

Marie Schjöllin är vice president på kommunikationsbyrån BCW som har två "inspirationsdagar" per år och anställda som är fria att utnyttja dessa på det sätt de anser vara bäst. Marie Schjöllin själv säger att hon får mest inspiration av att vara ute i naturen. Här är hon tillsammans med hunden Lava.

FOTO: ANDERS G WARNE

Friskvård – även för hjärnan

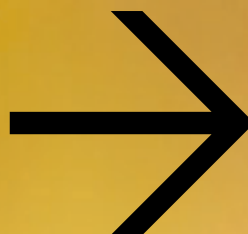
→ Behovet av kontinuerlig kompetensutveckling är stort och växande, vittnar både anställda och arbetsgivare om.

→ Det är vanligt att arbetsgivare erbjuder anställda bidrag till kroppslig fysisk friskvård i olika former. Något liknande system för kompetensutveckling eller personlig utveckling – "friskvård för hjärnan" – är däremot ovanligt.

→ Det finns dock exempel på motsatsen. På kommunikationsbyrån BCW till exempel har anställda två "inspirationsdagar" per år som de själva bestämmer över. På Google har anställda en arbetsdag i veckan som de själva styr över.

Och i vårt grannland Finland kan friskvårdsbidraget även användas till kulturupplevelser.

/ TEXTER Mikael Bergling



B



Hanna Birath



Göran Arrius

Behovet av kompetensutveckling och utbildning ökar. Det gäller såväl långa som korta kurser och utbildningar, och såväl specialiserade som mer översiktliga.

– Vi står inför mycket stora förändringar som kommer att påverka våra arbeten i grunden, säger Sacos ordförande Göran Arrius.

För drygt ett år sedan infördes det så kallade omställningsstudiestödet som ska göra det lättare för yrkesverksamma människor att bredda sin kompetens och stärka sin ställning på arbetsmarknaden.

Stödet har blivit en succé i så måtto att antalet ansökningar har överträffat förväntningarna. Däremot är det betydligt färre som har fått något stöd. På grund av resursbrist och en handläggning som till stora delar sker manuellt har Centrala studiestödsnämnden (CSN) inte hunnit handlägga alla ansökningar som kommit in. Ansökningar har lagts på hög med resultat att många inte kunnat påbörja studier som de kommit in på.

I slutet av oktober i år var det 5 000 personer som fortfarande väntade på beslut på ansökningar som skickades in ett år tidigare, 17 000 väntade beslut på ansökningar som lämnades in i våras, och 9 000 på ansökningar från höstens sökombgång.

– Tidigare har vi i Sverige genom omställningsorganisationerna varit bra på kompetensutveckling för personer som har blivit av med jobbet. Med omställningsstudiestödet tar vi ett steg till och ger möjlighet för individen att skaffa sig ny kompetens under pågående anställning,

vilket är utmärkt, säger Sacos ordförande Göran Arrius.

– Däremot är jag inte helt nöjd med hur staten har skött detta. CSN har inte fått tillräckligt med pengar för att klara sitt uppdrag.

Liknande inställning har Hanna Birath som är sakkunnig på Akavia.

– Det är olyckligt med så långa handläggningstider. De måste kortas.

För att komma tillrätta med problemen föreslår regeringen att CSN får drygt 100 miljoner kronor i extra anslag fram till 2025. CSN har presenterat förslag på regelförenklingar och inväntar, vid denna tidnings pressläggning, regeringens beslut.

Enligt Göran Arrius behöver det satsas betydligt mer på kompetensutveckling än vad som sker i dag.

– Inte minst den gröna omställningen och AI-utvecklingen gör att många behöver bygga på sin kompetens eller skaffa sig ny. De flesta människors arbeten kommer att förändras, många i grunden. Det gäller även för akademiker.

– Om det är någonstans där man inte ska se utgifter som kostnader utan som investeringar är det på utbildnings- och kompetensutvecklingsområdet. Varje krona man lägger här kommer att ge enormt mycket tillbaka.

Akavias Hanna Birath:

– Med tanke på den snabba teknologiska utvecklingen, och den strukturomvandling som följer i dess spår, har kontinuerlig kompetensutveckling och livslångt lärande kanske aldrig varit viktigare än vad det är nu.

En rad undersökningar från senare år visar att intresset för kompetensutveckling bland Akavias medlemmar är mycket stort, men också att det finns brister.

