildningssystemet genom betyg.

TSL:s trygghetsavtal ger idag huvudsakligen deltagaren tillgång till coachning- och matchningsstöd. Validering och kompletterande utbildning kräver resurser som i dagsläget inte finns inom TSL:s omställningssystem. För matchningsprocessen innebär det i princip att den enskildes befintliga kompetens måste räcka till i relation till de krav och behov företagen har. Att förutsättningar skapas för validerings- och utbildningsperspektivet i TSL:s omställningsprocess skulle bidra till att utveckla omställningssystemets möjligheter att stärka dem som redan tidigt i processen bedöms stå långt ifrån arbetsmarknaden.

Att skapa förutsättningar för att TSL:s insatser i större utsträckning ska kunna omfatta branschvalidering och relevant utbildning är en huvudfråga för en effektivare omställningsprocess.

3.1 Matris och arbetsmodell för TSL:s önskade omställningsprocess

För att behålla fokus i arbetet med att kartlägga och synliggöra förutsättningarna för en utveckling av TSL:s omställningsprocess har dels en matris för att synliggöra olika typer av stöd, dels en arbetsmodell för att urskilja olika perspektiv på validering, utbildning och

⁸ Ds 2003:23.

vägledning utvecklats. Matrisen och arbetsmodellen har fått utgöra ramverk för de kartläggningar, samtal och workshops som genomförts inom detta redovisade utvecklingsprojektet.

Matrisen nedan kopplar samman deltagarens vägval med den kompetens som krävs. Det blir då möjligt att diskutera vilka stöd som bör vara tillgängliga för en effektiv matchning mot det nya jobbet.

Figur 2 Matrisen nedan visar relevanta insatser under en omställningsprocess relaterat till vägval

Kompetenskrav Vägval	Befintlig kompetens tillräcklig	Ny/delvis ny kompetens krävs
Gå till samma/liknande yrke	Coachning Matchning I vissa fall validering	Coachning Matchning Yrkesvägledning Validering Utbildning
Gå till nytt yrke	Coachning Matchning Yrkesvägledning Validering Utbildning (kortare yrkesinriktad)	Coachning Matchning Yrkesvägledning Validering Utbildning (kortare eller längre via skolsystemet)

Med *coachning* menas främst de kartläggande och stödjande samtal som förs för att kartlägga deltagarens förutsättningar och intressen för att avgöra inriktning på fortsatta stödjande aktiviteter.

Matchning innebär att deltagaren får hjälp av en jobbcoach i matchningen mot lämpliga lediga arbeten.

Yrkesvägledning är ett stöd som ska hjälpa deltagaren till förståelse för yrkesrollen, arbetsmarknaden och vilka vägar som finns för deltagaren att gå från ett kartlagt nuläge till behörighet eller kvalifikation för det yrke eller jobb man siktar på.

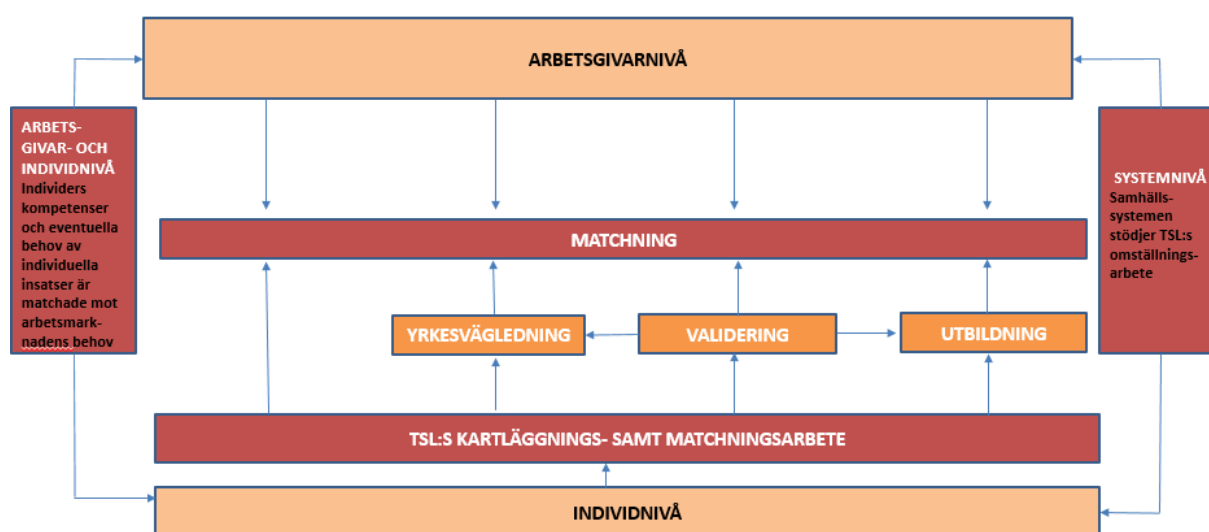
Validering omfattar möjligheten till att få sin reella kompetens bedömd och dokumenterad på ett strukturerat sätt, antingen gentemot yrkesbevis/yrkescertifikat eller betyg för behörighet till vidare studier. Resultatet från en validering kan vara ett kompetensintyg med ett kompletteringsutlåtande eller ett certifikat som visar på att befintlig kompetens möter fastställda krav.

Kortare utbildningsinsatser, främst via det icke-formella utbildningssystemet (utbildningsföretag, folkbildning, personalutbildning och uppdragsutbildning), kan vara aktuella när den befintliga kompetensen behöver byggas på i mindre utsträckning för att möta kompetenskrav som ställs för ett nytt jobb. *Längre utbildningsinsatser* som genomförs

inom ramen för det formella utbildningssystemet (GY, VUX, YH) och via längre utbildningar i t ex branschskolor kan krävas när glappet mellan befintlig kompetens och behörighet och framtida anställning är stort, till exempel vid yrkesväxling.

För att få överblick över omställningsarbetet och var olika stöd kommer in i processen har TSL tagit fram en arbetsmodell. Modellen syftar till att avgränsa kartläggningar och diskussioner kring kritiska arbetsprocesser, gränssnitt dem emellan samt visa på vilka perspektiv som är nödvändiga att förhålla sig till för att skapa förutsättningar för den utveckling som blir nödvändig för att stärka de delar av arbetsprocesserna som har väsentlig påverkan på matchningens effektivitet.

Figur 3 Arbetsmodell för TSL:s önskade omställningsprocess



Genom att låta modellen både ha ett individ-, arbetsgivar-, system- och arbetsmarknadsperspektiv skapas förutsättningar för att identifiera behov av samverkan och/eller åtgärder som kan komma att vara väsentliga för att önskade förutsättningar inom TSL:s omställningsprocess ska kunna förverkligas, men som ligger utanför TSL:s eget ansvar och mandat.

Arbetsmodellen tar sin utgångspunkt i att TSL gör bedömningen att det är validering, utbildning och yrkesvägledning som är de huvudmekanismer som behöver utvecklas/integreras för att stärka matchningen inom TSL:s omställningssystem. TSL:s arbete visar goda resultat och i nuläget matchas så många som ca 80 % av TSL:s deltagare inom 12 månader till ett nytt jobb med hjälp av det stöd som TSL erbjuder idag. Upp till 20 % av TSL:s deltagare skulle vara hjälpta av ett förstärkt stöd genom bl a vägledning, validering och utbildning. Att det finns väl fungerande branschmodeller för validering och effektiva vägar för att slussa deltagare vidare till lämpliga utbildningsinsatser som kan användas i systemet blir därmed kritiskt för effektiviteten. Detta kräver att den externa strukturen för validering och tillgänglighet till relevanta utbildningar i allt väsentligt fungerar och är tillgängligt för omställningsarbetets aktörer och deltagare.

3.2 Metod

TSL har inom ramen för det ESF-finansierade projektet *Kompetens för arbete* använt matrisen och arbetsmodellen (se figur 2 och 3) som utgångspunkt för samtal, dialogmöten och workshops med aktörer och intressenter som på olika sätt har förutsättningar att bidra i utvecklingen av TSL:s omställningsprocess. På så sätt har diskussionen kunnat koncentreras kring de frågeställningar och problemformuleringar som kan kopplas till arbetsmodellen, med särskilt fokus på möjligheter och utmaningar relaterat till validering och yrkesutbildning.

I syfte att klargöra vilka förutsättningar som råder för en utveckling av dagens omställningsstöd har flera enkäter med frågeställningar kopplade till arbetsmodellen och dess fokus på validering, yrkesutbildning och vägledning skickats ut till deltagare som avslutat sin omställning mellan den första februari 2015 och 30 juni samma år, samt till representanter för fack och företag för de omställningsprojekt som inkom med sin ansökan till TSL under 2014.

Utöver det har enkäter även gått ut till alla yrkesnämnder, omställningsföretag aktiva inom TSL-systemet samt till de 21 regionala kompetensplattformar som finns etablerade i landet. Resultatet av dessa enkäter har följts upp på de dialogmöten som genomförts tillsammans med representanter från Myndigheten för yrkeshögskolan, Arbetsförmedlingen, Skolverket, Folkbildningsrådet, Svenska ESF-rådet, arbetsgivar- och arbetstagarparter inom Svenskt Näringsliv och LO samt yrkesnämnder och branschorganisationer. Utöver detta har även flertalet kontakter tagits med representanter för olika aktörer i samhället för att stämma av de resultat som framkommit och för informationsinsamling.

Figur 4 Antal respondenter och svarsfrekvens i genomförd enkätstudie

Population	Antal enkäter	Antal svarande	Svarsfrekvens
Deltagare	5042	1014	20,1 %
Arbetsgivare	3935	789	20,1 %
Fackliga representanter	1523	527	34,6 %
Omställningsföretag	106	63	59,4 %
Yrkesnämnder	48	24	50,0 %
Kompetensplattformar	21	9	42,9 %

3.2.1 Pilotprojekt tillsammans med Arbetsförmedlingen i Jönköping

Samverkan mellan TSL och andra aktörer i samhället bedöms som en viktig förutsättning för en effektivare omställningsprocess. Därför har ett pilotprojekt genomförts med syfte att undersöka hur samarbetet mellan TSL:s omställningsleverantörer och Arbetsförmedlingen kan stärkas och hur rutinerna kan utvecklas. I piloten, som pågår under första halvåret 2016, samarbetar TSL med Arbetsförmedlingen i Jönköpings län och TSL:s omställningsleverantörer i samma område.

De deltagare som inkluderats i pilotprojektet är individer som nyligen blivit uppsagda och som har bedömts stå nära eller relativt nära arbetsmarknaden men där något saknats för att bli konkurrenskraftig på arbetsmarknaden. Alternativt har deltagaren haft behov av att utreda sin arbetsförmåga i tid och funktion eller haft behov av anpassad anställning.

Vårt pilotprojekt inleddes med erfarenhetsutbyte mellan Arbetsförmedlingen i Jönköpings län och TSL vilket var mycket värdefullt för det fortsatta projektet.

Arbetsförmedlingen i Jönköpings län har informerat TSL:s omställningsleverantörer om den kunskap Arbetsförmedlingen behöver ha kring deltagaren i samband med sin kartläggning för att kunna fatta beslut kring en eventuell aktivitet/insats från deras sida. TSL-coacherna har lagt extra vikt vid att belysa om deltagaren bedömts ha behov av branschgodkänd validering och/eller utbildning för att snabbare komma ut i arbete. I de fall coachen har bedömt att en deltagare bör kunna vara föremål för stöd från Arbetsförmedlingen har coachen tagit kontakt med utsedd handläggare på Arbetsförmedlingen, som fattat beslut kring Arbetsförmedlingens möjlighet till eventuell stödåtgärd. I de fall Arbetsförmedlingen inte bedömt att deltagaren fallit inom ramen för det stöd Arbetsförmedlingen kunnat ge, har detta återkopplats till coachen och TSL. Utifrån coachens bedömning har TSL tagit ställning till om möjlighet till stöd för deltagare har kunnat ges inom ramen för ESF-projektet. Syftet är dessutom att skapa en kunskap kring när och varför bedömningarna blir lika eller olika för att på så sätt kunna utveckla samarbetet.

