Kompetensutveckling för framgång och trygghet

Unionens politiska plattform för kompetensutveckling

UNIONEN

Kompetensutveckling – för trygghet och framgång

När vi lär nytt och vågar utmana oss själva växer vi som människor och det blir roligare att jobba. För Unionens medlemmar är det viktigt att trivas på jobbet, utvecklas och känna trygghet i arbetslivet.

Företag behöver utveckla sina anställda för att upprätthålla hög effektivitet, förmåga att utveckla sin verksamhet och inte minst för att kunna attrahera nya medarbetare. Alla på svensk arbetsmarknad behöver kontinuerlig kompetensutveckling när Sverige ska konkurrera med kunskap istället för låga löner. Med tillgång till hög kompetens kan Sverige locka till sig investeringar vilket i sin tur stärker möjligheten till en god ekonomisk utveckling med fler kvalificerade jobb och bra löneutveckling.

Sveriges förmåga att utveckla nya kompetenser för nya arbetstillfällen är en förutsättning för tillväxt. Med goda utvecklingsmöjligheter i arbetslivet går människors anpassning till nya förutsättningar bra och företagen ökar sin konkurrenskraft. Teknikutvecklingen och jakten på konkurrensfördelar driver på behovet av flexibilitet både på enskilda arbetsplatser liksom på arbetsmarknaden i stort. Kompetensutveckling ökar medarbetarnas flexibilitet och därför är det oroande att mindre än hälften av Unionens medlemmar genomför någon planerad kompetensutveckling under ett år. En viktig del av den utvecklingskraft som ökar förändringsförmåga, kreativitet och innovation på arbetsplatser, går förlorad.

Den praxis som har utvecklats i tillämpningen av lagen om anställningsskydd, visar att det främst är kompetens som skapar trygghet i arbetet. Vi ser att många måste lämna sin anställning på grund av kompetensbrist även om det formellt uttrycks som arbetsbrist. Det är resultatet av att företag inte har investerat i kompetensutveckling i tillräcklig utsträckning.

Vår syn på kompetensutveckling

Syftet med den politiska plattformen för kompetensutveckling är att göra Unionens syn på området tydlig. Här presenterar vi den politik som behövs på samhälls-, arbetsplats- och individnivå. Genom att peka på brister och föreslå lösningar inom kompetensutvecklingsområdet vill vi visa att det är en viktig pusselbit för att trivas på jobbet men också för tillväxt, utveckling och trygghet.

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.

Kompetensutveckling är planerade insatser som ökar människors kompetens. Det är behoven och förutsättningarna som avgör vilken form av kompetensutveckling som är lämpligast, kompetensutveckling är alltså mer än betalda kurser. Arbetsrotation, projektarbete och nätverksträffar är andra exempel på aktiviteter som utvecklar kompetens. Vi inom Unionen är klara i uppfattningen att all befattningsspecifik utbildning är arbetsgivarens ansvar. Varken det ansvaret eller skyldigheten att ge befattningsspecifik utbildning kan överlämnas till någon annan.

Kompetensutveckling och samhället

Sverige i EU

EU har i visionsdokumentet EU 2020 pekat ut ”nya kompetenser för nya jobb” som ett av sju flaggskeppsinitiativ för ett mer konkurrenskraftigt EU. EU stödjer kompetensutveckling på flera sätt. I tider av lågkonjunktur kan Sverige ta del av stödprogram för omstrukturerings- och omställningskriser som finansieras av EU. Det bidrar till att många anställda inom särskilt utsatta branscher får ny och mer eftertraktad kompetens.

Vi anser:

- att det europeiska samarbetet kring livslångtlärande, kompetensutveckling och omställning ska utvecklas

Nya tider fordrar nya angreppssätt

Staten skapar grundförutsättningar för ett livslångt lärande. Men för att det livslånga lärandet ska fungera fullt ut har arbetsgivare och fackförbund också ett delat ansvar. Snabba förändringar i arbetslivet kräver nya sätt att möta dem. De möjligheter som finns att vidareutveckla kompetens i arbetslivet behöver stärkas genom nya metoder och modeller.

