

# Kompetensutveckling och livslångt lärande



**Facket för kultur,  
kommunikation  
och kreativ sektor**

**DiK**

## Förord

DIK har tagit temperaturen på hur det egentligen står till med möjligheterna för ett livslångt lärande inom de yrkesgrupper förbundet organiserar. En överväldigande majoritet av DIK:s medlemmar – 91 procent – känner sig motiverade att kompetensutveckla sig under det kommande året. Dessvärre är arbetsgivarnas motivation inte lika hög. Bara 35 procent anger att deras arbetsgivare har en övergripande plan för kompetensförsörjning och kompetensutveckling och hela 60 procent anger att de inte gjort upp en individuell plan för kompetensutveckling med sin chef. Det är inte tillfredsställande siffror.

Omvärlden förändras snabbt. Den tekniska utvecklingen går i en rasande fart. De flesta yrken förändras på ett eller annat sätt, några försvinner helt och andra helt nya tillkommer. Dessutom förväntas vi alla arbeta allt högre upp i åldrarna. De som inte kontinuerligt får möjlighet att utveckla sin kompetens kommer snart att hamna på efterkälken. De riskerar också stress och ohälsa när de förväntas utföra nya uppgifter som de inte fått ny kompetens att utföra. De får också svårare att byta jobb eller hitta ett nytt om det gamla försvinner.

För att kunna navigera denna verklighet på ett hållbart sätt – för arbetstagarna, de verksamheter de arbetar inom och samhället i stort – måste det livslånga lärandet prioriteras. Bland DIK:s medlemmar är det tydligt att motivationen finns hos den enskilda individen, 31 procent har till och med valt att kompetensutveckla sig på fritiden. Men, det räcker inte. Det livslånga lärandet måste vara högprioriterat även för arbetsgivare, lärosäten och politiska beslutsfattare.

Arbetsgivarna har det yttersta ansvaret för att den enskilda individen ges möjlighet till systematisk kompetensutveckling inom ramen för sin anställning. De måste också ta ett långsiktigt strategiskt ansvar och kartlägga kompetensbehov hos sina medarbetare och ta fram adekvata kompetensutvecklingsplaner.

Lärosätena måste ha fler kortare kurser och förändra sitt studieupplägg för att göra det lättare att kombinera arbete och studier. Det finns till exempel i dag en brist på relevanta distansutbildningar inom humaniora.

Politikerna har i sin tur ansvaret att skjuta till ekonomiska resurser och fatta de politiska beslut som krävs för att möjliggöra kompetensutveckling under hela yrkeslivet. Man bör till exempel förbättra möjligheten att få studiemedel högre upp i åldrarna.

Det livslånga lärandet är nyckeln till ett långt, utvecklande och hållbart yrkesliv för den enskilde. Det är också grunden för hållbarhet i vidare bemärkelse. Utan ständig förkovran stagnerar både verksamheter och samhälle.

**Anna Troberg, förbundsordförande i DIK**

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	1-2
<b>Inledning</b> .....	3-4
Vad är livslångt lärande? .....	3
Vad är kompetensutveckling? .....	4
Definition av lärande .....	4
<b>Om enkätundersökningen</b> .....	5-6
Respondenterna .....	5-6
Covid-19 .....	6
<b>Undersökningens resultat</b> .....	7-15
<b>Kompetensutveckling genom arbetet</b> .....	7-12
Stort behov av kompetensutveckling .....	7
Skäl för utebliven kompetensutveckling .....	8
Motivationen är hög och kompetensutveckling anses viktigt .....	8-9
Vilka får kompetensutveckling? .....	9
Variation mellan olika yrkesgrupper .....	10-11
<b>Vad för slags kompetensutveckling?</b> .....	12-15
Specifik och generell kompetensutveckling .....	12-13
Kursbaserad kompetensutveckling vanligt .....	14-15
<b>Vad håller kompetensutvecklingen för kvalitet?</b> .....	15
Kompetensutvecklingen är relevant .....	15
Positiva effekter av genomförd kompetensutveckling ...	15
<b>Tid och resurser för kompetensutveckling</b> .....	16-20
Tid för lärande? .....	16
Kompetensutveckling på fritiden för att göra ett bättre jobb .....	17
Egenföretagare .....	18
Brist på resurser .....	19
<b>Systematisk kompetensutveckling</b> .....	21-24
Bristande systematik och långsiktighet .....	21
Sällan planerad kompetensutveckling .....	22
Skillnad mellan offentlig och privat sektor .....	23
Storleken på arbetsplatsen spelar viss roll .....	23-24
<b>Omställning</b> .....	25-31
Byta bana .....	25-26

Kompetensutvecklingen ger i låg utsträckning ökad anställningsbarhet .....	27
Ställa om senare i livet .....	28
Flexibel och arbetslivsanpassad utbildning .....	29
Validering – tillgodoräkna kunskaper .....	30
A-kassan – en omställningsförsäkring .....	30
Fackliga verktyg för omställning .....	31
<b>Avslutning .....</b>	<b>32-35</b>
DIK:s krav .....	34-35

DIK är facket för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor.  
DIK har drygt 20 000 medlemmar runt om i landet och ingår i Saco, Sveriges akademikers centralorganisation.  
DIK är partipolitiskt obundet.

Författare: Viktoria Hellström, DIK  
Formgivning: Petter Odevall, DIK  
Omslagsfoto: Folio bildbyrå  
DIK 2020:4

# Sammanfattning

## Allmänt

- 63 procent av DIK:s yrkesverksamma medlemmar har det senaste året kompetensutvecklat sig genom arbetet.
- En högre andel inom offentlig sektor (67 procent) än inom privat sektor (51 procent) har kompetensutvecklat sig under det senaste året. I offentlig sektor är det dock vanligare med generell kompetensutveckling för alla på arbetsplatsen än inom privat sektor, där det är något vanligare med yrkesspecifik kompetensutveckling.
- De tre vanligaste orsakerna till utebliven kompetensutveckling är (1) att det inte finns någon strategi för kompetensutveckling på arbetsplatsen, (2) att arbetsgivaren/företaget inte prioriterar kompetensutveckling/anser det kosta för mycket, (3) att det inte finns tid för kompetensutveckling.
- Motivationen är hög. 91 procent är mycket eller ganska motiverade att kompetensutveckla sig det kommande året.

## Tid och resurser

- Kompetensutvecklingen är begränsad – hälften har kompetensutvecklat sig i tre dagar eller färre.
- 66 procent upplever inte att arbetsbelastningen ökat efter/under kompetensutvecklingen, medan 26 procent upplever att den gjort det.
- 31 procent har kompetensutvecklat sig på fritiden, utanför arbetstid. Av dessa har en tredjedel kompetensutvecklat sig i syfte att göra ett bättre jobb.
- Begränsade ekonomiska resurser, bristande arbetsmiljö och liten personalstyrka påverkar medlemmarnas chanser till kompetensutveckling.

## Systematisk kompetensutveckling

- Arbetsgivare saknar övergripande plan för att säkra upp att medlemmarna har den kompetens som verksamheten behöver – endast 35 procent har en plan för kompetensförsörjning och kompetensutveckling.
- 60 procent av medlemmarna har inte gjort upp någon plan för kompetensutveckling med sin chef.
- Det är något vanligare att det finns en plan för kompetensutveckling i offentlig än i privat sektor. Inom privat sektor är det dessutom en högre andel, 27 procent, vars plan inte genomförts, jämfört med 16 procent inom offentlig sektor.

## Omställning

- 95 procent bedömer det som viktigt med kompetensutveckling för att fortsätta vara attraktiva på arbetsmarknaden.
- 33 procent upplever att deras anställningsbarhet förbättrats med kompetensutvecklingen. 47 procent har svarat att den bara delvis förbättrats och 20 procent att den inte alls förbättrats.
- En av fem tror att de i framtiden kommer ställa om och byta karriär. Den främsta anledningen är intresse och vilja till personlig utveckling (46 procent).
- Ungefär hälften (48 procent) har redan någon gång under sitt yrkesliv bytt karriär, läst en ny utbildning eller bytt till ett nytt yrke inom en annan bransch.

# Inledning

Frågan om livslångt lärande är viktig för DIK:s medlemmar. Vid kongressen 2018 beslutades att DIK ska verka för en nationell strategi för livslångt lärande.<sup>1</sup> Enkätundersökningen som utgör grunden till denna rapport har genomförts som ett led i det arbetet. För att verka för ett framtagande av en nationell strategi<sup>2</sup> måste vi först ta reda på hur medlemmarnas möjligheter till livslångt lärande ser ut. Syftet med denna rapport är att ge en tydligare bild av den kompetensutveckling medlemmarna idag tar del av. Rapporten beskriver medlemmarnas förutsättningar och behov.

Kompetensutveckling och livslångt lärande är en förutsättning för att komma till rätta med de många utmaningar arbetsmarknaden och samhället står inför. Sett mot en bakgrund av att arbetsmarknaden snabbt förändras finns det ett ökat behov av kontinuerligt lärande och löpande kompetensutveckling. Digitalisering, automatisering och globalisering gör att vissa jobb försvinner, andra tillkommer och att innehållet i yrken förändras. Det gör att fler måste uppdatera sina kompetenser för att jobba kvar inom samma yrke, eller ställa om till helt nya jobb. Att vi dessutom ska jobba allt längre innebär att fler både vill och behöver byta karriär.

Trots den enighet som finns i litteraturen kopplat till behovet av kompetensutveckling, saknas det en enighet i hur kompetensutvecklingen ska finansieras, organiseras och vem som har ansvar för kompetensutvecklingen – är det politiken, utbildningsväsendet, arbetsmarknadens parter eller arbetstagaren själv? I rapporten förtydligas vad som behöver göras och vem som behöver ta ansvar för att medlemmarna ska få den kompetensutveckling de behöver.

## Vad är livslångt lärande?

Begreppet livslångt lärande innebär att individens lärande inte slutar i och med att den första formella utbildningen avslutats. Lärandet pågår under hela livet – genom reguljära utbildningsystem, informellt lärande i arbetsliv och vardag och personlig utveckling.

Valideringsdelegationen<sup>3</sup> beskriver att begreppet livslångt lärande har två dimensioner. Den ena syftar på individens lärande under hela livet (den livslånga dimensionen). Den andra syftar på att lärandet går genom hela livet, det vill säga att individer utvecklar kunskaper kontinuerligt i alla de olika sammanhang de vistas, såväl formellt, icke-formellt som informellt (den livsvida dimensionen).<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> DIK 2018. [Kongressprotokoll](#).

<sup>2</sup> En nationell strategi för livslångt lärande har bl.a. lyfts fram av Valideringsdelegationen (SOU 2019:69) som en viktig del i att arbeta systematiskt och samhällsövergripande med livslångt lärande.

<sup>3</sup> Valideringsdelegationen hade åren 2015–2019 i uppdrag av regeringen att följa, stödja och driva på ett samordnat utvecklingsarbete inom valideringsområdet.

<sup>4</sup> SOU 2019:69. Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande, s. 23.

## Vad är kompetensutveckling?

Kompetensutveckling är en förutsättning för livslångt lärande och handlar om att utveckla kunskaper och färdigheter, till exempel genom kurser och utbildningar.

I rapporten används kompetensutveckling som ett samlande begrepp för olika typer av kunskapshöjande och fortbildande aktiviteter. Kompetensutveckling är alltifrån självstudier och webinarium till utbildningsnätverk och högskolestudier.

Kompetensutveckling kan avse formellt, icke-formellt och informellt lärande. Enkätundersökningen berör främst det formella och icke-formella lärandet. Informellt lärande är likväl viktigt men svårare att mäta än det formella och icke-formella lärandet som ofta är tydligare avgränsat till en specifik tidpunkt och aktivitet. Det informella lärandet kan ske kontinuerligt och löpande under en anställning, till exempel genom ett kunskapsutbyte mellan arbetskamrater och genom arbetsuppgifter som fördjupar ens kunskaper.

För många akademiker är omvärldsanalys och förkovran en del av arbetsbeskrivningen, vilket försvårar gränsdragningen ytterligare. Det är viktigt att tid kan avsättas för att uppdatera sina kunskaper, men det får inte stå i vägen för annan nödvändig kompetensutveckling.

Det går även att skilja på kompetensutveckling som sker inom ramen för anställningen eller den egna verksamheten och kompetensutveckling som sker på fritiden, utanför arbetstid. I rapporten är det främst möjligheter till att kombinera kompetensutveckling och vidareutbildning med arbete som undersökts.

### Definition av lärande

**Formellt lärande:** Ett lärande som äger rum inom det formella utbildningssystemet och som är tydligt utformat i termer av ämnen/områden, tid och resurser. Det formella lärandet regleras av lagar, förordningar och andra föreskrifter och syftar till betyg, examensbevis, utbildningsbevis eller motsvarande. Kvalitetssäkring i form av tillsyn och annan granskning genomförs av myndigheter.

**Icke-formellt lärande:** Ett avsiktligt och organiserat lärande som inte regleras av lagar, förordningar eller föreskrifter. Icke-formellt lärande genomförs i till exempel studiecirklar, arbetsmarknadsutbildning och personalutbildning. Kvalitetssäkringen av lärandet varierar.

**Informellt lärande:** Ett ofta oavsiktligt lärande som inte är organiserat eller strukturerat och som kan pågå på arbetsplatsen, i hemmet, i föreningsverksamhet, i fritidsaktiviteter etcetera.

Källa: Slutbetänkande från Valideringsdelegationen. **Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande**, SOU 2019:69, s. 24.



