

Om:

Att framtidssäkra kompetens

En rapport om behoven på arbetsmarknaden – nu och i framtiden

En arbetsmarknad som kräver kraftåtgärder

Under våren 2020 drabbades hela världen av coronapandemin. Svensk arbetsmarknad har och kommer att fortsätta påverkas av den ekonomiska nedgången. Att satsa på kompetensutvecklande åtgärder för att hjälpa människor i arbete är därför viktigare än någonsin.

Tusentals människor har förlorat sitt jobb och historiskt höga arbetslöshetssiffror är att vänta under det kommande året. Redan innan covid-19 stod den svenska arbetsmarknaden inför förändrade kompetensbehov till följd av digitaliseringen – en omställning som ökat i snabb takt under pandemin. Det medför ökade krav på ny kompetens hos medarbetare, samtidigt som vissa jobb väntas försvinna.

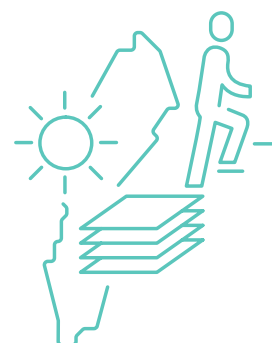
Men i vissa sektorer råder stor efterfrågan på arbetskraft, exempelvis inom välfärdssektorn. De kommande tio åren förväntas antalet barn, unga och framför allt äldre öka, vilket medför ökade krav på samhällsservice. En halv miljon medarbetare behöver rekryteras till välfärden fram till 2026, enligt SKR.

Omställningsfonden vill lyfta fram tre nödvändiga reformer för att säkra en långsiktig kompetensförsörjning på arbetsmarknaden genom livslångt lärande och karriärväxling. Sammanfattningsvis handlar det om:

- 1. Ökade möjligheter till validering.** Ett nationellt system för validering behöver bli verklighet och finansieras av staten, för att säkerställa likvärdiga förutsättningar oavsett var i landet du bor. Det krävs också gemensamma riktlinjer för valideringsprocessen. Det är dock viktigt med flexibilitet, så att det går snabbt för personen att komma i arbete eller vidare till studier utan onödiga steg och formalia.
- 2. Utbildning under hela livet.** En helt avgörande faktor för att människor ska kunna skaffa sig en ny utbildning är att de kan försörja sig under studietiden. Nivån på studiestödet behöver ökas för att en yrkesverksam person med familj ska kunna se vidareutbildning som ett realistiskt alternativ. Möjligheten att få extra veckor av studiestöd bör av arbetsmarknadsskäl utvidgas.
- 3. Utbildningsplatser i hela landet.** Människor måste ges möjlighet till kompetensutveckling oavsett var de bor. Det är angeläget att tillgången till distansutbildningar ökar, både för att öka tillgången till studier även för personer som bor i glesbygden och för att möjliggöra arbete och studier samtidigt.

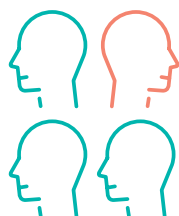
Att satsa på kompetensutvecklande åtgärder är bra för medarbetare, arbetsgivare och samhället i stort. Den enskilda medarbetaren investerar i sin karriärutveckling samtidigt som arbetsgivare kan rekrytera rätt kompetenser. På så sätt kan vi stärka den svenska arbetsmarknaden, både nu i kris och på lång sikt.

Eva Wikström, vd, Omställningsfonden



Nödvändiga reformer för att säkra en långsiktig kompetensförsörjning.

Oro för framtiden på svensk arbetsmarknad



Mitt under pandemin bedömde bara en fjärdedel, 27 procent, det som sannolikt att de skulle byta karriär eller yrke inom fem år.

