

Livslångt lärande för chefen

– BEHÖVER CHEFEN KOMPETENSUTVECKLING?

ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION



Förord

Jag möter allt som oftast medlemmar som drivs av lust att leda, att utveckla organisationer och se medarbetare växa. Vi vet att Sveriges chefer överlag finner chefsjobbet meningsfullt. Chefers kompetens och förutsättningar är avgörande för alla företags och organisationers utveckling. Hur olika dessa verksamheter än är sinsemellan har chefer en avgörande roll för verksamhetens framgång.

Chefer tillför verksamheter värde genom gott ledarskap. Resultat, kvalitet, arbetsmiljö, motivation, innovationskraft och de normer som råder på arbetsplatsen beror till stor del på chefernas förutsättningar att utöva ledarskap. Vi vet samtidigt att allt för få chefer prioriterar sig själva med avseende på sin kompetensutveckling. Vi vet sedan tidigare att de flesta chefer har hög arbetsbelastning. När finns tid för kompetensutveckling i redan fulltecknade arbets-scheman och almanackor? Men framtiden väntar inte. Digitaliseringen och den snabba teknologiska utvecklingen i kombination med den gröna omställningen ställer nya och högre krav på både medarbetare och chefer.

Den 22 juni 2022 signerade Svenskt Näringsliv, LO och PTK nya huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Fler arbetsmarknadsparter har sedan dess skrivit under liknande avtal. Dessa avtal är en del av Trygghetsöverenskommelsen, som ger anställda en unik möjlighet till kompetensutveckling genom utökad rätt till omställningsstudiestöd och kompetensstöd under stora delar av arbetslivet. Trygghetsöverenskommelsen innebär ett epokskifte i synen på och möjligheterna till kompetensutveckling och vidareutbildning för dem som redan hunnit en bit in i arbetslivet.

Hur välkänd är då Trygghetsöverenskommelsen bland chefer? Hur ser chefer på sina egna behov av kompetensutveckling? Hur uppfattar chefer sina arbetsgivares inställning till anställdas kompetensutveckling? I denna rapport har mer än 22 400 chefer svarat på dessa och andra frågor av relevans för ämnet. Det är väsentliga frågor att få svar på, inte minst för att säkerställa att kunskaperna om de möjligheter som Trygghetsöverenskommelsen erbjuder blir väl kända av så många som möjligt.

Resultaten i denna rapport visar att fler än fyra av tio chefer bedömer att de i hög eller i ganska hög utsträckning har behov av kompetensutveckling redan inom de närmaste två åren, och att en stor majoritet av cheferna upplever att de jobbar hos arbetsgivare som har en positiv inställning till kompetensutveckling. Trots detta är det nästan fyra av tio chefer som uppger att de inte alls känner till vad Trygghetsöverenskommelsen innehåller. Och endast var tionde chef har en ganska hög eller hög kännedom om innehållet.

Det finns en bred insikt bland chefer om vilka behov de har av att uppdatera och vidga sina kunskaper för att möta de krav som den föränderliga arbetsmarknaden ställer. Trygghetsöverenskommelsen gör ett sådant livslångt lärande möjligt. Nu behöver parterna på svensk arbetsmarknad ta ett gemensamt ansvar för att öka kännedomen om överenskommelsens möjligheter och skapa opinion för ett brett och anpassat kursutbud. Ledarna kommer därför i sitt fortsatta opinionsarbete att prioritera detta.



ANDREAS MILLER, FÖRBUNDSORDFÖRANDE LEDARNA



Innehåll

FÖRORD	3
SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER	6
INLEDNING	9
RAPPORTENS FRÅGOR I FOKUS	12
• Vilken kännedom bedömer chefer att de har om innehållet i Trygghetsöverenskommelsen?	13
• Hur upplever chefer sina arbetsgivares inställning till anställdas kompetensutveckling?	14
Frågor där tidshorisonten är inom de närmaste två åren:	
• Hur stort behov bedömer chefer att de har av egen kompetensutveckling?	15
• Hur sannolikt bedömer chefer att de kommer att använda sig av Trygghetsöverenskommelsens möjligheter till kompetensutveckling?	16
• Vilka är de främsta skälen som chefer uppger till att de sannolikt kommer att studera?	18
• Vilka är de främsta skälen som chefer uppger till att de sannolikt inte kommer att studera?	19
STATISTISKT UNDERLAG	21
REFERENSER	22

Sammanfattning och slutsatser

Kompetensbrist är sedan länge ett omfattande problem på den svenska arbetsmarknaden. Vissa yrken och sektorer är mer drabbade än andra. Det är dock ingen överdrift att hävda att svårigheterna att rekrytera personer med passande kvalifikationer har blivit ett generellt hinder för konkurrenskraft och tillväxt.

Den lågkonjunktur som Sverige nu är i kommer förvisso att innebära något lägre efterfrågan på arbetskraft en tid framåt, men detta löser inte de grundläggande problemen som kompetensbristen orsakar. Digitaliseringen och den snabba teknologiska utvecklingen i kombination med den gröna omställningen fortsätter att ställa nya och högre krav på de kunskaper personer i arbetskraften behöver ha.

De huvudavtal som Svenskt Näringsliv, LO och Förhandlings- och samverkansrådet PTK skrev under i juni förra året innebär bland annat att anställda får goda möjligheter till kompetensutveckling mitt i yrkeslivet. Fler arbetsmarknadsparter har sedan skrivit under liknande avtal. Dessa avtal kallas ofta Trygghetsöverenskommelsen. Den ger anställda en unik möjlighet till kompetensutveckling genom utökad rätt till omställningsstudiestöd och kompetensstöd.

