

Framtidens kompetenser

- och hur vi utvecklar dem



**En rapport från Nordisk tänketank
om framtidens kompetenser**



Framtidens kompetenser

- och hur vi utvecklar dem

**En rapport från Nordisk tänketank
om framtidens kompetenser**

Författare: Ingegerd Green

Avsnittet Framtidens strukturer för vuxenutbildning har skrivits av Arne Carlsen
i samarbete med Ingegerd Green

Grafisk form: Anders Kretz

Ansvarig utgivare: Nordiskt nätverk för vuxnas lärande

Tryckeri: Oriveden kirjapaino, Orivesi, Finland 2007

ISBN: 978-952-92-2901-7



norden

Innehåll

Förord	5	Framtidens kompetenser	44
		Tänketanken om framtidens kompetenser	46
Frågeställningar	6	Kompetenser enligt EU, OECD och ASEM	47
Tänketankens arbete	8	Tre kompetensområden	48
Rapporten Framtidens kompetenser	8	Mer psykologi	50
Nordisk Tänketank om Framtidens kompetenser	10		
		Framtidens strukturer för vuxenutbildning	52
Framtidsbilder	12	Lagstiftning och politiska ramverk	54
#1 Globaliseringen	14	Finansieringsformer	55
#2 Glokaliseringen	15	Validering och certifiering	56
#3 Teknikutveckling	17	Pedagogik och metoder	57
#4 Ett förändrat arbetsliv	18	Distributionsformer och nya arenor för lärande	59
#5 Hållbar utveckling förändrar våra livsstilar	21	Ansvarsfrågan	60
#6 Arbetskraftsbrist och en åldrande befolkning	23		
#7 Leva i mångfald	25	Norden som vinnaregion	62
#8 Ökad komplexitet	26	Nordiska värden ger styrka	64
#9 Individualism och samarbete	27	Nordisk identitet	65
#10 Kreativitet, innovation och handlingskraft	30		
		19 utgångspunkter: Skicka vidare	68
Med sikte på kompetens	32	19 budskap för ett konkurrenskraftigt Norden	70
Från kunskap till kompetens	34		
Från tanke till handling	35	Sammanfattning	74
Att förstå vad kompetens är	37	Källor och rapporter	80
Att utveckla kompetens	38	Tidigare möten och arrangemang	82
Konsten att beställa kompetens	40		
Vuxenutbildning för vem?	43		

Förord

SAMARBETET I NORDEN är baserat på gemensamma värderingar, gemensam kultur och historia, och inte minst på en gemensam syn på demokrati och utbildning. Vuxnas lärande är ett prioriterat område inom det nordiska samarbetet och stöds av tre olika verktyg i samspel: Styrgruppen för Vuxnas Lärande (SVL), Nordplus Vuxen projektmedel och Nordiskt Nätverk för Vuxnas Lärande (NVL).

NVL arbetar tvärsektorielt med vuxnas lärande i ett livslångt lärande-perspektiv. NVL:s vision är att visa mångfald, främja gemenskap och stärka den nordiska dimensionen. NVL fungerar som mötesplats för projekt och miljöer, mellan policy och praxis. NVL skall främja dialogen i Norden, skapa innovation och bidra till nordisk nytta genom att stödja samarbete och engagemang i frågor kring vuxnas lärande.

MED UTGÅNGSPUNKT i denna vision och NVL:s målsättning att initiera, synliggöra och främja tvärsektorielt samarbete för att stärka konkurrenskraften i arbets- och samhällslivet beslutade NVL 2005 att ta upp arbetet med de utmaningar som presenteras i rapporten ”Norden som global vinnareregion”, som utgivits i samarbete mellan Huset Mandag Morgon och Nordiska Ministerrådet.

För att skapa inspirerande diskussionsprocesser om framtidens kompetenser ur ett livslångt lärandeperspektiv och lämna underlag för nordisk och nationell policyutveckling etablerade NVL Nordisk tänketank om framtidens kompetenser i januari 2006. Tänk tankens uppdrag har varit att diskutera

och formulera idéer kring vilka kompetenser vi behöver utveckla för att i framtiden kunna leva ett gott liv, och bidra till en hållbar utveckling.

Detta arbete går hand i hand med Nordiska Ministerrådets strävan att utforma gemensamma strategier för hur man ska möta utmaningarna kring framtidens kompetensbehov, och hur dessa behov kan tillgodoses med sikte på att göra Norden till en vinnareregion.

TÄNKETANKEN har varit sammansatt av representanter från varje nordiskt land, verksamma inom olika områden i samhället. Den breda kompetens och erfarenhet som funnits samlad i gruppen har gjort det möjligt att diskutera och undersöka de kritiska frågeställningarna från många olika perspektiv.

Genom att bearbeta befintlig kunskap i form av rapporter, utredningar och policydokument, och genom att möta experter och organisationer från olika sektorer av samhället har Tänk tanken strävat efter att formulera ett fördjupat underlag för fortsatt diskussion kring frågorna.

I denna skrift dokumenteras de tankar och slutsatser som framkommit under Tänk tankens arbete. Vår förhoppning är att den ska kunna fungera som ett inspirerande underlag för alla dem som arbetar aktivt med frågor kring kompetensförsörjning i samhälle och arbetsliv.

*Antra Carlsen,
huvudkoordinator, NVL*

Frågeställningar

Arbetet i Tänketanken har utgått från ett antal kritiska frågeställningar:

- Hur ser ett framtida nordiskt arbetsliv och samhälle ut?
- Vilka kompetenser måste individer och organisationer ha för att fungera i ett sådant arbetsliv?
- I vilka system och strukturer kan dessa kompetenser utvecklas?
- Hur kan den nordiska gemensamma kulturen utgöra grund för en vinnarstrategi när det gäller kompetensförsörjning och utveckling?

Diskussionen kring dessa fokusfrågor har vi avgränsat till att beröra vuxna individer och deras möjligheter till livslångt lärande, i eller i nära anslutning till arbetslivet, hur de kan utveckla sin kompetens inom ramen för de formella och icke-formella strukturerna för lärande, samt vilka eventuella styrkepositioner Norden har i relation till andra regioner vad det gäller att möta framtidens kompetensbehov.

Tänketankens arbete

TÄNKETANKEN HAR SAMLATS nio gånger för att diskutera och utveckla resonemang kring framtidens kompetensbehov i Norden. Redan från start beslutade vi att vi skulle utgå från befintlig kunskap och erfarenhet inom området. Fortlöpande har vi samlat in, läst och diskuterat vetenskapliga rapporter, analyser och litteratur som har gett bränsle till våra samtal.

Till våra möten har vi också bjudit in representanter för arbetsmarknadens parter, politiker, forskare och utbildningsaktörer för att lyssna på deras bilder av nuläget och framtiden. I augusti 2006 genomförde vi tillsammans med NVL en dialogkonferens på Island där ett 50-tal särskild inbjudna personer deltog. Många enskilda individer har på ett aktivt och engagerat sätt bidragit till att forma det samtal som förts i Tänketanken och det är vi mycket tacksamma för.

Under den tid som vi fungerat som Tänketank har vi också medverkat som talare i ett flertal konferenser, seminarier, workshops och paneldebatter. I dessa sammanhang har vi både kunnat ta del av andras kunskap och erfarenheter och kunnat sprida och pröva de tankar och idéer som utvecklats i Tänketanken.

För att göra det möjligt för så många som möjligt att följa och även delta i Tänketankens arbete har vi haft ett eget utrymme på NVL:s hemsida. Där har information om möten, konferenser och litteratur funnits tillgängligt. Ett antal artiklar har också skrivits och publicerats dels i NVL:s regi, men också i andra sammanhang.

Kärnan i Tänketankens arbete har bestått av det samtal som pågått under hela den tid gruppen varit verksam. Det har varit en kreativ, reflekterande

Rapporten Framtidens kompetenser

DEN HÄR RAPPORTEN är ett av de resultat som Tänketanken har skapat under sitt arbete. Alla seminarier, workshops och konferenser där människor har mötts och inspirerats att fortsätta sitt arbete med vuxnas lärande utifrån lite nya infallsvinklar är också en form av resultat som inte kommit till om inte Tänketanken hade funnits.

Urvalet av synpunkter och perspektiv är gjort utifrån våra egna preferenser och uppfattningar om vad som är särskilt viktigt. Vi har kontinuerligt prövat våra tankar och idéer på kunniga och erfarna människor utanför Tänketanken för att känna av hur väl våra egna synpunkter överensstämmer med andras. Det är vår uppfattning att det vi målar

och utforskande dialog med högt till tak kring de frågeställningar som vi har haft i fokus. Samtalet har naturligtvis förts som mest intensivt under våra fysiska möten, men också levt och vidareutvecklats mellan mötena genom telefonkontakt och e-post.

Det är svårt att sätta ned foten och säga ”nu är vi färdiga”. Frågan om framtidens kompetenser är en i allra högsta grad levande fråga. Omvärlden förändras hela tiden och i samma takt förändras också infallsvinklarna på vilka kompetenser som är de mest angelägna för ett gott liv i framtiden.

Tänketankens arbete och samtalet om framtiden och vuxna individers förutsättningar att utveckla kunskap och kompetens som gör dem till fungerande medborgare i ett globaliserat Norden får nu fortsätta i nya konstellationer och sammanhang.

upp är bilder som delas av många människor från många olika sfärer av samhället.

Rapporten är en dokumentation över var vi befann oss i samtalet när det var dags att avsluta Tänketankens arbete. Vårt arbete är inte någon vetenskaplig rapport och inte heller någon utredning i traditionell mening. Det är en sammanfattning och översikt av det vi som grupp utifrån en omfattande dokumentation, vetenskapliga arbeten och personliga möten har

Fakta

Det formella lärandet: Det lärande som sker inom utbildningsinstitutioner – som förskola, grundskola, komvux och högskola. Det formella lärandet resulterar ofta i en examen.

Det icke-formella lärandet: Det lärande som sker i organiserad form, men utanför utbildningsväsendet; kompetensutveckling på arbetsplatsen, lärandet i föreningar och politiska partier, inom folkbildning etc.

Det informella lärandet: Det lärande som sker spontant i vardagen – hemma, med vänner och familj, på arbetsplatsen och framför tv:n.

KÄLLA: FRAMTIDENS LÄRANDE, STIFTELSEN FÖR KUNSKAPS- OCH KOMPETENSUTVECKLING

tyckt, tänkt och reflekterat över under drygt ett och ett halvt år.

Vår målsättning har varit att rapporten ska kunna användas av alla som har intresse av att utveckla förutsättningarna för vuxnas lärande och kompetensutveckling. Vi hoppas därför att den kan vara av intresse för politiker, företrädare för arbetsmarknadens parter, ledare i företag och i frivilligorganisationer, utbildningsanordnare och andra aktörer på området.

Nordisk tänketank för framtidens kompetenser

FOTO: MAGNUS FRÖDERBERG/NORDEN.ORG



Kristin Astegeirsdottir (IS), ordförande i Tänketanken, är historiker, direktör för Islands institut för jämställdhet, och har en bred erfarenhet av frågor som rör könsforskning, kvinnorörelser, demokrati och politik.

Viktigt tycker Kristin: Att det nordiska samarbetet växer på alla områden och att vi ser Norden som en helhet med värdefulla variationer. Vi måste bevara Nordens ställning som världens mest fredliga, jämställda och demokratiska välfärdsområde. Inte minst skall vi samarbeta kring vuxenutbildning för framtidens kompetenssamhälle, där vi kan lära av varandra att inkludera, respektera och lita på varandra.



Harry Bjerkeng (NO) är direktör för Håndverksbedriftenes Landsforening i Norge och har mångårig erfarenhet av att arbeta med frågor som rör kompetensutveckling inklusive lärlingsutbildning, efter- och vidareutbildning i arbetslivet, småföretagsledarutbildning, utbildningsekonomi och avtal mellan arbetsmarknadens parter.

Viktigt tycker Harry: Lärandet där en duktig och erfaren hantverkare använder sina formella och informella kompetenser för att lära upp en lärling eller nyanställd, är en undervärderad lärandeform i Norden i dag. Det finns helt enkelt behov av bättre balans mellan traditionellt kunskapsbaserat lärande och lärlingsverksamhet i företagen. Nya samarbetsformer och nätverk måste skapas om Norden ska vara en konkurrenskraftig region även i framtiden.



Leena Jokinen (FI) är utbildningsdirektör på Finland Futures Research Centre vid Turku School of Economics. Hon har lång erfarenhet av att arbeta med framtidsfrågor och framtidsscenarier. Hon jobbar bl.a. med framtidsorienterade strategiprocesser och ger vägledning och sparring till grupper och individer inom olika organisationer.

Viktigt tycker Leena: Jag tycker att vuxenutbildningens viktigaste uppdrag är att skapa möjligheter för allas kontinuerliga utveckling. Det kan vara frågan om att vidareutvecklas i arbetslivet eller skaffa sig ett helt nytt yrke eller bara lär sig att göra något som man tycker om. Vuxenutbildningssystem och lärandeprocesser bör vara utformade för vuxna som redan har erfarenheter, kompetenser och ett vuxet sätt att leva.



Arne Carlsen (DK) är direktör för internationalisering vid Danmarks Pædagogiske Universitet (DPU). Han har mångårig erfarenhet av arbete med nordiska och internationella frågor som berör vuxnas lärande och livslångt lärande. Han är även ordförande i ASEM Education and Research Hub for Lifelong Learning Studies, ett universitetssamarbete mellan 18 asiatiska och europeiska universitet.

Viktigt tycker Arne: Alla människor i Norden måste under de kommande åren få möjlighet att ta ett större ansvar för sin egen kompetensutveckling. Inte bara för att få relevant kunskap, utan också för att kunna omsätta kunskapen till handling. Därför måste det finnas ett vuxenutbildningssystem som kan stötta denna utveckling.



Ingegerd Green (SE) arbetar som konsult i egen firma med olika former av uppdrag med utgångspunkt i små och medelstora företags förutsättningar att skapa konkurrenskraft genom utveckling av kunskap och kompetens. Hon är styrelseledamot i ett flertal företag av olika storlek och i olika branscher, samt i Stiftelsen Forum för småföretagsforskning och Institutet för Tillväxtpolitiska studier.

Viktigt tycker Ingegerd: Vi har länge talat om betydelsen av kompetens och kompetensutveckling men fortfarande är för många utbildningsstrukturer uppbyggda kring produktion och reproduktion av kunskap. En av de viktigaste frågorna för mig är hur vi kan skapa tillräcklig förståelse för vad kompetens är och hur kompetens utvecklas, så att nya effektiva system och arenor som möter individens efterfrågan och behov kan etableras.




Sigrún Magnúsdóttir (IS) är Islands koordinator för NVL och arbetar också med utvecklingsfrågor på Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (Education and Training Service Centre). Hon har lång erfarenhet inom området vuxnas lärande och fungerar som koordinator och kontaktperson för Tänketanken.

Viktigt tycker Sigrún: Jag är glad över att bo i Norden, och klar över att ansvaret för att vi ska kunna fortsätta att leva med den välfärd vi har ligger hos oss alla. Var och en har sin del i uppgiften att bevara Nordens konkurrenskraft. Vi behöver utveckla våra kompetenser så att vi kan bidra till en hållbar utveckling av det samhälle vi lever i.

Framtidsbilder





Vad är det i vårt framtida samhälle som vi måste förhålla oss till för att kunna leva ett gott liv och kunna bidra till det som är vår gemensamma välfärd? Vilka nya företeelser och förutsättningar kommer vi att konfronteras med?

Efter att ha undersökt vad som sägs om framtiden från arbetsmarknadens parter, forskning och utbildning, politiken och näringslivet blir vår slutsats att framtiden redan är här. I våra möten har vi sett att samtalet om den närmaste framtiden präglas av stor samsyn. De utmaningar som framhålls som de allra största i framtiden, är utmaningar redan i dag.

Vårt samtal om hur framtiden kommer att gestalta sig slutade i ett konstaterande: Det som redan i dag utmanar vår förmåga att leva ett gott liv kommer att förstärkas och bli påtagligt för allt fler.

Utifrån ett antal trender och tendenser som vi kan identifiera och beskriva och som vi menar kommer att påverka oss under de kommande fem- tio åren har vi målat upp en rad framtidsbilder.

De här bilderna skapar tillsammans ett framtidsscenario. Inte var och en för sig, utan som ett collage som får bilda bakgrund till det fortsatta resonemanget om vuxnas lärande, kompetensbehov och fungerande formella och icke-formella strukturer för kompetensutveckling.

#1 Globalisering

GLOBALISERINGENS PÅVERKAN på individ och samhälle är inte längre någon nyhet. Vi har blivit vana vid att det som vi upplever som stora och omvälvande förändringar av våra levnadsförhållanden på ett eller annat sätt hänger samman med de förutsättningar som skapas av en i princip global marknadsekonomi befriad från hinder för den fria rörelsen av varor, tjänster, människor och kapital, samt en snabb utveckling av informations- och kommunikationsteknologin (IKT).

Den fria rörligheten och den nya tekniken skapar förutsättningar för ökad och hårdare konkurrens mellan företag i allt fler branscher. En konkurrenssituation som innebär att produktionsvillkor och arbetsliv ständigt och snabbt utsätts för mer eller mindre radikala omstruktureringar.

Trycket på internationalisering, rationalisering, höjd produktivitet och snabb utveckling av innovativa tjänster, produkter och processer ökar på bred front i arbetslivet. IKT har gjort det möjligt för individer och organisationer att agera mer självständigt än tidigare och den fria rörligheten över gränserna ökar den individuella frihetsgraden. Tillsammans driver alla dessa förändringar fram nya värderingar och uppfattningar om livskvalitet. Värderingar som i sin tur ställer krav på hur samhället och näringslivet organiseras och leds. Medborgare och medar-

betare förväntar sig mer än någonsin tidigare ett liv fullt av valmöjligheter, stora frihetsgrader och med möjligheter att ständigt utvecklas i sin yrkesroll och som individer.

Allt tyder på att globaliseringen påverkar allt fler områden, tränger allt djupare in i våra liv och att den går allt snabbare och snabbare. De förändringar vi redan har sett kommer att befästas och förstärkas. Globaliseringen kan uppfattas som ett hot, precis som det går att se fantastiska möjligheter i de förändrade förutsättningar som följer i dess spår.

Oavsett uppfattning handlar det om att förstå globaliseringens förutsättningar, så att vi kan utveckla kunskap och förmåga att möta både möjligheter och hot.

Nordens välfärdsmodeller är robusta och under förutsättningen att vi utformar och förverkligar en politik som stöttar och stimulerar vuxna människors behov av ständig kompetensutveckling, kommer vi att framgångsrikt kunna skapa goda förutsättningar för en positiv utveckling i en alltmer globaliserad värld. ♦♦♦

#2 Glokalisering

I GLOBALISERINGENS TIDEVARV är det lätt att tro att allt bestäms någon annanstans än just här, på hemmaplan. Att det inte spelar så stor roll vad jag som enskild medborgare i en kommun, eller som enskild medarbetare i ett företag, gör här hemma. Ordet ”globalisering” har fått en hotfull klang och leder ibland till uppgivenhet och passivering.

Visst är det sant att kapitalet har blivit mer globalt och att företagen och de olika produktionsfaktorerna rör sig med större frihet över nationsgränser än förr. Men det är också sant att det inte längre är råvarutillgång, geografiska avstånd och nationell tillhörighet som utgör de mest strategiska produktionsfaktorerna för att utveckla global konkurrenskraft. Istället är det kunskapsinnehållet i varor, tjänster och produktionsprocesser som är avgörande. Och kunskapsinnehåll förs in i produktionen av den kunskap och kompetens som enskilda människor besitter.

