



KOMPETENSUTVECKLINGSBAROMETER

En undersökning av kompetensutveckling bland medlemmar i Unionen

Innehåll

Innehåll	1
Förord	2
Sammanfattning	3
Inledning	4
Andel som har fått kompetensutveckling	6
Strategi för kompetensutveckling	7
Sex av tio arbetsgivare har en strategi för kompetensutveckling.....	8
Mål och planering för kompetensutveckling	10
Genomförande av kompetensutveckling	13
Varför har kompetensutveckling uteblivit?.....	14
Förklaringar i teman.....	14
Avsatt tid för kompetensutveckling	18
Kompetensutveckling och inflytande	22
Nytta av kompetensutveckling	2
Ekonomiska aspekter	23
Resultat och slutsatser	24
Resultat.....	24
Slutsatser.....	25
Referenslista	27

Förord

I denna barometer presenteras resultaten från en undersökning där Unionens medlemmar har besvarat frågor om kompetensutveckling i sitt arbetsliv. Det är viktigt att man känner att man har en god och tillräcklig kompetens för sitt arbete, annars finns det risk för stress.

Arbetslivet är dynamiskt. I en sådan verklighet räcker det inte att tillgodogöra sig en viss kompetens via grundutbildning, tillfälliga utbildningsinsatser och tidigare erfarenheter. Man måste ständigt utveckla och anpassa sin kompetens till rådande omständigheter, så att man kan vara flexibel vid förändringar. Genom att många måste lämna sin anställning på grund av kompetensbrist visar den praxis som har utvecklats i tillämpningen av lagen om anställningsskydd att det främst är kompetens som skapar trygghet i arbetet.

Det finns ett långsiktigt behov för tjänstemän att kompetensutveckla sig under hela arbetslivet, eftersom det skapar trygghet vid eventuella 'mellan jobb-perioder'. Ur ett individuellt perspektiv ger det trygghet på arbetsmarknaden, och ur ett samhällsperspektiv ger det minskade långsiktiga kostnader, bland annat genom att omställningstider mellan jobb kortas ned.

KU-barometern är framtagen av Unionens enhet för Politik, Opinion och Påverkan (POP). Charlie Levin (utredare), Anette Andersson (utredare) och Agneta Funseth (statistiker) har sammanställt materialet och rapporten.

Cecilia Beskow
Samhällspolitisk chef
Stockholm, april 2015

Sammanfattning

I den här rapporten presenterar Unionen resultaten från en intervjuundersökning där tusen medlemmar i Unionen har tillfrågats om kompetensutveckling i sin yrkesvardag. Resultaten visar att tolkningarna av vad kompetensutveckling är för något varierar. Det behöver därför förtydligas.

Det framgår också att nyttan av kompetensutveckling är mycket stor. Fler än nio av tio anser att det kommer till nytta, helt eller delvis.

Tillgången till kompetensutveckling inte är jämställd. Det gäller även förutsättningar, som exempelvis avsatta resurser och medel till det här ändamålet.

Informell kompetensutveckling behöver synliggöras, och det strategiska arbetet förbättras.

Arbetsmarknadens parter har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling.

Inledning

Tjänstemännens roll och betydelse ökar. Det betyder att satsningar på dem ger en stor utväxling för samhälle och arbetsplatser. När arbetslivet förändras är det investeringar i kontinuerlig kompetensutveckling som gör att förändringar blir till nya möjligheter för både medarbetare, arbetsplatser och för samhälle (Unionen, 2011a:3).

Citatet är hämtat ur Unionens politiska plattform för kompetensutveckling, och det lyfter betydelsen av kompetensutveckling i ett föränderligt och dynamiskt arbetsliv. Livslångt lärande och en kontinuerligt pågående utveckling av individers kompetens är avgörande för att uppnå en hög kvalitet på produkter som levereras av välmående anställda. Satsningar på kompetensutveckling är en lönsam investering, för företag, för Sverige och för tjänstemännen.

Unionen vill se ett arbetsliv där alla kan och får utvecklas yrkesmässigt. Att byta jobb, flytta mellan arbetsplatser och ta ett karriärsteg uppåt eller åt sidan innebär kunskaps-spridning på arbetsmarknaden. Rörlighet mellan jobb skapar dynamik och ger fler möjlighet att utvecklas i sina yrkesliv. Att rätt person finns på rätt plats ökar produktiviteten på arbetsplatserna (Unionen, 2011b:5).

I underlaget till intervjuerna i denna undersökning gavs en definition av hur ordet kompetensutveckling ska förstås i den här undersökningen. Med detta begrepp avser Unionen

insatser i syfte att ge kompetens att utföra befintliga arbetsuppgifter, eller nya arbetsuppgifter. Kompetensutveckling kan vara en kurs eller utbildning, men också aktiviteter i det dagliga arbetet. Exempelvis arbetsrotation (prova nya arbetsuppgifter) eller kompetensutbyte mellan kollegor, chef eller andra avdelningar.

Den här definitionen rymmer olika former av kompetensutveckling, allt ifrån formella och arrangerade kurser (formell kompetensutveckling) till lärande som sker i vardagslivet genom utbyte med kollegor, omfördelning och förändring av arbetsuppgifter med mera (informell kompetensutveckling).

Det är inte självklart att människor ser olika former av lärande i yrkeslivet som en utveckling av den egna kompetensen. Exempelvis menar en av de svarande i den här undersökningen att ”[jag] vet inte om jag behöver någon [kompetensutveckling]. När vi börjar sälja en ny produkt sätter jag mig in i den helt enkelt”. Den här personen lever i en yrkesvardag där hen lär sig saker dagligen, för att kunna göra ett bra jobb i föränderliga arbetsuppgifter, men ser det inte som kompetensutveckling. Å andra sidan uttrycker en svarande att ”jag lär mig nya saker hela tiden när det blir aktuellt”, medan en annan person skriver att ” jag utvecklas väldigt mycket genom mina arbetsuppgifter varje dag”. Således handlar kompetensutveckling om lärande, men det handlar också om att översätta kunskaper till praktik i vardagen, enligt modellen ’från tanke till handling’. Kunskaper och lärande måste förankras på ett sätt som är anpassat till specifika krav i organisationen och på arbetsplatsen, både som det ser ut ’just nu’ och när det förändras.

Lärande och kompetensutveckling är ett område med en bredd av metoder, tolkningar och infallsvinklar. Det kan genomföras på olika sätt, allt ifrån kollegialt utbyte och samverkan med andra företag och organisationer till formella kurser. Det är också viktigt att reflektera kring, och analysera, effekter av kompetensutveckling eftersom det kan ge både avsiktliga och oavsiktliga effekter.¹ Det här behöver arbetsgivare och arbetstagare kommunicera kring.

Bredden av infallsvinklar behöver belysas, så att arbetsgivare kan ges verktyg att ta tillvara och synliggöra kompetensutveckling som `ändå sker`. I en tidigare undersökning har Unionen visat att ”Företag utnyttjar inte befintliga resurser. Endast en femtedel av tjänstemännen känner att all deras kompetens kommer till nytta på nuvarande jobb” (Unionen, 2011b:13). Genom Kompetensutvecklingsbarometern tar Unionen ett steg på vägen i utvecklingen av en förbättrad, riktad och använd kompetens. Syftet med den här undersökningen är att studera om och i så fall hur medlemmar i Unionen erbjuds kompetensutveckling i sitt arbetsliv.

Underlaget till rapporten är ett intervjumaterial. Studien genomfördes av Ipsos under senhösten 2014. Den baserades på ett frågeformulär med fasta svarsalternativ (samma som används i rapportens diagram), men med ett öppet alternativ på två av frågorna. Totalt har 1000 medlemmar i Unionen intervjuats. 550 av de svarande var män och 450 var kvinnor.

¹ Forskarna Ellström och Kock skriver att: "det är viktigt att studera både positiva/funktionella och negativa/dysfunktionella effekter av kompetensutveckling" (Ellström & Kock, 2008: 17. Författarens översättning).

Andel som har fått kompetensutveckling

Har du fått kompetensutveckling under senaste året?