Hur välkänd är Trygghetsöverenskommelsen bland chefer och hur ser chefer på sina egna behov av kompetensutveckling? Vilka är de främsta skälen till att de kommer – eller inte kommer – att studera inom de närmaste åren? Hur uppfattar chefer sina arbetsgivares inställning till anställdas kompetensutveckling och benägenhet att använda sig av de möjligheter som omställningsstudiestödet och kompetensstödet ger?

Detta är väsentliga frågor att få svar på, inte minst för att säkerställa att kunskaperna om de möjligheter som Trygghetsöverenskommelsen erbjuder anställda blir väl kända av så många som möjligt.

Ledarna skickar varje år en enkät till medlemmarna för att kunna ge dem bra service när det gäller lönefrågor och andra arbetsrelaterade frågor. Denna rapport är baserad på svar på de frågor i Ledarnas enkät under oktober–november 2022 som (bland annat) handlade om Trygghetsöverenskommelsen och det egna behovet av kompetensutveckling. Knappt 22 500 medlemmar svarade på frågorna om Trygghetsöverenskommelsen och kompetensutveckling, vilket ger en svarsfrekvens på 25 procent.

Enkätsvaren visar att innehållet i Trygghetsöverenskommelsen är okänd materia för de flesta chefer. Nästan fyra av tio chefer uppger att de inte alls känner till vad Trygghetsöverenskommelsen innehåller. Endast drygt var tionde chef uppger att de har en ganska hög eller hög kännedom om innehållet. Ju högre chefsnivå, desto bättre, eller snarare mindre dålig, är kännedomen om innehållet i Trygghetsöverenskommelsen. Knappt var femte av de högsta cheferna svarar att de har hög eller ganska hög kännedom om innehållet.

Fler än åtta av tio chefer upplever att de jobbar hos arbetsgivare som rent generellt har en ganska eller mycket positiv inställning till anställdas kompetensutveckling. Knappt 10 procent av cheferna jobbar för arbetsgivare som de upplever har en ganska eller mycket negativ inställning till kompetensutveckling. I enkäten tillfrågades också cheferna om hur de upplever sin arbetsgivares inställning till den kompetensutveckling

som rörde dem själva. Det är inga stora skillnader mellan fördelningen av svaren på denna fråga och frågan om arbetsgivarens generella inställning till anställdas kompetensutveckling.

Mer än 40 procent av cheferna bedömer att de i hög eller i ganska hög utsträckning har behov av kompetensutveckling redan inom de närmaste två åren. Det är vanligare att yngre chefer bedömer att de i hög eller ganska hög utsträckning har ett eget behov av kompetensutveckling inom de närmaste två åren, jämfört med äldre chefers bedömningar.


Det är inga avsevärda skillnader mellan hur chefer på olika chefsnivåer bedömer i vilken utsträckning de har behov av kompetensutveckling. Det är ännu mindre skillnader mellan hur chefer med olika utbildningsnivåer bedömer sina kompetensutvecklingsbehov. Chefer med gymnasium som högsta utbildning bedömer att de har lika mycket behov av kompetensutveckling som chefer som har högskoleutbildningar som är längre än tre år.

Emellertid så uppger fler än nio av tio chefer att sannolikheten är låg eller ganska låg att de kommer att studera och nyttja studiestödet som staten och i bästa fall deras kollektivavtal erbjuder inom de närmaste två åren. Detta resultat är inte så underligt med tanke på hur liten andel chefer som svarar att de känner till innehållet väl i Trygghetsöverenskommelsen.

De chefer som svarat att de med hög eller ganska hög sannolikhet kommer att studera inom de närmaste två åren fick möjlighet att uppge de främsta skälen till detta. Det i särklass vanligaste skälet som framfördes var "Jag behöver uppdatera och bygga på den kunskap jag redan har av eget intresse". Det näst vanligaste skälet – men bara drygt hälften så frekvent – var "Jag vill kunna jobba med något nytt för mitt eget intresses skull".

De chefer som svarat att de med hög eller ganska hög sannolikhet inte kommer att studera inom de närmaste två åren fick möjlighet att uppge de främsta skälen till detta. Det i särklass vanligaste skälet som framfördes var "Har inget behov". Det näst vanligaste skälet – men betydligt mindre frekvent – var "Har inte tid".

Den viktigaste slutsatsen i denna rapport är att det återstår ett digert arbete med att sprida information om de goda möjligheter som Trygghetsöverenskommelsen ger till kompetensutveckling under stora delar av yrkeslivet. Det finns en bred insikt bland chefer om behovet av att uppdatera och vidga sina kunskaper för att möta de krav som den föränderliga arbetsmarknaden ställer på dem. Trygghetsöverenskommelsen gör ett sådant livslångt lärande möjligt.



Det återstår ett digert arbete med att sprida information om Trygghetsöverenskommelsen.



Inledning

Den svenska arbetsmarknaden präglas sedan länge av svårigheter för chefer att hitta personer med rätt kompetens. Hur svårt det är varierar mellan branscher men det är inte många branscher i Sverige där det är lätt att rekrytera passande kompetens – kompetensbristen är generell och ofta allvarlig.¹ Att vi befinner oss i början av en lågkonjunktur syns i något sjunkande bristtal men rekryteringsproblemen är ändå omfattande. Fortfarande är vakanserna många och rekryteringstiderna långa. Svårigheterna med att hitta rätt kompetens innebär att företagen i viss utsträckning behåller personal som inte behövs fullt ut för stunden.²

Chefer ska inte enbart rekrytera utan de ska även rekryteras – att hitta chefer med passande kompetens att leda och utveckla verksamheter i en snabbt föränderlig omvärld är också svårt. Många chefer verkar ha förstått hur snabbt kraven förändras. När chefer inom privat sektor själva bedömer sin kompetens svarar hälften att de behöver utveckla sin kompetens för att svara mot framtidens behov. Detta är en dubbelt så hög andel jämfört med privat tjänstemän (som inte är chefer), där en fjärdedel anser sig behöva stärka sin egen kompetens.³

TRYGGHETSÖVERENSKOMMELSEN – EN UNIK MÖJLIGHET TILL KOMPETENSUTVECKLING

Ledarna är ett av 25 medlemsförbund i Förhandlings- och samverkansrådet PTK. I oktober 2020 kunde PTK och Svenskt Näringsliv nå en överenskommelse om nya lag- och avtalsregler, den så kallade Trygghetsöverenskommelsen,⁴ och en principöverenskommelse tecknades i december samma år. Principöverenskommelsen innehöll förslag till lagstiftning, ett nytt huvudavtal och ett protokoll där parterna förband sig att skriva under huvudavtalet när all lagstiftning var på plats. I mars 2022 fattade regeringen beslut om ett nytt omställningspaket inom ramen för Trygghetsöverenskommelsen och riksdagen tog beslut den 8 juni 2022.

