

Unionens politiska plattform för kompetens

OM UTVECKLING AV KUNSKAP, FÄRDIGHET OCH KOMPETENS FÖR FRAMGÅNG OCH TRYGGHET I FRAMTIDENS ARBETSLIV

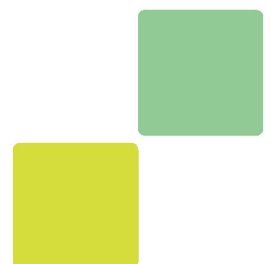
Om Unionens politiska plattform för kompetens

Plattformen beskriver förbundets politiska ställningstaganden när det gäller kompetensutveckling och utbildning i samhället, på arbetsplatsen och för individen. Genom att beskriva utmaningar och föreslå lösningar inom kompetensområdet tar Unionen ställning för ett arbetsliv där utveckling av tjänstemäns kompetens är lika viktigt som produktion av tjänster och produkter, både i teorin och praktiken. Arbetsmarknaden som vi känner den kommer att förändras. Därför är det nödvändigt med investeringar i kontinuerlig kompetensutveckling och utbildning så att förändringar blir till nya möjligheter för tjänstemän, arbetsplatser och hela samhället.

Kompetensutveckling för framgång och trygghet

I ett arbetsliv där vi lär nytt och vågar utmana oss själva växer vi som människor och det blir roligare att jobba. När tjänstemän trivs på jobbet, utvecklas och känner trygghet i arbetslivet, bidrar de också i högre utsträckning till företagets produktivitet. Arbetsgivare behöver därför utveckla tjänstemännen för att behålla hög effektivitet och innovationskraft, samt för att attrahera ny arbetskraft. Unionen är därför oroad över att bara drygt hälften av tjänstemännen genomför någon form av planerad kompetensutveckling under ett år. Det gör att vi går miste om en viktig del av den utvecklingskraft som ökar förändringsförmåga, kreativitet och innovation på arbetsplatser och i samhället i stort.

Sverige ska konkurrera med kunskap och innovationsförmåga, inte med låga löner. För att nå dit behöver fler tjänstemän i det privata arbetslivet få goda förutsättningar till kontinuerlig kompetensutveckling på arbetsplatsen och genom studier. Det stärker möjligheten till en god ekonomisk utveckling i hela Sverige, vilket i sin tur leder till fler och bättre jobb. Tillgång till rätt kompetens är en av de viktigaste faktorerna när företag beslutar var och när de ska investera.



Teknikutvecklingen och jakten på konkurrensfördelar driver på behovet av flexibilitet, på enskilda arbetsplatser och på arbetsmarknaden i stort. Goda utvecklingsmöjligheter i arbetslivet gör att tjänstemän står starkare på arbetsmarknaden, vilket samtidigt stärker omställningsförmåga, flexibilitet och konkurrenskraft hos företag och organisationer.

Definitioner och ansvarsbeskrivningar

Centrala begrepp

Kompetens

Det finns ingen allmängiltig definition av begreppet kompetens. Därför är det viktigt att fastställa begreppets betydelse i det sammanhang det används. Nyckelord som ofta förekommer i olika definitioner av kompetens är förmåga, vilja, kunskap och färdighet. Utifrån detta är Unionens definition att

Kompetens är förmåga och vilja att använda kunskap och färdigheter i praktiken på ett sätt som passar sammanhanget.

För att ta vara på tjänstemäns förmågor, kunskaper och färdigheter är det avgörande att arbetsgivare skapar rätt förutsättningar för detta, i det specifika sammanhanget.

Kompetensutveckling

Även begreppet kompetensutveckling kan tolkas på olika sätt. För Unionen betyder det:

Strategiska insatser som ökar individens och verksamhetens kompetens, där behoven och förutsättningarna avgör vilken form av kompetensutveckling som är lämpligast. Det kan vara kurser och utbildningar, men det kan också vara att systematiskt synliggöra, dokumentera och ta till vara lärande och erfarenheter som uppkommer genom aktiviteter på jobbet.