Det kommande året väntas en historiskt hög arbetslöshet i Sverige enligt Arbetsförmedlingen.¹ Ungdomar är en av de grupper som drabbas hårdast av utvecklingen och ungdomsarbetslösheten väntas ligga på strax över 15 procent år 2021.²

Men trots de dystra utsikterna på arbetsmarknaden är många svenskar optimistiska. Enligt en Sifundersökning beställd av Omställningsfonden som genomfördes mitt under pandemin i maj 2020 bedömde bara en fjärdedel, 27 procent, det som sannolikt att de skulle byta karriär eller yrke inom fem år.³

Även om självförtroendet är gott behöver de som redan har blivit eller kommer att bli arbetslösa vara beredda att ställa om sina kompetenser och ta jobb i andra branscher, där det finns fortsatt stor efterfrågan på arbetskraft.

Att vidareutbilda sig är därför nödvändigt för att kunna ställa om sina kompetenser och förbli anställningsbar. Omställningsfondens undersökning visar också att de flesta, 77 procent, är positiva till att byta yrke om de blir uppsagda, under förutsättning att de får stöd och hjälp med kompetensutveckling.

Högtryck i välfärdssektorn

Samtidigt som arbetslösheten ökat under pandemin och närmare en halv miljon svenskar inte har ett arbete att gå till så är behovet av arbetskraft inom välfärden större än någonsin, särskilt inom vården. Det finns flera goda exempel på hur man tillfälligt stärkt upp bemanningen, till exempel att flygpersonal snabbutbildats för att kunna avlasta vårdpersonal.

Men den stora efterfrågan på kompetens inom välfärden är inte temporär. Den förväntade ökningen av barn, unga och framförallt äldre betyder en väntad ökad efterfrågan på arbetskraft inom välfärden. För att kommuner och regioner ska kunna ge bra samhällsservice i framtiden behöver de ha välutbildade medarbetare och beredskap inför förändringar. Enligt en rapport från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) behöver en halv miljon medarbetare rekryteras till välfärden fram till 2026.⁴



För att kommuner och regioner ska kunna ge bra samhällsservice i framtiden behöver de ha välutbildade medarbetare och beredskap inför förändringar.



Redan i dag är det svårt att hitta personal med rätt kompetens till verksamheter inom vård, skola och omsorg. För att möta välfärdens rekryteringsbehov räcker det inte med att bara rekrytera unga och studenter. Kommuner och regioner kommer behöva rekrytera personer mitt i livet, som både har yrkes- och livserfarenhet. Då behövs också ökade möjligheter att kunna vidareutbilda sig för att ställa om sina kompetenser.

En studie från SKR och de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona visar att viktiga förutsättningar för personer mitt i livet att kunna vidareutbilda sig är att det går att få någon typ av ersättning under studietiden. Utöver det är det viktigt att det går att arbeta och studera samtidigt. Även tillgång till distansstudier eller studier på boendeorten är en viktig möjliggörare.⁵

Ett annat sätt att möta efterfrågan på arbetskraft är att kompetensutveckla befintliga medarbetare för nya arbetsuppgifter. På så sätt kan arbetsgivare möta framtida rekryteringsbehov och samtidigt minimera risken för övertalighet. När uppsägningar inte går att undvika bör medarbetare som sägs upp få ett bra stöd för att komma vidare till nytt jobb.

Digitaliseringstakten ökar i spåren av pandemin

Redan innan covid-19 stod den svenska arbetsmarknaden inför stora förändringar och utmaningar kopplat till digitaliseringen. Fler än hälften av alla yrken beräknas ersättas av digital teknik de närmaste 20 åren, vilket i Sverige motsvarar 2,5 miljoner jobb.⁶

¹ Olle Bengtsson, "Arbetsförmedlingen: 11 procents arbetslöshet 2021", Dagens Nyheter, 16 juni 2020,

² Pressmeddelande, "Arbetslösheten ökar snabbt bland unga", Arbetsförmedlingen, den 22 juni 2020.
<https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=BE71911386272E7F>

³ En webbaserad undersökning som genomfördes av KANTAR Sifo under perioden 8–20 maj 2020.