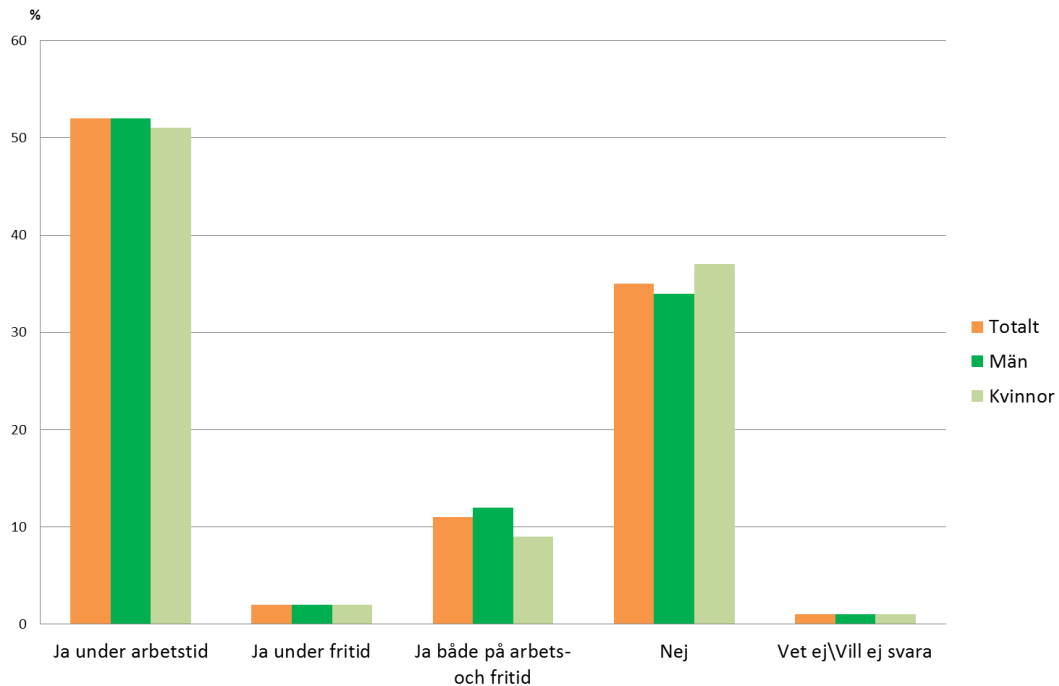


Bild 1: Lika många män som kvinnor uppger att de har fått kompetensutveckling senaste året.

Drygt hälften av de svarande, lika många män som kvinnor, uppger att de har fått kompetensutveckling under arbetstid det senaste året. Några svarande har använt sin fritid till detta. Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt ansvar att kompetensutveckla den anställda så att hen fortsätter att ha rätt kompetens för sina arbetsuppgifter, även när dessa förändras. Det är kompetens som ska växlas, inte personal. Därför har båda parter ett gemensamt intresse i att detta sker på ett bra sätt. Balans i arbetslivet är en av Unionens hjärtefrågor. När tjänstemän jobbar på arbetstiden och kompetensutvecklar sig på fritiden finns det risk att balansen försvåras, eftersom utrymmet att släppa tankarna på jobbet blir mindre. På sikt kan det leda till hälsoproblem som stress och utmattning. Därför bör kompetensutveckling i största möjliga mån ske på arbetstid.

Det är anmärkningsvärt att så många som en tredjedel svarar nej på frågan. Det visar att krafttag måste tas för att öka tjänstemännens tillgång till en kontinuerlig kompetensutveckling. Det handlar om att arbeta med detta på ett genomtänkt och strategiskt sätt, samt om att utverka metoder för att omsätta tanke till handling.

Strategi för kompetensutveckling

I facklitteratur och forskning kan en kompetensutvecklingsstrategi också benämnas som kompetensstrategi. Den typ av strategi ett företag väljer kan påverkas av företagets/organisationens affärsituation, affärsstrategi och medarbetarens roll i den samma. En sådan strategi innefattar i olika grad befintliga medarbetarens utveckling och kompetens. Ibland kan också inhyrning (köp) av kompetens vara en del av strategin, liksom nyrekrytering. En enskild medarbetarens kompetensutveckling innefattar mer än specifika insatser, eftersom kompetensutvecklingen även kan ske i vardagen. En kompetensutvecklingsstrategi kan sättas i relation till både det informella (dagliga arbetet) och det formella (utbildning) lärandet. Företagets strategi kan alltså helt eller delvis vara att organisera arbetsplatsen på ett sätt som inbegriper kompetensutvecklingen i vardagen.

Strategisk kompetensutveckling sker både formellt och informellt

Strategisk kompetensutveckling innebär att arbetsgivare planerar aktivt och långsiktigt. I det strategiska arbetet behöver arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans diskutera vilka faktorer som påverkar 'kompetens i användning', alltså vilka förutsättningar den anställde får att omsätta sin kompetens till konkret praktik. Organisation av arbetet är viktigt här. Aspekter som påverkar hur det kommer att lyckas är i vilken mån de anställda får inflytande i sin yrkesvardag, hur de får delta i planeringar, arbetsuppgifternas karaktär och feedback (Ellström och Kock, 2008). I korta ordalag innebär det här att strategisk planering av kompetensutveckling är viktigt, eftersom både kompetensutvecklingen i sig och dess effekter varierar och är beroende av ett flertal faktorer.

Vid intervjuerna fick tjänstemännen svara på frågor om detta.

Sex av tio arbetsgivare har en strategi för kompetensutveckling

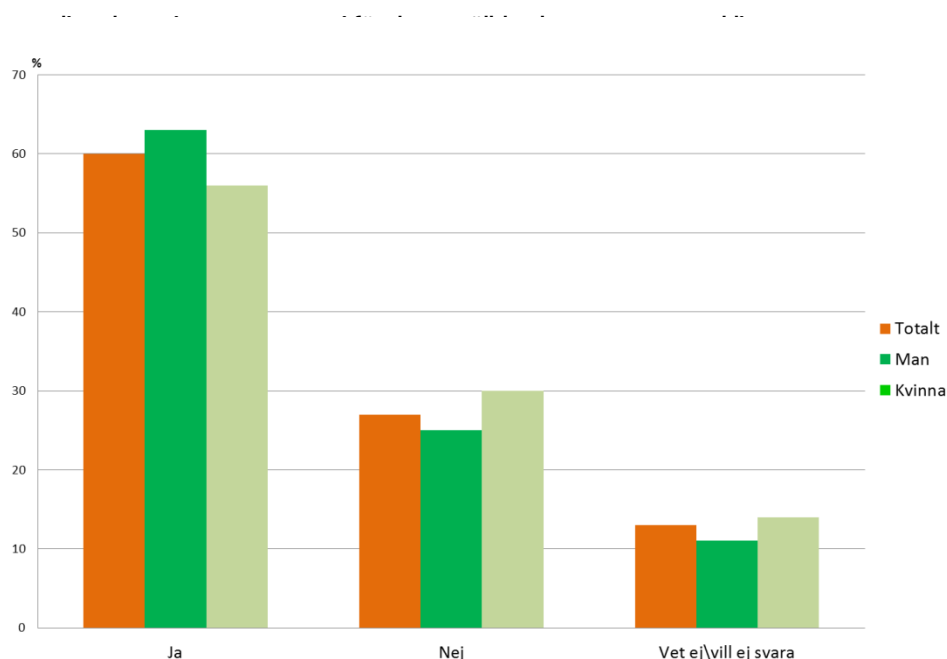


Bild 2: Fler män än kvinnor uppger att deras arbetsgivare har en strategi för de anställdas kompetensutveckling

Resultatet visar att en liten majoritet, sex av tio arbetsgivare, har en strategi kring den generella kompetensutvecklingen på företaget. Det pekar på att det finns en medvetenhet och en ambition att bedriva en god kompetensutveckling. Dock saknar en fjärdedel en sådan strategi. Även om arbete med strategisk kompetensutveckling är etablerat på många arbetsplatser, så behöver det fortfarande utvecklas och spridas till fler.

