



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Förstudie:

# Det Livslånga Lärandet

LINKÖPING  
SCIENCE  
PARK

 SKILL

## Innehållsförteckning

<b>Problem- och behovsanalys .....</b>	<b>2</b>
<i>Kontexten.....</i>	<i>2</i>
<i>Livslångt lärande .....</i>	<i>3</i>
<i>ESF-förstudie kring livslångt lärande .....</i>	<i>4</i>
Om Linköping Science Park.....	4
Om Skill .....	5
<i>Behovet.....</i>	<i>5</i>
<b>Mål för projektet: .....</b>	<b>6</b>
<b>Projektets genomförande .....</b>	<b>8</b>
<b>Enkätundersökningarna.....</b>	<b>10</b>
<b>Analys .....</b>	<b>10</b>
Livslångt lärande .....	10
Digital mognad .....	11
Lärande .....	12
Vem har ansvaret? .....	16
Vem ska betala? .....	17
Horisontella principer .....	18
<i>Framtiden .....</i>	<i>21</i>
<b>Samverkansparter .....</b>	<b>21</b>
<b>Kommunikation, spridning och påverkansarbete .....</b>	<b>22</b>
<b>Framtida projektförslag .....</b>	<b>23</b>
Digital mognad – ett growth mindset – learnability .....	23
Lärande kartläggning .....	25
Övrig input.....	27

## Problem- och behovsanalys

### Kontexten

Östergötland har en stor branschbredd och i regionen finns också en stark industriell tradition med högt yrkeskunnande. Linköpings universitet är starkt utbildningsmässigt och inom ett antal forskningsområden. Det fungerar, tillsammans med många storföretag, som importör av kunskap till regionen och genererar värdefulla internationella kontakter. Universitetet bidrar till en arbetsmarknadsmässig potential av unga, välutbildade människor som kan tillföras arbetskraften i Östergötland. Genom att universitetet har campus både i Linköping och i Norrköping är tillgängligheten till högre utbildning mycket god i regionen.

Under senare år har det etablerats starka och växande teknikparker. I hela regionen finns FoU-intensiva och innovativa företag. Miljöteknik och den gröna sektorn är ett regionalt styrkeområde med goda möjligheter till vidare utveckling och profilering. Trots detta är en av de största utmaningarna för många företag att hitta rätt kompetens, matchningsproblematiken är ett stort och ökande problem.

Åtta av tio företagare har svårt att rekrytera och år 2035 kommer Sverige att sakna närmare 300 000 yrkesutbildade, visar en ny rapport från Svenskt Näringsliv<sup>1</sup>. Faktum är att vart femte försök misslyckas helt och åtta av tio arbetsgivare har svårt att hitta rätt kompetens, visar siffrorna i rapporten.

Orsaken är, för det mesta, att inte tillräckligt många utbildar sig till den kompetens som behövs på arbetsmarknaden. Störst är bristen på gymnasial yrkeskompetens – det är helt enkelt för få som väljer att läsa ett yrkesprogram på gymnasiet, trots att utbildningarna många gånger ger jobb direkt och möjlighet till en bra och inte sällan välavlönad karriär. Värst är problemen för industrin, här väntas gymnasiet bara kunna tillgodose två tredjedelar av kompetensbehovet år 2035.

SCB beräknar att det år 2035 kommer att behövas 265 000 fler sysselsatta med en utbildningsbakgrund inom teknik, naturvetenskap, samhällsvetenskap och tillverkning.<sup>2</sup> Statistik från Konjunkturinstitutet och Arbetsförmedlingen visar att en rad branscher har stora svårigheter att klara sin kompetensförsörjning redan idag. IT och teknik lyfts fram som områden där det råder allra mest brist. TechSverige spår ett underskott på upp till 70 000 IT- och dataspecialister redan år 2024.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> [https://www.svensknaringsliv.se/sakomraden/utbildning/foretagens-engagemang-gor-yrkesutbildningen-battare\\_1175485.html](https://www.svensknaringsliv.se/sakomraden/utbildning/foretagens-engagemang-gor-yrkesutbildningen-battare_1175485.html)

<sup>2</sup> [https://www.scb.se/contentassets/3fbf2376d5aa43d6a8c52b7911bd3f59/uf0515\\_2020i35\\_br\\_am85br2101.pdf](https://www.scb.se/contentassets/3fbf2376d5aa43d6a8c52b7911bd3f59/uf0515_2020i35_br_am85br2101.pdf)

<sup>3</sup> <https://www.almega.se/app/uploads/sites/2/2020/12/ittelekomforetagen-it-kompetensbristen-2020-online-version.pdf>

Av styckena ovan kan vi konstatera att kompetensbristen är stor i många olika branscher. Digitaliseringen, som har fått en rejäl skjuts de senaste 1,5 åren, utmanar kompetenser inom IT, nya teknologier och nya arbetssätt. Digitaliseringen är gemensam för många branscher och en bred, gemensam kraftsamling behövs! Att digitaliseringen kommer påverka de yrken vi ser idag på arbetsmarknaden konstaterar också Arbetsförmedlingen i sin rapport Livslångt lärande, kompetensutveckling i arbetslivet.<sup>4</sup>

### Livslångt lärande

*”Kompetensförsörjning och livslångt lärande spänner över ett brett område – från spetskompetens för specifika yrkesroller till bred kompetens för alla arbetstagare, från hur vi får fler att välja att utbilda sig till hur vi skapar en kultur av kontinuerlig utveckling, till hur vi nyttjar digitaliseringens möjligheter för validering, matchning och flexibel utbildning. Många aspekter, till exempel individens perspektiv och företagets behov, ska tillgodoses samtidigt och helheten måste hänga ihop, för att lösningarna ska bli effektiva och hållbara.”*

(Ur Regeringens samverkansprogram Kompetensförsörjning och livslångt lärande, juni 2020).<sup>5</sup>

Samhället har under en längre tid präglats av behov av ständig utveckling och kunskapssamhället har varit en realitet sedan länge. Även livslångt lärande har under årtal varit en omdiskuterad och engagerande fråga. Detta syns inte minst genom rapporten ”Det Livslånga och livsvida lärandet” från Skolverket år 2000.<sup>6</sup> Redan där lyfts både vikten av och utmaningarna med helhetssynen på utbildning och lärande som erkänner lärande i flera olika miljöer, det livslånga lärandet. Kunskap är en färskvara, kunskapsexplosion och den teknologiska utvecklingen ligger till grund för behovet att inhämta ny kunskap för att klara av yrkeslivet.

Enligt en undersökning som Östsvenska Handelskammaren genomförde 2021 bland sina medlemsföretag och där närmare 200 företag svarade på frågor gällande kompetensförsörjning, uppger nästan 70% att de har behov av att kompetensutveckla befintliga medarbetare.<sup>7</sup> Bland de företag som uppger att de påverkats negativt av kompetensbrist har hälften dessutom behov av att kompetensutveckla befintliga medarbetare. Även Svenskt Näringsliv fastställer vikten av lärandet under hela arbetslivet

<sup>4</sup> <https://arbetsformedlingen.se/download/18.76220699169bfc26b3fe827/kompetensutveckling-arbetslivet-rapport.pdf>

<sup>5</sup> <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/regeringens-strategiska-samverkansprogram/kompetensforsorjning-och-livslangt-larande-varen-2020/>

<sup>6</sup> <https://www.skolverket.se/download/18.6bfaca41169863e6a6537df/1553956707219/pdf588.pdf>

<sup>7</sup> <https://ostsvenskahandelskammaren.se/wp-content/uploads/2021/06/210603-rapport-kompetensforsorjning.pdf>

i sin rapport ”Utbildning för kompetensutveckling och omställning”.<sup>8</sup> Livslångt lärande är viktigt för svenska företags kompetensförsörjning och därmed konkurrenskraft framåt!

I ansökan av ESF-projektet Smart Kompetens i Östra Mellansverige konstaterar man att utan kompetensutveckling riskerar personal som inte upprätthåller sin anställningsbarhet att med tiden få en svagare ställning på arbetsmarknaden.<sup>9</sup> Den tekniska utvecklingen innebär att de som har en stabil ställning på arbetsmarknaden också måste utveckla sig för att företagen ska vara konkurrenskraftiga.

### ESF-förstudie kring livslångt lärande

Att livslångt lärande är viktigt för Sverige och Östergötland råder det ingen tvekan om. Något vi konstaterade under en workshop som Region Östergötland bjöd in till den 18 september 2020. Inbjudna till denna workshop var medlemmarna i Regionalt Kompetensforum och fokus var Europeiska Socialfonden och nästkommande programperiod. Under workshopen utvecklades ett antal idéer och Linköping Science Park och Skill bestämde sig för att tillsammans ansöka om förstudiemedel för att undersöka individers och företags inställning till och kunskap om det livslånga lärandet.