Den 22 juni 2022 signerade Svenskt Näringsliv, LO och PTK nya huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd vid en ceremoni i Saltsjöbaden, och den 1 oktober 2022 trädde Trygghetsöverenskommelsen i kraft.

Reformen, som kunnat genomföras tack vare tät samverkan mellan arbetsmarknadens parter och regeringen, innebär kraftigt utökade möjligheter till kompetensutveckling mitt i arbetslivet, men också förändringar i arbetsrätten.

Trygghetsöverenskommelsen är historisk då den ger anställda en unik möjlighet till kompetensutveckling genom utökad rätt till omställnings- och kompetensstöd. Genom Trygghetsöverenskommelsen infördes bland annat ett nytt offentligt omställningsstudiestöd för alla (även den som inte omfattas av kollektivavtal) och parterna på stora delar av arbetsmarknaden har också infört ett kompletterande kollektivavtalat studiestöd.

Kollektivavtalsstiftelsen TRR Trygghetsrådet⁵ arbetar på uppdrag av Svenskt Näringsliv och PTK för att stötta arbetsgivare och tjänstemän i det privata näringslivet med rådgivning, vägledning och stöd till utbildning i samband med omställning. Med anledning av det nya huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK utvidgades omställningsuppdraget från den 1 oktober 2022 till att även omfatta tjänstemän i anställning och tidsbegränsat anställda.

HUVUDAVTAL PÅ ANDRA OMRÅDEN

PTK kom den 27 juni 2022 överens om nya huvudavtal med Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst som innehöll ett nytt och förstärkt omställningsavtal på Trygghetsrådet TRS område.

Den 1 november 2022 tecknade PTK och Fremia ett nytt huvudavtal för trygghet, omställning och anställningsskydd. Från 2023 kommer därmed även tjänstemän i medlemsföretag och organisationer inom Fremia att omfattas av hela Trygghetsöverenskommelsen. PTK och Fremia har nu startat en ny omställningsstiftelse (Omstella) som kommer att erbjuda kompetens- och omställningsstöd.

¹ Se t.ex. Manpower (2023)

² Enligt Konjunkturinstitutet (2023)

³ TRR (2022)

⁴ Begreppet Trygghetsöverenskommelsen används framför allt av arbetstagarparterna. Ett annat namn för samma överenskommelse är Huvudavtalet (om trygghet, omställning och anställningsskydd.)

⁵ <https://www.trr.se/om-oss/det-har-ar-trr/>



Studiestödet
är till för kompetens-
utveckling ur individens
perspektiv.

Förbunden inom Offentliganställdas förhandlingsråd OFR/S,P,O⁶ (där Ledarna är part i S och O) och Arbetsgivarverket kom i slutet av juni 2022 överens om hur Trygghetsöverenskommelsen ska utformas inom staten. Uppgårelsen innebär att anställda i statlig sektor får likvärdiga möjligheter för studier som tidigare avtalats i privat sektor, att anställningstryggheten i LAS anpassas efter förhållanden i staten, samt att möjligheterna att visstidsanställa begränsas.

Den 1 oktober 2022 trädde ett nytt kompetens- och omställningsavtal i kraft för kommuner och regioner. Avtalet gäller för arbetstagare med anställning i kommun, region samt i Sobona, de kommunala företagens arbetsgivarorganisation. Ledarna är part i dessa avtal.

VAD ERBJUDER OMSTÄLLNINGSSSTUDIESTÖDET OCH VEM KAN FÅ DET?

Omställningsstudiestöd är namnet på det statliga studiestödet från CSN, och är en del av Trygghetsöverenskommelsen. Omställningsstudiestödet innebär att den som har arbetat i minst åtta år (under de senaste 14 åren), och är mellan 27 och 62 år, kan få studiestöd. Det krävs också att man har arbetat minst 12 av de senaste 24 månaderna. Ytterligare villkor för

att en person ska få ta del av stödet är att studierna ska stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov, utan att för den skull vara snävt inriktade mot utbildningar inom bristyrken. Stödet är ingen arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Studiestödet är till för kompetensutveckling ur individens perspektiv och för möjligheten att byta inriktning under arbetslivet, men det får inte ges för studier av hobby- eller självförverkligande karaktär. Huvudansvaret för arbetsplats-specifik utbildning och kompetensutveckling som behövs för att klara det arbete man anställts för ligger fortfarande på arbetsgivarna.

Beslut att godkänna eller inte godkänna att en individ får studiestöd fattas av CSN, utifrån ett yttrande från den sökandes omställningsorganisation.⁷ Ett yttrande uttalar sig om och hur den tänkta utbildningen stärker personens framtida position på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Det är viktigt att den som vill studera med omställningsstudiestöd först vänder sig till sin omställningsorganisation. CSN ska enligt lag lägga särskild vikt vid yttranden från omställningsorganisationen i sitt beslut.

