

TRE EXPERTER OM DIGITALT LÄRANDE

Vilka är trenderna inom framtidens lärande? Hur kan Sverige behålla sin tätplats inom kompetensutveckling med modern teknik? För att få svaren samlade *SIS Perspektiv* tre experter till ett digitalt rundabordsamtal.

TEXT ANNE HAMMARSKJÖLD, PER-OLA KNUTAS FOTO PRIVAT ILLUSTRATION COLOURBOX

Ge oss en aktuell bild – varför ska företag och organisationer satsa på digitala utbildningar?

Jannie Jeppesen: Den digitala transformationen av branscher, den gröna omställningen av industrin och utmaningarna i välfärden skapar ett behov av ny och uppdaterad kompetens. Förändringstakten kommer inte avstanna. I dag måste alla ha en grundläggande digital kompetens för att kunna delta i samhället. Vi kommer att behöva lära hela livet för att vara konkurrenskraftiga. Och vi har börjat halka efter.

Björn Flintberg: Vi kommer aldrig kunna konkurrera med Asiens löner eller USA:s resurser men vi kan konkurrera med kompetens. Det är vårt blodomlopp, vår "unique selling point".

Jannie: Här har Sverige varit ledande – i att täcka behoven av kompetens och kompetensväxling. Företag som Ericsson, Scania och andra internationella svenska företag har lett utvecklingen inom e-learning som

"Svenska storföretag är erkänt skickliga på distribuerat lärande och e-learning."

började för drygt 20 år sedan. Svenska storföretag är erkänt skickliga på distribuerat lärande och e-learning. Samtidigt är drygt 90 procent av företagen i Sverige små och medelstora, med helt andra utmaningar och förmåga att hoppa på tåget.

Hur är läget inom små och medelstora företag?

Sanna A Wadström: Vi ser digitalt lärande som en nyckelfaktor för framtiden för våra medlemmar. Många små och medelstora företag står inför en stor teknikomställning och behöver öka graden av automation. Utmaningen är att det handlar om stora investeringar under en tid med hög inflation, orolig omvärld och höga energipriser. Samtidigt behöver företagen hitta

anställningsbar kompetens – då är digitalt lärande en stor möjlighet.

Varför är digitalt lärande starkare i näringslivet än inom offentlig verksamhet?

Björn: Teknisk utveckling har ofta kommit genom innovation och entreprenörskap. Den offentliga sektorn omgärdas däremot av traditioner, lagstiftning och arbetsmodeller som tar längre tid. De demokratiska processerna hinner inte alltid med i innovationstakten, vilket har påverkat den digitala utvecklingen. Därför är en stark samverkan och en tydlig strategi i det offentliga viktig för att kunna ge bästa stöd för utvecklingen inom digitalt lärande.

Kan ni utveckla det stora kompetensbehovet i företag och organisationer?

Jannie: Ofta handlar det om att den formella utbildningssektorn har haft svårt att matcha de verkliga behoven. Det gäller såväl högre utbildningar och det offentliga skolsystemet som yrkes-



utbildningar. Det har lett till att många nyutexaminerade är dåligt anpassade till vad arbetsgivaren behöver.

Björn: Många behöver därför skolas om när de får jobb, till exempel ta ett separat certifikat från industrin trots att de gått industriprogrammet på gymnasiet. Jag tycker också att vi ska sträva efter att modernisera de tekniska utbildningarna med fler digitala inslag för att öka intresset för dem. Fler behöver upptäcka vad ett industrijobb är. I dag är den bilden föråldrad.

Sanna: I vår undersökning Underleverantörsbarometern framkom det att 79 procent av Sveriges underleverantörer har digitaliserat under senare tid, men bara 22 procent inom tillverkningssektorn. Det finns en

"Det kontinuerliga lärandet är mycket viktigare i dag än för 30 år sedan."

enorm potential att lyfta den siffran till exempel genom digitalt lärande där grupper lär andra grupper, eller genom att kunna erbjuda utbildningar under tider på dagen som passar olika målgrupper. I små och medelstora företag behövs enkla färdiga koncept som är lätta att hoppa på. Då blir istället lågt.

Vad kan standarder och certifieringar bidra med för att öka farten?

Jannie: Något vi upptäckte under jobbet med regeringens samverkansprogram för Kompetensförsörjning och livslångt lärande var bristen på gemensamma standarder för betyg och intyg. Som arbetssökare måste man själv ta fram sina betyg från ett antal olika instanser för att visa sin samlade förmåga. Vi måste bryta det silotänket.

Björn: Detta är något man tittar på internationell nivå eftersom det har en enorm potential att frigöra kompetens som redan finns men som vi inte känner till eller använder. RISE deltar



SANNA A WADSTRÖM

är vd för arbetsgivarorganisationen Sinf, Svensk Industriförening, som omfattar små och medelstora företag och 15 branschorganisationer. Sanna tillfrågas ofta som expert i smartindustriprogrammets referensgrupp och föreläser kring företagen och kompetensbristen.



BJÖRN FLINTBERG

är digital strateg på forskningsinstitutet Rise, som har uppdraget att stärka svensk konkurrenskraft. Björn jobbar bland annat med att synka processer med EU när det gäller digital infrastruktur, digital identitet och användardata.



