

# FUTURION

## **Sadla om eller fylla på?**

**- förutsättningar för framtidens  
kompetensutveckling och omskolning**

Carl Melin  
forskningsledare Futurion

## **Inledning**

Det är nu sex år sedan forskarna Carl Benedikt Frey och Michael Osborne vid Oxford Martin School fick stort genomslag för sin rapport om att 47 procent av alla amerikanska jobb har potential att automatiseras.<sup>1</sup> Rapporten påskyndade diskussionen om nödvändigheten av kompetensutveckling för arbetstagarna och även möjligheten att helt ställa om till andra arbeten.

Diskussionen om livslångt lärande och arbetstagarnas omställning är dock mycket äldre än så och såväl politiken som arbetsmarknadens parter har diskuterat kompetensutveckling i flera decennier. I början av 2000-talet fanns det exempelvis i Sverige långtgående förslag om att införa Individuella Kompetenskonton.<sup>2</sup> Av olika skäl blev dock systemet aldrig sjösatt trots att det redan fanns pengar avsatta för detta i statsbudgeten.

Frågan är alltså inte OM det behövs fungerande system för detta utan HUR dessa ska se ut och fungera. Det svenska exemplet är inte unik i att det finns en bred samsyn kring vad som behöver göras. Däremot kan vi, så här 20 år efter att utredningen om individuella kompetenskonton, konstatera att vi inte är så mycket närmare en lösning.

**Den här promemorian syftar inte till att presentera en färdig lösning på hur ett sådant system skulle kunna se ut. Däremot identifierar vi ett antal hinder och nyckelfrågor som behöver hanteras. Vi hänvisar även till ett antal färskas studier från dels SOM-institutet vid Göteborgs universitet dels en opinionsundersökning från Novus.**

I debatten diskuteras både frågan om kompetensutveckling ("uppskilling") och omskolning ("reskilling"). Enkelt uttryckt går det att beskriva det förra som att arbetstagare blir bättre på det de redan gör (exempelvis genom att lära sig nya verktyg och metoder eller att bli bättre på att använda dessa). Det senare – omskolning – kan däremot ses som att en arbetstagare lär sig ett helt nytt yrke. I verkligheten är dock inte uppdelningen så enkel. Visst finns det många som helt byter spår i arbetslivet, och då kan omskolningen ta flera år, men ofta handlar det om kompletterande utbildning där den tidigare kompetensen går att använda i det nya yrket. "Utbildning" kommer i framtiden i mindre utsträckning handlar om att "gå på kurs". I stället handlar det om olika former av mikrolärande i vardagen. Genom att människor utvecklar befintliga färdigheter och kompetenser och kompletterar dessa med nya kan de konkurrera om nya yrken. I framtiden kommer vi att identifiera oss mera med vad vi kan och mindre med exakt vad vi är anställda för att göra.

---

<sup>1</sup> <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>

<sup>2</sup> <https://www.regeringen.se/49baf0/contentassets/719c4d1bf00d43ab94c25d211c310b94/sammanfattning-av-betankandet>

## Medvetenhet

Futurion och SOM-institutet mätte under slutet av 2017 inställningen till påståendet ”Många kommer att ha behov av vidareutbildning för att kunna konkurrera om jobben på framtidens arbetsmarknad”. Fyra av fem personer (79 procent) instämde i detta medan endast 5 procent inte gjorde det. Noterbart är att det är en högre andel bland de boende på mindre orter som instämmer medan det är färre i storstäderna. Vi ser också ett mönster där fler yngre, under 30 år, instämmer än i åldersgruppen 30-64 år. De med lägre utbildning och lägre inkomster instämmer också i högre grad än andra. Medvetenheten om behovet av vidareutbildning verkar alltså vara högre bland dem som utifrån olika faktorer ofta har en svagare ställning på arbetsmarknaden.<sup>3</sup>

I den senaste SOM-undersökningen (2018) valde vi att följa upp den tidigare frågan med att i stället fråga om det individuella behovet av omskolning. Frågan handlar alltså om omskolning och inte om behovet av kompetensutveckling i allmänhet. Vi kan då konstatera att det endast är en minoritet på 23 procent som instämmer i påståendet: ”Jag räknar med att jag kommer behöva omskola mig för att kunna konkurrera på framtidens arbetsmarknad” medan 60 procent inte gör det. Medvetenheten om de egna behoven av omskolning kan alltså uppfattas som låg men samtidigt är det viktigt att beakta att det ligger i den mänskliga naturen att anse att man kan göra det som man redan gör och se ett behov av detsamma och att frågan handlar om omskolning. Det går lika gärna att tolka det som att ”närmare en av fyra arbetstagare menar att de behöver omskola sig för att kunna få ett jobb i framtiden”. Om vi endast tittar på arbetstagare under 50 år så ökar dessutom andelen som anser sig behöva omskolning till 27 procent. Det är också tydligt att behovet av omskolning upplevs som större inom arbetarklassen. Bland arbetare och låginkomsttagare är andelen högre (27 respektive 35 procent). I en annan studie som SCB genomfört på uppdrag av TCO är mönstren liknande. Där svarar 40 procent av de sysselsatta att de är oroliga för att de inte får tillräckligt med kompetensutveckling för att följa med utvecklingen inom sitt yrke eller sin bransch.<sup>4</sup>