Vi anser:

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

Rörlighet och omställning

För att främja produktivitet och tillväxt behövs rörlighet på arbetsmarknaden. Medarbetare vill som regel ha tillsvidareanställningar, dock inte samma tillsvidaretjänst hela livet utan möjlighet att byta från en till en annan. De vill känna en trygghet i att kunna röra sig på arbetsmarknaden. Goda utvecklingsmöjligheter gör det enklare att byta jobb vilket innebär att risken för att uppleva sig som inlåst i befintliga arbetsuppgifter minskar och därmed även kostnader för ohälsa.

Unionen vill se en arbetsmarknad med bra möjligheter för de som vill byta jobb, inte bara när man måste, utan med en hög grad av frivillig rörlighet.

När arbetsuppgifter förändras helt eller försvinner behövs en omställning som fungerar så smidigt som möjligt. För många tjänstemän har Trygghetsråden såsom TRR och TRS en fungerande matchningsprocess där nio av tio som lämnade Trygghetsrådet TRR 2010 fick ett nytt jobb. Men de som inte har tillgång till Trygghetsråden och omställningsavtalet har det betydligt svårare att ta sig vidare på arbetsmarknaden vid arbetslöshet.

Vi anser:

- att tillsvidareanställningar är och ska vara normen på arbetsmarknaden
- att arbetssättet från Trygghetsrådet ska tas tillvara och användas i fler sammanhang för att inspirera och underlätta för jobbyte, det vill säga att frivilligt röra sig på arbetsmarknaden

Flexibilitet och flaskhalsar

Den demografiska utvecklingen och generationsväxlingen på arbetsmarknaden gör att många av morgondagens jobb behöver utföras av dem som redan jobbar. Det finns helt enkelt inte tillräckligt många nya personer som kommer in på arbetsmarknaden och är tillgängliga för arbetsgivare. Det här tillsammans med återkommande svängningar i konjunkturen gör att det finns risker för ökade flaskhalsproblem i Sverige.

Flaskhalsar på arbetsmarknaden gör det svårt för vissa sektorer eller företag att få tag på rätt kompetens vilket gör att produktionen hämmas. Konjunktursvängningar kostar mycket för samhället, både för arbetslöshet och för oförmåga att snabbt leverera rätt kompetens vid en ökad efterfrågan på arbetskraft. De kostnaderna kan till viss del minska genom ett system av framtidsinriktad kompetensutveckling under anställning. Då skulle flexibiliteten på arbetsplatser och på arbetsmarknaden i stort öka och en anpassning till konjunktursvängningar kan ske mer effektivt.

Vi anser:

- 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

Arbetslivet och formell utbildning

Det formella utbildningssystemet ger människor en grund att stå på i arbetslivet. Därför är det viktigt att utbildning lönar sig både för samhället och den enskilde. En högskoleutbildning, yrkeshögskole-, eller gymnasieutbildning är en bra bas för arbetslivet men all kunskap behöver uppdateras och utvecklas. Att parallellt med arbetet lära sig nytt är ett bra sätt att tillgodogöra sig kunskap. Men många av dem som vill vidareutvecklas i jobbet har svårt att kombinera studier med arbete och familjeliv.

Förutsättningarna för vidareutbildning inom det formella utbildningssystemet, ska förbättras. Idag är det svårt för högskoleutbildade att finansiera påbyggnad av kunskap eftersom CSN-regler såsom terminstak, åldersgräns och bidragsnivåer begränsar det. Utbildningar utanför det formella utbildningssystemet är ofta dyra och kan liksom formella studier, vara svåra att följa för de som arbetar.

Vi anser:

- att metoder för- och innehåll i undervisning ska utvecklas för att möta behoven hos anställda
- att studiemedelssystemet ska förändras så att komplettering av högre studier blir möjligt under arbetslivet

Validering

Alltför få börjar studera på högskolan efter att ha fått behörighet utifrån sin reella kompetens, det vill säga den samlade bedömningen av tidigare utbildningar, yrkeserfarenhet och andra förvärvade kunskaper. Kunskap som har inhämtats på annat sätt än inom det formella utbildningssystemet behöver behandlas mer positivt. Det gäller vid ansökan till högre utbildning och för att öka möjligheten till anställning.

Arbetet med att utveckla ett gemensamt kvalifikationssystem i Europa EQF[1],och Sveriges implementering av detta, Sveriges NQF[2] är viktigt eftersom det bland annat ökar trycket på utveckling av valideringsinstrument. Med EQF görs en viktig förflyttning av synen på kompetens, från vilken utbildning människor har till vad de faktiskt kan.

