



Vägar till kompetenslyft

– Företagens syn på behovet av kompetensutveckling

Oktober 2021

företagarna

Företagarna företräder 60 000 företagare och har 2 000 förtroendevalda. Vi erbjuder nätverk, kunskap och praktisk hjälp samt driver utvecklingen för ett bättre företagsklimat, så att företagare får rätt förutsättningar för att kunna utveckla sin verksamhet och nå sina mål.

INNEHÅLL

1. Inledning	4
2. Företagens kompetensbehov och kompetensutveckling	5
2.1 Svårigheter att rekrytera ställer ökade krav på kompetensutveckling	5
2.2 Företagens syn på kompetensutveckling	5
2.3 Redovisning av resultat panelundersökning	6
2.4 Sammanfattande kommentar av panelundersökningen	11
3. Branschorganisationernas syn på kompetensutveckling	12
3.1 Verksamheter i förändring ställer nya krav på kompetensutveckling	12
3.2 Brist på utbildningsplatser är ett grundproblem	13
4. Fem förslag för att öka företagets kompetensutveckling	14

Rapportens författare



Catharina Bildt Grape
expert på migration,
integration och arbets-
marknadsfrågor
Företagarna

1. INLEDNING

Att kompetensutveckla anställda utgör ofta en viktig grund för företagets produktivitet, konkurrenskraft och innovation. De flesta företag är väl medvetna om vikten av lärande och att hålla kunskapen och kompetensen hos sina anställda uppdaterad. I Sverige är 99,4 procent små företag, vilket innebär att de har färre än 50 anställda. Det är i dessa små företag som fyra av fem jobb har skapats de senaste 30 åren. De jobb som skapas i de privata företagen genererar inte bara arbetstillfällen utan också skatteintäkter till vår gemensamma välfärd.¹ För att dessa företag ska kunna växa och utvecklas krävs tillgång till kompetens och möjlighet till kompetensutveckling. Det är viktigt för företagen, för individens möjlighet att få jobb och inte minst är det viktigt för samhället.

Det räcker med att gå 20 år tillbaka i tiden för att konstatera att dagens arbetsmarknad skiljer sig radikalt från hur arbetsmarknaden såg ut och fungerade då. Den som inleder sin yrkesbana idag kommer sannolikt att byta jobb betydligt fler gånger jämfört med föregående generation. Ökade krav på flexibilitet på arbetsmarknaden, både för arbetstagare och arbetsgivare, förutsätter nya lösningar och förhållningssätt. För att klara den globala konkurrensen behöver företagens kompetens ligga i framkant. Många som börjar arbeta idag kommer också att arbeta längre än rådande pensionsålder. För att behålla sin attraktivitet på arbetsmarknaden och känna fortsatt glädje i sitt yrkesliv behövs förutsättningar för ett livslångt lärande.

Frågan om kompetensförsörjning och hur företag ska hitta ny kompetens har diskuterats mycket de senaste åren. Däremot har frågor om kompetensutveckling, förutsättningar för att det ska ske, huruvida det finns relevant utbildning osv. hamnat på efterkälken. Kopplingen mellan företagens behov av kompetens och relevant utbildning för kompetensutveckling återspeglas inte tillräckligt väl i utbildningssektorn. Detta trots att frågorna är mer aktuella än någonsin. Coronapandemin har satt blyxtbelysning på behovet av omställningsutbildningar. Den här rapporten fokuserar på företagens behov av kompetensutveckling. Hur ser företagen på anställdas behov av kompetensutveckling? Vilken utbildning används, varför väljer företag att inte kompetensutveckla och vad skulle behövas för att möjliggöra för fler att ta del av kompetensutveckling? Det är några av frågeställningarna som lyfts i rapporten. Syftet är att belysa företagens syn på kompetensutveckling men även presentera förslag på åtgärder som kan möjliggöra för fler att ta del av kompetensutveckling.

Rapporten har tagits fram av Företagarna under våren 2021 och baseras på en rad aktiviteter. En medlemspanel om kompetensutveckling har genomförts för att fånga en bredare bild av företagens syn på kompetensutveckling. Enkätundersökningar och intervjuer har också gjorts med Företagarnas branschorganisationer för att fördjupa kunskapen om hur det ser ut i ett urval av olika branscher. Den bild som framträder är att branschernas behov av utbildning och kompletterande utbildning för att säkra tillgång till och behålla kompetensen hos anställda är stor. Det står också klart att det behövs många olika insatser för att företagen ska kunna behålla och utveckla sina anställda och gå i takt med arbetsmarknadens föränderliga behov och utveckling.