⁶ Samverkansorganet OFR/S,P,O är ett förhandlande samverkansorgan för nio självständiga fackförbund inom statlig sektor: Fackförbundet ST, Sveriges Lärare, Polisförbundet, Officersförbundet, Försvarsförbundet, Ledarna, Tull-Kust, Vårdförbundet och Förbundet Reservofficerarna. <https://www.ofr.se/om-oss/ofrs-organisation/>

⁷ Omställningsorganisationerna ägs gemensamt av fack och arbetsgivare som har kollektivavtal och finns till för den som vill studera mitt i livet eller som är uppsagd och önskar få stöd i denna process. Vilken omställningsorganisation man ska vända sig till beror på var man arbetar. För den som arbetar på en arbetsplats som inte har kollektivavtal eller för den som är egenföretagare finns den offentliga omställningsorganisationen Nysteget som ger omställnings- och kompetensstöd till den som är uppsagd från eller anställd på en arbetsplats utan kollektivavtal. Nysteget hjälper också till med yttranden till CSN för omställningsstudiestöd, en tjänst som även omfattar egenföretagare.



BIDRAG OCH LÅN

Omställningsstudiestödet består av ett skattepliktigt bidrag och ett lån. Det går att välja att bara ta bidrag och avstå från lånet. Storleken på bidrag och lån beror på inkomsten. Bidraget kan ersätta 80 procent av inkomsten, upp till ett maxbelopp. För 2023 är maxbeloppet för bidraget 5 143 kronor per vecka före skatt. Man kommer upp i maxbeloppet om man tjänar 27 863 kr eller mer per månad före skatt. Hur mycket man kan låna beror också på inkomst och maxbeloppet är cirka 12 500 kr i månaden. Studiestödet och lånet administreras av CSN.⁸

Som ett komplement till CSN:s omställningsstudiestöd kan den som arbetar i en verksamhet som omfattas av kollektivavtal även få ett kompletterande studiestöd.

Såväl omställningsstudiestödet som det kompletterande studiestödet är möjliga att få i upp till 44 veckor, eller längre för den som studerar på deltid. Tillsammans kan de täcka upp till 80 procent av lönen.

RUSNING TILL CSN

Intresset för omställningsstudiestödet var betydligt större än vad CSN förväntat sig. Under perioden 1 oktober–31 december 2022 ansökte 19 800 personer, nästan fyra gånger så många som prognosen för samma tid på 5 300 ansökningar.⁹ Den 1 april 2023, då den andra sökombgången startade, kraschade CSN:s digitala tjänst för ansökningar om omställningsstudiestöd eftersom väldigt många var inne på sajten samtidigt.¹⁰ Med dessa uppgifter som grund är det lätt att tro att kunskaperna om de möjligheter som omställningsstudiestödet ger är vitt spridda, men som denna rapport kommer att visa är så inte fallet.

Under 2022 fick 3 800 personer beslut om omställningsstudiestöd och av dessa blev 280 stöd beviljade. Många har fått avslag på sin ansökan för att man inte uppfyllde några av de grundläggande villkoren. Den genomsnittliga handläggningstiden var 54 dagar, vilket var längre än till övrigt studiestöd, något som parterna har uppmärksammat.¹¹ Det är framför allt för studier på eftergymnasial nivå som omställningsstudiestöd har beviljats och det är stor variation när det gäller typ av utbildning.

⁸ Ytterligare villkor finns, se <https://www.csn.se/bidrag-och-lan/studiestod/omstallningsstudiestod/vad-ar-omstallningsstudiestod-och-vem-kan-fa-det.html>

⁹ CSN (2023)

¹⁰ Se t.ex. <https://sverigesradio.se/artikel/csns-sajt-kraschade-i-natt-efter-att-ansokan-oppnat-2>

¹¹ "I den första omgången har prövningen tagit alltför lång tid. Det är olyckligt och behöver åtgärdas. Inför nästa ansökningsomgång som öppnar 1 april finns nu tid att ta hjälp från en omställningsorganisation och där få ett yttrande som tydliggör både för individen och CSN om man bör vara berättigad att få stöd." Detta skriver LO, PTK och Svenskt Näringsliv, se https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/parterna-omstallningsstudiestodet-har-for-attstanna_1194568.html

Rapportens frågor i fokus

FOKUS FÖR RAPPORTEN ÄR ATT BESVARA FÖLJANDE FRÅGOR:

- Vilken kännedom bedömer chefer att de har om innehållet i Trygghetsöverenskommelsen?
- Hur upplever chefer sina arbetsgivares inställning till anställdas kompetensutveckling?

Frågor där tidshorisonten är inom de närmaste två åren:

- Hur stort behov bedömer chefer att de har av egen kompetensutveckling?
- Hur sannolikt bedömer chefer att de kommer att använda sig av Trygghetsöverenskommelsens möjligheter till kompetensutveckling?
- Vilka är de främsta skälen som chefer uppger till att de sannolikt kommer att studera?
- Vilka är de främsta skälen som chefer uppger till att de sannolikt inte kommer att studera?

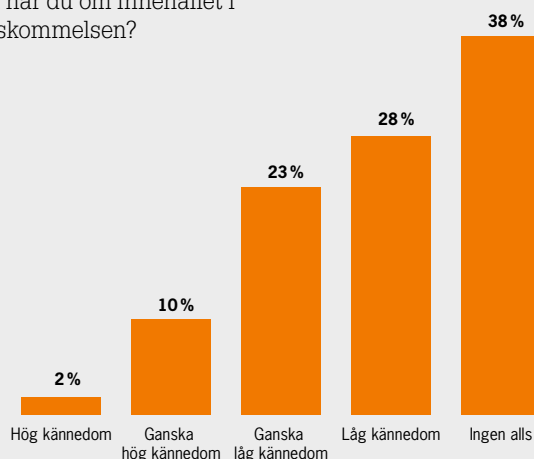
Rapporten är baserad på uppgifter från Ledarnas löneenkät hösten 2022.

