

SSYK och ESCO

Yrken och kompetensord i Sverige och inom EU

Arbetsförmedlingen Direkt

Enheten Digital Matchning

Rita Bergenhill

SSYK

SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering) är en förteckning och en indelning av yrken. SSYK ska synliggöra vilka yrken som finns på arbetsmarknaden. Samtidigt ska SSYK fungera som struktur för internationell rapportering.

SSYK är framtagen i samarbete med Statistiska centralbyrån SCB och Arbetsförmedlingen. SSYK ägs av SCB

och bygger på en internationell yrkesklassificering **ISCO (International Standard Classification of Occupations)** som utarbetats och publicerats av den internationella arbetsgivarorganisationen (International Labour Organization ILO) som är FN:s fackorgan för arbetslivsfrågor.

Framförallt svårighetsgraden i arbetsuppgifterna avgör var i SSYK-strukturen yrken placeras.

SSYK Strukturen

I SSYK-strukturen har yrken indelats och grupperats på fyra nivåer. Den mest övergripande nivån består av tio breda yrkesområden:

- 0 Militära yrken
- 1 Chefsyrken
- 2 Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens
- 3 Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens eller motsvarande
- 4 Yrken inom administration och kundtjänst
- 5 Service-, omsorgs- och försäljningsyrken
- 6 Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske
- 7 Yrken inom byggverksamhet och tillverkning
- 8 Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.
- 9 Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion

Under yrkesområden finns huvudgrupper, yrkesgrupper och undergrupper av yrken. ¹

Exempel:



Undergruppen 2511 innehåller bland annat yrkesbenämningarna IT-arkitekt/Lösningsarkitekt; Kravanalytiker; Systemanalytiker/Systemutredare.

¹.Eftersom undergrupp är ett otydligt begrepp kallas firsiffernivån på Arbetsförmedlingen för yrkesgrupper.

Samtliga yrkesbenämningar kopplade till SSYK-strukturen är unika och kan endast finnas i en SSYK-undergrupp på firsiffernivå.

Vid matchning av lediga jobb och arbetssökande kopplas annonser på lediga jobb och det som arbetssökande söker till den mest relevanta yrkesbenämningen som finns placerad i strukturen.

SSYK

Användningsområden

På Arbetsförmedlingen används SSYK i första hand

- i samband med klassificering av lediga jobb och yrken arbetssökande söker jobb inom
- som underlag för arbetsmarknadsprognoser
- som underlag för statistikbearbetning

Hos SCB ligger SSYK till grund för bland annat

- lönestrukturstatistik och andra statistiska undersökningar
- anmälan om arbetsolyckor, arbetsskador eller arbetssjukdomar
- ansökan om arbetstillstånd i Sverige

Yrkesuppgifter används i samband med yrkesmedicinsk och samhällsvetenskaplig forskning, ut-