Unionen anser:

att på samma sätt som företagsledningar ansvarar för marknads-, försäljnings och investeringsstrategier ansvarar de för en strategi för kompetensförsörjning

att det på alla nivåer, funktioner och arbetsställen ska finnas en strategi för kompetensförsörjning där planeringen av hur kompetensluckor ska fyllas är tydlig

Det framgår också att fler män än kvinnor uppger att deras arbetsgivare har en strategi för kompetensutveckling. Tyvärr ger inte det befintliga materialet underlag till en säker förklaring på skillnaden mellan könen. Det kan handla om att de svarande kvinnorna och männen arbetar i olika yrken och branscher, eller om att de skiljer sig åt i organisatoriska positioner och ansvarsområden. Det kan också bero på strukturella skillnader mellan könen, alltså samma skillnader som leder till oförklarade löneskillnader. Kulturella föreställningar kan också vara en förklaring, det vill säga påverkan av medvetna eller omedvetna uppfattningar, normer och värderingar om mäns och kvinnors behov.

Mål och planering för kompetensutveckling

Drygt en tredjedel saknar mål för individuell kompetensutveckling

Har du och din arbetsgivare tydliga mål för din individuella kompetensutveckling?

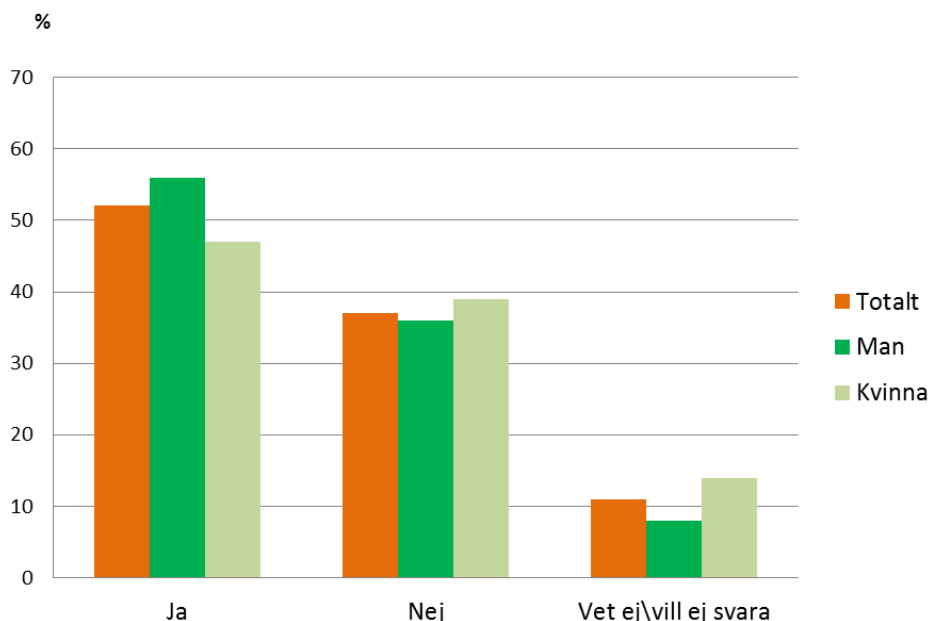


Bild 3: Fler män än kvinnor har tydliga mål för sin kompetensutveckling

Organisationer och företag arbetar med styrdokument, utveckling av ledarskap och ledarskapsstrategier, målbilder med mera. Det är en del av att nå likriktning i en organisations utveckling och kvalitet i verksamhet och produktion. Inom ramen för styrande dokument, avtal och lag behöver chef och medarbetare tillsammans formulera mål på individuell nivå. De behöver diskutera vad de vill uppnå med den enskilde medarbetarens kompetensutveckling, så att båda parter vet vad individen ska sträva mot och vad arbetsgivaren ska inspirera och stödja. Unionen anser att fackliga representanter ska ges möjlighet att delta i diskussionerna.

Diagrammet ovan visar att en drygt tredjedel saknar tydliga mål för sin individuella kompetensutveckling. Det är problematiskt, eftersom det finns risk att man missar målet, det vill säga att den kompetensutveckling som faktiskt sker inte är tillräckligt specifik för arbetsuppgifterna. Det skulle ge negativa konsekvenser för arbetsgivaren (satsade resurser med liten utdelning) och för arbetstagaren som inte kan applicera sin nya kompetens på det hen jobbar med.

Diagrammet ovan belyser en skillnad mellan könen. Nästan tio procent fler män än kvinnor uppger att de har ett tydligt mål för sin individuella kompetensutveckling.

Unionen anser

att lokala fackliga representanter känner medarbetarna väl och är en självklar samarbetspartner i upprättandet av kompetensförsörjningsstrategier, dessa ökar möjligheten för medarbetare att ta ansvar för sin egen utveckling.

Fler män än kvinnor har en plan för kompetensutveckling

Har du och din chef gjort en plan för din kompetensutveckling?

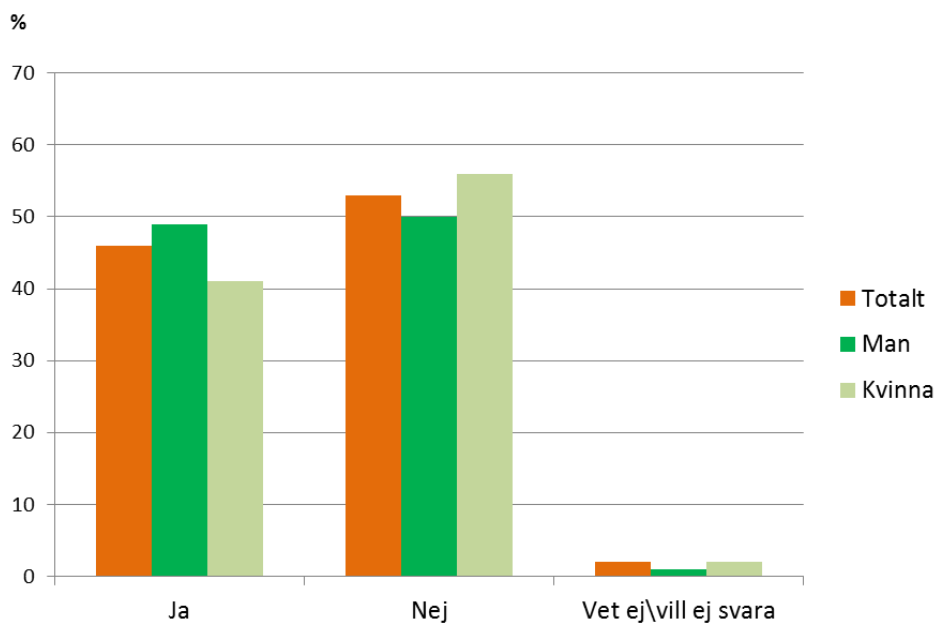


Bild 4: Knappt hälften av männen och drygt fyrtio procent av kvinnorna har en plan för sin kompetensutveckling.

Tillsammans behöver arbetsgivare och arbetstagare formulera en plan för den anställdas individuella kompetensutveckling. Här bör innehållet i insatsen och vilka mål den ska sträva mot preciseras. Resultatet visar att mindre än hälften har en sådan plan.

Liksom för målformuleringar finns en könsrelaterad skillnad i planering av den individuella kompetensutvecklingen. Resultaten visar att fler män än kvinnor har en plan för sin kompetensutveckling. För kvinnors del kan det leda till sämre förutsättningar att forma kompetensutvecklingen på ett sätt som är i linje med hur arbetsuppgifterna utvecklas.

Det framgick tidigare att en fjärdedel uppger att arbetsgivaren saknar en strategi för kompetensutveckling. Diagrammet ovan belyser svagheter även på ett individuellt plan. Det finns således brister i det här arbetet både på organisatorisk och på individuell nivå. Generellt behöver arbetet med att utveckla en strategi för organisationer och grupper samt individuella planeringar för kompetensutveckling förbättras. Strategier som organisationen och arbetsplatsgrupper kan ta hjälp av behöver formuleras och förankras, men relaterat till dessa behöver varje individ också en personlig plan.

