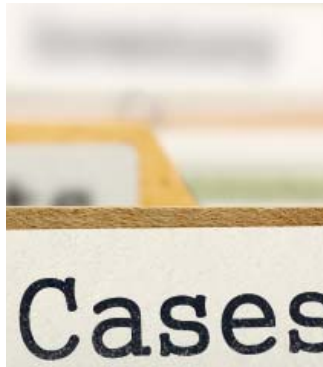




IFMETALL

Arbetskompetens i försörjningsmarknad



Ett stödmaterial för IF Metalls arbete

Innehåll

Inledning	5
IF Metalls strategi för arbetet med arbetsmarknads- och kompetensförsörjningsfrågor	7
IF Metall är med och påverkar	10
Om skola och arbetsmarknad	14
Uppdragsbeskrivningar	20
Kartläggning av avdelningens arbete	28
Tre goda exempel	30
Stöd i lag och avtal	36
Nyttiga hemsidor	40

**” Vi konkurrerar inte
med låga löner
och sämre villkor,
utan med kvalificerad
arbetskraft, ständig
utveckling av jobben
och teknisk utveckling”.**

Inledning

Industrin spelar en avgörande roll för Sveriges utveckling, välfärd och ekonomi. För IF Metalls medlemmar är det nödvändigt att svensk industri kan fortsätta att utvecklas och konkurrera på världsmarknaden.

Vi konkurrerar inte med låga löner och sämre villkor, utan med kvalificerad arbetskraft, ständig utveckling av jobben och teknisk utveckling. En viktig uppgift för IF Metall är därför att ständigt arbeta med industrins kompetensförsörjning och våra medlemmars möjligheter att få kvalificerad yrkesutbildning, kompetensutveckling och möjlighet till en effektiv omställning för att snabbt kunna ta jobb där behovet finns.

Denna skrift är framtagen för att inspirera och underlätta avdelningarnas arbete i frågor som rör utbildning och arbetsmarknad. Dessutom finns förslag på hur arbetet kan organiseras och exempel på aktiviteter.

Förbundets arbete med arbetsmarknadsutveckling och kompetensförsörjning tar bland annat avstamp i IF Metalls handlingslinjer. Exakt vilka insatser som ska genomföras för att uppnå målen formuleras och beslutas av avdelningsstyrelsen och representantskapet i samband med verksamhetsplaneringen.

Arbetsgruppen har bestått av Angelica Teiffel, sammankallande, Thomas Axelsson, Erik Dullbo, Bengt Forsling, Leena Kyhlros och Josefine Larsson, samtliga förbundskontoret, samt Robert Bengtsson, IF Metall Västra Skaraborg, och Marina Åslund, IF Metall Östra Värmland.



IF Metalls strategi för arbetet med arbetsmarknads- och kompetens- försörjningsfrågor

Syfte och mål

Kampen för jobben, rätten till utbildning och kompetensutveckling samt goda möjligheter att ställa om till nytt jobb är viktiga frågor för IF Metall. Industrins konkurrenskraft är en förutsättning för detta, samtidigt som industriarbetarnas kompetens är en avgörande faktor för företagets konkurrensförmåga. Därför har IF Metall och arbetsgivarna ett starkt gemensamt intresse av en väl fungerande kompetensförsörjning. IF Metall arbetar på olika sätt, på olika nivåer och med olika aktörer för att främja tillgången på kvalificerad arbetskraft.

Målgrupper

IF Metall ser tre målgrupper som särskilt viktiga för industrins kompetensförsörjning:

- Fler välutbildade ungdomar.
- Bättre fortlöpande utbildning för industrins anställda.
- Goda möjligheter för arbetssökande att ställa om till nya jobb.

Ungdomar

Ungdomar som står i begrepp att skaffa sig, eller redan genomgått, en grundläggande yrkesutbildning

Det är av stor vikt att utbildningen håller hög kvalitet och blir en positiv erfarenhet som stärker de ungas möjligheter att utvecklas under ett helt arbetsliv. En viktig del i detta arbete är att påverka utformningen och innehållet i gymnasieskolans yrkesprogram, särskilt industridekniska programmet och fordons- och transportprogrammet samt fortsatt arbete med och utveckling av teknikcollege.

Anställda

Kontinuerlig kompetensutveckling av anställda i syfte att stärka enskilda individer och företag

Det ska vara enkelt för den anställde att komplettera sina kunskaper inom områden som krävs för att arbeta med ny teknik och inom en förändrad arbetsorganisation. IF Metalls strategi för ett hållbart arbete samt deltagandet i Produktionslyftet och olika socialfondsprojekt är exempel på insatser som riktar sig till företag och anställda.

Arbetssökande

Arbetssökande med tidigare erfarenhet av industriarbete är den till volymen främsta rekryteringskällan för företagen

För att perioden utan arbete ska bli så kort som möjligt behövs system som möjliggör en effektiv omställning från kompetenser med minskad efterfrågan till kompetenser med ökad efterfrågan. Exempelvis genom olika former av vuxenutbildning med inriktning på industriyrken, såsom yrkesvux, yrkeshögskolan, arbetsmarknadsutbildningar och Industrins yrkesår.

Beslut som ligger till grund för förbundets arbete

Handlingslinjer 2014-2017

- IF Metall ska speciellt uppmärksamma kvinnors arbetsuppgifter och göra särskilda insatser för att stärka kvinnors yrkesutveckling på arbetsplatsen.
- IF Metall ska på lokal, regional och nationell nivå aktivt driva på utvecklingen av utbildnings- och omställningsmöjligheter för alla medlemmar och minska de otrygga anställningarna.

IF Metalls program för arbetsmarknaden

- Att arbetsmarknadspolitiken tydligare inriktas på att främja arbetsplatsernas behov av kompetens.
- Att antalet platser inom framför allt yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningar utökas och samordnas med satsningar på ökad tillgänglighet till yrkesvux.
- Att riktade satsningar genomförs för att främja genomslaget av kompetenskartläggning och validering.
- Att satsningar genomförs på grund- och gymnasieskolan med målet att öka andelen elever med gymnasiebehörighet respektive gymnasieexamen.
- Att ett nationellt yrkesutbildningspaket tas fram som stärker yrkesutbildningar i olika former riktade till såväl unga som vuxna.
- Att arbetsmarknadspolitiken tydligare medger tidiga och kompetenshöjande insatser, flexibelt genomförda utifrån behov hos enskilda och rekryterande arbetsplatser.
- Att arbetsmarknads- och utbildningspolitiken samordnas utifrån lokala och regionala behov.
- Att arbetsförmedlingen får i uppdrag att medverka till att insatser som sker inom ramen för omställningsavtalen kan samordnas och fördjupas med arbetsmarknadspolitiska insatser.
- Att forsknings- och utvecklingsresurser riktas till att främja parternas engagemang för konkurrenskraftiga och hållbara lösningar för produktionens och arbetets organisering.
- Att Sverige bygger upp en infrastruktur för lärande i arbetslivet och att staten medverkar till finansiering av arbetsplatsernas insatser för kompetensutveckling.

10 steg för ny industrialisering av Sverige

- IF Metall anser att utbildningssystemet behöver ta en tydlig utgångspunkt i behoven i företagen och samarbeta med industrins parter.
- Det behövs en tydligare kommunikation med ungdomar och vuxna om hur utbildningsvägarna till yrken inom industrin ser ut liksom hur den fortsatta yrkesutvecklingen och olika karriärvägar ser ut.
- Snabba åtgärder för att rätta till flaskhalsar i utbildningssystemet: Permanenta yrkesvux och utöka yrkeshögskolan.
- Bjud in branscherna/parterna att tillsammans bidra med ett större gemensamt ansvarstagande för yrkesutbildningens kvalitet och arbetsmarknadsrelevans.
- Mer kompetensutveckling och betydligt större systematik i företagens arbete med utbildning av den egna personalen kommer att krävas när konkurrensen med andra sektorer om arbetskraften intensifieras.
- Branscher bör utveckla validering av yrkeskunskaper som stöd för kompetensutveckling och en effektivare arbetsmarknad. Staten bör främja ett utvecklingsarbete inom validering.
- IF Metall anser att arbetsförmedlingens fokus ska vara att matcha arbetslösa mot de lediga jobben. Arbetsförmedlingen måste förbättra samarbetet med företag och fack och ges större frihet att utforma individanpassade åtgärder.
- Arbetsmarknadspolitiken ska skapa bra förutsättningar för omställning på arbetsmarknaden. A-kassan är en omställningsförsäkring som ska kunna kombineras med utbildning för en bättre matchning av arbetslösa mot lediga jobb.
- Arbetsförmedlingen måste kunna stödja arbetsplatsernas kompetensbehov genom att även rikta åtgärder till arbetssökande som står relativt nära arbetsmarknaden.
- Ge arbetsförmedlarna större frihet att använda utbildning och andra insatser som hjälper företagen att snabbt tillsätta lediga platser.
- Återinrätta arbetssökandes möjlighet till omskolning genom så kallade bristyrkesutbildningar.
- Arbetsförmedlingen ska ges i uppdrag att samverka med arbetsmarknadens parter och de insatser för omställning, till exempel Trygghetsfonden TSL och Trygghetsrådet TRR, som parterna arbetar med.