¹ https://www.foretagarna.se/contentassets/655d8478dece47be9a992f119d3b4ceb/valfardsskaparna2021_20210412.pdf

2. FÖRETAGENS KOMPETENSBEHOV OCH KOMPETENSUTVECKLING

2.1 Svårigheter att rekrytera ställer ökade krav på kompetensutveckling

Att kompetensförsörjning är en utmaning för många små och medelstora företag är känt sedan länge. Utmaningen syns tydligt bland annat i Företagarnas årliga rapport *Småföretagsbarometern* där brist på lämplig arbetskraft länge har angetts vara ett av företagens absolut största hinder för tillväxt. I 2021 års upplaga av Småföretagsbarometern framgår att "svårigheterna att hitta lämplig arbetskraft är det främsta tillväxthindret enligt småföretagen, ett hinder som dessvärre tycks ha vuxit i betydelse trots en svagare arbetsmarknad."²

I rapporten "Det är attityden – dumbom" från 2016 framkommer att det framförallt är tre hinder som utmärker sig vad gäller företagens utmaningar att hitta rätt kompetens:

1. Hitta rätt erfarenhet
2. Hitta rätt egenskaper/attityd och
3. Kostnad för att ha anställda

74 procent av företagen angav att det var ett stort eller mycket stort hinder att hitta en arbets-sökande med rätt erfarenhet vid rekrytering medan 73 procent av företagen angav att hitta en person med rätt egenskaper/attityd var ett stort eller mycket stort hinder.³

Även om utmaningar och svårigheter kring rekrytering inte är huvudfokus i denna rapport är det viktigt att påminna om dessa siffror. Företagen har under lång tid haft svårigheter att rekrytera rätt kompetens och erfarenhet vilket har stor påverkan och betydelse för behovet av kompetensutveckling. Den som saknar yrkeserfarenhet är ju inte enbart i behov av utveckling utan behöver i princip läras upp från grunden. Vissa branscher där utvecklingen är starkt teknikdriven har då ett mycket stort behov av kontinuerligt lärande och utbildning av anställda.

2.2 Företagens syn på kompetensutveckling

I avsnittet nedan redovisas en uppdaterad bild av hur företagen arbetar med kompetensutveckling. Företagarna har i tidigare rapporter undersökt hur företagen ser på kompetensutveckling mer generellt vilket är intressant att påminna om. I rapporten "Det är attityden – dumbom" anger 43 procent av företagen att befintlig personal skulle kunna ta sig an arbetsuppgifterna företaget söker personal för om de fick rätt kompetensutveckling.⁴ Svaret visar på vikten av träffsäkra och relevanta utbildningsinsatser.

² <https://www.foretagarna.se/contentassets/19ec448ed8e347fab10f131629b3fbbf/smaforetagsbarometern-2021.pdf>

³ <https://www.foretagarna.se/contentassets/a8bcb31d16cc4bc999084b9115b6a56e/det-ar-attityden-dumbom-riks-nov-2016.pdf>

⁴ <https://www.foretagarna.se/contentassets/96c8f129b90f46ebbc457157727f91ba/foretagarna-kompetensbarometern.pdf>

