



Medfinansieras av  
Europeiska unionen



VÄSTRA  
GÖTALANDSREGIONEN



Region Halland

# Utveckla

WEBBINARSERIE ARIUBA | STÄRKT KOMPETENS

A R I U B A

Göteborgs  
Tekniska College



TEK kompetens

# Världen står inte still, utvecklas med den!

- Industrin står inför en stenhård konkurrens om rätt kompetens
- Förändringstakten ökar – det kräver flexibilitet och lyhördhet
- Kompetensbrist riskerar att bromsa tillväxt och affärer

**... men med rätt verktyg kan vi utveckla, attrahera och behålla kompetens**

## Vilka är vi?

**IUC Sverige är ett nationellt nätverk av industriella utvecklingscentra** som arbetar för att stärka konkurrenskraften i svensk tillverkningsindustri. Genom samverkan skapas kunskap, verktyg och nätverk som hjälper industriföretag att växa och utvecklas.

**I Västsverige är vi fem aktörer som arbetar nära både varandra och industrin.** Tillsammans har vi ett starkt kontaktnät över hela regionen och lång erfarenhet av att stötta industribolag och industrinära aktörer i deras utveckling.





Medfinansieras av  
Europeiska unionen



VÄSTRA  
GÖTALANDSREGIONEN



Region Halland

# Projektet bakom: Stärkt kompetens



Projektet ska **höja förmågan till strategiskt kompetensarbete** i en tid där konkurrensen kring kompetens är hård.

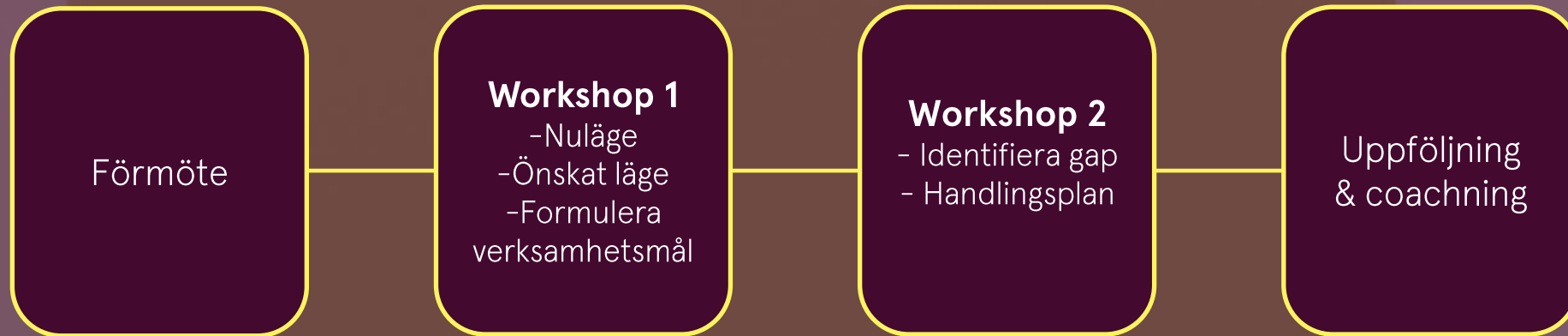
Samt **tydliggöra kompetensbehovet** hos små och medelstora industriföretag i Västra Götaland och Halland i syfte att göra företagen mer hållbara, innovativa och konkurrenskraftiga i **Västsverige**.

Göteborgs  
Tekniska College



TEK kompetens

# Vad får du som deltagande företagare i Stärkt kompetens?



## Vad säger andra om projektet?

"Vi har pratat mer strategi idag än på våra ledningsmöten."

"Det blev tydligt var vi måste satsa för att våra mål ska bli verklighet."

"Det började som en fråga om utbildning, men landade i vår affärsmodell."

"Det här är första gången vi pratar om kompetens kopplat till affären."

