

# Hänger du med?

*Sysselsattas upplevda behov  
av kompetensutveckling*

**Tco**

**Kontakt**

TCO Samuel Engblom  
samuel.engblom@tco.se

TCO Jacob Inganäs  
jacob.inganas@tco.se

TCO Lena Orpana  
lena.orpana@tco.se

# Innehållsförteckning

<b>SAMMANFATTNING</b> .....	<b>4</b>
<b>Om undersökningen</b> .....	<b>5</b>
<b>4 AV 10 OROLIGA FÖR SIN KOMPETENSUTVECKLING</b> .....	<b>6</b>
<b>STÖRST BEHOV MITT I ARBETSLIVET</b> .....	<b>7</b>
<b>HÖGSKOLEUTBILDADE MER OROLIGA</b> .....	<b>8</b>
<b>VISSTIDSANSTÄLLDA OCH BEMANNINGSANSTÄLLDA MER OROLIGA ÄN TILLSVIDAREANSTÄLLDA OCH FÖRETAGARE</b> .....	<b>9</b>
<b>SÅ KAN KOMPETENSUTVECKLINGEN STÄRKAS</b> .....	<b>11</b>
<b>Arbetsgivarna måste ta ansvar för kompetensutveckling – och ha incitament att göra det</b> .....	<b>11</b>
<b>Bättre möjligheter till kompetensutveckling och vidareutbildning genom hela arbetslivet</b> .....	<b>12</b>
<b>OM TCO</b> .....	<b>14</b>

# Sammanfattning

Att kompetensförsörjningen fungerar är viktigt för såväl företagens förmåga att växa, välfärdstjänsternas kvalitet och individens möjligheter att forma sitt eget liv. Förutom utbildning innan inträdet på arbetsmarknaden krävs vidareutbildning och kompetensutveckling genom hela arbetslivet.

SCB har på TCO:s uppdrag frågat tillsvidareanställda, visstidsanställda, företagare och kombinatörer om de känner sig oroliga för att inte få den kompetensutveckling som krävs för att hänga med i utvecklingen i sitt yrke eller sin bransch.

”Undersökningen visar att fyra av tio sysselsatta är oroad för sin kompetensutveckling.”

Undersökningen visar att fyra av tio sysselsatta är oroad för sin kompetensutveckling. Oron finns över hela arbetsmarknaden och hos såväl kvinnor som män. Oron är störst bland personer mitt i arbetslivet och mindre bland yngre och äldre. Högutbildade är mer oroad än lågutbildade och visstidsanställda något mer oroad än tillsvidareanställda. Minst oroliga är företagare.

Ansvar för att anställda får möjlighet till den kompetensutveckling som behövs för att följa med i utvecklingen i sitt yrke ligger i första hand på deras arbetsgivare. Genom att kontinuerligt ge personalen kompetensutveckling kan företag fortsätta att vara konkurrenskraftiga och offentlig verksamhet upprätthålla kvaliteten. Kompetensutveckling är också nödvändigt för att på bästa sätt kunna dra nytta av ny teknik och nya arbetsmetoder.

Arbetsgivares investeringar i personalens kompetens kan främjas av rätt incitament. Om det är mycket lätt att säga upp befintlig personal finns en risk att arbetsgivare underinvesterar i personalens kompetens för att istället säga upp och sedan nyanställa andra. Anställningsskyddslagens regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning kan därför spela en viktig roll såväl för företagens beslut om kompetensutveckling som en utgångspunkt för förhandlingar om kompetensutveckling och omställning. Försvagas dessa regler minskar arbetsgivarnas incitament att kompetensutveckla befintlig personal.

Utöver den kompetensutveckling som är arbetsgivarnas ansvar måste det även vara möjligt för individen att på eget initiativ vidareutbilda sig, till exempel för att kunna gå vidare inom sitt yrke eller helt byta bana. Det finns även grupper på arbetsmarknaden, som företagare och personer med korta visstidsanställningar, som inte har den koppling till en arbetsgivare som gör att de kan få kompetensutveckling den vägen.

