

PTK

Kompetensutveckling

– den bortglömda konkurrensfaktorn

2019



Innehåll

1 Inledning	3
2 Sammanfattning	4
3 Kompetensutveckling - ett gemensamt intresse	5
Utredningen om arbetsrätt aktualiserar arbetsgivarnas ansvar	5
Ansvaret inte reglerat i lag – utvecklingsavtalet en viktigt grund	6
4 Kompetensutveckling i svenska företag	7
Om statistiken	10

Inledning

Svenska företags konkurrenskraft är beroende av medarbetare som har rätt kompetens vid rätt tillfälle. Näringslivets utveckling ställer också krav på medarbetare som känner sig trygga att byta jobb när de vill eller måste.

De globala trender som i dag sätter stark press på det svenska näringslivet innebär att företagen måste arbeta mer systematiskt än tidigare och investera mer i medarbetarnas kompetens. Vilket ansvar arbetsgivarna har för att erbjuda kompetensutveckling är en av de frågor som utredningen om en förändrad arbetsrätt har i uppdrag att belysa. Utredningen ska utarbeta lagförslag för att inom ramen för anställningen stärka arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och anställdas omställningsförmåga.

Ur PTK:s perspektiv är kompetensutveckling en bärande del i de privatanställda tjänstemännens anställningstrygghet. I förhandlingarna om en stärkt anställningstrygghet är kompetensutveckling därför en av de frågor som har hög prioritet. Att företagen tar ett större ansvar för kompetensutveckling och att få fler att ta del av insatser är en avgörande fråga för att förbättra svensk konkurrenskraft och omställningsförmåga.

SCB har inom ramen för Eurostat vid tre tillfällen genomfört omfattande undersökningar av hur svenska företag arbetar med kompetensutveckling. Undersökningarna ger en god bild av hur mycket företag investerar, hur många som får kompetensutveckling, omfattningen av insatserna, och i vilken utsträckning företagen arbetar systematiskt med kompetensutveckling. I den här rapporten redovisas resultaten från den senaste undersökningen. Syftet är att öka kunskapen om svenska företags kompetensutveckling, och att peka ut viktiga utgångspunkter för en diskussion om hur kompetensutvecklingen kan stärkas.

SCB:s statistik visar att en mycket liten del av arbetskraftskostnaderna går till kompetensutveckling. Statistiken visar också att en stor del av de anställda inte får tillgång till någon kompetensutveckling alls på jobbet och att många företag saknar ett strategiskt arbete med kompetensutveckling. Resultaten i undersökningen är en viktig startpunkt för åtgärder som syftar till att förbättra tillgången till kompetensutveckling i arbetslivet.

Sammanfattning

Kompetensutvecklingen är ojämnt fördelad

De som har en lägre lön, kort utbildning eller osäkra anställningsvillkor får mindre kompetensutveckling. För de som arbetar på ett större företag är chansen att få kompetensutveckling större och det gäller även för den som har en chefsposition.

Många anställda utan kompetensutveckling

Nära hälften av de som ingår i undersökningen deltog under 2015 inte i interna eller externa kurser som helt eller delvis bekostades av arbetsgivaren. De som har genomgått kompetensutveckling i form av kurser har i genomsnitt lagt ner 20 timmar under det senaste året. Det genomsnittliga antalet kurstimmar per anställd uppgick till 11 timmar.

Stor andel av kurstimmar läggs på hälsa och säkerhet

En stor del av de totala antalet kurstimmar per år i företagen läggs på obligatoriska kurser hälsa och säkerhet, varav vissa är lagstiftade. Så mycket som en fjärdedel av det totala antalet kurstimmar ägnades åt detta område.

Kompetensutveckling – en liten del av de totala arbetskraftskostnaderna

En mycket liten del av företagets personalkostnader går till kompetensutveckling. 2015 utgjorde kostnaden för kurser i snitt 1,6 procent av den totala personalkostnaden per anställd. Den totala kurskostnaden per anställd under 2015 var 8 100 kr.