Genomförande av kompetensutveckling

Nästan åtta av tio genomför planerad kompetensutveckling helt eller delvis

Bas: Har en plan för sin individuella kompetensutveckling

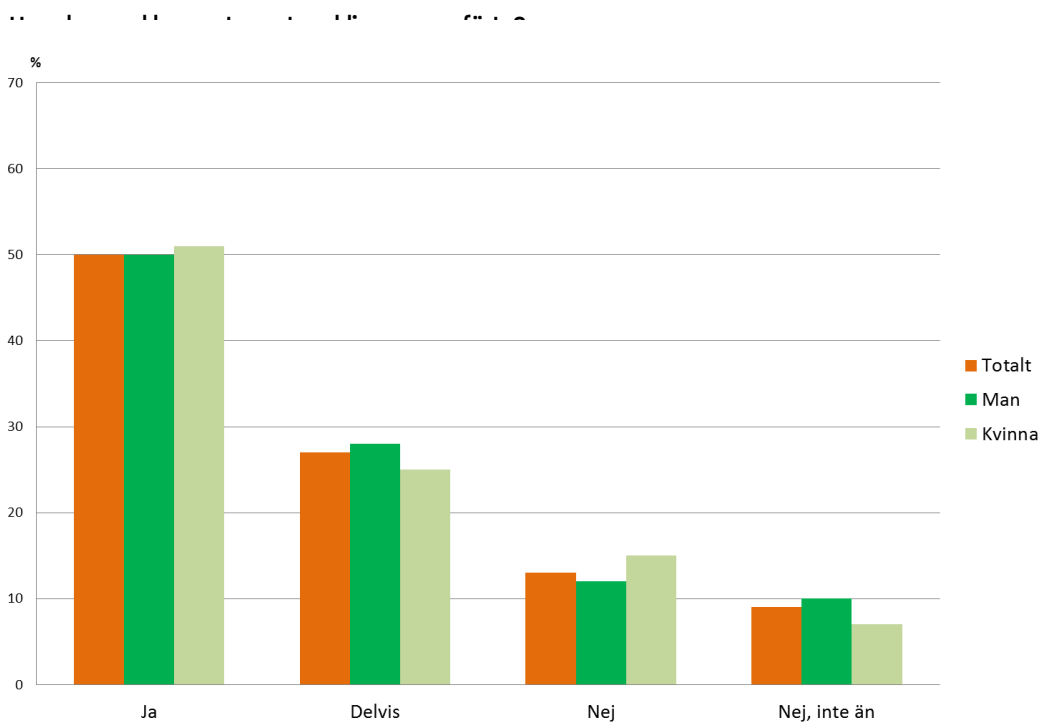


Bild 5: Inga könsskillnader i genomförande av planerad kompetensutveckling

Det är positivt att en stor del av planerad kompetensutveckling genomförs. Av personer som har en plan för sin individuella kompetensutveckling uppger nästan åtta av tio att den genomförs helt eller delvis. Drygt en av tio uppger att den inte har genomförts, och något färre svarar ”inte ännu”.

Fördelningen är jämn mellan könen vad gäller om kompetensutveckling genomförs eller inte. Trots det finns det en ojämställdhet, eftersom fler män än kvinnor har en plan för sin kompetensutveckling. Det gör att män som grupp får mer genomförd kompetensutveckling än kvinnor som grupp får.

I undersökningen sökte Unionen svar på varför de svarande inte har fått tillgång till kompetensutveckling. Sex olika förslag gavs, men det fanns också en möjlighet att uppge ’annat skäl’ som orsak. De som valde detta alternativ gavs möjlighet att formulera orsaker med egna ord. De svarande kunde välja att svara flera alternativ.

Varför har kompetensutveckling uteblivit?

Med beaktning på att du inte fått kompetensutveckling under året

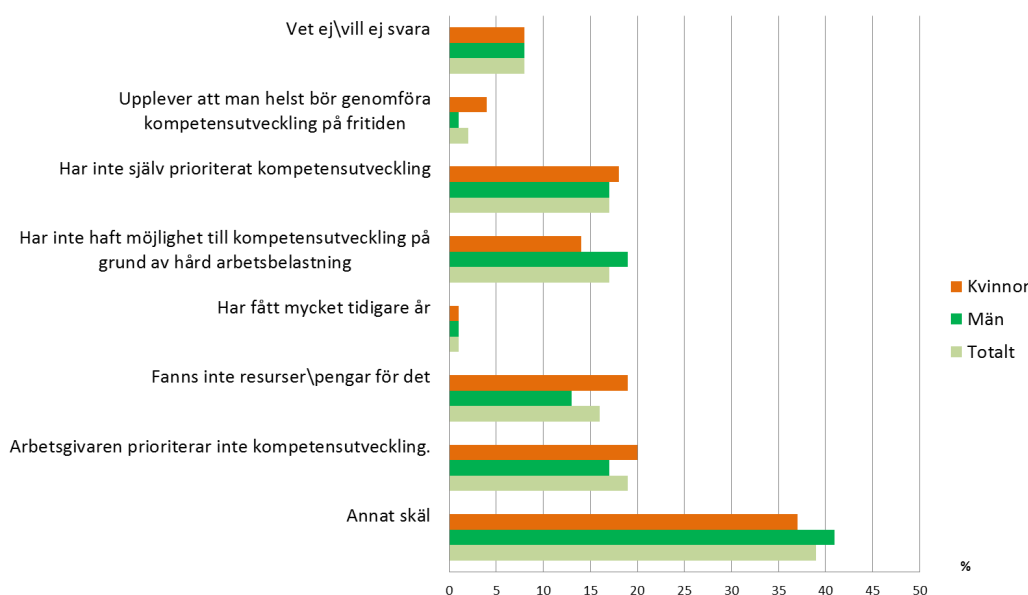


Bild 6: Majoriteten av de svarande uppger annat skäl som orsak till utebliven kompetensutveckling.

Förklaringarna till varför kompetensutveckling har uteblivit varierar. Mindre än två av tio menar bland annat att de själva inte har prioriterat det. Ungefär lika många har också lyft fram att de inte har haft möjlighet på grund av hård arbetsbelastning. Fler män än kvinnor hindras av detta. Även resursbrist och att arbetsgivaren inte har prioriterat kompetensutveckling påverkar tillgången till kompetensutveckling. Nästan fyra av tio, uppger också egna anledningar till utebliven kompetensutveckling.

Förklaringar i teman

De svarandes förklaringar till varför kompetensutveckling inte har genomförts kan delas in i teman, vilket framgår av redogörelsen nedan. Resultatet är inte statistiskt representativt. Det är exempel på uppfattningar, men det kan inte generaliseras.

Anställningens form och jobbets karaktär

Anledningar som nämns till att kompetensutveckling inte fullföljts är att den svarande är anställd på bemanningsföretag, eller på ett nystartat företag. Det kan också bero på att den svarande själv är ny medarbetare eller att hen har en tidsbegränsad anställning. En man beskriver att han arbetar som konsult hos ett företag som har ett besparingsprogram, medan en kvinna skriver att hon har en specialisttjänst med en unik kompetens som bara kan utvecklas tillsammans med kollegor i andra företag. Kvinnors och mäns svar är likartade i detta perspektiv. Anställningens form och längd, samt jobbets innehåll och krav påverkar om planerad kompetensutveckling genomförs eller inte.

Sjukskrivning/barnledigt, tidsbrist, arbetsbelastning och ålder

En man och tre kvinnor uppger föräldraledighet som orsak till utebliven kompetensutveckling. Sju kvinnor, men inga män uppger sjukskrivning som en orsak. En kvinna och sju män beskriver tidsbrist som en anledning till att kompetensutveckling inte har genomförts. Arbetsbelastning finns som svarsalternativ i frågeställningen, men uttrycks också med egna ord av några personer. Det här resultatet är inte statistiskt representativt, för det handlar bara om några få svar. Det har dock en styrka i att förklaringarna är öppna, det vill säga att de svarande har getts utrymme att svara och associera fritt. I dessa spontana förklaringar framträder en bild där mäns uteblivna kompetensutveckling beskrivs vara orsakade av faktorer på jobbet, medan kvinnors förklaringar pekar mot dem själva som individer, mot deras egna förutsättningar och ohälsa. Fyra män, men inga kvinnor, beskriver sin egen (höga) ålder som anledning till att kompetensutveckling uteblivit. När den faktorn kommer in så pekar även mäns orsaker mot dem själva som individer.

