

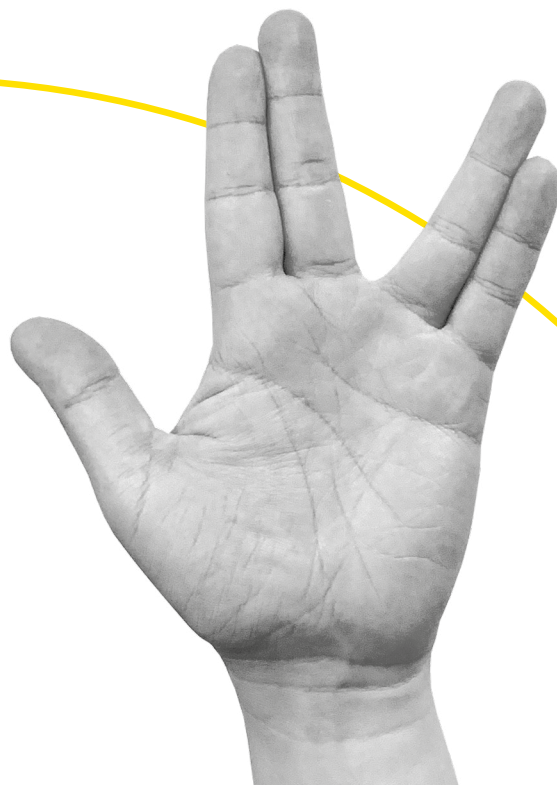
SAMMANFATTNING

FRAMTIDENS KOMPETENS UPPSTÅR I EKOSYSTEM

Beskrivning av ett nytt kompetenssystem



"Behovet av att förnya kompetensen och tänkandet berör alla människor och riktas mot hela kompetenssystemet. Framtidens kompetens uppstår i ekosystem så att människor, företag och andra organisationer samverkar."



Varför ett nytt kompetenssystem?

Sammanfattningen presenterar hur ny kompetens uppstår i Finland och hur ett nytt kompetenssystem som möjliggör livslångt lärande för alla ser ut. Beskrivningen av det nya kompetenssystemet är avsedd för alla nationella och regionala aktörer inom livslångt lärande samt för personer som är intresserade av övergripande kompetensförnyelse. Publikationen ”Tulevaisuuden osaaminen syntyy ekosysteemeissä” (Framtidens kompetens uppstår i ekosystem) beskriver närmare det nya kompetenssystemet.

Bakom arbetet ligger den gemensamma visionen hos 30 centrala aktörer inom arbetsliv, utbildning och den offentliga sektorn om ett Finland med livslångt lärande samt Sitras sju rekommendationer för att främja detta. Beskrivningen av det nya kompetenssystemet baserar sig på Sitras samarbete med intressentgrupper och pilotprojekt på olika håll i Finland samt utredningar som framtidshuset tagit fram.

En verksamhetsmiljö som förändras snabbt utmanar oss att ständigt förnya kompetensen och tänkandet. Detta förnyelsebehov återspeglas på hela kompetenssystemet och berör alla människor. För att kontinuerlig förnyelse ska vara möjlig, finns det anledning att fästa vikt vid utvecklingen av särskilt de fyra följande elementen: kompetensinformation, behovsorientering, ett ekosystemliknande verksamhets sätt och mätbara effekter.



Förnyelse av tänkandet i det nya kompetenssystemet

En verksamhetsmiljö som förändras snabbt utmanar oss att ständigt förnya kompetensen, utvecklings- och samarbetsätten och tänkandet. Kompetens är aldrig statisk, utan den utvecklas och tar sin form genom livet.

Det föränderliga arbetslivet förutsätter en stark kompetensidentitet

För individer erbjuder kompetens ekosystemen möjligheten att bilda nätverk, lära sig tillsammans och förnya sin egen kompetens. Förmågan och viljan att ansluta sig till olika nätverk har en stark koppling till begreppet om kompetensidentitet. En människa med en stark kompetensidentitet identifierar och kan uttrycka sin egen kompetens i ord samt uppfattar hur han eller hon kan utnyttja sin kompetens.

Hurdan är en gemenskap med en stark kompetensidentitet?

- Identifierar gemenskapens mångsidiga kompetens som utvecklas på många sätt och är även medveten om hur den kan utnyttjas i framtiden.
- Identifierar även sin kompetensbrist, kan komplettera och utveckla sin kompetens samt hittar vid behov lämpliga partner för att komplettera sin kompetens.