**IF Metall är med
och påverkar**

IF Metall är representerat i nedanstående organ. Syftet med förbundets medverkan är att påverka utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken, så att den blir till nytta för våra medlemmar, och att stärka företagens konkurrenskraft.

Utbildning och kompetensförsörjning

Remisser

Remisser besvaras av lämplig utredare/ombudsman baserat på ärendets karaktär. Enhetscheferna beslutar vem som ansvarar för vilka remisser. Remisser kopplade till utbildningspolitik besvaras normalt av yrkesnämnder eller LO:s kansli. När nämnd saknas eller där IF Metall vill uttrycka en annan ståndpunkt än LO besvaras remissen separat av IF Metall.

Industrins utvecklingsråd

Partsgemensam styrgrupp för industrins utvecklingsfrågor.

Industrins utvecklingsråd/ Teknikcollege

Partsgemensam arbetsgrupp för industrins kompetensförsörjning med koppling till teknikcollege.

Riksföreningen Teknikcollege Sverige – Styrelse

Teknikcollege – Granskningskommitté

Utför granskningar inför certifiering av utbildningsanordnare/regioner. Utvecklar policy i granskningsärenden.

LO:s utbildningspolitiska utskott

Utbildningsansvariga i LO:s medlemsförbund träffas cirka fem gånger per år för bland annat erfarenhetsutbyte och samordningsdiskussioner kring aktuella remisser och pågående utredningar.

Skolverkets programråd

Råd kopplat till gymnasieskolans yrkesinriktade program där parterna och representanter för branscher är representerade.

Industritekniska programmet

Fordonstekniska programmet

Validering

IF Metall arbetar med validering på olika nivåer och i olika sammanhang, bland annat kopplat till yrkeshögskolan (NQF/EQF).

IF Metalls representant

Marie Nilsson, förbundskontoret
Ola Asplund, förbundskontoret

Josefine Larsson, förbundskontoret

Anders Ferbe, förbundskontoret
(vice ordförande)

Josefine Larsson, förbundskontoret
Angelica Teiffel, förbundskontoret
Annelie Borgström, IF Metall Västbo-Östbo

Angelica Teiffel, förbundskontoret (ordinarie)
Josefine Larsson, förbundskontoret (ordinarie)
Arturo Vasquez, förbundskontoret (ersättare)

Josefine Larsson, förbundskontoret

Thomas Rehn, IF Metall Värmland

Thomas Axelsson, förbundskontoret
Josefine Larsson, förbundskontoret
Thomas Rehn, IF Metall Värmland

Yrkehögskolans branschråd

Partsgemensamt råd för diskussion och erfarenhetsutbyte med YH-myndigheten.

Josefine Larsson, förbundskontoret

Arbetsmarknadspolitiska frågor

Arbetsmarknadspolitiska frågor hanteras på olika nivåer inom organisationen. Det operativa arbetet bedrivs i första hand på arbetslivsenheten. Frågor som rör IF Metalls policy i arbetsmarknadsfrågor hanteras av utredningsenheten.

LO – Arbetsmarknadspolitiska kommittén

De arbetsmarknadsansvariga träffas cirka fem gånger per år för bland annat erfarenhetsutbyte och samordningsdiskussioner kring aktuella remisser och pågående utredningar.

Olle Åkerlund, IF Metalls a-kassa (ordinarie)
Arturo Vasquez, förbundskontoret (ordinarie)
Angelica Teiffel, förbundskontoret (ersättare)

Arbetsförmedlingens partsråd

Samråd där parterna har möjlighet att ta del av aktuella ärenden för arbetsförmedlingen. LO har ett mandat som alternerar mellan organisationerna. IF Metall har ett av LO:s mandat i partsrådet. Möten cirka fyra gånger per år.

Arturo Vasquez, förbundskontoret

Branschråd – arbetsmarknad (motorbranschen)

Diskussioner med arbetsförmedlingen angående matchning inom motorbranschen.

Thomas Rehn, IF Metall Värmland

Aktiva yrkesnämnder

Motorbranschens yrkesnämnd

Angelica Teiffel, förbundskontoret
Håkan Hammarström, förbundskontoret
Ingemar Andersson, IF Metall
Södra Västerbotten
Thomas Rehn, IF Metall Värmland
Per Svensson, IF Metall Stockholm
Tommy Andersson, IF Metall Göteborg

IAKR (Gruv, Stål och Metall, Svemek)

Tommy Thunberg Bertolone,
förbundskontoret
Leena Kyhlros, förbundskontoret
Tommy Andersson, förbundskontoret
Marcus Hallén, IF Metall Göteborg
Roger Lamell, IF Metall Uppland
Kent Mohlin, IF Metall Dalarna
Lars Sundström, IF Metall Norra Västerbotten
Cathrin Öderyd, IF Metall Malmfälten

Samordningsgrupp LO, yrkesintroduktionsavtalen

Arturo Vasquez, förbundskontoret
Josefine Larsson, förbundskontoret

Kompetensbanken

Arturo Vasquez, förbundskontoret

Skolinformation

Erik Dullbo, förbundskontoret

Industrianställda i Norden: Network on Education and Training Policy

Angelica Teiffel (ordinarie), förbundskontoret
Arturo Vasquez (ersättare), förbundskontoret

Industri All Europe: Training and Education Committee

Angelica Teiffel (ordinarie), förbundskontoret
Arturo Vasquez (ersättare), förbundskontoret

TSL:s styrelse

TSL:s uppgift är att se till att en person som blir uppsagd snabbt ska få ett nytt jobb. Varje person får en jobbcoach och ett individuellt omställningsprogram.

Veli-Pekka Säikkälä, förbundskontoret
(ledamot LO-mandat)

TSL-kommittén, LO

I kommittén sitter de 14 förbundens avtalsansvariga för omställningsavtalet. Kommittén träffas cirka 4-5 gånger per år. Till vissa möten kommer även styrelseledamöterna i TSL.