"Det blev tydligt med vad vi ska jobba med tillsammans"

A R I U B A

Utveckla medarbetare och ledare  
för dagens arbetsuppgifter och  
morgondagens utmaningar



Föreläsare:  
Merlina Pojlak Käll

Göteborgs  
Tekniska College



TEK kompetens



Dagens  
tema

**Hur säkrar du RÄTT kompetens  
både idag och imorgon?**



MM Fokus

# Vad innebär kompetens?

## KUNSKAP

medarbetarens/ledarens expertis, skills och förmåga att växa

*Lärandeförmåga  
Självsikt  
Adaptiv förmåga  
Emotionell mognad*



## STRUKTUR

## KAPACITET

medarbetarens/ledarens energi och utrymme att producera, leverera, ta in nytt

*Motivation och engagemang  
Mental bandbredd  
Tid för reflektion och lärande  
Uthållighet i förändring  
Återhämtningsförmåga*



## PSYKOLOGI

# STRUKTUR

## LEDNINGEN:

- Var är vi egentligen? Gör en ärlig nulägesanalys av organisationen = Hur mår folk? Vilka systemiska problem finns? Vad hindrar oss från att använda den kompetens vi redan har?
- Fakta om framtiden = omvärldsbevakning
- Kunskap om det vi har och det vi behöver = GAPET
- Vi vet vart vi ska – tydlig riktning – vår kompass
- Vi vet VARFÖR och kan kommunicera den
- Underlag - analys, kartläggning... fakta

VI VET – FAKTA  
INSIKT  
TYDLIGA  
FLEXIBLA

# Gapet: Kan idag vs Behöver imorgon

McKinsey 2023:

87% av företag upplever kompetensgap eller förväntar sig det inom 2 år

## KAN IDAG

Operatörer kör maskiner

Chefer löser problem

HR hanterar rekrytering



## BEHÖVER IMORGON

Operatörer programmerar

Chefer coachar

HR bygger lärandekultur

Fråga: Hur mycket av IMORGON utvecklar ni aktivt idag?

# Kommunicera VARFÖR - gör utveckling attraktivt

## ✗ Utan VARFÖR:

"Du ska gå en kurs"

"Det är obligatoriskt"

"HR kräver det"

Resultat: Motstånd, minimal insats

## ✓ Med VARFÖR:

"Om 6 månader får vi automationorder som ingen annan kan ta"

"Du blir den som kan köra den"

"Det betyder framtid för dig här"

Resultat: Engagemang, driv, stolthet

Lärandet behöver en riktning – något att sträva mot tillsammans

# Ert VARFÖR måste vara tydligt för alla

## Kritisk fråga:

Kan varje medarbetare på 30 sekunder förklara VARFÖR utveckling är viktig för er organisation?

Om inte, har ni ett kommunikationsproblem - inte ett kompetensproblem.

- Utan VARFÖR: Utveckling blir "ännu en grej ledningen/HR hittar på"
- Med VARFÖR: Utveckling blir "så vi säkrar våra jobb och vinner affärer"

PSYKOLOGI

Grund för energi (motivation och engagemang), att kunna prestera,  
hantera ovisshet, uthållighet i förändring