Riktningen för kompetensledning och strategisk utveckling

- Samarbete och nätverksarbete ses som ett viktigt verktyg för kompetensutveckling.
- En organisation, vars alla medlemmar har en stark kompetensidentitet och därmed förmågan och viljan att till fullo berika sin gemenskap.

Risk: Om organisationen inte är utåtriktad börjar den inte söka ny kompetens. I praktiken blir gemenskapen sluten och börjar skydda sin nuvarande kompetens.

Ekosystemen möjliggör en kollision av tankemodeller

”Individer, ekosystem och samhället kan inte utvecklas om vi absolut inte kan avstå från inlärd tankemodeller. En systemisk förändring är möjlig endast när varje aktör är beredd att granska och förändra sina egna tankemodeller och aktiviteter.”

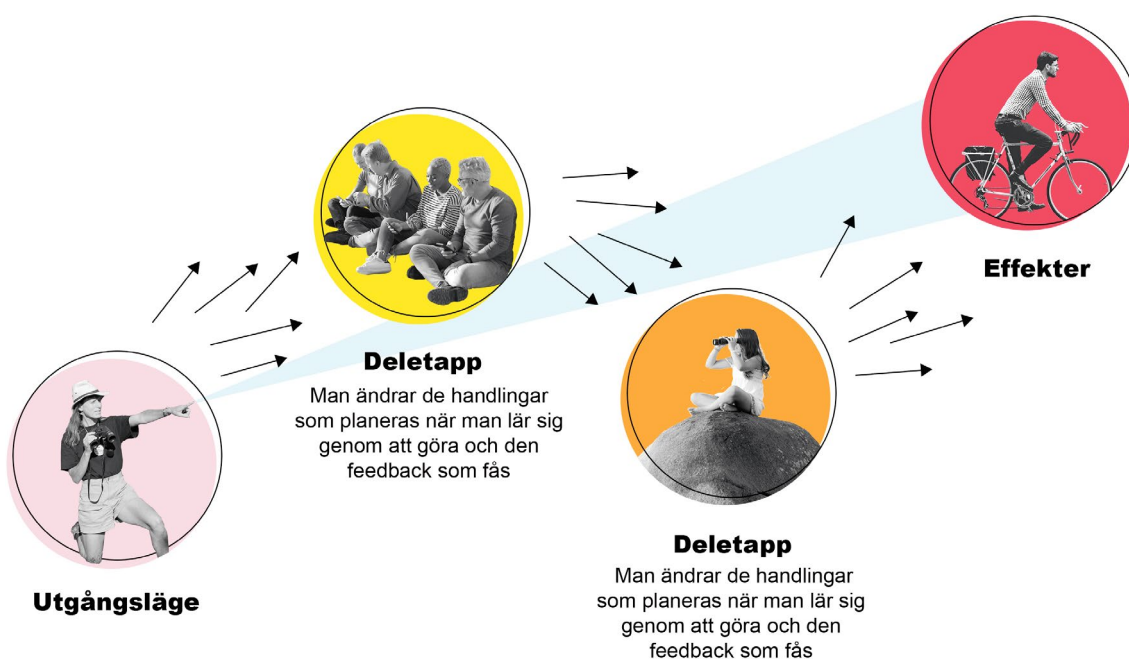
Dynamiken i det nya kompetenssystemet och förmågan att förnya sig beror också på hur mångsidig och nära interaktion man lyckas skapa mellan kompetenssystemets olika aktörer, i synnerhet mellan utbildningssystemet och arbetslivet. Det centrala är förmågan att lära sig tillsammans och av andra.

Finansieringskriterier som betonar utvecklingsarbetets effekter

Genom val och utformning av finansieringskriterier kan man engagera sig i önskad långsiktig utveckling, och genom pilotprojekt och försöka bidra till att effekterna uppnås.

När man vid fördelningen och tilldelningen av finansiering använder ett iterativt tillvägagångssätt, är det möjligt för beslutsfattaren att närmare följa upp genomförandet och säkerställa ett önskat resultat. Det är möjligt att ändra verksamheten genom handledning så att det önskade resultatet uppnås.

En modell där resurser inte har bundits på en gång gör det även möjligt att avbryta ett projekt, ändra en verksamhet eller ett mål och omfördela finansiering.



Det nya kompetenssystemet och dess förutsättningar att lyckas

Med ett nytt kompetenssystem avses helheten av lärande som sker i arbetet och på fritiden samt utbildningssystemet. Beskrivningen understryker särskilt utveckling av kompetens som sker i arbetslivet och utanför utbildningssystemet. En stor del av ny kompetens uppstår utanför utbildningssystemet. Individer och företag har även behov som gäller skapande och delning av information och som det formella utbildningsutbudet inte svarar mot. Det finns ett behov också av att förnya former för lärande utanför utbildningssystemet. Utbildningssystemet har naturligtvis en viktig roll i att stödja lärande som sker i arbetet.

