NATURVETARNA

Så vässar du din kompetens

UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER

Innehåll

Sammanfattning 3
Summary 3
Vad är kompetensutveckling? 5
Vilken rätt har du till kompetensutveckling? 5
Du har rätt att vara ledig för studier 5
Kompetensutveckling i kollektivavtalen 6
Kommuner och regioner 6
Statlig sektor 6
Privat sektor 7
Hur sker kompetensutvecklingen idag? 10
Naturvetares kompetensutveckling 12
Kompetensutveckling och arbetstid 14
Naturvetare om utmaningar och möjligheter 15
Dialogen mellan chef och medarbetare 16
Gör en kompetensinventering 16
Kan jag få omställningsstudiestöd? 18
Vilket stöd kan jag få från en omställningsorganisation? 19
6 omställningsorganisationer för naturvetare 19
Förslag för stärkt kompetensutveckling i arbetslivet . . 20
Referenser 21

Så vässar du din kompetens
Utmaningar och möjligheter
April 2023

Rapportförfattare: Marita Teräs
Grafisk form: Johan Wirén

SAMMANFATTNING:

Rapporten tar ett helhetsgrepp om kompetensutveckling och har samlat all information du behöver veta om dina rättigheter och möjligheter till kompetensutveckling. En analys av hur det livslånga lärandet ser ut idag visar att naturvetare får mer kompetensutveckling än arbetstagare överlag. Samtidigt finns ett fortsatt behov för många verksamheter att bättre ta vara på och utveckla sin befintliga personal, snarare än att alltid satsa på rekrytering.

Tidsbrist är det största hindret för kompetensutveckling bland naturvetare, men tillgången till lärande skiljer sig mycket mellan sektorer, branscher, yrkesgrupper och roller. I målstyrda verksamheter med oreglerad arbetstid riskerar rätten till tid för kompetensutveckling att bli otydlig.

För dig som vill kompetensutveckla dig finns i rapporten bland annat en checklista för att se vem som har rätt till omställningsstudiestöd, information om omställningsorganisationer och vad de kan hjälpa till med, råd om hur du kan föra en dialog om kompetensutveckling med din arbetsgivare samt hur du kan inventera din kompetens.

Naturvetarna strävar efter tydligare skrivningar om rätten till kompetensutveckling i de centrala kollektivavtalen och att tid och resurser för kompetensutveckling ska vara en integrerad del i de årliga löneförhandlingarna. Naturvetarna vill också att arbetsgivare arbetar strategisk med kompetensfrågorna, samt att behovsanalyser och kompetensinventeringar görs i dialog med medarbetarna.

SUMMARY:

This report takes a comprehensive approach to competence development and contains information about rights and opportunities for competence development in work life. An analysis of lifelong learning today shows that professional natural scientists receive more competence development than workers overall. At the same time, there is a continued need for many operations to better take advantage of and develop their existing staff, rather than always focusing on recruitment.

Lack of time is the main obstacle to competence development among professional scientists, but access to learning varies greatly between sectors, industries, professional groups, and roles. There is an increased risk that time allocated for competence development becomes unclear in goal-oriented organizations with unregulated working hours.

If you want to develop your competence, you will in the report for instance find a checklist to see who is entitled to student finance for transition and retraining, information about transition organisations and which support they can give you, advice on how to discuss competence skills development with your employer, and how you can make an inventory of your competence.

The Swedish Association of Professional Scientists strives for clearer text about the right to skills development in the central collective agreements, and that time and resources for competence development should be an integrated part of the annual salary negotiations. It is important that employers have a strategic approach to competence development. Assessments of competence demand and competence inventories should also be done in dialogue with the employees.

”Med kompetens avses din handlingsförmåga i förhållande till en viss uppgift eller ett visst uppdrag.”

Vad är kompetensutveckling?

Kompetensutveckling är ett brett begrepp som egentligen omfattar all form av individuell utveckling. Kompetens är så mycket mer än bara teoretisk utbildning och praktisk förmåga att utföra en uppgift. I arbetslivet är kompetensen alltid relaterad till dina arbetsuppgifter. Kompetens inbegriper utbildning, erfarenhet, förmåga, motivation, social kompetens och personlighet. För att uppnå resultat i arbetslivet och vara efterfrågad för en viss yrkesroll behöver du ha en kompetensprofil som är väl matchad mot de arbetsuppgifter som ska utföras.

Kompetens kan delas in i formell och reell kompetens. Formell kompetens är teoretisk eller praktisk kompetens som kan styrkas med examensbevis, intyg och betyg. Reell kompetens är vad du faktiskt kan och den kan utvecklas i arbetslivet i takt med att erfarenheten ökar, men kan också urholkas i avsaknad av kompetensutveckling.

Kompetensutveckling sker både på jobbet och utanför jobbet. Kurser är lätta och mäta och kanske är det därför mätning av hur mycket kompetensutveckling medarbetare i en verksamhet får ofta bara omfattar just detta.

3 former av kompetensutveckling:

1. Formell utbildning, som sker inom ramen för utbildningsväsendet.
2. Icke-formell utbildning, som sker utanför utbildningsväsendet.
3. Informellt lärande, som ofta bedrivs på egen hand genom självstudier eller tillsammans med andra men utan formell ledare.

Vilken rätt har du till kompetensutveckling?

Innan vi går in på arbetsgivarens skyldigheter är det viktigt att du kommer ihåg att du har ett eget ansvar att driva din utveckling och påtala behov för din arbetsgivare. Arbetsgivarens ansvar är inte direkt reglerat i lag och är begränsat till kompetensutveckling som är kopplat till verksamheten. Däremot är det kostsamt för alla verksamheter att ha medarbetare med kompetensbrister. Verksamheten blir inte så bra som den skulle kunna vara och leveransen påverkas i olika grad beroende på hur kritiska bristerna är.

Lagen om anställningsskydd ställer krav på att arbetsgivare kompetensutvecklar sina medarbetare istället för att anställa nya. Brister i kompetens är inte saklig grund för uppsägning om bristerna hade kunnat åtgärdas genom skäliga insatser från arbetsgivaren.