⁴ Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden – rekryteringsrapport 2018, Sveriges Kommuner och Regioner, 2018.

⁵ Mitt i livet – Attityder till jobb, yrkesväxling och ett förlängt arbetsliv, Sobona och Sveriges Kommuner och Regioner, 2019.

⁶ Vartannat jobb automatiseras inom 20 år – utmaningar för Sverige, Stiftelsen för Strategisk Forskning, 2014.

Mycket pekar på att takten i omställningen också har ökat som konsekvens av pandemin. Det märks inte minst i välfärdssektorn där många verksamheter snabbt har fått införa digitala verktyg och etablera nya arbetssätt. Den digitala vårdkonsumtionen har ökat och exempelvis inom hemtjänsten finns exempel på hur kameror har ersatt fysiska besök för nattlig tillsyn av brukare.

Digitaliseringen och teknikutvecklingen innebär att verksamheter utvecklas och nya kompetenskrav ställs på medarbetarna. Pandemi eller ej så måste vi alla vänja oss vid tanken på att den utbildning vi skaffade i 20-årsåldern och den erfarenhet vi samlat inte alltid räcker för att hänga med i utvecklingen.

Trots detta tror 82 procent av de som arbetar att deras yrkesmässiga kompetenser kommer vara lika attraktiva på arbetsmarknaden om fem år, enligt Omställningsfondens Sifundersökning. Men att byta karriär mitt i livet blir allt vanligare och därför behöver vi vara öppna för möjligheten att karriärväxla under arbetslivet.

Utbildning och vidareutbildning är en nyckelfaktor för att kunna karriärväxla. En studie av Statistiska Centralbyrån beställd av TCO visar att 38 procent av tjänstemännen anser sig behöva vidareutbildning som inte erbjuds av arbetsgivaren inom ramen för anställningen. Hälften uppger att anledningen är att de behöver kunna hänga med i utvecklingen inom branschen. Det finns en efterfrågan på att kunna kombinera studier med arbetet samt mer flexibla kurser. Det är viktigt att det också går att validera kompetenser för att underlätta en karriärväxling.⁷



tror att deras yrkesmässiga kompetenser kommer vara lika attraktiva på arbetsmarknaden om fem år.

⁷ Hänger du med? – Sysselsattas upplevda behov av kompetensutveckling, TCO, 2017.

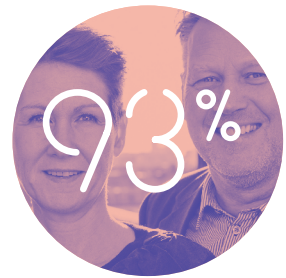


Att ställa om för framtiden

Inom välfärdssektorn blev 1 264 personer som arbetade i kommuner, regioner och kommunala bolag uppsagda på grund av arbetsbrist under 2019. Genom Omställningsfonden kan de som blir uppsagda få hjälp med åtgärder och individuellt stöd som leder till ny sysselsättning. Det kan till exempel vara praktik, utbildning eller hjälp att starta eget företag. De allra flesta, 93 procent, som fick stöd av Omställningsfonden under 2019 har fått ny sysselsättning. Hela 77 procent gick vidare till nytt jobb och 16 procent påbörjade längre studier.

Under 2017–2019 har Omställningsfonden även haft som uppdrag att främja satsningar på kompetensutveckling hos arbetsgivare inom välfärdssektorn, både för att möta en alltmer påtaglig kompetensbrist och för att undvika uppsägningar. Under perioden godkändes kompetensutvecklande insatser för över en halv miljard kronor till nästan 42 000 medarbetare i välfärden.

Från och med maj 2020 är satsningen en permanent del av Omställningsfondens uppdrag, som ett resultat av det nya kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR. Överenskomsten omfattar 1,2 miljoner medarbetare inom kommuner och regioner samt kommunala företag. En kvarts miljard ska satsas på kompetensinsatser för att förebygga uppsägningar bara under 2020. Det kan vara allt från köksbiträden som utbildas till kockar, vårdbiträden som blir undersköterskor eller medarbetare som får ny kompetens inom digitalisering.



av 1 264 personer som blev uppsagda under 2019 fick ny sysselsättning.