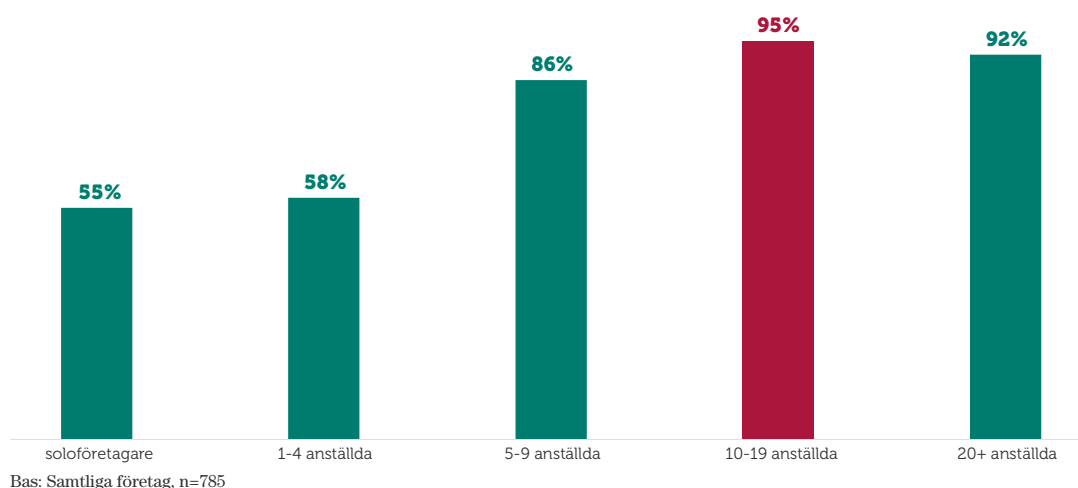
En rapport från 2019 visar att det är finansiering och planering som behövs för att underlätta företagens kompetensutveckling. Mer än hälften av företagen, 53 procent, anser att den enskilt viktigaste faktorn för att underlätta arbetsgivares möjlighet att erbjuda kompetensutveckling är hjälp med finansiering.⁵ I rapporten framkommer även att tre av tio företag efterfrågar hjälp med att hitta rätt utbildning på rätt nivå utifrån genomförd validering av arbetstagarens kompetens innan insats. Motsvarande andel, 30 procent, önskar hjälp med det strategiska förarbetet genom att ta fram strategier för kompetensutvecklande åtgärder och processer för kompetensutvecklande insatser i arbetet. Dessa siffror är särskilt viktiga ur ett småföretagarsperspektiv. Kompetensutveckling är något som företag behöver arbeta med löpande. I små företag är det särskilt viktigt att säkerställa att företaget har rätt kompetens samtidigt som en anställd ofta ansvarar för flera arbetsuppgifter. Företag med få anställda saknar ofta en enskild HR-funktion eller resurser för den här typen av mer strategisk inventering av företagets kompetensbehov. Om företagen skulle få hjälp med det strategiska arbetet kring kompetensutveckling kan de både planera, prioritera och genomföra utbildning på ett strukturerat sätt.

2.3 Redovisning av resultat panelundersökning

Företagarnas medlemspanel har under våren svarat på ett antal frågor om kompetensutveckling. Undersökningen genomfördes under perioden 19 mars till 7 april 2021 och totalt medverkade 864 företagare med bred representation sett till olika branscher över hela landet. Resultatet av medlemspanelen redovisas nedan och ger en viktig inblick i företagens breda, generella syn på behovet av kompetensutveckling.

En majoritet av företagen, 60 procent, svarar att personalen har fått kompetensutveckling under de senaste 3 åren. 31 procent svarar att personalen inte har fått kompetensutveckling och resterande 9 procent att de inte vet. Som diagrammet nedan visar är kompetensutveckling vanligast i företag med 10–19 anställda följt av företag med fler än 20 anställda. Soloföretagare och företag med 1–4 anställda kompetensutvecklar personalen i lägre grad.

Figur 1. Har personalen i ditt företag fått kompetensutveckling under de senaste tre åren? Svar=JA



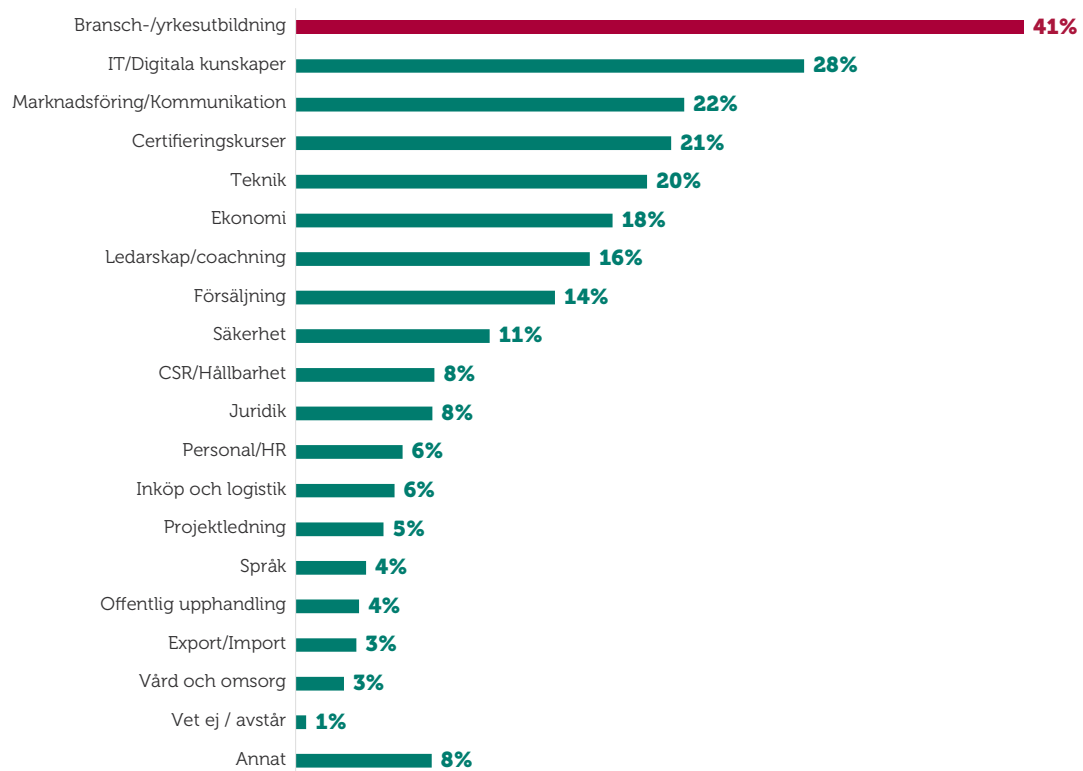
Det vanligaste sättet att kompetensutveckla personal är via externa aktörer⁶. Av de företag som haft kompetensutveckling under de senaste tre åren svarar 51 procent att de använt sig av just externa aktörer. 47 procent svarar att de kompetensutvecklar genom utbildningar via branschorganisationer och 44 procent svarar att de kompetensutvecklar internt på företaget.