### Om Linköping Science Park

Linköping Science Park, har sedan starten 1984 vuxit sig till en innovationshotspot i världsklass – en ledande internationell miljö för banbrytande innovation och tillväxt.

Idag finns här fler än 400 företag och 7000 medarbetare inom områden som fordonssäkerhet, mobilkommunikation, affärssystem, medicinteknik, bildanalys, IPTV (tv distribuerad över IP-nätverk) och streaming media samt IoT (Internet of Things), där den gemensamma nämnaren är fokus på mjukvaruutveckling, hårdvaruutveckling, inbyggda och uppkopplade system. Under de senaste åren har parken dessutom börjat jobba mer med hållbarhet och energi – även det ett område med stor tillväxtpotential.

Linköping Science Park ägs av Linköpings Kommun och verkar för att skapa goda förutsättningar för start och utveckling av kunskapsintensiva teknikföretag i Linköping. Bolaget utgör en oberoende arena för utvecklings- och innovationsprocesser som omfattar näringsliv, akademi, samhälle och medborgare.

I organisationen arbetar vi utefter fyra kärnprocesser: Support Business Growth, Facilitate Innovation & Transformation, Secure Brand and Attraction och Facilitate Talent Attraction. Den sistnämnde processen innebär att vi under en längre period har arbetat strukturerad med kompetensförsörjningsfrågor. Däri ingår det dels att attrahera, att utveckla och

---

<sup>8</sup>[https://www.svensktnaringsliv.se/bilder\\_och\\_dokument/rapporter/vdd046\\_rapport\\_hogskolans\\_roll\\_i\\_larandet\\_webbpdf\\_1164951.html/Rapport\\_Hogskolans\\_roll\\_i\\_larandet\\_webb.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/vdd046_rapport_hogskolans_roll_i_larandet_webbpdf_1164951.html/Rapport_Hogskolans_roll_i_larandet_webb.pdf)

<sup>9</sup> <https://www.smartkompetens.com/om-projektet/>

behålla kompetens men även verka för att fler etablerar sig på en arbetsmarknad med kunskapsintensiva företag.

Linköping Science Park driver ett stort antal projekt och agerar då en neutral part mellan akademi, näringsliv, samhälle och medborgare.

Genom den stora densiteten av kunskapsintensiva företag så är arbetet i Linköping Science Park välförankrad hos företag. Det finns även ett stort nätverk som involveras i lämpliga projekt.

#### Om Skill

(Skill Scandinavia AB) ägs av 18 industriföretag, tre kommuner samt Region Östergötland. I ägardirektivet står bland annat att vi ska arbeta med både kort- och långsiktig kompetensförsörjning inom industrisektorn vilket vi också gjort sedan företaget bildades 1997. Ägarna har gett oss ett utmanande och samtidigt fantastiskt uppdrag – att vara den mest engagerade partnern för kompetensförsörjning i industri- och tekniksektorn. Vi fungerar som en naturlig samlingspunkt för våra kund- och ägarföretag genom våra olika nätverk och matchar talanger med rätt uppdragsgivare samt arbetar aktivt för att utveckla arbetsmarknaden. Vi har på grund av vår ägarbild fått uppdrag som t.ex. Processledare för Teknikcollege Östergötland och projektledare för Industridag Östergötland. Vi ser kompetensförsörjningsfrågan ur flera perspektiv; se till att det finns rätt utbildningar i Östergötland, att inspirera fler att välja tekniska utbildningar och yrken, attrahera och inkludera nya grupper t.ex. nyanlända, samt kompetensutveckling för redan anställd personal i den snabba tekniska utvecklingen. Vi fick frågan från Region Östergötland om att vara delprojektägare i ett tidigare ESF-projekt, Smart Industri i Östra Mellansverige. Här byggde vi upp en kompetens i att driva ESF-projekt och tog också fram en modell för hur företagen kan arbeta med kompetensförsörjningsprocessen. Projektet Smart Kompetens i Östra Mellansverige såg vi som en naturlig fortsättning på det förra och då Region Östergötland skulle upphandla en aktör som skulle få ansvar för Östergötlands delprojekt lämnade vi in ett anbud och vann upphandlingen. Projektet avslutades i augusti 2020. Lärdomarna i dessa projekt kommer att användas i denna förstudie och även i kommande utlysningar.

#### Behovet

Behovet av kompetensutveckling, digitalisering, FN:s globala mål, kompetensbrist, ungas val av utbildning och yrke samt svårigheter att matcha de som står utanför arbetsmarknaden mot de jobb som finns är frågor som behandlas i de flesta rapporter, nätverk och andra sammanhang. Att hitta hållbara lösningar på problemen blir än viktigare.

Intresseorganisationen för mjukvara, Swedsoft, har med statistik från SCB kartlagt mjukvarans betydelse för svenska företag i rapporten ”Den programmeringsbara ekonomin.”. I rapporten belyser man bland annat att den pågående digitaliseringen inte är begränsad till en väldefinierad IT-sektor utan äger rum i den bredare dynamik och de nätverk som företagen är en del av. Digitaliseringen bidrar till förändring i näringslivets sammansättning och dynamik i framtiden och berör många olika branscher, inte minst industrin. Digitalisering är inte en fråga enbart för It-företagen utan för hela näringslivet och för utbildningssystemet.

I denna förstudie har vi sökt svar på ett antal generella och allmängiltiga frågor och hoppas att resultatet av undersökningen ska kunna användas av andra branscher. Vi har valt att undersöka de två stora branscher vi känner bäst, IT och industri, för att hitta metoder och arbetssätt för att öka det livslånga lärandet. Samtidigt vill vi undersöka en stor grupp individers inställning till livslångt lärande.

Förstudien gäller de två områdena stabil ställning på arbetsmarknaden samt instabil ställning på arbetsmarknaden. Vår hypotes är att om vi börjar med dessa grupper samt företagsledningar finns möjligheter att på sikt även nå övriga grupper. I takt med att kunskapen om strategisk kompetensförsörjning och kompetensutvecklingsinsatser ökar kommer det att finnas plats även för de som står längre från arbetsmarknaden.

Definitionen av livslångt lärande som vi har utgått ifrån i den här förstudien lyder:  
*”Digitaliseringen, de samhällsutmaningar vi står inför och den snabba tekniska utvecklingen har lett till utmaningar inom kompetensförsörjning, för att möta dessa utmaningar behöver vi ett livslångt lärande. Nya digitala verktyg är en viktig del i det livslånga lärandet men också det ökade behovet av att lära om eller lära nytt som redan yrkesverksam.”*

## Mål för projektet:

I ansökan satt vi upp följande mål för förstudien:

Jämställdhetsmål:

- I referensgruppen ska vi ska eftersträva en jämn könsfördelning.
- Frågor i enkäterna som ska kunna visa eventuella skillnader mellan könen.
- Enkäter till individer skickas ut till lika många kvinnor som män.

När det gäller jämställdhetsmål bland respondenter från företagen vet vi att det är mansdominerade branscher och kan därför inte sätta något mål på jämn könsfördelning i det fallet.

#### Tillgänglighet:

- Enkäterna görs tillgängliga för alla genom att det kommer att gå att få frågorna upplästa och besvarade per telefon istället för skriftligt om så önskas.

#### Ickediskriminering:

- Frågor i enkäterna ska kunna visa på skillnader i behandling av och inställning till personer eller grupper som omfattas av diskrimineringsgrunderna.

#### Mål för Horisontella principer totalt sett:

Vårt mål är att ta reda på intresse för, inställning till och kunskap om horisontella principer, både hos organisationer och individer. Vi har goda erfarenheter av att arbeta integrerat med horisontella principer i ESF-projektet Smart Kompetens i Östra Mellansverige där Add Gender gjorde intersektionella analyser på medverkande företag. Inför kommande projektansökningar ska vi ta tillvara på dessa erfarenheter och även undersöka ett eventuellt samarbete med [The social few](#).

#### Övergripande mål:

Målet är att få svar på frågorna vi ställde i ansökan till denna förstudie. Målet är också att genom att belysa dessa frågor kunna öka intresset för och kunskapen om frågorna samt få företagen att bli intresserade av att delta i kommande projektansökningar och projekt. I nästa steg tänker vi oss insatser/projekt inom livslångt lärande och kompetensutveckling. Vår förhoppning är att på sikt kunna ge företag och individer verktyg för livslångt lärande.