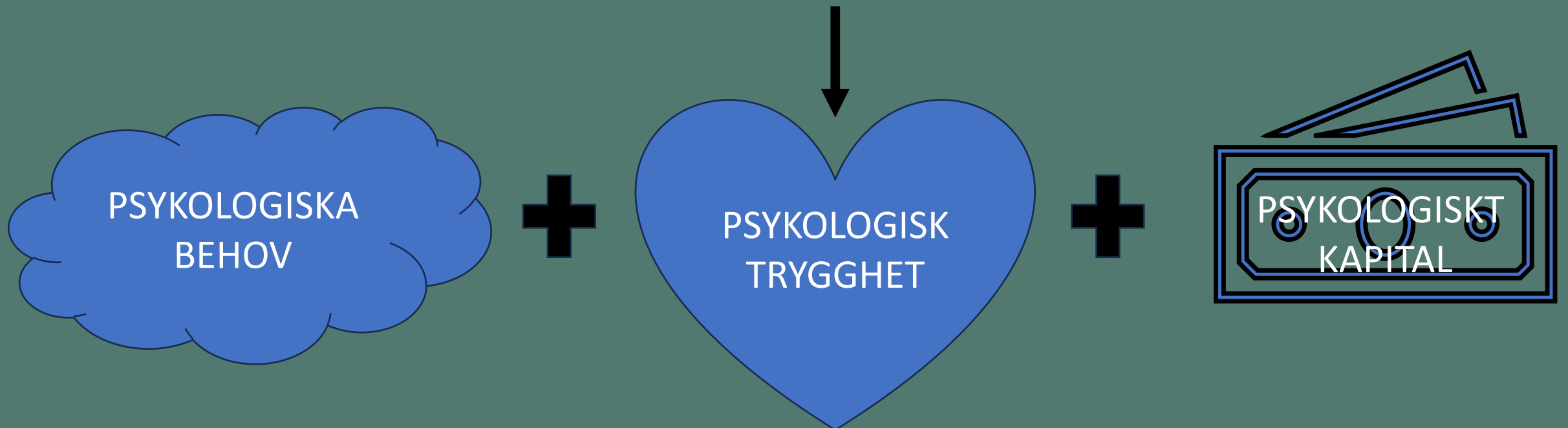
PSYKOLOGISKA  
BEHOV



PSYKOLOGISK  
TRYGGHET



PSYKOLOGISKT  
KAPITAL



# Vad motiverade medarbetare gör



## Bidrar

Delar idéer, tar initiativ, löser problem proaktivt



## Innoverar

Vågar testa nytt, ifrågasätter status quo, förbättrar



## Skapar

Hittar lösningar, bygger något nytt, utvecklar metoder

Människor lär bäst när de känner sig sedda, trygga och stöttande

# Tre nycklar till motivation – engagemang



**T**

Tillhörighet

"Hör jag till här?"



**K**

Kompetens

"Kan jag det här?"



**S**

Självbestämmande

"Kan jag påverka?"

Våra tre psykologiska behov - Självbestämmandeteorin "SDT"

# Psykologisk trygghet

## – grunden för allt lärande, prestation, uthållighet, nogrannhet

### Google Project Aristotle:

Psykologisk trygghet är den viktigaste faktorn för högpresterande team

76%

av medarbetare i team med hög psykologisk trygghet vågar dela idéer

2x

högre innovationsförmåga när psykologisk trygghet finns

Utan trygghet: ingen vågar lära. Med trygghet: lärande sker naturligt.

# Psykologisk trygghet: Data och beteenden

## Harvard Business Review:

Team med hög psykologisk trygghet har 27% mindre personalomsättning och 40% färre säkerhetsincidenter

