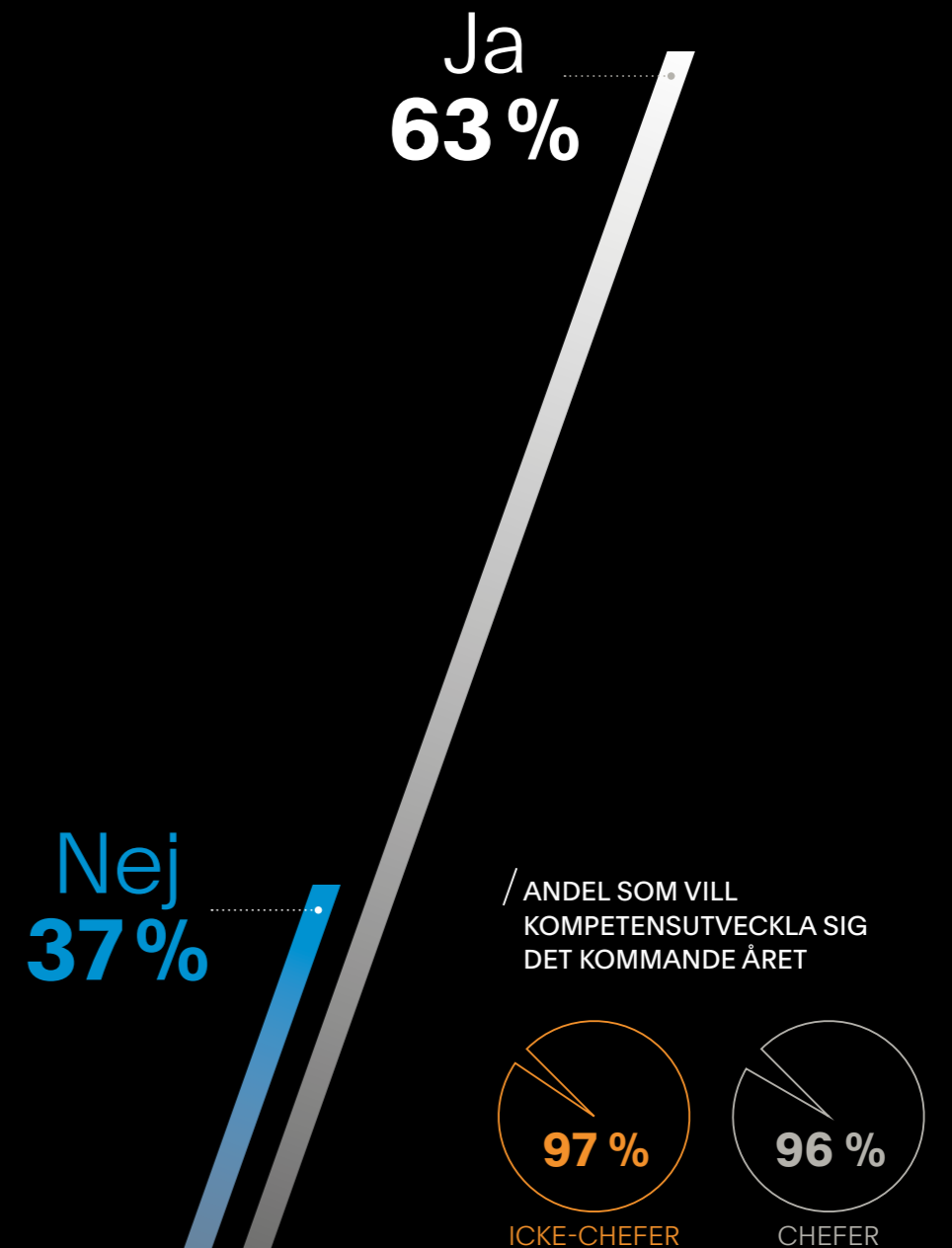


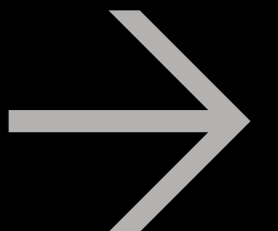
# Har du kompetensutvecklat dig under det senaste året?

