



**Kompetensutveckling
en nödvändig rättighet**

Kompetensutveckling en nödvändig rättighet

Inledning

I rapporten "Fackföreningen och den fulla sysselsättningen" till LO-kongressen 1951 presenterade Gösta Rehn och Rudolf Meidner grunderna i vad som senare kom att kallas Rehn-Meidner-modellen. Ett resultat av denna modell var att fackföreningsrörelsen förklarade sig villig att befrämja nödvändiga strukturrationaliseringar och andra rationaliseringsåtgärder.

Svensk fackförening har sedan dess bejakat en positiv struktumvandling där mindre produktiva och låglönlade arbetsuppgifter försvinner till förmån för mer produktiva, kvalificerade och välavlönade arbeten. Denna inställning har möjliggjorts tack vare bland annat en aktiv arbetsmarknadspolitik och en god arbetslöshetsförsäkring men också genom en arbetskraft med hög kunskapsnivå.

För att uppnå och bibehålla en hög kunskapsnivå hos arbetskraften krävs stora utbildningsinsatser. Det innebär utbildningsmöjligheter för dem som förlorar sina anställningar på grund av struktumvandlingen men också för dem vars arbetsuppgifter förändras på företagen.

Kompetensutveckling är således viktig för såväl stat, samhälle, företag som individ. Den ökar konkurrenskraft och tillväxt, utvecklar företag och leder till en ökad produktivitet. Även ett samhälle med väl fungerande utbildningssystem kommer inte att klara sin långsiktiga kompetensförsörjning om det inte finns välfungerande kompetensutveckling på arbetsplatserna.

Denna rapport koncentrerar sig på kompetensutveckling på arbetsplatserna. Syftet är att ge en översikt kring ämnet och tydliggöra medlemmarnas situation och behov. Syftet är också att ge underlag för ett fortsatt arbete kring kompetensutveckling och kompetensförsörjning.

Ett arbetsliv under ständig förändring

Sverige är en liten öppen ekonomi och många företag konkurrerar inte bara inom landet utan möter även tuff konkurrens från omvärlden. En konkurrens som blir allt tuffare

fare i takt med ökad världshandel. Genom ökad konkurrens och prispress påskyndar globaliseringen struktumvandlingen.

Den hårdnande konkurrensen skapar än större krav på företagen att ligga i framkant när det gäller kunskap, teknik och produktionsprocesser och leder därmed till att kompetensutveckling av arbetarna blir allt viktigare.

Denna utveckling påverkar hela samhället och självfallet även de branscher där GS medlemmar är aktiva. Nedan följer en kort beskrivning av utvecklingen inom respektive bransch.

Tidningsföretagen – en del av mediasamhället

Inom tidningsområdet har utvecklingen de senaste tio åren varit stor. De främsta faktorerna i detta är utvecklingen av digital prepress, snabbare och mer flexibla system samt internets frammarsch. Dagspressens upplagor har minskat kraftigt under de senaste decennierna vilket till stor del kan tillskrivas ett allt större intresse för nyhetsläsande på internet. Det har lett till att reklam- och annonsintäkter har flyttats från papperstidningar till exempelvis internet. Utvecklingen har också inneburit att dagspressen idag är en del av stora mediekoncerner där dagstidningen endast är en av flera medier. För våra medlemmar ställs allt större krav på flexibili-





tet, snabbhet och att generera mer på kortare tid. För tryckerierna har produktionstakten ökat samtidigt som upplagorna minskat och kraven på flexibla arbetstider har ökat. Förändringen inom branschen har även inneburit en centralisering av prepressavdelningar och t.ex. annonsproduktion som sker till flera tidningar och medier, och då framför allt tidning/webb.

Från tryckeri till helhetslösningar

Tryckeribranschen är en bransch som både genomgått och genomgår stora förändringar, och utvecklingen har gått fort. Det handlar om såväl teknikutveckling som utveckling av tjänster. Många tryckerier har utvecklats och tillhandahåller idag helhetslösningar med allt från prepress till lagerhållning och distribution. Den allt mer hårdnande konkurrensen från andra länder innebär större krav på svenska tryckerier när det kommer till pris, kvalitet, tidsåtgång och leveransskicklighet. Inte minst när det gäller kvalitet måste Sverige ligga i framkant i teknikutvecklingen. Det känner våra medlemmar av då det gäller att vara utbildad på den senaste tekniken, de senaste maskinerna och samtidigt vara noggrann och skicklig i sina arbetsuppgifter. Det ställs också krav på bredare kompetens, från prepress till färdig produkt hos kund. Detta är en utveckling som kommer att fortsätta.

Förpackningar – skydda, hantera, leverera och presentera

Förpackningsindustrin är även den under kraftig utveckling. Teknikutvecklingen är stor och efterfrågan på mer miljövänliga förpackningar, mer praktiska förpackningar och större möjligheter till profilering via förpackningar ställer högre krav på industrin. Här gäller det att förpackningsföretagen följer med och utvecklar produkter och tjänster i linje med utvecklingen. Innovativa lösningar, framtidsorientering och att satsa på en hållbar kompetensförsörjning är ett måste. Utvecklingen innebär allt högre krav på arbetarnas kunskaper.

Trä- och möbelindustrin – en modern tillverkningsindustri

Trä- och möbelindustrin omfattar många olika segment. Det handlar bland annat om båtar, husvagnar, möbler, inredningar, kök, dörrar, fönster, golv, trappor, träskivor och trähus. Producerat med alltifrån traditionellt hantverk till hypermodern teknik. Inom många yrken krävs god hantverksskicklighet med känsla för råvaran och ständigt uppdaterade kunskaper inom modern maskinteknik.



Svensk träindustri möter en allt hårdare konkurrens från omvärlden och kompetensbehovet är stort. Trä & Möbelföretagen (TMF) uppskattar i en undersökning¹ behovet av yrkesarbetare till drygt 5 400 anställningar fram till oktober 2017.

Sågverken – i snabb struktur-omvandling

Sågverk och hyvleribranschen har under en lång tid haft en trend mot färre men större produktionsenheter. När det gäller sågverk har antalet som sågar mer än 10 000 m³/år minskat från 283 sågverk år 1980 till 140 sågverk år 2011. Detta samtidigt som den sågade volymen i Sverige ökat från 11,2 miljoner m³ år 1980 till 17 miljoner m³ år 2011.

