

Kompetensutveckling i små och medelstora företag

Enkätstudie bland företagsledare i Jönköpings län

Margareta Hammarström



Rapport 2:2005

Utgivare:
Högskolan för lärande och kommunikation/Encell
Box 1026
551 11 Jönköping
Tel: 036-15 77 00

Margareta Hammarström: Kompetensutveckling i små och medelstora företag?

© 2005 Författaren och HLK/Encell

Redigering och formgivning: Håkan Fleischer

Korrektur: Karin Karlsson

Tryck: Rydheims tryckeri AB, Jönköping 2005

ISBN 91-85217-07-7

Sammanfattning

Syftet med undersökningen har varit att ta reda på i vilken omfattning det i Jönköpings län bedrivs kompetensutveckling i små och medelstora företag, såväl privata som offentliga. Frågor som varit intressanta att få belysta är: Hur bedrivs kompetensutvecklingen? Var sker den? Finns det hinder och hur motiveras anställda att kompetensutveckla sig? För att få svar på detta har 450 slumpvis valda företagsledare i slutet av år 2004 blivit till-sända en enkät. Urval av företagen har dragits från två register i Jönköpings län, dels ESF-Rådet, dels Länsarbetsnämnden.

Resultatet visar att i de flesta företag får åtminstone delar av personalen kompetensutveckling, men spridningen är stor från några få till att omfatta alla i företaget. Det är över 40 procent av företagen som uppger att större delen av personalen, 76 till 100 procent, har fått någon form av kompetensutveckling det senaste året. Det är bara fyra procent av företagen som inte har tillhandahållit någon kompetensutveckling överhuvudtaget till personalen.

Knappt hälften av de tillfrågade tycker att kompetensutveckling är synnerligen viktig, medan något fler tycker att den är lika viktig som allt annat.

I de allra flesta fall är det den ansvarige för kompetensutvecklingsfrågor i företaget som tar initiativ till att kompetensutveckling kommer till stånd och han/hon gör det tillsammans med övrig personal. Det är även vanligast att beslutet om kompetensutveckling tas av den som har ansvaret tillsammans med den övriga personalen, men inte i samma utsträckning som vid initiativtagandet. Själva beslutet om kompetensutveckling ligger i större utsträckning hos den ansvarige eller högre upp i organisationen.

Kurser är den vanligaste formen av kompetensutveckling för personalen, vilket till och med är vanligare än för ledningspersonal. Även seminarier och konferenser är vanliga inslag av kompetenshöjande åtgärder för personalen. Det är mer vanligt med svar som tyder på att en hel del kompetensutveckling av personalen sker på arbetsplatsen, till skillnad från den kompetensutveckling av ledningspersonal som till övervägande del sker utanför arbetet.

I de allra flesta företag, i 76 procent, ges inte någon speciell belöning för att personalen har kompetensutvecklat sig. Den vanligaste typen av belöning, i de fall där personalen är föremål för sådan, är att den premieras med

högre lön. Ett annat sätt att belöna personer i personalen är att de får mer stimulerande arbetsuppgifter.

Det i särklass största hindret för kompetensutveckling är att man helt enkelt inte hinner med. Tidsbrist uppger hela 62 procent. Ett annat hinder är att kompetensutveckling kostar, inte bara i form av tid, utan även som en reell kostnad i företagen. Det är 13 procent som har åberopat brist på intresse för att utbilda sig som ett hinder.

Men företag är olika. Därför avslutas studien med analyser av vad som karakteriserar dem beroende på olika ekonomiska förutsättningar i form av EU-medel, kompetensutvecklingens betydelse, former för kompetensverksamheter samt olika typer av arbetsplatser/sektorer.

Det som främst karakteriserar företag som sökt och fått EU-medel, i jämförelse med de företag som inte uppburit EU-medel, är att andelen av personalen i större utsträckning fått kompetensutveckling det senaste året. Det är företag med kvinnodominans och där en kvinna har ansvar för kompetensutvecklingen. Personalen kännetecknas av hög utbildningsnivå. Det vanligaste är att företagen har 20 till 50 personer anställda. Det är främst tjänsteföretag, som fått EU-bidrag. De vanligaste branscherna är lantbruk, skogs- och djurnäringar samt vård och omsorg.

Det som framförallt kännetecknar företag, som anser att kompetensutveckling är synnerligen viktig, är att de faller inom branscher som utbildning, vård och omsorg. Det är offentliga tjänsteföretag. Företagen har många högutbildade, många är kvinnor och jämförelsevis många av dem har fått kompetensutveckling det senaste året. Det är företag, där den ansvarige för kompetensutveckling är äldre, företrädesvis kvinna och som förlägger sin egen kompetensutveckling till arbetsplatsen i större utsträckning än den ansvarige för kompetensutveckling i övriga företag. Det är i dessa företag man i stor utsträckning har arbetat fram kompetensutvecklingsplaner.

Det som särskilt utmärker företag som förlägger sin kompetensutveckling till arbetsplatsen är att många av de anställda är invandrare. Det är produktionsföretag, det vill säga olika industribranscher, men även branscher som hotell, restaurang och handel. Många av de anställda i de här företagen har fått kompetensutveckling det senaste året. Företagen är jämförelsevis stora, har över 200 anställda. Det är företag, där den ansvarige för kompetensutvecklingen företrädesvis är en man. De här företagen har i allmänhet kompetensutvecklingsplaner.

Innehåll

INLEDNING	7
BAKGRUND	8
KOMPETENS	8
KOMPETENSFÖRSÖRJNING	10
KOMPETENSUTVECKLING	10
OMFATTNINGEN AV VUXNAS LÄRANDE	12
SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG	13
SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	15
MINA DEFINITIONER I DEN HÄR STUDIEN	15
METOD	17
POPULATION OCH URVAL	17
ENKÄTUTSKICK OCH BORTFALL.....	18
BEARBETNING OCH PRESENTATION AV INFORMATION.....	19
BESKRIVNING AV FÖRETAGEN	20
ANSVARIGA FÖR KOMPETENSUTVECKLING I FÖRETAGEN	26
RESULTAT	29
KOMPETENSUTVECKLING AV DEM SOM LEDERVERKSAMHETEN.....	29
KOMPETENSUTVECKLING AV PERSONALEN	31
FÖRETAG MED EU-BIDRAG	38
BETYDELSEN AV KOMPETENSUTVECKLING.....	42
LÄRANDE PÅ ARBETSPLATSER	45
OLIKA TYPER AV ARBETSPLATSER	48
SAMMANFATTANDE DISKUSSION	52
REFERENSER	61
BILAGOR	

Inledning

Föreliggande undersökning har initierats i Encells regi. Encell är ett nationellt kompetenscentrum för vuxnas lärande med anslag från staten. Encell kan sägas verka i skärningspunkten mellan lärande som sker i arbetsliv, vuxenutbildning, folkbildning, högskola/universitet och vardagsliv. Verksamheten organiseras i tematiska områden. I temat Lärande i arbetslivet innefattas projektet Lärväxt. Projektet har till en del finansierats med medel från Växtkraft Mål 3.

Projektet Lärväxt skall inledningsvis genomföra en enkätundersökning angående arbetsgivares syn på kompetensutveckling. Undersökningen vänder sig till den som har ansvar för kompetensutvecklingsfrågor i små och medelstora företag i Jönköpings län. Det är alltså företagsledaren själv eller annan ledningsperson med ansvar för kompetensutvecklingsfrågor som här redovisar och ger sin syn på företagets kompetensutveckling.