Vems ansvar?

Kompetensutveckling ska vara integrerad i det dagliga arbetet såväl som i den strategiska långsiktiga planeringen, men det fungerar inte alltid. En förklaring är relaterad till synen på vem som bär ansvar för kompetensutvecklingen. Materialet visar exempel på att anställda ansvarsbelägger sig själva. Ett exempel ger personen som skriver att ”det har runnit ut i sanden. Jag har inte själv varit så energisk”. Även om den enskilda anställda har ett engagemang så är det inte säkert att det hjälper, eller som en person uttrycker det: ”De har inte prioriterat, trots att jag efterfrågat kompetensutveckling sedan jag började januari 2012. Det finns alltid något svepskäl”.

Arbetsgivare måste tydliggöra och kommunicera till anställda vilka möjligheter som finns, men engagemanget måste vara ömsesidigt. Arbetstagaren ska dock inte behöva driva kompetensutvecklingsfrågan med risk för slitsamma diskussioner. En person skriver att den uteblivna kompetensutvecklingen beror på ”bristande engagemang från företaget och mig själv. Jag hade fått kompetensutveckling om jag hade stridit för det”.

Kompetensutveckling måste ske i en samverkan mellan arbetsgivare och anställd. Båda parter är ansvariga för att det fungerar. Även samhälle och fackförbund har ansvar att ge stöd och att samverka med arbetsgivare och arbetstagare i det här arbetet. Som exempel på sådan samverkan förespråkar Unionen att en modell för kompetensutveckling med finansiering från stat, arbetsgivare och arbetstagare etableras och utvecklas. Förbundet anser också att det ska vara skattemässigt fördelaktigt för företag att reservera medel till framtida kompetensutveckling. Resurserna ska användas i tider med lägre produktionsaktivitet, efter samråd mellan arbetsgivare och fack.

Inget behov av kompetensutveckling

Ett perspektiv som lyfts av de svarande är att de inte känner ett behov av kompetensutveckling. Det kan handla om att ”det inte behövs för arbetsuppgifterna” eller om att ”det inte krävs för tjänsten”. En person skriver att ”[jag är] självgående och [jag] tror inte att cheferna vet riktigt vad jag gör. [Jag] har inte så mycket riktlinjer”.

En orsak till utebliven kompetensutveckling är relaterad till tolkningen av vad det konkret innebär, eller som en person uttrycker det: ”[Jag har] inte sett något intressant jag skulle vilja göra och [på] jobbet jag har idag gör jag mycket mer nytt än vad jag gjort tidigare så på det sättet får jag ju egentligen mer kompetens”. Den här personen inkluderar det dagliga informella lärandet i sin förståelse av kompetensutveckling, medan en person som har en mer formell tolkning skriver att ”han [chefen] kanske tycker att jag är välutbildad för det jobbet jag gör”.

Innebörden i kompetensutveckling behöver förtydligas i organisationer och på lokala arbetsplatser, för det påverkar hur man ser på behovet.

Organisatoriska förklaringar

Vissa svarande uppger organisatoriska skäl till utebliven kompetensutveckling. Då kan det handla om att huvudkontoret ligger utanför Sverige, att det inte finns någon chef eller att man inte har planerat för det. En rörig organisation och en sammanslagning med ett systerföretag har också nämnts. Bristande kommunikation kan också vara ett hinder, eller som en person uttrycker det: ”Att vi inte har tagit upp något sådant på vår avdelning”.

”Det skall investeras i ny teknik, så företaget avvaktar de anställdas kompetensutveckling”. I det här citatet belyses ett grundläggande problem, nämligen att investering i ny IT måste ske utifrån de anställdas premisser och förutsättningar, det vill säga parallellt med en pågående kompetensutveckling. Om inte finns det risk för merkostnader och frustrationer på grund av IT-strul. Här har ansvariga valt att avvakta med kompetensutvecklingen tills efter man har investerat i IT.

Kortare omställningstider mellan anställningar är ett skäl att arbeta med kontinuerlig kompetensutveckling. Därför är det problematiskt att eftersom ”arbetsplatsen [är] planerad att stängas så har inte kompetensutveckling prioriterats”, som en svarande beskriver det. Det är förståeligt att en arbetsgivare i ett krisföretag inte har möjlighet, resurser och energi att erbjuda anställda kompetensutveckling inför en jobbväxling, åtminstone inte i små företag. Fackförbund, stat och arbetsgivarorganisationer har ansvar att bidra med kompetensutvecklande insatser i de här situationerna.

Övriga orsaker till utebliven kompetensutveckling

”Det är antagligen för att de tror att jag kan allt”

Citatet ovan kan tolkas på olika sätt. Kanske glimtar en underfundig humor igenom, eller kanske är det verkligen så att cheferna övertolkar personens kompetens? Eftersom det inte finns ett specifikt sammanhang att relatera uttalandet till går det inte att fastslå vad som egentligen avses. Däremot speglar det en influerande faktor, nämligen synen på människor, sammanhang och behov. Om det är ett skämt så finns det ändå en underton av allvar, eftersom kompetensutveckling faktiskt inte har genomförts för den här personen. Om det är korrekt att cheferna ser den här personen som fullärd för sina uppgifter så blir det en stagnation som kan vara till nackdel för den här individen när det sker förändringar och/eller omorganisationer. Oavsett om det är ett skämt eller allvar drabbas individen.

En orsak till utebliven kompetensutveckling är att arbetsgivaren väljer att anställa personer med spjutspetskompetens, eller som en person beskriver det: ”under 5 år gick jag och alla mina kamrater utan kompetensutveckling. De tog in ny personal på just de sakerna”. Det här förhållningssättet går rakt emot Unionens politiska ställningstagande i den här frågan.

Unionen anser

att utrymmet för kompetensinhyrning delvis ska användas till utveckling av befintliga medarbetares kompetens

att kompetensöverföring från tillfällig kompetensförstärkning till befintlig personal ska eftersträvas

Tillvägagångssättet den svarande beskriver får flera konsekvenser. Dels att befintlig personal riskerar att stagnera i fasta uppgifter, samtidigt som arbetslivet generellt förändras. På sikt finns det risk att de får problem att hålla sig kvar på arbetsmarknaden. Även ur ett arbetsgivarperspektiv är det problematiskt, eftersom verksamheten och produktionen blir mer individberoende och därmed långsiktigt sårbar. För att undvika detta behöver kompetensöverföring ske inom personalgruppen.

Avsatt tid för kompetensutveckling

Avsatt tid är en grundläggande förutsättning för både formell och informell kompetensutveckling. Det känns nog självklart för de flesta att formell kompetensutveckling, som kurser och liknande, behöver få avsatt tid för att kunna genomföras, men det kanske inte är lika uppenbart när det handlar om den informella kompetensutvecklingen. Det finns en risk att den tolkas som en bonus, eftersom den 'bara sker'.

Arbetsgivare och arbetstagare vinner på att reflektera tillsammans kring vad organisationen och individer kan lära sig genom exempelvis kollegiala utbyten och genom arbetsuppgifterna i sig. Till dessa reflektioner behövs avsatt tid.

