

# Rätt kompetens

**Som förtroendevald eller anställd inom IF Metall är det ofta en utmaning att diskutera kompetensutvecklingsfrågor på arbetsplatsen. Det här dokumentet är främst tänkt som ett hjälpmedel när man möter förtroendevalda och medlemmar men även arbetsgivare på arbetsplatsen.**

**Den har inte svaret på alla frågor, men kan vara ett stöd i samtalen att beskriva varför kompetensutveckling är en så viktig och avgörande fråga i framtidens arbetsmarknad.**

### **Varför är kompetens viktigt?**

Framtidens industriarbete är nära förenat med industrins utveckling i Sverige. En framgångsrik industri skapar utrymme för hållbara och utvecklande jobb. Det lägger grund för goda löner och arbetsvillkor. IF Metalls engagemang för industrin i Sverige är vårt engagemang på varje arbetsplats och för varje enskild medlem.

- Vi vill att medlemmars kompetensutveckling ska gå hand i hand med utvecklingen på arbetsplatserna.
- Vi vill att medlemmars anställningstrygghet ökar genom att de kontinuerligt utbildas och utvecklas inom sitt yrke.
- Vi vill öka medlemmars omställningsmöjligheter genom att ha en aktuell yrkeskompetens om de tvingas att byta arbete mitt i livet.
- Vi anser att testa av kunskaper samt färdigheter med hjälp av Branschvalidering synliggör kompetensen hos våra medlemmar och man får ett intyg på vad man faktiskt kan.
- Vi anser att möjligheterna till yrkesutveckling ska vara jämställd och kompetensutveckling tillgänglig för alla.

### **Vad betyder kompetensförsörjning?**

- Säkerställa att det finns den kompetens som efterfrågas på arbetsplatsen för att företaget ska kunna utvecklas och vara konkurrenskraftigt.
- Att det finns relationer med skolor, kommuner och utbildningsaktörer för att långsiktigt trygga tillgången på arbetskraft på arbetsplatsen.
- Att vara aktiv i samhällsutvecklingen och redogöra för vilka behov företaget och branschen har i framtiden.
- Påverka så att relevanta utbildningar och en utbyggd utbildningsinfrastruktur finns i närområdet som är dimensionerad efter behoven.

### **Vem ansvarar för kompetensförsörjningen?**

- Kompetensförsörjningen är ett delat ansvar mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och samhället. Var för sig åstadkommer man inget – samverkan är nödvändig.

**Vad är kompetens?**

- Det man har lärt sig i skolan eller liknande.
- Det man lärt sig i arbetslivet, men även färdigheter som du lärt dig genom livet.
- Förmågan att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter.

**Hur kan man säkerställa eller bevisa att man har kompetens?**

- Genom betyg, intyg eller certifikat från utbildningar.
- Genom att validera sina kunskaper genom till exempel Branschvalidering som IF Metall och industrin har tagit fram gemensamt.

**Vad är strategisk kompetensutveckling?**

- En bra modell är att företaget tillsammans med oss i facket kontinuerligt ser över vilken kompetens som finns på arbetsplatsen samt vilken kompetens som efterfrågas på lång och kort sikt.
- Man planerar utbildnings- och utvecklingsinsatser, kollektivt samt individuellt.
- Man medverkar till att genomföra planerade kompetensutvecklingsinsatser. Det kan både vara interna och externa utbildningar.
- Det bör ske en utvärdering och uppföljning av utbildningsinsatser. Ytterligare åtgärder kan behöva tas för att nå önskade mål. De behöver planeras och genomföras i samverkan.
- Därefter börjar processen om.

**Hur motiverar man medlemmar att medverka i kompetensutvecklingsinsatser?**

- Det stärker deras ställning på arbetsplatsen.
- Ökar möjligheterna till att få ökad lön och utveckling.
- Stärker medlemmen om denne frivilligt eller ofrivilligt tvingas att byta arbete.
- Säkerställer att man har tillräcklig kompetens att utföra jobbet om det till exempel uppstår en arbetsbrist på arbetsplatsen.



### **Vad betyder rätt kompetens för arbetsplatsen?**

- Det skapar förutsättningar för en ökad konkurrenskraft på marknader där företaget befinner sig och gör affärer. Det bidrar i sin tur till ökad lönsamhet som möjliggör för företaget att växa, vilket skapar nya arbetstillfällen.
- En verksamhet som utvecklas och tjänar pengar har större möjligheter att skapa hållbara och tryggare jobb för våra medlemmar.

### **Vad innebär rätt kompetens för medlemmen?**

- Att skaffa sig den kompetens som är avgörande för att klara arbetsuppgifterna våra medlemmar förväntas utföra på arbetsplatsen i dag och i framtiden.
- Att skaffa sig ny kompetens för att hitta ett nytt jobb eller yrkesväxla.
- Möjligheten att öka hens lön ökar.

