

2020

Tco

Vidareutbildning, varför och för vad?

Om tjänstemäns behov av utbildning och omställning

Kontakt

TCO Kristina Lovén Seldén
kristina.lovenselden@tco.se

TCO Lena Orpana
lena.orpana@tco.se

Förord

2020 blev inte som vi tänkt oss. Coronakrisen har inte bara smärtsamt tagit ifrån oss nära och kära. Många har också förlorat sitt jobb. Pandemin sätter ljus på svagheter i vårt samhälle, samtidigt som många styrkor naturligtvis också uppmärksammas.

En fråga som blivit allt mer akut sedan vårens turbulens på arbetsmarknaden är möjligheten till omställning. Den digitala omställningen skyndades på och både företag och organisationer fick ställa om sin affärs- och verksamhetsplanering. Och för alla de som blev permitterade eller rent av uppsagda, där blev möjligheten till och behovet av omställning extra tydlig. För vad gör man när arbetsmarknaden drastiskt ändras? När ens utbildning helt plötsligt inte är up to date?

De här frågorna är inte nya för oss i TCO. Vi har pratat omställning långt innan krisen och vi kommer att fortsätta att göra det även efter Corona. Anledningen är att förmågan till omställning är ett mått på hur väl ett samhälle fungerar. Arbetsmarknaden förändras ständigt och vi med den. Gårdagens kompetens är inte alltid efterfrågad på morgondagens arbetsmarknad. Addera det faktum att vi jobbar allt längre upp i åren och det blir uppenbart för många att vikten av att byta bana, vidareutbilda sig eller kompetensutveckla sig är något som berör oss alla. Strukturomvandling är välkommet och nödvändigt – men det kräver trygghet och tillit till möjligheten att ställa om.

I rapporten som du är på väg att läsa går vi igenom resultaten av en SCB-undersökning som TCO genomförde precis innan Coronakrisen inträffade. Vi kunde redan då se att behovet av vidareutbildning och kompetensutveckling var stort bland Sveriges tjänstemän. Det behovet har sannolikt inte minskat.

För att samhället ska kunna möta dessa behov, oavsett om vi befinner oss mitt i en pandemi eller ej, krävs en hel rad åtgärder som vi också presenterar i rapporten. Det finns en bred politisk uppslutning bakom idén att tillgängliggöra utbildning och få fler att ta steget att uppgradera sin kompetens, men ändå fattas viktiga politiska beslut som faktiskt gör det möjligt i praktiken. Därför släpper inte TCO frågan om omställning.

Vi tror på möjligheten i förändring och hoppas att Sveriges politiker nu har insett vikten av att investera i god tid, för att slippa reparera i efterhand.



Therese Svanström
Ordförande TCO

Sammanfattning

TCO verkar för goda möjligheter till utveckling och omställning genom hela arbetslivet. Därför inriktar vi också vårt arbete på att fler – yrkesverksamma såväl som arbetssökande – ska få ta del av relevant vidareutbildning, kompetensutveckling, vägledning och validering. För att stärka Sveriges konkurrenskraft och ligga långt fram i den tekniska utvecklingen är det avgörande att arbetstagare kontinuerligt kan uppdatera sina kunskaper och fylla på med ny kompetens.

En ny undersökning om behov och erfarenheter av kompetensutveckling och vidareutbildning som TCO låtit SCB genomföra hösten 2019 med tjänstemän, i åldern 30 till 55 år, visar bland annat att:

- 64 procent har genomfört kompetensutveckling för sina nuvarande arbetsuppgifter under de senaste 2 åren. 35 procent, motsvarande 425 000 har dock inte fått någon sådan kompetensutveckling.
- Andelen som genomfört kompetensutveckling är högre på arbetsplatser där det finns lokal facklig representation jämfört med där det saknas. På arbetsplatser med lokal facklig representation har 66 procent av tjänstemännen genomfört kompetensutveckling, jämfört med 56 procent på arbetsplatser utan lokal facklig representation.
- Vid tiden för undersökningens genomförande uppgav 50 procent av tjänstemännen att de under de senaste 12 månaderna tänkt att de verkligen skulle vilja byta arbete eller yrke. Av de som sagt sig verkligen vilja byta arbete eller yrke men ändå inte gjort slag i saken uppger 1 av 4 att den främsta orsaken är att de inte vet vilket arbete eller yrke de i så fall skulle byta till.
- 38 procent av tjänstemännen eller 463 000 anser sig behöva vidareutbildning som de inte kan få av sin arbetsgivare inom ramen för sitt arbete.
- Av dem behöver 1 av 3 vidareutbildning redan inom ett år, det vill säga inom en mycket snar framtid.
- Nästan hälften uppger att den främsta anledningen är att kunna hänga med i utvecklingen av branschen de arbetar i.
- 46 procent skulle vända sig till högskolan för sin vidareutbildning eller kompetensutveckling, följt av privata utbildningsanordnare (17 procent) och yrkeshögskolan (11 procent).

Tyvärr visar också undersökningen att det finns många hinder för vidareutbildning:

- Knappt 7 av 10 tjänstemän uppger att deras privatekonomi inte klarar av att de studerar och över hälften (55 procent) säger sig inte vilja eller kunna ta studielån för vidareutbildning.
- Mer än hälften (60 procent) anger att ett hinder för att vidareutbilda sig är att arbetet/arbetsgivaren inte möjliggör studier kombinerat med arbete.
- 46 procent av de som behöver vidareutbildning menar att utbudet av kortare kurser är för litet.
- 45 procent skulle även vilja ha mer flexibla kurser för att kunna vidareutbilda sig.

Sammantaget visar undersökningen att det är viktigt att snabbt få på plats ett mer ändamålsenligt utbildningsutbud för yrkesverksamma och ett stärkt studiestöd. Det finns en stor efterfrågan på flexibel utbildning och bättre ekonomiska och organisatoriska förutsättningar för kompetensutveckling och annan vidareutbildning hos tjänstemännen redan före Coronautbrottet. Ett rimligt antagande är att de negativa effekterna av pandemin på arbetsmarknaden har gjort behovet av kompetensutveckling och vidareutbildning än större, och då inte enbart för varslade, permitterade och anställda i ekonomiskt utsatta branscher, utan på arbetsmarknaden i stort.

De insatser som erbjuds behöver dock utformas på ett sätt som bättre stämmer överens med yrkesverksammans förutsättningar, men även för de som blir arbetslösa kan kortare utbildningar vara att föredra framför längre utbildningar. De hundratusentals anställda som till följd av Coronakrisen nu befinner sig i korttidsarbete är ytterligare en central målgrupp för flexibel utbildning och kompetensutveckling.



Innehållsförteckning

Bakgrund och syfte	8
Varför är goda möjligheter till omställning viktigt?	10
Undersökningsresultat	12
1. Behov av kompetensutveckling och vidareutbildning	12
Stora kompetensutvecklingsbehov bland tjänstemän	12
Vilka får kompetensutveckling?	13
Hög arbetsbelastning hämmar kompetensutveckling	14
Är kompetensutvecklingen tillräcklig?	15
Vidareutbildning mer ovanligt än kompetensutveckling	17
Stort framtida behov av vidareutbildning	18
2. Varför behöver tjänstemän vidareutbildning?	20
Vidareutbildning och rörlighet	22
Behov av studie- och yrkesvägledning	24
Flexibel utbildning öppnar för byte av yrke	25
3. Var och hur vill tjänstemännen vidareutbilda sig?	27
Högskolan och flexibla studieformer är förstahandsvalet	27
4. Vad hindrar kompetensutveckling och vidareutbildning?	33
Administrativa och arbetsrelaterade hinder	33
Ekonomiska hinder	34
Hinder kopplat till motivation	36
Framåtblickande diskussion	37
TCO:s rekommendationer och förslag	39
En samlad kompetensförsörjningspolitik nationellt och regionalt	39
Ett omställningsuppdrag för högskola och yrkeshögskola	40
TCO föreslår följande:	42
Mer av utbildning i arbetsmarknadspolitiken	42
Mer av arbetsmarknad i utbildningspolitiken	43
Metod	44
Referenser	45
Om TCO	47

Bakgrund och syfte

I denna rapport presenteras resultaten från undersökningen *Tjänstemännens utbildningsbehov*. Undersökningen har genomförts av Statistiska centralbyrån (SCB) på uppdrag av TCO hösten 2019 och syftar till att öka kunskapen om och förståelsen för vilka behov tjänstemän har av kompetensutveckling och vidareutbildning.

Som konstateras av Bender och Mörtvik (2018:43) så är det inte alldeles enkelt att begreppsligt försöka särskilja kompetensutveckling från annan vidareutbildning (se även SOU 2019:6). Genom att utgå från vilket syfte som utbildningen i fråga har kan man dock komma en bit på väg, vilket vi också har tagit fasta på i den här rapporten. Där kompetensutveckling framförallt syftar på utbildning som krävs för att en anställd ska kunna utföra det löpande arbetet, och därmed är en utbildningsform som huvudsakligen är arbetsgivarens ansvar att ombesörja, kan vidareutbildning sägas ha en bredare innebörd i och med att tonvikten i den utbildningsformen snarare ligger på möjligheten att ställa om och röra sig mellan arbetsuppgifter, bransch och till och med yrken. Samtidigt går det att argumentera för att tekniksprång och strukturomvandling gör att utbildning i omställningssyfte blir viktigt oavsett i vilken form det sker, vilket möjligen gör uppdelningen mellan kompetensutveckling och annan vidareutbildning mindre betydelsefull med avseende på vad utbildningen ska åstadkomma.¹

De data som rapporten baseras på samlades in innan utbrottet av Covid-19 nådde Sverige och resten av världen med full kraft, och vi dessutom befann oss i en högkonjunktur. Det bör man ha i åtanke när man läser rapporten. Även om arbetsmarknaden ständigt förändras så intar utvecklingen i Coronakrisens spår en unik särställning. I ljuset av stigande arbetslöshet, nya sätt att organisera arbete, en genomgripande digitalisering och ett större mått av osäkerhet i fråga om vart arbetsmarknaden är på väg blir förbättrade möjligheter till omställning centralt. Politiken, utbildningsväsendet, parterna, arbetsgivarna och de anställda har alla en roll att spela för att omställningen på arbetsmarknaden ska fungera väl.

Av rekordhöga varsel- och arbetslöshetstal följer också att delvis nya grupper såsom tjänstemän och akademiker förlorar sina arbeten, eller att de som ännu inte hunnit få sitt första jobb, däribland många unga, får än knepigare att få fäste. Samtidigt försvåras situationen för grupper som redan innan pandemin var arbetslösa, med stigande långtidsarbetslöshet som följd.²

En utgångspunkt för rapporten är att omställning främjas av ökad trygghet, både i den typ av formativa moment som vi för närvarande befinner oss i och under mer förutsägbara förhållanden. Oaktat den akuta krisen här och nu bygger konkurrenskraften på svensk arbetsmarknad på att arbetskraften faktiskt vågar ställa om till nya jobb och känner sig trygg med att röra sig mellan arbetsplatser, arbetsuppgifter, yrken och branscher. Därigenom får vi en mer dynamisk arbetsmarknad vilket även torde underlätta situationen för arbetslösa som befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden.

¹ Resultaten i den här undersökningen indikerar att så skulle kunna vara fallet, då den främsta anledningen för tjänstemän att vidareutbilda sig uppges vara att kunna hänga med i utvecklingen i sitt yrke eller bransch (se vidare under rubriken *Undersökningens resultat*).

² <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=1C59E6BC6A51E57F>

Med utbrottet av Covid-19 har strukturomvandlingen accelererat. Som en följd därav har också frågor som rör omställning, kompetensutveckling och annan vidareutbildning fått förnyad aktualitet, likaså samhällsekonomiska motiv till ett ökat engagemang för kompetensutveckling. För att citera Nordström Skans (2020: 132) så innebär den situation vi befinner oss i att det finns "... ett *samhällsintresse* i att så många som möjligt får ta del av kompetensutveckling inom anställningen" (min kursivering).

Ackum (2020a:154 ff.) är inne på ett liknande spår när hon varnar för att det finns en risk att samhället som helhet "underinvesterar i ny teknik" om inte staten i samband med stora teknikkiften likt dem vi nu går igenom tillhandahåller en del av den utbildning som arbetsgivarna i normala fall ansvarar för visavi sina anställda.

Samtidigt är de faktiska möjligheterna för omställning mitt i livet – oavsett om vi talar om reskill, upskill eller lärande för nuvarande eller framtida jobb – inte så stora som de kunde vara. Coronakrisen har visserligen inneburit att det statliga åtagandet på området stärkts men trots ett uttalat jobbfokus i utbildningspolitiken är steget från policy till praktik inte okomplicerat.

I en ny undersökning från fackförbundet Unionen (2020a) om privata tjänstemäns behov av och tillgång till kompetensutveckling under krisen så konstateras till exempel att 16 procent anser att Covid-19-pandemin hittills ökat deras behov av kompetensutveckling. Samtidigt svarar 47 procent av de privata tjänstemännen att de *inte* genomfört någon kompetensutveckling under de senaste tolv månaderna, vilket är en ökning med 6 procentenheter jämfört med 2019. En förklaring till svårigheterna att få till stånd kompetensutveckling i kristid sägs bland annat vara avsaknad av ett utbildningsutbud som kan matcha behoven av kompetensutvecklingsinsatser under korttidsarbete.

På systemnivå går det i detta avseende att tala om ett glapp mellan utbildnings-, arbetsmarknads- och näringspolitiken vilket riskerar att hämma det livslånga lärandet och bromsa upp de steg som ändå tagits mot mer av utbildning i arbetsmarknadspolitik och vice versa.

Vårens satsningar på flexibla kedjor eller moduler av insatser i form av korta kurser inom yrkeshögskola och högskola, omfördelning av socialfondsmedel för att kompetensutveckla varslad och korttidspermitterad personal samt en utvidgad möjlighet för omställningsorganisationer att köpa uppdragsutbildning av arbetsmarknadsskäl åskådliggör samtidigt att arbetsmarknadspolitik och utbildningspolitiken – genom att växeldra – kan möjliggöra omställning för fler.³

Det är också ur det perspektivet som man torde kunna förstå regeringens förslag att åter skriva in i Högskolelagen att lärosätena i sin verksamhet ska främja ett livslångt lärande. För att universitet och högskolor ska kunna axla ett sådant ansvar räcker det emellertid inte med ett förtydligande i lagtext utan riktade resurser måste också till.

Sammanfattningsvis gör Coronapandemins långtgående effekter på arbetsmarknaden att det blir än viktigare med arbetsmarknadspolitiska

³ Med det sagt är det givetvis nödvändigt med uppföljning och utvärdering av hur satsningarna i praktiken faller ut kvantitativt såväl som kvalitativt. Särskilt i tider av snabb expansion är det viktigt att kvalitetsaspekten inte glöms bort. Tillgång på lärare kan till exempelvis vara en flaskhals när utbildningar byggs ut, likaså tillgång på praktikplatser eller motsvarande. Ett sätt att få fler behöriga lärare är att skapa nya typer av kompletterande utbildningar och kombinationsutbildningar.

insatser som effektivt styr mot rätt resultat, utifrån de behov som finns. Vår förhoppning är att rapporten ska kunna läsas som ett led i arbetet med att identifiera såväl hinder som möjligheter för omställning, och därmed också sporra till en mer effektiv kompetensförsörjningspolitik nationellt, regionalt och lokalt.

Varför är goda möjligheter till omställning viktigt?

Att yrkesverksamma ges möjlighet att stärka sin ställning på arbetsmarknaden genom kompetensutveckling och vidareutbildning är alltid klok omställningspolitik, men särskilt så i kristider. För att kunna nyttja det extraordinära läge som vi befinner oss till att rusta och matcha inför det som komma skall behövs en ändamålsenlig styrning av insatser och en framåtblick i politiken med sikte på morgondagens arbetsmarknad.

Utgångspunkten för de åtgärder som vidtas måste vara att människor, men också företag och offentliga verksamheter, ska komma ur krisen med mer kunskaper och högre kompetens än vad de hade när krisen började (Engblom 2020). Riktade och kraftfulla investeringar i utbildning och omställning är centralt för att lyckas med det.