Robotskötare – ett framtidsjobb

I Region Västmanland låg regionens ekonomiservice precis i startgroparna för att öka takten i digitaliseringsarbetet. Under 2019 började arbetet med att fasa in regionens första robot – Ragnar. Totalt har man identifierat 25 olika processer som roboten Ragnar kan jobba med. Den ska i första hand avlasta personal på ekonomiservice med en del administrativa uppgifter som är lätta att automatisera. I samband med detta vidareutbildas ekonomiassistenter inom programmering med hjälp av medel från Omställningsfonden, för att bli robotskötare och driva projektet framåt.

Från vårdbiträden till undersköterskor

Södertälje kommun har valt att vidareutbilda vårdbiträden till undersköterskor med hjälp av medel från Omställningsfonden. En anledning är att äldre personer och personer med funktionsnedsättning samt deras närstående ska vara trygga med att omsorgspersonalen har den kompetens som krävs för arbetsuppgifterna. Med enhetliga kompetenskrav för alla utövare inom vården säkerställs att omsorgen är av god kvalitet. Genom satsningen har arbetsgivaren höjt kompetensen i verksamheten samtidigt den enskilde medarbetaren både höjt sin kompetens och ökat sin anställningsbarhet.

Fast jobb tack vare utbildning

Filippa Röyta arbetade som tillfälligt anställd barnskötare i Upplands-Bro kommun när hon fick erbjudande om en fast tjänst. Villkoret från kommunen var att hon skulle utbilda sig och få formell kompetens som barnskötare. Utbildningen betalades av arbetsgivaren med medel från Omställningsfonden.

– Det var jobbigt, och mycket tid gick åt till att plugga hemma vilket inte var lätt eftersom jag är småbarnsförälder. Men jag ångrar inte att jag gick utbildningen för att få mitt fasta jobb, säger Filippa Röyta.

En infrastruktur för omställning

Ekonomisk nedgång, en allt rörligare arbetsmarknad och ett längre arbetsliv ökar människors behov av att kunna byta karriär flera gånger. Många kommer att behöva kompetensutveckling som de inte kan räkna med att få på sitt nuvarande arbete och andra behöver ökade möjligheter att styrka sin reella kompetens för att bli anställningsbara.

Med rätt insatser kan de växande omställningsbehoven innebära stora möjligheter för både individen, arbetsgivaren och för Sverige som helhet.

Ökade möjligheter till validering

Validering syftar till att fastställa vilken kompetens en person har inom ett visst yrkes- eller utbildningsområde, oavsett om man har fått denna kompetens genom utbildning eller genom sitt yrkesutövande.

Valideringsdelegationen har under 2015–2019 haft i uppdrag av regeringen att följa, stödja och driva på ett samordnat utvecklingsarbete inom valideringsområdet. I slutbetänkandet Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande lämnar delegationen förslag till åtgärder för ett sammanhållet, nationellt och permanent system för validering så att fler personer ska kunna få sitt kunnande kartlagt, bedömt och erkänt.

Ökade möjligheter till validering är särskilt viktigt för välfärdssektorn, där kompetensförsörjningen är en stor utmaning. När behörighetskraven ändras för yrkesgrupper ska man som medarbetare med många års erfarenhet kunna tillgodoräkna sig sina erfarenheter och kunskaper. Lärande i arbetet bör i vissa fall kunna likställas med akademiska kunskaper.

Valideringsdelegationen föreslår bland annat att kompetensförsörjning blir en del av det regionala utvecklingsansvaret och att regionerna själva driver arbetet. Däremot behövs en annan typ av finansiering än den som föreslås i slutbetänkandet så att statliga medel till-

delas i stället för att regionerna ska ansöka om medel. Risken är annars att valideringsmöjligheterna kommer se olika ut över landet. Likvärdiga förutsättningar till kompetensutveckling och omställning ska finnas oavsett var i landet du bor.