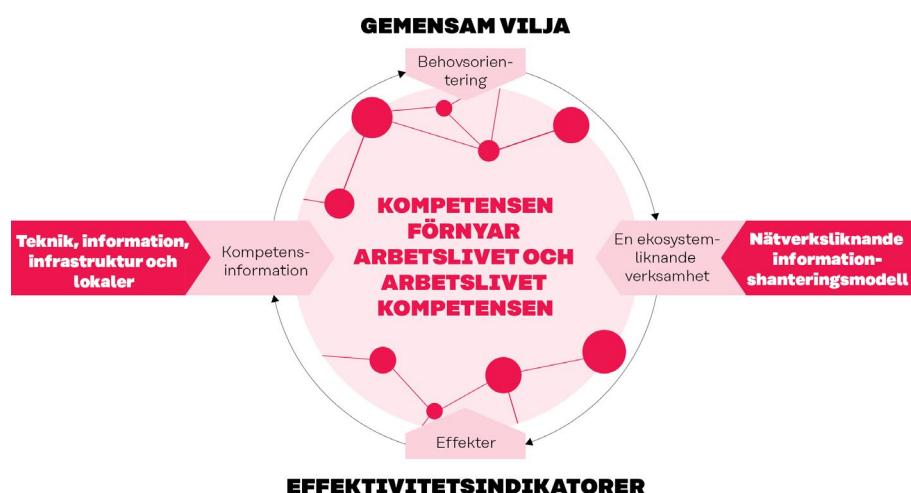


Bild 1. strukturerar det nya kompetenssystemet på olika nivåer: i kompetensekosystem mellan organisationer och i regionala kompetensekosystem samt på nationell nivå. Förutsättningar för att det nya kompetenssystemet ska lyckas är: kompetensinformation, behovsorientering, ett ekosystemliknande verksamhetssätt och mätbara effekter. Dessa förutsättningar för framgång kopplas till all verksamhet i kompetenssystemet.

1

Kompetensinformation

Med kompetensinformation avses i detta sammanhang olika slags uppgifter som på ett heltäckande sätt gäller kompetens, förutsättningar för och behov av lärande samt verksamhetsmiljön och förändringar i den. Det är viktigt att komma åt kompetensinformationen för att kunna mäta effekterna av åtgärder avseende livslångt lärande, göra samarbetet smidigare och rikta in verksamheten noggrannare.

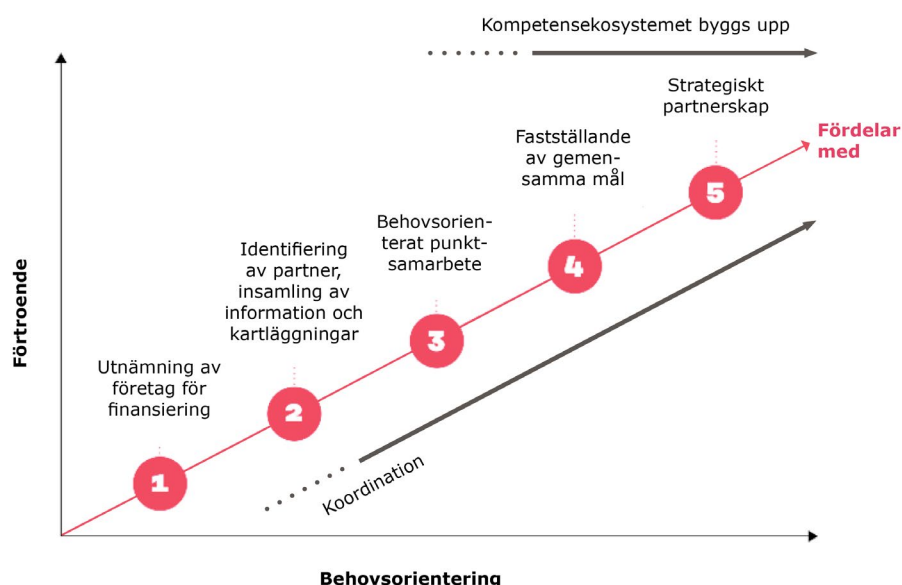
Högklassig information är väsentlig med tanke på både ledarskap och framtidsmål. I det nya kompetenssystemet utgör myndighetsinformation samt den offentliga och privata sektorns öppna data en kunskapsbas som kompletterar varandra för utveckling av verksamheten. En verksamhetsmodell för ledning genom information möjliggör tolkning av information tillsammans och därigenom uppdatering av en gemensam riktning. När alla har tillgång till information som beskriver verksamhetsresultaten, kan varje aktör göra direkt observationer av hur väl åtgärderna ger önskade resultat.

