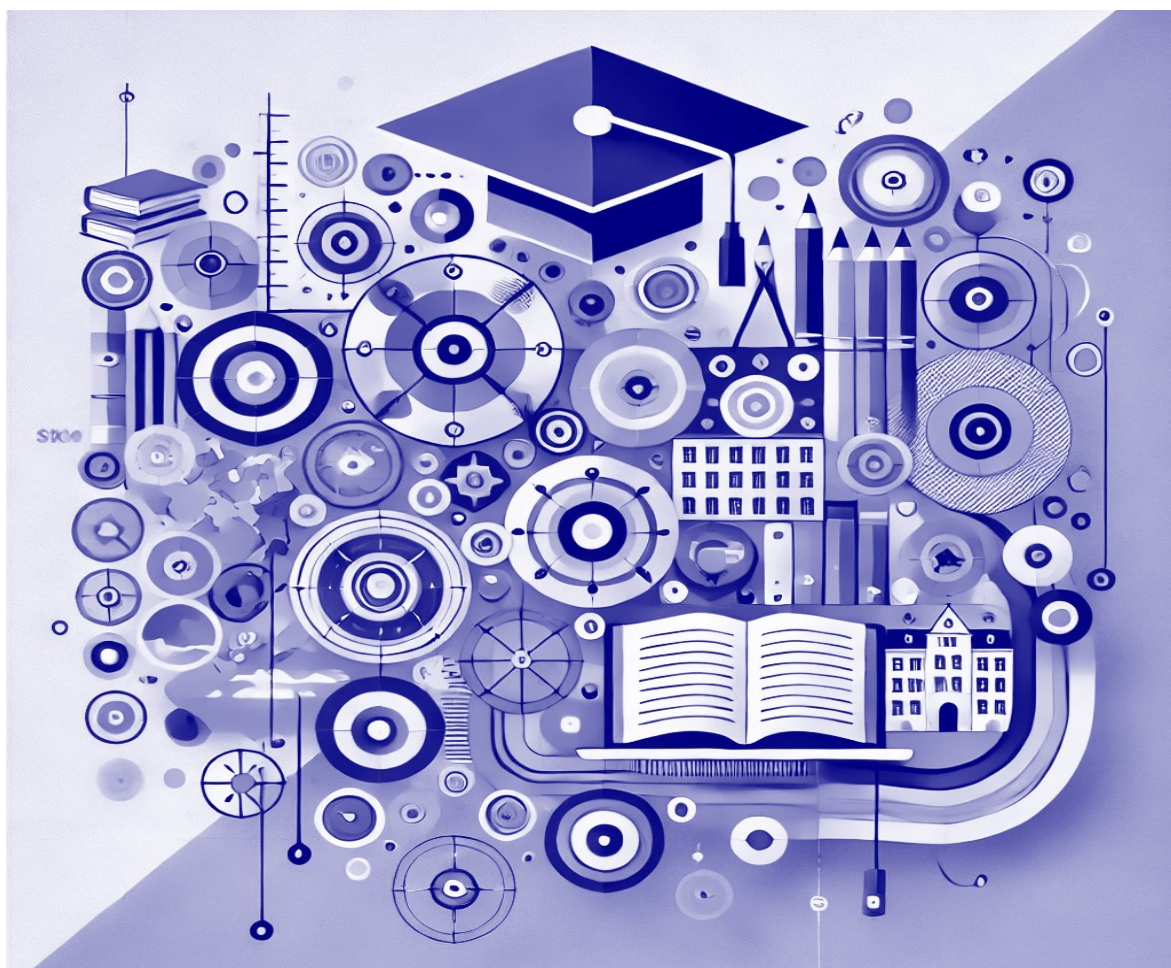


Mikromeriter i Skåne

**Förstudie om förutsättningar, behov och
potential för en förbättrad
kompetensförsörjning - kortversion**



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Kunskap för ett bättre samhälle

Oxford Research tar fram kunskapsbaserade beslutsunderlag åt kunder i offentlig sektor.

Vi är specialister på samhällsvetenskapliga analyser, utvärderingar och strategier med fokus på två breda områden: regional utveckling och näringslivsutveckling samt välfärd.

Vi arbetar tvärvetenskapligt och kombinerar tre kompetenser: akademisk kunskap och metod, strategisk förståelse samt förmåga att kommunicera på ett effektivt och tydligt sätt.

