

Rolf Dalin, Kommunförbundet
Västernorrland, FoU-enheten
rolf.dalin@y.komforb.se

FoU Västernorrland, Rapport 2011:8
ISSN: 1653-2414, ISBN: 978-91-85613-52-6

Arbetsmarknad, demografi och konjunktur. Utmaningar för Kvalitetslabs OCN-verktyg

En analys av dynamiken i Västernorrlands arbetsmarknad och av OCN som ett arbetsmarknads-
verktyg.

Rolf Dalin, FoU Västernorrland, Kommunförbundet Västernorrland

Innehåll

Arbetsmarknad, demografi och konjunktur. Utmaningar för Kvalitetslabs OCN-verktyg	1
Bakgrund.....	3
Syfte.....	3
Utmaningar för Västernorrland med tanke på arbetsmarknad och demografisk utveckling	3
Begreppsmodell för antalet lediga platser i Västernorrland.....	4
Jobb för nya arbetssökande	6
Avgångar från arbetslivet	6
Försörjningskvoten.....	6
Utmaningar med tanke på migration	7
Studier och migration.....	7
Arbete och migration	7
Utflyttning och tillbakaflytt	7
Kön och migration	8
Internationell migration	8
Olika perspektiv	8
Föränderligheten	8
Strategier i förhållande till förändring	9
Kommunernas, regionens och arbetsgivarnas strategier	9
Ungdomarnas och andra arbetssökandes strategier	9
Open College Network, OCN	9
Europeiska referensramen för livslångt lärande.....	10
OCN i Västernorrland	10
Kompetensutvidgning	11
Validering	11
Diskussion	11
OCN för dem som nu är "utanför"?	12
Hoppfullhet till dem som går i skolan!	12
Referenser	13

Bakgrund

Arbetsmarknadsprojektet Kvalitetslab¹ har verkat i snart tre år i en grupp bestående av fem kommuner, Örnsköldsvik, Kramfors, Timrå, Ånge och Sundsvall i Västernorrlands län. Projektet har använt en speciell modell för att skapa verktyg användbara för att adressera arbetslöshetsproblematiken bland ungdomar, invandrare och vuxna långtidsarbetslösa. Modellen kallas OCN (Open College Network) och består av ett system för att möjliggöra för en deltagare i kurser, kursmoduler och validering i detta system, att få erkännande för sina kunskaper, färdigheter och kompetenser när de söker arbete eller utbildning.

Den här rapporten har som syfte att sätta in OCN-begreppet i ett sammanhang som består av Västernorrlands demografiska utveckling och arbetsmarknad. Det visar sig, kanske som väntat, att detta är lättare sagt än gjort. Vilka personer i befolkningen som tillhör arbetskraften beror delvis på åldersammansättningen, och helt olika mekanismer för hur den fördelningen förändras, verkar i olika åldrar. Avgångar från arbetskraften är någorlunda förutsägbara utifrån tillgänglig statistik, och sker nu genom att stora årskullar födda på 1940-talet slutar arbeta. Men ungas inträde i arbetskraften i länet är en mycket mer komplex process, bestående av t.ex. flyttning, utbildning och arbetssökande. En del av detta behöver för övrigt analyseras med ett könsperspektiv.

När denna typ av frågor diskuteras finns det flera olika legitima intressen som har relevanta men olika perspektiv i formuleringar av problem och lösningar. Rapporten kommer därför inte att anlägga ett visst perspektiv, utan snarare tydliggöra de olika intressenternas perspektiv. När det gäller kursmoduler, kunskaper och färdigheter i OCN, tydliggörs också skillnaden mellan perspektiven undervisning och lärande liksom skillnaden mellan att visa intyg på genomgångna kursveckor och att visa faktiska kunskaper/färdigheter.

Syfte

Syftet med utredningen är att belysa demografin i Västernorrland, hur den påverkas av de förändringstrender som kan skönjas och hur demografin tillsammans med andra mekanismer verkar i det dynamiska system som arbetskraftefterfrågan och -utbud utgör i länet och dess kommuner. Med den förståelsen är syftet vidare att undersöka hur OCN-verktyget passar in och kan användas för att underlätta matchning mellan arbetssökande och arbetskraftefterfrågan.

Utmaningar för Västernorrland med tanke på arbetsmarknad och demografisk utveckling

Den demografiska situationen i Västernorrland illustreras bäst med ett diagram (illustration 1), som visar åldersfördelningen bland män och kvinnor i länet och samtidigt samma sak för riket som jämförelse. Vi ser att år 2007 var de största årskullarna i 60-årsåldern (idag 63-åringar). Den puckeln kommer att förskjutas uppåt och snart ge betydligt större årskullar bland pensionärer än tidigare, eftersom få svenskar föddes på 1930-talet. Men vi ser också en brist på både kvinnor och män jämfört med riket i fertila åldrar, 20 till 40 år.