Även arbetsmiljölagen ger stöd för att det är viktigt att se till resurserna är anpassade till kraven. Saknar medarbetarna kompetens som är viktig för att utföra det arbete som ska göras kan det ge upphov till ohälsa. Kompetensutveckling är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

För reglerade professioner ställer yrkeskvalifikationsdirektivet vissa krav på kontinuerlig fortbildning. Eftersom en del av verksamhetsansvaret förs över på medarbetare med legitimation är det utomordentligt viktigt att arbetsgivare inom hälso- och sjukvården säkerställer att alla medarbetare har möjlighet att genomgå fortbildning i enligt med de skyldigheter som framkommer av yrkeskvalifikationsdirektivet. Medlemsländerna ska också enligt direktivet undanröja de hinder som finns, exempelvis när det gäller tid och kostnader.

I privat sektor är parterna överens om att effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en ständig utveckling av alla medarbetare. När teknisk utveckling leder till förändrade arbetsuppgifter ska arbetsgivaren stå för den vidareutveckling som krävs. (Utvecklingsavtalet, PTK, 1985). Någon motsvarighet till utvecklingsavtalet finns inte för offentlig sektor.

Du har rätt att vara ledig för studier

Enligt studieledighetslagen har du rätt att vara tjänstledig för att studera. Villkoret är att du har varit anställd sex månader hos din arbetsgivare när studieledigheten börjar, eller 12 månader det senaste två åren.

I princip gäller rätten all typ av utbildning där någon form av undervisning ingår. Du väljer själv om du ska studera och vara tjänstledig på hel- eller deltid. Arbetsgivaren kan maximalt skjuta på tjänstledigheten i sex månader. Vi rekommenderar att du kontaktar Naturvetarna för rådgivning om du planerar att ansöka om studieledighet.

Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

3 § Rätt till ledighet tillkommer arbetstagare som vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

Tänk på att prata med din arbetsgivare i god tid. Kanske kan du få studera på arbetstid om den kurs du ska gå kan vara av värde för verksamheten.

Vad säger kollektivavtalen om kompetensutveckling?

Generellt kan man konstatera att kollektivavtalen betonar vikten av kompetensutveckling för verksamhetens framgång. I den genomlysning vi har gjort av nedanstående kollektivavtal har vi däremot inte stött på något kollektivavtal som reglerar hur mycket tid eller resurser som bör avsättas för kompetensutveckling.

> **Det är ofta** svårt att få till specifika skrivningar i de centrala kollektivavtalen om kompetensutveckling, eftersom arbetsgivarorganisationerna inte vill riskera att någon arbetsgivare döms för avtalsbrott på grund av att yttre förutsättningar gör det svårt eller till och med omöjligt att leva upp till villkoren. Genom att istället reglera villkoren i lokala kollektivavtal kan de anpassas till verksamhetens och individernas behov."
>
> **Ombudsman, Naturvetarna**

Många kollektivavtal framhåller att det är under utvecklingssamtalen som behovet av kompetensutveckling bör hanteras och att planeringen är en viktig chefsuppgift. Individuella utvecklingsplaner är vanligt förekommande och ibland nämns också vikten av att ha en god dialog med medarbetarna om behovet av utveckling. Det verkar också finnas en samsyn kring att ansvaret för kompetensutvecklingen delas mellan arbetsgivaren och den anställda, samt att den årliga löneöversynen ska stimulera till kompetensutveckling.

För dig som arbetar i kommuner och regioner

Naturvetarnas centrala part Akademikeralliansen har ett huvudavtal med SKR (HÖK-T) och i detta avtal finns följande skrivning

"Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling."

Tyvärr finns inte mycket belägg för att individer som kompetensutvecklar sig får högre lön. Lönestrukturen i kommuner och regioner är ofta hårt sammanpressad och det är en prioriterad fråga att få till en bättre tillämpning av avtalet.

Huvudavtalet kompletteras med Allmänna bestämmelser, som innehåller mer detaljer kring anställningsvillkor. Om utbildning framkommer följande:

- En arbetstagare som i sin anställning deltar i utbildning, kurser, konferens och liknande bibehåller sin lön.
- Om utbildningen pågår högst sju arbetsdagar får arbetstagaren ersättning för obekväm arbetstid om hen utför sina ordinarie arbetsuppgifter under utbildning.
- Arbetstagaren har inte rätt till övertidsersättning, men arbetstagaren får kompensationsledigt för varje utbildningstimme som sker utanför ordinarie arbetstid. Om ledighet inte kan ges utbetalas en ersättning som motsvarar 120 procent av den lön som skulle ha utgått den aktuella tiden.

För dig som är statligt anställd

I villkorsavtalet som Saco-S har tecknat med Arbetsgivarverket finns inga skrivningar om rätten till kompetensutveckling för statligt anställda, däremot finns specialbestämmelser om kompetensutveckling för vissa arbetstagare på universitet och högskolor.

"Utöver undervisningsuppgifter ska utrymme ges för kompetensutveckling, såsom att följa forskningen."

Av löneavtalet (RALS-T) framgår att kompetensfrågan är viktig.

"Med ett långsiktigt perspektiv kan parterna bottna såväl i verksamhetens inriktning som vilken kompetens som behövs inom verksamheten på kort och lång sikt. Detta lägger en bra grund för lönerevisionen."

”Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling.”

HÖK-T

För dig som är anställd på ett företag som är anslutet till Almega

Det finns partsgemensamma rekommendationer om kompetensutveckling, däremot inga skrivningar om hur mycket resurser som bör avsättas för att få till en god kompetensutveckling i en verksamhet.

”Medarbetarna är den överlägset viktigaste resursen för ett tjänsteföretag...Blir medarbetarna skickligare, så blir företaget effektivare.”

Av villkorsavtalet för Kompetensföretagen framkommer bland annat att alla medarbetare har rätt att utvecklas i arbetet, samt att de har ett eget ansvar för sin utveckling. Det är även en ledningsuppgift att utforma kompetensutvecklingen på ett sådant sätt att det skapas förutsättningar för lönsamhet och trygg anställning. Det finns också en tydlighet kring att planeringen av en individs kompetensutveckling ska ligga utanför den inlärning som kan krävas inför arbete på ett kundföretag.

