

Snåla inte på kompetens-utvecklingen!

– En kortrapport om kompetensförsörjningen i välfärden



Snåla inte på kompetensutvecklingen!

Endast var fjärde person som deltagit i Visions undersökning tycker att arbetsgivaren satsar tillräckligt på kompetensutveckling/vidareutbildning för befintlig personal – detta i ett läge när det saknas personal inom välfärden och arbetsgivare behöver locka till sig och behålla medarbetare och chefer.¹

Vision ser hur anställda i välfärden sägs upp i allt högre takt, samtidigt som välfärden har ett enormt behov av nya och fler medarbetare. Då är det viktigt att arbetsgivare har en plan för vilken typ av kompetens som behövs i verksamheterna – för att inte å ena sidan ha vakanta tjänster och å andra sidan ha personal som sägs upp. Arbetsgivare måste satsa på att kompetensutveckla och vidareutbilda medarbetare och chefer i välfärden. Annars riskerar viktig kompetens att gå förlorad.

Om inte arbetsgivaren har en plan för sin kompetensförsörjning vet vare sig arbetsgivare eller medarbetare vilka kompetensbehov som finns på sikt. En

kompetensförsörjningsplan innebär att arbetsgivaren tar reda på vilka kompetensbehov organisationen har inom de närmsta åren, och utifrån den gör en plan för hur den kompetensen ska säkerställas. Planen är viktig för att medarbetare och chefer ska veta vilken kompetens det är värt att satsa på för att vara konkurrenskraftiga även i framtiden.

När Vision ställde frågan fick vi drygt 2 000 svar. I denna kortrapport fokuserar vi på arbetsgivarnas systematiska arbete med kompetensförsörjning. Enkätundersökningen genomfördes januari till februari 2025, och slutrapporten släpps senare i år.



¹ Kompetensutveckling är ett samlingsbegrepp för individens ökade kunskapsnivå erhållen genom erfarenheter eller utbildningar. Det kan handla om kurser men även andra insatser – allt från studiebesök, arbetsrotation och handledning till utbildningar, kurser och seminarier i intern eller extern regi.

Hur ser det ut idag?

Arbetslösheten är hög, och många inom välfärden har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist – en ökning med 157 procent under 2024 jämfört med föregående år, 2023.² Personal sägs upp på grund av ekonomiska skäl, trots det råder personalbrist i välfärden.³

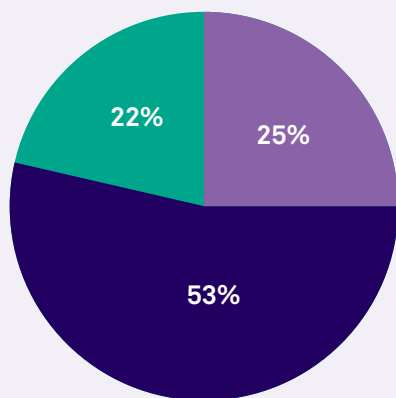
Samtidigt är det inte tillräckligt många arbetsgivare som arbetar medvetet och strategiskt med kompetenshöjning av medarbetare och chefer. I Visions undersökning uppgår endast 12 procent att arbetsgivaren har en plan för framtida kompetensbehov, där det är tydligt vilken kompetensutveckling som värdesätts i organisationen. När det finns en tydlig plan för hur kompetensbehov hos arbetsgivaren ska tillgodoses kan

både medarbetare och chefer känna sig tryggare med att deras kompetens är attraktiv, såväl i nuvarande som i en framtida anställning.



Endast en av fyra tycker att arbetsgivaren satsar på kompetensutveckling

Figur 1 "Tycker du att arbetsgivaren satsar tillräckligt på vidareutbildning/kompetensutveckling för befintlig personal"? (N=2162)



Endast en fjärdedel svarar att arbetsgivaren satsar tillräckligt på vidareutbildning/kompetensutveckling för befintlig personal.