Var tredje medlem i Akavia har inte gjort det. Många för att de inte har haft tid på grund av hög arbetsbelastning. Det visar en ny undersökning.

/ TEXT Mikael Bergling



KÄLLA: AKAVIAS MEDLEMSUNDERSÖKNING 2020



# G

lobalisering, digitalisering och annan teknikutveckling driver på strukturmöjligheten. Vissa delar av ekonomin växer, medan andra krymper. Jobb, branscher och företag förändras i grunden eller kanske till och med försvinner, samtidigt som nya tillkommer. Allt detta ställer höga krav på både företag och individer att utvecklas och vara innovativa. Det är också en förklaring till att förbättrade möjligheter till kompetensutveckling var en viktig del av las-förhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter.

– När vi frågar våra medlemmar vilka frågor de anser att Akavia ska driva

ligger kompetensutveckling i topp, tillsammans med arbetsmiljöfrågorna, säger Patrik Nilsson som är Akavias samhällspolitiska chef.

I somras genomförde Akavia en undersökning bland drygt 3 000 medlemmar om deras syn på kompetensutveckling. Undersökningen visar bland annat:

- 63 procent svarade att de hade kompetensutvecklat sig under det senaste året.
- Av dem som inte haft någon kompetensutveckling uppgav 21 procent att det berodde på tidsbrist. Bland chefer var andelen något högre.
- Ungefär fyra av tio uppger att de vill kompetensutveckla sig för att utvecklas i sin nuvarande arbetsroll och två av tio för att framtidssäkra sin kompetens.



Patrik Nilsson



Tina Ekström

- Sex av tio anser att de själva har det huvudsakliga ansvaret för sin kompetensutveckling.

Under hösten frågade Akavia Aspekt fackligt aktiva i Akavia om deras arbetsgivare under de senaste två åren genomfört organiserad eller initierad återkommande kompetensutveckling. Av de drygt 100 som deltog i vår enkät uppgav 68 procent att så har skett, vilket är i linje med svaren i Akavias medlemsundersökning.

**Ungefär tre av fyra** svarade att omfattningen på kompetensutvecklingen – där sådan har skett – var bra och en ungefär lika stor andel att den varit inriktad på arbetsgivarens verksamhet.

– Att en stor andel av våra medlemmar anser att de själva har ett stort eget ansvar för sin kompetensutveckling är inget konstigt. Detta är akademiker. De är till naturen vetgiriga, dessutom fostrade till att vara

lärande människor som hela tiden utvecklas, säger Patrik Nilsson som menar att för mycket av diskussionen om kompetensutveckling handlar om kurser och liknande.

– Kompetensutveckling är mycket mer och något som ska pågå hela tiden

på en arbetsplats. Den mesta kompetensutvecklingen får man genom att utmanas i sitt tänkande, ta uppgifter som gör att man utvecklas och blir lite bättre. Det handlar om ett livslångt lärande, vilket dessutom är viktigt för att vi ska vara en kunskapsnation i framtiden. Men också för oss som individer om vi ska vara attraktiva på arbetsmarknaden även efter att vi har passerat vissa åldrar.

– Det innebär inte att det inte är viktigt med kurser och liknande. Det är mycket viktigt. Det kan dessutom vara stimulerande,

//  
**Kompetensutveckling är mycket mer och något som ska pågå hela tiden på en arbetsplats.**  
//

på många andra sätt än rent kunskapsmässigt – till exempel när det gäller nätverkande och personligt utveckling – att gå en kurs.