Denna utveckling har varit möjlig då sågverksindustrin har gått, och fortfarande går mot en mer avancerad produktionsteknik vilket i sin tur ställer högre krav på arbetarnas kvalifikationer. Kompetensutveckling av befintlig personal är därför av allra största vikt när allt färre ska göra allt mer.

Skogen – miljömedvetenheten ställer krav

Skogen är huvudråvara för många av branscherna inom GS. Inom skogsbruket har kraven ökat på arbetarna i takt med utvecklingen av skogsmaskiner men också på grund av allt större hänsyn på miljö- och naturvård. Den enskilde maskinföraren ansvarar idag mer för planering och uppföljning än tidigare. Det gäller också naturvårdsplanering och miljöuppföljning. Maskinförarna måste också ha goda tekniska kunskaper för att kunna utföra maskinunderhåll och reparationer. Kompetenskraven på en maskinförare är mycket högre idag än för 10–15 år sedan.

Gemensamt för alla branscher

Den korta genomgången ovan visar att samtliga branscher inom GS påverkas av strukturomvandlingen, vilket innebär att behovet av kontinuerlig kompetensutveckling inom dessa branscher är stort. Gemensamt för medlemmarna är den allt mer påtagliga stressen och kraven på ökad flexibilitet. Även ökade krav på mångkunnighet och på att kunna tillgodogöra sig nya kunskaper inom det tekniska området är något som medlemmarna möter inom samtliga branscher.

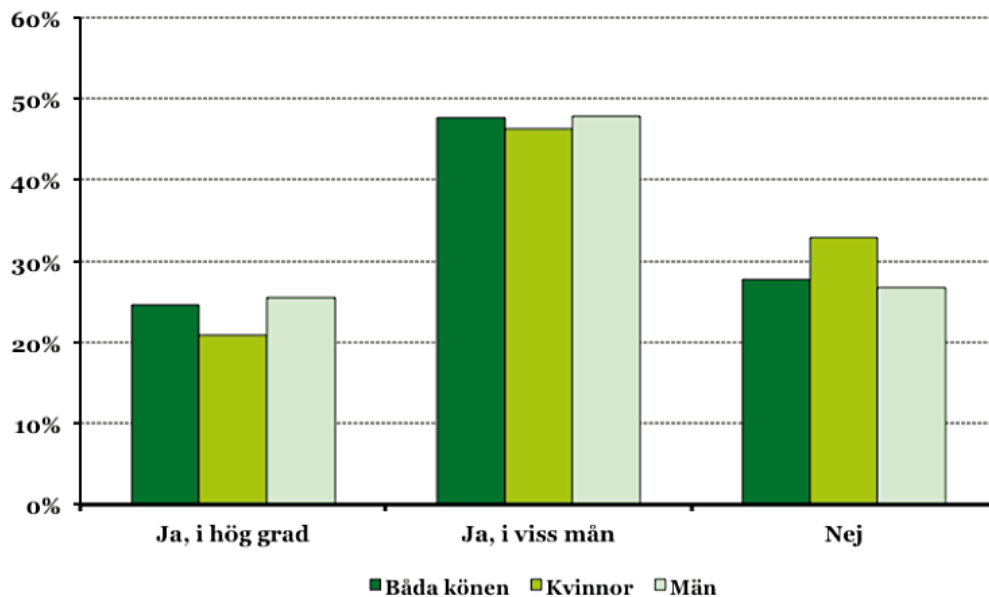
I en enkätundersökning som genomförts inom GS uppger nästan tre av fyra medlem-

¹ Rekryteringsbehov – inom trä- och möbelindustrin fram till oktober 2017, TMF, oktober 2012.

mar att deras arbetsuppgifter har förändrats under de senaste fem åren, se diagram 1. Var

fjärde medlem uppger dessutom att arbetsuppgifterna har förändrats mycket under samma period.

Diagram 1: Har dina arbetsuppgifter förändrats under de senaste fem åren?



Källa: GS enkätundersökning

Männen uppger i högre grad att deras arbetsuppgifter förändrats även om skillnaden är relativt liten mellan könen. En förklaring till detta kan vara skillnaden på arbetsuppgifterna där kvinnor i högre utsträckning arbetar med monotona och repetitiva arbetsuppgifter medan män oftare arbetar vid maskiner och därmed påverkas i större grad av den snabba teknikutvecklingen.

Kompetensutveckling en nödvändighet

Vad är kompetensutveckling?

Kompetens handlar om en individs förmåga att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter. Kompetensutveckling handlar således om anställdas möjligheter att inom sin yrkesroll få utvecklas genom kurser, utbildningar, praktik eller kanske genom att gå bredvid en arbetskamrat för att lära sig.

Vilka regler finns kring kompetensutveckling?

Det finns ingen lag som ger de anställda rätt till kompetensutveckling. De flesta kollektivavtal innehåller dock skrivningar kring kompetensutveckling. Det kan handla om att en viss summa pengar per år ska gå till utbildning. Det kan också gälla att ett antal timmar ska gå till detsamma. I de flesta av-

tal finns det bra, relativt skarpa skrivningar kring kompetensutveckling. Dessa måste GS arbeta mer med för att de ska efterföljas, både från arbetsgivarsidan men också från medlemmarnas sida. Ett större ansvar, av alla parter, måste tas för att kompetensutveckling genomförs.

Naturligtvis kan dessa skrivningar ses över i kommande avtalsrörelser för att skärpas ytterligare. I bilaga 1 finns en kort genomgång av skrivningar inom kompetensutveckling i olika kollektivavtal.

Det kan tilläggas att det i Diskrimineringslagen finns skrivningar om kompetensutveckling men i en annan betydelse. Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare.

Det handlar alltså inte främst om fortbildning inom det egna yrket utan om sådan utbildning och kompetensutveckling eller andra åtgärder som leder till nytt och annorlunda arbetsinnehåll för kvinnor respektive män.