2

Behovsorientering

Både inom kompetens ekosystemen och partnerskap behövs högklassig och aktuell information om människors och företagens verkliga behov.

För att garantera behovsorientering ska företagens perspektiv beaktas redan när projekten förbereds för att utvecklingsarbetet ska vara effektivt. En långsiktig utveckling uppstår ur förståelsen av kundernas behov och då uppmärksamhet riktas till åtgärdernas effekter och effektivitet.



En modell med fem faser sammanfattar faktorer som ska beaktas vid utvecklingen av ekosystem och partnerskap. Win-win-win-tänkande och uppbyggnad av förtroende är centrala faktorer som upprätthåller kompetens ekosystemets målinriktade samarbete. Uppkomsten av strategiska partnerskap förutsätter gemensamma mål, gemensam utveckling samt ökad flexibilitet för dess verksamhet och verktyg. Verksamhetsmodellerna för samarbetet behöver en form och koordinator. Modelleringen fungerar även som ett redskap för tilldelningen av medel och självvärdering.

3

Ett ekosystemliknande tillvägagångssätt

Ett ekosystemliknande verksamhetsätt är ett redskap för företag, andra organisationer och människor att klara sig i en alltmer komplex värld som förändras snabbt. När de egna behoven och målen kan förenas med ekosystemet gemensamma behov och mål, blir också framgången mer hållbar. Ett målinriktat samarbete med högklassig växelverkan gör mångsidig kompetens och högklassig information tillgänglig för alla och skapar på så sätt mervärde för alla parter.

Gemensam lägesbild

En gemensam lägesbild behövs som utgångspunkt för utvecklingen och för att skapa gemensam förståelse. I bästa fall består detta av aktörernas gemensamma förståelse av utmaningarna i utvecklingsarbetet och de resurser som utnyttjas i det. Denna gemensamma förståelse och kartläggning av områdets kompetensidentitet är förutsättningarna för ett effektivt livskraftsarbete.

- Områdets lägesbild ska ständigt uppdateras tillsammans. Därigenom uppstår dess styrningseffekt och man bevarar en gemensam riktning vid förändringar av verksamhetsmiljön.
- Skapandet av en gemensam lägesbild förutsätter gemensam tolkning av information, diskussion och att man ger en betydelse för informationen, och detta utgör grunden för att ta fram slutsatser.
- Den så kallade trepartsmodellen som består av företag, den offentliga sektorn och läroanstalter skapar en så omfattande bas som möjligt för att bygga upp framtiden.

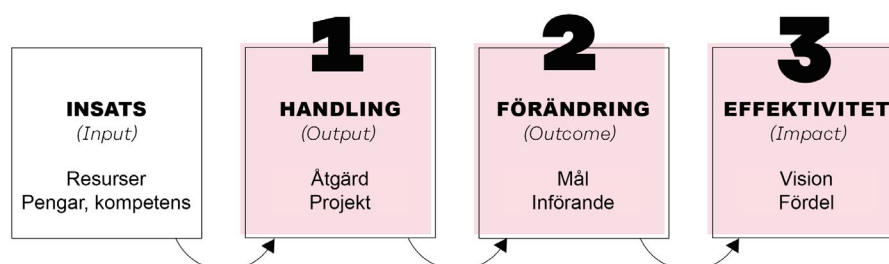
4

Mätbara effekter

Verksamhetens effektivitet garanteras genom att mäta de effekter som olika aktörers gärningar skapar. Det behövs mer heltäckande indikatorer som tillsammans styr olika aktörers verksamhet. Med hjälp av indikatorerna mäts det hur väl förutsättningarna för en övergripande kompetensförnyelse realiserar i arbetslivet och på nationell nivå.

För att uppnå den önskade förändringen är det viktigt att förstå vilka effekter som åstadkommer effektivitet. Då förändring eftersträvas är det lätt att uppfatta den effekt som är målet, till exempel bättre sysselsättning. Å andra sidan är det också enkelt att namnge utvecklingsprogrammets omedelbara resultat. Allra svårast är det att fastställa mål för införande som ska uppnås om till exempel två eller tre år. Att tydliggöra effektivitetstänkandet hjälper till att åstadkomma resultat samt bidrar till ett lyckat ledarskap samt en lyckad finansiering och utvecklingsverksamhet.