Vi anser:

- att staten med ekonomiska resurser ska stödja högskolor och universitet så att det blir mer attraktivt att anta studenter genom de alternativa behörighets- och urvalsformerna
- att för att kunna ta tillvara all kunskap som finns i samhället ska det finnas goda möjligheter att få sin så kallade reella kompetens validerad

Samverkan mellan utbildningsinstitutioner och näringsliv

Samarbetet mellan utbildningsanordnare och näringsliv utvecklas för långsamt. I Sverige finns en väl utbyggd och geografisk spridd högre utbildning med starka utbildnings- och forskningsmiljöer. Genom att ge högskolor och universitet en tydligare roll för vidareutbildning av dem som arbetar, kan företag och organisationer dra nytta av detta.

Ett kontinuerligt samarbete krävs eftersom områden för kompetensutveckling inte är några dagsländor. Sedan 10 – 15 år tillbaka behövs IT-kompetens i nästan alla jobb och globaliseringen ökar behovet av språkkunskaper i allt fler jobb. Samtidigt kräver omställningen till en hållbar och resurseffektiv ekonomi mer kompetens inom miljö- och det gröna området.

Satsningen på yrkesutbildningar i Sverige och övriga Europa behöver fortsätta eftersom den nära kopplingen till arbetslivet underlättar karriärbyten.

Vi anser:

- att staten ska följa upp uppdraget om samverkan mellan högskola och näringsliv med öronmärkta pengar så att samarbetet får ett större genomslag i praktiken
- att antalet platser i högre utbildning ska vara stort, och den utbyggda geografiskt spridda högre utbildningen ska ha en tydligare roll för vidareutbildning av yrkesverksamma

1) European Qualifications Framework
2) National Qualifications Framework

Kompetensutveckling och arbetsplatsen

Kompetensutveckling i avtal

På de flesta av Unionens avtalsområden finns centrala avtal om kompetensutveckling men många arbetsplatser saknar lokala överenskommelser. De centrala avtalen upplevs som ett bra stöd på företag med lokala överenskommelser men utan lokala avtal är fackklubbarna oftast inte engagerade i planering av utbildning och kompetensutveckling.

Ett jobbyte innebär kompetensutveckling. Då överförs kunskap och all form av kunskapsspridning behöver främjas för att skapa dynamik i arbetslivet och på arbetsmarknaden.

Vi anser:

- att kombinationen av utvecklingsavtal, kompetensutvecklingsavtal och kollektivavtalade avsättningar till kompetensutveckling skapar förutsättningar för mer och rätt kompetensutveckling
- att arbetsgivare och fack genom avtal ska komma överens om att bevilja tjänstledighet för att pröva ett annat jobb

Strategier för kompetensförsörjning

Jobbflytt, outsourcing och jakten på konkurrensfördelar är ständigt närvarande inslag på våra arbetsplatser. De här förändringarna gör att frågan om medarbetarnas kompetens och förändringsförmåga ofta berörs. Trots det arbetar allt fler på arbetsplatser där det saknas en utvecklad Human Resource (HR) funktion. Genom outsourcing eller i samband med nya utländska ägare har den funktionen flyttat ut. Utvecklingsansvar finns istället hos många medarbetares närmaste chef och resurser för att arbeta aktivt och strategiskt med kompetensförsörjning saknas.

Det finns inte heller någon tydlig arbetsgivarrepresentant i övergripande utvecklings- och utbildningsfrågor på arbetsplatsen. Arbetsplatser utan en HR funktion saknar ofta lokala kompetensförsörjningsstrategier som är en del av regionala, nationella och internationella strategier. Den samlade kunskapen om lokala förhållanden, förmågor och förutsättningar blir låg vilket för med sig att beslut som kan påverka medarbetarna och deras utveckling kan fattas på bristfälliga underlag. I globala företag kan det globala arbetet komma att överskugga det nationella. Svenska ledningsgrupper har ofta ett begränsat inflytande i de globala strategier som styr över dem.