För dig som är anställd på ett företag som är anslutet till Ikem

Inom Ikems avtalsområde finns ett särskilt utvecklingsavtal, som slår fast att den internationella konkurrensen och den globaliserade arbetsmarknaden kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos medarbetarna. Alla medarbetare bör enligt avtalet ges möjlighet att utveckla den kompetens som krävs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter.

”Kompetensutveckling är strategiska insatser som ökar individers och verksamhetens kompetens.”

Utöver kurser och utbildning kan kompetensutveckling enligt avtalet vara lärande i det egna arbetet, möjlighet att prova annat arbete, delta i projekt eller annat utvecklingsarbete.

För dig som är anställd på ett företag som är anslutet till Gröna arbetsgivare

Villkorsavtalet för tjänstemän inom skogsbruk slår fast att de anställdas kunnande och engagemang är avgörande för företagens konkurrenskraft. Det räcker inte att kompetensutveckla nyckelpersoner, utan alla anställda måste efter verksamhetens behov ges möjlighet att utveckla kompetens som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter.

För dig som är anställd på ett företag som är anslutet till Svensk Handel

Av kollektivavtalet framkommer att det är en ledningsuppgift att utforma kompetensutvecklingen och att den ska utgå från en långsiktig verksamhetsanalys. Samråd ska ske med den lokala fackliga organisationen och varje medarbetares medverkan och engagemang är en förutsättning. Planer för kompetensutveckling ska utformas och följas upp kontinuerligt med hänsyn till konkurrens- och omvärldssituationen. Kartläggningen av den enskilde medarbetarens utvecklingsbehov och planeringen av de åtgärder som är lämpliga sker i dialog med medarbetaren under utvecklingssamtalet. Vikten av att chefer får utbildning som gör det möjligt att utöva ett gott ledarskap lyfts särskilt.

För dig som är anställd på ett företag som är anslutet till Arbetsgivaralliansen

I löneavtalen framkommer att kompetensutveckling för alla personalkategorier är av stor betydelse för en positiv utveckling av verksamheten. Det är tydligt att verksamhetens behov av kompetens på kort och lång sikt, samt medarbetarens behov av kompetensutveckling är en fråga som ska hanteras under utvecklingssamtalet.

Behovet av att fånga behovet hos medarbetare som varit föräldralediga lyfts särskilt fram för att förhindra att de missgynnas karriär- eller lönemässigt. Det framkommer också att de centrala parterna är överens om att kompetensutveckling ska ske under ordinarie arbetstid.

För dig som är anställd på ett företag som är anslutet till Fremia

På detta avtalsområde finns inom civilsamhället ett särskilt avtal om kompetensutveckling, som slår fast medarbetarnas rätt till kontinuerlig utveckling.

”Alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar för att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Arbetsgivaren ska medverka till att det skapas goda förutsättningar för lärande och kompetensutveckling så att detta kan omsättas i verksamheten.”

Kompetensutvecklingen kan ske genom informellt lärande på arbetsplatsen, arbetsrotation inom ramen för anställningen, erfarenhetsutbyten, mentorskap och kurser.

Kompetens definieras som en individs förmåga att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter. Kompetensutveckling, som möjligheten att utvecklas inom sin yrkesroll genom till exempel olika former av utbildningar, kurser och andra åtgärder som syftar till att höja kompetensen och engagemanget.

Även Fremias kollektivavtal för tjänstemän inom näringslivet innehåller tydliga riktlinjer om kompetensutveckling. Dialogens betydelse lyfts fram och att alla anställda, oavsett utbildningsbakgrund, efter behov ska ges möjlighet och utrymme till utveckling i arbetet.

”Ett framgångsrikt arbete med kompetensutveckling förutsätter att lönesättningen på ett naturligt sätt stimulerar till personlig utveckling.”

För dig som är anställd på ett företag som är anslutet till Livsmedelsföretagen

Kompetensutveckling hanteras i en bilaga till de allmänna anställningsvillkoren för tjänstemän. I stort sett liknande skrivningar som återfinns i många avtal på privat sektor.

För dig som är anställd på ett företag som är anslutet till Skogsindustrin

I massa- och pappersindustrins avtal ligger tonvikten på samspelet mellan lönesättningen och kompetensutvecklingen. Kompetensbehoven ska identifieras och resultera i individuella utvecklingsplaner. Arbetet med kompetensutveckling ska ske kontinuerligt.

Hur sker kompetensutvecklingen idag?

Arbetsgivare framhåller ofta att det viktiga lärandet sker i arbetet tillsammans med kollegor, samarbetspartners, leverantörer och kunder och inte bara genom att gå en kurs. Det finns också forskning som bekräftar att lärandet i arbetslivet ofta sker i ett socialt sammanhang på arbetsplatsen.

Många specialiserade yrkesroller kräver mycket egen research och kontakt med andra inom sitt arbetsområde snarare än med kollegor. Din kompetensutveckling kan vara research, att delta på ett seminarierum, ett expertmöte eller en konferens.

I en del verksamheter är det en del kurser som är obligatoriska eller till och med krävs för att uppfylla lagkrav. Ofta handlar det om kurser i hälsa och säkerhet. De kompetensområden som företagen anser som strategiskt viktiga är främst kurser som ger kompetens att hantera olika former av arbetsrelaterade tekniska verktyg, samarbete mellan kollegor, kundservice, och ledarskap.

