



PENSIONSPROFFS FÖR
DEN OFFENTLIGA SEKTORN

Kompetensutveckling på arbetsplatserna i den offentliga sektorn

Kaisa Hakkarainen
Laura Pekkarinen
Laura Rinne

Kompetensutveckling på arbetsplatserna i den offentliga sektorn



■ Vad undersökte vi?

Vilken är den största utmaningen för arbetstagarnas kompetens?

Hur syns utmaningarna för kompetensen?

Vilka åtgärder utnyttjas vid kompetensutveckling?

Hur leder cheferna personalens kompetens?

Hur har coronapandemin inverkat på kompetensen? Hurdana verksamhetssätt har införts i undantagssituationen?

■ Hur gjordes kartläggningen?

Kartläggningen planerades i samarbete med Kevas kunder och genomfördes i november 2020.

Keva skickade enkäten till HR-ansvariga i 395 stora och medelstora kommunorganisationer, statliga arbetsgivare och arbetsgivare inom kyrkan. Av dem svarade 119 på enkäten.

Av svarspersonerna arbetar var femte hos staten och 15 % inom den evangelisk-lutherska kyrkan. 65 % av svarspersonerna är HR-proffs i kommuner, social- och hälsovårdssamkommuner och kommunala aktiebolag.

Vilka är utmaningarna för kompetensen?

**I dag är de största utmaningarna
för kompetensen följande:**

**Inläring av
datateknik**

25 %

**Ökad arbetsmängd och
prioritering**

46 %



**Utvidgade arbets-
beskrivningar**

35 %

**Arbete i ständig
förändring**

64 %

**Ökade kundbehov
och
mångproblematik**

35 %

Och om fem år?

Ökad självstyrning

44 %

Arbete i ständig förändring

68 %

**Ökad arbetsmängd och
prioritering**

49 %

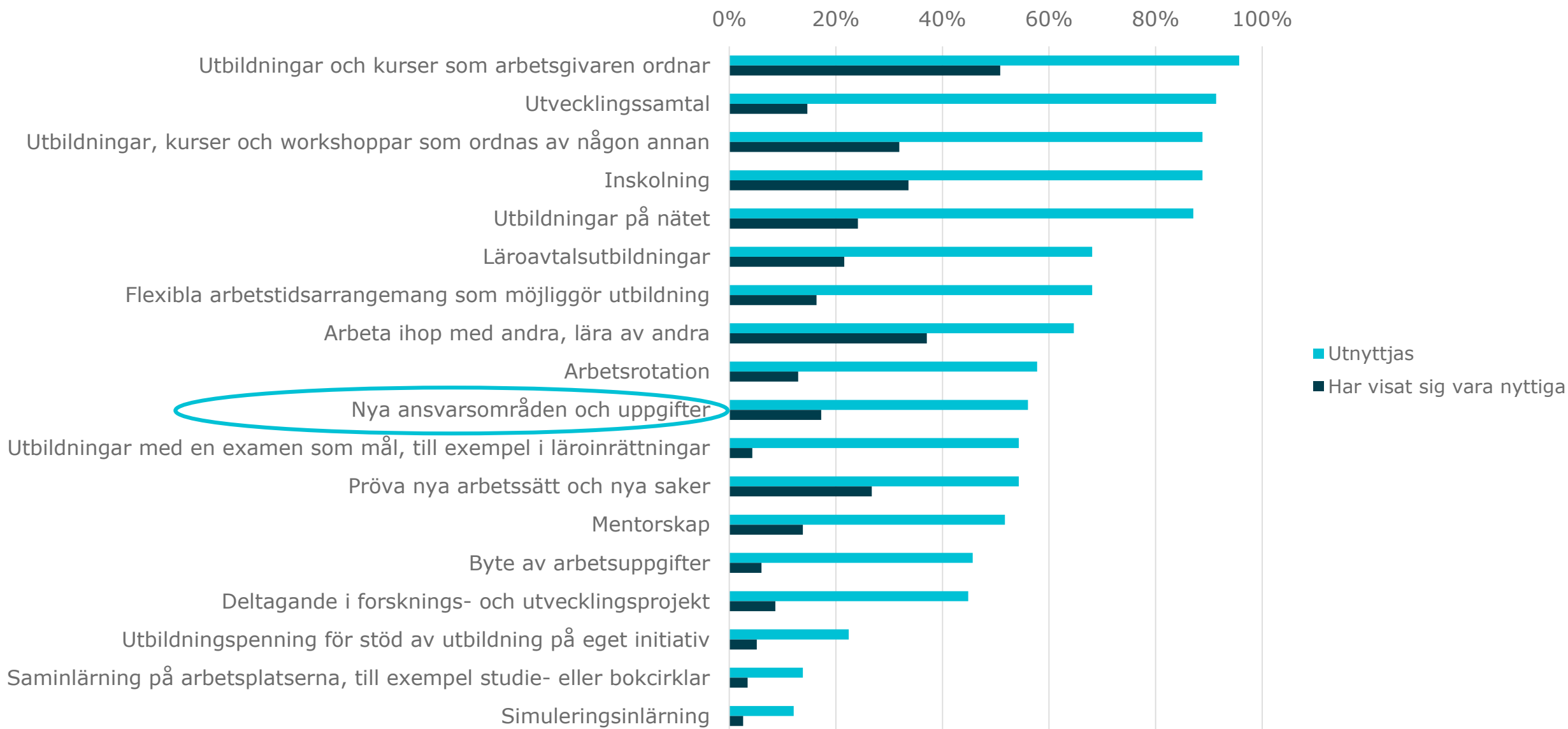
Utvidgade arbetsbeskrivningar

44 %



Åtgärder för att utveckla kompetensen

Vilka åtgärder utnyttjas vid kompetensutveckling?



”I teorin ja, men praktiken beror på chefen.”

- Majoriteten (86 %) av organisationerna har verksamhetssätt eller instruktioner för cheferna som de kan utnyttja för personalens kompetensutveckling eller för att föra vissa frågor på tal (oftast utvecklingssamtal och modellen för tidigt stöd).
- Det förekommer dock skillnader mellan chefernas kompetensledning.
- Chefernas kompetensledning följs upp och stöds genom utbildningar, träningar och diskussioner men direkta verktyg saknas ofta.



Coronatiden

”Distansarbete, teams, alternering mellan när-/distansjobb, promenadmöten”

- Under coronatiden har många organisationer tagit ett digitalt språng. Det finns emellertid skillnader i personalens färdighet att börja använda nya verksamhetssätt och svara mot de utmaningar som coronaepidemin fört med sig.
- Kompetensen har under coronatiden utvecklats ojämnt: kompetensen anses ha blivit bättre under coronatiden men i var tredje organisation har kompetensen blivit bättre endast hos en del av personalen.
- Varannan svarsperson bedömer att mentala störningar hotar personalens arbetsförmåga under coronatiden
 - Även om sjukfrånvaron har minskat i många organisationer bedöms det att distansarbetet kan orsaka bland annat depression, eftersom arbetstagaren känner sig ensam och isolerad från arbetsgemenskapen.