Våra kunder finns framför allt inom offentlig sektor på lokal, regional, nationell, nordisk och europeisk nivå.

Oxford Research AB

Norrlandsgatan 11

111 43 Stockholm

Sweden

office@oxfordresearch.se

www.oxfordresearch.se

Uppdragsgivare

Josse Lindh, Avdelningen för regional utveckling, Region Skåne

Projektperiod

September 2024 till januari 2025

Projektteam

Ylva Grauers Berggren

Ylva Saarinen, Policy in Practice

Angelica Åström

Henrietta Skarland

Annelie Samuelsson, Antrop



Oxford Researchs venndiagram symboliserar våra tre kärnkompetenser – akademisk kunskap och metod, strategisk förståelse samt kommunikation – som vi använder när vi tar fram kunskap för ett bättre samhälle

En förstudie om mikromeriter

Skånes regionala utvecklingsstrategi ”Det Öppna Skåne 2030” betonar vikten av effektiv kompetensförsörjning och livslångt lärande för att säkerställa att företag och organisationer kan utvecklas och växa. Som ett led i detta arbete har Region Skåne beviljats medel från Europeiska Socialfonden att göra en förstudie av Mikromeriter i Skåne - MIMIS. Denna förstudie utgör en del i Region Skånes arbete med MIMIS. Den har genomförts av Oxford Research i samarbete med Policy in Practice och Antrop.

Förstudiens syfte har varit att skapa en tydligare förståelse för mikromeriter och dess potential för stärkt kompetensförsörjning, kompetensutveckling och livslångt lärande samt att, utifrån respondenterna i projektets svar, identifiera behov, möjligheter och förutsättningar hos olika aktörer för att arbeta vidare med utveckling av mikromeriter i Skåne. I förstudien har 17 samarbetsaktörer deltagit - från näringslivet, fackförbund, kommun, idéburen sektor, folkbildning och högskola. De har deltagit genom att besvara en enkät, delta i intervjuer, delta i ett verifieringsseminarium där de preliminära resultaten verifierades, samt delta i en efterföljande workshop där vi i en samskapande process utformade fyra användarfall och hur mikromeriter kan bidra i deras utveckling. Det här dokumentet utgör en kortversion av förstudiens slutrapport.

Mikromeriter – ett verktyg för livslångt lärande

Mikromeriter är ett verktyg för att möta behoven av flexibel kompetensutveckling och livslångt lärande, både på individ- och samhällsnivå. Dessa meriter bidrar till att dokumentera kompetenser som ofta inte syns i formella utbildningssystem, och de kan underlätta för arbetsgivare att matcha sina kompetenskrav med arbetskraftens mångfacetterade kompetenser. Mikromeriter är en form av korta moduler för utbildning och kvalitetssäkring som används vid kompetensutveckling, kompetenshöjning och för att identifiera kompetensluckor. Det finns samtidigt vissa utmaningar med mikromeriter, inte minst genom att mikromeriter befinner sig i ”mellanrummet” mellan offentliga och privata sfärer och därigenom mellan informella och formella kvalifikationer. Det är viktigt att kvalitetssäkringsprocesserna för mikromeriter är ändamålsenliga och transparenta.

Mikromeriter har fått ökat fokus inom EU och nationella kvalifikationssystem för att främja jämförbarhet och erkännande av kvalifikationer. 2022 antog Europeiska rådet en europeisk strategi för mikromeriter och de ingår även i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

Förutsättningar för mikromeriter i Skåne

Samarbetsaktörerna som medverkat i studien har varierande kunskaper om mikromeriter. En övervägande majoritet av samarbetsaktörerna saknar erfarenhet av att utveckla eller implementera mikromeriter. I dagsläget har en minoritet av dessa uttalade mål eller uppdrag att arbeta med mikromeriter. Däremot arbetar samarbetsaktörerna med närliggande områden, men inte under begreppet mikromeriter. Exempelvis jobbar aktörerna med kvalitetssäkring, kompetensutveckling, digitala utbildningsmoduler eller likande.