När denna rapport skrivs är inte pilotprojektet avslutat men på ett tidigt stadium konstaterade både TSL:s och Arbetsförmedlingens representanter att samarbetet givit positiva resultat för kvaliteten i deltagarens omställningsprocess, liksom att tilliten till varandras processer har ökat. Bland annat bidrog den information som Arbetsförmedlingen genomförde för omställningsleverantörerna i Jönköpings län på ett mycket positivt sätt till ett förbättrat samarbete och ökad förståelse för de underlag som Arbetsförmedlingen behöver få in för att kunna fatta beslut i ett ärende kopplat till en av TSL:s deltagare.

De fulla effekterna för deltagarna som inkluderats i projektet har inte kunnat utvärderas före projektavslut och en uppföljning kommer att göras efter sommaren då projektet avslutats. En erfarenhet som hittills kunnat dras från pilotprojektet är att eftersom lokalkontoren har en hög självständighet vad gäller arbetsprocesser uppger Arbetsförmedlingens representanter

att det är viktigt att de utifrån sina lokala förutsättningar kan anpassa sin verksamhet och sina insatser. Därmed blir en viktig förutsättning för att få samverkan att fungera att TSL anpassar sina arbetsprocesser så att de fungerar i gränssnittet mellan organisationerna.

Arbetsförmedlingen uttrycker även att de genom detta arbetssätt kan vara tydliga gentemot TSL kring vilka målgrupper som kan bli föremål för stöd från dem.

Genom pilotprojektet kan konstateras att då omställningsleverantörer, Arbetsförmedlingen och TSL använder samma språkbruk när det kommer till kartläggning av en individs yrkeserfarenhet underlättas samverkan avsevärt och handläggningen påskyndas.

4. Validering som verktyg i omställningsprocessen

En stor andel av deltagarna i TSL:s omställningsstöd har en lång arbetslivserfarenhet med sig. Tidigare erfarenheter från TSL:s omställningssituationer visar att de deltagare som inte har formella intyg på sin kompetens har svårare att finna ny anställning. Ett stort hinder för många arbetssökande är därmed att den erfarenhet och kunskap deltagaren har inte synliggjorts och dokumenterats på ett sätt som gör kompetensen tydlig för framtida arbetsgivare.

Genom en kvalitetssäkrad valideringsprocess kan individen få sin kompetens dokumenterad på olika vis. Beorende på vilket syfte valideringen har sker genomförandet på olika sätt och av olika aktörer. För att synliggöra den kompetens som är relevant i relation till direkt matchning mot ett nytt arbete är den så kallade branschvalideringen mest aktuell. Därför har ett särskilt fokus lagts på denna form av validering i TSL:s arbetsmodell för en stärkt omställningsprocess.

4.1 Branschvalidering och validering för behörighet till studier

Med branschvalidering menas sådan validering där en bransch har ansvaret för att säkerställa att de kompetensområden och kompetenskrav individen valideras mot är kritiska och gällande för de yrkesroller och arbetsuppgifter som avses. Valideringsprocessen bör leda antingen till ett kompetensintyg med kompletteringsutlåtande eller till ett yrkescertifikat eller yrkesbevis.

Ett intyg som visar individens kompetens som är erkänt av branschen och känns igen av dess arbetsgivare blir ett viktigt komplement till andra referenser eftersom det visar hur individens kompetens förhåller sig till de kompetenskrav som är aktuella just nu. Betyg och referenser från tidigare arbeten riskerar att få en lägre relevans på en arbetsmarknad som kännetecknas av en allt snabbare omstrukturering.

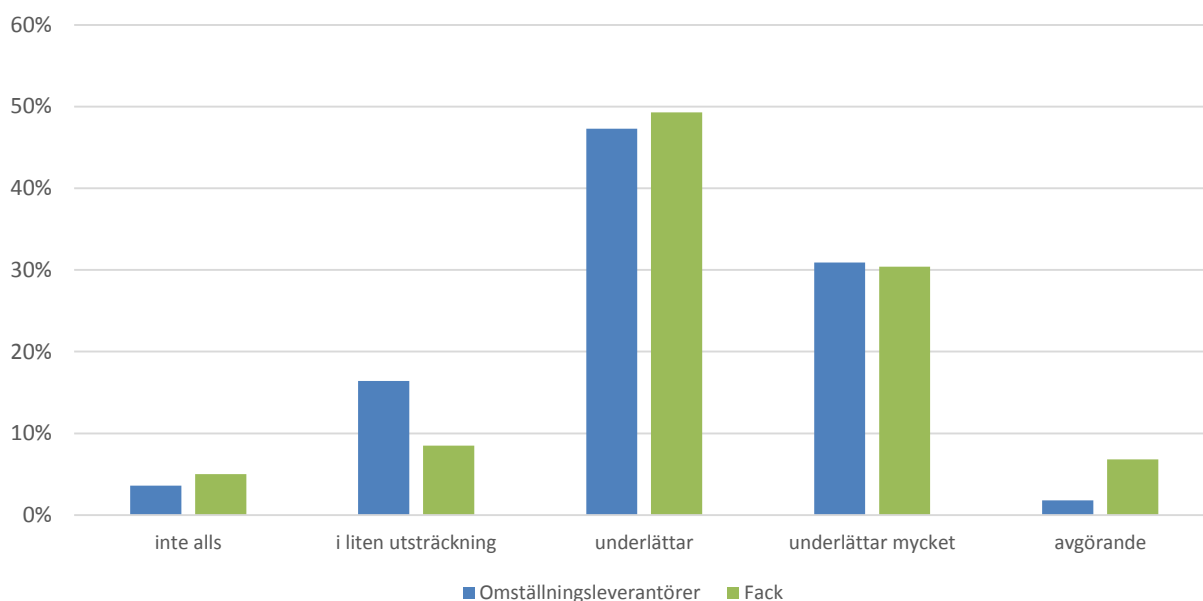
Ett av målen med TSL:s omställningsprocess är att med så kort ledtid som möjligt stödja deltagaren till nytt arbete eller till studier som leder till nytt arbete. För detta blir kompletteringsutlåtandet, som både ska visa vilken kompetens individen har och vilken som behöver utvecklas, ett effektivt instrument i planering och genomförande av utbildningsinsatser. Eftersom valideringen utgår från väl avgränsade kompetenskrav synliggörs också kompetensglappet på en nivå som gör kompetensutvecklingen träffsäker och resurseffektiv både vad gäller tid och kostnad.

I de fall det krävs kompletterande utbildning som kräver behörighet kan även validering gentemot formella betyg vara nödvändig och genomförs i så fall inom ramen för det formella utbildningssystemet.

4.2 Omställningsleverantörers och fackliga representanters syn på validering i omställningsprocessen

En stor andel av omställningsaktörerna och nästan 9 av 10 fackliga representanter som svarat på enkäten upplever att ett valideringsintyg eller yrkescertifikat från en branschgodkänd valideringsmodell underlättar för en deltagare från TSL att snabbare få ett nytt jobb.

Figur 5 Upplever du att ett valideringsintyg eller yrkescertifikat från en branschgodkänd valideringsmodell underlättar för en deltagare från TSL att snabbare få ett nytt jobb?



Från fackligt håll uttrycks i enkäten även att det främst är de som arbetat länge inom ett yrke, men saknar dokumentation på detta, som är i störst behov av valideringsintyg liksom naturligtvis de som siktar på arbete i yrken där certifikat/yrkesbevis är en förutsättning för yrkesutövandet.

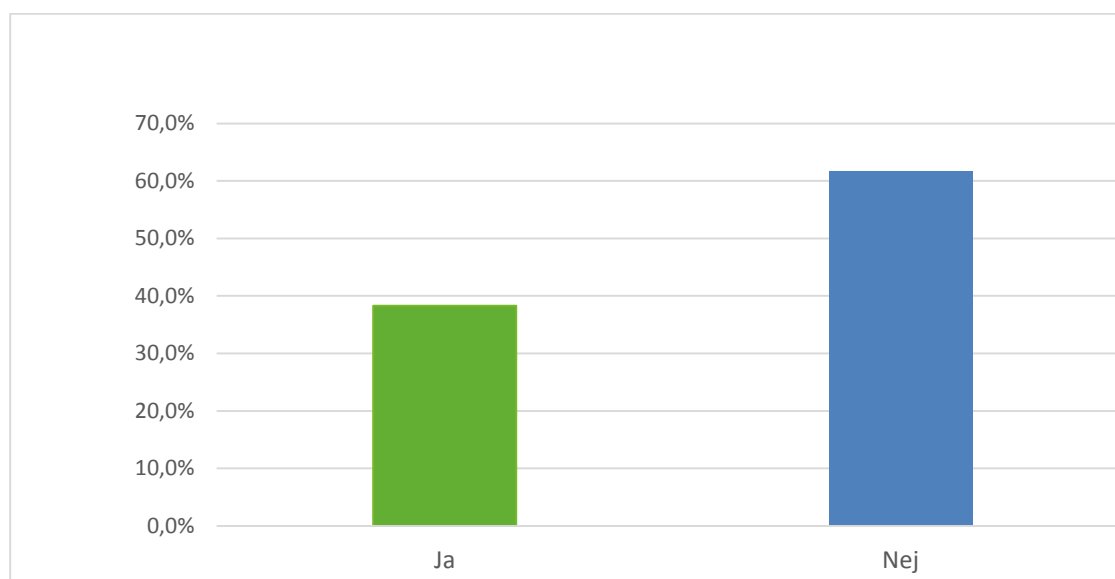
Intresset för validering som verktyg för att stärka medlemmarnas ställning på arbetsmarknaden är generellt stort bland de fackliga organisationerna. Bland annat tar detta sig uttryck i att man tar en aktiv roll i branschernas yrkesnämnder som har ansvar för framtagande och förvaltning av branschens valideringsmodell. Vid den workshop med deltagare från tio olika yrkesnämnder och branschorganisationer som genomfördes inom ramen för projektet diskuterades såväl TSL:s arbetsmodell som de resultat som framkommit från enkätstudien. Under workshopen uttrycktes en gemensam och stark övertygelse kring värdet av branschvalidering inom ramen för omställning och för arbetsmarknaden generellt. Samverkan mellan arbetstagar-, arbetsgivar- och branschorganisationer framhölls som viktigt för att skapa validitet, reliabilitet och legitimitet mot befintliga och nya branschvalideringsmodeller.

Under workshopen framfördes ett flertal exempel som tydligt visar på det stora fackliga intresset för validering. Inom industrin har IF Metall haft en framträdande och pådrivande roll i samarbetet med Teknikföretagen och ett stort antal andra arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer i framtagandet av industrins modell för validering av branschgemensam baskompetens. Även inom restaurangbranschen har fackliga organisationer tillsammans med arbetsgivarsidan samverkat för att utveckla och införa en valideringsmodell särskilt anpassad för att utveckla valideringen inom kockyrket med inriktning på nyanlända inom det så kallade Snabbspåret.