För att kunskap och kompetens ska utvecklas krävs sociala och kulturella sammanhang där individer kan mötas, utveckla ny kunskap, lära av varandra, utbyta idéer och erfarenheter. Möten, samtal och sociala processer verkar fortfarande i mycket hög grad vara bundna till en plats. Människor hör alltid hemma någonstans, de är lokala.

De viktigaste förutsättningarna för tillväxt i den globala ekonomin är alltså beroende av möjligheter

som skapas lokalt, regionalt och nationellt!

I takt med att allt fler lokala marknader öppnas upp och blir globala ökar också möjligheterna för specialiserad nischproduktion av varor och tjänster. Massproduktion, standardisering och små marginaler kännetecknar produktionen av konsumtionsvaror. För Norden är konkurrensen från lågkostnadsländerna alltför hög för att man ska hänga med på dessa villkor.

I stället gäller det att ställa om produktionen till korta serier, specialtillverkning och produktion med krav på extremt hög kvalitet och exakt precision. En produktion som ofta är byggd på kapaciteter som är svåra att kopiera och som kräver ett finmaskigt nätverk av lokalt förankrade sociala kontakter. I Norden finns ett flertal sådana lokala geografiska distrikt som verkar stå stabila och konkurrenskraftiga även i en hårdnande internationell konkurrens. Kanske beror deras framgång just på förmågan att ta tillvara på de lokala och regionala styrkefaktorerna och utnyttja den globala marknadens möjligheter?

DET ÄR INTE ENBART näringslivet som måste balansera mellan det lokala och globala. Den glokala utmaningen möter vi också i allra högsta grad i det vardagliga livet i de många nya livsmönster vi måste förhålla oss till och fungera i. Vi måste i allt större utsträckning kunna hantera ett liv där världen är mitt ibland

oss, oavsett om vi vill det eller inte. Det lokala livet är globalt ur många dimensioner, i arbetet på en industri som ägs av ett utländskt investmentbolag, i bostadsområdet där människor från vitt skilda kulturer ska leva sida vid sida, i familjen när våra barn väljer att bosätta sig långt hemifrån – var som helst i världen.

I ett globalt samhälle blir det lokala samhället alltså alltmer präglad av mångfald. För att människor ska vilja bosätta sig på en plats och på olika sätt bidra till platsens utveckling krävs att lokalsamhället kan möta en alltmer varierad efterfrågan på livsstilsmöjligheter. Vi måste kunna planera och erbjuda boendeformer, arkitektur, kultur, nöjen, varor och tjänster som utformats för mångfald och olikheter. Ett fungerande lokalt samhälle bygger på att det finns kunskap och kompetens att möta och ta tillvara mångfald inte enbart i näringslivet utan lika mycket i alla andra sektorer av vårt samhälle.

I SAMTLIGA NORDISKA LÄNDER ser vi att det är i storstadsregionerna som befolkningsutveckling och tillväxttakten är som störst. Det är i storstäderna som mångfaldens behov av olika livsstilsmöjligheter kan tillfredsställas. För de mindre regionerna och samhällena runt om i Norden är det nödvändigt med ett fokuserat arbete på att utveckla en identitet som är så tydlig och stark att den attraherar tillräckligt många

människor för att göra även de mindre tätbefolkade regionerna levande. Om vi inte lyckas med detta kommer polariseringen mellan storstad och landsbygd att fördjupas med allvarliga sociala klyftor och konflikter som följd.

Samhällsbyggare utanför storstadsregionerna måste utveckla kunskap och kompetens som möjliggör omstruktureringen från lokalsamhälle till globalt samhälle. Stadsplanerarens och arkitektens traditionella kunskap måste kompletteras med kompetens att identifiera och utveckla lokal identitet i relation till mångfaldens önskemål. Landsbygdens ledare, oavsett sektor, måste utveckla förmåga att skapa förutsättningar för mångfald på platser med lång historia av homogenitet.

Utmaningen för individer, samhälle och näringsliv blir att kunna hantera sammansmältningen av det globala och det lokala. För ledare i alla sektorer av samhället gäller det att hålla balansen mellan det stora och det lilla perspektivet. Även om den öppna världen har medfört ett enormt inflöde av information och kunskap, gäller det att vara lika alert på de förändringar och den utveckling som sker på det lokala planet. Det är där som påverkansmöjligheterna finns, det är där som det är möjligt att inte bara anpassa sig till omvärlden utan ta ledningen och vara delaktiga i att skapa omvärlden! ♦♦♦

#3 Teknikutveckling

INTERNET OCH MÄNNISKORS ökade möjligheter till rörlighet över nationella gränser har gjort att det går snabbt för ny teknologi att spridas över världen. För utveckling och produktion av varor betyder det att man som företag inte är ensam på sin marknad med en produkt eller en produktionsprocess särskilt länge innan andra företag har fått tillgång till samma kunskap som man själv har. Konkurrensförsprånget minskar fort och det blir avgörande att snabbt kunna ta till sig ny kunskap, omsätta den till ny kompetens och nya, innovativa industriella handlingar. Om och om igen.

För att vårt näringsliv ska vara konkurrenskraftigt räcker det inte med att ledare och medarbetare kan ta till sig och hantera ny kunskap och teknik för att lösa de dagliga arbetsuppgifterna. Det som är avgörande är att kunna utnyttja teknikens fulla potential, det är först då som produktiviteten verkligen höjs och förutsättningarna för ökad lönsamhet ökar.

Har vi dessutom ambitionen att ligga bland de främsta regionerna i världen när det gäller global konkurrenskraft, vilket kan vara nödvändigt om vi vill behålla de välfärdssystem vårt nordiska samhälle vilar på, måste vi vara innovativa och utveckla *ny* kunskap/teknik. För att vi ska klara av att nyttja och utveckla kunskap och teknik på ett sätt som gynnar vårt samhälles utveckling lär kraven på en gedigen och alltmer fördjupad grundutbildning bli större och

nödvändigheten av strukturer och system som säkerställer det livslånga lärandet bli allt mer angelägna.

OM TRYCKET PÅ MEDARBETARE och ledare i näringslivet ökar när det gäller att säkerställa tillgång till en hög kunskaps- och kompetensnivå inom teknikområdet för att kunna hantera ny teknik och utveckla den, ökar trycket på oss som enskilda medborgare nästan i samma takt.

Allt fler av de tjänster och produkter vi som privatpersoner vill ha tillgång till kräver digital kompetens och tillgång till hårdvara och bredband. Vi köper allt fler konsumtionsvaror och tjänster över nätet och en stor del av den service som samhället tillhandahåller distribueras över nätet. Det handlar om allt från att boka böcker på biblioteket till att skattedeclarera. Allt kan hanteras över internet.

Att utveckla sin digitala kompetens blir i framtiden inte bara en fråga för ingenjörer och tekniker. Den digitala klyftan mellan medborgare som har kompetens att använda erforderlig teknik och dem utan, kommer i värsta fall att skapa allt större sociala skillnader och konflikter. För att vi som individer och som samhälle ska vara globalt konkurrenskraftiga måste var och en av oss – ledare, medarbetare och medborgare – hänga med i den tekniska utvecklingen på ett mycket aktivare sätt än förr. ♦♦♦

#4 Ett förändrat arbetsliv

ITAKT MED DEN ÖKADE ekonomiska öppenheten i världen har arbetsmarknaden blivit allt svårare att överblicka och förstå. Utvidgningen av EU har inneburit att arbetskraften i Öst- och Centraleuropa nu är en del av en gemensam arbetsmarknad. Tillsammans med Indien och Kina är närmare 1,5 miljarder människor på väg in i världens produktionssystem.

De nya länderna i den globala ekonomin konkurrerar inte bara med låga kostnader och okvalificerad produktion. I de nya EU-länderna är utbildningstraditionen lång och nivån på kunskap och kompetens hög. De asiatiska länderna har ett stort utbud av högt utbildad arbetskraft som utför lika kvalificerade arbetsuppgifter som högt utbildad arbetskraft i andra delar av världen.

För den kunskapsdrivna ekonomin räcker det inte att arbetskraften har en god grundläggande utbildning. De snabba omstruktureringarna och förändrade produktionsvillkoren kräver att den enskilde individen också har kapacitet att ständigt utveckla och förnya sin kompetens.

För att vara konkurrenskraftig på arbetsmarknaden måste man både ha en god grundläggande utbildning, som i sig tenderar att bli alltmer fördjupad och lång, och hög kompetens att lära nytt i olika sammanhang.

Idag finns det stora grupper människor, unga som

äldre, som vare sig har en god grundläggande utbildning eller en utvecklad förmåga till självständigt och kontinuerligt lärande. Detta leder till utanförskap på arbetsmarknaden vilket i sin tur snabbt kan leda till utanförskap i samhället. Att en växande grupp människor lever i ett samhälleligt utanförskap och att klyftorna mellan olika grupper blir större ökar inte bara riskerna för våldsamma konfrontationer utan skapar också onödiga belastningar på det gemensamma välfärdssystemet.

Kapitalrationalisering, hög produktivitet, specialisering och kundanpassning är förutsättningar för att företag i industrialiserade länder ska kunna konkurrera med tillverkningsindustrin i de snabbt framväxande ekonomierna i de nya EU-länderna, Ryssland, Asien och Sydamerika.

Det handlar om att mycket snabbare än förr kunna identifiera och lösa problem, se och ta tillvara på möjligheter. Kravet på snabbhet förutsätter att problemen löses direkt av dem som ställs inför dem. Och det i sin tur leder till högre krav på kunskap och kompetens hos människor i yrken och med arbetsuppgifter som vi hittills kanske har betraktat som mindre kvalificerade.

DET PÅGÅR OCKSÅ en strukturell förändring i näringslivet i riktning mot ökat service- och tjänsteinnehåll

i produktionen. Dels ökar tjänsteproduktionen i relation till produktion av varor, dels blir både varu- och tjänsteproduktionen allt mer kunskapsintensiv.

Tjänsteproduktion ställer krav på annorlunda kompetens än varuproduktion. Det vi ofta sammanfattar som social kompetens, förmåga att interagera och kommunicera med andra människor, blir allt viktigare, utan att för den skull göra sakkunskap mindre viktig.

I det formella utbildningssystemet blir det viktigt att redan från start komplettera och kombinera utvecklingen av sakkunskap med utvecklingen av social kompetens. En effektiv träning av den sociala kompetensen kräver särskild pedagogik och metodik och arenorna för lärandet ser annorlunda ut än vid inläring av sakkunskap.

MED EN BEFOLKNINGSUTVECKLING som inte räcker till för att täcka vårt behov av människor i yrkesverksam ålder kommer konkurrensen om arbetskraften att ta sig i uttryck på många olika sätt. För individen handlar det om att säkerställa att man ständigt är anställnings- eller uppdragstagbar genom relevant och hög kompetens.

Ansvar för att vara attraktiv på arbetsmarknaden flyttas alltmer över på den enskilda individen. Den egna investeringen i kompetensutveckling blir lika angelägen som det personliga pensionssparandet.

För företag handlar det om förmåga att attrahera, rekrytera och sedan behålla och vidareutveckla arbetskraft med tillräckligt hög kompetens att driva företagets utveckling framåt. Det handlar om att kunna rekrytera medarbetare med tillräckligt hög tekniskt kompetens, men också med kompetens att agera självständigt, innovativt och entreprenöriellt.

NÄRINGSLIVSSTRUKTUREN i Norden utgörs av en majoritet av små och medelstora företag. I takt med en hårdnande global konkurrens har även dessa företag omstrukturerat sin verksamhet till en alltmer kunskapsintensiv produktion. Detta leder till en ökad efterfrågan på kvalificerad arbetskraft, en arbetskraft som även de större företagen konkurrerar om. Många mindre företag saknar de större företagens tradition och erfarenhet av att rekrytera kvalificerad personal i konkurrens med andra och ibland saknas insikten om vad som krävs för att vara en attraktiv arbetsplats och arbetsgivare.

Det handlar dels om förutsättningar internt i företagen. För alla företag är det avgörande att man lyckas organisera och strukturera arbetet för att attrahera självständiga och kompetenta medarbetare. Värderingarna kring vad som skapar det attraktiva arbetet har förändrats markant från att ha handlat om materiella värden till att nu till lika stor del han-

dra om förutsättningar för personlig utveckling.

Framför allt är detta en skillnad mellan generationer. Den framväxande generationen medarbetare rangordnar den egna utvecklingen, delaktighet och medbestämmande högre än lönen. Frihet är en annan viktig komponent och då inte enbart i betydelsen att få planera och genomföra sitt arbete på ett självständigt sätt under arbetstiden. Lika viktigt blir möjligheten att kombinera ett fungerande familjeliv, en rik fritid och goda karriärmöjligheter.

Att organisera och leda ett föränderligt arbetsliv kommer att kräva en ständig kompetensförstärkning och kompetensförnyelse hos ledare på alla nivåer. Ledarskapsutveckling och utbildning kommer att bli allt mer efterfrågat av nya grupper ledare med varierande utbildningsplattform och det leder till nya utmaningar och möjligheter för det formella utbildningssystemet.

För att fortsätta vara konkurrenskraftiga måste vi i Norden kunna möta efterfrågan på en arbetskraft med högre kvalifikationer inom mer eller mindre alla yrkeskategorier, inte enbart de som kräver en akademisk grundutbildning. ◆◆◆





#5 Hållbar utveckling förändrar våra livsstilar

DEN STÖRSTA UTMANINGEN vårt samhälle står inför idag är hur vi ska kunna utveckla en konkurrenskraft och välfärd som inte går ut över kommande generationer. Vi måste utveckla såväl teknik som livsstils-mönster som leder fram till att vi överlämnar ett samhälle i ekologisk balans.

FN:s särskilt inrättade klimatpanel, stora delar av den internationella klimatforskarkåren och politiker över hela världen verkar vara överens om att det till stor del är mänskliga aktiviteter kopplade till en energiförbrukning uppbyggd på fossila bränslen som har lett till den globala klimatförändringen. Även om Norden ansetts som föregångare när det gäller att förena hög ekonomisk välfärd med högt ställda miljömål står även vi inför stora utmaningar.

Det är inte troligt att samhällsutvecklingen kommer att minska behovet av el och energi i framtiden. Idag står en tredjedel av världens befolkning, närmare två miljarder människor, utan tillgång till el och energi för att täcka sina mest grundläggande behov av rent vatten, matlagning, uppvärmning och hälsovård. I den industrialiserade delen av världen pekar samhällsutvecklingen på ett ökat behov av el och energi, både från den producerande industrin och den enskilde konsumenten.

För att möta en ökad efterfrågan på energi utan att det får negativa konsekvenser för miljön, måste vi

utveckla teknik för en energiproduktion som bygger på förnyelsebara energikällor. Det är rimligt att anta att vi kommer att behöva fler individer med gedigen naturvetenskaplig och teknisk utbildning, innovativ förmåga och entreprenöriell kompetens för att leda och i handling omsätta forskning och teknikutveckling när det gäller energiproduktion och miljövänliga produkter i tillräckligt hög takt.

KLIMATSYSTEMET har alla människor ett gemensamt ansvar för och det krävs gränsöverskridande insatser och samarbeten på alla nivåer för att vi ska uppfylla detta ansvar. Alltfler grupper i samhället har kommit till insikt om att ett ökat välbefinnande inte kan utvecklas på bekostnad av kommande generationers möjligheter till ett gott liv. Vi måste snabbt hitta vägar som leder fram till en hållbar utveckling och välfärd.

Om ett sätt att möta kravet på hållbar utveckling är att utveckla och använda ny teknik som frigör oss från beroendet av icke förnyelsebara energikällor, är ett annat helt enkelt att förändra våra konsumtions- och livsstilmönster så att vi minskar vår energiförbrukning. Även om detta låter som två självklarheter visar det sig att det inte är så enkelt att gå från kunskap om förhållanden till handling som förändrar.

Redan i dag har vi teknik och kunskap för att radikalt reducera den negativa påverkan vår livsstil

har på miljön. Vi har bilar som blir allt bränslesnålare och hus som är välisolerade. Teknik som borde leda till att vi reducerar vår energiförbrukning, men alltför ofta verkar det som att effektivitetsvinster i miljötänkandet snarare leder till bakslag. I stället för att spara den energivinst vi gör genom den nya tekniken har vi en tendens att konsumera upp den. Vi kör lite mer med våra miljövänliga bilar och vi bygger större och kostar på oss att höja innetemperaturen i våra hem.

Ingen miljöteknik i världen hjälper oss att lösa klimatproblematiken om vi inte samtidigt förändrar våra livsstilmönster. Och för att klara av det krävs både förändrade samhällsstrukturer och förändrade attityder till begreppet ”välfärd”.

Med största sannolikhet kommer det att krävas stor flexibilitet och förändringsförmåga hos såväl den enskilde individen som grupper och organisationer för att vi ska förändra vårt sätt att leva och strukturera samhället mot en mer hållbar välfärd. Förmåga som vi inte kan invänta att nästa generation ska utveckla, utan som alla verksamma i dagens samhälle måste utveckla i någon form av lärande.

Hur sådana strukturer och former för kompetensutveckling och insiktsskapande ska se ut och byggas i tillräckligt snabb takt är en stor utmaning för vuxenutbildningssystemet. En utmaning som vi helt enkelt inte har råd att låta bli att möta. ♦♦♦

#6 Arbetskraftsbrist och en åldrande befolkning

UTMANINGARNA FÖR det nordiska samhället är många och handlar inte enbart om produktionsvillkor och miljö. Frågan hur vi ska hantera en åldrande befolkning och samtidigt bibehålla en hög samhällelig välfärd och standard är brännande aktuell i hela Norden. Det handlar om hur vi ska klara tillgången på arbetskraft och om hur vi ska möta en äldre befolknings behov av vård, omsorg och annan service.

På arbetsmarknaden måste vi på ett eller annat sätt kompensera att gruppen äldre medborgare inom de närmaste tiotal åren kommer att bli större både i relation till hur stor gruppen är i dag och i förhållande till andra åldersgrupper. Kompensationen kan ske på flera sätt, en ökad automatisering av produktionen, genom arbetskraftsinvandring, att vi ökar arbetstiden eller förlänger tiden till pension.

Oavsett vilken väg vi väljer kommer det att förändra vårt arbetsliv. Om vi arbetar fler timmar i veckorna och allt längre upp i åldern, måste arbetslivet organiseras på ett sätt så att vi orkar vara effektiva och produktiva. Med bra arbetsvillkor för alla åldrar ökar sannolikheten att människor väljer att ge några extra år till arbetslivet.

I samband med att en stor del av arbetskraften går i pension finns det risk för att ett kunskaps- och kompetensglapp uppstår. Det finns ingen beredskap för hur överföring av det kunnande som finns samlat

hos den äldre arbetskraften ska växlas över till den yngre. Risken är stor att konkurrensskapande och viktig kompetens går helt förlorad i samma takt som pensionsavgångarna ökar.

Eftersom så många som möjligt av dem i yrkesverksam ålder behövs på arbetsmarknaden, samtidigt som arbetslivet kräver gedigen utbildning och hög kompetens, finns det all anledning att utveckla system och strukturer som kortar den tid som ägnas enbart åt studier. Ett utökat system med lärande i arbete kanske både kan underlätta kompetensväxlingen mellan äldre och yngre, så att den upparbetade erfarenhet som finns hos den äldre arbetskraften inte går förlorad, och tillgängliggöra arbetskraft.