Mer information om statistiken finns i avsnittet Statistiskt underlag.



Figur 1. Vilken kännedom har du om innehållet i den nya Trygghetsöverenskommelsen?

Andel svarande i procent



VILKEN KÄNNEDOM BEDÖMER CHEFER ATT DE HAR OM INNEHÅLLET I TRYGGHETSÖVERENSKOMMELSEN?

Innehållet i Trygghetsöverenskommelsen är okänd materia för de flesta chefer. När enkäten genomfördes, under oktober – november 2022, var det en stor majoritet av cheferna, nästan nio av tio, som uppger att de hade ganska låg, låg eller ingen kännedom alls om innehållet i Trygghetsöverenskommelsen, se Figur 1. Nästan fyra av tio chefer uppger att de inte alls kände till vad Trygghetsöverenskommelsen innehåller. Drygt var fjärde chef svarar att de hade en låg kännedom, och drygt var femte chef att de hade en ganska låg kännedom. Endast knappt var tionde chef uppger att de hade ganska hög kännedom och inte ens 2 procent av cheferna uppger att de hade hög kännedom om innehållet i Trygghetsöverenskommelsen.¹²

Ju högre chefsnivå, desto bättre, eller snarare mindre dålig, är kännedomen om innehållet i Trygghetsöverenskommelsen. Knappt 20 procent av de högsta cheferna svarar att de har hög eller ganska hög kännedom. Motsvarande andel hos arbetsledare är

7 procent. Lite drygt 30 procent av de högsta cheferna svarar att de inte har någon kännedom alls om innehållet i Trygghetsöverenskommelsen och en bit över 40 procent av arbetsledarna svarar samma sak.

Chefer som är kvinnor svarar i något högre utsträckning än chefer som är män att de känner till innehållet i Trygghetsöverenskommelsen. Likaså svarar chefer med längre universitetsutbildningar (längre än tre år) i något högre utsträckning än chefer med kortare utbildningar att de känner till innehållet i Trygghetsöverenskommelsen. Ålder är också en faktor – kännedomen om innehållet i Trygghetsöverenskommelsen ökar med stigande ålder.

Men andelarna i dessa kategorier – kvinnor, chefer med längre utbildning respektive 55 år och äldre – som svarar att de har en hög eller ganska hög kännedom når ändå inte upp till blygsamma 15 procent. De stora majoriteterna av kvinnor, långtidsutbildade och äldre chefer, svarar att de har ganska låg, låg eller ingen kännedom alls om innehållet i Trygghetsöverenskommelsen.

¹² Liknande förhållanden verkar gälla för akademiker. I den Novusundersökning som presenteras i Sacos rapport "Nytt studiestöd – nya förutsättningar" (Saco, 2023) framgår att sex av tio akademiker inte känner till omställningsstudiestödet. Hur väl de resterande fyra av tio akademikerna känner till omställningsstudiestödet framgår inte av rapporten.

HUR UPPLEVER CHEFER SINA ARBETSGIVARES INSTÄLLNING TILL ANSTÄLLDAS KOMPETENSUTVECKLING?

Den stora majoriteten av cheferna, fler än åtta av tio, upplever att de jobbar hos arbetsgivare som har en ganska eller mycket positiv inställning till anställdas kompetensutveckling rent generellt, se Figur 2. En tredjedel av cheferna uppger att deras arbetsgivare har en mycket positiv inställning och drygt hälften anger att deras arbetsgivares inställning är ganska positiv. Cirka 10 procent av cheferna jobbar för arbetsgivare som de upplever har en ganska eller mycket negativ inställning till kompetensutveckling, (varav endast en procentenhet svarar att de upplever att inställningen är mycket negativ). Cirka 6 procent av cheferna svarar att de inte vet vilken inställning deras arbetsgivare har till kompetensutveckling.

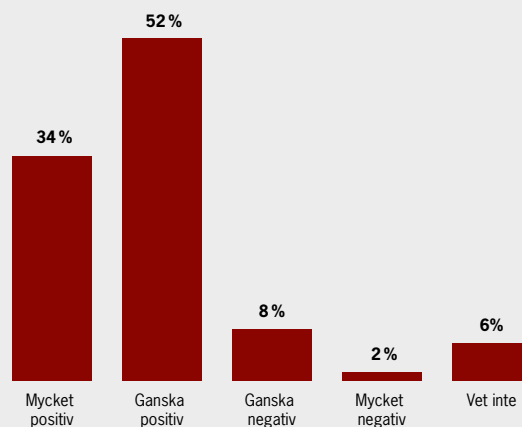
I enkäten tillfrågades också cheferna om hur de upplever deras arbetsgivares inställning till kompetensutveckling som rör dem själva. Det var inga stora skillnader mellan fördelningen av svaren på denna fråga och frågan om inställningen till kompetensutveckling rent generellt. En något högre andel av cheferna svarar att de inte visste hur deras arbetsgivare såg på kompetensutveckling som rör dem själva. Andelen som svarar att deras arbetsgivare hade en ganska positiv inställning till kompetensutveckling som rör dem själva var något lägre än motsvarande andel vad gäller inställningen till kompetensutveckling rent generellt.

Det är inga avsevärda skillnader mellan hur chefer på olika chefsnivåer eller chefer med olika utbildningsnivåer svarar på frågorna om deras arbetsgivares inställning till kompetensutveckling generellt respektive kompetensutveckling som rör dem själva. Andelen som svarar "mycket positiv" på båda frågorna ökar något med stigande chefsnivå och stigande utbildningsnivå. Andelen som svarar "ganska positiv" på båda frågorna sjunker något med stigande chefsnivå respektive utbildningsnivå så nettot som svarar "positivt" är ungefär detsamma, oberoende av chefsnivå och utbildningsnivå.