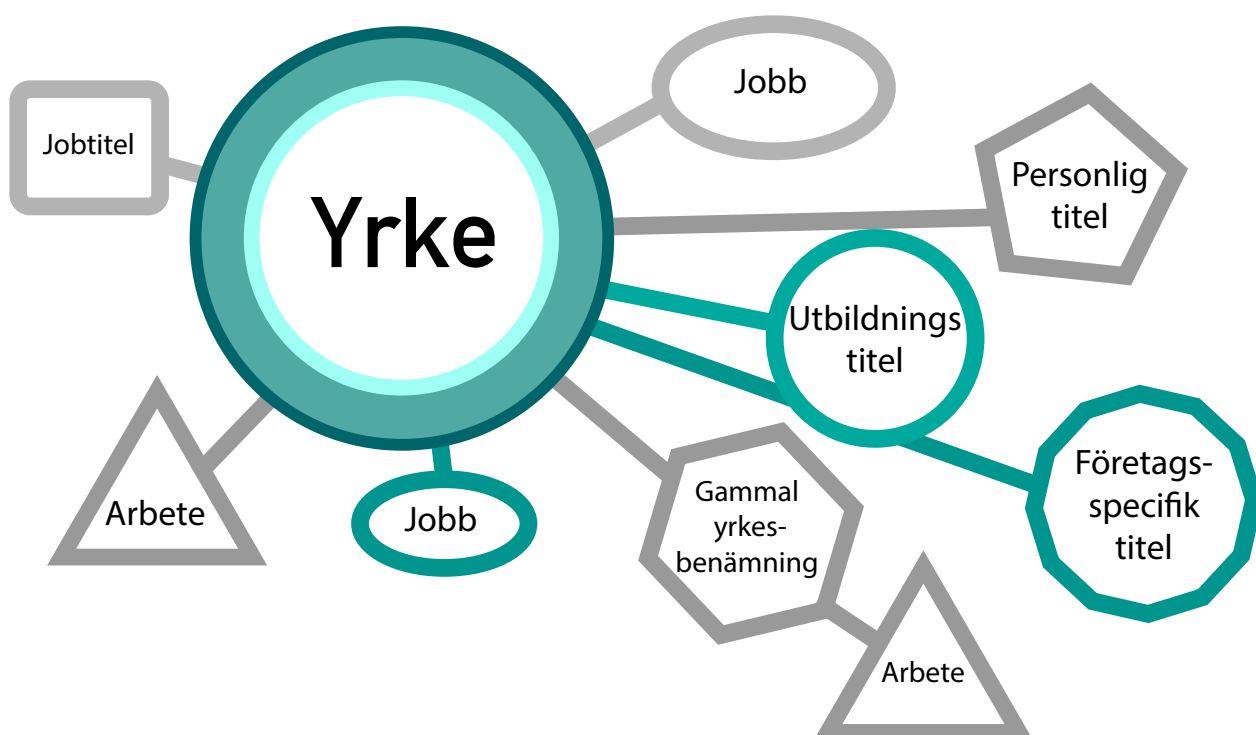
bildnings-, sysselsättnings- och samhällsplanering, prognoser samt hälso- och sjukvårdsplanering.

Arbete och yrke

Ett arbete eller jobb (eng. job) definieras som de arbetsuppgifter och göromål som utförs eller ska utföras av en person som anställd eller egenföretagare.

Begreppet yrke (eng. occupation) hänför sig till vilken typ av arbete som utförs. Ett antal olika jobb med likartade arbetsuppgifter utgör tillsammans ett yrke.

Exempel: Ett arbete/jobb kan bestå i att köra en buss mellan flygterminal och flygplan, ett annat att köra en linjebuss mellan flygplats och city medan ett tredje kan vara att köra en skolbuss. Tre separata arbeten/jobb med något olika förutsättningar men yrket är detsamma, bussförare (Källa: ILO).



Uppdatering av SSYK och yrkesbenämningar

SSYK-strukturen är en statistisk produkt med koppling till ISCO. Därför kan antalet yrkesgrupper i SSYK-strukturen endast ändras i samband med att ISCO revideras/uppdateras.

Enstaka yrkesbenämningar uppdateras däremot kontinuerligt i samarbete med aktörerna på arbetsmarknaden samt i samråd med SCB.

Mera information om SSYK-strukturen finns på det officiella dokumentet:

https://www.scb.se/statistik/publikationer/OV9999_2012A01_BR_X70BR1201.pdf

Reflektioner kring SSYK och matchning

Begreppen - yrke, arbete/jobb, roll

Aktörerna på arbetsmarknaden använder olika vokabulär i samband med rekrytering och matchning. Det är därför en utmaning att definiera vilket yrke som gäller.

Arbetsgivarens utgångsläge

- Vid rekrytering av personal använder arbetsgivare inte sällan företagsspecifika svenska eller engelska titlar. Dessa titlar är ofta okända utanför den egna organisationen och innebär att det är otydligt för arbetssökande vad det utannonserade jobbet innebär.

- Vid utformning av annons på ledigt jobb ligger tonvikten ofta på presentationen av företaget snarare än vilka arbetsuppgifter som ska ingå och vilken kompetens som krävs för att utföra arbetsuppgifterna.

Arbetssökandes utgångsläge

- För att marknadsföra sina utbildningar skapar utbildningsanordnare gärna titlar som lockar studenter. Arbetsgivarna känner inte alltid till dessa titlar och har därför svårt att bedöma vilken kompetens arbetssökande som använder utbildningstitlar har.

