

Synliggöra kompetenser och behov för Grundläggande anställningsbarhet

Innehåll

Synliggöra kompetenser och behov för Grundläggande anställningsbarhet	1
1. Introduktion.....	2
1.1 Vad menas med anställningsbarhet?.....	2
2. Bakgrund	3
2.1. Behov och problembild	3
2.2. GA-modellen för grundläggande anställningsbarhet.....	4
3. Att synliggöra anställningsbarhet	6
3.1. Anställningsbarhet ur ett bransch- och arbetsgivarperspektiv	6
3.2. Erfarenheter från idéburen sektor.....	7
3.3. Individualiserat professionellt vägledningsstöd.....	8
3.4. Utvecklingsarbeten och arbetssätt med koppling till grundläggande anställningsbarhet	9
4. Sammanfattande analys och reflektioner	11

1. Introduktion

Denna rapport beskriver slutsatser om grundläggande anställningsbarhet, som framkommit inom ramen för arbetet i regeringens strategiska samverkansprogram för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Rapporten baseras på det gemensamma arbetet och diskussionerna inom den undergrupp till arbetsgruppen Synliggörandet av kompetenser och behov (arbetsgrupp 3), som formades med syfte att närmare utforska området grundläggande anställningsbarhet. Undergruppen var aktiv under perioden februari-maj 2022 och utgjordes av representanter från Stockholms stad, Teknikföretagen, Göteborgs universitet, Ibility och Skyddsvärnet samt Arbetsförmedlingen.

Syftet med detta arbete har varit att lyfta fram metoder och synsätt när det gäller anställningsbarhet, genom att fånga exempel och perspektiv från olika delar av arbetsmarknaden. Arbetet har också fokuserat på grundläggande anställningsbarhet ur ett nyttoperspektiv, exempelvis huruvida modeller för att fånga grundläggande anställningsbarhet kan bidra till att fånga progression kring hur individen närmar sig arbetsmarknaden. I arbetet har det lyfts in perspektiv från arbetsgivare inom privat sektor så väl som idéburen sektor, samt exempel på utvecklingsarbete och metoder som används inom arbetsmarknadspolitiken.

En utgångspunkt för arbetet har varit den så kallade GA-modellen, som är en framtagna modell och metod för att bedöma en individs anställningsbarhet och möjliggöra konkret återkoppling kring individens utveckling när det gäller anställningsbarhet.

1.1 Vad menas med anställningsbarhet?

Det finns ingen enskild definition av begreppen anställningsbarhet och grundläggande anställningsbarhet, utan betydelsen kan skilja sig åt i olika situationer och ha olika innebörd för olika aktörer. I denna rapport syftar begreppet grundläggande anställningsbarhet på huruvida en person har grundförutsättningar som möjliggör att individen uppfyller kraven på arbetsmarknaden och kan fungera produktivt på en arbetsplats. Vad som krävs för att en individ ska vara anställningsbar kan dock variera i form av kompetens, flexibilitet, utvecklingsförmåga och olika typer av personliga egenskaper. Då kraven och förväntningarna på arbetsmarknaden varierar stort mellan olika yrken bedöms det inte i detta sammanhang som vare sig möjligt eller önskvärt att fastställa exakt vad som krävs för att individen ska bedömas som anställningsbar.

2. Bakgrund

Detta kapitel inleds med ett avsnitt som beskriver behov och problembild, utifrån läget på arbetsmarknad och de utmaningar som idag finns när det gäller att matcha arbetsgivares krav med rätt kompetens. I den andra delen av kapitlet beskrivs GA-modellen som varit en utgångspunkt för detta arbete och diskussionerna kring grundläggande anställningsbarhet.