Några exempel:

- Ungefär åtta av tio räknar med att de kommer att kompetensutveckla sig inom en femårsperiod.

- Knappt hälften vill – inom de närmaste åren – göra det genom studier.

- Ämneslistan toppas av digital kompetensutveckling. Varannan vill plugga data/it eller AI. På andra plats kommer ledarskap och på tredje projektledning.

- Av dem som inte fått någon kompetensutveckling uppger var femte att det beror på tidsbrist.

– Det är viktigt att tänka ett steg längre och inte prioritera bort detta. Takten i kompetensutvecklingen behöver öka för att inte jobben ska springa ifrån oss, säger Hanna Birath.

//
De flesta människors arbeten kommer att förändras, många i grunden. Det gäller även för akademiker.

Är det risk för att det blir ett A- och B-lag?

– Ja, särskilt när det gäller AI-utvecklingen som nu går otroligt snabbt. Det finns de som sätter sig in i vad som pågår, förstår vad det betyder för det egna arbetet och de som inte gör det. Vi riskerar en olycklig kompetenslyfta.

Är det en åldersfråga?

– Delvis. Det är färre i gruppen 60 plus som kompetensutvecklar sig än bland yngre. Med tanke på det allt längre arbetslivet är det viktigt att även 60-åringar gör det. Många kan ha upp till tio år kvar i yrkeslivet när pensionsåldern höjs.

Sacos ordförande Göran Arrius betonar att kompetensutveckling är ett delat ansvar mellan individen, arbetsgivaren och staten.

– Högskolorna, till exempel, behöver i ökad utsträckning tillhandahålla kurser som är anpassade för dem som kanske har 20 eller 30 år i arbetslivet bakom sig och nu ska ställa om.

Det kan till exempel handla om fler enstaka kurser på halvtid, kvartstid eller liknande, men också rullande utbildningsstarter under terminerna.

– I dag finns det inte tillräckligt incitament för högskolorna att göra det. Staten behöver skjuta till mer pengar. Det nuvarande systemet är framför allt riggat för studenter som kommer mer eller mindre direkt från gymnasiet.

Hanna Birath hoppas att regeringen tar initiativ i den riktning som Göran Arrius skisserar.

– Ska man inte konkurrera ut första-gångsstudenterna krävs det öronmärka resurser. Man behöver även utveckla utbudet, både när det gäller innehållet i utbildningarna och formerna för dem.

Akavia Aspekt har frågat 50 privata och offentliga arbetsgivare inom Akavias avtalsområde om hur de arbetar med friskvård och kompetensutveckling.

32 har valt att svara. Av dessa uppger en knapp majoritet att de har olika varianter av friskvårdstimmar, det vill säga möjligheter för personalen att motionera eller syssla med andra hälsofrämjande aktiviteter på arbetstid.

En ungefär lika stor andel erbjuder sina anställda skattefria friskvårdsbidrag på mellan 1 500 och 5 000 kronor per år.

Ingen har motsvarande system för kortare kompetensutveckling/vidareutbildning eller liknande som medarbetarna själva förfogar över.

– Vi har ingen uttalad timme per vecka för kompetensutveckling. Däremot har vi

en omfattande utbildningsportal där våra medarbetare har en bred palett med både obligatoriska utbildningar, utbildningsplaner och frivilliga utbildningar att genomföra kostnadsfritt i mån av tid och i överens-kommelse med närmaste chef, säger Johanna Westin som är Head of press and external communications på KPMG.

Den finska motsvarigheten till friskvårdsbidrag liknar den svenska: en arbetsgivare kan under vissa förutsättningar erbjuda sina anställda ett skattefritt bidrag – men med den skillnaden att den finska varianten även får användas till kultur, till exempel ett teater- och museibesök.

– Det är inte tillåtet i Sverige, säger Pia Blank Thörnroos som är rättslig expert på Skatteverket.

Men ett teaterbesök eller en poesi-afton kan kanske fungera som friskvård för hjärnan?

– Det håller jag med om, men för att friskvården ska vara skattefri hos oss ska man helst bli svettig. Den ska åtminstone innehålla en fysisk aktivitet. Högsta förvaltningsdomstolen har godkänt kurser i travkörning och westernskytte.

– En arbetsgivare kan däremot inte – utan att det blir en skattepliktig förmån – betala böcker åt personalen som anses vara allmänt stimulerande och kompetenshöjande om det inte finns en strikt koppling till jobbet.