Strategier och systematik saknas i många företag

Många företag, även de som genomför kompetensutveckling, saknar strukturer och systematik för insatserna. I drygt hälften av företagen saknas en person eller enhet som har ansvar för personalutbildning. Bland de större företagen har 40 procent en skriftlig utbildningsplan, bland de minsta är motsvarande siffra 20 procent.

PTK anser:

- Företagen behöver ta ett större ansvar för att kompetensutveckla sin personal. Många medarbetare får idag ingen kompetensutveckling alls och de som får ta del av insatser får det i många fall i begränsad omfattning. Särskilt viktigt är att se till att de som arbetar i mindre företag och de som har osäkra anställningsformer får möjlighet att fylla på sin kompetens.
- Fler lokala överenskommelser om kompetensutveckling med utgångspunkt i centrala avtal behöver tas fram. Utan lokala avtal blir fackklubbar oftast inte engagerade i planering av utbildning och kompetensutveckling. Utvecklingsavtal, kompetensutvecklingsavtal och kollektivavtalade avsättningar till kompetensutveckling lägger en bra grund för en fungerande kompetensutveckling.
- Fler företag behöver inrätta strategier för kompetensutveckling och utveckla ett systematiskt arbete. På detta sätt kan insatserna bli mer relevanta för både företag och anställd. Strategierna bör tas fram i samverkan med lokala fackliga representanter.

Kompetensutveckling - ett gemensamt intresse

Dagens arbetsmarknad ställer stora krav på kompetensutveckling. Teknikutveckling, i form av exempelvis digitalisering och automatisering, förutsätter ett lärande som sträcker sig över hela arbetslivet. Det råder en bred enighet om de ökade behoven av kompetensutveckling i arbetslivet.

Inom många branscher ligger dessutom svårigheterna att rekrytera just nu på historiskt höga nivåer. Kompetensutveckling är ett gemensamt intresse för både arbetsgivare och arbetstagare. Det är också avgörande för väl fungerande arbetsmarknad. Därmed har även staten har en viktig roll i att på olika sätt möjliggöra kompetensutveckling i olika former. Ansvaret för att skapa en fungerande kontinuerlig kompetensutveckling och en fungerande omställning vilar på flera olika aktörer, som på olika sätt måste ta ansvar.

Utredningen om arbetsrätt aktualiserar arbetsgivarnas ansvar

Kompetensutveckling som sker inom ramen för anställningen och bekostas av arbetsgivaren spelar en central roll när det handlar om att möta behoven av kompetens. I kommittédirektiven (2019:17) till utredningen som ska föreslå en förändring av arbetsrätten är ett av huvuduppgifterna att:

”utarbete författningsförslag för att inom ramen för anställningen stärka arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och anställdas omställningsförmåga”.

En utgångspunkt för uppdraget är också det som anges i punkt 20 i den sakpolitiska överenskommelsen Januariavtalet:

”Utredningen ska föreslå hur arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och den anställdes omställningsförmåga stärks. Utredningen ska också arbeta med förslag som skapar en bättre balans i anställningsskydden för personal med olika anställningsvillkor.”

I utredningsdirektiven konstateras vidare att arbetsgivarnas ansvar för kompetensutveckling är otydligt och otillräckligt.

Ansvaret inte reglerat i lag – utvecklingsavtalet en viktig grund

Arbetsgivares ansvar för kompetensutveckling finns inte direkt reglerat i lag. Däremot innebär anställningsskyddet vissa skyldigheter för arbetsgivaren. Reglerna om saklig grund för uppsägning och arbetsgivares omplaceringsskyldighet i Lagen om anställningsskydd innebär ett ansvar för att utveckla arbetstagares kompetens. Detta har vuxit fram i Arbetsdomstolens praxis och innebär att arbetstagares brister i kompetens inte anses utgöra saklig grund för uppsägning om bristerna hade kunnat åtgärdas genom skäliga insatser från arbetsgivarens sida.