2.1. Behov och problembild

Trots att det på många fronter skett en positiv utveckling på arbetsmarknaden där antalet inskrivna arbetslösa har minskat hos Arbetsförmedlingen, kvarstår en stor utmaning med långtidsarbetslösheten som ligger kvar på mycket höga nivåer. Efterfrågan på arbetskraft är stark inom många branscher och arbetslösheten har minskat i en snabbare takt än väntat efter pandemin. I allmänhet är det dock personer med kortare arbetslöshetstider som har starkast konkurrenskraft och lättast att få arbete, vilket även varit fallet den under återhämtning som skett på arbetsmarknaden under det senaste året. Den ökade konkurrensen om jobben och den påskyndade strukturomvandlingen som krisen medfört har lett till en svår situation för personer som redan innan pandemin var arbetslösa. En lång tid utan arbete kan i sig försvåra möjligheterna till anställning för individen inte minst då viktiga delar som utbildning, erfarenhet och nätverk kan bli inaktuella under arbetslöshetstiden.

Problematiken med långtidsarbetslöshet kan i hög grad kopplas till att många långtidsarbetslösa saknar de kompetenser som arbetsgivarna efterfrågar. Detta gäller särskilt personer med kort utbildning, som idag utgör mer än en tredjedel av de arbetslösa¹. Många av dessa personer behöver ställa om eller vidareutbilda sig för att kunna ta de jobb som finns på arbetsmarknaden, till exempel genom reguljär utbildning. Samtidigt ser vi att det är få arbets sökande som faktiskt övergår till utbildning, och det finns därför ett behov av att också utveckla andra vägar till arbete för dessa individer. Det kan röra sig om att utveckla sätt att synliggöra fler typer av kompetenser för personer som söker jobb eller att arbeta för att arbetsgivare i högre grad ska anställa personer med kompetensutvecklingsbehov. Att hitta modeller för att mäta anställningsbarhet som inte endast är beroende av formella meriter eller kunskapscertifikat från utbildning och/eller yrkeserfarenhet kan vara ett sätt att möjliggöra för fler individer att konkurrera om jobb som de i praktiken skulle ha kapacitet att utföra.

Ytterligare en utmaning för svensk arbetsmarknad är att på ett lämpligt och effektivt sätt omhänderta kompetens hos personer som kommer från andra länder. För dessa personer är naturligtvis insatser som validering och möjligheter att översätta såväl som komplettera utbildning/yrkeskunskap centrala delar, men även ökad användning av modeller för att bedöma anställningsbarhet skulle kunna vara ett komplement till dessa insatser som gör det möjligt att stärka individens ställning på arbetsmarknaden.

¹Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik, april 2022. Avser andel öppet arbetslösa samt personer i program som saknar fullföljd gymnasieutbildning (eller motsvarande).

2.2. GA-modellen för grundläggande anställningsbarhet

GA-modellen för grundläggande anställningsbarhet har varit en ingång och utgångspunkt för arbetsgruppens diskussioner.² Modellen utgår från en helhetssyn på anställningsbarhet där fyra gruppfaktorer anses påverka individens möjlighet att få och behålla ett arbete. Den första är individens arbetsförmåga, där det även ska tas hänsyn till individens fysiska och kognitiva förmåga samt om detta påverkas av en funktionsvariation. Den andra är just grundläggande anställningsbarhet. Där inkluderas egenskaper som t.ex. förmåga till handlingskraft, självtillit, anpassningsbarhet och inte minst sociala färdigheter. Den tredje gruppen består av individens yrkeskompetenser och den fjärde arbetsmarknadens läge och struktur.

Figur 1. Fyra gruppfaktorer som påverkar individens möjlighet till arbete



Dessa fyra gruppfaktorer är sammankopplade och förutsättningskapande för varandra. Till exempel räcker det i regel inte med ren yrkeskompetens för att klara av en arbetsuppgift, utan det kan också behövas vissa fysiska och/eller kognitiva förutsättningar sett till arbetsförmågan. Förutom yrkeskompetens och arbetsförmåga förväntas individen också visa upp grundläggande anställningsbarhet, t.ex. genom en viss grad av handlingskraft, för att arbetsgivaren ska bedöma att individen har kapacitet att agera, prestera och bete sig på ett sätt som bidrar till verksamhetens mål. Individens förutsättningar att få ett arbete och konkurrera på arbetsmarknaden påverkas också av arbetsmarknadsläget. Kort sagt behöver det ske en matchning på flera plan mellan arbetsgivares behov och förväntningar och vad individen sammantaget kan erbjuda utifrån dessa fyra gruppfaktorer.