Män får mer avsatt tid till kompetensutveckling än kvinnor får

Bas: Svarande som fått kompetensutveckling under året

Tid i genomsnitt per arbetsmånad för kompetensutveckling

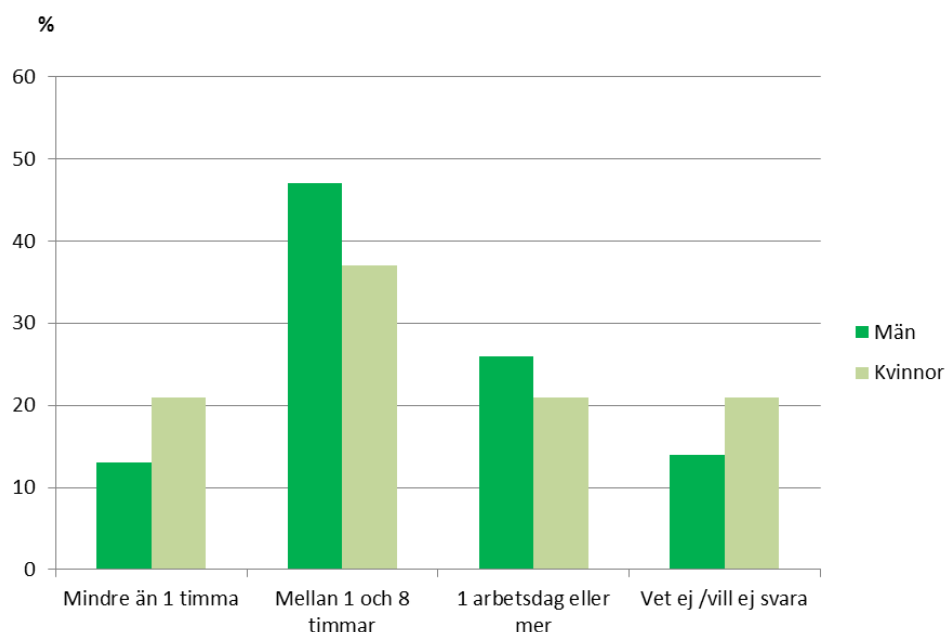


Bild 7: Skillnaderna mellan könen i avsatt tid för kompetensutveckling måste tas på allvar och åtgärdas

Diagrammet ovan visar att det läggs en viss arbetstid på kompetensutveckling varje månad, vilket är positivt. Det är dock anmärkningsvärt att det finns en skillnad mellan könen. Fler kvinnor än män får mindre än en timme, medan fler män än kvinnor får mellan en och åtta timmar eller mer varje månad.

Materialet i den här undersökningen kan inte ange orsaken till de belysta skillnaderna. Ett rimligt antagande är dock att flera olika faktorer påverkar. Branschtillhörighet och yrke är en sannolik anledning till att män får mer kompetensutveckling

än kvinnor, men det kan också handla om strukturer. Eftersom kompetensutveckling kopplas till löneutveckling så kan den ojämställda kompetensutvecklingen vara en bidragande orsak till oförklarade löneskillnader mellan män och kvinnor.

Strukturen över Unionens medlemmar överensstämmer väldigt väl med officiella bilden av tjänstemän inom privat sektor. Den ovägd löneskillnaden mellan män och kvinnor i Unionen är cirka 83 procent och standardvägda är cirka 90 procent.²

En större del av skillnaden i lön mellan kvinnor och män, och även i skillnader i löner mellan branscher, beror på att män och kvinnor har olika arbeten som betalas olika. Män finns också oftare i mer tekniska yrken medan kvinnor finns mer inom stödfunktioner. Det finns flera kvinnor på arbeten som har lägre löner. Det framgår både av Unionens egen lönestatistik, och av offentlig, att män oftare än kvinnor finns på högre befattningar. *En jämställd kompetensutveckling är ett verktyg att minska löneklyftor, eftersom ökad kompetens ger möjlighet att öka befattningsgraden och att göra karriär.*

Unionens siffror överensstämmer väl med 2013 års statistik över privata tjänstemän, där den oförklarade löneskillnaden uppgår till cirka tio procent (Medlingsinstitutet, 2013).³

² Ovägd löneskillnad: genomsnittslönen för kvinnor och män- kvinnors lön i procent av männens.

Standardvägd löneskillnad: Metod där man tar hänsyn till att män och kvinnor arbetar i olika yrken/yrkesområden, åldrar etc. Kvinnor lön i procent av männens utifrån detta.

³ Lönestatistiska beräkningar avseende medlemmar i Unionen 2013

Kompetensutveckling ger trygghet

Bas: Svarande som fått kompetensutveckling under det senaste året

Räcker avsatt tid för att hålla dig uppdaterad i din profession?

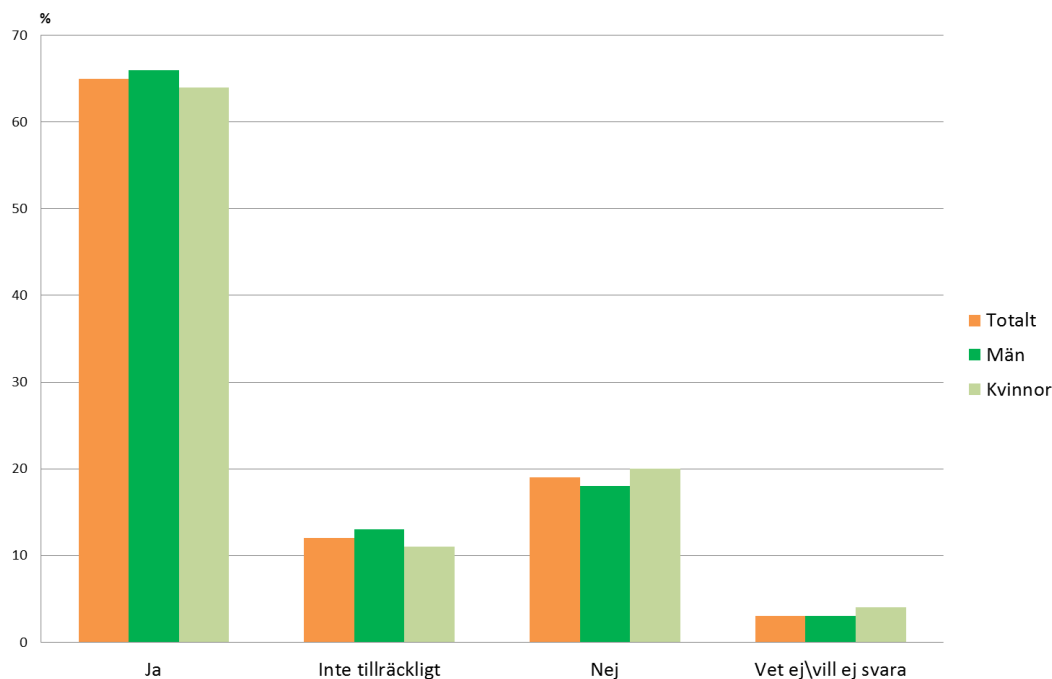


Bild 8: Könstillhörighet påverkar inte hur man uppfattar att avsatt tid räcker för uppdatering i professionen

Könstillhörighet har ingen eller endast marginell betydelse för om avsatt tid till kompetensutveckling räcker för att hålla sig uppdaterad i professionen. Mer än sex av tio tycker att det räcker, men tre av tio tycker att det är otillräckligt. Bara några få procent känner sig osäkra.

Unionen har också undersökt hur personer som uppger att de *inte* har fått kompetensutveckling kan hålla sig uppdaterade i professionen. Runt hälften av dessa uppger att detta inte fungerar, men omkring en fjärdedel tycker att det gör det. Troligen handlar det om att de sistnämnda tillägnar sig informell kompetensutveckling. En av de svarande ger exempel på det. Personen säger att: ”Jag utvecklas väldigt mycket genom mina arbetsuppgifter varje dag”.

Kompetensutveckling och inflytande

Något fler män än kvinnor tycker att de har inflytande över sin kompetensutveckling

Truckar du att du har inflytande över din kompetensutveckling?