Leena Kyhlros, förbundskontoret

World Skills Swedens styrelse

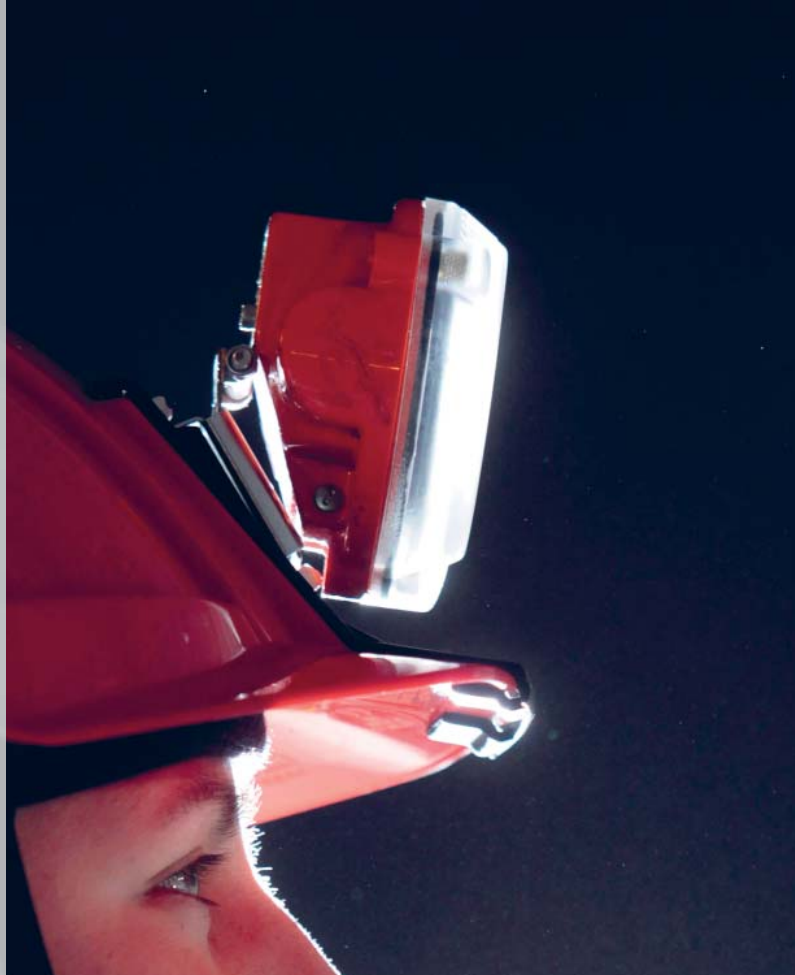
World Skills Sweden är ett samarbete mellan Svenskt Näringsliv, LO och staten genom Skolverket, utbildningsdepartementet och Myndigheten för yrkeshögskolan. Utöver dessa parter medverkar även branschorganisationer, yrkesnämnder, myndigheter, skolor och företag aktivt och ekonomiskt.

Leena Kyhlros, förbundskontoret

Kollektivavtalsstiftelsen Yrkeslandslaget

Hanterar ekonomin för World Skills Sweden.

Leena Kyhlros, förbundskontoret (ledamot LO-mandat)



Om skola och arbetsmarknad

Gymnasieskolan

Alla ungdomar i Sverige som har avslutat grundskolan har rätt till en treårig gymnasieutbildning. Detta räknas fortfarande som en frivillig utbildningsform, men är i praktiken obligatorisk, då det inte existerar någon reell arbetsmarknad för ungdomar som saknar slutbetyg från gymnasieskolan. De flesta studier som berör arbetsmarknaden visar att ungdomar utan fullföljd gymnasieutbildning har svårast att etablera sig på arbetsmarknaden.

Dagens gymnasieskola infördes 2007 av den dåvarande borgerliga regeringen. Den består av 18 nationella program, varav sex är studieförberedande och tolv är yrkesförberedande. Jämfört med tidigare är uppdelningen mellan teoretiska och praktiska utbildningar inom gymnasiet tydlig – unga anses antingen vara ”teoretiker” eller ”praktiker”. Att de flesta befinner sig någonstans mitt emellan dessa ytterligheter syns inte.

Elever som väljer något av de teoretiska programmen på gymnasiet blir automatiskt behöriga att läsa vidare till högskola/universitet (under förutsättning att de har godkända betyg). De som däremot valt ett yrkesförberedande program måste göra ett aktivt val att läsa in högskolebehörigheten under gymnasietiden. Alla elever har denna rättighet, men det kan krävas utökad studiekurs om de samtidigt ska nå en yrkesexamen. Argumentet för detta var att alla ungdomar inte kommer att läsa på högskolan, vilket skulle göra att den allmänna behörigheten tränger undan tid från annat. Signalen till de unga blev dock att de bara kan välja ett yrkesförberedande program i gymnasiet om de vet exakt vad de vill jobba med i framtiden. Sedan gymnasiereformen infördes har andelen unga som väljer ett yrkesförberedande program minskat dramatiskt.

Behörighet till gymnasieskolan

För att bli behörig att läsa ett nationellt program på gymnasiet krävs godkända betyg i matematik, engelska och svenska, alternativt svenska som andraspråk, samt ytterligare fem ämnen (totalt åtta) för att antas till ett yrkesprogram. För att antas till ett högskoleförberedande program krävs godkända betyg i ytterligare nio ämnen (totalt tolv). Dessa nio ämnen skiljer sig åt beroende på vilket högskoleförberedande program som valts.

För de ungdomar som saknar behörighet att läsa något av de nationella programmen finns fem introduktionsprogram. Dessa saknar examensmål och programstruktur samt är tänkta att anpassas efter varje elevs förutsättningar. Den individuella studieplanen har därför stor betydelse. Målet med programmen är att hjälpa eleven vidare till ett nationellt program eller förbereda för yrkeslivet.

Arbetsförlagt lärande, APL, på yrkesprogrammen

På de yrkesförberedande utbildningarna ska minst 15 veckor under de tre studieåren förläggas på en arbetsplats. Det så kallade arbetsplatsförlagda lärandet har stor betydelse för utbildningens innehåll och koppling till arbetsplatser. Det är huvudmannen som ansvarar för att skaffa APL-platser och det är också skolan som har huvudansvaret för att den arbetsplatsförlagda delen i utbildningen är inriktad mot målen i läroplanen, programmålen och kursplaner.

Lärlingsutbildning på gymnasiet

En av de större förändringarna i utbildningspolitiken på senare år har varit tilltron till lärlingsutbildning som lösning på en rad olika problem. Lärlingsutbildningar har beskrivits som ett alternativ för skoltrötta – en möjlighet att få byta lärandemiljö – samt en möjlighet för ungdomar att få visa sina kunskaper och färdigheter för potentiella arbetsgivare under själva utbildningstiden.

Sedan 2011 finns lärlingsutbildning som valbart alternativ på samtliga yrkesprogram. För att få räknas som lärlingsutbildning måste minst 50 procent av utbildningstiden förläggas på en eller flera arbetsplatser. I lärlingsutbildningen används samma ämnesplaner som i skolförlagd yrkesutbildning. Utbildningen leder i gymnasieskolan till samma yrkesexamen som i ett skolförlagt yrkesprogram.

Sedan januari 2014 kan en elev som går lärlingsutbildning i gymnasieskolan ansöka hos CSN om lärlingsersättning – ett bidrag för måltider och resor. I gymnasieskolan kan lärlingsutbildningen börja första, andra eller tredje läsåret. Omfattningen av det arbetsplatsförlagda lärandet ska räknas från och med det läsår som eleven påbörjar lärlingsutbildningen.

En elev som går en lärlingsutbildning har rätt att läsa in grundläggande högskolebehörighet.

Det ska finnas ett utbildningskontrakt för varje elev och arbetsplats inom lärlingsutbildningen i gymnasieskolan. Det är huvudmannen (skolan) som ansvarar för att utbildningskontraktet upprättas.

Gymnasial lärlingsanställning

Från och med den 1 juli 2014 kan elever som går en gymnasial lärlingsutbildning inom något av gymnasieskolans yrkesprogram bli anställd i en ny anställningsform – gymnasial lärlingsanställning. Utbildningskontraktet som ska upprättas vid lärlingsutbildning påverkar förutsättningarna för lärlingsanställningen.

Utbildningskontrakt

Det är obligatoriskt att ta fram ett utbildningskontrakt vid gymnasial lärlingsutbildning. Skolhuvudmannen ansvarar för att det finns ett utbildningskontrakt för varje elev och arbetsplats. Utbildningskontraktet ska skrivas under av eleven (eller vårdnadshavare om eleven inte fyllt 18 år), arbetsplatsen där eleven gör sitt arbetsplatsförlagda lärande och skolhuvudmannen.

Kontraktet ska enligt skollagen ta upp:

1. Vilka delar av utbildningen som ska genomföras på arbetsplatsen och omfattningen av dessa delar.
2. Hur eventuella kostnader för skador som eleven kan orsaka under den arbetsplatsförlagda utbildningen ska fördelas mellan skolhuvudmannen och arbetsplatsen.
3. Avtalstiden och grunderna för att avtalet ska kunna upphöra innan avtalstiden löpt ut.
4. Vilken lärare på skolenheten och vilken handledare på arbetsplatsen som ska vara kontaktperson för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.

Lärlingsanställning

En elev kan ha en lärlingsanställning under hela eller delar av tiden för det arbetsplatsförlagda lärandet i utbildningen. Det är därför viktigt att eleven och arbetsplatsen får reda på datum för när utbildning inte bedrivs på grund av terminsslut och lov. Lärlingsanställningen upphör när det arbetsplatsförlagda lärandet avslutas enligt utbildningskontraktet.