¹ Kvalitetslab beskrivs på www.kvalitetslab.se

Det första av de tre mest utmärkande dragen i diagrammet över den demografiska situationen i Västernorrland 2007, var *40-talistpuckeln* som är vår benämning på de stora årskullar som i bilden syns kring 60-årsåldern. Det andra var svackan – jämfört med riket – i åldrarna mellan 20 och 40 år. Vi kan kalla den för *fertilitetssvackan*, eller bara den *demografiska svackan*. Det tredje draget är *ungdomspuckeln*, som är särskilt framträdande eftersom det gränsar till den demografiska svackan. Den puckeln består av årskullarna som idag (2011) är i åldern 17 till 23 år.

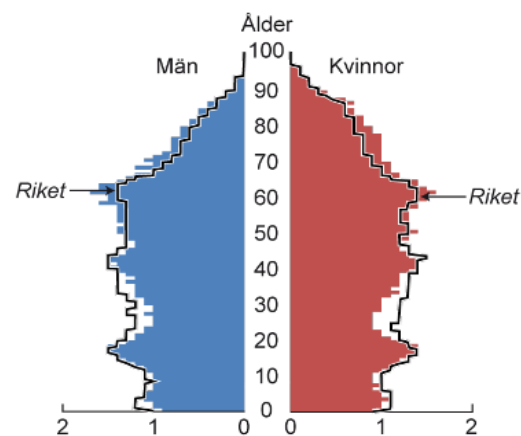


Illustration 1: Västernorrlands befolkning, 2007.
Källa: SCB, *Länens arbetsmarknad 2010*

Många ungdomar slutar skolan i 19-årsåldern, och en stor del av dem utgör ett nytillskott till arbetskraften. Just i år kan vi t.ex. vänta oss att detta antal är lägre än förra året, eftersom ungdomspuckelns topp nu passerat linjen 19 år. Detta påverkar efterfrågan på arbetskraft positivt, liksom ett ökande antal som går i pension och utträder ur arbetskraften, eftersom många av dem behöver ersättas. Men antal invånare som till exempel är 19 år i länet påverkas inte bara av att befolkningen blir ett år äldre och 18-åringarna blir 19, utan också av nettoantalet flyttande i den åldern, både till jobb och studier och både utflyttande och inflyttande.

Om vi byter fokus och i stället för utbudet av arbetskrafts tittar på efterfrågan, finner vi några faktorer som spelar stor roll, och vi ska se närmare på tre av dessa. Den ena är konjunkturen i näringslivet som i hög grad går i cykler men ändå kan vara oförutsägbar, som vi senast sett under 2008, 2009. Den andra kommer av efterfrågan på tjänster och samhällsservice för äldre, och drivs av antalet äldre, dvs. av demografi, och av de äldres köpkraft². Den tredje beror på efterfrågan av samhällsservice för barn och unga och drivs därför i stor utsträckning av antalet barn och unga i befolkningen³, dvs. demografi återigen. Dessa demografirelaterade faktorer är betydligt mer förutsägbara än konjunkturcyklerna, eftersom befolkningens ålderssammansättning ganska väl kan räknas fram, även om framtida migration är en osäker del av sådana prognoser.

Begreppsmodell för antalet lediga platser i Västernorrland

Ett försök till att illustrera den dynamik som finns i en arbetsmarknad, ser vi i den konceptuella modellen avbildad i illustration 2. Den visar alla de sex nämnda utbuds- och efterfrågerelaterade faktorer som påverkar antalet tillgängliga arbetsstillfällen i en kommun eller region. Vi tänker oss i bilden att de sex linjerna är rörliga så att de kan parallellflyttas in mot centrum eller utåt, dvs. så att deras lutning inte ändras. Den översta linjen visar att pensionerade som utträder ur arbetsmarknaden ger upphov till lediga arbetstillfällen. Vi tänker oss att linjen då flyttas uppåt så att den sexkantiga ytan blir större. Det symboliserar då att antalet tillgängliga arbetstillfällen ökar.

Många ungdomar som slutar gymnasieskolan eller är i ungefär den åldern, inträder i arbetsmarknaden. Det betyder att det går åt arbetstillfällen och därför rör sig linjen som symboliserar deras inträde i arbetslivet in mot centrum och symboliserar att den processen minskar antalet lediga jobb.

