

Generella kompetenser, fungerande validering och rätt kompetens i rätt tid var temat för Centrala Försvarsmaktsrådets årliga konferens

Den 10 november genomförde Centrala Försvarsmaktsrådet sin årliga konferens inom kompetensförsörjning. Konferensen tydliggjorde, utifrån flera perspektiv, näringslivets och flertalet statliga organisationers syn på vikten av att gemensamt arbeta för att på bästa sätt tillvarata kompetens. Att kunna synliggöra yrkesinnehåll på ett sätt som vi kan förstå utanför våra egna sammanhang blir allt viktigare för en effektiv personalförsörjning av Sverige. Där många branscher vittnar om brist på personal, vilket konferensen bemötte från olika perspektiv.

Konferensen inleddes av ordförande i rådet tillika Försvarsmaktens personaldirektör Klas Eksell som tydliggjorde att Centrala Försvarsmaktsrådet är ett paraply för Försvarsmaktens samarbeten, kring kompetens- och personalförsörjning, tillsammans med myndigheter, branschorganisationer och såväl privata som offentliga arbetsgivare. Andelen individer som grundutbildas under värnplikt ökar de kommande fem åren från dagens ca 5000 till ca 8000. Dessa individer har efter genomförd grundutbildning ökat sin kompetens kommer i huvudsak ha en annan arbetsgivare än Försvarsmakten. Försvarsmakten är villig att dela den arbetskraften med andra arbetsgivare och där vi ser ett behov av en ökad rörlighet.

Brigadgeneral Johan Pekkari Stf C Högkvarterets inriktningsavdelning presenterade därefter det kommande försvarsbeslutet och visade hur Försvarsmakten ska fortsätta att växa. Säkerhetsläget har under en längre tid försämrats med ökad militär verksamhet och med ett ökat hot från bland annat Ryssland. Tillgången på personal kommer att vara en avgörande faktor för att lyckas med tillväxten. Nya förband på nya orter kommer även bidra till ökad folkförankring.

Fredrik Bynander från Försvarshögskolan föredrog beroendeförhållandet mellan civilt och militärt försvar och att förbereda oss på en konflikt som inte liknar något tidigare. Försvarshögskolan har fått i uppdrag att anpassa sin verksamhet för att öka sin förmåga att utbilda för totalförsvarets behov vilket är en komplex uppgift.

Christer Bergqvist, ställföreträdande Generaldirektör på Myndigheten för yrkeshögskolan betonar myndighetens ansvar och lyfter att andelen som läser på yrkeshögskolan har ökat och förväntas fortsätta att öka. Myndigheten för Yrkeshögskolan ansvarar för en viktig fas i att bygga upp förmåga och kompetens genom olika flöden av behov och utifrån perspektivet ett långsiktigt lärande. Utbildning har en ungefärlig livslängd på ca 5 år och behöver fyllas på. Frågeställningar som är viktiga att bemöta och som myndigheten arbetar med att skapa förutsättningar för är bland annat hur man kan jämföra utbildningar, hur man säkerställer kvalitet och synliggör kompetens. Här är SeQF viktigt och gratulationer framfördes till Försvarsmaktens arbete med att nivåplacera militär undersköterska i SeQF 5. **Hur översätter vi kompetens mellan olika yrkesskolor och olika**

standarder? Att kunna förstå vad personen har gjort, kan och hur man placerar individen på rätt nivå i den nya kontexten, blir allt viktigare. Försvarsmaktens skyddsvaktsutbildning är sedan ett par år tillbaka tillgodoräknad mot bevakningsbranschens krav. Här har olika branscher och aktörer kommit olika långt och Försvarsmakten blir en intressant samarbetspart, vilket presenterades i de följande programpunkterna för dagen.

Maria Sjölin Karlsson från

Transportföretagen presenterade att transportföretagen ser positivt på utökad samarbete med Försvarsmakten inom kompetensförsörjning. Transportföretagen är en stor sektor i svenskt näringsliv och där endast 60% av företagets kommande rekryteringsbehov bedöms tillgodoses av befintlig utbildning vilket påverkar företagen och Sverige i stort. Här ser Transportföretagen en potential i att Försvarsmakten skulle kunna vara ett testcenter för att själva validera sin personal genom att utbilda sina fordonsinstruktörer till civila yrkesbedömare. Valideringen omfattar både teoretiska och praktiska prov under två dagar och resulterar i antingen att det framgår att individen inte når alla krav och det tydliggörs inom vilket område som påfyllnad krävs. Alternativt ett kvalifikationsintyg som visar att man är anställningsbar.