Mikromeriters potentiella värde för att synliggöra informella och icke-formella kompetenser samt öka mångfalden och inkluderingen på arbetsmarknaden bedöms vara stort bland de medverkande samarbetsaktörerna. Men huruvida värdet med mikromeriter realiserar är beroende av flera faktorer, exempelvis arbetsgivares engagemang för att implementera mikromeriter och att mikromeriter blir ett trovärdigt och erkänt system för att kvalitetssäkra informella och icke-formella meriter. Mikromeriter kan inte lösa bredare samhällsproblem som ojämställdhet och könsstereotypa yrkesval, men mikromeriter kan utgöra en viktig pusselbit i arbetet.

Mikromeriters potential i Skåne

Det finns stora utmaningar med att rekrytera rätt kompetens idag och mikromeriter erbjuder möjligheter att möta olika typer av behov. Av samarbetsaktörerna framgår att mikromeriter potentiellt kan tillgodose både individers och arbetsgivares behov genom att skapa nya möjligheter för kvalitetssäkring av kompetenser, flexibel utbildning och karriärutveckling. Det handlar exempelvis om att mikromeriter kan bidra till ökad anställningsbarhet och matchning mot arbetsmarknadens behov, synliggörande av dolda kompetenser och erfarenheter, kompetensutveckling och beredskap för en föränderlig arbetsmarknad. Mikromeriter kan också bidra till att anställda får sina kunskaper och erfarenheter dokumenterade och kvalitetssäkrade på ett mer konkret sätt än en genom en traditionell CV. Vidare kan mikromeriter erbjuda fördjupad och målinriktad kompetensutveckling samt en uppbyggnad av skalbara yrkesroller.

Inför ett eventuellt genomförandeprojekt av mikromeriter i Skåne ser de flesta samarbetsaktörer att mikromeriter i ett första skede har störst potential inom yrken med låga formella utbildningskrav, där kunskaper enkelt kan avgränsas och där det råder kompetensbrist. Det handlar exempelvis om serviceyrken, vård och omsorgsyrken, industri och tillverkning samt tekniska och praktiska yrken.

Samarbetsaktörerna ser samtidigt att det finns vissa utmaningar och potentiella hinder vad gäller implementeringen av mikromeriter. Det inkluderar frågor som legitimitet och kvalitetssäkring av mikromeriter, kostnader och finansiering samt tid, resurser och andra organisatoriska hinder.

En framtida utformning av mikromeriter bör beakta följande faktorer:

- Det är viktigt att mikromeriter anpassas till olika branscher och tjänster.
- Det är viktigt att ett system för mikromeriter är smidigt utformat och lättnavigerat.
- Det är viktigt att mikromeriter utformas i samverkan mellan parter som i framtiden kommer att ta fram och använda sig av mikromeriter.
- Det är viktigt att mikromeriter utgör ett komplement till formell utbildning.
- Det är viktigt att mikromeriter kvalitetssäkras.
- Det är viktigt att mikromeriter utformas på ett sätt som möjliggör ett nationellt erkännande på lång sikt.

Roller i ett eventuellt genomförandeprojekt

Det finns intresse för ett genomförandeprojekt för mikromeriter i Skåne. Samtidigt krävs ett ytterligare arbete med att tydliggöra och förankra inriktning och roller, för att samarbetsaktörerna ska kunna förankra och ta ställning till ett eventuellt deltagande i projektet. Baserat på de förutsättningar och det intresse som samarbetsaktörerna gett uttryck för i enkät och intervjuer, föreslår vi att Region Skåne tillfrågar följande aktörer om att delta i en arbetsgrupp, i syfte att utarbeta en ansökan om projektmedel till ett genomförandeprojekt:

- Högskolan i Kristianstad.
- Medborgarskolan Syd.
- Region Skåne, Avdelningen för regional utveckling.
- NÄTVERKET idéburen sektor Skåne.