**Många har svårt att få tid att göra det.**

– Det behövs en diskussion om hur man frigör tid för kompetensutveckling i form av kurser och liknande. Som vår undersökning visar är det ofta inte brist på pengar som försvårar, utan brist på tid. Men det är viktigt att ge tid till detta. Som arbetsgivare sänder man då dessutom ut signalen att lärande medarbetare är något värdefullt.

Enligt Patrik Nilsson bör universitet och högskolor bli bättre på att erbjuda bland annat kortare distansutbildningar inom olika fördjupningsområden.

– Ett problem är att högskolornas finansieringssystem inte stimulerar till detta. De som har lämnat universiteten är ingen attraktiv grupp för högskolorna, vilket är något som det bör ändras på.

**Hur mycket tid** som används till kompetensutveckling kan variera beroende på bransch visar statistik från företaget Nyckeltalsinstitutet, som genomför kartläggningar och systematiska mätningar av personal-ekonomiska nyckeltal.

– Vår databas består av 665 000 medarbetares arbetsvillkor och när det gäller kompetensutveckling handlar underlaget om både externa och interna utbildningar samt andra aktiviteter i syfte att utveckla kompetensen, till exempel mentorprogram, berättar vd:n Tina Ekström.

År 2019 var medianen bland de anslutna arbetsgivarna 3,5 dagars kompetensutveckling per medarbetare och år.

För statliga myndigheter var den 5,72 dagar, inom finanssektorn 3,45, fastighetssektorn 4,18 och privata tjänsteföretag 3,08.

Patrik Karlsson, arbetsmarknadsexpert vid Svenskt Näringsliv berättar att organisationen 2019 genomförde en genomsynning av medlemsföretagens arbete med kompetensutveckling.

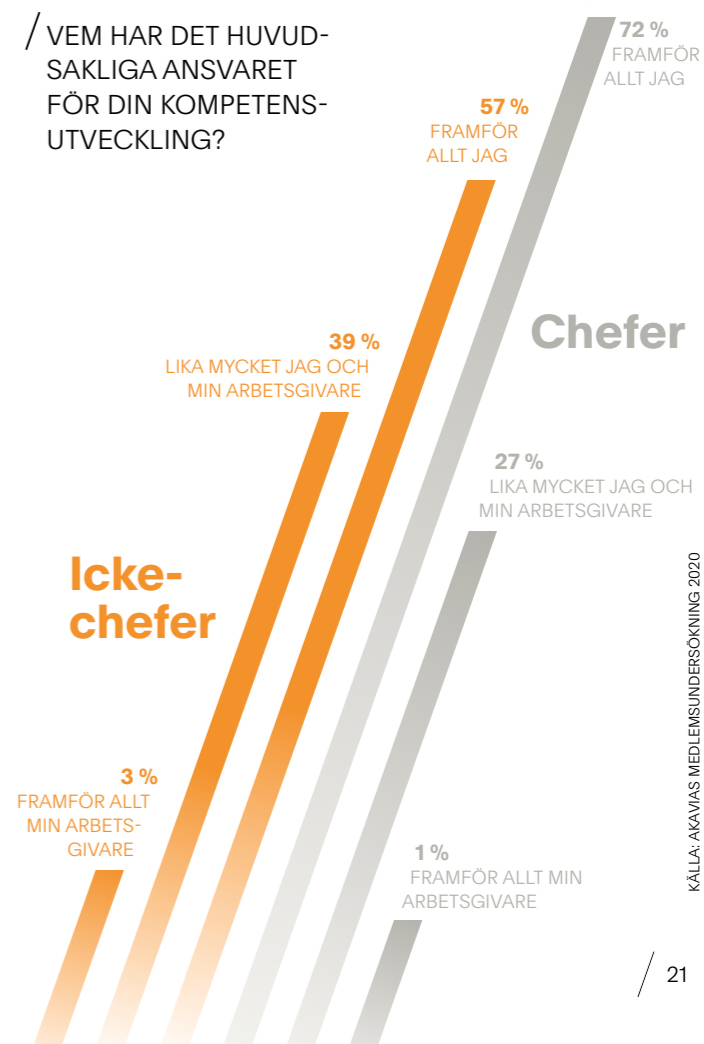
– Det görs stora insatser. Men jag tror

att det skulle göras ännu större om det infördes kompetensavdrag eller liknande som reducerade bolagens kostnader för personalens kompetensutveckling.