⁵ <https://www.foretagarna.se/politik-paverkan/rapporter/2019/nar-arbetsratt-blir-fel-foretagens-syn-pa-las/resultat-del-4-foretagen-vill-ha-kompetensutveckling-och-omstallning-for-alla/>

⁶ Med "externa aktörer" avses i detta sammanhang utbildning som är extern och inte intern. Externa aktörer kan således i detta sammanhang vara både offentliga och privata utförare. Värt att notera är att Företagarna i en tidigare rapport konstaterat att endast fem procent av företagen tillämpar det offentliga utbildningssystemet. Den frågan har dock inte ställts i denna panel.

Inom vilka områden har företagen då kompetensutvecklat sin personal under de senaste tre åren? Som framgår av tabellen nedan är den vanligaste kompetensutvecklingen bransch-/yrkesutbildning följt av IT/digitala kunskaper. Även marknadsföring/kommunikation, certifieringskurser och teknik är vanligt.

Figur 2. Inom vilka områden har personalen i ditt företag fått kompetensutveckling?

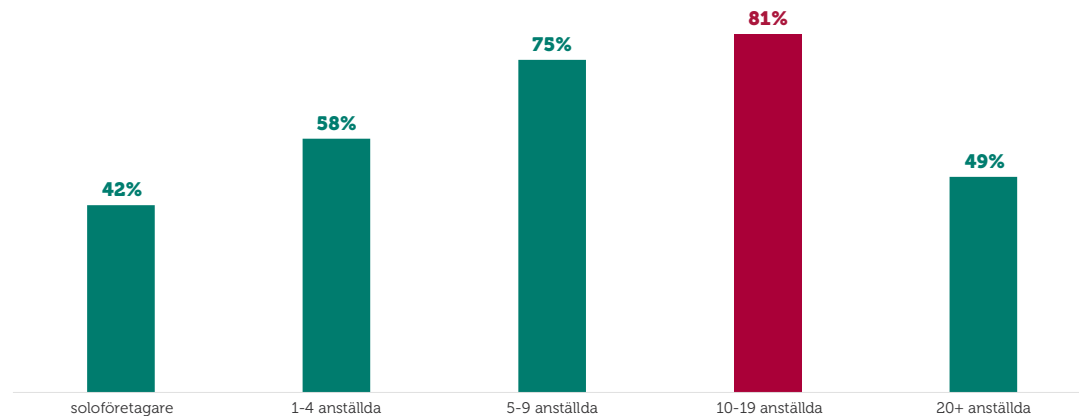


Bas: Företag som haft kompetensutveckling under de tre senaste åren, n=501

Av de företag som inte genomfört någon kompetensutveckling de senaste tre åren anger den största andelen, 33 procent, att det beror på att personalen inte behöver någon ytterligare kompetensutveckling. En fjärdedel, 25 procent, svarar att kostnaden för utbildningen är för hög, 19 procent svarar att de inte kan avvara personal under utbildningstiden och 12 procent att det saknas relevanta utbildningar.