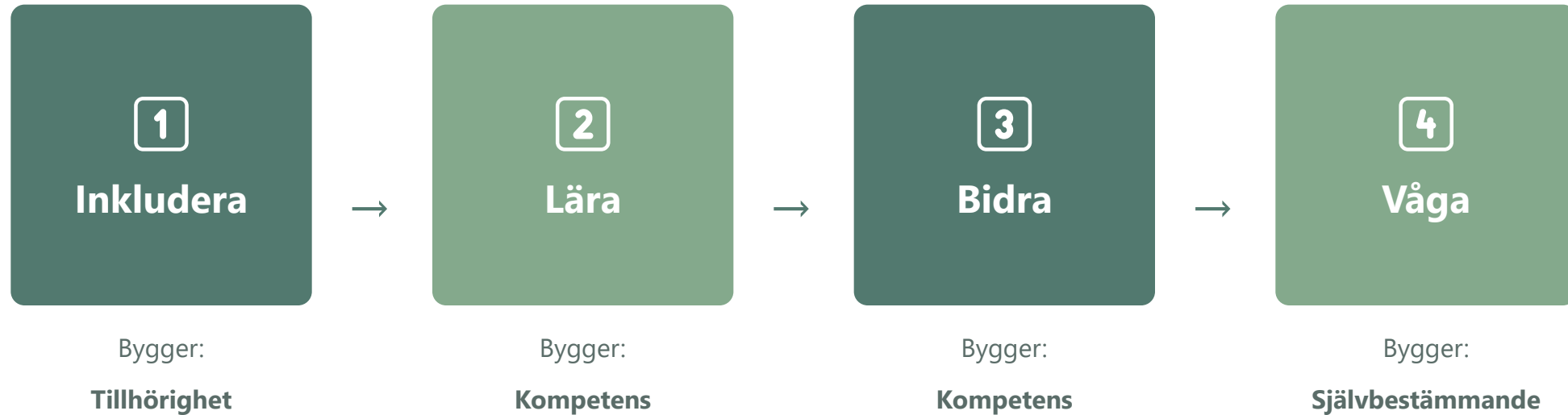
### ✘ Förstör

- "Varför visste du inte det?"
- Ignorera frågor
- Straffa misstag
- "Vi har alltid gjort så"