DET ÄR INTE GIVET att de luckor som den allt större andelen pensionärer lämnar efter sig på arbetsmarknaden kan fyllas av dem i yrkesverksam ålder. Rätt utbildning och kompetens för de arbetstillfällen som finns är inte en självklarhet. Inom många yrkeskategorier kommer det att vara svårt att ersätta de stora pensionsavgångarna och inom vård och omsorg blir det särskilt svårt. Med en allt äldre befolkning kan man förvänta sig att trycket på vård och omsorg kommer att öka och eftersom det inom denna sektor är svårt att rationalisera bort människan mot teknik lär arbetstillfällena öka. Om vi ska ha någon chans

att klara det framtida behovet av arbetskraft kan vi inte tro att våra ungdomar ska lösa problemen åt oss. Vi måste vidareutveckla och expandera vuxenutbildningen och göra det möjligt för så många vuxna som möjligt att ständigt och flexibelt stärka och förnya sin kompetens i relation till arbetsmarknadens växande behov.

Bristen på arbetskraft som följer i spåret av den demografiska utvecklingen tillsammans med en ny syn på arbete bland människor i alla åldrar – jag arbetar inte bara för min försörjning utan för att förverkliga mig själv – kommer att kräva mycket av hur arbetsgivare fyller arbetet (oavsett yrke) med ett innehåll som känns tillräckligt attraktivt och lockande.

I NORDEN SER VI ett stort framväxande behov av arbetskraft i de traditionella hantverksyrkena och inom vård och omsorg. Så länge människor inte upplever att dessa yrken ger ett tillräckligt meningsfullt arbetsliv med ett tillräckligt gott belöningssystem kommer problemen med arbetskraftsbrist att kvarstå, oavsett hur man förändrar utbildningssystem och rekrytering till utbildningar.

Samtidigt som vi ser en ökad arbetskraftsbrist finns det en fortsatt risk att människor kommer att stå utanför arbetsmarknaden mot sin vilja. Risken

består främst i att vi inte kommer att klara av att utveckla en formell struktur för vuxenutbildning som möter individens behov av att snabbt utveckla en kompetens som möter arbetsmarknadens efterfrågan.

Det faktum att vi har en växande skara äldre i den nordiska befolkningen innebär inte enbart problem utan också stora möjligheter. Den äldre befolkningen i framtiden är på sätt och vis mycket yngre än förr. Förutsättningarna för ett aktivt liv som pensionär har förändrats och fortsätter att förändras. Äldre människor blir i allt större utsträckning en köpstark grupp med krav på tjänster och produkter som är särskilt anpassade efter deras tycke och smak.

Förmodligen kommer också morgondagens pensionärer att ställa helt andra krav på den samhälleliga service som man förväntar sig. Äldreboende och vård/omsorg måste erbjuda mycket högre kvalitet med krav på individuella behov av upplevelser.

Med tanke på att vi inte är ensamma i Norden om att se befolkningen bli allt äldre, skulle det mycket väl kunna bli en framgångsrik exportnäring att med utgångspunkt i den nordiska välfärdsmodellen utveckla nya tjänster och produkter, nya former för vård och omsorg, som tillfredsställer den ”nya” äldregenerationen. ♦♦♦

#7 Leva i mångfald

DET NORDISKA SAMHÄLLET genomgår en kraftig utvecklingen från ett relativt homogent samhälle till ett liv präglad av mångfald kommer inte att avta i framtiden.

Det mångkulturella utvecklas inte enbart genom att människor med annan bakgrund än vår egen av olika skäl etablerar sig i vårt samhälle. Människors personliga rörlighet ökar, mötet med andra kulturer och traditioner blir ett allt naturligare inslag i både privatliv och arbetsliv. Det bidrar i stor utsträckning till att allt fler upptäcker nya livsstilar, traditioner och värderingar och utifrån detta väljer att förändra sitt eget sätt att leva.

De regioner som klarar av att både hantera utmaningarna och ta tillvara på möjligheterna som ökad mångfald innebär kommer att bli framtidens vinnarregioner. Det handlar om att på ett strukturellt plan säkerställa integration, undanröja sociala klyftor och utanförskap samt verka för den enskilde medborgarens tolerans mot olikheter. En förmåga som också företag och organisationer måste utveckla för att vara riktigt konkurrenskraftiga.

Redan idag uppstår konflikter i arbetsgrupper, bostadsområden, städer och nationer på grund av oförmågan att hantera mångfald. Denna oförmåga tar sig i uttryck på det individuella planet i mötet mellan människor, men också på det politiska planet

i svårigheten att utforma en politik som förhindrar diskriminering och utanförskap.

FÖR ATT VI SKA BIBEHÅLLA och vidareutveckla ett demokratiskt samhälle som vi upplever som tryggt och inkluderande är det nödvändigt att människor inte upplever rädsla inför det som är nytt och främmande. Fundamentet i det nordiska samhället är de grundläggande demokratiska värderingarna.

Vad innebär dessa i ett samhälle präglad av öppna gränser, fri rörlighet och snabb informations spridning? Vad består de demokratiska grundvärderingarna av i ett samhälle som inte längre är så homogent som förr och hur tar de sig i uttryck på arbetsmarknad och i samhällsliv?

I grund och botten handlar förmågan att hantera mångfald som en resurs om vilka förutsättningar den enskilda individen har att förstå och ta till sig det som är olikt och annorlunda. Hög kompetens att kommunicera med andra människor, även på främmande språk, en god kunskap om andra kulturer och traditioner samt en välutvecklad självkänsla skapar förmåga att inkludera och tolerera andra.

Med den nordiska traditionen av öppenhet, jämställdhet och demokrati har vi goda möjligheter att leda utvecklingen av samhället på ett sätt som låter oss ta del av mångfaldens möjligheter. ♦♦♦

#8 Ökad komplexitet

KOMPLEXITETEN I SAMHÄLLET ökar och kraven blir större på förmågan till helhetssyn för att klara av att fatta rimliga och rationella beslut. Ju fler pusselbitar det finns att ta hänsyn till inför beslutsfattande av olika slag, desto större krav ställs på god omvärldsbevakning och analys. Detta gäller såväl på det individuella som på det samhälleliga planet.

Om man inte förstår komplexiteten, om man inte kan förstå de system vi lever i, är risken stor för att vi ställer oss utanför och blir betraktare istället för deltagare. Vi behöver aktiva och engagerade medborgare som bidrar till den gemensamma välfärden. I företag behöver vi medarbetare som handlar utifrån en förståelse för sin uppgift och företagets mål. En grundförutsättning för att klara detta är att man äger en hög analytisk kompetens, så att man kan rationalisera de komplexa sammanhang man befinner sig i till mindre och greppbara komponenter – för att sedan sätta samman dem igen till en förståelig helhet.

Individer, organisationer, regioner och nationer som kan förstå sin egen plats i ett större och mer sammansatt sammanhang än tidigare kommer att ha bättre förutsättningar än andra att utveckla konkurrenskraft.

För att kunna tillgodogöra sig de stora mängder information som finns tillgänglig i en sammansatt att ganska komplicerad tillvaro, krävs en mångfacetterad

kunskap om olika kulturer, förhållningssätt, traditioner och tekniker.

I takt med att tillvaron blir allt mer komplex behöver vi också utveckla förmåga och förutsättningar för att agera handlingskraftigt utan tillgång till en fullständig bild av helheten. När vi inte kan greppa hela bilden av vart vårt arbetsliv är på väg, hur omstruktureringar i samhället påverkar oss, vart den fria rörligheten över gränser leder fram till, är det helt enkelt nödvändigt att agera handlingskraftigt ändå.

Vi måste lära oss att allt mer våga testa olika tankemodeller, förhållningssätt och sätt att agera utan att ha exakt och utförlig information om det område saken gäller. Kanske är detta kompetenser som är nära kopplade till det vi kallar att vara entreprenöriell, kreativ och innovativ?

I NORDEN HAR VI BYGGT ett samhälle som vilar på starka gemensamma värderingar kring demokrati, jämställdhet och rättvisa. För att dessa värderingar även i framtiden ska utgöra fundamenten i vårt samhällsbygge behöver vi fördjupa oss i hur vi kan leva efter dem, även i den svåröverskådliga tillvaro som den globala öppna marknaden innebär. För den enskilde individen kan det vara svårt att se att de öppna gränserna och den fria rörligheten också kan föra med sig sexhandel, knarkhandel och människo-

smuggling. Det kan vara svårt att greppa och förstå de möjliga sambanden mellan tillgången till billiga kläder, exotiska matvaror etc och risken för exploatering av såväl miljö som människor.

Utifrån detta perspektiv står vi i Norden inför utmaningen att omsätta våra värdegrunder i såväl politiska som vardagliga handlingar även när tillvaron blir mycket mer komplex än tidigare. Det kommer att krävas större insatser på att utveckla kunskap och kompetens som stärker de nordiska grundvärderingarna och sådan etik och moral som leder till solidaritet och ett förverkligande av mänskliga rättigheter och rättvisa. ◆◆◆



#9 Individualism och samarbete

ETT AV DE TYDLIGASTE värdeskillnaderna i samhället de senaste årtiondena är den starka individualiseringen. Vi har gått från att mer eller mindre födas in i och vara beroende av ett antal olika kollektiva sammanhang till att själva välja vilka gemenskaper vi vill ingå i. Vilka sammanhang och grupper vi kommer att ingå under vårt liv är något vi mycket friare än förr väljer efter egna behov.

Paradoxalt nog verkar det vara den gemensamma välfärdsstaten, byggd på ett starkt socialt och kollektivt kontrakt där alla varit villiga att bidra till varandras välfärd, som gjort det möjligt att välja bort det kollektiva. En god levnadsstandard har gjort det möjligt för individen att träda fram och uttrycka sina egna önskemål och drivkrafter.

En annan förklaring till individualiseringen är utvecklingen av kommunikationstekniken. Det handlar självklart om IT som snabbt transporterar information och kontakter mellan människor över gränser, men också om möjligheterna att enkelt och billigt förflytta sig fysiskt.

Vi är inte på samma sätt som tidigare beroende av kollektiva beslut eller gemensamt organiserade handlingar för att få kontakt med stora delar av omvärlden. Ju mer kontakt vi kan ha på individuell basis, desto friare från gemenskaper och grupper blir vi.

Ett enkelt sätt att avläsa förändringen är att följa

charterresans utveckling. Det är inte länge sedan det var ett stort äventyr att ge sig ut på en sällskapsresa till ett främmande land. I dag är det en självklarhet för många unga människor att någon gång göra en längre resa till främmande kontinenter utifrån en egen resplan och agenda.

SJÄLVKLART FÅR DETTA värdeskifte konsekvenser för hur vi i framtiden ska bygga ett gemensamt samhälle. Vi kan inte längre lita till samma kollektiva anda som byggde till exempel det svenska folkhemmet. Individualisten prioriterar och värderar företeelser i omgivningen på ett annat sätt än kollektivisterna och för politiken får detta konsekvenser.

Det politiska systemet kan inte i samma utsträckning som hittills lita till ett stöd som bygger på olika gruppers ideologiska övertygelse. I stället måste man kunna erbjuda en politik som fångar individer som prioriterar personlig utveckling, självförverkligande och vad som passar i just det läge man befinner sig i – här och nu. Den förändrade tillvaron, och den förändrade värdegrunden, gör att individer blir mer lättroliga och flexibla även i attityder och handlingar.

Tillvaron kommer att präglas av snabbt förändrade villkor och i ett individualiserat samhälle leder det till snabbt förändrade handlingsmönster. Det politiska systemet måste bli mer lättroligt för att hänga med.

I stället för att engagera sig i det traditionella politiska systemet väljer allt fler att driva sina frågor och ta tillvara sina intressen i mer tillfälliga organisationer och grupperingar. Den snabba tekniska utvecklingen gör att små kollektiv med enkla och kostnadseffektiva medel kan skapa både opinion och makt kring ett intresse.

VAD KOMMER denna utveckling att få för betydelse för den samhällsanda som vi hittills har kopplat samman med det representativa demokratiska politiska systemet? Vilken kunskap och vilka kompetenser måste vi utveckla för att inte urholka de nordiska styrkepositionerna som i mångt och mycket bygger på värdegrunden kring en gemensam demokrati?

Den starka individualiseringen kan uppfattas både som en möjlighet och som ett hot mot ett samhälle som är byggt på gemensamma värderingar. För att den inte ska kantra över i egoism som raserar viktiga solidariska grunder i vårt samhälle, blir det viktigt för såväl den grundläggande utbildningen som vuxenutbildningen att organisera lärandet på ett sätt som utvecklar de kompetenser som stärker solidaritet och demokrati.

Å andra sidan kan en stark individualisering innebära att enskilda människor blir mer handlingskraftiga och initiativrika. Kritiken mot det etablerade nor-

diska välfärdssamhället har ibland varit att samhället och staten har övertagit alltför mycket ansvar inom alltför många områden. En positiv individualism skulle innebära att allt fler människor har förmåga att sätta sig själv i relation till andra och förstå hur hon på eget mandat kan påverka utvecklingen till det bättre både för sig själv och för andra.

De initiativ som tas utifrån ett individuellt perspektiv får betydelse för en grupp eller ett kollektiv mycket tack vare teknik och digital förmåga. Det är möjligt att organisera politiska och samhällsliga rörelser som självorganiserar och sprider sig snabbt. Men det räcker inte med digital kompetens och tillgång till tekniska redskap för att de individuella initiativen ska vara en kraft som kan vidareutveckla ett demokratiskt och hållbart samhälle.

För en sådan utveckling krävs individer som har utvecklat hög kompetens att agera utifrån reflektioner kring sina egna och andras behov och hur dessa harmonierar med demokrati, mänskliga rättigheter och en hållbar ekologisk utveckling.

EN ÖKAD INDIVIDUALISERING i samhället betyder inte att behovet av att samverka och samarbeta med andra minskar. Däremot förändras de sätt på vilka vi söker oss till samvaro med andra och de sätt på vilka vi samarbetar med andra.

Mycket tyder på att vi snarare kommer att ingå i fler gemenskaper än förr, men de är frivilliga och de varar inte livet ut. Nätverk och mer eller mindre tillfälliga samarbeten ersätter de gemenskaper som man tidigare föddes in i eller naturligt ingick i, och detta gäller både privatliv och arbetsliv.

Ska vi fungera väl i det individualiserade samhället måste vi stärka den sociala kompetensen, det vill säga förmågan att kunna kommunicera och interagera med andra människor i såväl homogena som heterogena sammanhang och grupper. Oavsett ålder, funktion eller situation kommer detta att bli en avgörande kompetens för alla människor i framtiden.

Om vi vill fortsätta att utveckla Norden som en region med gemensamma och starka värdegrunder måste vi anpassa strukturer och system på ett sätt så att de kan ta tillvara individualisterna och den handlingskraft dessa besitter. Samtidigt måste vi utveckla former för ett framtida samarbete som också utgår från individualism snarare än kollektivism. Hur finner vi formerna för de nya nordiska nätverken, som startas och avslutas allteftersom de uppfyllt sitt syfte att samla och engagera individer för en viktig gemensam fråga? ♦♦♦

#10 Kreativitet, innovation och handlingskraft

I EN GLOBALISERAD och öppen marknadsekonomi får allt fler länder samma tillgång till de produktionsfaktorer som vanligtvis anses utgöra basen för tillväxt; råvara, arbetskraft, teknik och kapital. När inte tillgången till dessa produktionsfaktorer i sig kan utgöra en konkurrensfördel måste vi utveckla andra förmågor. Det som nu verkar skilja företag och regioner med god ekonomisk tillväxt från dem som inte utvecklas lika väl, är deras förmåga till innovation och entreprenörskap.

För att ha en position på världsmarknaden måste företag i alla storlekar och branscher utveckla en stark förmåga att ständigt förbättra och förnya sina produkter eller tjänster och sina sätt att organisera produktionen.

Innovationer är nödvändiga inom alla segment och det handlar inte enbart om att realisera ny teknik och patent i efterfrågade produkter eller tjänster. Lika gärna kan det handla om nyskapande sätt att möta kunden, delegera arbetsuppgifter eller lösa logistiska utmaningar. Innovationsförmåga är något som alla på en arbetsplats bör utveckla för att omsätta i värdeskapande handlingar i såväl det lilla som det stora perspektivet.

Innovationer skapas inte isolerat av enskilda individer utan är resultatet av sociala processer i olika format och omfattning. Samtliga nordiska länder arbetar aktivt med att etablera, stötta och stimulera

väl fungerande innovationssystem på såväl nationell som regional nivå. Det är nödvändigt att utveckla strukturer och system som möjliggör för olika aktörer att samarbeta på ett sätt så att nyskapande idéer kan förverkligas och införlivas i företag och samhälle.

För att innovationsprocesser ska vara framgångsrika krävs förutom fungerande och välsmorda innovationssystem också att individer som deltar i processerna har en välutvecklad och hög kompetens att tänka och agera nyskapande och kreativt. För att utveckla individens kreativitet och förmåga till att tänka utanför ramarna krävs en uppgradering av de skapande och praktiska ämnena. Detta gäller i hög grad vuxenutbildningen, som i dag ofta har ett utbud som är begränsat till teoretiska ämnen.

Om man med innovation menar att ett nytänkande omsätts i handling och införlivas i en verksamhet räcker det inte med kreativitet och förmågan att tänka annorlunda eller nytt. Till dessa kompetenser måste också förmågan att agera handlingskraftigt och självständigt kopplas. De regioner som klarar av att systematiskt utveckla den entreprenöriella förmågan hos så många människor som möjligt kommer att bli de mest konkurrenskraftiga regionerna i framtiden.

ALLA NORDISKA LÄNDER och i princip alla aktörer inom den formella utbildningsstrukturen lyfter fram

utbildning i entreprenörskap som något väsentligt. Frågan är dock vad det är man utbildar i och till? I de flesta fall uppfattas ”entreprenörskap” som synonymt med ”företagande”.

Detta leder till att det som utformas som entreprenörskapsprogram och entreprenörskapsinslag i utbildning och undervisning ofta kommer att handla om just förmågan att etablera och driva företag. I sig är detta viktigt och angeläget, eftersom vi i takt med en hårdnande konkurrens får se allt fler företag och arbetstillfällen försvinna från den nordiska arbetsmarknaden och det krävs nya företag för att skapa nya jobb.

Men det är också viktigt att stärka och utveckla förmågan att identifiera möjligheter som kan skapa värde, förmågan att förverkliga sina idéer i handling och förmågan att organisera sin handlingskraft i olika typer av verksamhet som involverar andra människor, utan att det realiserar i företagande.

För att möta alla framtidens utmaningar, och inte minst frågan om hur vi ställer om oss till ett hållbart samhälle, behöver vi medarbetare och medborgare som med hög entreprenöriell kompetens tar tillvara på alla möjligheter att förändra och förbättra förutsättningarna i sin vardag.

Skillnaden mellan regioner som visar sig vara framgångsrika när det gäller innovation och en-

treprenörskap och andra mindre framgångsrika, är knappast att människor av naturen är mer initiativrika och uppfinningsrika i den förra regionen. Snarare går det att utläsa skillnader i de regelverk, strukturer och system som ska stötta dessa förmågor.

Norden ligger i topp i flera internationella jämförelser när det gäller innovationskapacitet. Utifrån denna position borde det vara möjligt att vidareutveckla såväl regelverk som strukturer på ett sätt så att utvecklingen av kreativitet, innovativt tänkande och ett breddat entreprenörskap kommer in i samtliga former av formellt lärande.

PÅ FLERA HÅLL I NORDEN görs försök att kartlägga och beskriva konstnärers och kreatörers särskilda kompetenser att driva innovativa och kreativa processer. Syftet är att utifrån dessa beskrivningar skapa underlag för nya former av kompetensutveckling inom ramen för de formella vuxenutbildningsstrukturerna. Kanske krävs mer gränsöverskridande och tvärsektorieella strukturer för att skapa förutsättningar för läroprocesser som stimulerar och utvecklar kreativitet och nytänkande? ♦♦♦

Med sikte på kompetens





Redan på 1980-talet började vi tala om att vi lever i ett kunskapssamhälle. Kanske är det nu dags att gå ett steg till och introducera "kompetenssamhälle" som begrepp.

