

November 2025



Kompetensundersökningen 2025

Framtidssäkrad kompetens – för framtidens välfärd



Innehållsförteckning

Framtidens välfärd kräver framtidssäkrad kompetens	3
Sammanfattning	5
Inledning.....	7
Resultat	8
Metod	31

Framtidens välfärd kräver framtidssäkrad kompetens

Vi befinner oss i en tid när välfärden pressas från flera håll. Ekonomiska utmaningar, demografiska förändringar och en snabbt föränderlig arbetsmarknad ställer nya krav på både arbetsgivare och medarbetare. Teknikutveckling genom AI och digitalisering leder till nya arbetssätt och möjligheter till effektivisering. Samtidigt ser vi uppsägningar, kompetensbrist och arbetsgivare som inte planerar strategiskt för att möta framtidens kompetensbehov.

Vision undersöker löpande medlemmarnas möjligheter till kompetensutveckling, vidareutbildning och omställning. Årets Kompetensrapport visar både ljuspunkter och allvariga brister. Det är till exempel glädjande att fler medlemmar än tidigare kompetensutvecklat sig det senaste året. Samtidigt uppger bara hälften att de har goda möjligheter till kompetensutveckling på jobbet.

Det duger inte. Vi vet att rätt kompetens på rätt plats inte bara är avgörande för kvaliteten i välfärden - det är också en fråga om arbetsmiljö, motivation och trygghet för dem som arbetar.

Vision vill se arbetsgivare som tar ansvar. Som ger chefer förutsättningar att hålla utvecklingssamtal och upprätta individuella kompetensutvecklingsplaner med respektive medarbetare. Att arbetsgivare ser kompetensförsörjning som en del av verksamhetsutvecklingen, snarare än en kostnad. Det handlar om att bygga framtidssäkrad kompetens – både för individens utveckling och för verksamhetens långsiktiga hållbarhet.

Visions mål är att alla arbetsgivare ska ha strategiska kompetensförsörjningsplaner som visar vilken kompetens som värdesätts i organisationen. På så sätt blir det lättare för chefen att formulera en individuell kompetensutvecklingsplan tillsammans med medarbetaren. Vår undersökning visar dessutom att chansen för medarbetare och chefer att få kompetensutveckling ökar om man har en individuell plan.

Vi vill också se ett utbildningssystem som är anpassat för yrkesverksamma, med fler möjligheter till distansstudier, deltidsutbildningar och validering av tidigare erfarenheter.

Det finns goda exempel på ett aktivt arbete med kompetensförsörjning. I Umeå kommun lyckades arbetsgivaren behålla värdefull kompetens genom att utbilda om personal till yrkesroller som man hade behov av. Det är just den typen av förebyggande insatser och lokal omställning som är viktiga, och där omställningsorganisationer kan spela en avgörande roll.

Omställningsorganisationerna fick ytterligare verktyg i och med Trygghetsöverenskommelsen 2022; omställningsstudiestöd, karriär- och studierådgivning samt mycket annat. Det skapar trygghet och utveckling för Visions medlemmar.

Vision kommer att fortsätta driva på för att medlemmar ska ha ett utvecklande arbetsliv – där kompetensutveckling inte är ett undantag utan en självklarhet. Det är så vi bygger en stark, hållbar och attraktiv välfärd för både dagens och morgondagens behov.




Veronica Magnusson,
förbundsordförande Vision

Begrepp i rapporten

Kompetensutveckling

Insatser som arbetsgivaren erbjuder under anställningen för att stärka medarbetarens kunskaper. Det kan vara kurser av olika längd, handledning, arbetsrotation eller studiebesök.

Vidareutbildning

Längre utbildningsinsatser som ofta syftar till att ta nya steg i karriären. Kan ske inom eller utanför nuvarande yrkesområde.

Omställning

Stödåtgärder vid förändringar i anställningen, t.ex. vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Inkluderar rådgivning, utbildning, ekonomiskt stöd och hjälp att hitta ny sysselsättning. Stöd ges av en omställningsorganisation enligt kollektivavtal.

Individuell kompetensutvecklingsplan

En plan som tas fram i dialog mellan chef och medarbetare, där det tydliggörs vilken kompetensutveckling som behövs och hur den ska genomföras.

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning innebär att säkerställa att en organisation, bransch eller samhälle har rätt kompetens vid rätt tidpunkt för att nå sina mål, både på kort och lång sikt. Det omfattar att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och ibland avveckla kompetens utifrån nuvarande och framtida behov.

Strategisk kompetensförsörjningsplan

En övergripande plan som arbetsgivaren tar fram för att identifiera framtida kompetensbehov i organisationen och hur dessa ska mötas.

Validering

En process där medarbetarens tidigare erfarenheter och kunskaper bedöms och erkänns, ofta som ett alternativ till formell utbildning.

Omställningsstudiestöd

Ett ekonomiskt stöd enligt lagen om omställningsstudiestöd, infört 2022 genom Trygghetsöverenskommelsen, som ger möjlighet till studier under arbetslivet för yrkesbyte eller stärkt kompetens.

Partssamverkan skapar förbättrade möjligheter till omställning och kompetensutveckling

Genom omställningsavtal har fack och arbetsgivare förhandlat fram flera lösningar som bidrar till förbättrade möjligheter och förutsättningar för omställning och kompetensutveckling. Avtalen skapar förutsättningar för omställning och kompetensutveckling under hela arbetslivet samtidigt som det möter sektorns kompetensförsörjningsbehov och den allt snabbare utvecklingen av verksamheter, organisation och arbetssätt. Genom förebyggande insatser och aktiva omställningsinsatser syftar avtalen även till att komplettera den allmänna arbetsmarknadspolitikens omställningsinsatser. [Omställning i arbetslivet](#)

Sammanfattning

Kompetensutveckling, vidareutbildning och omställning är viktiga frågor för Vision. Som medarbetare i ett föränderligt arbetsliv, är ständig utveckling på jobbet avgörande för att fortsätta vara relevant på arbetsmarknaden. Alla medlemmar i Vision ska ges möjlighet till kompetensutveckling för att i slutänden kunna få ut så mycket som möjligt av sitt arbetsliv.

Verktygen finns redan för att säkerställa medarbetares och chefers konkurrenskraft på arbetsmarknaden. Exempelvis bör arbetsgivaren ha en plan för sin strategiska kompetens-försörjning. En plan som är framtagen i samarbete med medarbetare och fack är en bra start för att kartlägga framtida kompetensbehov. En tydlig plan gör det lättare för medarbetare och chefer att veta vilken kunskap som det finns behov av på arbetsplatsen. I ett utvecklingssamtal kan sedan chef och medarbetare komma överens om en individuell kompetensutvecklingsplan som ger den anställda rätt förutsättningar för framtiden. Men frågan är om detta fungerar idag och om medarbetare och chefer har en framtidssäkrad kompetens?

Den här rapporten syftar till att belysa och lyfta fram de förutsättningar, behov och möjligheter som medlemmarna i Vision har till kompetensutveckling, vidareutbildning och omställning.

Resultat från undersökningen:

Kompetensutveckling

- ▶ 53 procent uppger att de har goda möjligheter till kompetensutveckling.
- ▶ 51 procent har genomfört någon form av kompetensutveckling det senaste året.
- ▶ Brist på resurser, strategi eller individuell plan är vanliga orsaker till utebliven kompetensutveckling.
- ▶ 6 av 10 uppger att brist på kompetensutveckling minskar motivationen.
- ▶ Drygt 4 av 10 svarade att kompetensutvecklingen bidragit till ökad attraktivitet på arbetsmarknaden.
- ▶ 58 procent anser att arbetsgivaren tar tillvara ny kunskap efter utbildning – detta är vanligare om en plan finns (74 procent).
- ▶ 48 procent anger att man hade en plan angående sin kompetensutveckling de senaste 12 månaderna.
- ▶ 94 procent av de som gjort en individuell plan med chefen har genomfört den helt eller delvis.
- ▶ De med plan får mer kompetensutvecklingstid – vanligast att lägga 1–7 dagar per år.
- ▶ 43 procent använder ibland eller ofta fritid till kompetensutveckling, om det inte finns förutsättningar på arbetstid.
- ▶ 15 procent upplever att det finns tydliga karriärvägar och möjligheter till avancemang inom organisationen.
- ▶ 25 procent tycker att arbetsgivaren satsar tillräckligt på vidareutbildning/kompetensutveckling för befintlig personal.
- ▶ Det är 12 procent som svarar att arbetsgivaren har en strategisk plan för att möta framtida kompetensbehov i organisationen, och därför vet vilken kompetensutveckling som värdesätts i organisationen.

Vidareutbildning

- ▶ 65 procent ser behov av att lära sig mer om AI i sin yrkesroll.
- ▶ 40 procent svarar att AI kommer påverka deras sätt att arbeta under de kommande fem åren.
- ▶ Endast 10 procent anser att de har fått eller till stor del fått tillräcklig AI-kompetensutveckling.
- ▶ 48 procent tror att de kommer behöva vidareutbildning utanför arbetsgivarens ram. Av dessa skulle 55 procent skulle vidareutbilda sig inom det område där man redan jobbat och 28 procent vill byta bana.
- ▶ Högskola/universitet är vanligaste önskade utbildningsform, följt av yrkeshögskola.
- ▶ 42 procent föredrar deltidstudier parallellt med deltidsarbete.
- ▶ 49 procent tror att validering ökar attraktivitet på arbetsmarknaden

Omställning

- ▶ 55 procent känner till omställningsstudiestödet, men bara tre procent har sökt det.
- ▶ 16 procent känner oro för att förlora jobbet.
- ▶ 55 procent tror att de har goda möjligheter att få ett likvärdigt jobb vid uppsägning.
- ▶ 71 procent uppger att de skulle behöva ekonomiskt stöd vid uppsägning.
- ▶ 35 procent känner till omställningsorganisationer.
- ▶ 46 procent upplever att de har tillräckliga klimatkunskaper i sin yrkesroll.

Sammanfattningsvis pekar undersökningen på att mycket måste göras för att förbättra förutsättningarna och öka möjligheterna till kompetensutveckling, karriär, vidareutbildning och omställning.

Vision vill att arbetsgivare:

- ▶ Säkerställer att varje medarbetare och chef har en **individuell kompetensutvecklingsplan** för att öka chansen till genomförd kompetensutveckling.
- ▶ Tar fram, och aktivt använder, **strategiska kompetensförsörjningsplaner** där det är tydligt vilken kompetens som värdesätts av arbetsgivaren.
- ▶ Ser till att medarbetare och chefer känner till **omställningsorganisationernas tjänster**, även de tjänster som erbjuds under pågående anställning, såsom karriär- och studievägledning, validering samt stöd vid ansökan om omställningsstudiestöd.

Inledning

Vision har som utgångspunkter att medlemmar ska ha ett **utvecklande arbetsliv**. Kontinuerlig kompetensutveckling är en integrerad och nödvändig del av varje individs yrkesliv. Det är både en självklarhet och en rättighet som bidrar med trygghet och flexibilitet för medlemmar att möta och hantera förändringar.

Arbetsgivarnas strategiska och långsiktiga arbete med kompetensförsörjning skapar en stabil grund för de anställdas förutsättningar och arbetsplatsens hållbarhet. Det är viktigt med ett fokus på att säkerställa rätt kompetens på rätt plats och tid bidrar till arbetsplatsens stabilitet och effektivitet.

Därför arbetar Vision för att varje medlem ska ha en kompetensutvecklingsplan och att arbetsgivare arbetar strategiskt och långsiktigt med kompetensförsörjning, och det görs enklast genom att upprätta en kompetensförsörjningsplan för verksamheten.

Möjligheten till kompetensutveckling är inte bara viktig för att hålla sig uppdaterad i ett föränderligt arbetsliv. För många är möjligheten till kompetensutveckling också viktigt i valet av arbetsgivare.

Nu finns möjligheten att söka omställningsstudiestöd vilket är ett förmånligt stöd för den som vill studera mitt i arbetslivet – ett viktigt bidrag till ett livslångt lärande. För att möta de behov som uppstår så måste även utbildningssystemet anpassas efter yrkesverksammas behov. Det måste vara möjligt att exempelvis studera vid sidan av ett arbete, vilket kommer kräva stort utbud av utbildningar på deltid och distans. Detta är en utveckling som tyvärr går alldeles för långsamt.

För att matchningen på arbetsmarknaden ska fungera på bästa sätt är det viktigt att medlemmar känner till vilka tjänster omställningsorganisationerna erbjuder, till exempel studie och karriärrådgivning och av stöd och hjälp om man skulle bli uppsagd vid arbetsbrist.

Det är också viktigt med goda möjligheter till validering. Lång praktisk erfarenhet av ett yrke är meriterande och kan ofta jämföras med delar av den kunskap som inhämtas från utbildningar.

Alla de insatser som finns tillhands behöver användas än mer. Individuella kompetensutvecklingsplaner, karriärvägar, omställning, kompetensförsörjningsplaner, omställningsstudiestöd, validering, karriär- och studierådgivningstjänster. Listan kan göras lång, men det är bara när alla verktyg används som medarbetare och chefer kommer få en framtidssäkrad kompetens – och vi som medborgare får **en effektiv och kvalitativ välfärd**.