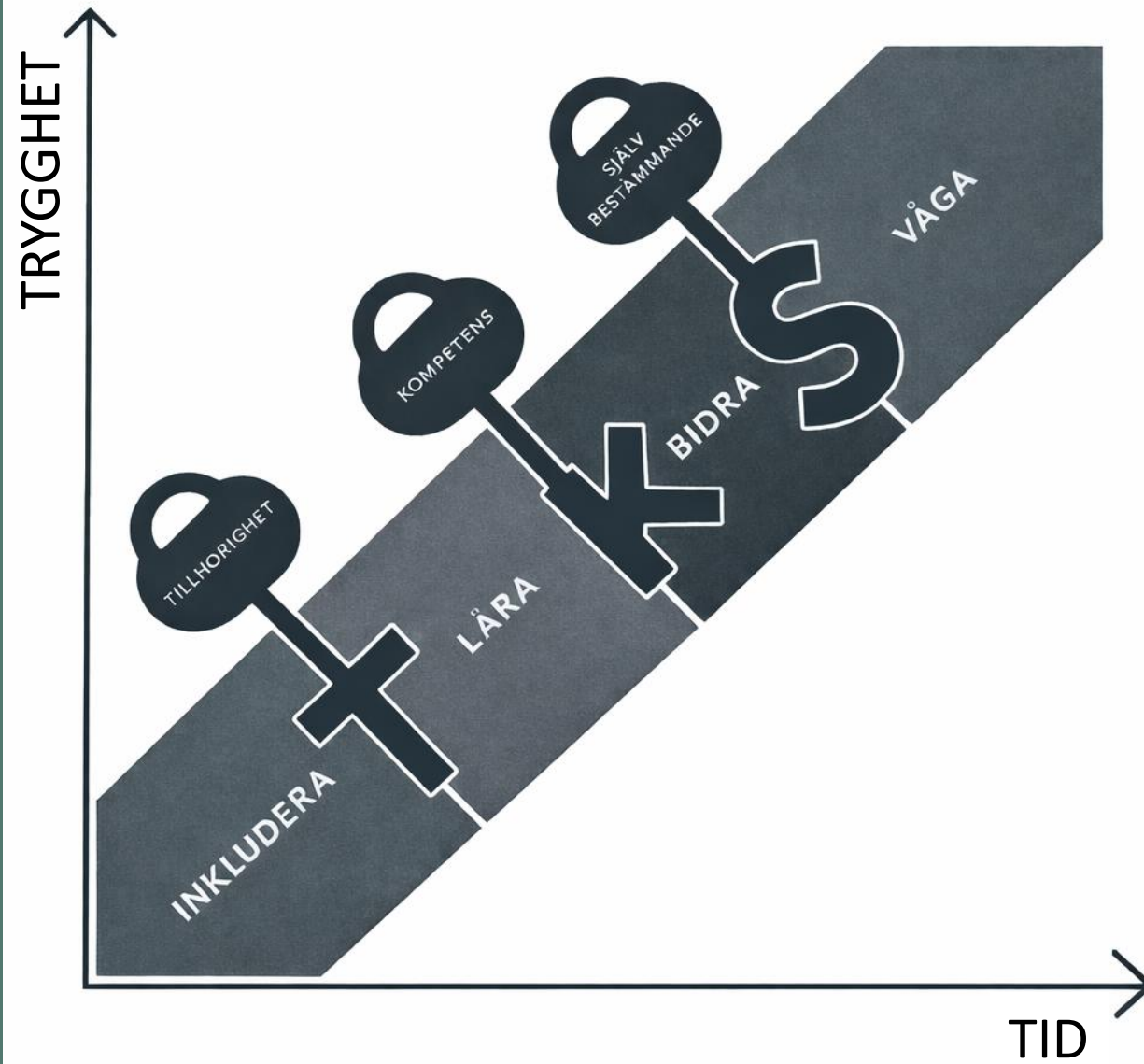
### ✓ Bygger

- "Bra att du frågar!"
- Svara inom 24 timmar
- "Vad lärde vi oss?"
- "Hur kan vi testa det?"

# Från trygghet till handling



Varje steg stärker ett av våra psykologiska behov = Psykologisk trygghet växer



Från boken...  
"Trygghetskoden"  
av Wiman/Erikson

# PSYKOLOGISKT KAPITAL

Det finns fyra komponenter som påverkar vårt psykologiska kapital  
vår "Inre hjälte"

**SJÄLVFÖRTROENDE**

tilliten till din förmåga  
att lösa uppgifter

**Hopp**

viljan och förmågan  
att se vägar framåt,  
även när det är tufft

**Optimism**

övertygelsen om  
att positiva resultat  
är möjliga

**Resiliens**

kraften att hantera  
och resa sig efter  
motgångar

Mental styrka handlar inte om att "alltid orka".

Det handlar om att ha resurser och psykologiskt kapital att möta det som händer.

# HUR GÖR VI DETTA?



# “Om chefen inte lär sig, gör ingen det”

Chefer som utvecklar sina medarbetare:

- Delar vad de själva lär sig
- Berättar när de inte kan
- Frågar teamet om hjälp
- Testar nytt och delar resultat

**Ledarskapets föredöme är viktigare än alla policies**

# Skapa en lärande kultur...

## 1. Bestäm er!

"Lärandet är prioriterat = behöver tid och energi"

## 2. En tydlig riktning = kompass

"Vad ska vi fokusera på? En bra kompass är att utgå från kundens behov...."

## 3. Konkret lärandeplan

"Stämmer överens med kompassen..."

LÄRANDEPLAN					
Vad ska vi lära oss	Prio	Varför är det viktigt	Hur ska det ske?	Ansvarig	Resultat

# Så gör ni utveckling attraktivt

## 1. Koppla till meningsfullt arbete

"Den här kunskapen gör att vi kan hjälpa kunder lösa problem ingen annan kan"

## 2. Visa konkret framtid

"Om du kan det här om 6 månader, blir du ovärderlig för oss"

## 3. Ge äkta påverkan

"Du bestämmer HUR du lär dig det här - jag ser bara till att du får tid och stöd"

## 4. Fira synligt

"Sara kan nu programmera omställningar själv - spar oss 2 timmar/dag"

# Från årliga samtal till dagliga ögonblick

## Förr

- 1 samtal/år
- 60 minuter
- Bokas in formellt
- Dokumenteras
- Resultat: Ingen minns vad som sades

## Nu

- 250 tillfällen/år
- 2-5 minuter vardera
- Händer i arbetet
- Lärande, inte dokumentation
- Resultat: Faktisk utveckling

# Coachande ledarskap: Fråga istället för att säga

Istället för:

"Gör så här"

"Det är fel"

"Låt mig fixa det"

Fråga:

"Vad tror du händer om vi testar det?"

"Vad ser du som kan förbättras?"

"Vad behöver du för att lösa det själv?"

Ja, det tar längre tid första gången.

Men efter 50 gånger har du 50 lärtillfällen.