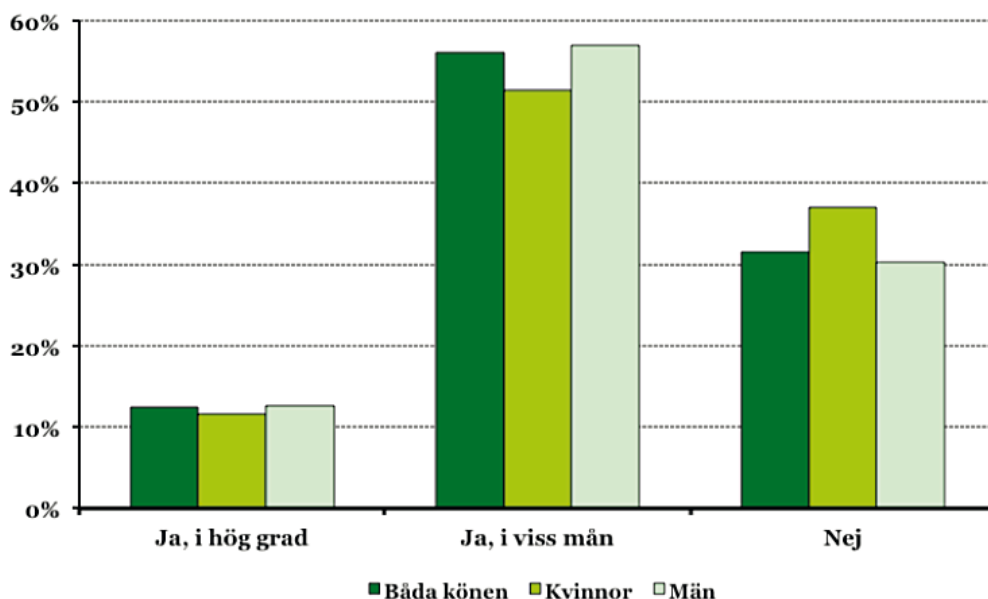
Kompetensutveckling kan vara avgörande för ett företags framtid. Behovet av kompe-

tensutveckling är stort och dessutom kommer det att ställas högre kunskapskrav inom våra yrkesområden i framtiden. Både arbetsgivare och arbetstagare bör därför regelbundet se över kompetensutvecklingsbehovet. Dessutom behöver både arbetsgivare och arbetstagare ta ett större ansvar för att se till att kompetensutvecklingen sker i tillräcklig omfattning. Skrivningarna i våra kollektivavtal måste följas.

I vilken utsträckning får medlemmarna kompetensutveckling?

Nästan var tredje medlem uppger att de inte får nödvändig utbildning/kompetensutveckling för att kunna utföra sin arbetsuppgifter, se diagram 2. Det är en nedslående siffra för branscher där teknikutveckling och strukturomvandling sker i snabb takt. Endast var nionde medlem anser att de får utbildning/kompetensutveckling i hög grad.

Diagram 2: Får du nödvändig utbildning/kompetensutveckling för att kunna utföra dina arbetsuppgifter?



Källa: GS enkätundersökning

Även om skillnaden är relativt liten är det återigen kvinnor som är förfördelade och uppger att de i mindre utsträckning får nödvändig utbildning/kompetensutveckling på arbetsplatsen.

Det ska förtydligas att alla inte har arbetsuppgifter där de skett någon större förändring men bland dem vars arbetsuppgifter har förändrats mycket under de senaste 5 åren uppger nästan var tredje att de inte får nöd-

vändig kompetensutveckling för att kunna utföra sina arbetsuppgifter och mer än varannan uppger att de endast får kompetensutveckling i viss mån, se tabell 1.

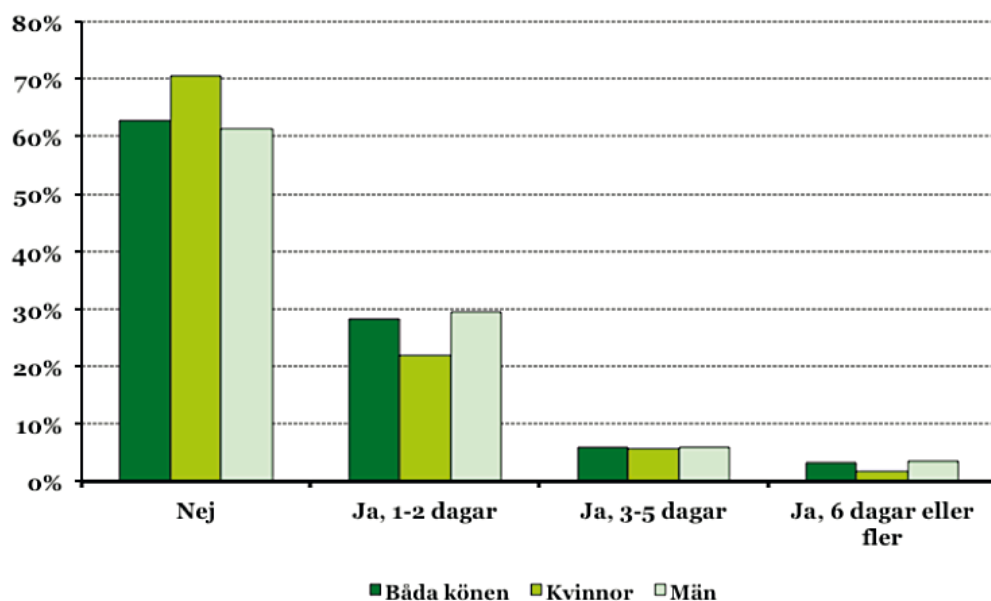
På frågan om medlemmarna fått någon utbildning på betald arbetstid under de senaste 12 månaderna svarade fler än 6 av 10 att de inte fått det, se diagram 3. Kvinnor har i mindre utsträckning fått utbildning jämfört med männen.

Tabell 1:

Har dina arbetsuppgifter förändrats under de senaste 5 åren?	Får du nödvändig utbildning/kompetensutveckling för att kunna utföra dina arbetsuppgifter?		
	Ja, i hög grad	Ja, i viss mån	Nej
Ja, mycket	15,0 %	54,9 %	30,1 %
Ja, lite	12,7 %	62,1 %	25,2 %
Nej	10,1 %	47,6 %	42,3 %

Källa: GS enkätundersökning

Diagram 3: Har du under de senaste 12 månaderna fått utbildning på betald arbetstid?