Resultat

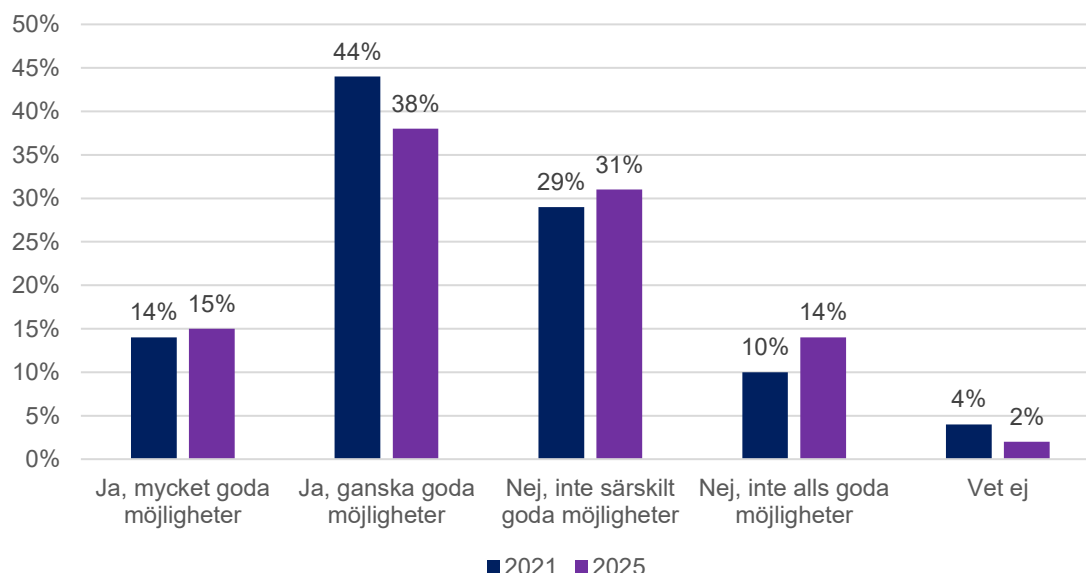
I detta avsnitt presenteras resultaten från enkätundersökningen som ligger till grund för rapporten. Enkätundersökningen genomfördes under perioden 16 januari till 9 februari 2025. Enkäten skickades ut via länk i epost till alla sektorer där Visions medlemmar finns, dvs. kommuner, regioner, privata företag, trossamfund och svenska kyrkan. Totalt svarade 2171 personer på enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 15 procent.¹

Resultatredovisningen är uppdelad i tre avsnitt: **Kompetensutveckling, vidareutbildning och omställning.**

Något minskade möjligheter till kompetensutveckling

53 procent svarar att de har ganska eller goda möjligheter till kompetensutveckling på sin nuvarande arbetsplats. Vilket är något färre än förra undersökningen 2021 då 58 procent svarade att de hade goda möjligheter till kompetensutveckling.

Figur 1. Har du möjlighet till kompetensutveckling på din nuvarande arbetsplats?



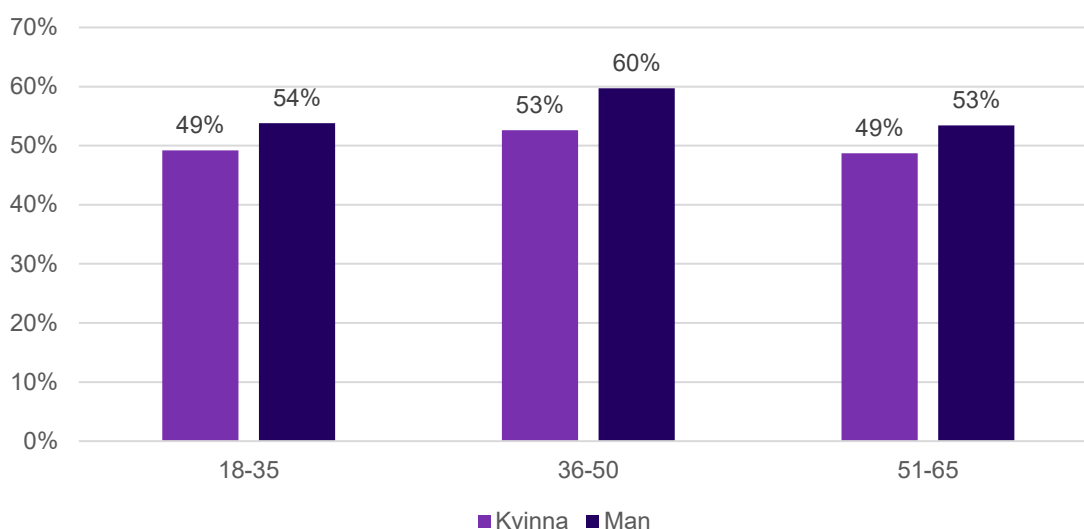
Bas: Samtliga svarande 2021, 2025

¹ Jämförelser mellan 2021 och 2025 bör tolkas med viss försiktighet. Till följd av covid-19-pandemin kunde många arbetsgivare inte kunnat genomföra planerade kurser och utbildningar och i fritextsvaren i enkäten från 2021 uppgav flera respondenter att kompetensutveckling har fått ställas in.

Hälften har kompetensutvecklat sig det senaste året

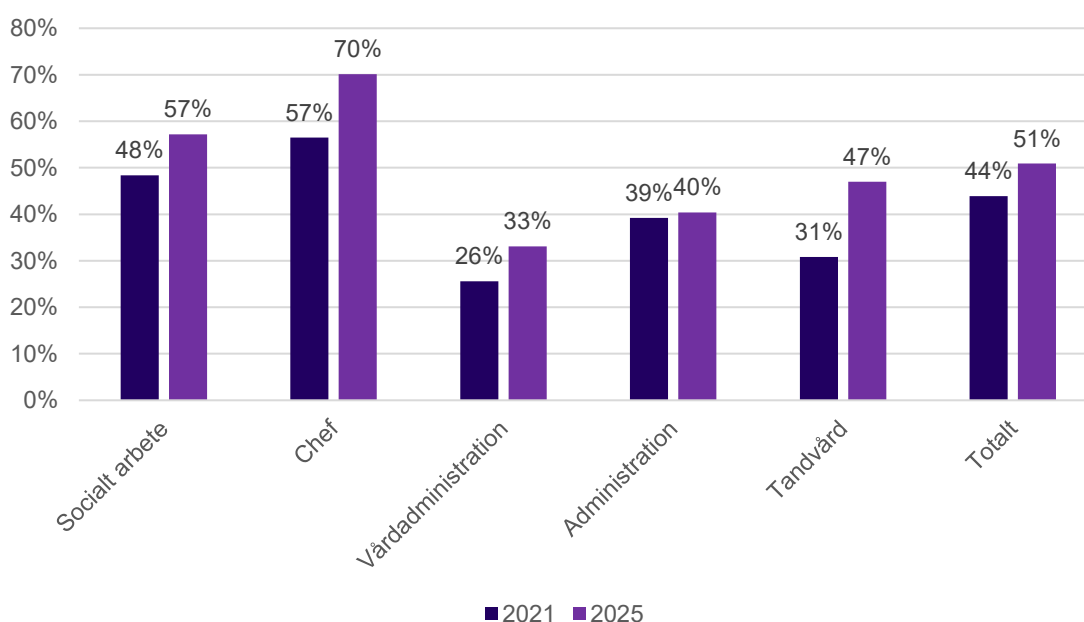
51 procent svarar att de har genomfört kompetensutveckling det senaste året. Det är något bättre än 2021 (44%). Resultatet visar dessutom att genomförd kompetensutveckling varierar mellan kön, ålder och yrkesgrupper. Som framgår i figur 3 nedan har medlemmar som arbetar inom vårdadministration och tandvård fortfarande svarat i betydligt lägre grad än genomsnittet att de har genomfört kompetensutveckling det senaste året. Samtidigt har chefer svarat i betydligt högre grad än genomsnittet att de har genomfört kompetensutveckling. Det är i övrigt fler män som svarat att de genomfört kompetensutveckling jämfört med kvinnor.

Figur 2. Andel per åldersklass och kön respektive åldersklass; som genomfört någon typ av kompetensutveckling de senaste tolv månaderna



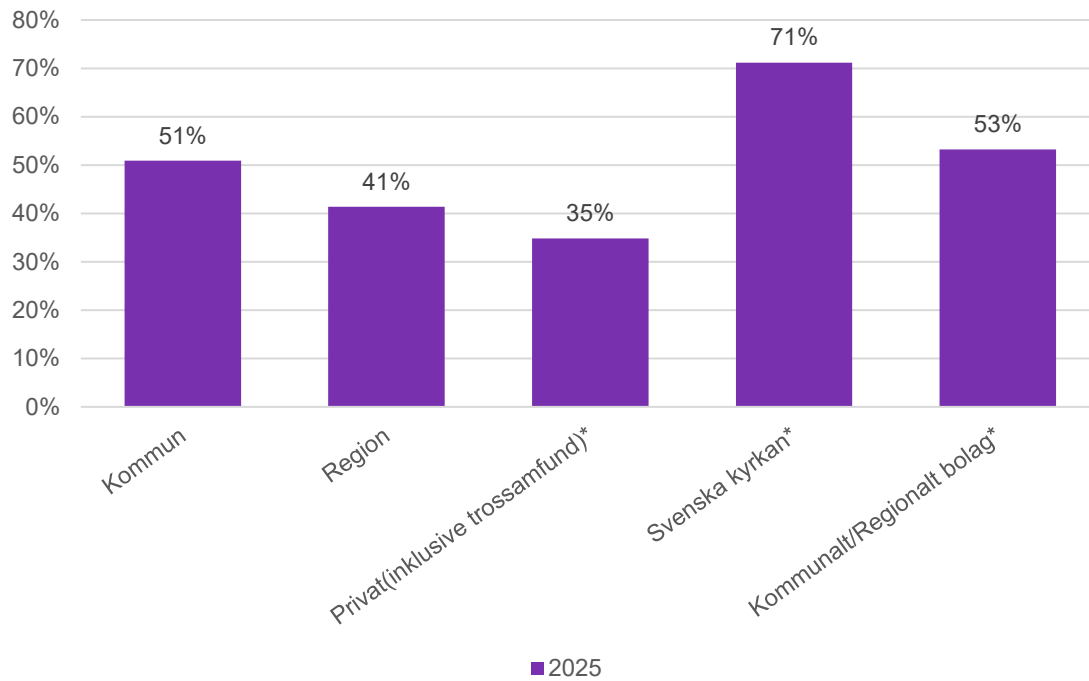
Bas: Samtliga svarande 2025

Figur 3. Andel per utvalda yrken; som genomfört någon typ av kompetensutveckling de senaste tolv månaderna



Bas: Samtliga svarande 2021, 2025

Figur 4. Andel per sektor; som genomfört någon typ av kompetensutveckling de senaste tolv månaderna

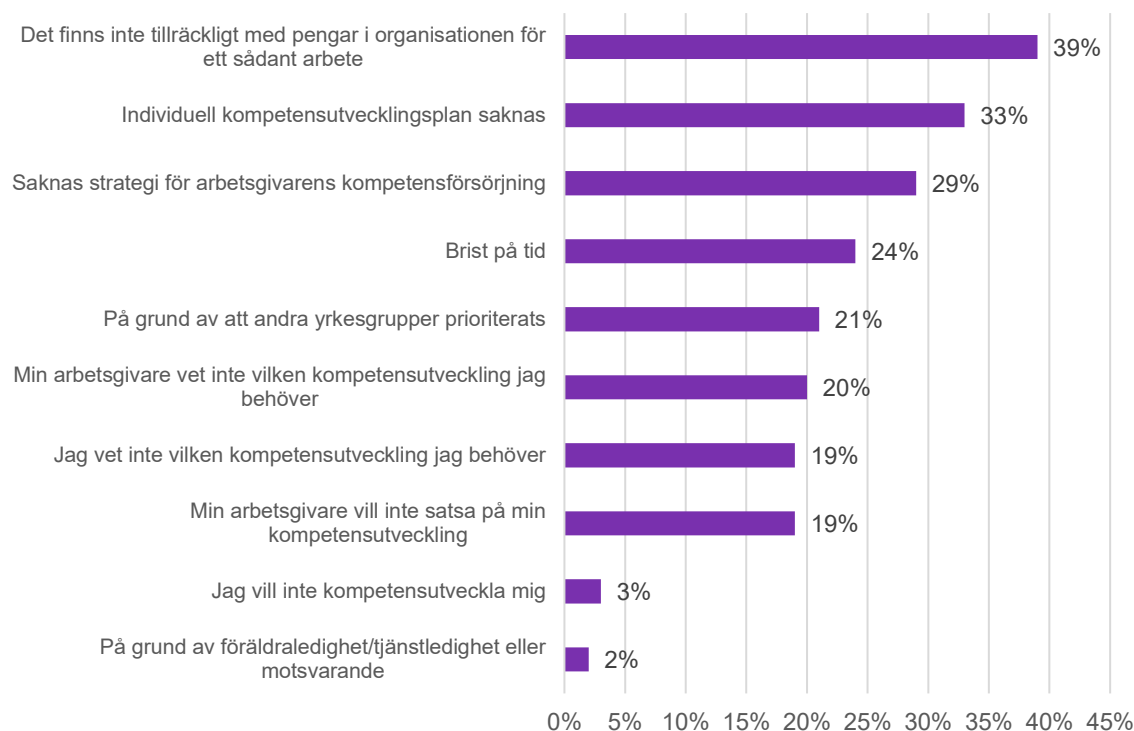


Kommentar: I årets undersökning användes en ny sektorsindelning för privat, kommunala bolag samt Svenska kyrkan.
Bas: Samtliga svarande 2025

Individuell kompetensutvecklingsplan ökar chansen till kompetensutveckling

Av dem som inte har genomfört någon kompetensutveckling de senaste tolv månaderna, anger 4 av 10 att det inte finns tillräckligt med pengar i organisationen för ett sådant arbete. Många svarar också att skälet till utebliven kompetensutveckling beror på att arbetsgivaren saknar strategi för kompetensförsörjning (29 procent) och/eller att de saknar en individuell kompetensutvecklingsplan (33 procent).

Figur 5. Vad är anledningen till att du inte genomfört någon kompetensutveckling?



Kommentar: Flera svarsalternativ var möjliga. Bas: Personer som inte genomfört någon kompetensutveckling 2025 (n=1061). 10 % svarade även "annat; nämligen" vilket inte redovisas i figuren.