Utöver konkreta yrkeskompetenser berörde konferensen i stor utsträckning även området generella kompetenser. Thomas Erseus VD för Almega presenterade att tjänstesektorn som står för ungefär 50% av BNP därav blir viktigt för Sveriges välbefinnande och integration. Generella kompetenser eller handlingskompetenser som de uttrycks inom Almeegas undersökningar har uttryckts som väldigt viktiga för att tjänstesektorn ska fungera effektivt. Thomas identifierar att kompetenser så som tillit, generell problemlösningsförmåga, att ta ansvar och handlingskraft, kompetenser som individer har med sig från Försvarsmakten, är betydelsefulla för tjänstesektorn. Uttrycker vidare potentialen i att få till en karriärplaneringsmatchning. Uttrycker en önskan att redan under mönstringen tydliggöra vilka som kan tänka sig en civil karriär inom den bransch som befattningsutbildningen går mot. Avslutar med att Almega gärna bidrar i ett sådant arbete och lyfter att de har en databas för vad deras medlemsföretag eftersöker för att på bästa sätt skapa en långsiktig matchning.

Försvarsmakten har gett i uppdrag åt företaget Ramboll att under 2021 utreda generella kompetenser av den militära grundutbildningen. Ramboll presenterar att de redan i detta tidiga skede av uppdraget kan se att grundutbildningen innehåller generella kompetenser. Kompetenser som återfinns och som behövs hos andra arbetsgivare oavsett bransch är identifierade. Lyfter att det som saknas är ett effektivt språk och översättning som kompetensen kan mätas emot och att Försvarsmaktens pågående initiativ är en viktig kraftsamling till arbetet.

Magnus Karnefors från Försvarsmakten, Pär Sellberg från Myndigheten för yrkeshögskolan och Maria Valkama Arbetsförmedlingen utgjorde en panel innan lunch och lyfte fram att "vad är vad" är besvärlig inom generella kompetenser. Var man än börjar blir klustrifieringen

ett dilemma eftersom det är svårt att veta var man ska börja. Det andra är "Varför då?". Med det menas att kunna förklara för sin egen omgivning varför generella kompetenser behöver analyseras och att ett nationellt ramverk behövs. .

Under eftermiddagen följde flertalet paneler för att synliggöra olika fördjupande infallsvinklar inom området kompetensförsörjning. Under eftermiddagens första panel gjordes ett fokus på totalförsvaret. I den första panelen deltog tre medarbetare från Försvarmakten. Göran Oscarsson beskrev samarbeten, Försvarmaktsråd och sektionen för Arbetsgivarrelationer. Därefter föredrog Karin Lorentzon folkförankringsprojektet som handlar om att bygga den breda folkförankring som behövs för ett starkt försvar av Sverige. Budskapet är: *Det är vårt land och mitt Försvar*. Kärnan i dialogen är att man inte kan ta vår demokrati, fred och frihet för givet. Robert Trupp beskrev totalförsvarsdag Halland och arbetet med skolor kring temat försvarsupplysning utifrån att kunskapsnivån var väldigt låg. Ett arbete som tillkom utifrån det regionala försvarmaktsrådet Hallands frågeställning om - *Hur ökar vi kunskapsnivån hos invånarna i Halland för att möta en eventuell kris?* Ett arbete som har gett resultat och där olika myndigheter och aktörer samlat när ut till 3000 elever.

I den andra panelen behandlade man yrkeskompetens förare. Magnus Karnefors beskrev bakgrunden till GAPanalys förare och att det handlar om attraktion och att bidra till samhällets kompetensförsörjning med ett formaliserat gap som kan fyllas. I nuläget planeras för ett metodförsök, dvs att individer går ut med ett färdigt CE/YKB. Gunnar Karlsson från Vericate, beskrev som leverantör i projektet, lite mer i detalj vad gapanalysen visade och hur tilläggsutbildningen kan genomföras. Det identifierade gapet är 12h utbildning för att individen ska erhålla branschens YKB krav, där större delen av de 12h kan ske på distans. Försvarmakten utbildar idag ungefär 500 lastbilsförare per år som har med sig ett B körkort efter genomförd utbildning. Undersökningen visade även att Försvarmakten lägger ungefär 70% mer tid på att utbilda lastbilsförare genom färdighetsträning. Därefter föredrog Mikael Johansson från Försvarmaktens logistikskola om deras del i arbetet och nästa steg i att sammanhålla en pilot med kvalitetssäkring för att se den produkt som de ska leverera till Försvarmakten. Försvarmakten har ett krav att producera många soldater på kort tid och ser att det finns en risk att arbeta mot ett körkortskrav där vi är undantagna för att man ser det som en tidstjuv. Viktigt att metodförsöket därför blir så effektivt som möjligt för att se vad detta kostar respektive ger. Johansson lyfter även att det är en utmaning i att förklara nyttan och att det även handlar om att där det är möjligt visa det vi redan ger.