Unionens syn på ansvar för kompetensutveckling och utbildning

Statens ansvar

Staten ansvarar för att skapa goda förutsättningar för tjänstemän att vidareutbilda sig eller omskola sig under hela arbetslivet, genom att anpassa utbildnings- och finansieringssystem. I statens ansvar ingår också stöd till arbetsgivare som satsar på kompetensutveckling.

Arbetsgivares och tjänstemäns ansvar

Arbetsgivare har ansvar för att tillgodose verksamhetens behov av kompetens genom att kontinuerligt kompetensutveckla tjänstemännen på ett strategiskt, systematiskt och behovsstyrt sätt. Hur kompetensutvecklingen går till anpassas till de möjligheter och förutsättningar som finns i varje sammanhang, och utgår från företagets- eller organisationens affärsidé och långsiktiga verksamhet. Arbetsgivaren ansvarar också för att fördela insatserna jämnt och jämställt.

Alla tjänstemän har ett eget ansvar att kontinuerligt utvecklas i arbetet. I det ingår att engagera sig i och föreslå insatser som behövs. Det handlar också om att hålla sig uppdaterad i aktuella frågor inom sitt yrkesområde, och om att utnyttja de möjligheter till kompetensutveckling som erbjuds eller som tjänstemannen själv skapar.

Arbetsgivare och tjänstemän ansvarar gemensamt för att kontinuerligt och systematiskt föra ett partsgemensamt samtal om kompetensbehov och strategiska insatser. Att tjänstemän har ett inflytande är en framgångsfaktor för att lyckas i det lokala kompetensutvecklingsarbetet. Arbetsgivare och tjänstemän delar på ansvaret för att ge och ta sådant inflytande.

Unionens ansvar

Unionens ansvar är att, utifrån medlemmarnas uppdrag, agera för att de ska få goda förutsättningar att genomföra både kompetensutveckling på arbetsplatserna och utbildning utifrån sina egna vägval i arbetslivet. Förbundet ska göra detta genom att påverka på det politiska planet, teckna kollektivavtal centralt och lokalt, samt jobba för att arbetsgivare gör praktisk verklighet av våra gemensamma kollektivavtalade överenskommelser.

Unionens ställningstaganden

Kompetensutveckling och samhället

Sverige i EU och globalt

Samarbetet inom EU ger goda möjligheter till perspektiv, energi och idéer till kompetensutvecklingsarbetet i Sverige, exempelvis genom kunskapsbygge och stödprogram för finansiering.

Ur ett internationellt perspektiv efterfrågas personer med hög utbildning och kompetens allt mer på arbetsmarknaden, vilket leder till ökad global konkurrens om kompetensresurser. Tillgång till kompetens är en av faktorerna som påverkar var företag väljer att göra investeringar. Därför är det viktigt för Sveriges konkurrenskraft att långsiktigt säkerställa tillgång till tjänstemän med hög kompetens.

På en arbetsmarknad där tillgång till kompetens krävs för att företag och enskilda att kunna verka är det nödvändigt att även på europeisk nivå arbeta för att ta tillvara den resurs som vidareutveckling av tjänstemäns kompetens utgör. EU kan i högre utsträckning bidra till samarbeten som gör utbildning och kunskap tillgängligt för fler och utforma system som gör att kompetens går att översätta inom EU, oavsett om den förvärfvas inom eller utanför det formella utbildningssystemet.

I internationella företag riskerar det globala arbetet att överskugga det nationella. I svenska sammanhang är det viktigt att strategier och insatser är anpassade till den svenska partsmodellen. Det är också viktigt att det finns centralt stöd för att utbilda utländska företagare i svenska regelverk.

Unionen anser

- att samarbeten inom EU kring kompetens och livslångt lärande måste omfatta även tjänstemäns behov
- att utlandsägda företag med verksamhet i Sverige i samverkan med facket förstår och tar tillvara på potentialen i de svenska utvecklings- och omställningsavtalen

Inför ett trepartssystem för finansiering av återkommande utbildning

Arbetsgivaren ansvarar för den verksamhetsnära kompetensutveckling av anställda tjänstemän som följer naturligt av nya arbetsuppgifter och teknikutveckling. Utöver det har tjänstemän ett stort och växande behov av återkommande utbildning för att kunna ställa om till nya kompetenskrav och stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Behoven kan handla om såväl breddning eller fördjupning av kompetens som mer omfattande utbildning för att byta karriär.