I kompetenssamhället räcker det inte med att "ha kunskap om" utan det är att "ha förmåga att göra" som är det avgörande för framgång. Det centrala är förståelse för mågan att handla på ett sätt som skapar mervärde och det är den personliga kompetensen som gör individen attraktiv på arbetsmarknaden. Varje individ måste säkerställa att hennes kompetens utvecklas i relation till arbetsmarknadens krav och möjligheter. För det krävs dels egen insikt om nödvändigheten att ständigt lära, dels förutsättningar att göra det i den miljö man befinner sig.

Nu är det dags för individer, politiker och utbildningsanordnare att sätta förutsättningarna för kontinuerlig och livslång kompetensutveckling högst upp på agendan.

Från kunskap till kompetens

OAVSETT HOT ELLER MÖJLIGHET – vi måste anpassa oss till de nya förutsättningarna som följer med globaliseringen. Vara innovativa och entreprenöriella för att skapa de nya världsledande produkterna, tjänsterna och processerna. Kunna hantera mångfald, snabba förändringar och krav på rörlighet.

EU:s målsättning för Europa som världens ledande kunskapsregion tydliggör hur vi ska positionera oss i relation till andra regioner i världen. I samtliga nordiska länder har olika samarbetsprojekt mellan politikens och arbetsmarknadens parter visat att det råder stor samsyn kring att vägen till konkurrenskraft i det globala samhället går via satsningar på kunskap och kompetens.

När den största delen av arbetsmarknaden består av kunskapsintensiv produktion av varor och tjänster och denna produktion dessutom måste hålla måttet när det gäller hållbar utveckling, blir det uppenbart att den mest strategiska faktorn för att skapa konkurrenskraft och välbefinnande är den enskilda individens kunskap och kompetens.

Det är också så att nästan alla de indikatorer vi använder för att mäta livskvalitet – inkomst, arbete, hälsa, fritid – hänger samman med utbildningsnivå och förmåga att tillämpa kunskap på ett värdeskapande sätt.

I Norden är vi överens om att vi inte ska

konkurrera med låga löner utan med kunskap och kompetens och att närings- och utbildningspolitiken därför måste utformas så att den stödjer en sådan utveckling.

DE NORDISKA LÄNDERNA ligger väl till i OECD:s statistik över hur mycket kapital som satsas på forskning och utveckling, både vad det gäller offentlig som privat finansiering. Vi har välutvecklade strukturer för forskning inom den akademiska världen och många av de större nordiska företagen har blivit framgångsrika med hjälp av egna avancerade forskningsavdelningar.

Det finns också en lång och god tradition av samarbete mellan storföretagens forskningsenheter och de akademiska institutionerna, vilket har bidragit både till företagens och institutionernas utveckling. I de flesta nordiska länder finns särskilda strukturer för den forskning som har bäring på direkt industriell tillämpning, till exempel det finska TEKES och de svenska industriforskningsinstituterna.

En ökad kunskapsproduktion i form av fler högtbildade individer och goda forskningsresultat, är naturligtvis bärande för den region som vill vara en vinnarregion i den globala konkurrensen. Stora förväntningar har ställts på att de offentliga investeringarna i såväl längre utbildning som forskning

ska generera resultat som kan mätas i ekonomisk tillväxt och fler jobb. Men att framgångsrikt använda nya idéer och kunskap på ett sätt som leder till fler arbetstillfällen och tillväxt hänger nödvändigtvis inte samman med själva kunskapsproduktionen.

KUNSKAP ÄR EN RESURS man kan besitta, men om man utnyttjar den för att skapa något slags värde, styrs av andra förutsättningar. För att potentialen i de stora investeringar som görs på utbildning och forskning ska förverkligas behövs människor som i mer eller mindre kollektiva handlingsprocesser omsätter den nya kunskapen och forskningen i verksamheter som genererar värde.

Industriell utveckling, nya arbetstillfällen och tillväxt skapas av nytänkande och handlingskraftiga

individer, entreprenörer. Till kunskap måste kopplas kompetens!

Ett ökat fokus på kompetens innebär inte att vi som samhälle och individer kan släppa taget om en stark och välutvecklad forskning. Snarare handlar det om att komplettera en hög insikt om kunskapens betydelse med en lika god förståelse för att det är kompetens som krävs för att kunskap ska omsättas till resultat som bidrar till det välfärdssamhälle vi vill utveckla.

Och som konsekvens av en sådan förståelse måste också det sätt på vilket vuxnas kontinuerliga lärande organiseras och struktureras förändras, så att det stöttar och stimulerar utveckling av kompetens i lika stor utsträckning som inläring av kunskap. ♦♦♦

Från tanke till handling

DET GÄLLER ATT kunna se sambandet mellan förväntat utfall och hur vi organiserar lärsituationer av olika slag. Vill vi ha kompetens som resultat av en insats, måste processerna för lärande också formars därefter.

Med en tydlig distinktion mellan begreppen, står det klart att kunskap och kompetens ofta utvecklas

på olika sätt, i olika sammanhang och med olika metoder. Intellectuellt är detta inget svårbegripligt påstående, men det har visat sig att det inte är helt oproblemiskt att gå från tanke till handling.

Det är inget nytt synsätt att betrakta kompetens som den viktigaste produktionsfaktorn för ett

framgångsrikt näringsliv och samhälle. Redan på 1980-talet började man tala om det nya kunskaps-samhället som skiljde sig från förr genom att det var tillgång till kunskap och kompetens som skapade konkurrenskraft.

Trots att det är över 20 år sedan verkar det fortfarande återstå många frågetecken kring hur väl skiftet i synsätt har tagit sig i uttryck i praktik och konkreta handlingar.

OM NU KOMPETENS är nyckelfaktorn för vår förmåga att möta de utmaningar som en ökande globalisering och hårdnande konkurrens innebär, borde väl detta avspeglas i bland annat offentliga och privata satsningar på vuxna individers möjlighet till kontinuerlig förstärkning och förnyelse av sin kompetens?

Hur har det nya synsättet förändrat företagens sätt att planera och genomföra personalens kompetensutveckling och sättet man organiserar arbetet på? Och hur har de formella och icke-formella systemen för vuxnas lärande utvecklats avseende metodik, distribution, validering och certifiering? Är det verkligen kompetens som blir utfallet av de lärprocesser som genomförs?

I alltför stor utsträckning verkar det som att såväl företag som utbildningsanordnare fortfarande inte förmår att fullt ut skilja på lärande som leder till ökad

kunskap inom olika fackområden och lärande som utvecklar förmåga att agera på ett mer värdeskapande sätt än tidigare.

Sätten man organiserar och främjar kompetensutveckling på skiljer sig för sällan och för lite från hur man organiserar kunskapsinläring. I utbildningsutbudet överväger fortfarande former för lärande som snarare stödjer kunskapsutveckling än kompetensutveckling.

PÅ MÅNGA ARBETSPLATSER planeras personalens kompetensutveckling utifrån den formella utbildningsnivån snarare än utifrån individernas realkompetens.

Kanske beror det på att kompetens inte kan kodifieras, mätas och värderas på samma sätt som kunskap, exempelvis i termer av teoretisk utbildningsnivå och examina. Och att vi fortfarande saknar kvalitetssäkrade och nationella system för validering och certifiering av kompetens, som kompletterar våra befintliga betygssystem.

Med otillräckliga verktyg, metoder och stödjande system faller man lätt tillbaka på det man är van vid, har uppbyggda strukturer för och lång erfarenhet av. Nämligen att utveckla kunskap med beprövade pedagogiska modeller och metoder i för detta ändamål etablerade former i skola och vuxenutbildning. ♦♦♦

Att förstå vad kompetens är

LEDARE I OLIKA SAMMANHANG och på olika nivåer verkar helt enkelt inte ha förmått att omsätta idéerna om kompetensens betydelse till en praktisk nivå.

Kanske beror det på att man inte insett de fullständiga konsekvenserna av vad det innebär att utveckla kompetens? För att kunna skapa en vuxenutbildning som inte missar målet att utveckla individers kompetens behöver ledare och utbildare, och alla andra, fördjupa sin förståelse för kompetensutvecklingens olika dimensioner.

En försvårande faktor är att det finns en uppsjö av olika definitioner och indelningar av kompetensbegreppet. Det är inte alls säkert att vi menar samma sak när vi talar om kompetens och det leder förstås lätt till missförstånd. Ändå används ”kompetens” och ”kompetensutveckling” ofta i den allmänna debatten som något som alla är överens om innebörden av.

Begreppen har blivit något som kan användas utan att man behöver ställa några frågor om vad som menas, vilka värden som ska skapas med vilken kompetens och hur olika kompetenser utvecklas i olika lärprocesser.

Så länge inte definitionen är tydlig blir det svårt att förstå den och dela den med andra. Risken är också stor att man bara byter namn på en befintlig och känd företeelse. Utbildning blir kompetensutveckling. Lärare blir kompetensutvecklare. Skolämne

blir kompetensområde. Gymnasieexamen blir gymnasiekompetens. Skolbetyg blir formell kompetens.

DETTA VERKAR VARA hindrande faktorer för en nödvändig förändring av hur vuxnas lärande organiseras och struktureras. Så länge kompetensbegreppet är otydligt definierat och beskrivet blir det svårt att diskutera vilka kompetenser som behöver utvecklas och hur det ska gå till.

Därför är det viktigt att initiativ tas till att dels fördjupa insikten och förståelsen av kompetensbegreppet, dels till att sortera bland begreppen och formulera en gemensam begreppsapparat.

Med tanke på vår värdegemenskap och att vi i våra nordiska länder redan ligger långt framme när det gäller förutsättningar och utveckling av vuxenutbildning skulle det vara både möjligt och värdefullt att ett sådant initiativ tas på nordisk nivå. ◆◆◆

Att utveckla kompetens

FÖR FÖRETAG ÄR DET LÅNGT IFRÅN tillräckligt att lita till kompetenstillförsel genom det nytillskott till arbetsmarknaden som de unga och nyutbildade utgör. För att hänga med i konkurrensen krävs att man har en strategisk plan för kompetensutveckling av befintliga medarbetare och att man lyckas kombinera medarbetarnas olika kompetenser på ett så effektivt sätt som möjligt.

För det krävs att man arbetar systematiskt med kompetensförsörjning och har förståelse för hur kompetens utvecklas.

Framtidens vinnarregioner skapar attraktivitet och konkurrensfördelar genom att utveckla strukturer som stödjer framväxten av ett lärande samhälle. I kompetenssamhället har de formella och ickeformella strukturerna för vuxenutbildning full förståelse för samtliga dimensioner av vad som utgör kompetens. Det är denna förståelse som gör det möjligt att organisera läroprocesser som får det utfall man förväntar sig, nämligen utveckling av kompetens.

På en övergripande nivå är många överens om att kompetens handlar om att kunna göra något eller bete sig på ett visst sätt. Kompetens, till skillnad från kunskap, verkar handla om någon slags utförarkapacitet. Detta är också den gängse uppfattningen inom näringslivet när man diskuterar kompetens och kompetensbehov.

På arbetsplatsen handlar kompetens om medarbetarnas förmåga att lösa en uppgift eller en situation. Kompetensen bedöms och värderas utifrån det mervärde som skapas.

DEN DEFINITION SOM ANVÄNTS i Tänk tankens arbete har hämtats från Swedish Standards Institute's standard för ledningssystem för kompetensförsörjning. Kompetensbegreppet definieras där som "förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter". "Förmåga" byggs upp av erfarenhet, omdöme och förståelse. "Vilja" omfattar attityd, engagemang, mod och ansvarstagande. "Kunskap" handlar om fakta och metoder, att veta hur. "Färdigheten" är att kunna utföra i praktiken, att göra.

Med en sådan förståelse för vad som utgör kompetens är det inte säkert att det räcker med att organisera kompetensutvecklingsinsatser som enbart förändrar en av kompetensens byggstenar.

Ibland räcker det med att tillföra ny kunskap, träna färdigheten eller förändra attityden. Men ofta måste flera av kompetensens dimensioner påverkas för att förmåga att utföra en arbetsuppgift på ett bättre sätt än tidigare ska utvecklas.

De flesta utbildare är skickliga på att organisera läroprocesser som tillför ny kunskap och tränar färdig-



heter på olika sätt. Visst finns det fortfarande mycket att utveckla när det gäller pedagogiken inom dessa områden, men jämfört med andra områden framstår kunskapsinhämtning och färdighetsträning inte särskilt problematiskt. Men hur kan man systematisera och strukturera ett organiserat lärande där attityder förändras och mod stärks?

ATTITYDER OCH SJÄLVKÄNNEDOM, eller förståelse för en arbetsuppgift, förändras inte genom att vi får höra

från någon annan eller läsa i en bok om hur man borde betrakta och förstå något. Det är genom personliga ifrågasättanden, reflektioner och funderingar som förståelse och attityder växer fram hos oss.

Lärprocesser som syftar till att förändra förståelse är inte enkla att organisera eftersom de inte fullt ut är styrbara. Hur vi reflekterar och i vilken riktning våra funderingar får oss att förändras är inte alltid givet.

Det är en utmanande uppgift att organisera ett lärande som ger utrymme för individen att vara aktiv och med egna tolkningar och reflektioner bygga sin egen kunskap. Samtidigt är detta ett måste för den formella vuxenutbildningen om man på allvar vill hävda att det är utveckling av kompetens i hela sin sammansatta form man erbjuder individer och kollektiv.

Med stor sannolikhet kommer mycket att behöva förändras innan vi kan tala om fungerande system och strukturer för vuxnas livslånga kompetensutveckling. ♦♦♦

Konsten att beställa kompetens

GENOM ATT SE KOMPETENSBEGREPPET ur flera olika perspektiv blir det tydligt hur väsentligt det är att välja rätt praktisk metod för lärande beroende på vilken sorts utfall man vill åstadkomma. Ledare och utbildningsanordnare är ofta inte helt på det klara med vad det är för resultat man vill uppnå med de utbildningar och åtgärder man genomför.

Många gånger sätter man mål för kompetensutvecklingen som visar sig vara orealistiska när man ser till vilka metoder man har valt att använda i läroprocessen.

För att göra kompetensutveckling till den viktigaste och högst prioriterade investeringen i arbetslivet behöver ledare och medarbetare uppleva att de åtgärder som vidtas leder till måluppfyllelse.

Företag investerar tid och pengar på utbildning för sin personal med förväntningen att de efter genomgången utbildning ska utföra sina arbetsuppgifter på ett bättre sätt än tidigare. Enskilda individer satsar av egna besparingar på att höja sin kompetens för att bli mer attraktiva på arbetsmarknaden.

När skillnaden mellan utfall och förväntningar blir för stor avtar intresset och villigheten att satsa på strategisk kompetensutveckling. Fortfarande genomgår alldeles för många människor utbildningar som inte ger tillräckliga avtryck i det dagliga arbetet. Många gånger uppstår konflikter mellan näringsliv

och utbildningsanordnare på grund av att arbetsgivare anser att de själva måste lägga ner tid och resurser på att få en medarbetare tillräckligt kompetent för sin arbetsuppgift, trots nyss avslutad ”kompetensutveckling”.

Samtidigt anser utbildningsanordnare att de som beställer utbildningar ofta gör det utan att ha tillräckligt goda kravspecifikationer på vad som förväntas uppnås.

BÅDE HOS BESTÄLLARSIDA och utbudssida krävs ökad förståelse för kompetensens olika dimensioner och vilka praktiska metoder som leder till ett lyckat utfall. Och förmodligen krävs ett mycket mer välutvecklat samarbete mellan näringsliv och utbildningsanordnare för att lärandet ska organiseras på ett sätt som stödjer den förändring av kompetensen man har kommit överens om ska uppnås.

Det är lätt hänt att man lägger tyngden på att diskutera och argumentera för hur utbildningsanordnarna måste förändra sitt sätt att närma sig näringsliv och samhälle. Kraven är många på nytt innehåll i utbildningarna, distribution via internet, flexibilitet i strukturerna och en hög anpassningsförmåga till det som det omkringliggande samhället efterfrågar.

Allt detta är kanske rimliga förväntningar på det formella utbildningssystemet, men en lika rimlig för-

väntan är att man på arbetsplatserna förmår att formulera kvalificerade beställningar. En sådan kompetensutveckling bygger på en analys av vilken kompetens som företaget i sin helhet behöver för att tillmötesgå, eller överträffa marknadens krav och hur detta behov förhåller sig i relation till befintlig kompetens.

MÅNGA FÖRETAG OCH ORGANISATIONER saknar helt eller delvis ett systematiskt och strategiskt arbete med kompetenssäkring och utveckling. Ofta har man inga metoder vare sig för kartläggning eller analys. Planeringen av åtgärder blir därefter, ibland ad hoc och utan koppling till organisationens övergripande mål och vision.

Det tål att upprepas att det är förståelsen för kompetensens samtliga dimensioner och hur dessa utvecklas som saknas. Utan grepp på vilka kompetenser, eller delkompetenser, som skapar de önskade resultaten kommer beställningen av kompetensutvecklande insatser att bli allt annat än professionell.

En framtida vuxenutbildning kan mycket väl erbjuda arbetsplatser stöd för att genomföra kvalitativa kompetenskartläggningar och analyser. En ny yrkesgrupp, kompetenscoacher, skulle med uppsökande verksamhet och särskilda verktyg och metoder kunna stötta framför allt mindre arbetsplatser i sitt arbete med kompetensplanering.

Bättre beställningar är inte bara av intresse och värde för företaget/arbetsplatsen. Framför allt vinner den enskilde individen och samhället i stort på att kompetensutveckling i arbetslivet sker kontinuerligt. Kompetens som konkurrenskraft i en organisation eller i en region bärs upp av enskilda individer.

NÄR BÅDE DEN ENSKILDA INDIVIDEN och arbetsplatsen som organisation har nått insikt om vad kompetens är och hur den utvecklas kommer en positiv utvecklingsspiral att uppstå.

Som individ blir jag medveten om mitt eget kompetensbehov och jag kommer att söka tillfällen för att utveckla det jag behöver i såväl formella, icke-formella som informella former för lärande. Den personliga medvetenheten leder till att efterfrågan på strategisk kompetensutveckling internt i organisationen man ingår i ökar, vilket i sin tur omsätts till efterfrågan på det som utbildningsanordnare har att erbjuda.

För att en sådan positiv utveckling ska förverkligas krävs ett gränsöverskridande samarbete mellan arbetsplatser, utbildningsanordnare och myndigheter. I samtliga nordiska länder pågår olika insatser för att stärka dialogen mellan dessa parter, men fortfarande verkar det återstå en hel del arbete innan man kommit fram till former som fungerar i uthålliga strukturer och system.

Fortfarande bedrivs samarbeten oftast som tillfälliga projekt eller med avgränsat fokus, snarare än som integrerade och naturliga arbetsformer i de dagliga rutinerna.

Vi har en lång och god tradition av samarbete mellan olika parter i samhälle och näringsliv i Norden. Genom att bygga vidare på denna tradition och särskilt utveckla den när det gäller vuxnas behov av

ständig kompetensutveckling har vi ett stort försprång gentemot andra regioner i såväl Europa som övriga världen.

Norden skulle bli en vinnarregion om vi gemensamt kan forma den struktur som gör det gränsöverskridande samarbetet till en given och naturlig del av samtliga parter arbete inom detta område. ◆◆◆



Vuxenutbildning för vem?

EN FRÅGA SOM OFTA KOMMER UPP till diskussion är vilka grupper av vuxna det är som i framtiden kommer att behöva vuxenutbildning. I dagsläget vänder sig stora delar av den formella vuxenutbildningen till dem som av någon anledning inte tidigare har tillägnat sig en utbildning på grundskole- och/eller gymnasienivå.