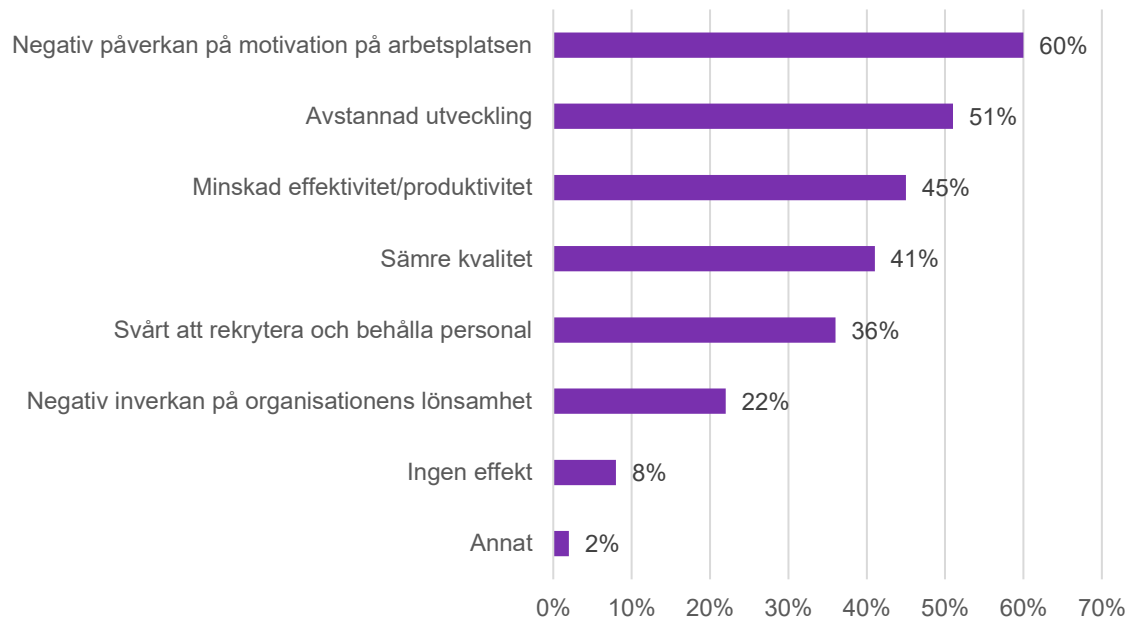
"Man ska bara stanna på sin position som handläggare. Inte vidareutvecklas."

"Min arbetsgivare vet inte vilken kompetens jag har."

Motivationen påverkas tydligt vid avsaknad av kompetensutveckling

6 av 10 svarade att avsaknad av kompetensutveckling påverkar arbetsplatsen negativt genom att det leder till minskad motivation. 5 av 10 anger att det ger en avstannad utveckling och 45 procent svarar att det ger en minskad effektivitet/produktivitet.

Figur 6. Hur tror du att verksamheten påverkas när du inte får den kompetensutveckling du behöver?



Kommentar: Fler än ett svarsalternativ kunde väljas. Bas: Personer som inte genomfört någon kompetensutveckling de senaste 12 månaderna 2025 (n=897)

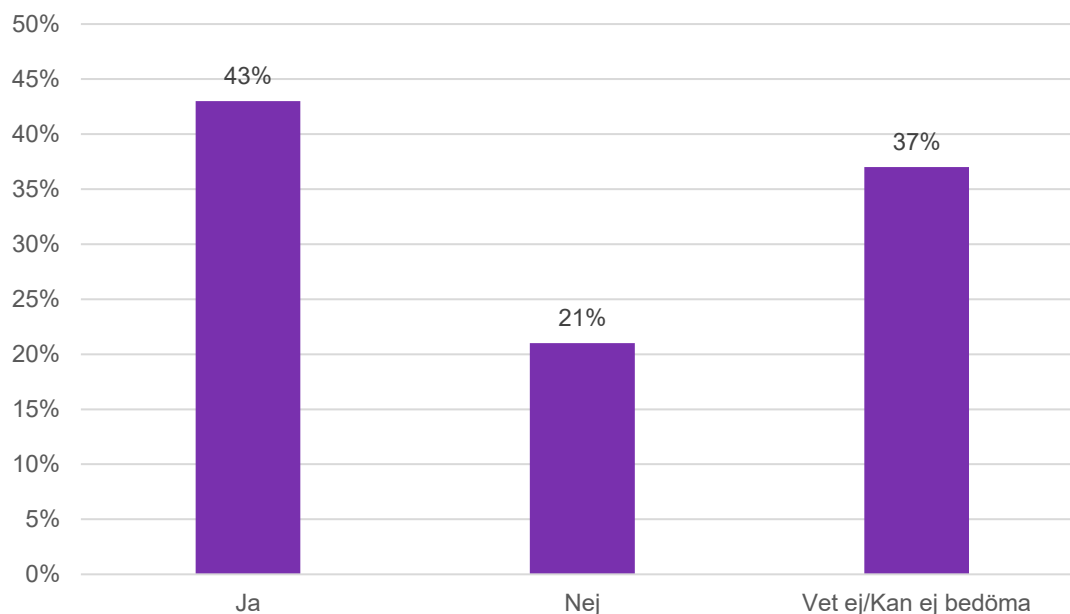
"Vi har extremt svårt att bibehålla kompetent personal för att de går till andra arbetsgivare som ger dem bättre utvecklingsmöjligheter. Jag själv kommer sluta hos min nuvarande för att få möjligheten hos en annan att utvecklas inom mitt arbete."

"Tydlig kompetensutvecklingsplan skulle motivera och inspirera mig."

Attraktivitet på arbetsmarknaden ökar vid kompetensutveckling

Drygt 4 av 10 svarade att kompetensutvecklingen bidragit till att öka medarbetares och chefers attraktivitet på arbetsmarknaden. Samtidigt var det 37 procent som inte kunde bedöma om kompetensutvecklingen hade bidragit till att öka attraktiviteten på arbetsmarknaden.

Figur 7. Tror du att kompetensutvecklingen bidrog till att öka din attraktivitet på arbetsmarknaden?



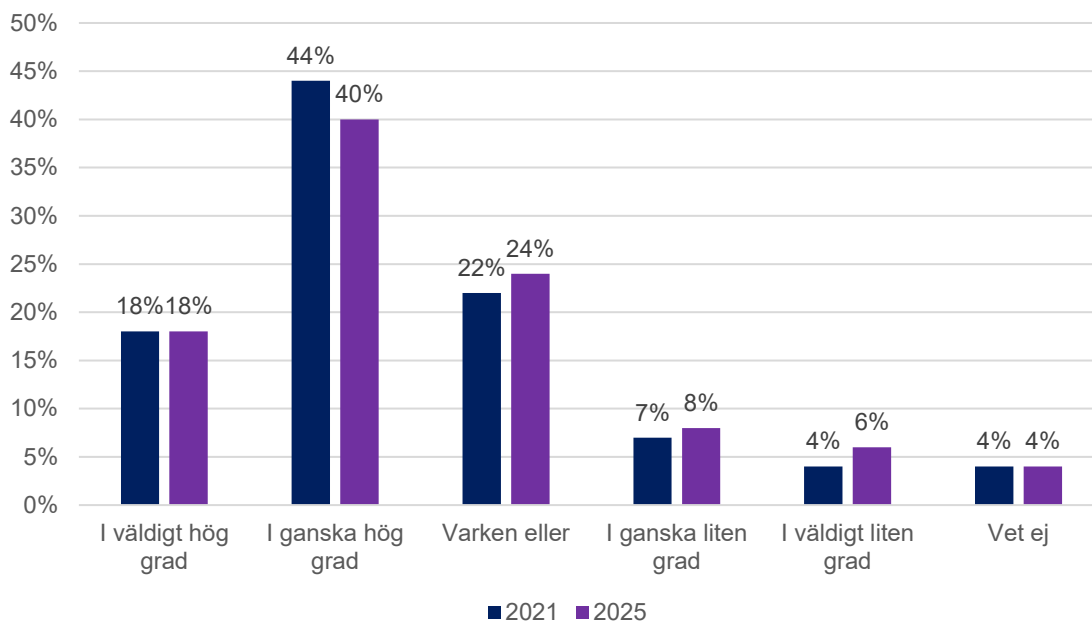
Bas: Medlemmar som svarat att dom fått kompetensutveckling de senaste 12 månaderna, 2025 (n=1021).

Arbetsgivaren tillvaratar nya kunskaper efter genomförd kompetensutveckling

Huvuddelen anser att arbetsgivaren i hög grad tar tillvara på de nya kunskaperna man fått efter genomförd kompetensutveckling. 58 procent anser att arbetsgivaren tar tillvara de nya kunskaperna, varav 40 procent anser att de gör det i ganska hög grad och 18 procent i väldigt hög grad.

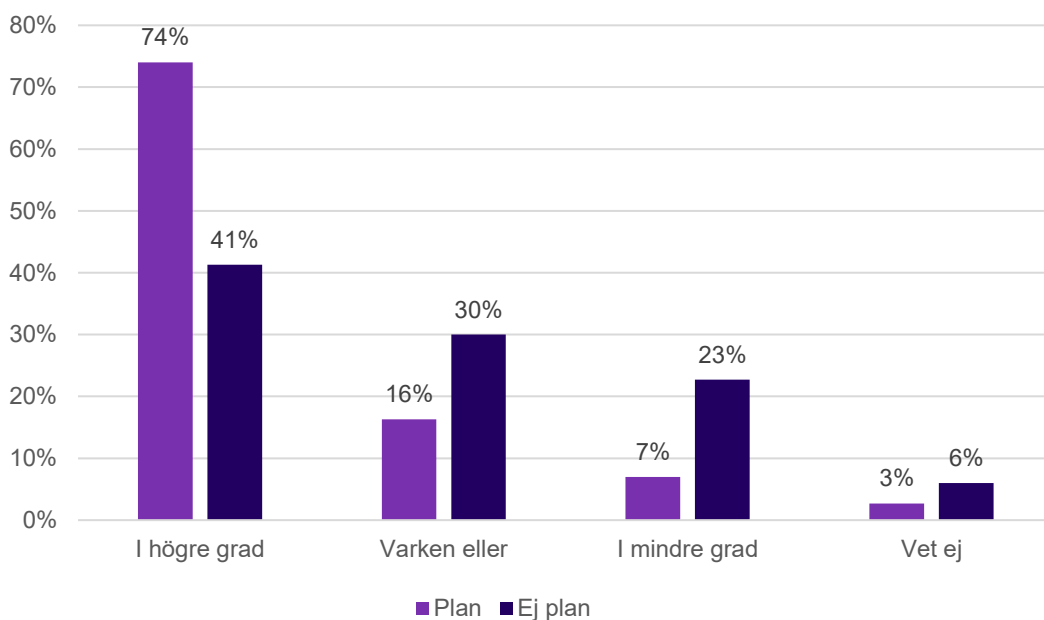
De som svarat att de hade gjort en plan med sin chef angående sin kompetensutveckling anser också i betydligt högre grad än genomsnittet att deras arbetsgivare tar tillvara på deras nya kompetenser. **Närmare tre av fyra (74 procent) som hade en plan anser att arbetsgivaren tar tillvara de nya kunskaper man fått efter genomförd kompetensutveckling.**

Figur 8. På det hela taget – i vilken utsträckning tar din arbetsgivare tillvara dina nya kunskaper när du har genomfört kompetensutveckling?



Bas: De som svarat att de genomfört kompetensutveckling de senaste 12 månaderna. n (2021) =1789, n (2025) =1102.

Figur 9. Fler svarar att arbetsgivaren tillvaratar kunskaperna bland de som hade en plan för kompetensutveckling jämfört med de som inte hade en plan

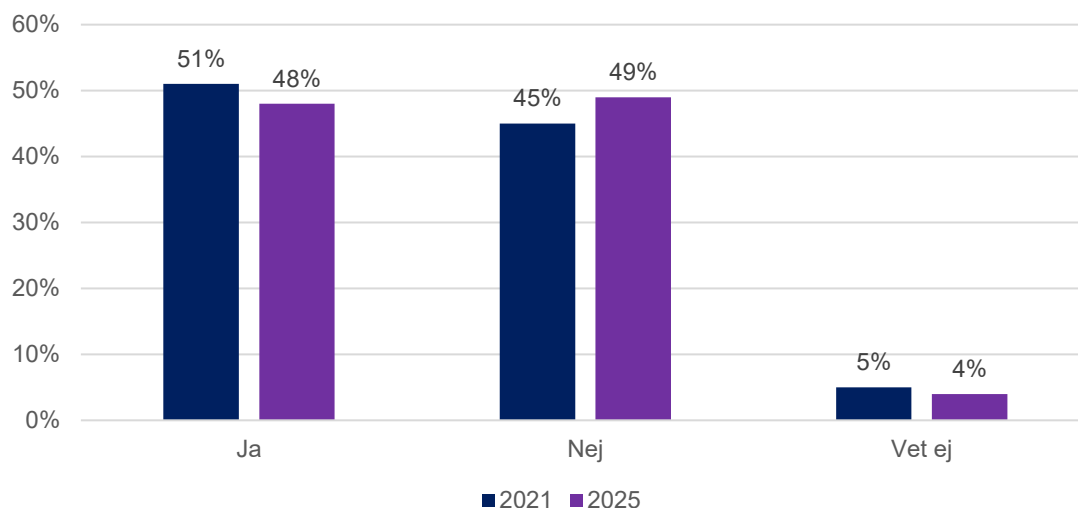


Kommentar: "I hög grad" är alternativen "i väldigt hög grad" och "i ganska hög grad" sammanslaget. "I låg grad" är alternativen "i ganska liten grad" och "i väldigt liten grad" sammanslaget. Bas: De som svarat att de genomfört kompetensutveckling de senaste 12 månaderna samt besvarat frågan om individuell plan för kompetensutveckling., exklusive de som svarat vet ej på frågan om plan, (n= 1100)

Planer för kompetensutveckling leder oftast till genomförd kompetensutveckling

Av de som har kompetensutvecklat sig, hade varannan en plan med sin chef angående sin kompetensutveckling.