För att tjänstemän ska kunna genomföra sådan utbildning under hela arbetslivet behöver de få ekonomiska förutsättningar att finansiera studieledighet på hel- eller deltid. Arbetsgivare, stat och individ har ett gemensamt intresse av att det går att återkommande utbilda sig genom hela yrkeslivet. Därför är det också rimligt att de gemensamt delar på kostnaderna.

En sådan trepartslösning bör bygga på kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter på central nivå, eftersom parterna bäst kan skapa långsiktigt hållbara lösningar, som även flexibelt kan anpassas efter utvecklingen på arbetsmarknaden. För att uppnå tillräcklig finansiering måste även staten skjuta till resurser.

Unionen anser

- att ett trepartssystem, byggt på kollektivavtal på central nivå, ska införas där arbetsgivare, stat och individ delar på finansieringen av tjänstemäns återkommande utbildning och omställning

Nya sätt att organisera arbetslivet kräver anpassningar

Unionen ska vara i framkant när framtidens arbetsmarknad utformas. Vi ska se möjligheter i nya sätt att organisera arbetslivet, men utan att den svenska partsmodellen urholkas. Bli rollfördelningen otydlig riskerar en oproportionerligt stor del av ansvaret för kompetensutveckling att falla på den enskilde tjänstemannen. Ansvaret måste delas, oavsett hur arbetet organiseras. Därför är det viktigt att nya sätt att organisera arbete integreras i den svenska partsmodellen.

Förändringar i arbetslivet kräver att alla aktörer i arbetslivet tar gemensamt ansvar för lösningar. Möjligheter till vidareutbildning behöver stärkas genom anpassade metoder och modeller.

Unionen anser

- att alla tjänstemän ska ha tillgång till kompetensutveckling, oavsett hur arbete organiseras

Trygghet och omställning

Unionens medlemmar behöver kunna känna trygghet på arbetsmarknaden. Tillgång till utbildning och kompetensutveckling under hela arbetslivet stärker möjligheten att behålla sitt nuvarande jobb, eller byta jobb.

Sannolikheten är stor att framtidens tjänstemän behöver ställa om och byta jobb ett flertal gånger under hela arbetslivet, men det är inte säkert att det är så tydligt vilka yrkesmässiga vägval som finns. Det saknas idag aktörer som erbjuder studie- och yrkesvägledning under hela arbetslivet.

När arbetsuppgifter förändras helt eller försvinner behöver omställningen fungera så smidigt som möjligt. För många uppsagda innebär de partsgemensamma omställningsstiftelserna ett framgångsrikt stöd. En viktig funktion stiftelserna fyller är att komplettera den arbetsplatsnära kompetensutvecklingen, genom att träda in när företag och organisationer trots att de uppfyllt åtagandena i kollektivavtalen, måste säga upp tjänstemän.

Tjänstemän som inte har tillgång till omställningsstiftelserna har det betydligt svårare att ta sig vidare på arbetsmarknaden efter uppsägning. Staten måste ta ett större ansvar för möjligheten till omställning.

Unionen anser

- att det måste finnas och studie- och yrkesvägledning, som stöttar tjänstemän under hela arbetslivet
- att staten måste ta ett större ansvar för tjänstemäns möjligheter till relevant och kvalitetssäkrad utbildning under hela arbetslivet

Kompetensresurser och kompetensbrist

För att behålla innovations- och konkurrenskraft i en tid präglad av strukturomvandling är det nödvändigt att ta vara på alla potentiella kompetensresurser. Att satsa på utbildningssystemen är grundläggande, men för att kunna fylla kompetensbehovet måste detta kompletteras med satsningar på arbetsplatserna. Arbetsgivare måste aktivt minska risken för kompetensbrist genom att inte se kompetens som något de bara hittar, utan som något de skapar.