Eva Hoff är docent och kreativitetsforskare vid institutionen för psykologi vid Lunds universitet.

– Google låter sina anställda ha en arbetsdag i veckan som inte är styrd.



Pia Blank Thörnroos

//
För att friskvården ska vara skattefri hos oss ska man helst bli svettig. Den ska åtminstone innehålla en fysisk aktivitet.



FOTO: SHUTTERSTOCK



//

Det finns mycket forskning som visar att kreativitet hänger samman med frihet, lust och självbestämmande.

→ Under den dagen får de göra vad de vill.

En del går kanske på en konstutställning, medan andra deltar i en poesiuppläsning, läser en bok, tränar eller försöker lösa arbetsrelaterade problem som de annars inte hinner lösa, säger hon.

– Detta är visserligen ingen forskning, men jag tycker ändå att det är intressant att Google tror att företaget blir mer kreativt, produktivt och lönsamt genom man låter personalen ha 20 procent "fri tid".

Hur viktigt är det för kreativiteten att det är individerna själva som styr över den "fria tiden"?

– Det finns mycket forskning som visar att kreativitet hänger samman med frihet, lust och självbestämmande, att den är svår att organisera eller beordra fram.

– Jag tror att det behöver finnas en ingrediens av frihet och självbestämmande, men det svårt att säga att det är bättre för alla att medarbetarna själva bestämmer än att chefen gör det. Exempelvis kan en förändringsorienterad chef leda och inspirera till kreativt utfall.

Enligt Hanna Birath behövs det en bred syn på kompetensutveckling.

– Arbetsgivaren är ansvarig för att medarbetarna får den kompetensutveckling som jobbet kräver, men allt behöver inte vara i form av längre kurser. Det är med kompetensutveckling som med träning, den bästa är den som blir av.

– Mycket kan dessutom göras på distans och digitalt. Det finns till exempel många och bra nätbaserade MOOC-kurser som man kan läsa i sin egen takt.

Enligt Hanna Birath är det viktigt att chefer är föredöme för sina medarbetare och låter den kontinuerliga kompetensutvecklingen och det vardagsnära lärandet ta både tid och plats.

– Det gäller att skapa ett klimat som betonar och uppmuntrar lärande, att detta är något som får ta tid.

– Kompetensdelning till exempel, kan vara en återkommande punkt på enhets- eller avdelningsmöten. //

Feedbackmöte på kommunikationsbyrån BCW. Byråns delningskultur går ut på att den som har lärt sig något nytt, till exempel efter att ha deltagit i ett seminarium, delar med sig av sina kunskaper.

FOTO: ANDERS G WARNE





Här får medarbetarna fria inspirationsdagar

Anställda på kommunikationsbyrån BCW i Stockholm har två egna inspirationsdagar per år.

– Medarbetarna bestämmer själva vad de vill använda dagarna till, säger vice president Marie Schjölín.

Byrån, med cirka 35 anställda i Stockholm, ingår i en global kommunikationskoncern med verksamhet i över 100 länder.

Marie Schjölín säger att kontinuerlig kompetensutveckling är något oerhört viktigt som dessutom ökar i betydelse.

– Den stärker medarbetarna samtidigt som vi som byrå får ett ännu attraktivare erbjudande.

– Globalisering, digitalisering och klimatomställning förändrar efterfrågan på våra tjänster. Utvecklingen går allt snabbare, vilket ytterligare ökar betydelsen av kompetensutveckling.

Är det några områden som växer i betydelse?

– Bland annat digitalisering, strategisk rådgivning, hållbarhetskommunikation och AI-teknik. Fler uppdragsgivare önskar under perioder ha konsultstöd från oss på plats i sin egen organisation, vilket ställer ökade krav på oss att hänga med i samhällsförändringarna.

Marie Schjölín berättar att koncernen erbjuder sina medarbetare ett stort utbud av interna kurser på olika språk, allt från ledarskapsutbildningar till kortare digitala mikrokurser inom specifika teman. Utbudet uppdateras kvartalsvis.

– Vi arbetar mycket med att dela med oss av vår expertis till övriga kollegor. Det kan handla om kriskommunikation, medieträning, feedbacktekniker, säljteknik, affärskunskap eller copywriting.

Ett återkommande inslag på Stockholmskontoret är något som kallas för ”Lunch & learn”.

– Det är interna miniföreläsningar på temat ”Inkludering och mångfald”. Under tiden som vi diskuterar olika perspektiv

eller utmaningar äter vi lunch tillsammans. För att få utifrånperspektivet bjuder vi ibland också in externa gäster.