Arbetslivet har förändrats snabbt när det gäller förutsättningarna för lågutbildade. Utbildning på gymnasienivå är ofta minimikravet både för att kunna behålla jobbet och att få ett nytt. Därför är det naturligtvis viktigt att vi fortsätter att värna om ett utbildningssystem som ger alla vuxna chansen att genomföra och avsluta en grundläggande utbildning.

Samtidigt innebär globaliseringen och den snabba spridningen av ny kunskap och teknik att även högutbildade individer får det allt svårare att vara konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden. Högsko-

leutbildning och vidareutbildning får allt kortare "bäst före-datum" och kravet på ständig förstärkning och förnyelse av kompetens är påtagligt.

För vissa grupper handlar det om en kompetensförnyelse som innebär att man helt lämnar sitt gamla kompetensområde för att gå in i ett nytt. För andra handlar det mer om att kontinuerligt bygga på och stärka sin kompetens inom ett givet område.

DET FINNS ALL ANLEDNING att tro att gruppen vuxna med behov av ständig kompetensutveckling kommer att växa. Frågan är om det formella vuxenutbildningssystemet ska/kan organiseras och struktureras för att möta detta behov. Det är en fråga om vilja, resurser och förmåga.

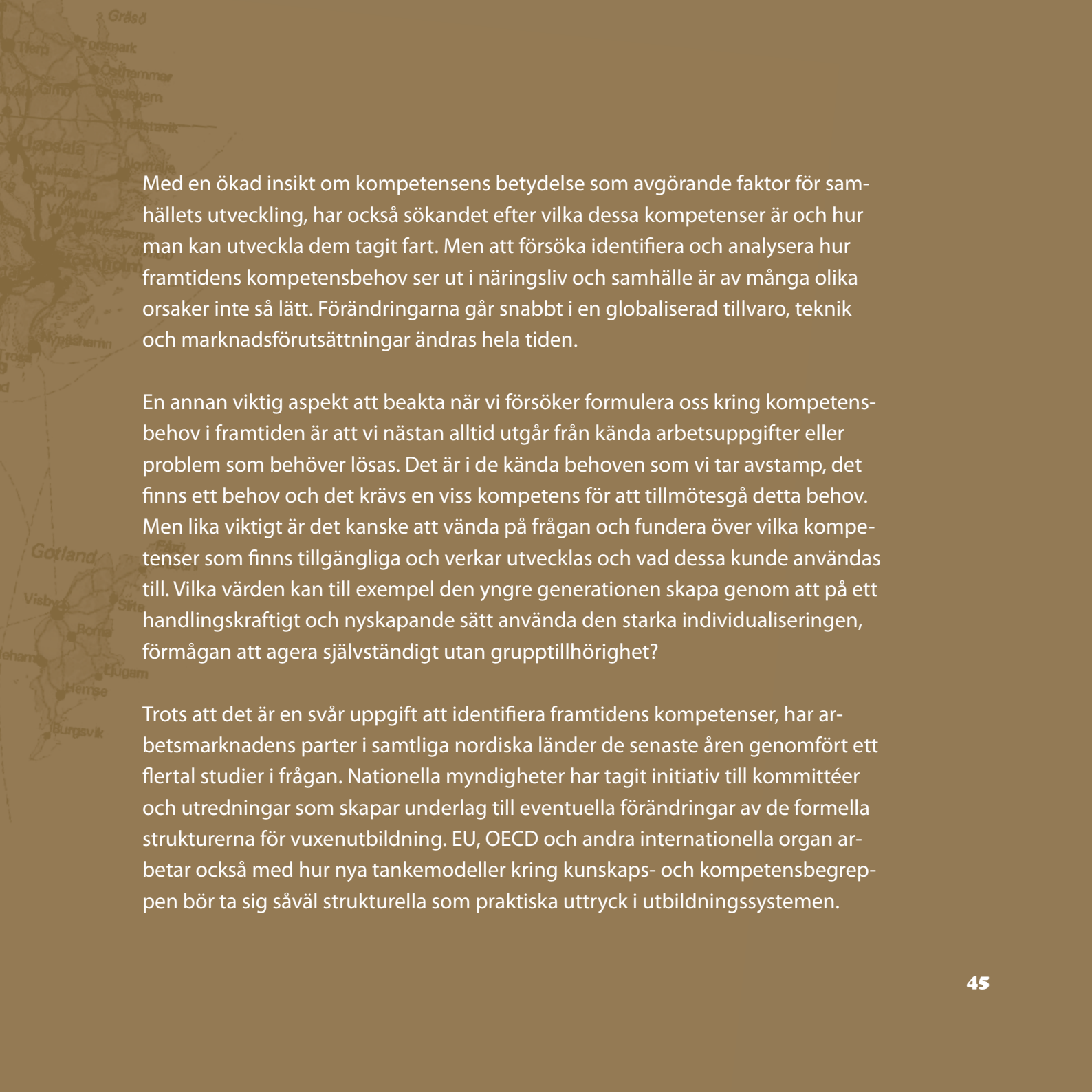
Resurserna för en ökad volym vuxenutbildning skulle kunna skapas genom att ungdomsskolan på ett bättre sätt än i dag ser till att inga ungdomar slutar skolan utan tillräckliga kunskaper och godkänd examen. Det skulle medföra att vuxenutbildningen inte skulle behöva lägga så stora resurser på att fungera komplementärt till ungdomsskolan och resurser skulle frigöras.

Dessa resurser kunde med fördel användas på ett sätt så att även högutbildade vuxna kunde ta del av utbildningsutbudet för att täcka sitt behov av ständig kompetensutveckling. ♦♦♦





Framtidens kompetenser



Med en ökad insikt om kompetensens betydelse som avgörande faktor för samhällets utveckling, har också sökandet efter vilka dessa kompetenser är och hur man kan utveckla dem tagit fart. Men att försöka identifiera och analysera hur framtidens kompetensbehov ser ut i näringsliv och samhälle är av många olika orsaker inte så lätt. Förändringarna går snabbt i en globaliserad tillvaro, teknik och marknadsförutsättningar ändras hela tiden.

En annan viktig aspekt att beakta när vi försöker formulera oss kring kompetensbehov i framtiden är att vi nästan alltid utgår från kända arbetsuppgifter eller problem som behöver lösas. Det är i de kända behoven som vi tar avstamp, det finns ett behov och det krävs en viss kompetens för att tillmötesgå detta behov. Men lika viktigt är det kanske att vända på frågan och fundera över vilka kompetenser som finns tillgängliga och verkar utvecklas och vad dessa kunde användas till. Vilka värden kan till exempel den yngre generationen skapa genom att på ett handlingskraftigt och nyskapande sätt använda den starka individualiseringen, förmågan att agera självständigt utan grupptillhörighet?

Trots att det är en svår uppgift att identifiera framtidens kompetenser, har arbetsmarknadens parter i samtliga nordiska länder de senaste åren genomfört ett flertal studier i frågan. Nationella myndigheter har tagit initiativ till kommittéer och utredningar som skapar underlag till eventuella förändringar av de formella strukturerna för vuxenutbildning. EU, OECD och andra internationella organ arbetar också med hur nya tankemodeller kring kunskaps- och kompetensbegreppen bör ta sig såväl strukturella som praktiska uttryck i utbildningssystemen.

Tänketanken om framtidens kompetenser

VÅRT ARBETE har främst tagit intryck från den konferens som genomfördes i Selfoss på Island under två dagar i augusti 2006. Då samlades över 50 särskilt inbjudna personer till en interaktiv dialogkonferens kring de fokusfrågor Tänketanken har arbetat utifrån. Deltagarna, som representerade en mängd olika perspektiv på dessa frågor, är samtliga aktiva och erfarna inom området. Det var en god blandning av forskare, näringslivsföreträdare, fackligt engagerade, vuxenpedagoger, myndighetspersoner och vuxenstudierande som möttes för att ge sitt bidrag till denna rapport.

För att få en referensram till det som kom fram på Selfoss-konferensen har vi också utgått från OECD:s, EU:s och ASEM-projektets definitioner av framtidens kompetenser. (ASEM – ett samarbetsprojekt mellan Asien och Europa om livslångt lärande.)

EN GENERELL SLUTSATS från vårt sökande efter framtidens kompetensområden är att vi återigen kan konstatera att det verkar finnas ett stort behov av att samlas kring gemensamma definitioner och en samlad begreppsapparat. Vi kan se hur man strukturerar och delar in kompetens i många olika huvudgrupper, undergrupper och områden. Man talar om metakompetens, nyckelkompetens, kärnkompetens, baskom-

petens, generell kompetens, yrkeskompetens, formell kompetens, livskompetens och ytterligare många fler indelningar av ”kompetens”.

Ibland verkar olika aktörer ha valt olika namn på samma definition av ett kompetensområde. Ibland har man valt samma namn på ett område eller indelning, men vid närmare betraktelse visar det sig att definitionen av kompetensen ifråga skiljer sig åt.

Det vi har undersökt i vårt arbete är vilka beskrivningar av kompetenser och kompetensområden som det verkar finnas någon slags samstämmighet kring, oavsett vad man väljer att kalla det man beskriver. Vi vill peka på det som verkar vara en gemensam uppfattning om vilka förmågor vi kommer att behöva för att i framtiden kunna leva ett gott liv och bidra till en gemensam och hållbar välfärd.

Interaktivitet är en av dessa minsta gemensamma nämnare mellan dem som diskuterar och definierar begreppen kring kompetens och kompetensutveckling. Det är inte längre tillräckligt att kunna läsa, skriva och räkna. Man måste också lära sig att använda dessa basfärdigheter i interaktion med den omgivning man befinner sig i. Kunskap ska relateras till hur den kan användas. Hur man kan använda sin kunskap ska relateras till vilket värde den kan skapa i varje given situation.

Värdeskapande är ett annat återkommande begrepp när man formulerar sig kring hur man ska förhålla sig till vuxnas lärande i relation till såväl arbetsliv som samhällsliv. När man försöker beskriva kompetensområden är det nödvändigt att kunna härleda den specifika kompetensen till det värde som skapas när individen eller kollektivet har tillgång till tillräckligt hög kompetens ifråga. På så sätt tydliggör man både vad man kan för-

vänta sig av att utveckla en särskild kompetens och hur den förmodligen bäst utvecklas. Diskussionen om hur värdeutveckling kopplas till kompetens hos individer och grupper har också drivit på utvecklingen av nya sätt att beskriva och värdera kompetens. Utvecklingen av validerings- och certifieringssystem tar delvis sin utgångspunkt i tankarna om vilket värde kunskap omsatt i handling kan skapa. ♦♦♦

Framtidskompetenser enligt ...

OECD

- Kompetens att handla självständigt – att kunna agera i ett större sammanhang, kunna förverkliga planer och projekt och att kunna hävda sina rättigheter
- Kompetens att använda redskap interaktivt – språk, symboler, texter, bilder, information och teknologi
- Kompetens att interagera i heterogena grupper – kunna relatera till andra, samarbeta och lösa konflikter

EU

- Kommunikation på modersmålet
- Kommunikation på främmande språk
- Matematiskt kunnande och grundläggande vetenskaplig och teknisk kompetens
- Digital kompetens
- "Lära att lära"
- Interpersonell, interkulturell och social kompetens samt medborgerlig kompetens
- Företagaranda
- Kulturella uttrycksformer

ASEM

- Kommunikativa kompetenser – tala/lyssna, läsa/skriva, förhandla/medla och kommunicera med hjälp av IT
- Analytiska kompetenser – kunna agera i formella/logiska system, skapa modeller och utveckla kreativitet
- Personligz kompetenser – basfärdigheter, sensomotorisk utveckling, emotionell balans

Tre kompetensområden

SELFOSS-KONFERENSEN identifierade mängder av väsentliga kompetenser och kompetensområden som kommer att krävas för att skapa en positiv framtida. Dessa kompetenser kunde så småningom sammanställas i tre huvudkategorier: yrkeskompetens, social kompetens och personlig kompetens.

Konferensen konstaterade också att det i grunden alltid måste finnas ett antal basfärdigheter för att kompetens i relation till arbetsliv och samhälle ska kunna utvecklas över huvudtaget. Det handlar om att kunna läsa, skriva, räkna och använda dessa färdigheter för att utbyta information, tankar, idéer och ståndpunkter i interaktion med andra.

Som individ måste man utveckla samtliga tre huvudkategorier av kompetenser för att vara konkurrenskraftig på arbetsmarknaden och för att kunna fungera väl i samhället. Varje huvudkategori omfattar i sin tur mängder av delkompetenser och nästan alla kopplar på olika sätt in i varandra.

Det finns flera syften med att försöka systematisera och kategorisera alla de kompetenser som identifierats och diskuterats. Dels handlar det om att tydliggöra att det vi talar om är mångfacetterat och skiljer sig från det som vi traditionellt beskriver i termer av olika skolämnen. Dels handlar det om att synliggöra att begrepp som vi ofta tar för givna, exempelvis social kompetens, utgörs av en mångfald

av delkompetenser som i sin tur är sammanbundna med andra kompetenser osv.

Genom att systematisera kompetenser på detta sätt blir det också lättare att förstå att olika kompetenser utvecklas med olika metoder och i olika processer. Det handlar om att se helheten och komplexiteten för att kunna göra begreppen begripbara och användbara i de olika strukturerna för vuxnas lärande.

Yrkeskompetens

YRKESKOMPETENS består av den uppsättning kompetenser som krävs för att kunna utföra en arbetsuppgift på ett värdeskapande sätt i relation till de målsättningar som finns formulerade för arbetet.

Grundförutsättningen när det gäller yrkeskompetens är att man vid varje givet tillfälle har den kompetens som krävs för arbetsuppgiften och att man kontinuerligt förstärker kompetensen så att man kan utföra arbetet på ett mer värdeskapande sätt än tidigare.

Vilka yrkeskompetenserna är hänger självklart intimt samman med vilket yrke, vilka arbetsuppgifter, vilka produktionsförhållanden, vilken organisation etc som är aktuell. Ett och samma yrke kan kräva olika kompetenser beroende på under vilka förutsätt-

ningar man utövar det. Samma arbetsuppgifter kan kräva olika kompetenser beroende på hur arbetsorganisation och produktionsförhållanden fungerar.

På så sätt är mycket av det vi benämner yrkeskompetens situationsbundet, men det finns naturligtvis också grundläggande kompetenser som varje enskilt yrke är uppbyggt kring.

Social kompetens

SOCIAL KOMPETENS omfattar förmågan att kunna kommunicera och interagera med andra människor i såväl homogena som heterogena sammanhang och grupper. Det är avgörande att man klarar av att kommunicera med många olika uttryckssätt. Modersmål och främmande språk är kanske det vi närmast kommer att tänka på, men lika viktigt kan det vara att utveckla förmåga att kommunicera via konstnärliga uttryck, rörelse, matematik och inte minst med hjälp av de tekniska redskap som finns tillhanda.

För att kunna leva och agera tillsammans med andra i det lokala samhället krävs hög kulturell kompetens och förmåga att både förstå, tolerera och på bästa sätt nyttja den mångfald av värderingar, livsstilar, traditioner och kulturer som man möts av i vardagen.

I ett nordiskt sammanhang omfattar den sociala

kompetensen också förmågan att omsätta grundvärderingarna kring demokrati, jämlikhet och rättvisa till aktiva handlingar i vardagslivet.

Personlig kompetens

PERSONLIG KOMPETENS utgör basen för utveckling av sociala kompetenser. Kärnan i personlig kompetens utgörs av självkänedom, förmågan att förstå sig själv i relation till andra och till de sammanhang man befinner sig i.

Med god självinsikt blir det möjligt för individen att också se och utnyttja hela sin potential i de situationer man befinner sig i, det vill säga utveckla en självkänsla som gör henne trygg och kapabel att agera även i sammanhang som känns ovana eller är under omstrukturering. Även förmågan att förändras, att aktivt och utan rädsla ingå i förändringsprocesser av olika karaktär och dimensioner kan kopplas till individens självinsikt och självkänsla.

En annan avgörande kompetens som sorterades in under huvudkategorin personlig kompetens är individens förmåga att vara handlingskraftig och kunna agera självständigt. Detta kommer att vara en av de viktigaste kompetenserna för personlig framgång i arbetslivet, men också avgörande för att man som enskild person ska kunna bidra till kollektiv utveckling.

Mer psykologi

Att kunna ta egna initiativ, fatta beslut och ta ett personligt ansvar för sin egen livssituation är en grundläggande förutsättning för att kunna vara delaktig i utvecklingen av den gemensamma välfärden. Förmågan att vara handlingskraftig på eget initiativ kan mycket väl också härledas till hur väl individen känner sina förutsättningar och vågar lita på dem.

En individ som inte känner sig hotad av att misslyckas eller osäker på sin förmåga att klara av en utmanande uppgift, kommer med stor sannolikhet att vilja och våga pröva sin handlingskraft. ♦♦♦

LIKSOM I SÅ MÅNGA ANDRA sammanhang lyftes på Selfoss-konferensen innovation och entreprenörskap fram som viktiga framgångsfaktorer i ett framtida Norden.

I samtalen kring vilka kompetenser som krävs för att skapa innovation och entreprenörskap drogs slutsatsen att grundförutsättningen utgörs av hög personlig och social kompetens. Resonemanget fördes utifrån en tolkning av begreppet innovation som något nytt som har vunnit insteg i samhället eller i en organisation och fått betydelse för många, och entreprenörskap som det som en skapande mänskliga organiserar i verksamhet som genererar någon form av värde.

För att kunna skapa något som är nytt krävs förmåga att tänka och agera på ett kreativt och fritt sätt. Och för att införliva nytänkandet, oavsett om det tar sig i uttryck i nya produkter och tjänster eller ett nytt sätt att göra något på, krävs handlingskraft.

Förutsättningen för individens kapacitet att tänka kreativt och vara handlingskraftig bygger på vilken uppfattning hon har om sin egen förmåga, hur väl hon känner sig själv i en djupare psykologisk mening. På så sätt blir alltså självinsikt och självkänsla också nära förknippat med den i så många sammanhang efterfrågade innovativa och entreprenöriella kompetensen hos individer och kollektiv.



DET ÄR INTE ENBART förmågan att vara handlingskraftig som bygger på självinsikt och självkänsla. Förmågan att förstå sig själv och tro på sig själv leder dessutom till bättre förutsättningar att kunna medverka i ett förtroendefullt samarbete med andra och det blir lättare att lita på andra och respektera andras åsikter och uppfattningar.

På dessa förmågor bygger mycket av möjligheten att förverkliga det mångkulturella samhällets resurser.

Den gedigna bearbetningen och struktureringen av alla de kompetenser som identifierats under Selfoss-konferensen leder fram till flera intressanta konstateranden.

Ett sådant är att det kommer att vara nödvändigt att i strukturerna för vuxnas lärande på ett helt annat sätt än hittills utveckla lärandeprocesser och ämnesområden som fokuserar den psykologiska dimensionen av individens utveckling.

Till viss del sker detta visserligen redan i dag, men för att vi ska bli "framtidskompetenta" krävs ett mer systematiskt lärande.

Ständigt pågår kartläggningar och försök till att beskriva kompetensbehov i näringsliv och samhälle. Men att enbart definiera vilka kompetenser som krävs för att möta framtidens utmaningar är inte tillräckligt.

Vi behöver också diskutera och undersöka hur och i vilka strukturer dessa kompetenser bäst utvecklas.

NORDEN HAR I SIN långa tradition av vuxenutbildning mycket goda förutsättningar att utveckla en infrastruktur för vuxnas kompetensutveckling och lärande i relation till de framtidskompetenser som identifierats. Förmodligen kommer de tankemodeller som styr hur dagens formella strukturer för lärande är uppbyggda behöva förändras.

