Sektorkarta ger perspektiv på karriärer och inlärningsområden\*

***I partihandeln av byggnadsmaterial och i installationstekniken i Nederländerna, ger en enkel matris en tydlig bild av bemanning och utveckling. Den här matrisen kan liknas vid en stadsplan. Såsom en stadsplan vägleder människor genom en stads gator och hjälper dem att hitta sin position och destination, visar en ”sektorkarta” karriär- och inlärningsmöjligheter inom en sektor och hjälper arbetare att bedöma sin ställning och hjälper dem att sätta sina mål och ambitioner, inklusive vägarna att nå dit.***

# ****Var är jag?****

Moderna tider utmanar de anställdas ”karriärkompetenser” (Meijers 2001). De är tänkta att reflektera över sig själva, över sina jobb, över sin framtid och över kontexten som de jobbar i. Begreppen anställbarhet och livslångt lärande förutsätter att arbetare och företag (men även beslutsfattare inom sektor och regering) är väl medvetna om deras egen domän. Detta är däremot sällan fallet: ”*Det sista en guldfisk upptäcker är sitt eget vatten”.*

Arbetet inom en sektor har denna samma typ av *självklarhet* för en arbetare och en likande *omedvetenhet* om denna livsnödvändiga kontext som vattnet har för guldfisken. Denna brist på medvetenhet gör det svårt eller omöjligt att förmedla budskapet om livslångt lärande. Det kan däremot snabbt förändras till ett nyktert uppvaknande när omständigheter förändras; till exempel genom att få sparken.

Den första frågan som en medvetslös ställer sig i sitt uppvaknande är *”var är jag?”* Varför ska det vara annorlunda i frågor som gäller arbete och yrkesskicklighet? Du måste veta var du är för att kunna reflektera över din ställning och planera en väg för framtiden. Vilka svar har vi till arbetare som undrar var de är?

 En offentlig stadsplan eller en GPS besvarar den här frågan med en pil och texten *”Du är här”.* Om vi projicerar den här idén av en stadskarta på “landskapet” av arbete och utbildning kan vi skapa en karta för att lokalisera jobb och VET-program.

# Nivå och innehåll

En karta har vanligtvis två dimensioner. För att kunna kartlägga såväl jobb som VET-program behöver vi två särskiljande dimensioner för båda sakerna. Nivå och innehåll verkar kunna uppfylla syftet. VET-program är huvudsakligen klassificerade enligt sin nivå. Den europeiska referensramen för kvalifikationer (EQF) särskiljer 8 av de nivåerna. I de givna holländska exemplen i den här artikeln är den här 8-gradiga skalan förenklad till de 5 relevanta nivåerna för *yrkesutbildning* (VET) från en grundläggande nivå (1) till en universitetsnivå (5). Vi ser ofta att anställningsnivåer följer samma nivåbaserade struktur med ett fokus på jobbets komplexitet och autonomi.

Nivån på ett program eller ett arbete är dock bara en dimension av dess belägenhet och säger ingenting om innehållet, vilket är nödvändigt för att uppnå en betydelsefull klassificering av yrkesskicklighet. Det är här som sektorn (som en sammanhållen praxisgemenskap) framstår som en lämplig domän att kartlägga. Innehållet av arbetet i en sektor är oftast strukturerat enligt logiken i själva arbetet, enligt de olika arbetsprocesserna och yrkesdiscipliner som kan särskiljas inom firmors interna organisation. VET-program rättar sig i stora drag efter en sådan klassifikation av arbetsprocesser.

Nivå och innehåll är kraftfulla struktureringsprinciper för att uppnå en enkel och effektiv klassificering av både yrken och VET-program. Alltså ger kombinationen av de två dimensionerna i en matris en ömsesidig kontext, en väl igenkännlig bakgrund och en referensram för arbetare och studenter, för företag och skolor, för beslutsfattare inom arbete och yrkesutbildning; till exempel i den holländska partihandeln av byggnadsmaterial som visas i tabell 1.