- Utöver utbildningstitlar, uttrycker arbetssökande också sin kompetens med hjälp av gamla, personliga titlar när de söker jobb.

- Det finns ett antal "folkliga synonymer" på yrken, exempelvis "dagisfröken", "långtradarchaffis" och "rörmokare".

- Det är också relativt vanligt att sökningen på lediga jobb sker med hjälp av exempelvis företagsnamn (ICA, Konsum, IKEA) eller andra begrepp (nyanlända, English).

Arbetsförmedlarens utgångsläge

- Vid matchning använder arbetsförmedlare yrkesbenämningar som är kopplade till SSYK-strukturen.

Statistikens och forskares utgångsläge

- Arbetsmarknadsstatistik tas så gott som aldrig fram på enstaka yrken, man använder SSYK-yrkesgrupper på tre- eller firsiffernivå.

Registreras lediga jobb och arbetssökandes CV på fel yrkesgrupper, blir statistiken missvisande och opålitlig.

Tänkbar fortsatt utveckling

SSYK-strukturen behövs "bakom kulisserna" men applikationerna för matchning behöver fungera så att arbetsgivare, arbetssökande och arbetsförmedlare så enkelt som möjligt kan få hjälp med att hitta rätt i strukturen.

Arbete med att analysera och mappa folkliga synonymer och andra begrepp som arbetssökande använder till yrkesstrukturen har pågått under flera år. Under vintern 2017-2018 implementerades folkliga synonymer endast partiellt i Platsbanken (för arbetssökande) samt i Sök kandidater (för arbetsgivare).

Ontologin är under vidareutveckling. Tanken är att relationer mellan ontologin och de strukturerade värdeförordskomponenterna ska skapas.

En annan tanke har varit utveckla matchning i första hand via arbetsuppgifter och kompetenser i stället för titlar eller yrken.

För arbetsgivarens del skulle det innebära att företagspresentationen skulle få mindre utrymme i annonserna och att tonvikten skulle ligga på beskrivningen av arbetsuppgifter och de kompetenser som krävs i den aktuella tjänsten.

Arbetssökande skulle kunna beskriva sin kompetens utifrån de arbetsuppgifter som han/hon verkligen har erfarenheter av.

Kompetensord

Till skillnad från yrken finns det ingen nationell eller internationell standard för kompetenser.

Arbetet med att utveckla begrepp som beskriver arbetsgivarens behov av kompetens pågår dock både hos stora aktörer och hos enskilda företag och organisationer. Det innebär att det finns ett antal strukturer och modeller för kompetenser på arbetsmarknaden.

På Arbetsförmedlingen finns sedan cirka 20 år tillbaka en struktur för kompetensord. Strukturen består av två huvudrubriker (skill main headline) och ett 60-tal rubriker (skill headline). Under dessa rubriker finns cirka 5500 kompetensord. De har tagits fram och uppdateras i samband med arbetsgivar- och branschorganisationer, yrkesnämnder, rekryterare och arbetsförmedlare. Kompetensorden är kopplade till en eller flera undergrupper på fyrsiffernivå.

Arbetsförmedlingens kompetensord består av så kallade hårda,

tekniska kompetenser, exempelvis certifikat eller arbetsmetoder.

Projektet Kompetensmatchning tar fram en struktur för så kallade Mjuka/Generella kompetenser.

Utöver kompetensorden som är kopplade till SSYK-strukturen finns sedan tidigare sju begrepp som kallas för generella kompetensord. De är inte yrkesspecifika utan ska visas för samtliga arbetssökande. Arbetsgivare ska kunna söka kandidater med hjälp av mera generella begrepp:

- Arbetsledarerfarenhet
- Egenföretagare med personalansvar, erfarenhet
- Egenföretagare, erfarenhet
- Forskning, erfarenhet
- Handledarerfarenhet
- Projektledning, erfarenhet
- Utlandstjänstgöring, erfarenhet

Kompetensorden finns tillgängliga i flera av Arbetsförmedlingens interna och externa system.

På www.arbetsformedlingen.se
har arbetssökande kunnat regis-
trera kompetenser i sina CV:n. Ar-
betssökande har kunnat söka
kandidater med hjälp av kompeten-
sorden.