De kompetensområden som identifierats som avgörande i framtiden kommer att kräva strukturer och system som möter höga krav på individualisering, flexibilitet och följsamhet. Ett nytt innehåll som tar avstamp i kompetensbegreppet i alla dess dimensioner måste utvecklas inom vuxenutbildningen och det är nödvändigt att det nya innehållet, formerna för lärandet och nya arenor för vuxnas kompetensutveckling utvecklas i verkligt samarbete mellan utbildningsaktörer, staten och arbetsmarknadens parter.

Om system och strukturer för vuxnas kontinuerliga kompetensutveckling i ett perspektiv av livslångt lärande handlar rapportens nästa avsnitt. ♦♦♦

Framtidens strukturer för vuxenutbildning



För att bli en global vinnaregion krävs att Norden organiserar sin vuxenutbildning så att den skapar förutsättningar för att formellt, icke-formellt och informellt lärande kan mötas i fungerande strukturer och system. Det formella utbildningssystemet måste finna former för att enkelt kunna erkänna, ta tillvara och bygga vidare på den realkompetens som individen har med sig när hon går in i vuxenutbildningen.

Framtidens strukturer måste vara sådana att de möter de vuxnas behov av kontinuerlig kompetensutveckling oavsett vilken utbildningsbakgrund och vilka situationer de befinner sig i. För att detta ska förverkligas krävs ett utökat tvärsektorielt samarbete och om möjligt att alla de verksamheter som på olika sätt riktar sig till vuxnas utbildning och vidareutbildning samlas inom ett och samma politiska och lagstiftningsmässiga ramverk.

En vuxenutbildning som stödjer och stimulerar vuxnas lärande utifrån de behov och möjligheter som Tänketanken har formulerat, kräver en diskussion om lagstiftning och politiska ramverk, finansieringsformer, validerings- och certifieringssystem, pedagogik och metodik, distributionsformer och arenor för lärande samt ansvarsfördelningen mellan individen och andra parter.

Lagstiftning och politiska ramverk

DE NORDISKA LÄNDERNA är bland de ledande i världen när det gäller lagstiftning om och offentligt stöd till vuxen- och påbyggnadsutbildning. En viktig förstärkning är att låta lagstiftningen i allt högre grad avspegla att livslångt lärande omfattar samtliga vuxna. Framtidens regelverk bör stötta och stimulera en vuxenutbildning som tar sikte på att erbjuda kontinuerlig kompetensutveckling till samtliga vuxna med behov, oavsett tidigare utbildningsbakgrund och oavsett om man är i arbete eller är arbetslös.

De nordiska länderna kan bara vara konkurrenskraftiga om vi utvecklar en struktur som gör utbildning och kompetensutveckling tillgänglig för alla. Genom att implementera de nationella och europeiska kvalifikationsramverk som finns utarbetade inom EU i det formella utbildningssystemet främjar vi och påskyndar vi utvecklingen av en sådan struktur.

För att bekräfta att vuxenutbildningen i allt större grad kommer att handla om utveckling av människors *kompetens* behöver systemet stötts med tydliga regelverk kring validering och certifiering. På samma sätt som de formella skolformerna har lagstadgade betygssystem, bör vuxenutbildningen bäras upp av lagstadgade validerings- och certifieringssystem.

Ett sådant nationellt, eller ännu hellre nordiskt, regelverk bör utformas så att tydliga krav ställs på att vuxenutbildningen inrymmer utbildningar och

lärprocesser som verkligen utvecklar yrkeskompetens, personlig kompetens och social kompetens.

Hållbarhetsperspektivet skulle med fördel skrivas in som en viktig dimension i all utbildningslagstiftning. På så sätt skulle lagstiftningen stötta utvecklingen av såväl innehåll som former för distribution av vuxenutbildning som bidrar till en snabbare omställning till ett hållbart samhälle.

UTIFRÅN EN DISKUSSION som lyfter fram behovet av att de formella strukturerna för vuxnas lärande finner former för att möta lärande och kompetensutveckling som sker i icke-formella och informella strukturer är det önskvärt att framtidens vuxenutbildningssystem finner en form som är mindre sektorsindeldad och mer sammanhängande än idag.

Så länge olika myndigheter och institutioner ansvarar för olika delar av systemet försvåras arbetet med nya pedagogiska metoder, validering, certifiering, vägledning och yrkesorientering.

De nordiska länderna har under många år hämtat inspiration från varandras initiativ på vuxenutbildningsområdet, även för utveckling av nationell lagstiftning. För att fortsätta att utveckla våra gemensamma styrkepositioner finns det skäl att i högre grad diskutera en gemensam nordisk kompetenspolitik. ♦♦♦

Finansieringsformer

ARBETSMARKNADENS och samhällets behov av ständig kompetensutveckling blir allt större. Förutom ett växande kompetensbehov hos allt fler vuxna ställs krav på ökad individualisering och flexibilitet i utbud och distribution av utbildningar. Sammantaget kommer detta att ställa krav på stora investeringar inom vuxenutbildningssystemet.

Nya finansieringsformer som stödjer såväl tillgången till relevant utbildning som motivationen att fortsätta utveckla sin kompetens och sitt kunnande som vuxen måste skapas och införlivas i den formella utbildningsstrukturen.

Arbetsmarknadens parter, den enskilde individen och statlig politik måste samarbeta för att finna fungerande former för en finansieringslösning där samtliga parter bör ta ansvar för någon del av kostnaden.

Hur fördelningen av kostnaderna ska se ut återstår att utveckla goda system för, avgörande är att kostnaden måste kunna ses som en investering som betalar sig i framtiden. Ett stimulansmedel för detta kan vara skatteavdrag för fort- och vidareutbildning.

Man kan också överväga om det är möjligt att skapa en form för individuellt sparande efter samma modell som pensionssparande. En sådan modell skulle leda till en flexibel, individuellt finansierad kompetensutveckling. Genom att individen helt får

styra över sitt kompetenssparande skulle detta stimulera en utveckling där utbudet av vuxenutbildning blev mer efterfrågestyrt.

VILL VI SKAPA ETT vuxenutbildningssystem som tar tillvara på alla former av lärande, måste också de finansieringsformer som utformas kunna tillgängliggöras när man som enskild individ väljer att tillfredsställa sitt kompetensbehov på annat sätt än genom att delta i utbildning inom den formella strukturen.

Mycket av vuxenutbildningen idag fungerar kompensatoriskt för en otillräcklig skolgång i ungdomsskolan. Ett sätt att frigöra resurser som kan användas för att bygga upp en vuxenutbildning som måste möta många fler vuxnas utbildningsbehov, vore att organisera det formella lärandet på ett sätt som inte tillåter att vi tappar ungdomar i ett tidigt skede.

Genom att säkerställa att alla ungdomar verkligen genomgår den grundläggande formella utbildningen med tillfredsställande och goda resultat, minskar trycket och kraven på systemet för vuxnas lärande och resurser frigörs till andra former av insatser än de som kompenserar otillräcklig grundutbildning.



Validering och certifiering

KUNSKAP OCH KOMPETENS kan inte beskrivas eller värderas efter samma modeller och metoder. För kunskapsinläringen finns betygssystem, men för kompetensutveckling krävs andra system.

I takt med nya utbildningspolitiska strävanden att reformera utbildningssystemet till att mer än tidigare uppfylla förväntningar på och behov av kompetensutveckling måste vi utveckla validerings- och certifieringssystem som bygger på revision och kontinuerlig uppdatering av individens kompetens.

På samma vis som betygssystemen är nationella och följer ett noggrant utarbetat kvalitetstänkande måste valideringssystemen vara nationella och kvalitetssäkrade. Validering innebär att kompetens kodifieras och synliggörs. Certifiering kan tala om hur kompetens värderas i förhållande till förväntningar på hur en arbetsuppgift ska utföras.

Väl fungerande system för validering och certifiering stärker både individens och näringslivets konkurrenskraft och ökar möjligheterna till en god rörlighet på arbetsmarknaden. Ett nordiskt samarbete kring att utveckla sådana system skulle ytterligare stärka vår konkurrenskraft, bla genom att underlätta en gränsöverskridande rörlighet på arbetsmarknaden.

Samtliga länder i norden har vidtagit åtgärder för att utveckla system som kan erkänna icke-formellt och informellt tillägnad kunskap och kompetens.

Dessa system behöver byggas ut och samverka med den formella utbildningsstrukturens validerings- och betygssystem.

För att detta ska fungera och nationella, eller nordiska, system ska kunna formas är det nödvändigt med bättre förståelse för syftet med realkompetensvärdering och mer strukturerade beskrivningar av kompetens och kompetenskrav från arbetsliv och samhälle.

DET KOMMER INTE att vara möjligt för något enskilt utbildningssystem att erbjuda alla de olika former av lärande som kommer att behövas för att möta framtidens behov av kompetens.

Ett fungerande valideringssystem är därför nödvändigt för att göra det så enkelt som möjligt för individer att gå emellan olika former av lärande med mer eller mindre lång tid mellan tillfällena. ◆◆◆

Pedagogik och metoder

SKIFTE AV FOKUS från kunskap till kompetens leder till att praktik kommer att uppgraderas i förhållande till teori. När det inte längre är enbart produktion och reproduktion av kunskap som är meriterande och som värderas, kommer även yrkeskunskap, praktiskt och hantverksmässigt kunnande att få ökad prestige inom utbildningssystemet.

Detta leder till ett ökat behov av lärprocesser och pedagogik som ger stort utrymme för det praktiska och för tillämpning av den kunskap som tillägnats. Kompetensutveckling kräver en pedagogik som förmår att stärka och träna alla dess dimensioner; vilja, förmåga, kunskap och färdighet.

En pedagogik och ett sätt att organisera lärandet som ser till att även förmågan att skapa med händer och kropp utvecklas, blir en grundförutsättning i ett samhälle som har höga krav på att kunskap ska leda till utförarkapitet och praktisk handling. Genom att utveckla förmågan i praktiska ämnen tränar vi förmågan att omsätta teori i handling, samt vår kreativa och innovativa förmåga.

VI HAR FLERA GÅNGER nämnt nödvändigheten av att all vuxenutbildning försöker stärka individens självkänedom och hennes möjligheter att själv ta ansvar för sitt lärande och sin utveckling. För att säkerställa denna helt avgörande och centrala byggsten i den

framtida vuxenutbildningen måste nya pedagogiska metoder utvecklas.

För att utveckla personlig och social kompetens kommer det att bli nödvändigt att förändra den traditionella lärare-elevrelationen. I mycket högre grad än i dag kommer utbildaren vara tvungen att vara "autentisk", det vill säga delta med hela sin egen personlighet i arbetet och vara beredd på att själv förändras i mötet med den studerande. På sätt och vis kommer läraren att vara tvungen att se eleven som en jämställd individ man snarare ska samarbeta med än lära ut något till.

Utbildarens roll i arbetet med personlig utveckling blir att vara vägledare och det kräver att utbildaren själv har hög själv-



kännedom och självkänsla. I stället för ”lärare” eller ”utbildare” kommer vi i framtiden att tala mer om ”möjliggörare” och ”vägledare”. Saknar läraren dessa kompetenser blir det svårt att vägleda den studerande mot personlig psykologisk utveckling. Om en person ska visa någon annan vägen måste hon själv känna till den.

FÖR ATT SKAPA KUNSKAP om nya pedagogiska arbetsätt som tillvaratar de vuxnas icke-formella och informella lärande behövs mer och specifik forskning på vuxenutbildningsområdet. Men kunskapen om hur de nya kompetenserna ska utvecklas hämtas inte längre enbart från forskning utan också från utvecklingsarbeten.

Det blir därmed viktigt att offentliga aktörer på nationell nivå stimulerar olika former av pilotprojekt där det blir möjligt att pröva olika pedagogiska modeller och metoder.

Det finns kunskap från många pedagogiska forskningsprojekt, men den utnyttjas för lite eller inte alls, eftersom den inte förts fram och inte är känd av utbildningsanordnare eller policymakers. När ny kunskap har genererats ligger ett stort ansvar på lärarutbildare och -fortbildare att omsätta forskningsresultaten i undervisningen.

Det är genom kommande generationers lärare

som mycket av det formella systemet kommer att reformeras. För att stärka vuxenutbildarnas förmåga att leda en nödvändig utveckling bör högskolor och universitet öka utbudet av pedagogisk och ämnesdidaktisk påbyggnadsutbildning. Det är också viktigt att bättre än hittills ta vara på och vidareutveckla erfarenhet och kunskap som utvecklas i samarbetet mellan forskningsbaserade och icke forskningsbaserade utbildningsinstitutioner.

VI HAR TIDIGARE VARIT INNE på den allt äldre befolkningen som en framtidsfråga. En möjlighet att ta tillvara på den äldre generationens kunnande är att behålla dem i arbetslivet men i rollen som pedagogisk resurs.

Med intergenerationell pedagogik kommer många äldre att kunna fungera som utbildare eller lärarassistens inom utbildningssektorn och därmed medverka till att bygga broar över generationsklyftan och förmedla värderingar, kunskaper och erfarenheter till andra. ◆◆◆

Distributionsformer och nya arenor för lärande

I **SAMTLIGA NORDISKA LÄNDER** finns en lång rad aktörer inom vuxenutbildningsområdet som erbjuder kurser, utbildningar och lärprocesser inom sina respektive sektorer. Systemet präglas i högre grad av utbudsstyrning än av efterfrågestyrning.

Det är utbildningsaktörerna som tar de flesta initiativ till att utveckla såväl innehåll som hur utbildning ska organiseras och distribueras. I viss mån sker utvecklingen i samarbete med målgruppen för att säkerställa att utbudet motsvarar behov och efterfrågan.

Trots detta upplever många individer och företag att man får hålla till godo med de utbildningar som erbjuds, även om inte hela innehållet motsvarar deras behov eller önskemål.

För att fungera effektivt i en framtid som präglas av en ökad individualisering måste utbildningsaktörerna kunna organisera sin verksamhet och sitt utbud så att det styrs mer av individens behov och efterfrågan.

De ökande möjligheterna att använda IKT-baserade undervisnings- och lärprocesser skapar goda förutsättningar för att klara denna utmaning. Tekniken ger individen möjlighet att kors och tvärs i vuxenutbildningssystemet själv kunna sätta samman sitt utbildningsprogram och detta leder i sin tur fram till att utbildningsaktörerna måste bli mer följsamma och flexibla.

Det finns också behov av fördjupade samarbeten och överenskommelser mellan olika parter för att få en bättre överensstämmelse mellan utbud och efterfrågan.

Det kan handla om partnerskap mellan branscher och olika skolformer, mellan arbetsplatser och yrkesutbildningar, mellan universitet och folkhögskolor – så att kunskapsutbytet förbättras och grunden för att formulera lärandebehovet och för att utbyta relevanta lärprocesser förstärks.

FRAMTIDENS LÄRANDE kan inte enbart ske i traditionella skolformer. Gränsöverskridande, tvärssektoriella och innovativa lärmiljöer och mötesplatser måste etableras för att integrera former för icke-formellt och informellt lärande med det formella utbildningssystemet.

Sådana mötesplatser kan delvis grundas på det slags institutioner och organisationer som vi har i dag, men i stor utsträckning handlar det om att skapa nya miljöer i samarbete mellan många aktörer och intressenter.

Nya kreativa miljöer kan göra det möjligt för alla vuxna att på olika sätt utveckla sin förmåga att förverkliga sig själv och sina idéer, samt sin förmåga att agera i samklang med samhällsutvecklingen. ♦♦♦

Ansvarsfrågan

ANSVARSRÅGAN ÄR EN VIKTIG DEL i ett fungerande utbildningssystem. Vem har ansvar för vad när det gäller kompetensutveckling som ska säkerställa goda förutsättningar för vårt näringsliv och samhälle att utveckla konkurrenskraft i en globaliserad tillvaro?

Först och främst än det den enskilde individens ansvar att utveckla och omvärdera sin egen kompetens i relation till det liv hon vill leva och den roll hon vill spela på arbetsmarknaden.

För att kunna ta detta ansvar krävs vuxenvägledning och coaching så att frågor som ”Vad vill jag – vad kan jag?” kan få sina svar. Svaren kan variera beroende på den livssituation man befinner sig i – men frågorna är desamma.

Stödet man behöver för att kunna svara tillfredsställande på dessa kritiska frågor kan se olika ut beroende på om man är i arbete eller står utanför arbetsmarknaden, om man bär på en önskan om ett nytt jobb, livsstilsbyte m m. Behovet av stöd och vägledning kvarstår.

Oavsett hur ansvarstagande den enskilde individen är avseende sitt eget lärande, måste arbetsplatser och de offentliga strukturerna skapa förutsättningar som gör det möjligt för individen att omsätta sitt ansvar i handling.

Tillgång till ett relevant utbud av lärandemöjligheter, arbete som är så organiserat att det tillåter

avbrott för kompetensutveckling, finansieringsmöjligheter som gör det ekonomiskt möjligt att vidareutbilda sig, bär främst arbetsmarknadens parter och politiken huvudansvet för.

PÅ ARBETSPLATSER måste ledningen ha insikt om nödvändigheten att organisera arbetet på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagare att utveckla kompetens vid behov.

Arbetstagaren måste förstå vilket eget ansvar man har för att nyttja de förutsättningar som arbetsgivaren tillgängliggör. Ledare i framgångsrika företag tar ett stort ansvar för att stimulera och uppmuntra sina medarbetare till kompetensutveckling och de arbetar för att göra personlig utveckling till en del av arbetslivet och livet i övrigt.

Allt mer lägger vi tyngdpunkten på att det fortlöpande lärandet som gör vuxna människor till kompetenta medarbetare och medborgare ska ske i kontexten ”arbetsplats”. Detta ställer höga krav på att det utvecklas system och strukturer som gör det möjligt för individer som står utanför arbetsmarknaden att också tillgodogöra sig det utbud som finns tillgängligt.

I avsaknad av arbetsgivare som kan stimulera och stötta den enskildes utveckling får återigen vuxenvägledare och kompetenscoacher en viktig roll. Dessa

funktioner bör det offentliga finansiera och garantera.

Sammantaget är ansvaret gemensamt: det ligger hos individer, arbetslivets parter, myndigheter och utbildningsanordnare. ◆◆◆



Norden som vinnarregion





Den nordiska modellen har sedan 1945 stått emot flera allvarliga konjunkturfällor, politiska förändringar och utmaningar när det gäller förändringar i omvärlden. Modellens förmåga att säkra välfärd och social trygghet kombinerat med hög produktivitet och konkurrenskraft i näringslivet är väldokumenterad.

Genom tiderna har Norden varit ledande och framstått som förebild för många andra regioner i världen vad det gäller just detta. Fortfarande ligger de nordiska länderna i topp på en lång rad rankinglistor över konkurrenskraft, innovationskapacitet, teknikutveckling, demokrati och social välfärd.

Nordiska värden ger styrka

I RAPPORTEN ”Norden som global vinnarregion” redovisas ett antal nordiska kulturbaserade konkurrensfaktorer. Rapporten pekar ut en mängd gemensamma värderingar som i sin tur bildar bas för ett antal näringslivsbaserade styrkepositioner.

Den stora utmaningen består inte i att identifiera våra styrkor. Den stora utmaningen är helt enkelt att ta tillvara på de styrkefaktorer vi bevisligen redan äger och känner till. Det räcker inte att bara konstatera att vi relativt till andra länder och regioner är framgångsrika och konkurrenskraftiga. För att hänga med i framtiden måste vi strategiskt och målmedvetet fokusera på de nordiska värdegrunderna och de styrkepositioner dessa ger oss.