4.3 Deltagares syn på validering i omställningsprocessen

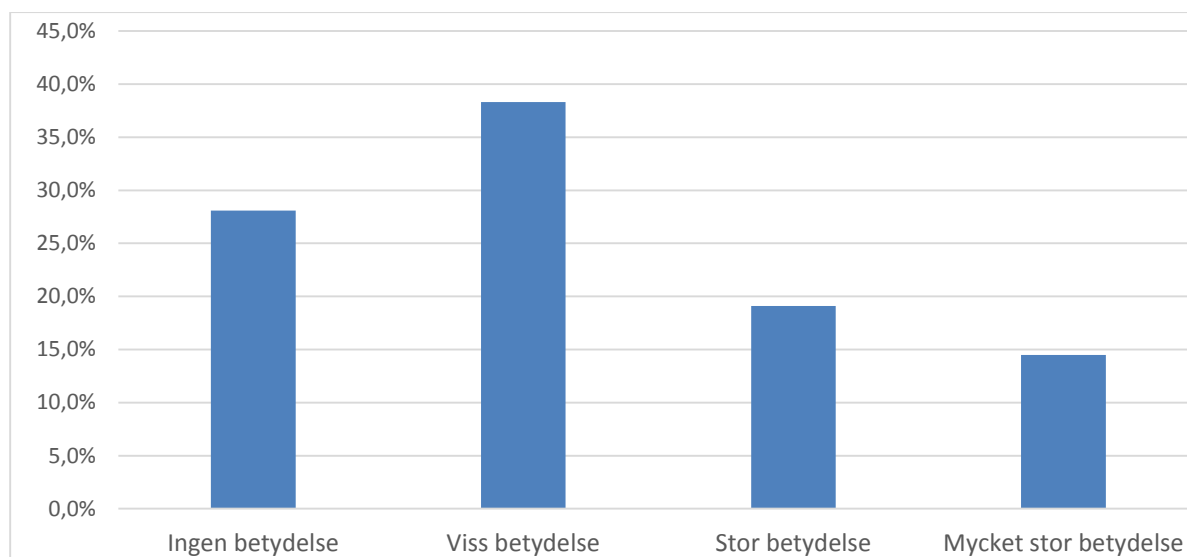
Majoriteten av deltagarna uppger att den hjälp som de fått för att beskriva den erfarenhet och den kunskap de besitter i första hand utgörs av kompetenskartläggande samtal med coach och genomgång av cv. Som vi tidigare konstaterat ingår alltså inte normalt sett en formell valideringsprocess i TSL:s omställningssystem. Däremot uppger ca 40 % av de deltagare som svarat på enkäten att de någon gång genomgått någon form av branschvalidering för att erhålla ett yrkesbevis, certifikat eller liknande.

Figur 6 Har du genomgått någon form av branschvalidering i syfte att erhålla ett yrkesbevis, certifikat, intyg eller liknande?



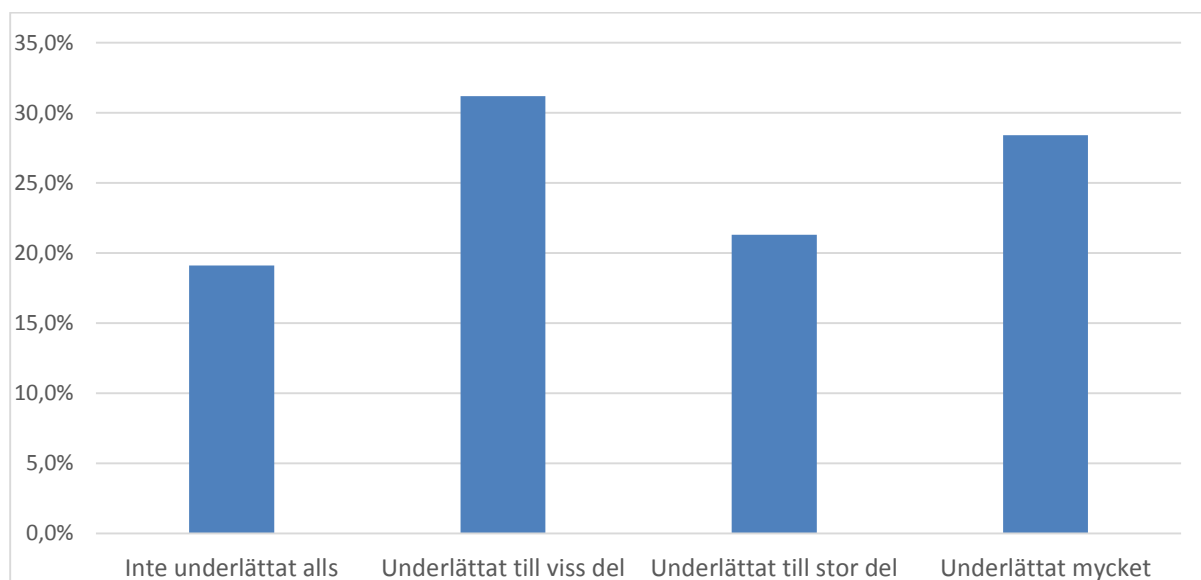
Dessutom anser nästan 72 % att det vore betydelsefullt med ett yrkesbevis, certifikat eller liknande från den bransch man arbetar/arbetat inom.

Figur 7 Skulle ett yrkesbevis, certifikat eller intyg som utfärdas genom validering i din bransch vara betydelsefullt för dig?



För dem som uppger att de genomgått en validering anser nästan hälften att denna till stor eller mycket stor del har underlättat för deras omställning och att de fått en anställning som motsvaras av valideringen. Strax över 30 % anser att valideringen har underlättat till viss del. Det är endast strax under 20 % som anser att valideringen och certifikatet inte har underlättat över huvudtaget.

Figur 8 Upplever du att valideringen och/eller certifikatet/ intyget/yrkesbeviset har underlättat för dig när du söker nytt jobb?



Enkätstudien ger en klar bild av att en relativt stor andel av deltagare i TSL:s omställningsarbete har en positiv inställning till validering och vad ett valideringsintyg eller certifikat kan betyda för möjligheten till ett nytt arbete. Det finns inget som talar för att TSL:s

antagande kring hur man vill förstärka omställningsprocessen med validering skulle uppfattas som negativt av de deltagare som tar del av insatserna.

Även i diskussioner med arbetsgivare, branschföreträdare och fackliga representanter med lång erfarenhet av den enskilde individens förutsättningar för utveckling i arbetslivet, ges konkreta exempel på hur viktigt det är för individens fortsatta yrkesutveckling att få sin arbetslivs- och yrkeskompetens erkänd inom ramen för en legitimerad branschvalidering. För TSL:s omställningsprocess är ett av målen att deltagaren ska komma vidare till en anställning som minst motsvarar den kvalifikationsnivå som det arbete man lämnar. I många fall har också deltagare uttryckt önskemål om yrkesväxling till ett nytt arbetsinnehåll eller yrke. Att inom omställningsinsatserna få ett certifikat eller annat intyg, från en branschvalidering som också omfattar progression i flera steg, gör det avsevärt lättare att inom ramen för en anställning vidareutvecklas i sitt yrkesområde.

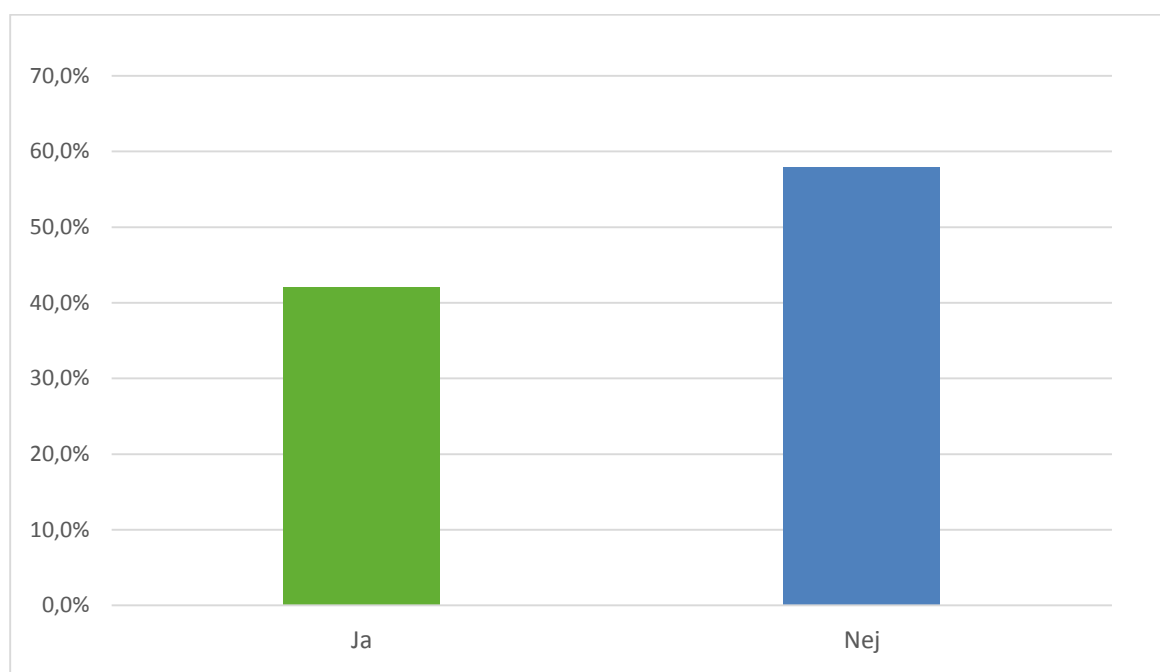
4.4 Arbetsgivares syn på validering i omställningsprocessen

Närmare 55 % av de arbetsgivare som svarat på enkäten uppger att det är svårt eller mycket svårt att värdera en sökandes kompetens i relation till vad det lediga jobbet kräver. I enkätens fritextsvar uttrycks synpunkter som pekar på att det upplevda värdet av valideringsintyg också är kopplat till att det underlättar rekryteringsprocessen. Arbetsgivare uppger att ett certifikat som utfärdats inom en branschvalidering underlättar matchningen. Rekryteringen upplevs också mer objektiv än när urvalet enbart görs på företagets kriterier och bedömningar. Ett intyg ses också som ett kvitto på att personen verkligen har den kompetens som man utger sig för att ha. Särskilt viktigt anses detta vara när personen har gamla meriter i sitt cv.

En intressant aspekt på det intygande av kompetens en branschvalidering möjliggör, är att arbetsgivare i fritextsvar också uppger att certifikat och liknande höjer förtroendet för de tjänster man erbjuder, vilket i sin tur höjer statusen generellt för jobb i branschen och sammantaget gör det enklare att attrahera arbetskraft.

42 % av arbetsgivarna i enkäten efterfrågar också kandidater som genomgått validering när man nyanställer. Andelen kunde förväntas vara högre givet de positiva synpunkter som lämnats i fritextsvaren och givet det allmänna uttryck som ges från arbetsgivare generellt kring svårigheten att hitta och anställa personer med rätt kompetens för arbetet.

Figur 9 Efterfrågar ni kandidater som genomgått validering då ni ska nyanställa?



Vid de samtal och möten som genomförts har framför allt branschföreträdare lyft fram sambanden mellan en för låg efterfrågan av validering och intyg vid rekrytering⁹ och det faktum att det fortfarande är ett relativt lågt antal individer som har genomgått en validering och erhållit ett yrkesbevis eller certifikat¹⁰, samt att kännedomen om branschvalidering generellt är för lågt bland såväl arbetsgivare som arbetsförmedlare (vilka är de grupper som främst erbjuder individen validering idag).

Enkät svar, fritext svar och den sammantagna bilden från samtal och workshops är att arbetsgivare som har kännedom och erfarenhet av branschvalidering sätter stort värde på att anställda och arbetssökande kan uppvisa ett branscherkänt certifikat eller liknande. Både för att underlätta själva rekryteringsprocessen, men även för att möjliggöra effektivare kompetensutveckling under anställning.

4.5 Nationella initiativ kring valideringen för matchning och mobilitet

Under 2015 har ett flertal initiativ tagits för att stärka förutsättningarna för validering av individers reella arbetslivs- och yrkeskompetens. Regeringen presenterade i budgetpropositionen för 2016 en rad investeringar i förstärkta valideringsinsatser, där inrättandet av en nationell valideringsdelegation kan ses som en av de främsta. Delegationens uppdrag att främja, stödja och driva på ett samordnat utvecklingsarbete inom

⁹ Myndigheten för yrkeshögskolan (2012). *Slutrapport – Validering av nyanländas yrkeskompetens*

¹⁰ Arbetsförmedlingen (2015). *Arbetsförmedlingens Återrapportering 2014*

valideringsområdet visar på vikten av validering som instrument för en effektiv matchning och mobilitet på arbetsmarknaden.