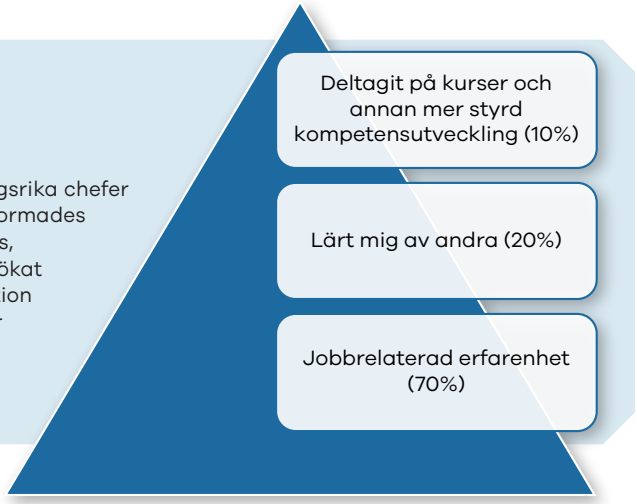
För dig och för oss som din fackliga organisation gäller det att hela tiden arbeta för att det finns utrymme för att utveckla sin kompetens under arbetstid. Kunskapen om hur mycket tid som finns för kompetensutveckling är bristfällig. Det som följs upp i den offentliga statistiken är hur mycket tid som läggs på att gå kurser på arbetstid som bekostas av arbetsgivare och hur stora kostnaderna för detta är.

> **Kompetensutveckling i arbetet** sker exempelvis i de projekt man arbetar med. Kan vara så sammanblandat att det är svårt att skilja ut vad som är vad."
>
> **Medlem i Naturvetarna**

Personalutbildning är det begrepp som SCB använder för kompetensutveckling som sker på arbetstid eller bekostas av arbetsgivaren. I det begreppet ingår kurser, medan andra typer av kompetensutvecklingsinsatser – som handledning, deltagande på konferenser eller självstudier – inte ingår. Ofta handlar det om en kursdag, som arrangeras av arbetsgivaren. Personalutbildning är nästan alltid informell och är vanligare i större verksamheter.

Ägnar du 30 procent av din arbetstid åt att utveckla din kompetens?

På 80-talet undersökte några forskare hur framgångsrika chefer hade utvecklat sin kompetens. Utifrån resultatet utformades 70-20-10-modellen. Den har på senare tid ifrågasätts, eftersom möjligheterna till fritt lärande via internet ökat dramatiskt. Oavsett kritiken ger modellen en indikation på att så mycket som 30 procent av arbetstiden bör ägnas åt att lärande snarare än att producera i kunskapsintensiva yrken.



"Universitetens utbildningar släpar efter, så ofta inte så intressanta."

"Finns inte de kurser vi behöver. Vi är för nischade."

9 kurstimmar
per år och anställd

64%
av Sveriges sysselsätta deltar
i personalutbildning varje år.

17%
av Sveriges befolkning
i åldern 25-64 år går någon
kurs på sin fritid varje år

Visste du att?

Verksamheter som har höga lönekostnader satsar mer på kompetensutveckling.

•

Arbetsgivare lägger mer pengar på kurser för chefer och högutbildade.

Naturvetares kompetensutveckling

Naturvetarnas medlemmar får mer kompetensutveckling än arbetstagare överlag. Trots detta skulle många verksamheter stärkas med mer tid för kompetensutveckling.

Att rekrytera är dyrt och ibland är det inte ens möjligt att få tag i den kompetens som behövs. Det är också dyrt att ha medarbetare som inte levererar så bra som de skulle kunna göra. Långsiktiga strategier behövs för att klara verksamhetens kompetensförsörjning och medvetenheten om det är stor. Samtidigt verkar långt ifrån alla verksamheter ha förmåga att agera på den insikten. Naturvetarnas medlemmar vittnar om att det främst är brist på tid som begränsar möjligheten till kompetensutveckling och inte ekonomiska resurser.

> **Hög personalomsättning eller** höga sjuktal kan vara tecken på att kompetensutvecklingen inte fungerar."
>
> **Ombudsman Naturvetarna**

Totalt använder naturvetare 25 timmar per år eller lite drygt en procent av arbetstiden till kompetensutveckling. Det är betydligt högre än genomsnittet för arbetstagare i Sverige. Det är också betydligt fler av Naturvetarnas medlemmar som kompetensutvecklar sig på fritiden. I genomsnitt handlar det om 23 timmar per år, vilket alltså är nästan lika mycket som den arbetstid som ägnas åt kompetensutveckling. All kompetensutveckling som sker på fritiden är inte kopplad till arbetet, utan mer till egna intressen och önskemål om utveckling.

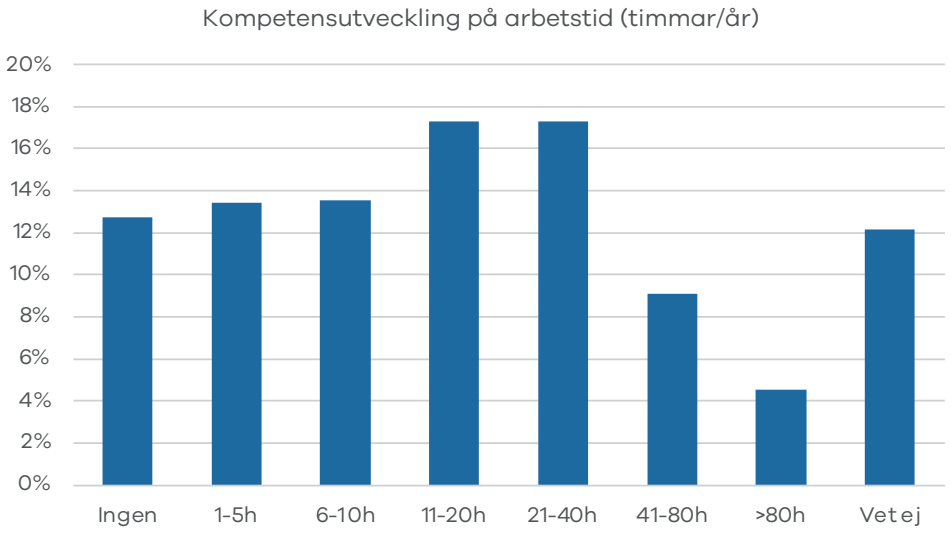
> **De flesta är** intresserat av sitt arbete, så det är svårt att avstå från att kompetensutveckla sig på fritiden. Jag är ute mycket i naturen och tar del av branschnyheter etc."
>
> **Medlem i Naturvetarna**

Hur mycket tid behövs egentligen för kompetensutveckling?