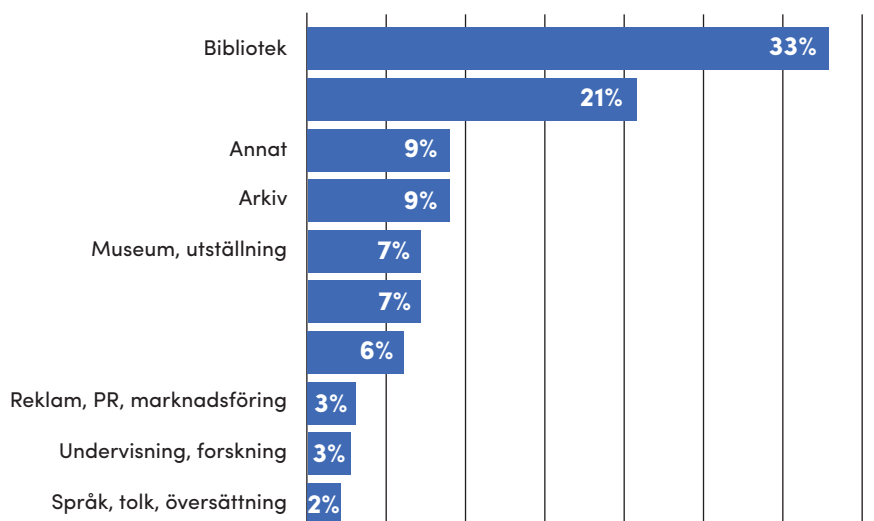
## Om enkätundersökningen

För att svara på frågeställningen om hur möjligheterna till kompetensutveckling ser ut bland DIK:s medlemmar genomfördes en enkätundersökning i maj 2020. Enkäten gick ut via e-post till samtliga av DIK:s yrkesverksamma medlemmar och hölls öppen 1–31 maj med en återkommande påminnelse en gång i veckan. 4537 personer svarade, vilket ger en svarsfrekvens på 29,35 procent. Enkäten var anonym och frågorna berörde på olika sätt kompetensutveckling – genom arbetet, utanför arbetstid och omställning vid karriärbyte. Alla citat i rapporten kommer från frisvaren i enkäten. Resultaten bör tolkas med viss försiktighet och framförallt som indikationer givet undersökningens omfång.

### Respondenterna

Det är stor spridning bland de som svarat på enkäten, de arbetar inom en mängd olika yrkesområden, branscher och sektorer. Det speglar den bredd av grupper som DIK organiserar inom kommunikation, kultur och kreativ sektor.

**Figur 1.** Fördelning av respondenter efter yrkesområde.



En stor andel av de svarande arbetar inom offentlig sektor (76 procent), nära hälften inom kommun eller region (47 procent) och resterande vid en statlig myndighet (29 procent). En mindre andel (22 procent) arbetar inom privat sektor, och omfattar både de som arbetar på privat företag och ideell/medlemsstyrd organisation eller stiftelse.

Sett till yrkesområde är den största svarsgruppen *bibliotek* (33 procent) följt av *kommunikation/information/press/webb* (21 procent) (figur 1). I stort stämmer fördelningen efter yrkesområde överens med

fördelningen inom DIK, men gruppen bibliotek är något överrepresenterade. I de fall resultaten redovisas efter yrkesområde, bör resultaten för de yrkesgrupper med ett mindre antal svarande tolkas med viss försiktighet. Det gäller grupperna *reklam/PR/marknadsföring*, *undervisning/forskning* och *språk/olk/översättning* som alla har färre än 150 svarande.

Utbildningsnivån bland de som svarat är hög, 88 procent av de svarande har studerat i 3 år eller mer och 39 procent har magister- eller masterexamen.

65 procent har varit yrkesverksamma i mer än 11 år inom sitt utbildningsområde, medan 30 procent har varit det i 10 år eller mindre.

De svarande är etablerade på arbetsmarknaden i den bemärkelse att 91 procent har en tillsvidareanställning (vilket även inkluderar sjukskrivna, föräldralediga och tjänstlediga). Endast 4 procent har en tidsbegränsad anställning.

4 procent är egenföretagare, egenanställda, konsulter, frilans eller kombinatorer (kombinerar egenföretagande med anställning).<sup>5</sup>

82 procent av de svarande arbetar heltid och 18 procent arbetar deltid. De vanligaste orsakerna till deltidarbetet är omsorg över familj och barn (32 procent) eller frivillig arbetstidsförkortning (25 procent).

Åldersgrupperna 36–45 år (28 procent), 46–55 år (32 procent) och 56–64 år (22 procent) har högst andel svarande. Yngre åldersgrupper utgör en lägre andel av de svarande, 29 år eller yngre (5 procent) och 30–35 år (12 procent). 1 procent är 65 år eller äldre. Det följer relativt väl åldersfördelningen för samtliga av DIK:s yrkesverksamma medlemmar, med viss överrepresentation av svarande i gruppen 56–64 år och viss underrepresentation i gruppen 36–45 år.<sup>6</sup>

En majoritet (80 procent) av respondenterna är kvinnor, 20 procent män och 1 procent definierar sig som annat. Det innebär viss överrepresentation av kvinnor, men följer annars relativt väl könsfördelningen för samtliga av DIK:s yrkesverksamma medlemmar.<sup>7</sup>

## Covid-19

Enkäten undersökte hur medlemmarnas möjligheter till kompetensutveckling sett ut under de senaste 12 månaderna. Några av de svarande uppger i frisvaren att deras kompetensutveckling ställts in under våren till följd av coronapandemin. Planerad kompetensutveckling, konferenser, seminarium och utbildningar, har i vissa fall inte gått att genomföra. Det kan ha viss inverkan på resultatet.

---

<sup>5</sup> Not. Gruppen kombinatorer utgör 2 procent av de svarande. Det kan vara svårt att utläsa om respondenterna valt att svara utifrån anställning eller det egna bolaget. En stor andel har svarat att de jobbar inom offentlig sektor vilket vittnar om att man i vissa fall utgått från sin anställning och inte det egna, privata företaget.

<sup>6</sup> Maj 2020 var åldersfördelningen bland samtliga yrkesverksamma medlemmar: 24 år eller yngre (0 procent), 25–29 år (5 procent), 30–35 år (13 procent), 36–45 år (31 procent), 46–55 år (32 procent), 56–64 år (18 procent), 65 och äldre (2 procent).

<sup>7</sup> Maj 2020 var könsfördelningen bland samtliga yrkesverksamma medlemmar: 76 procent kvinnor och 24 procent män.

# Undersökningens resultat

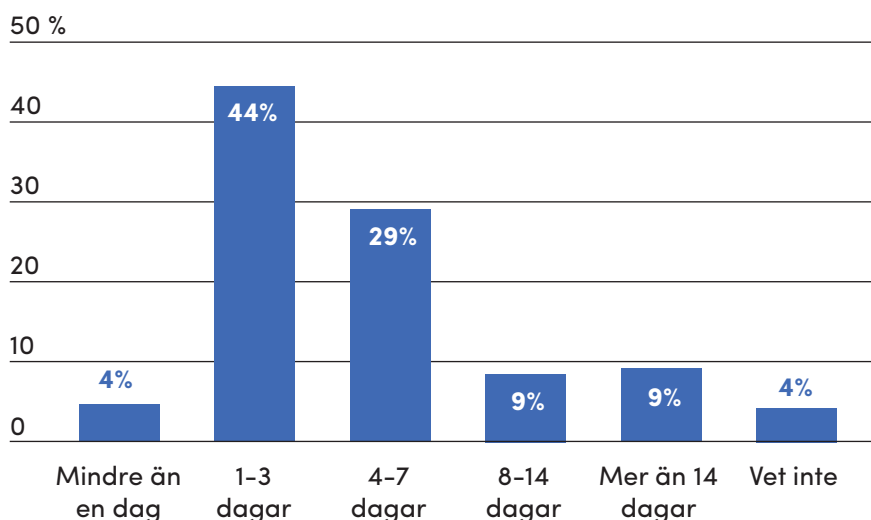
Rapporten är uppdelad i fyra delar. Första delen beskriver övergripande hur medlemmarnas kompetensutvecklingsmöjligheter och behov ser ut. Andra delen berör tid och resurser. Tredje delen systematisk kompetensutveckling. Fjärde delen omställning och byte av karriär.

## Kompetensutveckling genom arbetet

### Stort behov av kompetensutveckling

Undersökningen visar att en majoritet (64 procent) av medlemmarna genomgått någon form av kompetensutveckling inom ramen för arbetet det senaste året. Samtidigt svarar ungefär en tredjedel (34 procent) av medlemmarna att de inte genomgått någon kompetensutveckling alls, men gärna hade gjort det.<sup>8</sup> Den kompetensutveckling som medlemmarna genomgått är dessutom relativt begränsad – hälften av medlemmarna uppskattar den totala tid de ägnat olika former av kompetensutveckling till tre dagar eller färre (se figur 2).

**Figur 2.** Uppskattad total tid för genomförd kompetensutveckling



Baserat på respondenter som svarat ja på frågan om de genomgått någon kompetensutveckling de senaste 12 månaderna. Fråga: "Hur mycket kompetensutveckling fick du? Uppskatta den totala tid du lagt på kompetensutveckling de senaste 12 månaderna."

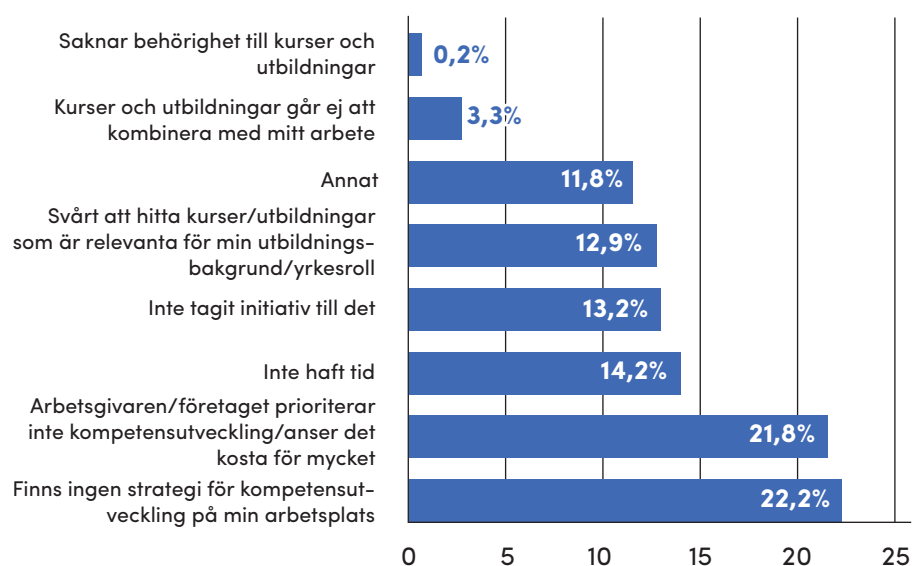
Självklart kan kompetensutvecklingsbehovet variera mellan olika individer och inom olika yrkesgrupper. Det går att diskutera vad som är skäligen kompetensutveckling och inte. Av resultaten framgår dock att det är vanligare med kortare kompetensutveckling än längre.

<sup>8</sup> 96 procent av de som svarade nej på frågan om de genomgått någon form av kompetensutveckling de senaste 12 månaderna svarade ja på följdfrågan om de hade velat ha kompetensutveckling. 1 procent svarade nej och 4 procent vet ej.

## Skäl för utebliven kompetensutveckling

De tre vanligaste anledningarna som anges till utebliven kompetensutveckling är (1) att det inte finns någon strategi för kompetensutveckling på arbetsplatsen, (2) att arbetsgivaren/företaget inte prioriterar kompetensutveckling/anser det kosta för mycket, (3) att det inte funnits tid. Figur 3 nedan visar hur svaren i övrigt fördelats. Resultatet visar även att det inte är behörighet eller problem med att kombinera kursdeltagande med arbete som är skäl till att det inte blivit av någon kompetensutveckling – utan det är avsaknaden av relevant kurs- och utbildningsutbud. 13 procent anger att den uteblivna kompetensutvecklingen beror på svårigheten att hitta kurser och utbildningar som är relevanta för deras utbildningsbakgrund eller yrkesroll.

Figur 3. Skäl för utebliven kompetensutveckling.



Baserat på respondenter som svarat nej på frågan om de genomgått någon kompetensutveckling de senaste 12 månaderna. Fråga med flersvarsalternativ: "Varför har det inte blivit någon kompetensutveckling för dig de senaste 12 månaderna?".

## Motivationen är hög och kompetensutveckling anses viktigt

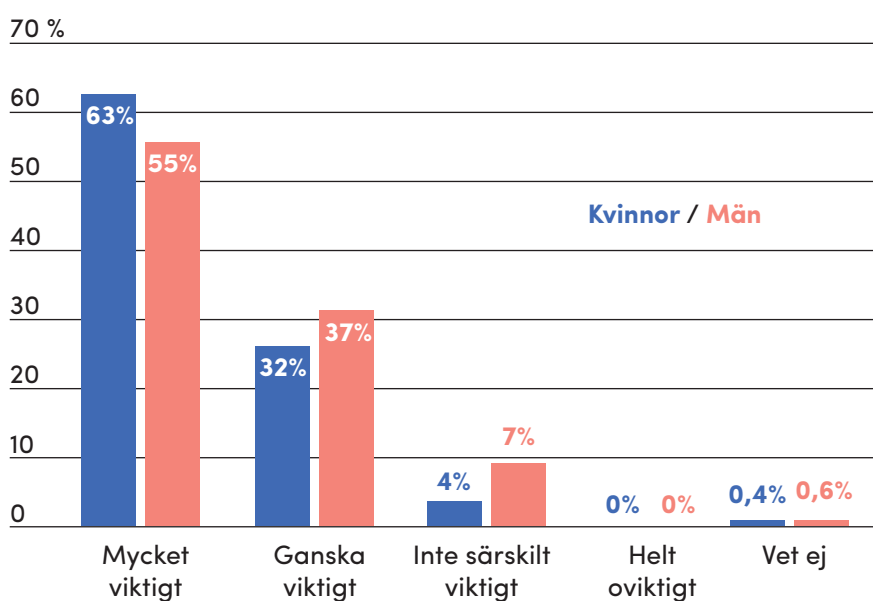
Den sammantagna bilden är att medlemmarna anser att kompetensutveckling är viktigt samt att motivationen inför att genomgå någon form av kompetensutveckling är hög.<sup>9</sup> På frågan hur motiverade medlemmarna är att genomföra någon form av kompetensutveckling de kommande tolv månaderna svarar 91 procent att de är mycket eller ganska motiverade. 58 procent är mycket motiverade och 33 procent är ganska motiverade.