GA-modellen grundar sig på internationell empirisk forskning i anställningsbarhet, generella beteendevetenskapliga teorier och kunskaper från professionella med lång yrkeserfarenhet inom området. Under arbetet med att utveckla modellen deltog sammanlagt hundra erfarna handläggare i processen genom olika expertpaneler och diskussionsgrupper som fokuserade på temat (2008-2011).

² Se bl.a. Cerna och Dalin (2012) Grundläggande anställningsbarhet - ett psykosocialt perspektiv.

GA-modellen är inte bara en teori utan också ett ramverk och en metod som går att nyttja praktiskt. Sedan år 2009 har fyrtio verksamheter i Sverige använt GA-modellen.

Modellen

Grundläggande Anställningsbarhet (GA) innebär enligt modellen att det finns grundförutsättningar, som innebär att en individ har personliga egenskaper och färdigheter som gör att personen lämpar sig för anställning. Grundförutsättningarna ska kunna appliceras på alla arbetsföra människor, oavsett kompetens och yrkesfärdigheter, bakgrund, kön, funktionsvariationer eller andra faktorer.

De grundförutsättningar som ingår i modellen består av egenskaper och färdigheter som har operationaliserats till beteenden. Dessa är organiserade i en modell med tre övergripande dimensioner, åtta delområden och trettiosex mätbara målbeteenden.

- **Övergripande dimensioner:** Strukturell, dynamisk och funktionell.
- **Delområden:** Orientering, sociala färdigheter, kommunikation, fokusering, handlingskraft, självtillit, anpassningsbarhet och arbetssökandes färdigheter.

GA utgår från förståelsen att dessa grundförutsättningar handlar om beteenden, vilket innebär att det tillämpas ett psykosocialt synsätt på arbetet för att uppnå tillräcklig anställningsbarhet. Dessutom signalerar de fastställda målbeteendena att detta är konkret, utvecklingsbart och mätbart, samt att det finns etablerade kunskaper och metoder för att arbeta med dessa beteenden, främst inom beteendevetenskap.

Bedömning, utvecklingsarbete och progressionsmätning

Som en del av GA-modellen har det tagits fram ett återkopplingsinstrument för grundläggande anställningsbarhet. Återkopplingsinstrumentet ska användas till att göra bedömningar, mäta progression³ och strukturera återkopplingsarbete. Detta görs genom en skattning där det tas ställning till olika påståenden som är exempel på konkreta handlingar som är relaterade till olika situationer på arbetsplatsen.

Återkopplingsinstrumentet syftar till att fånga de målbeteenden som GA-modellen fokuserar på, vilka också fungerar som indikatorer för att predicera anställningsbarhet. Själva mätinstrumentet utgörs av ett skattningsformulär med måttenheter indelade i fem steg, från otillräckligt till mycket mer än tillräckligt. Bedömningen om grundläggande anställningsbarhet avgörs av huruvida individen kan anses uppnå det tredje steget (tillräckligt) inom samtliga delområden.

Återkopplingen som utkristalliseras från mätinstrumentets resultat fyller en viktig funktion för individens utveckling av anställningsbarhet. Detta eftersom den belyser individens aktuella förmågor och förbättringsområden. Detta innebär att instrumentet är ett verktyg för praktiskt arbete med anställningsbarhetsutveckling på den grundläggande nivån som

³ Angående arbetet med att mäta progression kopplat till anställningsbarhet så finns det också värdefulla erfarenheter att hämta från Danmark och projektet: Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP): https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2020/09/BIP-indikatorer-och-jobsannolikhet_WEB.pdf

GA-modellen lyfter fram.