Det vi bör lägga mer vikt på än hittills i våra strävanden efter att utveckla global konkurrenskraft är att kultur och kulturrelaterade kompetenser kan vara fundament för ekonomisk tillväxt, välfärd och socialt identitetsskapande.

Vi ska förstärka, vidareutveckla och förnya de värden som hittills gett oss ett unikt försprång. För att kunna göra detta måste vi samlas kring en gemensam nordisk vision för framtiden och koppla den till konkreta strategier som vi på olika sätt kan omsätta i praktiska handlingar inom politik, näringsliv, utbildning och ideell sektor. ♦♦♦

Produktivitet

World Economic Forum utarbetar index över hur väl mer än hundra länder förhåller sig konkurrensmässigt till varandra. Det är ett index som mäter produktivitet, men också bedömer makroekonomiska förutsättningar, hur väl de offentliga institutionerna fungerar samt ländernas teknologiska beredskap. Norden ligger i topp i detta index, även i den senaste uppdateringen från 2006-2007.

De nordiska länderna ligger bland de 8 främsta av 159 länder när det gäller kampen mot korruption.

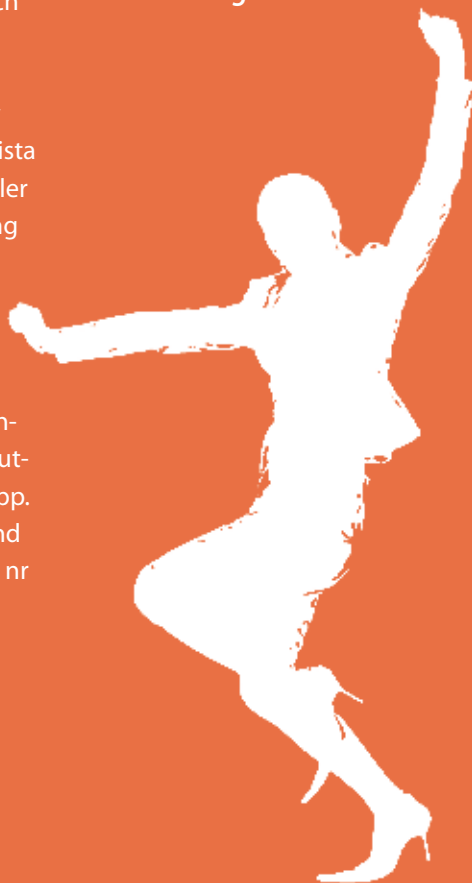
Arbetslöshet

Ett starkt näringsliv och ett fungerande samhälle förutsätter offentliga tjänster som är att lita på. En viktig beståndsdel för att skapa och upprätthålla förtroende för det offentliga samhället är att institutioner och anställda är immuna mot korruption och mutor. Alla i samhället ska behandlas lika och med lika rättsäkerhet. Transparency International Tar årligen fram en rankinglista över hur olika länder bedöms vad det gäller korruption. Norden ligger i denna mätning av 159 länder bland de 8 främsta.

Vuxenutbildning

Även när det gäller hur omfattande vuxenutbildningen är, mätt i antalet individer i utbildning, ligger de nordiska länderna i topp. OECD:s mätningar från 2005 visar att bland 17 OECD-länder är Danmark nr 1, Finland nr 2 och Sverige nr 3

Bland 17 OECD-länder är Danmark nr 1, Finland nr 2 och Sverige nr 3 när det gäller vuxenutbildningens omfattning.



Kamp mot korruption

Bland den viktigaste statistiken för att mäta ett lands konkurrenskraft är den som ger siffror på arbetslösheten. För Norden var denna statistik i maj 2006 nere på 2,5 %. En siffra som kan jämföras med EU-genomsnittet på 7,9 %, Frankrike 8,8 % och Tyskland 8,3 %. Låg arbetslöshet är ett tecken på att vi har lyckats med omstrukturering på företagsnivå, men också på att vi har lyckats med en aktiv arbetsmarknadspolitik på makronivå, där ökad kapacitet inom utbildningssystemet har varit en mycket verksam ingrediens.

Nordisk identitet

EN STARK NORDISK IDENTITET och en gemensam strategi för att ta tillvara på den på bästa sätt kan skapa fantastiska möjligheter till global konkurrenskraft.

I takt med en ökad globalisering har den nordiska identiteten får konkurrens. Jag är svensk, dansk eller isländsk medborgare. Kanske med invandrarbakgrund. Samtidigt är jag i det europeiska sam-

manhanget nordeuropé. Och därtill medborgare i Norden. Vilken identitet ska jag knyta an till, vilken identitet kommer att präglade mitt beteende?

För att kunna samlas kring en gemensam strategi måste fler nordiska medborgare förstå, känna och attraheras av just den nordiska identiteten.

Utan identitet att förhålla sig till och ha som förebild kommer det att bli svårt att på bred front

De nordiska värdegrunderna

Likhet

Tillit

Kort avstånd till makten

Protestantisk arbetsetik

Respekt för naturen

Flexibilitet

Inklusion

Estetik

utveckla de nordiska styrkepositionerna eftersom de baseras på värderingar som till syvende och sist sitter i huvud, hjärta och händer på människorna som bor här.

ATT I OLIKA SAMMANHANG och med olika initiativ stärka den nordiska identiteten på ett sätt så att den berör medborgarna i våra nordiska länder lär bli den

första och kanske största utmaningen för den politiska ledningen i våra samhällen.

Därefter kommer ytterligare spännande utmaningar vad det gäller att utveckla Nordens styrkepositioner att i det globala kunskaps- och kompetenssamhället skapa ekonomisk, ekologisk och mänsklig hållbar utveckling och välfärd.

◆◆◆

De nordiska styrkepositionerna

Välfärdsprodukter

Innovation

Kommunikativt ledarskap

Bred och stark kompetensbas

Omställningsvillighet

Hållbarhet och helhetssyn

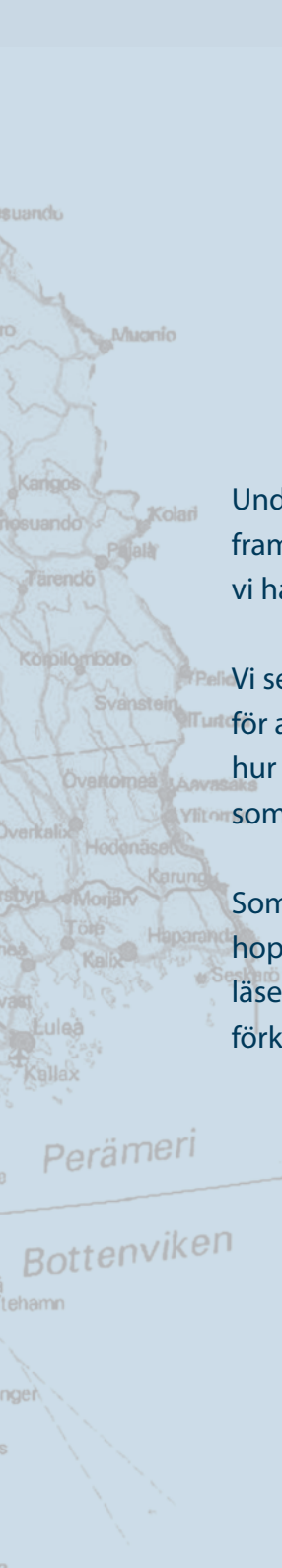
Arbetssamhet

Personligt ansvar och effektivitet

Design och funktionalitet

19 utgångspunkter: Skicka vidare





Under ett och ett halvt år har vi samtalat med varandra och med andra om framtidens Norden. Hur ser arbetsliv och samhälle ut? Vilka kompetenser måste vi ha för att fungera? Hur kan dessa kompetenser utvecklas?

Vi ser vårt arbete i Tänketanken som ett pågående samtal. Det tar inte slut därför att vi som grupp slutar att träffas. Samtalet om framtidens kompetenser och hur dessa bäst utvecklas är ett samtal som ständigt måste pågå. I samma takt som omvärlden förändras ser vi hur behovet av nya kompetenser växer fram.

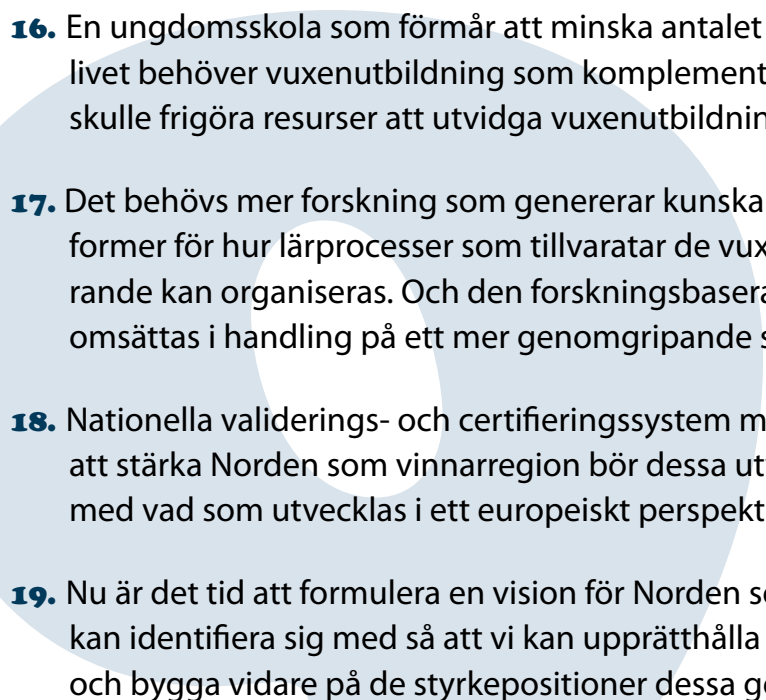
Som avslutning på vår rapport vill vi i nitton korta budskap signalera det vi hoppas kan stimulera till fortsatta diskussioner i de grupperingar där du som läser detta är aktiv. Ta det här samtalet vidare, lägg till eller dra ifrån. Ifrågasätt, förkasta eller förstärk. Nu får du själv fortsätta.

19 budskap för ett konkurrenskraftigt Norden

- 1.** De formella och icke-formella strukturerna för vuxnas lärande måste utgå från en ständigt omvärldsanalys så att framtidens kompetensområden kontinuerligt kan förändras i relation till de utmaningar och möjligheter som skapas i såväl vår närhet som i ett globalt perspektiv.
- 2.** Vi måste tänka in globaliseringens effekter och hållbar utveckling i alla lärstrategier.
- 3.** Det råder obalans mellan kunskapsinläring och kompetensutveckling i dagens utbildningssystem. För att vara konkurrenskraftiga i framtiden måste vi öka fokus på utveckling av kompetens utan att släppa taget om en kunskapsutveckling i framkant.
- 4.** För att vi ska kunna organisera ett lärande som verkligen utvecklar kompetens inom olika områden måste vi öka förståelsen för kompetensbegreppets samtliga dimensioner. Förmåga, vilja, kunskap och färdighet utvecklas med olika metoder och i olika situationer.
- 5.** Kompetensbegreppet tolkas och beskrivs på för många olika sätt. Vill vi förstå hur kompetens kan utvecklas, valideras och certifieras behövs en gemensam begreppsapparat.

6. Vuxenutbildningen måste systematiskt skapa förutsättningar för individen att öka sin självkänedom och stärka sin självkänsla eftersom detta är grunden för framgångsrik kompetensutveckling inom andra områden.
7. Det går att systematisera framtidens kompetenser i tre huvudgrupper som på olika sätt förutsätter varandra: personlig kompetens, social kompetens och yrkeskompetens.
8. Att kommunicera med andra med hjälp av olika tekniker, interagera i heterogena grupper, agera självständigt, nyskapande och handlingskraftigt är avgörande kompetenser för att utveckla konkurrenskraftigt näringsliv i framtiden. Dessa kompetenser utgör byggstenar i entreprenörskap och innovationskapacitet.
9. Det formella vuxenutbildningssystemet bör organiseras så att det möter samtliga vuxnas behov av kompetensutveckling. Oavsett vilken utbildningsbakgrund man har och oavsett om man är i arbete eller är arbetslös.
10. För att få in det livslånga lärande perspektivet i vuxenutbildningssystemet krävs en ökad helhetssyn på var och hur vuxna utvecklar sin kompetens inom olika områden. Det formella vuxenutbildningssystemet måste organiseras så att det klarar av att ta tillvara på det icke-formella och informella lärandet.

- 11.** Ett sätt att skapa helhet är att utveckla de politiska och lagstiftningsmässiga ramar som styr det formella vuxenutbildningssystemet så att sektorsindelningen mellan olika ansvarsområden (grundutbildning, yrkesutbildning, fortbildning, validering, certifiering etc) minskar och istället samlas under ett gemensamt tak i en myndighet.
- 12.** Informations- och kommunikationsteknologin möjliggör i allt större utsträckning individanpassat lärande både vad det gäller innehåll och distributionsformer. För att matcha teknikens möjligheter måste vuxenutbildningssystemet utveckla en flexibel struktur som möjliggör ett individuellt och efterfrågestyrt utbud.
- 13.** Framtidens lärande kan inte enbart ske i traditionell skolform. Helt nya arenor för lärande och mötesplatser för kompetensutveckling måste etableras i samarbete mellan många olika intressenter och aktörer.
- 14.** Olika former av vägledning och kompetenscoaching blir centrala funktioner för att individen ska kunna ta ett personligt ansvar för att planera och genomföra sin kontinuerliga kompetensutveckling.
- 15.** Nya finansieringsformer där individen, arbetsplatsen och det offentliga har ett gemensamt men på olika sätt delat ansvar för att bekosta ett ökat behov av vuxenutbildning måste utvecklas. Kostnaden måste kunna ses som en investering som betalar sig i framtiden.

- 
- 16.** En ungdomsskola som förmår att minska antalet individer som i ett senare skede i livet behöver vuxenutbildning som komplement till en ofullständig grundutbildning skulle frigöra resurser att utvidga vuxenutbildningen.
 - 17.** Det behövs mer forskning som genererar kunskap om nya pedagogiska arbetsätt och former för hur lärprocesser som tillvaratar de vuxnas icke-formella och informella lärande kan organiseras. Och den forskningsbaserade kunskap som redan finns måste omsättas i handling på ett mer genomgripande sätt än hittills.
 - 18.** Nationella validerings- och certifieringssystem måste utvecklas och tas i bruk. För att stärka Norden som vinnarregion bör dessa utvecklas gemensamt och i samklang med vad som utvecklas i ett europeiskt perspektiv.
 - 19.** Nu är det tid att formulera en vision för Norden som medborgare i samtliga länder kan identifiera sig med så att vi kan upprätthålla våra starka kulturella värdegrunder och bygga vidare på de styrkepositioner dessa ger oss.



Framtidens kompetenser **Sammanfattning**

**Sammanfattningar på engelska,
isländska och finska finns att hämta
som pdf på www.nordvux.net**

Tänketank för framtidens kompetenser

I JANUARI 2006 etablerade Nordiskt nätverk för vuxnas lärande en Tänketank med syfte att ta fram ett underlag som kan ge inspiration till de diskussioner som pågår inom Nordiska Ministerrådet kring framtidens kompetenser ur ett livslångt lärandeperspektiv.

Tänketanken har bestått av personer från samtliga nordiska länder, med olika bakgrund och erfarenheter: Harry Bjerkeng (NO), Arne Carlsen (DK), Ingegerd Green (SE), Leena Jokinen (FI), Kristin Astgeirsdóttir (IS) och Sigrún Kr. Magnúsdóttir, NVL koordinatör (IS).

Arbetet har utgått från en handfull kritiska frågor: Hur ser ett framtida nordiskt arbetsliv och samhälle ut? Vilka kompetenser måste vuxna människor utveckla för att fungera? I vilka system och strukturer kan dessa kompetenser utvecklas? Hur kan den nordiska kulturen utgöra grund för en gemensam vinnarstrategi?

Framtidsbilder

UTIFRÅN ETT ANTAL trender och tendenser som vi menar kommer att påverka oss under de kommande fem-tio åren har vi målat upp en rad framtidsbilder.

Dessa skall inte ses var för sig, utan skapar tillsammans ett framtidsscenario som vi utgår ifrån.

#1 Globaliseringen Förändrade produktionsvillkor och ökad rörlighet i en global marknadsdriven ekonomi ökar trycket på rationalisering, höjd produktivitet och snabb utveckling av innovativa tjänster, produkter och processer.

#2 Glokaliseringen I en globaliserad ekonomi är det kunskapsinnehållet i varor, tjänster och processer som skapar konkurrenskraft. Människans kompetens och kunskap har blivit den mest strategiska produktionsfaktorn. Kunskap och kompetens utvecklas i sociala och kulturella processer som i stor grad är bundna till en plats.

#3 Teknikutvecklingen Den snabba teknikutvecklingen minskar snabbt konkurrensförsvåringen för företag och regioner. Det som är avgörande för framgång är en stor del av medborgare och medarbetare kan utnyttja teknikens fulla potential. Först då kan produktiviteten höjas rejält och förutsättningar för ökad lönsamhet skapas.

#4 Ett förändrat arbetsliv De nya länderna i den globala ekonomin konkurrerar inte bara med låga kostnader och okvalificerad produktion utan också med en högt utbildad arbetskraft som kan utföra kvalificerade arbetsuppgifter. Det pågår också en strukturell förändring i näringslivet i riktning

mot ökat service- och tjänsteinnehåll i produktionen. Hårdare krav ställs på kontinuerlig utveckling av både gamla och helt nya kunskaper och kompetenser.

#5 Hållbar utveckling förändrar våra livsstilar Den största utmaningen vårt samhälle står inför idag är hur vi ska säkra att också kommande generationer får möjligheter att leva ett gott liv i ekologisk och social balans. Vi kan skapa förutsättningar att leda utvecklingen av förnyelsebar energi och miljövänlig produktion. Oavsett utveckling av miljöteknik måste vi förändra vår livsstil så att vi inte konsumerar upp de effektivitetsvinster vi vinner med ny teknik.

#6 Arbetskraftsbrist och en åldrande befolkning Norden måste utveckla samhällseliga strukturer som klarar av att tillfredsställa efterfrågan på vård, omsorg och annan service som en ökande äldre befolkning kommer att skapa. Parallellt måste vi finna former för att kompensera för den brist på arbetskraft som uppstår i takt med att de äldre utgör en allt större del av befolkningen.

#7 Leva i mångfald Det nordiska samhället genomgår en kraftig etnisk, kulturell och social förändring. Arbetet med att skapa förutsättningar för att se och använda mångfald som en resurs måste breddas och intensifieras. För att Norden ska fortsätta att utveckla sina styrkepositioner krävs att de

nordiska värdegrunderna omdefinieras utifrån ett mångfaldsperspektiv.

#8 Ökad komplexitet i samhället Tillvaron tenderar att bli allt mer sammansatt och svåröverskådlig. Individer, organisationer, regioner och nationer som kan förstå sin egen plats i ett större och mer sammansatt sammanhang än tidigare kommer att ha bättre förutsättningar än andra att utveckla konkurrenskraft.

#9 Individualism och samarbete Ett av de tydligaste värdeskillnaderna i samhället är den starka individualiseringen. Det får konsekvenser för hur vi kan bygga ett gemensamt samhälle. Individualister har andra drivkrafter än de som är vana att tillhöra ett kollektiv. Vi måste utveckla strukturer och incitament där individualistens handlingskraft tas tillvara och nya former för gemenskap och samarbete skapas.

#10 Kreativitet, innovation och handlingskraft Företag, organisationer och samhällen måste utveckla förmågan till ständig förbättring och förnyelse. Det kräver att medarbetare och medborgare har förmågan att tänka och agera innovativt och handlingskraftigt. De strukturer som bygger näringsliv och utbildning måste förändras så att de ger individer, enskilt eller i samarbete med andra, bättre förutsättningar att förverkliga nyskapande idéer i olika värdeskapande verksamheter.