Därför behövs också gemensamma riktlinjer för valideringsprocessen. Det är dock viktigt med flexibilitet, så att det går snabbt för personen att komma i arbete eller vidare till studier utan onödiga steg och formalia. Det är också viktigt att utveckla valideringsmodeller för fler yrkesgrupper, samt att kunna behovsanpassa studieinnehåll, studietakt och att kunna genomföra studier på distans för att möjliggöra arbete och studier samtidigt.



Utbildning under hela livet

En helt avgörande faktor för att människor ska kunna skaffa sig en ny utbildning och karriär är att man kan försörja sig under studietiden. Samtidigt som vi förväntas arbeta allt längre och de flesta inser nödvändigheten i ett livslångt lärande, så är studiemedelssystemet inte anpassat efter detta. För många människor som befinner sig mitt i livet och vill byta yrke sätter reglerna för studiemedel stopp. Det illustreras tydligt av statistik från CSN som visar att 78 procent av de som studerar utan studiemedel är över 40 år.⁸ Delvis kan det bero på att ett arbete vid sidan av studierna fungerar som huvudsaklig inkomstkälla.

Men nästan hälften, 48 procent, av de som studerar senare i livet, tycker att ekonomin är dålig och de som tar lån anser inte att studiemedlen räcker till. Det bristande studiemedlet kompenseras genom att den studerande får arbeta mer eller genom ekonomiskt stöd från en partner – en möjlighet som förstås inte finns tillgänglig för alla. Samtidigt är studiemedlen en förutsättning för många att kunna vidareutbilda sig. 67 procent av de som studerar senare i livet med studiemedel hade inte, eller troligen inte, börjat studera om de inte haft tillgång till statligt studiestöd.⁹

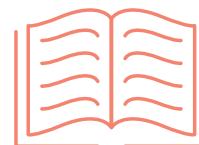
Studiemedel kan i dag beviljas till och med 56 års ålder, men redan vid 47 års ålder trappas antalet veckor av som man kan ta studielån. Utifrån det så kallade januariavtalet har regeringen med stöd av Centerpartiet och Liberalerna presenterat ett förslag om att åldersgränsen för rätt till studiemedel ska höjas från 56 till 60 år och att nedtrappningen i rätten att låna ska börja vid 51 år och sluta vid 60 år. Förslaget ska senast ingå i budgetpropositionen för 2021.¹⁰

Revideringen av studiestödet är en viktig del i att underlätta ett livslångt lärande, men det är långt ifrån tillräckligt. Även nivån på studiestödet behöver förändras för att en yrkesverksam person med familj – med eller utan partner – ska kunna se vidareutbildning som ett realistiskt alternativ. Även en person som har en högskoleutbildning och har använt upp alla sina studiemedelsberättigade veckor kan av olika skäl behöva omskola sig, till exempel för att karriärväxla. Därför bör också möjligheten att få extra veckor av arbetsmarknadsskäl utvidgas.

Utbildning i hela landet

I Omställningsfondens arbete med kompetensutvecklande åtgärder ser vi ett behov av ett livslångt lärande för att individen alltid ska vara anställningsbar och inte riskera att slås ut från arbetsmarknaden. När utbildningskraven höjs och förändras behöver de olika utbildningsformerna utformas så att de är bättre anpassade för vidareutbildning och kompetensutveckling.

En del i det arbetet är redan på väg. Ändringar i högskolelagen ska tydliggöra lärosätenas roll för det livslånga lärandet och målformuleringen för komvux ska tydliggöras i skollagen så att utbildningarna också utgår från behoven på arbetsmarknaden. Även prioriteringsregeln för komvux ska ändras, så att de med störst behov av utbildning ska prioriteras. Det innebär att även arbetslösa och vuxna som behöver växla yrke eller bransch kan prioriteras vid urval till utbildningen.