Källa: GS enkätundersökning

Det är givetvis svårt att utan en genomgående undersökning företag för företag bedöma hur stort behovet av kompetensutveckling egentligen är. Medlemmarnas svar på enkätundersökningen, tillsammans med bilden av den snabba strukturella förändringen som sker i branscherna, ger dock en tydlig bild av att kompetensutvecklingen är eftersatt.

Kompetensutveckling – en investering

Det är lätt att glömma behovet av utbildning när produktionen är i full gång i det dagliga arbetet. Det kan också vara så att arbetsgivaren av olika orsaker prioriterar annat, t.ex. investeringar i teknik.

Det är dock viktigt för både arbetstagare och arbetsgivare att komma ihåg att kompetensutveckling också är en investering. En investering i arbetstagarna är ett säkerställande av personalen på företaget har bästa möjliga förutsättningar att göra ett bra jobb. Om arbetsgivaren arbetar aktivt med kompetensanalyser, erbjuder medlemmarna utbildning och ständigt följer upp de anställdas kunskaper så kan arbetsgivaren också vara säker på att personalen står sig bra i förhållande till konkurrerande företags personal/kompetens.

Kompetensutveckling på de enskilda arbetsplatserna är nära förbunden med en förändrad arbetsorganisation, teknik och produktutveckling. Den ökar konkurrenskraft och

tillväxt, utvecklar företagen och leder till en ökad produktivitet.

Vem ansvarar för kompetensutvecklingen?

Ansvar för kompetensutveckling ligger på arbetsgivarna. Att utifrån företagets och verksamheternas behov använda sig av såväl personalens redan förvärvade kompetens som att utveckla deras kunskaper från baskunskaper till spetsutbildning.

Ett viktigt verktyg för att tillvarata arbetstagarnas kunskaper och se över eventuella utbildningsbehov är att genomföra en kompetensanalys.

Kompetensbehoven är ofta tydliga i samband med att företaget investerar i en ny maskin. Arbetstagarna behöver utbildning för att kunna sköta maskinen, men de mer diffusa kompetensområdena tenderas att glömmas bort.

Naturligtvis har medlemmarna, de anställda, ett visst mått av eget ansvar i att utbilda sig och ta till sig nya kunskaper. Och om en viss kompetens saknas bör de diskutera eventuella utvecklingsmöjligheter med arbetsgivaren.

Många medlemmar upplever en allt större arbetsbelastning på arbetet. Stressen har ökat, likaså produktionsmålen. Mer än var fjärde medlem uppger att de ofta upplever stress på jobbet. I det dagliga arbetet är det

därför ofta svårt att hinna med att reflektera över sin egen kompetens och eventuella utbildningsbehov. Därför är ett genomförande av en kompetensanalys där det lokala facket medverkar en chans för arbetstagarna att reflektera, diskutera och inventera behov av utbildning och kompetensutveckling.

Visar arbetsgivaren att kompetensutveckling är prioriterat är det också lättare för de anställda att peka på kunskapliga brister.

Resultatet av en kompetensanalys kan variera. I en del fall kan en sådan analys även visa att en arbetstagare kanske är bättre lämpad för andra arbetsuppgifter, eller till och med ett annat jobb på arbetsplatsen. En analys kan också påverka så att en arbetstagare väljer att byta arbetsplats eller till och med bransch. Det kan ju också innebära att arbetsgivaren ser utvecklingspotential hos en del medlemmar och därigenom hittar kompetenta blivande arbetsledare eller chefer.

Kompetensbehovet idag

Yrkesnämnd kopplade till branschen

Yrkesnämnderna är partssammansatta organ som arbetar för en säkrad kompetensförsörjning inom den bransch som nämnden representerar. Detta sker bland annat genom att säkerställa kvaliteten på den gymnasiala yrkesutbildningen så att den motsvarar de krav företagen ställer.

Inom GS branscher finns ett antal yrkesnämnder men inte alla är fungerande eller aktiva. Det finns därför stora behov av att utveckla detta arbete.

Det finns två fullt fungerande yrkesnämnder; Skogsbrukets yrkesnämnd (SYN) och Stopp- och träindustrins Yrkesnämnd (STYN). I båda dessa fungerar arbetet bra.

På Sågverksavtalet finns ingen yrkesnämnd. En arbetsgrupp började arbetet med att utveckla fram en sådan men det gick i stå i samband med att Skogsindustrierna gick in i Industriarbetsgivarna.

– Förhoppningsvis kommer arbetet igång igen efter avtalsrörelsen 2013 säger Krister Rosén, ombudsman på GS.

– Jag har inte någon bra bild av kompetensutvecklingsbehovet men en personlig betraktelse är att det måste vara svårt att få

tag på arbetskraft med träteknisk gymnasieutbildning då få elever söker sådana utbildningar. Detta borde öka företagets behov av intern kompetensutveckling. Behovet borde inte bli mindre framöver med tanke på t.ex. den tekniska utvecklingen, menar Krister Rosén.

När det gäller den grafiska branschen så fanns tidigare Grafiska Utbildningsfonden. Fonden grundades 1993 och bakom stod arbetsmarknadsparterna Grafiska Fackförbundet (senare GS), Grafiska Företagens Förbund (GFF) och Tidningsutgivarna (TU). Grafiska utbildningsfonden var en resurs för fort- och vidareutbildning av arbetare i den grafiska branschen.

Fonden lades dock ner år 2009 på initiativ från GFF. Därefter har GFF inte visat något intresse av att arbeta med kompetensfrågor tillsammans med GS. Initiativ till diskussion om ett samarbete har tagits av GS vid ett flertal tillfällen.

Vilken kompetens efterfrågas?

Ledamöterna i de olika yrkesnämnderna arbetar således aktivt med yrkesutbildningar och kompetensutveckling och besitter därmed unika kunskaper om vilka behov som finns inom respektive bransch. Av denna anledning uppmanades alla deltagarna i yrkesnämnderna, dvs. både arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter, att svara på ett antal frågor om kompetensutveckling.