*Tabell 1: Sektorkarta för holländska byggvaruhandlare*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nivå** | **Logistik** | **Försäljningskontor** | **Fält & utställningslokal** |
| 5 | Logistikchef | Produktchef | Marknadsföringschef |
| 4 | Expeditionschef | Teknisk specialist  | Kundkontoansvarig/områdeschef |
| 3 | Affärsansvarig | Inre avdelningar/ försäljare  | Fältarbetare |
| 2 | Lageranställd  | Kontorist | Receptionist |
| *1* | Orderplockare | - | *-* |

*Jobben i rött är nyckelbefattningarna inom sektorn.*

# Här är du!

Till skillnad från att hitta sin ställning som en besökare på en utländsk stadsplan, behöver inte anställda en pil som pekar ut deras ställning som en arbetare på en sektorkarta. De är som en fisk i sitt nyligen upptäckta vatten och deras befintliga plats är tydlig på koordinaterna för nivå och innehåll.

Så snart de hittar sin plats på kartan, kan arbetare reflektera över sin nuvarande och yrkesmässiga framtid (Beilsma 2002).

Medvetenheten om sin egen ställning lockar genast till en åsikt om den ställningen gällande utveckling. Om du är här: vad skulle du vilja göra härnäst?

De olika riktningarna för yrkesutveckling kan utgå från samtliga positioner på kartan och kan visas i tabell 2.

*Tabell 2: riktningar för yrkesutveckling.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Bredda och fördjupa | Bredda mina kunskaper och färdigheter  | Bredda och fördjupa |
| Bredda mina kunskaper och färdigheter | ***Här är jag och jag skulle vilja …*** hålla jämna steg med nya utvecklingar i mitt jobb | Bredda mina kunskaper och färdigheter |
| Uppdatera och bredda | Uppdatera mina färdigheter och kunskaper  | Uppdatera och bredda |

*Att hålla jämna steg* med nya utvecklingar i ditt arbete handlar om att genomgå de nya programmen om nya ämnen inom cellen i matrisen för ditt jobb. *Att uppdatera* innebär att du också måste beakta kunskaper och färdigheter som du förvärvade tidigare: har du fortfarande nivån om krävs för dina nuvarande och framtida arbetsuppgifter? *Att bredda* innefattar att genomgå VET-programmen i cellerna på samma nivå till vänster eller till höger. *Fördjupning* av dina kunskaper och färdigheter handlar om att genomgå programmen i cellen över dig i matrisen för att kunna prestera på den högre nivån av jobb.

# Arbetskraft i rörelse

Den dominerande karriärutvecklingen för byggvaruhandlare följer den diagonala linjen av de rödmarkerade nyckelbefattningarna i tabell 1.

Arbetsmobiliteten sker i små steg såsom visas i tabell 3; övergångar från ett jobb till ett annat, i enighet med den individuella arbetarens yrkesmässiga utveckling och möjligheterna för sådana steg i organisationen.

*Tabell 3: Jobbövergångar för byggvaruhandlare*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nivå** | **Logistik** | **Försäljningskontor** | **Fält & utställningslokal** |
| 5 | Logistikchef | Produktchef | Marketing manager |
| 4 | Epeditionschef | Teknisk specialist | Kontoansvarig  |
| 3 | Affärsansvarig | Försäljare | Fältarbetare |
| 2 | Lageranställd | Kontorist | Receptionist |
| *1* | Orderplockare | - | *-* |

Dessa övergångar kan specificeras till innehåll (Vad är skillnaden i yrkeskrav?) och antal (Hur många anställda tar ett sådant steg varje år?).

Sektorkartan ger en grund för kvalifikation och kvantifiering av arbetskraft och arbetsdynamik. Varje cell i matrisen kan fyllas med yrkesbeskrivningar, antalet arbetare, ersättnings- och tillväxtstatistik, inflöde, genomflöde och utflöde av personal samt siffror på under- eller överskott.

Statistik som presenteras i en sektorkarta blir tydlig och lätt att läsa. Den ofta latenta efterfrågan på utveckling och VET-program blir uttalad. Med en sådan uttalad efterfrågan och förstående arbetsmarknadsdynamik, presenterar sektorn sig själv som en seriös interlokutör för VET-leverantörer och regeringar.