Vi bedömer att det kan finnas intresse för tre piloter i syfte att testa mikromeriter i liten skala i några utvalda branscher i Skåne. Dessa skulle även kunna lägga grunden för ett eventuellt genomförandeprojekt. Dessa piloter kan med fördel ha följande inriktningar:

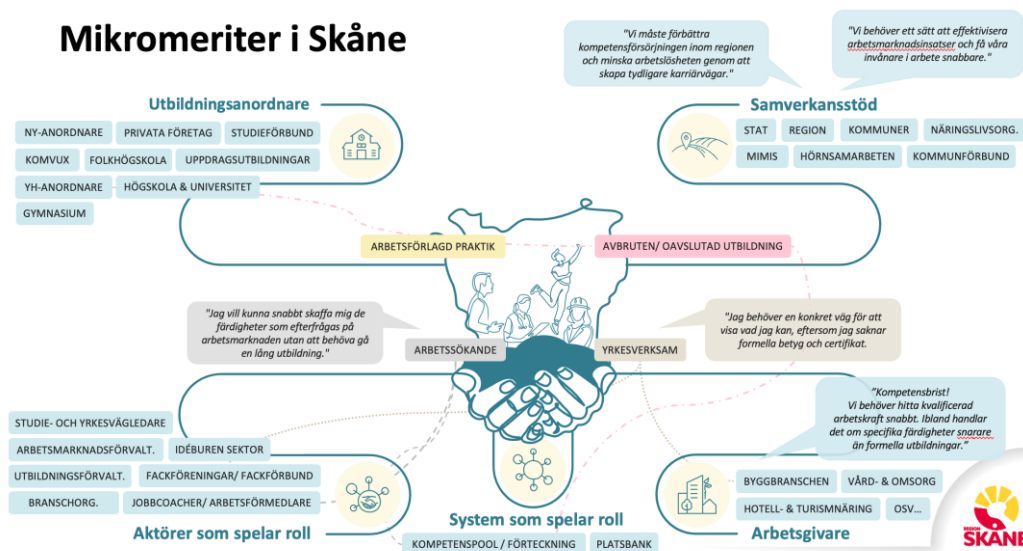
1. Personer utanför arbetsmarknaden.
2. Vård och omsorg.
3. Småföretag i olika branscher.

I samtliga fall behöver dock inriktning och syfte med ett eventuellt genomförandeprojekt tydliggöras, för att möjliggöra för samarbetsaktörerna att ta ställning till en eventuell medverkan.

Systemkarta för mikromeriter

För att få en övergripande bild av hur systemet fungerar har en systemkarta tagits fram. Den visualiserar de viktigaste aktörerna och deras roller i ett framtida ekosystem för

mikromeriter. Systemkartan är ett verktyg för att förstå och analysera samspelet mellan aktörerna och identifiera förbättringsområden som kan säkerställa att mikromeriter skapar värde för både individer och arbetsmarknaden. Figuren nedan beskriver de olika aktörerna och deras bidrag.



Figur 1. Systemkarta över Mikromeriter i Skåne, framtagen av Antrop

Slutsatser och rekommendationer

I förstudien konstaterar vi att mikromeriter potentiellt kan tillgodose både individers och arbetsgivares behov genom att skapa nya möjligheter för kompetensvalidering, utbildning och karriärutveckling. Samtidigt som det finns möjligheter och förhoppningar med mikromeriter, finns det en rad strukturella och operativa utmaningar som enligt samarbetsaktörerna behöver beaktas. Kortfattat drog vi följande slutsatser av förstudien:

- Mikromeriter kan förbättra kompetensförsörjning och breddad rekrytering i Skåne.
- Det är viktigt att kvalitetssäkringsprocessen är trovärdig och på sikt nationellt erkänd.
- I Skåne har mikromeriter i ett inledande skede störst potential inom branscher med låga formella utbildningskrav och kompetensbrist.
- Det finns vissa svåröfrenliga förväntningar på arbetet med mikromeriter, genom att samarbetsaktörerna efterfrågar dels ett smidigt och enkelt system, dels ett system med hög legitimitet och trovärdighet.
- Det finns god potential för ett genomförandeprojekt i Skåne. Samarbetsaktörerna visar en god samsyn om behov och utmaningar och flera aktörer har uttryckt

villighet att bidra. Men mer tydlighet om mål, inriktning och rollfördelning behövs.

Mot bakgrund av förstudiens slutsatser gav vi ett antal rekommendationer inför ett eventuellt genomförandeprojekt av mikromeriter i Skåne. Det handlar exempelvis om att tydliggöra och skapa samsyn om mål och roller, att beakta och bemöta de utmaningar och risker som identifierats i förstudien samt att testa lösningar i mindre pilotprojekt. Vi rekommenderar även att bygga vidare på tidigare erfarenheter och tillvarata metoder och arbetssätt som utvecklats i tidigare projekt.