Utbildning för att hantera strukturomvandling är i sig ingen ny idé. Sambandet mellan arbetslöshetsnivå och utbildningsnivå väl belagt i forskning och den skarpaste skiljelinjen på svensk arbetsmarknad går alltså mellan de som har fullgjort en gymnasieutbildning och de som saknar en sådan (Arbetsförmedlingen 2020, 2017).

Samtidigt innebär digitalisering och automation att kraven på utbildning och kompetensutveckling genom hela arbetslivet ökar på ett sätt som inte bara påverkar de som idag har svårt att få ett arbete. Delvis som en följd av ny teknik förändras arbetets innehåll även i yrken som traditionellt sett har förknippats med högre utbildningsnivåer (Regné 2020). Det innebär att också de som har en relativt stark ställning på arbetsmarknaden idag, men som behöver höja sin kompetens eller byta inriktning för att fortsätta att utvecklas i arbetslivet, kommer att beröras.

Möjligheten att ställa om eller fylla på med nya kunskaper och kompetenser behöver därför i högre grad än idag omfatta anställda med eftergymnasial utbildning för att arbetsmarknaden som helhet ska fungera väl. Att aktörer inom det reguljära utbildningsväsendet såsom högskola och yrkeshögskola ges ekonomiska incitament att bidra till en hållbar struktur för livslångt lärande – utformat efter yrkesverksammas behov – blir ur det perspektivet helt centralt.

Som Valideringsdelegationen (2018) konstaterar är det också i stor utsträckning på högskolenivå som kompetensutvecklingsbehoven kommer att finnas framöver. En växande andel av arbetskraften har numera en utbildning på eftergymnasial nivå och många bristyrken finns dessutom på högskolenivå, inte minst legitimationsyrken.⁴

⁴ I skrivande stund pågår Riksrevisionens granskning av utbyggnaden av högskoleutbildningar inom bristyrken vilken är planerad att slutredovisas i februari 2021. Bland annat undersöks om regeringen på ett ändamålsenligt sätt har utformat och styrt lärosätenas uppdrag att bygga ut utbildningarna inom vissa bristyrken.

Coronapandemin ritar om kartan men de behov av strukturomvandling som kännetecknade svensk arbetsmarknad före utbrottet av Covid-19 är alltjämt påtagliga. Global konkurrens, digitalisering och automatisering ställer krav på företag och verksamheter – men också på individen. Den anpassning som kommer att ske till följd av klimatförändringarna ökar omställningstrycket ytterligare.

Från arbetsgivarhåll finns stora utmaningar kopplade till brister i kompetensförsörjningen. Enligt Svenskt Näringslivs (2018:11) senaste rekryteringsenkät angav 72 procent av företagen att de haft svårt att hitta rätt kompetens. Allt talar för att den trenden håller i sig. Kompetensbrist hindrar tillväxten i nästan samtliga branscher. I landets regioner och kommuner är läget också svårt. Enligt SKR:s beräkningar behöver över en halv miljon personer rekryteras till välfärdssektorn fram till 2026.

Hur arbetskraften på bästa sätt ska kunna matchas mot de krav som följer av en föränderlig arbetsmarknad är med andra ord en fråga med bäring inte bara på företagets konkurrenskraft utan även på välfärdssektorns möjlighet att leverera tjänster av hög kvalitet.

Ett rimligt antagande är att den pågående pandemin gjort behovet av kompetensutveckling och annan vidareutbildning än viktigare, och då inte enbart för varslade, permitterade och anställda i ekonomiskt utsatta branscher, utan på arbetsmarknaden i stort. Omställning i form av frivilliga jobbyten är också en viktig del i en förbättrad matchning på arbetsmarknaden, och därmed också en av förutsättningarna för ökad produktivitet (Andersson et al 2014:63).



Undersökningsresultat

I detta avsnitt presenteras resultaten från undersökningen *Tjänstemännens utbildningsbehov* som SCB har genomfört på uppdrag av TCO under hösten 2019. 41 procent av de 7000 tjänstemännen i åldern 30-55 år som enkäten skickades till svarade på enkäten. En mer detaljerad beskrivning av undersökningen går att läsa i avsnittet *Metod*.

Resultatdelen är uppdelad i fyra delar: **1.** Behov av kompetensutveckling och vidareutbildning **2.** Incitament för kompetensutveckling och vidareutbildning **3.** Önskemål om var och hur kompetensutveckling och vidareutbildning ska genomföras samt **4.** Hinder för vidareutbildning.

I vissa delar av resultatredovisningen ingår samtliga respondenter, alltså även personer som uppger att de inte har behov av kompetensutveckling eller vidareutbildning, medan endast respondenter som ger uttryck för ett sådant behov ingår i andra delar.

1. Behov av kompetensutveckling och vidareutbildning

Stora kompetensutvecklingsbehov bland tjänstemän

För att kompetensutveckling och annan vidareutbildning ska kunna skapa både trygghet och utveckling på en föränderlig arbetsmarknad måste alla aktörer vara beredda att göra sina respektive delar – politiken, utbildningsväsendet, arbetsmarknadens parter, enskilda arbetsgivare och de anställda (Ulander-Wänman 2019). Det huvudsakliga ansvaret för att anställda får den kompetensutveckling som de behöver för att kunna följa med i utvecklingen inom sina yrken vilar dock på deras arbetsgivare.

Undersökningen visar att kompetensutveckling är ett kontinuerligt inslag i arbetslivet för en majoritet av tjänstemännen. På frågan om man under de senaste två åren genomfört någon kompetensutveckling för att kunna utföra sina nuvarande arbetsuppgifter svarar 64 procent av tjänstemännen ja. Samtidigt svarar en dryg tredjedel (35 procent, motsvarande 425 000 tjänstemän) att de *inte* genomfört någon kompetensutveckling under den senaste tvåårsperioden.

Med tanke på att frågan avser utbildning för nuvarande arbetsuppgifter – det vill säga för det löpande arbetet – kan det tyckas anmärkningsvärt att en så stor andel som 35 procent uppger att de inte genomfört någon kompetensutveckling. I synnerhet som kompetensbristen är ett av de största hindren för tillväxt i företagen och på arbetsmarknaden generellt, och den stora ”kompetensstocken” dessutom utgörs av redan yrkesaktiva (Karlsson et al 2017:86).

Vilka får kompetensutveckling?

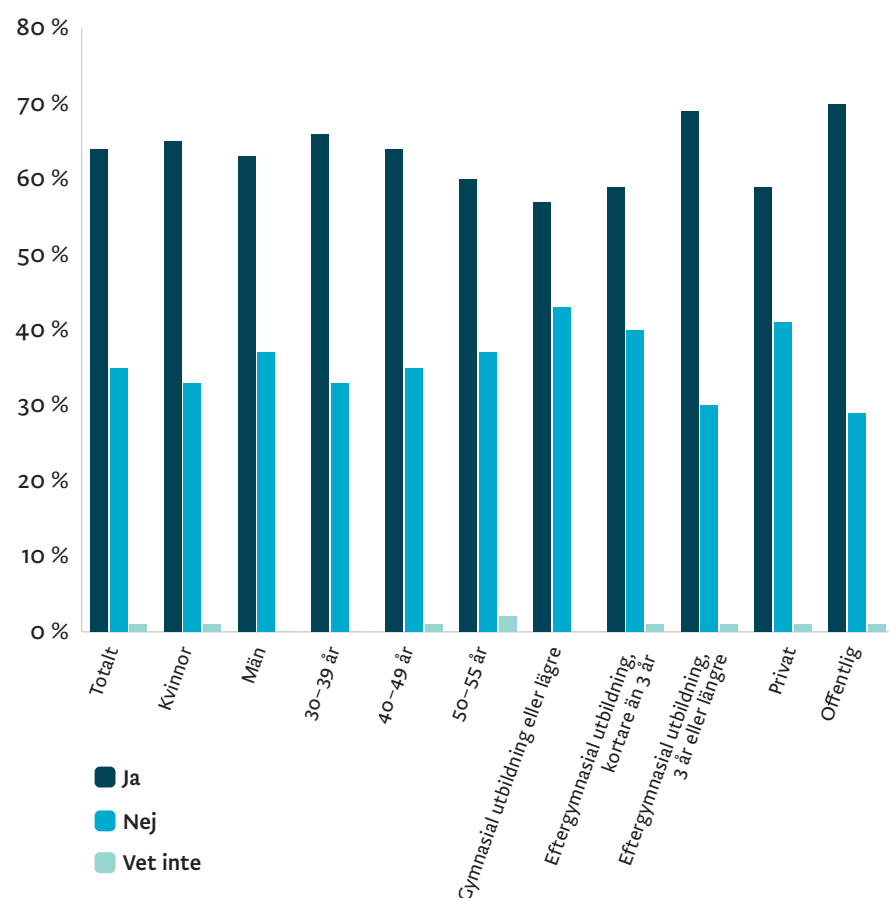
Diagram 1 visar också att tillgång till kompetensutveckling varierar med utbildningsnivå, sektor och i viss mån ålder och kön. Kvinnor tycks få/ta del av kompetensutveckling i något högre grad än män, yngre något mer än äldre och högutbildade tjänstemän i mycket större utsträckning än tjänstemän med gymnasial utbildning eller lägre.

I offentlig sektor är också andelen som fått kompetensutveckling betydligt högre än i privat sektor. 70 procent av tjänstemännen i offentlig sektor har kompetensutvecklat sig för nuvarande arbetsuppgifter jämfört med endast 59 procent i privat sektor.

Av undersökningen framgår också att andelen som genomfört kompetensutveckling är högre på arbetsplatser där det finns lokal facklig representation jämfört med där det saknas. På arbetsplatser med lokal facklig representation har 66 procent av tjänstemännen genomfört kompetensutveckling, jämfört med 56 procent på arbetsplatser utan lokal facklig representation (ej redovisat här).⁵

DIAGRAM 1

Har du genomfört någon kompetensutveckling för att kunna utföra dina nuvarande arbetsuppgifter hos din arbetsgivare under de senaste 2 åren? (samtliga respondenter)



⁵ Facklig representation är mer vanligt förekommande i större företag än i små, men det är bara de riktigt små som utmärker sig. Samtidigt är det en högre andel som fått kompetensutveckling om det finns facklig representation, i alla företag i princip oberoende av storlek.

På frågan varför man *inte* genomfört någon kompetensutveckling (diagram 2) under den senaste tvåårsperioden ligger följande svarsalternativ i topp: ”Min arbetsgivare har inte prioriterat kompetensutveckling” (26 procent), ”Jag har inte prioriterat kompetensutveckling” (25 procent), ”Hög arbetsbelastning” (24 procent) ”Brist på lämplig kompetensutveckling” (18 procent) samt ”Det finns inga pengar för kompetensutveckling” (13 procent).⁶

Hög arbetsbelastning hämmar kompetensutveckling

Intuitivt ligger det nära till hands att arbetsbelastning och kompetensutveckling är två variabler som korrelerar. Det vill säga när företagen går på högvarv och arbetsbelastningen är hög torde kompetensutveckling nedprioriteras, eller i värsta fall prioriteras bort helt av både arbetsgivare och anställda. Sedan tidigare vet vi också att det framförallt är i lågkonjunktur som omställning äger rum.

Undersökningen visar även att en tredjedel av cheferna uppger att hög arbetsbelastning är huvudorsaken till att de inte genomfört någon kompetensutveckling. I relation till övriga yrkesklasser är det ett resultat som sticker ut men även jämfört med totalen. Samtidigt ligger det i linje med tidigare studier om chefers arbetsmiljö som pekar på att de vanligaste skälen till att chefers kompetensutveckling uteblir är brist på tid och hög arbetsbelastning.⁷

Bland kvinnor anger en högre andel att anledningen till att man inte genomfört kompetensutveckling är att arbetsgivaren inte prioriterat detta, 29 procent jämfört med 23 procent för männen. Omvänt gäller att en högre andel män (32 procent) än kvinnor (19 procent) anger att anledningen till att de inte genomfört någon kompetensutveckling är att de själva inte prioriterat det. Bland yngre tjänstemän är det också en högre andel som anger att arbetsgivaren inte prioriterat kompetensutveckling.

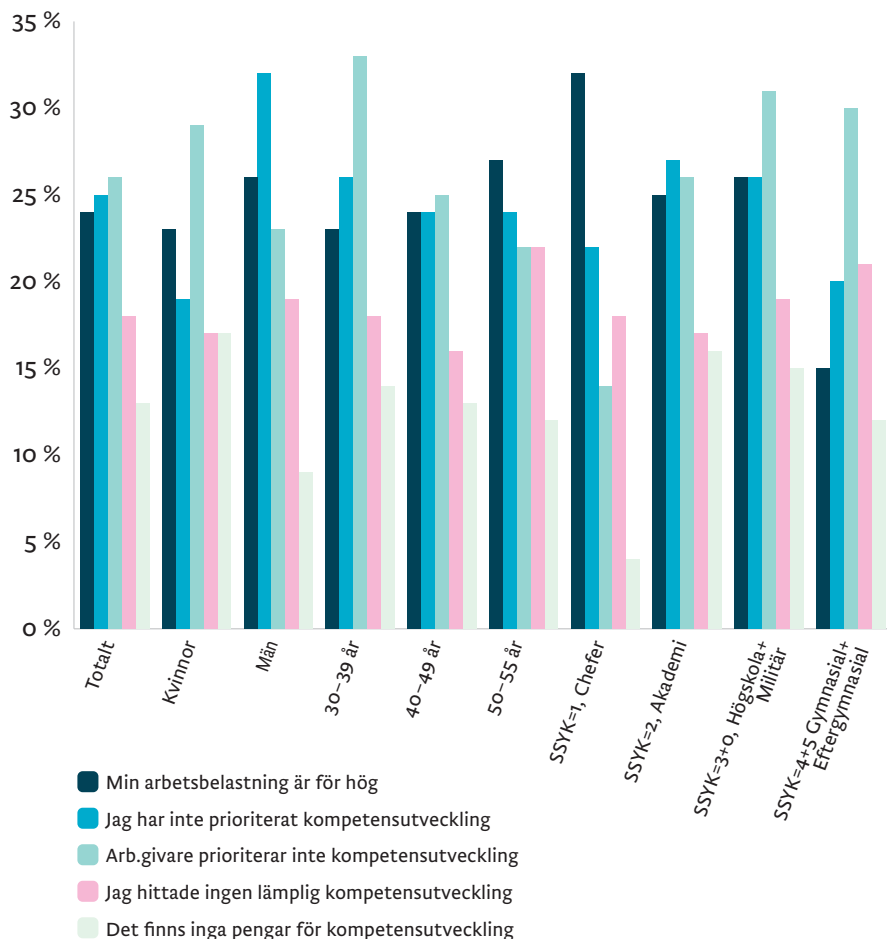
Som konstaterades inledningsvis är det arbetsgivaren som har det huvudsakliga ansvaret för att medarbetarna får kompetensutveckling och rätt förutsättningar att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Därtill måste det finnas ekonomisk möjlighet till utbildning och lärande mitt i livet samt ett relevant utbildningsutbud, vilket vi återkommer till nedan.

⁶ Endast de vanligaste svarsalternativen redovisas i diagrammet.