**Många säger att de har svårt att få tid till att delta i exempelvis externa utbildningar.**

– Det är lätt att prioritera bort detta när det är ont om tid, men det handlar också om vilka signaler man sänder ut från ledning och ägare om hur viktigt detta är.

/ VEM HAR DET HUVUDSAKLIGA ANSVARET FÖR DIN KOMPETENSUTVECKLING?



KÄLLA: AKAVIAS MEDLEMSUNDERSÖKNING 2020

→ Inom flera områden är kompetensutvecklingen tydligt reglerad.  
 – Så är det till exempel för våra försäkringsförmedlare, både externa och interna. De ska genomgå viss utbildning varje år. För andra sker kompetensutvecklingen nästan uteslutande i den roll man har, säger Johannes Petersson som är ordförande för Saco-föreningen på försäkringsbolaget Skandia.  
 – Det finns också de som byter avdelning under en period som en del i sin kompetensutveckling eller som roterar mellan olika arbetsuppgifter, förutom att gå kurser och delta i seminarier eller liknande. Varianterna är många.

**Fungerar det?**

– Enligt min uppfattning finns det inom företaget en positiv syn på kompetensutveckling och vidareutbildning. Det är dock inte samma sak som att alla får del av allt.  
 – Samtidigt har vi som enskilda individer ett eget ansvar för vår egen kompetensutveckling. Det gäller att ta egna initiativ.

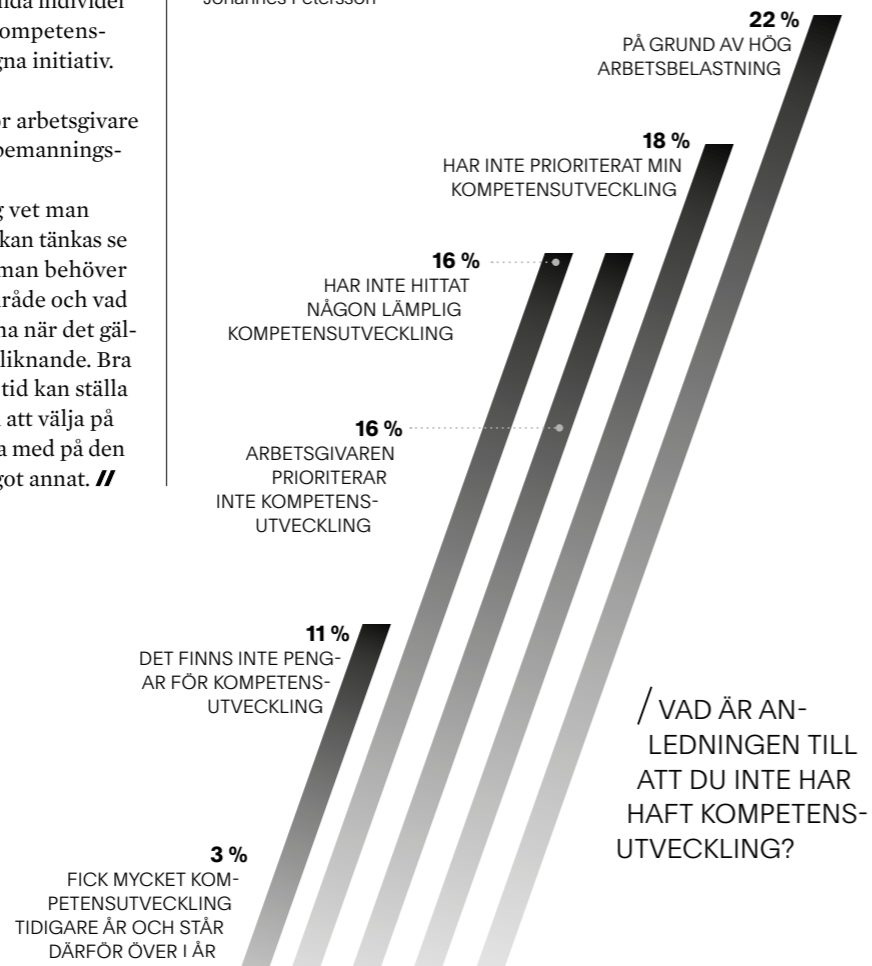
**Enligt Johannes Petersson** bör arbetsgivare ha en tydlig kompetens- och bemanningsplanering.