Lagen om anställningsskydd, LAS, gäller inte för en elev som har en gymnasial lärlingsanställning. Om eleven utför moment som inte är en del av undervisningen, arbetar under helger och lov eller efter det att utbildningskontraktet upphört, kan det innebära ytterligare en anställning enligt allmänna arbetsrättsliga regler. Detta kan få konsekvenser för frågor rörande försäkring, skadestånd, semester m.m. IF Metall har inte sett något behov av denna anställningsform.

Nationella programråd

I den nya gymnasieskolan har branschernas och parternas roll förstärkts i och med införandet av nationella programråd, som är kopplade till de olika yrkesprogrammen. Enligt gymnasiepropositionen är syftet med programråden att bistå Skolverket med råd och stöd i arbetet med att utveckla och följa upp programmen, utbildningsinnehållet och examensmålen (prop. 2008/09:199). I propositionen betonas att det är angeläget att råden har en bred representation av deltagare, bland annat branschföreträdare, fackliga organisationer och berörda statliga myndigheter.

Efter gymnasiet

Komvux – kommunal vuxenutbildning

För dem som efter gymnasiet inser att de behöver komplettera sin gymnasieutbildning eller utbilda sig inom ett specifikt yrke, finns flera olika vägar beroende på förkunskaper och ställning på arbetsmarknaden. I dag finns kommunal vuxenutbildning (komvux) på grundläggande nivå (grundskola) och på gymnasial nivå. Målen i de nationella ämnesplanerna för vuxenutbildning är desamma som för gymnasieskola. Innehållet kan dock utformas olika. Komvux har till skillnad från gymnasieskolan inga program, utan det är individens mål som ska styra vilka kurser hen läser. Den enskilde individen ska få en individuell studieplan som ska utgå från individens behov och förutsättningar.

Yrkesvux – yrkesinriktad vuxenutbildning

Den yrkesinriktade vuxenutbildningen, yrkesvux, är en särskild statlig satsning på yrkesinriktad vuxenutbildning som dels syftar till att motverka brist på utbildad arbetskraft, dels till att nå de grupper som saknar gymnasieutbildning eller har en gymnasial utbildning som behöver kompletteras. Utgångspunkten för yrkesvux är densamma som för kommunal vuxenutbildning – det är den enskilde individens behov och förutsättningar som ska stå i fokus. Satsningen på yrkesvux har hittills varit temporär, vilket gjort att det saknats planeringsförutsättningar för kommunerna när det gäller infrastruktur som lokaler, lärare och marknadsföring. Med den socialdemokratiskt ledda regeringen har en permanentning av systemet utlovats, vilket har efterfrågats av bland annat Industrirådet.

Yrkeshögskolan

Yrkeshögskolan är en eftergymnasial utbildningsform med syfte att täcka specifika kompetensbehov på arbetsmarknaden. Utbildningsutbudet styrs av arbetslivets behov och varierar därför över tid. Utbildningarna drivs av olika utbildningsanordnare som måste ansöka om att ingå i yrkeshögskolan. Anordnarna kan till exempel vara privata utbildningsföretag, kommuner, landsting eller universitet och högskolor. Varje utbildning måste ha tillstånd från Myndigheten för yrkeshögskolan, som även utövar tillsyn och granskar utbildningarnas kvalitet.

Arbetsmarknadens parter kan påverka yrkeshögskolans utbildningar både genom att delta i planeringen inför och i själva genomförandet av en utbildning. De kan även initiera eller delta i en ansökan om att starta en helt ny yrkeshögskoleutbildning genom att bidra till analyser om framtida behov inom branschen.

Arbetsmarknadspolitik

Arbetsmarknadsutbildning

En arbetsmarknadsutbildning är en yrkesinriktad kurs som arbetssökande under vissa förutsättningar kan få ta del av. Arbetsförmedlingen beställer utbildningen av exempelvis ett utbildningsföretag eller en kommunal uppdragsverksamhet. Vilka arbetsmarknadsutbildningar som är aktuella beror på hur arbetsmarknaden ser ut.

Subventionerade anställningar och andra arbetsmarknads- politiska program och insatser

Arbetsförmedlingen har ett stort antal arbetsmarknadspolitiska program. Syftet med dessa är att på olika sätt underlätta för arbetssökande att få ett nytt arbete.

Generellt gäller att arbetsförmedlingen är skyldig att samråda med den berörda fackliga organisationen innan någon anvisas ett arbetsmarknadspolitiskt program eller insats som är förlagd till en arbetsplats. När det gäller privata arbetsgivare och offentligt ägd affärsverksamhet ska arbetsförmedlingen även kontrollera att arbetsgivaren inte har näringsförbud, skatteskulder eller betydande betalningsanmärkningar. Om så är fallet kan anvisning inte göras.

Alla som är inskrivna som arbetssökande vid arbetsförmedlingen kan delta i arbetsmarknadspolitiska program.

Information och faktablad för samtliga program och insatser finns att hämta på arbetsförmedlingens hemsida under fliken Stöd och Service.

Parternas roll

Teknikcollege

De senaste tio åren har IF Metall aktivt arbetat med att utveckla teknikcollege - industrins initiativ för ökad samverkan mellan kommuner, mellan skola och arbetsliv samt mellan ungdomsutbildning och vuxenutbildning. Kortfattat kan teknikcollege beskrivas som en kvalitetsstämpel på utbildningar där kommuner och utbildningsanordnare samverkar för att öka kvaliteten och attraktionskraften på tekniskt inriktade utbildningar. Genom

ett nära samarbete med regionens företag utformas innehållet i utbildningen så att det motsvarar industrins behov. På så sätt blir ungdomarna mer anställningsbara och matchningen förbättras. För att bli certifierade som teknikcollege måste minst tre kommuner gå samman.

Yrkesintroduktionsavtalen

Sedan 2010 har IF Metall med bland andra Teknikföretagen och Industrierbetsgivarna avtal om yrkesintroduktion. Avtal med liknande utgångspunkter finns i dag inom ett flertal avtalsområden, bland annat där Kommunal, GS och Handelsanställdas förbund tecknar kollektivavtal. IF Metalls yrkesintroduktionsavtal innebär en anställningsform där arbete kan kombineras med utbildning. Avtalets syfte är att erbjuda ett komplement till andra rekryteringsvägar för att underlätta arbetsplatsernas kompetensförsörjning. För att avtalet ska gälla krävs en lokal överenskommelse om vad ungdomarna ska lära sig och fastställande av en utbildningsplan. Enligt avtalet ska det också finnas en handledare på arbetsplatsen. För att stärka ungdomarnas ställning på arbetsmarknaden har IF Metall, tillsammans med Teknikföretagen och arbetsförmedlingen, tagit fram ett paket med en upp till 16 veckor förberedande utbildning inför en anställning på ett yrkesintroduktionsavtal, Industrins yrkesår. Målgruppen är framför allt unga utan erfarenhet av teknisk utbildning.

Sedan januari 2014 är yrkesintroduktionsanställningar också statligt subventionerade, dels utgår en lönesubvention (kreditering på arbetsgivarens skattekonto), motsvarande en ordinarie arbetsgivaravgift, dels får arbetsgivarna ett handledarstöd på 2 500 kronor per månad.

TSL

Trygghetsfonden TSL är gemensamt bildat av Svenskt Näringsliv och LO för att administrera omställningsstödet. Verksamheten leds av en styrelse med lika representation från Svenskt Näringsliv och LO.

Syftet är att genom ramen för omställningsavtalet underlätta för medlemmar som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist att finna nytt arbete.

Omställningsprogrammen ser olika ut hos de olika leverantörerna. Vanligen innehåller de någon form av kartläggning av de egna förutsättningarna, vägledning, handlingsplan, genomgång av möjligheterna på arbetsmarknaden samt träning i personlig marknadsföring och jobbsökeri.

Ansökan om omställningsstöd kan göras från och med uppsägningdagen och görs gemensamt av företaget och den lokala fackliga organisationen. Ansökningsblankett finns på Trygghetsfonden TSL, www.tsl.se.



Cases

Uppdrags- beskrivningar

Yrkesombud

Yrkesombudet/den lokala fackliga organisationen är den fackliga organisationens representant i det lokala samarbetet kring yrkesutbildningsfrågor och har till uppgift att följa och främja yrkesutbildning inom företaget.