## Brist och behov

Det finns en brist på tillräcklig kompetensutveckling både inom tjänstemanna- och arbetaryrken. En undersökning som Unionen beställt från Novus visar att endast sex av tio tjänstemän fått någon form av kompetensutveckling under det senaste året.<sup>5</sup> TCO har låtit SCB undersöka hur yrkesverksamma tjänstemän i åldrarna 30-55 år ser på sitt behov av kompetensutveckling. Resultaten visar att vidareutbildningsbehovet är mycket stort. Totalt säger sig 44 procent behöva kompetensutveckling som de inte kan räkna med att få via sin

---

<sup>3</sup> [https://futurion.se/wp-content/uploads/2019/03/Futurion\\_SOM\\_Rapport\\_2019\\_190226\\_WEB\\_UPPSLAG.pdf](https://futurion.se/wp-content/uploads/2019/03/Futurion_SOM_Rapport_2019_190226_WEB_UPPSLAG.pdf) och [https://som.gu.se/digitalAssets/1693/1693087\\_5.-framtidens-arbetsmarknad-2017.pdf](https://som.gu.se/digitalAssets/1693/1693087_5.-framtidens-arbetsmarknad-2017.pdf) .

<sup>4</sup> [https://www.tco.se/globalassets/rapporter/2018/rapport\\_hanger\\_du\\_med.pdf](https://www.tco.se/globalassets/rapporter/2018/rapport_hanger_du_med.pdf)

<sup>5</sup> <https://news.cision.com/se/unionen/r/branscherna-som-ar-samst-pa-kompetensutveckling,c2620255>

arbetsgivare. Var fjärde redan inom ett år.<sup>6</sup> I en undersökning som Handelsanställdas förbund genomförde 2018 svarade endast hälften av deras medlemmar, i huvudsak butiksanställda, att de fått någon form av kompetensutveckling.<sup>7</sup>

I Sverige har fackföreningarna under många år arbetat med frågan om arbetstagares rätt till kompetensutveckling. Däremot visar en undersökning som Novus gjort på uppdrag av Futurion att de svenska arbetstagarna har en begränsad tilltro till facket betydelse för att säkra den egna kompetensutvecklingen. Endast var tredje (34 procent) svarar att fackföreningarna har betydelse för deras kompetensutveckling medan drygt hälften (58 procent) svarar att de har ingen eller liten betydelse. I samma undersökning ställdes frågan om fackets betydelse för löneutveckling, anställningstrygghet, demokrati och välfärd. På alla dessa områden ansåg en stor majoritet att facket hade betydelse. Så kompetensutveckling skiljer ut sig negativt vad gäller bedömningen av fackets betydelse.<sup>8</sup>

Trots att arbetsmarknadens parter inte lyckats komma överens om avtal som säkrar de anställdas kompetensutveckling så finns det positiva exempel på hur partsmodellen har levererat i dessa frågor. Inom ramen för omställningsavtalen har det skapats trygghetsråd, främst Trygghetsrådet (TRR) för privatanställda tjänstemän och Trygghetsfonden (TSL) för privatanställda arbetare. Dessa finansieras av arbetsgivarna och ska hjälpa uppsagda att komma vidare i arbetslivet, främst genom kompetensutveckling och ibland även omskolning. På sätt och vis är det paradoxalt att arbetsmarknadens parter lyckats bättre med att skapa ett system för omskolning än för löpande kompetensutveckling i arbetet, detta trots att det förra kräver både mer tid och pengar och inte alls på samma sätt kommer den befintliga arbetsgivaren till nytta. Dessa har under flera år varit mycket framgångsrika i att få människor som blivit uppsagda att ta sig vidare till nya arbeten.<sup>9</sup> De svenska trygghetsråden har internationellt uppmärksammats som en viktig faktor kring varför Sverige har klarat automatiseringen bättre än många andra länder.<sup>10</sup>

Trygghetsrådets begränsning ligger i att de finns till för individer som redan har blivit uppsagda. Det är i sig mycket viktigt men kompetensutvecklingen skulle behöva vara mycket mer proaktiv. Det är effektivare och bättre för både arbetsgivare och arbetstagare om kompetensutvecklingen sker inom ramen för arbetet och anställningen. Då minskar risken för att en individ överhuvudtaget ska bli uppsagd och den ökade kompetensen kommer arbetsgivaren till del samtidigt som arbetstagaren står bättre rustad i fall den av olika skäl vill eller behöver söka ett nytt arbete.