Chefer som är kvinnor svarar i något högre utsträckning än chefer som är män att de jobbar hos arbetsgivare som är positiva såväl till kompetensutveckling generellt respektive kompetensutveckling som rör dem själva.

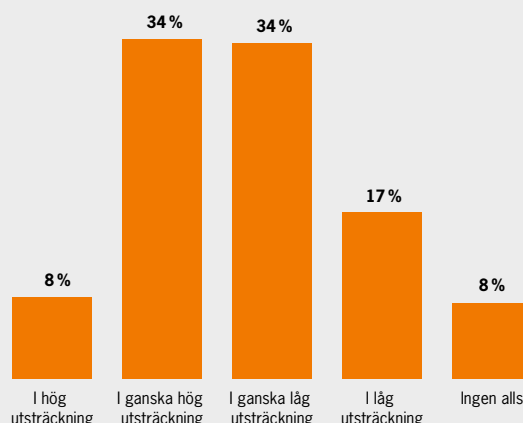
Ålder är däremot inte någon faktor i detta sammanhang. Fördelningen av svaren ser i princip likadan ut, oberoende av hur gamla cheferna själva är. Detta gäller även frågan om deras arbetsgivares inställning till kompetensutveckling som rör dem själva. Det är inte så att äldre chefer tror att deras arbetsgivare är mer negativt inställda till deras egen kompetensutveckling än vad yngre chefer tror.

Figur 2. Hur upplever du generellt din arbetsgivares inställning till kompetensutveckling?
Andel svarande i procent



Figur 3. Bedömer du att du har eget behov av kompetensutveckling eller omställning inom de närmaste två åren?

Andel svarande i procent



HUR STORT BEHOV BEDÖMER CHEFER ATT DE HAR AV EGEN KOMPETENSUTVECKLING?

Tidshorisonten i de följande fem frågorna är "inom de närmaste två åren", alltså räknat från och med oktober–november 2022, den tidsperiod då cheferna kunde svara på enkäten.

Knappt var tionde chef respektive var tredje chef bedömer att de i hög eller i ganska hög utsträckning har behov av kompetensutveckling (eller omställning), totalt drygt fyra av tio chefer, se Figur 3. Färre än var femte chef respektive var tredje chef bedömer att de i låg eller i ganska låg utsträckning har behov av kompetensutveckling, totalt rör det sig om hälften av cheferna. Färre än var tionde chef bedömer att de inte alls har något kompetensutvecklingsbehov inom de närmaste två åren.

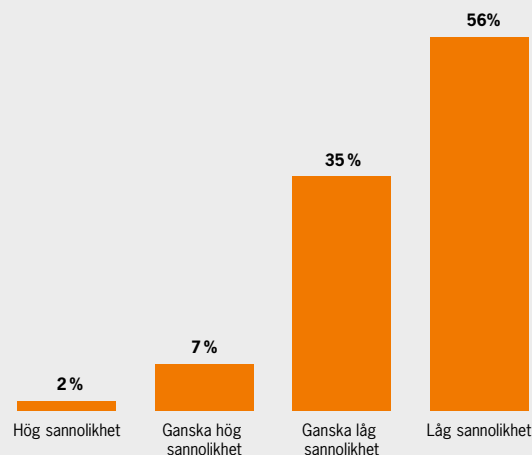
Chefer som är kvinnor bedömer i något högre utsträckning än chefer som är män att de har behov av kompetensutveckling. Det är inga avsevärda skillnader mellan hur chefer på olika chefsnivåer bedömer i vilken utsträckning de har behov av kompetensutveckling.

Det är ännu mindre skillnader mellan hur chefer med olika utbildningsnivåer bedömer sina kompetensutvecklingsbehov. Chefer med gymnasium som högsta utbildning bedömer att de har lika mycket, eller lika lite, behov av kompetensutveckling som chefer med högskoleutbildningar som är längre än tre år.

Ålder är däremot en faktor i detta sammanhang. Det är vanligare att yngre chefer bedömer att de i hög eller ganska hög utsträckning har ett eget behov av kompetensutveckling inom de närmaste två åren, jämfört med äldre chefers bedömningar.

Det är små skillnader mellan hur chefer med olika utbildningsnivåer bedömer sina kompetensutvecklingsbehov.

Figur 4. Hur sannolikt är det att du kommer att studera och nyttja studiestödet som staten och om möjligt ditt kollektivavtal erbjuder dig inom de närmaste två åren?
Andel svarande i procent



HUR SANNOLIKT BEDÖMER CHEFER ATT DE KOMMER ATT ANVÄNDA SIG AV TRYGGHETSÖVERENSKOMMELSENS MÖJLIGHETER TILL KOMPETENSUTVECKLING?

Över hälften respektive drygt en tredjedel av cheferna – totalt fler än nio av tio chefer – uppger att sannolikheten är låg eller ganska låg att de kommer att studera och nyttja studiestödet som staten och i bästa fall deras kollektivavtal erbjuder inom de närmaste två åren, se Figur 4. Detta resultat är inte så underligt med tanke på hur liten andel chefer som svarar att de känner till innehållet väl i Trygghetsöverenskommelsen (Figur 1). Färre än en av tio chefer svarar att de med hög eller ganska hög sannolikhet kommer att studera inom de närmaste två åren.

Även om andelarna som svarar att de med hög eller ganska hög sannolikhet kommer att studera inom de närmaste två åren är mycket låga generellt, så kan vissa skillnader urskiljas mellan olika grupper.