– Vi har på byrån en delningskultur som går ut på att den som lärt sig något nytt, till exempel efter att ha deltagit i ett externt seminarium, delar med sig av sina kunskaper till övriga medarbetare.

Två dagar per år är avsatta till så kallade ”inspirationsdagar”.

– Var och en avgör själv vad de vill göra under dessa dagar som ger inspiration i arbetsrollen, nya perspektiv och förhoppningsvis mer motivation. Det kan vara allt från att besöka en föreläsning, se en film, gå på ett museum till att turista i sin hemstad. Det finns inget krav på att i efterhand redovisa vad man har gjort under inspirationsdagarna, men vi är glada om man vill dela med sig, eftersom det kan generera nya idéer bland kollegerna.

– Vi vill att en dag tas ut under våren och en under hösten.

Bör arbetsgivare få stimulera medarbetares kulturella/intellektuella intressen – som friskvård för hjärnan – på liknande villkor som de i dag kan ge friskvårdsbidrag till motionsaktiviteter?

– Det är en spännande tanke och jag tror att det skulle kunna leda till såväl större trivsel som högre produktivitet.

Vem avgör vilken kompetensutveckling som medarbetare behöver?

– Behovet kommer ofta fram under de individuella utvecklingssamtalen. Om det handlar om en extern utbildning tar individens närmaste chef med frågan till ledningsgruppen som fattar beslut.

– Förutom att det är viktigt att den enskilde individens kompetens ökar, ser vi gärna att kunskapen kan delas med kollegorna. Vi värnar om vår delningskultur. //



“Vi behöver bli bättre på att vara människor”

Allt från lunchföreläsningar till ett och ett halvt år långa utbildningar blir allt viktigare.

– Behovet av vidareutbildningar ökar i takt med att samhället förändras, säger Katarina Hägg som är vd för SSE Executive Education.

Företaget ägs av Handelshögskolan i Stockholm och erbjuder framför allt chefer, ledare och specialister inom näringsliv och offentlig verksamhet kortare och längre kurser.

– Ungefär 3 000 personer per år deltar i våra cirka 130 utbildningar. Den kortaste är några timmar, den längsta går över 18 månader, och övriga däremellan, berättar Katarina Hägg.

– 18 månaders utbildning leder fram till en Executive MBA-examen.

En del av utbildningarna är digitala och genomförs på distans, medan andra kräver fysisk närvaro av deltagarna. Ofta är det frågan om en kombination.

– Vi har arbetat med vidareutbildning sedan 1970-talet och erbjuder både öppna kurser och program och de som är skräddarsydda för olika organisationers behov.

– Även om det alltid har behövts kompetensutveckling och vidareutbildning är det tydligt att behovet ökar i takt med att samhället förändras allt snabbare.

Inom vilka områden?

– För vår del inom framför allt ledarskap, företagsledning, innovation och hållbar tillväxt, och finansiell ekonomi.

– Arbetstagare är i dag mycket mer medvetna om vilka krav de kan ställa på arbetsgivare, och ställer också andra krav än tidigare. För att locka till sig talang och vara attraktiv som arbetsgivare behöver företag och organisationer mycket mer än tidigare se till att deras medarbetare hela tiden utvecklas och lär sig nytt.



Katarina Hägg

// **Arbetstagare är i dag mycket mer medvetna om vilka krav de kan ställa på arbetsgivare.**

Bör arbetsgivare få stimulera medarbetarens kulturella och intellektuella intressen på liknande villkor som de i dag kan ge friskvårdsbidrag till motionsaktiviteter?