Figur 10. Hade du och din chef en plan angående din kompetensutveckling de senaste 12 månaderna?

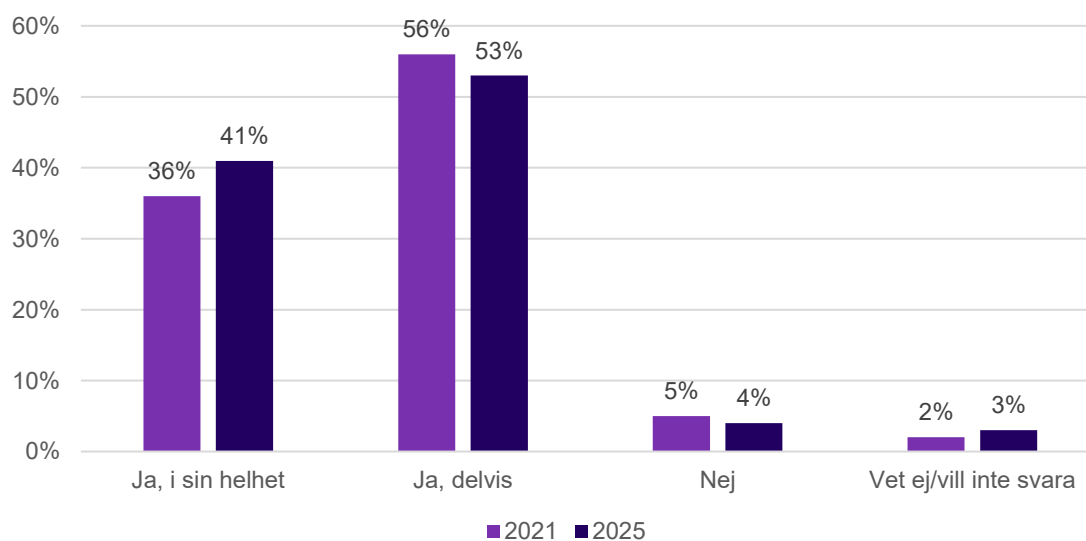


Bas: De som svarat att de genomgått kompetensutveckling de senaste 12 månaderna . n (2021)= 1790, n (2025)= 1101.

Av de som hade gjort en kompetensutvecklingsplan med sin chef, svarar 94 procent att planen genomförts. Av dessa svarar 41 procent att planen genomfördes i sin helhet och 53 procent att planen genomfördes delvis. 4 procent svarar att planen inte genomfördes.

Ungefär lika många (92% 2021 och 94% 2025) svarade att den individuella planen för kompetensutveckling genomfördes i sin helhet eller delvis.

Figur 11. Andel som svarat att den individuella kompetensutvecklingsplanen genomförts

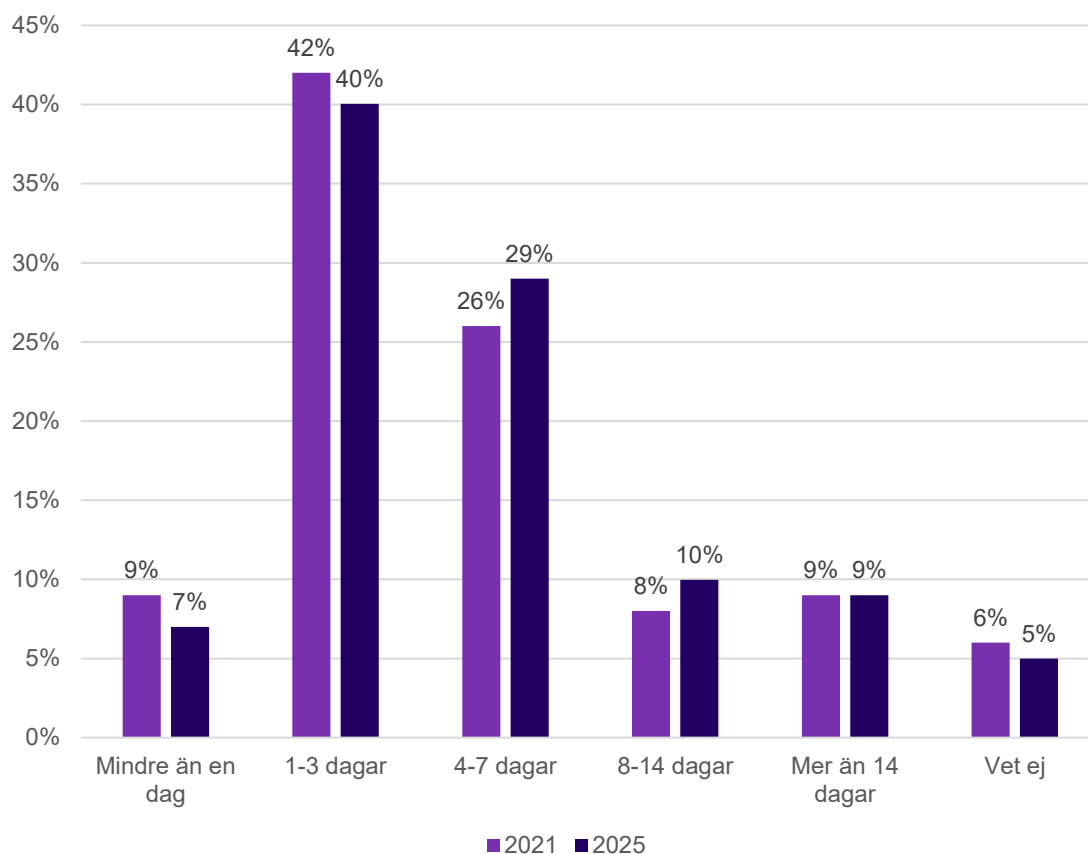


Bas: Svarande som genomfört kompetensutveckling samt svarat ja på frågan "Hade du och din chef gjort en plan för kompetensutveckling de senaste 12 månaderna?" n (2021)= 906, n (2025)= 525

Vanligast är att lägga ner 1–7 dagar på kompetensutveckling

Varannan har sammanlagt lagt ned mer än tre dagar på kompetensutveckling. 40 procent svarar att de har lagt ned 1–3 dagar och sju procent att de lagt ned mindre än en dag. 29 procent svarar att de har lagt ned 4–7 dagar på kompetensutveckling. De som haft en plan för kompetensutveckling hade fler kompetensutvecklingsdagar.

Figur 12. Hur mycket tid har du lagt ner på att genomföra olika typer av kompetensutveckling de senaste tolv månaderna?

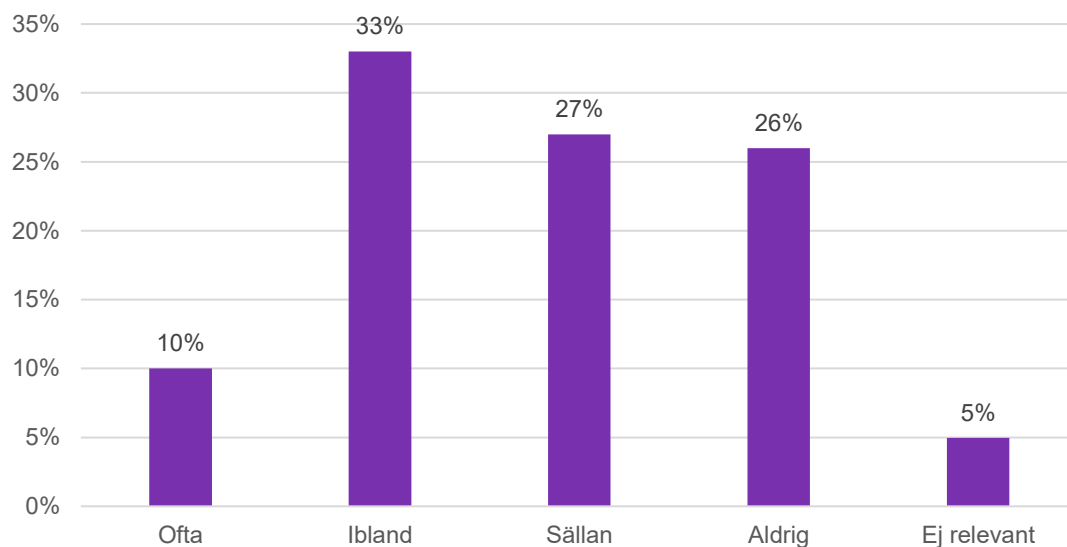


Bas: De som har genomfört kompetensutveckling de senaste 12 månaderna. n (2021)= 1792, n (2025) =1104.

4 av 10 använder sin fritid till kompetensutveckling

Totalt sett är det 43 procent som anger att man ofta/ibland använder sin fritid till kompetensutveckling, på grund av att det inte finns förutsättningar på arbetstid. Endast 26 procent anger att de aldrig gör det.

Figur 13. Om det inte finns förutsättningar för att genomföra kompetensutveckling på arbetstid, händer det att du använder din fritid till kompetensutveckling?

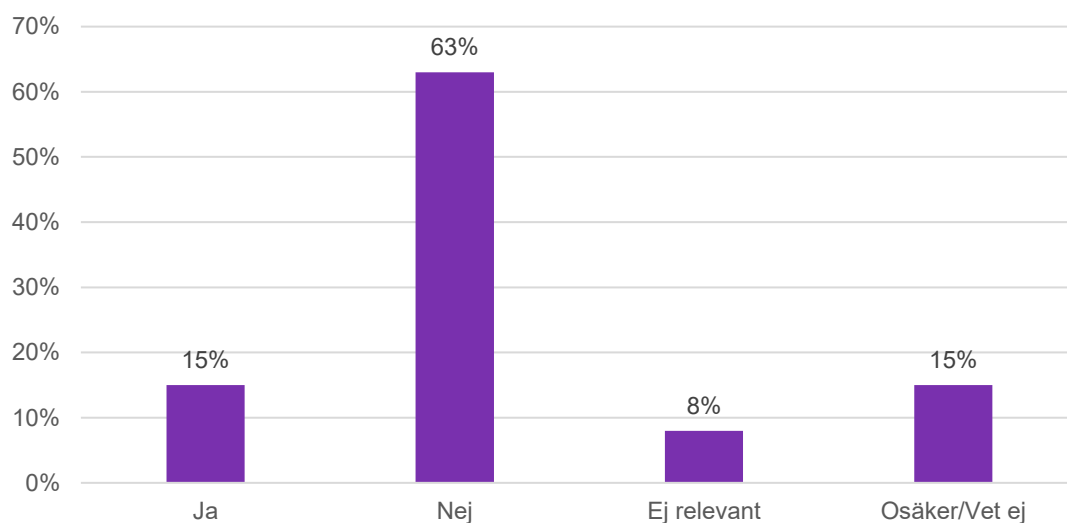


Bas: Samtliga svarande 2025

Endast 15 procent upplever tydliga karriärvägar

Endast 15 procent upplever att de har tydliga karriärvägar och möjlighet till avancemang. Hela 63 procent anger att det inte finns tydliga karriärvägar och möjligheter till avancemang inom organisationen.

Figur 14. Upplever du att det finns tydliga karriärvägar och möjligheter till avancemang inom organisationen för dig?

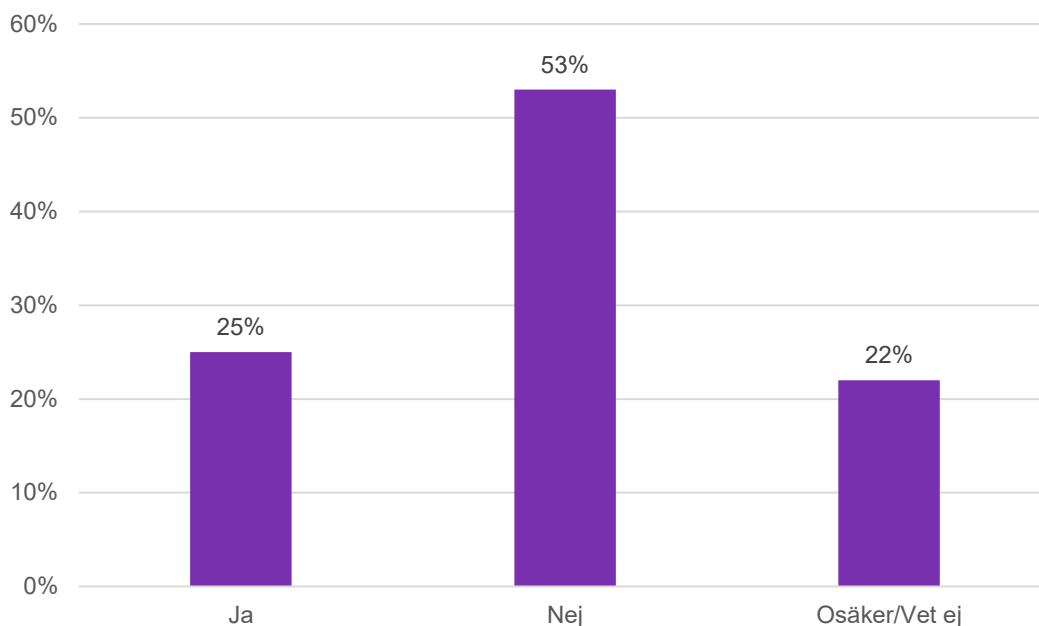


Bas: Samtliga svarande 2025

Endast en av fyra tycker att arbetsgivaren satsar tillräckligt

25 procent svarar att arbetsgivaren satsar tillräckligt på vidareutbildning/kompetensutveckling för befintlig personal. 53 procent svarar dock att det inte satsas tillräckligt på kompetensutveckling.

Figur 15. Tycker du arbetsgivaren satsar tillräckligt på vidareutbildning/kompetensutveckling för befintlig personal?