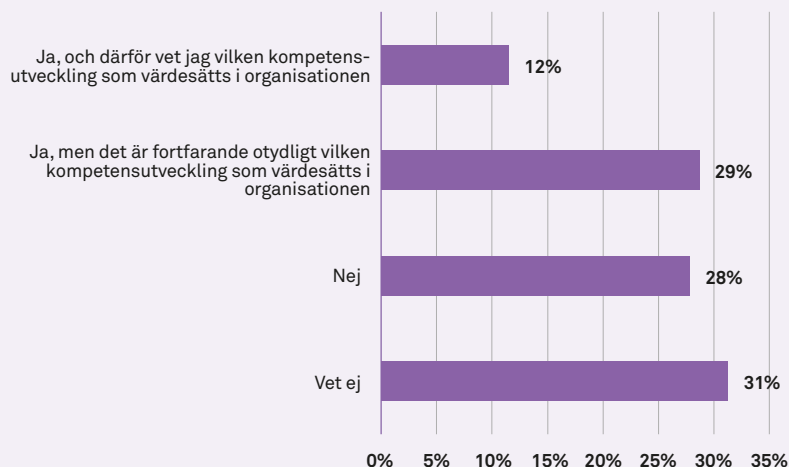
■ Ja ■ Nej ■ Osäker/Vet ej

² Kraftig ökning av uppsägningar inom välfärden - Omställningsfonden

³ Personalbrist och underskott utmanar välfärdens verksamheter | SKR

En tydlig plan gör att man vet vilken kompetens som efterfrågas

Figur 2 Har din arbetsgivare en strategisk plan för att möta framtida kompetensbehov i organisationen? (N=2162)



Endast 12 procent svarar att det är tydligt vilken kompetensutveckling som värdesätts i organisationen, även om det finns en plan för framtida kompetensbehov.⁴



⁴ En hög andel svarar vet ej, vilket kan tyda på att planerna inte kommunicerats tillräckligt tydligt. Resultaten i undersökningen tyder även på att tydligheten i planen har betydelse. Har man svarat att planen innebär att man vet vilken kompetensutveckling som värdesätts är man också mer benägen att uppfatta att arbetsgivaren satsar tillräckligt på kompetensutveckling. Man upplever också i högre utsträckning att det finns tydliga karriärvägar och möjligheter till avancemang inom organisationen.

Kompetensförsörjningsplan viktigt för att säkra kompetens

Enligt Visions undersökning har arbetsgivare mycket att vinna på att ha en kompetensförsörjningsplan – en plan som visar vilken kompetens som kommer att behövas i organisationen inom tre till fem år. När det är tydligt vad arbetsgivaren behöver framåt, får medarbetare och chefer möjlighet att utveckla sin kompetens i god tid för att kunna möta de behoven. Vision menar att om det ska lyckas får inte arbetsgivarna snåla på kompetensutvecklingen!

Att arbeta systematiskt och strategiskt med kompetensförsörjning gör välfärdens arbetsgivare till attraktiva arbetsgivare. Den som söker sig till välfärden vet då att arbetsgivaren kommer att ha fokus på att se till att personalens kompetens är uppdaterad och det finns möjlighet till utveckling på arbetsplatsen – en framtidssäkrad kompetens som skapar trygghet och utveckling.

Vision vill att arbetsgivare:

- Ser till att varje medarbetare och chef har en individuell kompetensutvecklingsplan för att öka chansen till kompetensutveckling.
- Tar fram, och aktivt använder, strategiska kompetensförsörjningsplaner där det är tydligt vilken kompetens som värdesätts av arbetsgivaren.

Metod

Totalt svarade 2 185 av Visions yrkesverksamma medlemmar 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; Vision yrkesverksamma medlemmar. Undantaget är yngre än 40 år som är något underrepresenterade och äldre än 50 som är något överrepresenterade.