Reflektioner kring kompetenser

Tolkning av kompetenser

Det faktum att det inte finns någon nationell eller internationell standard för kompetenser innebär att det på arbetsmarknaden finns många strukturer, modeller och begrepp för kompetenser. Framför allt gäller det för så kallade mjuka kompetenser.

Det kan vara förvirrande eftersom begreppen används och tolkas olika. Vad en arbetsgivare menar med exempelvis begreppen stresstålig eller flexibel kan tolkas annorlunda av den arbetssökande och vice versa.

Kontext

Det är vanligt att dela kompetensorden till yrkesspecifika kompetenser och generella kompetenser. Så är fallet med bland annat den EU-gemensamma klassificeringen av kompetenser, kvalifikationer och yrken ESCO.

I praktiken är yrkesspecifika kompetenser i många fall gångbara inom

flera yrken och de generella yrkena är åtminstone i viss mån beroende av kontext: vad betyder det att vara flexibel just i det här jobbet.

Verifiering

De hårda, tekniska kompetenserna kan ofta verifieras med hjälp av certifikat eller annan dokumentation. Att verifiera mjuka kompetenser är mera komplext. Räcker självskattning? Om inte, hur verifieras dessa kompetenser?

Det finns företag som har specialiserat sig på att verifiera mjuka kompetenser och individers intressen. Deras testbatterier är väl genomarbetade men omfattande och därmed tidskrävande och kostsamma att genomföra.

ESCO

Ett av EU 2020-initiativen har varit att ta fram en EU-gemensam klassificering av kompetenser, kvalifikationer och yrken ESCO, (the multilingual classification of European Skills, Competences, Qualifications and Occupations).

ESCO ska innehålla de kompetenser, kvalifikationer och yrken som är relevanta för arbetsmarknaden och utbildningsvärlden inom EU.

ESCO finns på samtliga officiella EU-språk samt som en nedladdningsbar fil på arabiska.

ESCO har utvecklats i ett öppet IT-format och är tillgänglig för kostnadsfri användning.

EU-kommissionen har en organisation som underhåller och utvecklar ESCO.

ESCO har skapats under ett flerårigt projekt som har letts av EU-kommissionen. Många arbetsgrupper bestående i huvudsak av medlemmar i stora europeiska paraplyorganisa-

tioner har deltagit i arbetet som har kvalitetssäkrats av en kommitté som EU-kommissionen har utsett.

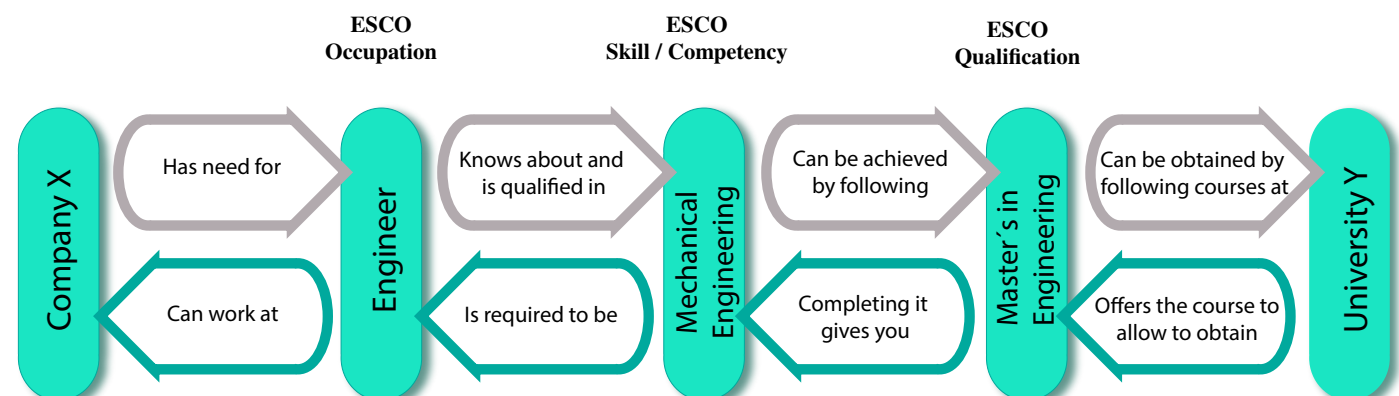
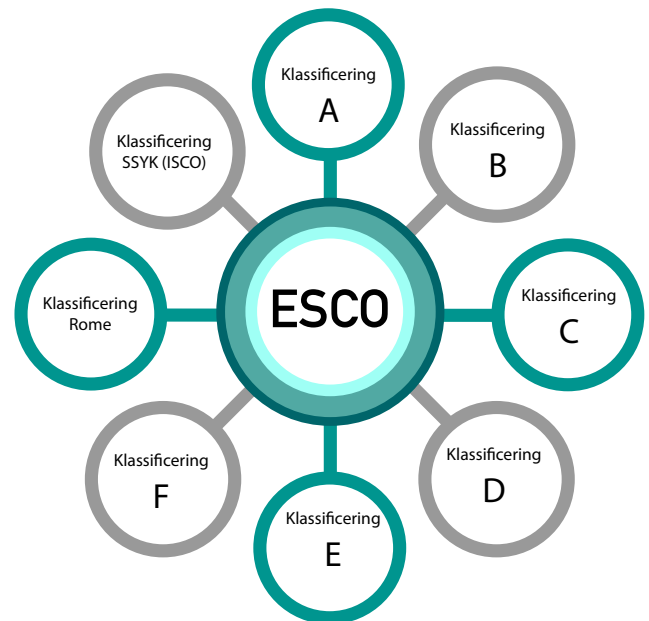
En gruppering som består av representanter från medlemsländernas arbetsmarknads- och utbildningsdepartementen har ett övergripande strategiskt ansvar för ESCO.