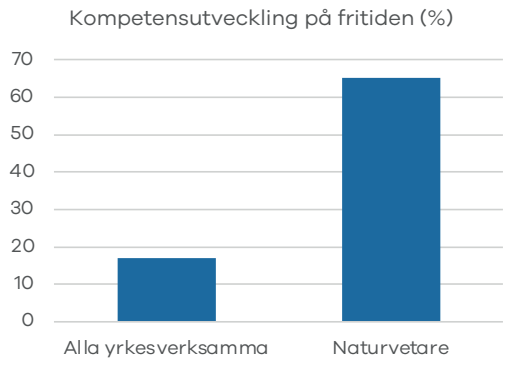
I ljuset av att vi lever i tider av snabb förändringstakt är det troligen alldeles för lite tid som läggs på kompetensutveckling. Om vi leker med tanken att tio procent av det du vet idag kommer att vara inaktuellt nästa år krävs fem timmars strukturerat lärande per vecka.

Är kompetensutvecklingen rättvist fördelad?

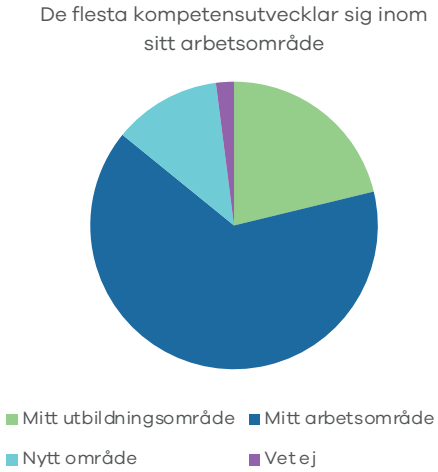
Det finns stora skillnader mellan olika grupper. Naturvetare med kortare utbildning får mindre tid för kompetensutveckling. Det finns också skillnader mellan sektorer och branscher.
Naturvetare som arbetar inom hälso- och sjukvården får ofta mindre kompetensutveckling än andra naturvetare. Sjukhusfysiker är ett undantag. De kompetensutvecklar sig i genomsnitt 34 timmar per år, vilket kan jämföras med biomedicinska analytiker som ägnar 10 timmar per år åt kompetensutveckling.



Naturvetarnas medlemmar ägnade under 2023 i genomsnitt minst 25 timmar av sin arbetstid åt kompetensutveckling. Det är 16 timmar mer än en genomsnittlig arbetstagare i Sverige.



Naturvetarnas medlemmar kompetensutvecklar sig oftare på fritiden än den genomsnittliga arbetstagaren.



De flesta arbetstagare kompetensutvecklar sig främst inom sitt arbetsområde och det gäller även för Naturvetarnas medlemmar.

Kompetensutveckling och arbetstid

Naturvetarnas medlemmar arbetar ofta i målstyrda verksamheter där det finns en överenskommelse med chefen om vad man förväntas åstadkomma. I den typen av verksamhet blir arbetstiden ett underordnat mått och ofta är arbetstiden då också oreglerad. I den situationen kan det bli otydligt hur mycket tid som finns för kompetensutveckling.

Är det dags för arbetstidsförkortning?

Det är svårt att prata tid för kompetensutveckling utan att komma in på frågan om arbetstid. Vi har vid det här laget haft 40 timmars arbetsvecka i över 50 år och allt fler röster höjs för att arbetstiden bör sänkas. De studier som gjort pekar på positiva effekter både för både de anställda och verksamheten. Produktionen tycks inte gå ner och de anställda mår bättre. Om detta håller för alla verksamheter och på längre sikt är svårt att uttala sig om. En farhåga som är värd att lyfta ur fackligt perspektiv är att ett redan slimmat arbetsliv riskerar att bli ännu mer slimmat om arbetstiden förkortas. Risken är att det blir än mindre tid för lärande tillsammans med kollegor och samarbetspartners.

Ofta blir det upp till medarbetaren att själv ta ansvar för att uppdatera den egna kompetensen. Självklart behövs chefens godkännande om en viss utbildning kostar pengar. Men för Naturvetarnas medlemmar är kostnaden för utbildningen sällan den största utmaningen, utan tidsbristen.

> **Den största utmaningen** är att prioritera mellan mer kortsiktiga krav på leverans och mer långsiktiga vinster av att utveckla den egna kompetensen."
>
> **Medlem i Naturvetarna**

Frihet eller ohållbar arbetssituation?

Google är omtalat för sin 20/80-modell. Enligt modellen är de anställda fria att göra vad de vill 20 procent av arbetstiden. De kan driva ett eget projekt eller utveckla sin kompetens inom något område. Kritiska röster menar dock att friheten inte har särskilt stor betydelse när de anställda ofta tillbringar större delen av sin vakna tid på arbetsplatsen. Att vara på kontoret på kvällar och helger kan sägas vara sanktionerat av arbetsgivaren, eftersom det har visat sig ge fördelar i form av mer inflytande och intressantare arbetsuppgifter.

Vad innebär oreglerad arbetstid?

Även om din arbetstid är oreglerad betyder det inte att du ska arbeta mer, utan bara att du har frihet och ansvar att själv bestämma när du arbetar inom de ramar som arbetet, verksamheten eller din chef kräver. Du ska alltså inte arbeta mer bara för att du har oreglerad arbetstid, däremot kan det vara så att du under vissa perioder arbetar mer och andra mindre.

I en del verksamheter är den ordinarie arbetstiden lägre än 40 timmar per vecka och det är din ordinarie arbetstid som avgör hur mycket du ska arbeta. Om du under lång tid arbetat betydligt mer än så är det viktigt att du tar ett samtal om detta med din chef.