Nästintill alla svarande medlemmar (95 procent) bedömer det som viktigt med kompetensutveckling för att fortsatt vara attraktiva på arbetsmarknaden. 63 procent bedömer det som mycket viktigt och 32 procent som ganska viktigt.

<sup>9</sup> Not: Det kan finnas viss skevhet i representation bland de svarande. De som svarar på enkäten kan antas tycka frågan är viktigare än de som inte svarat, och även i högre grad vara mer motiverade att genomgå kompetensutveckling.

Endast 4 procent bedömer att det inte är särskilt viktigt och ingen (0 procent) att det är helt oviktigt. Det förekommer viss skillnad i svar mellan kvinnor och män. I figur 4 nedan framgår att både kvinnorna och männen anser det viktigt med kompetensutveckling, men att en något lägre andel män, 55 procent jämfört med 63 procent av kvinnorna, bedömer det som mycket viktigt. Det är också en något större andel män som inte bedömer det som särskilt viktigt, 7 procent av männen respektive 4 procent av kvinnorna har valt det svarsalternativet.

**Figur 4.** Kompetensutveckling efter kön. Hur viktigt bedömer du att det är för dig med kompetensutveckling för att fortsätta vara attraktiv på arbetsmarknaden?



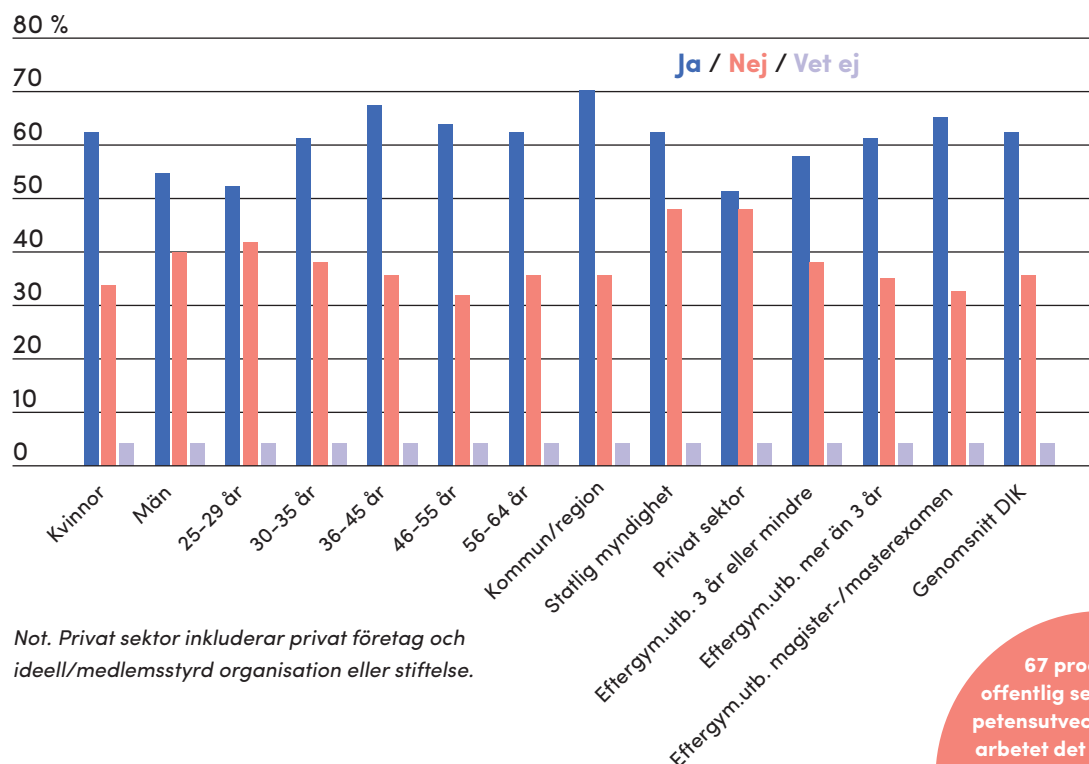
95 procent av de svarande medlemmarna bedömer att det är mycket eller ganska viktigt med kompetensutveckling för att fortsätta vara attraktiv på arbetsmarknaden.

### Vilka får kompetensutveckling?

Figur 5 visar att tillgången till kompetensutveckling varierar beroende på sektor, men i viss mån även kön, ålder och utbildningsnivå. Kvinnor tycks ta del av kompetensutveckling i något högre grad än män, äldre i något högre grad än yngre och det verkar även finnas viss korrelation med hur länge man studerat. De som har magister- eller masterexamen får i något större utsträckning kompetensutveckling än de med kortare eftergymnasial utbildning.

Den största skillnaden syns mellan olika sektorer. Medlemmar som arbetar inom offentlig sektor har i högre grad än medlemmar som arbetar inom privat sektor genomgått någon kompetensutveckling det senaste året. Inom privat sektor har endast hälften (51 procent) kompetensutvecklat sig. Men även inom offentlig sektor finns viss variation, det är en större andel inom kommun eller region (70 procent) än inom staten (63 procent) som kompetensutvecklat sig.

**Figur 5.** Kompetensutveckling inom olika svarsgrupper. Har du genomgått någon kompetensutveckling genom ditt arbete under de senaste 12 månaderna?



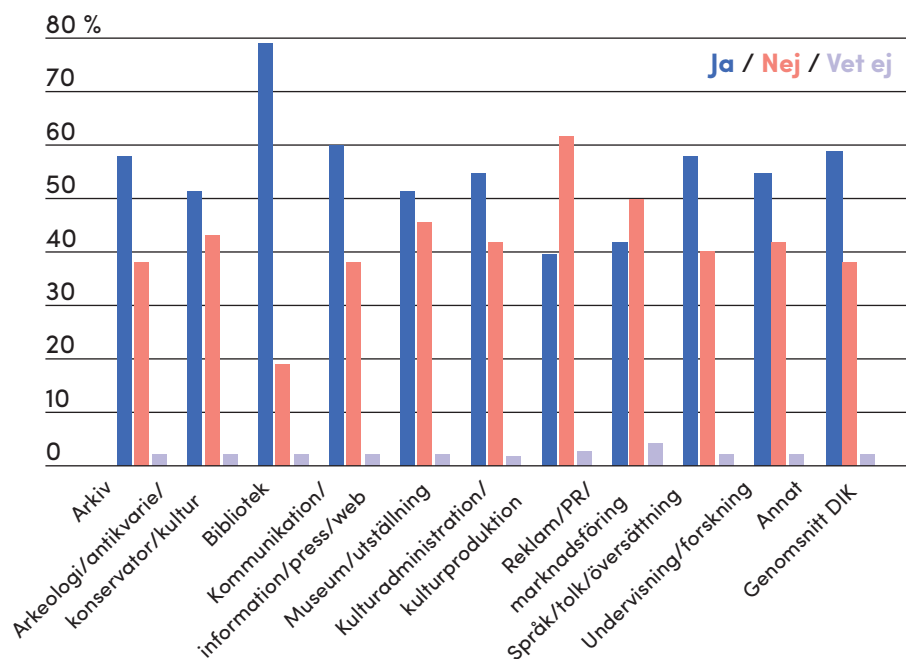
Not. Privat sektor inkluderar privat företag och ideell/medlemsstyrd organisation eller stiftelse.

67 procent inom offentlig sektor har kompetensutvecklat sig genom arbetet det senaste året – att jämföra med medlemmar i privat sektor där endast 51 procent svarar detsamma. Det är en skillnad på 16 procentenheter.

### Variation mellan olika yrkesgrupper

Den tillgång man har till kompetensutveckling varierar mellan olika yrkesområden. Figur 6 visar att gruppen *bibliotek* har den högsta andelen som kompetensutvecklat sig genom arbetet – 78 procent uppger att de genomgått någon form av kompetensutveckling de senaste tolv månaderna, vilket är 15 procentenheter mer än genomsnittet för DIK. Det kan jämföras med gruppen *reklam/PR/marknadsföring* där endast 39 procent svarar att de kompetensutvecklat sig genom arbetet. Det stämmer överens med variationen olika sektorer emellan (se figur 5 ovan), då bibliotekarier främst arbetar inom kommunal/offentlig sektor och medlemmar i reklam, PR eller marknadsföring främst arbetar inom privat sektor. Även inom grupperna *språk/tolk/översättning* och *arkeolog/antikvarie/konservator/kultur* är det en lägre andel än genomsnittet, 44 procent respektive 52 procent, som genomgått kompetensutveckling.

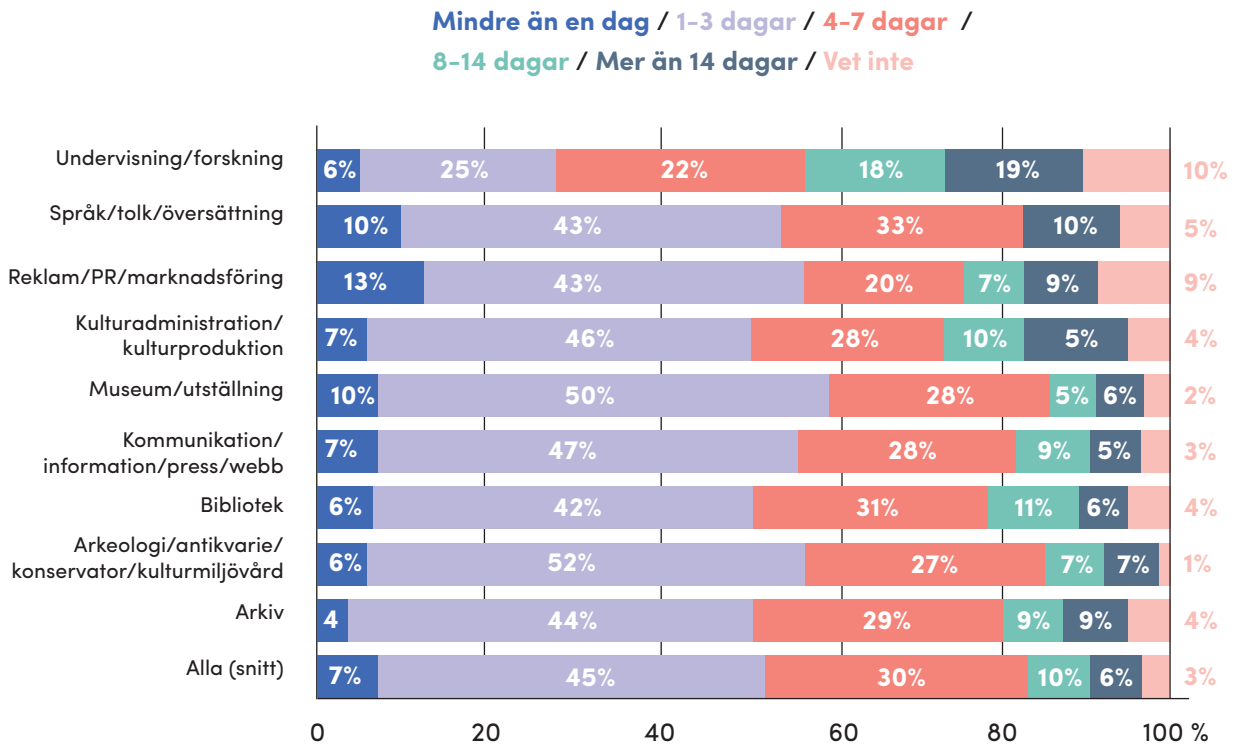
**Figur 6.** Kompetensutveckling efter yrkesområde. Har du genomgått någon kompetensutveckling genom ditt arbete under de senaste 12 månaderna?



Not. Privat sektor inkluderar privat företag och ideell/medlemsstyrd organisation eller stiftelse.

Figur 7 visar den tid som medlemmar i olika yrkesgrupper uppskattat att de ägnat kompetensutveckling det senaste året. Det är vanligast förekommande med 1–3 dagars kompetensutveckling och näst vanligast med 4–7 dagar, men varierar i viss mån efter yrkesgrupp. Inom vissa kulturyrken, gruppen *museum/utställning* och gruppen *arkeolog/antikvarie/konservator/kultur*, är det något större andelar som angett en kortare tid för kompetensutveckling, 60 procent respektive 58 procent svarar att de fått 3 eller färre dagars kompetensutveckling. En annan grupp som har kortare kompetensutveckling än genomsnittet är reklam/PR/marknadsföring, där 56 procent angett att de fått 3 eller färre dagar – varav 13 procent svarar att det fått mindre än en dags kompetensutveckling. I gruppen undervisning/forskning är det betydligt vanligare med längre tid för kompetensutveckling än i andra grupper, vilket kan förklaras av att självstudier och fortbildning är en integrerad del av arbetet.