#### Övriga mål:

Vidare hoppas vi att resultat från undersökningarna är så intressanta att det kan användas i seminarier, debatter och debattartiklar för att ytterligare väcka intresse för frågorna, både bland företag och intressenter.



## Projektets genomförande

Förstudien hade från början en tydlig plan för genomförande. Inledningsvis identifierade och kontaktade vi intressenter och samarbetspartners. En referensgrupp utsågs och vi tog fram en mötesplan för projekttiden. Dock minskade vi antal planerade möten från 4 till 3 då tiden för förstudien var kort.

Referensgruppen har haft en jämn könsfördelning, 6 kvinnor och 6 män, och har bestått av representanter från:

- Norrköpings Kommun
- IF Metall
- Unionen
- Östsvenska Yrkehögskolan och nätverket YH4
- Linköpings Universitet uppdragsutbildning
- Swedsoft
- Teknikföretagen
- TechSverige
- Combitech
- Saab Aeronautics
- Region Östergötland

Första mötet med referensgruppen genomfördes den 23 mars. Temat på denna träff var, förutom att lära känna varandra, att få input till enkätfrågorna till undersökningarna.

Det andra mötet genomfördes den 4 maj, temat på denna träff var omvärldsbevakning. Respektive organisation fick presentera hur livslångt lärande spelade en roll i deras verksamhet. Vi samlade även in tips på rapporter och dylikt.

Det tredje och sista möte genomfördes den 27 augusti. Vid denna träff gick vi igenom resultatet av enkätundersökningarna samt hade en workshop kring hur vi kunde ta dessa resultat vidare.

Referensgruppsmötena har genomförts digitalt och vid workshopdelarna har verktyget Miro används.

Tidigt under förstudien identifierade vi framgångsrika projekt för erfarenhetsutbyte. För att genomföra de planerade undersökningar så togs ett upphandlingsunderlag fram med kriterier för undersökningar som skickades ut till 3 tänkbare leverantörer. Under april gjordes valet av leverantör och efter ett antal möten med dem var enkäterna klara att skickas ut. I maj månad skickades påminnelser till individer och företag för att kunna samla in ett bra underlag. När insamlingsperioden var slut, under juni månad hade vi en genomgång av resultaten av undersökningarna med leverantören. Efter sommaren utsågs föreläsare och moderator till dialogmötet. Vi identifierade de stödjande aktörer som är viktiga i kommande projektansökningar och projekt. Vi gjorde också en djupare analys av enkätsvaren. Inbjudan till dialogmöte skickades ut i våra nätverk och publicerades på

hemsidor och i sociala medier, inbjudan finns publicerat här:

<https://linkopingsciencepark.se/events/livslangt-larande-vad-sager-foretagen-och-individer-i-ostergotland/> Den 23 september genomförde vi ett dialogmöte\* tillsammans med 35 intresserade.

\* Dialogmöte med identifierade intressenter och samarbetspartners för att stärka samarbetet inför kommande projektansökningar och projekt. Detta för att få en gemensam syn inför kommande programperiod men också för att sprida resultaten av våra undersökningar samt stärka kunskapen om livslångt lärande hos de inblandade.

Under samma månad presenterades resultaten av enkäterna för Regionalt Kompetensforum inom Region Östergötland. Under oktober och november redovisades resultaten av undersökningarna för Skills fackliga nätverksträff samt HR-nätverk. De sista månaderna har även ägnats åt rapportskrivning.

Under projekttiden har vi samlat in rapporter och undersökningar från referensgruppen, läst slutrapporter från tidigare ESF-projekt och även sökt efter och funnit nya rapporter och fakta.

I vår riskanalys identifierade vi fem risker varav en var *Färre deltar i enkäter/undersökningar än förväntat*. Färre företag än vad vi hoppats på svarade på enkäten vilket ger en del följdfrågor. En GAP-analys hade varit ett bra komplement efter genomförd enkät. Vi hade 22% svarsfrekvens på företagsenkäter. Vad tycker företagen som inte svarade? En risk är att de företag som redan arbetar och tycker lärande är viktigt är mer benägna att svara än de som inte gör det. Undersökningsföretaget menade att 22% inte är någon låg siffra i dag då företagen får många förfrågningar och enkäter.

## Enkätundersökningarna

Syftet med undersökningarna var att kartlägga företags och privatpersoners inställning och kunskap till det livslånga lärandet och vilka utmaningar som finns. Undersökningen har genomförts under perioden maj till juni 2021 av Origo Group på uppdrag av Linköping Science Park och Skill. En sammanställning av enkätsvaren finns [här](#).

### Privatpersoner

En panelmätning har gjorts bland boende i Östergötland i arbetsför ålder. 500 panelsvar samlades in från en riksrepresentativ webbpanel. 260 kvinnor, 238 män och 2 annat svarade på enkäten. 54% av de som svarade hade gymnasial utbildning som högsta avslutad utbildning. 25% av de svarande är själva eller har någon föräldrar som är födda i ett annat land.

### Företag

Enkät har gått ut till företag i Östergötland inom branscherna tillverkning samt informations- och kommunikationsverksamhet. Företagen valdes ut med hjälp av SNI-koder. 500 företag bjöds in att svara på enkäten via e-postutskick och/eller via telefon.

Totalt besvarade 118 företag enkäten varav 107 uppfyllde kriterierna på undersökningen. Det ger en svarsandel på 22 procent. Majoriteten av de svarande företagen hade 5–49 anställda.

## Analys

### Livslångt lärande

Genom enkätundersökningen ser vi att kännedomen om begreppet livslångt lärande är relativt god bland privatpersoner, cirka hälften av de tillfrågade östgötarna känner till begreppet. När respondenterna sedan får en förklaring om vad det innebär anser 8 av 10 att livslångt lärande och att ständigt utveckla sina förmågor och sin kompetens är viktigt. Bland företag är kännedomen inledningsvis låg, 4 av 10 känner till begreppet livslångt lärande. 8 av 10 företag anser däremot att det är viktigt när de får en förklaring om vad begreppet innebär.

Studerande känner till begreppet livslångt lärande i högre grad än övriga svarande. Kvinnor anser i ännu högre grad än män att det är viktigt med ett livslångt lärande och att deras egen yrkeskompetens utvecklats under det senaste året.

Inom referensgruppen har begreppet livslångt lärande diskuterats och varje organisation har fått redovisa hur de arbetar med området. Ur ett kommunalt perspektiv nämner man bland annat ESF-projekt (#Vägled), kollegialt lärande och kompetensutvecklingsinsatser. En utmaning man ser är tidsbristen att hinna med lärandet.

Även universitetet har varit representerad i referensgruppen, där rekommenderar staten och ställer krav på att landets lärosäten i högre grad ska möjliggöra individers livslånga lärande. Detta problematiseras i ett antal rapporter, bland annat LUPP – samverkan för livslångt lärande.<sup>10</sup>

Svårigheter som lyftes inom referensgruppen är att det på individnivå är svårt att mäta det livslånga lärandet. Det behövs tydliga incitament för att yrkesverksamma ska vilja studera vidare, en utmaning man ser inom Yrkeshögskolan. Yrkeshögskolans roll för det livslånga lärandet med exempelvis korta utbildningar/kurser, är något som har testats de senaste 2 åren. Man undersöker nu också möjligheter att gå vidare från yrkeshögskola till universitetsutbildningar.

För IF Metall, som var en av de fackliga organisationer som deltog i referensgruppen, är livslångt lärande en fråga man har arbetat med en längre tid. Vid avtalsförhandlingar är detta ett ständigt återkommande ämne då både digitaliseringen och många pensionsavgångar gör att ett ständigt lärande och en kunskapsöverföring är nödvändig.

Näringslivet fanns också representerat i referensgruppen, Combitech var ett av företagen som deltog. Lärande är en identitet hos företaget, det är en del av kulturen. Detta ger konkurrenskraft på lång sikt. Det är också ett operativt verktyg i försäljning. Genom att få in det i kulturen så finns det ständigt med.

### Digital mognad

Vad säger undersökningen?

För att kunna undersöka individens och företagens förmåga att ta till sig ny kunskap och kunna göra det på många sätt undersökte vi den digitala mognaden hos både individer och företag. 6 av 10 individer anser att de har en hög digital mognad i jämförelse med personer inom det egna yrket/bekantskapskretsen, dessa personer är generellt ”mer på”. Kvinnor skattar sin digitala mognad något lägre än män. Ju yngre svarspersonen är, desto högre skattar hen sin digitala mognad i jämförelse med andra inom sitt yrke.