Från parternas sida har det under många år funnits en samsyn kring behovet av att arbetsgivare erbjuder kompetensutveckling. I utvecklingsavtalet från 1985, som undertecknats av PTK, LO och Svenskt Näringsliv finns överenskommelser om att arbetsgivarna ska stå för vidareutbildning kopplat till införandet av ny teknik. Bland annat framgår av §4.4 att:

”Det är viktigt att de anställda ges möjligheter till vidareutveckling av sina yrkeskunskaper. Företaget tillhandahåller i så god tid som möjligt utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför. Sådan utbildning sker på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner”

Kompetensutveckling i svenska företag

En utgångspunkt för att diskutera hur arbetsgivarnas ansvar för kompetensutveckling kan stärkas är vilket ansvar de tar idag. Flera fackförbund och arbetsgivarorganisationer har de senaste åren på olika sätt kartlagt insatser och omfattning av insatser inom ramen för anställningen.

SCB har inom ramen för Eurostat vid tre tillfällen gjort omfattande undersökningar på området, där frågor riktats till både medarbetare och företag. Den senaste undersökningen gjordes 2016. Sammantaget visar resultaten att det är marginella skillnader mellan hur anställda och arbetsgivare ser på omfattningen av kompetensutvecklingen. I rapporten redovisas resultat från de båda studierna som genomfördes under 2016.

I fokus står kurser, som är lättare att mäta än andra insatser som också kan vara viktiga för både individ och företag. SCB:s definition av personalutbildning är att insatsen i tid eller pengar ska vara betald av arbetsgivaren. Insatsen kan ske i tre former.

1. Formell utbildning, som sker inom ramen för utbildningsväsendet.
2. Icke-formell utbildning, som sker utanför utbildningsväsendet.
3. Informellt lärande, som ofta bedrivs på egen hand genom självstudier eller tillsammans med andra men utan formell ledare.

Nära hälften utan kompetensutveckling det senaste året

Nära hälften av de som ingår i undersökningen deltog under 2015 inte i interna eller externa kurser som helt eller delvis bekostades av arbetsgivaren. De har med andra ord inte gått någon form av kurs alls.

Kurser är den klart vanligaste formen av kompetensutveckling som erbjuds på svenska företag. Vid sidan av kurser finns flera andra insatser, som kan bidra till att utveckla individens kompetens. Det kan handla om handledning i arbetet, deltagande i konferenser och liknande eller lärande på egen hand. Dessa utbildningstyper är i regel svårare att mäta.

Resultaten visar också att deltagandet är ojämnt fördelat mellan olika grupper. Grupper som torde ha stora behov av kompetensutveckling, exempelvis de som har lägre löner eller osäkra anställningsvillkor, har i genomsnitt sämre tillgång till kompetensutveckling. För de som arbetar på ett större företag är chansen att få kompetensutveckling i form av en kurs högre.

1. Andel anställda (%) som deltagit i kurser, fördelat på företagets storlek och arbetskostnad per timma

Företagets storlek

10-49 personer	47 %
50-249 personer	53 %
Minst 250 personer	55 %

Företagets arbetskostnad per timma

Låg arbetskostnad	40 %
Medel arbetskostnad	50 %
Hög arbetskostnad	61 %

Totalt
52%
som deltagit i kurser

Källa: SCB

Var fjärde kurstimme ägnas åt obligatorisk utbildning inom hälsa och säkerhet

En stor del av de totala antalet kurstimmar per år i företagen läggs på obligatoriska kurser hälsa och säkerhet, varav vissa är lagstiftade. Så mycket som en fjärdedel av det totala antalet kurstimmar ägnades åt detta område.

De som har genomgått kompetensutveckling i form av kurser har i genomsnitt lagt ner 20 timmar under det senaste året. Det genomsnittliga antalet kurstimmar per anställd uppgick till 11 timmar.

Även här framträder skillnader mellan större och mindre arbetsgivare och inkomstnivåer. Anställda i större organisationer eller de med högre lön får i genomsnitt mer kompetensutveckling i tid räknat. Vidare får de med tidsbegränsade anställningar mindre kompetensutveckling än de med tillsvidareanställning. Anställda med längre utbildning eller chefsposition får mer kompetensutveckling än övriga.