Frågorna som ställdes var:

- Vilket behov av kompetensutveckling upplever du finns idag?
- Vilket behov av kompetensutveckling tror du kommer finnas i framtiden?
- Satsar företagen på kompetensutveckling?
- Efterfrågar de anställda kompetensutveckling?

I svaren framkom att kompetensbehovet är stort inom många olika områden. Inom Stopp- och träindustrin är det LEAN, CNC-kunskap, grundläggande träkunskaper, maskinkunskap (t.ex. Maskinkörkortet) och produktionsekonomi som är viktigt samt även företagsspecifika eller befattningsspecifika utbildningar.

– I Träindustribranschen finns en utveckling mot mer avancerad industriproduktion. Det kommer att krävas mer av de individer som börjar på ett företag med inriktning mot processindustri, Det blir allt svårare att göra

det utan någon utbildning eller erfarenhet/kompetens. De företag som utvecklas har krav som de befintliga utbildningarna inte riktigt uppfyller. De har idag för dålig teknisk utrustning, för mycket inriktning mot hantverkskunnande och för lite mot industriproduktion. Behovet är mycket stort, men företagen väljer av olika anledningar att ändå inte satsa på att utveckla de anställdas kompetens mot detta, säger Stefan Björnestöl, ombudsman på GS och ledamot i STYN (Stopp- och träindustrins yrkesnämnd).

Deltagare i Skogsbrukets yrkesnämnd pekar på en rad viktiga kompetensutvecklingsområden. Det finns ett stort utbildningsbehov kring datorer och hur man kan utnyttja skogsmaskinerna på bästa möjliga sätt. Program som Timberlink² kan hjälpa till att utveckla maskinförarna. Det finns även andra utbildningar såsom RECO-utbildning³ i sparsam bränsleförbrukning, hur man kan undvika körskador, hydraulik och ellära, felsökningsteknik m.m. Dessutom finns alla "kravkurser"⁴ (ADR, "Heta arbeten", "Grönt körkort" m.m.) som krävs för att klara kraven i de olika certifieringssystemen.

– Jag upplever sedan ett antal år behovet av kompetensutveckling som ökande. Sannolikt är detta en generell trend i samhället som gäller många, sannolikt de allra flesta yrkeskategorier. När det gäller t.ex. skogsmaskinförare är kompetensbehoven breda, med tanke på att de innefattar produktion, virkesvärde, biologi, certifiering, lagarbete, datorteknik, maskinservice m.m. För att stödja sådan kompetensutveckling arbetar skogsbrukets parter och dominerande organisationer genom Skogsbrukets Yrkesnämnd (SYN) med utveckling av anpassade kurser, säger Bengt Brunberg, ledamot i SYN.

Det är även stor efterfrågan på natur- och kulturmiljövårdsutbildning på grund av PEFC-regler. Även andra kurser inom SYN-programmet efterfrågas. Bolagen i skötsel-skolan kräver webbutbildning varje år av de som utför skogsarbete avseende just den typ av arbete som ska utföras.

Inom den grafiska branschen finns också behovet inom samtliga områden. Digital tryck-

² Timberlink är en programvara som bl.a. övervakar maskinens produktivitet men kan också användas för att ge förarna möjlighet att öva olika tekniker.

³ Rational Efficient Cost Optimization (RECO) är en utbildning för skördar- och skotarförare i bränslesnål, ekonomisk och produktiv körning.

⁴ ADR och "Heta arbeten" är utbildningar kopplat till farligt gods och brandsäkerhet medan "Grönt körkort" ger deltagarna grundläggande kunskaper i hänsyn till naturvärden och kulturvärden.

ning är snabbt växande och medför också att efterbearbetningen till de digitalt tryckta produkterna ska bearbetas annorlunda. Åldern på grafikerna anses allmänt hög. Detta i takt med en fortsatt teknikutveckling gör sannolikt att behovet är fortsatt högt.

Den kompetens som efterfrågas i framtiden upplever deltagarna att det är svårt att sätta om. Dock sker en ständig utveckling av kunskap och ny teknologi samtidigt som marknaden förändras. Alla måste utveckla sin kompetens för att hänga med i arbetslivet. Vid en uppgång i efterfrågan hos företagen kommer sannolikt behovet av kompetensutveckling också att öka. Inom Skogsbruket kommer större krav att ställas på datakunskaper för att klara avrapporteringssystem och maskininställningar.

På frågan om företagen satsar på kompetensutveckling blev svaren från yrkesnämnderna ganska lika. Uppfattningen är att företagen till viss del ändå satsar på kompetensutveckling i någon form, även om många företag har en pressad ekonomi, och framförallt satsat man när det gäller de mest nödvändiga kunskaperna. Om skogsbruket ska kunna fortsätta utvecklas och samtidigt hålla nere kostnaderna så krävs det att man satsar på de mest utvecklingsbenägna företagen. Företag med duktiga ledare som kan inspirera och motivera sin personal och företag som har råd att satsa på nya innovationer. Generellt sett kan man nog säga att företagen satsar på kompetensutveckling men svag ekonomi är en begränsande faktor. Frågan ställdes också om de anställda efterfrågar kompetensutveckling. Det är kanske inte alla som efterfrågar det men de flesta önskar nog både kompetens- och personlig utveckling. Dock är det varierat i vilken mån det efterfrågas.

– Får de frågan gör de med all säkerhet det, men förväntningarna och traditionerna angående detta är låga i Träindustribranschen. Få utnyttjar de skrivningar som finns i kollektivavtal och det sker få framställningar i förhandling där krav ställs på kompetensutveckling. Vid förhandlingar om arbetsbrist finns sällan konkreta kvalifikationer att hänvisa till i form av särskild utbildning eller på annat sätt erhållen kompetens. Det är mer invändningar av allmän karaktär, att någon «kan mer» eller «jobbar bättre», säger Stefan Björnestöl.

Mats Jägbro, ombudsman på GS menar att de grafiska företagen generellt inte satsar på



kompetensutveckling. De företag som insett nyttan ligger som regel i framkant och bidrar till att den grafiska branschen tar sig in på nya segment, säger Mats Jägbro.