---

<sup>10</sup> [https://www.hv.se/globalassets/bilder/samverkan/lupp/rapport\\_samverkan\\_lupp\\_original\\_2.1-tillganglighetsanpassad-version.pdf](https://www.hv.se/globalassets/bilder/samverkan/lupp/rapport_samverkan_lupp_original_2.1-tillganglighetsanpassad-version.pdf)

Vad säger omvärlden?

I Arbetsförmedlingens guide ”kom igång med ditt vardagslärande” beskriver författarna hur 7 av 10 arbetstagare har känt en önskan eller ett behov av att förbättra sin digitala kompetens. 4 av 10 arbetstagare har känt sig osäkra på om den egna digitala kompetensen är tillräcklig hög för ett nytt jobb hos en ny arbetsgivare.<sup>11</sup>

I internationella jämförelser ser man att Sverige har ett högt deltagande i vuxenutbildning och innehar en topposition både när det gäller deltagande i formell och icke formell utbildning för vuxna.<sup>12</sup>

Lärande

Vad säger undersökningen?

Majoriteten av individerna lär sig genom internet och det är också det vanligaste svaret på hur man vill lära sig.

7 av 10 företag svarar att deras anställda vet var man kan hitta kurser. Knappt hälften av företagen upplever att utbildningsutbudet som finns tillgängligt matchar kompetensutvecklingsbehoven. Det livslånga lärandet och kursutbudet måste vara flexibelt och anpassningsbart till arbetsliv och privatliv.

Vi har inte sett att inställningen till livslångt lärande har något med företagens storlek att göra i vår undersökning. I Östsvenska Handelskammarens undersökning som genomfördes i början av 2021, där närmare 200 företag svarade på enkäten, framgår det däremot att de större bolagen överlag är mer tydliga med vilken kompetens de behöver.

Vad säger omvärlden?

I Swedsofts rapport ”Den programmeringsbara ekonomin.” beskrivs hur näringslivets framtida behov av digital specialistkompetens är en utmaning som inte bara är kvantitativ utan också kvalitativ.<sup>13</sup> Det räcker inte att utbilda fler ingenjörer eller programmerare av en viss typ. Det handlar om att hitta rätt ingenjör eller programmerare, men vad som är rätt är både svårt att sätta fingret på och skiljer sig sannolikt åt både mellan företag och branscher, vilket bland annat framgår av rapportens analyser kring kompletterande kompetenser. Detta innebär ett behov av nya sätt att möta framtidens kompetensbehov. Efterfrågan kan inte mötas enbart med mer av vad som finns att tillgå idag. Det behövs en större och tydligare bredd i utbildningsutbudet för att möta den växande mångfalden i efterfrågan, men även för att bygga in en robusthet i ett utbildningssystem som av

---

<sup>11</sup><https://arbetsformedlingen.se/download/18.76220699169bfc26b3fea09/1601378116703/guide-kom-igang-med-ditt-vardagslarande.pdf>

<sup>12</sup> <https://www.regeringen.se/4aea50/contentassets/8e051a79cbd445e9b38f3b46c4d21634/kan-utbildning-for-vuxna-paverka-jobbchanser-och-inkomster-sou-201948.pdf>

<sup>13</sup> <https://www.swedsoft.se/wp-content/uploads/sites/7/2020/08/Den-programmeringsbara-ekonomin.pdf>

nödvändighet förändras långsammare än de kompetensbehov det ska klara av att möta i framtiden.

En utmaning i näringslivet som har beskrivits av företagsrepresentanter kopplad till utbildningsinsatser är att när det råder högkonjunktur så finns inte tiden för lärande och vid lågkonjunktur så finns inte pengarna. Inom ESF-projektet Smart Kompetens har man dock inte upplevt detta. Trots en högkonjunktur kunde deltagande företag avsätta tid för de anställda att utbilda sig. Framgångsfaktorer enligt en av projektledarna var att någon utifrån planerade och drev på, gjorde arbetet med att hitta rätt utbildningar samt att det skedde under en begränsad tid och inte kunde skjutas upp samt att det fanns finansiering.

#### Formellt lärande

Svenskt Näringslivs rapport om högskolans roll för det livslånga lärandet fastslår att såväl lärosätena som yrkeshögskolan och en mångfald av privata utbildningsanordnare kommer att ha en avgörande roll för att lösa behovet av fortbildning, vidareutbildning och omställning.

Universitetens uppdragsutbildning är något vi har läst om och diskuterat i referensgruppen. Rapporter så som LUPP (Samverkan om Livslångt lärande och Uppdragsutbildning) och Swedsofts rapport Digital Spetskompetens – så tar vi nästa steg<sup>14</sup>, belyser behovet och utmaningarna med uppdragsutbildningar. Behovet av mer flexibilitet och tempo i uppdragsutbildningarna är något som lyfts i LUPP. ”Trots att efterfrågan på kompetensutveckling ökar bland företag och organisationer och att alltfler hittar högskolan som en möjlig samverkanspartner, visar allt fler studier att det finns ganska få, kvalitativt genomtänka utbildningskoncept för produktiva samarbeten på lika villkor mellan akademi och arbetsliv.” En fråga som adresseras av statliga propåer som vill att uppdragsutbildningar ska möta olika typer av samhällsförändringar. En ökad global konkurrens och den snabba teknikutvecklingen anges som orsaker till behovet av det ökade tempot och därmed flexibiliteten.

Den nya tekniska utvecklingen kräver omställning av många, exempelvis inom industrin. Projektet Ingenjör 4.0 adresserar denna utmaning genom att, i ett akademi-företagsnära samarbete, erbjuda fortbildningskurser för ingenjörer för att kunna arbeta med den nya, hållbara industrin.<sup>15</sup> Ett angreppssätt som skulle kunna vara en modell för det efterfrågade produktiva samarbetet mellan akademi och näringsliv.

<sup>14</sup> <https://www.swedsoft.se/wp-content/uploads/sites/7/2021/05/Digital-spetskompetens-sa-tar-vi-nasta-steg.pdf>

<sup>15</sup> <https://www.vinnova.se/p/ingenjor-4.0/>

Det arbetas med kompetensförsörjningsfrågor på regional nivå i Östergötland. Region Östergötland ansvarar för Regionalt Kompetensforum, RKF, som är ett nätverk i syfte att uppnå bättre resultat och resursutnyttjande inom det regionala kompetensförsörjningsarbetet och matchningen på arbetsmarknaden i Östergötland. Här deltar företrädare för alla branscher och flera intresseorganisationer samt för de olika formella utbildningsnivåerna. Tillsammans arbetar vi för en hållbar kompetensförsörjning i Östergötland. Vi arbetar med frågor och utmaningar som är gemensamma för alla branscher för att skapa helhetsbilder och samsyn. Vid ett tillfälle under förstudiens gång hade vi målet att få en gemensam bild över utbildningsutbudet vad gäller vuxenutbildningar i regionen och branschernas behov för samsyn och för ett helhetsgrepp. Dessutom att stärka samarbetet mellan skola och arbetsliv för att få rätt utbildningar i regionen. Region Östergötland presenterade sin utbildningssida <https://vuxenstuderaiostergotland.se/> där hela regionens vuxenutbildningar inom Vux och Yh har samlats och där man framåt tänker komplettera med andra utbildningsformer som till exempel folkhögskola och arbetsmarknadsutbildning. Vi tänker att det är en bra sida att sprida för både individer och företag som behöver kompetensutveckling.

I Östsvenska Handelskammarens enkät om kompetensförsörjning undersöktes företagens utbildningskrav. Av de närmare 200 företag som svarade uppger hälften av de rekryterande företagen att de efterfrågar högskoleutbildad kompetens. I undersökningen har man också kollat på vilken nivå kompetensutvecklingen behöver vara. 37% anger att högskolenivå krävs medan 30% svarar utbildningsnivå motsvarande yrkeshögskolan. Tech- samt IT/konsult-branschen anger störst behov av kompetensutveckling på högskolenivå. I en djupintervju som Svenskt Näringsliv genomförde med ett antal lärosäten svarar KTH att utbildning med särskilt fokus på det livslånga lärandet endast stått för omkring 1 % av det totala utbildningsutbudet. Detta förklaras i hög grad av det stora trycket på de befintliga programutbildningarna och det generellt stora behovet av fler ingenjörer i arbetslivet. Dessa två rapporter belyser ytterligare utmaningar inom det livslånga lärandet.