De stora kompetensbehoven tillsammans med konjunktursvängningar, strukturomvandling och teknikutveckling riskerar att hämma produktionen på grund av otillräcklig tillgång till relevant kompetens. Staten måste samtidigt stötta arbetsgivare när de utvecklar kompetens. Ett system av strategisk, systematisk och framtidsinriktad kompetensutveckling under anställning ökar flexibiliteten på arbetsplatser och på arbetsmarknaden i stort.

Unionen anser

- att arbetsgivare ska skapa förutsättningar för utveckling av framtidens kompetenser
- att hur resurser för kompetensutveckling ska användas ska avgöras i samverkan mellan de lokala parterna
- att skattelättnader ska ges till arbetsgivare som satsar på kompetensutveckling för medarbetare

Formell utbildning

Ett tillgängligt och relevant utbildningsutbud för yrkesverksamma tjänstemän

För att utbildningssystemet ska kunna möta det ökade behovet av utbildning under hela arbetslivet behöver utbudet bli mer tillgängligt och relevant för yrkesverksamma tjänstemän. Särskilt universitet och högskolor, men också yrkeshögskolan, behöver få en större roll för tjänstemäns vidareutbildning och omställning. Det behövs alltifrån kortare moduler och kurser för att komplettera eller spetsa sin kompetens till mer omfattande utbildning för att ställa om till ett nytt yrke.

Tjänstemän mitt i livet har sällan möjlighet att utbilda sig på heltid. Därför behöver det finnas fler flexibla utbildningar, exempelvis på deltid, kvällstid och som distansutbildning. Staten har ett särskilt ansvar för att lärosätena utnyttjar de nya tekniska möjligheterna för att erbjuda vidareutbildning. För att säkerställa att utbildningarna möter snabbt förändrade behov hos individ, näringsliv och samhälle krävs även att fler av högskolans kurser och program utvecklas i nära samverkan med arbetslivet.

Unionen anser

- att staten ska ge universitet och högskolor, inklusive yrkeshögskolan, ett tydligt uppdrag att tillhandahålla såväl kurser som program som till form och innehåll är anpassade efter tjänstemäns behov
- att staten behöver ge universitet och högskolor resurser på ett sätt som ger goda ekonomiska förutsättningar att möta tjänstemäns behov av vidareutbildning och omställning
- att staten behöver ge universitet och högskolor ett tydligt uppdrag att samverka med arbetslivet vid utformningen av utbildningar och att uppdraget ska följas upp med resurser

Validering av reell kompetens

För att tjänstemäns vidareutbildning och omställning under arbetslivet ska kunna ske effektivt, både när det gäller tid och resurser, behöver den kompetens som utvecklas utanför det formella utbildningssystemet, inte minst i arbetslivet, kunna valideras och erkännas i utbildningssystemet. Individens reella kompetens kan då ligga till grund för både tillträde till utbildning och för tillgodoräknande. Utbildningen kan individanpassas och utbildningstiden förkortas eftersom individen bara behöver läsa de delar hen inte redan behärskar. Inte minst behöver högskolan och yrkeshögskolan utveckla valideringen för att tjänstemän ska få effektiva möjligheter till livslångt lärande.

Utvecklingen av den europeiska referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande, European Qualifications Framework, och den svenska implementeringen i form av Sveriges referensram för kvalifikationer är ett viktigt arbete. Det gör det möjligt att dokumentera, jämföra och föra över kvalifikationer mellan länder och mellan utbildning och arbetsliv. I referensramen kan alla typer av utbildningar nivåplaceras. Det gör att fokus flyttas från vilken utbildning människor har till vad de faktiskt kan.

Unionen anser

- att det ska finnas goda möjligheter att få sin reella kompetens validerad i hela utbildningssystemet, för att få tillträde till en utbildning eller för att kunna tillgodoräkna delar av en utbildning

Ett studiemedel anpassat till yrkesverksamma

Ett av de största hindren för vuxnas livslånga lärande är svårigheterna att finansiera studierna. Om tjänstemän mitt i livet, som ofta exempelvis har bolån och försörjningsansvar, ska kunna möta förändrade kompetenskrav behöver studiemedelssystemet anpassas till deras behov och förutsättningar. Så länge de flesta vuxna inte kan bekosta uppehållet vid studier kommer inte heller den nödvändiga kontinuerliga kompetenshöjningen på arbetsmarknaden bli av.