**Figur 7.** Uppskattad total tid för genomförd kompetensutveckling efter yrkesområde.



Baserat på respondenter som svarat ja på frågan om de genomgått någon kompetensutveckling de senaste 12 månaderna. Fråga: "Hur mycket kompetensutveckling fick du? Uppskatta den totala tid du lagt på kompetensutveckling de senaste 12 månaderna."

## Vad för slags kompetensutveckling?

### Specifik och generell kompetensutveckling

Den kompetensutveckling som medlemmarna tagit del av genom arbetet har till 53 procent varit specifikt kopplad till yrkesrollen och till 33 procent generell för samtliga på arbetsplatsen. Det kan vara individuellt vad man behöver för kompetensutveckling och det kan också finnas fördelar med en generell kompetenshöjning bland medarbetarna, men många av DIK:s medlemmar har kvalificerade tjänster som innebär att arbeta självständigt inom sitt specialistområde. Därför är generella utbildningar sällan nog för att tillgodose medlemmarnas individuella kompetensutvecklingsbehov. Som citat 1 exemplifierar, tenderar generella utbildningar bli för allmänt hållna.

I gruppen som inte genomgått någon kompetensutveckling genom arbetet är det framförallt specifik kompetensutveckling kopplad till yrkesrollen som efterfrågas (62 procent), men även ledarskapsutbildning (20 procent). Endast 14 procent vill ha kompetensutveckling som är generell för samtliga på arbetsplatsen.

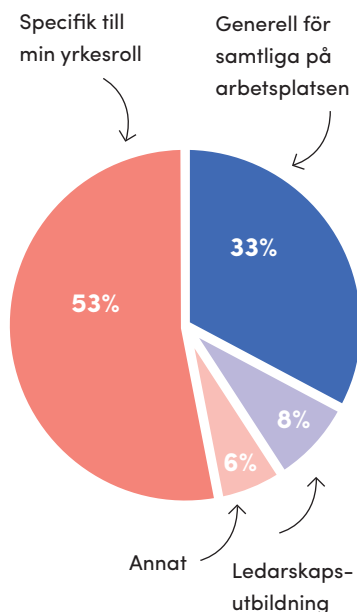


Ännu tydligare blir bilden om man ser till hur olika yrkesgrupper svarat på frågan. Till exempel får medlemmar i gruppen *bibliotek* – där högst andel genomgått kompetensutveckling under året (se figur 6) – mer generell kompetensutveckling än andra grupper (40 procent jämfört med genomsnittet på 33 procent). I jämförelse med den näst största yrkesgruppen *kommunikation* skiljer det hela 16 procentenheter. Inom gruppen *kommunikation* har 61 procent genomgått yrkesspecifik kompetensutveckling medan 24 procent genomgått generell kompetensutveckling för samtliga på arbetsplatsen. I figur 8 framgår även att det är något vanligare med kompetensutveckling som är specifik till yrkesrollen i privat sektor än i offentlig sektor.

**På min arbetsplats, biblioteket, sker det mycket kompetensutveckling som är riktad till all personal. Den blir då väldigt allmän och på en nivå där alla ska förstå, dvs för enkel och utslätad. Arbetsgivaren säger då att man fått kompetensutveckling men det blir ju knappats någon individuell utveckling.**

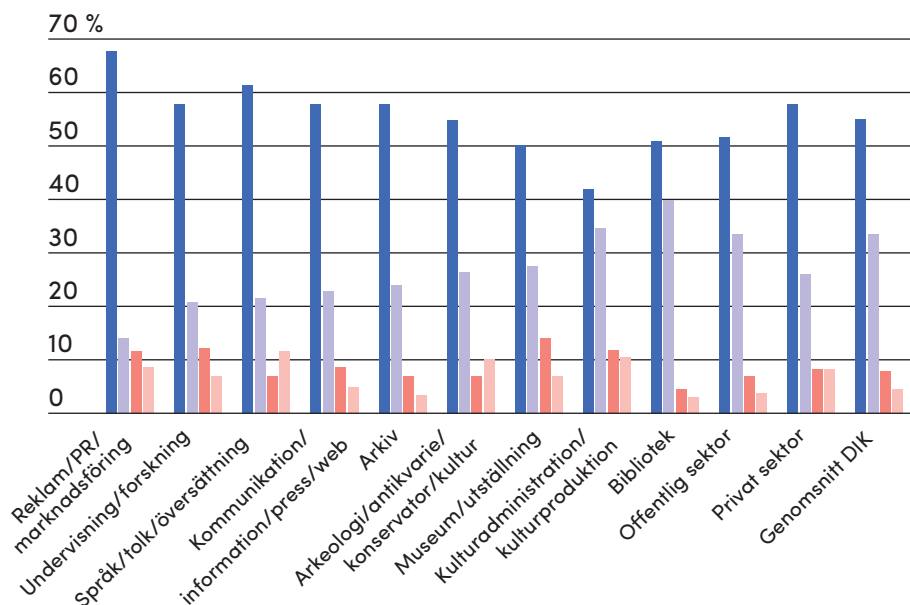
Citat 1. – Medlem som arbetar på bibliotek

Figur 8. Fördelning av olika slags kompetensutveckling.



Baserat på respondenter som svarat ja på frågan om de genomgått någon kompetensutveckling under de senaste 12 månaderna. Flersvarsalternativ: "Vad för slags kompetensutveckling fick du?"

Figur 9. Fördelning av olika slags kompetensutveckling efter yrkesgrupp och sektor.



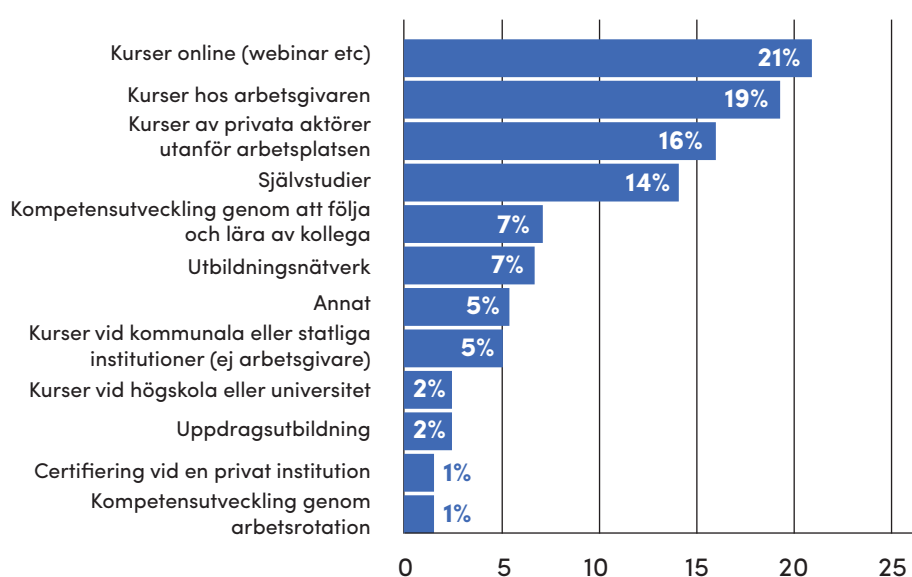
**Specifikt till min yrkesroll /**  
**Generellt för samtliga på arbetsplatsen /**  
**Ledarskapsutbildning /**  
**Annat**

Baserat på respondenter som svarat ja på frågan om de genomgått någon kompetensutveckling under de senaste 12 månaderna. Flersvarsalternativ: "Vad för slags kompetensutveckling fick du?"

## Kursbaserad kompetensutveckling vanligt

Vanligast är att medlemmarna genomgått någon form av kursbaserad kompetensutveckling – 21 procent har gått kurser online, 19 procent kurser som anordnas av arbetsgivaren och 16 procent kurser av privata aktörer utanför arbetsplatsen. Även självstudier är vanligt förekommande – 14 procent av medlemmarna har ägnat sig åt det. Behoven ser dock olika ut och kursbaserad kompetensutveckling är inte den enda gångbara. Som citat 2 exemplifierar finns det fördelar med icke-formellt lärande genom mentorsprogram eller utbyten kollegor emellan, inte minst då de kurser som tillhandahålls inte går att kombinera med arbete eller familjeliv.

**Figur 10.** I vilken form tog du del av kompetensutveckling?



*Baserat på respondenter som svarat ja på frågan om de genomgått någon kompetensutveckling under de senaste 12 månaderna. Flersvarsalternativ.*

Upplever att konkret lärande i relation till den faktiska arbetssituationen är mer värdefull än att gå en kurs. Skulle uppskatta mentorsprogram eller annat utbyte med kollegor inom olika specialområden som en del av kompetensutvecklingen. Som trebarnsförälder är det nästintill omöjligt att hinna och orka gå t.ex. fortbildning på högskolor/universitet. Akademisk fortbildning är även för teoretisk för att jag ska känna mig tillräckligt motiverad att gå den typen av kurser.

I gruppen som inte genomgått någon kompetensutveckling finns en spridd efterfrågan på olika former av kompetensutveckling, men mest efterfrågat är kurser av privata aktörer utanför arbetsplatsen (21 procent) och kurser online (15 procent)<sup>10</sup>. Endast 10 procent vill gå kurser hos arbetsgivaren.

## Vad håller kompetensutvecklingen för kvalitet?

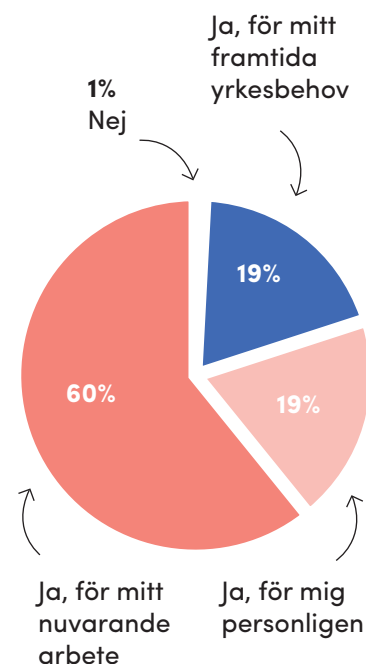
### Kompetensutvecklingen är relevant

60 procent av dem som genomgått någon form av kompetensutveckling svarar att kompetensutvecklingen var relevant i deras nuvarande arbete, 19 procent att den var relevant för deras framtida yrkesliv och 19 procent för dem personligen (se figur 11). Svaren mäter olika typer av relevans, men visar att den kompetensutveckling medlemmarna genomgått på något sätt varit relevant.

### Positiva effekter av genomförd kompetensutveckling

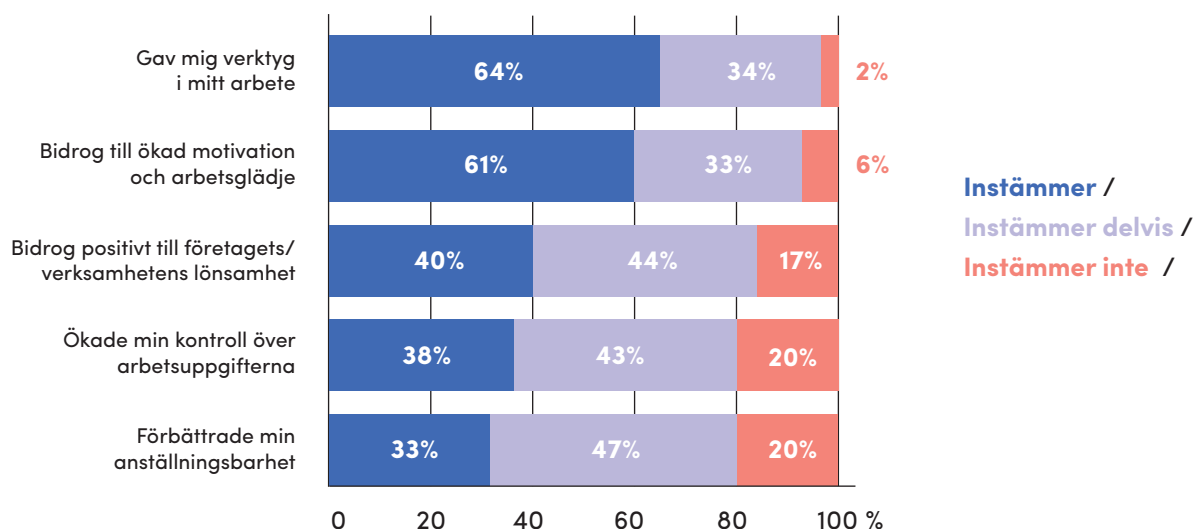
Undersökningen visar att kompetensutvecklingen medlemmarna tagit del av har underlättat arbetet genom att ge användbara verktyg och öka motivationen och arbetsglädjen. Däremot verkar det inte i samma utsträckning ha lett till ökad kontroll över arbetsuppgifterna – 43 procent tyckte att kompetensutvecklingen ökade kontrollen till viss del och 20 procent att den inte gjorde det alls (se figur 12).

**Figur 11.** Var kompetensutvecklingen relevant för dig?



Baserat på respondenter som svarat ja på frågan om de genomgått någon kompetensutveckling under de senaste 12 månaderna. Flersvarsalternativ.

**Figur 12.** I vilken grad instämmer du i påståendet "kompetensutvecklingen..."



Baserat på respondenter som svarat ja på frågan om de genomgått någon kompetensutveckling genom arbetet under de senaste 12 månaderna.