För yrkesverksamma som har en gymnasial eller eftergymnasial utbildning och vill fylla på med kunskap finns idag få alternativ. TCO vill därför se fler flexibla utbildningar inom högskolan och yrkeshögskolan. Korta kurser på deltid, kvällstid, distans eller i moduler skulle kunna göra vidareutbildning tillgänglig för fler.

## Om undersökningen

Undersökningen som denna rapport baseras på har genomförts av SCB på uppdrag av TCO under hösten 2017. I urvalet till undersökningen ingick 9000 individer, och 4 121 individer (46,1 procent med hänsyn till övertäckning) svarade på enkäten.

Populationen i undersökningen utgjordes av sysselsatta personer i åldern 20-64 år. Urvalsramen till undersökningen skapades av SCB med hjälp av lönestrukturstatistiken från år 2015. Åtta strata användes i urvalsförfarandet, baserade på anställningstyp och socioekonomisk grupp (*Egenföretagare/Arbetare, Egenföretagare/Tjänsteman, Kombinatör/Arbetare, Kombinatör/Tjänsteman, Tillsvidareanställd/Arbetare, Tillsvidareanställd/Tjänsteman, Visstidsanställd/Arbetare, Visstidsanställd/Tjänsteman*). Kombinatörer är personer som kombinerar arbete som företagare med arbete som anställd. Dessa strata utgjorde tillsammans en population på 3 741 903 individer år 2015.

Enkäten skickades ut per post till individerna i urvalet den 4 september 2017. Därefter skickades tre påminnelser till individer som inte besvarat enkäten vid det första utskicket, och i ett av påminnelseutskicken ingick även en ny enkät. Insamlingen avslutades den 16 november 2017.

SCB har beräknat kalibreringsvikter för varje individ för att kunna redovisa resultaten för hela populationen. Kalibreringsvikter gör det även möjligt att till viss del reducera den skevhet som kan uppkomma till följd av att samtliga individer i urvalet inte deltagit i undersökningen. För att reducera risken att bortfallet har en inverkan på resultaten har kalibreringsvikter använts vid resultatredovisningen i denna rapport. Följande hjälpvariabler har använts vid framställningen av kalibreringsvikterna: kön, ålder, sektor och stratum.



## 4 av 10 oroliga för sin kompetensutveckling

Fyra av tio sysselsatta är oroliga för att de inte får tillräckligt med kompetensutveckling för att följa med utvecklingen inom sitt yrke eller sin bransch.

Undersökningen visar inte på några tydliga skillnader mellan kvinnor och män. I kommunal sektor är något fler oroliga för sin kompetensutveckling än i privat sektor, statlig sektor och landsting/regioner. Problemet med att man inte får tillräckligt med kompetensutveckling finns alltså över hela arbetsmarknaden.

**TABELL 1.** Hur orolig är du för att du inte får tillräckligt med kompetensutveckling för att följa med i utvecklingen inom ditt yrke eller din bransch?

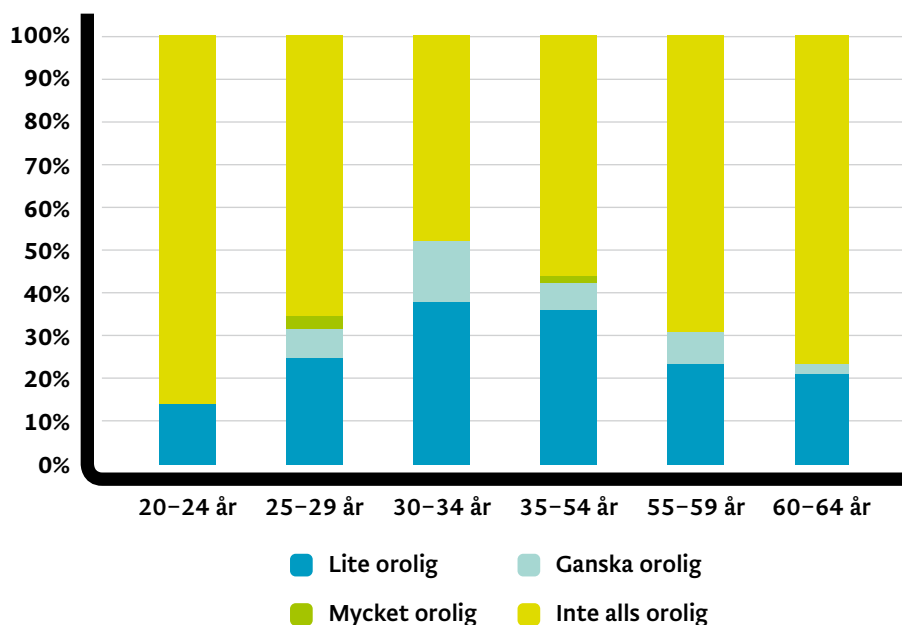
	Inte alls orolig	Lite orolig	Ganska orolig	Mycket orolig	Antal svarande
<b>TOTALT</b>	60%	31%	6%	3%	3 817
<b>KÖN</b>					
Man	60%	32%	6%	2%	1 733
Kvinna	59%	30%	7%	5%	2 084
<b>SEKTOR</b>					
Privat	60%	32%	5%	4%	1 766
Kommunal	56%	32%	9%	3%	1 129
Landsting/Region	63%	28%	7%	2%	331
Statlig	61%	27%	11%	–	408
Annan	77%	23%	0%	0%	102