Strukturen för grupperingen av yrken i både den svenska yrkesklassificeringen SSYK och ESCO bygger på den internationella yrkesklassificeringen ISCO (International Standard Classification of Occupations) som utarbetats och publicerats av den Internationella arbetsgivarorganisationen (ILO) som är FN:s fackorgan för arbetslivsfrågor.

Utöver yrken innehåller ESCO kompetenser och kvalifikationer. Själva strukturen för både SSYK och ESCO uppdateras sällan. För att följa utvecklingen på arbetsmarknaden behöver däremot innehållet i båda strukturerna uppdateras kontinuerligt.

I ESCO finns två typer av yrkesbenämningar: "huvudtermer" (preferred term PT) samt synonymer (non-preferred term NPT). I likhet med yrkesbenämningarna i SSYK är dessa termer unika.

För att kunna vara med i Eures-samarbetet behöver samtliga medlemsländers nationella yrkesklassificeringar (i Sverige SSYK) mappas mot ESCO.



En vision är också att ESCO ska fungera som en brygga mellan utbildningsväsendet och arbetsmarknaden.

ESCO

Strukturen och kopplingar mellan SSYK och ESCO

SSYK bygger på en internationell yrkesklassificering ISCO (International Standard Classification of Occupations). Strukturen för yrken i ESCO bygger också på ISCO.

I likhet med SSYK består ESCO av tio breda yrkesområden, huvudgrupper, yrkesgrupper och undergrupper av yrken. Samtliga grupperingar/koncept av yrken är mappade mot ISCO.

På så sätt finns redan, via ISCO, en indirekt koppling mellan SSYK och ESCO.

Kompetenser i ESCO

Begrepp som beskriver kompetenser i ESCO är kopplande till yrken antingen som "nödvändiga färdigheter/kompetenser" eller som "kompletterande färdigheter/kompetenser".

Reflektioner kring mappningen mellan SSYK och ESCO

Kvaliteten i ESCO

Strukturen

Rubrikerna för den svenska versionen av ESCO-strukturen består av rubrikerna i ISCO-88, inte den uppdaterade ISCO-08 som ESCO bygger på. Detta har påtalats vid ett flertal tillfällen men de gamla rubrikerna kvarstår alltjämt på <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>.

Den gamla, inaktuella översättningen av ISCO-88-strukturen innehåller bland annat ett antal felaktiga rubriker för yrkesgrupper, exempelvis 7111 "Byggnadsarbetare, all round". Också exempelvis det breda yrkesområdet "Ledningsarbete" i ISCO-88 skapade förvirring hos slutanvändarna. I ISCO-08 lyder översättningen "Chefsyrken".