⁷ <https://vision.se/Opinion/kommentarer/chefer-behover-tid-for-kompetensutveckling/>

DIAGRAM 2

Vad beror det på att du inte genomfört någon kompetensutveckling under de senaste 2 åren? (De som inte genomfört kompetensutveckling)

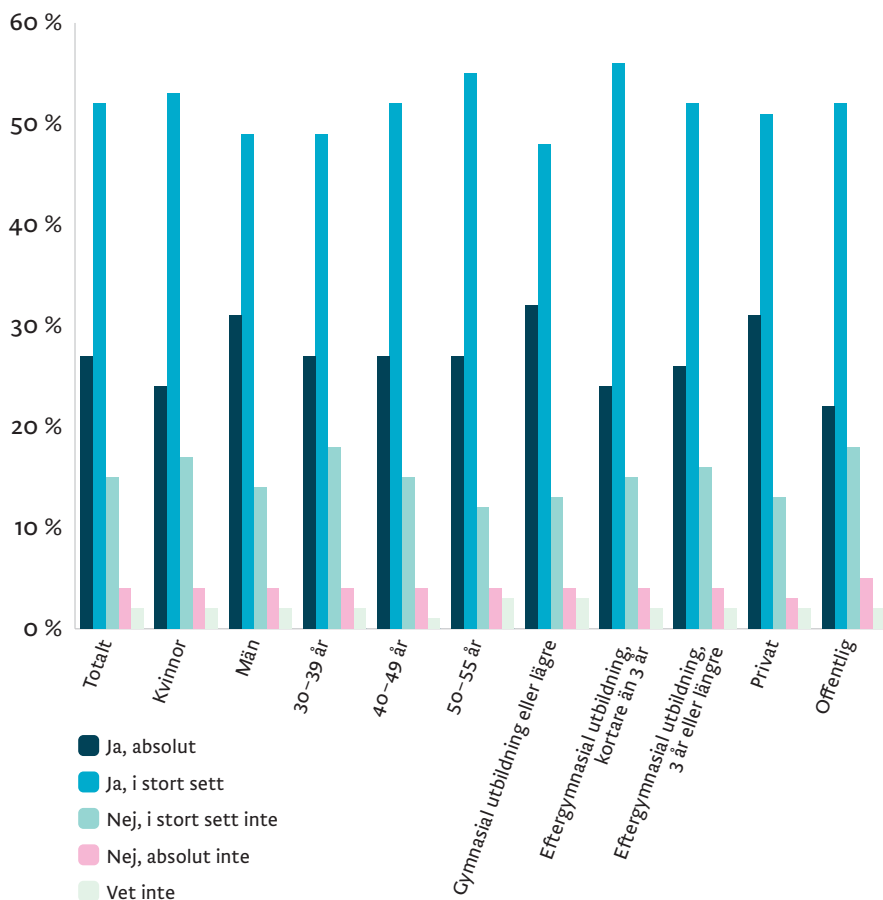


Är kompetensutvecklingen tillräcklig?

Det är en sak att genomföra kompetensutveckling, en annan om kompetensutvecklingen i fråga varit *tillräcklig* i relation till arbetsuppgifterna. Undersökningen visar att merparten av tjänstemännen anser sig ha fått tillräcklig mängd kompetensutveckling vilket är positivt. Drygt hälften svarar ”ja, i stort sett”, och mer än var fjärde svarar ”ja, absolut” på frågan om de fått tillräcklig kompetensutveckling för att utföra sina arbetsuppgifter.

DIAGRAM 3

Tycker du att du har fått tillräckligt med kompetensutveckling via din arbetsgivare/i ditt företag för att du ska kunna utföra dina nuvarande arbetsuppgifter? (samtliga respondenter)



Med det sagt svarar ändå knappt var femte tjänsteman mellan 30-55 år, motsvarande 234 000 personer, att de inte erhållit tillräckligt med kompetensutveckling i arbetet. Det kan ses som ytterligare en tydlig signal om att medarbetarnas kompetensutveckling behöver prioriteras högre av arbetsgivarna och i *organiseringen* av arbetet. I Unionens (2020a) undersökning av kompetensutveckling för privata tjänstemän i Coronakrisen upplever också 1 av 3 att arbetsgivaren inte har en övergripande plan för att säkra upp att medarbetarna har den kompetens som företaget/organisationen behöver. Det understryker att kompetensutveckling behöver arbetas med mycket mer systematiskt än idag. Resultatet pekar också mot att medvetenheten om hur kompetensutveckling påverkar anställningsbarhet, men även produktivitet, behöver öka.

Vidare visar diagram 3 en del variationer avseende ålder, kön och sektor. Till exempel anser en högre andel äldre än yngre att de fått tillräckligt med kompetensutveckling kopplat till sina nuvarande arbetsuppgifter. En möjlig förklaring till detta – utöver förvärvad kunskap och erfarenhet – är att tjänstemän i de högre åldersspannen befinner sig närmare pensionen och därför inte upplever samma behov av att fylla på med ny kompetens.

Det är också en något högre andel kvinnor (21 procent) än män (18 procent) som uppger att de inte fått tillräckligt med kompetensutveckling. I offentlig sektor är andelen som uppger att kompetensutvecklingen varit otillräcklig också högre än i privat sektor.

Vidareutbildning mer ovanligt än kompetensutveckling

Undersökningen rymmer också frågor om tjänstemännens erfarenheter och behov av vidareutbildning för att kunna utföra andra arbetsuppgifter. Ett livslångt lärande förutsätter att det är möjligt för individen att på eget initiativ vidareutbilda sig, både för att kunna ta nästa steg inom sitt yrke eller ställa om till ett annat.

Men där 64 procent uppger att de genomgått kompetensutveckling under den senaste tvåårsperioden är det endast 28 procent som anger att de har vidareutbildat sig under samma tidsperiod (ej redovisat här).

Med reservation för de utmaningar som ligger i att försöka hålla isär olika typer av lärande och utbildningar, både i teori och i praktik, så är *en* möjlig tolkning av dessa skillnader att vidareutbildning, i än högre grad än kompetensutveckling i arbetet, villkoras av tidsmässiga och resursmässiga hinder kopplat till hög arbetsbelastning.

I och med att annan vidareutbildning än den kompetensutveckling som är arbetsgivarens ansvar till större del vilar på den enskilde att initiera, kan den sannolikt upplevas som svårare att få till stånd. I synnerhet om utbudet av flexibla utbildningar och kurser är begränsat och möjligheten att finansiera studierna små.

På frågan om orsaken till att man inte genomgått någon vidareutbildning så är det vanligaste svaret att man själv inte har prioriterat det (se diagram 4). Knappt 30 procent av tjänstemännen har angett det alternativet, följt av "Inte prioriterat av arbetsgivaren" (23 procent), "För hög arbetsbelastning" (21 procent), "Brist på lämpligt utbildningsutbud" (17 procent) samt "Det finns inga pengar för vidareutbildning" (12 procent).

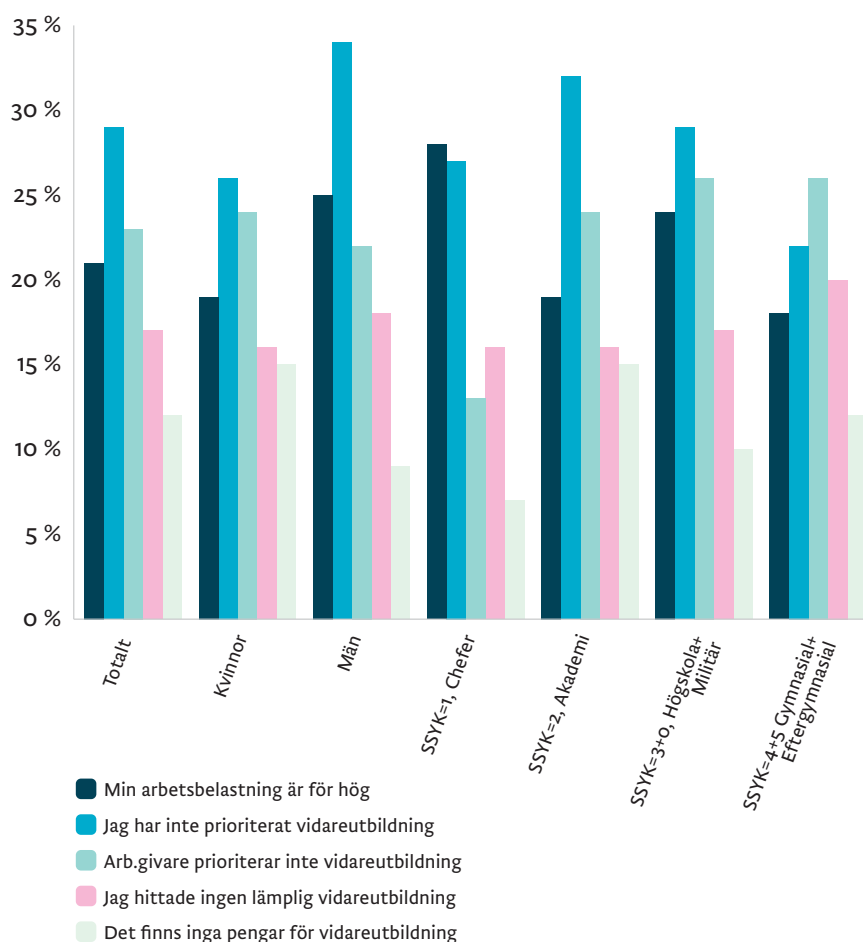
En slutsats av detta är att både incitamenten och förutsättningarna för kompetensutveckling och annan vidareutbildning behöver förbättras. Inte minst för att de grupper som idag har begränsad möjlighet till kompetensutveckling i/genom arbetet, däribland kombinatorer, företagare och visstidsanställda på korta kontrakt, också ska ges chans att uppgradera sin kompetens.

Samtidigt finns det variationer inom gruppen tjänstemän som framgår av diagram 4. Bland män är exempelvis andelen som anger att den främsta anledningen till att de inte vidareutbildat sig är att de själva inte prioriterat det, betydligt högre än för kvinnor. Som redovisat ovan var svarmönstret likartat i fråga om varför man inte genomfört någon kompetensutveckling.

Bland chefer är det, återigen, en jämförelsevis hög andel som uppger hög arbetsbelastning som den främsta orsaken till att de inte genomfört någon vidareutbildning under de senaste två åren.

DIAGRAM 4

Vad beror det på att du inte genomfört någon vidareutbildning under de senaste 2 åren? (De som inte genomfört vidareutbildning)



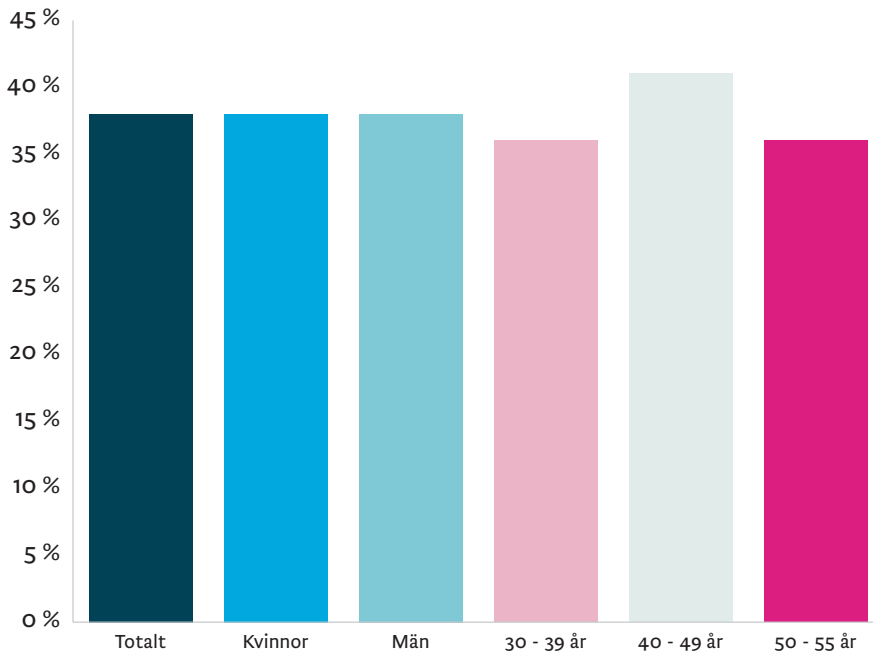
Stort framtida behov av vidareutbildning

I likhet med tidigare TCO-undersökningar på basis av SCB-data så ställde vi även i den här undersökningen frågan om man tror sig behöva vidareutbildning som man inte räknar med att få via sin arbetsgivare inom ramen för sitt arbete (Diagram 5). Knappt 40 procent svarade ja vilket motsvarar 463 000 tjänstemän i åldern 30-55 år.

Störst är behovet för tjänstemän mitt i yrkeslivet, det vill säga i åldersspannet 40-49 år, där 41 procent uppger att de har ett sådant behov, jämfört med 36 procent i åldersgruppen 30-39 år respektive 50-55 år.

DIAGRAM 5

Andel som svarat "Ja, absolut" eller "Ja, troligen" på frågan om det tror sig behöva vidareutbildning, nu eller i framtiden, för att utföra andra arbetsuppgifter och som de inte kan räkna med att få via sin arbetsgivare inom ramen för sitt arbete (samtliga respondenter)



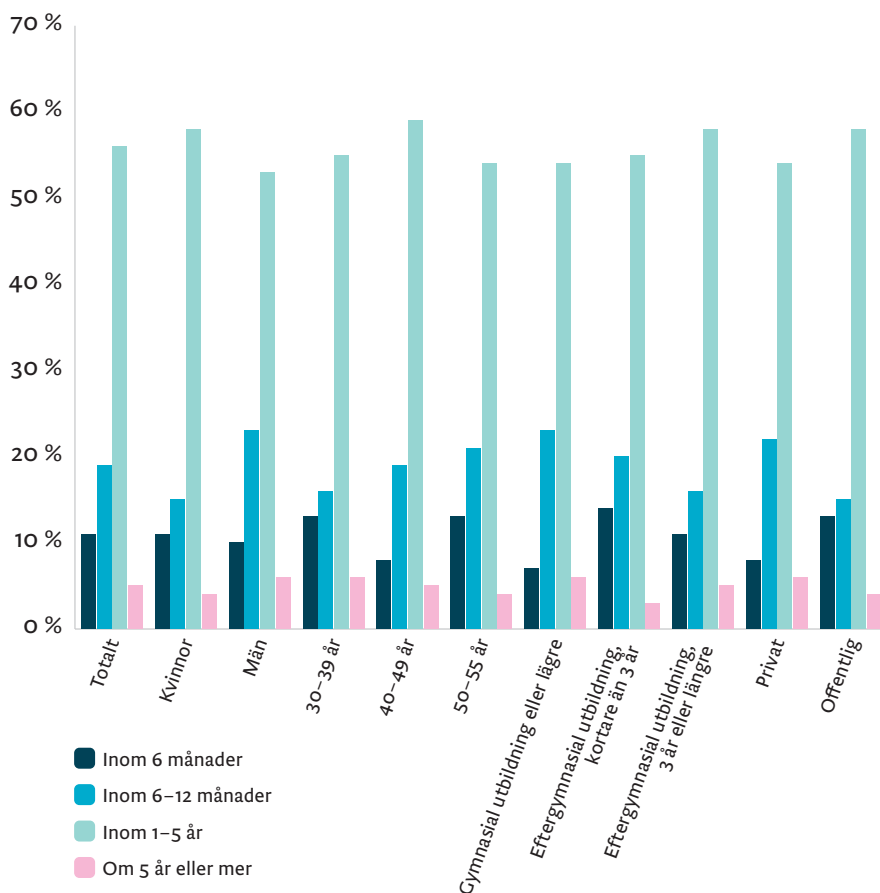
Resultaten ligger i linje med vad andra studier om tjänstemäns kompetensutveckling visat, nämligen att de som befinner sig mitt i arbetslivet tenderar att vara mer bekymrade för sin kompetensutveckling än yngre respektive äldre kollegor (TCO 2018). Det kan givetvis bero på olika faktorer men en förklaring kan vara att de har relativt många år kvar i arbetslivet, samtidigt som deras utbildning inte längre är alldeles ny.

För den som befinner sig mitt i arbetslivet kan det också vara svårt att själv skaffa sig relevant kompetenspåfyllnad utöver den som arbetsgivaren erbjuder. Möjligen kan det även vara en bidragande orsak till varför en låg andel av tjänstemännen vidareutbildat sig jämfört med de som genomgått någon form av kompetensutveckling i arbetet.