Parallellt utförs studier i flera företag för att pröva en metod för arbetsplatsplacerad kompetensutveckling. Konceptet, som har prövats, utvecklats och befunnits lyckosam i det omfattande kompetensutvecklingsprojektet för lärare, IT i Skolan - ITiS (Chaib, Chaib & Ludvigsson, 2004), skall nu prövas i andra organisationer, som verkar under andra villkor än de som råder i skolan. Resultatet av de studierna kommer att redovisas i kommande rapporter. Lärväxtkonceptet som sådant kommer att presenteras mer utförligt i slutet av den här rapporten.

Bakgrund

På de flesta arbetsplatser talas det om kompetensutveckling. Alla vuxna berörs av det mer eller mindre – vare sig man vill eller inte - vare sig man har ett jobb eller inte. Förr utbildade man sig i ett yrke, började arbeta och stannade på samma arbetsplats fram till pensioneringen. Numera är det annorlunda. Arbetsmarknadsläget förändras i en allt snabbare takt i överensstämmelse med förändringar i vår regionala, nationella och globala omvärld. Det innebär att den kunskap vi idag för med oss, då vi får vårt första arbete, snart är förlegad eller otillräcklig. Kraven på att klara av snabba omställningar i företagen är stora nuförtiden och kan sägas gå mot ett arbetsliv bestående av alltmer kunskapsintensiva varor och tjänster. Strukturförändringar och införandet av ny teknik leder till nya och utökade arbetsuppgifter, vilket förutsätter ett ständigt pågående lärande i form av kompetensutveckling och fortbildning. Risken för utslagning av individen är annars stor, särskilt om han/hon är äldre och lågutbildad.

Att byta jobb flera gånger under det yrkesverksamma livet uppfattas nu för tiden inte som något onormalt. Det anses till och med som något värdefullt och utvecklande, både för arbetet och för oss som individer. Numera värdesätter individer, särskilt unga välutbildade, möjligheten till att få utvecklas i arbetet mer än förr. Vi får lära nytt och vi får lära om. En betydande del av detta livslånga och livsvida lärande sker som lärande kopplat till arbetet, som kompetensutveckling i arbetet.

Kompetens

Det finns en mängd uppfattningar om begreppet kompetens. Uppfattningarna skiljer sig åt beroende på vilken verksamhet man arbetar i. Ellström (1996 s. 11) definierar kompetens ”som en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller arbete”. Det handlar alltså om att framgångsrikt utföra ett arbete eller en uppgift. Den förmåga som avses är psykomotorisk, kognitiv och social förmåga samt affektiva och personlighetsrelaterade handlingsförutsättningar.

Handlingsförutsättningarna i förvärvslivet, menar Ellström (1992) vidare, grundar sig på de olika komponenterna i kompetensen:

- Kunskap - som står för den yrkestekniska kunskapen, såväl den intellektuella som den praktiska.
- Förmåga - som står för hur man använder sina kunskaper och att man vet när, hur och varför en arbetsuppgift ska utföras.
- Personliga egenskaper, attityder och värderingar - som står för hur man förhåller sig till kollegor, chefer, "kunder" och andra man möter i jobbet.

Swedish Standards Institute (SIS, 2002) definierar kompetens som förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskap och färdigheter. Vid definitionen av kompetens har följande innebörd lagts bakom orden:

- Kunskap - fakta och metoder – att veta;
- Färdigheter - kunna utföra i praktiken – att göra;
- Förmåga - erfarenhet, förståelse och omdöme att omsätta kunskap och färdigheter;
- Vilja - attityd, engagemang, mod och ansvar;

Definitionen av SIS's olika delar i kompetensbegreppet skiljer sig inte mycket från Ellströms definition. SIS har urskilt Färdigheter, som något som ligger mellan Kunskaper och Förmåga. Ellström har i Kunskap inbegripet både intellektuell och praktisk kunskap. Ellström har det omfattigare begreppet Personliga egenskaper, som kan innefatta många personliga kvalitéer. SIS har betonat egenskapen Vilja, som den viktiga personliga egenskapen i kunskapsbegreppet.

Apelgren (2004) framför att "Kompetens är ett dynamiskt begrepp, något som används, utvecklas och förändras över tid" (s. 125). Hon menar därmed att fokus flyttas från individen och olika individuella egenskaper till arbetet, till uppgifter som skall utföras och att den därmed är kontextbunden. Individens handlande formas och växer fram i interaktionen mellan individen och omgivningen. Kompetens får ses som handlingsförmåga i relation till en viss uppgift eller verksamhet. Kompetensbegreppet har alltså både en individuell och kontextuell sida.

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är den process i organisationen för att fortlöpande säkerställa rätt kompetens för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov (SIS, 2002). Kompetensförsörjning i företagen sker dels genom rekrytering av kompetent personal, dels genom kompetensutveckling. Kompetensutvecklingen kan sedan ske på olika sätt, dels genom deltagande i externt anordnade utbildningsinsatser, dels genom att arbetet utformas på ett sådant sätt att det främjar utveckling av kompetensen och lärande i själva arbetssituationen.

Med utgångspunkt i Ellströms och Nilssons (1997) beskrivning av vad som kan öka individers inneboende förmåga har Rönnqvist (2004) utskilt fyra grundbegrepp i en kompetensförsörjningsstrategi. Fokus ligger på olika tillvägagångssätt; rekrytering av personer med erforderlig kompetens, planerade och organiserade formella utbildningsåtgärder, icke-formella utbildningsaktiviteter och informellt *lärande* i det dagliga arbetet.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är aktiviteten för att bredda/höja individers och grupper kompetens (SIS, 2002).

Kompetensutveckling är att synliggöra befintlig kompetens och se till att den används, att utveckla kunskaper och färdigheter samt att delta i det fortlöpande förbättrings- och förändringsarbetet. Åtgärder på kompetensutveckling bör vara en naturlig del av företagets verksamhetsplanering och budgetarbete som ett förhållningssätt att möta de krav, som ställs på framtiden. Det är ett viktigt redskap för att klara av de kraftigt ökade krav som ställs idag på företag och anställda och ett sätt att arbeta för att nå uppsatta mål, ett sätt att använda resurserna effektivt, resurser såsom anställda, maskiner, datorer, lokaler (imh Resurs, 2004).

Det finns en relativt hög enighet om vad som bör råda för att främja kompetensutveckling och lärande på en arbetsplats. Det skall förekomma möjligheter till självbestämmande, samverkan och utmanande arbetsuppgifter för att människor skall utvecklas i sitt arbete. Nilsson (2003) menar att även om man är överens om detta på ett övergripande och principiellt

plan, är forskningen inom området betydligt spretigare, mångfacetterat och förankrad i ett antal olika teoretiska perspektiv och utgångspunkter.

Enligt Engeström (1994) bör man ha i åtanke att lärandet i arbetslivet ofta är knutet till praktiska behov och problem i organisationen. Kompetensutveckling kan ha olika innehåll, form och vara lokaliserade till skilda platser. Det man i första hand tänker på är att någon i personalen går på kurs eller deltar i konferenser och seminarier och företrädesvis utanför arbetsplatsen.

Numera omfattas i kompetensutvecklingsbegreppet även av många andra aktiviteter. Dessutom förläggs kompetensutvecklingen alltmer till själva arbetsplatsen. Kompetensutvecklingen kan uppfattas som en individuell angelägenhet, något som enskilda anställda gör för att utvecklas med sina arbetsuppgifter, men för företagets bästa. Exempel på den formen av kompetensutveckling kan vara att:

- prova på andra arbetsuppgifter
- arbetsrotation
- personlig utveckling - allt från kommunikation och presentationsteknik till självkänsla och effektivitet
- ta över arbetsuppgifter från någon annan
- studiebesök hos kolleger, andra avdelningar, andra företag/verksamheter
- avlasta chefen med vissa uppgifter
- vikariera för någon
- handleda och utbilda andra internt
- läsa yrkeslitteratur - böcker, tidskrifter, rapporter på arbetet
- studera på arbetstid
- studera på fritiden
- ta tjänstledigt och studera på heltid (imh Resurs, 2004).