Hälften av företagen svarar att deras personal har behov av kompetensutveckling medan 42 procent svarar att personalen inte har något behov. Av de företag som svarat ja på frågan om personalen behöver kompetensutvecklas är svarar de enligt tabellen nedan:

Figur 3. Har personalen i ditt företag ett behov av kompetensutveckling? Svar=JA

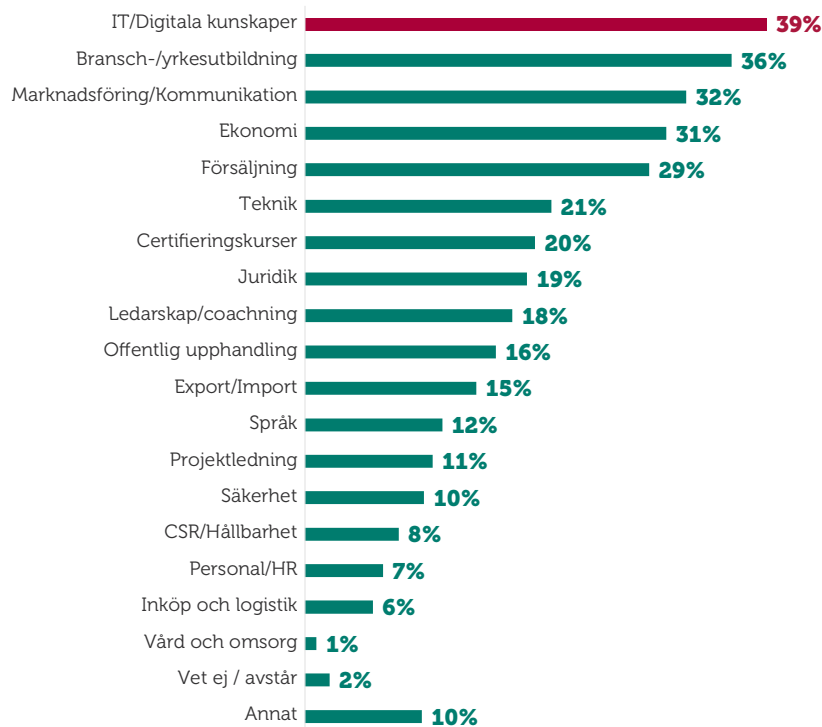


Bas: Samtliga företag, n=785

Det framgår tydligt att det framförallt är de små företagen som har allra störst behov av kompetensutveckling. Hela 81 procent av personalen i företag med 10–19 anställda och 75 procent av personalen i företag med 5–9 anställda är i behov av kompetensutveckling. De målgrupper som är i störst behov av kompetensutveckling är anställda mellan 45–54 år där 65 procent behöver kompetensutvecklas, följt av anställda mellan 16–44 år där 63 procent behöver kompetensutvecklas enligt företagen.

De företag som har haft behov av kompetensutveckling har framförallt haft behov inom följande områden:

Figur 4. Inom vilket/vilka områden har ditt företag ett behov av kompetensutveckling?



Bas: Företag som haft behov av kompetensutveckling, n=390

Svaren visar att företagen har störst behov av kompetensutveckling inom IT/Digitala kunskaper. Digitaliseringen har pågått under lång tid, i samhället generellt men också inom yrkeslivet. En trolig förklaring att företagen rankar kompetensutveckling inom IT/Digitalisering högst är att coronapandemin i flera avseenden har skyndat på digitaliseringen och kraven på att bli digital har ökat under pandemin.

I panelen har vi frågat företagen dels inom vilka områden personalen har kompetensutvecklats, dels vilken kompetensutveckling företagen har behov av. För att få en bild av hur dessa förhåller sig till varandra jämförs svaren nedan. Tabellen visar företagens svar på frågorna vilket område personal fått kompetensutveckling de senaste tre åren samt inom vilka områden företagen har behov av kompetensutveckling. Genom att jämföra svaren på dessa frågor tydliggörs viss diskrepans mellan den kompetensutveckling som genomförts och företagets behov framåt.

OMRÅDE	PERSONAL HAR FÅTT KOMPETENSUTVECKLING, SVAR I PROCENT	FÖRETAG HAR BEHOV AV KOMPETENSUTVECKLING, SVAR I PROCENT
IT/digitala kunskaper	28	39 (+11)
Bransch/yrkesutbildning	41	36
Marknadsföring/kommunikation	22	32 (+10)
Certifieringskurser	21	20
Teknik	20	21
Ekonomi	18	31 (+13)
Ledarskap	16	18
Försäljning	14	29 (+15)
Säkerhet	11	10
CSR/Hållbarhet	8	8
Juridik	8	19 (+11)
Personal/HR	6	7
Inköp/logistik	6	6
Projektledning	5	11
Språk	4	12 (+8)
Offentlig upphandling	4	16 (+12)
Export/import	3	15 (+12)
Vård/omsorg	3	1

Siffrorna inom parentes i den högra kolumnen anger diskrepans i procent mellan genomförd och efterfrågad kompetensutveckling.