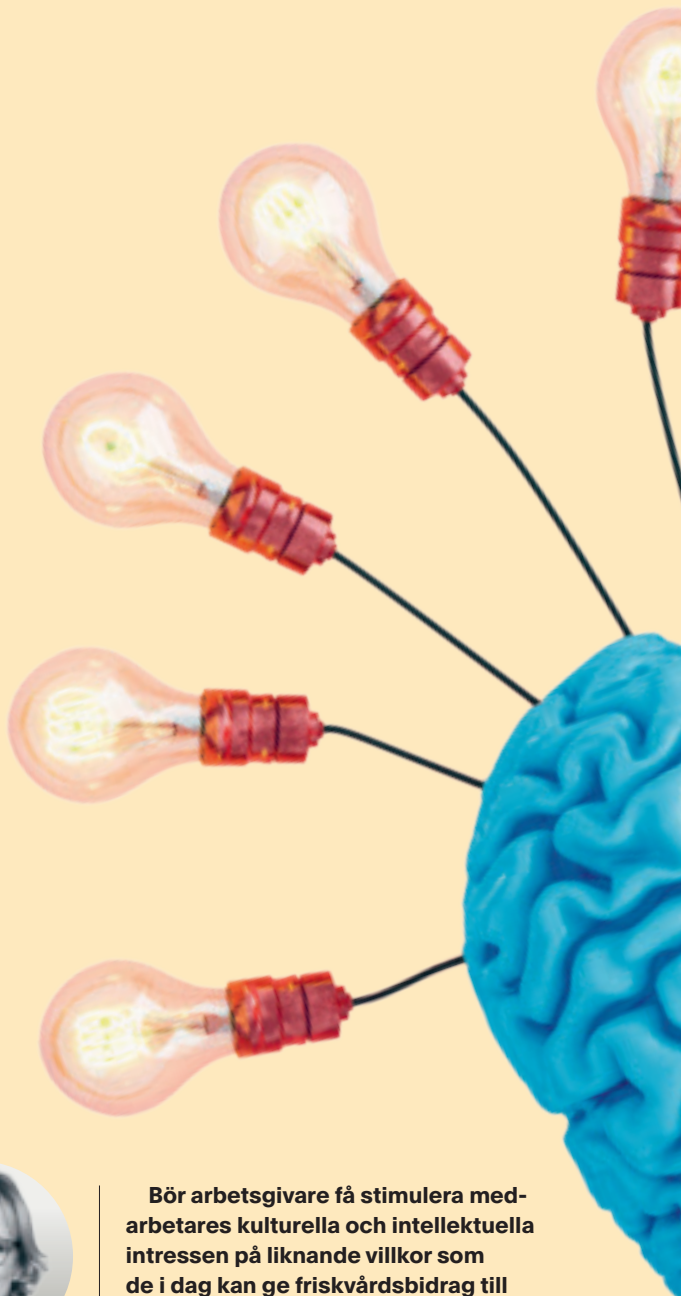
– Jag tror att alla sätt att stimulera till ökat lärande är nödvändiga och tycker att det låter som en intressant idé om friskvårdsbidraget även skulle kunna användas till kulturella aktiviteter, inköp av litteratur eller liknande.

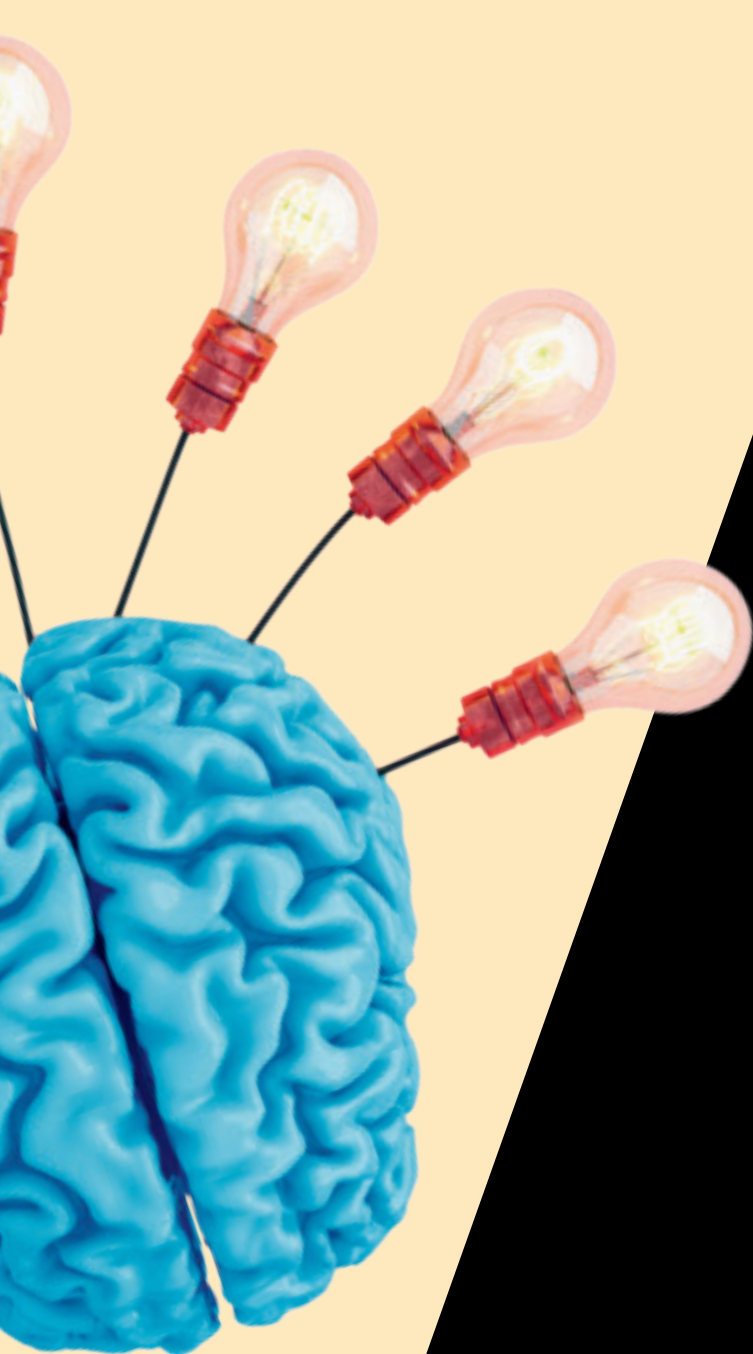
– Ska vi som människor fortsätta att vara konkurrenskraftiga samtidigt som tekniken blir allt mer potent behöver vi bli bättre på att vara just människor. För det krävs det mer än fakta och forskningsbaserad kunskap – även om det så klart är grunden.