Men det blir alltmer vanligt att kompetensutveckling även sker tillsammans med arbetskamraterna, i mindre grupper eller i hela arbetslag. Som Apelgren (2004) och Engeström (1994) påpekar inrymmer kompetensbegreppet, utöver den individuella aspekten, även den kontextuella och kommunikativa. Det är en kommunikativ process, där kulturella föreställningar, tidigare erfarenheter och tidigare för givet tagen kunskap, liksom grupprelationer spelar en avgörande roll. Har man införlivat de sidorna av begreppet, tar sig kompetensutvecklingen andra former, såsom att:

- diskutera ett gemensamt problem i grupp och lösa det
- bolla nya idéer inför framtiden
- träna på nya arbetsuppgifter och program - tillsammans med andra
- arbeta i projekt

Omfattningen av vuxnas lärande

Vuxnas deltagande i utbildningar, kurser och andra lärande aktiviteter utgör viktiga beståndsdelar av det livslånga lärandet. Olika former av lärande i arbetslivet svarar idag för merparten av den vuxenutbildning som bedrivs i vårt land.

Drygt 3,5 miljoner personer i åldern 20-74 år i Sverige deltog i någon form av utbildning, kurs eller studiecirkel under 2001. Detta motsvarar 59 procent av befolkningen i åldersgruppen. Den vanligaste typen av lärande aktivitet är personalutbildning, d.v.s. utbildning som var helt eller delvis finansierad av arbetsgivaren. I personalutbildning deltog 43 procent av befolkningen under år 2001 (SCB, 2003, s. 45).

Samma källa (SCB, 2003) ger också uppgift om att lärande aktiviteter var störst bland yngre vuxna och avtog något med stigande ålder för att kraftigt minska efter 55 års ålder. Högutbildade personer deltog i högre grad i lärande aktiviteter än personer med gymnasial eller förgymnasial utbildning. Personer sysselsatta i offentlig sektor deltog mer i lärande situationer än personer i privat sektor. Enligt beräkningar kommer det totala antalet studerande att öka med över 10 procent under en femtonårsperiod. Ökningen är att hänföras till grundläggande högskoleutbildning. Antalet studerande inom personalutbildning beräknas däremot inte förändras nämnvärt under samma period. Frågan är om den senare prognosen kommer

att slå in? År 2003 hade andelen med personalutbildning sjunkit med tio procentenheter, till 33 procent (SCB, 2005).

Kostnaderna för personalutbildning uppgick till drygt 76 miljarder år 2001 (SCB, 2003). Knappt hälften av den kostnaden utgjordes av arbetskostnad (45%), det vill säga de lönekostnader arbetsgivare betalade under utbildningstiden. Resten av kostnaderna var bland annat lärarkostnader (33%), övernattningar (7%), administrativa kostnader (6%), lokalkostnader (5%), materialkostnader (2%) och resekostnader (2%).

Bara fyra av tio privatanställda får kompetensutveckling. Bland de statligt anställda med heltid fick 64 procent någon form av personalutbildning (TCO-tidningen, 1999). Många inom stora arbetsställen deltar i personalutbildning. Inom arbetsställen med mer än 50 anställda eller fler deltar drygt hälften av de sysselsatta i personalutbildningar. Sedan sjunker andelen med antalet anställda. Allra sämst är läget för anställda i småföretag med högst tio anställda, där cirka 30 procent får någon form av kompetensutbildning. Som helhet är det några få procent fler kvinnor än män, som deltar i personalutbildningarna (SCB, 2005).

Små och medelstora företag

De företag som studeras inom ramen för den här undersökningen är de små och medelstora företagen. Tyvärr finns det inte någon vedertagen definition av vad som menas med små respektive medelstora företag. Det som i ett sammanhang kan tyckas vara ett litet företag kan i andra vara ett stort. Det beror på vad det är för mått man använder sig av då man skall kategorisera dem. Olika författare använder olika definitioner och utgångspunkter. EU-kommissionen arbetar med flera såsom årlig omsättning, antal anställda och ägarstruktur. Vanligast är dock att man avser antalet anställda i företagen. När det gäller antal anställda används ibland 50 anställda som övre gräns för små företag, ibland 250. I Sverige har det traditionellt varit vanligt att sätta gränsen vid 200 för beteckningen småföretag (Nilsson, 2003).

I Sverige fanns det år 2003 närmare 400 000 företag. Räknar man istället antalet arbetsställen tillhörande dessa företag var man uppe i drygt 460 000 arbetsplatser i runda tal. Antalet anställda på dessa arbetsställen uppgick till drygt 4,1 miljoner (SCB, 2005). Större delen av dessa företag var små

och medelstora företag. Hela 99,8 procent av Sveriges företag har färre än 200 anställda (Nilsson, 2003) och 99,2 procent har färre än 50 anställda (SCB, 2005).

Syfte och frågeställningar

Företag och organisationer kan tillgodose sin kompetensförsörjning genom både rekrytering och kompetensutveckling. Den här studien inriktar sig enbart på det senare. Syftet med undersökningen är att ta reda på i vilken omfattning det i Jönköpings län bedrivs kompetensutveckling i små och medelstora företag, såväl privata som offentliga. Frågeställningar som skall besvaras är följande:

- Förekommer det kompetensutveckling? I så fall i vilken omfattning?
- Vem initierar, beslutar om och ansvarar för kompetensutveckling i företaget?
- Vilken typ av kompetensutveckling förekommer?
- Förekommer det någon form av incitament för att kompetensutveckla sig?
- Upplever ansvariga att det finns hinder för kompetensutveckling?
- Vad utmärker företag som sökt och erhållit EU-medel?
- Vad karakteriserar företag där ledningen tycker att det är synnerligen viktigt med kompetensutveckling?
- Vad karakteriserar företag där kompetensutvecklingen företrädesvis sker på arbetsplatsen?
- Vilka skillnader i förekomst och uppfattningar om kompetensutveckling finns beroende på typ av arbetsplats?

Mina definitioner i den här studien

Kompetensutveckling

Deltagande i sammanlagt mer än en dag av kompetenshöjande insatser, som bekostas av företaget och som gör personalen bättre rustad att möta nya arbetsuppgifter och krav på arbetsplatsen.

Små och medelstora företag

Med små och medelstora företag avses företag med mellan 5 och 500 anställda.

Metod

Population och urval

Populationen är små- och medelstora företag i Jönköpings län år 2004. Det har i den här undersökningen utgjorts av de företag som har en personal på fem till femhundra personer. De riktigt små företagen har uteslutits. Undersökningen vänder sig till ansvariga för kompetensutvecklingen i företagen och det är alltså deras uppfattningar och synpunkter som beskrivs.

Det är två slag av informationskällor som bildar underlag för urvalet till undersökningen, dels företag som sökt och blivit beviljade medel för kompetensutveckling av ESF-Rådet i Jönköpings län de senaste åren, dels de företag som finns registrerade hos Länsarbetsnämnden, Jönköpings län (LAN) hösten 2004.