! **Kom ihåg att! Ditt skyddsombud, din lokala fackliga företrädare eller Naturvetarnas ombudsmän kan stötta dig i dialogen med din chef.**

Naturvetare om utmaningar och möjligheter

Medlemmar inom Naturvetarna efterfrågar en utveckling där arbetsgivaren tar ett större ansvar för att kompetensutvecklingen ska bli mer strategisk och systematisk. Ambitionen bör vara att säkerställa att medarbetarna är väl rustade att klara den förändring som sker även om det inte alltid är möjligt när förändringarna kommer plötsligt. Det kan handla om teknikskiften, förändrad inriktning i myndighetens regleringsbrev eller marknadsförändringar.

”Organisationen bör ha koll på vilka yrken som kan försvinna så småningom. Planeringen kan förbättras.”

”Jag skulle vilja se en systematisk och uttalad policy från arbetsgivaren i stället för bara individinitiativ.”

”Om det blir ett paradigmskifte går det fort och då räcker det inte med internutbildning.”

”Det är viktigt att själv vara drivande, då får du mer utveckling.”

”Det tar tid att bli expert och bra på det man gör.”

Tidsbrist eller underbemanning är främsta hindret för kompetensutveckling. När en hög arbetsbelastning gör att flex och semester samlas på hög prioriteras kompetensutvecklingen ofta ned. Det är också ett dilemma för konsultverksamheter som tenderar att pendla mellan mycket uppdrag och ingen tid eller ekonomisk åtstramning med besparingar.

”Vinsten styr hur mycket kompetensutveckling det blir.”

”Jag förväntas lära mig nya maskiner och verktyg samtidigt som jag arbetar.”

Gränsen mellan kompetensutveckling och arbete är inte alltid tydlig. Många som jobbar med problemlösning vittnar om att arbetet i sig själv är lärande eftersom det inte är självklart hur olika problem ska hanteras.

”Vi ställs dagligen inför nya utmaningar. Lärandet är en del av jobbet. Ibland behöver man söka upp direktiv, vetenskapliga rapporter och riktlinjer.”

”Jag utvecklar nya metoder hela tiden.”

Naturvetarnas medlemmar vill se en större tydlighet när det gäller tid för kompetensutveckling när arbetstiden är oreglerad. Krav på kompensation när utbildningarna äger rum utanför arbetstid på kvällar och helger är ett annat önskemål.

När det gäller utbudet anser många av Naturvetarnas medlemmar att de är väl rustade att själva klara att hålla sig uppdaterade inom sitt område. För specialister är det ofta svårt att hitta tillräckligt nischade utbildningar inom sitt arbetsområde på lärosätena.

Goda exempel som naturvetare lyfter fram

- Kaffe & kunskap där medarbetarna träffas, fikar och lyssnar på något föredrag
- Lunchseminarier för medarbetarna
- Skugga en kollega, till exempel delta på kundmöten
- Timbank för personlig utveckling
- Möten med forskare
- Erfarenhetsutbyte om utmaningar i pågående projekt
- Möjlighet att delta i olika externa nätverk
- Interna utbytesprogram, där man kan arbeta en tid på en annan avdelning
- Ägardirektiv som reglerar hur mycket tid som ska ägnas åt kompetensutveckling

Dialogen mellan chef och medarbetare

I de flesta verksamheter förekommer planerings- och utvecklingssamtal mellan chef och medarbetare. Utvecklingssamtalet är ett utmärkt forum för att föra dialog om din roll i verksamheten och hur du vill utvecklas.

Överenskommelser mellan chef och medarbetare bör dokumenteras och följas upp. Det kan ske genom att individuella utvecklingsplaner upprättas och genomförs. Naturvetarnas medlemmar upplever att det alltför ofta händer att planerna skjuts på framtiden på grund av tidsbrist.

”I goda tider hinns kompetensutvecklingen inte med och när det går sämre dras den in på grund av besparingar.”

Så här kan du driva din utveckling

1. Ställ frågor till din chef om vilka möjligheter du har att utvecklas i verksamheten, hur verksamheten kommer att utvecklas och hur detta kommer att påverka din roll och kompetensbehovet framöver.
2. Var tydlig med hur du vill utvecklas och vilken roll du vill ha framöver. Det är bästa sättet att öka dina möjligheter att få det du vill.
3. Tydliggör hur din roll har förändrats och vad du tror kommer att krävas av dig framöver.
4. Föreslå kompetensutveckling som du behöver för att kunna arbeta effektivt idag och framöver.
5. Förklara hur du skulle kunna vara till större nytta för verksamheten, genom att lyfta fram kompetenser som du inte använder idag.

Gör en kompetensinventering

Din förmåga att utveckla din kompetens i takt med förändringar i omvärlden är avgörande för ditt värde på arbetsmarknaden. Med hjälp av en kompetensinventering kan du synliggöra vilken kompetens som krävs i din roll, hur kraven kommer att förändras samt hur väl din kompetens matchar mot verksamhetens behov.

Steg 1:

Identifiera kompetenskraven i din nuvarande roll

- Varför finns din tjänst?
- Vad går ditt arbete ut på?
- Vad måste du leverera för att verksamheten ska fungera?
- Vilka förväntningar finns på dig från arbetsgivare, kunder, samarbetspartners?
- Vilken kompetens behövs för att du ska kunna leverera det som förväntas?
- Hur skulle detta formuleras om tjänsten utlystes på nytt?

Steg 2:

Identifiera hur din roll kommer att förändras

- Vilka faktorer i omvärlden är avgörande för hur din roll kommer att förändras?
- Hur tror din chef och dina kollegor att verksamheten kommer att förändras?
- Fråga dina kunder och samarbetspartners om vilka behov de kommer att ha framöver?
- Undersök hur andra organisationer i din bransch har utvecklats?
- Utgå från detta och skissa på hur din roll kommer att förändrats på kort och lång sikt?
- Vilken kompetens behöver du för att kunna leverera som förväntat i framtiden?
- Hur skulle detta formuleras i en framtida platsannons?

Steg 3:

Kartlägg din nuvarande kompetens

- Vad är du bra på? (ofta det du tycker är kul)
- I vilka situationer efterfrågas dina tjänster?
- Vad har du gjort tidigare?
- Vilken kompetens behövdes för att leverera i dessa roller?
- Har du kompetens som du inte använder idag, men som skulle kunna vara värdefull för din nuvarande arbetsgivare?

