



ANSÖKAN TILL OLLE JONSON-PRiset 2023

Titel

Upskilling i Föränderliga Yrkesroller – *En studie om kvalitet i arbetet med kompetensutveckling.*

Författare

Ella Kristoffersson
ellakckristoffersson@gmail.com
+46 (0) 70 285 23 39

Kort beskrivning

Den här studien undersöker kvalitetsbrister i arbetet med kompetensutveckling i en tid då företag och medarbetares relativa kompetens krymper. Studien bidrar med resultat som påvisar relevansen av att överkomma hinder för vardagligt lärande på arbetsplatser, att skapa samsyn kring kompetensutvecklingsprocesser, att utarbeta en balanserad intressentstrategi, vikten av att skapa mätbara incitament för att driva förbättringar, samt att arbeta med kontinuerlig utvärdering av interna kunders upplevelser.

Ella Kristoffersson
Juni 2023

Sammanfattning av arbetet

Företag och medarbetares relativa kompetens krymper när världen utvecklas i snabb takt. Ny forskning visar att halveringstiden för kunskap ligger på mellan två till fem år beroende på bransch, med tekniktunga branscher i täten. Eftersom kunskap idag snabbt blir utdaterad beräknar forskare att organisationer behöver lägga i snitt fem till tio gånger mer tid på lärande än de gör idag. Samtidigt visar studier att en majoritet uttrycker ett missnöje med kompetensutvecklingen på sin arbetsplats och att en mycket liten del av den tid som investeras ger effekt i form av ökad kompetens. Mot bakgrund av det syftar denna studie till att utforska och undersöka potentiella kvalitetsbrister i arbetet med kompetensutveckling inom yrkesroller som präglas av en ökad komplexitet och snabba omvärldsförändringar. Studien, som är genomförd vid en avdelning på ett företag inom finansbranschen, kartlägger nuvarande arbetssätt och reder ut vilka behov som finns hos avdelningens medarbetare beträffande kompetensutveckling, samt vilka styrkor respektive brister som kan identifieras utifrån ett kvalitetstekniskt perspektiv. Studiens teoretiska ramverk bygger på forskning inom kvalitetsutveckling och kompetensutveckling där vedertagna modeller och principer och möter ny forskning.

Undersökningen, som är en fallstudie, bygger på kvalitativa datainsamlingsmetoder där mänskliga upplevelser står i centrum. Workshops, kvalitativa semistrukturerade intervjuer och gruppintervjuer har utgjort viktiga metoder för datainsamling. För att analysera den mängd verbala data som insamlats har metoden för släktskapsdiagram och därefter ett fiskbensdiagram i kombination med frågemetoden fem varför använts. Detta i syfte att komma fram till rotorsakerna till att nuvarande arbetssätt med kompetensutveckling brister. Rapportens metodkapitel behandlar även val av metod med tanke på validitet, reliabilitet och generaliserbarhet, samt etiska ställningstaganden.

Efter genomförd undersökning har fem övergripande kvalitetsbrister konstaterats, innefattande: avsaknad av samsyn kring kompetensutvecklingsprocessen, ett obalanserat intressentfokus, ett antal hinder för vardagslärande, tidsbrist, samt avsaknad av incitament för högsta ledningen att driva förändring. I studiens avslutande kapitel presenteras fem förbättringsförslag baserade på genomförd undersökning, som ämnar hjälpa den aktuella avdelningen, och andra organisationer som står inför likartade utmaningar, att uppnå kvalitet i det fortsatta arbetet med kompetensutveckling. I retrospektiv konstateras att de frågor som studien ämnat utforska och undersöka har besvarats. Förhoppningsvis kan de bidra med insikter gällande kvalitetsutveckling och vikten av att kontinuerligt arbeta kvalitetsbaserat med kompetensutveckling i föränderliga yrkesroller. En viktig reflektion att lyfta är att trots att förbättringsförslag kan framföras i en tydlig lista, baserade på vetenskaplig forskning och en empirisk undersökning, är det alltid svårare att uppnå förbättrade resultat i praktiken än i teorin. En ödmjukhet inför det faktum att frågorna rör individer och mänskliga beteenden är väsentlig. Undersökningen har påvisat att frågan om kompetensförsörjning är komplex, och kräver att flera perspektiv tas i beaktning. Ett kvalitativt arbete med kompetensutveckling kräver ett helhetstänk där hårda värden som processledning och mätverktyg möter mjuka värden som medarbetarskap, motivation och ledarskap.