Europeiska socialfonden (ESF) är EU:s viktigaste redskap för att främja sysselsättning och tillväxt. Svenska ESF-Rådet är den statliga myndighet som förvaltar och informerar om Europeiska socialfondens program i Sverige. Programmen är Växtkraft Mål 3, Equal och Artikel 6. Genom Europeiska socialfonden stöds projekt som bidrar till ökad sysselsättning, jämställdhet mellan män och kvinnor, en hållbar utveckling samt ekonomisk och social sammanhållning. Den nuvarande programperioden sträcker sig från 2000-2006 med möjlighet för projekt att slutföras under 2007 (ESF-Rådet, 2005).

Länsarbetsnämnderna (LAN, 2005) är länsmyndighet för allmänna arbetsmarknadsfrågor och ansvarar därmed för länens arbetsförmedlingar. Länsarbetsnämnderna leds av en styrelse, där landshövdingen i varje län är ordförande.

Företagen från de här båda källorna är överlappande på så sätt att företagen från ESF-Rådet är en del av företagen från LAN. Därför har stickprovsdragningar gått till på lite olika sätt, men båda har varit slumpmässiga. Först togs stickprov ut från ESF-Rådets listor. Två listor med företag erhöles från ESF-Rådet i Jönköpings län. Den ena listan innehöll arbetsplatser med EU-projekt med namn på projektledare och arbetsplatsadresser. Den andra listan innehöll arbetsplats och antal anställda på företagen.

Ingen av listorna var ordnade efter någon princip, möjligen efter kronologisk ordning för beviljande av medel. Listorna sorterades i bokstavsordning efter företagsnamn för att bli hanterbara. Närmare 670 projekt fanns registrerade och från dessa plockades var femte projekt ut (20%). Urvalet uppgick till 135 arbetsplatser.

Listorna från LAN var uppdelade i storleksordning efter antal anställda; 4-9, 10-19, 20-49, 50-99, 100-199, 200-499. Ju färre anställda desto fler företag innehöll listorna. Varje lista var sedan redovisade efter i vilken kommun företagen var verksamma. Sammantaget tog dessa listor upp 4 110 företag i länet. Stickprovsstorleken bestämdes till 315 företag (7,7%). Urval från var och en av listorna gjordes proportionerligt efter hur många företag som de innehöll. Hela tiden kontrollerades att inte något företag från ESF-urvalet kom med en gång till. Var så fallet, hoppades det över och därpå följande företag från LAN-listan fick ingå i stället.

Sammanlagt bestod alltså urvalet av 450 företag med fem till femhundra anställda i Jönköpings län, 135 (30%) genom ESF-Rådet och 315 (70%) genom LAN i Jönköping.

Enkätutskick och bortfall

Enkäten skickades till de 450 företagen i början av oktober 2004 (vecka 41). Följebrev och enkät kan ses i Bilaga 1 och 2. Efter tre veckor (vecka 44) gjordes en påminnelse till de företag som inte hört av sig (Bilaga 3). Det hade då kommit in 169 enkäter. Efter påminnelse hade ytterligare 99 enkäter inkommit till och med november månads slut. Sammanlagt återkom 60 procent. Tolv av enkäterna kunde inte användas av olika anledningar; adressaten okänd (6), företaget flyttat utomlands (1), företaget upphört (1), ingen med ledningsfunktion på arbetsenheten (3), ingen tid till att besvara enkäten (1). Det är alltså 57 procent av företagen som besvarade enkäten. Alla har emellertid inte besvarat alla frågor. Ett visst, om än litet, internt bortfall förekommer på vissa frågor.

I tabell 1 redovisas antal besvarade enkäter före respektive efter påminnelse av ESF's och LAN's urval samt av det totala urvalet. Den procentuella andelen anges i parentes. Att den relativa svarsfrekvensen är större i gruppen som kommer från listorna i ESF är förståeligt. De har ansett kompetensutveckling så viktig att de sökt medel för det hos ESF-Rådet. De

har dessutom uppburit ekonomiska resurser för att åstadkomma önskvärd utveckling på sina arbetsplatser. De som är positiva till det som enkäten tar upp är säkerligen mer motiverade att besvara den, till skillnad från de företagsledare, som kanske är medvetna om kompetensutvecklingens betydelse, men där enkäten kan ge upphov till dåligt samvete för något som inte hinns med. Det är förmodligen lättare att enkäten åker i papperskorgen hos den gruppen. För att vara den typ av undersökning som den här, får svarsfrekvensen trots allt anses acceptabel.

Tabell 1. Antal besvarade enkäter före respektive efter påminnelse av ESF's, LAN's samt totalt urval (procentuell andel inom parantes).

	ESF	LAN	Totalt
Före påminnelse	64 (47)	105 (33)	169 (38)
Efter påminnelse	86 (64)	170 (54)	257 (57)

Ingen mer avancerad bortfallsanalys har utförts. Det enda som har genomförts är en jämförelse av inställning till kompetensutveckling mellan de som sänt in enkäten före respektive efter påminnelsen. Det finns en tendens till att de som besvarade enkäten före påminnelse är lite mer positiva till kompetensutveckling än de som besvarade den efter påminnelse, men skillnaden är inte statistiskt säkerställd.

Bearbetning och presentation av information

Informationen har lagts in i statistikprogrammet SPSS (Aronsson, 1999) för att underlätta beräkningar och tabellkonstruktion i ett första skede. På så sätt har det gjorts möjligt att undersöka om det finns statistiskt säkerställda skillnader mellan olika undergrupper i materialet. I de fall sådan finns lyfts det fram i redovisningen av resultaten. Det är främst analyser av typ chitvå-testning (Byström, 1998) och korrelationsmättet Contingency Coefficient C (Vogt, 1993), som har tillämpats.

Inledningsvis beskrivs de företag som ingår i undersökningen och vilka det är som besvarat enkäten. Därpå kommer resultaten som redogör för själva kompetensutvecklingen i företagen. Till sist redovisas även jämförelser mellan grupper av företag. Där analyseras vad som karakteriseras dem beroende på olika ekonomiska förutsättningar i form av EU-medel, kompetensutvecklingens betydelse, former för kompetensverksamheter samt olika typer av arbetsplatser/sektorer.

Beskrivning av företagen

Studien har som syfte att redogöra för kompetensutvecklingen i små- och medelstora företag i Jönköpings län och som fanns registrerade där hösten 2004. För att ge en översikt av undersökningsmaterialet beskrivs de inkluderande företagen i det här kapitlet.

De företag som ingår i undersökningen kan sorteras efter olika egenskaper. En sådan är vilken typ av verksamhet de representerar. I tabell 2 ses att nästan 40 procent av de 257 företagen utgörs av produktionsföretag och 55 procent av tjänsteföretag, av vilka 32 procent är offentliga och 23 procent privata. Resterande 5 procent är olika typer av handelsföretag.

Tabell 2. Fördelning av företag efter typ av verksamhet.

Typ av företag	Antal företag	% av svarade
Produktionsföretag	99	39
Privata tjänsteföretag	60	23
Offentliga tjänsteföretag	81	32
Handelsföretag	16	6
Ej svar	1	
Totalt	257	100

Företagen kan även grupperas efter vilken bransch de tillhör. I tabell 3 ses att industri- och tillverkningsföretag är den största gruppen. Vård och omsorg med närliggande branschområden som tandvård, apotek och räddningstjänst (ambulans och brandkår) kommer därefter med 18 procent. Den minsta gruppen utgörs av intresseorganisationer och samfund, sex procent. Den innefattar pastorat, frikyrkor, fackförbund och hjälporganisationer (t. ex. Röda korset). Gruppen "Annat" är enstaka svar från organisationer, som varit svåra att inordna bland de andra i tabellen. De innefattar Media, Transport, Försvar, Badhus, Myndigheter, Domstol och Arbetsförmedling.

Tabell 3. Företagen fördelade efter branscher.