På stora arbetsplatser finns strukturer för utbildnings- och utvecklingsmöjligheter och de interna karriärmöjligheterna är flera. Men många nya jobb skapas i mindre företag och 80 procent av alla nya företag klassas som tjänsteföretag. I tjänsteföretag är personalkostnaderna ofta den största utgiftsposten. Trots stora rekryteringsinvesteringar i personal saknas det som regel strategier för hur företagen ska utveckla och behålla de värdefulla investeringarna.

Vi 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

- 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.
- att chefer ska genomgå ledarskapsutbildning där förmågan att se varje medarbetares potential och drivkraft är en del
- att rekryteringar är värdefulla investeringar som ska underhållas

Att tillföra kompetens

Företag kan tillföra kompetens på olika sätt, till exempel genom rekrytering, konsultupphandling eller genom utveckling av befintliga medarbetare. Vi ser att ny kompetens allt oftare tillförs genom alternativen till kompetensutveckling. Istället behöver arbetsgivare parallellt med att tillföra extern kompetens, satsa på kompetensutveckling. Befintliga medarbetare riskerar annars att hamna i svåra situationer vid omorganisationer och neddragningar.

Det finns många tillfällen när specialistkompetens behövs, till exempel när den totala efterfrågan av kompetensen inte är tillräckligt omfattande för att bygga upp en egen kompetens. En sådan insourcing av en tjänst är då fördelaktig både utifrån kostnads- och effektivitets hänseende och för företaget och medarbetaren.

Den snabba tekniska utvecklingen kan leda till så kallade kompetensväxlingar. Vid kompetensväxlingar byts grupper av medarbetare frivilligt eller ofrivilligt ut mot nya med mer eftertraktad kompetens. Stora kompetensväxlingar är ett uttryck för uteblivna eller misslyckade kompetensstrategier där det finns planering för vilken kompetens som kan utvecklas inom företaget och vilken kompetens som behöver föras in utifrån. Det kostar tid och pengar att först göra sig av med medarbetare och att sen anställa nya. Det finns beräkningar som visar att den totala kostnaden när en civilingenjör slutar och ersätts med en ny kan uppgå till över 900 000 kronor. För en resesäljare med ett lägre löneläge kan den totala kostnaden uppgå till över 450 000 kronor.

Att jobba på arbetsplatser som till stor del bärs upp av inlånad kompetens påverkar befintliga medarbetare. Ständig introduktion av tillfälligt anställda gör att de som redan finns på arbetsplatsen blir avbrutna i sitt arbete. Det finns också en risk att de som tillfälligt bidrar med sin kunskap lämnar arbetsplatsen med, för arbetsplatsen, värdefull kunskap.

Det behövs ett ökat fokus på de befintliga medarbetarnas utveckling. För det första anpassar de enkelt ny kunskap till arbetsplatsens förutsättningar. För det andra känner de lojalitet till företaget och använder därför ny kompetens till att utveckla arbetsplatsen. För det tredje ökar de uthålligt produktiviteten hos de redan anställda.

Vi anser:

- att omorganisationer och så kallade kompetensväxlingar ska följas upp och utvärderas för att belysa kostnaderna för dessa
- att utrymmet för kompetensinhyrning delvis ska användas till utvecklig av befintliga medarbetares kompetens
- att kontinuerlig och relevant kompetensutveckling är en nödvändighet och en förutsättning för framgångsrika företag och organisationer

Falska besparingar

Hur kostnaderna för att åtgärda kompetensbrist i ett företag redovisas ekonomiskt beror på vilken väg företaget väljer för att hantera bristen. Grovt sett finns två vägar att gå, två vägar vars effekter på företagets kostnadsfördelning på ett avgörande sätt skiljer sig åt. Om kompetensbehovet möts genom inhyrning, till exempel av konsulter, redovisas ofta kostnaden för detta i ett temporärt projekt som inte påverkar ordinarie enheters resultat. Om behovet däremot hanteras genom långsiktig uppbyggnad av ordinarie anställdas kompetens innebär det att investeringskostnader för kompetensuppbyggnaden belastar resultatet för den enhet vars anställda utbildas.