3. Att synliggöra anställningsbarhet

Kapitlet tar upp erfarenheter från olika branscher och resonemang som berör nyttan av att arbeta med grundläggande anställningsbarhet utifrån olika perspektiv på arbetsmarknaden. Det redogörs också för ett antal exempel på olika arbetssätt, metoder eller projekt som bedöms vara av relevans för fortsatta diskussioner och utvecklingsarbete som berör området grundläggande anställningsbarhet.

3.1. Anställningsbarhet ur ett bransch- och arbetsgivarperspektiv

I många svenska företag och branscher råder stor brist på kompetens och det har blivit allt svårare för svenska företag att rekrytera. Inom flera branscher har det skett en utveckling där många arbetsuppgifter har blivit alltmer avancerade, samtidigt som smarta system över mer rutinmässiga arbetsuppgifter. Detta i kombination med ett ökat tjänsteinnehåll, har medfört att behovet av medarbetare med längre och mer kvalificerad utbildning ökat.

I Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät framgår att sju av tio företag av de som har försökt att rekrytera, uppger att de hade svårt att hitta rätt kompetens. I SCB:s arbetskraftsbarometer säger över hälften av arbetsgivarna att de upplevt brist på nyutexaminerade personer för 11 av 13 gymnasiala yrkesutbildningar. Problemen är särskilt allvarliga inom industrin där hela 85 procent beskriver brist på nyutexaminerade personer med industriteknisk utbildning.

För att hantera kompetensbristen hittar företag olika lösningar, allt ifrån att engagera sig i yrkesutbildningar till att ta ett större ansvar för kompetensutveckling direkt på företaget. Det kan handla om att skapa egna utbildningar eller att samverka med gymnasieskolan eller yrkeshögskolor för att höja kvaliteten på befintliga utbildningar. Företag inom samtliga storleksklasser erbjuder också praktik- och traineeplatser.

Ett sätt för företag att hantera kompetensbristen, är att rekrytera personer med otillräcklig kompetens för det arbete som ska utföras. Detta medför att företagen, efter rekryteringsarna, får börja med att kompetensutveckla direkt efter en anställning.

Bristen på kompetens på arbetsmarknaden har även uppmärksammats från politiskt håll. Redan 2014 initierade regeringen ett kunskapslyft i syfte att öka möjligheterna till utbildning och förbättra kompetensförsörjningen på hela arbetsmarknaden. Kunskapslyftet resulterade i en utbyggnad av permanenta utbildningsplatser, inom Komvux, yrkeshögskolan, folkhögskolan och högskolan. Det kvarstår dock flera utmaningar bland annat kopplat till att säkerställa en ändamålsenlig dimensionering av utbildning, och inte minst att få fler personer att påbörja och slutföra utbildning inom yrken där det råder brist på utbildad arbetskraft.

Trots satsningar av företagen i kombination med statliga insatser för att skapa fler utbildningstillfällen kvarstår problematiken med kompetensbristen. En undersökning från Teknikföretagen visar att hälften av företagen anger att kompetensbrist lett till att de inte kunnat utveckla produkter eller tjänster som planerat och att ett av tre av företagen gått

miste om potentiella affärer eftersom man inte kunnat leverera enligt kundens kravställningar.

Att hitta och synliggöra yrkeskompetens

Inom vissa områden är yrken reglerade, vanligtvis med krav på legitimation eller annan behörighet. Behovet av specifik yrkeskompetens är dock inte avgränsat till de reglerade yrkena. Genom åren har branscherna varit för sig utvecklade flera yrkesspecifika valideringsmodeller. Dessa bygger på kompetensområden och kravställningar som bekräftats av respektive bransch.