# Fraser du kan använda imorgon

**Vid problem:** "Vad har du provat? Vad skulle du vilja testa närmast?"

**Vid framgång:** "Vad gjorde du annorlunda? Hur kan vi göra det oftare?"

**Vid osäkerhet:** "Vad är ditt bästa gissning? Hur kan vi testa det?"

**Vid misstag:** "Vad lärde vi oss precis? Hur dokumenterar vi det?"

Utmaning: Ställ 5 frågor per dag denna vecka istället för att ge 5 svar

# Mikrolärande: 10 minuter som förändrar kulturen

17%

högre kunskapsretention med mikrolärande vs traditionell utbildning

50%

snabbare att genomföra än traditionell kurs

## Måndagslärandet

Varje måndag, 10 minuter: En person delar EN sak de lärt sig förra veckan

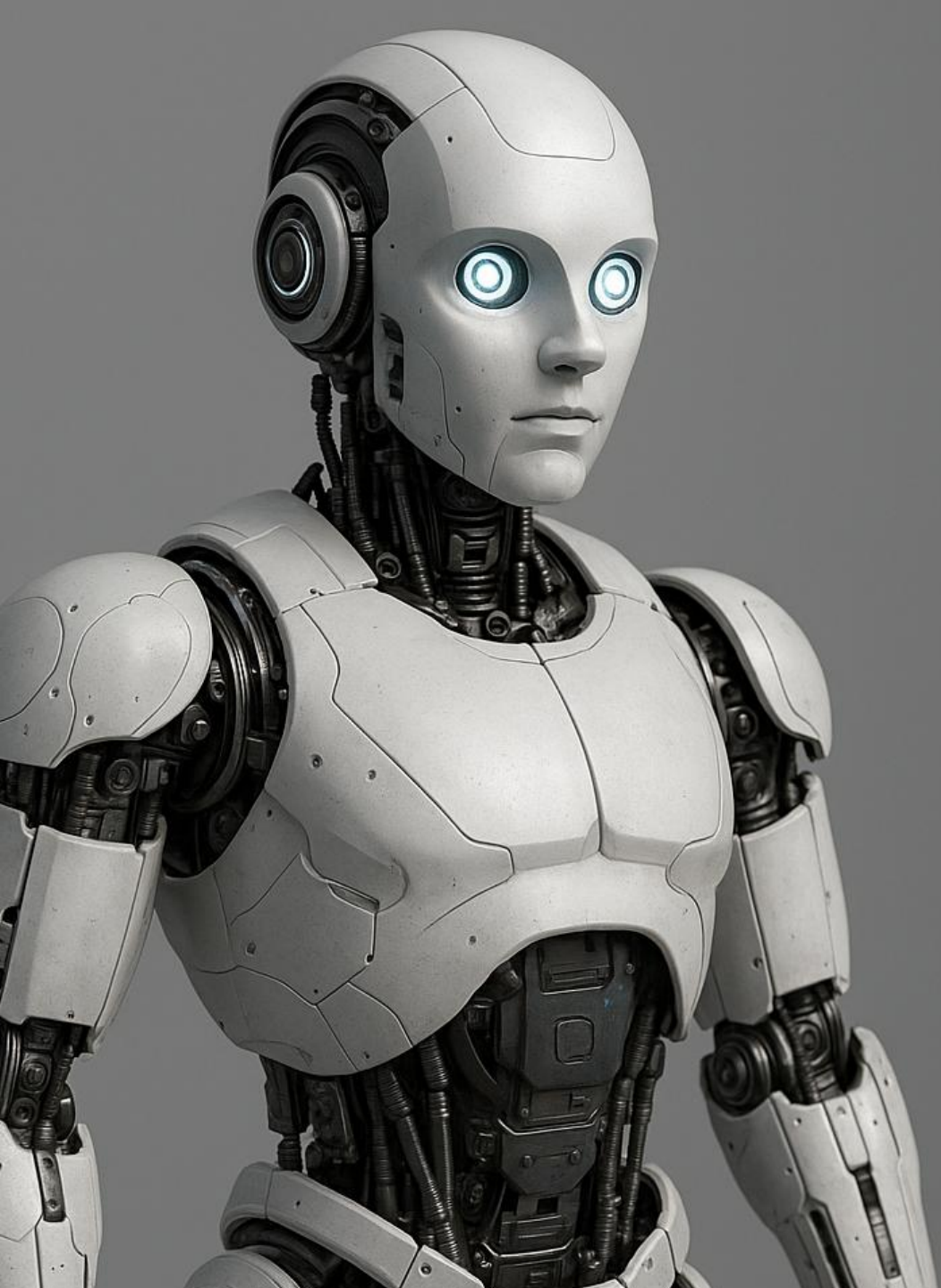
# "Stopp & Lär"-metoden

När något går fel ELLER riktigt bra:

- Stoppa 5 minuter
- Fråga: "Vad lärde vi oss precis?"
- Dokumentera på 3 rader
- Dela med teamet

Resultat:

- Misstag blir lärtillfällen, inte skuld
- Framgångar kan upprepas
- Teamet lär tillsammans
- Dokumentation som faktiskt används



# AUTOMATION KONTRA AUGMENTATION

Augmentation = förstärkning, inte ersättning

Augmentation betyder att AI används för att förstärka människans förmåga, snarare än att ersätta den. Det handlar alltså om **samarbete mellan människa och maskin**. Där AI hjälper oss att fatta bättre beslut, jobba smartare och frigöra tid till det vi människor gör bäst.

Tänk:

Mänsklig känsla + Maskinens beräkningar = 🌟 Bättre resultat

# AI som lärpartner – inte hot

AI tar inte era jobb.

Men personer som kan använda AI tar jobben från de som inte kan.

Börja enkelt:

- EN person testar AI för EN uppgift i 4 veckor
- Dela resultatet med teamet
- Låt nyfikenheten växa

Exempel:

- Förklara tekniska manualer
- Skapa checklistor
- Öva svåra samtal
- Analysera data

# 10 åtgärder – börja nästa vecka

1. Trygghetskod-check

2. Måndagslärandet

3. Stopp & Lär

4. Coachfrågor

5. Kompiskartläggning

6. AI-experiment

7. Dela lärdomar, inte bara resultat

8. Framtidskartläggning

9. Chef delar vad de lär

10. Fira misstag som lärdomar

Välj 3 • Börja imorgon

## *#merlinareflekterar...*

Vår föreställning om arbete i Sverige.. Att det är en "rättighet"?

"Jag har rätt till mitt jobb. Företaget ska anpassa sig till mig."

### **Sverige:**

**Kunskap** "Jag har gått utbildningen, checkat den boxen"  
**Kapacitet** "Jag kan inte ta mer, jag har rätt till balans"  
**Resultat:** Stillastående. Väntar på att någon annan ska fixa.

### **Tillväxtmarknader:**

**Kunskap** "Vad behöver jag lära mig för att vara relevant?"  
**Kapacitet:** "Jag måste kunna hantera mer än konkurrenten"  
**Resultat:** Konstant expansion. Jag fixar själv.

**Kompetensutveckling är inte  
vad ni gör när ni har tid.**

**Det är det ni gör för att ha  
framtid.**



Merlina Poljak Käll  
0708-55 49 90  
merlina@mmfokus.se

*"Jag ser dig lyckas"*



Nästa tillfälle:

**Behålla verksamhetskritiska talanger och nyckelpersoner**

Fredag 27 februari 8:30–9:15  
(via Teams)



Föreläsare:  
Mira Vartiainen

Göteborgs  
Tekniska College



TEK kompetens

# Vill du boka möte eller veta mer?

## Kontakta regionansvarig:

Göteborgs Tekniska College  
Sofia Ganslandt  
[sofia.ganslandt@gtc.com](mailto:sofia.ganslandt@gtc.com)  
070-8581923

IUC Väst  
Kristina Nyström  
[kristina.nystrom@iucvast.se](mailto:kristina.nystrom@iucvast.se)  
070-3288593

IDC West Sweden AB  
Susanne Yngve  
[susanne.yngve@idcab.se](mailto:susanne.yngve@idcab.se)  
070-8564272

TEK Halland  
Birgitta Lennermo  
[birgitta@tek.se](mailto:birgitta@tek.se)  
070-6990415

IUC Sjuhärad  
Erik Alavik  
[erik.alavik@iuc-sjuharad.se](mailto:erik.alavik@iuc-sjuharad.se)  
079-143 88 82

Göteborgs Tekniska College  
Noomi Bergström, PL  
[noomi.bergstrom@gtc.com](mailto:noomi.bergstrom@gtc.com)  
0708-581955