Eftersom studiemedlet till mycket stor del består av lån, och människor mitt i livet har begränsade möjligheter att ta ytterligare lån, behöver nivån i bidragsdelen höjas om fler ska se det som en reell möjlighet att utbilda sig. De övre åldersgränserna för rätt till bidrag och lån behöver också höjas för att möta behoven av vidareutbildning på arbetsmarknaden i dessa grupper. Möjligheterna att få extra studiemedel behöver även utökas för den som har behov av utbildning, men som slagit i det så kallade veckotaket. Även fribeloppet behöver höjas, eftersom många tjänstemän som vill gå ned i arbetstid och kombinera deltidsarbete med deltidsstudier hindras av att studiemedlet sänks på grund av arbetsinkomsten.

Unionen anser

- att studiemedlet ska reformeras så att tjänstemän ges reella möjligheter att bekosta uppehållet vid studier som de behöver för att möta förändrade kompetenskrav under hela arbetslivet

Kompetens på arbetsplatsen

Kompetensutveckling i avtal

På de flesta av Unionens avtalsområden finns centrala avtal om kompetensutveckling. Överenskommelserna ger en stabil grund för konkreta kompetensutvecklingsinsatser, men många arbetsplatser saknar lokala avtal. Det finns också utmaningar i att göra verklighet av avtalen i praktiken. För att utveckla arbetet krävs att de lokala parterna är överens om att satsningar ska genomföras, skapar rätt förutsättningar och organiserar arbetet så att nya kompetenser kommer till användning i verksamheten. De centrala avtalen upplevs som ett bra stöd på företag, men de behöver kompletteras med lokala avtal för att stärka facklig delaktighet och inflytande, och skapa en bra dialog mellan parterna på arbetsplatsen.

Det är viktigt att tjänstemän har goda möjligheter att frivilligt röra sig på arbetsmarknaden, inte minst för att det också innebär kompetensutveckling.

Unionen anser

- att kombinationen av utvecklingsavtal, kompetensutvecklingsavtal och kollektivavtalade avsättningar till kompetensutveckling skapar förutsättningar för mer och rätt kompetensutveckling
- att fler lokala avtal behövs för att stärka arbetet med kompetensutveckling på arbetsplatserna
- att arbetsgivare och fack ska komma överens i avtal om att bevilja tjänstledighet för att pröva ett annat jobb

Strategier för kompetensförsörjning

Jakten på tillväxt och konkurrenskraft är ständigt närvarande inom företag och i organisationer. För att lyckas behöver tillgången till kompetens matcha verksamheternas behov. Trots det svenska arbetslivets stora gap mellan tillgänglig och efterfrågad kompetens saknas ofta systematiskt kompetensutvecklingsarbete på arbetsplatserna.

Arbetsgivare har en viktig roll i arbetet med att matcha kompetens och behov. En väsentlig del går att lösa på arbetsplatserna genom kontinuerligt arbete med lokalt systematiskt kompetensutvecklingsarbete. Ett arbetssätt som bygger på att parterna samverkar omkring behoven, och att tjänstemännens kompetensutveckling är en självklar och naturlig del i verksamhetens strategi.

Många tjänstemän genomgår ingen kompetensutveckling alls i sina anställningar. När den väl genomförs sker det ofta utan strategisk koppling vilket gör att satsningarna riskerar att inte komma till nytta för vare sig verksamheten eller den enskilde. En tendens är också att ansvaret för kompetensutveckling hamnar hos till den enskilde, och/eller närmaste chefen. Det är ett problem eftersom arbetsplatsnära kompetensutveckling inte bara handlar om att utveckla individer utan är en grundläggande del i utvecklingen av verksamheten och organisation.

Tillgång till kompetensutveckling måste vara jämlik. Alla påverkas av förändringarna i den omvälvande strukturomvandlingen. Oavsett om man är ung eller äldre, hög- eller lågutbildad eller i vilka sammanhang man jobbar kommer man att behöva kompetensutveckling under hela arbetslivet.