# Störst behov mitt i arbetslivet

De som befinner sig mitt i arbetslivet (30-34 år och 35-54 år) är mer oroliga för sin kompetensutveckling än yngre och äldre. Det kan förklaras av att de har många år kvar i arbetslivet samtidigt som deras utbildning inte är helt färsk.

**FIGUR 1.** Hur orolig är du för att du inte får tillräckligt med kompetensutveckling för att följa med i utvecklingen inom ditt yrke eller din bransch? Ålder.



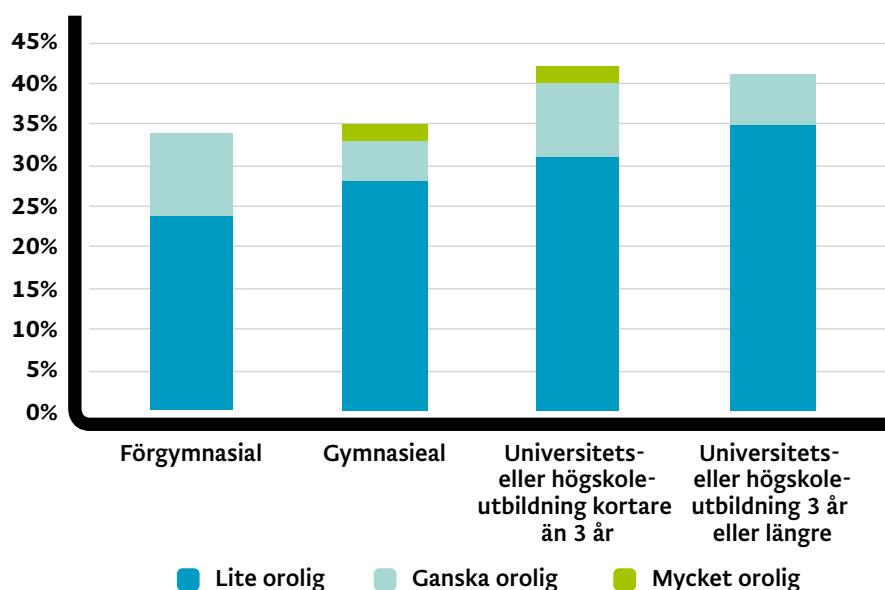
För personer som befinner sig mitt i arbetslivet kan det dessutom vara särskilt svårt att själva skaffa sig kompetensutveckling utöver den som arbetsgivaren erbjuder. I en tidigare undersökning som TCO lät SCB göra bland yrkesaktiva tjänstemän 30-55 år om vad som hindrar dem från att kompetensutveckla eller vidareutbilda sig var de två vanligast svaren svårigheter att kombinera studier med jobb (34%) och att privatekonomin inte klarar att man börjar studera (30%). På frågan i vilken form man vill vidareutbilda sig svarar sex av tio att de vill kunna kombinera arbete och studier.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Återkommande utveckling – Förslag till ett omställningsuppdrag för högskolan. TCO-rapport #1/2017.