Bransch	Antal företag	% av svarade
Industri, tillverkning	100	39
Vård, omsorg, apotek, tandvård, räddningstjänst	46	18
Utbildning, utveckling, kultur	29	11
Handel, hotell, restaurang, café	17	7
Teknik, data, energi	15	6
Ekonomi, administration, reklam, konsult	11	4
Lantbruk, djurvård, skog	10	4
Intresseorganisationer, samfund	6	2
Annat	22	9
Ej svar	1	
Totalt	257	100

Vid urvalet gjordes en begränsning nedåt med avseende på företagsstorlek. Företagen skulle bestå av åtminstone fem anställda. De riktigt små företagen är alltså inte med. Företagens storlek, mätt med antalet anställda, kan ses i tabell 4. Det vanligaste är att de har mellan 5 och 19 anställda. Det är 40 procent av underlaget till studien, som tillhör de mindre företagen. Det är 32 procent som har 20 till 49 anställda. De resterande knappt 30 procenten kan sägas representera medelstora företag.

Tabell 4. Fördelning efter antal anställda.

Antal anställda	Antal företag	% av svarade
Färre än 10	51	20
10 - 19	51	20
20 - 49	83	32
50 - 99	40	16
100 - 199	15	6
Fler än 200	16	6
Ej svar	1	
Totalt	257	100

Vid det ena urvalet av företag togs hänsyn till hur många företag som var registrerade i respektive kommun i Länsarbetsnämndens register. Det andra urvalet grundade sig på de företag som sökt och fått EU-bidrag, vilket förmodligen inte kan vara avhängigt kommuntillhörighet eller kommunstorlek. Därför får siffrorna i tabell 5 inte ses som en indikation på kommunernas storlek. En del kommuners företag har dessutom varit mer villiga att besvara enkäten än andra. Till dem hör Gislaved och Gnosjö.

Tabell 5. Företagen fördelade efter kommuntillhörighet.

Kommun	Antal företag	% av svarade
Jönköping	80	31
Aneby	6	2
Eksjö	14	5
Gislaved	28	11
Gnosjö	18	7
Habo	8	3
Mullsjö	4	2
Nässjö	17	7
Sävsjö	11	4
Tranås	16	6
Vaggeryd	11	4
Vetlanda	12	5
Värnamo	29	11
Andra	3	1
Totalt	257	100

Drygt 30 procent av underlaget till undersökningen kommer att baseras på företag i Jönköpings kommun, som förutom Jönköping består av tätorter, såsom Huskvarna, Gränna, Bankeryd, Bottnaryd, Lekeryd, Tenhult. Därnäst kommer Värnamo och Gislaved med vardera 11 procent av materialet. Alla kommunerna är representerade. Lägst andel har helt förklarligt de jämförelsevis små kommunerna Mullsjö, Habo och Aneby.

De tre ”Andra” kommuner, utöver de i Jönköpings län, som har kommit med är Hultsfred, Ydre och Uppvidinge. Varför de, som besvarat enkäten, upplever att dessa tillhör någon av de närliggande kommunerna, är svårt att veta. Enkätutskicken hade adresser som låg inom Jönköpings län. Förmodligen ligger företagen vid länsgränsen eller har bytt adress det senaste året. Svaren från de tre företagen har fått ingå i resultaten.

De som besvarade enkäten fick med hjälp av frågor beskriva den verksamhet, som de arbetar i och där en del av arbetet omfattar ansvaret för kompetensutveckling. En del av frågorna var förmodligen mer besvärliga att besvara än andra. Det var bland annat frågor på vilka de skulle svara med en beräkning av vissa i företaget, såsom andel kvinnor, andel invandrare, medarbetarnas ålder och utbildningsbakgrund. Det kan vara relativt enkelt om det bara finns fem till tjugo anställda. Då arbetsplatserna har fler anställda kan det bli arbetsammare att göra sådana beräkningar.

Det blir förmodligen i en hel del fall uppskattningar istället för exakta beräkningar. Därför får de siffror i följande tabeller i det här avsnittet tas för vad de är, uppskattningar.

Könsfördelningen i de här aktuella arbetsplatserna avviker inte från vad som är vanligt förekommande, vilket kan ses i tabell 6. Det finns företag med få kvinnor, om ens några kvinnor anställda, främst i typiskt manligt dominerade industrier. Likaså finns det ungefär lika många företag med få män, om alls några män anställda, vilket är vanligast i omsorgs- och förskoleverksamheter. I 20 procent av verksamheterna är det ungefär lika många män som kvinnor.

Tabell 6. Fördelning av företag efter andel kvinnor i procent.

Andel kvinnor (%)	Antal företag	% av svarade
0	10	4
1-20	67	26
21-40	41	16
41-60	51	20
61-80	31	12
81-99	43	17
100	13	5
Ej svar	1	
Totalt	257	100

I de företag, som är representerade i den här undersökningen, ligger medelåldern på de anställda över 40 år. I tabell 7 ses att i cirka hälften av företagen ligger de anställdas medelålder mellan 40 och 50 år. Allra äldst medelålder, över 50 år, finns inom vård och utbildning. Få av företagen har en medelålder som understiger 30 år. Det är företrädesvis i branscher som hotell, restaurang, teknik och data.

Tabell 7. Fördelning av medelåldern i företagen.

Medelålder	Antal företag	% av svarade
Under 30 år	7	3
Mellan 30 och 40 år	98	39
Mellan 40 och 50 år	128	51
Över 50 år	16	7
Ej svar	8	
Totalt	257	100

Den genomsnittliga utbildningsnivån för de anställda redovisas i tabell 8. Vanligast är att de har en gymnasieutbildning. Det är 60 procent som har det och det är nästa lika vanligt med en teoretisk som en praktisk gymnasieutbildning. Det är 19 procent av de anställda som endast har en utbildning på grundskolenivå. Något fler har en högskoleutbildning (21%).

Tabell 8. Fördelning av de anställdas utbildningsnivå.

Utbildning	Antal	% av svarade
Grundskola	47	19
Gymnasium, praktisk	71	29
Gymnasium, teoretisk	78	31
Högskola	53	21
Ej svar	8	
Totalt	257	100

I tabell 9 kan man se att i nästan hälften av företagen finns det inte någon invandrare anställd alls. Det vanligaste är att företagen har mellan 1 och 20 procent anställda med utländskt ursprung. Det är ytterst få företag, som består till mer än hälften av invandrare och inte något av dem omfattar enbart invandrare. Det hade möjligen varit något annorlunda om de allra minsta företagen hade ingått i studien. Förmodligen hade då en del små företag kommit med, företag som ägs och sköts helt av invandrarfamiljer.

Tabell 9. Fördelning av företag efter andel invandrare i procent.

Andel invandrare (%)	Antal företag	% av svarande
0	110	45
1-20	114	47
21-40	15	6
41-60	3	1
61-80	1	<1
81-99	2	1
100	0	0
Ej svar	12	
Totalt	257	100

Den här frågan hade relativt stort internt bortfall av svar, det vill säga personer hoppade över att svara på frågan. Troligtvis kan det bero på att vi valde att inte definiera vad som avsågs med invandrare i enkäten. Detta föranledde kommentarer från några och med påföljd att frågan inte besva-

rades. Andra hoppade över frågan utan kommentarer, vilket förmodligen också kan förklaras med att de inte visste hur den skulle tolkas. Några svarade svävande att det var ”*cirka*” ett antal eller ”*vet inte exakt*”.