Som exempel har industrin tagit fram en gemensam valideringsmodell över de grundläggande kompetenser som krävs för produktionspersonal inom industrins olika områden (se Industri BAS). Denna valideringsmodell tydliggör vilken baskompetens som krävs för att kunna arbeta inom industriell produktion, men förutsätter en fortsatt yrkesspecifik utveckling för att vara tillräckligt kvalificerad för industrins arbetsuppgifter. Om arbetssökande enklare kan synliggöra sin kompetens - även i de fall där det saknas formella intyg - innebär det också att fler snabbare kan komma i arbete.

Branschvalideringsmodellerna undanröjer dock inte behovet av yrkeskompetens, snarare tvärtom. Modellerna belyser vikten av relevant yrkeskompetens och tydliggör vad yrkeskompetensen bör bestå av samt möjliggör för individen att även kompetens som förvärvats genom arbetslivserfarenhet tillvaratas.

Ur ett arbetsgivarperspektiv har alltså efterfrågan på relevant kompetens blivit ett allt större problem. Detta samtidigt som kompetenskraven ökar och de mer rutinbaserade jobben försvinner. Bristen på relevant kompetens innebär emellertid inte att företagen avstår från att rekrytera. Differensen mellan en rekrytering och relevant yrkeskompetens är därför många gånger stor.

För att reducera behovet av kompensatoriska insatser och istället möta behovet av yrkeskompetens behövs åtgärder för att höja arbetskraftens formella kompetens. Grunden för en fungerande kompetensförsörjning utifrån ett arbetsgivarperspektiv är primärt ett väl fungerande utbildningssystem med genomgående hög kvalitet. Detta bör gälla för utbildning på alla nivåer. Här kan också de satsningar som gjorts för att öka övergångar till studier bland arbetssökande gynna förutsättningarna för arbetsgivare att anställa, exempelvis genom nyttjande av studiestartsstödet och det kommande omställningsstudiestödet. Men för att korta utbildningsvägarna och tillvarata individernas tidigare kompetens oavsett om den förvärvats i arbetslivet eller i skolmiljö bör dock validering nyttjas för att minimera omvägen via utbildningssystemet för de individer som redan har den kompetens som krävs.

3.2. Erfarenheter från idéburen sektor

Sveriges 250 000 ideella och idéburna organisationer har nästan 200 000 anställda och 4 miljoner frivilligarbetare. Den vetenskapliga kunskapen om den ideella sektorns roll i det svenska arbetslivet är begränsad, men det kan konstateras att idéburen sektor är en viktig aktör inom arbetsmarknadsområdet. Många organisationer har bedrivit verksamhet under lång tid, vilket innebär att det finns en samlad erfarenhet som kan nyttjas generellt på

arbetsmarknaden. Innovationer inom de sociala områdena har historiskt sett till största delen gjorts av idéburna aktörer exempelvis inom ambulans, färdtjänst, bibliotek, skolmat, kollo, permobil, syn-och hörselhjälpmedel, sjuksköterskeutbildningar och frivården. Inom dessa områden finns flera arbetssätt som senare har övertagits av offentlig verksamhet. Detta visar på att idéburen sektor kan vara en viktig samarbetspartner när nya idéer ska formas, testas och utvecklas inom offentlig eller privat sektor.

En högaktuell fråga är hur ideella och idéburna organisationer initierar och driver innovativa insatser för arbetslivsinkludering. Det kan handla om verksamheter eller projekt som erbjuder anställning, frivilligarbete, praktik, arbetsträning m.m. för personer som står långt från arbetsmarknaden.⁴ Den idéburna sektorn har bland annat lagt fram en del specifika förslag som har bäring på det nationella arbetet med att synliggöra och tillvarata kompetens. Bland annat finns ett förslag om ett "Civilsamhällslyft" för målgruppen långtidsarbetslösa med nedsatt eller oklar arbetsförmåga. Parallellt med insatser till individer föreslås även ett gemensamt forsknings- och utvecklingsprojekt för att bygga kunskap kring hur ASF och civilsamhället långsiktigt kan tas tillvara inom arbetsmarknadspolitiken för att bekämpa långtidsarbetslösheten.⁵ Idéburna aktörer ser därigenom att det finns potential att skala upp antalet personer som tas emot i deras verksamheter betydligt om insatser som arbetsträning kan tas in i dagliga driften inom exempelvis välfärden.