Vad innebär det?

– Vi behöver utveckla vår förmåga att vara nyfikna, kreativa, kritiskt tänkande, empatiska, utmana det som vi ställs inför och öka den kulturella förståelsen – bli mer bildade, helt enkelt.

– Konst, litteratur, musik och teater bidrar till detta och kan sätta i gång viktiga intellektuella processer. //





Så jobbar vi med kompetensutveckling

Akavia Aspekt har frågat 50 arbetsgivare om hur de arbetar med kompetensutveckling. Så här svarar några av dem.

↓ Karlstads kommun:

”Vi arbetar med tillitsbaserad styrning och ledning, vilket också innebär att i praktiken kan medarbetare använda del av sin arbetstid till kompetensutveckling även om det inte är en rättighet.”

↓ Trygg-Hansa:

”Vi har olika stöd för lärande, till exempel vår läroplattform där lärande ska vara lättillgängligt för alla medarbetare, det vill säga både vad gäller innehåll och när det passar medarbetaren bäst. Vi lär av varandra och har också en hög grad av interna utbildningar inom organisationen. Detta sker både i traditionell klassrumsträning och digitalt.”

↓ Westander:

”Vi har en företagskultur som är starkt präglad av frihet och ansvar. Alla anställda kan själva besluta, utifrån en lönsamhetsbedömning och efter samråd med sin chef, om deltagande i kurser, seminarier eller nätverk.”

↓ Sweco:

”Vi ser lärande och kompetensutveckling som en naturlig del av vår vardag och stöttar våra medarbetare att utvecklas kontinuerligt i de uppdrag de utför med våra kunder, att dela med sig av kunskap internt till kollegor, samt att ta del av den kunskapsdelning och de kompetensutvecklingsinsatser vi tillhandahåller via vår lärplattform.”

↓ Kronofogdemyndigheten:

”Vi har ett brett utbud av interna utbildningar som medarbetare kan gå för att hålla sig uppdaterade i sitt arbete. Vi har också en extern kurskatalog med utbildningar inom många olika ämnen som medarbetarna, i dialog med sin chef, kan anmäla sig till om man har behov av en specifik utbildning.”

↓ Kriminalvården:

”Vi har bra utbud för alla anställda via vår utbildningsportal, medarbetare kan också söka bidrag till kompetensutveckling via vår förändringsbidragsverksamhet.”



Vi ser lärande och kompetensutveckling som en naturlig del av vår vardag och stöttar våra medarbetare att utvecklas kontinuerligt.

Tips på mikrolärande

Akavias experter ger här källor till kompetensutveckling i det mindre formatet, "mikrolärande", som kan utveckla din kompetens inom din profession.