<sup>10</sup> I enkäten föll alternativet "kurser vid universitet och högskola" bort. "Kurser av privata aktörer" och "kurser vid statliga och kommunala institutioner (ej arbetsgivare)" kan möjligen ha tolkats som ett alternativ till det.

## Tid och resurser för kompetensutveckling

Kompetensutveckling kan ske både på och utanför arbetstid – men nyckeln är att kompetensutvecklingen går att kombinera med arbetet. Det kräver tid och resurser. Det livslånga lärandet förutsätter att arbetsgivare ger medarbetare utrymme att ägna tid åt studier och låter dem delta i utbildningar. Det förutsätter även att det finns ekonomiska medel för att finansiera utbildningsinsatser och personal för att täcka upp för de som studerar.

Undersökningen visar att de vanligaste orsakerna till utebliven kompetensutveckling är just brist på tid, att det kostar för mycket eller att arbetsgivaren inte prioriterar kompetensutveckling (se figur 3).

### Tid för lärande?

Ett hinder för kompetensutveckling är brist på tid, vilket är nära knutet till hög arbetsbelastning.

Bland de medlemmar som genomgått någon form av kompetensutveckling genom arbetet det senaste året, uppgav en majoritet att kompetensutvecklingen inte påverkade deras arbetsbelastning (66 procent) men en av fyra att det innebar större arbetsbelastning (26 procent).<sup>11</sup> Det bör dock ses i ljuset av att de flesta ägnat tre dagar eller färre till kompetensutveckling (se figur 2) samt att ett vanligt skäl för utebliven kompetensutveckling var att det inte fanns tid för det (se figur 3).

Det bör på riktigt finnas öronmärkt tid för det [kompetensutveckling]. Jag har så mycket på mitt bord att det räcker till flera tjänster. Det är alltid den egna utvecklingen som får stryka på foten för att det ”riktiga” jobbet ska hinnas med. Vi sätter årligen plan för utveckling men hittills har den aldrig hållit.

-

Citat 3. – Medlem som jobbar inom kommunikation

Två vanliga orsaker till utebliven kompetensutveckling är brist på tid och att arbetsgivaren inte prioriterar det/anser det kosta för mycket.

<sup>11</sup> Baserat på respondenter som svarat ja på frågan om de genomgått någon kompetensutveckling under de senaste 12 månaderna. 8 procent svarade vet ej.

## Kompetensutveckling på fritiden för att göra ett bättre jobb

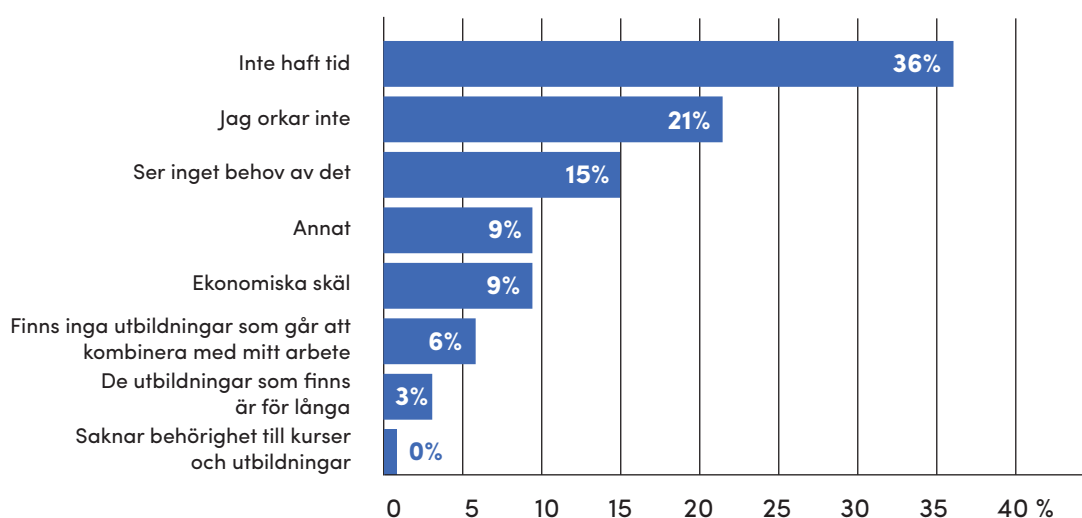
En majoritet (67 procent) har inte kompetensutvecklat sig på fritiden, utanför arbetstid. Men bland de 31 procent som har det, svarar en tredjedel (33 procent) att syftet var att kunna göra ett bättre jobb.

Det är det näst vanligaste förekommande skälet efter intresse/personlig utveckling (47 procent) (se figur 13). För 4 procent var syftet att få en högre position inom den nuvarande arbetsplatsen. Det indikerar att den kompetensutveckling vissa medlemmar får/inte får genom arbetet är bristfällig och inte täcker de behov som finns.

Det är möjligt att den kompetensutveckling som sker på fritiden genomförs i samförstånd med arbetsgivaren. Det finns dock inget i enkätresultaten som indikerar det. Det är till exempel en väldigt liten andel som svarat att de gått ned i arbetstid för att ägna tid åt studier. Bland de som uppgav att de arbetar deltid (18 procent) var det endast 4 procent som angav ”för att få tid för studier” som orsak till deltid-arbetet.

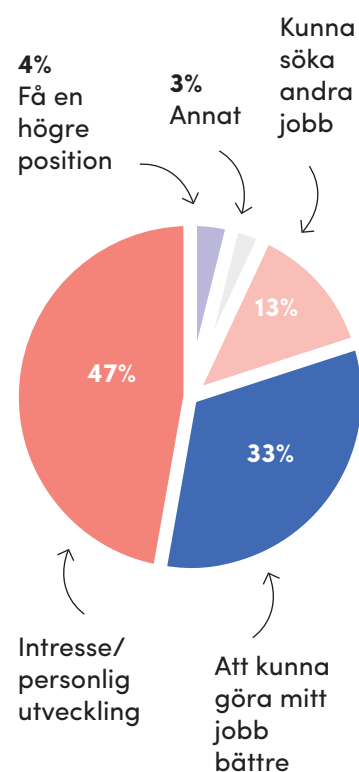
Alltjämt är orsaken till att medlemmarna inte kompetensutvecklat sig på fritiden brist på tid – det svarar 36 procent (se figur 14). Näst vanligast är att man inte orkat (21 procent), följt av att man inte sett ett behov av det (15 procent). Det verkar inte vara att det saknas utbildningar som går att kombinera med arbetet som i första hand hindrat medlemmarna från att kompetensutveckla sig på fritiden, det är det endast 6 procent som svarat – heller inte att de utbildningar som finns är för långa, vilket endast 3 procent svarat.

**Figur 14.** Orsaker till att medlemmarna inte kompetensutvecklat sig på fritiden



Baserat på respondenter som svarat nej på frågan om de genomgått någon kompetensutveckling på sin fritids, utanför arbetstid, de senaste 12 månaderna. Flersvarsalternativ.

**Figur 13.** Syfte med kompetensutveckling på fritiden.



Baserat på respondenter som svarat ja på frågan om de genomgått någon kompetensutveckling på sin fritid, utanför arbetstid, de senaste 12 månaderna.

Det hade varit bra om min arbetsgivare hade kunnat prioritera kompetensutveckling. I dagsläget görs ingenting. Därför tvingas vi anställda som vill utveckla oss söka andra vägar, som egna satsningar på kurser hos både privata aktörer men även inom t.ex. högskola/univ. Det fungerar ju det också, men fördelen med kompetensutveckling som arbetsgivaren genomför går förlorad, som att man är flera på arbetsplatsen som går samma utbildning och att man därigenom kan utvecklas tillsammans som grupp, utbyta erfarenheter och fördjupa lärandet tillsammans (...)

Citat 4. – Medlem som arbetar inom arkiv

### Egenföretagare

För egenföretagare som är sin egen arbetsgivare och därmed bär ansvaret för sin egen kompetensutveckling är frågan om tid och resurser en annan. Många egenföretagarmedlemmar lyfter i frisvaren till enkäten att det sällan går att göra en distinktion mellan arbetstid och fritid samt att prioriteringar görs för företagets överlevnad – kompetensutveckling är många gånger en förutsättning för att fortsätta hålla den egna verksamheten relevant – men ekonomiskt svårt då det måste göras på fakturerbar tid.

Jag jobbar som tolk och får ofta erbjudanden av tolkförmedlingar om kurser som rör utvecklingar i deras egen verksamhet (t.ex. nya rutiner vid videotolkning). Dock bekostar de inte tolkarnas arbetstid med hänvisning till att det är upp till varje tolk att bestämma om de vill jobba på det nya sättet. Jag tycker det är svårt att inte bekosta tolkarnas arbetstid för kompetensutveckling när det rör deras egen verksamhet.

Citat 5 – Medlem som arbetar som tolk

Just nu är det en ekonomisk fråga för arbetsgivaren eftersom det var stora besparingar på gång i kommunen redan före coronakrisen.

Det lär inte bli bättre efter den.

Citat 6. – medlem som arbetar på bibliotek

## Brist på resurser

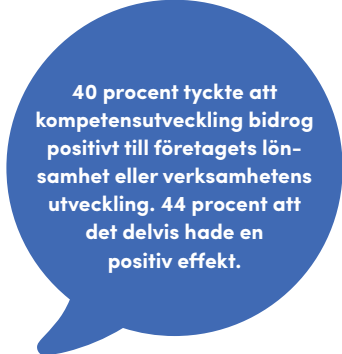
Det är avgörande att arbetsgivaren prioriterar kompetensutveckling för att lärandet ska fortsätta från formell utbildning, genom hela arbetslivet. Det handlar om att investera i individen såväl som i den egna verksamheten. Tillräckligt med personalresurser, det vill säga kollegor som gör det möjligt att utöver de dagliga arbetsuppgifterna även ägna tid åt kompetensutveckling är en förutsättning för det. Det behöver finnas resurser nog och en arbetsmiljö som tillåter längre och mer omfattande kompetensutveckling.

I frisvaren framgår att personalbrist gör det svårt att komma iväg på kompetensutveckling. Citat 7 berättar att det på biblioteket där medlemmen jobbar finns en stor efterfrågan på kompetensutveckling bland medarbetarna, samtidigt som personalstyrkan är för liten för att det ska vara möjligt för alla medarbetare att ta del av kompetensutveckling, vilket leder till konkurrens inom personalgruppen.

(...) Platserna som fördelas är få, pga att personalstyrkan är decimerad och det får stora konsekvenser för öppethållandet om flera i personalen är borta en halvdag/heldag.

Hungern hos personalen att delta är stor, det blir lätt dålig stämning när urvalet görs, för någon blir alltid besviken. (...)

Citat 7. – Medlem som arbetar på bibliotek



40 procent tyckte att kompetensutveckling bidrog positivt till företagets lönsamhet eller verksamhetens utveckling. 44 procent att det delvis hade en positiv effekt.

Omställning sker ofta i lågkonjunktur, alltmedan ekonomin för att kompetensutveckla finns i högkonjunktur. Det påverkar både offentlig och privat sektor, men förutsättningarna ser olika ut. Medlemmar som arbetar inom offentlig sektor påpekar i frisvaren att en ansträngd ekonomi och budgetbegränsningar ofta är ett hinder för ordentlig kompetensutveckling. I citat 8 beskriver en medlem som arbetar inom kommun att det är av kostnadsskäl som kompetensutvecklingen hålls generell.

På min arbetsplats finns det inte pengar till kompetensutveckling. För att ändå kunna erbjuda något erbjuder arbetsgivaren generella utbildningar/föreläsningar för hela personalgruppen som jag uppfattar är intressanta men väldigt generella.

Citat 8. – medlem som arbetar på museum

Budgeten för den kommunala kulturinstitution där jag arbetar har kraftigt minskat. Det innebär att det blir svårt att be om t ex kurser eller seminarier. En satsning på kultur i budgeten skulle alltså förbättra mina möjligheter.

Citat 9. – Medlem som arbetar med kulturadministration/kulturproduktion



# Systematisk kompetensutveckling


För att kompetensutvecklingen som sker genom arbetet ska bidra till ett livslångt lärande krävs att arbetsgivaren kontinuerligt analyserar både medarbetarnas och verksamhetens kompetensbehov. Den kompetensutveckling medlemmarna tar del av ska inte bara vara relevant här och nu utan även möta långsiktiga behov. Det är viktigt med kompetensutveckling som underlättar för medlemmarna att utföra sina dagliga arbetsuppgifter – men minst lika viktigt är det med kompetensutveckling som ger medlemmarna förutsättningar att hänga med i verksamhetsförändringar och leva upp till framtida kompetenskrav.

Systematisk kompetensutveckling handlar om att arbetsgivaren tar ansvar för att identifiera och analysera kompetensbehov på kort och lång sikt, utifrån förändringar i verksamheten och förändringar i omvärlden.<sup>12</sup> Det förutsätter att arbetsgivaren arbetar strategiskt med kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Arbetsgivaren behöver ha en övergripande plan för att säkra upp att medarbetarna har den kompetens som verksamheten behöver. En annan viktig del i det strategiska arbetet är att chef och medarbetare årligen gör upp om en kompetensutvecklingsplan som specificerar vad medarbetaren har för behov samt insatser för att tillgodose dessa behov.

## Bristande systematik och långsiktighet

Undersökningen visar att det är få medlemmar som har en arbetsgivare som arbetar strategiskt med kompetensutveckling. Det är endast 35 procent av de svarande medlemmarna som vet med sig att arbetsgivaren har en övergripande kompetensförsörjningsplan (se figur 15). Samtidigt svarar en relativt stor andel (22 procent) ”vet ej” på frågan. Det berättar inte om det finns en övergripande plan, men däremot att planen, om den finns, inte förankrats eller kommunicerats till medarbetarna. Sammanlagt med de 43 procent som svarat att arbetsgivaren saknar en övergripande plan, utgör det en majoritet av de som besvarat enkäten. Det visar på bristande systematik och långsiktighet i medlemmarnas kompetensutveckling.