Unionen anser

- att på samma sätt som företagsledningar ansvarar för marknads-, försäljnings- och investeringsstrategier ansvarar de för att strategiskt, systematiskt och verksamhetsförankrat kompetensutvecklingsarbete bedrivs på arbetsplatserna
- att kompetensutveckling ska ingå som en självklar del vid verksamhetsplanering och budgetering
- att konkreta metoder för behovsstyrd kompetensutveckling ska utvecklas på alla arbetsplatser
- att kompetensförsörjningsplaner för alla delar av verksamheten ska upprättas i samverkan med lokala fackliga representanter

Kompetensutveckling och medarbetaren

Jämlik kompetensutveckling

Tjänstemäns möjlighet att utveckla och tillgodogöra sig ny kunskap och kompetens är inte jämlik. De som upplever att de utvecklas och lär sig nytt i jobbet har ofta högre utbildning och arbetsuppgifter de kan påverka och ta stort eget ansvar för. Att lämna en del tjänstemän utan chans till kompetensutveckling är att förlora potentiell kompetens som både tjänstemännen och verksamheten behöver. Det är också viktigt att beakta att människor lär sig på olika sätt. Därför behöver det finnas en öppenhet för olika typer av insatser för lärande.

Unionen anser

- att alla tjänstemän ska ha löpande möjlighet till individuellt anpassad kompetensutveckling
- att det efter sjukdom, föräldradighet eller annan tids längre frånvaro från arbetet ska finnas extra fokus på behov av kompetensutveckling

Utvecklingssamtal

Arbetsplatser som återkommande genomför utvecklingssamtal mellan chef och tjänsteman har ett tydligt forum för att diskutera utbildnings- och utvecklingsfrågor. Det är viktigt att det finns en samsyn på hur de enskilda insatserna är kopplade till verksamhetens övergripande behov.

Efter utvecklingssamtalet är det vanligt att den kompetensutveckling man kommit överens om inte kan genomföras i praktiken, på grund av till exempel tidsbrist och hög arbetsbelastning. Den som har genomfört kompetensutveckling vill använda sin nya kompetens för att utveckla sitt jobb och sig själv. För att nya kompetenser ska komma till praktisk användning måste arbetsgivare organisera så att detta blir möjligt. Implementering av ny kompetens är en väsentlig del i systematiskt kompetensutvecklingsarbete.

Unionen anser

- att utvecklingssamtal ska innehålla en inventering av tjänstemannens befintliga kompetens med koppling till verksamhetens behov, och av vilka kompetenser som behöver utvecklas
- att anställd och chef i årliga utvecklingssamtal, med avstämningar där emellan, ska komma överens om vilka aktiviteter på kort och lång sikt som ska genomföras för att utveckla kompetensen. Samtalet ska leda till en individuell utvecklingsplan som dokumenteras och följs upp

Att tillföra kompetens

För att klara kompetensförsörjningen behöver företag och organisationer ibland tillföra ny kompetens. Det måste ske på ett strategiskt sätt och vara en del i verksamhetens kompetensförsörjningsplan, vilket innebär att det ska täcka behov som inte kan fyllas med systematiskt arbetsplatsnära kompetensutvecklingsarbete.

När arbetsgivare bedömer tjänstemäns kompetens är det den reella samlade kompetensen som ska värderas, oavsett om den utvecklats formellt eller informellt. Det får inte finnas en skillnad i status beroende på hur tjänstemannen har införskaffat sin samlade kompetens.

Unionen ser att ny kompetens alltför ofta tillförs genom kompetensväxlingar, där grupper av befintliga tjänstemän frivilligt eller ofrivilligt byts ut mot nya med mer eftertraktad kompetens. Det är en konsekvens av uteblivna eller misslyckade kompetensutvecklingsstrategier.

Unionen anser

- att det är tjänstemäns reella kompetens som ska bedömas vid rekryteringar och kompetensväxlingar. Värderingar i status mellan olika inlärningsvägar ska inte förekomma
- att omorganisationer och kompetensväxlingar ska följas upp och utvärderas för att belysa kostnaderna för dessa
- att det ska finnas tydligt avsatt utrymme i ordinarie arbetstid för tjänstemäns kompetensutveckling, samt att deras ordinarie arbetsbelastning anpassas.