Ansvariga för kompetensutveckling i företagen

Undersökningen vände sig till dem som leder företagen och/eller har ansvar för kompetensutveckling i företagen. Det är svårt att jämföra vissa tjänstebestämmingar, beroende på att studien vänder sig till ett brett spektra av företag med olika verksamheter och med varierande antal anställda. Ett försök att sortera uppgiftslämnarna efter vilken befattning de säger sig ha ses i tabell 10. Största gruppen utgörs av VD och/eller företagsägare, 39 procent. Av dessa återfinns 60 procent i produktionsföretag och drygt 25 procent i privata tjänsteföretag. Av de 51 som titulerar sig verksamhets- eller förvaltningschef, rektor och präst finns 88 procent i privat eller offentlig förvaltning. I gruppen "Övriga" finns de som svarade att de var Kvalitetsansvariga, Ombudsmän eller Controller. I den följande beskrivningen får företagsledare och/eller annan ansvarig för kompetensutveckling vara liktydiga. De flesta av dem har sannolikt någon form av chefsposition eller ledande befattning i företagen. Det är svårt att avgöra om de är ansvariga för kompetensutvecklingen eller om de leder verksamheten.

Då man tar ställning till resultaten bör man alltså vara medveten om att det kanske inte i alla lägen är den i vår mening rätta befattningshavaren som fyllt i enkäten. Den kan ha skickats vidare till underordnad chef eller tvärtom, att VD tagit hand om ifyllandet av enkäten, trots att det funnits en ansvarig för just kompetensutveckling i organisationen. Det har observerats i några enkäter att en del svar har fyllts i av en person, men att enkäten verkar ha lämnats över till någon annan med en helt annan handstil, särskilt har det gällt i frågor om detaljuppgifter.

Tabell 10. Befattning på dem som har besvarat enkäten.

Befattning i företaget	Antal	% av svarade
VD, ägare	100	39
Verksamhets- och förvaltningschef, rektor, präst	51	20
Plats- och områdeschef	19	8
Enhets-, grupp-, produktions-, sektion- och kontorschef	39	15
Avdelningschef, psykolog, utbildningsansvarig	6	2
Arbetsledare, samordnare	6	2
Personal- och utbildningschef, kompetensutvecklare	16	6
Ekonomi- och försäljningschef	13	5
Övriga	5	2
Ej svar	2	
Totalt	257	100

Uppgiftslämnarna i undersökningen har under olika lång tid haft den anställning där arbetet som ansvarig för kompetensutveckling ingår. De flesta (33%) har haft den befattningen i över tio år, men många är även de som är relativt nya i tjänsten. Över 50 procent har haft ansvaret för kompetensutveckling på sin lott i färre än sju år och det är hela 28 procent som inte ens har arbetat med dessa frågor i tre år. De som besvarat enkäten har alltså olika lång erfarenhet av att ha ansvaret för kompetensutvecklingen i företagen.

Tabell 11. Antal år som de besvarande av enkäten har haft nuvarande befattning.

År i nuvarande befattning	Antal	% av svarande
Under 3 år	71	28
3-6 år	66	26
7-10 år	32	13
Mer än 10 år	85	33
Ej svar	3	
Totalt	257	100

Det är närmare 70 procent män, som ansvarar för verksamheten som omfattar kompetensutveckling. Det kan jämföras med att könsfördelningen är tämligen jämn för övriga anställda i företagen (jfr tabell 6). Av de 30 procent kvinnor som är ledare/chefer återfinns drygt 50 procent i branscherna vård (32%) och utbildning (20%). En relativt stor andel av kvinnorna finns även som ansvariga för kompetensutveckling inom industrin, 18 procent. Av männen i ledande positioner är det nästan 50 procent som återfinns i industrin, men de återfinns även som ansvariga för kompetensutveckling inom vård, omsorg, räddning, apotek, tandvård, nämligen i 12 procent.

I tabell 12 ses att över 80 procent av dem som ansvarar för verksamheten är mer än 40 år. De flesta är till och med över 50 år. Medelåldern av dem som leder verksamheten ligger högre än medelåldern av övriga anställda. Det är främst inom vård, utbildning och samfund som ledningspersonalen ligger högst i medelålder. Ytterst få (2%) av de verksamhetsledare som besvarat enkäten är yngre än 30 år och det är, precis som vid tidigare beskrivning av företagen, i branscher som hotell, restaurang, data och teknik.

Tabell 12. Fördelning av åldern på dem som besvarat enkäten.

Medelålder	Antal företag	% av svarade
Under 30 år	6	2
Mellan 30 och 40 år	42	17
Mellan 40 och 50 år	75	29
Över 50 år	132	52
Ej svar	2	
Totalt	257	100

De flesta av dem som ansvarar för kompetensutvecklingen, över 60 procent, har en högskoleutbildning och hela 34 procent har en utbildning som är längre än tre år från högskola. En fjärdedel har en teoretisk gymnasieutbildning. I tabell 13 ses att det är få av dem med ansvar för kompetensutvecklingen som har en utbildning endast på grundskolenivå (5%).

Tabell 13. Utbildning på dem som besvarat enkäten.

Utbildning	Antal	% av svarade
Grundskola	12	5
Gymnasium, praktisk	24	9
Gymnasium, teoretisk	63	25
Högskola upp till 3 år	69	27
Högskola mer än tre år	86	34
Ej svar	3	
Totalt	257	100

Resultat

Att kompetensutveckling är viktig för ett företags utveckling och fortsatta existens framhålls i olika sammanhang. Likaledes poängteras vikten av att individen har rätt till att utvecklas och det även i sitt arbete. Det är få som motsäger betydelsen av kompetensutveckling, åtminstone när det dryftas på en principiell nivå. Frågan är om någon företagsledare idag öppet skulle förneka vikten av kompetensutveckling, om frågan ställs till dem?

I tabell 14 kan ses att knappt hälften (43%) av de tillfrågade tycker att kompetensutveckling är synnerligen viktig, medan något fler tycker att den är lika viktig som allt annat (49%). Det är inte alla företagsledare som höjer betydelsen av kompetensutvecklingen till skyarna. I undersökningen, där svaren är anonyma, är det två procent som anser att kompetensutveckling är av underordnad roll och sex procent som tycker att annat måste få komma före. Några få av dem som i organisationen säger sig ha ansvar för kompetensutveckling har av någon outgrundlig anledning lämnat frågan obesvarad.

Tabell 14. Kompetensutvecklingens betydelse för företaget.

Kompetensutvecklingens vikt	Antal	% av svarade
Synnerligen viktig	108	43
Lika viktig som allt annat	125	49
Annat måste få komma före	14	6
Är av underordnad roll	6	2
Ej svar	4	
Totalt	257	100

Kompetensutveckling av dem som leder verksamheten

Hur förhåller sig kompetensutvecklingen för dem som är ansvariga för densamma i företagen? I tabell 15 redovisas för hur långt bakåt i tiden det var som kompetensutvecklingen ägde rum för denna grupp. Över 70 procent av dem har genomgått kompetensutveckling i någon form det senaste året och över 30 procent den senaste månaden. Åtta procent av företagsledarna har inte genomgått någon kompetensutveckling alls eller kommer inte ihåg om så har varit fallet.

Tabell 15. Tidpunkt för senaste kompetensutveckling för dem som ansvarar för densamma.