Värt att notera är också att bland tjänstemän som sagt sig behöva vidareutbildning som de inte räknar med att få via sin arbetsgivare svarar 1 av 3 att de behöver vidareutbildning redan inom ett år, det vill säga i absolut närtid. 56 procent anger att de behöver vidareutbildning inom 1-5 år vilket också är förhållandevis snart (se diagram 6). En högre andel män än kvinnor säger därtill att de har behov av vidareutbildning redan inom ett år.

DIAGRAM 6

**När i tiden tror du att du kommer att behöva vidareutbildning?
(De som svarat "Ja absolut" eller "Ja, troligen" i diagram 5)**



Sammantaget ger resultatet ytterligare stöd för att det är viktigt att snabbt få på plats ett ändamålsenligt utbildningsutbud som till form och innehåll passar yrkesverksamma. Men även för de som blir arbetslösa kan givetvis kortare utbildningar vara att föredra framför längre utbildningar. De hundratusentals anställda som till följd av Coronakrisen befinner sig i korttidsarbete är ytterligare en central målgrupp för flexibel utbildning och kompetensutveckling. Korta kurser på deltid, distans eller i modulform som tillgängliggör vidareutbildning för fler kan både underlätta rörlighet och göra så att inlåsning undviks.

2. Varför behöver tjänstemän vidareutbildning?

Som i tidigare TCO-studier om tjänstemäns utbildningsbehov så ställde vi även i den här undersökningen frågan av vilken anledning man tror sig behöva utbildning. Frågan ställdes till dem som uppgett att de nu eller i framtiden kommer att behöva vidareutbildning som de inte räknar med att få via sin arbetsgivare inom ramen för sitt arbete.

Som framgår av diagram 7 så svarade, något överraskande, nästan hälften (48 procent) att det är för att kunna hänga med i utvecklingen i mitt yrke eller min bransch. Oavsett utbildningsnivå, sektor eller kön var detta det vanligaste svarsalternativet. Knappt en fjärdedel svarade att det var för att kunna avancera (undantaget tjänstemän i åldersspannet 30-39 år där den andelen är betydligt högre) och 13 procent uppgav att syftet var att kunna

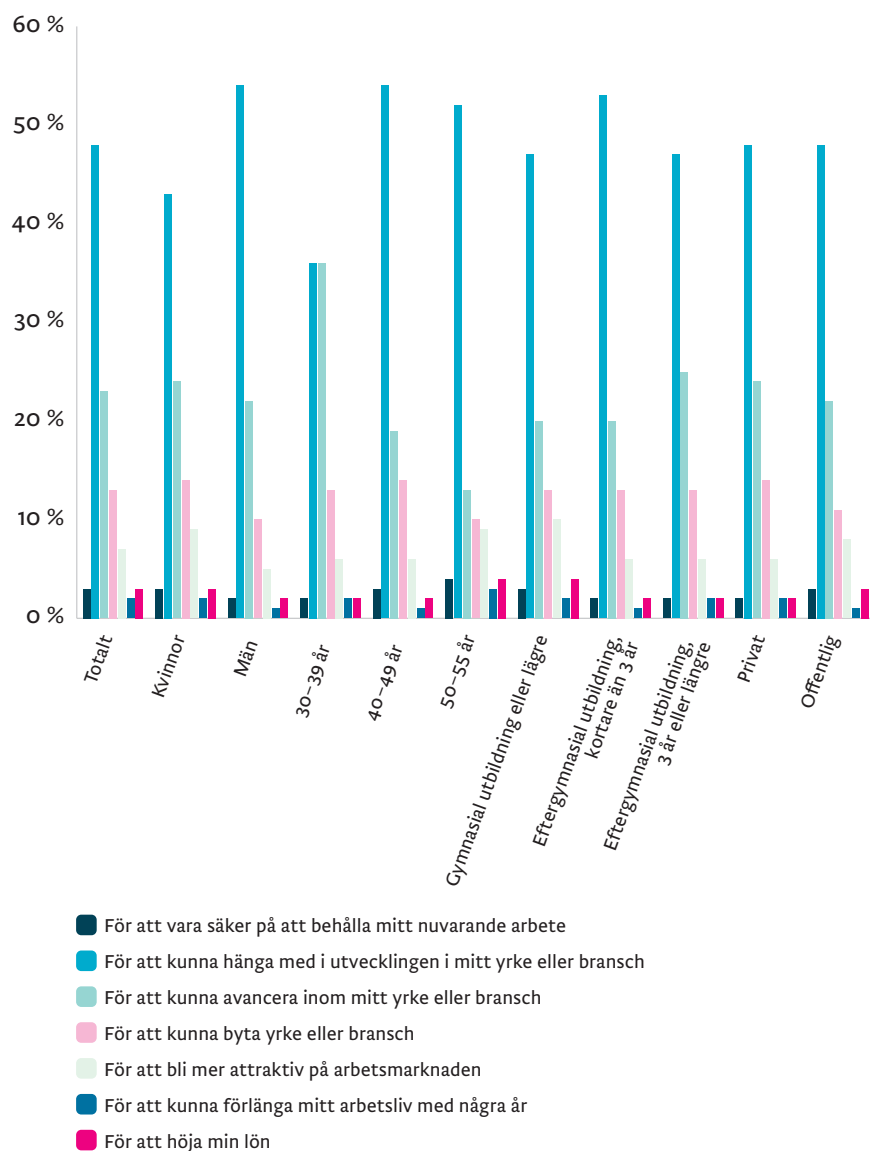
byta yrke eller bransch. Notabelt är även att 54 procent av männen kopplar samman vidareutbildning med möjligheten att hänga med i utvecklingen i yrket jämfört med 43 procent av kvinnorna.

Att vidareutbildning så tydligt relateras till det löpande arbetet skulle kunna tolkas som ett uttryck för att tjänstemännen främst ser vidareutbildning som ett verktyg för att uppgradera sin kompetens, och mer sällan som ett sätt att byta bana. Därmed ligger det också nära vad som brukar avses med kompetensutveckling. Men resultaten pekar också på att vidareutbildning, i ett allt mer komplext arbetsliv, inte enbart ska ses som ett verktyg för att hantera tvära kast utan även mer vardagliga skeenden däremellan (jmf Lovén 2015).

Ur det perspektivet syns det än mer problematiskt att inte fler tjänstemän får del av kompetensutveckling eller vidareutbildning inom ramen för arbetet, inte minst då det riskerar att leda till sämre förutsättningar att utföra arbetsuppgifterna när arbetsmarknaden förändras.

DIAGRAM 7

Av vilken anledning tror du att du kommer att behöva vidareutbildning? (De som svarat "Ja absolut" eller "Ja, troligen" i diagram 5)



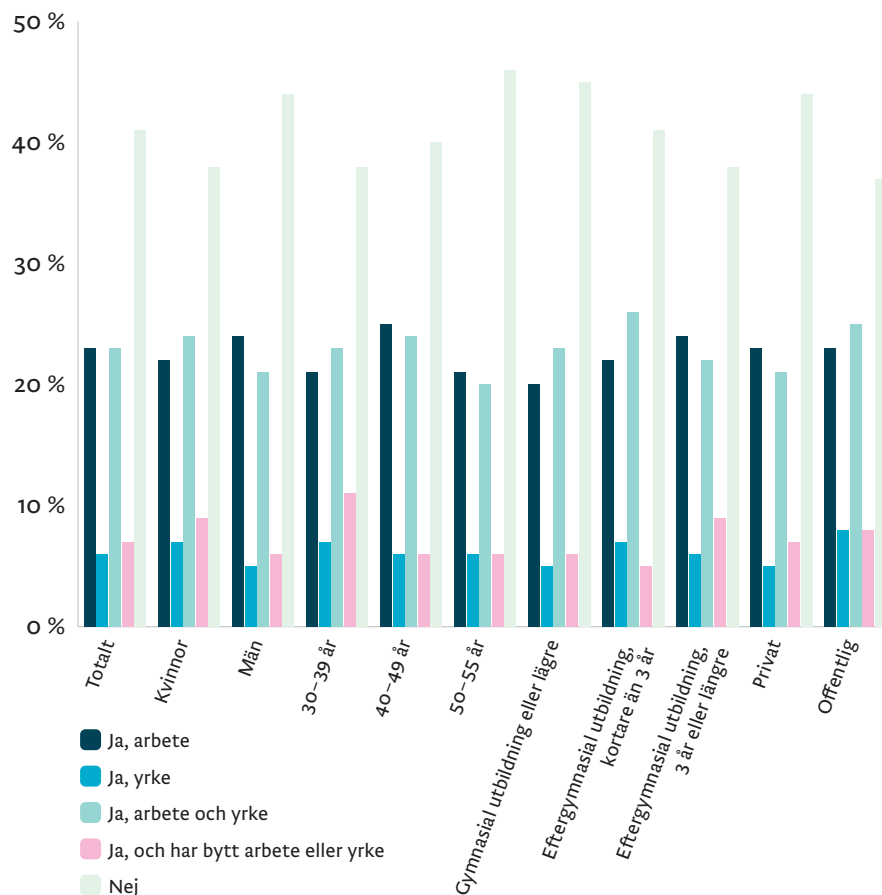
Vidareutbildning och rörlighet

Ytterligare inblick i vidareutbildningens faktiska och potentiella betydelse för omställning och rörlighet på arbetsmarknaden ges i en annan del av undersökningen som handlar om byte av arbete eller yrke. Frågebatteriet i denna del knyter an till en tidigare TCO-rapport om tjänstemännens behov av vägledning om utbildning och yrke (TCO 2017b). I den rapporten kunde vi konstatera att nya karriärval sällan sker i en handvändning. Tvärtom förutsätter byte av arbete, arbetsuppgifter eller övergång från arbete till studier både reflektion och eftertanke, och i många fall råd och stöd.

Mot den bakgrunden lät vi även i den här undersökningen tjänstemännen först svara på frågan om de under de senaste 12 månaderna tänkt att de verkligen skulle vilja byta arbete eller yrke (diagram 8). Över 50 procent svarade ja och ytterligare 7 procent uppgav att de också hade bytt arbete eller yrke under det senaste året.

DIAGRAM 8

Har du under de senaste 12 månaderna tänkt att du verkligen skulle vilja byta arbete eller yrke? (samtliga respondenter)



Förmåga eller vilja till rörlighet ska följaktligen inte förväxlas med faktisk rörlighet, vilket förekomsten av så kallad inlåsning i ett visst yrke eller på en given arbetsplats också vittnar om (Furåker et al 2014).⁸ Samtidigt är resultatet värt att reflektera över.

⁸ Det ska samtidigt understrykas att rörlighet är ett relationellt begrepp. Såväl rörlighet som stabilitet kan vara önskvärda respektive icke önskvärda tillstånd beroende på vad och vem som initierar eller trigger dessa tillstånd (Jonsson 2007). Exempelvis kan en separation från arbetsmarknaden i form av pensionering för vissa vara efterlängtat samtidigt som andra gärna hade velat arbeta vidare men är av olika anledningar oförmögna till detta.

Sedan tidigare vet vi att arbetstagares förutsättningar att röra sig mellan yrken, arbetsgivare och sektorer, eller för den delen mellan förvärvsarbete och studier, ser mycket olika ut beroende på ålder, kön, utbildningsnivå, anställningstid och anställningskontrakt. Sannolikheten att byta jobb minskar med stigande ålder men även med längre anställningstid och lägre utbildningsnivå, för att nämna några parametrar (Andersson et al 2014). Oavsett utbildningsnivå är sannolikheten att byta jobb också något större för män än för kvinnor vilket åtminstone till viss del torde kunna förklaras av att kvinnor arbetar i offentlig sektor med mindre rörlighet än i privat sektor. Förhållandena på arbetsgivarsidan spelar givetvis också roll.

Av diagram 8 framgår att det är en högre andel kvinnor, tjänstemän i offentlig sektor samt tjänstemän med eftergymnasial utbildning som tänkt att de verkligen skulle vilja byta arbete eller yrke under de senaste 12 månaderna. Det är också som förväntat fler yngre än äldre som svarat ja på frågan, men det bör likväl noteras att knappt 50 procent i åldersspannet 50-55 år säger sig övervägt ett byte av arbete eller yrke eller bådadera.

För att förstå hur det kommer sig att man inte bytt arbete eller yrke, trots att man *verkligen* tänkt att man skulle vilja göra just det, ställde vi i undersökningen också frågor om hinder för byte av arbete eller yrke.

I överensstämmelse med resultaten från TCO:s senaste större SCB-undersökning om tjänstemännens utbildningsbehov (TCO 2017a) så utgör osäkerhet kring vilken typ av arbete eller yrke som man i så fall skulle byta till alljämt det främsta hindret för att byta arbete eller yrke. Som framgår av diagram 9 nedan uttrycker hela 1 av 4 tjänstemän en sådan osäkerhet.

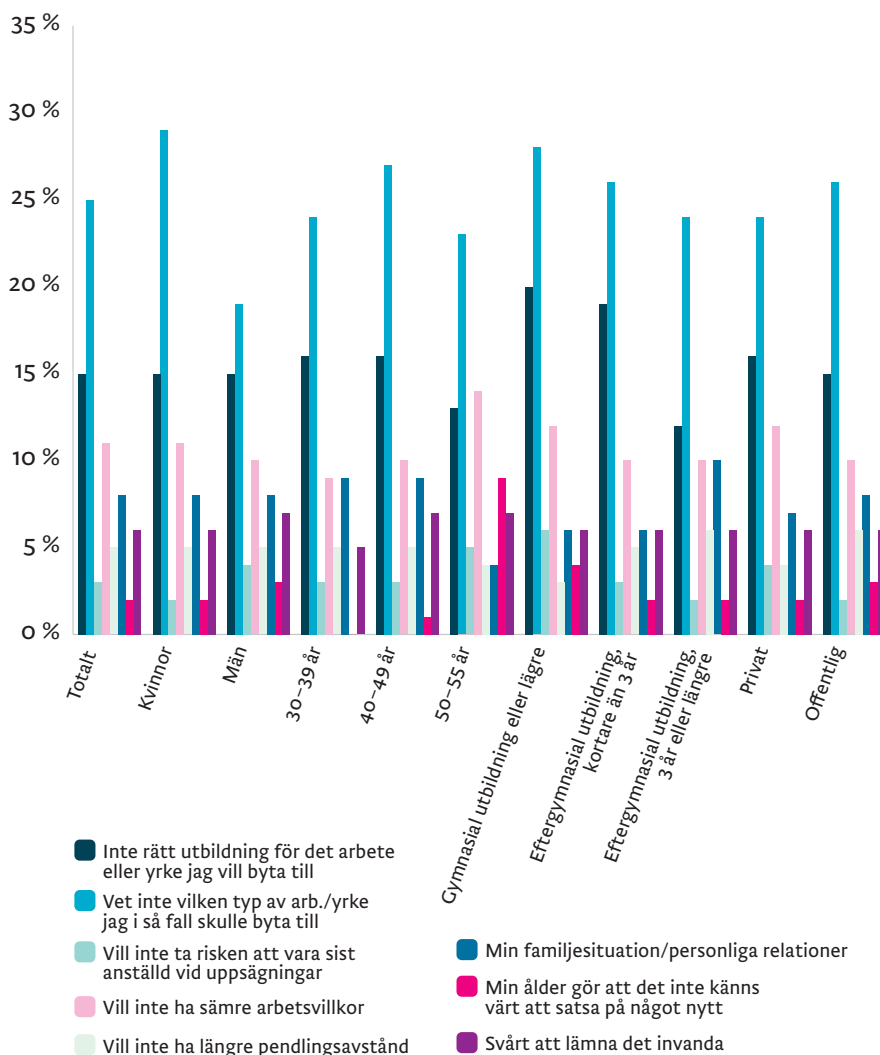
Bryter man ned resultatet på kön så framgår att en högre andel kvinnor än män upplever svårigheter att navigera i utbudet, 29 procent respektive 19 procent. I den ovan refererade studien om tjänstemännens tillgång till vägledning framkom också betydande skillnader mellan män och kvinnor, sett till hur stor andel som skulle vända sig till arbetsgivaren för vägledning. 14 procent bland män och 8 procent bland kvinnor skulle vända sig till sin arbetsgivare för att söka vägledning. Det var också en lägre andel kvinnor än män som fått del av vägledning av sin arbetsgivare, 3 procent jämfört med 13 procent för männen, i den studien (TCO 2017b).