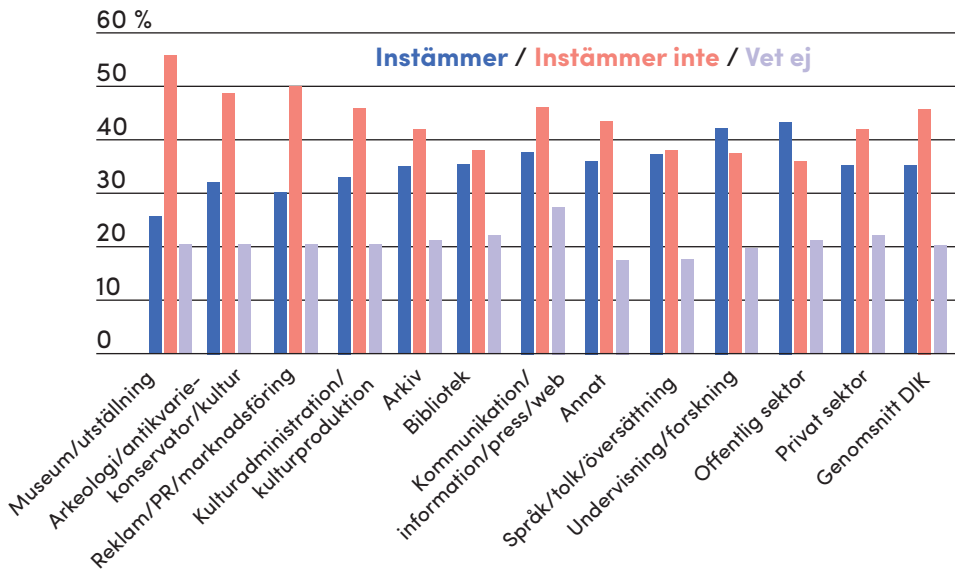
I figur 15 framgår att det varierar mellan olika yrkesområden i vilken utsträckning man har en arbetsgivare med en övergripande plan för att säkra upp att medlemmarna har den kompetens som verksamheten behöver. Bland medlemmar som arbetar på museum eller i annan utställningsverksamhet är det en betydligt lägre andel som instämmer i påståendet (25 procent) än för genomsnittet, samtidigt som det även är en högre andel som inte instämmer (54 procent). Det verkar inte finnas några tydliga skillnader mellan offentlig och privat sektor. Privat sektor har en något större andel som svarar att det inte finns en övergripande plan (+6 procentenheter), medan offentlig sektor har en större andel som svarar att de inte vet (+5 procentenheter).



Den vanligaste orsaken till utebliven kompetensutveckling är att det inte finns någon strategi för kompetensutveckling på arbetsplatsen.

<sup>12</sup> Saco 2019. Utan kompetensutveckling är du passé vid 43. Förslag till ny kompetensutvecklingslag – ansvar och finansiering.

**Figur 15.** Fråga/påstående: Min arbetsgivare har en övergripande plan för att säkra upp att medlemmarna har den kompetens som verksamheten behöver.<sup>13</sup>

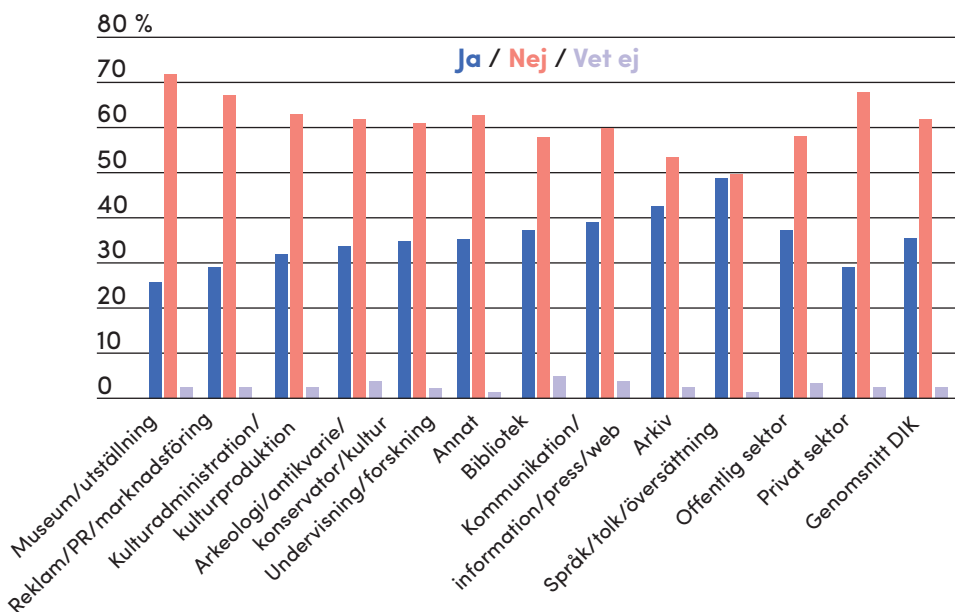


Baserat på samtliga respondenter.

### Sällan planerad kompetensutveckling

I figur 16 framgår att en minoritet, 37 procent, av de svarande medlemmarna gjort upp en plan för kompetensutveckling med sin chef under det senaste året. Även här finns viss spridning mellan yrkesgrupperna. Det skiljer 20 procentenheter mellan den grupp som i lägst grad (*museum/utställning*) och den grupp som i högst grad (*språk/tolk/översättning*) svarat ja på frågan.

**Figur 16.** Fråga: Har du och din chef gjort en plan för din kompetensutveckling de senaste 12 månaderna?



60 procent av medlemmarna har inte gjort upp någon plan för kompetensutveckling med sin chef.

Baserat på samtliga respondenter.

<sup>13</sup> Resultatet inkluderar inte gruppen egenföretagare, egenanställda, konsulter och frilansare.

## Betyder oerhört mycket att ha en chef som uppmuntrar kompetensutveckling utifrån medarbetarnas förutsättningar.

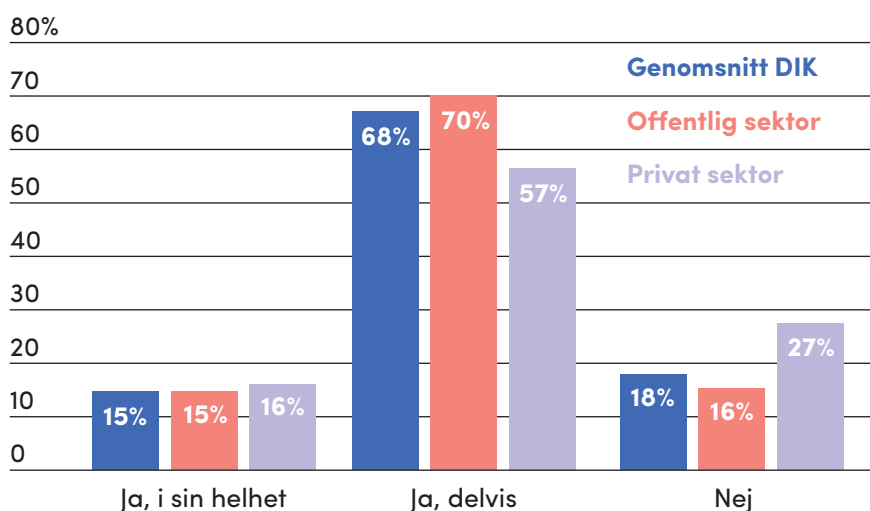
Citat 10. – Medlem som arbetar på bibliotek

### Skillnad mellan offentlig och privat sektor

Det är ovanligare med planerad kompetensutveckling i privat än i offentlig sektor. Inom offentlig sektor har 39 procent gjort upp en plan för kompetensutveckling med sin arbetsgivare, medan det inom privat sektor endast är 29 procent (se figur 16). Bland medlemmar som arbetar inom privat sektor är det dessutom en högre andel vars plan inte genomförts – 27 procent inom privat sektor i jämförelse med 16 procent inom offentlig sektor svarade nej på frågan om planen genomförts (se figur 17).

Överlag är det en låg andel som svarat att planen genomförts i sin helhet (15 procent) – men en desto högre andel vars plan delvis genomförts (68 procent). Det behöver dock inte betyda att planen någon gång kommer att genomföras i sin helhet.

Figur 17. Har planen genomförts?

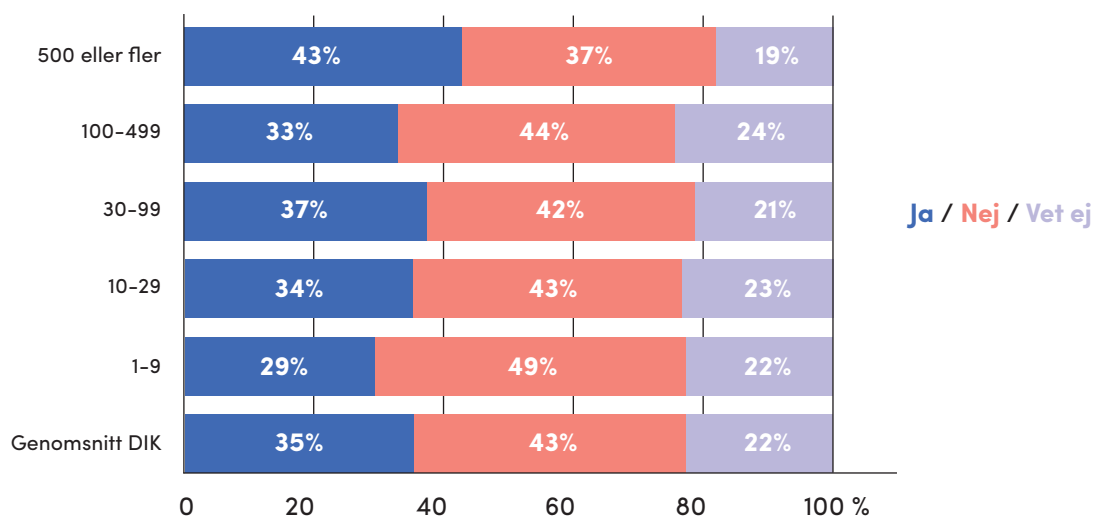


Baserat på respondenter som svarat ja på frågan om de gjort upp en plan med sin chef (se figur X).

### Storleken på arbetsplatsen spelar viss roll

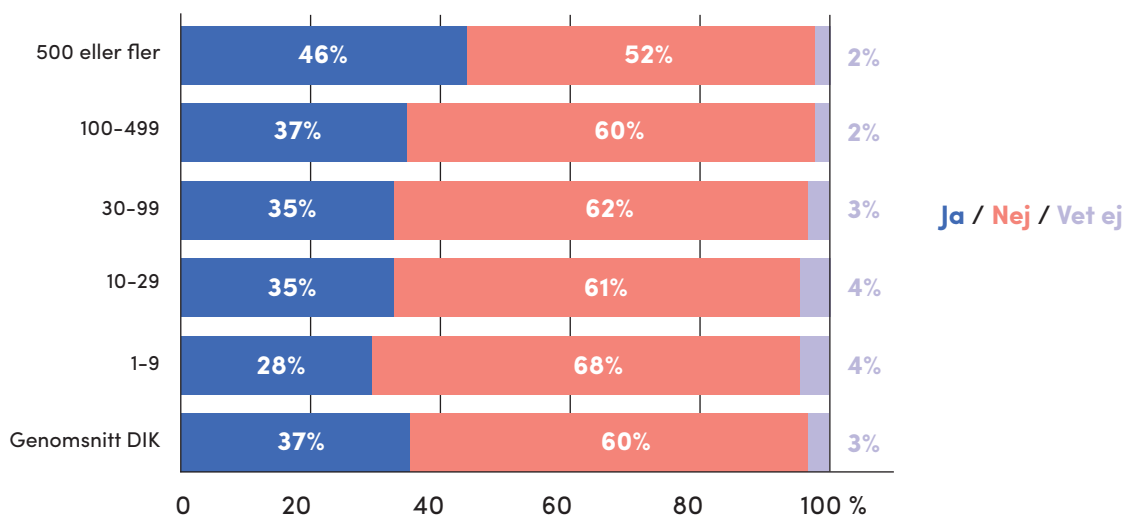
Storleken på arbetsplatsen avgör om kompetensutvecklingen planeras eller inte. Undersökningen visar att arbetsplatser med få antal anställda (1–9) i något lägre utsträckning än större arbetsplatser (500 eller fler), har en övergripande plan för kompetensutveckling (se figur 18). Det skiljer 14 procentenheter mellan den minsta och den största arbetsplatsen. Mönstret är dock inte entydigt, till exempel är det på arbetsplatser med 100–499 anställda endast 33 procent som svarar att de har en övergripande plan, vilket inte skiljer sig märkbart från mellanstora arbetsplatser med 30–99 anställda där 37 procent instämmer med påståendet att arbetsgivaren har en övergripande plan.

**Figur 18.** Övergripande plan för kompetensutveckling, efter arbetsplatsstorlek



När det gäller planering chef och arbetstagare emellan går det se ett liknande mönster – ju större arbetsplats desto vanligare är det med planerad kompetensutveckling. Arbetsplatser med färre anställda (1–9 anställda) har i lägre utsträckning gjort upp en plan med sin chef för kompetensutveckling (28 procent) än större arbetsplatser (500 eller fler anställda) (46 procent) (se figur 19).