² *Sveriges demografi och arbetsmarknad(2005)*

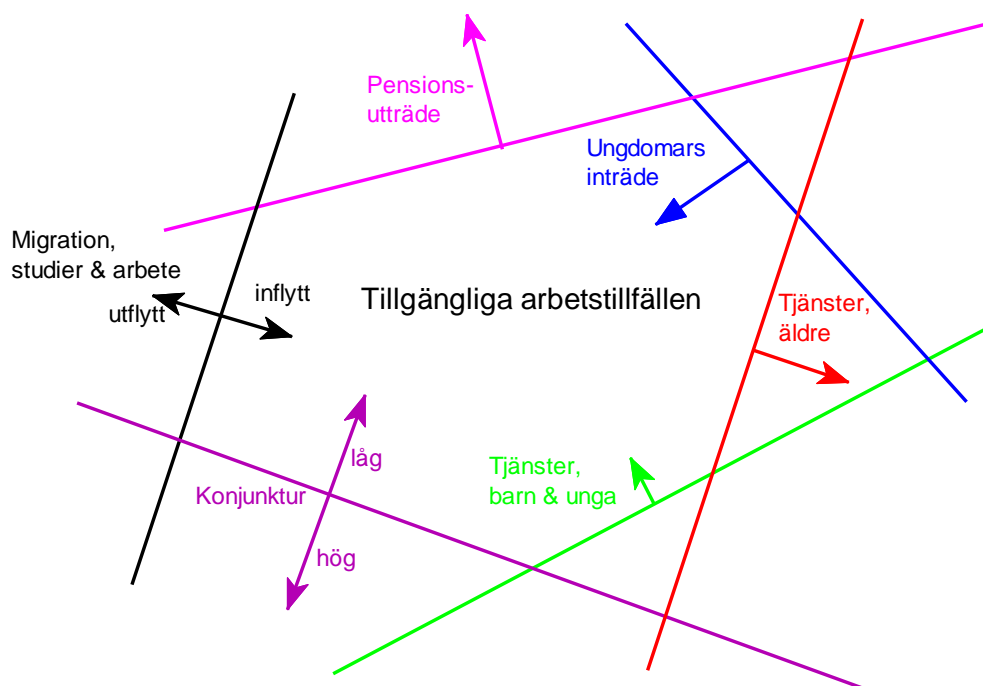
³ Som föregående.

Linjen för *Tjänster, äldre* rör sig utåt just nu, vilket pilen visar, därför att demografin är sådan att årskullarna som efterfrågar tjänsterna blir större för varje år. Samtidigt rör sig linjen *Tjänster, barn & unga* inåt då årskullarna minskar i storlek. Förändringen i *Tjänster äldre* ökar alltså tillgången på arbetstillfällen medan tendensen hos *Tjänster yngre* minskar den.

Att högkonjunktur bidrar till efterfrågan på arbetskraft känner vi alla till, liksom att lågkonjunktur gör motsatsen. Högkonjunkturen får alltså linjen *Konjunktur* att flytta sig utåt medan det är tvärtom vid sämre tider.

När vi talar om migration kan det förstås handla om barn/unga, gamla och personer i arbetsför ålder. I den här modellen ingår de som är i arbetsför ålder. I själva verket är redan migrationen bland gymnasieungdomar viktig för kommuner i Västernorrland. Och bland dem som nyligen passerat gymnasieåldern är problemet med utflyttningen gymnasieåldern betydande både för kommunerna och för regionen. Nettoutflyttning gör att linjen *Migration* flyttas utåt i vår modell och inflyttning har motsatt effekt.

Modell för förändringar av antal tillgängliga arbetstillfällen, Västernorrland



Rolf Dalin, Kvalitetslab/ FoU Västernorrland/ Mittuniversitetet

Särskilt när det gäller migration kan man anta att det också kan finnas något vi kan kalla för *andra ordningens effekter* på arbetsmarknaden. Vid nettoutflyttning kunde man beskriva detta med att det inte bara åtgår arbetstillfällen utan i ett andra steg också skapas nya. I det fallet skulle troligen en andra ordningens effekt i sin tur bero på var i konjunkturcykeln vi befinner oss när

inflyttningen sker. Det blir mycket komplicerat att skapa en modell för alla dessa effekter, speciellt som det inte går att enkelt lägga till och dra ifrån denna påverkan på arbetstillfällena.

En trend som pågår på ett övergripande sätt är den pågående rationaliseringen i arbetslivet, främst i tillverkningsindustrin, men också i tjänstesektorn. Behovet av personal minskar på detta sätt i många industriverksamheter. I tjänster för barn/ungdom och äldre pågår inte en lika stark rationalisering, då tjänsterna till högre utsträckning är manuella. I konjunkturcykeln visar sig detta genom att industrin anställer färre personer under högkonjunktur än de sagt upp under föregående lågkonjunktur. I modellen skulle vi enkelt kunna visa detta genom att låta konjunkturlinjen röra sig längre inåt vid lågkonjunktur än den rör sig utåt vid goda tider.

Jobb för nya arbetssökande

Ungdomsarbetslösheten har varit ett gissel sedan ungefär 1993. Bristen på lediga/lämpliga platser i arbetslivet för unga har drabbat många personer i många årskullar vid det här laget. Att förbättra möjligheterna för unga att få sina första arbeten är en stor utmaning i kommuner och i länet.

Avgångar från arbetslivet

Två rakt motsatta förändringar i företags kompetensmix sker i samband med att personal nu går i pension. Den ena är att en s.k. kompetensväxling kan ske på ett smidigt sätt när äldre medarbetare med delvis föråldrade kompetenser kan ersättas med mer adekvat utbildad personal. Exempel på kompetensväxling som sker mer brådslande och osmidigt är det som nämns i Telia Soneras kvartalsrapport från 3 februari 2011, där 800 personer varslas om uppsägning pga. ett tekniskifte som kräver nya kompetenser.