Framtagandet av en svensk referensram för kvalifikationer (SeQF) och referering till det europeiska ramverket för kvalifikationer (EQF) har också direkta kopplingar till förutsättningarna för utvecklingen av en sammanhållen och väl fungerande nationell struktur för validering. Förutom uppdragen kring SeQF har Myndigheten för yrkeshögskolan ansvaret för att arbeta fram en standard för branschvalidering av yrkeskompetens, vilket också signalerar den nationella politikens positiva värdering av validering.

Inom ramen för arbetet med att underlätta för nyanländas förutsättningar för ett snabbt inträde på arbetsmarknaden har branschvalidering lyfts fram som ett särskilt effektivt verktyg. Flera branscher har inom ramen för olika statsbidrag utvecklat nya och vidareutvecklat befintliga valideringsmodeller för detta syfte.

Förutom ovanstående pågår arbete kopplat till validering hos många andra aktörer. Som exempel kan nämnas Skolverket, Arbetsförmedlingen, Folkbildningsrådet, Reglab, UHR Kompetensplattformar och branschorganisationer och yrkesnämnder. Dessa initiativ kommer dock inte närmare att redovisas här.

Det omfattande arbete som pågår för att utveckla förutsättningarna för validering av individers reella kompetens, såväl inom nationellt beslutade insatser, i regionala projekt och lokala aktiviteter, stödjer TSL:s antaganden att det är genom att integrera möjligheter till validering och vid behov kompletterande yrkesutbildning som omställningsprocessen kan förstärkas. Samtidigt har många aktörer uttryckt att insatserna kring validering ofta blir temporära och att en nationell infrastruktur inte har utvecklats eller tillvaratagits. Detta bekräftas även av forskare vid Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.¹¹

4.6 Enkäter, samtal, workshops och trender i samhället som stödjer TSL:s arbetsmodell

Syftet med de aktiviteter som genomförts i projektet har varit att undersöka förutsättningar för en utvecklad omställningsprocess i enlighet med de antaganden som görs i TSL:s arbetsmodell. Den bild som framträder från enkätstudier, samtal och workshops och den omvärldsbevakning som genomförts i projektet är enligt TSL:s tolkning samstämmigt positiv till att integrera och förstärka förutsättningarna för branschvalidering i en utvecklad omställningsprocess. Samtidigt framträder ett antal utmaningar vad gäller de förutsättningar som måste skapas för att den önskade utvecklingen av omställningsprocessen ska bli möjlig. Vissa av dessa utmaningar kan hanteras av TSL men merparten är av sådan karaktär att det krävs mer omfattande förändringar på struktur- och systemnivå.

¹¹ Diedrich, A (2016). *Stora brister i valideringen av nyanländas kunskaper*. DN debatt

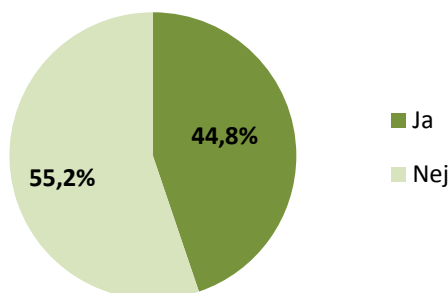
5. Utmaningar kopplade till införande av validering i omställningsprocessen

5.1 Bristande kännedom om validering

Kännedomen om branschvalidering, som ett instrument för att synliggöra kompetens och underlätta planering och genomförande av kompletterande utbildning för att matcha individen mot de krav som ställs för att vara anställningsbar, är över lag låg bland de aktörer, intressenter och målgrupper som TSL:s omställningsprocess berör. Det finns med stor sannolikhet ett samband mellan bristande kännedom, svagare efterfrågan och lägre grad av nyttjande. Därför blir bristande kännedom om vad som finns tillgängligt en komplicerande faktor och en verklig utmaning för att göra validering till det effektiva instrument den har potential att vara i omställningsprocessen.

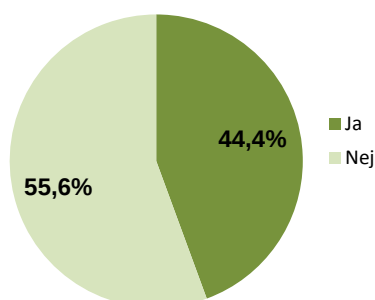
TSL:s enkätuppföljning till deltagare visar att drygt hälften uppger att de inte har kännedom om de yrkesbevis, certifikat och liknande som de kan få genom validering inom sin bransch.

Figur 10 Har du kännedom om de yrkesbevis, certifikat och liknande som du kan få genom validering inom din bransch? (Deltagare)



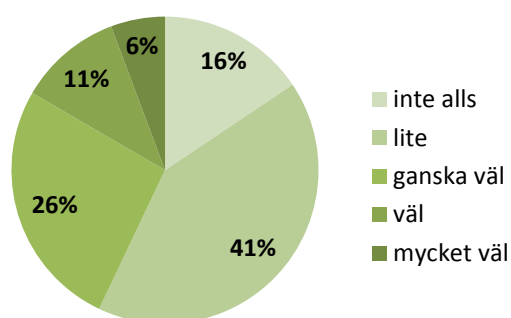
I enkäten till arbetsgivare svarar hela 70 % att man inte känner till de valideringsmodeller som finns i den egna branschen. De flesta av arbetsgivarna i TSL:s undersökning anger också att den kompetens de söker inte omfattas av de valideringsmodeller man känner till. Med låg kännedom om den branschvalidering som faktiskt finns tillgänglig följer också tveksamhet kring hur kvalitetssäker valideringen är och hur man som arbetsgivare ska tolka valideringsintyg och liknande inför sitt urval vid rekrytering.

Figur 11 Känner du till om det finns valideringsmodeller inom er bransch? (Arbetsgivare)



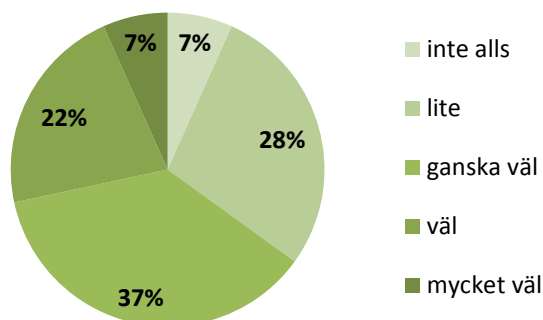
Inte heller de fackliga representanterna som besvarat enkäten uppger sig ha tillräcklig kännedom om etablerade modeller för branschvalidering. Flertalet uttrycker behov av att tydliggöra information om validering både inom branscher, till arbetsgivare och för dem som ska valideras. De fackliga representanterna är tydliga med att uttrycka vikten av att valideringsmodellerna måste vara framtagna av respektive bransch för att få legitimitet.

Figur 12 Hur väl känner du till de branschgodkända valideringsmodeller som är etablerade på arbetsmarknaden? (Fackliga representanter)



De av TSL:s omställningsleverantörer som deltagit i undersökningen visar sig överlag känna till etablerade och branschgodkända valideringsmodeller relativt väl. De modeller som flest omställningsaktörer säger sig känna till är svets-, CNC-, byggnads- och elinstallationsmodellen. Däremot uppger över hälften inte känna till vilka som är utförare av valideringen. Man efterlyser därför än mer lättnavigerad information om branschgodkänd validering och valideringsutförare för att kunna vägleda deltagare rätt.

Figur 13 Hur väl känner du till de branschgodkända valideringsmodeller som är etablerade på arbetsmarknaden? (Omställningsleverantörer)



5.2 Systemfaktorer som påverkar inkludering av validering i TSL:s omställningsprocess

En effektiv inkludering av branschgodkänd validering i TSL:s omställningsstöd grundar sig på ett antal huvudsakliga förutsättningar på system- och strukturnivå. Utifrån de samtal som förts inom ramen för projektet beskrivs dessa systemfaktorer närmare nedan.

5.2.1 Nyttjandegraden är för låg

Mycket tyder på att branschvalidering i första hand används av företag som vill validera befintligt anställda som en del av sitt arbete med systematisk kompetensutveckling och i en mindre utsträckning av Arbetsförmedlingen inom ramen för olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Arbetsförmedlingen är en viktig aktör vad det gäller att använda branschvalidering i dels ett utforskande syfte för att synliggöra behov av kompletterande yrkesutbildning, dels i syfte att kontrollera och erkänna en individs kompetens i relation till fastställda branschkrav. Den information som TSL har kunnat inhämta från Arbetsförmedlingen vad det gäller omfattningen av hur branschvalidering används visar dock att branschvalidering i ett utforskande syfte liksom även för certifikat generellt inte används i någon större omfattning.¹²

¹² Arbetsförmedlingen (2015). *Arbetsförmedlingens Återrapportering 2014*

Figur 14 Antalet deltagare i valideringsinsatser genom Arbetsförmedlingen 2012-2015

VALIDERINGSINRIKTNINGAR	2012	2013	2014	2015	Total	Andel av total
Vård- och omsorg	359	645	367	727	2098	40 %
Byggyrken	365	462	383	493	1703	32 %
Industriyrken	160	198	154	198	710	13 %
Yrkesförare/Bussförare	62	124	15	10	211	4 %
Elektriker installationsel	73	76	39	45	233	4 %
Restaurang- och livsmedel bagare	42	50	45	60	197	4 %
Detaljhandel	0	0	42	44	86	2 %
Lokalvård	0	0	2	53	55	1 %
Bilplåtslagare	0	1	0	0	1	0 %
SUMMA ANTAL DELTAGARE	1061	1557	1047	1630	5295	

Källa: Arbetsförmedlingen/Datalagret (2016-02-23)

Inom ramen för upphandlad arbetsmarknadsutbildning används i vissa fall branschvalidering som instrument för att säkerställa utbildningens kvalitet. Efter avslutad utbildning sker validering i ett kontrollerande syfte för att verifiera uppnått resultat och ge individen branschens erkännande genom certifikatet. Statistik på hur väl nyttjat branschvalidering är i detta syfte finns inte att tillgå på ett enkelt sätt.

Arbetsgivare använder inte heller i särskilt stor utsträckning validering som ett sätt att identifiera vilken kompetens som finns i verksamheten och vilken som behöver utvecklas. Delvis kan detta kopplas till vad som framkommer i enkätstudien där det visar sig att en alltför stor andel av de arbetsgivare som svarat uppger att de inte tillräckligt väl känner till de valideringsmodeller som finns i den egna branschen.

Andra förklaringar kan hämtas i de resonemang som framkommit i projektet kring avsaknaden av strategiska kompetensförsörjningsprocesser generellt i företag och organisationer och i synnerhet på mindre och medelstora arbetsplatser. När arbetsgivaren saknar en strategisk plan för hur kompetensen i företaget ska tillgodoses på kortare och längre sikt blir inte frågan om validering aktuell.

I de möten som genomförts kan konstateras att samstämmighet råder kring att ju fler yrkesverksamma individer som fått sin kompetens dokumenterad och erkänd inom ramen för en branschvalidering, desto större värde kommer denna dokumentation att ha när en person söker arbete. Därför blir också det alltför låga nyttjandet av validering på arbetsmarknaden en utmaning för integration av validering i TSL:s omställningsprocess.

5.2.2 Utbudet av branschgodkända valideringsmodeller är otillräcklig

Branscherna och arbetsgivarna har själva ansvar för att utforma och tillämpa branschanpassade valideringsmodeller. Utvecklingen av branschmodeller för validering har gått framåt under det senaste decenniet och idag har ca 25 branscher tagit fram nationella modeller för validering, vilka totalt omfattar ca 140 yrkesroller.¹³ Utifrån det faktum att det beräknas finnas ca 3000 yrkesroller i Sverige är det en mycket låg andel som täcks av branschmodeller. Utbudet är i realiteten dock betydligt lägre då flera modeller är inaktiva. Dessutom har flera hinder identifierats för ny- och vidareutveckling av branschmodeller för validering.