JANNIE JEPPESEN

är vd för Swedish Edtech Industry, branschorganisationen för utbildningsteknologi, samt vice ordförande för European Edtech Alliance. Jannie ledde arbetsgruppen för Digital infrastruktur i samverkansprogrammet Kompetensförsörjning och livslångt lärande.

i samverkansprojektet Kompetenspasset som handlar just om mikromeriter. Det blir till exempel aktuellt vid omställning – när man behöver byta yrke eller fortbilda sig. Det kontinuerliga lärandet är mycket viktigare i dag än för 30 år sedan. Då blir det oerhört viktigt att kunna visa vad man kan och vad man har med sig från skolor och arbetsgivare.

Jannie: Mikromeriter är en stor trend som också EU jobbar med. Det handlar om att modularisera lärandet så att man till exempel inte behöver gå en hel tvåårig utbildning. Med modulariserat lärande kan man enkelt visa vad man kan och vad man behöver komplettera. På så sätt kan man validera sin formella utbildning men också det man lärt sig på informell väg eller förvärvat genom praktisk erfarenhet.

Var finns de goda exemplen när det gäller standardiserade initiativ?

Björn: Många länder har kommit ganska långt inom detta och EU har en plan för hur man ska gå vidare. Men det handlar om att hitta standarder och strukturer. Lösningen blir att hitta standarder och modeller som sedan olika myndigheter och organisationer och näringslivet kan arbeta mot enligt sina olika förutsättningar så att kunskap och data blir överförbart. Mikromeriter är en stor del i detta.

Björn: Det finns några branscher som går före och som kommit en bit på väg. Ett exempel är Svensk Industrivalidering som jobbar med hur man kan modularisera specifika yrkesutbildningar inom industrin. Men det tar tid att standardisera, att validera, och det

tar tid att värdera kunskap. Det finns också säkerhetsaspekter i detta – att en oberoende part ska kvalitetssäkra att Pelle verkligen får rätt kompetenser för sitt jobb.

Vad händer inom EU?

Jannie: EU arbetar nu med EU Skills Agenda som handlar om att bestämma hur de här strukturerna ska se ut och hur olika kompetenser respektive delar av kompetenser ska beskrivas. Vi ser gärna se att Sverige var mycket mer aktivt i det här arbetet, helst att vi ledde arbetet – för vi är erkänt bra på kompetens.

Vilka nationella initiativ behöver vi ta i Sverige?

Jannie: Det behövs en nationell strategi för livslångt lärande och kompetens-



höjning med en digital strategi för att ta de nödvändiga stegen.

Björn: Håller med, och det ska vara en sammanhållen strategi. Historiskt har vi en väldigt decentraliserad maktstruktur i Sverige och det gör att den här typen av fundamentala samhällsomfattande förändringar kan vara svåra att genomföra. Ansvariet går hela vägen till Regeringskansliet, det behövs ett sammanhållet arbete.

Vilka är era slutord när det gäller hur vi kan kompetensutveckla Sverige?

Jannie: Vi behöver börja bygga organisationer för kontinuerligt lärande. Tiden är förbi när utbildning var något som skedde i livets början för att sedan gå ut i yrkeslivet. Utbildning och lärande behöver ske hela tiden! Nu

behöver vi bygga organisationer och strukturer och nationella grepp för att behålla det förarsäte som vi just lämnat på walk over. Vi kan ta tillbaka det!

Sanna: Det är viktigt att gå in i branscherna, och till exempel utnyttja branschorgan för olika valideringsinitiativ och därmed skapa kvalitetsystem i olika branscher. Att koppla samman bransch, certifieringsorgan och digitalt lärande ser jag som väldigt spännande. Det är också ett bra sätt höja status på yrkena och kompetensnivån i branscherna.

Björn: Mycket går åt rätt håll – näringslivet sitter inte och väntar och myndigheternas samverkan har ökat rejält de senaste åren. Men det är lång väg kvar. Vi behöver få till mikro-meriter och gemensamma strukturer. Och vi behöver öka takten. ■



”Även små företag kan använda digitalt lärande”

Digital kompetensutveckling funkar även för små och medelstora företag. Det säger Ulf Annerberg, ordförande i Promise, en branschorganisation för företag som tillhandahåller kompetensutveckling med stöd av digitala medier och digitala lärplattformar.

Hur kan ett mindre företag komma igång med digital kompetensutveckling?

– Vi kan ta en kedja med bilverkstäder som jag jobbat med som exempel. De ville ändra arbetssätt vad gäller service och rutiner för kundmottagande och jobba mer enhetligt. Då tog vi fram digitala läromoduler där olika nyckelmedarbetare fick fylla på med sina kunskaper och erfarenheter. På så sätt blev innehållet relevant för företaget och

kunskapsöverföringen blev effektiv och tillgänglig för alla medarbetare.

Kan fler företag och industrier jobba så?

– Absolut. Det krävs en del arbetstid men företaget behöver inte göra några större investeringar i mjukvara – dagens lärplattformar är ofta cloudlösningar och man kan hyra de funktioner man behöver. Det tar cirka tre till sex månader att sjösätta en digital utbildningsplattform med innehåll.

Har du några andra råd på vägen?

– Börja i lagom storlek – men börja! Ta hjälp av en rådgivare eller konsult för att komma igång, och bygga lärandet på ett systematiskt sätt. Ett vanligt misstag är att fylla sina utbildningsmoduler med företagets

befintliga kurs- eller utbildningsmaterial, som kanske inte är up-to-date. Det blir inte bra. Titta i stället på företagets aktuella behov och affärsutmaningar för att kartlägga kompetensbehovet framåt.

– Ett annat råd är att se till att ledningen är med på tåget. För digital kompetensutveckling är strategiskt, det handlar om stärkt konkurrenskraft, både för företaget som arbetsgivare och som leverantör.



Ulf Annerberg