På en övergripande nivå framför den idéburna sektorn att det är viktigt att synliggöra de första stegen för att närma sig arbetsmarknaden att kunna utläsa individens framsteg, även när denne inte kommer ända fram till ett arbete eller studier.

3.3. Individualiserat professionellt vägledningsstöd

Bedömningar och analyser av grundläggande anställningsbarhet kan hjälpa till med att konkretisera och förstå utmaningar som finns på arbetsmarknaden kopplat till matchning, vilket också kan vara ett värdefullt stöd vid utformningen av utbildningar. Inte minst kan utvärderingar och bedömningar kring grundläggande anställningsbarhet vara ett verktyg för att få individen att få bättre förståelse för vilka utvecklingsområden som personen behöver stärka för att förbättra möjligheterna att få ett arbete. Analysen kan däremot inte översättas till vad som är en lämpligt nästa steg för en enskild individ som söker sin plats på arbetsmarknaden. Till exempel går det inte att dra slutsatsen att en individ alltid bör satsa på reguljär utbildning i första hand om personen saknar en gymnasieexamen, utan en rad faktorer har betydelse för att avgöra vilken väg som är lämplig. Samma resonemang går att föra kring andra faktorer vi förknippar med anställningsbarhet.

För att ta reda på vad som är ett relevant nästa steg för individer behöver man ofta se bortom formella kompetenser och färdigheter, så som utbildningsnivå och tidigare yrkeserfarenhet, och istället ta hänsyn till individens totala utbud av resurser och förutsättningar. Detta behöver sedan sättas i relation till den stora variation av arbetsmöjligheter som finns på arbetsmarknaden. Därför kan det ofta behövas stöd i form

⁴ Luleå tekniska universitet, LTU Innovativ inkludering i ideella sektorns arbetsliv

⁵ Fremia och Skoopi (2022) PM Civilsamhällslyftet - Förslag till satsning för att minska långtidsarbetslösheten

av fördjupad vägledning för att hjälpa individen att komma vidare i sin process och på så vis närma sig arbetsmarknaden.

För att uppnå träffsäkra och kostnadseffektiva investeringar i aktiviteter och åtgärder för att föra människor närmare arbetsmarknaden, krävs det i regel att man börjar med ett individualiserat professionellt vägledningsstöd. Ett sådant stöd bör bland annat innehålla en mer komplett inventering av de förmågor och möjligheter som finns hos en individ. Förutom att ge individen förutsättningar att gå vidare i sin process med att utveckla anställningsbarheten, kan stöd i form av vägledning utgöra ett sätt att synliggöra och stärka den anställningsbarhet som redan finns hos individen.

Detta ligger i linje med de avgörande initiala stegen i valideringsarbete. Utifrån en sådan process kan det framgå att individen antingen behöver stärka vissa delar av sitt erbjudande genom exempelvis utbildning, eller förstärka synligheten av det hon redan kan erbjuda genom exempelvis fortsatta steg i validering.

Ett syfte med vägledningsstödet är att individen utvecklar sin karriärkompetens. Karriärkompetens innebär att individen har förmåga att kunna hantera växlingar i livet genom att ha kunskap och förståelse om sig själv, kunskap om möjligheterna på arbetsmarknaden och vilka alternativ som finns inom utbildningar och yrken. Det innebär också att ha förmåga att fatta beslut och att genomföra dem. Genom att hjälpa individer att stärka sina karriärkompetenser så stärks också förutsättningarna för att bli anställningsbar på arbetsmarknaden.

3.4. Utvecklingsarbeten och arbetssätt med koppling till grundläggande anställningsbarhet

Nedan beskrivs ett antal projekt, utvecklingsarbeten och arbetssätt som fokuserar på synliggörandet och tillvaratagandet av kompetenser, som på olika sätt kopplar till området grundläggande anställningsbarhet.