---

<sup>6</sup> <https://www.tco.se/Aktuellt/Debatt/2016/underlatta-kompetensutveckling/>

<sup>7</sup> <https://handelsnytt.se/2018/08/23/halften-har-inte-fatt-kompetensutveckling/>

<sup>8</sup> <https://futurion.se/wp-content/uploads/2019/05/2019-05-02-Futurionspaning-Fackligt-f%C3%B6rtroende-Carl-Melin.pdf>

<sup>9</sup> [http://www.sns.se/wp-content/uploads/2016/07/mellan\\_jobb\\_webb.pdf](http://www.sns.se/wp-content/uploads/2016/07/mellan_jobb_webb.pdf)

<sup>10</sup> <https://www.nytimes.com/2017/12/27/business/the-robots-are-coming-and-sweden-is-fine.html>

## **Vem ska ta ansvar för kompetensutvecklingen?**

I SOM-undersökningen 2018 ställde vi också frågan om huruvida arbetsgivaren alltid ska vara skyldig att erbjuda medarbetare kompetensutveckling och annan vidareutbildning”. Hela 61 procent av de tillfrågade instämmer i detta medan färre än en av fem (19 procent) inte gör det. Skillnaderna i svar mellan olika grupper är relativt små även om det är fler kvinnor än män som instämmer. Det är även något fler som instämmer bland arbetare och bland personer som ideologiskt placerar sig till vänster.

Frågan gäller alltså inte endast om arbetsgivaren borde erbjuda kompetensutveckling utan om arbetsgivaren bör vara *skyldig* till detta. Det är en viktig distinktion då många arbetsgivare redan idag genomför olika typer av utbildningar. De utbildningar som erbjuds idag är dessutom ofta begränsade till snävt arbetsplatsnära ändamål, exempelvis om arbetsgivaren köpt in en ny maskin eller ett nytt dataprogram. Ibland kan dessa utbildningar göra arbetstagarna mer attraktiva även för andra jobb men det är inte alltid som så är fallet.

Att kräva att rätten till kompetensutveckling ska skrivas in i exempelvis kollektivavtalen är inte tillräckligt. I ett stort antal kollektivavtal finns redan detta reglerat. Problemet är att det, vilken de ovan refererade undersökningarna visar, inte verkar fungera i verkligheten. Det faktum att en anställd enligt avtalet har rätt till kompetensutveckling verkar inte vara en garant för att så verkligen är fallet. Avtalen ser dessutom olika ut och förutsätter i praktiken att både anställda och arbetsgivare följer upp dessa. För många tjänstemän är dagens arbetsliv ganska stressande och risken är att olika utbildningar ses som något som bara tar tid från arbetsuppgifter som ändå måste genomföras. Om du är på en kurs under en dag förväntas du jobba igen detta på din egen tid, ofta kvällar och helger. Det gör också att det är lätt att under intensiva arbetsperioder skjuta kompetensutvecklingen på framtiden. En viktig utmaning för fackföreningarna måste vara att hitta former som gör att kompetensutvecklingen verkligen fungerar då det uppenbarligen inte räcker med att den finns reglerad i avtalen.

## **Slutsatser – vägen framåt**

Det finns en relativt stor medvetenhet bland svenska folket om behovet av kompetensutveckling och var fjärde arbetstagare svarar att de behöver omskola sig för att kunna ha ett jobb i framtiden. En majoritet anser också att arbetsgivarna har ett ansvar för att erbjuda detta. Däremot tvivlar de flesta på att fackföreningarna kommer att kunna säkerställa detta. Det finns dock ett antal viktiga utgångspunkter och utmaningar:

- Rätten till kompetensutveckling för alla behöver säkerställas. Arbetsgivarna måste ha det huvudsakliga ansvaret för att det finns pengar och tid avsatt för detta.

- Arbetslivet måste vara organiserat så att kompetensutvecklingen blir av i praktiken. Det räcker inte med att rätten finns där om arbetstagare och arbetsgivare inte ser till att den fungerar.
- Möjligheten till omskolning måste hela tiden finnas där för de som behöver den. I de fall det handlar om att i grunden lära sig nya yrken kommer inte de enskilda arbetsgivarna att kunna ta det ansvaret utan det måste finansieras på något annat sätt.
- Yrken kommer bli mindre viktigt än kompetenser och färdigheter. Genom att utveckla befintliga och skaffa nya kompetenser kommer människor att kunna gå vidare i arbetslivet.
- De offentliga utbildningssystemen måste förändras från att förbereda människor för enskilda karriärer till att förbereda dem för ett arbetsliv där de hela tiden måste lära sig nytt och även ha förmågan att byta inriktning.
- Om fackföreningarna ska uppfattas ha en legitim roll att spela i frågan om kompetensutveckling kommer de att behöva utveckla sitt arbetssätt. Idag upplever inte arbetstagarna att facket har betydelse för den individuella kompetensutvecklingen.

Furion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja om framtidens arbetsliv.

[www.furion.se](http://www.furion.se)

[info@furion.se](mailto:info@furion.se)

08-635 86 00