Från chatten fördes tydligt fram att GAPanalys förare inte är en minut för tidigt och att det självklart ska finnas ett civilt meritvärde av att ha tjänstgjort i Försvarmakten. En fråga dök även upp om totalförsvarsupplysning eller motsvarande ska vara inskrivet i läroplanen. Ett svar som nämns är att det viktiga är att det finns bra stoff och planerade lärarhandledningar för lärare att utgå ifrån. Vill läraren - så gör läraren. Det konstaterades att intresset för Försvarmaktens frågor har ökat och att en adekvat lärarhandledning är på sin plats.

I den tredje panelen deltog fem personer. Magnus Karnefors beskrev arbetet med militär undersköterska och dess effekter. Yrkesrollen och dess kvalifikationen är nivåplacerad i den svenska referensramen SeQF. Effekten är att bättre kunna kommunicera på samma spelplan som övriga arbets- och utbildningssidan. Det ger ökad attraktivitet och möjliggör samarbeten kring personalföden, vilket ökar totalförsvarets förmåga. Man kan likna SeQF med att "CE-märka" en yrkesroll. Det betyder att paketera rollen enligt ett särskilt språk som förstås formellt av hela EU samt över 12 andra länder.

Därefter föredrog Patrik Bruze, Försvarsmedicincentrum, hur utbildningen och behoven ser ut mer i detalj. Bruze på FömedC förklarar att vet vi lärandet kan vi föra samtalet. *"Om man nu söker sig till sjukvårdare i Försvarsmakten och då vet att man kan arbeta med det civilt stärks intresset för utbildningen. Vidare vill vi att de fortsätter inom sjukvårdssektorn för sin krigsplacering och vet att den civila sjukvården kommer att ha nytta av dessa individer, Bruze"*.

Därnäst föredrog Anna-Clara Olsson från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) om kompetens, behov och SKRs förhållande till den troliga kommande regleringen av undersköterska. Anna-Clara förtydligar att deras sektor kommer att behöva hitta andra sätt att lösa behovet och använda kompetensen rätt. Samarbetet med Försvarsmakten är viktigt utifrån behovet av att tillvarata kompetens. Att öva på att handla och att omsätta teoretiska förmågor till handling är en styrka som hon ser att Försvarsmakten är bra på. I panelen fanns även Ragnhild Mogren från Socialstyrelsen som tydliggjorde synen på kompetensbegreppet. Socialstyrelsen har styrt detta men att det finns en bred konsensus kring att kompetens är en individs förmåga att utföra en specifik arbetsuppgift. Det som krävs är kunskap färdigheter och förhållningssätt. Därtill bör det tillkomma kompetensmål som beskriver vilka kompetenser som blir viktiga för specifika arbetsgrupper. I panelen fanns även Fredrik Voltaire, som bland annat suttit med i Valideringsdelegationen, från Almega. Fredrik lyfte de möjliga vinsterna av att få till ett gemensamt språk inom generella kompetenser. *"för vissa yrken i tjänstesektorn är det just de mjuka värdena som är viktiga att sätta ordet på men som också är en svårighet idag, men här finns stora värden i minskad utbildningskostnad och minskad arbetslöshet som skapar stor samhällsnytta", Voltaire.*

Klas Eksell avslutar dagen med att just nu lägger vi tillsammans grunden för ett fortsatt viktigt arbete. Viktiga steg i rätt riktning tas för att skapa olika kompetensflöden. Tackar alla för engagemanget och riktar ett särskilt tack till dagens moderator Annika Nordengren Christensen för hennes kompetens och skicklighet inom området.

Även Chatten var aktiv under dagen. Några frågor som kom in och besvarades av Klas Eksell var:

Hur svårt kan det vara nu när värnplikten är införd?

För en organisation på 90 000 personal krävs pliktpersonal men även att vi ska kunna genomföra en beredskapsövning och det kan vi inte genomföra med pliktpersonal. Då det kräver ett regeringsbeslut vilket gör att det tar tid att få kategorin pliktig att inställa och mobilisera sig. Hotbilden idag ser annorlunda ut än tidigare vilket gör att Försvarmakten fortsatt behöver ha personal som snabbt ska kunna inställa sig med någon dags förvarning.

Att andelen GSS/T kommer att minska – vad betyder det för de samarbeten som Försvarmakten har?

Här finns fantastiska möjligheter att hitta och ytterligare öka samverkansmöjligheter. De som har valt en visstidsanställning som tidvis tjänstgörande soldat vill vara en del av Försvarmakten.

Blir det inte en konflikt i behovet av att behålla personal och bli duktig på validering?

För Försvarmakten finns det inget alternativ om vi vill öka våra möjligheter att attrahera den bästa personalen och ju attraktivare vi blir i alla dimensioner desto lättare blir frågan att hantera.

Välkommen att ta del av konferensen i sin helhet på www.forsvarsmakten.se/forsvarskonferens fram till årsskiftet.

Författare Ulrika Sehlin och Magnus Karnefors