Kompetensmodellen för generella kompetenser (Arbetsförmedlingen och Försvarsmakten)

Projekt Kompetensmatchning fick år 2016 i uppdrag att utveckla arbetssätt och verktyg som gör att Arbetsförmedlingen tar ett första steg mot att börja matcha på mjuka kompetenser. Projektet skulle bidra till förflyttningen från att i hög grad fokusera på yrke till att fokusera på kompetens i sin helhet (från yrke till kompetens). I förlängningen har projektet syftat till att bidra till ett gemensamt språk samt (beskrivnings)struktur för generella kompetenser på svensk arbetsmarknad. Mer specifikt skulle projektet bidra till nyttan att öka arbetsgivares förmåga att tillsätta platser och att bättre kunna beskriva sitt kompetensbehov avseende generella kompetenser. På ett motsvarande sätt för arbetsökande skulle projektet bidra till en ökad förmåga att synliggöra sina mjuka kompetenser och därigenom öka matchningsbarheten.

Projektets kompetensmodell speglar de mest efterfrågade generella kompetenserna på arbetsmarknaden i fem områden; relations-, organiserings-, prioriterings-, anpassnings- och utvecklingskompetens. Syftet är att begripliggöra arbetsmarknadens behov och fungera som en beskrivningsstruktur för generella kompetenser.

Projektets resultat och den kompetensmodell som togs fram har ännu inte omhändertagits eller implementerats av Arbetsförmedlingen.⁶

Konsultföretaget Ramboll har, på uppdrag av Försvarsmakten, undersökt hur generell kompetens som utvecklas under värnpliktsutbildningen kan definieras och formuleras på ett sätt så att det civila meritvärdet blir tydligt. Försvarsmaktens nuvarande utbildningsbevis synliggör och erkänner inte individens generella kompetens på ett sätt så det skapar värde på den civila arbetsmarknaden. Utgångspunkter för arbetet har varit Arbetsförmedlingens kompetensmodell och de civila branschernas arbetssätt med branschvalidering samt deras sätt att utforma kompetensbevis.

Målsättningen är nu att utveckla ett kompetensbevis för militära generella kompetenser som kan bli användbart som en merit och för att stärka anställningsbarheten på den civila arbetsmarknaden.

Projektet Relocate och SRM

Projektet Relocate är ett samarbete mellan Arbetsförmedlingen, Skellefteå kommun, Region Västerbotten och Northvolt samt med lokala och arbetsgivare på orten. Relocate är främst ett metodutvecklingsprojekt där det långsiktiga målet är att skapa och hitta en fungerande metod för att förflytta arbets sökande från geografiska områden med hög arbetslöshet till områden med stora rekryteringsbehov.

Projektet Relocate satsar på metodutveckling för kortare typer av utbildning men också en ny form av kompetensmatchning.

I projektet används en rekryteringsmetod som heter Simulerad Rekryteringsmetod (SRM). Projektet har hämtat inspiration från franska arbetsförmedlingen Pôle emploi, som utvecklat Méthode de Recrutement par Simulation (MRS).

Metoden går ut på att ta reda på vilka som är de viktigaste egenskaper som behövs inom ett visst yrke. Därefter tas det fram ett antal övningar för att identifiera färdigheter, som går bortom kandidaternas cv:n och tidigare meriter. Det är ett sätt att rekrytera utifrån färdigheter och generella kompetenser, snarare än efter arbetslivserfarenhet och utbildning. Via simuleringsövningar bedöms kandidaternas förmåga och motivation att ta och utföra arbetet.

Vissa övningar är teoretiska, andra är praktiska och alla görs på begränsad tid. Resultaten visar kandidaternas förmåga att följa standarder och instruktioner, hålla fokus i arbetet över tid och arbeta i team. De som uppnår en viss nivå får träffa arbetsgivaren för intervju.

