



Bakgrund och problemanalys för projektet ”Kompetenslyft för handeln”

Bakgrund

Handeln är en mångfasetterad bransch med många typer av företag och en viktig del av den svenska arbetsmarknaden. Drygt en halv miljon, 11 procent av alla Sveriges sysselsatta, arbetar inom handeln. Varje år rekryterar detaljhandeln 50 000 nya medarbetare. Om vi tar med alla delar av handeln är det årliga rekryteringsbehovet 120 000 personer. En undersökning som Ipsos gjort för Svensk Handel, visar att 23% haft sitt först jobb i handeln. 2014 arbetade 19 % av alla sysselsatta i åldrarna 16-24 år i handeln. Detta visar på att handeln fungerar som en viktig inkörspport till den svenska arbetsmarknaden.

Handeln är en relativt jämställd bransch. Som helhet är andelen kvinnor bland de anställda 46,8%. Vid en närmare analys syns att andelarna för kvinnor och män skiftar beroende på delbransch. Inom projektet kommer vi att eftersträva en jämn fördelning mellan könen. Kvinnor och män kommer att beredas lika möjligheter att delta i de kompetensutvecklingsinsatser som ingår i projektet.

Handelns mångfasetterade karaktär gör att det finns en mängd yrken som kräver olika nivåer på kompetens. Vissa jobb har begränsade krav på utbildning vid etablering, medan andra förutsätter långa högskolestudier. Fram till nu har handeln kännetecknats av att det funnits goda karriärmöjligheter inom företagen.

Sedan ett antal år tillbaka sker en omfattande och accelererande strukturomvandling till följd av att stora delar handelns funktion digitaliseras och att en ökande andel av affärerna görs via Internet. I och med detta intensifieras och konkurrensen från utlandet. När nya affärsmodeller växer fram, ställs nya krav på företagen och dess anställda. Detta gör att både organisationer och individer behöver utvecklas för att kunna ta tillvara nya möjligheter och möta framtida utmaningar. I och med detta ställs också nya krav på utbildningar som ska förbereda dem som vill etablera sig i handeln och möjligheter till kompetensutveckling för att vidareutveckla dem som redan jobbar där.

I projektet Kompetenslyft för handeln läggs fokus på att ge personer som är verksamma i handeln möjlighet att uppdatera sin kompetens för att kunna fortsätta att verka i framtidens handel.

Problemanalys

Traditionellt har handeln varit en bransch med relativt låga inträdeskrav och där en viss karriärutveckling kunnat ske baserat på förvärvad erfarenhet och interna utbildningar. Företag i branschen har varit dåliga på att artikulera den kompetens som krävs för olika arbetsuppgifter och ibland nöjt sig med att beskriva det som att de söker "en bra person" med "rätt attityd". Detta har bidragit till en otydlighet kring vilka kompetenser som krävs för att verka i handeln. Sannolikt har det också varit en bidragande orsak till att det bland allmänheten finns en vitt spridd uppfattning om att yrken inom handeln inte kräver någon specifik kompetens.

Utöver ett generellt behov att tydligare artikulera vad som krävs för att verka i handeln, bidrar den digitala omvandlingen till nya krav i termer av att

- den kompetens som krävs för etablerade yrkesroller förändras,
- det uppstår behov av nya kompetenser som är gemensamma för flera av handelns yrkesroller, samt att
- det uppstår behov av helt nya yrkesgrupper/-roller.

För branschen blir detta en utmaning både genom att det uppstår behov att kompetensutveckla befintlig personal och att det blir en utmaning att hitta och rekrytera kompetens som inte varit framträdande i branschen tidigare.

"Det saknas kvalitetssäkrade och livskraftiga utbildningsinsatser och insatser för redan yrkesverksamma inom många branscher, som möjliggör strategisk kompetensförsörjning i små och medelstora företag (som bland annat kan möta digitaliseringsutvecklingens krav på kompetensutveckling i en allt snabbare förändringstakt)."

Det finns många olika utbildningsvägar för handeln och många utvecklingsvägar i handeln. Den otydlighet som ofta finns kring vilka kompetenser som krävs för att verka i handeln har dock bidragit till att det saknas samstämmiga mål för utbildningsinsatser inom både det formella utbildningssystemet och för de utbildningsinsatser som sker på företagen. I den mån det funnits relevanta utbildningar i det formella utbildningssystemet, har den ökande förändringstakten bidragit till att dessa blivit utdaterade och branschens företrädare har haft svårt att få gehör för sina krav om att utbildningar ska uppdateras. Större handelsföretag har ofta ett system av interna utbildningar för att förbereda och utveckla sina medarbetare, men även i dessa fall har den digitala omvandlingen av handeln gjort att det krävts större och större insatser för att hålla de befintliga utbildningarna up-to-date och samtidigt utveckla utbildningsinsatser för de behov av nya kompetenser och roller som uppstår.

För många små och medelstora företag, som varken har egna strukturer för kompetensutveckling eller kan förlita sig på det formella utbildningssystemet, riskerar handelns digitala omvandling bli en oöverstiglig utmaning.

"Många yrken som kännetecknas av låg status saknar utvecklingsvägar inom såväl det informella som det formella utbildningssystemet."

Genom att synliggöra och artikulera de aktuella kompetensbehov som finns för olika yrkesroller i handeln, skapas ett ramverk som kan ligga till grund för utvecklingsvägar inom såväl det informella som det formella utbildningssystemet. Utöver att ett sådant ramverk kommer att ligga till grund för de utbildningsinsatser som sker inom detta projekt, kommer synliggörandet av den kompetens som krävs inom handeln kunna bidra till att yrkesområdets status stärks.