Det finns ett antal yrkesbenämningar (PT eller NPT) som finns i fel yrkesgrupp och på fel kvalifikationsnivå

i ESCO. Exempelvis anestesisjuksköterska finns i yrkesgruppen för övriga tandsköterskor och optikerassistenter.

"Undersköterska, hemtjänst" samt "Vårdbiträden, äldreboende" finns i yrkesgruppen "Socialtjänsteman" (yrken med krav på högskoleutbildning). Även de här felaktigheterna har vid upprepade tillfällen påpekats för projektgruppen för ESCO.

De felplacerade yrkesbenämningarna går att hitta när man söker på själva begreppen men inte om man söker via strukturen.

Felen innebär också att statistiken (och underlag för exempelvis arbetsmarknadsprognoser) blir missvisande eftersom statistik tas fram på yrkesgruppsnivå. När felen berör stora yrkesgrupper som undersköterskor och vårdbiträden blir felen särskilt påtagliga.

Yrkesbenämningar och kompetenser

Även om många representanter för olika sektorer på arbetsmarknaden har varit involverade i att skapa ESCO har yrkesbenämningarna (PT och NPT) och begrepp som beskriver kompetenser, har begreppen till stor del tagits fram med hjälp av maskinella analyser av annonser på lediga jobb, big data analyzis.

Det innebär att yrkesbenämningarna (PT och NPT) i ESCO består av båda yrken enligt ILO's definition och titlar på enstaka jobb.

Att använda den analysen som grund till en yrkesklassificering är problematiskt eftersom enstaka jobb inte sällan speglar företagsspecifik terminologi. Lediga jobb kan också bestå av arbetsuppgifter från flera yrken.

Att yrkesbenämningarna i ESCO är på mycket detaljerad nivå innebär att det kan bli problematiskt att mappa de nationella begreppen. Det i sin tur påverkar hur lediga jobb och de som söker jobb matchas mot varandra,

alltså på hur användbar ESCO i praktiken är.

Kompetensorden tenderar att beskriva antingen kompetenser eller arbetsuppgifter, många av dem mycket detaljerade. Exempelvis:

- ändra storlek på kopior
- göra kritmarkeringar med hjälp av snöre
- byta handdukar.

Översättningar

Yrken i ESCO översattes av EU-kommissionens avdelning för översättare. Samtliga begrepp i ESCO ska vara unika, vilket var en stor utmaning för översättarna i de fall begreppen i ESCO var på mycket detaljerad nivå och i ESCO finns också i flera snarlika begrepp.

Kompetensorden har översatts maskinellt. Det har medfört ett antal felaktigheter. Exempelvis "primary school" har översatts till "primärskolan" och "secondary school" till "sekundärskolan". Begreppet "elever" har genomgående använts för studenter på högskolenivå.

Ett antal översättningar är svåra att förstå, exempelvis har "Drive the fol- low me-vehicle" översatts till "köra vägledningsfordon".

Mappningen mellan ESCO och nationella yrkesklassificeringar

Från att Eures-förordningen är under- tecknad har medlemsländerna bundit sig till att inom tre år mappa sina nationella yrkesklassificeringar mot ESCO. Tre år är relativt lång tid och tanken har varit att under den tiden kan också felaktigheter som upptäcks i samband med mappningsarbetet rättas till.

Att mappa den nationella yrkesstrukturen mot ESCO är relativt tidskrävande och behöver genomföras av den/de personer som har mycket goda kunskaper om både den nationella yrkesklassificeringen och den internationella yrkesklassificeringen ISCO. Att ESCO-yrkesgrupperna redan är mappade mot ISCO underlättar arbetet något.

Till skillnad mot yrken finns ingen internationell standard för kompetenser.

De kompetenser/arbetsuppgifter som finns i ESCO skiljer sig markant från de svenska kompetensord som används inom Arbetsförmedlingen.

Samordning av arbetet med att rätta till felaktigheterna blir en stor utmaning för de som ansvarar för ESCO.

Risken finns också att den relativt långa tiden resulterar en fördröjning i arbetet hos medlemsländerna och att felaktigheterna därför inte hinner

rättas till inom den utsatta tiden.

Det är därför inte att rekommendera att man lägger tid på att försöka mappa kompetensorden i nuläget.