Som yrkesombud ska du:

- Delta i förhandlingar i frågor som rör yrkesutbildning på företaget.
- Verka för att kompetensutveckling av redan anställda beaktas i företagets verksamhet.
- Följa upp kvaliteten i det arbetsplatsförlagda lärandet.
- Verka för att utbildningen följer fastställda mål och följer lokal överenskommelse.
- Delge företaget och utbildningsanordnaren sina synpunkter på utbildningen.
- Löpande informera den fackliga organisationen om yrkesutbildningsverksamheten.

Kvalifikationer och kunskapskrav:

- Intresse för frågorna och vilja till samarbete.
- Kunskap om arbets- och utbildningsförhållanden inom yrket.
- Känna till olika utbildningsformer och utbildningsplanernas innehåll.
- Kännedom om skolsystemet.
- God kunskap om företaget.
- God kunskap om yrkesutbildningsavtalet.

Se riktlinjer för yrkesombud i yrkesutbildningsavtalen.

Utbildningar:

- Lokala: Agera, Kollektivavtalet, Lagar i arbetslivet, Insikter.
- Centrala: Utbildning för yrkesombud och programrådsledamöter samt konferenser kring utbildnings- och kompetensförsörjningsfrågor.

Programrådsledamöter och styrgruppsledamöter inom teknikcollege

Inom teknikcollege är programrådsledamöternas och styrgruppsledamöternas roll att vara drivande i skolfrågor inom avdelningen och fungera som en länk mellan avdelningen, skolor, motparter samt andra aktörer inom verksamhetsområdet.

Som ledamot ska du:

- Bidra i diskussioner kring branschens/företagets kompetensförsörjning.
- Verka för att elever får en kvalitativ utbildning som överensstämmer med företagans/regionens kompetensbehov.
- Verka för att fler väljer industri- och fordonstekniska utbildningar.
- Bidra till att hitta lämpliga APL-platser (arbetsplatsförlagt lärande).
- Verka för att handledare finns på alla APL-arbetsplatser och att de har genomgått handledarutbildning.
- Ha en dialog med handledare, yrkesombud och klubbar för att följa upp det arbetsplatsförlagda lärandet.
- Medverka på förbundets utbildningar och konferenser inom området.

Kvalifikationer och kunskapskrav:

- Kunskap om yrkesutbildningsavtalen.
- Kännedom om skolsystemet.
- Övergripande kunskap om branschens/företagets kompetensbehov.
- Övergripande kännedom om utbildningarnas innehåll.

Som styrgruppsledamot inom teknikcollege ska du dessutom ha:

- God kunskap om teknikcollegekonceptet och de tio kriterier som utgör grunden för certifieringen.

Utbildningar:

- Lokala: Agera, Kollektivavtalet, Lagar i arbetslivet, Insikter.
- Centrala: Utbildning för yrkesombud och programrådsledamöter samt konferenser kring utbildnings- och kompetensförsörjningsfrågor.

Handledare vid arbetsplatsförlagt lärande

Att vara handledare vid arbetsplatsförlagt lärande är inget fackligt uppdrag, men innebär nära kontakt med yrkesombudet på arbetsplatsen.

Handledaren ansvarar för att ”elever” utvecklas i yrket enligt arbetslivets krav.

Som handledare ska du:

- Utbilda elever på arbetsplatsen i det egna arbetet.
- Utbilda i skydds- och säkerhetsfrågor kopplat till arbetet.
- Med hjälp av yrkesläraren bedöma eleven i de olika utbildningsmomenten.
- Informera om företaget och arbetsplatsen.
- Ha löpande kontakt med yrkesläraren.
- Ha löpande kontakt med yrkesombudet.

Kvalifikationer och kunskapskrav:

- Intresse för uppdraget samt en positiv syn på ungdomar.
- Kännedom om metoder för att stimulera och vägleda eleven att nå målen i kursplanen.
- God kunskap om företaget.
- Kunskap om handledarrollen.
- Kunskap om utbildningens mål och utbildningsplaner som är aktuella i den arbetsplatsförlagda utbildningen.
- Kännedom om förkunskaperna hos de ”elever” som kommer till arbetsplatsen.
- Med stöd av läraren kunna bedöma när ”eleven” klarat de olika utbildningsmomenten.
- Känna till yrkesutbildningsavtalet och den lokala överenskommelsen som reglerar arbetsplatslärandet.

Utbildningar:

- Lokala: Agera, Kollektivavtalet, Lagar i arbetslivet, Insikter.
- Centrala: Utbildning för yrkesombud och programrådsledamöter samt konferenser kring utbildnings- och kompetensförsörjningsfrågor.

Yrkesnämndsledamot

Som yrkesnämndsledamot ska du:

- Främja utvecklingen av yrkesutbildning inom branschen.
- Informera om yrken och arbetsuppgifter inom branschen.
- Upprätthålla kontakt med befintliga skolor för yrkesutbildning inom branschen.
- Ta initiativ till utvecklingsinsatser och följa utbildningsfrågorna inom EU.
- Följa, främja och initiera vidareutbildningar inom branschen.
- Informera parterna med flera om utbildningarnas innehåll och parternas mening i utbildningsfrågorna.

Kvalifikationer och kunskapskrav:

- Kunskap om yrket och arbetsuppgifterna samt branschen som helhet.
- Intresse för frågorna och vilja till samarbete.
- Kunskap om arbets- och utbildningsförhållanden inom yrket.
- Känna till olika utbildningsformer och utbildningsplanernas innehåll.
- Kännedom om skolsystemet.
- God kunskap om yrkesutbildningsavtalet.
- God kunskap om vägar för vidareutbildning.

Utbildningar:

- Lokala: Agera, Kollektivavtalet, Lagar i arbetslivet, Insikter.
- Centrala: Utbildning för yrkesombud och programrådsledamöter samt konferenser kring utbildnings- och kompetensförsörjningsfrågor.

Ungdomsansvarig

Den ungdomsansvariges uppgift i avdelningen är att vara drivande i avdelningens ungdomsarbete.

Som ungdomsansvarig ska du:

- Organisera främst unga medlemmar.
Organisera avdelningens skolinformation, gärna tillsammans med LO.
- Delta i arbetet med att ge facklig information till de gymnasieelever som finns inom avdelningens verksamhetsområde.
- Arbeta med att rekrytera gymnasieelever till studerandemedlemmar.
- Leda arbetet med att få fler ungdomar aktiva i det fackliga arbetet på klubb och avdelning.
- Verka för att ungdomsansvariga utses på alla arbetsplatser med klubb och svara för kontakter med dessa.
- Rekrytera ungdomar till fackliga utbildningar.
- Tillsammans med avdelningens facklig-politiska verksamhet arbeta för att få fler fackliga ungdomar aktiva i den politiska verksamheten.
- Bistå valberedningen i dess arbete så att avdelningens styrelse, kommittéer m.m. ska få en sammansättning som speglar medlemskåren när det gäller ungdomar.
- Ha en överblick över yrkesutbildningsfrågor.
- Tillsammans med avdelningsstyrelsen verka för att avdelningen har representanter i programråd och styrgrupper för yrkesutbildning.
- Medverka på de aktiviteter förbundskontoret anordnar för ungdomsansvariga.
- Vara insatt i avdelningens övriga verksamhet.

Övriga arbetsuppgifter:

- Samarbeta med närstående organisationers ungdomskommittéer.
- Ha kontakt med LO-distriktet för samordning av skolinformation och övrig ungdomsverksamhet inom distriktets område.
- Ha kontakt med den regionala ledamoten för IF Metalls centrala ungdomskommitté.

Ungdomsansvarig utses normalt bland styrelsens ledamöter vid konstituerande styrelsemöte. Mandattiden avgörs av avdelningen.

Utbildningar:

- Lokala: Agera, Kollektivavtalet, Lagar i arbetslivet, Insikter.
Ungdomsansvarigutbildning, Organisera och rekrytera.