Den andra förändringen som sker är att många högt kvalificerade medarbetare går i pension och lämnar tomrum som är svåra att fylla i organisationerna. Som exempel på detta problem kan nämnas diverse felrapporteringar som kommit från SCB under de senaste två åren. Enligt den ansvarige för kvalitén i SCB:s publikationer, är den kompetensförlust som beror på de många pensionsavgångarna under de senaste åren en av förklaringarna till de felaktigheter som inträffat. Det är en utmaning för organisationer och företag att inte påverkas för hårt av dessa väntade kompetensförluster.

Försörjningskvoten

Antal ej sysselsatta personer (barn, äldre m.fl.), som försörjs av varje sysselsatt kallas försörjningskvot. Den var 2,17 i riket år 2004. Prognoser som tog hänsyn till demografi och utgick från ett sysselsättningsmönster som gällde 2007 - dvs. före finanskrisen - räknade fram att försörjningskvoten blir 2,30 år 2020 och 2,41 år 2040. Om framskrivningen sker med antagande av samma sysselsättningsmönster som gällde 1990 blir i stället försörjningskvoten 2,02 år 2020 och 2,10 år 2040^{4;5}.

Två strukturella förändringar har skett efter 1990 som gör att det inte är enkelt att åter uppnå den sysselsättningsnivå som gällde då. Dels har ungdomsarbetslösheten ökat och sedan stannat på en hög nivå. Dels har andelen ungdomar som går till högre studier ökat betydligt. En strukturell

⁴ Dalin 2010: Arbetskraftsefterfrågan – prognoser, rapport, Kvalitetslab

⁵ SOU 2005:50, *Sveriges demografi och arbetsmarknad*

förändring som nyligen startat, som i någon mån kan kompensera är en höjning av den faktiska pensionsåldern.

Dock kan vi snabbt konstatera att den demografiska svackan i produktiva åldrar i Västernorrlands befolkningspyramid (illustration 1) innebär att problemet med en ökande försörjningskvot är betydligt allvarligare i vår del av landet än i riket som helhet.

Utmaningar med tanke på migration

En anledning till den demografiska svackan i länets demografi är utflyttningen av unga kvinnor och män i åldrar just över gymnasieåldern. Enligt Ungdomsstyrelsens senaste enkät⁶ till skolungdomar i Västernorrland (läsåret 2009/2010) svarade drygt hälften av killarna i gymnasiet att de skulle flytta från sin kommun efter gymnasiet. Bland tjejerna var motsvarande andel två tredjedelar⁷.

Studier och migration

Fler tjejer än killar angav studier som orsak till att flytta, i ungdomsenkäten, fler killar än tjejer angav arbete. Skälen att återvända var till en viss del olika mellan könen, fler tjejer än killar angav relationer till släkt och vänner och fler killar angav att arbete skulle vara anledningen⁸. Det är betydligt fler tjejer än killar som börjar högre utbildning. Höstterminen 2009 t.ex. var det ungefär 27 % fler kvinnor än män som var deltagare i akademisk grundutbildning⁹.

Arbete och migration

I bilden över åldersfördelningen i Västernorrland ser vi att fertilitetssvackan, dvs. den regionala demografiska bristen på befolkning i fertil ålder jämfört med riket, bara obetydligt är större bland kvinnorna än bland männen. Om skillnaden i antal tjejer och killar i gymnasiet som har en positiv attityd till att flytta verkligen manifesteras i att fler unga kvinnor än män flyttar i framtiden kommer det att visa sig i den demografiska statistiken.

Migration relaterad till arbetslivet brukar man ofta tala om i samband med flytt till en annan lokal arbetsmarknad, där en arbetssökande kan hitta jobb i sitt yrke. Det är många som har sociala eller familjesituationer som försvårar sådan flytt, vilket gör att det kan vara grannliga att bedöma om man ska kräva detta av den arbetslöse. Bakom resonemanget döljer sig som alltid vissa antaganden. De kan t.ex. vara att man förutsätter att en yrkeskunnig person ska flytta till arbete snarare än vidareutbilda eller omskola sig. Vi återkommer till behovet av flexibilitet längre fram i rapporten.

Utflyttning och tillbakaflytt

Efter utflyttning och genomgången högre utbildning på en annan ort, kan det uppstå ett val om var man ska bosätta sig för att utnyttja den utbildning man skaffat sig. En del söker sig då tillbaka till hemkommunen/-länet. Ett andra tillfälle är om/när man bildar familj och skaffar barn. För den som flyttar från kommunen/länet för att få arbete, kan tillfällena för eventuell flytt till hemtrakterna också vara att man är "mellan två jobb" eller skaffar barn.

⁶ Enkäten kan nås via www.ungdomsstyrelsen.se/lupp/

⁷ Dalin, Bostedt, 2010, Ung i Västernorrland.

⁸ Som föregående.

⁹ Källa SCB.