JÄMFÖRELSEN VISAR ATT:

- Störst diskrepans finns inom försäljning där 14 procent deltagit i vidareutbildning men 29 procent av företagen svarar att de har behov av kompetensutveckling. Därefter följer ekonomi där 18 procent deltagit i vidareutbildning men företagets behov uppgår till 31 procent.
- Diskrepansen ligger även högt för utbildning inom offentlig upphandling och export/import där relativt få anställda tar del av utbildning samtidigt som företagets behov är betydligt större. Förklaring till diskrepansen framgår inte av panelundersökningen men en tänkbar orsak kan vara brist på relevanta utbildningar inom dessa områden.
- Värt att notera är även att språk är ett område där relativt få tar del av utbildning samtidigt som företagen anger ett tydligt behov av kompetensutveckling inom språk.

2.4 Sammanfattande kommentar av panelundersökningen

- Panelsvaren ger en tydlig bild vad gäller behovet av kompetensutveckling. Företagen svarar att 6 av 10 anställda har behov av kompetensutveckling. Den siffran, 6 av 10, motsvarar även andelen anställda som har tagit del av kompetensutveckling de senaste tre åren.
- Det är de små företagen som störst behov av kompetensutveckling. Företag med 10–19 anställda har allra störst behov (81 procent), följt av företag med 5–9 anställda (75 procent). I företag med 1–4 anställda uppgår behovet till 58 procent.
- Det är även i företag med 10–19 anställda som mest kompetensutveckling sker, 95 procent av de anställda som har behov har fått kompetensutveckling. Även i företag med fler än 20 anställda är siffran hög, 92 procent, medan det i soloföretag och företag med 1–4 anställda är betydligt färre, 55 respektive 58 procent som fått kompetensutveckling. Resultaten visar att kompetensutveckling sker i lägre utsträckning i soloföretag eller i företag med ett fåtal anställda.
- Av de företag som svarat att anställda har behov av kompetensutveckling är det främst åldersgrupperna 45–54 år och 16–44 år som behöver vidareutbildning. I åldersgruppen 45–54 år uppgår behovet till 65 procent och i åldersgruppen 16–44 år uppgår behovet till 63 procent.

3. BRANSCH- ORGANISATIONERNAS SYN PÅ KOMPETENSUTVECKLING

Företagarna samlar många företag inom olika branscher. För att fånga behovet av kompetensutveckling har vi i denna rapport, utöver den medlemsenkät som genomförts under våren, kontaktat Företagarnas branschorganisationer. Samtliga branschförbund har bjudits in till samtal om kompetensförsörjning. Ett antal branschorganisationer har också svarat på en enkät och medverkat i intervju om respektive branschs syn på behovet av kompetensförsörjning.

Majoriteten av branschförbundens medlemsföretag speglar Företagarnas övriga medlemsföretag då det framförallt är små företag, ofta med ca 1–10 anställda men max 50 anställda. Samtliga branschförbund som medverkat i undersökningen anger att de har behov av att anställa, trots rådande situation kring coronapandemin.

Branschorganisationerna tillfrågades om det var svårt att rekrytera och deras svar bekräftar tidigare beskrivning om att det är svårt eller mycket svårt att rekrytera. På frågan om vilka som är de viktigaste orsakerna till att det är svårt att rekrytera svarar samtliga:

- Brist på personer med rätt utbildning
- Brist på personer med rätt yrkes/arbetslivserfarenhet

Även bristande intresse/attityd, höga kostnader för att anställa och bristande kunskaper i svenska anges också som orsaker som gör det svårt att rekrytera. Som konstaterats ovan följer dessa utmaningar kring rekrytering med in företagens löpande verksamhet och påverkar behovet av kompetensutveckling.

3.1 Verksamheter i förändring ställer nya krav på kompetensutveckling

Samtliga branschorganisationer svarar att det finns ett stort behov av kompetensutveckling. Behoven skiljer sig beroende på bransch där vissa har tydliga lagkrav för att kunna driva sin verksamhet. I likhet med panelsvaren så är den vanligaste formen av kompetensutveckling kopplad till bransch-/yrkesutbildning. Här finns dock stora skillnader mellan branscher, där vissa branscher kräver avklarad grundutbildning för att få jobb och andra branscher kan anställa och lära upp sin personal.