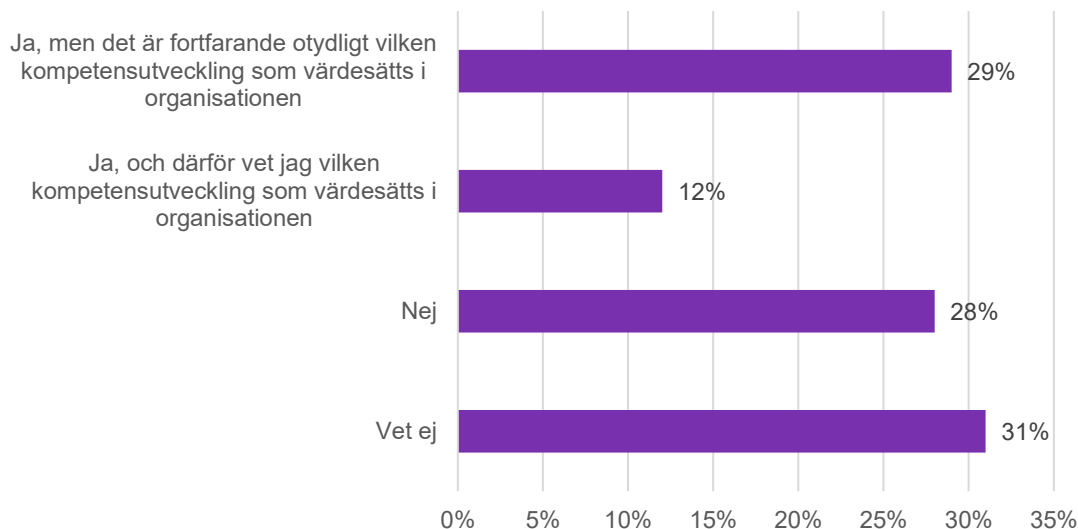


Bas: Samtliga svarande 2025

1 av 10 svarar att arbetsgivaren har en strategisk plan

Det är 12 procent som svarar att arbetsgivaren har en plan, och därför vet vilken kompetensutveckling som värdesätts i organisationen. Det är däremot fler, 29 procent, som anger att arbetsgivaren har en plan, men anger att det fortfarande är otydligt vilken kompetensutveckling som värdesätts i organisationen. 28 procent svarar att deras arbetsgivare inte har en strategisk plan för att möta framtida kompetensbehov i organisationen. Hela en av tre vet inte om en sådan plan finns.

Figur 16. Har din arbetsgivare en strategisk plan för att möta framtida kompetensbehov i organisationen?

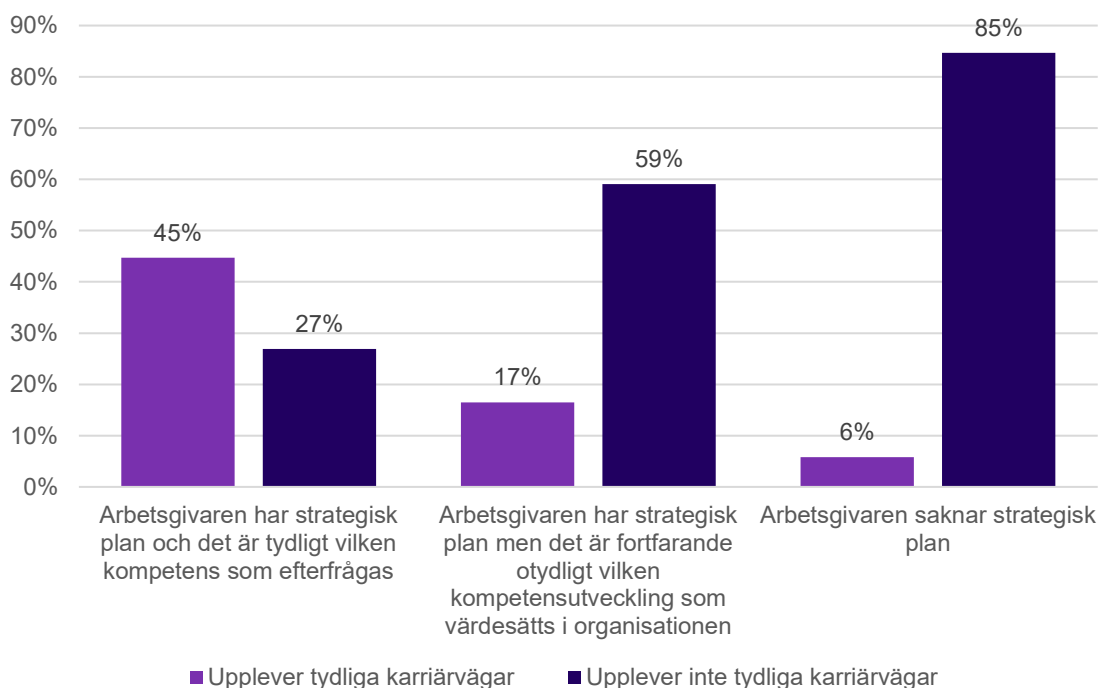


Bas: Samtliga svarande 2025

Strategisk plan ger upplevelse av tydliga karriärvägar

Resultatet 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 cirka 1 av 10 som anger att det finns en strategisk plan där det tydligt framgår vilken kompetens som efterfrågas.

Figur 17. Fler upplever tydliga karriärvägar där det finns en tydlig strategisk plan

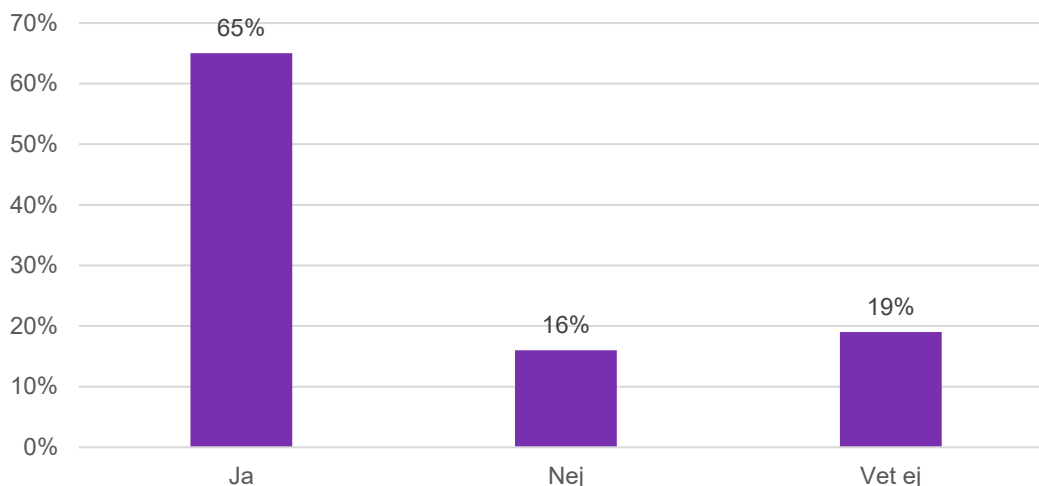


Kommentar: Grafen visar sambandet mellan upplevelsen av tydliga karriärvägar och förekomsten av en strategisk plan för att möta framtida kompetensbehov i organisationen. Svarsalternativet "Vet ej" är inte redovisat. Bas: Samtliga svarande 2025

Många ser behov av att lära sig mer om AI

65 procent ser att det finns ett behov utifrån yrkesroll att lära sig mer om AI. Endast 16 procent svarar att de inte ser ett sådant behov.

Figur 18. Ser du att det finns ett behov utifrån din yrkesroll att lära dig mer om AI?

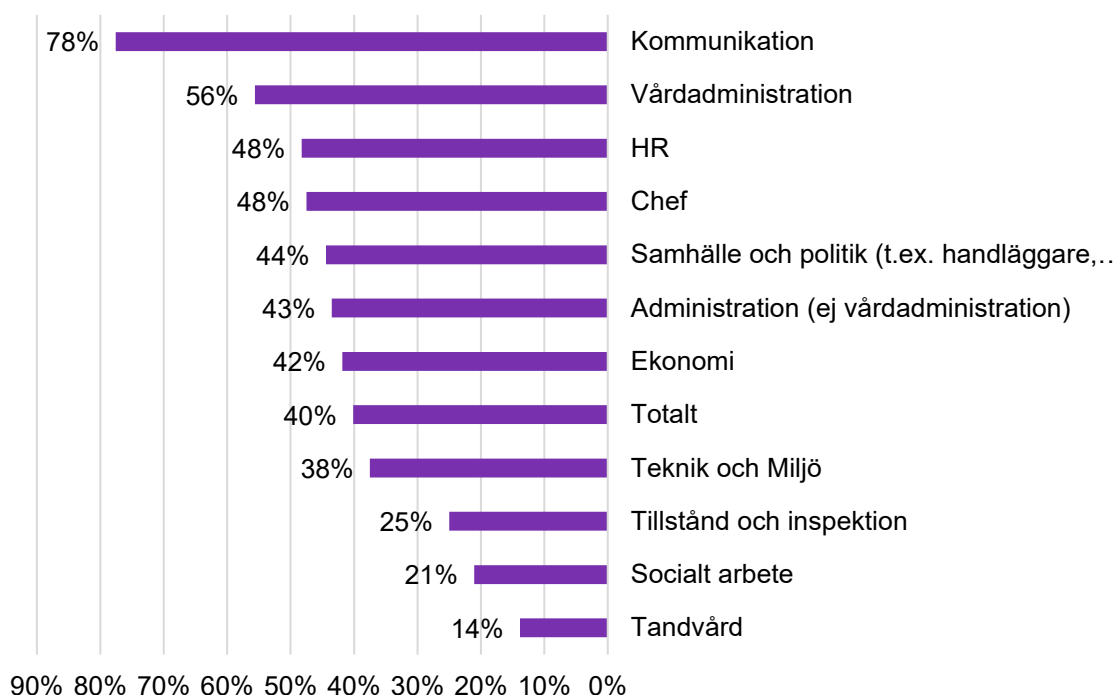


Bas: Samtliga svarande 2025

Väldigt få svarar att AI inte kommer påverka deras sätt att arbeta

40 procent svarar att AI kommer påverka deras sätt att arbeta under de kommande fem åren.

Figur 19. Andel som tror att AI kommer att påverka sättet att arbeta i högre grad under de kommande fem åren?

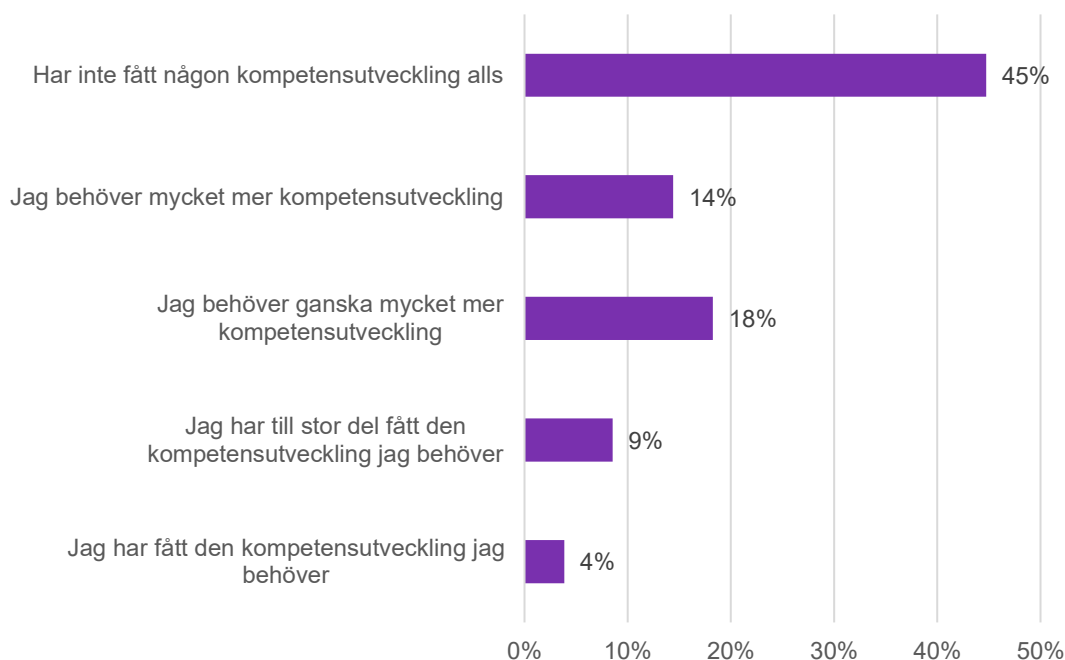


Kommentar: Staplarna visar de som i högre grad tror att AI kommer att påverka deras sätt att arbeta de kommande fem åren, Som "i högre grad" avses svarsalternativen 4–5. Bas: Samtliga svarande 2025

8 av 10 behöver mer kompetensutveckling vad gäller AI

Hela 77 procent svarade att man inte fått eller behöver mer kompetensutveckling när det gäller den AI som används/kommer att användas i arbetet. Endast 13 procent svarar att de fått den kompetensutveckling de behöver eller att de till stor del fått den kompetensutveckling de behöver.

Figur 20. Upplever du att du har fått den kompetensutveckling du behöver när det gäller den AI som används/kommer användas i ditt arbete?



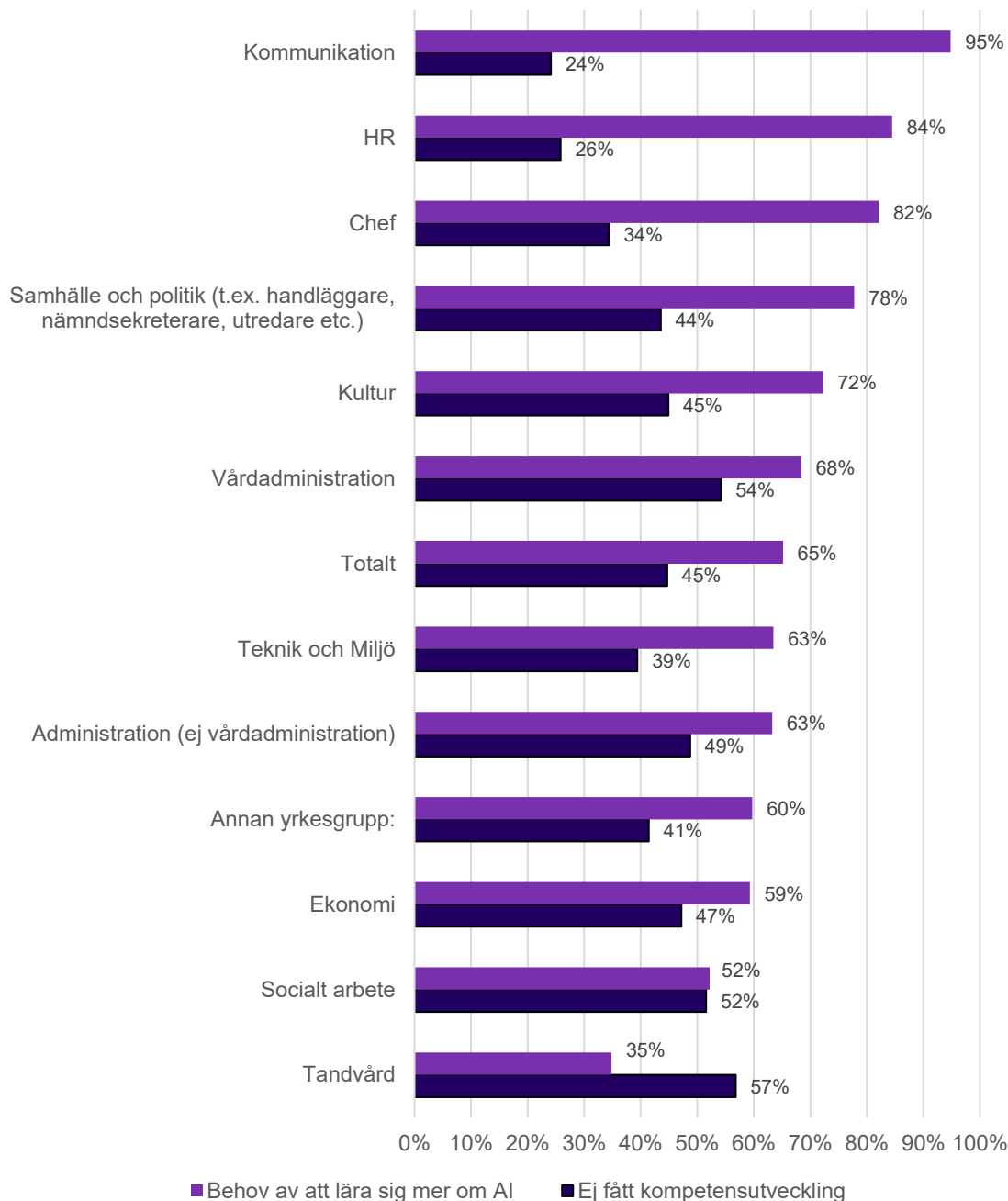
Bas: Samtliga svarande 2025. Alternativen "vet ej" visas inte i diagrammet. De som svarat att de inte använder eller kommer att använda AI i arbetet har exkluderats från analysen.

Totalt sett svarar 45 procent att de inte fått någon kompetensutveckling alls samtidigt som hela 65 procent, totalt sett, ser ett behov av att lära sig mer om AI, som vi ser i grafen nedan. Resultaten pekar på att det finns ett stort glapp mellan de upplevda behoven av kompetensutveckling inom AI och de faktiska möjligheterna till kompetensutveckling.

Det upplevda behovet av kompetensutveckling inom AI skiljer sig mellan olika yrkesgrupper. Kommunikation, HR och Chef är de yrkesområden där flest svarar att de har behov av att lära sig mer om AI utifrån sin yrkesroll. Samtidigt är det de yrkesområden där flest fått kompetensutveckling,

De som i lägst grad svarar att de fått kompetensutveckling inom AI är de som arbetar med vårdadministration och 68 procent svarar att de ser ett behov av att lära sig mer om AI utifrån sin yrkesroll samtidigt som 54 procent svarar att de inte fått någon kompetensutveckling alls.

Figur 21. Rangordning av yrkesområden: Upplevt behov av att lära sig mer om AI samt andel som inte fått någon kompetensutveckling om AI

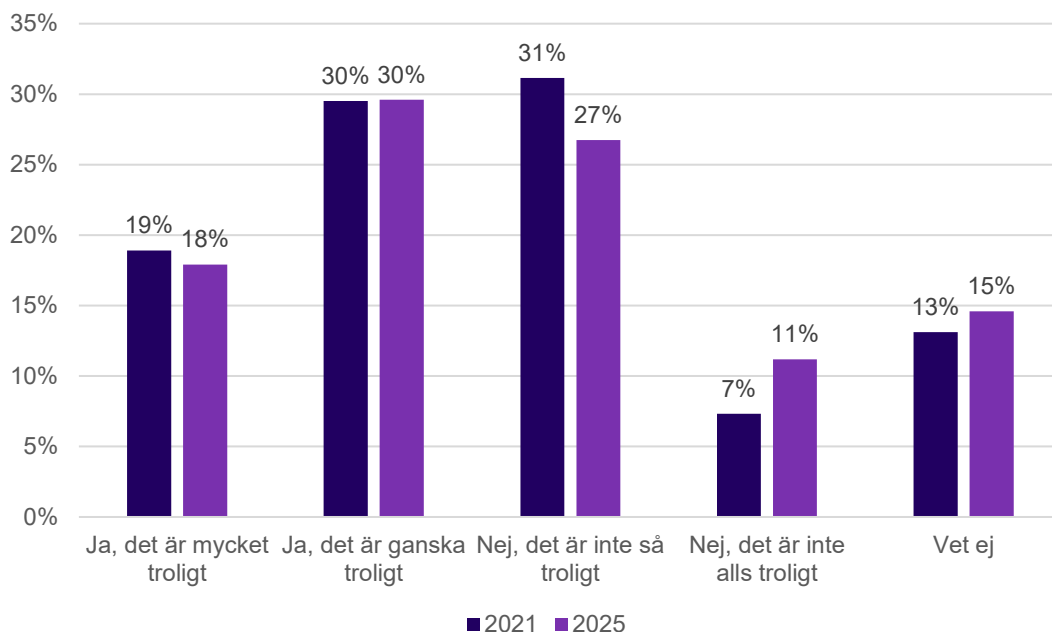


Kommentar: Frågorna som ställdes var: "Ser du att det finns ett behov utifrån din yrkesroll att lära dig mer om AI?" samt "Upplever du att du har fått den kompetensutveckling du behöver när det gäller den AI som används/kommer användas i ditt arbete?". De som svarat att de inte använder eller kommer att använda AI i arbetet har exkluderats från analysen. (n=1840)

Hälften tror att de kommer behöva vidareutbildning

Nästan hälften tror att man någon gång under sitt arbetsliv kommer behöva öka sin kompetens genom vidareutbildning som man inte kan räkna med att få via sin arbetsgivare. Det är ungefär lika många som svarade att det är mycket troligt eller ganska troligt år 2025 (48 procent) som när man jämför med 2021 (49 procent)

Figur 22. Tror du att du någon gång under ditt arbetsliv kommer att behöva öka din kompetens genom vidareutbildning som du inte kan räkna med att få via din arbetsgivare?

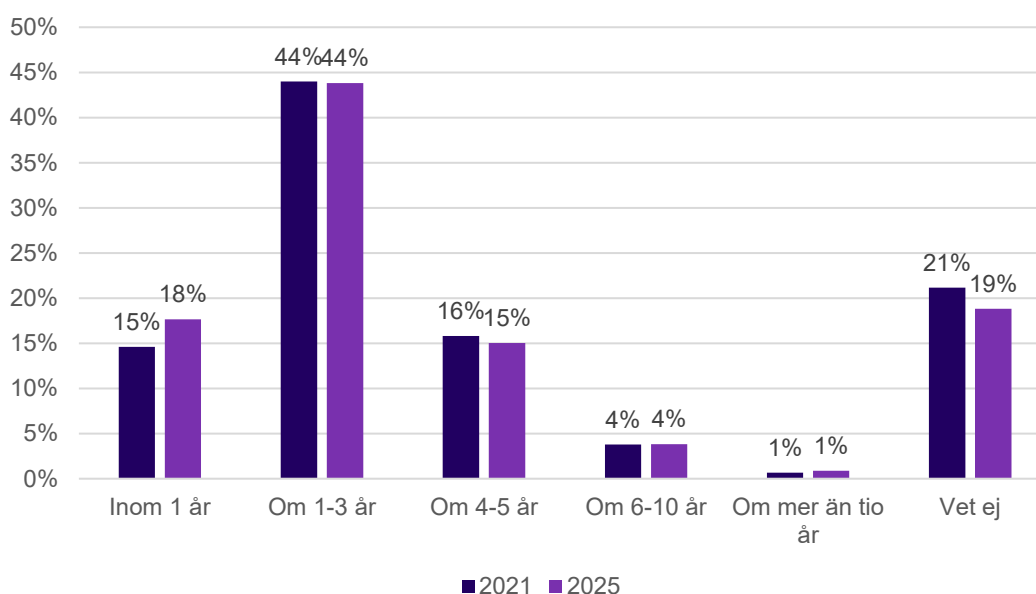


Bas: Samtliga. 2021, 2025

2 av 10 tror att vidareutbildning behövs inom ett år

Det är en något större andel år 2025 (18 procent) som tror att de kommer behöva vidareutbildning, som man inte kan få av sin arbetsgivare, inom ett år än det var 2021 (15 procent).

Figur 23. När tror du att du kommer att behöva vidareutbildning som du inte kan räkna med att få av din arbetsgivare?

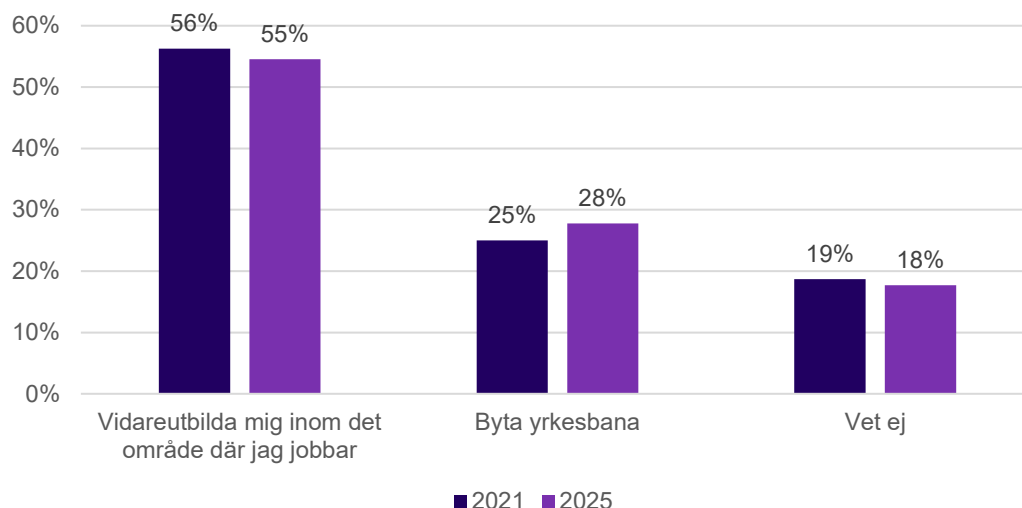


Bas: De som har svarat att de kommer att behöva vidareutbildning. (n=1025)

Majoriteten skulle vidareutbilda sig inom området där man redan jobbar

55 procent skulle vidareutbilda sig inom det område där man jobbar, och 28 procent skulle byta yrkesbana.

Figur 24. Om du skulle vidareutbilda dig, skulle du göra det inom det område där du redan jobbar eller skulle du vilja byta yrkesbana helt?

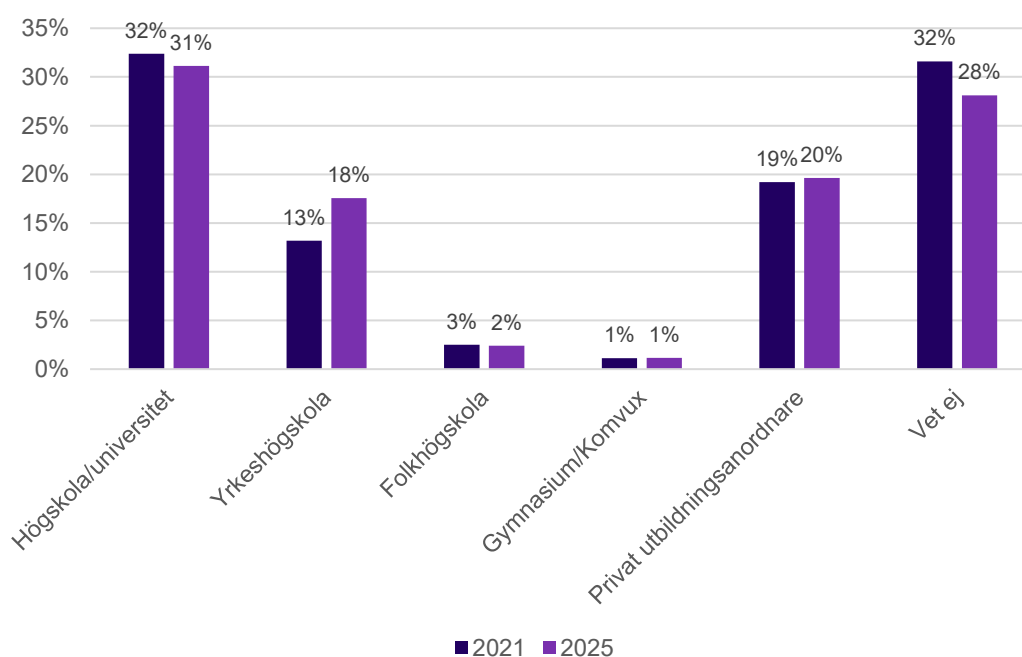


Bas: Samtliga svarande 2025, 2021

3 av 10 föredrar högskola/universitet, men yrkeshögskola ökar

Den utbildningsform som flest skulle välja är fortfarande högskola/universitet. Både 2025 (31 procent) och 2021 (32 procent) så var det vanligaste alternativet.

Figur 25. Om du skulle vidareutbilda dig, vilken utbildningsform skulle du helst välja?

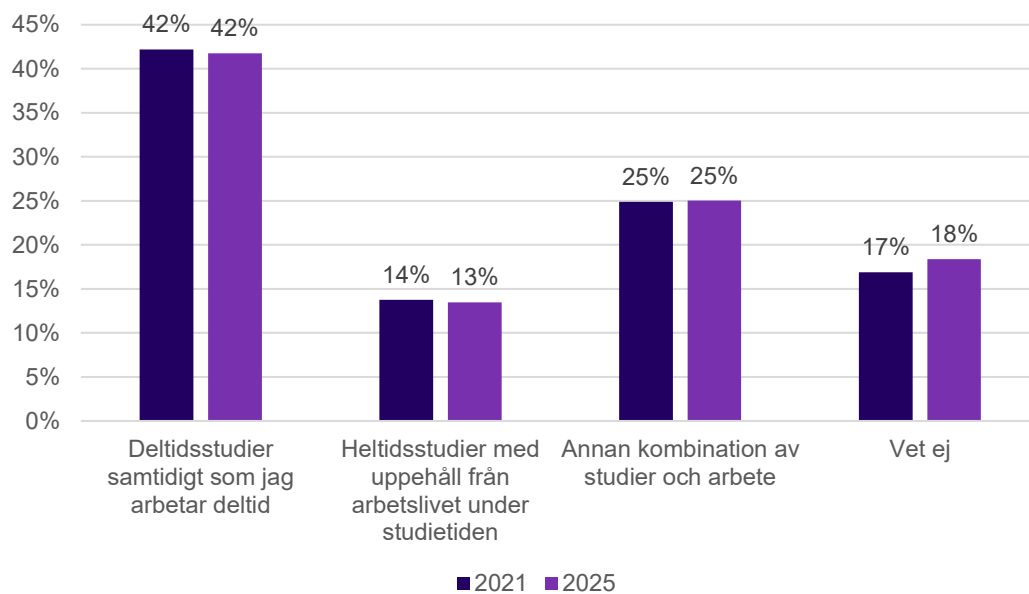


Bas: Samtliga svarande 2025

Deltidsstudier fortfarande mest populärt

Det mest attraktiva alternativet är fortfarande *"Deltidsstudier samtidigt som jag arbetar deltid"* (42 procent).

Figur 26. Om du skulle vidareutbilda dig, vilket av följande alternativ skulle du då föredra?

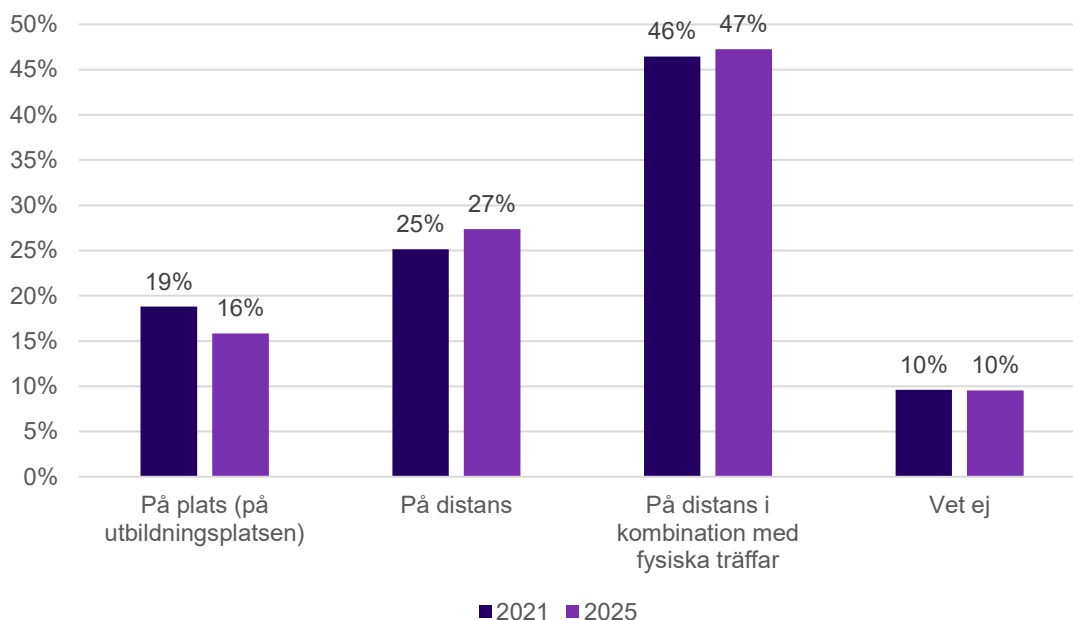


Bas: Samtliga svarande 2025, 2021

Hälften vill studera på distans i kombination med fysiska träffar

47 procent skulle föredra att studera på distans i kombination med fysiska träffar. Drygt var fjärde (27 procent) skulle föredra att studera på distans och 16 procent skulle föredra att studera på plats (på utbildningsplatsen).

Figur 27. Om du skulle vidareutbilda dig, skulle du då föredra?

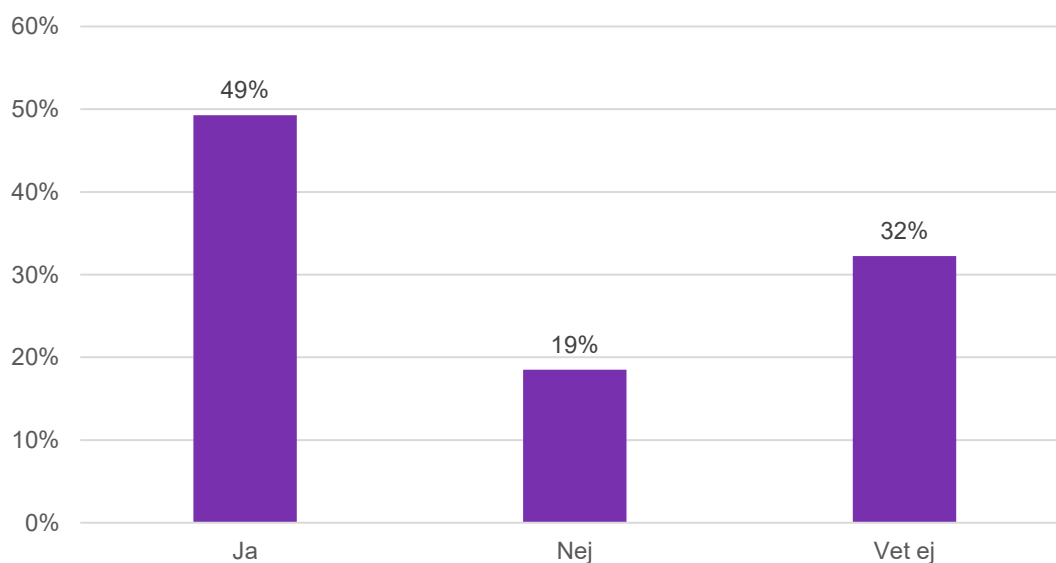


Bas: Samtliga svarande 2025, 2021

Hälften säger att validering ökar attraktivitet

Hälften tror att validering skulle kunna vara något som ökar ens attraktivitet på nuvarande och/eller framtida jobb. Nära 2 av 10 tror inte det.

Figur 28. Tror du att validering skulle kunna vara något som ökade din attraktivitet på nuvarande och/eller framtida jobb?

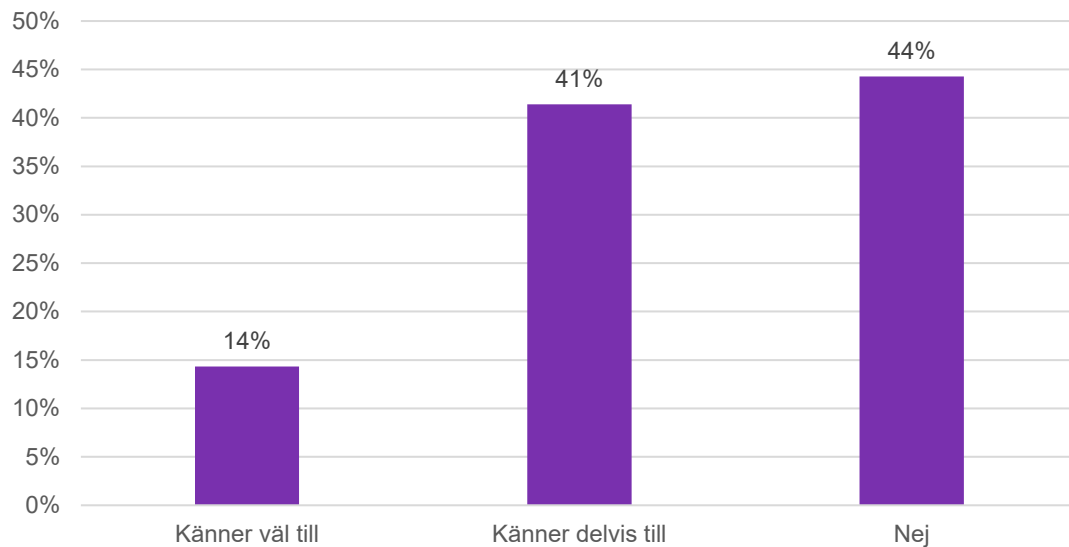


Bas: Samtliga svarande 2025

55 procent känner till omställningsstudiestödet

41 procent känner delvis till, och 14 procent känner väl till - omställningsstudiestödet. Samtidigt som 44 procent inte känner till stödet.

Figur 29. Känner du till omställningsstudiestödet?

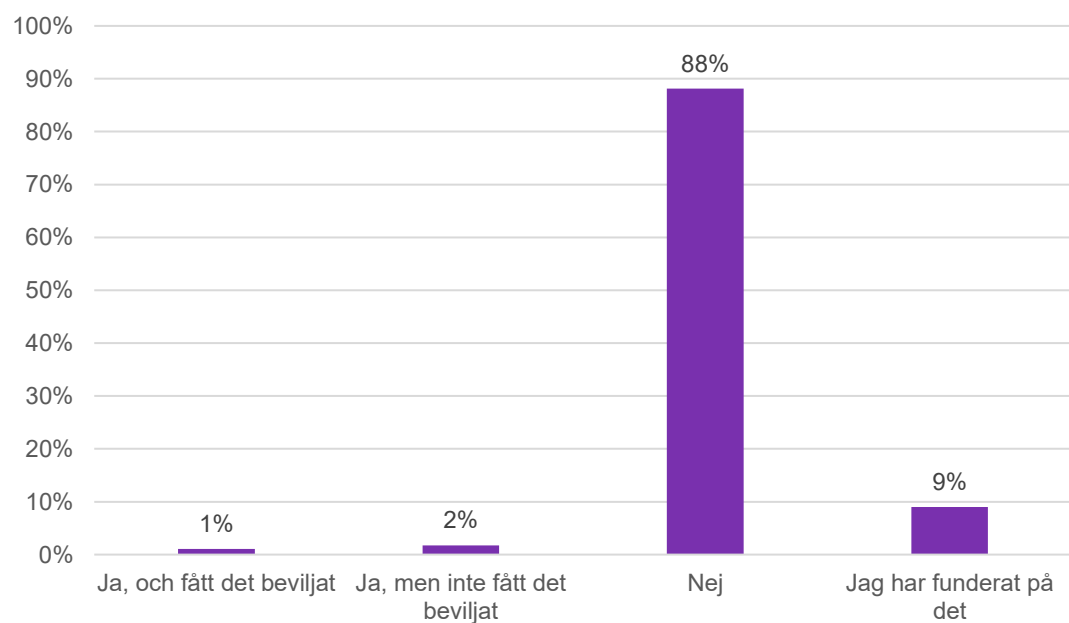


Bas: Samtliga svarande 2025

Endast tre procent har sökt omställningsstudiestödet

En procent har sökt omställningsstudiestödet och fått det beviljat, men två procent har sökt det men inte fått beviljat. Hela 88 procent har inte sökt omställningsstudiestödet, men nio procent har funderat på det.

Figur 30. Har du sökt omställningsstudiestöd?

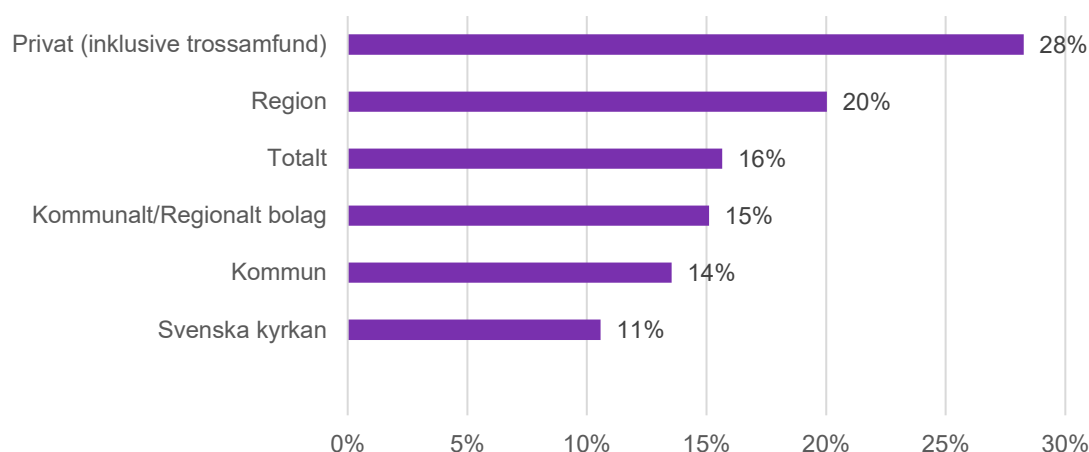


Bas: Samtliga svarande 2025

16 procent känner oro för att förlora sitt jobb

Tre procent känner en oro för att förlora sitt jobb för att deras kompetens inte är tillräckligt uppdaterad. 13 procent känner en oro för att förlora sitt jobb till största delen av andra orsaker. Oron för att förlora jobbet är störst inom privat sektor där nästan var tredje svarande är orolig för att förlora jobbet. Den är lägst inom svenska kyrkan där endast 11 procent är oroliga. Oron beror till största delen på andra orsaker än för att kompetensen inte är tillräckligt uppdaterad.

Figur 31. Känner du oro för att förlora ditt jobb?

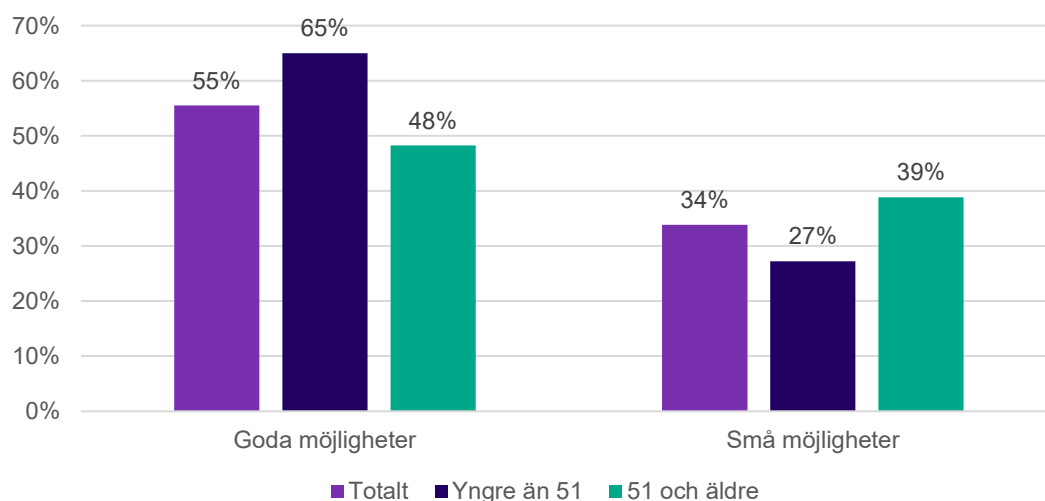


Bas: Samtliga svarande 2025

Drygt hälften bedömer möjligheter till liknande jobb goda

55 procent svarar att om de skulle förlora jobbet bedömer de möjligheterna att hitta ett nytt jobb som goda. Svarande som är äldre än femtio år bedömer dock möjligheterna som goda i lägre utsträckning än de som är yngre.

Figur 32. Om du skulle förlora jobbet, hur bedömer du dina möjligheter att hitta ett nytt jobb med liknande villkor som du har idag?

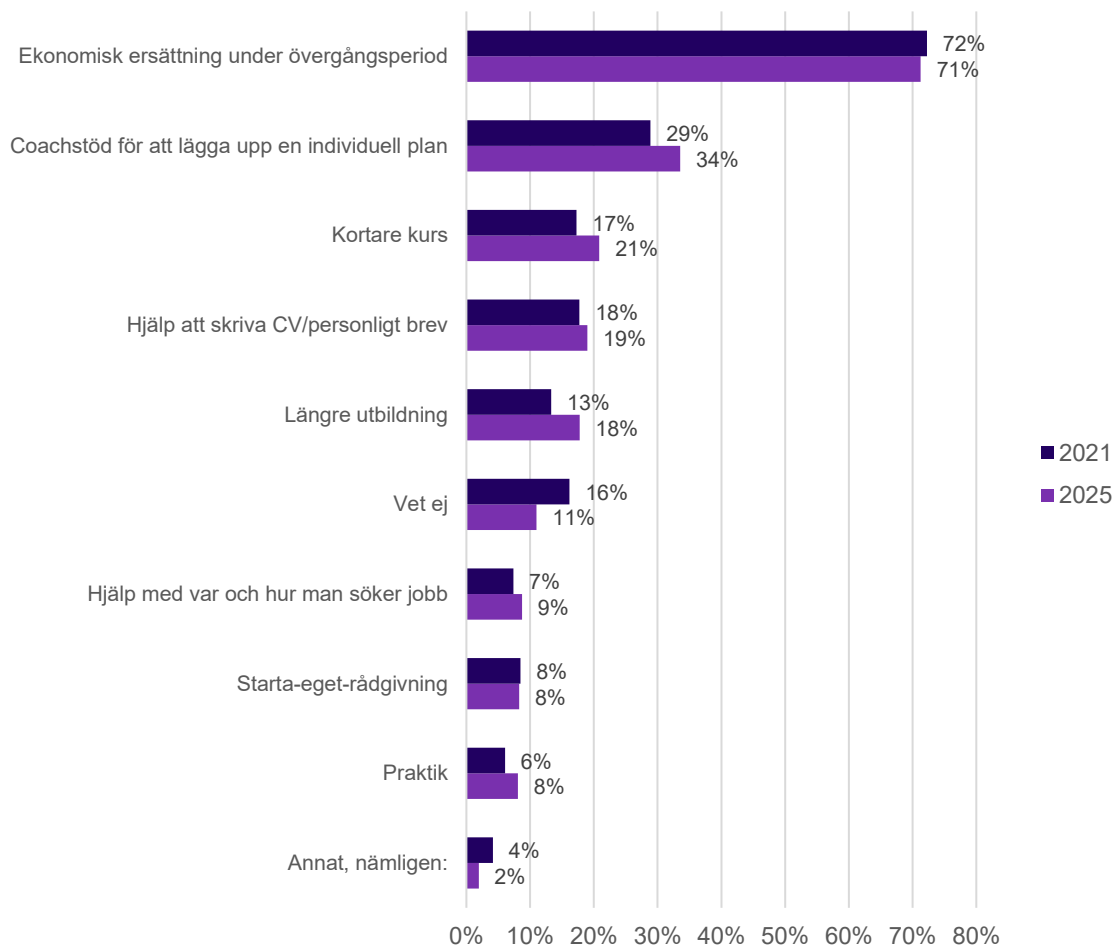


Kommentar: Goda möjligheter består av svarsalternativen "mycket goda möjligheter" och "ganska goda möjligheter". Små möjligheter består av svarsalternativen "ganska små möjligheter" och "mycket små möjligheter". Alternativet "Vet ej" visas inte i diagrammet. Bas: Samtliga svarande 2025

Ekonomisk ersättning viktigast vid uppsägning

Hela 71 procent bedömer att de skulle behöva ekonomisk ersättning under en övergångsperiod för att hitta ett nytt jobb om man blev uppsagd på grund att ens tjänst försvinner. 34 procent bedömer att ett coachstöd för att lägga upp en individuell plan skulle behövas.

Figur 33. Om du skulle bli uppsagd idag på grund av att din tjänst försvinner, vilka insatser, tror du att du skulle behöva för att hitta ett nytt jobb?

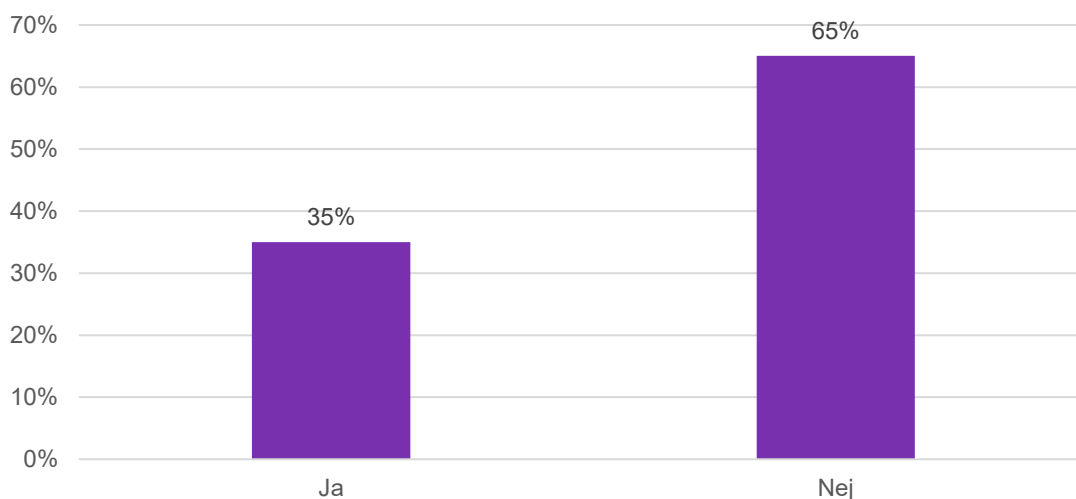


Kommentar: I 2025 års undersökning ingick även alternativet "Jag skulle inte behöva någon insats", 14 procent svarade det. Bas: Samtliga svarande 2025, 2021

Drygt 3 av 10 känner till att det finns omställningsorganisationer

35 procent känner till att det finns omställningsorganisationer. Och 65 procent känner inte till det.

Figur 34. Känner du till att det finns omställningsorganisationer?

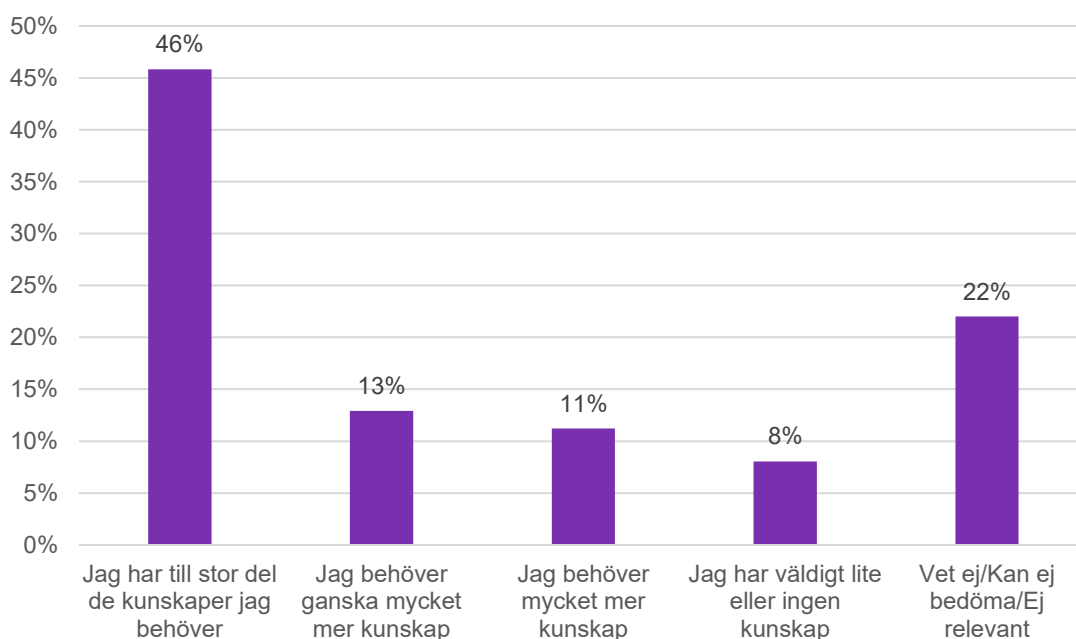


Bas: Samtliga svarande 2025

Nära hälften har tillräckliga kunskaper om klimat

46 procent svarar att de upplever och de har tillräckliga kunskaper för att bidra till minskad klimat- och miljöpåverkan i sin yrkesroll/genom sitt arbete. 13 procent behöver ganska mycket mer kunskap och 11 procent behöver mycket mer kunskap. 8 procent upplever att de har väldigt lite eller ingen kunskap. 22 procent upplever att de har väldigt lite eller ingen kunskap. 8 procent upplever att de har väldigt lite eller ingen kunskap.

Figur 35. Upplever du att du har tillräckliga kunskaper för att bidra till minskad klimat- och miljöpåverkan i din yrkesroll/genom ditt arbete?



Bas: Samtliga svarande 2025

Metod

Fältpérioden för enkäten var 16 januari till 9 februari 2025. Enkäten skickades ut via länk i epost till alla sektorer där Visions medlemmar finns, dvs. kommuner, regioner, privata företag, trossamfund och svenska kyrkan. Totalt svarade 2171 personer på enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 15 procent.

Visions organisationsområde är kvinnodominerat vilket medför att merparten, 80 procent, av de som svarat är kvinnor. En majoritet bland de svarande är 51–65 år vilket motsvarar åldersfördelningen av yrkesverksamma medlemmar relativt väl, undantaget en något lägre svarsbenägenhet bland yngre, <40 år och en något högre svarsbenägenhet bland äldre, 51–60 år. Högskola/universitet är den vanligaste nivån på högsta avslutade utbildning följt av eftergymnasial utbildning, till exempel kvalificerad yrkesutbildning.

Kommun och regionanställda utgör den största andelen svarande, vilket också speglar sektorstillhörigheten av Visions medlemmar. Kommunal sektor är något överrepresenterad bland de svarande jämfört med Visions medlemmar totalt. Av de som svarat arbetar nästan hälften i större städer och kommuner nära större stad. Storstäder och storstadsnära kommuner samt mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner står för en fjärdedel av svaren vardera.

Sett till yrkesgrupper är de fem största svarsgrupperna administration, socialt arbete, vårdadministration, chef samt teknik och miljö. Fördelningen av svar mellan olika yrkesgrupper motsvarar fördelningen bland Visions medlemmar totalt.

**Kontakt vid frågor
om rapporten**

Olof Ambjörn
Ombudsman
olof.ambjorn@vision.se
070-329 7175

Presskontakter

Caroline Cederquist
Press- och opinionschef
caroline.cederquist@vision.se
076-130 8997

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, regioner, privata företag eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Våra medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi är en feministisk organisation, partipolitiskt obundna och ingår i TCO.