– Med bra framtidsspaning vet man förhoppningsvis hur behoven kan tänkas se ut om exempelvis två år, om man behöver förändra sig inom ett visst område och vad som förväntas av medarbetarna när det gäller kompetensutveckling och liknande. Bra framförhållning gör att man i tid kan ställa om. Varje medarbetare har då att välja på om det känns lockande att vara med på den resan eller om de vill göra något annat. //

//  
 Bra framförhållning gör att man i tid kan ställa om. Varje medarbetare har då att välja på om det känns lockande att vara med på den resan eller om de vill göra något annat. //



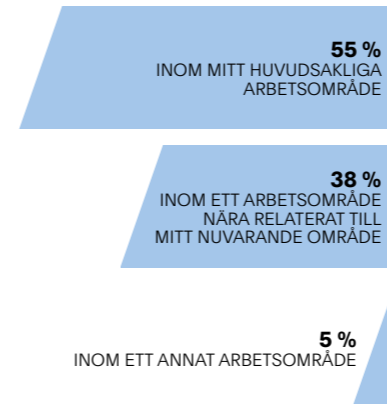
Johannes Petersson



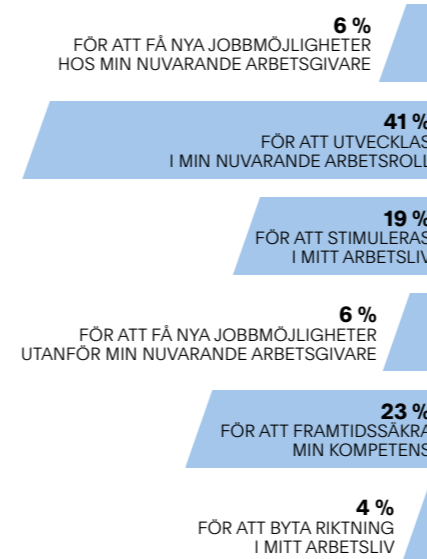
/ VAD ÄR ANLEDNINGEN TILL ATT DU INTE HAR HAFT KOMPETENSUTVECKLING?

KÄLLA: AKAVIAS MEDLEMSUNDERSÖKNING 2020, DÄR CIRKA 3 000 PERSONER DELTOG.

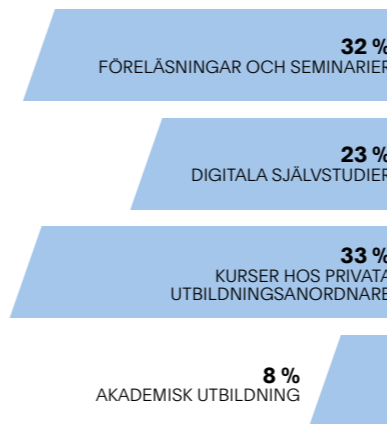
/ INOM VILKET OMRÅDE VILL DU KOMPETENSUTVECKLA DIG?



/ VARFÖR VILL DU KOMPETENSUTVECKLA DIG?