Steg 4:

Identifiera ditt behov av kompetensutveckling

- Vilken kompetens saknar du för att leverera som förväntat idag?
- Vilken kompetens saknar du för att leverera som förväntat på kort sikt?
- Vilken kompetens saknar du för att leverera som förväntat på länge sikt?

Steg 5:

Formulera en strategi för din kompetensutveckling

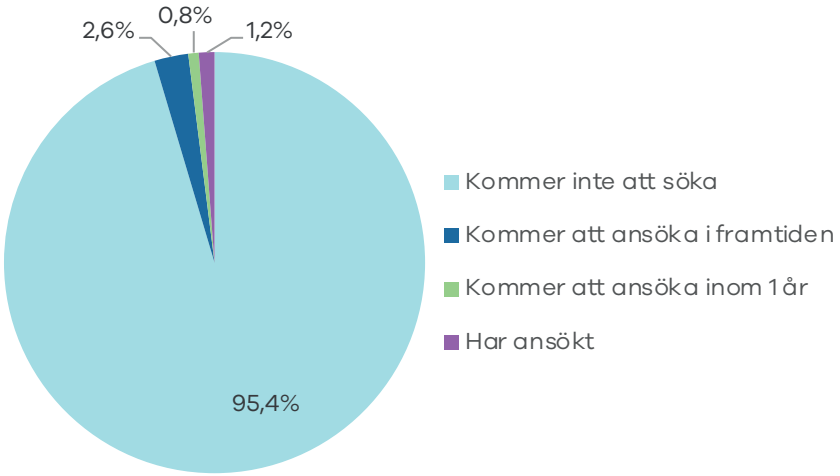
- Vill du utvecklas i samma riktning som din roll?
- Om inte vad vill du göra i stället?
- Vilken kompetens behöver du för att ta nästa steg?
- Vilken kompetens behöver du för att uppnå dina karriärmål på lång sikt?
- Hur tror du att din arbetsgivare ställer sig till dina karriärmål?
- Är dina önskemål till nytta för din nuvarande roll eller i den verksamhet där du arbetar idag?
- Vilka argument kan du använda för att få din nuvarande arbetsgivare att stå för din kompetensutveckling?
- Vilka möjligheter till kompetensutveckling finns på din arbetsplats?
- Hur kan du få igenom dina önskemål om kompetensutveckling?

Kan jag få omställningsstudiestöd?

I Sverige finns sedan oktober 2022 ett nytt huvudavtal om anställningstrygghet som ger yrkesverksamma rätt till omställningsstudiestöd. Till skillnad mot tidigare trygghetsöverenskommelser gäller den här rätten även för dig som inte blivit uppsagd.

Rätt till stödet har du som är etablerad på arbetsmarknaden och varit yrkesverksam i minst åtta år. Du kan få stödet för att vidareutveckla dig inom ditt område eller för att göra något helt annat.

Naturvetares intresse för omställningsstudiestödet



När undersökningen bland Naturvetarnas medlemmar genomfördes i november 2023 hade 161 naturvetare sökt omställningsstudiestöd. Av dessa hade 40 beviljats stöd och 34 fått avslag.

Omställningsstudiestödet ger dig upp till 80 procent av din lön i studiestöd. Hur stort stödet blir för just dig beror på om du omfattas av kollektivavtal eller inte, och vad du tjänar. Dessutom finns det möjlighet att ta ett kompletterande lån. Du kan få stödet i maximalt 44 veckor om du studerar på heltid.

Checklista för att kolla om du kan få stöd

- Jag är mellan 27 och 62 år.
- Jag har arbetat 8 av de senaste 14 åren.
- Jag har arbetat 12 av de senaste 24 månaderna.
- Den utbildning jag vill gå är studiemedelsberättigad.
- Utbildningen stärker min ställning på arbetsmarknaden.
- Min arbetsgivare kan inte förväntas stå för kostnaden för utbildningen.
- Jag har inte läst utbildningen tidigare.
- Utbildningen omfattar minst 1 veckas heltidsstudier.
- Jag ska studera på minst 20 procent av min arbetstid.

Mer information om vilka regler som gäller och hur du går till väga finns på Centrala studiestödsnämndens (CSN) webbplats.

Vilket stöd kan jag få från en omställningsorganisation?

Du som arbetar för en arbetsgivare som har kollektivavtal tillhör en omställningsorganisation. Den erbjuder karriärvägledning och rådgivning, samt kan också bekosta en del utbildning och validering av din kompetens om du riskerar att bli uppsagd eller om du planerar att söka omställningsstudiestöd.

Det är rådgivare på din omställningsorganisation som bedömer om den utbildning du vill gå kommer att stärka din ställning på arbetsmarknaden. Tillsammans går ni igenom dina tidigare erfarenheter och hur den aktuella utbildningen skulle kunna gynna dig på arbetsmarknaden. Bedömningen är generös, men utbildningar som är mer av hobbykaraktär eller som är förberedande och inte leder fram till slutmålet avslås som regel. Rådgivarna skickar efter samtalet med dig in ett yttrande till CSN och det ligger sedan till grund för myndighetens beslut.

Rådgivarna är utbildade i processen, men de är inte branschexperter och saknar fördjupad kompetens om olika yrkesroller. Ofta är rådgivarna externa upphandlade konsulter och det finns ingen gemensam kvalitetssäkring. Kontakta därför gärna även Naturvetarna för rådgivning och stöd inför mötet med din omställningsorganisation.