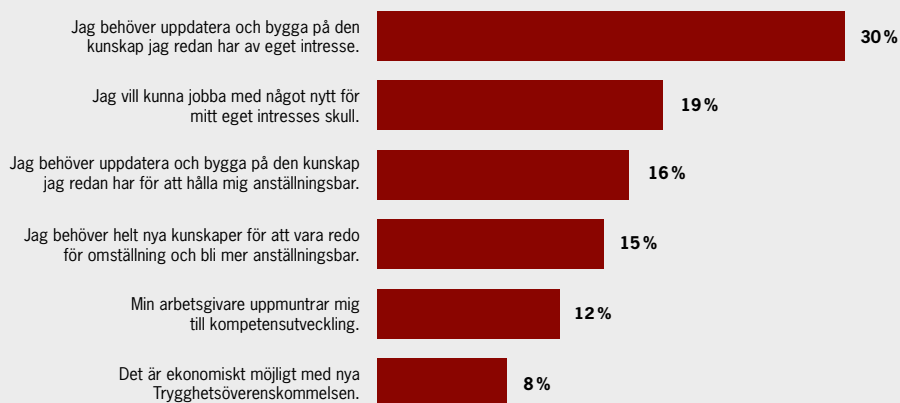
Arbetsledare och första linjens chefer svarar i något högre utsträckning än högsta chefer att sannolikheten att de kommer att studera är hög eller ganska hög. Vidare svarar chefer som är kvinnor i något högre utsträckning än chefer som är män att de sannolikt kommer att studera inom de närmaste två åren. Däremot finns inga systematiska skillnader mellan hur chefer med olika utbildningsnivåer svarar på frågan hur sannolikt det är att de kommer att studera.

Ålder är en faktor även i detta sammanhang. Det är vanligare att yngre chefer bedömer att de med hög eller ganska hög sannolikhet kommer att studera inom de närmaste två åren, jämfört med äldre chefers bedömningar. Men även bland de yngsta cheferna är denna andel endast 15 procent.



Figur 5. Vilka är de främsta skälen till att du sannolikt kommer att studera inom de närmaste två åren? Maximalt tre skäl är möjliga att ange.

Fördelningen av de angivna skälen i procent



VILKA ÄR DE FRÄMSTA SKÄLEN SOM CHEFER UPPGER TILL ATT DE SANNOLIKT KOMMER ATT STUDERA?

De chefer som svarar att de med hög eller ganska hög sannolikhet kommer att studera inom de närmaste två åren fick möjlighet att uppge de främsta skälen (maximalt tre) till detta. Det i särklass vanligaste skälet som framförs var "Jag behöver uppdatera och bygga på den kunskap jag redan har av eget intresse", se Figur 5. Det näst vanligaste skälet – men bara drygt hälften så frekvent – är "Jag vill kunna jobba med något nytt för mitt eget intresses skull".

Efter detta följer, i långsamt avtagande frekvens:

"Jag behöver uppdatera och bygga på den kunskap jag redan har för att hålla mig anställningsbar",

"Jag behöver helt nya kunskaper för att vara redo för omställning och bli mer anställningsbar",

"Min arbetsgivare uppmuntrar mig till kompetensutveckling",

och, slutligen

"Det är ekonomiskt möjligt med nya Trygghetsöverenskommelsen".

Det är för det mesta inga markanta skillnader mellan hur chefer på olika chefsnivåer svarar. För alla chefsnivåer är "Jag behöver uppdatera och bygga

på den kunskap jag redan har av eget intresse" det vanligaste skälet. Ju högre chefsnivå, desto vanligare är det att detta skäl framförs bland de tre främsta. Det är vanligare bland arbetsledare än bland övriga chefsnivåer, dubbelt så vanligt jämfört med högsta chefer, att anse "Jag vill kunna jobba med något nytt för mitt eget intresses skull" vara ett av de tre främsta skälen. Det är något vanligare bland högsta chefer att anse "Jag behöver helt nya kunskaper för att vara redo för omställning och bli mer anställningsbar". För alla chefsnivåer är "Det är ekonomiskt möjligt med nya Trygghetsöverenskommelsen" det minst viktiga skälet och detta gäller särskilt den högsta chefsnivån.

Det är inga stora skillnader mellan hur chefer svarar beroende på könstillhörighet. "Jag behöver uppdatera och bygga på den kunskap jag redan har av eget intresse" är det vanligaste av de främsta skälen för båda könen men extra vanligt bland chefer som kvinnor. Det är också vanligare bland chefer som är kvinnor att framföra "Det är ekonomiskt möjligt med nya Trygghetsöverenskommelsen". Det är vanligare att chefer som är män att framföra "Jag behöver helt nya kunskaper för att vara redo för omställning och bli mer anställningsbar".

Chefers utbildningsnivå spelar mindre roll för hur de svarar på frågan vilka de tre främsta skälen är till att studera. Några skillnader syns dock. Ju högre utbildningsnivå, desto vanligare är det att "Jag behö-

ver uppdatera och bygga på den kunskap jag redan har av eget intresse” finns bland skälen. Det är vanligare att chefer med gymnasium som högsta utbildningsnivå anger ”Min arbetsgivare uppmuntrar mig till kompetensutveckling” som ett av skälen.

Likaså spelar chefers ålder mindre roll för hur de svarar på frågan vilka de tre främsta skälen är till att studera. I alla åldersgrupper är ”Jag behöver uppdatera och bygga på den kunskap jag redan har av eget intresse” det vanligaste av skälen. Men ju äldre cheferna är, desto vanligare är det att ”Jag behöver uppdatera och bygga på den kunskap jag redan har för att hålla mig anställningsbar” är de tre främsta skälen till att studera.

VILKA ÄR DE FRÄMSTA SKÄLEN SOM CHEFER UPPGER TILL ATT DE SANNOLIKT INTE KOMMER ATT STUDERA?

De chefer som svarat att de med hög eller ganska hög sannolikhet inte kommer att studera inom de närmaste två åren fick möjlighet att uppges de främsta skälen (maximalt tre) till detta. Det i särklass vanligaste skälet som framförs bland de tre var ”Har inget behov”, se Figur 6. Det näst vanligaste skälet – men betydligt mindre frekvent – är ”Har inte tid”.