2. Genomsnittliga kurstimmar per anställd och kurstimmar per kursdeltagare, fördelat på företagets storlek och arbetskostnad per timma

Företagets storlek	Kurstimmar per anställd	Kurstimmar per kursdeltagare	Totalt
10-49 personer	9	19	11 kurstimmar per anställd
50-249 personer	11	20	
Minst 250 personer	12	21	
Företagets arbetskostnad per timma			20 kurstimmar per kursdeltagare
Låg arbetskostnad	6	15	
Medel arbetskostnad	10	20	
Hög arbetskostnad	14	23	

Källa: SCB

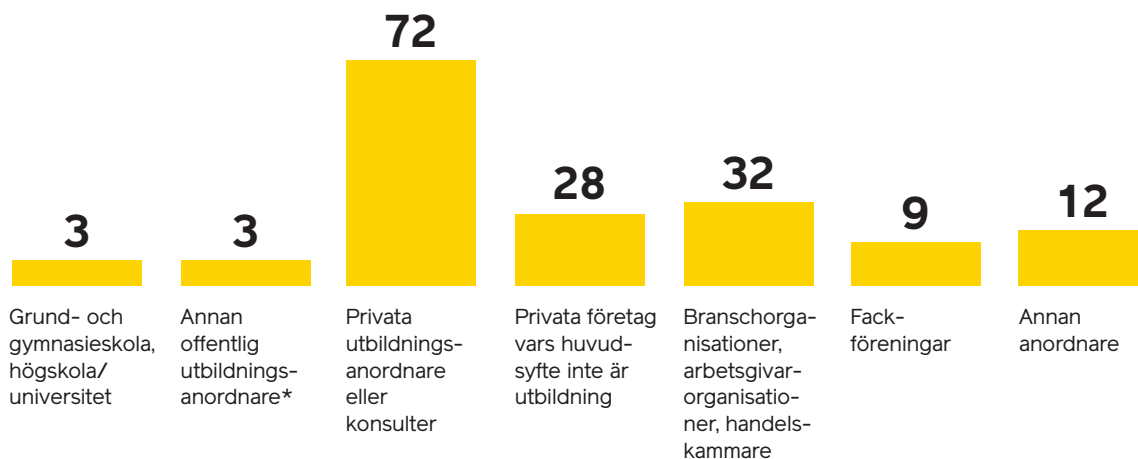
Även om antalet timmar inte behöver vara avgörande för att genomföra relevanta kompetensutvecklingsinsatser kan det konstateras att omfattningen av kompetensutveckling genom kurser i många fall är begränsad. Särskilt då en relativt stor andel av insatserna är obligatoriska och handlar om säkerhet och hälsa.

När det gäller vilka som anordnar utbildningarna framgår att de flesta kurser genomförs av företagen själva. Uppemot två tredjedelar av kurserna sker i egen regi, och övriga har externa anordnare. Privata utbildningsanordnare står för den största delen av kurstimmarerna när det handlar om extern utbildning. I andra hand kommer branschorganisationer eller motsvarande, följt av företag vars främsta syfte inte är utbildning.

Det kan också noteras att en liten andel av kurserna erbjuds är av karaktären formell utbildning, det vill säga kurser som sker i det reguljära utbildningsväsendet. I den aktuella undersökningen analyseras inte dessa resultat närmare, men här finns ett behov av mer kunskap och diskussion kring vad olika utbildningsanordnare kan tillföra och vad som bäst gynnar individ och företag på lång sikt.

3. Andel av externa kurser efter största utbildningsanordnarna.

Företagen har angett de tre största utbildningsanordnarna vilket gör att andelarna inte summerar till 100.



*t.ex. Komvux, folkhögskola och studieförbund

Källa: SCB

Kompetensutveckling

– en liten del av de totala arbetskraftskostnaderna

En mycket liten del av företagets personalkostnader går till kompetensutveckling. 2015 utgjorde kostnaden för kurser i snitt 1,6 procent av den totala personalkostnaden per anställd. Den totala kurskostnaden per anställd under 2015 var 8 100 kr. Effektiva utbildningsinsatser kan läggas upp på olika sätt och behöver inte vara kostsamma, men i relation till den totala personalkostnaden läggs en mycket liten del på att utveckla kompetens.

Även här gäller sambandet att investeringarna är lägre i mindre organisationer och att det satsas minst på de som har lägst inkomster.