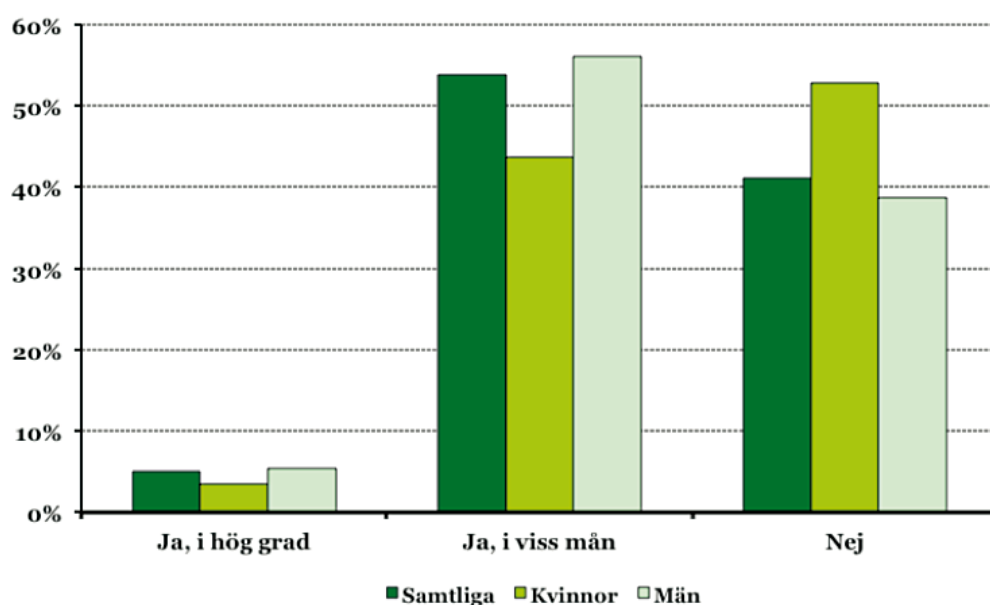
Kompetens och kompetensutveckling får människor att växa

Alla människor vill utvecklas. Människor växer av att få utvecklas i sin yrkesroll.

Många medlemmar går säkert kurser, studerar på distans, deltar i en studiecirkel eller utövar en sport eller ett intresse som i vissa fall kan komma till nytta på arbetsplatsen.

Den snabba strukturomvandlingen till trots är det väldigt få medlemmar som anser att deras arbetsuppgifter ger dem möjlighet till utveckling i arbetet. Endast en av 20 uppger att arbetet i hög grad ger dem möjlighet till utveckling, se diagram 4.

Diagram 4: Ger dina arbetsuppgifter dig möjligheter till utveckling?



Källa: GS enkätundersökning

Återigen är det en skillnad mellan könen. Kvinnor uppger i mindre utsträckning att deras arbetsuppgifter ger dem möjlighet till utveckling i arbetet.

Fler vill också arbeta på företag som satsar på sin personal. Och dessutom gör det de anställda mer skickliga och belåtna med sitt jobb. Ett långsiktigt och strategiskt arbete med kompetensutveckling kan alltså i längden vara fråga om ett företags överlevnad och konkurrenskraft.

Får medlemmarna alla förutsättningar att göra ett bra jobb så kommer de naturligtvis att känna sig nöjda över sitt jobb och sin egen insats på arbetet. Arbetsgivaren arbetar härmed med sin kompetensförsörjning.

Sammanfattning

Denna rapport ger på inget sätt en heltäckande bild kring behovet eller omfattningen av kompetensutvecklingen inom de branscher

där förbundets medlemmar arbetar. Men tydligt är ändå att kompetensutveckling är viktigt för samtliga branscher. Inte minst på grund av den snabba teknikutveckling som sker och den hårdnande konkurrensen som sker i samband med globaliseringen. Det är dock viktigt att ha i åtanke att globaliseringen inte bara ger ökad konkurrens utan också en större marknad för de företag som lyckas i konkurrensen. GS övertygelse är att de företag som satsar på kompetensutveckling har stora fördelar i denna konkurrens.

Tyvärr visar denna rapport att förvånansvärt få medlemmar i GS anser sig få nödvändig kompetensutveckling. Exempelvis uppger närmare var tredje medlem vars arbetsuppgifter förändrats mycket under de senaste åren att de inte fått någon kompetensutveckling alls.

Det verkar dock finnas en konsensus inom branschen att kompetensutveckling är nödvändigt. En bild som ges i denna rapport är

att det är företagens hårt pressade ekonomi som begränsar möjligheten till kompetensutveckling. Det kan mycket väl vara så men bilden vi får från våra medlemmar är att kompetensutvecklingen varit eftersatt på många håll under många år. Orsaken till detta kan kanske vara föremål för en framtida rapport.

GS syn på kompetensutveckling

När konjunkturen går ner är ett utmärkt tillfälle för kompetensutveckling. Medlemmarna för chansen att "fylla på förrådet" med goda kunskaper som kan komma till stor nytta när konjunkturen vänder uppåt.

GS vill vara ett framtidsorienterat fackförbund. Utbildning och kompetens är frågor som alltid är aktuella men i takt med en allt snabbare strukturomvandling kommer fokus på dessa frågor att öka. Medlemmarna ska känna att kompetensutveckling på arbetet är en prioriterad fråga för GS.

Gemensam styrka är GS ledord i all verksamhet. Så även inom kompetensutveckling. Medlemmar som tillsammans får möjlighet att utvärdera och fundera över sin kompetens

kan ge oönskade resultat, till gagn för arbetsgivaren och de enskilda medlemmarna. Det är varje medlems rätt att känna att de har tillräcklig kompetens för sitt jobb men också att de har möjlighet att fylla på kunskapsluckor.

Ett långsiktigt och strategiskt arbete med kompetensutveckling kan i längden vara avgörande för ett företags överlevnad och konkurrenskraft.