TSL har med ovanstående som utgångspunkt genomfört en översiktlig kartläggning av branschgodkända modeller för validering, valideringsutförare och relevanta kompletterande utbildningar. Kartläggningen har genomförts genom samtal, mejlkontakt, enkäter och möten med branschorganisationer, myndigheter, arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, yrkesnämnder, kompetensplattformar och branschrepresentanter. Denna kartläggning har syftat till att ge input till projektet och tar sin utgångspunkt i ett omställningsperspektiv och gör inte anspråk på att vara en fullständig kartläggning av all validering som finns tillgänglig i samhället.

I den kartläggning som gjorts har TSL utgått från de modeller som framför allt är relevanta för de deltagare som omfattas av TSL:s stöd – d v s i första hand yrkesroller inom LO:s och Svenskt Näringslivs avtalsområde.

Den statistik som lämnats från Arbetsförmedlingen är inte fullt ut applicerbar på den indelning i branschmodeller som TSL valt att göra. Det är oklart om denna statistik även omfattar den validering som görs för certifiering/yrkesbevis. Därför kan det finnas vissa diskrepanser i statistiken som redovisas. På total nivå genomfördes inom ramen för Arbetsförmedlingens verksamhet 2098 valideringar enligt branschmodell under 2015 (se figur 14).

Matrisen visar att de flesta branschorganisationer uttrycker att det finns utbildning tillgänglig som komplement efter validering. Men denna kartläggning säger ingenting om tillgängligheten av utbildning på olika nivåer, den geografiska spridningen eller om den faktiska anpassningen av utbildning är tillgänglig till de kompletteringsbehov som uppstår efter validering. Det är angeläget att kompletteringsutlåandet vid validering är så utformat att det synkroniserar med utbildningssystemets sätt att uttrycka sig (SeQF, läranderesultat).

I princip samtliga branschorganisationer uttrycker att utbildning saknas på någon nivå för att täcka det utbildningsbehov som finns inom branschen, samtidigt som många anser att

¹³ Svenskt Näringsliv (2014). *Utbildningsfällan? - En del av etableringsprocessen för invandrade akademiker*

utbildningar finns och att dessa skulle underlätta till stor del om de skulle användas i större utsträckning för TSL:s deltagare.

Även om valideringsmodeller ger möjlighet till formativ validering med ett kompletteringsutlåtande är möjligheterna för individen att komplettera ett eventuellt kompetensgap genom formell eller icke formell utbildning otillräckliga.

Figur 15 TSL:s kartläggning av branschmodeller för validering (2016)

YRKESNÄMND/ BRANSCH- ORGANISATION	MODELLEN ÄR UPPHANDLAD AV ARBETSFÖR- MEDLINGEN	GENOMFÖRDA VALIDERINGAR AV ARBETSFÖR- MEDLINGEN 2015	VALIDERINGS- INTYG MED KOMPLETTE- RINGSUTLÅ- TANDE UTFÄRDAS	CERTIFIKAT/ YRKESBEVIS UTFÄRDAS	KOMPLET- TERANDE UTBILDNING FINNS TILLGÄNGLIG	KVALIFIKA- TIONERNA I MODELLEN BESKRIVS I ENLIGHET MED SEQF
Byggnadsindustrins yrkesnämnd	JA (MASKIN-, KRAN- OCH DUMPER- FÖRARE)	493	JA	JA	JA	(DELVIS- DET GYMNASIALA INNEHÅLLET)
Elbranschens centrala yrkesnämnd	JA	45	JA	JA	JA	PÅGÅENDE
Fastighets- branschens utbildningsnämnd	JA		JA	JA	JA	PÅGÅENDE
Föreningen underhållsteknik			JA	JA	JA	PÅGÅENDE
Gjuteriindustrins forsknings- och utbildningsinstitut			JA	JA	JA	JA
Handelsrådet (ny modell under framtagning – g:a används inte längre)	INTE DEN NYA MODELLEN	44	PÅGÅENDE	UNDER UTVECKLING	PÅGÅENDE	PÅGÅENDE
Svetskommissionen	JA	130	JA	JA	JA	OKLART I NULÄGET
Lackerarnas yrkesnämnd (enligt uppgift är inte modellen operativ i nuläget)			NEJ	SLUTPROV FÖR GYMNASIE- ELEVER	NEJ	OKLART I NULÄGET
Motorbranschens yrkesnämnd (enligt uppgift är inte modellen operativ i nuläget)			JA	JA	BEHÖVER UTVECKLAS	PÅGÅENDE
Måleribranschens yrkesnämnd	JA		JA (VIA UTBILDNINGS- BOK)	JA	JA	NEJ

YRKESNÄMND/ BRANSCHORGANISATION	MODELLEN ÄR UPPHANDLAD AV ARBETSFÖR- MEDLINGEN	GENOMFÖRDA VALIDERINGAR AV ARBETSFÖR- MEDLINGEN 2015	VALIDERINGS- INTYG MED KOMPLETTE- RINGS- UTLÅTANDE UTFÄRDAS	CERTIFIKAT/ YRKESBEVIS UTFÄRDAS	KOMPLET- TERANDE UTBILDNING FINNS TILLGÄNGLIG	KVALIFIKA- TIONERNA I MODELLEN BESKRIVS I ENLIGHET MED SEQF
Naturbrukets yrkesnämnd			JA	JA	NEJ	OKLART I NULÄGET
Plåt- & Vent Yrkesnämnd			JA	JA	JA	OKLART I NULÄGET
Polymer och kemiföretagen			PÅGÅENDE	PÅGÅENDE	PÅGÅENDE	PÅGÅENDE
Servicebranschens yrkesnämnd	JA (LOKALVÅRD)	53	JA	JA	JA	PÅGÅENDE
Skärteknikcentrum	JA	68	JA	JA	JA	JA
Stoppmöbel- och Träindustrins yrkesnämnd			UNDER UTVECKLING	UNDER UTVECKLING	UNDER UTVECKLING	UNDER UTVECKLING
Sveriges bagare & konditorer AB		60	UNDER UTVECKLING	UNDER UTVECKLING	INTE TILLRÄCKLIGT	JA
Svensk energi			JA	JA	NEJ	PÅGÅENDE
Sveriges Hantverksråd			JA	JA	OLIKA FÖR OLIKA YRKEN	OKLART I NULÄGET
Transportbranschens yrkesnämnd	JA (LASTBIL OCH BUSS)	10	JA	JA	JA	NEJ
Trädgårdsnäringens Centrala yrkeskommittée			JA	JA	JA	PÅGÅENDE
Utbildningsrådet för hotell och restauranger	JA (MOT SKOLVERKETS KURSPLAN)		JA	JA	NEJ	PÅGÅENDE
VVS-Branschens yrkesnämnd			JA	JA	JA	PÅGÅENDE
Vård- och Omsorgscollege	JA (MOT SKOLVERKETS KURSPLAN)	727	JA	JA (DIPLOM)	JA	PÅGÅENDE

De yrkesnämnder och branschorganisationer som varit delaktiga i TSLs workshopar och dialoger uttrycker stor samstämmighet i att man ser ett stort värde för såväl den egna branschen som för arbetsmarknaden i stort med en vidareutveckling av de egna modellerna för branschvalidering i enlighet med den standard som nu utarbetas av Myndigheten för yrkeshögskolan och med direkt koppling till SeQF och den nomenklatur som används där för att beskriva kvalifikationer och kompetenskrav.

De branscher som redan har anpassat sin valideringsmodell till SeQF och i framtagningsarbetet följt de riktlinjer och rekommendationer som finns för validitet, reliabilitet och legitimitet beskriver också att arbetet kräver omfattande resurser i kompetens och kapital. I de kontakter som TSL har haft med branschföreträdare och yrkesnämnder uttrycks stor enighet kring att man inte har egna ekonomiska resurser för ett så omfattande utvecklingsarbete som krävs, vilket innebär att det utan offentligt stöd kommer en önskad utveckling inte att kunna förverkligas.

5.2.3 Informationsstrukturen är svårnavigerad

Inom TSL:s framtida omställningsstöd finns en ambition att omställningsleverantörer ska ha möjlighet att vägleda deltagare rätt i det nationella utbudet av valideringsmodeller. Detta kräver bland annat att det finns uppdaterad information om aktuella branschmodeller och en struktur för hur man enkelt och snabbt kan hitta rätt validering givet det behov som den enskilde deltagaren i omställningsprocessen har.

Vem som är ansvarig för att tillhandahålla sådan information uppfattas dock i dagsläget som oklart och uppdaterade beskrivningar av branschmodeller finns inte samlade och lättillgängliga på en gemensam plattform. Myndigheten för yrkeshögskolan har tills nyligen drivit webbsidan www.valideringsinfo.se. Denna sida har i nuläget en oklar status på grund av Myndigheten för yrkeshögskolans förändrade uppdrag, varför sidan i nuläget inte uppdateras. En avsaknad av samlad information om branschmodeller bör anses som en försvårande omständighet för TSL:s omställningsleverantörer att vägleda deltagare rätt i systemet. Detta utgör i sig en begränsande faktor för användandet av branschmodeller för validering, vilket styrks av den information som lämnas av TSL:s omställningsleverantörer i genomförd enkät. Andra studier pekar även på att många studie- och yrkesvägledare har begränsad kunskap om möjligheterna att validera samt hur olika valideringsmodeller förhåller sig till varandra, vilket medför att de inte heller vägleder mot detta. Även enskilda arbetsförmedlares kunskaper om möjligheter till validering har visat sig brista, vilket kan vara en av förklaringarna till att Arbetsförmedlingens statistik visar på ett begränsat nyttjande av branschvalidering.

5.2.4. Kvalitetssäkringen av branschvalidering är otydlig

En central förutsättning för att validering enligt branschmodell ska stärka individens anställningsbarhet är att arbetsgivare och andra har högt förtroende för valideringens innehåll och genomförande. Validitet, reliabilitet och hög legitimitet i valideringsmodellen verkar vara avgörande för hur stort värde intyg och certifikat får i matchningsprocessen. Bristen på data gör det däremot svårt att analysera om validering ger önskade effekter och med vilken kvalitet de genomförs.¹⁴ I rapporter från Myndigheten för yrkeshögskolan påtalas vissa brister i hur ansvarig utförare av branschvalidering dokumenterar och återkopplar utfallet av valideringen till den som genomgått valideringen. Inom vissa branscher finns tydliga och genomarbetade mallar för hur dokumentationen bör se ut. Andra modeller lämnar till valideringsutföraren att bestämma hur resultaten bör dokumenteras, med skillnader i omfattning och kvalitet som följd.¹⁵

I 2016 års regleringsbrev för Myndigheten för yrkeshögskolan gavs myndigheten i uppdrag att i samarbete med branscher som har kunskap om och erfarenhet av att konstruera valideringsmodeller, utarbeta en standard för branschvalidering av yrkeskompetens som kan vara ett stöd vid branschernas utveckling och vidareutveckling av kvalitetssäkrade och stabila valideringsmodeller. Den nuvarande regeringen vill stötta utarbetandet av ett valideringssystem och har bland annat utsett en nationell valideringsdelegation som ska följa, stödja och driva på ett samordnat utvecklingsarbete inom valideringsområdet.¹⁶ Referensramen SeQF och andra myndigheters och organisationers arbete med validering har en omfattande inverkan på hur effektivt TSL:s omställningsarbete kan bedrivas.

5.2.5 Etablerade regionala stödstrukturer för validering saknas

Som stöd för det regionala arbetet med kompetensförsörjning gav regeringen år 2010 regionala självstyrelseorgan och samverkansorgan eller (där dessa organ inte finns) länsstyrelser, i uppdrag att etablera kompetensplattformar för samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt.