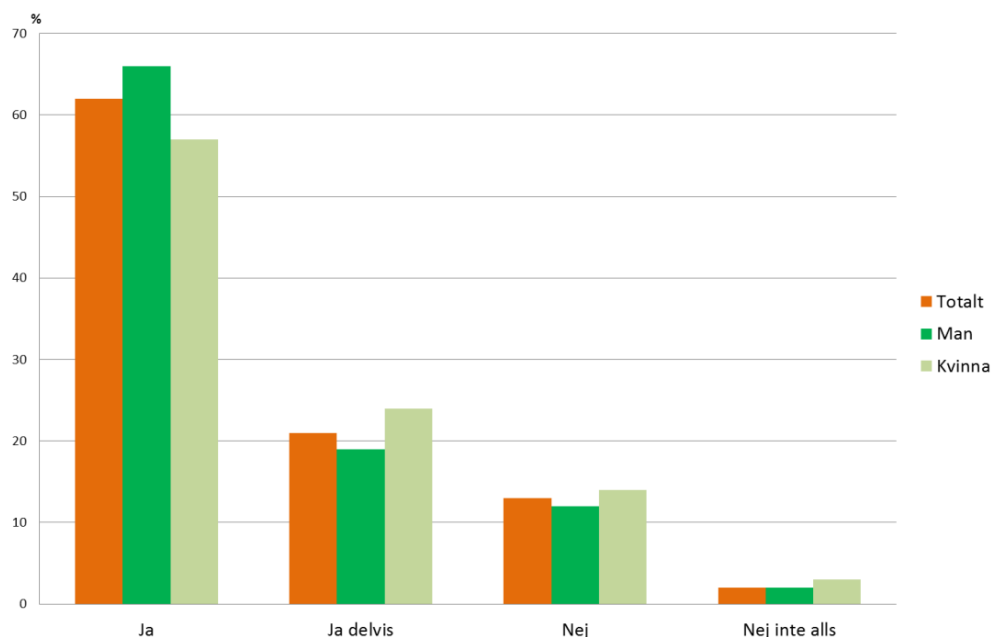


Bild 9: Åtta av tio har inflytande över sin kompetensutveckling, helt eller delvis

”Med medarbetarnas inflytande på sin egen kompetensutveckling ökar motivationen och med stor sannolikhet även förmågan att ta till sig den” (Unionen, 2011b:16).

Ett högt medarbetarinflytande är viktigt för att öka de anställdas motivation att ta del av kompetensutveckling, men det är också viktigt av andra skäl. Chefer och arbetsgivare ska vara de som har kontroll över helheten i en organisation och på arbetsplatser. De ska veta riktningen i styrdokument och målbilder. De förväntas vara experter som genom ett lyssnande och coachande ledarskap får med sig de anställda i en gemensam riktning. Samtidigt är den enskilde medarbetaren experten i sin individuella arbetsvardag. De här olika perspektiven behöver integreras för att kompetensutvecklingen ska få en kvalitet som utvecklar både organisationen och individen. Resultaten visar att så många som åtta av tio uppger att de har inflytande över sin kompetensutveckling, helt eller delvis. Det är glädjande.

Sett ur ett könsperspektiv är det något fler män än kvinnor som uppger att de har inflytande över sin kompetensutveckling.

Nytta av kompetensutveckling

Bas: Svarande som har fått planerad kompetensutveckling

Hur stor nytta av den kompetensutvecklingen du fått under året?

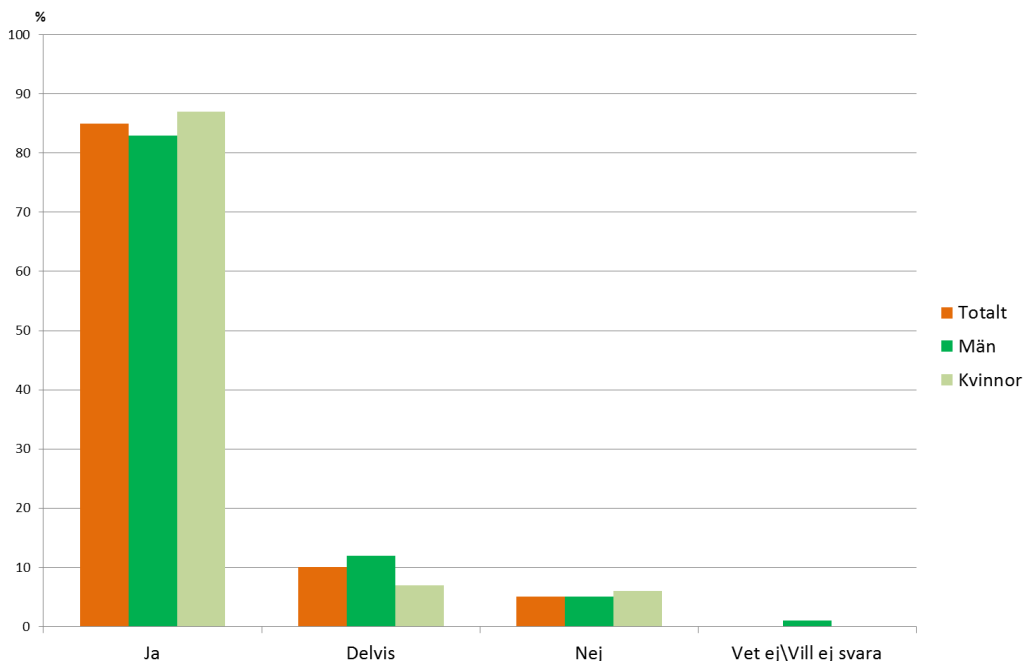


Bild 10: Fler än nio av tio upplever att kompetensutvecklingen kommer till nytta helt eller delvis

Så många som 95 procent svarar att de har hel eller delvis nytta av sin kompetensutveckling. Det ska nämnas att nyttoaspekten kan ta sig många olika uttryck, alltifrån en bättre fungerande organisation till en bättre arbetsmiljö för individer genom en ökad känsla av kontroll. Hur kompetensutveckling kommer till nytta framgår inte i diagrammet, men forskarna Ellström och Kock beskriver olika former av positiva effekter. Det kan handla om att förändra attityder och värdering av utbildning, eller om individuella effekter i form av tillägnad kunskap och färdigheter. En nytta kan vara att individen blir bättre på att utföra vissa uppgifter. Det kan också handla om nytta genom att organisationen och arbetsplatserna förbättrar sina prestationer (Ellström och Kock, 2008:13).

Ekonomiska aspekter

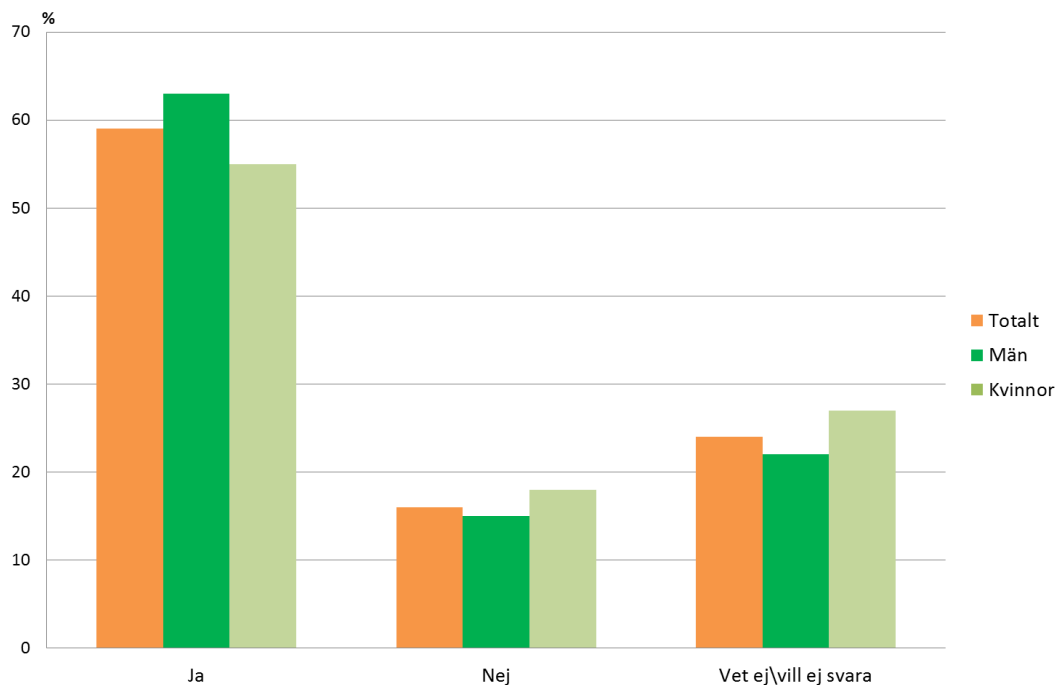


Bild 11: Fler män än kvinnor uppger att arbetsgivaren avsätter medel för kompetensutveckling.

Fler män än kvinnor uppger att det finns avsatta medel till kompetensutveckling. En fjärdedel av kvinnorna och en femtedel av männen svarar att de inte vet eller inte vill svara. Det finns en osäkerhet som i värsta fall kan leda till att avsatta medel inte används, för om en anställd inte vet att de finns så kanske man undviker att uppmärksamma arbetsgivaren på möjliga kurser eller liknande. Arbetsgivare och arbetstagare vinner på att skapa en öppen kommunikation kring detta.