Kön och migration

Både unga kvinnor och unga män flyttar från sin hemtrakt för att studera. På samma sätt är det med flytt för arbetets skull. Med skälen för att flytta hem är det på samma sätt. Men det skiljer en del mellan antalet män och kvinnor som flyttar bort av det ena eller andra skälet eller tillbaka för den delen. Vi kan dock kort konstatera att majoriteten av kvinnor och män når man endast genom att tänka på båda könen som studerande och arbetande.

Internationell migration

Arbetskraften i EU är rörlig vilket innebär att vem som helst från ett medlemsland kan söka jobb i Västernorrland. De kan också slå sig ner och stanna här om de kan försörja sig. Flyktingar kommer också till vårt län som asylsökande. Det vi har kunnat se från Ungdomsstyrelsens enkät bland länets ungdomar, är att bland dem som har anknytning utanför Norden, är det betydligt fler som tror de kommer att flytta från sin hemkommun och som efter gymnasiet kan tänka sig högre utbildning utomlands än de svenska/nordiska som saknar denna anknytning. Man kan vänta sig att fler av dem är rörliga geografiskt och kan lämna länet än de som saknar denna anknytning utomlands.

Olika perspektiv

Vi ska se på de demografiska tendenserna och utmaningarna från några olika perspektiv. Ur kommunernas och länets perspektiv är problemet med den ”demografiska/reproduktiva svackan” ett allvarligt problem, och kan innebära allvarliga följder regionalt och lokalt i termer av minskad befolkning och ökad försörjningskvot. Då kan bara regional/kommunal skatteutjämning lindra uppkomsten av regionala klyftor.

Näringslivet i vår region gynnas inte heller av en sådan utveckling, eftersom regionen kan minska i attraktivitet för hitflyttande och det kan försvåra rekryteringen av personer med adekvata kompetenser.

Utredare och forskare ser demografiska utmaningar och ökande försörjningskvoter, medan befolkningen, t.ex. ungdomar efter gymnasietiden eller arbetssökande, ser situationen ur sin egen synvinkel. Det som kan vara naturligt att sträva efter från regionens eller en kommuns perspektiv kan gå stick i stäv med individuella tankar om framtiden, som förstås utgår från vad man har lust att göra och ser som möjligheter, inklusive att flytta från hemorten.

En typ av strategi för tillväxt skulle kunna vara att försöka behålla ungdomarna på hemmaplan efter gymnasieutbildning, en annan kan vara att försöka öka sannolikheten att de som lämnat flyttar tillbaka (och att ytterligare andra flyttar hit). Men ungdomarnas strategier ser inte ut som kommunernas, eftersom det handlar om två olika perspektiv. Och eftersom dessa två perspektiv på framtiden finns samtidigt, måste planerare se till att kommunernas och länets strategier inte står i konflikt med ungdomarnas.

Föränderligheten

Framtiden har säkert oförutsedda händelser och krav i sitt sköte, och det kan mycket väl vara så att förändringar sker ännu snabbare än idag, och inom några decennier som ett arbetsliv sträcker sig, hinner många arbetsuppgifter helt förändras, andre försvinner och ytterligare andra skapas. Individens strategi för detta bör vara flexibilitet, som i sin tur kan uppnås genom bred utbildning

och breda erfarenheter samt vidareutbildning stegvis under arbetslivet. För kompletteringar av en yrkesutbildning kan det då vara rimligare att tänka sig kortare utbildningar/kurser än hela utbildningsprogram.

Arbetsgivares strategier förutsätter förstås flexibilitet liksom kommunernas/länets. Om vi nu tänker på kommunernas/regionens strategier, kan det vara så att de måste understödja ungdomarnas och de arbetssökandes strategier, även om dessa går ut på att de vid en viss tidpunkt lämnar kommunen. Om de senare flyttar tillbaka kan de nämligen tillföra desto mer, eftersom de då har utbildat sig via ett bredare utbud än som kan stå till buds lokalt, och har en bredare erfarenhetsbas än de skulle haft om de stannat.

Strategier i förhållande till förändring

Många har tolkat flexibilitet hos en person inom arbetskraften som att kunna flytta till en annan ort där arbete finns. Men om man i stället lägger större tonvikt vid förmågan att kunna bo kvar på orten även under förändrade yrkes- och kompetenskrav, så kan man se andra typer av lösningar på omställnings- och omstruktureringsproblemen som vi kan vänta oss i framtiden. Personliga strategier kan då vara att bredda eller fördjupa sin yrkeskompetens för att kunna söka jobb eller starta företag i en angränsande bransch. För att hantera framtida utmaningar inom arbetsmarknad, behöver vi alltså se till att regionala utvecklingsstrategier inte hamnar i konflikt med ungdomarnas strategier för en föränderlig framtid med krav på flexibilitet.