Kompetensutveckling	Antal	% av svarade
Senaste månaden	78	31
Senaste halvåret	57	22
Senaste året	51	20
Mer än ett år sedan	49	19
Ingen kompetensutveckling/kommer ej ihåg	19	8
Ej svar	3	
Totalt	257	100

Den kompetensutveckling som verksamhetsledarna erhållit ägde till övervägande del rum utanför själva arbetsplatsen, hela 84 procent. För endast 12 procent skedde det på arbetet, med tillägget att ytterligare fem procent upplevde att de hade lika mycket kompetensutveckling på arbetet som utanför. Som ses i tabell 16 har nästan 10 procent inte besvarat frågan. Det är de som inte har haft någon kompetensutveckling alls eller som inte kommer ihåg när eller om de haft det. Det får anses som en stor andel av den grupp chefer i företagen, som skall handha ansvaret för just kompetensutvecklingen.

Tabell 16. Plats för kompetensutveckling för dem som besvarat enkäten.

Plats för kompetensutveckling	Antal	% av svarade
På arbetsplatsen	27	12
Utanför arbetsplatsen	196	84
Lika mycket på vardera stället	11	5
Ej svar	23	
Totalt	257	100

Den vanligaste typen av kompetensutveckling är kurser. Över hälften av all kompetensutveckling sker i kurser av olika slag. Därpå är det seminarier och konferenser, som är en vanlig form av utveckling för dem som är ansvariga för densamma, 22 respektive 18 procent.

Tabell 17. Typ av kompetensutveckling som de svarande genomgick senast (fler än ett svar kan ha förekommit).

Typ av kompetensutveckling	Antal	% av svarade
Kurs	137	53
Seminarium	56	22
Konferens	45	18
Studiebesök	10	4
Mässbesök	5	2
Instruktion	4	2
Studiecirkel	1	< 1
Annat	10	4

Exempel på ”Annat” i tabell 17 har varit mer eller mindre preciserat. Någon har svarat Mål 3 eller Kombination, utan att ange av vad. Svaret ”Annat” har även bestått av ett nummer eller namn på utbildning, som förmodligen endast kan förstås av initierade. Några tycker att de läser litteratur eller bedriver självutbildning, medan ytterligare några tar upp högskoleutbildning. Även praktik, företagsledning och utlandsarbete nämns som exempel på annan typ av kompetensutveckling.

En del av detta kan förmodligen rymmas under den definition, som gavs i enkäten i samband med frågan om kompetensutveckling. Andra svar kan man bli mer undrande inför. Till exempel kan man fundera över hur företaget bekostar självutbildning eller litteraturläsning som varar sammantaget över en dag. Trots inskjutande av definitionen av kompetensutveckling, på flera ställen i enkäten, tycks en del ha glömt den vid svar på enskilda frågor.

Kompetensutveckling av personalen

Förekommer kompetensutveckling av övrig personal i företagen? Ja, i de flesta företag får åtminstone delar av personalen kompetensutveckling. I tabell 18 redovisas andelen av personalen som det senaste året tagit del av kompetensutveckling. Siffrorna får nog tas som uppskattningar och inte några precisa angivelser. Spridningen är stor från några få till att omfatta alla i företaget. I över hälften av företagen får över hälften av personalen kompetensutveckling. Det är till och med så hög andel som 42 procent som uppger att större delen av personalen, 76 till 100 procent, har fått nå-

gon form av kompetensutveckling det senaste året. Det är en mycket hög siffra. Troliga orsaker till att siffran är så hög återkommer jag till i diskussionskapitlet. Det är bara fyra procent av företagen, som inte har tillhandahållit någon kompetensutveckling överhuvudtaget till personalen.

Tabell 18. Andel (%) av personalen som erhållit kompetensutveckling det senaste året.

% av personalen med kompetensutveckling	Antal	% av svarade
0	9	4
1 - 10	29	12
11 - 25	39	16
26 - 50	35	14
51 - 75	33	13
76 - 100	105	42
Ej svar	7	
Totalt	257	100

I de allra flesta fall är det den som har besvarat enkäten, det vill säga den ansvarige för kompetensutveckling, som tar initiativ till att kompetensutveckling kommer till stånd och han/hon gör det tillsammans med sin personal (67%). En del har påpekat att det sker genom utvecklingssamtal med personalen, där frågan om kompetensutveckling tas upp. Det är inte helt ovanligt att initiativen till kompetensutveckling kommer från den som svarat tillsammans med överordnade chefer (22%) eller att den ansvarige själv tagit initiativet (16%). Däremot är det ovanligt att facket har kommit med förslagen. Som ses i tabell 19 har flera av individerna markerat mer än ett svar (totalt > 100%).

Tabell 19. Den/de som tar initiativ till kompetensutveckling på företaget (fler än ett svar kan förekomma).

Initiativtagare	Antal	% av svarade
Högre upp i organisationen	21	8
Den svarande och överordnade	56	22
Den svarande ensam	41	16
Den svarande och facket	8	3
Den svarande med personal	173	67
Det förkommer ej kompetensutveckling	9	4
Ej svar	5	

Det är även vanligast att beslutet om kompetensutveckling tas av den som har ansvaret för den tillsammans med den övriga personalen (46%), men inte i samma utsträckning som vid initiativtagandet. Själva beslutet om kompetensutveckling ligger i större utsträckning hos den ansvarige eller högre upp i organisationen (62% mot 46%). Även i tabell 20 kan det förekomma mer än ett svar från samma individ (Totalt > 100%).

Tabell 20. Den/de som tar beslut om kompetensutveckling på företaget (fler än ett svar kan förekomma).

Beslutstagare	Antal	% av svarade
Högre upp i organisationen	19	7
Den svarande och överordnade	75	29
Den svarande ensam	67	26
Den svarande och facket	8	3
Den svarande och med personal	117	46
Det förkommer ej kompetensutveckling	9	4
Ej svar	5	

I tabell 21 redovisas vilken typ av kompetensutveckling personalen får. Kurser är den vanligaste formen (62%). Det är till och med frekventare än för dem som har ansvar för kompetensutveckling (53%, tabell 17), trots att det verkar finnas fler typer av kompetensutveckling för de anställda än för de ansvariga för densamma. Även seminarier och konferenser är vanliga inslag av kompetenshöjande åtgärder för personalen. Det blir nu mer vanligt med svar som tyder på att en hel del kompetensutveckling sker på arbetsplatsen. Ett vanligt svar är arbetsplatslärande (19%). Hit kan förmodligen också svar som arbetsrotation, instruktion och handledning räknas in. De som uppgivit exempel på ”Annat” har omnämnt föreläsning (6 st.), högskolepoäng, informationsmöte, diskussion, erfarenhetsutbyte, utvecklingssamtal, litteraturläsning, säljmöten, säkerhetsuppdatering, interaktiv datautbildning, kurs på nätet. Vad de svarande avser med de olika varianterna av kompetensutveckling kan förmodligen vara olika från person till person. Vad de står för vet endast de som besvarade enkäten. Det gavs inga definitioner i själva enkäten, endast några förslag på vad kompetensutveckling skulle kunna vara.

Tabell 21. Typ av kompetensutveckling som de anställda genomgick senast (fler än ett svar kan förekomma).

Typ av kompetensutveckling	Antal	% av svarade
Kurs	160	62
Seminarium	44	17
Konferens	36	14
Mässbesök	18	7
Studiebesök	12	5
Studiecirkel	12	5
Arbetsrotation	15	6
Instruktion	18	7
Handledning	28	11
Lärande på arbetsplatsen	49	19
Annat	13	5

Till skillnad från ledningspersonal har följaktligen övrig personal en hel del av sin kompetensutveckling på arbetsplatsen. Hela 40 procent av kompetensutvecklingen sker där och än mer blir det om man lägger till den andel som kompetensutbildar sig lika mycket på arbetet som utanför. För de ansvariga för verksamheten låg andelen kompetensutveckling förlagd till arbetsplatsen på cirka 15 procent (tabell 16). Den mesta kompetensutvecklingen sker emellertid även för övrig personal utanför arbetsplatsen (48%), vilket kan ses i tabell 22.