Möjligen kan det också ge en fingervisning om varför en högre andel kvinnor än män i föreliggande undersökning tycks ha svårt att identifiera nästa steg.

Som Unionen (2020b) påvisar i en ny studie om hur tjänstemännens arbetsmarknad förändras till följd av ny teknik så är det kvinnor som framförallt dominerar i yrken som kan effektiviseras bort genom automatisering. Det understryker vikten av att ha ett jämställdhetsperspektiv för ögonen, även i diskussionen om tillgång till vägledning, kartläggning av reell kompetens och möjligheter att "modellera" yrkeslivet efter arbetsmarknadens förändrade förutsättningar.

DIAGRAM 9

Finns det någonting som hindrar dig från att byta arbete eller yrke? (De som vill byta arbete eller yrke)



Behov av studie- och yrkesvägledning

En övergripande reflektion är att brist på adekvat och *samlad* information om vägledning kring utbildning och yrke tycks hämma frivilliga jobbyten vilka därmed blir färre än vad de kunde vara. Även om en utvecklad vägledningsfunktion för vuxna inte på egen hand löser kompetenspusslet så pekar det mot att fler yrkesaktiva behöver erbjudas vägledning i omställningssyfte. Dels för att förbättra matchningen på arbetsmarknaden men också för att främja det livslånga lärandet och arbetskraftens omställningsvillkor i stort.

Att tillgängliggöra befintligt utbildningsutbud är viktigt för att effektivisera matchning och underlätta för arbetssökande, anställda och arbetsgivare att hitta rätt (jmf Ackum 2020a) men betydelsen av mer handfast stöd i form av personliga möten ska heller inte underskattas (TCO 2017b, se även Arbetsmarknadsutredningen 2017; Lundahl 2010; Lovén 2015).

På arbetsmarknadsområdet har IFAU påvisat (Cheung et al 2019) att tätare och individuella möten med arbetsförmedlare leder till en lägre

arbetslöshet bland arbetssökande som får ta del av dessa möten. Att även yrkesaktiva uppskattar personliga möten och professionell vägledning vet vi från TCO:s tidigare undersökningar. Knappt två tredjedelar vill att personlig vägledning ska kunna kompletteras med vägledning via digitala verktyg. Drygt hälften av tjänstemännen skulle också ta del av utbildnings- och yrkesinformation ifall den skulle finnas mer lättillgänglig (TCO 2017b).

Resultatet är intressant i relation till Arbetsmarknadsutredningens förslag om att inrätta en digital plattform för vägledning riktad till en bred målgrupp, men även i relation till nyare initiativ i Arbetsförmedlingens regi som handlar om att samla, strukturera och åskådliggöra befintlig information via digitala plattformar för bättre fungerande matchning (se även Ackum 2020b).

Rätt utformad tycks det alltså som att studie- och yrkesvägledning kan ha stor potential även mitt i livet. Därför verkar TCO för att fler ska kunna få professionell vägledning om utbildnings- och yrkesval. På så sätt kan också arbetsgivarnas kompetensförsörjning förbättras, samtidigt som fler individer får möjlighet att utvecklas i sitt yrke, ställa om till ett annat och undvika arbetslöshet.

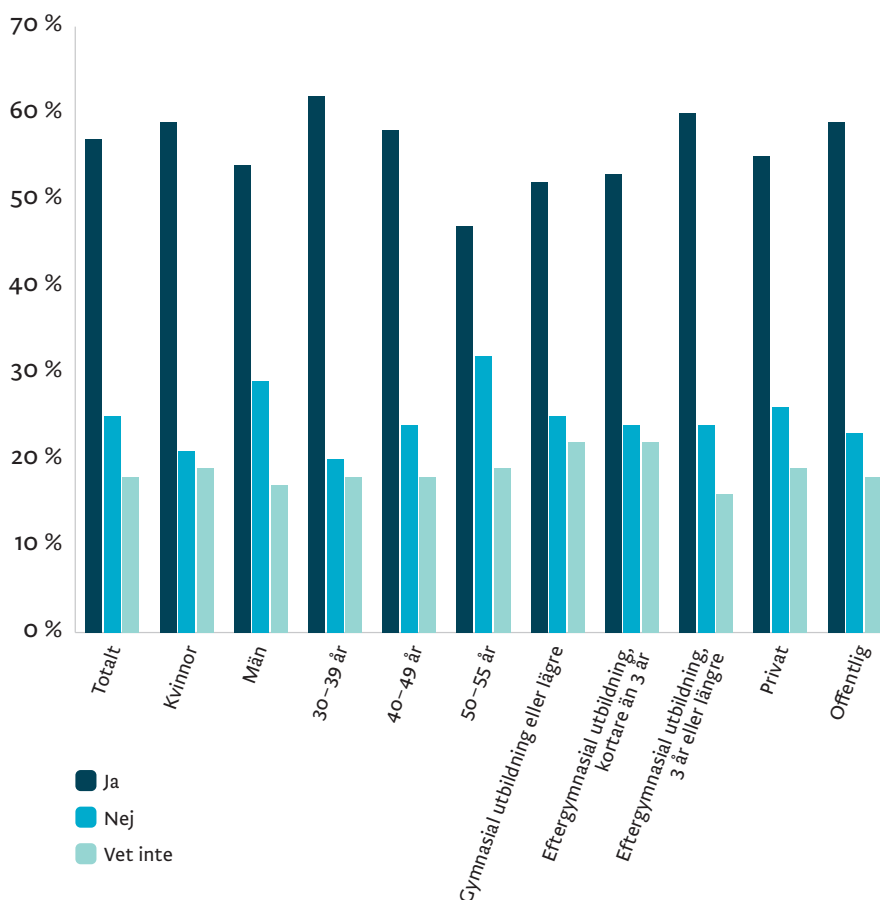
Flexibel utbildning öppnar för byte av yrke

Att det behövs ett ökat utbud av flexibel utbildning riktad mot yrkesverksamma för att få till stånd fler jobbyten av frivillig karaktär blir än tydligare om vi betänker att det näst vanligaste hindret för tjänstemän att byta bana är att man saknar rätt utbildning för arbetet eller yrket som man vill byta till (se diagram 9 ovan).

Ur det perspektivet är det också intressant att notera att nära 60 procent av tjänstemännen är beredda att vidareutbilda sig för att möjliggöra ett byte av arbete eller yrke. Som förväntat avtar den benägenheten med stigande ålder men likväl svarar 47 procent i åldersgruppen 50-55 år att de är beredda att vidareutbilda sig i omställningssyfte. Det säger något om vilken funktion vidareutbildning skulle kunna ha också i relation till ett längre arbetsliv (jmf uppdraget för Delegationen för senior arbetskraft som bl.a. handlar om att verka för ett mer åldersoberoende synsätt i arbetslivet, identifiera hinder och hitta möjligheter för att tillvarata äldre kunskap och erfarenhet).

DIAGRAM 10

Skulle du vara beredd att vidareutbilda dig för att byta arbete eller yrke? (samtliga respondenter)



Av diagram 10 framgår också att benägenheten till studier för att kunna ställa om är som störst bland tjänstemän med hög utbildningsnivå. Det överensstämmer med tidigare studier av utbildningsdeltagande som säger att sannolikheten att vidareutbilda sig och delta i såväl formell som icke-formell utbildning ökar ju längre utbildning man har. Som förväntat är det också fler kvinnor än män som är beredda att vidareutbilda sig vilket också ligger i linje med vad vi vet sedan tidigare om skillnader mellan könen i fråga om utbildningsdeltagande. Bland tjänstemän som uppgett att de verkligen tänkt att de skulle vilja byta arbete och yrke är det också som förväntat en högre andel som säger sig vara beredda till vidareutbildning, knappt 65 procent (ej redovisat här).

3. Var och hur vill tjänstemännen vidareutbilda sig?

Numera har en majoritet av de sysselsatta i Sverige en eftergymnasial utbildning vilket är en stor skillnad mot tidigare. Enligt SCB⁹ har antalet högutbildade ökat stadigt sedan år 2000 och idag har 28 procent läst vidare efter gymnasiet i tre år eller mer vilket är en ökning från 16 procent år 2000.

En naturlig konsekvens av den förändrade utbildningsnivån i Sverige är att även kompetensutveckling och annan vidareutbildning i större omfattning behöver ske på eftergymnasial nivå.

Som TCO (2015, 2017a) visat har utvecklingen dock gått i motsatt riktning. Inom såväl högskola som yrkeshögskola har man över tid kunnat se att en större andel av utbildningarna ges i form av längre program och en mindre andel som flexibel utbildning på deltid eller på distans (se även Bender och Mörtvik 2018, Riksrevisionen 2016).

För yrkeshögskolans del har denna trend brutits genom särskilda satsningar, men det har inte skett på samma sätt för högskolan även om viktiga steg tagits på senare tid mot fler korta kurser och ett ökat fokus på livslångt lärande. Att det ändå går jämförelsevis trögt handlar både om resurstilldelningssystemets utformning och om brist på tydliga incitament. Riktad finansiering och ett tydligt omställningsuppdrag måste därför till för att nödvändiga förändringar ska kunna genomföras framgent.¹⁰

Högskolan och flexibla studieformer är förstahandsvalet.

TCO:s tidigare studier av tjänstemännens behov av kompetensutveckling, vidareutbildning och vägledning (2015, 2017a, 2017b) har visat på att högskolan är den *utbildningsform* som majoriteten av tjänstemän helst skulle välja för sitt livslånga lärande.

Föreliggande studie bekräftar att högskolan alltjämt utgör en central utbildningsform för tjänstemän, och det med råge. Som framgår av diagram 11 nedan så säger sig 46 procent helst välja högskolan för kompetensutveckling eller annan vidareutbildning, följt av privata utbildningsföretag (17 procent) och yrkeshögskola (11 procent).

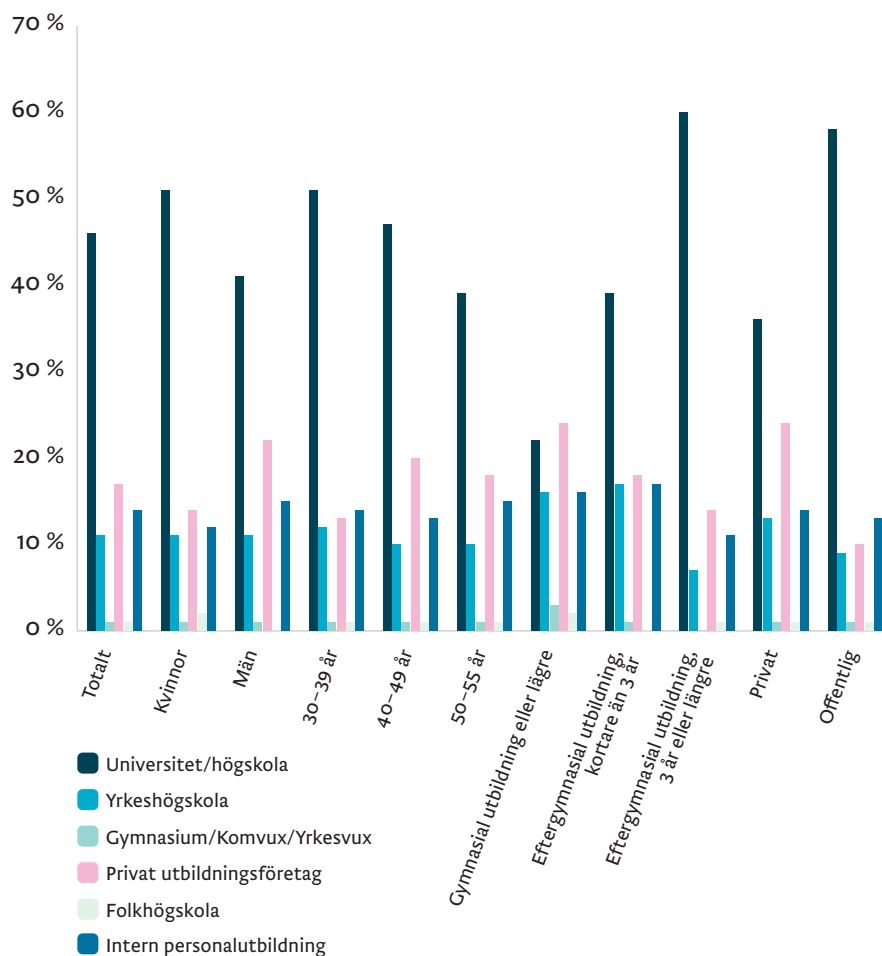
Resultatet tydliggör att högskolan i större omfattning än idag behöver bidra till omställningen på arbetsmarknaden för yrkesverksamma. TCO (2017a) har också skissat på hur ett omställningsuppdrag för högskolan skulle kunna se ut, innefattande bl.a. ett mer flexibelt kursutbud som till form och innehåll är bättre avpassat till yrkesverksammas villkor.

9 <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/utbildningsnivau-i-sverige/>

10 Återkommande utveckling – Förslag till ett omställningsuppdrag för högskolan https://www.tco.se/globalassets/rapporter/2017/01.2017-omstallningsuppdrag-for-hogskolan_w_1.0.pdf

DIAGRAM 11

Om du skulle kompetensutveckla eller vidareutbilda dig, vilken utbildningsform skulle du då välja? (samtliga respondenter)



Som förväntat är andelen som skulle vända sig till högskolan än högre bland kvinnor (51 procent) och högutbildade (60 procent).

Diagram 11 visar också på att en betydligt högre andel i offentlig sektor än i privat sektor skulle vända sig till högskolan för vidareutbildning, 58 procent jämfört med 36 procent. En möjlig förklaring till det är att det finns många professionsyrken i det offentliga vilka inte sällan kräver högskoleutbildning av något slag även när det kommer till påbyggnad av kompetens.

Generellt bidrar sannolikt det faktum att merparten av tjänstemännen har en högskoleutbildning i botten till högskolans popularitet som utbildningsform även för vidareutbildning. Undantaget är tjänstemän med gymnasieutbildning eller lägre där en något högre andel skulle vända sig till privat utbildningsanordnare än till högskolan för vidareutbildning.

Något behöver också sägas om yrkeshögskolan vilket bara 11 procent av tjänstemännen helst skulle välja som utbildningsform för vidareutbildning. Att inte en högre andel av tjänstemännen anger att de skulle vända sig till yrkeshögskolan för vidareutbildning och kompetensutveckling kan ha olika orsaker. För det första kan det handla om hur frågan är formulerad, i det att distinktionen mellan privata utbildningsföretag och yrkeshögskolan inte är alldeles enkel då privata utbildningsföretag även anordnar utbildningar inom yrkeshögskolan.¹¹ För det andra kan det ha att göra med att kompetensutveckling och vidareutbildning främst är begrepp förknippade med uppgradering och påfyllnad av kompetens medan en yrkeshögskoleutbildning snarare för tanken till omskolning och/eller specifika yrkesroller (med reservation för att satsningar på korta kurser och kurspaket inom yrkeshögskolan efter det att våra data hämtats in har handlat mer om just kompetensutveckling och livslångt lärande för yrkesaktiva).

Av uppsagda tjänstemän som valt att studera under sin omställning har också flest vänt sig till yrkeshögskolan i syfte att byta just yrkesinriktning, enligt statistik från TRR Trygghetsrådet. Av uppsagda tjänstemän som studerat under sin omställning enligt avtal om studieersättning har 37 procent valt yrkeshögskolan, följt av högskolan som valts av 32 procent.¹²

För det tredje kan det vara så att yrkeshögskolan alltjämt inte är synlig nog som utbildningsform för många tjänstemannagrupper, trots omfattande och riktade informationsinsatser.