Kommunernas, regionens och arbetsgivarnas strategier

Regionen och/eller företag och offentliga institutioner kan behöva möta ett ökat behov av vidareutbildning. Behovet kan gälla både möjliggörande och motivationsskapande åtgärder. Det första kan betyda individens tid och andra resurser, det senare kan vara befordringsgångar som förutsätter att yrkesutövare utvidgar sitt ansvarsområde parallellt med kunnande och yrkeserfarenhet, kanske inte bara genom att verka som chef inom en befintlig verksamhet, utan även som operativ inom närliggande/alternativa områden.

Ungdomarnas och andra arbetssökandes strategier

De grund- och yrkesutbildningar man har är dokumenterade med avgångs-/slutbetyg. De utgör *formellt* bevis på kompetens. Mindre kurser i jobbet och utanför utgör icke-formell kompetens utöver den nämnda formella kompetensen. Informell kompetensutveckling sker dessutom i större eller mindre utsträckning genom erfarenheter i och utanför arbetet. Men framgången i att skaffa ett jobb beror inte bara på relationen mellan formella bevis på kompetens och kvalifikationskrav (arbetsgivarens perspektiv), men också på förmågan att orientera sig på arbetsmarknaden, söka sig till lämplig bransch och till lämplig arbetsgivare etc. (den enskildes perspektiv).¹⁰ En långsiktigt hållbar strategi för den enskilde skulle behöva innehålla något om fortbildning via formella och icke-formella meriter (mindre kurser och kursmoduler) eller validering av kompetenser som är resultat av informellt lärande.

Open College Network, OCN

Utgångspunkten för OCN är att icke-formellt lärande (dvs. lärande som äger rum utanför de formella utbildningssystemen) går att synliggöra där det äger rum. Tanken är att göra det möjligt

¹⁰ Se rapporten Anställningsbarhet (Cerna, Dalin, Kvalitetslab, 2010)

att personer får erkännande för det. OCN finns som ett utvecklat system i Storbritannien sedan 25 år, där det finns mer än 2500 OCN-centra som erbjuder kvalificerande utbildningar baserade på över 1000 moduler¹¹.

I matchningen mellan arbetssökande och arbetstillfällen jämförs kompetenser med kvalifikationskrav. Validering av och erkännande för kompetenser enligt OCN-modellen bygger inte på indirekta mått på kompetenser som genomförda utbildningars längd, utan på faktiskt visade kompetenser. Det senare förekommer förvisso även i det formella utbildningsväsendet i Sverige, men inte konsekvent och utpräglat. En bakgrund till skillnaden är att OCN bygger på det brittiska utbildningssystemet, där fokus på *visad* kunskap eller färdighet har en annan tradition än i Sverige.

Europeiska referensramen för livslångt lärande

Inom EU finns ett initiativ som liksom OCN fokuserar på s.k. livslångt lärande och behovet av att möjliggöra erkännande av kvalifikationer för yrkesutövning över EU:s gränser. Men den Europeiska referensramen för LLL har inte som syfte att utveckla moduler för specifik yrkesträning, utan är snarare tänkt som ett enhetligt sätt att formulera kvalifikationer. Det som är intressant i OCN-sammanhanget är att Europeiska referensramen - i likhet med OCN - anlägger ett perspektiv på kunskap, färdighet och kompetens, snarare än på det antal veckor, terminer eller läsår som utbildningar omfattar.

OCN i Västernorrland

Under projektet Access¹², som var ett arbetsmarknadsprojekt i Sundsvalls kommun 2005-2007, gjordes inledande kontakter med begreppet OCN och med organisationen OCN Sweden. Systemet med att skapa, kvalitetssäkra och i arbetslivet förankra utbildningsmoduler samt validering startade och ett antal personer i projektet lärde sig vad OCN var, vilken roll det kunde spela på arbetsmarknaden och efter vilka mallar det hela formulerades. En del i förankringen var OCN-panelerna, där bl.a. företrädare för branscher satt med och granskade moduler och korta utbildningar. Sådana granskningar baseras inom OCN på dokument med en standardiserad utformning som säkerställer att kunskaper och färdigheter bedöms efter vad deltagare visar att de kan.

När sedan arbetsmarknadsprojektet Kvalitetslab utformades var OCN bekant via Access, och man bedömde att konceptet skulle vara ett verksamt verktyg för att underlätta för arbetssökande att komplettera sina meriter, dels genom att få kompetenser validerade, dels genom att komplettera dem med nya. Kvalitetslab har t.ex. utformat flera moduler med speciella avgränsade yrkesfärdigheter, och det gemensamma med dessa är att lärandet sker i en praktikplats inom ett yrke, och färdigheterna visas i yrkeskontexten där bedömningen kan ske.

För en utförlig beskrivning av OCN som ett verktyg i Kvalitetslab, se Delrapport om OCN-verktyget bland Kvalitetslabs publikationer¹³.

¹¹ <http://www.nocn.org.uk>

¹² Dalin, R och Lund. A. J., Utvärdering av Access, ett projekt om ungdomar, arbetslöshet och anställningsbarhet. FoU Västernorrland, Kommunförbundet Västernorrland.