- GS ska arbeta mer målinriktat med insatser för att främja kompetensanalyser och vidare kompetensutveckling för våra medlemmar.
- GS ska både lokalt och centralt öka kunskapen om kompetensanalys och kompetensutvecklingsfrågor.
- GS ska vara en aktiv part på företagen när det gäller kompetensutveckling.
- GS ska ta ett större ansvar för kompetensförsörjning inom våra olika branscher.
- GS ska arbeta mer målinriktat för att skrivningarna i våra kollektivavtal gällande kompetensutveckling efterföljs.
- GS ska ta ett större ansvar när det gäller kompetensutveckling hos våra arbetslösa medlemmar.

BILAGA:

Civil- och förpackningsavtalet

I Civil- och förpackningsavtalet finns ingen särskild del kring kompetensutveckling. Men i överenskommelsen rörande arbetsorganisation och lönebildning finns ändå indirekt skrivningar som rör kompetensutveckling kopplat till lönebildning (Bilaga 2, Civil- och förpackningsavtalet).

"Till stöd för det lokala förändringsarbetet har parterna antagit följande riktlinjer. Det lokala arbetet skall – beroende på företagets storlek och olika förutsättningar – bland annat kunna inriktas på:

- att öka de anställdas möjligheter att medverka i utformningen och planeringen av det egna arbetet, t.ex. genom arbetsplatsträffar,
- att sammanföra uppdelade arbetsuppgifter till hela befattningen,
- upprätta riktlinjer för utveckling av de olika arbetsuppgifterna och befattningarna varvid beaktas att dessa ges ett sådant innehåll att ansvar och befogenheter ingår i arbetet,
- att där så är lämpligt, utveckla en organisation som bygger på en arbetsutveckling mot lagarbete, där medarbetarna i högre grad än hittills behärskar befattningens samtliga arbetsuppgifter,
- att anlägga ett nytt synsätt på sambandet mellan lönebildning och arbetsorganisation, som syftar till att skapa god produktivitet och en för alla medarbetare rättvis och stimulerande lönesättning,
- att utgångspunkten skall vara att "full betalning" skall kunna uppnås inom en utvidgad befattning,
- att öka de anställdas möjligheter att få ekonomisk och produktionsorienterad information samt delta i diskussioner och uppföljning av verksamheten,
- att under medverkan av alla anställda öka kvalitetsanskränkningarna genom att kartlägga förekommande kvalitetsproblem i produktionen – och orsakerna till dessa – samt vidtaga erforderliga åtgärder för att uppnå den kvalitetsnivå som eftersträvas,
- att lokalt överlägga om och vidtaga åtgärder som syftar till att motverka belastningsskador,
- att lokalt avtala om former för främjande av rekrytering, yrkesutbildning och annan erforderlig utbildning knuten till medarbetarens befattningsutveckling.

GF¹ har inför introduktionen av nya avtalsvillkor för den grafiska industrin framhållit det som angeläget att också formulera vissa gemensamma mål- och avsiktsförklaringar i fråga om arbetets innehåll och den anställdes utvecklingsmöjligheter. De nya avtalsvillkoren skall också möjliggöra en rättvis löneutveckling.

GA² instämmer i dessa strävanden. För industrin gäller det att också i en framtid med tilltagande konkurrens om arbetssökande bibehålla och stärka sin "attraktionskraft". Därvid får viljan och förmågan hos arbetsgivaren att lyhört och positivt anamma människors önskemål om arbetets beskaffenhet, utvecklande arbetsformer och god arbetsmiljö en större betydelse. Dessa önskemål måste å andra sidan också förenas med de krav som en effektiv produktion ställer. Det nya avtalet är ett uttryck för parternas gemensamma strävan att på olika sätt stärka företagets konkurrenskraft. Därmed skapas också förutsättningar för företagen att expandera inom Sveriges gränser.

Vidare står också i avtalet; i arbetet att nå dessa mål är det viktigt att eftersträva utvecklande och omväxlande arbetsformer. I alltför många fall är arbetet alltför jämt så upplagt att människor är "fastlåsta" vid vissa maskiner eller i vissa repetitiva arbetsuppgifter. Orsakerna här till är inte endast produktionsbetingade eller hänförliga till brister i arbetsorganisation. Också traditioner, löneformer, och varierande utbildningsnivåer hos individerna kan utgöra konserverande faktorer.

Mångkunnighet och vilja hos de anställda att ta på sig nya arbetsuppgifter, liksom personalrörlighet inom företaget, ökar företagets flexibilitet och beredskap för förändringar. Av gemensamt intresse för företagsledning och de anställda är att skapa förutsättningar för såväl en utveckling av arbetsuppgifterna som en därmed sammanhängande gynnsam löneutveckling. Gränserna mellan olika avtalsområden bör inte hindra en flexibel arbetsfördelning eller arbetsorganisation eller begränsa den anställdes personliga utvecklingsmöjligheter. Det kvalificerade yrkesarbetet kommer alltmer jämt att bestå av datorstödd produktion, övervakning av den

¹ Grafiska Fackförbundet
² Grafiska Arbetsgivarna

tekniska processen och kontroll av kvaliteten men också av planering och resultatansvar.

I arbetet med befattningsutveckling utformas en befattning så att ett antal arbetsuppgifter och arbetsmoment kring en grupp maskiner eller på en avdelning, så långt möjligt, sammanförs. Målsättningen är att alla medarbetare inom en befattning, vid behov efter utbildning, skall kunna utföra samtliga arbetsuppgifter inom befattningen. De arbetsuppgifter som avgränsats att utföras av en person utgör därvid en befattning.

I Civilavtalet finns numera en bilaga, Visbyavtalet. Visbyavtalet var tidigare ett enskilt avtal men ingår alltså nu sedan avtalsrörelsen 2013 som en bilaga i Civilavtalet.

En förutsättning för att Visbyavtalet överhuvudtaget ska tillämpas är en komplett kompetensinventering. Skrivelsen lyder: "Vid den överläggning som föregår ett lokalt antagande av Visbyavtalet skall en genomgång och sammanställning ske av varje berörd medarbetares utbildningsnivå och kompetens för de arbetsuppgifter som förekommer på arbetsplatsen. Utöver kartläggningen av medarbetarnas ingående kompetens skall parterna avtala om lämpliga former för fortgående kompetensutveckling av medarbetarna."