Modell för IOOI-effektivitetskedjan



Indikatorer möjliggör återkoppling

Det behövs indikatorer som förvaltningsområdena överenskommit tillsammans för att följa upp de totala effekterna av åtgärder som främjar livslångt lärande. Indikatorerna hjälper beslutsfattarna och andra aktörer att följa upp utvecklingsarbetets verkliga effekter och rikta in åtgärderna allt effektivare.

Kompetensen förnyar arbetslivet och arbetslivet kompetensen

Ekosystemen är ett sätt att svara mot komplicerade förändringar och utmaningar som gäller kompetens och som ingen aktör kan lösa ensam. Lokala kompetensekosystem som bildas av företag, läroanstalter och offentliga aktörer möjliggör förnyelse av kompetens i arbetslivet. Ett målinriktat samarbete skapar mervärde för alla och är också ett sätt att förnya sig.

Ett nytt sätt att lära sig i arbetslivet

Som en plats för lärande avviker arbetsgemenskapen från lärande vid läroanstalter i att lärandet sker direkt i kontexten. Nya tillvägagångssätt och samarbetsmodeller kan utvecklas genom att lära sig av praktisk verksamhet och genom att experimentera genom utveckling. Det är viktigt att skapa en egen referensram för lärande i arbetet där man inte upprepar gamla verksamhetsmodeller och till exempel överför från utbildningskontexten modeller eller tillvägagångssätt som är olämpliga för arbetsgemenskapen.

När lokala kompetensekosystem utvecklas ska man beakta

- A** Modellering av lärande i arbetet förutsätter av organisationen en satsning på utveckling.
- B** Arbetsplatsens förmåga för lärande som sker på arbetsplatsen förutsätter strukturer för lärande och möjliggörande av olika sätt att lära sig i arbetet.
- C** Grupper för peer learning och coachningshelheter som utgår från idén om peer learning är fungerande lösningar för att öka interaktivt lärande i arbetslivet.
- D** Av läroanstalter förutsätts att strategin för kontinuerligt lärande, tillvägagångssätten och utbudet utvecklas så att de svarar flexibelt och uppdaterat på arbetslivets behov. Utvecklingen sker i äkta arbetslivssamarbete samtidigt som man lär sig tillsammans.

I organisationskulturen ska blicken riktas utåt. Individer ges utrymme att gå med i nätverk där kompetensförnyelsen sker. För organisationer skapas möjligheten att bilda kompetensekosystem där man tillsammans svarar mot utmaningar som ingen kan lösa ensam. Arbetsgemenskapen är utmärkt som en lärmiljö, eftersom dess utgångspunkt är att människor inte tas bort från arbetsplatserna utan att lärande möjliggörs i arbetet.



Avslutningsvis

I det nya kompetenssystemet har tankemodeller, kommunikation och praxis förnyats så att de svarar mot samhällets, arbetslivets och människans föränderliga behov. Man satsar långsiktigt på utvecklingen av kompetens på samhällets alla nivåer. Verksamheten är övergripande och den granskas fenomenbaserat. Därmed svarar man på svåra och komplexa frågor och ökar effektiviteten av åtgärder som gäller kompetensutveckling.

Arbetslivet, fritiden och familjelivet är platser för lärande som är viktigare än tidigare. Det blir allt viktigare att synliggöra den kompetens som uppstår i dem. Av detta följer att arbetslivet ska utvecklas allt mer med tanke på lärande och att man måste bli av med uppdelningen mellan lärande i arbetslivet och utbildningssystemet. Därmed blir det möjligt för kompetens att förnya arbetslivet och arbetslivet kompetens.

Det finns inga enkla svar på komplicerade frågor som förändras snabbt. Det som återstår är ett behov av ständig förnyelse och förmågan att leva i förändring. Detta behov återspeglas på hela kompetenssystemet och berör alla människor. Därför ska vi betrakta det nya kompetenssystemet som en helhet som ständigt utvecklas. Framtidens kompetens uppstår i ekosystem som har förmågan att förnya sig själva.

“När vi långsiktigt tar hand om finländarnas förmåga att förnya sin kompetens, hjälper det oss att klara oss även i oförutsedda förändringar och skapa en hållbar framtid.”



JUNI 2022

**FRAMTIDENS KOMPETENS
UPPSTÅR I EKOSYSTEM**

[https://www.sitra.fi/sv/ämnen/
kompetensens-tid/](https://www.sitra.fi/sv/ämnen/kompetensens-tid/)

SITRA.FI

Itämerenkatu 11-13
PL 160
00181 Helsinki
Puh. 0294 618 991

 @SitraFund