¹³ Se Kvalitetslabs webbplats: <http://www.kvalitetslab.se>

Kompetensutvidgning

Att öka sin kompetens kan ske genom breddning eller fördjupning, där fördjupning innebär att man ökar sin kompetens inom sin specifika yrkesverksamhet för att på så sätt bli anställningsbar på en högre nivå inom det yrket. Breddning går i stället ut på att man skaffar kompetens inom ytterligare ett yrkesområde. Detta kan på något sätt vara angränsande till ett man redan tillhör. Dessa sätt att se på kompetensutvidgning bygger båda på en föreställning om att personen i fråga redan har en yrkesutbildning. Modeller och insatser behövs för personer utan arbetslivserfarenhet eller yrkesutbildning. Vid finanskrisen under första halvan av 1990-talet, fick Sverige en hög arbetslöshet som mer eller mindre permanentades för ungdomar och en del andra utsatta grupper. Medan ekonomin återhämtade sig efter 90-talskrisen, pågick globalisering och rationalisering i näringslivet vilket gjorde att tillväxten inte skapade så många arbetstillfällen som hade behövts.

Informell kompetensutvidgning sker mer eller mindre hela tiden när man är i jobb, formellt sker det i det reguljära utbildningssystemet. Inom OCN är s.k. *informell* kompetens eller kunskap det centrala begreppet, och som nämnts ovan bygger man på ett format med jämförelsevis korta kurser eller små moduler, som anpassas till arbetsplatsituationer där lärande pågår, t.ex. praktikplatser. Man kan säga att OCN på så sätt kan ta till vara mindre bitar av lärande och på så sätt också göra det möjligt för deltagare att ta flera mindre steg i kompetensutvidgningen. Det kan vara viktigt för personer som misslyckats flera gånger i försök att få jobb, att det finns mindre steg att ta och att dessa känns konkreta. En av OCN-systemets centrala kvaliteter är tydligheten i målformuleringar som beskrivs i termer av vad deltagaren ska visa sig kunna utföra/prestera, och det kan synliggöra några av de möjliga trappstegen som behöver passeras.

Validering

Att kunna bekräfta att ens kunskaper/kompetenser motsvarar vissa ställda krav utan att de styrks av det reguljära skolsystemet, är också ett sätt att ta till vara kunskap och kompetens. OCN ger exempel på detta genom valideringssystem¹⁴ som ger möjlighet att visa förvärvade kompetenser, vilket kan ge tillträde till arbete eller utbildning.

Diskussion

Under senare delen av 2010-talet lämnade mycket större ungdomskullar gymnasieåldern än tidigare, och trots att 2010 visade en förbättrad konjunktur, fortsatte svårigheterna att få tag i jobb för många ungdomar. Man kan säga att tiden från 1993 till 2010 har skapat många misslyckanden för unga när det gäller att få jobb. Fler än tidigare har genomgått högre utbildning under denna period, och på det sättet i de flesta fall kunnat få anställningar, men det är också fler än tidigare som har fått stå ut med många misslyckanden i försöken att hitta jobb. Det har skapats en ganska stor grupp som inte kunnat växa in i arbetslivet, på det sätt som nästan var en självklarhet före 1993.

För närvarande har Sverige tillsammans med andra länder i norra Europa en stark ekonomisk tillväxt, som om den fortsätter kan väntas leda till ökad efterfrågan på arbetskraft. Samtidigt pågår rationaliserings- och globaliseringsprocesser som hämmar denna efterfrågeökning. Hur står

¹⁴ Se t.ex. hur OCN Sweden arbetar med validering i arbetslivet genom att googla följande: validering site:ocn.se

det då till med de demografiska faktorerna? Under 2011 och flera år framåt kommer ökande antal personer per år lämna arbetsmarknaden pga. ålder. Visserligen kommer inte alla dessa positioner att ersättas, rationalisering och globalisering pågår, men antalet som fyller 20 år kommer samtidigt att minska eftersom "ungdomspuckeln" i befolkningen just nu passerar den åldern. Från 2012 kommer antalet unga per år som kommer ut på arbetsmarknaden i Västernorrland, under några år att vara lägre än på 00-talet, och därefter under flera år stabilt ligga på denna relativt låga nivå.

Fakta tyder alltså på att vi under de närmaste åren kommer att se åtminstone tre starka samverkande faktorer som kommer att öka efterfrågan och minska utbudet av arbetskraft. Vi ser alltså en möjlighet att det ur ungdomars och arbetslösas synvinkel kan komma att finnas mycket bättre möjligheter till jobb än under de senaste 18 åren. Ur skolungdomarnas synvinkel kan vi se motsvarande tendenser till att det kommer att löna sig att satsa på sin utbildning. Vilka utbildningar eller yrken som kan löna sig bättre ska vi inte spekulera om i denna rapport, men vi kan hänvisa till SCB:s Arbetskraftsbarometer, som beskrevs i en annan av Kvalitetslabs rapporter¹⁵.