78%

av de som studerar utan studiemedel är över 40 år.

⁸ Vilka studerar utan studiemedel? CSN, 2020

⁹ Det livslånga lärandet och studiestödet, CSN, 2020

¹⁰ Utbildningsdepartementet (2019). Bättre studiestöd till äldre <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/departementsserien-och-promemorior/2019/12/battre-studiestod-till-aldre/>

Omställningsfonden vill att människor i hela landet ska ha möjligheter att hänga med i yrkeslivets förändringar. Från vårt arbete i välfärdssektorn vet vi att kompetensbristen ibland gör det svårt att bedriva kommunal och regional verksamhet i vissa delar av Sverige. Att människor ges möjlighet till kompetensutveckling oavsett var de bor är därför angeläget både för samhällsservicen och för den enskilde medarbetare. Dessutom är jobbmöjligheterna färre för den som uppsagd på grund av arbetsbrist i en glesbygds-kommun.

Vi menar att det måste vara möjligt att vidareutbilda sig via vuxenutbildning, distansutbildning, eller genom andra utbildningsvägar även i glesbygden. Ett steg i rätt riktning är en ökad statlig finansiering av gymnasial yrkesutbildning inom komvux och att kraven på kommunernas finansiering för yrkesvux förblir låga även efter coronapandemin för att skapa fler utbildningsplatser. Omställningsfonden ser också att det är angeläget att tillgången till distansutbildningar ökar och det bör alltid vara möjligt att tentera kurser på närmaste högskola.

Rustade för framtiden

Omställningsfondens arbete med kompetensutvecklande åtgärder visar att det går att möta framtidens krav på föränderliga kompetens- och rekryteringsbehov. Men för att klara kompetensförsörjningen, både på kort sikt och på lång sikt, krävs också politiska åtgärder.

Följande reformer behövs för att vi ska kunna möta att säkra en långsiktig kompetensförsörjning på arbetsmarknaden genom livslångt lärande och karriärväxling:

- 1. Ökade möjligheter till validering.** Ett nationellt system för validering behöver bli verklighet och finansieras av staten, för att säkerställa likvärdiga förutsättningar oavsett var i landet du bor. Det krävs också gemensamma riktlinjer för valideringsprocessen. Det är dock viktigt med flexibilitet, så att det går snabbt för personen att komma i arbete eller vidare till studier utan onödiga steg och formalia.
- 2. Utbildning under hela livet.** En helt avgörande faktor för att människor ska kunna skaffa sig en ny utbildning är att de kan försörja sig under studietiden. Nivån på studiestödet behöver ökas för att en yrkesverksam person med familj ska kunna se vidareutbildning som ett realistiskt alternativ. Möjligheten att få extra veckor av studiestöd bör av arbetsmarknadsskäl utvidgas.
- 3. Utbildningsplatser i hela landet.** Människor måste ges möjlighet till kompetensutveckling oavsett var de bor. Det är angeläget att tillgången till distansutbildningar ökar, både för att öka tillgången till studier även för personer som bor i glesbygden och för att möjliggöra arbete och studier samtidigt.

Omställningsbehoven innebär stora möjligheter för medarbetare, arbetsgivare och samhället i stort. Om förslagen i den här rapporten blir verklighet kan vi stärka den svenska arbetsmarknaden, både nu i kris och på lång sikt.

Om Omställningsfonden

Omställningsfonden är en icke vinstdrivande stiftelse som startades 2012 och ägs av Sveriges Kommuner och Regioner, Sobona samt fackförbunden Kommunal, OFR och AkademikerAlliansen. Omställningsfonden hjälper både medarbetare och arbetsgivare med förebyggande insatser för kompetensutveckling och åtgärder som leder till ny sysselsättning för medarbetare som blir uppsagda. Totalt finns vi till för att stötta 1 000 organisationer och företag med sammanlagt cirka 1,2 miljoner medarbetare i välfärdssektorn.