Med sikte på kompetens

I **KOMPETENSSAMHÄLLET** räcker det inte med att ”ha kunskap om” man måste i större utsträckning också ”ha förmåga att göra”. Personlig kompetens och förmågan att handla på ett sätt som skapar mervärde gör individen attraktiv på arbetsmarknaden. Detta kräver både insikt om nödvändigheten att ständigt lära och förutsättningar för att kunna göra det.

Det krävs en ökad förståelse för själva kompetensbegreppet och en ökad insikt om vad som skiljer utveckling av kompetens från att utveckla kunskap om något. Utifrån en definition av kompetens som säger att kompetens är förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa sina kunskaper och färdigheter måste kompetensutveckling vara mångfacetterad och ta sikte på samtliga beståndsdelar; förmåga, vilja, kunskap, färdighet.

Så länge kompetensbegreppet är otydligt definierat och beskrivet blir det svårt att diskutera vilka kompetenser som behöver utvecklas och hur det ska gå till. Därför måste det tas initiativ till att både fördjupa insikten och förståelsen av kompetens, och att formulera en gemensam begreppsapparat.

När kompetensbegreppet är väldefinierat och det finns en gemensam begreppsapparat att utgå från är det möjligt att beskriva olika kompetensområden

som har särskild stor betydelse för en positiv framtida utveckling.

Både företag och individer satsar tid och pengar på att utveckla kompetens. Därför är det viktigt att utfallet av en kompetensutveckling ger förväntade resultat. Hos både näringsliv och utbildningsanordnare krävs här en ökad förståelse för kompetensens olika dimensioner och vilka praktiska metoder som leder till ett lyckat utfall. Det krävs ett gränsöverskridande samarbete mellan arbetsplatser, utbildningsanordnare och myndigheter.

Framtidens kompetenser

FÖR ATT IDENTIFIERA framtidens kompetensområden anordnade Tänk tanken i augusti 2006 en konferens i Selfoss på Island med ett 50-tal inbjudna representanter från olika områden i samhället. Till stora delar kan vi konstatera att det arbete som redan gjorts inom ramen för t ex EU:s och OECD:s arbete stämmer väl överens med det som framkom i Selfoss.

Det handlar om att kunna använda sin läs-, skriv- och räkneförmåga i interaktiva handlingar. Om förmågan att kommunicera och interagera i heterogena grupper och att kunna använda tillgängliga verktyg såsom IT och annan teknik. Och det handlar om att vara innovativ, kreativ och handlingskraftig.

Tänketankens komplement till det som redan formulerats om framtida kompetensområden är att peka på behovet av att i all vuxenutbildning systematiskt och genomgripande skapa sådana lärandeprocesser som leder till psykologisk utveckling av individen. Kontinuerlig personlig utveckling, där självkänedom och självkänsla står i fokus, är en grundförutsättning för att utveckling av andra kompetenser ska vara framgångsrik.

TÄNKETANKEN har definierat tre möjliga huvudgrupper av kompetens:

Yrkeskompetens består av den kompetens som krävs för att utföra en arbetsuppgift på ett värdeskapande sätt i relation till det arbete som ska utföras.

Social kompetens omfattar förmågan att kunna kommunicera och interagera med människor i olika sammanhang genom t.ex. språk, konstnärliga uttryck, rörelse, matematik och tekniska redskap.

Personlig kompetens utgör basen för utveckling av sociala kompetenser, där kärnan utgörs av självkänedom.

Under dessa huvudgrupper blir det enklare att särskilja olika typer av kompetens och det blir lättare att se hur kompetenser inom de tre huvudgrupperna förutsätter och bygger på varandra.

Framtidens strukturer för vuxenutbildning

FÖR ATT FORMA en vuxenutbildning som stödjer och stimulerar vuxnas lärande utifrån de behov och möjligheter som Tänketanken har formulerat, krävs en diskussion om förändrade strukturer för vuxenutbildningen.

Lagstiftningen måste möjliggöra att den formella strukturen för vuxenutbildning i framtiden erbjuder möjligheter till kompetensutveckling för samtliga vuxna, oavsett utbildningsbakgrund och om man har arbete eller är arbetslös.

Finansieringsformerna måste förnyas i takt med att behovet av kompetensutveckling ökar hos allt fler vuxna. Det är naturligt att den enskilde individen, arbetsplatsen och det offentliga på olika sätt delar på kostnaden eftersom samtliga har ett stort intresse i att kompetensutvecklingen blir av och leder till förväntade resultat. Hur fördelningen av kostnaderna ska se ut återstår att utveckla goda system för, avgörande är att kostnaden måste kunna ses som en investering som betalar sig i framtiden.

Pedagogiken och metodiken i framtidens vuxenutbildning ska ta tillvara på det icke-formella och informella lärandet som sker i individens liv utanför de traditionella skolformerna. Lika viktigt som läraren

blir vägledaren kompetenscoachen som i samverkan med den lokala arbetsmarknaden stöttar individen att ta ett personligt ansvar för att planera och genomföra sin kontinuerliga kompetensutveckling.

För att skapa kunskap om nya pedagogiska arbetssätt som tillvaratar de vuxnas icke-formella och informella lärande behövs mer och specifik forskning på vuxenutbildning.

Validerings- och certifieringssystem som bygger på revision och kontinuerlig uppdatering av individens kompetens måste utvecklas och tas i bruk. Genom att utveckla sådana system i ett nordiskt samarbete skulle vi ytterligare stärka vår konkurrenskraft, bla genom att underlätta en gränsöverskridande rörlighet på arbetsmarknaden.

Vuxenutbildningssystemet kommer att möta ett allt ökat krav på individanpassat lärande både vad det gäller innehåll och distributionsformer. För att matcha de möjligheter som IKT innebär, måste vuxenutbildningssystemet utveckla en flexibel struktur som möjliggör ett individuellt och efterfrågestyrt utbud.

Förutsatt att vuxenutbildningen klarar av att integrera former för icke-formellt och informellt lärande i sitt system ökar behovet av helt nya arenor för lärande. Gränsöverskridande mötesplatser för kompetensutveckling måste etableras i samarbete

mellan många olika intressenter och aktörer.

Ansvarsfrågan är en viktig del i ett fungerande utbildningssystem. Individen har ansvar för att själv utveckla och omvärdera sin kompetens, arbetsplatser och de offentliga strukturerna måste skapa förutsättningar som gör det möjligt för individen att omsätta sitt ansvar i handling.

Norden som vinnarregion

Den nordiska modellen för att säkra såväl social välfärd som hög produktivitet och konkurrenskraft är väldokumenterad och ett föredöme för andra regioner. De nordiska styrkepositionerna bygger på våra gemensamma kulturella värderingar.

En viktig förutsättning för att våra kulturella värdegrunder ska fortsätta att vara starka och gemensamma är att vi lyckas utveckla en känsla av nordisk identitet.

För att hänga med i framtiden måste vi därför strategiskt och målmedvetet samlas kring en nordisk vision som medborgare i samtliga länder kan identifiera sig med och med gemensamma krafter omsätta den i praktiken. ♦♦♦

Källor och rapporter

Mer information om dessa rapporter och möten finns på www.nordvux.net/page/457/nordisktanketank.htm.

20 udfordringer til dansk uddannelsespolitik
Landsorganisationen i Danmark, 2005

Agenda för Sverige
Jan Edling, Vinnova, 2006

Att mobilisera för regional tillväxt. Regionala utvecklingsprocesser, kluster och innovationssystem
Lars Christensen, Peter Kempinsky, Studentlitteratur 2004.

Den globala utmaningen
Antologi utgiven av Atlas förlag, 2002
Redaktörer Birgitta Jansson, Örjan Nyström och Björn Trägårdh

Design för ett nytt arbetsliv
Göran Brulin, Arbetslivsinstitutet, Atlas förlag 2005

Det du kan – på sporet af Danmarks skjulte kompetencer
Et debatoplæg om anerkendelse af real-kompetencer
Undervisningsministeriet 2005

En ledende kompetansenasjon?
Behov og muligheter for en mer samordnet kompetansepolitikk.
Sluttrapport fra Mønsterbryterne, et prosjekt i Utdannings- og forskningsdepartementet, juni 2005

**Ensuring Basic Skills for All
Key Competences/Foundation Skills for Knowledge Society**
The Asia-Europe Meeting (ASEM) Lifelong Learning

Europe in the creative age
Richard Florida and Irene Tinagli. February 2004

Forskning och utbildning för konkurrenskraft
Lägesrapport 2005 från Industrikommittén

Forslag til Europaparlamentets og rådets henstilling om nøglekompetencer for livslang læring
Bruxelles, den 10.11.2005.

Framtidens Näringsliv n om de nya förutsättningarna för näringslivets utveckling
Rapport utgiven av IVA. 2006

FUNK En tillväxtmodell för upplevelseindustrin
Tobias Nielsén mfl. KK-stiftelsen 2007

Företagens kompetensbehov – en utmaning för Sverige
En intervjuundersökning genomförd av Svenskt Näringsliv och KK-stiftelsen, 2006

Hur mår den nordiska välfärden?
Nordiska rådets och Nordiska ministerrådets årsbok 2004.

Høring om Europa-Kommissionens forslag til Europa-Parlamentets og Rådets henstilling om nøglekompetencer for livslang læring.
Undervisningsministeriet, 18. januar 2006.

Jakten på Entreprenörer
Karin Berglund, Doktorsavhandling nr 39 Mälardalens university 2007-02-09

Kompetenceprofilen.dk
Liberal Oplysningsforbund og Netværk for Oplysning, København 2006

Ledning och förståelse, ett kompetensperspektiv på organisationer
Jörgen Sandberg, Axel Targama. 1998

Lärande för tillväxt
Anita Trogen, Svenskt näringsliv 2004

Made in Sweden: Produktion för konkurrenskraft – syntesrapport 2005
Rapport utgiven av IVA.

Mål for Voksen- og Efteruddannelserne – aktivitet og effekt

Undervisningsministeriets Statistikpublikationer no. 1, 2007

Norden som global vinderregion

Rapport från Kunskaps huset Monday Morgen och Nordiska Ministerrådet, 2005

Närmiljö som lärmiljö

Bengt-Åke Gustafsson, Växjö Universitet 2004

People have the power

Tobias Nielsén 2005

Rethinking regional performance in the knowledge society

Foresight as a tool for European regions. *Finland Futures Centre Publications 1 /2006. Kaskinen et. al. (2006).*

State of the Future.

American Council for United Nations University. The Millennium Project. Glenn & Gordon, 2006.

The 2nd Schooling for Tomorrow Forum

Ontario Ministry of education Canada, June 6th-8th 2004.

The Economic of Culture in Europe

European Commission 2006.

The meaning of the 21st century

James Martin, Eden Project Books 2006

Tillväxtpolitisk utblick

Rapportserie från Institutet för tillväxtpolitiska studier Sverige. Nr 1 2006: Vad ger samarbetet mellan universitet och näringsliv? *Hans Lööf*
Nr 2 2006: Utmaningen ligger i omställningen ñ inte flytt av jobb utomlands. *Ann-Christine Strandell*

Nr 3 2006: Kreativa jobb ñ nyckeln till tillväxt inom tjänstesektorn.

Lars Magnusson

Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning

Commission staff Working document. *Brussels, 8.7.2005.*

Utbildning och ekonomisk utveckling ñ vad visar den empiriska forskningen om orsaksambanden?

Anders Björklund och Mikael Lindahl ESS-rapport Finansdepartementet Sverige

Utbildning och lärande

Rapport från Teknisk Framsyn 2004.

Utdanning, kompetanse og FoU

Læring for arbeidslivet ñ i arbeidslivet

Rapport fra Næringslivets Hovedorganisasjon i Norge, Avdeling for Kompetanse og FoU Mars 2005.

Vad har du lært dig idag?

En idébok om framtidens lärande.

Stiftelsen för Kunskap och kompetensutveckling. 2003

The Workplace of the Future

Insights from Futures Scenarios and Today's High Performance Workplaces
Australian Bulletin Of Labour Vol 24. No 4, pp 279-294. Dec, 1998.

Vägval för Sverige

Syntesrapport från Teknisk Framsyn 2004
Rapport utgiven av Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA).

Värdeskapande innovationsmiljöer

Ulf Mannervik och Niklas Arvidsson 2005
Rapport utgiven av Vinnova.

Ökad tillväxt eller stillad nyfikenhet?

Civilingenjörförbundet 2003

Tidigare möten och evenemang

Tänketankens möten

3-4 februari 2006 Reykjavik
4-5 april 2006 Köpenhamn
26 augusti 2006 Reykjavik
20 oktober 2006 Köpenhamn
18-19 december 2006 Göteborg
5-6 april Köpenhamn
7-8 maj 2007 Turku
23-24 augusti Veierland
3 september 2007 Köpenhamn

Övriga arrangemang där Tänketankens arbete presenterats och diskuterats

24-25 augusti 2006 Selfoss
NVL och Tänketanken anordnar konferens för särskilt inbjudna personer från akademi, arbetsmarknadens parter, myndigheter och utbildningsaktörer.

29 september 2006 Hässleholm
Ingegerd Green deltar i NVL:s seminarium om Vuxenpedagogik.

7 oktober Tuusula
Arne Carlsen deltar i den internationella konferensen The Joy of Learning

26 oktober 2006 Värnamo
Ingegerd Green leder en workshop på en inspirationsdag anordnad av Entreprenörregionen.

27 oktober 2006 Köpenhamn
Arne Carlsen deltar i Dansk Folkeoplysnings Samråds styrelsemöte.

1 november 2006 Köpenhamn
Arne Carlsen bidrar med ett inlägg på nordiskt möte för generalsekreterarna och ordförandena i Nordisk Folkhögskoleråd.

2 november 2006 Säfte
Ingegerd Green föreläser och leder workshop på seminarium för näringsliv, kommun och universitet anordnat av Säfte kommuns uppdragsutbildning.

17 november 2006 Aviles (Spanien)
Arne Carlsen deltar i paneldebatt i den europeiska konferensen The Future och Adult Learning.

27 november 2006 Göteborg
Ingegerd Green medverkar som talare på Business Region Gothenburgs årliga Inspirationsdag och redogör för Tänketankens arbete.

14-15 december 2006 Oslo
Harry Bjerkeng deltar i seminarium kring näringslivsutveckling anordnat av LO och NHO.

10 januari 2007 Hilleröd
Arne Carlsen deltar i en offentlig hearing om framtidens kompetenser arrangerad av Lilleskoleforeningen.

11 januari 2007 Tallinn
Ingegerd Green och Arne Carlsen redovisar Tänketankens arbete på för generalsekreterarna i de nordiska samrådet för folkopplysning.

19 januari 2007 Lapland
Leena Jokinen håller ett anförande kring Tänketankens arbete på LLinE's internationella konferens om Learning Cities – Learning Regions.

4 februari 2007 Svendborg
Arne Carlsen deltar i ett idémöte med Liberalt Oplysnings Forbund och presenterar Tänketankens arbete i ett föredrag.

9 februari 2007 Vammala
Leena Jokinen deltar i Vammala International Conference och bidrar med inlägg från Tänketankens arbete.

12 februari 2007 Östersund
Ingegerd Green presenterar Tänketankens arbete på styrelsemöte med Institutet för Tillväxtpolitiska Studier

15 februari 2007 Oslo

Harry Bjerkgeng deltar i möte med kompetensansvariga inom LO och diskuterar framtidens kompetens.

8 mars 2007 Oslo

Harry Bjerkgeng medverkar vid seminarium med Mesterbrevnemnda.

14 mars 2007 Oslo

Harry Bjerkgeng deltar med ett inlägg om Tänketankens arbete på Näringslivets Huvudorganisations kompetensforum.

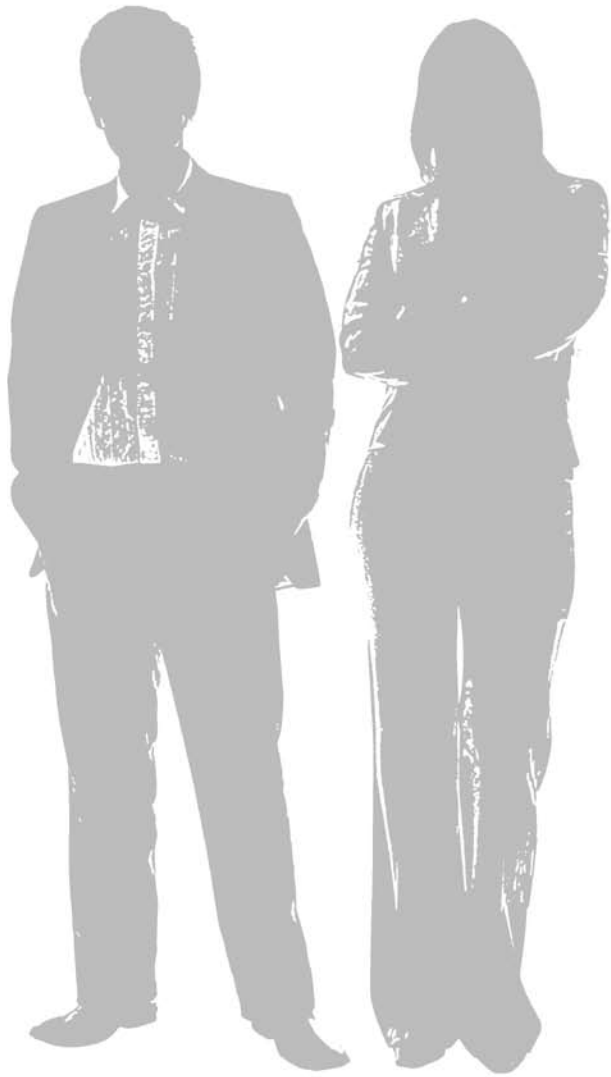
29 mars 2007 Oslo

Harry Bjerkgeng bidrar med ett inlägg om Tänketankens arbete på Föreninge Nordens nätverksmöte.

11 april 2007 Esbo.

Ingegerd Green medverkar på seminarium med Styrgruppen för Vuxnas lärande och NVL





Vilka är de kompetenser vi behöver för att klara av att utveckla ett hållbart samhälle med fortsatt välfärd för alla? Vilka strukturer och system behövs för att utveckla dessa kompetenser? Och har Norden särskilt goda förutsättningar att leda utvecklingen av framtidens kompetenser? Runt dessa frågeställningar har Nordisk tänketank om framtidens kompetesen diskuterat, samlat kunskap och erfarenheter.

Förmodligen kommer de tankemodeller som styr hur dagens formella strukturer för lärande är uppbyggda behöva förändras. De kompetensområden som blir avgörande i framtiden kommer att kräva strukturer och system som möter höga krav på individualisering, flexibilitet och följsamhet.

Ett nytt innehåll som tar avstamp i kompetensbegreppet i alla dess dimensioner måste utvecklas. Vuxenutbildningen måste nu ha siktet inställt på kompetens. Det blir nödvändigt att utveckla nya former för lärande och nya arenor för vuxnas kompetensutveckling i verkligt samarbete mellan utbildningsaktörer, stat och arbetsmarknadens parter.

Norden har i sin långa tradition av vuxenutbildning mycket goda förutsättningar att utvecklas till en global vinnarregion.

Tänketankens målsättning är att denna rapporten ska kunna användas av alla som har intresse av att utveckla förutsättningarna för vuxnas lärande och kompetensutveckling. Vi hoppas därför att den kan vara av intresse för politiker, företrädare för arbetsmarknadens parter, ledare i företag och i frivilligorganisationer, utbildningsanordnare och andra aktörer på området.