/ VILKEN FORM AV UTBILDNING ÄR DU INTRESSERAD AV?



# Ministern: Avgörande att värna tid för utbildning

Det är kortsiktigt tänkande att prioritera bort kompetensutveckling på grund av tidsbrist. Det säger arbetsmarknadsminister Eva Nordmark (S).

**E**nligt Eva Nordmark är det i dag kanske viktigare än någonsin med kompetensutveckling.

– Vi var redan före coronapandemin inne i en stor strukturomvandling. Vi ser nu att många jobb försvinner som ett resultat av krisen, men även att nya tillkommer. Det gör att frågan om kompetensutveckling kommer ännu högre upp på dagordningen.

– Många är i dag korttidspermitterade, vilket innebär ett bra tillfälle att fylla på med ny kunskap och kompetens.

**Varför har inte regeringen ställt krav på utbildning eller liknande vid korttidspermittering?**

– När vi i våras kom med reformen var det en akut situation på svensk arbetsmarknad. För oss handlade det om att rädda jobb. Hade vi krävt utbildning för att man skulle få ta del av korttidsarbete är vår bedömning att många människor hade blivit arbetslösa.



Eva Nordmark

Enligt Akavias medlemsundersökning är det många som på grund av stor arbetsbelastning inte hinner kompetensutveckla sig.

– Det är kortsiktigt att prioritera bort kompetensutvecklingsinsatser. Jag menar att det är helt avgörande att arbetsgivare och chefer värnar den tid som är tänkt att användas till medarbetarnas kompetensutveckling. Det är viktigt för individerna, men också för företagen som stärker sin konkurrenskraft.

**Vem är ansvarig för kompetensutvecklingen?**

– Varje arbetsgivare har ett ansvar för att deras personal får den kompetensutveckling de behöver för att kunna hänga med och utvecklas i sitt jobb. Samtidigt måste varje individ själv värna sin egen kunskap och kompetens. Staten har ett ansvar för att se till att det finns ett bra utbildningsutbud.

– Vi behöver mycket mer kompetensutveckling, men även större möjligheter att ställa om genom ett helt yrkesliv. Då gäller det att se till att det finns både studiefinansiering och ett utbildningsutbud som möjliggör det.

**Bör universitet och högskolor öppna för fler kortare distansutbildningar för redan yrkesverksamma?**

– Det vore väldigt bra. Många vill kunna kombinera sitt arbete med studier. Vi har under senare år också fått fler distansutbildningar. Jag vill se mer utbildning i arbetsmarknadspolitiken och mer jobbfokus i utbildningspolitiken.

**Vem ska betala?**

– Även det är ett delat ansvar. Har du en anställning är det din arbetsgivare som bör stå för en stor del av finansieringen. Men om du vill lämna företaget där du är anställd, är det inte rimligt att företaget ska bekosta hela omställningen.

– Jag tycker att den överenskommelse som parterna förhandlat fram är mycket intressant och kan ge yrkesverksamma mycket större möjligheter att genom yrkeslivet fylla på med ny kunskap och kompetens som inte bara berör den egna arbetsplatsen. Mycket kommer att hända på det här området. //

# Delat ansvar mellan chef och anställd

Du har ingen laglig rätt till kompetensutveckling.

– Däremot har både du och din chef ett ansvar för att se till att du får den kompetensutveckling som du behöver, säger Ulrika Emteryd som är en av Akavias biträdande förhandlingschefer.

**H**on berättar att det i kollektivavtalen finns skrivningar om kompetensutveckling.

– Men där står inte att du som medarbetare har rätt till exempelvis en viss kompetensutveckling per år i tid eller pengar. Däremot kan det finns lokala överenskommelser om det.

– Åtminstone varje år bör du diskutera ditt kompetensutvecklingsbehov med din chef, vad du behöver för att både du och verksamheten ska utvecklas. Många företag och organisationer har dessutom individuella kompetensutvecklingsplaner.