# En gemensam referensram

Som nämns ovan är det inte enbart karriärer som enkelt projiceras på sektorkartan. Inlärningsmöjligheter kan markeras längst samma koordinater av nivå och innehåll och kan därmed jämföras med de associerade jobben. I tabell 4 och 5 jämför vi sektorkartan över installationsteknik ifylld med jobb (4) och med VET-program (5).

*Tabell 4: Sektorkarta över installationsteknik*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nivå** | **Kylning** | **Uppvärmning** | **Service och underhåll** |
| 5 | Projektchef  | Projektchef | Projektchef |
| 4 | Överordnad mekaniker | Överordnad mekaniker | Servicetekniker  |
| 3 | Medior mekaniker | Medior mekaniker | Servicearbetare |
| 2 | Junior mekaniker | Junior mekaniker | Assistent |
| *1* | Assistent | Assistent | *-* |

*Jobben i rött har lediga tjänster som är svåra är tillsätta.*

*Tabell 5: kvalificering av VET-program i installationsteknik*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nivå** | **Kylning** | **Uppvärmning** | **Service och underhåll** |
| 5 | Magisterprogram  | Inga tillgängliga VET-program  | Inga tillgängliga VET-program  |
| 4 | Gymnasieutbildningsprogram  | Gymnasieutbildningsprogram |
| 3 | Gymnasieutbildningsprogram |
| 2 |
| *1* | Grundutbildningsprogram  | Irrelevant |

När vi projicerar de tillgängliga VET-programmen på jobben i sektorn noterar vi flera tomrum i sektorkartan. Det kommer inte som någon överraskning att dessa tomrum (överordnad handlare och projektledare) är liknande de lediga tjänster som är svåra att tillsätta (Sprengers, 2000). Bristen på dessa specifika yrkespersoner kan enkelt förklaras av bristen på relevanta VET-program. Från en individuell synvinkel: hur kan man bli en projektledare inom kylning eller uppvärmning om det inte finns någon lämplig och motsvarande kursplan?

Klyftan mellan (yrkes-)utbildning och affärsliv minskar så fort intressenter vid en överblick kan se om och hur matchningen är gjord mellan jobb och VET-program.

# Obligatorisk tillgång

Det här enkla exemplet visar potentialen för sektorkartan att upprätta matchningar och missmatchningar i bemanning och utbildningsinfrastrukturer. Sektorkartan ger en stark och tydlig grund för diskussionen om mobilitet, tilldelning av arbetskraft, yrkesskicklighet, innovation och yrkesutveckling.

Precis som att varje stad med självaktning har en stadskarta över alla åtkomstvägar och över alla nyckelplatser i staden, så borde varje sektor med självaktning utveckla en sektorkarta. Enligt vår åsikt är det en grundläggande tillgång, en absolut nödvändighet för strategier, forskning och förbindelser med arbete och utbildning, för elever som har slutat skolan, studenter, arbetare, företag och VET-leverantörer.

# Litteratur

* *Beilsma, R. (2002). “Succesvol werk”. Arbeidsmarktsucces van werknemers in de installatiebranche: MarktMonitor Woerden, 2002*
* *Meijers, F. (2001) Zelfreflectie: makkelijker gezegd dan gedaan. In M. Kuijpers & B. van der Heijden (red.). Loopbaanontwikkeling. (pp.35-49) Kluwer Alphen a/d Rijn 2001*
* *Meijers, F. en Wardekker, W. (2001) Ontwikkelen van een arbeidsidentiteit in Human Resource Development, Organiseren van het leren onder redactie van Kessels en Poell, Samsom 2001*
* *MarktMonitor (1996-2004) Jaarlijkse rapporten “De Arbeidsmarkt in de installatietechniek” MarktMonitor, Woerden, 1996-2004*

***\**** *Det här är en anpassad översättning av den ursprungliga artikeln som publicerades i en holländsk tidskrift om utbildning och yrkesutveckling.*

*Om författarna*

*Nico van den Berg är en oberoende konsult specialiserad på sektoriella strategier och koncept för yrkesutveckling (www.benpo.nl)*

*Dr. Maarten Sprengers är en forskare inom arbete, utbildning och innovation vid MarktMonitor (www.marktmonitor.com)*