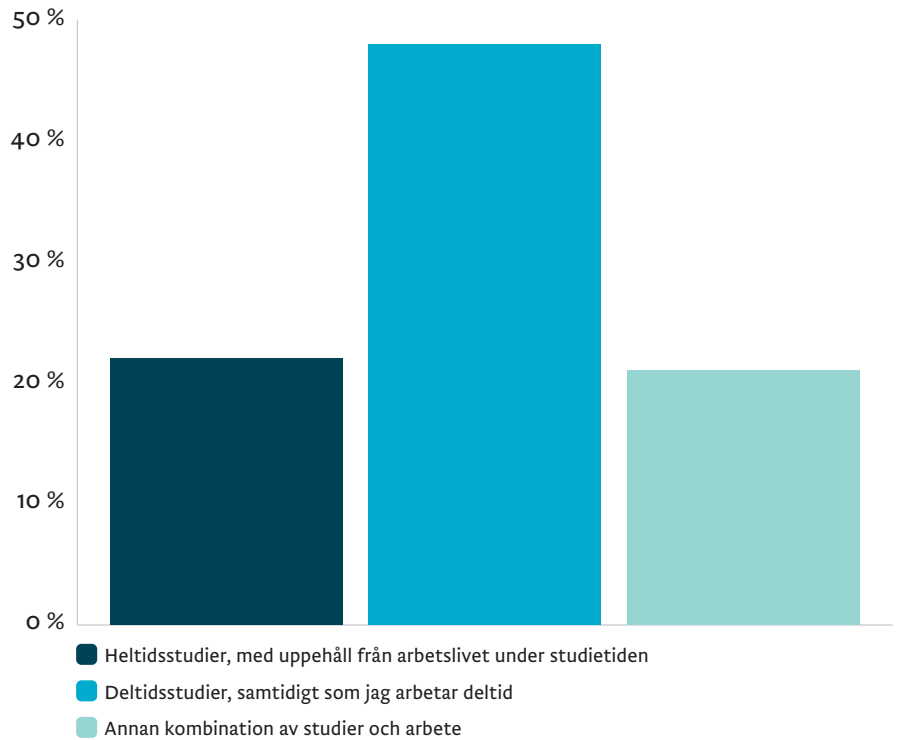
I fråga om önskad *studieform* så ger undersökningen ytterligare stöd för att ett mer flexibelt utbildningsutbud behövs för att fler mitt i livet ska klara av att studera i kombination med arbete. Som går att utläsa av diagram 12 så finns det en mycket stor efterfrågan på flexibla studieformer, möjliga att förena med arbete och livet i övrigt. 7 av 10 föredrar en kombination av arbete och studier genom deltidstudier eller på annat sätt. Drygt var femte tjänsteman kan dock tänka sig heltidsstudier med ett uppehåll från arbetslivet. Det är också värt att notera att önskan om deltidstudier är särskilt stor i åldersspannet 30-39 år. En möjlig förklaring till det skulle kunna vara att det är en period som ofta sammanfaller med familjebildning vilket kan föranleda ett större behov av flexibilitet sett till både arbete och livet i övrigt (ej redovisat här).

11 Inom yrkeshögskolan finns 4 typer av huvudmän: statliga, kommunala, regioner/landsting och privata utbildningsanordnare. Under 2019 bedrev 214 olika utbildningsanordnare YH-utbildning. Av dem var 120 privata, 87 kommuner, 5 landsting och 2 statlig högskola. Se vidare: <https://www.myh.se/Statistik/Yrkehogskoleutbildningar/Utbildningsanordnare/>

12 <https://www.arbetsvarlden.se/fler-uppsagda-tjansteman-pluggar-till-nya-yrken/>

DIAGRAM 12

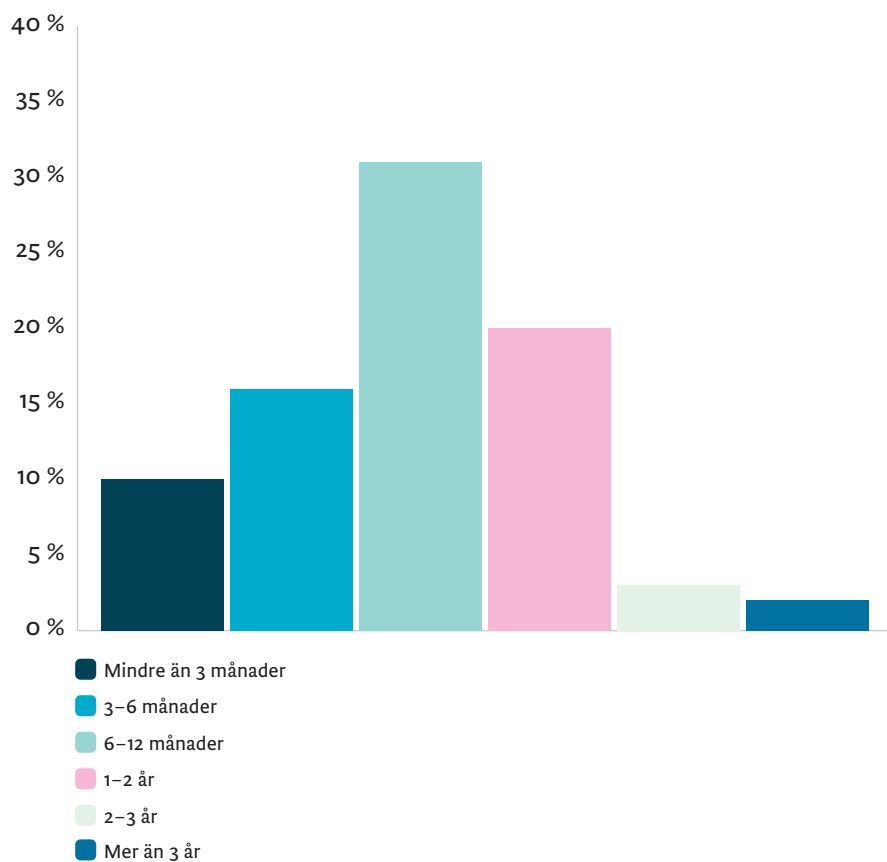
Om du skulle kompetensutveckla eller vidareutbilda dig, vilket av följande alternativ skulle du då välja? (samtliga respondenter)



Beträffande hur länge man helst skulle vilja studera så dominerar en önskan om korta kurser upp till ett år (diagram 13). Sammantaget säger sig knappt 60 procent vilja studera 12 månader eller kortare tid än så. Vanligast är att vilja studera för en period av 6-12 månader, omkring 3 av 10 tjänstemän skulle föredra det. Efterfrågan på långa utbildningar (2 år eller längre) är mycket begränsad. Det är dock möjligt att svarsmönstret hade blivit ett annat om frågan gällt exempelvis omskolning eftersom det är ett begrepp som för tanken till en än mer genomgripande förändring (jmf Melin 2019).

DIAGRAM 13

Om du skulle kompetensutveckla eller vidareutbilda dig, hur länge skulle du i så fall studera? (samtliga respondenter)

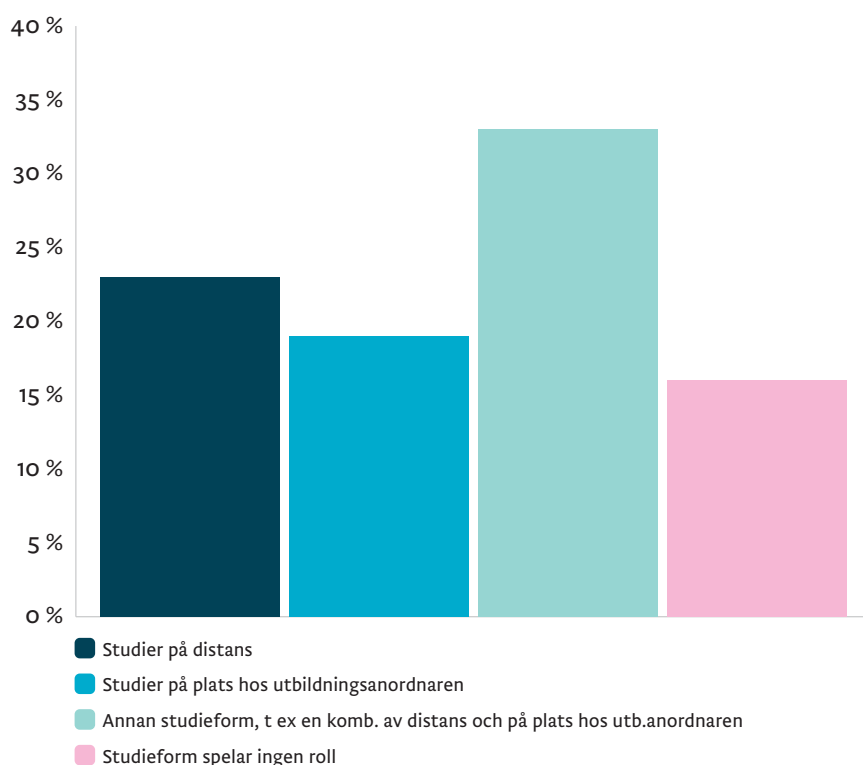


Avslutningsvis kan också konstateras att bland dem som tror sig behöva vidareutbildning eller kompetensutveckling så vill de flesta kunna kombinera lärande på distans med campusundervisning. Omkring en tredjedel föredrar det alternativet följt av renodlade distansstudier vilket knappt var fjärde tjänsteman kan tänka sig (diagram 14).

Omkring var femte tjänsteman skulle dock föredra studier på plats hos utbildningsanordnaren, utan någon större variation avseende kön, ålder utbildningsnivå eller sektor.

DIAGRAM 14

Om du skulle kompetensutveckla eller vidareutbilda dig, vilken utbildningsform skulle du då välja? (samtliga respondenter)



Med tanke på att digitalisering och distansundervisning i utbildningssektorn fullkomligt exploderat under Coronapandemin så finns samtidigt anledning att tro att svarsmönstret kunde ha blivit ett annat om frågorna gällande hur man helst studerar hade ställts idag. Med det sagt är det likväl viktigt att det finns tillgång till vidare- och kompetensutveckling oavsett var man bor i Sverige, inte minst i relation till arbetet med breddad rekrytering.

4. Vad hindrar kompetensutveckling och vidareutbildning?

I en undersökning om tjänstemäns utbildningsbehov som TCO lät SCB genomföra 2015 fanns också frågor om vad som hindrade tjänstemännen från att kompetensutveckla sig eller delta i annan vidareutbildning (TCO 2017a). Frågorna riktade sig till de som svarat ja på frågan om de tror sig behöva kompetensutveckling eller vidareutbildning nu eller i framtiden som de inte kan räkna med att få via sin arbetsgivare inom ramen för sitt arbete.

Då var de vanligaste hindren för tjänstemän svårigheter att kombinera studier med arbete (34 procent), att privatekonomin inte klarar att man börjar studera (30 procent) samt att familjesituationen inte gör vidareutbildning möjligt (19 procent).¹³

Föreliggande SCB-undersökning visar att många hinder för vidareutbildning kvarstår. Som framgår av redovisningen nedan rör det sig om ekonomiska, sociala, tidsmässiga och rent administrativa orsaker till att vidareutbildning och kompetensutveckling inte blir av.¹⁴ Till det kommer hinder som kan sägas ha mer att göra med motivation.

Administrativa och arbetsrelaterade hinder

I fråga om administrativa och arbetsrelaterade hinder säger exempelvis mer än hälften (60 procent) att ett hinder för att vidareutbilda sig är att arbetet/arbetsgivaren inte möjliggör studier kombinerat med arbete. 46 procent av de som anser sig behöva vidareutbildning anger att utbudet av kortare kurser är för litet och 45 procent skulle även vilja ha mer flexibla kurser för att kunna vidareutbilda sig.

En högre andel kvinnor än män (35 procent jämfört med 26 procent) och en högre andel tjänstemän med eftergymnasial utbildning längre än 3 år uppger också att det hindrar dem helt eller till stor del att arbetet/arbetsgivaren inte möjliggör studier kombinerat med arbete (35 procent jämfört med 24 procent för tjänstemän med gymnasium eller lägre). En tolkning som ligger nära till hands är att tjänstemän med högre utbildningsnivå ofta arbetar i yrken med högre frihetsgrader och mindre stöd från chefer att prioritera bland arbetsuppgifterna, vilket i sin tur gör att vidareutbildning får stryka på foten när arbetsbelastningen är hög och annat behöver gå före.

En högre andel kvinnor än män upplever därtill att för lite flexibilitet i utbildningsutbudet till stor del hindrar dem från att vidareutbilda sig, vilket möjligen kan ses som ett uttryck för att planering och organisering av hemarbete inte är jämt fördelat mellan könen.

13 Noter dock att urvalet var ett annat i den undersökningen varför resultaten inte är direkt jämförbara. Se vidare under avsnitt *Metod*.

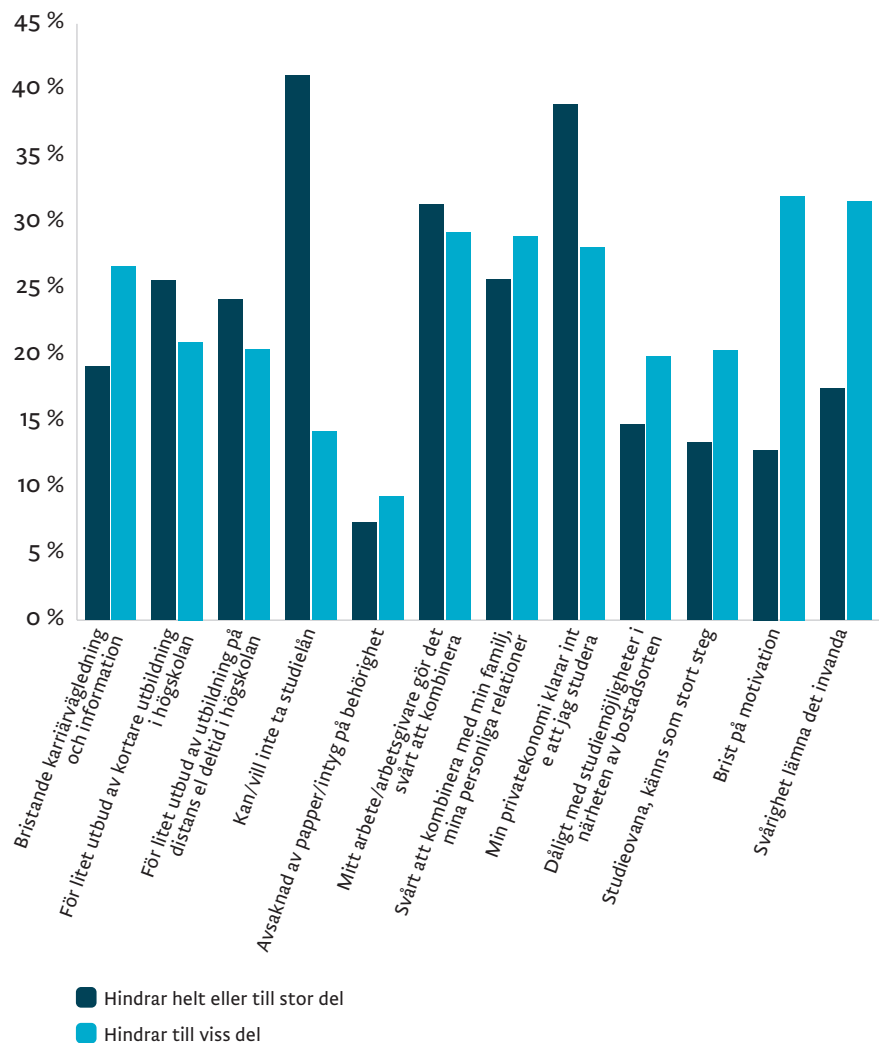
14 Indelningen i olika typer av hinder följer i stort sett samma uppdelning som i TCO 2017a. Diagram 15 redovisar totalen. I löptext redovisas dock även resultatet från nedbrytningar på kön, sektor, utbildningsnivå och ålder.