Projektet är pågående vilket innebär att metoden som testas inom ramen av Relocate är fortfarande under utveckling och arbetet med att finna nya projektdeltagare och utbilda de deltagare som redan blivit antagna fortsätter. Projektet pågår fram till och med 31 december 2022 och medfinansieras av Europeiska socialfonden.

⁶ Arbetsförmedlingen (2018) Kompetensmatchning - slutrapport, dnr Af-2016/0027 1554-17.

Arbetsocial utredning (Arbetsförmedlingen)

Syftet med denna utredningsmodell som används inom Arbetsförmedlingen är att klargöra den arbetssökandes sociala och psykosociala situation i relation till arbetslivets krav.

Utifrån sökandes situation värderas och beskrivs förutsättningarna inför arbete. Vidare bedöms eventuellt behov av stöd, anpassning och samverkan med andra myndigheter och stödfunktioner i samhället som t.ex. sjukvården och frivilliga organisationer.

I den arbetssociala utredningen fördjupas kartläggningen av den arbetssökandes livssituation och beskriver hur den påverkar förutsättningarna för arbete.

Den arbetssociala utredningen belyser både de yttre förutsättningarna för arbete och de mera personliga egenskaperna och resurserna som är av värde i arbete.

Metoden genomförs av en socialkonsulent och kunskaper om social metodik, sociologi, socialpsykologi, socialt arbete liksom rättskunskap ligger till grund för metoden. Utredningsarbetet har en teoretisk förankring i bland annat systemteori och forskning inom socialt arbete. Kunskapsområdena ger sammantaget en bred belysning av hur förutsättningarna för arbete påverkas av såväl individuella förutsättningar som strukturella faktorer.

4. Sammanfattande analys och reflektioner

De exempel som lyfts fram i denna rapport ska ses just som exempel. Vi har under den korta tid som undergruppen träffades endast börjat skrapa på ytan när det gäller området grundläggande anställningsbarhet och vilka modeller/metoder som finns för att stärka och synliggöra anställningsbarheten för individer utifrån arbetsmarknadens krav och behov. Exempelen från denna rapport skulle med andra ord även kunna kompletteras med andra minst lika relevanta modeller/metoder för anställningsbarhet. Vi har inte heller i denna korta rapport förmått redovisa alla de exempel på modeller som har lyfts fram i diskussionerna i arbetsgruppen.

Syftet med denna rapport är framför allt att genom att lyfta fram exempel lägga en grund och vara ett avstamp för en fortsatt diskussion hos berörda intressenter om hur dessa frågor kan tas vidare. Med rapporten vill vi också visa att det finns många goda exempel att ta tillvara vad gäller modeller för anställningsbarhet, dvs hjulet behöver inte alltid uppfinnas på nytt.

Förhoppningsvis kan arbetet med de frågor som rapporten lyfter fram utvecklas vidare för att möta de utmaningar som finns på arbetsmarknaden vad gäller synliggörandet av kompetenser och behov.

En insikt från arbetet i samverkansprogrammet har varit det värdefulla i att mötas över myndighets- och organisationsgränser för att diskutera gemensamma samhällsutmaningar. Detta har varit särskilt påtagligt i undergruppen om grundläggande anställningsbarhet där perspektiv från myndighetsvärlden har blandats och berikats med perspektiv från kommuner, branscher, näringsliv, idéburen sektor, universitet mm. Samtal, samarbete och samverkan kring dessa frågor är ibland förstås också utmanande och svårt men ändå så

Arbetsgrupp 3: Synliggörandet av kompetenser och behov
Regeringens strategiska samverkansprogram för kompetensförsörjning och livslångt lärande

viktigt och nödvändigt för att vi ska kunna skapa hållbara gemensamma lösningar i arbetet med kompetensförsörjning och livslångt lärande. Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning utgör nu efter samverkansprogrammet en möjlig arena för att arbeta vidare med dessa viktiga frågor.