Ulrika Emteryd betonar att kompetensutveckling inte är samma sak som att gå en kurs eller delta i ett seminarium.

– Det kan också vara att man får nya arbetsuppgifter inom ramen för den anställning som man har.

**Bör alla ha rätt till ett visst antal timmars kompetensutveckling per år i form av kurser eller liknande?**

– Ett problem för våra medlemmar är att de i dag inte alltid har tid att delta. En sådan regel skulle åtminstone leda till att tid avsattes till detta.

**Skiljer det mycket mellan olika företag?**

– Absolut. Vissa arbetsgivare sätter stort fokus på att kontinuerligt kompetensutveckla sin personal, medan det finns de som inte gör det. Inom en del områden ställs det dessutom krav på att personalen återkommande genomgår vissa utbildningar för att de ska få behålla sina licenser eller liknande.

**Skiljer det mellan privat och offentlig sektor?**

– Möjligheter till kompetensutveckling utifrån kollektivavtalen är ganska lika. Däremot finns det

i kommunal och statlig sektor möjligheter att under vissa förutsättningar söka medel för att höja personalens kompetens för att därmed undvika uppsägningar.

Under hösten genomförde Novus på uppdrag av Akavia en opinionsundersökning som bland annat visar att färre än en av tre akademiker på arbetsplatser där det under året genomförts korttidspermitteringar har deltagit i kompetensutveckling under permitteringstiden.

– I och med att möjligheterna till korttidspermitteringar har förlängts till sommaren borde fler erbjudas den möjligheten. Enligt undersökningen vill dessutom 70 procent av akademikerna kompetensutveckla sig under permitteringstiden.

Ulrika Emteryd berättar att två tredjedelar, enligt undersökningen, vill förkovra sig inom ämnen som är relaterade till den nuvarande anställningen.

– En tredjedel vill göra det inom ett annat område, vilket tyder på att det finns en hög vilja till omställning och rörlighet bland dem som blir varslade eller korttidspermitterade. //



Ulrika Emteryd

## Juristbyrån tar fram planer för utbildning varje år

Familjens Jurist har ett detaljerat utbildningsprogram för sina jurister.

– Det är viktigt både för att utveckla våra jurister och för att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare, säger affärsutvecklingschef Lotta Dahlstrand.

**M**ed drygt 350 anställda,

varav 250 jurister runt om i Sverige, är Familjens Jurist landets största juristbyrå inom familjejuridik. Lotta Dahlstrand ansvarar bland annat för vidareutbildning och kompetensutveckling av byråns jurister.

– Varje år tar vi fram utbildningsplaner inom tio aktuella områden. För 2021 är det bland annat ekonomisk familjerätt, barnrätt, internationell familjerätt, processrätt, affärsjuridik och fastighetsrätt. Områden delas därefter upp i tre svårighetsgrader: grundnivåer, fortsättningsnivå och avancerad nivå. Ett internt kunskapsråd kvalitetssäkrar utbildningsplanerna.

**Går alla jurister igenom alla delar?**

– Nej. För biträdande jurister är det ganska så strikt vilka kurser de ska gå under de första åren de arbetar här. Med stigande erfarenhet styr juristerna i högre grad själva, och utifrån sin specialisering, över vilka utbildningar de genomgår. Vi vill dock att alla ska kunna den ekonomiska familjerätten som är grunden i vår verksamhet.

Tillsammans med sin chef bedömer varje enskild jurist årligen vilken nivå hen befinner sig på inom respektive område och vilket utbildningsbehov hen har.

– Vi har digitala system där jurister kan kartlägga sig själva och se sin egen utveckling. Centralt kan vi följa kompetensutvecklingen på varje enskilt kontor, men även inom företaget.

Målet är mellan 25 och 40 utbildningstimmar per jurist och år.