Oavsett vilken väg som väljs kommer de totala kostnaderna för företaget som helhet att påverkas. Men var någonstans internt i företagets redovisning som kostnaderna hamnar och hur stora de totala kostnaderna för företaget blir skiljer sig åt i de två olika alternativen. För den enhetschef som behöver ny kunskap på sin enhet skapar dessa sätt att redovisa kostnaderna starka incitament att välja inhyrningsalternativet framför att utbilda de anställda. Kostnaden för företaget som helhet blir visserligen sannolikt högre – kostnaden för inhyrd kompetens är hög – men den egna enheten slipper extra kostnader. Enheten drar nytta av kompetensförstärkningen, men kommer undan kostnaden för den. Kostnaden skjuts istället över på företagets totala resultat.

Även användningen av headcount kan leda till falska besparingar. Inhyrd personal inkluderas sällan i headcount. De blir en resurs för enheterna som visserligen innebär ökade kostnader för företaget, men som inte blir en belastning i strävan att klara av de uppsatta headcount-kraven.

I slutänden innebär detta onödigt höga kostnader för företaget som helhet, en eftersatt kompetensutveckling av de anställda och en situation där företaget blir beroende av extern kompetens för driften av sin verksamhet.

Vi anser:

- att den ekonomiska redovisningen för löne- respektive kostnader för inhyrd kompetens ska uppmärksammas på företagsnivå.
- att kompetensöverföring från tillfällig kompetensförstärkning till befintlig personal ska eftersträvas

Investera i kompetens

Kortsiktig vinst med stora utdelningar sker ofta till priset av att säga upp personal, senarelägga investeringar eller sälja ut delar av verksamheten. Det påverkar möjligheterna till utveckling för företag och anställda och därmed näringslivets framtidsutsikter och långsiktiga konkurrenskraft. Utdelningar och investeringar står ofta i motsats till varandra och ofta prioriteras utdelning.

Kompetensutveckling är missgynnat i redovisningen jämfört med andra investeringar. Istället för att behandla satsningar på kompetensutveckling som andra investeringar redovisas de idag som en kostnad på innestående år utan möjlighet att fördelas över flera år.

Vi anser:

- att företagens utdelningar inte får ske på bekostnad av långsiktiga investeringar
- att kostnader för kompetensinvesteringar ska klassas som en tillgång i balansräkningen som skrivs av under flera år

Kompetensutveckling och medarbetaren

Rätt och rättvis

Många arbetsgivare vill investera i kompetensutveckling som kan användas för att utveckla verksamheten. Men den kompetensutveckling som genomförs är till stora delar inriktad på att klara av det dagliga arbetet, till exempel hur man ska hantera ny teknik.

Möjligheten för medarbetare att utveckla ny kunskap och kompetens skiljer sig åt beroende på vilken befattning och utbildning de har. De som upplever att de utvecklas och lär sig nytt i jobbet har ofta högre utbildning och arbetsuppgifter som de kan påverka och ta stort eget ansvar för. Att lämna en del medarbetare utan chans till kompetensutveckling är förlust av humankapital och kan vara diskriminering.

Det finns ett eget ansvar för att utveckla sin kompetens. Varje medarbetare ansvarar för att tillvarata de möjligheter till kompetensutveckling som erbjuds och för att fråga efter kommande kompetensbehov.

Vi anser:

- att alla ska ha möjlighet till individuellt anpassad kompetensutveckling
- att det efter sjukdom, föräldraledighet eller annan tids längre frånvaro från arbetet ska finnas extra fokus på kompetensutveckling
- att ökad kompetens hos medarbetarna kan förändra ansvarsområden och underlätta för chefer eftersom delegering kan ske i högre grad