Tidningsavtalet

I Tidningsavtalet står att läsa: "I den snabba tekniska och marknadsmässiga utvecklingen är det för såväl företaget som medarbetaren av stor vikt att kontinuerlig kompetensutveckling äger rum. För kompetensutvecklingen har företaget, medarbetaren och den lokala fackliga parten ett ömsesidigt ansvar. Kompetensutvecklingen måste, för att vara ändamålsenlig och praktisk, vara anpassad till de förutsättningar som finns i varje enskilt företag och utgå från företagets verksamhet, behov och långsiktiga utveckling.

Åtgärder för medarbetarnas kompetensutveckling kan vara av olika slag, exempelvis lärande i det dagliga arbetet och utbildning relaterad till verksamhetens behov. Dessa strävanden bör omfatta varje medarbetare efter vars och en personliga förutsättningar."

Träindustriavtalet

I detta avtal (Bilaga 10) finns också skrivningar gällande kompetensutveckling. "För att möta den alltmer hårdnande konkurrensen krävs en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen inom företaget. De anställdas kunnande och engagemang är av-

görande för företagets konkurrenskraft. Med alltmer "slimmade" och flödesinriktade organisationer räcker det inte att bara ge vissa nyckelpersoner möjlighet till kompetensutveckling utan alla anställda måste efter behov ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter. Därigenom underlättas också ersättningsfrågan vid bland annat sjukdom."

Stoppmöbelindustriavtalet

Här lyder skrivningen (Bilaga 8): "Arbetslivet präglas av allt snabbare förändringar med behov av ständig effektivisering av produktionen. Därmed ökar också kraven på de anställda att anpassa sig till nya förutsättningar och öka sin kompetens."

Behoven av ständig förändring och effektivisering av verksamheten ställer stora krav på utveckling av personalens kompetens. Företaget har det grundläggande ansvaret för att dess behov av kompetens fortgående tillgodoses genom lämpliga insatser. Alla anställda skall ha möjlighet att bidra genom eget intresse och engagemang i erforderlig utbildning och kunskapsutveckling.

Det är vidare av stor betydelse att företaget tillämpar lönesystem och anställningsvillkor som stimulerar de anställda att sträva mot en kontinuerlig utveckling av arbetsuppgifter och kompetens.

På endera parts begäran skall överläggningar ta upp i syfte att träffa överenskommelse om formerna för samverkan i utbildnings- och andra frågor som sammanhänger med kompetensutveckling.

Parterna skall i den överenskommelsen beakta förändringar i arbetsinnehåll eller arbetsformer samt kartlägga behov av ny kunskap och vad som behövs för att önskvärd kompetensutveckling kommer till stånd.

En viktig grund för de anställdas och företagets samlade kompetensutveckling kan vara en individuell utvecklingsplanering. Om en anställd särskilt begär det skall en sådan planering ske. De centrala parterna har att kontinuerligt följa och främja tillämpningen samt utvärdera effekterna av detta avtal.

Skogsavtalet, Virkesmätaravtalet samt Sågverksavtalet

Även här finns skrivningar rörande kompetensutveckling och dessa är relativt lika varandra på alla tre avtalen.

Arbetslivet har under de senaste åren präglats av allt snabbare förändringar. Därmed har också kraven på de anställda att utvecklas och anpassa sig till nya förutsättningar ökat. Förmågan till anpassning och utveckling kan sammanfattas med begreppet "kompetensutveckling". Förbunden gör gemensamt bedömningen att det föreligger en betydande samsyn mellan parterna när det gäller behov av kompetensutveckling och dess betydelse, vilket framgår bland annat av Industrins samarbetsavtal och principerna för lönesättning i löneavtalen.

För att möta den alltmer hårdnande konkurrensen krävs en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen inom företaget. De anställdas kunnande och engagemang är avgörande för företagets konkurrenskraft.

Med allt mer "slimmade" och flödesinriktade organisationer räcker det inte att bara ge vissa nyckelpersoner möjlighet till kompetensutveckling utan alla anställda måste efter behov ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter. Därigenom underlättas också ersättningsfrågan vid bland annat sjukdom.

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och föreningens samlade kompetens är den interna dialogen. En sådan dialog är en förutsättning för att kunna bryta ner föreningens utvecklingsplaner och framtida kompetensbehov i gemensamma och/eller individuella utvecklingsplaner, vilka bör upprättas i samband med det återkommande planerings- och utvecklingssamtalet, som här utgör ett viktigt instrument, vid sidan av t.ex. arbetsplatsträffar. Här diskuteras såväl nuvarande arbetsuppgifter, arbetsresultat

och mål, som föreningens framtida utvecklingsbehov samt individuella önskemål och och initiativ.

Det ligger i såväl föreningens som den anställdes intresse att man är överens om och återkommande följer upp de individuella utvecklingsplanerna.

Det är i första hand föreningens ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik. Föreningen har också att bland annat göra känt vilken specifik kunskap och kompetens som behövs för att utveckla olika områden inom föreningen.

Vad gäller personalen är det angeläget att satsa på relevant kompetensutveckling och att visa på möjligheterna till utveckling där insatserna kan vara av varierande slag. Ett viktigt inslag är lärande i arbetet och arbetsrotation. Andra viktiga utbildningsinsatser kan gälla handledd utbildning i föreningen, t.ex. datorstödd utbildning eller kurser. Tidsåtgången kan variera beroende på de anställdas förutsättningar och föreningens behov.

Varje anställd är sedan ytterst ansvarig för sin egen utveckling. Ett passivt förhållningssätt kan leda till att den enskilde inte längre klarar de kvalifikationer som krävs för att arbeta vidare i en verksamhet som genomgår stora förändringar. Eftersom människors inställning till förändring och utveckling varierar är det viktigt att alla anställda får möjlighet till reel insikt om sin situation, sina förutsättningar och de möjligheter till kompetensutveckling som föreligger för att därefter kunna göra sina val. Det är dock föreningens och ledningens ansvar att tillse att den enskilde erbjuds relevant kompetensutveckling.



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-
OCH GRAFISK BRANSCH

www.gsfacket.se