Från enkäten som skickats till samtliga 21 kompetensplattformar och där 9 har svarat på frågor kring hur väl man känner till, använder och stödjer branschvalidering inom sitt uppdrag, framträder en enhetlig bild av att många uttrycker att det saknas kunskap i samhället kring branschmodeller för validering och dess användning. Vidare saknas incitamenten för arbetsgivare att driva på utvecklingen och använda validering i önskad omfattning, liksom att flera aktörer i samhället har oklara mandat kopplat till validering och kompletterande utbildning.

¹⁴ Myndigheten för yrkeshögskolan (2013). *Hur vidareutveckla den nationella strukturen för validering*

¹⁵ Myndigheten för yrkeshögskolan (2012). *Slutrapport – Validering av nyanländas yrkeskompetens*

¹⁶ Regeringens budgetproposition 2016, Utgiftsområde 16

Vid sidan om den övergripande stödstruktur som kompetensplattformarna erbjuder, har ett fåtal regioner etablerat regionala plattformar specifikt inom valideringsområdet. De flesta valideringsplattformar har dock i praktiken fungerat som tidsbegränsade punktinsatser. Med undantag av ett fåtal särskilda satsningar hanteras validering som en särfråga i regionerna. Sammantaget finns ingen naturlig aktör på regional nivå som tar ett helhetsgrepp kring att sprida information om och arbeta för tillgängligheten av validering.¹⁷

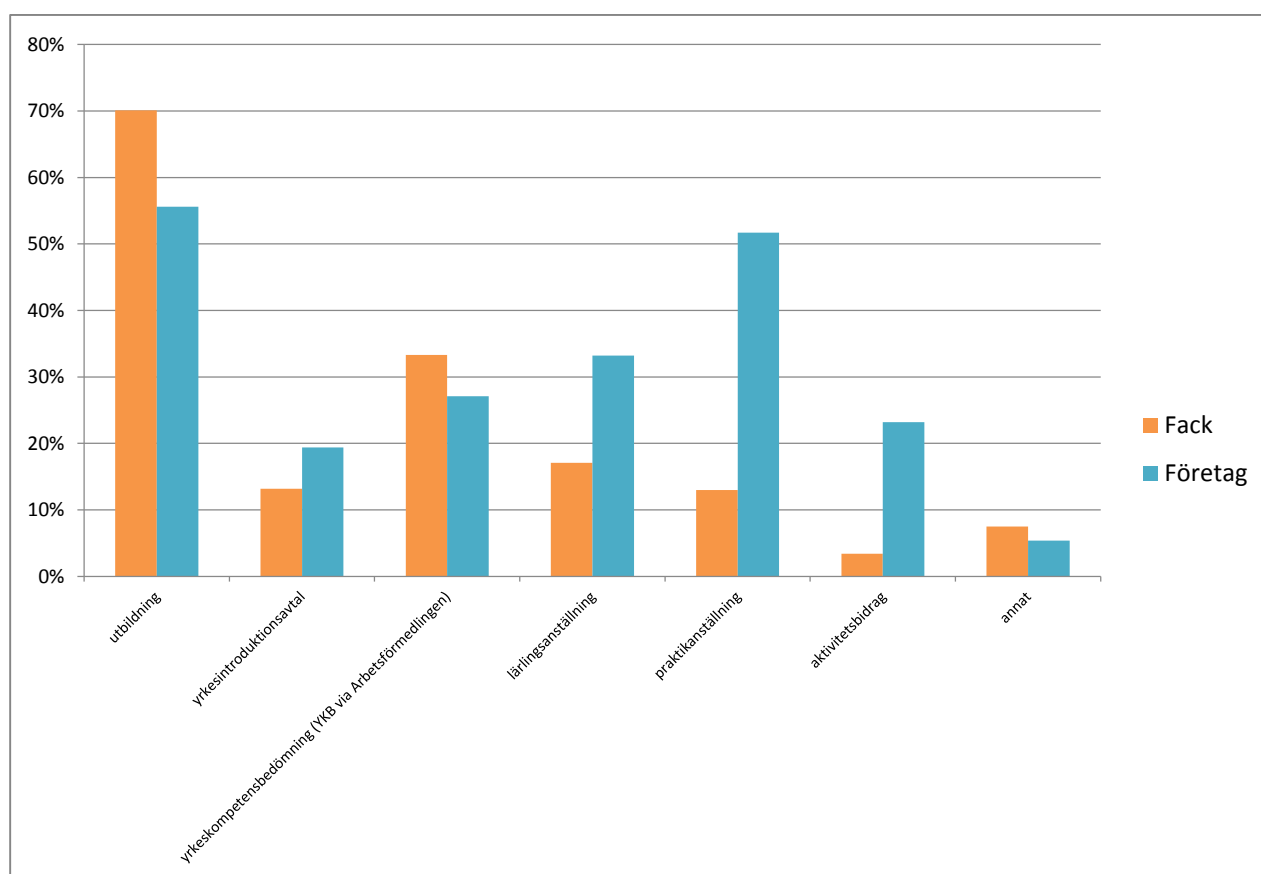
¹⁷ Tillväxtverket (2015). *Regionalt kompetensförsörjningsarbete. Systembild, utmaningar och möjligheter*

6. Kompletterande yrkesutbildning för effektivare matchning

Inom ramen TSL:s omställningsprocess genomförs idag främst coachning för att deltagarna bättre skall matchas med potentiella arbetsgivare. I de fall ytterligare utveckling eller kompletteringar av deltagarnas kompetens behövs för att stärka möjligheterna till anställning kan utbildningsinsatser krävas. Omställningsprocessen har idag mycket begränsade resurser för att erbjuda utbildning.

Ser man till vilka insatser som fackliga representanter och företag i enkäterna lyfter fram som viktigast för att öka anställningsbarheten hos en deltagare från TSL värderas samtidigt utbildning högst, inte minst från de fackliga representanterna.

Figur 16 Vilka insatser anser du är viktigast för att öka anställningsbarheten hos en deltagare från TSL?



Det stöd som TSL:s omställningsprocess hittills har haft utrymme för är av den karaktär att processen i princip förutsätter att den enskilde deltagaren kan använda sin befintliga kompetens i relation till de krav och behov företagen har och ger få möjligheter till kompletterande utbildning är naturligtvis otillfredsställande.

För att möjliggöra kompletterande utbildningsinsatser för deltagare som befinner sig i TSL:s omställningsprocess krävs förändrade förutsättningar ur såväl ett system- som TSL-perspektiv.

6.1 TSL har begränsade medel att själva tillhandahålla utbildning under omställningsprocessen

TSL:s stöd till de i genomsnitt 20 000 deltagare som sägs upp årligen omfattar idag huvudsakligen jobbcoachning som utförs av TSL:s omställningsleverantörer. Insatserna redovisar ett framgångsrikt resultat genom att så många som cirka 80 % matchas direkt mot ett nytt arbete inom ett år. TSL konstaterar att det för dem som inte finner ett arbete skulle ett förstärkt stöd tidigt i processen underlätta matchningen då många inom denna grupp redan vid uppsägningstillfället som nyuppsagda står långt ifrån arbetsmarknaden. Parterna genom TSL:s verksamhet avsätter avsevärda resurser för att stödja uppsagda. Inom ramen för dessa medel finns dock mycket begränsade möjligheter att stödja deltagarna med t.ex. validerings- och utbildningsinsatser. Att a-kassorna har en gräns på max 15 dagars heltidsstudier innan man förlorar sin a-kassa, utgör en avsevärt begränsande faktor för TSL:s deltagare, eftersom TSL inte har möjlighet att erbjuda försörjningsstöd under varken kortare eller längre utbildningsinsatser. Sammantaget är TSL starkt beroende av samverkan med och insatser av samhällets aktörer.

6.2 Svårigheter att identifiera behov och utbud av kompletterande utbildningsinsatser för TSL:s omställningsleverantörer

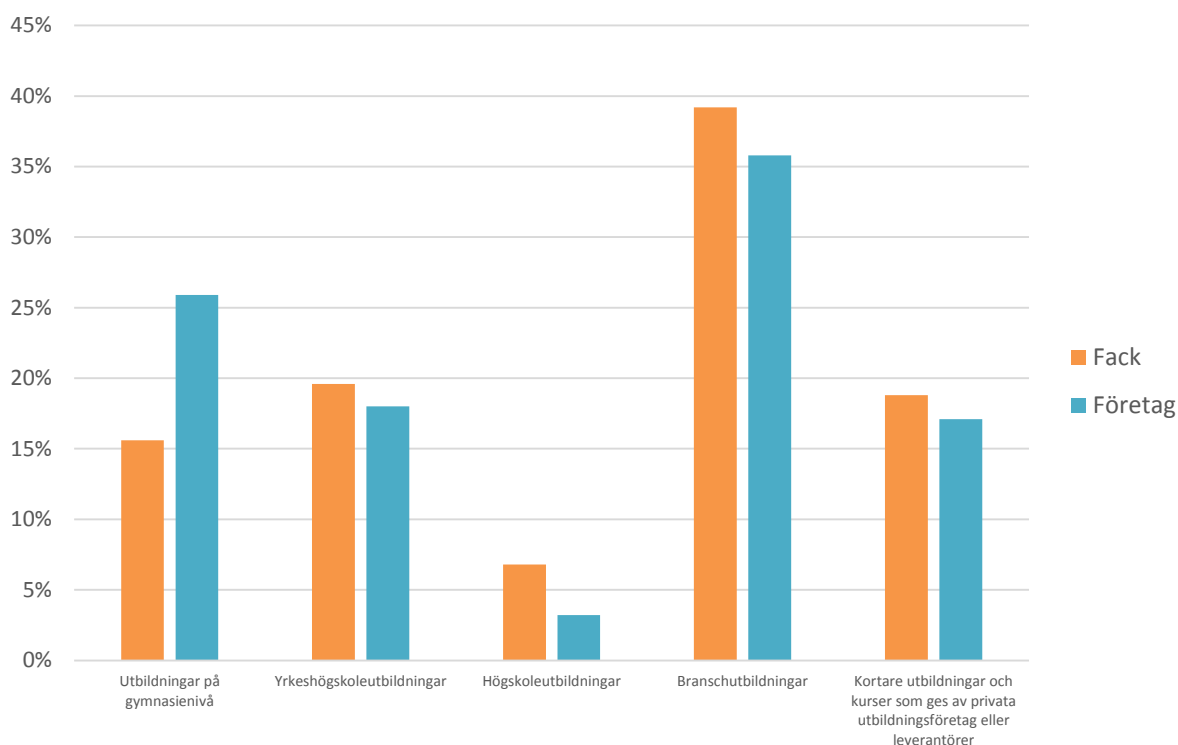
TSL:s önskvärda omställningsprocess består dels av möjligheten att erbjuda deltagarna vägledning till utbildningar där möjligheterna att få arbete är stora och dels av att hänvisa till kompletterande utbildningsinsatser som en del av en valideringsprocess.

Kopplat till det sistnämnda visar TSL:s enkät att näst intill 40 % av deltagarna som uppger att de genomgått en validering, även har genomgått en kompletterande utbildning som följd av valideringen. Samtidigt kan man av samma enkät utläsa att av de deltagare som genomgått en validering har de flesta ej fått anställning inom sådana yrkesområden som utgör deras förstahandsval, vilket en knapp tredjedel kopplar till avsaknaden av en relevant utbildning. Mycket få deltagare har genomgått en validering för att tillgodoräkna sig ett formellt betyg eller examen.

Omställningsleverantörer ser brist på rätt utbildning som en mycket vanlig anledning till att en deltagare från TSL inte får de jobb deltagaren söker. Både kortare och längre utbildning (mer/mindre än tre veckor) konstateras ofta som en förutsättning för TSL:s deltagare att få ett nytt arbete. I genomförda enkäter framkommer behovet av kompletterande utbildning även av deltagare, arbetsgivare och fackliga representanter. Över hälften av deltagarna i enkäten anser att de saknar en viss utbildning som skulle kunna underlätta för dem att få ett nytt jobb.