**Figur 19.** Gjort upp en plan med chefen för kompetensutveckling, efter arbetsplatsstorlek



# Omställning

Föregående kapitel har främst berört arbetsgivarens ansvar, men för att främja omställning och livslångt lärande behövs utöver ett stärkt arbetsgivaransvar även insatser på systemnivå. Det behövs en infrastruktur för livslångt lärande och omställning. Det här kapitlet berör omställningsförmåga och omställningsmöjligheter i stort, i förhållande till utbildningssystem, studiemedelssystem och arbetslöshetsförsäkring.

**Framtiden är oviss, och vem vet vilka yrken som behövs för att klara en tillvaro med viruspandemier och klimatförändringar.**

Citat 11. – Medlem som arbetar inom språkyrke (tolk/översättning)

**Jag skulle gärna ”byta spår” inom mitt yrke, och det skulle vara fantastiskt att få möjlighet att komma vidare med kompetensutveckling på arbetstid.**

Citat 12. – Medlem som arbetar på bibliotek

## Byta bana

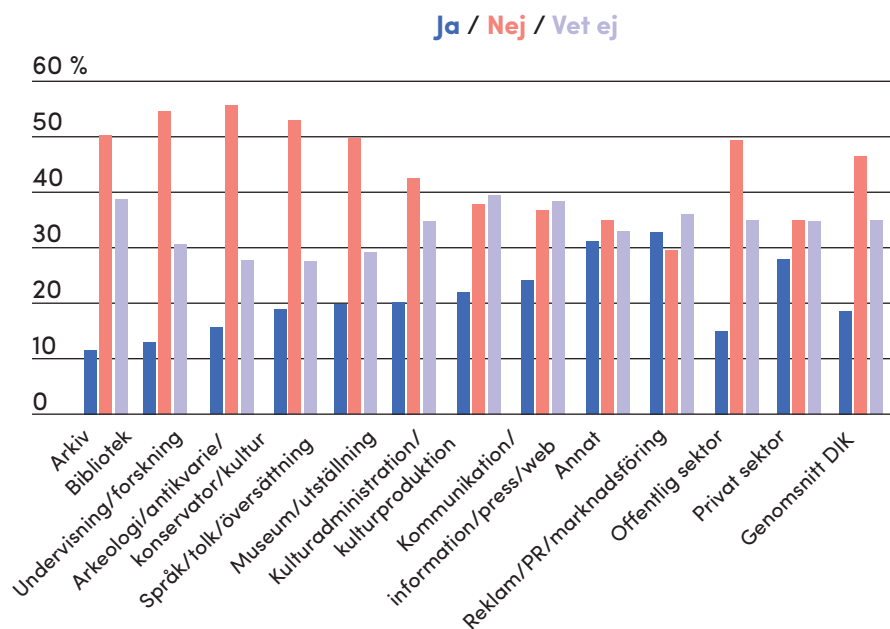
En föränderlig arbetsmarknad gör att många kommer behöva byta jobb flera gånger under yrkeslivet. Rörlighet på arbetsmarknaden är på sätt och vis en förutsättning för samhällsutveckling, men vissa yrken och branscher är mer känsliga för strukturomvandling än andra. Till exempel tenderar arbetsmarknaden vara mer föränderlig inom privat sektor.

En av fem (19 procent) av de svarande medlemmarna tror att de någon gång i framtiden kommer ställa om genom att läsa en ny utbildning eller byta till ett nytt yrke inom en annan bransch. Många är dock osäkra, 35 procent svarar att de inte vet om de kommer byta karriär (se figur 20).

Frågan har en tydlig åldersdimension. Yngre åldersgrupper tror i högre grad att de kommer byta karriär, 36 procent i gruppen 25–29 år och 32 procent i gruppen 35–39 år. Undersökningen visar samtidigt att ungefär hälften (48 procent) av medlemmarna redan någon gång under yrkeslivet bytt karriär, läst en ny utbildning eller ställt om till att jobba inom en annan bransch, vilket främst gäller äldre åldersgrupper.

Figur 20 visar att det finns stora variationer mellan olika yrkesgrupper – medlemmar som arbetar med reklam, PR och marknadsföring eller kommunikation tror i betydligt högre utsträckning än medlemmar som arbetar på bibliotek eller arkiv att de kommer byta karriär i framtiden. Det skiljer så mycket som 20–23 procentenheter mellan dessa svarsgrupper. Skillnaden är inte lika stor om man ser till sektor, men det finns en tydlig skillnad – svarande som jobbar inom offentlig sektor tror i lägre utsträckning än svarande inom privat sektor att de kommer behöva byta karriär – bland de som svarat ja på frågan skiljer det 13 procentenheter.

**Figur 20.** Tror du att du i framtiden kommer byta karriär, det vill säga läsa en ny utbildning eller byta till ett nytt yrke inom en annan bransch?

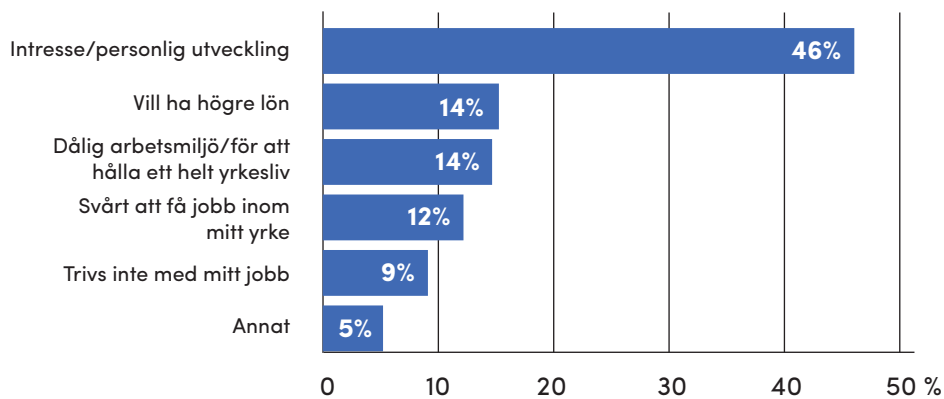


48 procent av medlemmarna har någon gång bytt bana.

Baserat på samtliga respondenter.

Som anledning till ett framtida byte av karriär svarar nära hälften (46 procent) intresse eller en vilja att utvecklas och lära sig nya saker. Bland övriga svarsalternativ, som alla är kopplade till det nuvarande arbetet och hur det upplevs, finns det en spridning bland de svarande. Sammanlagt anger 37 procent högre lön, dålig arbetsmiljö och trivsel som skäl för ett framtida karriärbyte. Svaren ger ingen tydlig bild av hur medlemmarna bedömer situationen på arbetsmarknaden i stort i förhållande till sitt yrke, även om ”svårt att få jobb inom mitt yrke”, vilket 12 procent svarar, kan tolkas som att arbetsmarknaden är just svår. I frisvaren nämner dock flera medlemmar att coronakrisen eventuellt kommer göra att de behöver ställa om.

**Figur 21.** Skäl för framtida karriärbyte.



Baserat på respondenter som svarat ja på frågan om de tror att de kommer byta karriär i framtiden. Flervalsalternativ.

### Kompetensutvecklingen ger i låg utsträckning ökad anställningsbarhet

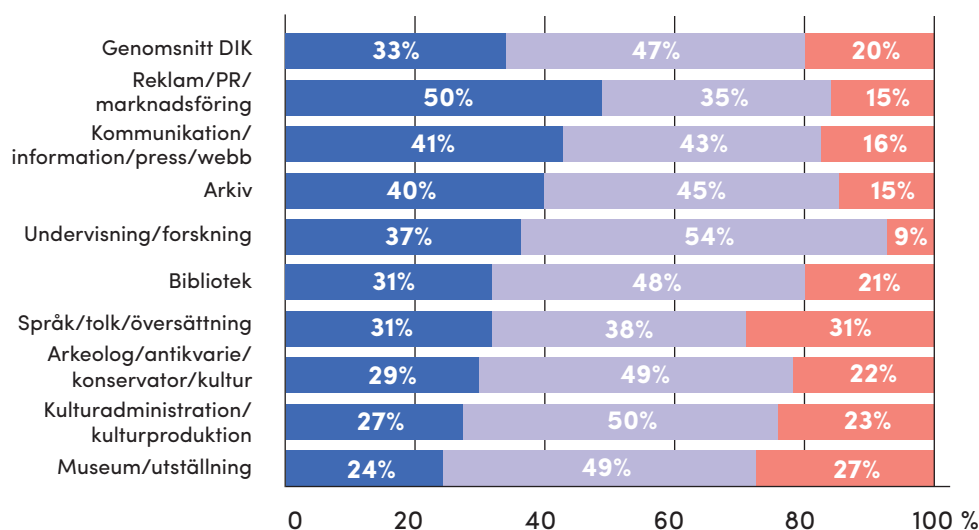
Omställningsförmåga handlar till stor del om anställningsbarhet. Undersökningen visar att den kompetensutveckling som medlemmarna tagit del av har förbättrat anställningsbarheten för en av tre (33 procent) och att det för ungefär hälften delvis förbättrats (47 procent). En av fem upplever dock att kompetensutvecklingen inte alls förbättrat deras anställningsbarhet (20 procent). Figur 22 visar att det finns viss variation mellan olika yrkesgrupper. I gruppen museum/utställning är det en betydligt lägre andel som svarar att deras anställningsbarhet förbättrats. Alltmedan det i gruppen kommunikation och gruppen reklam, PR och marknadsföring är en högre andel som svarar att kompetensutvecklingen förbättrat deras anställningsbarhet.

Det är låga nivåer sett till att kompetensutveckling som förbättrar anställningsbarheten är en nödvändighet för att stärka människors anställningstrygghet. Till exempel föreslogs i den statliga utredningen om en moderniserad arbetsrätt, den så kallade LAS-utredningen, ett lagstadgat ansvar för kompetensutveckling som motvikt till förslag som innebär försämringar i anställningsskyddet.<sup>14</sup> Det förutsätter dock att den kompetensutveckling som genomförs håller god kvalitet och leder till ökad anställningsbarhet.

19 procent anser att den kompetensutveckling de tog del av var relevant för deras framtida arbetsliv.

<sup>14</sup> SOU 2020:30, "En moderniserad arbetsrätt".

**Figur 22.** I vilken grad instämmer du i påståendet: kompetensutvecklingen förbättrade min anställningsbarhet?



**Instämmer /**  
**Instämmer delvis /**  
**Instämmer inte**

Baserat på respondenter som svarat ja på frågan om de genomgått någon kompetensutveckling genom arbetet under de senaste 12 månaderna.

## Ställa om senare i livet

Som det ser ut kommer vi behöva jobba allt högre upp åldrarna. När medellivslängden ökar och pensionsåldern höjs blir arbetslivet längre. Forskning visar samtidigt att intresset från arbetsgivarna avtar redan i 40-årsåldern<sup>15</sup> samt att det finns en utbredd åldersdiskriminering vid rekryteringar.<sup>16</sup>

**Ju äldre du blir desto mer uppförsbacke känns**

**det som med tankar på att byta karriär.**

**Du känner dig inte anställningsbar pga ålder.**

Citat 13. – Medlem som arbetar med undervisning/forskning

Anpassningar i studiestödssystemet och arbetslöshetsförsäkringen är centralt för att det ska vara möjligt att ställa om senare i livet. I budgetpropositionen för 2021<sup>17</sup> tillförde regeringen medel för att förbättra möjligheten till studiestöd högre upp i åldrarna, bland annat genom att höja åldersgränsen för rätt till studiemedel och ändra återbetalningsreglerna. Det var en välkommen satsning. För att människor ska kunna studera parallellt med yrkeslivet och kontinuerligt uppdatera sina kunskaper krävs dock att det även blir möjligt att få studiemedel för studier på mindre än halvtid. Reglerna behöver anpassas för kortare och mer lågintensiva studier.<sup>18</sup> Det är även viktigt att gå vidare med förslag om 80 extra veckor med studiemedel för personer över 40 år. Då många av DIK:s medlemmar genom långa utbildningar redan använt större delen av studiemedelskvoten måste det vid arbetsmarknadsskäl eller andra särskilda skäl vara möjligt att fortbilda eller omskola sig.

<sup>15</sup> Saco, 2019. "Utan kompetensutveckling är du passé vid 43. Förslag till en ny kompetensutvecklingslag – ansvar och finansiering".

<sup>16</sup> Delegationen för senior arbetskraft, 2019. "Rapport 11: Bortvald på grund av ålder – åldersdiskriminering vid rekryteringar".

<sup>17</sup> Prop. 2020/21:1.

<sup>18</sup> DIK, 2020. "Yttrande: Bättre studiestöd till äldre".



Det känns svårt och dyrt att läsa en ny utbildning när man är 52 år och också dyrt på lång sikt att inte ha en inkomst under tiden. Dessutom kanske svårt att bli anställd om man är äldre med en ”ny” utbildning. Om det fanns bra villkor och var mycket vanligare med karriärbyte i samhället skulle det kanske framstå enklare och attraktivare.

Citat 14. – Medlem som arbetar inom kulturmiljöyrke

### Flexibel och arbetslivsanpassad utbildning

Utbildningsnivån bland medlemmarna är hög, vilket ställer höga krav på kompetensutvecklingen och fortbildningen. Det behöver finnas relevanta påbyggnadsutbildningar på högskolenivå som går att kombinera med arbete.