Efter detta följer:

”Ekonomi tillåter inte”.

Sist kommer två skäl som förefaller ganska ovanliga:

”Ovana vid att studera”,

”Min arbetsgivare är negativt inställd till kompetensutveckling”.

Det är inga markanta skillnader mellan hur chefer på olika chefsnivåer svarar. Ju högre chefsnivå, desto vanligare är det att ”Har inte tid” finns bland skälen. Ju lägre chefsnivå, desto vanligare är det att ”Ekonomi tillåter inte” finns bland skälen.

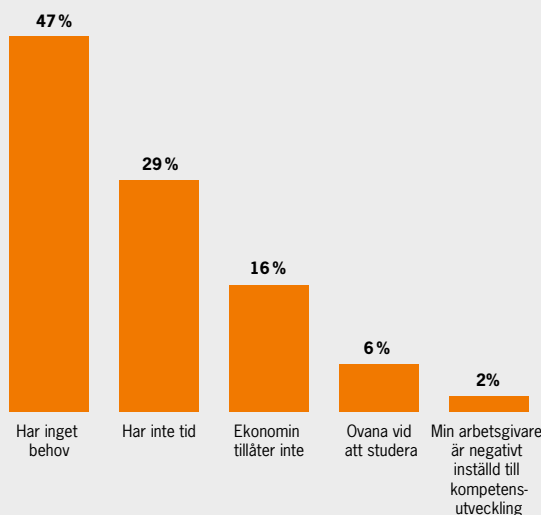
Det är så gott som inga skillnader mellan hur chefer svarar beroende på könstillhörighet. Chefer som är män svarar i något högre utsträckning än chefer som är kvinnor ”Ovana vid att studera”.


Chefers utbildningsnivå spelar mindre roll för hur de svarar på frågan vilka de tre främsta skälen är till att inte studera. Chefer som har gymnasium som högsta utbildningsnivå svarar i högre utsträckning ”Ovana vid att studera”. De svarar också i lägre utsträckning ”Har inte tid”.

Ålder är en faktor i detta sammanhang. Ju äldre cheferna är, desto vanligare är det att de svarar ”Har inget behov”. Ju yngre cheferna är, desto vanligare är det att de svarar ”Har inte tid” och ”Ekonomi tillåter inte”.

Figur 6. Vilka är de främsta skälen till att du sannolikt inte kommer att studera inom de närmaste två åren? Maximalt tre skäl är möjliga att ange.

Fördelningen av de angivna skälen i procent





Det vanligaste skälet till att chefer sannolikt inte kommer att studera, är att de inte ser att de har det behovet.



Statistiskt underlag

Ledarna gör årligen en enkät bland medlemmarna för att kunna ge dem bra service när det gäller lönefrågor och andra arbetsrelaterade frågor. Det statistiska underlaget i denna rapport är hämtat från enkäten 2022.

Uppgifterna från enkäten ligger i sin tur till grund för Ledarnas Lönekoll, en databas som medlemmar kan logga in på och se hur den egna lönen ligger till jämfört med vad andra medlemmar tjänar, samt få information om löneläget utifrån chefsnivå, arbetsområde, bransch, etc.

Enkäten skickades ut till 88 077 medlemmar (de som uppgivit en e-postadress) hösten 2022. Svareperioden var 13 oktober – 16 november. 27 145 medlemmar svarar vilken lön de hade, vilket ger en svarsfrekvens på 31 procent för lönedelen av enkäten. Efter enkätens frågor om löner och arbetstider m.m. följde ett antal frågor om Trygghetsöverenskommelsen och kompetensutveckling. I sammanställningen av svaren på denna del av enkäten har vi exkluderat specialister och de som inte uppgivit någon chefsnivå. Då återstår 24 728 respondenter. 91 procent av dessa (22 434 medlemmar), valde att fortsätta att svara på frågorna som rörde Trygghetsöverenskommelsen och kompetensutveckling. Således blir svarsfrekvensen på denna del av enkäten 25 procent.

Fördelningen av män och kvinnor bland yrkesaktiva medlemmar i Ledarna är 66 procent respektive 34 procent. Av de som svarat på enkätens frågor om Trygghetsöverenskommelsen och kompetensutveckling är 59 procent män och 41 procent kvinnor. Vanligen är medlemmar som är kvinnor något överrepresenterade som respondenter på Ledarnas enkäter; andelen svarande medlemmar som är kvinnor är alltså något högre än andelen kvinnor bland medlemmarna.

Referenser

CSN (2023), Årsredovisning 2022.

<https://www.csn.se/om-csn/aktuellt/nyhetsflode/2023-03-08-csn-publicerar-arsredovisningen-for-2022.html>

Manpower (2023), Alarmerade kompetensbrist globalt – fortsatt hög även i Sverige.

<https://via.tt.se/pressmeddelande/alarmerande-kompetensbrist-globalt-fortsatt-hog-aven-i-sverige?publisherId=783398&releaseId=3343321>

Saco (2023), Nytt studiestöd – nya förutsättningar.

<https://www.saco.se/opinion--fakta/rapporter-och-remisser/rapporter/2022-nytt-studiestod--nya-forutsattningar/>

TRR (2022), TRR-barometern i december 2022: Tjänstemännen och kompetensutvecklingen.

<https://www.trr.se/aktuellt/chefer-och-medarbetare-har-olika-bild-av-egna-kompetensutvecklingen/>



Ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

Ledarna är Sveriges chefsorganisation med över 96 000 medlemmar – chefer i alla branscher och på alla nivåer.

Hos oss får medlemmarna utveckling, råd och stöd i uppdraget som chef och kring den egna anställningen. Alltid med utgångspunkt i chefens individuella behov.

Alla vinner på ett bra ledarskap – vi jobbar för att Sverige ska ha världens bästa chefer.