

Var är karriärvägarna?

– En kortrapport om att göra karriär i välfärden



Karriär inom välfärden?

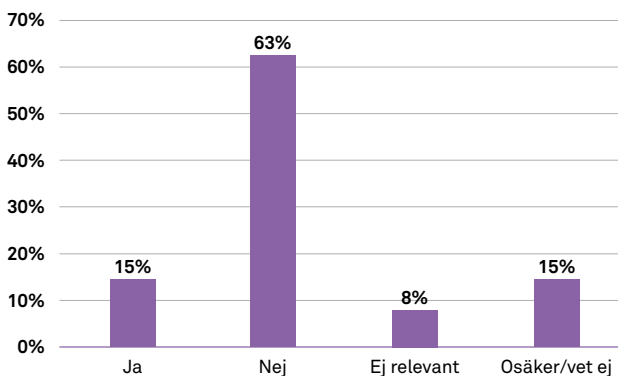
Hur upplever du dina karriärmöjligheter på jobbet? Den frågan har 2 000 av Visions medlemmar, som främst arbetar inom välfärden, svarat på i en enkätundersökning som gick ut i början av 2025.

Svaret är nedslående: endast 15 procent upplever att de har tydliga karriärvägar och möjlighet till avancemang där de jobbar. Vision vill därför att arbetsgivarna satsar på att ta fram strategiska kompetensförsörjningsplaner i högre grad, för att öka medarbetarnas möjlighet att se karriärutveckling i organisationen.

Om välfärden ska kunna rekrytera framtidens medarbetare, måste fler uppleva att det finns karriärvägar.



Drygt 6 av 10 upplever inga tydliga karriärvägar



Figur 1. Upplever du att det finns tydliga karriärvägar och möjligheter för avancemang inom organisationen för dig?

Bas: Svarande i Visions undersökning om kompetensutveckling 2025 (n= 2167)

Hela 63 procent upplever att det inte finns tydliga karriärvägar och möjligheter till avancemang inom organisationen. Endast 15 procent upplever att det finns sådana. Resultatet tyder inte på några tydliga skillnader mellan olika sektorer eller mellan män och kvinnor. Merparten av de svarande, 70 procent är anställda inom kommunsektorn.

Stort behov av fler anställda i välfärden

Behovet av fler anställda inom välfärden är stort. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) uppskattar att 410 000 personer behöver rekryteras fram till år 2031.¹ Visions socialchefsrapport 2023 visade att 77 procent av socialcheferna menar att det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens – motsvarande siffra år 2020 var 35 procent.

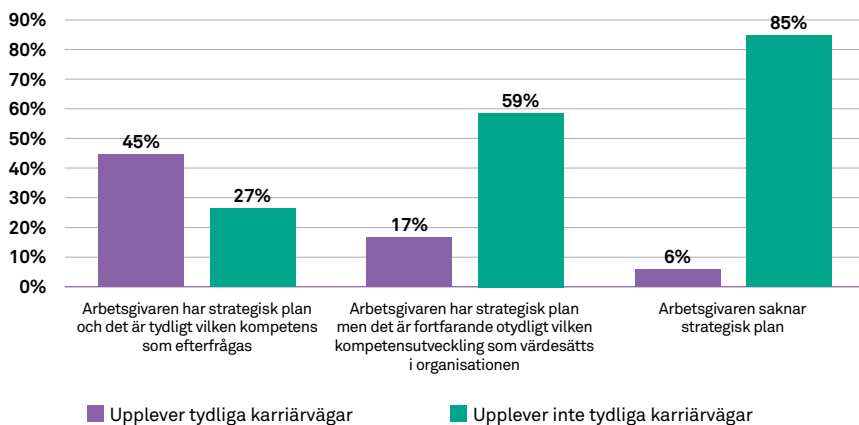
Möjligheten till utveckling på jobbet är viktig – i en arbetsmarknadsundersökning uppger 1 av 4 att de har sagt upp sig från

ett jobb som inte erbjuder tillräckliga möjligheter till karriärutveckling.² Välfärdens arbetsgivare behöver därför vara attraktiva arbetsgivare. Fler måste vilja söka sig till och stanna kvar i yrkena. Att erbjuda anställda möjlighet att utvecklas hela sitt arbetsliv och avancera och göra karriär i organisationen är därför en nyckel.

¹ Välfärdens kompetensförsörjning

² Workmonitor – senaste trenderna på arbetsmarknaden, Randstad

Sambandet mellan arbetsgivares strategiska planer och karriärvägar



Figur 2. Karriärvägar upplevs tydligare om arbetsgivaren har en strategisk plan där det framgår tydligt vilken kompetens som efterfrågas.

Kommentar: Grafen visar sambandet mellan upplevelsen av tydliga karriärvägar och förekomsten av en strategisk plan för att möta framtida kompetensbehov i organisationen. Svarsalternativet "Vet ej" är inte redovisat. Bas: Svarande i Visions undersökning om kompetensutveckling 2025 (n= 2167)

Svarsmönstret indikerar att fler upplever tydliga karriärvägar om arbetsgivaren har en strategisk plan som visar vilken kompetens som behövs. Om planen är otydlig eller saknas, är det tydligt lägre andelar som svarar att de upplever tydliga karriärvägar. I dagsläget är det bara 1 av 10 som anger att det finns en strategisk plan där det tydligt framgår vilken kompetens som efterfrågas.

Kompetensförsörjningsplan viktig för upplevelsen av karriärvägar

Om en arbetsgivare har en strategisk kompetensförsörjningsplan – där det är uppenbart vilken kompetens som värdesätts – tyder resultaten alltså på att det är mer sannolikt att medarbetarna upplever att det finns tydliga karriärvägar i organisationen. Det är viktigt att arbetsgivarna inom välfärden tydligt visar vilka karriärvägar som finns. Det kan leda till att fler vill söka sig till och stanna inom välfärdsjobben.

Vision vill att arbetsgivare:

- ▶ Ser till att varje medarbetare och chef har en **kompetensutvecklingsplan** för att öka chansen till karriär och kompetensutveckling.
- ▶ Tar fram, och aktivt använder, **strategiska kompetensförsörjningsplaner** där det är tydligt vilken kompetens som värdesätts av arbetsgivaren.
- ▶ Använder frågan om **karriärvägar i arbetet med kompetensförsörjningen**. Ett sätt är att, i enkäter, mäta medarbetares och chefers upplevelse av tydliga karriärvägar över tid.



Metod

Totalt svarade 2185 yrkesverksamma medlemmar i Vision på enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 15 procent. Undersökningen genomfördes som en webbaserad enkät under perioden januari – februari 2025.

Urvalet i undersökningen var slumpmässigt. Sammansättningen av svarsgruppen motsvarar i stort fördelningen mellan sektorer, yrkesgrupper och geografi i populationen; Visions yrkesverksamma medlemmar. Undantaget är yngre <40 år, som är något underrepresenterade och äldre > 50 år som är något överrepresenterade.



Kontakter och länkar

Läs mer här om omställning i arbetslivet här



Den här kortrapporten om karriärvägar i välfärden publicerades i mars 2025. En längre kompetensrapport kommer i maj 2025.

Visions ca 218 000 medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, regioner, kyrkan eller bolag kopplade till välfärden.