– Även våra övriga anställda, till exempel chefer, sekreterare och boutredare, deltar i olika utbildningar, dock med något mer fria utbildningsplaner än för juristerna.

Hon säger att god kompetensutveckling är helt avgörande för företagets framtid – precis som i andra kompetensintensiva branscher.

– Både för att utveckla våra medarbetare, för att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare och för att vi ska kunna utveckla våra affärer. För många av våra samarbetspartners är det viktigt att vi har kvalitetssäkrade jurister.

**Hur har det fungerat med kompetensutvecklingen under pandemin?**

– Vi var relativt väl förberedda. Eftersom vi är utspridda över hela landet är många av våra utbildningar digitala sedan tidigare och har inte påverkats i någon större utsträckning. //



Lotta Dahlstrand

## Satsar på egen akademi – utan tidsbegränsning

Akademiska Hus har inte längre några kompetensutvecklingsplaner för sina medarbetare.

– Vi tror att människor är nyfikna och förstår att man hela tiden måste lära sig nya saker. Då fungerar det inte med planer, säger HR-direktören Marie Hallander Larsson.

**B**olaget, som är statligt, äger, utvecklar och förvaltar fastigheter vid landets universitet och högskolor. Antalet medarbetare är cirka 500.

Som så många andra företag har Akademiska Hus sedan några tillbaka en egen "akademi".

– Där har vi samlat våra utbildningar inom en rad olika områden, till exempel brandskydd, arbetsmiljö, ekonomi, kommunikation, ledarskap, etik och fastighetsjuridik. Alla medarbetare kan, utan begränsningar, anmäla sig och delta i de utbildningar som de tycker verkar intressanta utan att först få ett godkännande av sin chef.

– Vi har plockat bort att det är chefen som bestämmer vilka kurser, seminarier eller liknande som enskilda medarbetare ska delta i. Vi tror att kloka medarbetare kan fatta sina egna beslut.

**Är det inte risk att någon deltar i utbildningar i så stor omfattning att verksamheten blir lidande?**

– Det har aldrig hänt att folk utbildar sig för mycket på arbetstid. Men skulle det ske, får vi ta den diskussionen då. Vi tror att risken att någon utbildar sig för mycket är mycket mindre än att någon utbildar sig för lite.

Marie Hallander Larsson berättar att det är interna lärare och föreläsare på merparten av utbildningarna som i stor utsträckning är digitala, bland annat som ett resultat av pandemin.

– Vi har satsat mycket på att ge medarbetare pedagogisk träning så att de kan hålla egna kurser och liknande. I våras utbildade vi alla chefer i hur de kan arbeta med digitala möten och leda på distans.

**Till skillnad mot** en del andra företag har Akademiska Hus inget mål för hur många timmars internutbildning medarbetarna ska genomgå per år.

– Däremot följer vi upp det via Nyckeltalsinstitutet. I fjol var genomsnittet elva dagar, säger Marie Hallander Larsson.

– Vi arbetar för att på olika sätt stimulera människors nyfikenhet och vilja att lära sig nya saker. Medarbetare som vill lära sig nya saker utvecklar företaget.

**Har ni kompetensutvecklingsplaner för varje medarbetare?**

– Vi har slutat med det. Många lägger ner en massa tid på att ta fram kompetensplaner med analyser enligt gammal modell. När de är färdiga, har omvärlden sprungit förbi dem, säger hon.

– Vi har även tagit bort utvecklings-samtalen. Vi talar i stället om ständigt pågående uppdragsdialoger mellan chefer och medarbetare. Utbildning och kunskap är bärande delar i de samtalen. Vad är det som kommer att behövas framöver? Vad behöver vi lära oss? Vi talar om självledarskap och om att vara relevant. Vi skapar planer "on demand" i stället för långa önskelistor. //

//  
Med-  
arbetare  
som vill  
lära sig  
nya saker  
utvecklar  
företaget.

FOTO: MAGNUS GLANS