Ekonomiska hinder

Men framförallt visar denna studie att ekonomin spelar stor roll för tjänstemäns möjligheter till vidareutbildning (se även TCO 2019). Knappt 7 av 10 tjänstemän uppger att deras *privatekonomi* inte klarar av att de studerar och över hälften – 55 procent – säger sig inte kunna eller vilja ta *studielån* för vidareutbildning. Värt att notera är också att ekonomiska faktorer i hög grad upplevs hindra helt eller till stor del. 41 procent av tjänstemännen uppger till exempel att det är ett stort hinder för dem att de inte kan eller vill ta studielån för att vidareutbilda sig, jämfört med 14 procent som uppger att detta hindrar till viss del.

DIAGRAM 15

I vilken utsträckning hindrar följande dig från att vidareutbilda dig (ställd till de som behöver vidareutbildning)?



Och kanske är det inte så märkligt. Som TCO (2019) tidigare påvisat så innebär det stora direkta kostnader för den enskilde att återvända till skolbänken mitt i yrkeslivet. TCO:s beräkningar ger vid handen att det innebär att månadsinkomsten sjunker, även för den med tilläggsbidrag och tilläggs-lån. Merparten av studiemedlet består av just lån, vilket medför en framtida kostnad även efter att studierna slutförts då lånet måste återbetalas. Dessutom går den studerande miste om inbetalningar till tjänstepension under studietiden.

Enligt Bender och Mörtvik (2018:8) går det också att tala om en ”latent efterfrågan” på utbildning bland yrkesverksamma som inte synliggörs på grund av bristfällig studiefinansiering för äldre. En bättre studiefinansiering skulle enligt författarna kunna leda till ett bättre utbud av både utbildning och vägledningsinsatser, i och med att ökad efterfrågan på dessa tjänster också kan driva fram ett större utbud.

I fråga om studielån är det också en högre andel kvinnor (58 procent) än män (50 procent) som uppger att detta utgör ett hinder. I fråga om ålder är det framförallt i spannet 40-49 år som tjänstemän upplever att det är ett problem att inte kunna eller vilja ta studielån för att vidareutbilda sig.

Nära besläktat med privatekonomi är *personliga relationer och familjeförhållanden*. Drygt hälften av tjänstemännen (55 procent) uppger att familjesituationen hindrar dem från att vidareutbilda sig till stor del eller till viss del. Som förväntat spelar dock ålder roll för huruvida man uppfattar att familjesituationen är ett hinder eller ej. I åldersspannet 30-39 år uppger 60 procent att så är fallet medan det bland tjänstemän i åldern 50-55 år är 36 procent som uppger samma sak (ej redovisat här). Det ligger nära till hands att tro att hemmavarande barn kan ha viss betydelse för utfallet även om fler faktorer givetvis kan ha betydelse.

Något förvånande möjligen så är det en låg andel tjänstemän som upplever att *avsaknad av papper* eller *intyg* för att komma in på önskad utbildning utgör ett hinder att vidareutbilda sig. Endast 16 procent uppger att så är fallet (diagram 15). För tjänstemän med gymnasial utbildning eller lägre än så är andelen emellertid betydligt högre – 33 procent – vilket sätter fokus på utbildningsnivåns betydelse i sammanhanget.

I det fall man förvärvat sina färdigheter och kunskaper i arbetslivet, snarare än genom studier, kan antas att behovet av intyg på vad man faktiskt kan för att styrka sin kompetens är större än om man har fullgjort en utbildning vid exempelvis högskola eller universitet.

Utöver utbildningsnivå framträder också skillnader mellan könen liksom mellan sektorer, med en högre andel män och en högre andel anställda i privat sektor i behov av att kunna styrka sin kompetens genom papper eller intyg för att komma in på önskad utbildning.

I relation till det senare har fackförbundet Unionen yrkat på att validering i näringslivet behöver kunna användas som ett medel att möta kompetensbehov på liknande sätt som validering idag används i den offentliga sektorn för att hantera omställning och kompetensförsörjning. Därtill kommer att utbildningsnivå har en tydlig könsdimension med en högre andel eftergymnasialt utbildade kvinnor än män.

Vi har på annat håll i texten berört *vägledningens* betydelse för omställning. 46 procent av tjänstemännen anger att brist på information och karriärvägledning utgör ett hinder för vidareutbildning men andelen varierar med bland annat ålder.

Det ska också sägas att drygt en tredjedel av tjänstemännen uppger att dåligt med studiemöjligheter i närheten av bostadsorten utgör ett hinder för vidareutbildning till stor del eller till viss del. Mot bakgrund av de digitala kliv som tagits på utbildningsområdet sedan undersökningen genomfördes vore det givetvis intressant att ställa samma fråga på nytt. Sedan tidigare vet vi att tillgängligheten till högre utbildning inte bara är

viktig för att motverka den sociala snedrekryteringen. Den är också viktig för äldre studerande som inte har samma möjligheter att flytta, liksom för kommunernas kompetensförsörjning (se även Jämlikhetskommissionen, SOU 2020:46:621f).

”Arbetslivets organisering är också en avgörande faktor för huruvida vi som individer, organisationer och samhälle ska kunna och vilja ställa om.

Hinder kopplat till motivation

Av undersökningen att döma kan även *brist på motivation* och *svårighet att lämna det invanda* utgöra hinder för att vidareutbilda sig, men som framkommer av diagram 15 handlar det i dessa fall framförallt om faktorer som hindrar till viss del. 32 procent av tjänstemännen uppger att brist på motivation hindrar till viss del och en lika hög andel anger svårigheter att lämna det invanda som skäl till varför vidareutbildning inte blir av. Män förefaller mindre motiverade än kvinnor, och tjänstemän med en lägre utbildningsnivå upplever också brist på motivation och svårigheter att lämna det invanda som ett större hinder än tjänstemän med högre utbildning (ej redovisat här).

Utan att övertolka resultaten så kan en parallell likväl dras till vad som redovisats på annat håll i rapporten om tjänstemännens upplevelse av ”vilsenhet” och att inte riktigt veta hur man ska orientera sig i floran av utbildningar och yrken. Ur det perspektivet framstår, återigen, kvalificerat stöd för att identifiera nästa steg i arbetslivet som en viktig om än ofta förbisedd åtgärd för att stärka omställningsförmåga och kompetens.

En avslutande reflektion är att stress och press i arbetslivet därtill riskerar att göra så att kompetensutveckling och annan vidareutbildning får stå tillbaka. Slimmade organisationer och tajta tidsramar kan bidra till att utbildningsinsatser av olika slag inte främst uppfattas som en investering, utan snarare som en tidstjuv som stjäl resurser från det ordinarie arbetet.

Ett bättre strukturerat utbildningsutbud är nödvändigt för att realisera ett livslångt lärande, likaså bättre studiefinansiering, men arbetslivets organisering är också en avgörande faktor för huruvida vi som individer, organisationer och samhälle ska kunna och vilja ställa om till en mer föränderlig arbetsmarknad (jmf även Ulander-Wänman 2019).

Framåtblickande diskussion

TCO välkomnar de åtgärder med fokus på livslångt lärande som regeringen och samarbetspartierna vidtagit för att möta Coronapandemins negativa effekter på arbetsmarknaden. Det är bra att insatser inom det reguljära utbildningsväsendet inkluderas när arbetsmarknadspolitiska insatser ses över (se även Arbetsförmedlingen 2020:5).

Samtidigt är det uppenbart att kompetensförsörjningsfrågorna inte tar hänsyn till departementsgränserna inom Regeringskansliet eller till myndigheters traditionella ansvarsområden. Både ansvar och genomförande förefaller spreta åt olika håll. Det finns dock goda exempel att lära av som visar att det går att arbeta pragmatiskt med kompetensförsörjning. Extra resurser till yrkeshögskolan för utökade satsningar på korta kurser och kurspaket och reviderade behörighetskrav för delar av utbildet är ett exempel. Det unika beslutet att omfördela medel inom Socialfonden i syfte att snabbt få igång projekt inriktade mot kompetensutveckling för varslande och permitterade medarbetare ett annat.

Men trots flera välkomna initiativ som syftar till att förbättra systemen för omställning har politiken alltjämt inte tillräckligt att erbjuda yrkesverksamma med högskoleutbildning, eller för vilka vidareutbildning på eftergymnasial nivå vore ett naturligt eller till och med nödvändigt nästa steg för att kunna hänga med i utvecklingen.

Ett grundläggande problem i sammanhanget är att utbildningspolitiken alltmer vänts sig mot unga samtidigt som arbetsmarknadspolitiken, av förklarliga skäl, fått prioritera de som har absolut svårast att få jobb. Coronakrisen belyser dock hur viktigt det är att det reguljära utbildningsväsendet förmår träda in när den traditionella arbetsmarknadspolitiken tappar i verkansgrad och förutsättningarna att genomföra arbetsmarknadspolitiken förändras (Nordström Skans 2020).

Det handlar dels om att möta ett ökat antal arbetslösa med eftergymnasial utbildning med rätt åtgärder men också om att svara upp mot ett växande utbildningsbehov hos yrkesverksamma och anställda i korttidsarbete för vilka ett utbud av flexibel utbildning på deltid skyndsamt behöver komma på plats.

För en effektiv utbildnings- och arbetsmarknadspolitik på längre sikt är det också angeläget att den högre utbildningen (högskola men även yrkes-högskola) finns med i de strukturer för regionalt kompetensförsörjningsarbete som byggs upp. Även Jämlikhetskommissionen (SOU 2020:46 s. 618 ff.) framhåller regionala aspekter på utbildningsutbudet och föreslår en strategi för att tillgängliggöra högre utbildning över hela landet med hjälp av regionernas respektive kompetensplattformar (se nedan).¹⁵

Den regionala aspekten i arbetsmarknadspolitiken är särskilt viktig för att åstadkomma träffsäkra analyser och prognoser av kompetensbehov och utbildningsdimensionering. Värdefulla insikter till diskussionen om hur vi

15 Jmf Tillväxtverkets (2018) förslag till regeringen att inrätta ett nationellt kompetensförsörjningsråd i syfte att åstadkomma ett närmare samspel mellan olika nationella, regionala och lokala satsningar på kompetensförsörjningsområdet samt göra kompetensförsörjning till en grunduppgift i det regionala utvecklingsansvaret. Även Valideringsdelegationen föreslår i sitt slutbetänkande (SOU 2019:69) att kompetensförsörjning ska vara en grunduppgift för regionerna. Se även Arbetsmarknadsutredningens (SOU 2019:3) förslag om tydligare regionalt mandat i kompetensförsörjningspolitiken.

kan nå en mer effektiv matchning regionalt och nationellt ges även i aktuell forskning om nya sätt att analysera arbetskraftens rörlighet genom att bryta ned yrken i olika färdigheter och kompetenser (Henning 2020).

På vilket sätt Arbetsförmedlingen kan bidra med kunskap om kompetensbehov på nationell och regional nivå, liksom utveckla analyser av utbud och efterfrågan på arbetskraft och kompetensförsörjningsbehov i olika branscher samt i olika delar av landet, ingår också i uppdrag till myndigheten i regleringsbrev för 2020.



Hur prognosarbetet ska kunna bedrivas i en reformerad myndighet är en viktig fråga för framtiden, inte minst hur omläggningen av datainsamling vid myndigheten kommer att påverka samverkan med andra aktörer såsom SCB och arbetsmarknadens parter.

Överlag är det nödvändigt att den kunskap som de fackliga organisationerna besitter i frågor som rör olika aspekter av kompetensförsörjning tas tillvara på ett bättre sätt, genom att arbetsmarknadens parter erbjuds möjlighet till samverkan med andra relevanta aktörer lokalt, regionalt och nationellt.

Arbetsförmedlingens resurser kommer av naturliga skäl att i första hand användas för att hjälpa de som har svårast att komma in i arbete eller återkomma till arbetsmarknaden. Samtidigt finns det andra grupper som även de kan behöva stöd från Arbetsförmedlingen, däribland personer som av olika anledningar inte står under omställningsavtal. För dessa grupper måste Arbetsförmedlingen också kunna erbjuda lämpliga insatser i ett tidigt skede.

I ett läge när arbetslösheten enligt Arbetsförmedlingens prognoser kan komma att ligga på drygt 11 procent under första kvartalet 2021 behöver vi mer arbetsmarknadspolitik, inte mindre.¹⁶ Dessutom behöver den ett tydligt fokus på de arbetssökandes kompetens. Mer träffsäker information om arbetsgivares kompetenskrav och sökandes utbildning och erfarenheter skulle rimligen också förbättra förutsättningarna för samverkan mellan olika aktörer och göra matchningen enklare.

¹⁶ <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/statistik-och-analyser/analyser-och-prognoser/arbetsmarknadsprognoser/riket/arbetsmarknadsprognos-2020-2021>

TCO:s rekommendationer och förslag

En samlad kompetensförsörjningspolitik nationellt och regionalt

För att parera tvåra kast likt dem vi nu upplever, men även för att hantera fortlöpande strukturomvandling driven av bland annat ny teknik, krävs först och främst en sammanhängande struktur för kompetensförsörjning och att det tydliggörs för olika aktörer och på olika nivåer hur detta ska åstadkommas.

Även om det inte är självklart hur en organisation för genomförande ska utformas så saknas inte uppslag på hur man skulle kunna gå tillväga. Arbetsmarknadsutredningen (SOU 2019:3) lämnade redan för snart två år sedan genomtänkta förslag på hur en nationell kompetensförsörjningspolitik för Sverige skulle kunna se ut, inbegripet ett tydligare regionalt mandat, en nationell strategi och en ny kompetensförsörjningsmyndighet. Valideringsdelegationens slutbetänkande (SOU 2019:69) rymmer också konkreta förslag på en strategi för kompetensförsörjning och livslångt lärande, även om delegationen föreslår en delvis annan implementering än vad Arbetsmarknadsutredningen gör. Till det kommer regeringens strategiska samverkansprogram för kompetensförsörjning och livslångt lärande men där fokus primärt förefaller ligga på lösningar några år framåt i tiden.¹⁷

Inspiration går även att finna internationellt, inte minst i Norge där kompetensförsörjningspolitiken bärs upp gemensamt av politik, parter och folkbildning utifrån en tydlig institutionell ansvarsfördelning. I våra nordiska grannländer finns därtill större möjligheter till utbildning inom ramen för arbetsmarknadspolitiska insatser genom det reguljära utbildningssystemet.

Att ge Arbetsförmedlingen en utökad möjlighet att anvisa arbetsökande inte bara till traditionell arbetsmarknadsutbildning utan även till kortare utbildningar inom bland annat högskola, yrkeshögskola och Komvux skulle stärka individens position på arbetsmarknaden och underlätta för företag att få rätt kompetens.

Konkret handlar det om att bredda den arbetsmarknadspolitiska verktygslådan. Ur ett jämställdhetsperspektiv är det också en viktig åtgärd då traditionell arbetsmarknadsutbildning har en bias mot manligt dominerade yrken på framförallt gymnasial nivå. I detta sammanhang är det särskilt viktigt att försöka ta tillvara den kompetens som finns hos människor som kommit till Sverige på senare tid men som behöver komplettera sin utbildning för att kunna arbeta inom sitt yrke i Sverige eller få en svensk legitimation i yrken där det krävs.

¹⁷ <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/regeringens-strategiska-samverkansprogram/>

Ett omställningsuppdrag för högskola och yrkeshögskola

Som framgår av undersökningen har den eftergymnasiala utbildningen en viktig roll att spela i det livslånga lärandet för yrkesverksamma.

Ur det perspektivet är det bekymmersamt att högskolan under lång tid fokuserat på nybörjarstudenter och programutbildningar, delvis på bekostnad av kortare fristående kurser och utbildningar som gör det enklare att kombinera studier och arbete. Det intrycket förstärks av att undersökningen visar på att brist på adekvat information tycks hålla tillbaka rörligheten på arbetsmarknaden, samtidigt som behovet av vägledning för att orientera sig och identifiera nästa steg i arbetslivet är stort.