**Kompetenstermometern** kan användas så att du som uppsökare kan göra en enkel självskattning tillsammans med klubben/avdelningsombudet om hur man upplever att kompetensutvecklingen på arbetsplatsen fungerar. Den tar inte in alla delar som påverkar kompetensutvecklingen på arbetsplatsen, men ger ändå en bra indikation på om förutsättningarna är bra eller behöver utvecklas.

|                                                                                                                                       |    |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----|
| Företaget erbjuder de flesta anställda kompetensutveckling en dag om året?                                                            | JA | NEJ |
| Företaget erbjuder de flesta anställda kompetensutveckling 3–5 dagar om året?                                                         |    |     |
| Det finns en planerad kompetensutveckling för de flesta anställda på arbetsplatsen?                                                   |    |     |
| Arbetsgivaren genomför minst en gång om året ett utvecklings-samtal för att fastställa och planera alla anställdas utvecklings-behov? |    |     |
| Jag känner till att det finns en strategi för hur, varför och när man genomför kompetensutveckling på arbetsplatsen?                  |    |     |
| Det är kommunicerat till alla anställda vilka kunskaper och kompetenser som krävs för att utföra arbetsuppgifterna på arbets-platsen? |    |     |
| På arbetsplatsen är IF Metall delaktigt i planering, genom-förande och uppföljning av kompetensutvecklingsinsatser som genomförs?     |    |     |
| Avsätts det tid för att anställda ska kunna delta i kompetens-utvecklande insatser på arbetsplatsen?                                  |    |     |
| Upplever du att kvaliteten på den kompetensutveckling som genomförs motsvarar förväntningarna hos deltagarna?                         |    |     |

Om svaren hamnar övervägande på den gröna sidan finns det en bra utgångspunkt på företaget för ett strategiskt kompetensutvecklingsarbete på arbetsplatsen. Det betyder att våra medlemmar även i framtiden kommer att vara attraktiva på arbetsmarknaden. Om det i stället blir flest markeringar på den röda sidan bör man uppta diskussioner på arbetsplatsen och med företaget, om att utveckla kompetensutvecklingsarbetet på företaget.

## **Validering – en metod att synliggöra medlemmarnas kompetens?**

- Validering av yrkeskompetens handlar om att bedöma och intyga en persons kunskaper och färdigheter kopplat till vilka krav som ställs på kompetens inom ett yrke eller yrkesområde.
- Om man har utvecklat det man kan genom en utbildning, många år på jobbet eller på något annat sätt spelar ingen roll. Det väsentliga är att synliggöra det man kan just nu, för att i ett nästa steg ta vara på den kompetens som finns eller gå vidare med kompetensutveckling som är både träffsäker och effektiv. Den är anpassad till individens och arbetsplatsens behov.
- Genom en validering med godkänt resultat får du ett bevis på att du verkligen kan det som branschen och svenska industriföretag efterfrågar. Din kompetens blir erkänd.

## **Hur vet jag att det är en bra valideringsmodell?**

- *Svensk Industrivalidering*<sup>tm</sup> är ett nationellt system för validering av kompetenser som är kritiska för en hållbar och konkurrenskraftig produktion av varor och industrinära tjänster, en så kallad branschvalidering.
- Huvudmän för systemet är industrins parter och av dessa erkända nationella branschorganisationer. Genom ett samverkans- och driftsavtal ansvarar parterna och branschorganisationerna för att säkerställa kvalitet samt relevans i systemet. Man ansvarar även för att vidareutveckla det i en takt som möter industrins behov.
- Det löpande arbetet med att utveckla valideringssystemet ansvarar industrins parter och av dessa utsedda arbetsgrupper för.

## **Var kan jag hitta mer information om branschvalidering?**

- Du hittar mer information genom att vända dig till din avdelning eller till arbetslivsenheten på IF Metalls förbunds kontor.
- Det finns också mer information på Svensk industrivaliderings hemsida.



### Har IF Metall utbildningar som stöd i förändringsarbete?

För att känna sig säker att vara en aktiv del av förändringsprocesser på jobbet behöver såväl medlemmar som förtroendevalda kunskap. IF Metall har utbildningar som riktar sig till båda grupperna.

#### Förtroendevald:

- IF Metall erbjuder både utbildning för ditt uppdrag och även många informationsmaterial för att underlätta i ditt uppdrag.

#### Medlem:

- Som medlem har du möjlighet att delta i olika utbildningar som förklarar vad IF Metall och facket gör och verkar för samt vad det innebär för medlemmen.
- Det finns också möjlighet att delta i tvärfackliga utbildningar där man träffar medlemmar från andra LO-förbund.

Öppna QR-koden så hittar du mer information.



### Utvecklingen på arbetsplatsen?

Som förtroendevald finns det fördjupningsutbildningar som syftar till att stärka hen i att våga, vilja och kunna arbeta med att utveckla medlemmarnas möjlighet till allt från kompetensutveckling till inflytande i förändringsprocesser.

### IF Metall erbjuder till exempel utbildningar inom ämnesområden:

- Arbetsmiljö
- Hållbart arbete
- Kollektivavtalet
- Arbetsorganisationsutveckling
- m. fl.



## Om du vill veta mer finns här exempel:

### Trygghetsfonden

Stöttar vid omställning och ansvarar för omställningsstudiestödet.



### Allastudier.se

Information om över 30 000 utbildningar och 1 000 skolor inom Komvux, YH och högskola.



### Framtid.se

Presenterar cirka 2 000 olika yrken/sysselsättningar. Få en tydligare bild av framtidens arbetsmarknad och vilken utbildning man kan välja för att jobba i ett yrke/bransch.



### CSN

Information om studiefinansiering men även studiemöjligheter.



Du kan även hitta information på din kommuns hemsida gällande gymnasieutbildning, kommunal vuxenutbildning, yrkesvuxenutbildning samt yrkeshögskolor i närområdet.

### Vad tycker arbetsgivarorganisationerna:

Teknikföretagen



INDUSTRI  
ARBETSGIVARNA  
Industriarbetsgivarna



IFMETALL

Frågor och svar om kompetensutveckling:



Tips om utbildning och validering:

