

Välkommen till TRRs Insiktskompass

Genom TRRs Insiktskompass erbjuder vi dig kvalitativa analyser av morgondagens arbetsliv, arbetsmarknad och kompetensbehov. Vi tror att ett livslångt lärande och en mer rörlig arbetsmarknad är bra för både företag och anställda och för samhället i stort. Vår arbetslivsexpertis, erfarenhet och våra insikter samlar vi inom ramen för TRRs Insiktskompass. Vår föränderliga värld skapar konstant nya möjligheter och vi är stolta över att bidra till ett livslångt lärande och ett hållbart arbetsliv samt en sund och rörlig arbetsmarknad.

Välkommen att ta del av våra senaste insikter!



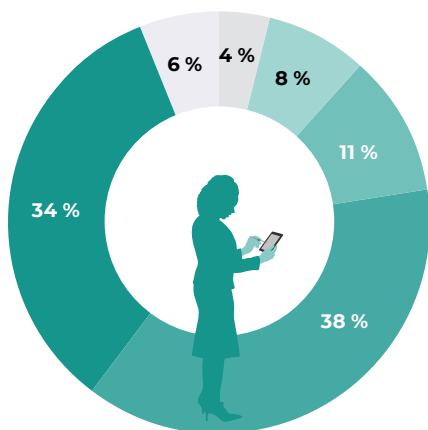
Tema

Intern och extern kompetensutveckling

Kompetensutveckling kommer att vara en nyckelfråga framåt enligt tjänstemän inom privat sektor. De som har en chefsbefattning är villiga att storsatsa på att kompetensutveckla sina medarbetare.

I första hand ser chefer att det handlar om att kompetensutveckla medarbetare internt inom företaget. Det kan handla om workshops, konferenser och jobbrotation. Chefer inom tillverkningsindustrin svarar i högre utsträckning, jämfört med andra branscher, att det kommer vara mycket viktigt att satsa på intern kompetensutveckling.

En del av satsningen på kompetensutveckling handlar också om att ta extern hjälp, till exempel via utbildningsaktörer eller samarbeten med skolor.



Hur viktigt tror du det kommer vara för ditt företag att satsa på intern kompetensutveckling/utbildning för tjänstemän inom 3-5 år?

- 4 % Helt oviktigt
- 8 % Ganska oviktigt
- 11 % Varken eller
- 38 % Ganska viktigt
- 34 % Mycket viktigt
- 6 % Vet ej



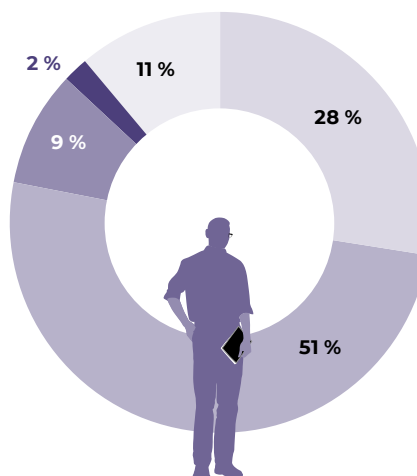
Tema

Nya kompetensbehov

Både företag och tjänstemän är överens om att utveckling inom teknikområdet skyndar på behovet av kompetensutveckling. Framför allt ser man att det är innovationer och teknik som kommer att påverka.

Tror du att ny innovation/teknik kommer att påverka arbetsmarknaden för tjänstemän inom den privata sektorn?

Tänk utifrån 3-5 år fram i tiden.



- 28 % Ja, det kommer att krävas helt nya kompetenser (fler arbetstillfällen)
- 51 % Ja, det kommer att krävas kompetensutveckling av befintliga resurser (samma antal arbetstillfällen)
- 9 % Nej, omställningen kommer inte påverka företagen i stort
- 2 % Annat
- 11 % Vet ej



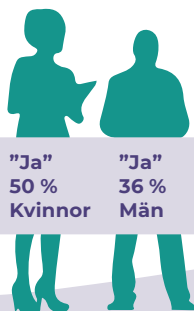
Tema

Intresse för studier

En stor andel tjänstemän svarar att de skulle börja studera om de fick 80 % av sin lön under studietiden. Det som är mest avgörande för beslutet att studera (utöver inriktning/ämne) är möjligheten att få jobb efter utbildning (24 %). På andra plats kommer möjligheten att få högre lön efter studier (21 %).

Om du fick chans att börja plugga och fick behålla 80 % av din lön under 1-2 terminer, skulle du ta chansen?

- Ja 42 %
- Nej 39 %
- Vet ej 18 %

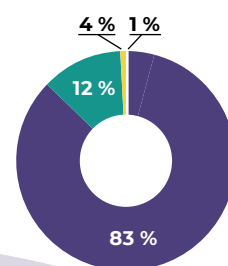


"Ja" 50 % Kvinnor
"Ja" 36 % Män

Hur viktig/oviktig tror du att regelbunden kompetensutveckling kommer att vara för den framtida karriärsutvecklingen, som tjänstemän inom den privata sektorn?

Tänk utifrån 3-5 år fram i tiden.

- Inte alls eller lite viktig 1 %
- Ganska eller mycket viktig 83 %
- Varken viktig eller oviktig 12 %
- Vet ej 4 %



*KÄLLA:

Undersökningarna till grund för TRRs Insiktskompass Kompetensutveckling genomfördes av två separata undersökningsföretag under våren 2021. Tjänstemannaenkäten är genomförd av

opinions- och marknadsundersökningsföretaget YouGov. Totalt 1008 utvalda tjänstemän inom privat sektor i Sverige intervjuades via en internetpanel bestående av 6500 tjänstemän.

Undersökningsföretaget PFM Research i Sverige AB intervjuade ett slumpmässigt urval av tjänstemän i beslutsfattande roller på företag inom privat sektor med 10+ anställda.

Totalt 3150 tillfrågades och 1000 telefonintervjuer genomfördes. Resultatet från undersökningarna är statistiskt säkerställt.

I de undersökningar vi genomfört kan vi se att tjänstemän inom privat sektor anser att kompetensutveckling är högt prioriterat framåt. Det handlar om att kompetensutveckla de medarbetare man redan har idag – både för helt nya yrkesroller och för att skaffa ny kompetens inom nuvarande roll. Det handlar även om att kompetensutveckla nya medarbetare för att de snabbt ska få den kunskap som krävs på arbetsplatsen.

En betydande del i kompetensutvecklingen är det livslånga lärandet. Det handlar om att man som medarbetare behöver visa intresse för att löpande skaffa sig ny och uppdaterad kunskap. Arbetsgivare behöver vara beredda att satsa på kompetensutveckling för alla medarbetare, under hela deras yrkesverksamma liv.

Baserat på de undersökningar vi gjort och de omvärldstrender som vi observerat, har vi sammanställt tre insikter som kan hjälpa dig att navigera in i framtiden.



2 Varannan medarbetare behöver kompetensutveckling

Behovet av kompetensutveckling är stort. Både genom det som kallas *upskilling*, det vill säga att uppdatera och förädla befintlig kompetens hos en medarbetare, och det som kallas *reskilling*, det vill säga att en medarbetare får helt ny kompetens.

Behovet är stort nationellt och globalt. Enligt World Economic Forum kommer varannan medarbetare att behöva kompetensutveckla sig innan 2025. I deras rapport konstaterar man att nästan hälften, det vill säga 40 %, av de grundkompetenser som en medarbetare i dag behöver på sitt jobb, kommer att förändras inom de kommande fem åren. Rapporten visar att de som väljer att utbilda sig ser positivt på vilka möjligheter det innebär. 2 av 3 av de som väljer att skaffa sig helt ny kompetens – reskilling – förväntar sig att den investeringen i tid och engagemang ska löna sig inom ett år. Till 2025 kommer en mängd helt nya jobb att växa fram. Samtidigt försvinner jobb i skiftet när vissa arbetsuppgifter tas över av maskiner.*

- I TRRs rapport från 2019 "Framtidens arbetsliv är här" framkommer att hela 65 % av dagens universitetsstudenter kommer att arbeta med jobb som inte ens finns idag. Av de jobb som kommer att finnas år 2030 existerar ännu inte 85%.

*Källa: The Future of Jobs Report 2020, World Economic Forums

1 Kompetensutveckling – en given investering

Ätta av tio företagare har svårt att rekrytera och Sverige kommer att sakna närmare 300 000 yrkesutbildade 2035, visar en rapport från Svenskt Näringsliv. För att lösa problemen lägger företag, framför allt inom industrin, miljardbelopp på egna yrkesdrivna utbildningar. Fordonstillverkaren Scania och läkemedelsföretaget AstraZeneca är exempel på företag som satsar på egna utbildningar.*

Att satsa på kompetensutveckling inom befintlig anställning är en given investering för både arbetsgivare och anställda. Att kompetensutveckla sig externt, till exempel med hjälp av utbildningsaktörer, är ett annat alternativ som kan ge både ny kunskap och möjligheter till ett nytt jobb.

- **Näringslivet är överens om att kompetensutveckling är en nyckelfråga för framtiden.**

*Källa: Företagens engagemang gör yrkesutbildningen bättre, Svenskt Näringsliv, 2021

3 Livslångt lärande ett måste

Vikten av lärande genom hela arbetslivet blir uppenbart för allt fler tjänstemän. Samtidigt tenderar tiden som läggs på kompetensutveckling att minska med åldern. Det fungerar inte med den snabba förändringstakt vi har i samhället idag om näringslivet ska bibehålla en god kompetensförsörjning.

En undersökning från Svenskt Näringsliv visar att svenska företag efterlyser ökat engagemang från sina medarbetare när det kommer till livslångt lärande och kompetensutveckling. 4 av 10 företag anser att ett ökat intresse från medarbetarna skulle leda till större investeringar i kompetensutvecklingen. Den vanligaste orsaken till att medarbetare inte tagit del av någon kompetensutveckling är att individerna själva upplever att de inte har behov av utbildning.*

- **Både individer och arbetsgivare behöver förstå hur viktigt kompetensutveckling är genom hela arbetslivet för Sveriges konkurrenskraft. För individen handlar det om att vara anställningsbar och eftertraktad – idag och imorgon.**

*Källa: Företagen är Sveriges största utbildningsaktör för vuxna, Svenskt Näringsliv, 2019

TRR stöttar tjänstemän och organisationer inom privata näringslivet i förändringar som rör arbetslivet. Vi arbetar för att stärka förutsättningarna för anställda som behöver eller vill gå vidare i sina yrkesliv och för att företag ska ha tillgång till den kompetens de behöver på dagens och morgondagens arbetsmarknad.

För frågor eller mer information vänligen kontakta kontakt@trr.se