Ett ökat behov av vägledning kopplat till utbildningsinsatser verkar relevant, kopplat till att deltagarna i stor utsträckning upplever att de vet vilka jobb de kan söka på arbetsmarknaden men är osäkra på vilken utbildning som skulle behövas för att vara kvalificerad för dem. Arbetsgivare och fackliga representanter att det främst är utbudet av branschrelaterade utbildningar och yrkesutbildningar på gymnasienivå som behöver utvecklas.

Figur 17 Anser du att det saknas bra yrkesutbildningar inom någon av följande utbildningsnivåer inom er bransch?



6.3 Möjlighet till kompletterande utbildning saknas för flertalet branschmodeller

En valideringsprocess syftar bl a till att synliggöra och erkänna en individs befintliga kompetens. När detta görs i en branschvalidering, där branschens krav på kompetens för att vara anställningsbar är fastlagd, leder valideringsresultatet oftast antingen till ett kompetensintyg med kompletteringsutlåtande som visar glappet mellan befintlig kompetensnivå och det fastställda branschkravet, eller till ett certifikat som visar att individen har den kompetens som krävs för att vara anställningsbar relativt de yrkesroller valideringen avser.

Ett problem som TSL uppmärksammas på av bland annat branschrepresentanterna är att möjligheterna för deltagaren att komplettera eventuella kompetensgap som valideringen påvisat, i flera fall inte är fullt utbyggda i dagens utbildningssystem. Forskare vid Handelshögskolan vid Göteborgs universitet har under sin forskning uppmärksammat att

det är mycket sällan som genomförda valideringar resulterar i kompletterande utbildning trots att ett kompetensgap identifierats.¹⁸

När möjligheter till komplettering av kompetens genom utbildning eller praktik inte finns tillgänglig inom ramen för det offentliga utbildningssystemet, får inte heller kompetenskartläggningen och kompletteringsutlåandet samma värde som tänkt och valideringsprocessen i sin helhet inte samma effekt för anställningsbarheten.

6.4 Individens kunskaper är ej överförbara till det formella utbildningssystemet

Särskilt när det blir fråga om utbildning för yrkesväxling kan det vara nödvändigt för individen att komplettera sin kompetens med längre utbildning inom det offentliga utbildningssystemet. Då det krävs behörighet i termer av betyg uppstår ett hinder för den individ som inte har sin reella kompetens dokumenterad och erkänd inom det formella systemet. Men då det råder bristande samordning mellan branschernas modeller för validering och den validering som äger rum inom utbildningssystemet är det sällan möjligt att använda utfallet från branschvalideringen som underlag för att tillgodoräkna sig kurser i det ordinarie utbildningssystemet. Detta skulle annars göra det möjligt att få behörighet till en påbyggnadskurs eller ett examensbevis. I regel måste istället individen även genomgå en valideringsprocess inom ramen för utbildningssystemet, vilket är extra resurskrävande och inte heller alltid finns lättillgängligt.

En målbild bör vara branschmodeller som är kompatibla med utbildningssystemets olika nivåer, från arbetsmarknadsutbildning till gymnasial och eftergymnasial utbildning. I nuläget är det endast ett fåtal utbildningar som är införlivade i SeQF-ramverket.

6.5 Bristande incitament för utbildningsanordnare att erbjuda deltagare i omställning en anpassad utbildning

Ett ytterligare utvecklingsområde för att underlätta för deltagare i TSL:s omställningssystem att snabbt komma i arbete utifrån en utbildningsinsats är de bristande incitament som finns för utbildningsanordnare att erbjuda anpassade utbildningsinsatser som ett resultat av en validering.

Validering gentemot kvalifikationer och kursplaner i det formella utbildningssystemet kan genomföras inom ramen för den kommunala vuxenutbildningen. Men Skollagen (2010:800) anger enbart att *"en elev i kommunal vuxenutbildning kan få sina kunskaper och sin kompetens validerade"*, vilket innebär att kommunerna inte har någon skyldighet att erbjuda validering.¹⁹ Utbudet av validering inom vuxenutbildningen påverkas negativt av att kommunerna delvis saknar ett ekonomiskt egenintresse att validera och därigenom korta ned utbildningslängden

¹⁸ Diedrich, A (2016). *Stora brister i valideringen av nyanländas kunskaper*. DN debatt

¹⁹ För den statliga satsningen på yrkesvux och lärlingsutbildning för vuxna gäller särskilda medel, då huvudmän som tar emot statliga medel inom ramen för satsningen är skyldiga att erbjuda validering.

för en enskild individ. Att studera inom kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå är heller ingen rättighet. Om kommunen inte kan anta alla sökanden ska sökanden med lägst utbildningsnivå prioriteras enligt Skollagen (2010:800).²⁰ Detta kan indirekt medföra att individer med mer erfarenhet och kompetens, i likhet med TSL:s deltagare, prioriteras bort.

6.6 Arbetsmarknadsutbildningar behöver anpassas till branschernas valideringsmodeller

En ytterligare utmaning för att kunna skapa förutsättningar för relevanta utbildningsinsatser kopplat till TSL:s omställningsprocess har identifierats genom att Arbetsförmedlingens upphandling av arbetsmarknadsutbildningar inte uppfattas vara tillräckligt anpassade till branschernas valideringsmodeller. Problematiken har även uppmärksamats av Arbetsförmedlingen själv. Möjligheten att komplettera en genomförd validering med en kortare utbildningsinsats som motsvarar det ofta relativt exakta kompetensglapp som dokumenterats i ett kompletteringsutlåtande saknas ofta inom ramen för de arbetsmarknadsutbildningar som Arbetsförmedlingen erbjuder.

Arbetsmarknadsutbildningar måste sedan 2007 vara upphandlade av Arbetsförmedlingen. Det medför att den arbetssökande inte kan erbjudas utbildning som inte är upphandlad av Arbetsförmedlingen och därigenom godkänd som arbetsmarknadsutbildning. Arbetsförmedlingen poängterar själva²¹ att de ofta upphandlar arbetsmarknadsutbildning i paket och att hela paket upphandlas oavsett om individen behöver hela upplägget eller inte. Den starka fokuseringen på att främst stödja de personer som står långt från arbetsmarknaden med utbildningsinsatser uppfattas också kunna leda till att de utbildningar som anordnas inte nödvändigtvis möter det kompetensbehov arbetsmarknaden efterfrågar.²²

6.7 Utbudet av relevanta yrkesutbildningar är svåra att överblicka

Det svenska yrkesutbildningssystemet är komplext, omfattar många aktörer och utbildningsformer samt sträcker sig långt utöver det offentligt finansierade utbildningssystemet.²³ Det har också visat sig att skolans studie- och yrkesvägledning ofta framhåller akademisk utbildning framför yrkesutbildning.²⁴ Sammantaget leder detta till en komplicerad situation för TSL:s omställningsleverantörer när man med begränsade resurser ska vägleda deltagare till lämplig utbildning för att komplettera sin befintliga kompetens i relation till önskad anställning. På samma sätt som med informationsstrukturen för validering krävs en ökad samordning och koordination för att tillgängliggöra information om såväl utbildningsmöjligheter som utbildningsanordnare.

²⁰ Ett undantag är sökanden som har en examen från ett yrkesprogram men saknar grundläggande behörighet till högskola. Dessa har enligt skollagen rätt att få läsa inom vuxenutbildningen på gymnasial nivå.

²¹ LO (2015). *Arbetsmarknadsutbildningen – vid vägs ände eller vägen framåt?*

²² Riksrevisionen (2015). *Regional anpassning av arbetsmarknadsutbildning – vilka hänsyn tas till arbetsmarknadens behov?* RIR 2015:22

²³ Ratio (2016). *Yrkesutbildningens irrvägar*

²⁴ SOU 2015:97 *Välja Yrke – Slutbetänkande av yrkesprogramsutredningen*

7. Vägledning för yrkesväxling som en del av omställningsprocessen

När en deltagare i TSL:s omställningsprocess uttrycker vilja och intresse att byta yrke krävs ofta yrkesvägledning, i vissa fall valideringsinsatser och ofta även möjligheter att mitt i livet få utbildning via det allmänna skolsystemet. Att säkerställa att deltagarens önskemål om nytt jobb är relevant och möjlig är dessutom en viktig del i den kartläggning deltagaren genomgår tillsammans med TSL:s omställningsleverantörer. I de fall deltagaren har önskemål om en yrkesväxling behöver en coach på ett enkelt sätt kunna hänvisa deltagaren till en studie- och yrkesvägledare för att deltagaren ska få en helt rättvisande bild av vilka utbildningsvägar som är relevanta och vilka utbildningar som finns tillgängliga i samhället för att möjliggöra yrkesväxlingen.

Omskolning har varit en central del av svensk arbetsmarknadspolitik sedan 1950-talet. En lärdom från 1990-talskrisen var vidare att omskolning är en bra metod för att minska omställningskostnaderna vid en normalkonjunktur.²⁵ Inom ramen för TSL:s omställningsprocess bör ett framtida stöd även innefatta sådana insatser som förbättrar möjligheterna för deltagare att byta yrke, exempelvis från stagnerande branscher med minskad arbetskraftsefterfrågan till branscher som upplever en ökad sådan.

Andelen uppsägningar föranledda av varsel utgör en mycket blygsam del av den totala rörligheten på arbetsmarknaden. En sammanställning över utvecklingen av antalet jobbbytare mellan 1987-2010 visar tydligt att konjunkturen är avgörande för hur ofta personer byter jobb. Att växla in på en ny yrkesbana är samtidigt vanligare ju yngre man är och benägenheten att byta jobb minskar genom hela yrkeslivet, för både kvinnor och män.²⁶ De jobbyten som inte sker frivilligt utan som ett resultat av varsel drabbar i flera fall individer som varit en lång tid på samma arbetsplats och inte har gymnasial utbildning. Att dessa individer vid varsel vill växla yrke till en annan bransch kan vara högst rationellt ifall branschen man befinner sig i är stagnerande. En sådan yrkesväxling är dock behäftad med en rad utmaningar, som måste mötas för att en effektivare omställningsprocess ska kunna utvecklas.

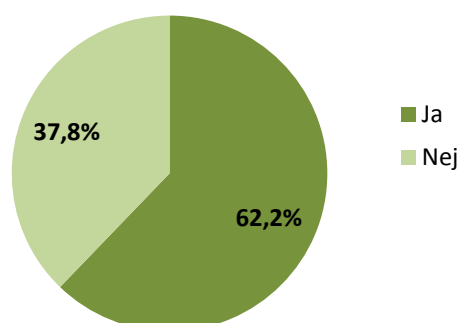
²⁵ Braunerhjelm, P., von Greiff, C. & Svaleryd, H. (2009). *Utvecklingskraft och omställningsförmåga. En globaliserad svensk ekonomi*. Sluttrapport från Globaliseringsrådets kansli.

²⁶ SCB (2010). *Välfärd. Unga byter jobb – äldre stannar kvar*.

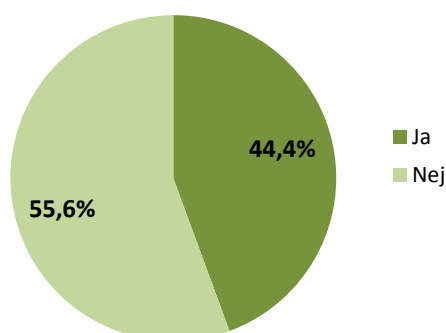
7.1 Motiv för TSL att främja yrkesväxling som del av omställningsprocessen

I TSL:s enkätstudie bland deltagare som befinner sig i omställning kan man utläsa att hela 62 % uppger att de önskat byta yrke under sin omställningsprocess. Samtidigt uppger knappt 70 % att de ej fick något stöd för en sådan yrkesväxling. En förutsättning för att möjliggöra för en individ att byta yrke är i många fall att befintliga kunskaper kompletteras med någon form av utbildning. Bland TSL:s deltagare som önskat yrkesväxla anser flertalet att de skulle behövt mer kännedom om de utbildningar som krävs och därmed mer studie- och yrkesvägledning.