## Högskoleutbildade mer oroliga

Högskoleutbildade är något mer oroliga för att inte få tillräckligt med kompetensutveckling än de utan högskoleutbildning. En förklaring kan vara att högskoleutbildade arbetar i yrken med högt kunskapsinnehåll och ibland snabb utveckling, där det är särskilt viktigt att hänga med i utvecklingen. Samtidigt är det uppenbart att oron för att inte få tillräckligt med kompetensutveckling finns på hela arbetsmarknaden.

**FIGUR 2.** Hur orolig är du för att du inte får tillräckligt med kompetensutveckling för att följa med i utvecklingen inom ditt yrke eller din bransch? Utbildningsnivå.





# Visstidsanställda och bemanningsanställda mer oroliga än tillsvidareanställda och företagare

Oron för att inte få tillräckligt med kompetensutveckling skiljer sig åt mellan olika anlitandeformer. Minst är oron bland företagare och visstidsanställda är mer oroliga än tillsvidareanställda.

Bemanningsanställda som är anställda på viss tid är särskilt oroliga för att inte få tillräckligt med kompetensutveckling. Även personer som är anställda tillsvidare på bemanningsföretag oroligare i jämförelse andra tillsvidareanställda. Bland tillsvidareanställda som är anställda på bemanningsföretag så svarar 10 procent att de är mycket oroliga för att inte få tillräckligt med kompetensutveckling, vilket kan jämföras med 3 procent bland tillsvidareanställda som inte är anställda på bemanningsföretag.

**TABELL 2.** Hur orolig är du för att du inte får tillräckligt med kompetensutveckling för att följa med i utvecklingen inom ditt yrke eller din bransch? Anlitandeform.

	Inte alls orolig	Lite orolig	Ganska orolig	Mycket orolig	Antal respondenter
Samtliga	60%	31%	6%	3%	3812
Anställd tillsvidare	59%	32%	6%	3%	3015
Bemanningsföretag	60%	27%	3%	10%	60
Ej bemanningsföretag	59%	32%	6%	3%	2933
Anställd visstid	55%	26%	15%	3%	271
Bemanningsföretag	45%	24%	13%	18%	35
Ej bemanningsföretag	56%	27%	15%	1%	231
Egenföretagare	83%	16%	1%	0%	310
Kombinatör	59%	37%	2%	1%	205

Källa: SCB, TCO

Även inom gruppen visstidsanställda finns det skillnader. I en annan del av undersökningen ställs en fråga om man vet varför man är visstidsanställd. När gruppen visstidsanställda bryts ner på detta sätt blir resultaten mer osäkra och ska tolkas av försiktighet. Av den data som redovisas i tabell 3 tycks det dock som att vikarier, de som provas för en fast anställning och de som arbetar i tidsbegränsade projekt i högre utsträckning än andra visstidsanställda är oroliga för att inte få tillräckligt med kompetensutveckling.

**TABELL 3.** Hur orolig är du för att du inte får tillräckligt med kompetensutveckling för att följa med i utvecklingen inom ditt yrke eller din bransch? Uppgiven anledning till visstidsanställning.

	Inte alls orolig	Lite orolig	Ganska orolig	Mycket orolig	Antal svarande
Jag vikarierar för en namngiven person	35%	28%	34%	4%	52
Arbetsgivaren vill pröva mig för inför eventuell fast anställning	40%	28%	8%	23%	30
Jag arbetar i ett tidsbegränsat projekt	48%	38%	14%	0%	22
Vet ej	52%	40%	8%	0%	21
Annat	62%	28%	10%	0%	62
Arbetsgivaren vill hålla nere sina kostnader/spara pengar	66%	23%	11%	1%	36
Det är en säsongsanställning	74%	13%	9%	3%	24

Anmärkning: Två kategorier av visstidsanställningar har utelämnats på grund av för få svarande: Jag har specialistkompetens som bara behövs under en begränsad period samt Arbetsgivaren har mycket att göra nu.



# Så kan kompetensutvecklingen stärkas

Undersökningen visar att så många som fyra av tio sysselsatta är oroad för sin kompetensutveckling. Oron finns över hela arbetsmarknaden och hos såväl kvinnor som män. Högutbildade är mer oroad än lågutbildade och visstidsanställda något mer oroad än tillsvidareanställda. Minst oroliga är företagare.

