



Ingegerd Green har varit med och tagit fram industrivalideringen sedan första början.

VERKTYGET SOM SKA vända trenden

Branschvalidering är nyckeln till smart kompetensförsörjning och det som efter decennier av kompetensbrist kan vända trenden för Industrisverige. Det menar **Ingegerd Green**, vd för Skärteknikcentrum Sverige, som är en av organisationerna bakom Svensk industrivalidering.

TEXT PER TORBERGER | FOTO SVEN MAGNUSSON

Brist på jobb. Brist på arbetskraft. Samtidigt. Den paradoxen är inte ovanlig i dagens Industrisverige. Ska problemet lösas måste industrin få ett välfungerande kompetensförsörjningssystem, något som inte är fallet idag, när vissa går arbetslösa och andra tappar produktion på grund av brist på personal.

Sedan flera decennier har tillverkningsindustrin – vars cirka 50 000 företag står för 20 procent av det svenska förädlingsvärdet och sysselsätter drygt 500 000 personer – litat på att utbildningssystemet levererar den kompetens som behövs. Många olika åtgärder och aktiviteter har genomförts för att skolan ska utbilda på den nivå som krävs för att eleverna ska vara anställningsbara efter examen. Resultaten av satsningarna är flera, och bland de mest framgångsrika är Teknikcollege.

Men skolan kan inte lösa industrins kompetensbehov.

– Det finns två flöden i kompetensförsörjningssystemet, säger Ingegerd Green. Vi kan rekrytera in ny kompetens från utbildningssystemet eller satsa på strategisk kompetensutveckling av våra anställda. Ska rekryteringen fungera måste de som anställs ha rätt kompetens för att fungera i industrin. Industrin har satsat mycket på att få rätt kvalitet i utbildningarna.

Samtidigt som vi genom tiderna har fokuserat helt på utbildningarna, har vi över 500 000 medarbetare som vi inte satsar tillräckligt på.

Tog fram modell för egna behov

Det är här branschvalidering av medarbetare kommer in. Det berättar Ingegerd Green, vd på Skärteknikcentrum Sverige, som ända sedan i slutet på 1990-talet arbetat med den skärande bearbetningsbranschens valideringsmodell för CNC-tekniker. Idag kan det synas väldigt

förutseende och visionärt: då handlade det om krass verklighet, om vi får tro Ingegerd.

– Vår bransch ligger tidigt i produktionskedjan. När industrins tillverkningsmetoder förändras, blir vi bland de första att få veta det eftersom vi till stor del består av underleverantörer till stora kunder med hög utvecklingstakt. På 1990-talet blev vi medvetna om att kompetensen var det absolut viktigaste för konkurrenskraften i vår bransch berättar hon och fortsätter:

– I slutet av det decenniet slog vi huvudet i väggen. Vi fick ett akut behov – vi var tvungna att göra något för att se till att företagen hela tiden kan uppdatera sin kompetens.

IF Metall, Skandia och Lernia hade börjat ett arbete med validering som Skärteknikcentrum Sverige kunde fortsätta att utveckla.

”Paradigmskifte” på arbetsmarknaden

När det pratas validering hamnar fokus ofta lite fel, tycker Ingegerd. Det handlar lite för ofta om hur man gör, lite för sällan om varför.

– Det är så lätt att prata om det konkreta. Men vad vi verkligen behöver prata om, det är vilket paradigmskifte vi står inför och där validering är en nyckelkomponent, säger hon.

I grunden handlar det om att definiera vilken kompetens som krävs hos en medarbetare för att denne ska kunna klara ett jobb med hög produktivitet och kvalitet och sedan synliggöra vilken kompetens personen har. Det ingår också att medarbetaren ska kunna bidra till att utveckla och förbättra arbetet.

– Hur mäter och värderar man det där? Det är jättesvårt. Men det är det vi har ett system för. Om det är något av det vi gjort som är värt några miljoner, så är det att vi har beskrivit kompetensen som krävs så att den går att mäta, värdera och utveckla, säger Ingegerd Green.

– Man måste kunna beskriva kompetensen så att den går att utveckla, annars finns ingen vits med validering. Det har vi gjort – vi har en standardiserad metod som är kvalitetssäkrad. Du kan lita på det här. ●

SÅ GÅR DET TILL

Validering på tre timmar

► **Branschvalideringen i Svensk industrivalidering** är kvalitets-säkrad och går till så att man vänder sig till ett ackrediterat testcenter där en behörig testledare genomför valideringen. Industriteknik BAS och övriga BAS-valideringar görs via ett webbaserat verktyg och tar i genomsnitt tre timmar.

– Frågorna är konstruerade så att de testar förståelse, precis som moderna körkortstester,

säger Ingegerd Green. För en del branschspecifika valideringar krävs även en praktisk testdel vid maskin som tar ytterligare två timmar.

Ingegerd berättar att systemet består av många frågor om samma saker. Detta är dels för att personer som testas samtidigt i ett rum ska kunna få olika frågor som testar samma kompetens, dels för att personer som testas flera gånger inte ska få samma

fråga mer än en gång. De olika frågeområdena viktas gentemot varandra beroende på hur centralt kompetensområdet är för arbetet som ska utföras.

– När testet är klart går testledaren igenom resultatet med individen och tar fram ett förslag på kompetensutvecklande åtgärder.