Vi kommer alltså troligen se att efterfrågan på arbetskraft i Västernorrland ökar och utbudet minskar under de närmaste åren, med början ungefär 2012. Men ett stort antal personer har under de senaste två decennierna hamnat i utanförskap beroende på svag arbetskraftsefterfrågan. Kommer den ökande efterfrågan att ge jobb till dem som tillhör denna grupp, och kommer den att ge jobb till ungdomar som söker sig till arbetsmarknaden efter gymnasie- eller högskoleutbildning? Vad det minskande utbudet av arbetskraft möjligen kan ha för påverkan på Västernorrlands tillväxt är en annan fråga, som vi inte berör här.

OCN för dem som nu är "utanför"?

Efter att man en lång tid misslyckats med att ta sig in på arbetsmarknaden kan man ha svårt att våga ta stora beslut om att påbörja en utbildning. Under tiden av misslyckanden har kvalifikationskrav från arbetsgivare ökat, eftersom globaliseringen och rationalisering i industrierna förändrat sammansättningen av arbetsuppgifter. Kanske praktik och mindre moduler eller korta kurser i stil med vad OCN kan erbjuda, kunde innebära möjlighet till att ta steg mot en mer adekvat yrkeskompetens, mindre steg, men med större chans till lyckade utfall i varje steg. Erfarenhet av lyckat resultat på praktik, korta kurser eller moduler, t.ex. enligt OCN, kan vara mycket värdefullt inför försök till återetablering i arbetslivet eller till etablering efter en avbruten gymnasieutbildning.

Hoppfullhet till dem som går i skolan!

För dem som nu går i skolan, kan det hända att utsikterna att få ett bra insteg i arbetslivet och bra möjligheter både till egna val och till karriär kan beskrivas som rent av mycket goda för första gången på mycket länge. Det följer av analysen ovan med utgångspunkter i demografi och konjunktur. Om detta budskap nu kunde gå ut till skolungdomarna på samma sätt som det gick ut till 40-talistgenerationen när de gick i skolor på 60-talet, skulle det också kanske kunna påverka elevernas attityder till skolarbetet positivt. Att mötas av ett samstämmigt budskap om att det finns många missioner att välja mellan och att arbetsmarknaden ropar efter ens arbetskraft och kompetens, är en beskrivning av det bemötande i skolan och samhället som dagens 40-talister möttes av i sina unga år. Budskapet var då också detsamma från föräldrar och kamrater och de

¹⁵ Dalin, R. Arbetskraftsefterfrågan – prognoser. Rapport, Kvalitetslab

unga blev mottagna med öppna armar som gick direkt ut i arbete efter obligatoriska skolan, som valde att ta en yrkesutbildning eller som gick vidare till högre utbildningar. Då som nu fanns kända och okända utmaningar, samhällsutvecklingen var den snabbaste man sett, nya produkter, tjänster och system behövde utvecklas och alla väntade sig att det var den nya arbetskraftsgenerationen som skulle anta alla utmaningarna.

Referenser

Statens offentliga utredningar 2005, SOU 2005:50, *Sveriges demografi och arbetsmarknad*.

Dalin 2010: *Arbetskraftsefterfrågan – prognoser, en orientering om prognoser för efterfrågan och utbud av yrkeskompetenser i Västernorrlands arbetsmarknadsregioner*. Rapport, Kvalitetslab, Sundsvalls kommun.

Dalin, R., Bostedt, G., 2010: *Ung i Västernorrland*. Rapport, FoU-Västernorrland.

Dalin, R., Cerna, C., 2010: *Anställningsbarhet*. Rapport, Kvalitetslab, Sundsvalls kommun.

Dalin, R., Lund, A., J., 2007: *Utvärdering av Access, ett projekt om ungdomar, arbetslöshet och anställningsbarhet*. FoU Västernorrland, Kommunförbundet Västernorrland.

Arbetsmarknad, demografi och konjunktur. Utmaningar för Kvalitetslabs OCN-verktyg

En analys av dynamiken i Västernorrlands arbetsmarknad och av OCN som ett arbetsmarknadsverktyg.

Rapporten handlar om vilka de viktigaste faktorerna är som påverkar efterfrågan på arbetskraft, och hur de ändras i tiden dels pga. förutsägbara demografiska förändringar, dels pga. faktorer som är mer oförutsägbara, som bl.a. konjunktursvängningarna. Med den analysen som bakgrund kommenteras CN-modellen som verktyg för individer och organisationer när det gäller möjligheter på arbetsmarknaden.

Rolf Dalin är statistiker, lärare och forskningsstöd på Mittuniversitetet och på FoU Västernorrland. I projektet Kvalitetslab har han fungerat som forskare och kunnat fördjupa frågeställningar och utveckla verktyg inom projektet.

FoU-Västernorrland finansieras av kommunernas socialtjänster i Västernorrland med Kommunförbundet Västernorrland som huvudman. Enhetens uppdrag är att fånga upp ideér och stödja forsknings-, utvecklings- och uppföljningsprocesser inom socialtjänsten samt att göra dessa tillgängliga för socialtjänstens personal. mer information om FoU Västernorrland finns på www.fouvasternorrland.se