Att kompetensförsörjningen fungerar är viktigt för såväl företagens förmåga att växa, välfärdstjänsternas kvalitet och individens möjligheter att forma sitt eget liv. Flera insatser måste därför till för att förbättra möjligheterna till kompetensutveckling genom hela arbetslivet.

## Arbetsgivarna måste ta ansvar för kompetensutveckling – och ha incitament att göra det

Ansvar för att anställda får den kompetensutveckling som behövs för att följa med i utvecklingen i sitt yrke ligger i första hand på deras arbetsgivare.

**” Genom att kontinuerligt ge personalen kompetensutveckling kan företag fortsätta att vara konkurrenskraftiga och offentlig verksamhet upprätthålla kvaliteten. Kompetensutveckling är också nödvändigt för att på bästa sätt kunna dra nytta av ny teknik och nya arbetsmetoder.**

Arbetsgivares investeringar i personalens kompetens kan främjas av rätt incitament. Utöver de ovan nämnda skälen att kompetensutveckla sin personal kan även arbetsrätten spela en roll. Om det är mycket lätt att säga upp befintlig personal finns en risk att arbetsgivare underinvesterar i personalens kompetens för att istället säga upp och sedan nyanställa andra. Anställningsskyddslagens regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning kan därför spela en viktig roll såväl för företagets beslut om kompetensutveckling som en utgångspunkt för förhandlingar om kompetensutveckling och omställning. Försvagas dessa regler minskar arbetsgivarnas incitament att kompetensutveckla befintlig personal.

## Bättre möjligheter till kompetensutveckling och vidareutbildning genom hela arbetslivet

Utöver den kompetensutveckling som är arbetsgivarnas ansvar måste det även vara möjligt för individen att på eget initiativ vidareutbilda sig, till exempel för att kunna gå vidare inom sitt yrke eller helt byta bana. I en tidigare SCB-undersökning beställd av TCO svarade 44 procent av de yrkesaktive tjänstemännen i åldern 30-55 år ja på frågan om de behöver kompetensutveckling som de inte kan räkna med att få av sin arbetsgivare inom ramen för sitt arbete.<sup>2</sup>

De finns även grupper på arbetsmarknaden som inte har den koppling till en arbetsgivare som gör att de kan få kompetensutveckling den vägen. Det gäller företagare och många kombinatörer, men även de med korta visstidsanställningar.

Arbetsmarknadspolitiken har på senare år kommit att fokusera allt mer på de som har allra svårast att få arbete. Samtidigt har högskolepolitiken fokuserat på unga studenter som studerar för första gången. För den som behöver komplettera en oavslutad gymnasieutbildning finns olika vägar, men för yrkesverksamma som har en gymnasial eller eftergymnasial utbildning och vill fylla på med kunskap finns idag få alternativ.

TCO vill därför se fler flexibla utbildningar inom högskolan och yrkes-högskolan. Korta kurser på deltid, kvällstid, distans eller i moduler skulle kunna göra vidareutbildning tillgänglig för fler. I den ovan nämnda undersökningen av yrkesaktiva tjänstemän svarade 60 procent att de skulle vilja ha någon form av kombination av studier och arbete om de skulle vidareutbilda sig.

Ett flexibelt utbud av kortare kurser kan även användas av arbetsgivare för den kompetensutveckling som det är deras ansvar att erbjuda sina medarbetare. Sådan utbildning ska givetvis räknas som arbetstid och i övrigt bekostas av arbetsgivaren.

Vidareutbildning behöver också vara privatekonomiskt överkomlig. Mer flexibel utbildning som minskar behovet av att vara borta från jobbet kan i sig vara ett sätt att uppnå det, men det behövs också olika typer av flexibel studiefinansiering som även passar personer som varit 10-15 år eller mer i arbetslivet.

”Korta kurser på deltid, kvällstid, distans eller i moduler skulle kunna göra vidareutbildning tillgänglig för fler.”

<sup>2</sup> Återkommande utveckling – Förslag till ett omställningsuppdrag för högskolan. TCO-rapport #1/2017.



## Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 14 fackförbund med nästan 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](http://www.tco.se)



# Tco

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



Polisförbundet



Lärarförbundet



försvarsförbundet



Unionen



FTF – facket för försäkring och finans