En fråga som kan ställas är om företagen har förståelse för vad de behöver för kompetenser framåt? Får utbildningsanordnare input från näringslivet på ett tillfredsställande sätt? Enligt Svenskt Näringslivs enkätundersökning framkom att många lärosäten efterfrågar ett större engagemang från näringslivet kring livslångt lärande samtidigt som det inte framkom någon tydlig process för hur lärosätena själva inhämtade näringslivets och arbetslivets behov. I de uppföljande djupintervjuerna ser man att direkta kontakter med de mindre och medelstora företagen är ovanliga. Hur påverkar det när 4 av 5 jobb skapas inom små och medelstora företag i Sverige? Något som Företagarna har undersökt i sin undersökning Välfärdsskaparna 2021.<sup>16</sup> I undersökningen från Svenskt

<sup>16</sup> <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2021/valfardsskaparna-2021/>

Näringsliv föreslår att Vinnovas strategiska innovationsprogram skulle kunna vara ett verktyg för att involvera mindre och medelstora företag i kompetensutvecklingsinsatser för deras befintliga personal.

I den östgötska delen av ESF-projektet Smart Kompetens i ÖMS genomfördes ca 120 utbildningar. De allra flesta utfördes av privata utbildningsföretag med specialistkompetens och förmåga att erbjuda företagsanpassat kursinnehåll. Vilken formell utbildningsnivå kurserna höll diskuterades inte och det fanns inte några krav på högskolepoäng från företagets sida. Vilken utbildningsnivå företagets behov motsvarar skiljer sig alltså åt, dels mellan företagen men genom erfarenhet har vi också märkt att det kan skilja sig inom företagen.

#### Informellt lärande

Skolverket lyfter i sin rapport vikten av att kunskapen hör till en funktion och ett visst sammanhang. Praktiska situationer i vilka kunskaper skall komma till nytta finns ofta inte i organiserade utbildningar. Samma rapport beskriver hur företag som kombinerar en hög teknisk utvecklingsnivå med en arbetsorganisation som ger förutsättningar för en lärandeintensiv produktion uppvisar förbättrad produktivitet- och kvalitetsutveckling.

Samhällsutmaningar vi står inför, digitaliseringen och den snabba teknikutvecklingen visar på nödvändigheten av att vi alla ständigt behöver utveckla oss. Men det måste finnas resurser, budget och tid för dessa frågor.

Ny teknik driver utveckling och lärande. Detta är också en typ av yttre motivationsfaktor som visar på nödvändigheten av att lära. Vi behöver kunna ta till och hantera ny teknik, något som många individer tycker är kul och utmanande. Detta såg man exempelvis inom ESF-projektet Smart Kompetens. När deltagarna fick tillfälle att kompetensutveckla sig så var många pigga på att testa ett första steg, även om man hade tidigare dåliga erfarenheter från ex. skolgången. Att plantera ett första frö och väcka nyfikenheten är alltså en framgångsfaktor för lärande.

Ett sätt att skapa mer tid är att integrera lärande och arbete i så hög utsträckning som möjligt. Då kommer vi bort från den uppdelade synen och lärande blir naturligt i vardagen. Det hinns med och ingen behöver säga att man inte har tid att lära eller att man är på jobbet för att jobba och inte för att lära (gå kurser etc.).Handledning och mentorskap är en form som kan nyttjas. En kort utbildning i handledning, till exempel Teknikcollege egen endagsutbildning, kan vara bra att ta del av för att höja kvalitén i handledningen.<sup>17</sup> En sådan kurs har också ett tydligt syfte i vardagen som kan vara motivationshöjande.

---

<sup>17</sup> <https://teknikcollege.se/handledarutbildning-20>



Lärandet som sker mellan kollegor är oftast dolt, det menar Andreas Wallo i podden Fråga Forskaren.<sup>18</sup> Han slår ett slag för gruppens lärande. Andreas Wallo är biträdande föreståndare och forskningsledare vid HELIX Competence Centre som är ett partnerskap för interaktiv arbetslivsforskning. Vid HELIX finns mycket forskning kopplat till arbetslivet och lärande.<sup>19</sup>

Vi ser också att företagskultur och värderingar är avgörande. Här fanns Combitech representerad i referensgruppen som ett spännande exempel. Combitech har ett antal insatser för lärande i organisationen, dels dialogseminarium där man reflekterar över sitt lärande. Man har också en kursvecka samt utbildningsprogram för juniora talanger. Ett annat spännande projekt har varit Swedish Scaleups som Linköping Science Park har varit del av. I en av aktiviteterna kollade vi på hur öppen lärandekultur de deltagande tillväxtföretagen skattar sig ha. 9 av 10 skattade den som mycket hög, något som sticker ut bland liknande undersökningar. Bland de tillväxtbolag som deltog kan vi se ett informellt och öppet lärande. Utvecklingen i tillväxtbolag går snabbt och tempot är högt. Därför behöver man snabbt lära sig av sina misstag.

Vem har ansvaret?

Vad säger undersökningen?

Ansvarsfrågan kring livslångt lärande är en fråga som har diskuterats i många år, i Skolverkets rapport ”Det livslånga och livsvida lärandet” från 2000 lyfts utmaningen med att det livslånga lärandet sträcker sig över flera politiska områden och att det därmed inte finns ett tydligt ägandeskap. I våra enkäter anser 8 av 10 individer att de har ansvar för sitt lärande, samma svar gäller för företagen.

Knappt hälften av företagen har individuella handlingsplaner för sina anställda och 6 av 10 har processer för kompetensöverföring. Drygt hälften av företagen anger att de arbetar med strategiskt/långsiktig kompetensutveckling för sina medarbetare. Trots detta ser vi i undersökningen att företagen inte anser att exempelvis tidsbrist är ett hinder för kompetensutveckling.

Vad säger omvärlden?

Även Swedsoft lyfter utmaningen med ansvar för livslångt lärande i sin rapport ”Digital Spetskompetens – så tar vi nästa steg”. Där föreslås en samverkansmodell för arbetsmarknad, näringsliv och utbildningssektor. Genom en samverkansmodell, som bör drivas och följas upp av både regionala och nationella samverkansgrupper, kan man skapa en kontinuerlig synkning mellan behov och utbildning.

<sup>18</sup> [https://hrforeningen.se/digital\\_kunskap/fraga-forskaren-avsnitt-20-andreas-wallo/](https://hrforeningen.se/digital_kunskap/fraga-forskaren-avsnitt-20-andreas-wallo/)

<sup>19</sup> <https://liu.se/forskning/helix-competence-centre>

Svenskt Näringslivs rapport om lärosätens roll för det livslånga lärandet lyfter högskolornas ansvar för ett livslångt lärande för att på ett bättre sätt kunna svara upp mot behoven på en föränderlig arbetsmarknad. I rapporten problematiseras finansieringen för lärosätena kopplat till det livslånga lärandet. Finansieringen är ofta kortsiktigt och den finansiella modellen kring exempelvis uppdragsutbildning gör det svårt att kunna möta arbetslivets behov och samtidigt kunna erbjuda hållbara alternativ.

Frågan om vem som har ansvaret för en sammanhållen helhet för livslångt lärande är ett av de prioriterade områdena inom regeringens strategiska samverkansprogram där ett av teman är kompetensförsörjning och livslångt lärande. I detta program finns sju olika arbetsgrupper som adresserar livslångt lärande från olika infallsvinklar.<sup>20</sup>

Tillväxtanalys ramprojekt ”Hur kan staten underlätta näringslivets framtida kompetensförsörjning” syftar till att utifrån ett näringslivsperspektiv öka förståelsen för statens, företagets och individens ansvar och roll för att stärka arbetskraftens kompetens utifrån nya krav på arbetsmarknaden.<sup>21</sup> En viktig aspekt i detta är hur samarbetet kring livslångt lärande mellan olika offentliga institutioner och näringslivet kan främjas.

Vem ska betala?

Vad säger undersökningen?

I enkätundersökningen är företagen och privatpersonerna relativt eniga om vem som ska betala för det livslånga lärandet. Båda parter anser generellt att företagen ska stå för kostnaden och individen ska investera med sin tid. Ett tydligt tecken på det är att 9 av 10 individer kan tänka sig att gå en kurs på fritiden om arbetsgivaren står för kostnaden för kursen.

Personer som arbetar anser i högre grad att det livslånga lärandet är individens ansvar och personer med högre utbildning anser att det är företaget som ska betala för utbildningen.

Privatpersoner tycker oftare att samhället ska betala medan företagen anser att det är deras (företagens) ansvar.

---

<sup>20</sup> <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/regeringens-strategiska-samverkansprogram/samverkansprogrammet-kompetensforsorjning-och-livslangt-larande/#priokll>  
<sup>21</sup> [https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.1cd667a1172837f63975ea39/1593089378538/PM\\_2020\\_14\\_Kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning%20genom%20livsl%C3%A5ngt%20%C3%A4rande.pdf](https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.1cd667a1172837f63975ea39/1593089378538/PM_2020_14_Kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning%20genom%20livsl%C3%A5ngt%20%C3%A4rande.pdf)

Vad säger omvärlden?