Figur 18 Deltagares syn på yrkesväxling under omställningsprocessen. Har du under din omställningsprocess planerat att byta yrke?



Figur 19 Deltagares möjligheter att få jobb inom önskade yrken. Har du fått jobb inom ett yrkesområde som är ditt förstahandsval?



Vilken specifik form av utbildning som är relevant för den enskilde deltagaren som avser göra en yrkesväxling har dock inte undersökts specifikt i TSL:s projekt. I TSL:s omställningsprocess finns sammantaget begränsade möjligheter att vägleda deltagare rätt inför en möjlig yrkesväxling, delvis på grund av begränsningar att uppskatta omfattningen

av en kompletterande utbildningsinsats och dels att navigera rätt i utbildningssystemet utifrån relevans.

7.2 Systemfaktorer som påverkar möjligheterna för TSL:s deltagare att byta yrke

7.2.1 Det är svårt att synliggöra överförbara kompetenser mellan branscher

En utmaning för TSL:s deltagare är att branschmodellerna för validering idag inte stödjer synliggörandet av det som brukar kallas överförbara kompetenser (transferable skills), det vill säga generella kompetenser och allmänna yrkeskompetenser som är gångbara tvärs över olika branscher. Även om branschmodellerna i vissa fall tar sin utgångspunkt i en gemensam grundstruktur är vare sig begreppsbildning, system eller metodik för att beskriva kompetenser och kompetenskrav synkroniserade och branschgemensamma.²⁷ Detta försvårar rörlighet inom och mellan branscher samt leder till att man inte sällan behöver validera en individ i olika modeller för att identifiera vilken bransch som kan vara lämplig för yrkesväxling

För en effektiv matchning och rörlighet på arbetsmarknaden behöver kvalifikationer och kompetenser beskrivas med samma språkbruk, i gemensamma strukturer och synkroniserat med SeQF-ramverket. När deltagaren i TSL:s omställningsprocess kan mappa resultatet från en enda valideringsprocess gentemot flera branschers kompetenskrav blir det också möjligt att på ett bättre sätt än idag synliggöra de möjligheter till yrkesväxling som finns.

7.3 Deltagares tillträde till yrkesutbildning är ej given

Sett till behovet på arbetsmarknaden och de branscher som omfattas av TSL:s omställningsstöd utgör yrkesutbildning en potentiellt viktig förutsättning för en ny anställning. Detta kan föranleda att det ställs krav på TSL:s deltagare att genomgå en yrkesinriktad utbildning inom Komvux för att sedan ges tillträde till en gymnasial yrkesutbildning eller högskoleutbildning. En utmaning ligger i att individer som gått en högskoleförberedande utbildning har små möjligheter att ges tillträde till yrkesutbildning då det idag är de som står längst från arbetsmarknaden som prioriteras för studier inom yrkesvux för att kommunen ska få ta del av det riktade statsbidraget.²⁸

En välkänd och diskuterad problematik är att att högskolevärlden genomgående värderar icke akademiska kunskaper vid antagning mycket lågt. Detta gör att det är svårt för den med yrkesutbildning eller yrkeserfarenhet att studera vidare på ett av högskolans yrkesprogram.²⁹

²⁷ Sectors Initiative (Skärteknikcentrum m.fl.) (2011).

²⁸ LO & Svenskt Näringsliv (2015). *Yrkesutbildning för bättre matchning på svensk arbetsmarknad*

²⁹ Ratio (2016). *Yrkesutbildningens irrvägar*

8. Slutsatser och rekommendationer

Mot bakgrund av det utforskande arbete som genomförts inom ramen för detta projekt, *Kompetens för arbete*, vars viktigaste resultat har redovisats i denna rapport har TSL kunnat dra ett antal slutsatser kring förutsättningarna för att utveckla sin omställningsprocess i enlighet med den arbetsmodell och de antaganden som gjorts.

I stort uppfattar TSL att det finns en samsyn mellan de olika aktörerna som ingått i projektet att arbetsmodellens antagande kring värdet av att skapa bättre förutsättningar för deltagaren i omställningsprocessen att få sin reella kompetens validerad gentemot arbetsmarknadens krav inom branschvalidering, för att synliggöra behov av kompletterande utbildningsinsatser och ge individen ett erkännande i form av yrkesbevis eller liknande.

Även det att förbättrade möjligheter till kompletterande utbildning inom det formella utbildningssystemet och en stärkt kvalitativ vägledning inför yrkesväxling är väsentliga delar i en omställningsprocess som leder till effektiv och snabb matchning till nytt arbete verkar i allt väsentligt vara ett antagande som de som medverkat i enkäter, samtal och workshops instämmer i.

En klar utgångspunkt för arbetet har även varit att försöka synliggöra, diskutera och söka identifiera de förhållanden på struktur- och systemnivå som kan antas väsentligt stödja eller hindra utvecklingen av en effektiv omställningsprocess enligt TSL:s arbetsmodell.

De slutsatser och rekommendationer som följer menar TSL är väl underbyggda genom projektet. Däremot gör rapporten och TSL:s arbete i projektet inget anspråk på att ge en heltäckande bild av samtliga de faktorer som har relevans för validerings- och yrkesutbildningsfrågan som helhet.

8.1 Slutsatser

Under projektets gång har ett antal slutsatser dragits. Dessa redovisas i korthet nedan:

8.1.1 Branschmodeller för validering behöver synliggöras för och användas av alla aktörer i samhället.

- Kunskapen om branschvalidering och kompletterande utbildning är hos många aktörer i samhället bristfällig.
- Det saknas ett gemensamt/överförbart språkbruk mellan formell utbildning och arbetslivet.
- Det saknas en på arbetsmarknaden branschgemensam och accepterad standard för kvalitetssäkring av validering av yrkeskompetens (branschvalidering)³⁰.

³⁰ Myndigheten för yrkeshögskolan har nyligen i samarbete med branscherna fått i uppdrag av regeringen att ta fram en standard för branschvalidering av yrkeskompetens.

- Arbetsmarknadens parter saknar en gemensam agenda vad det gäller utveckling och införande av branschvalideringsmodeller.
- Det kan komma att bli resurskrävande att få yrkescertifikat/bevis erkända inom SeQF vilket kan försvåra utbudet av framför allt kortare formell utbildning för yrkesväxling.
- Eftersom branschvalidering som verktyg har begränsat genomslag hos arbetsgivare, medför det en moment 22-situation – d v s arbetsgivare efterfrågar inte branschvalidering och därmed drivs inte utvecklingen av dessa modeller på.
- Flertalet valideringsmodeller är inte formativa, vilket innebär att de inte är framåtsyftande för att ligga till grund för hur en fortsatt läroprocess ska utformas.
- Yrkesutbildning för yrkesväxling är inte tillgänglig i tillräcklig omfattning.
- Utbildningsleverantörer saknar incitament för att erbjuda kortare utbildningar/kurser.
- Det formella utbildningssystemet är inte tillräckligt utbyggt med kortare och längre utbildningar som anpassats till branschernas behov.
- Dialogen mellan utbildningssystemet och arbetsmarknaden är inte tillräcklig gällande dimensionering och utbud avseende kortare och längre utbildning.
- TSL:s möjligheter till samverkan med Arbetsförmedlingen skulle underlättas om delar av arbetsprocesserna inom Arbetsförmedlingen var likartade. Detta för att kunna utveckla ett fungerande gränssnitt mellan organisationerna och därmed undvika dubbelarbete i gränssnittet mellan organisationerna.

8.1.2 Ekonomiska resurser finns idag inte hos myndigheter och parter för utveckling, vidareutveckling och förvaltning av branschmodeller för validering för användning på nationell nivå

- Branschorganisationer saknar ekonomiska resurser för att utveckla och införa kvalitetssäkrade valideringsmodeller, liksom att anpassa dessa till SeQF.
- Finansieringen av tillgänglig validering är i nuläget oklar för den enskilde individen. Som exempel kan nämnas att a-kassor inte alltid godkänner validering som en aktivitet som individen kan genomgå med bibehållen a-kassa längre än 15 dagar i följd.
- Tillgängliga resurser i samhället för utveckling av branschvalidering är otydliga och kräver mycket administration.

8.1.3 Behov av större nationell samverkan och koordinering kring branschvalidering och yrkesutbildning

- Det saknas nationell koordinering för att samla och säkerställa korrekt information kring tillgänglig branschvalidering och dess genomträngning på arbetsmarknaden.
- Det saknas en nationell struktur för validering av yrkeskompetens som möjliggör överförbarhet mellan olika aktörer som verkar för arbetskraftsförsörjning (Arbetsförmedlingen-branscherna- utbildningssystemet-omställningsorganisationerna)³¹.

8.2. Rekommendationer

8.2.1 Branschmodeller för validering behöver utvecklas, synliggöras för och användas av alla aktörer i samhället

- Ökad marknadsföring av branschmodeller för validering krävs för ökad användning vid kompetensförsörjning, rekrytering och omställning.
- Översyn behövs av de målgrupper som kan omfattas av Europeiska socialfondens satsningar, för att möjliggöra för omställningsorganisationer att få stöd för satsningar för de som redan i samband med uppsägningen identifierats stå långt ifrån arbetsmarknaden.

8.2.2 Ekonomiska resurser finns idag inte hos myndigheter och parter för utveckling, vidareutveckling och förvaltning av branschmodeller för validering för användning på nationell nivå.

- Ekonomiska medel måste skjutas till för att möjliggöra ny- och vidareutveckling, förvaltning, synliggörande och användande av branschmodeller för validering.
- Insatser från de myndigheter som fördelar medel och resurser för att användas för kompetensförsörjning, omställning och utbildning måste koordineras på samhällsnivå för att nå önskad effektivitet.
- Studie- och yrkesvägledare liksom arbetsförmedlare behöver mer kunskap om branschvalidering och kompletterande utbildning för att kunna vägleda mellan och inom branscher.
- Incitamenten för användande av branschmodeller för validering behöver bli större i samhället för att driva på utveckling och efterfrågan.
- Yrkeserfarenhet måste i högre grad användas som urvalskriterium till utbildning.

³¹ Arbetsförmedlingen har i uppdrag av regeringen att genom det så kallad Kompetensmatchningsprojektet öka effektiviteten av matchningen.

- A-kassereglerna vid utbildning behöver ses över, liksom formerna för studiestöd och aktivitetsbidrag under omställning, för att möjliggöra deltagande i branschvalidering och kompletterande utbildning i större utsträckning.

8.2.3 Behov av större nationell samverkan och koordinering kring branschvalidering och yrkesutbildning

- Ett gemensamt språkbruk behövs för branschmodeller för validering.
- Ökad dialog mellan utbildningsanordnare och arbetsliv för anpassning av utbildning till branschernas behov av kortare och längre utbildning, liksom för förbättrad möjlighet till validering av tidigare yrkeserfarenhet.
- En gemensam webbplattform för branschvalidering, kompletterande yrkesutbildning och studie- och yrkesvägledning bör skapas i likhet med *studera.nu* för att underlätta navigeringen.

Trygghetsfonden TSL är en kollektivavtalsstiftelse med Svenskt Näringsliv och LO som ägare och vår uppgift är att hjälpa uppsagda till ett nytt jobb. TSL finansierar omställningsåtgärder åt företag och fack lokalt. Företag och fack väljer leverantörer av omställningstjänster och vi följer upp och utvärderar tjänsterna och resultaten. TSL startades 2004, cirka 100 000 företag är anslutna till TSL-systemet och drygt 900 000 arbetare omfattas.

Läs mer på www.tsl.se