Utvecklingssamtal

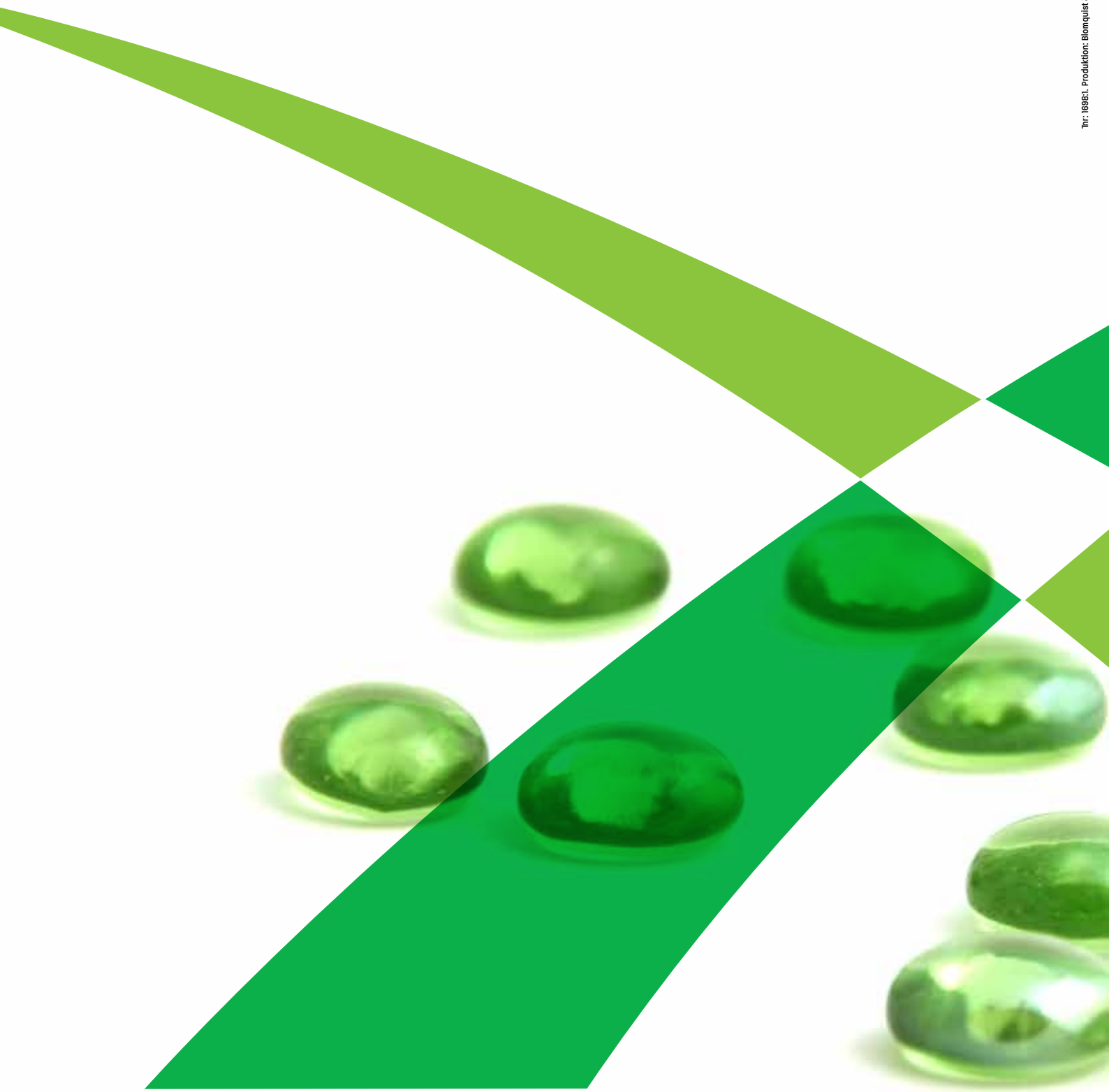
På arbetsplatser där återkommande utvecklingssamtal förekommer mellan chef och medarbetare finns ett tydligt forum för att diskutera utbildnings- och utvecklingsfrågor. Men många tjänstemän upplever ett svalt intresse för kompetensutveckling från arbetsgivaren. Det resulterar i att det ofta blir svårt att hitta tid för, och att motivera till kontinuerligt lärande.

De som har genomfört kompetensutveckling vill använda sin nya kompetens för att utveckla sitt jobb och sig själv. I utvecklingssamtalet finns utrymme för stöd och uppmärksamhet från chefen som kan säkerställa att utvecklingsinsatser kommer till nytta.

Vi anser:

- att kompetensutveckling och utbildning lönar sig för företaget och den enskilde
- att utvecklingssamtal ska innehålla inventering av befintlig och önskvärd kompetens
- att medarbetare och chef i årliga utvecklingssamtal ska komma överens om vilka aktiviteter på kort- och långsikt som ska genomföras i syfte att utveckla kompetens, samtalet ska leda till en utvecklingsplan som dokumenteras och följs upp

Tnr: 1698:1. Produktion: Blomquist & Co. Tryck: print-on-demand.



Olof Palmes gata 17
105 32 Stockholm
08-504 15 000
www.unionen.se