Resultat och slutsatser

Studien genomfördes av Ipsos under senhösten 2014, och baserades på ett frågeformulär. Totalt intervjuades 1000 medlemmar i Unionen. 550 av de svarande var män och 450 stycken var kvinnor. I de fall där planerad kompetensutveckling inte hade genomförts fick de svarande möjlighet att beskriva varför, med sina egna ord.

Resultat

Nyttan av kompetensutveckling är mycket stor

95 procent upplever att kompetensutvecklingen kommer till nytta, helt eller delvis

Olika tolkningar av kompetensutveckling

Tolkningarna av vad kompetensutveckling innebär varierar. Vissa inkluderar bara det formella lärandet, medan andra har en bredare förståelse som även innefattar det informella lärandet i vardagen.

Tillgång till kompetensutveckling är inte jämställd

- Lika många kvinnor som män uppger att de har fått kompetensutveckling det senaste året, men män ges bättre förutsättningar och mer resurser för detta.
- Fler män än kvinnor har en planering och tydliga mål för kompetensutveckling.
- Män får mer avsatt tid till kompetensutveckling än kvinnor får.
- Något fler män än kvinnor har inflytande över sin kompetensutveckling.
- Fler män än kvinnor svarar att arbetsgivaren har avsatt medel till kompetensutveckling.
- Det finns inga skillnader mellan könen i nyttan av kompetensutveckling.
- När en planering finns genomförs den i samma omfattning för kvinnor som för män. Män som grupp får ändå mer kompetensutveckling i praktiken eftersom fler män har en planering att följa.

Avsatt tid och medel för kompetensutveckling

- Mer än sex av tio som har fått kompetensutveckling tycker att avsatt tid räcker för att hålla sig uppdaterad i professionen, men tre av tio tycker att det är otillräckligt.

Inflytande, behov, strategi och genomförande

- Åtta av tio har inflytande över sin kompetensutveckling, helt eller delvis.
- En anledning till utebliven kompetensutveckling är att man inte känner något behov av det.
- Sex av tio uppger att arbetsgivaren har en strategi för kompetensutveckling, men en fjärdedel saknar detta.
- Nästan åtta av tio genomför planerad kompetensutveckling helt eller delvis.

Organisatoriska aspekter

- Anställningens form och längd, företagets ålder och struktur samt jobbets innehåll och krav påverkar om planerad kompetensutveckling genomförs eller inte.
- Det finns en otydlighet om vem som bär ansvaret för en fungerande kompetensutveckling.
- Investering i ny teknik kan leda till att man avvaktar med kompetensutveckling.
- Det finns exempel på att arbetsgivare väljer att anställa spjutspetskompetens på bekostnad av kompetensutveckling av de redan anställda.

Slutsatser

Betydelsen av vad kompetensutveckling innebär behöver förtydligas

Det har framgått att könstillhörighet påverkar hur arbetsgivare satsar på anställdas kompetensutveckling. Ett mönster har framträtt som speglar ojämställdhet ur aspekter som planering, målformuleringar, avsatt tid och tillsatta medel. Trots detta uppger lika många kvinnor som män att de har fått kompetensutveckling senaste året. Betydelsen av vad kompetensutveckling innebär, samt när och hur det sker behöver studeras, diskuteras och förtydligas. Det ska finnas en dokumenterad plan, och den ska följas upp.

Unionen anser

att medarbetare och chef i årliga utvecklingssamtal ska komma överens om vilka aktiviteter på kort och lång sikt som ska genomföras i syfte att utveckla kompetens, samtalet ska leda till en utvecklingsplan som dokumenteras och följs upp

Informell kompetensutveckling behöver synliggöras

Genom att lyfta fram betydelsen av informell kompetensutveckling kan arbetsgivare synliggöra lärande som 'ändå sker'. Här finns en rik källa till kunskap, som kan tas till vara för små kostnader. Det är ett lättillgängligt sätt att skapa kontinuerlig tillgång till relevant kompetensutveckling som ökar framgången för företaget och för individen.

Unionen anser

att kontinuerlig och relevant kompetensutveckling är en nödvändighet och en förutsättning för framgångsrika företag och organisationer

Strategiskt arbete med kompetensutveckling behöver förbättras

Generellt behöver arbetet med att utveckla en strategi för organisationer och grupper, samt individuella planeringar för kompetensutveckling förbättras. Kompetens är också ett kriterium vid lönerrevisioner. Därför finns det en risk att skillnaderna mellan könen i satsningar på kompetensutveckling riskerar att reproducera eller till och med öka löneskillnaderna mellan kvinnor och män. En rättvis fördelning av kompetensutveckling är en jämställdhetsfråga, som kan främjas genom ett strategiskt arbetssätt.

Unionen anser

att det på alla nivåer, funktioner och arbetsställen ska finnas en strategi för kompetensförsörjning där planeringen av hur kompetensluckor ska fyllas är tydlig

Arbetsmarknadens parter har gemensamt ansvar för kompetensutveckling

I ett av de öppna svaren förklarades utebliven kompetensutveckling med att företaget var nedläggningshotat. Det är förståeligt att arbetsgivarna på den specifika arbetsplatsen inte har pengar och energi att lägga på kompetensutveckling i det läget, men berörda parter har ett gemensamt ansvar att ge stödjande insatser när ett företag befinner sig i krissituationer.

Unionen anser

att en modell för kompetensutveckling med finansiering från stat, arbetsgivare och arbetstagare ska etableras

att det skattemässigt ska vara fördelaktigt för företag att reservera medel till framtida kompetensutveckling, dessa ska efter samråd mellan arbetsgivare och fack, användas i tider med lägre produktionsaktivitet

Referenslista

Ellström, K. & Kock, H.(2008): "Competence Development in the Workplace: Concepts, Strategies and Effects" i *Asia Pacific Education Review*. Vol. 9, Nr 1, Sid 5-20

Medlingsinstitutet (2013): "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?" http://www.mi.se/files/PDF-er/att_bestalla/loneskillnader/skillnaden13.pdf (2015-03-30)

Unionen, (2011a): "Kompetensutveckling för framgång och trygghet. Unionens politiska plattform för kompetensutveckling".

Unionen, (2011b): "Mer utveckling för fler. En undersökning om kompetensutveckling i arbetslivet".

http://www.unionen.se/sites/default/files/mer_utveckling_for_fler.pdf

SCB: <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Loner-och-arbetskostnader/Lonestrukturstatistik-privatsektor-SLP/7531/7538/Tjansteman-2012/28201/> 2015-02-20

”Kompetens ger kraft” är en av Unionens tre hjärtefrågor. Det är väsentligt att medarbetare får möjlighet att kompetensutveckla sig i sin yrkesvardag, eftersom detta är en förutsättning för att de ska kunna byta jobb inom och mellan företag. Kompetensöverföring från tillfällig kompetensförstärkning till befintlig personal ska eftersträvas.

Vi lever i ett dynamiskt arbetsliv med ständiga förändringar. Därför är fortgående kompetensutveckling under hela arbetslivet en nödvändighet för både anställda och arbetsgivare. Kontinuerlig och relevant kompetensutveckling är en förutsättning för framgångsrika företag och organisationer.

I den här rapporten presenteras resultaten från en intervjustudie där tusen medlemmar i Unionen har svarat på frågor om kompetensutveckling.

Unionen är Sveriges största fackförbund på den privata arbetsmarknaden och landets största tjänstemannaförbund. Vår vision är att skapa trygghet, framgång och glädje i arbetslivet. Vill du bli medlem? Ring 0770-870 870 eller bli medlem på unionen.se.

UNIONEN

Olof Palmes gata 17, 105 32 Stockholm

VI FINNS I: Borlänge, Borås, Gävle, Göteborg, Helsingborg, Jönköping, Kalmar, Karlshamn, Karlstad, Luleå, Malmö, Skellefteå, Skövde, Stockholm, Sundsvall, Södertälje, Trollhättan, Umeå, Uppsala, Visby, Västerås, Växjö, Örebro