4. Genomsnittlig kurskostnad per anställd och andel kurskostnader i genomsnitt av totala arbetskostnaderna, fördelat på företagets storlek och arbetskostnad per timma

Företagets storlek	Kurskostnad per anställd (Kronor)	Andel kurskostnader av totala arbetskostnader (%)
10–49 personer	7 248	1.4
50–249 personer	8 602	1.6
Minst 250 personer	8 470	1.6
Företagets arbetskostnad per timma		Totalt 1,6 %
Låg arbetskostnad	3 426	1.1
Medel arbetskostnad	6 358	1.4
Hög arbetskostnad	12 075	1.7

Källa: SCB.

Strategier och systematik saknas i många företag

Många företag, även de som genomför kompetensutveckling, saknar strukturer och systematik för insatserna. I drygt hälften av företagen saknas en person eller enhet som har ansvar för personalutbildning.

Bland de stora företagen brukade 40 procent ha en skriftlig utbildningsplan jämfört med knappt 30 procent av de mellanstora företagen med mellan 50 och 249 anställda respektive knappt 20 procent av de minsta företagen med mellan 10 och 49 anställda. På de företag där en utbildningsplan finns är andelen anställda som deltar i kurser högre.

Många företag gör inte någon regelbunden utvärdering av framtida kompetensutvecklingsbehov. De företag som genomför utvärderingar erbjuder i större utsträckning kompetensutveckling.

Alla former av lärande vid arbetsplatserna behöver planeras och dokumenteras för att både vara till nytta för den anställde och företaget. Resultaten pekar på att fler företag än i dag behöver arbeta systematiskt med kompetensutveckling.

5. Strategier och systematik för kompetensutveckling 2015, andel av anställda som deltagit i kurser.

	Andel av anställda som deltagit i kurser (%)
Har en speciell person eller enhet inom företaget som ansvar för personalutbildning	58
Brukar ta fram en skriftlig utbildningsplan/-program	61
Brukar ha en årlig budget i vilken medel avsätts för personalutbildning	59
Genomför utvärdering av företagets framtida kompetensbehov regelbundet	61

Om statistiken

Statistiken som används i rapporten är hämtad från Statistiska Centralbyråns databas Continuing Vocational Training Survey (CVTS) (Personalutbildning i företagen) som redovisar personalutbildning i Sverige under 2015. Företagsregistret som använts i framtagningen av statistiken inkluderar 39 268 företag, där ett urval på 6000 företag med en svarsfrekvens på 77 % ligger till grund för slutsatserna av undersökningen. Den största andelen av företag som deltagit i undersökningen tillhör privat sektor med 10 anställda eller mer.

Statistiken redovisar personalutbildning i svenska företag under 2015. Den presenteras i form av andelen företag som erbjudit och genomfört personalutbildning, andelen anställda som deltagit i kurser, genomsnittliga kurstimmar per anställd samt genomsnittliga kurskostnader per anställd. Informationen finns klassificerad på företagets storlek, arbetskostnad per timma, region och näringsgren/yrkesgrupp.

PTK är en facklig arbetsmarknadspart och består av 27 fackförbund som samverkar. Tillsammans arbetar vi för att privatanställda tjänstemän ska ha ett tryggt arbetsliv och en bra pension. Det gör vi genom att förhandla kollektivavtal och utbilda inom områdena pension, försäkring, omställning, inflytande och arbetsmiljö. Vi representerar 860 000 medlemmar i privat sektor och över 2 miljoner anställda omfattas av våra kollektivavtal.

Akademikerförbundet SSR / Civilekonomerna / DIK / Fysioterapeuterna / Förbundet Folkhögskollärarna / Journalistförbundet / Jusek / Kyrkans Akademikerförbund / Ledarna / Lärarförbundet / Lärarnas Riksförbund / Naturvetarna / Sjöbefälsföreningen / SRAT / Sveriges Arbetsterapeuter / Sveriges Arkitekter / Sveriges Farmaceuter / Sveriges Ingenjörer / Sveriges Läkarförbund / Sveriges Psykologförbund / Sveriges Skolledarförbund / Sveriges universitetslärare och forskare / Sveriges Veterinärförbund / Sveriges yrkesmusikerförbund / Teaterförbundet / Unionen / Vårdförbundet.

PTK