Sättet att hantera yttranden som är avrådande skiljer sig mellan olika omställningsorganisationer. En del väljer att inte skicka in yttranden om avslag, utan i det läget får du i stället möjlighet att dra tillbaka din ansökan. Det gör att du snabbare får besked, vilket kan öka dina möjligheter att hitta en annan utbildning som på ett bättre sätt stärker din ställning på arbetsmarknaden. Samtidigt medför det att statistiken kring skälen för avslagen inte är tillförlitlig,

> **Den individuella bedömningen** gör att även en utbildning av hobbykaraktär för en viss individ kan bedömas förbättra ställningen på arbetsmarknaden. Det skulle till exempel kunna vara någon som vill utbilda sig inom keramik för att använda i sitt yrke som lärare. Det behöver finnas en trovärdig individuell plan."
>
> **Lars Gustafsson, verksamhetsutvecklare, Omställningsfonden**

Skäl för att avslå en utbildning

1. Utbildningen är av hobbykaraktär.
2. Den sökande har läst utbildningen tidigare.
3. Utbildningen är förberedande eller leder inte till en stärkt ställning på arbetsmarknaden.

6 Omställningsorganisationer för naturvetare

1. **Omställningsfonden:** För dig som arbetar i kommuner, regioner eller ett kommunalt företag anslutet till Sobona.
2. **Trygghetsstiftelsen:** För dig som är statligt anställd.
3. **TRR Trygghetsrådet:** För dig som arbetar på ett företag som är anslutet till en arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv.
4. **Omstella:** För dig som arbetar inom civilsamhället, för en idéburen eller kooperativ organisation som är ansluten till Fremia.
5. **Kyrkans trygghetsråd:** För dig som arbetar inom Svenska Kyrkan.
6. **Offentliga omställningsorganisationen:** För dig som saknar kollektivavtal.

Om du inte vet vilken omställningsorganisation du tillhör kan du enkelt ta reda på här www.hittaomstallningsorg.se

Tänk på detta om du funderar på att söka omställningsstudiestöd

1. **Naturvetarnas karriärstöd** och arbetsmarknadsinformation kan hjälpa dig i planeringen av din fortsatta karriär.
2. **Ta kontakt med** din omställningsorganisation innan ansökan för råd och stöd i processen.
3. **Informera din arbetsgivare** i god tid om dina planer. Tänk på att arbetsgivaren kan skjuta på din begäran om tjänstledighet för studier i 6 månader.

8 förslag för stärkt kompetensutveckling i arbetslivet

Det är tydligt att många behöver mer tid för att kompetensutveckla sig i arbetslivet för att kunna göra ännu större skillnad för verksamhetens resultat. Trots det ser Naturvetarna stora svårigheter att reglera tid och resurser för kompetensutveckling i lag eller centrala avtal. Det främsta skälet är att det ser så olika ut i olika verksamheter och yrkesroller.

Vi anser att beslut om arbetsvillkoren ska fattas så nära medlemmarna som möjligt, det vill säga helst lokalt på arbetsplatsen.

1. **Arbetsgivare bör regelbundet** analysera verksamhetens kompetensbehov. Idag är det bara ungefär hälften av Sveriges arbetsgivare som gör det. Kompetensinventeringar ska göras och strategiska utvecklingsplaner ska finnas på plats i varje verksamhet.
2. **Arbetsgivarnas dialog med** medarbetarna om utvecklingsbehoven behöver stärkas. Idag är det bara ett av fyra företag som har personalrepresentanter som medverkar i planeringen av verksamhetens utvecklingsinsatser.
3. **De lokala parterna** ska på organisationsnivå följa upp individuella utvecklingsplaner på ett strukturerat sätt.
4. **Kompetensutveckla medarbetarna istället** för att rekrytera. Idag väljer nio av tio arbetsgivare att rekrytera.
5. **Centrala kollektivavtal ska** i högre utsträckning ställa krav på att tid och resurser för kompetensutveckling är en integrerad del i de årliga löneförhandlingarna.
6. **Parterna bör främja** en lärande kultur, genom att exempelvis i löneavtal göra det tydligt att det är ett viktigt lönekriterium att dela med sig av sin kunskap.
7. **För reglerade professioner,** där en del av verksamhetsansvaret förts över på arbetstagaren, ska en överenskommelse om vilken kompetensutveckling som krävs för att hålla sig uppdaterad i yrkesrollen dokumenteras och följas upp varje år.
8. **Stärk dialogen mellan** arbetsmarknadens parter och akademin kring vilken kompetens som behövs idag och på längre sikt, samt hur den nya kunskap som forskningen genererar ska komma till användning.

Referenser

En riktigt bra kompetensutveckling, Almega, 2022, En riktigt bra kompetensutveckling 2212.pdf,

Creativity loves constraints': The paradox of Google's twenty percent time, 2011, https://ephemerajournal.org/sites/default/files/2022-01/11-4walker.pdf

Fokussamtal, medlemmar och förtroendevalda, Naturvetarna, 2023

Kompetensutveckling – den bortglömda konkurrensfaktorn, PTK, 2019, ptk-rapport-kompetensutveckling-2019-11-25.pdf

Kunskapens halveringstid, IHM Business School, https://www.ihm.se/i-fokus/blogg/kunskapens-halveringstid/

Naturvetarbarometern, Naturvetarna, 2023

Naturvetarnas löneenkät, Naturvetarna, 2022 och 2023

Personalutbildning i företagen 2020, SCB, Personalutbildning i företagen 2020 (scb.se)

Undersökningen om vuxnas deltagande i utbildning 2022, SCB, Vuxnas deltagande i utbildning 2022 (scb.se)

Upskill och reskill. Smart kompetensutveckling för dig, teamet och din organisation, Pär Lager, 2021

Vill veta mer om vilken kompetens som efterfrågas i din bransch?

www.naturvetarna.se/om-oss/rapporter

Naturvetarna är ett partipolitiskt obundet fackförbund inom Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, vars förbund organiserar medlemmar efter utbildningsområde.

Vi har cirka 35 000 medlemmar inom life science, jord, skog och miljö, de fysiska vetenskaperna, matematik och data.

Naturvetare skapar världens framtid. Våra medlemmar hittar lösningar på samhällets utmaningar och tar fram morgondagens innovationer.

Här hittar du oss:

- **www.facebook.com**/Naturvetarna
- **www.linkedin.com:** Naturvetarna
- **Instagram:** naturvetarna och naturvetarna_student
- **twitter.com**/naturvetarna
- **Podd:** Naturvetarpodden