Generella källor

- / Massive Open Online Courses: **mooc.org**
- / TED Talks: **ted.com/talks**
- / Digitalakademin (Google): **grow.google**
- / Udemy: **udemy.com**
- / FutureLearn: **futurelearn.com**

För personalvetare

NYHETSBRÄV

- / HRnytt: **hrnytt.se**
- / Chefstidningen: **chefstidningen.se**
- / Sveriges HR-förening: **hrforeningen.se**

UTBILDNINGAR, PODDAR OCH WEBBINARIER

- / Personal & Chef (branschdag): **personalchefsthlm.se**

KUNSKAPSBANKER

- / Centrum för global HRM (Göteborgs universitet): **gu.se/global-hrm**
- / Forum för arbetslivsforskning: **falf.se**

För ekonomer

NYHETSBRÄV

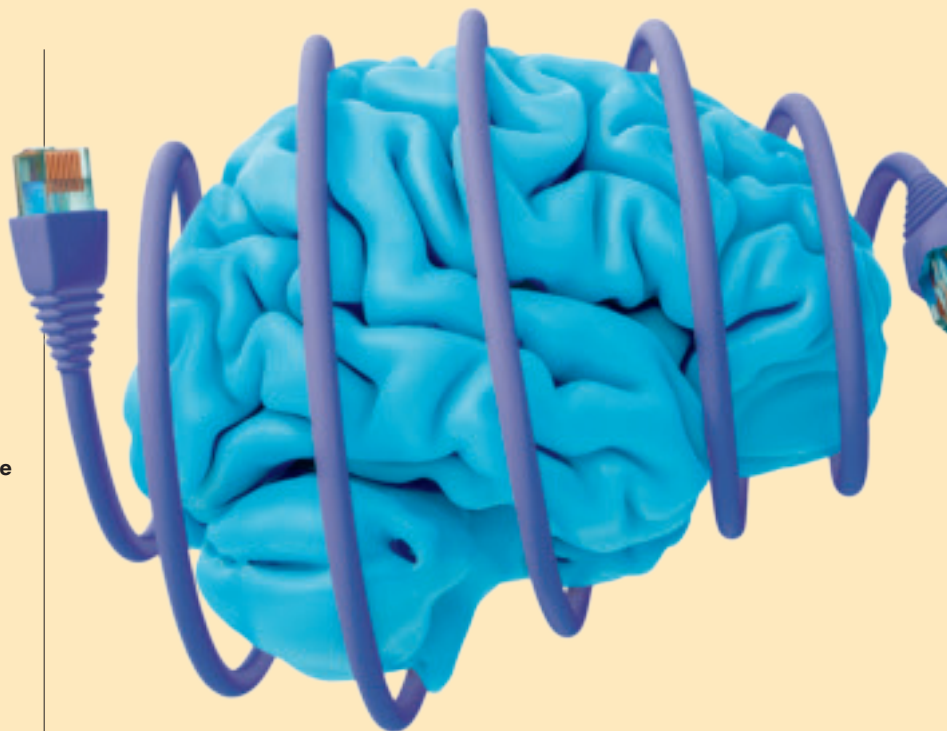
- / Harvard Business Review: **hbr.org**
- / The Economist: **economist.com**
- / Ekonomistyrningsverket: **esv.se**
- / FAR: **far.se**
- / Revisionsvärlden: **revisionsvarlden.se**
- / Handelsrådet: **handelsradet.se**
- / Förvaltarforum: **forvaltarforum.se**
- / Fastighetsnytt: **fastighetsnytt.se**

UTBILDNINGAR OCH WEBBINARIER

- / Personal & Chef (branschdag): **personalchefsthlm.se**
- / Ekonomi & Företag (branschdag): **ekonomiforetag.se**

KUNSKAPSBANKER

- / Excelbrevet: **excelbrevet.se**



För jurister

NYHETSBRÄV

- / Dagens juridik: **dagensjuridik.se**
- / Lag och avtal: **lag-avtal.se**
- / Lexnova: **lexnova.se**

UTBILDNINGAR, PODDAR OCH WEBBINARIER

- / Advokatsamfundet: advokat-akademien. **advokatsamfundet.se**
- / Juridik för alla: **juridikforalla.nu**
- / BG Institute: **bginstitute.se/event**
- / JPInfonet: **jpifonet.se**
- / Allt om juridik: **alltomjuridik.se**
- / Lexnova: **lexnova.se**
- / Arena Idé (rörelsejuridik): **arenaide.se**
- / Stockholms universitet (öppna föreläsningar): **su.se**