Arbetsmarknadsansvarig

Som arbetsmarknadsansvarig ska du:

- Organisera medlemmar utifrån handlingslinjerna.
- Lägga förslag till verksamhetsplan för avdelningens arbete med arbetsmarknadsutveckling.
- Fungera som den samordnande länken i avdelningens arbete med arbetsmarknadsutveckling.
- Organisera, sammanställa och fortlöpande informera avdelningsstyrelsen om verksamheten.
- Initiera projekt och aktiviteter inom området arbetsmarknadsutveckling, exempelvis inom yrkesutbildning, teknikcollege, industriell utveckling, matchning lediga jobb-arbetssökande, strukturfondsprojekt m.m. Se broschyren Inspirationsmaterial för arbetsmarknadsutveckling.
- Vara kontaktperson gentemot förbundskontoret i arbetsmarknads- och a-kassefrågor.
- Företräda medlemmarna gentemot arbetsförmedlingen och a-kassan.
- Delta i förbundets utbildningar och konferenser för arbetsmarknadsansvariga.

Avdelningsstyrelsen utser arbetsmarknadsansvarig och fastställer mandat-tiden.

Utbildningar:

- Lokala: Agera, Kollektivavtalet, Lagar i arbetslivet, Insikter.
- Centrala: Konferenser och utbildningar för arbetsmarknadsansvariga.

Förändringsledare

Kongressen 2011 beslutade att IF Metall ska utse förändringsledare i samtliga avdelningar. Arbetet syftar till att ta konkreta initiativ för Hållbart arbete på ett ökat antal av IF Metalls arbetsplatser, exempelvis genom att förbättra arbetsorganisationen, utveckla arbetsinnehållet eller arbeta fram fler utvecklade lönesystem.

Som förändringsledare ska du:

- Lägga förslag till verksamhetsplan för Hållbart arbete utifrån avdelningsstyrelsens prioriteringar, mål och budget för verksamheten.
- Samordna, sammanställa och fortlöpande informera avdelningsstyrelsen om verksamheten.
- Följa upp och stödja klubbarnas arbete efter att de genomgått utbildning i Hållbart arbete och Lönesystem.
- Ha regelbundna kontakter och uppföljning med de klubbar som arbetar med utvecklingsarbete.
- Anordna träffar med klubbar som har behov av särskild information och/eller stöd i frågor om Hållbart arbete.
- Bilda nätverk för erfarenhetsutbyte mellan klubbar som bedriver ett utvecklingsarbete på arbetsplatsen.
- Ta initiativ till att inleda samarbete med lokala arbetsgivare och regionala arbetsgivarorganisationer i frågor som rör Hållbart arbete.
- Vid behov anordna utbildningar och konferenser för avdelningens klubbar samt informera om förbundets utbildningar i Hållbart arbete och Lönesystem.
- Delta i förbundets utbildningar och konferenser för förändringsledare.
- Informera/utbilda klubbar i it-verktyget Hållbart arbete.
- Informera och uppmuntra klubbar att besvara enkäten Industriarbetarnas arbetsvillkor som genomförs vart tredje år (enkäten är ett viktigt verktyg för att kunna följa arbetsplatsernas utveckling i dessa frågor).
- Rapportera genomförda besök i rapportverktyget Fokus.

Uppgifter som kan ingå:

- Informera om olika finansierings- och stödmöjligheter för arbetsplatsutveckling, exempelvis via Europeiska socialfonden eller Produktionslyftet.

Avdelningsstyrelsen utser förändringsledare och fastställer mandattiden.

Utbildningar:

- Lokala: Agera, Kollektivavtalet, Lagar i arbetslivet, Insikter.
- Centrala: Hållbart arbete, Lönesystem och befattningsutveckling, Förändringsledare - utbildning, Förändringsledare - erfarenhetsutbyte, Förändringsledare - vidareutbildning.

Glöm inte att registrera uppdragen i förbundets system.

Arbetsma



Kartläggning av avdelningens arbete



Innan en kartläggning görs bör avdelningsstyrelsen sätta upp egna helst mätbara mål, beskriva syftet med verksamheten och ta fram en strategi för att nå dit.

Kartläggningen syftar till att få en överblick över var avdelningen finns representerad, vem som representerar avdelningen, viktiga kontaktpersoner i regionen, vilket arbete som redan bedrivs och vilka frågor som diskuteras i olika forum.

Exempel på vad som kan ingå i kartläggningen

- Grundskola, gymnasier/teknikcollege – regionala och lokala programråd/styrgrupper, ungdomsansvarig, studie- och yrkesvägledare.
- Arbetsplatsförlagt lärande – regionalt/lokalt yrkesombud, handledare.
- Kommunernas utbildnings- och arbetsmarknadsenheter – kontaktpersoner.
- Yrkesintroduktion/yrkesåret – kontaktperson, ansvarig.
- Yrkesvux, yrkeshögskolan – ledningsgrupper.
- ESF-projekt – kontaktperson/ansvarig.
- Regionförbund, kompetensplattformar.
- Arbetsförmedlingskontor, arbetsmarknadsråd, branschråd, branschstrateger.
- IUC – industriella utvecklingscentra.
- TSL-leverantörer.

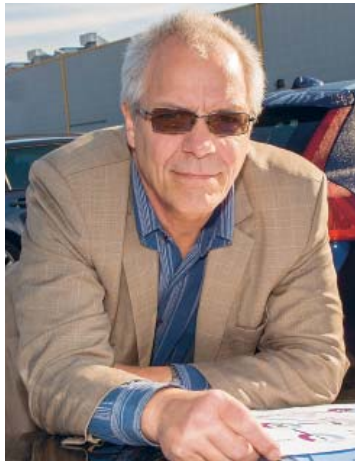
När kartläggningen är genomförd kan ni diskutera var avdelningen i framtiden ska vara representerad, vad som ska prioriteras och vad ni vill och förväntar er få ut av att medverka i ett visst forum/arbete, kopplat till era syften och mål. Efter kartläggningen bör ni få en bättre bild över hur arbetet ska organiseras, vem/vilka som ska vara ansvariga för vad, hur arbetet samordnas, hur återrapporteringen ska se ut osv.

Avdelningens syfte och mål:

- Vad – beskriv arbetsuppgift eller forum.
- Vem – person och uppdrag.
- Hur – aktiviteter och insatser.
- Varför – syftet med aktiviteten/insatsen kopplat till avdelningens syfte och mål med verksamheten.
- Återrapportering/utvärdering – till vem/vilka och när, fick aktiviteten/insatsen önskad effekt, hur gå vidare?

Organisation:

- Avdelningsstyrelse.
- Samordnare.
- Ansvariga/utförare.



**IF Metall Norra
Älvsborg**



IF Metall Mälardalen



IF Metall Värmland

Tre goda exempel



Projekt Designa för kompetens ger medlemmarna jobb i Trollhättan

– Många medlemmar går långtidsarbetslösa samtidigt som arbetsgivarna har svårt att rekrytera kvalificerad arbetskraft. Vår lösning blev projektet Designa för kompetens, säger Christer Persson, IF Metall Norra Älvsborg.

När Saab stängde sin fabrik i Trollhättan och närmare 2 000 jobb försvann från orten gjordes massiva insatser för att hjälpa de uppsagda med omställning och jobbsökeri. Samtidigt upplevde många av dem som stod utan jobb redan innan Saabs konkurs att de hamnade i skymundan, berättar Christer Persson:

- Det fanns en viss sådan kritik, så vi började fundera på vad vi i IF Metall skulle kunna göra för våra långtidsarbetslösa medlemmar.
- Det dröjde inte lång tid innan projektidén såg dagens ljus.
- Vi bestämde oss för att ge företagen i regionen effektiv hjälp att hitta rätt kompetens bland våra arbetslösa medlemmar.

Samarbete IF Metall och arbetsförmedlingen

Eftersom avdelningen redan hade goda kontakter med arbetsförmedlingen var det inte särskilt svårt att få till ett samarbete och komma överens om upplägget.

- Vi på avdelningen tar den allra första kontakten med arbetsgivaren och stämmer av om företaget har behov av kompetensförstärkning. Om svaret är ja, sätter vi ihop en kravspecifikation på exakt vilken kompetens som efterfrågas. Samtidigt kopplas arbetsförmedlingen in.

Till nytta för alla parter

Arbetsförmedlingen ställer upp med de resurser som krävs, dels i form av personal som medverkar på möten med företagen, dels i form av utbildning för de medlemmar som får chansen till praktik eller jobb.