I arbetet med att reformera LAS (lagen om anställningsskydd) diskuteras ett nytt studiestöd samt omställningsstöd.<sup>22</sup> Beroende på hur dessa diskussioner landar kan det öka möjligheterna för individen att vidareutbilda sig under arbetslivets gång.

Finansieringsfrågan lyfter redan Skolverket i sin rapport från 2000. Man menar att det är ett statligt ansvar och åtagandet handlar om att skapa förutsättningar och incitament för individer, företag och offentliga aktörer att investera i utbildning och lärande.

Även Arbetsförmedlingen ställde frågan om vem som ska betala för kompetensutvecklingen i sin rapport "Livslångt lärande, kompetensutveckling i arbetslivet".<sup>23</sup> Här konstaterade man att även om individen menar att de bär ansvaret så är det upp till arbetsgivaren att betala för kompetensutvecklingen.

#### Horisontella principer

I undersökningen samt omvärldsbevakningen har vi kollat på ett antal frågor och mål kopplat till de horisontella principerna. I ansökan satte vi ett antal mål kring detta som vi anser att vi har uppfyllt.

#### Jämställdhetsmål:

Vi hade en jämn könsfördelning i referensgruppen (6 män och 6 kvinnor).

Frågor i enkäterna visade vissa skillnader mellan könen. Enkäter till individer skickades ut till lika många kvinnor som män men något fler kvinnor svarade. Det fanns också möjlighet att ange annan könstillhörighet.

#### Tillgänglighet:

Enkäterna gjordes tillgängliga för alla genom möjligheten att få frågorna upplästa och besvarade per telefon istället för skriftligt.

#### Ickediskriminering:

Frågor i enkäterna skulle kunna visa på skillnader i behandling av och inställning till personer eller grupper som omfattas av diskrimineringsgrunderna. Vi såg inga signifikanta skillnader i enkätsvaren.

---

<sup>22</sup> <https://www.regeringen.se/informationsmaterial/2021/06/flexibilitet-omstallningsformaga-och-trygghet-pa-arbetsmarknaden/>

<sup>23</sup> <https://arbetsformedlingen.se/download/18.76220699169bfc26b3fe827/kompetensutveckling-arbetslivet-rapport.pdf>

Horisontella principer totalt sett:

I undersökningarna formulerades frågor för att ta reda på intresse för, inställning till och kunskap om horisontella principer.

Vad säger undersökningen?

Enkäten skickades ut till 500 privatpersoner, 260 kvinnor och 238 män svarade. Vi ser att kvinnor överlag skattar sin digitala mognad lägre. Kvinnor anser i ännu högre grad än män att det är viktigt med ett livslångt lärande och att deras egen yrkeskompetens utvecklats under det senaste året.

Ju äldre individerna är desto lägre är viljan att byta bransch eller ha mål med sitt lärande. Dock ser vi många i de öppna svaren som menar att man behöver lära hela livet och håller sig pigg genom lärandet.

I enkätsvaren kan vi inte utläsa någon skillnad mellan de svarande som har föräldrar med utländsk bakgrund och de som inte har det.

Majoriteten av företagen anser att de i hög grad arbetar med EU:s horisontella principer. En av de öppna frågorna var ”En inkluderande arbetsplats kan hjälpa till att locka talanger till företag. Beskriv gärna hur ni arbetar med de olika frågorna.” Här är några av svaren:

”Företaget arbetar med att se till dem fysiska förutsättningarna. Man försöker tänka på att formulera sig korrekt genom marknadsföring bl.a. i annonser. Även mycket intern rörlighet.”

”Vi har ungefär 50% kvinnor anställda. Jobbar mycket med att få tjejer att välja IT. Skapa en trivsamt stämning på arbetsplatsen.”

”Vi har en policy kring jämställdhet och lika behandlingsplan. Kontinuerliga uppföljningar. Vi har även medarbetarenkäter.”

”Vi har ett aktivt arbete med att ha en jämn könsfördelning på jobbet. Jobbar även mycket med mångfald.”

”Vi behandlar alla lika i rekrytering. Utveckla personalen på samma sätt för alla och alla följer samma regler.”

”Policy.”

”Vi är bara tio pers här så det känns inte jätterelevant att jobba på det viset.”

”Vi gör ingen skillnad, så vi jobbar inte aktivt med det, jag anser att vi anlitar de som passar till våran tjänst på samma villkor som vem som helst.”

Vi tolkar svaren som att företagen arbetar med de horisontella principerna i olika grad och att man inte i så hög grad kopplar en inkluderande arbetsplats till att locka talanger.

Vad säger omvärlden

Att skapa förutsättningar för livslångt lärande för hela samhället lyfts i Skolverkets rapport som menar att det livslånga lärandet är beroende av individens lust, motivation och attityd till utbildning och lärande. Man konstaterar också att individens ökade ansvar för det egna lärande innebär att social bakgrund riskerar att slå igenom. Ökade skillnader mellan olika individer och grupper av individer kan bli konsekvensen av detta. Man fastställer också att de lärandemöjligheter som finns utanför det formella systemet i form av kompetensutveckling, lärande på arbetsplatsen mm. tillfaller de som redan är högutbildade.

I Tillväxtanalys delrapport ”Kompetensförsörjning genom livslångt lärande” har man genomfört analyser av fem internationella fallstudier inom livslångt lärande i fyra länder.<sup>24</sup> Rapporten visar att det är gemensamt för samtliga jämförelseländer att det framförallt är den yngre och mer välutbildade delen av arbetskraften som deltar i formell och icke-formell utbildning.

SCB:s statistik kopplad till informellt lärande visare på att två av tre vuxna deltar i någon form av formell eller icke-formell utbildning. I stora drag deltar kvinnor i högre utsträckning än män och yngre deltar mer än äldre i utbildningen. Det är även tydligt att högutbildade gärna tar del av ytterligare utbildning.<sup>25</sup>

I ESF-projektet Smart Kompetens anlitas ADD Gender ([www.addgender.se](http://www.addgender.se)) för att göra intersektionella analyser på medverkande företag. De genomförde nulägesanalyser utifrån tre fokusområden: strategi och ledning, rekrytering och arbetsgivarvarumärke samt arbetsmiljö. I slutet tog de också fram en checklista, [”Säkra din kompetensförsörjning”](#). Materialet kan användas som en vägvisare i arbetet för förbättrad kompetensmatchning och breddad rekrytering. Det kan också användas för att bli en mer attraktiv arbetsgivare genom att skapa en inkluderande och god arbetsmiljö. Både organisationen, arbetssättet och materialet kan användas i kommande projekt.

<sup>24</sup>[https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.1cd667a1172837f63975ea39/1593089378538/PM\\_2020\\_14\\_Kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning%20genom%20livsl%C3%A5ngt%20%C3%A4rande.pdf](https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.1cd667a1172837f63975ea39/1593089378538/PM_2020_14_Kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning%20genom%20livsl%C3%A5ngt%20%C3%A4rande.pdf)

<sup>25</sup> <https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstalldhet/jamstalld-utbildning/informellt-larande/>

Enligt the Social Few är det viktigt med olika perspektiv på frågor, hur samlar vi in informationen på rätt sätt och hur informerar vi? Att ha en inkluderande infrastruktur, hur kan vi skapa det på en arbetsplats så att till exempel lärandeinsatser kommer alla till gagn? Detta är perspektiv vi vill ta med oss i framtida projektansökningar.

### Framtiden

Inom en snar framtid finns ett antal händelser som kan påverka insatserna för det livslånga lärandet. Dels reformationen av LAS där kompetensutveckling spelar en viktig roll och dels forskningspropositionen som ligger för 2021–2024.<sup>26</sup>

Universitetskanslersämbetet och Tillväxtverket arbetar just nu med ett regeringsuppdrag inom digital spetskompetens.<sup>27</sup> Här diskuteras bland annat vems ansvar livslångt lärande är: Dels individen och dels arbetsgivare. Offentliga sidan måste sedan kunna möta upp med utbud.

Även Arbetsförmedlingen har fått ett uppdrag kring livslångt lärande, detta är kopplad till att skapa en digital infrastruktur för livslångt lärande. I en återrapport beskriver Arbetsförmedlingen hur detta uppdrag kan delas upp utifrån deras perspektiv:<sup>28</sup>

1. Ett nationellt gemensamt språk
2. En gemensam databas för alla utbildningar
3. En gemensam hantering av Mina data

Ett antal pilotprojekt kommer genomföras inom ramen för detta uppdrag.