Utvecklingen går dels att härleda till politiska prioriteringar, dels till hur ersättningssystemet utformats (jmf TCO 2015, 2017a, Riksrevisionen 2016). Coronakrisen har gjort det uppenbart att även den högre utbildningen behöver kunna svara upp mot behov av livslångt lärande men för att långsiktigt få till stånd detta krävs framförallt två saker. För det första, ett tydligt uppdrag till högskolan men även yrkeshögskolan att arbeta med omställning och livslångt lärande. För det andra måste särskilda medel skjutas till.

TCO kallar det för att ge högskolan och yrkeshögskolan ett omställningsuppdrag. I rapporten *Återkommande utveckling – Förslag till ett omställningsuppdrag för högskolan* (2017) finns konkreta förslag på hur detta skulle kunna se ut, inbegripet särskilda anslag för utbildning av yrkesverksamma.

Ett omställningsuppdrag lägger ett större ansvar på lärosätena att vara proaktiva men som TCO konstaterat i andra sammanhang, och som också åskådliggörs i den här undersökningen, räcker det inte att förbättra



utbildningsutbudet. Även andra saker måste komma på plats. Hit hör en fungerande validering i högskola och yrkeshögskola, bättre studiefinansiering samt tillgång till kvalificerad vägledning om utbildning och yrke. Därtill behöver arbetsgivare prioritera kompetensutveckling och vidareutbildning i organiseringen av arbetet.

Om vi tar validering som exempel så är en förutsättning för effektiv kompetensutveckling att utbildningsinsatserna bygger vidare på den kompetens individen redan har utvecklat i arbetslivet. I många fall är validering också en förutsättning för att människor mitt i livet ska kunna vidareutbilda sig utan att behöva börja om från noll. Det är därför angeläget att lärosätena ges rimliga förutsättningar att arbeta med validering av kunskaper som förvärvats inom yrkeslivet eller i andra sammanhang.

Även i detta sammanhang är resurser en nyckel för att frambringa förändring och därför behöver omställningsuppdraget till högskola och yrkeshögskola formaliseras. Regeringen har nyligen föreslagit att livslångt lärande åter skrivs in i Högskolelagen vilket TCO ser mycket positivt på. Det är nödvändigt för att högskolan ska få ett tydligt ansvar att möta *breda* behov av omställning och livslångt lärande, och inte enbart efterfrågan kopplad till nuvarande arbetsuppgifter eller arbetsgivare (jmf SOU 2019:6, särskilt kapitel 6.3). Även pågående försöksverksamhet med snabbare väg till examen inom ramen för yrkeshögskolan (YH-flex) är ett spännande initiativ som möjligen även högskolan skulle kunna hämta inspiration ifrån, beroende på hur det faller ut.

I det sammanhanget kan även nämnas UKÄ:s pågående temaprojekt om kompetensförsörjning med fokus på högre utbildning och arbetsmarknad. Ett övergripande syfte med projektet är att öka kunskapen om högskolans roll för kompetensförsörjningen i Sverige. Andra syften är att förstå om och hur högskolorna svarar upp mot arbetsmarknadens behov av högskoleutbildad kompetens, samt hur individers möjligheter till vidareutbildning vid högskolan ser ut och vad livslångt lärande leder till.



TCO föreslår följande:

Mer av utbildning i arbetsmarknadspolitiken

- Ta ett samlat grepp om kompetensförsörjningsfrågorna och låt arbetsmarknadens parter vara med. Mer av samarbete och samordning över departementsgränserna och mellan olika utbildningsformer behövs för att identifiera både luckor och utvecklingsområden. Berörda myndigheter måste få tydliga besked om hur de förväntas bidra i kompetensförsörjningsarbetet. Pågående myndighetssamverkan för att kartlägga befintliga samverkansstrukturer regionalt och branschvis kan tjäna som lärande exempel på hur man kan arbeta proaktivt med kompetensfrågorna.
- Följ upp Jämlikhetskommissionens (SOU 2020:46) rekommendation om en sammanhållen strategi för högre utbildning på distans, innehållande riktade medel för att utforma distansutbildning utifrån identifierade regionala behov och ett särskilt uppdrag till Universitetskanslersämbetet (UKÄ) att utreda distansutbildningens bidrag till breddad rekrytering till högskolan.
- Utöka Arbetsförmedlingens möjligheter att anvisa arbetslösa som är behöriga till studier inom det reguljära utbildningssystemet som en arbetsmarknadsutbildning, det vill säga med bibehållen arbetsmarknadspolitisk ersättning. Ändra i förordningen om arbetsmarknadspolitiska program så att möjligheten öppnas att, efter arbetsmarknadspolitisk bedömning, anvisa arbetslösa som är behöriga till reguljära utbildningar inom Komvux, Yrkesvux, yrkeshögskola samt högskola och universitet. Huvudregeln bör precis som idag vara anvisning till korta utbildningar eller kurser motsvarande sex månaders heltidsstudier.¹⁸
- Avsätt mer resurser till Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar och säkerställ att de erbjuds tidigare under arbetslöshetsperioden. Utred om och i så fall hur upphandlingssystemet kan göras mer effektivt.¹⁹
- Utöka tillfälligt möjligheten att studera med arbetslöshetsersättning. Ändra i förordningen om arbetslöshetsförsäkringen så att utbildningstiden och ersättningsperioden som motsvarar 15 ersättningsdagar (tre veckor) tillfälligt förlängs till 30 ersättningsdagar (sex veckor).²⁰
- Utveckla studiefinansieringen och gör det ekonomiskt möjligt för yrkesverksamma som inte genomgår utbildning på arbetstid eller parallellt med heltidsarbete att studera. Studiefinansiering kan anta olika former, från studiemedel för äldre, till möjligheter för omställningsorganisationerna att köpa uppdragsutbildning till att Arbetsförmedlingen anvisar arbetssökande med arbetsmarknadspolitisk ersättning.²¹

¹⁸ <https://www.tco.se/globalassets/investeringar-i-utbildning-i-krisen-lo-tco-saco.pdf>, s. 5

¹⁹ <https://www.tco.se/globalassets/investeringar-i-utbildning-i-krisen-lo-tco-saco.pdf>, s. 7

²⁰ <https://www.tco.se/globalassets/investeringar-i-utbildning-i-krisen-lo-tco-saco.pdf>, s. 9

²¹ Genom omställningsavtalen har arbetsmarknadens parter förhandlat fram flera lösningar för att förbättra förutsättningarna för omställning och livslångt lärande men då huvudsakligen för individer som redan har blivit uppsagda.

Mer av arbetsmarknad i utbildningspolitiken

- Formalisera högskolans och yrkeshögskolans roll i det livslånga lärandet ytterligare och låt den eftergymnasiala utbildningen bli en naturlig del av kompetensförsörjningspolitiken genom tydliga incitament, en förändrad resurstilldelning och ett större mått av flexibilitet i utbildnings- och studieformer. Överväg en mer flexibel antagning till delar av utbudet och utveckla fler pilotprojekt med fokus på redan yrkesverksammas kompetens och lärande.
- Öka omfattningen av validering i högskolan och yrkeshögskolan, bland annat genom att ge universitet och högskolor ersättning för tillgodoräkningen baserade på reell kompetens. Tydliggör vad validering avser inom högskola och yrkeshögskola i enlighet med Valideringsdelegationens förslag, inbegripet tillhandahållande av statistik och annan uppföljning.
- Högskola och yrkeshögskola behöver synliggöra den vägledning som de erbjuder, arbeta mer utåtriktat med vägledningsinsatser samt regelbundet genomföra kartläggningar av hur behovet av vägledning ser ut och hur kontakter med arbetslivet kan utvecklas. Studie- och yrkesvägledares kunskaper om validering och utvecklingen på arbetsmarknaden behöver stärkas och arbetsgivares kompetensutvecklingsinsatser bör i högre grad innehålla karriärrådgivning. En digital plattform kan fungera som komplement till professionell vägledning i form av personliga samtal.

Coronapandemin belyser hur en arbetsmarknad i förändring behöver åtföljas av bättre förutsättningar för omställning. Samtidigt har arbetskraftens utbildningsnivå och kompetenskraven i arbetslivet successivt höjts över tid. När en majoritet av de sysselsatta har en eftergymnasial utbildning så måste även kompetensutveckling och vidareutbildning kunna ske på den nivån. Det förutsätter en ändamålsenlig styrning av insatser.

En sammanhållen kompetensförsörjningspolitik är ingen ”quick fix” men med ovanstående rekommendationer och förslag kan nödvändiga steg tas i riktning mot ett bättre fungerande system för livslångt lärande och omställning för både individer och verksamheter.



Metod

Undersökningen som denna rapport baseras på har genomförts av SCB på uppdrag av TCO. Urvalet i undersökningen består av 7 000 individer och totalt svarade 41 procent av dessa på enkäten.

Tjänstemän identifierades med hjälp av 5 yrkesklasser enligt klassificeringen SSSYK, vilken framgår i tabell 1. I populationen ingick 1 218 781 yrkesverksamma individer i åldern 30-55 år som är folkbokförda i Sverige. Från populationen drogs ett stratifierat obundet slumpmässigt urval, vars totala storlek var 7000 individer.

TABELL 1: YRKESKLASSER

Yrkesklass 1	Chefer
Yrkesklass 2	Yrken med krav på akademisk/fördjupad högskoleutbildning
Yrkesklass 3	Yrken med krav på högskoleutbildning
Yrkesklass 4+5	Tjänstemannayrken utan krav på högskoleutbildning
Yrkesklass 0	Militära yrken (Yrkesklass 0 har vid stratifieringen räknats tillsammans med yrkesklass 3)

Datainsamlingen påbörjades under september 2019, och respondenterna gavs möjlighet att besvara enkäten via antingen post eller webb. Till individer som inte besvarat enkäten skickades påminnelse. Detta gjordes vid sammanlagt tre tillfällen. Enkätinsamlingen avslutades i december 2019.

SCB har beräknat kalibreringsvikter för varje individ och därmed är resultaten, med en viss beräknad osäkerhet, giltiga för hela populationen. Kalibreringsvikter gör det även möjligt att delvis reducera den skevhet som kan uppkomma till följd av att samtliga individer i urvalet inte deltagit i undersökningen. Ifall individer i grupper med höga svarsfrekvenser har svarat annorlunda på enkätens frågor i jämförelse med grupper som har lägre svarsfrekvenser, så skulle de slutliga resultaten kunna bli missvisande. Detta motverkas genom kalibreringen.

Referenser

- Ackum, S. (2020a) "Utbildning för ett starkare Sverige" i Eklund, K. (red) *Idéer för ett starkare Sverige. Omstartskommissionen* Stockholm: Ekerlids förlag/Stockholms handelskammare: 139-167
- Ackum, S. (2020b) "Förslag på bättre gymnasiala yrkesutbildningar för vuxna" i Ackum, S. (red) *Arbetsmarknad I förändring. En antologi om förbättrad omställning*. Stockholm: Fores: 30-54
- Andersson, F.W., Andersson, J. och Poldahl, A. (2014) *Sannolikheten att byta jobb*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån (SCB)
- Arbetsförmedlingen (2020) *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2020 – Utvecklingen på arbetsmarknaden 2020-2021*. Stockholm: Arbetsförmedlingen
- Arbetsförmedlingen (2017) *Perspektiv på arbetslösheten i olika grupper*. Stockholm: Arbetsförmedlingen
- Arbetsmarknadsutredningen (2017) *Vägledning för framtidens arbetsmarknad (SOU 2017:82)*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet
- Arbetsmarknadsutredningen (2019) *Effektivt, tydligt och träffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad (SOU 2019:3)*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet
- Bender, G. och Mörtvik, R. (2018) *Kompetenspyramiden. Fler som jobbar ska kunna studera*. Stockholm: Arenagruppen
- Furåker, B., Neergard, C. och Saloniemä, A. (2014) "Lock-in Patterns among Employees: A Nordic Comparison" i *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 30 (4): 435-458
- Henning, M. (2020) "Strukturförändringar och rörlighet på svensk arbetsmarknad" i Ackum, S. (red) *Arbetsmarknad I förändring. En antologi om förbättrad omställning*. Stockholm: Fores: 1-29
- Jonsson, D. (2007) "Flexibility, Stability and Related Concepts" I Furåker, B., Håkansson, K. och Jan Ch Karlsson, J. Ch. (red): *Flexibility and Stability in Working Life*. New York: Palgrave Macmillan: 30-41
- Jämlikhetskommissionen (2020) *En gemensam angelägenhet (SOU 2020:46)*. Stockholm: Finansdepartementet
- Karlsson, N., Grönbäck, J. och Joyce P., (2017) *Kompetenspusslet – den viktigaste framtidsfrågan*. Stockholm: Ratio
- Cheung, M., Egebark, J., Forslund, A., Laun, L., Rödin, M. & Vikström, J. (2019) *Effekter av förstärkta förmedlingsinsatser Lärdomar från en försöksverksamhet IFAU-rapport 2019:27*. Uppsala: IFAU
- Lovén, A. (2015) "Teorier inom vägledningsfältet" i Lovén, A. (red.) *Karriärvägledning – en forskningsöversikt*. Lund: Studentlitteratur: 61-99
- Lundahl, L. (2010) "Valen, vägarna och samhällets stöd" i Lundahl, L. (red.) *Att bana väg mot framtiden – karriärval och vägledning i individuellt och politiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur: 217-231
- Melin, C. (2019) *Sadla om eller fylla på? Förutsättningar för framtidens kompetensutveckling och omskolning*. Stockholm: Futurion

Nordström Skans, O. (2020) ”En arbetsmarknad för ett starkare Sverige” i Eklund, K (red) *Idéer för ett starkare Sverige. Omstartskommissionen* Stockholm: Ekerlids förlag/Stockholms handelskammare: 113-138

Regné, H. (2020) ”Förändrade behov av eftergymnasial utbildning?” i Ackum, S. (red) *Arbetsmarknad I förändring. En antologi om förbättrad omställning*. Stockholm: Fores: 55-86

Riksrevisionen (2016) *Det livslånga lärandet inom högre utbildning RiR 2016:15*. Stockholm: Riksrevisionen

Styr- och resursutredningen (2019) *En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan (SOU 2019:6)*. Stockholm: Utbildningsdepartementet

Svenskt Näringsliv (2018) *Rekryteringsenkäten 2018 – Jobbskaparna larmar! Kompetensbristen ökar*. Stockholm: Svenskt Näringsliv

TCO (2015) *Ny kunskap för nya jobb – eftergymnasialt utbildningsutbud för yrkesverksamma*. Stockholm: TCO

TCO (2017a) *Återkommande utveckling. Förslag till ett omställningsuppdrag för högskolan*. Stockholm: TCO

TCO (2017b) *Vägledning mitt i livet. Tjänstemännens behov och erfarenheter av vägledning om utbildning och yrke*. Stockholm: TCO

TCO (2018) *Hänger du med? Sysselessattas upplevda behov av kompetensutveckling*. Stockholm: TCO

TCO (2019) *Från lön till studiemedel – går ekonomin ihop?* Stockholm: TCO

Tillväxtverket (2018) *Regionala kompetensplattformar. Erfarenheter och resultat 2013-2017*. Stockholm: Tillväxtverket

Ulander-Wänman, C. (2019) *Hållbart arbetsliv genom kompetensutveckling i samverkan – HAKS*. Stockholm: Arenagruppen

Unionen (2020a) ”Färre får kompetensutveckling samtidigt som behovet ökar” *Unionens Kompetensundersökning 2020* <https://via.tt.se/pressmeddelande/farre-far-kompetensutveckling-samtidigt-som-behovet-okar?publisHerId=20109&releaseId=3281467>

Unionen (2020b) *Ny teknik, automatisering och Coronakris – så förändras tjänstemännens arbetsmarknad*. Stockholm: Unionen

Valideringsdelegationen 2015-2019 (2018) *Validering i högskolan – för tillgodoräknande och livslångt lärande (SOU 2018:29)* Stockholm: Utbildningsdepartementet

Valideringsdelegationen 2015-2019 (2019) *Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande (SOU 2019:69)*. Stockholm: Utbildningsdepartementet

Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 13 fackförbund med över 1,4 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, landsting, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer, journalister och lärare till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se



Tjänstemännens centralorganisation
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm
Tel 08-782 91 00, tco.se