- Den stora fördelen för arbetsgivarna är ju att de slipper annonsera och hantera mängder av ansökningar från människor med fel kompetens. De vet att de som medverkar i projektet har, eller kommer att få, den kompetens som jobbet eller praktiken kräver.

Inga färdiga lösningar

Fördelen för medlemmarna är att de får in en fot på företagen, även om de inte har all kompetens redan från början.

- I projektet finns inga färdiga lösningar. Poängen är att ”designa för kompetens”, det vill säga att de sökande får en skräddarsydd utbildning för att de ska kunna matcha företagets behov. Det här är en vinn-vinn-situation helt enkelt.

Resultaten av projektets första försöksperiod var mycket goda.

- Tio praktikplatser och två vikariat ledde till att åtta medlemmar i dag har jobb.

Utvidgat samarbete

Projektet ska fortsätta åtminstone året ut och nu deltar även IF Metall Västra Skaraborg och IF Metall Bohuslän-Dal. Sammanlagt täcks sex kommuner.

- Men projektet måste finansieras. Även om arbetsförmedlingen skjuter till en del måste vi söka ESF-pengar. Den förstudie som krävs ska vara klar i november 2015, säger Christer Persson.

Fakta:

Designa för kompetens - 7 steg

Steg 1 – Startmöte

IF Metall besöker företag för att få information om deras framtida behov av kompetens. Om det finns behov, gå vidare till steg 2.

Steg 2 – Specifikation av kompetenskrav

IF Metall och arbetsförmedlingen träffar företaget för att få en bild av kompetenskraven. Arbetsförmedlingen sammanställer och företaget bekräftar.

Steg 3 – Val av person/er

IF Metall och arbetsförmedlingen tar fram en eller flera personer som efter utbildning och/eller praktik kan möta företagets behov. Företaget väljer vilken/vilka personer de vill satsa på.

Steg 4 – Individuell utvecklingsplan

IF Metall, arbetsförmedlingen och arbetsgivaren presenterar en detaljerad individuell utvecklingsplan för den person som företaget har valt.

Steg 5 – Praktikstart

Start för praktiken på företaget och start för den eventuellt kompletterande utbildningen.

Steg 6 – Avstämningar

Avstämningar för att bekräfta att allt fungerar. Justeringar vid behov.

Steg 7 – Utvärdering

Utvärdering mot slutet av praktiken/utbildningen. I bästa fall har tiden varit värdefull och lagt grunden för diskussioner om en anställning.

Uppdrags- beskrivningar – ett steg mot bättre yrkes- utbildning i Mälardalen



Om unga ska få jobb måste fler av dem söka sig till yrkesutbildningar, konstaterar Peder Lönn, IF Metall Mälardalen.

– Men det innebär också att skolorna måste kunna rusta eleverna för det yrke de valt och för den kompetens som företagen efterfrågar. Och det är där vi kommer in i bilden, säger han.

– Industrins kompetensförsörjning och att unga kommer in rätt i arbetslivet är några av våra viktigaste framtidsfrågor. Samtidigt hade vi ingen röd tråd i vårt arbete med de här frågorna. Steg ett blev därför att ta fram tydliga uppdragsbeskrivningar, säger Peder Lönn, IF Metall Mälardalen.

Yrkesutbildningarnas betydelse för Sveriges framtid kan inte överskattas. Samtidigt som flera hundra tusen människor är arbetslösa i Sverige, många av dem unga, finns ett växande behov av yrkesutbildade.

Rustas för framtiden

Enligt Statistiska centralbyrån kommer det att inom tio, femton år vara en stor brist på yrkesutbildad arbetskraft, bland annat inom industrin.

– Om ungdomarna ska få jobb måste fler av dem söka sig till yrkesutbildningar, inte färre som i dagsläget. Men det innebär också att skolorna måste kunna rusta eleverna för det yrke de valt och för den kompetens som företagen efterfrågar.

Det är där IF Metall kommer in i bilden.

– Det krävs att vi är aktiva och påverkar både utbildningens innehåll och hur den genomförs. Och samma sak gäller för det arbetsplatsförlagda lärandet, säger Peder Lönn.

Starkt engagemang

IF Metall Mälardalen har, liksom många andra avdelningar, en uppsjö av förtroendeuppdrag som är kopplade till yrkesutbildning och kompetensutveckling.

Förutom representanter i teknikcolleges programråd och yrkesombud respektive handledare för arbetsplatsförlagt lärande på ett tiotal skolor i regionen, deltar ombudsmännen i olika arbetsmarknads- och branschråd samt håller regelbunden kontakt med bland annat arbetsförmedling och TSL-leverantörer.

– Vi har varit engagerade i de här frågorna under många år. Men i samband med att den nya avdelningen bildades 2013 insåg vi att vi saknade en struktur, en röd tråd, i verksamheten.

Omstart för alla

Lika lite som avdelningen visste vilka som satt i de olika grupperna, visste de förtroendevalda vad som förväntades av dem. Lösningen blev en omstart.

– Steg ett blev att formulera tydliga uppdragsbeskrivningar för samtliga uppdrag. Därefter samlade vi alla representanter och gick igenom allt ifrån vad det innebär att representera IF Metall i dessa forum till vad som förväntas av dem efter mötena.

Tydlig struktur

Fortsättningsvis ska gruppen träffas två gånger per år. Dessutom ska avdelningen varje år samla de klubbar och avdelningsombud som har yrkesombud/handledare på sina arbetsplatser, berättar Peder Lönn.

– Och sist men inte minst ska alla representanter även lämna in skriftlig rapport från de möten de deltar på. Den ena handen måste veta vad den andra gör om vi ska kunna påverka yrkesutbildningen och arbetsmarknaden framöver, säger Peder Lönn.

Jobben inom industrin måste vara attraktiva för unga att söka. Därför är det viktigt att de ser att det går att utvecklas i yrkeslivet. I IF Metall Värmland pågår sedan flera år ett arbete med arbetsutveckling – något som givetvis är viktigt även för alla som redan arbetar inom industrin.

Magnus Bergqvist är en av tre förändringsledare som ingår i avdelningens kommitté för hållbart arbete som bildats för att möta behovet av utveckling på arbetsplatserna. Huvudansvarig är en ombudsman och ytterligare fyra förtroendevalda ingår som samtliga har stort intresse för frågorna och för att jobba gentemot klubbarna.

Stort behov på många företag

– Företagen måste utvecklas för att kunna fortsätta erbjuda trygga jobb. Det är nödvändigt med utveckling på arbetsplatserna, utifrån de förändringar som hela tiden pågår, säger Magnus Bergqvist.

Behovet av kompetensutveckling är skriande stort i många företag.

– Särskilt när det gäller små och medelstora företag finns det inte alltid resurser för att kunna erbjuda kompetensutveckling. Vår uppgift är att stötta klubbarna samt att bidra till erfarenhetsutbyte och med inspiration, säger Magnus Bergqvist.

Klubbutveckling ger rätt förutsättningar

Redan 2011 inleddes kommitténs arbete med klubbesök och en kartläggning via enkäter. Svaren visade på ett stort behov av klubbutveckling för att de förtroendevalda skulle få rätt förutsättningar att ta sig an jobbet med att utveckla hållbara arbeten. Detta har kommittén hjälpt till med.

Göran Persson, ordförande i IF Metall Värmland, tycker att hållbart arbete är en av de absolut viktigaste frågorna för fackföreningsrörelsen.

– Det är det som skapar arbetslivets villkor och där avgörs medlemskapets värde. Det är på arbetsplatserna vi måste vinna våra största framgångar, säger han.

För få unga går yrkesutbildning

Varje år genomförs två klubbkonferenser där personer från ett 20-tal klubbar deltar. Framöver finns förhoppningar om att med hjälp av EU-medel stötta klubbar och berörda företag att gå från ord till handling när det gäller nödvändig kompetensutveckling.

Utveckling är helt nödvändigt i en tid då alltför få unga ser yrkesprogrammen på gymnasiet som intressanta, menar Magnus Bergqvist.

– Många unga försvinner till storstäderna. Det har också med tillgången på jobb att göra. Men möjligheten att kunna utvecklas i sitt arbete är jätteviktig för unga i dag. Jag tror de har helt andra förväntningar än vad vi hade bara för någon generation sedan, säger Magnus Bergqvist.