### Samverkansparter

I denna förstudie har vi samarbetat med följande parter:

- Norrköpings Kommun
- Swedsoft
- TechSverige
- Region Östergötland
- IT- och industriföretagen i Östergötland
- IF Metall
- Unionen
- Teknikföretagen

<sup>26</sup> <https://www.regeringen.se/4af915/contentassets/da8732af87a14b689658dadcfb2d3777/forskning-frihet-framtid--kunskap-och-innovation-for-sverige.pdf>

<sup>27</sup> <https://digitalspetskompetens.se/>

<sup>28</sup> <https://arbetsformedlingen.se/download/18.22f4fac117b4e6be1232802/aterrapport-digital-infrastruktur-livslangt-larande-september-2021.pdf>

- IUC
- Linköpings Universitet
- Östsvenska yrkeshögskolan (yh4-nätverket)
- Östsvenska Handelskammaren
- Coompanien Västmanland och Östergötland

Genom samverkan med det omgivande samhället och representation av utbildningsväsendet, näringslivet, de fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer har input från en bred grupp tagits tillvara. Detta har lett till många intressanta diskussioner men också nya bekantskaper utöver den egna kretsen. Flera av dessa organisationer kan vara möjliga samarbetspartners i kommande projekt.

- För att redan ha potentiella deltagande företag i eventuella framtida projekt ställde vi i enkäten frågan om intresse att delta i gemensamma insatser kring kompetensutveckling. Två av fem företag skulle vara intresserade av mer strukturerade kompetensutvecklingsinsatser i samverkan med andra.
- Företag som tidigare deltagit i projekt kan fungera som ambassadörer och inspiratörer.

I samband med dialogmötet så har även ett samarbete med Företagarna upprättats. Biträdande regionansvarige för bland annat Östergötland hade rollen som moderator på mötet. Vi fick då även Företagarnas input på diskussionerna om livslångt lärande. Föreläsare på dialogmötet var Fredrik von Essen, tidigare näringslivspolitikers expert inom kompetensförsörjning på TechSverige och idag konsult inom lärande.

## Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Referensgruppen har agerat ambassadörer för förstudien och har spridit den i sina nätverk.

I september genomfördes ett dialogmöte för att presentera och diskutera resultaten av enkätundersökningen. Till tillfället var ett 40 tal personer anmälda, ett 35-tal deltog. Bland deltagarna var näringsliv, utbildningsväsendet, myndigheter, regioner och kommuner representerade.

Det har funnits ett stort intresse av förstudien, denna har bland annat presenterats för andra regioner och representanter från Östsvenska Handelskammaren. Den har också presenterats på en facklig nätverksträff och på HR-nätverksträffar. Den har även presenterats på Region Östergötlands regionala kompetensforum.

Vi har även haft ett antal möten med andra förstudier inom samma programområde, bland annat med Coompanion Västmanland och Coompanion Östergötland.

Förstudien har också kunnat följas på Linköping Science Parks hemsida där bland annat enkätresultaten är publicerade: <https://linkopingsciencepark.se/project/livslang-larande/>

## Framtida projektförslag

I utlysningen till denna förstudie efterfrågade ESF-rådet identifiering av metoder och/eller arbetsätt som, utifrån problem- och behovsanalysen, är nödvändiga för att personer genom tillgång till kompetensutveckling och ett livslångt lärande ska stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Genom denna förstudie har vi kommit fram till två förslag på projekt.

Inledningsvis tror vi att insatser kopplade till livslångt lärande behövs för att lösa kompetensbristen och matchningsproblematiken på den svenska arbetsmarknaden. Kan vi vidareutbilda personal inom företag och höja deras kompetens så är vår tro och förhoppning att ny kompetens kan anställas till de arbeten där mindre utbildning behövs. Vid framtida projekt är vår ambition därför att undersöka samarbete med andra aktörer som kan genomföra ett projekt med deltagare som står längre ifrån arbetsmarknaden för att på så sätt hitta synergier och vägar in på arbetsmarknaden.

### Digital mognad – ett growth mindset – learnability

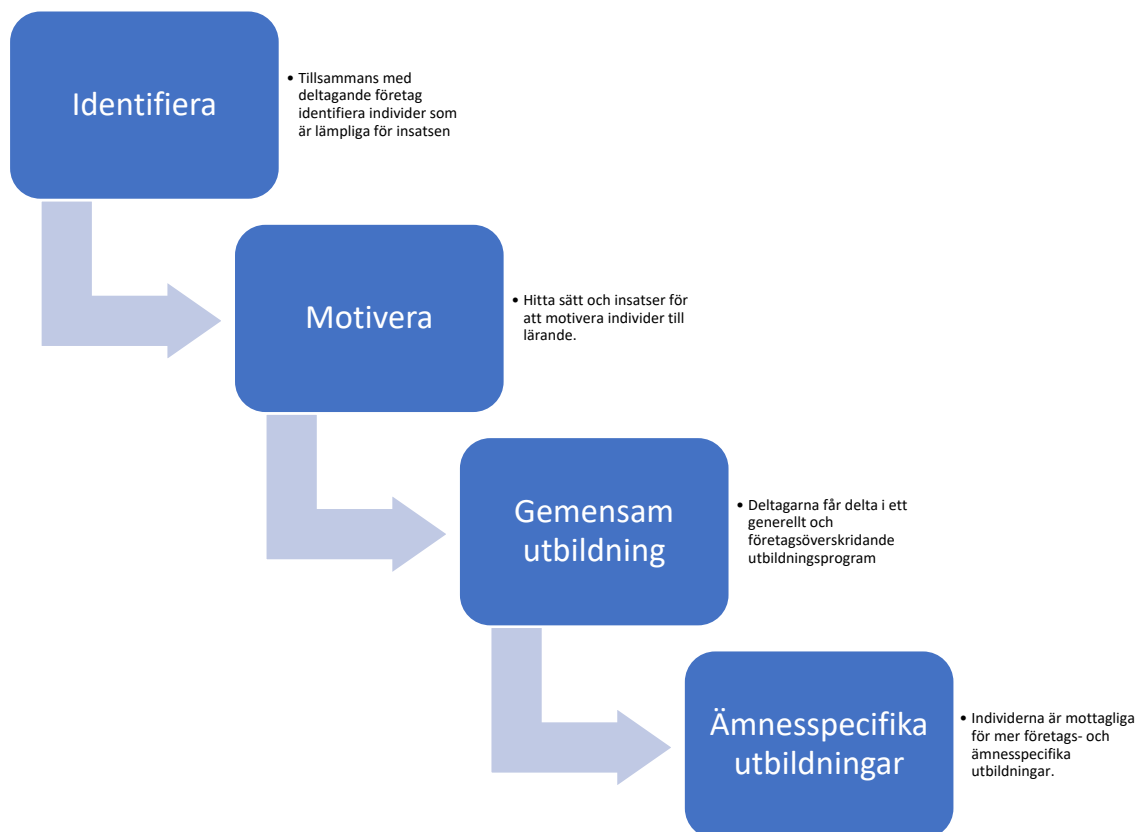
Vikten av individens motivation lyfts i ett flertal rapporter och i diskussionerna kring denna förstudie. Skolverket menar att det formella utbildningssystemet har en viktig uppgift i att sträva efter jämlik rekrytering och att bryta betydelsen av social bakgrund. Hur kan vi motivera de som inte har fått med sig lär-glädje från barnsben att vilja utveckla sig i vuxen ålder? Att öva sin lär-kapacitet och få en förståelse hur lärande kan berika mig som individ och yrkesperson tror vi kan höja motivationen. För att höja motivationen så kan livslångt lärande inte kan implementeras ovanifrån, och knappast kan styras, utan ska komma ur individens vilja och lust. Skolverket menar vidare att studievägledning och individuella studieplaner och en mångfald av utbildningsmiljöer som kan tillgodose olika individers olika behov och bakgrund behövs. Då ställer man individen i centrum. Vidare menar man att ämnesspecifika kunskaper måste kompletteras med lust att lära, självförtroende, förmåga att behärska förändring och att känna sig trygg i osäkerheten.

Då vi vet att mycket av de lärandeinsatser som sker tillfaller de som redan är högutbildade så tror vi, att genom att arbeta med individens motivation och förmåga att lära så skapar vi ett jämlikt erbjudande till personer med en stabil och instabil ställning på arbetsmarknaden.



I vår enkätundersökning ser vi också att svarande privatpersoner med hög digital mognad svarar mer positivt på samtliga frågor. Vi vet också att utvecklingen går mer och mer mot en digitaliserad värld och att digital kompetens då är nödvändig.