KUNSKAPSBANKER

- / JPInfonet: **jpifonet.se**
- / Allt om juridik: **alltomjuridik.se**
- / Legally Lady: **legallylady.se**

För chefer

NYHETSBRÄV

- / Chefsnyheterna (Saco): **saco.se/karriar/jag-ar-chef/chefsnyheter**

UTBILDNINGAR, PODDAR OCH WEBBINARIER

- / Framtidens färdigheter: **framtidensfardigheter.podbean.com**
- / Health for wealth: **healthforwealth.se**
- / Partrådspodden (Partsrådet): **partsradet.se**
- / Prevent: **prevent.se**

KUNSKAPSBANKER

- / Saco: **saco.se/karriar/jag-ar-chef**
- / Kairos future: **kairosfuture.com**
- / Chefoskopet: **chefoskopet.suntarbetsliv.se**
- / Arena Idé: **arenaide.se**
- / Timbro: **timbro.se**
- / Fores: **fores.se**

För samhällsvetare

NYHETSBRÄV

- / Arena Idé: arenaide.se
- / Dagens Samhälle: dagenssamhalle.se
- / Regeringskansliet: regeringen.se
- / Riksdagen: riksdagen.se
- / Centrum för rättvisa: centrumforrattvisa.se
- / Altinget: altinget.se
- / Fores: fores.se/nyhetsbrev
- / Institutet för framtidsstudier: iffs.se
- / SKR: skr.se
- / Forum (Idéburna organisationer med social inriktning): socialforum.se
- / Offentliga affärer: offentligaaffarer.se
- / Vetenskapsrådet: vr.se

UTBILDNINGAR, PODDAR OCH WEBBINARIER

- / SNS Play: sns.se
- / Euroquality: euroquality.se/e-utbildning
- / Institutet för näringslivsforskning: youtube.com/user/IFNseminars
- / Institutet för framtidsstudier: iffs.se/play
- / "Statsvetare pratar politik" (Stockholms universitet): su.se och youtube.com
- / Stockholms universitet (öppna föreläsningar): su.se



HELA LISTAN PÅ WEBBEN

Fler experttips på mikrolärande hittar du på: akaviaaspekt.se



Så jobbar vi med kompetensutveckling

Akavia Aspekt har frågat 50 arbetsgivare om hur de arbetar med kompetensutveckling. Så här svarar några av dem.

↓ Lindahl:

"Vi följer vi självklart Advokatsamfundets krav på juridisk vidareutbildning, vilket för närvarande uppgår till 18 timmar per år. Vi ser dessutom positivt på att medarbetare själva föreslår ytterligare kompetensutveckling som gynnar deras och byråns gemensamma kompetensutveckling. Därutöver har vi ett internt utbildningsprogram kallat Lindahl Academy som, utöver juridisk kompetensutveckling inom olika rättsområden och processer, även erbjuder kurser inom ämnen som it-verktyg, ny teknik och trender, presentationsteknik, språk, genomgång av Lindahls policyer och styrdokument samt kulturfrågor."

↓ SEB:

"Varje medarbetare har möjlighet till kontinuerligt lärande genom att ta del av vårt stora utbud av utbildningsaktiviteter i vår utbildningsplattform, SEB Campus. Ambitionen är att alla ska kunna tillbringa i genomsnitt en timme per vecka på kontinuerligt lärande."

↓ PwC:

"Våra medarbetare har stora möjligheter till kompetensutveckling. Vi uppmuntrar medarbetare att ta eget ansvar, både genom att utvecklas i vardagen tillsammans med andra kollegor och genom konkreta utbildningar. Vi har ett stort bibliotek av digitala utbildningar där en del är öppna för alla medarbetare medan andra kräver anmälan. Det finns naturligtvis även möjlighet att gå externa utbildningar."

↓ Borås kommun:

"Det är upp till varje chef att avsätta medel för kompetensutveckling till sina medarbetare efter verksamhetens behov."

↓ Folksam:

"Vi har en digital läroplattform med ett brett erbjudande av webbaserade och lärarledda utbildningar samt självstudier. Våra medarbetare kan ansöka om ett skattepliktigt ekonomiskt stöd för kurslitteratur och kursavgifter vid studier på fritiden. Medarbetarens studier ska ha anknytning till Folksams verksamhet och medarbetarens utvecklingsplan."

//
Vi uppmuntrar medarbetare att ta eget ansvar, både genom att utvecklas i vardagen tillsammans med andra kollegor och genom konkreta utbildningar.