Undersökningen visar att endast 2 procent av de som kompetensutvecklat sig har läst kurser vid högskola och universitet – vilket är lågt sett till att det inom flera yrkesgrupper finns ett stort kompetensutvecklingsbehov. Ett exempel är gruppen arkivarier som står inför en stor digital omställning där analoga metoder för arkivering får stå tillbaka för bland annat e-arkiv. Det handlar både om hur den digitala förvaltningen ska ske, inte minst med tanke på de väldiga informationsmängder som ständigt produceras, men också om hur man nu och i framtiden ska säkra vår rätt till information.

I den statliga arkivutredningen ”Härifrån till evigheten – En långsiktig arkivpolitik för förvaltning och kulturarv” föreslås en nationell fortbildningsplan för arkivarier, vilken DIK är positivt till.<sup>19</sup> Men precis som för andra yrkesgrupper krävs att kompetensutvecklingen är ständigt och kontinuerligt pågående. Det kommer hela tiden ske teknikutveckling, och ibland tekniksprång, och satsningar för att hänga med i utvecklingen bör därför vara en del av arkivariernas såväl som andra yrkesgruppers livslånga lärande.

För att den fortbildning som tillhandahålls ska gå att kombinera med arbetet är det nödvändigt med ett format av lågintensiva, korta högskolekurser och kurser som går att genomföra på distans. Samtidigt måste arkivinstitutioner och andra arbetsplatser som är i omställning, klara av kostnaderna det innebär att ställa om. Som berördes i föregående kapitel, krävs resurser för att personalen ska ha möjlighet att fortbilda sig på arbetstid.

<sup>19</sup> DIK, 2020. ”Yttrande: Härifrån till evigheten – En långsiktig arkivpolitik för förvaltning och kulturarv. SOU 2019:58”.

I arkivbranschen där jag jobbar händer mycket inom digital utveckling. Hänger man inte med och får fortlöpande utbildning så klarar man snart inte sina uppdrag. Vill man utföra ett bra jobb måste du hänga med, inte minst på den digitala sidan. Tyvärr så förstår inte alla inom arkiv detta utan fortsätter leva i en analog värld. Det kommer inte fungera i längden och kan faktiskt bli ett hot mot kulturarvet och den tjänsteman som ska samla in och bevara inte behärskar metoderna.

Citat 15. – Medlem som arbetar inom arkiv

### **Validering – tillgodoräkna kunskaper**

En annan viktig förutsättning för att tillgodose behovet av kompetensutveckling är validering. Validering fastställer vilken kompetens en person har inom ett visst yrkes- eller utbildningsområde, och behövs för att bygga vidare på den kompetens och erfarenhet medlemmarna utvecklat i arbetslivet. Möjligheterna att validera reell, formell och informell kompetens behöver förbättras, både på yrkeshögskola och högskola. För att valideringen ska fungera krävs att den inte begränsas till vissa kvalifikationer, branscher och yrkesområden. För att valideringen ska vara relevant för DIK:s medlemmar är det viktigt att det även går att validera kunskaper inom humaniora och samhällsvetenskapliga ämnen.

### **A-kassan – en omställningsförsäkring**

För att våga ställa om behöver individen känna trygghet vid omställning. En stark arbetslöshetsförsäkring är viktigt för att ge människor ekonomiska förutsättningar att ställa om till ett nytt arbete. Det kräver ersättningsnivåer som är tillräckliga att leva på och svarar upp mot den förlorade arbetsinkomsten.

I arbetslöshetsförsäkringens nuvarande form saknas det viktiga beståndsdelar för att på riktigt möjliggöra omställning. Det måste i större utsträckning gå att kombinera lågintensiva studier på deltid med a-kassa. För att arbetslöshetsförsäkringens ska bidra till livslångt lärande måste trygghet även ges i omställning från studier till arbete. Idag går det som student att kvalificera sig för a-kassa genom en överhoppningsbar ramtid på 5 år där den studerande som tidigare arbetat

kan bibehålla sin rätt till ersättning, men för studenter som studerar längre än fem år eller inte arbetat innan studierna är det svårt att få a-kassa efter examen.

## Fackliga verktyg för omställning

Ett annat sätt att förbättra medlemmarnas möjligheter till kompetensutveckling och omställning är genom kollektivavtal och partlösningar genom omställningsorganisationerna (trygghetsråden TRS och TRR i privat sektor och Omställningsfonden i offentlig sektor).

Ett exempel är det nyligen träffade kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR för anställda inom kommun och region, där DIK varit part genom förhandlingsdelegationen AkademikerAlliansen.<sup>20</sup> Avtalet, som trädde i kraft 1 maj 2020, syftar till att möta framtida rekryteringsbehov och samtidigt minimera risken för arbetsbrist. I avtalet definierar de centrala parterna även sin syn på förebyggande insatser för omställning.<sup>21</sup> Arbetstagare som är i behov av kompetensutveckling i förebyggande syfte, det vill säga som riskerar att sägas upp på kort eller lång sikt på grund av arbetsbrist, ska erbjudas insatser, till exempel utbildning, för att uppfylla nya kompetenskrav, söka nytt arbete eller annan tjänst hos arbetsgivaren.

Omställningsfonden styrs av avtalet och tillhandahåller medel för att genomföra förebyggande kompetensutveckling eller annat stöd, både ekonomiskt stöd i form av a-kasseutfyllnad och särskild ersättning till äldre arbetstagare. Denna typ av avtal stärker omställningsförmågan inom branscher och yrken där det finns kollektivavtal. Parternas överenskommelse förutsätter dock att det i samhället i övrigt finns en infrastruktur för livslångt lärande. Till exempel behövs det relevanta och arbetslivanpassade högskoleutbildningar, som nämnts ovan.

---

<sup>20</sup> AkademikerAlliansen, 2020. "Nytt kompetens- och omställningsavtal för kommuner och regioner".

<sup>21</sup> Bilaga 6 till KOM-KR. "Centrala parternas syn på förebyggande insatser".

## Avslutning

Kompetensutveckling och livslångt lärande har kanske aldrig varit så högt på dagordningen som nu. Det är en central del i både utredningen<sup>22</sup> och förhandlingarna om LAS, och samtidigt en väsentlig del i hanteringen av coronakrisen.

Förslagen till förändringar i lagen om anställningsskydd, LAS, gör det lättare att säga upp personal genom ändrad turordning och ogiltigförklaring. Den försämrade anställningstrygghet det innebär för arbetstagaren ska vägas upp av att arbetsgivaren tar ett större kompetensutvecklingsansvar. Kompetensutvecklingen ska öka anställningsbarheten och därmed anställningstryggheten. Men den lag som föreslås, som ska reglera ansvaret, är inte nog för att kompensera för den försämrade anställningstryggheten.

Frågan om kompetensutveckling är komplex och går inte att lösa enbart med lagstiftning. Det är en utbildningspolitisk såväl som arbetsmarknads- och näringspolitisk fråga, som förvisso förutsätter ett stort ansvar av arbetsgivaren, men likväl från politiken, arbetsmarknadens parter och individen. Det handlar om att skapa samhällsstrukturer för livslångt lärande – möjligheter för lärande under arbetstid, till studier parallellt med arbetet och i omställning mellan jobb.

Coronakrisen har aktualiserat ett behov av ett välfungerande omställningssystem. Krisen på arbetsmarknaden som följt av pandemin, med ökande arbetslöshet, varsel och permitteringar gör att allt fler behöver söka nya vägar och omskola sig. Det har också lett till att den digitala omställningen av arbetslivet skyndats på då många arbetsplatser ställt om verksamheten att passa de nya omständigheterna. Det räcker dock inte att bara skapa lösningar för omställning vid varsel och arbetsbrist, utan lärandet behöver vara ett kontinuerligt inslag under anställningen, oavsett pandemi eller konjunkturläge.

Regeringen har under coronakrisen agerat för att underlätta omställning, bland annat genom att göra välkomna satsningar på utbildningsområdet för att öka utbudet av korta kurser inom yrkeshögskola och högskola<sup>23</sup> och möjligheterna till distansundervisning och öppen nätbaserad utbildning. Lärosätena föreslås i sin verksamhet ta ett ökat ansvar för att främja livslångt lärande.<sup>24</sup> Företag har ersatts för en viss del av kostnaderna för kompetensinsatser under kortidspermitteringarna, och omställningsorganisationer getts större möjlighet att köpa uppdragsutbildningar av arbetsmarknadsskäl.

Ännu vet vi inte hur regeringens satsningar faller ut. Satsningarna har genomdrivits som en del av regeringens krishantering och därmed främst handlat om att ta hand om de allra mest akuta omställningsbehoven. De insatser som gjorts visar dock på viss förståelse för hur olika insatser växelverkar. Ett bra exempel är de höjda nivåerna i a-kassan, som är en grundförutsättning för fungerande omställning. DIK:s förhoppning är att politiken nu fortsatt går i en riktning som

---

<sup>22</sup> SOU 2020:30, "En moderniserad arbetsrätt".

<sup>23</sup> Regeringen, 2020, "Ytterligare förstärkning av möjligheten till studier vid universitet och högskolor i höst".

<sup>24</sup> Regeringen, 2020, "Stor satsning på distansundervisning och öppen nätbaserad utbildning".

underlättar omställning, genom en permanent höjd a-kassa och fortsatt växelverkan av insatser inom olika politikområden – och fler yrkesområden.

Framöver krävs att de kurser som tillhandahålls inte bara är inriktade mot bristyrken. Det är nödvändigt att relevant fortbildning även tillhandahålls grupper på arbetsmarknaden där det råder viss konkurrens om jobben. Arkivarier är exempel på en sådan yrkesgrupp som står inför en stor digital omställning men där det också saknas relevant och arbetslivsanpassad fortbildning.

DIK ser även ett behov av satsningar på utbildning inom humaniora och samhällsvetenskap. Kompetens inom etik och filosofi, språk, interkulturella perspektiv och förmåga till tolkning och kritiskt tänkande är svårare att automatisera och kommer spela en allt större roll på framtidens arbetsmarknad.

Resultaten från undersökningen vittnar samtidigt om att det inte bara är bristen på relevant utbildningsutbud som står i vägen för utebliven kompetensutveckling. I de flesta fall handlar det om arbetsgivarens prioriteringar, resurser och bristande systematiska arbete med kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Redan underfinansierade verksamheter har sämre förutsättningar att genomgå nödvändig kompetensutveckling. Ett flexibelt kursutbud som går att kombinera med arbete är viktigt, men lika viktigt är det att arbetsgivaren tar ett större kompetensutvecklingsansvar och avsätter tid och resurser som gör det möjligt att gå kurserna utan att riskera en sämre arbetsmiljö.

## DIK:s krav

### Tid och resurser

#### Kompetensutveckling på arbetstid

Arbetsgivare ska möjliggöra kompetensutveckling genom att avsätta arbetstid för det. Det förutsätter ett systematiskt arbetsmiljöarbete som säkerställer att kompetensutvecklingen kan genomföras utan att det ökar arbetsbelastningen. Det måste finnas förutsättningar inom verksamheten och tillräckligt med personal för att kompetensutveckling ska kunna genomföras.

#### Ekonomiska resurser

Kompetensutveckling och livslångt lärande kräver ekonomiska resurser. Privata företag såväl som offentliga arbetsgivare behöver se till att det finns ekonomiska medel för att genomföra specifika utbildningsinsatser, samt att det finns personalresurser nog för att göra det praktiskt möjligt. Det säkerställs genom att ekonomiskt åtstramade verksamheter, inom exempelvis kultursektorn, ges tillräckligt budgetutrymme för att både upprätthålla och utveckla verksamheten.

#### Teckna kollektivavtal

Genom kompetens- och omställningsavtal ges både arbetsgivare och arbetstagare stöd och medel för fortbildning och omställning. Det är ett starkt incitament för arbetsgivare att teckna kollektivavtal.

### Systematisk kompetensutveckling

#### Stärkt arbetsgivaransvar

Arbetsgivare ska ta ett strategiskt ansvar för livslångt lärande inom den egna verksamheten och prioritera kompetensutveckling som ser till medarbetarnas specifika kompetensbehov för att möta nya kompetenskrav på kort och lång sikt.

## **Kartlägg och analysera**

Arbetsgivare ska arbeta systematiskt med kompetensutveckling genom att kartlägga kompetensbehovet hos befintliga medarbetare och se över kompetensförsörjningsbehovet inom den egna verksamheten. Det bör ske i samråd med lokala fackliga företrädare på arbetsplatsen.

## **Planera**

Chef och medarbetare ska varje år sätta upp en individuell plan för medarbetarens kompetensutveckling.

## **Omställning**

### **Flexibelt utbildningssystem och arbetslivsanpassade kurser**

Det behövs ett flexibelt utbildningssystem med fler arbetslivsanpassade högskolekurser – även inom humanioraämnena. Det krävs ett större utbud av kortare kurser, kurser på låg fart och kvällstid och kurser på distans som tillgängliggör fortbildning i hela landet och för olika typer av yrkeskategorier.

### **Förbättrade möjligheter till studiemedel högre upp i åldrarna**

Förbättrade möjligheter till studiemedel högre upp i åldrarna genom höjd åldersgräns och extra studiemedelsveckor.

### **Validering inom humaniora och samhällsvetenskap**

Förbättrade möjligheter att validera kompetens för yrkeshögskola och högskola. Valideringen ska även omfatta humaniora och samhällsvetenskapliga ämnen.

### **Stärkt a-kassa**

Stärkt a-kassa för en trygg ekonomisk omställning. DIK vill se en indexering av a-kassan för att långsiktigt bibehålla en god ersättningsnivå som följer löneutvecklingen. Det bör också göras möjligt att få a-kassa vid studier på mindre än halvtid och för studenter att få a-kassa efter examen genom införande av ett studerandevillkor.