Flera branschförbund beskriver att deras verksamheter förändras vilket ställer nya krav på de som ska utföra arbetet. En bransch som ökar snabbt är transport där trycket på åkerier och fungerande logistik/transporter varit stort under coronapandemin. I takt med att näthandeln ökar utvidgas och förändras arbetsuppgifterna. Det handlar inte bara om att leverera en vara, ökade krav på service och bemötande är också viktigt och spelar en allt större roll. Andra branschförbund som arbetar med tekniskt drivna verksamheter behöver ständigt vidareutbilda sina anställda. Här finns exempel på företag som varit renodlade hantverksyrken men som i takt med utveckling och digitalisering blivit allt mer tekniskt drivna. Låssmed är ett sådant exempel, branschen och yrket breddas allt mer i samband med att nya säkerhetslösningar växer fram. Arbetsuppgifter i yrket utvecklas därför mer och mer mot att också, vid sidan av det mekaniska, innefatta kompletta säkerhetslösningar, där bland annat larminstallation ingår vilket ställer nya krav på teknisk kompetens.

3.2 Brist på utbildningsplatser är ett grundproblem

Flera av branschförbunden uppger att för få utbildningsplatser är en stor utmaning som resulterar i brist på arbetskraft. Ett exempel är Sveriges Åkeriföretag som har ett årligt behov av ca 6 000 nya förare men där antalet gymnasieplatser uppgår till runt 2 000. Enligt branschorganisationen är det högt söktryck på gymnasieplatserna så här skulle fler gymnasieutbildningar kunna göra skillnad. Det är viktigt att poängtera att utbildningsansvar vad gäller grundutbildning inte ska ligga på enskilda företag.⁷

Andra branschförbund vittnar om liknande utmaningar men på högskole-/universitetsnivå där det t. ex. saknas utbildningsplatser för förskollärare. Det råder stor brist på såväl lärare som förskollärare. Förskolläraryrket är en 3,5 årig universitets- och högskoleutbildning som omfattar 210 högskolepoäng. Enligt branschorganisationen Sefif som företräder fristående förskolor i Sverige finns ett mycket stort behov av utbildade förskollärare men utbildningsplatserna är för få. Sefif poängterar dock att en eventuell ökning av antalet utbildningsplatser inte får ske på bekostnad av kvalitet. Ytterligare en bransch, bagarna, efterfrågar fler utbildningar via yrkeshögskolan. Det är en viktig utbildningsplattform för bagare men det finns för få utbildningsplatser på för få skolor. Branschorganisationen Sveriges bagare & konditorer vittnar också om att deras medlemsföretag har behov av kompetens men att det kan finnas utmaningar att anställa personer direkt efter gymnasiet. Många elever behöver komplettera sin utbildning och i det sammanhanget skulle yrkeshögskolan kunna spela en viktig roll.

Samspelet mellan branschens efterfrågan på arbetskraft och utbud av utbildningsplatser behöver återspeglas bättre i hela utbildningskedjan. Exempelen ovan visar tre ganska olika branscher som alla behöver fler utbildningsplatser inom såväl gymnasieskolan, yrkeshögskolan som högskola/universitet. Utan att ifrågasätta lärosätens självständighet kan Företagarna konstatera att företagens behov av arbetskraft behöver återspeglas tydligare i hela utbildningssektorn och omfatta såväl behov av grundutbildning som behov av kompletterande utbildning eller kompetensutveckling.

⁷ Det framgår i Skollagens 15 kapitel att: "Utbildningen i gymnasieskolan ska utgöra en bas för den nationella och regionala kompetensförsörjningen till arbetslivet och en bas för rekrytering till högskolesektorn."

4. FEM FÖRSLAG FÖR ATT ÖKA FÖRETAGENS KOMPETENSUTVECKLING

AVSÄTT 40 MKR I TRE ÅR FÖR STRATEGISK KOMPETENSINVENTERING FÖR SMÅ FÖRETAG

Soloföretag och företag med 1–4 anställda kompetensutvecklare i lägre grad än övriga företag trots att behovet av vidareutbildning är stort. Det finns fler förklaringar till detta men en av de viktigaste är att företaget inte har möjlighet att avvara personal, varken ekonomiskt eller tidsmässigt. I små företag med få anställda måste personalen vara mer allsidiga och ansvara för fler arbetsuppgifter. Behovet av kompetensutveckling kan då hänga samman med affärsutveckling, dvs. företaget kan behöva rådgivning eller stöd kring vilka kompetenser som behöver stärkas för att utveckla och växa företaget. 30 procent av företagen vill ha hjälp med det strategiska arbetet kopplat till kompetensutveckling. Konkret handlar det om att synliggöra vilka kompetenser som behöver stärkas i företaget. Att möjliggöra strategisk kompetensinventering i dessa företag tydliggör både hur företaget kan växa men också vilken kompetensutveckling som behövs för att nå dit. Regeringen bör avsätta 40 Mkr i tre år för strategisk kompetensinventering för företag med upp till 50 anställda. Dessa medel ska fördelas genom affärsutvecklingscheckar.