I ett framtida projekt skulle vi därför vilja arbeta med individens vilja till och motivation för det livslånga lärandet. Vi identifierar individer med hjälp av deltagande företag. I första steget arbetar vi med individens motivation att delta i lärandeinsatser, sedan erbjuds ett gemensamt utbildningsprogram där deltagarna kommer från ett antal företag. I programmet får deltagarna ta del av mer mjuka och generella kunskaper. Dessa inledande, branschöverskridande ämnen kan med fördel kopplas till de horisontella principerna. Exempelvis kan det vara kurser inom inkludering, medarbetarskap, handledning, ledarskap och/eller arbetsmiljö för samtliga deltagare. Efter genomförd ”baspaket” kan individerna sedan gå vidare till mer ämnes- och företags-specifika utbildningar.



En intressant leverantör att titta på här är Stellar Capacity som har ett stort fokus på färdigheter och ledarskap för en digital framtid. <https://sv.stellarcapacity.com/>

Angående att samarbete mellan företag kring kompetensutvecklingsinsatser så har detta testats i ESF-projektet Smart Kompetens. Där finns mycket lärdom till framtida projekt. En del av den projektiden var att genomföra utbildningsinsatser för flera företag med samma behov. Något som visade sig vara mindre enkelt att genomföra, dels för att företagens utbildningsbehov var mer specifika än generella, dels för att man ofta ville ha utbildningen på plats på företaget för att spara restid. Tanken var att projektet skulle skapa förutsättningar att utveckla och testa nya metoder för kompetensutveckling för att sedan spridas till andra branscher och företag med liknande grundproblematik, dvs att förändringar sker så snabbt på marknaden att teknikutvecklingen eller kursutbudet inte följer med.

Vi diskuterade även om företag kan vara rädda att förlora sina anställda om de får gå utbildningar med andra. Vi tror dock fördelarna av ett starkare nätverk och kunskapsspridning överväger. Detta skulle också kunna vara en fråga att arbeta vidare med tillsammans med företag i ett eventuellt framtida projekt. På Linnéuniversitetets Industriskola har man tagit fram en code of conduct som företag godkänner. Däri regleras hur företag kan samarbeta utan att rekrytera varandras personal. Liknande code of conduct skulle kunna tas fram i ett framtida projekt.

#### Lärande kartläggning

I enkätsvaren från individer så ser vi att bara 4 av 10 svarar att deras företag arbetar långsiktigt med kompetensförsörjningsfrågor. Bara 45% av de svarande företag arbetar med omvärldsbevakning och endast drygt hälften av företagen har individuella kompetensutvecklingsplaner. En projektidé är att undersöka vart lärande-gapen i en organisation finns. Utifrån dessa gap kan vi sedan stötta företagen i en strategisk kompetensförsörjningsplan samt hitta utbildningar som kan fylla dessa gap.

När vi i enkäten frågar efter hur man vill lära sig så gav vi ett begränsat antal svarsalternativ. Mycket lärande sker inom företaget och mellan kollegor, detta är också något som företagen föredrar. Företagen vill att medarbetarna utbildar sig med hjälp av kollegor (63 %), externa kurser (53 %) och interna kurser (48 %). 7 av 10 företag svarare att de vet var deras medarbetare kan hitta/ta del av kompetensutveckling/kurser/utbildningar.

Hur kan vi kartlägga lärande i organisationer och stärka små och medelstora företag i sitt lärande? Företagare anser i betydligt högre grad än yrkesverksamma privatpersoner att de har en öppen, lärande kultur i sin organisation. Bland privatpersonerna är spridningen stor i samma fråga.

I ett eventuellt framtida projekt skulle vi inledningsvis vilja undersöka om deltagande företag har en kompetensförsörjningsstrategi och hur väl denna i så fall är kopplad till

företagets långsiktiga strategi. Finns inte några strategier så stöttas företagen i att ta fram sådana. I nästa steg observerar och kartlägger vi det lärande som redan idag sker i företaget. Detta kan sedan jämföras med kompetensförsörjningsstrategin för att identifiera lärande-gap. Det slutgiltiga steget är sedan att stötta företagen och individerna i att hitta sätt att fylla dessa gap, med hjälp av både formellt och informellt lärande. En annan del i ett eventuellt projekt skulle kunna vara att sprida best practice mellan företag kring kompetensutvecklingsplaner för de anställda.



Tillväxtanalys har i sin rapport ”Kompetensförsörjning i små och medelstora företag” sett att företagens strategiska arbete med kompetensförsörjning är ett viktigt område att påverka för att stimulera företagens produktivitetsutveckling.<sup>29</sup> Ett strategiskt tänk i små och medelstora företag kring kompetensförsörjningsfrågor är något som ofta saknas eller inte hinns med.

Enligt Östsvenska Handelskammarens enkät så söker företagen med en kompetensstrategi i större utsträckning kompetens med högre utbildningsnivå än företagen utan strategi. Detta talar för att en lärandekartläggning bör kompletteras med en kompetensförsörjningsstrategi.

I slututvärderingen av det avslutade ESF-projektet Smart Kompetens i ÖMS beskriver alla olika grad av förflyttning i sitt arbete med strategisk kompetensförsörjning. Genom ett projekt med en lärandekartläggning hoppas vi kunna ta nästa steg i det strategiska

<sup>29</sup>[https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.5c3723f17c2bfbe17b57f/1632835826307/Rapport\\_2021\\_06\\_Kompetensförsörjning\\_i\\_små\\_och\\_medelstora\\_företag.pdf](https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.5c3723f17c2bfbe17b57f/1632835826307/Rapport_2021_06_Kompetensförsörjning_i_små_och_medelstora_företag.pdf)

kompetensförsörjningsarbetet och boosta små och medelstora företag i sitt arbete med lärande. Vi tror att ett nära samarbete med företagen då är en framgångsfaktor. Att ha någon som stöttar i dessa frågor, håller ihop initiativ och leda arbetet framåt.

I en sådan lärandekartläggning skulle användningen av plattformen <https://kompetensmatchning.se/> vara lämplig, beroende på bransch och kompetensområde. Kompetensmatchning är en mötesplats för kompetensutveckling som primärt riktar sig mot arbetsgivare och utbildningsanordnare som har behov av eller jobbar med kompetensutveckling för yrkesverksamma. Plattformen tar ett avstamp i Västra Götaland och de behov som är identifierade i fordonsindustrin, service och besöksnäringen. Kompetensmatchning är en tjänst som utvecklas i samverkan mellan RISE och Göteborgsregionens kompetensnav.

### Övrig input

Kompetens.nu

I enkäten ställde vi en fråga om kännedomen om kompetens.nu. I resultaten ser vi att det är relativt välkänd. Dock svarar ca. hälften av företagen att deras anställda vet var de kan hitta kurser. Vi tror därför att kompetens.nu behövs framåt och att en utökning av denna, eller liknande sida, är behövd.

### Omskolning

I enkäten ser vi att 63% kan tänka sig att byta bransch, ett spännande projekt är att vidare undersöka till vilka branscher dessa personer vill omskola sig och vad som behövs för omskolningen. Det är stor spridning i svaren även gällande huruvida en kompetensförflyttning behöver ske inom företagen, ungefär en tredjedel instämmer i hög grad och en tredjedel i låg grad. En grupp med personer som vill omskola sig och företag som behöver göra en kompetensförflyttning, här finns synergier som kan tillvaratas!

### Validering

Validering är inte något vi inte har fokuserat på i denna förstudie men intressant inom livslångt lärande. Hur kan vi validera det livslånga lärandet? Måste vi validera det? Diskussioner inom EU pågår om microcredentials, att koppla detta till östgötska företags kompetensförsörjningsbehov är en intressant fråga.

### Övriga medskick

Många av utmaningarna inom livslångt lärande adresseras i regeringens samverkansprogram, för framtida projekt är en synkning med dessa program önskvärd.

Tillväxtanalys ramprojekt ”Hur kan staten underlätta näringslivets framtida kompetensförsörjning” syftar till att öka förståelsen för hur det offentliga genom olika styrmedel kan underlätta näringslivets framtida kompetensförsörjning. Ett antal delstudier har publicerats men projektet pågår fortfarande. Detta projekt kan vara relevant för framtida ESF-projekt inom livslångt lärande.

Andra generella medskick är att samarbete över regiongränser uppskattas. I referensgruppen för denna förstudie var till exempel Region Kronoberg representerad och synergier i arbetet uppstod direkt. Under dialogmötet som hölls inom ramen för denna förstudie var även där ett flertal regioner delaktiga.