Ständigt pågående process

Utvecklingsarbetet är som en ständigt pågående process, något som det aldrig går att bli färdig med. När man väl lyckats skapa ett bra arbetssätt måste också det utvecklas.

– Vi har stora ambitioner och vi vill aktivt bidra till våra företags utveckling för bättre, tryggare och fler arbeten, säger Magnus Bergqvist.



Bättre, tryggare och fler arbeten är målet för kommittén i Värmland

Hållbart arbete är en av de absolut viktigaste fackliga frågorna i dag, tycker Göran Persson, IF Metall Värmland.

– Det är det som skapar arbetslivets villkor och där avgörs medlemskapets värde, säger han.



Stöd i lag och avtal



Här följer en sammanställning över skrivningar i lag, förordningar och avtal som kan vara ett stöd i arbetet med yrkesutbildning, kompetensutveckling och omställning.

Utvecklingsavtalet

Finns som bilaga eller som separat avtal till samtliga IF Metalls kollektivavtal, dock varierar innehållet något beroende på avtalsområde.

Omställningsavtalet

Finns som bilaga eller som separat avtal till samtliga IF Metalls kollektivavtal.

IF Metalls kollektivavtal

Allokemisk industri

- Avtal om yrkesutbildning
- Avtal om yrkesintroduktion, bilaga 8
- Särtryck 77 Löneavtal: Avtal om industriell utveckling och lönebildning mellan Industri- och kemigruppen och IF Metall för Allokemisk industri

Bemanningsavtalet

- Kompetensutveckling, bilaga 3

BI Smidesavtalet

- Avtal om yrkesutbildning

Buteljglasindustrin

- Kompetensutveckling, bilaga A

Byggnadsämnesindustrin

- Kompetensutveckling, bilaga 8
- Överenskommelse om praktklöner och gymnasial lärlingsutbildning, bilaga 13

Explosivämnesindustrin

- Avtal om yrkesutbildning
- Kompetensutveckling, bilaga 2
- Avtal om yrkesintroduktion

Gemensamma metallavtalet

- Medverkan TSL:s omställningsprogram
- Kompetensutveckling, bilaga 2
- Avtal om yrkesintroduktion, bilaga 6

Glasindustrin

- Kompetensutveckling, bilaga 5
- Avtal om yrkesintroduktion

Gruvavtalet

- Löneavtal för avtalsåren 2013-2015, bilaga 1. Kompetensutveckling inom gruvindustrin, underbilaga 1:1

IMG-avtalet

- Åtgärder för utveckling av företaget/anställda, § 19

Kemiska fabriker

- Avtal om yrkesutbildning
- Avtal om yrkesintroduktion, bilaga 9

Läder- och sportartikelindustrin

- Avtal om yrkesutbildning
- Kompetensutveckling i företagen inom läder- och sportartikelindustrierna, bilaga 5
- Avtal om yrkesintroduktion, bilaga 7

ME Gruvavtal

- Lärling, mom. 3.4
- Yrkesintroduktion, mom. 3.41
- Övriga arbetstagare, mom. 3.5

Motorbranschavtalet

- Kompetensutveckling inom motorbranschen, bilaga F
- Avtal om yrkesutbildning, bilaga K

Oljeraffinaderier

- Avtal om yrkesutbildning och yrkesnämnd
- Medverkan TSL:s omställningsprogram

Samhallavtalet

- Utvecklingsavtal Samhall

Sinfavtalet

- Utvecklingsprojekt, § 24
- Utbildningsavtal, bilaga 7
- Övriga överenskommelser § 1 Kompetensutveckling, bilaga 11

Stenindustrin

- Avtal om yrkesutbildning
- Kompetensutveckling i företagen inom stenindustrin, bilaga 6
- Avtal om yrkesintroduktion, bilaga 10

Stål och Metall, röda avtalet

- Avtal om yrkesutbildning och Yrkesnämnd, bilaga sid 91
- Avtal om yrkesintroduktion

Stål och Metall, blå avtalet

- Avtal om yrkesintroduktion
- Avtal om yrkesutbildning

Svemekavtalet

- Avtal om yrkesutbildning
- Avtal om riktlinjer för kompetensutveckling

Teknikavtalet IF Metall

- Avtal om yrkesutbildning
- Avtal om yrkesintroduktion
- Avtal om kompetensutveckling
- Avtal om utvecklingsarbete mot belastningsskador

Tekoavtalet

- Avtal om yrkesutbildning, bilaga 3
- Avtal om kompetensutveckling, bilaga 7
- Avtal om yrkesintroduktion, bilaga 9

Tvättindustri

- Avtal om yrkesutbildning
- Kompetensutveckling
- Överenskommelse om yrkesintroduktion

Återvinningsföretag

- Avtal om yrkesutbildning
- Avtal om yrkesintroduktion, bilaga 5
- Medverkan i TSL:s omställningsprogram, bilaga 6
- Avtal om kompetensutveckling

Lagar

Skollagen (2010:800)

Arbetsmarknadspolitiska program (2000:625)

Förordningar

Gymnasieförordningen (2010:2039)

Vuxenutbildningsförordningen (2011:1108)

Arbetsmarknadspolitiska program (2000:634)

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet (2000:628)

Jobbgaranti för ungdomar (2007:813)

Jobb- och utvecklingsgarantin (2007:414)

Nystartsjobb (2006:1481)

Start	Läroplaner ämnen & kurser	Prov & bedömning	Regelverk	Från skola till arbetsliv	Skolutveckling	Kompetens & fortbildning	Statistik & utvärdering
-------	------------------------------	---------------------	-----------	------------------------------	----------------	-----------------------------	----------------------------



Delta i Läslyftet nästa läsår

3 NOV | Nu är det dags att söka statsbidrag för Läslyftet. Nytt är att både gymnasieskolan och gymnasiesärskolan också omfattas. Sedan tidigare har förskoleklass, grundskola och motsvarande skolformer kunnat vara med. Sista ansökningsdag är den 15 december 2015.

NYHETER

Nyttiga hemsidor

- 3 nov Nytt stöd för bedömning i årskurs 1-3
- 27 okt Ny statistik för terminsbetygen i årskurs 6
- 26 okt Bidrag ska ge utökad undervisning för nyanlända
- 16 okt Hur snabbt måste kommunen ordna skolgång för nyanlända?
- 16 okt Viktiga utmaningar inom yrkesutbildningsområdet

NYHETSARKIV →

AKTUELLT I SKOLAN OCH FÖRSKOLAN

Om krishantering i skolan

Många rektorer och lärare har i kriser varit tvungna att klara situationer som ingen varit förberedd på. Vi har utgått från deras erfarenheter i: När det värsta händer - om krishantering i förskola och skola.

Bli källkritisk på webben

Internet- och datoranvändningen i och utanför skolan ökar och många lärare efterfrågar mer kunskap om källkritik. Därför har vi tagit fram ett antal checklistor.

Konferens: Skolans utmaningar och möjligheter

Anmäl dig nu. I höst arrangerar vi och Skolinspektionen en gemensam konferens på fem olika orter under 40-46 och 47.



Den svenska skolan för nyanlända

För dig som möter nyanlända elever och vårdnadshavare har vi tagit fram en ny flerspråkig webbplats. Där förklarar vi kortfattat hur det svenska skolsystemet är uppbyggt.

Förenkla valet med Gymnasieinfo.se

Nu är det dags för gymnasieval. På vår webbplats gymnasieinfo.se finns information om yrken, gymnasieprogram och skolor över hela landet. Där finns arbetsmarknadsprognoser och filmer som visar yrken och program.



Vad innebär läraryrket, egentligen?

I vår nya serie Lärarkandidaterna kastas tre oerfarna unga personer in i läraryrket, med hjälp av landets vassaste pedagoger. Kommer de att bli avskräckta eller älska det? Och hur ska de göra? På Skolverket



På följande hemsidor finns ytterligare information och material att ta del av för den som önskar veta mer om utbildnings- och arbetsmarknadsfrågor.

skolverket.se

bilproffs.se

arbetsförmedlingen.se

teknikcollege.se

valideringsinfo.se

yrkeshögskolan.se

lo.se (politiska sakfrågor)

IF Metall, 105 52 Stockholm | 08-786 80 00 | ifmetall.se