INFÖR AFFÄRSUTVECKLINGSCHECKAR

Företag med upp till 50 anställda ska kunna ta del av en affärsutvecklingscheck för att möjliggöra strategisk kompetensinventering. Värdet på checken bör vara runt 20 000 kr och fungera som en voucher. Företagarna vill se att en mångfald av aktörer upphandlas, antingen regionalt eller nationellt, för att erbjuda kompetensinventering av små företag. Då företagens behov skiljer sig är det viktigt med ett brett utbud av aktörer som kan erbjuda kompetensinventering. Kompetensinventeringen ska resultera i tydlig översikt över befintliga medarbetares kompetens, vilka eventuella behov av kompetensutveckling eller rekryteringsbehov som finns.

SKAPA INCITAMENT FÖR KOMPETENSUTVECKLING GENOM ÖKAD AVDRAGSRÄTT

Företagarna föreslår att ett skatteincitament som innebär ökade möjligheter till att dra av inköp av kompetensutvecklande tjänster införs. I dag är kompetensutvecklande utbildningsinsatser avdragsgilla under vissa villkor, till exempel om utbildningsinsatsen sker för en viss funktion och inte bara för arbetstagarens generella kompetenshöjning, samt att insatser sker hos arbetsgivaren och inte i anordnarens egna lokaler. Skatteverket gör en bedömning i varje enskilt fall om arbetsgivarens utgift för kompetensutveckling kan skattas som avdragsgill eller inte och utfallet är därför svårt att förutse för företagen. Presumtionen bör vara att investeringen är avdragsgill som en kostnad i verksamheten. Genom ökade möjligheter att dra av kostnader för kompetensutveckling ökar möjligheten och incitamenten för företagen att kompetensutveckla fler anställda.

MÖJLIGGÖR FÖR BRANSCHER ATT LYFTA FRAM FÖRETAGENS BEHOV AV ARBETSKRAFT

Kompetensbrist uppstår inte från en dag till en annan utan är något som sker över tid, ibland snabbare ibland på längre sikt. För att undvika att parkera Sverige i den situation vi delvis befinner oss i nu, där det råder stor brist på kompetens och arbetskraft och utbildningsplatser saknas, måste företagens behov få en tydligare plats i hela utbildningskedjan. Småföretagen har, jämfört med andra sektorer, var för sig små behov av kompetens och kompetensutveckling, men sammantaget är behoven mycket stora. Många branschorganisationer lägger mycket tid på att medverka i möten på myndigheter som Skolverkets programråd, Arbetsförmedlingens branschråd och i andra sammanhang. Då är det också rimligt att företagens behov tas på allvar och återspeglas konkret i utbildningskedjan. Företag och branschorganisationer behöver möjlighet till direkt dialog med utbildningsanordnare, såväl privata utbildningsaktörer som yrkes- och folkhögskolor samt universitet om behov av utbildningsplatser liksom av utbildning i t.ex. kompetensutvecklingssyfte. Myndigheten för yrkeshögskolan bör ges i uppdrag att utreda vilka metoder som ska tillämpas för att säkerställa att behovet hos småföretagen fångas upp när utbudet av program och kurser bestäms och dimensioneras. Myndigheter med ansvar för att tillhandahålla utbildningar ska vara skyldiga att rapportera hur och på vilket sätt de möter upp företagens och branschens behov av kompetens.

ÖKA ANTALET UTBILDNINGSPLATSER TILL BRISTYRKEN

Företagens och branschernas behov av arbetskraft och kompetensutveckling både på kort och lång sikt måste tydligare återspeglas i utbildningskedjan, från gymnasieskolan via Komvux och YH-utbildningar till högskola/universitet. En utvidgning av antalet platser måste ske på ett sätt som säkrar och vid behov stärker utbildningens kvalitet. Det är avgörande att företag har tillgång till kompetens och relevant utbildning för kompetensutveckling för att kunna växa och klara den globala konkurrensen. Det borde även ligga i arbetstagares intresse att utbilda sig inom branscher och yrken där det finns ett stort behov av att rekrytera.

Häng med i debatten
och följ *@foretagarna*
på Twitter, Instagram,
LinkedIn och Facebook!



företagarna

Företagarna Sverige Service AB, Rådmansgatan 40, 106 67 Stockholm
foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08 – 406 17 00