Tabell 22. Plats för kompetensutveckling för personalen.

Plats för kompetensutveckling	Antal	% av svarade
På arbetsplatsen	100	40
Utanför arbetsplatsen	122	48
Lika mycket på vardera stället	29	12
Ej svar	6	
Totalt	257	100

Det är lika vanligt att personalen kompetensutvecklar sig individuellt som i grupp, 44 procent för vardera formen. Ibland förekommer det att hela arbetslag utbildas samtidigt. Det förekommer i nio procent av arbetsplatserna.

Tabell 23. Form av kompetensutveckling som personalen erhållit.

Form av kompetensutveckling	Antal	% av svarade
Individuell	108	44
En grupp av medarbetare	109	44
Ett helt arbetslag	23	9
Blandad form	8	3
Ej svar	9	
Totalt	257	100

Det blir allt vanligare att man på arbetsplatserna upprättar individuella planer för kompetensutveckling av personalen. Över hälften av arbetsplatserna i undersökningen har upprättat någon form av policydokument och ytterligare 15 procent håller på att göra det. Som ses i tabell 24 är det emellertid 30 procent av företagen som inte har någon form av utarbetade dokument om personalens kompetensutveckling.

Tabell 24. Förekomst av policydokument om kompetensutveckling på företaget.

Förekomst av policydokument	Antal	% av svarade
Ja, det finns	137	55
Är på gång	38	15
Nej, det finns inte	76	30
Ej svar	6	
Totalt	257	100

Av tabell 25 framgår att det bara är elva procent av företagen som kräver någon form av ekonomiskt resultat eller vinning, vars ursprung går att härleda från given kompetensutveckling i verksamheten, men det stora flertalet (80%) kräver inte sådan räntabilitet. Förmodligen gäller det även i de nio procent företag, där de som har ansvar för kompetensutvecklingen säger sig inte veta, om det är ett krav på att kompetensutveckling skall gå att avläsas ekonomiskt.

Tabell 25. Kompetensutveckling på företaget tillåts endast om det leder till ekonomiskt resultat.

Kompetensutveckling och ekonomiskt resultat	Antal	% av svarade
Krav på ekonomiskt resultat	28	11
Ej krav på ekonomiskt resultat	202	80
Vet inte/kan inte svara	24	9
Ej svar	3	
Totalt	257	100

Trots att det inte finns något direkt krav på en avläsbar ekonomisk vinst, som går att härleda till omfattningen av kompetensutveckling, anser ledningen för företagen att den är synnerligen viktig. Kompetensutvecklingen bedöms till och med ha ökat i 40 procent av företagen under det senaste året. Det är ytterst få företag (8%), som säger sig ha en mindre mängd av kompetensutveckling nu jämfört med året innan. Tyvärr vet man inte vad det innebär att kompetensutvecklingen ligger konstant, som det gör för över hälften av företagen. Det kan vara såväl konstant högt som lågt.

Tabell 26. Omfattningen av kompetensutveckling det senaste året jämfört med tidigare.

Kompetensutvecklingstendens	Antal	% av svarade
Har ökat	102	40
Ligger konstant	131	52
Har minskat	20	8
Vet ej	1	< 1
Ej svar	3	
Totalt	257	100

I de allra flesta företag 194 (76%) ges inte någon speciell belöning för att personalen har kompetensutvecklat sig. I 49 företag (19%) förekommer belöning för att man utbildar sig. Det var 14 av de ansvariga för kompetensutvecklingen som avstod att svara på frågan om belöning.

Den typ av belöning som förekommer, i de fall där personalen är föremål för sådan, redovisas i tabell 27. Det vanligaste är att premieras med högre lön. Det förekommer i 12 procent av företagen. Ett annat sätt att belöna personalen är att de får mer stimulerande arbetsuppgifter. Det uppges åtta procent. Närliggande svar är att personalen får mer ansvarskrävande uppgifter eller att de befordras. Belöningar som inte är direkt arbetsrelaterade,

till exempel att få resa iväg (lämna arbetsplatsen) eller att ta ut kompensationsledighet, är inte så vanligt förekommande.

Tabell 27. Typ av belöning vid kompetensutveckling (flera svarsalternativ har avgetts).

Typ av belöning	Antal	% av svarade
Högre lön	30	12
Bättre arbetsuppgifter	21	8
Resa iväg	9	4
Kunskaper i sig	7	3
Ökat ansvar	6	2
Befordran	1	<1
Ledighet	1	<1
Säkran av jobb	1	<1

De som har ansvar för kompetensutveckling och/eller leder företagen erfar hinder av olika slag. Som ses i tabell 28 är det i särklass största hindret att man helt enkelt inte hinner med. Tidsbrist uppger hela 62 procent av dem. Ett annat hinder är att kompetensutveckling kostar, inte bara i form av tid, utan även är en reell kostnad i företagen. Det är ett hinder i 27 procent av företagen. Det är 13 procent som har åberopat brist på intresse för att utbilda sig som ett hinder. Det framgår inte om det är företagsledning eller personal som är ointresserad av kompetensutveckling. En del företag tycker att det saknas lämplig utbildning för personalen. Den utbildning som skulle vara lämplig finns inte att tillgå. Några påpekar att det inte finns några hinder alls, men de är inte många (2%). Andra hinder som framkommit är att familjen tar för mycket tid. På en del arbetsplatser kan det vara nödvändigt med vikarieanskaffning för att någon i personalen skall kunna förkovra sig, särskilt om det rör sig om insatser av större omfattning.

Tabell 28. Hinder för kompetensutveckling (flera svar har avgivits).

Typ av hinder för kompetensutveckling	Antal	% av svarade
Tidsbrist	158	62
Kostnad	70	27
Brist på intresse	33	13
Brist på lämplig utbildning	7	3
Finns inga hinder	6	2
Personalbrist/vikariefråga	3	1
Familjen	2	1

Företag med EU-bidrag

De som i enkäten säger sig ha fått EU-bidrag redovisas i tabell 29. Sammantaget i hela studien är det något fler som uppger att de inte har eller haft EU-bidrag (57%) än de som fått (43%). Som framgår inledningsvis (tabell 1) har företagen, som är med i undersökningen, hämtats från olika källor. Den ena var ESF-Rådets register över de företag som under de senaste åren sökt och uppburit EU-bidrag. Man skulle kunna förvänta sig att alla i det stickprovet skulle stå fast vid att så varit fallet, men så är det inte. Det är 10 procent som anger att de inte har fått sådant bidrag. Det kan naturligtvis ha flera orsaker. Till exempel kan den som svarat på enkäten vara ny i sin position och inte ha kunskap om vad som inträffat tidigare i organisationen. Å andra sidan har många (20%) av dem som kommer från det andra urvalet, det som dragits från Länsarbetsnämndens register (LAN), angett att de uppburit EU-bidrag. Vid jämförelser mellan de som fått och de som inte uppburit EU-bidrag kommer fortsättningsvis uppgiftslämnarnas sakförhållanden användas. Jämförelserna utgår alltså inte från de två urvalen, utan från vad de som svarat på enkäten uppgett avseende EU-bidrag.

Tabell 29. Företag med EU-bidrag enligt uppgiftslämnarna.

EU-bidrag	Antal	% av svarade
Har fått EU-bidrag	109	43
Har inte fått EU-bidrag	145	57
Vet ej om de fått EU-bidrag	1	<1
Ej svar	2	
Totalt	257	100

Är det skillnader mellan de företag som erhållit och de som inte har haft EU-bidrag? Nedan görs några jämförelser av de förhållanden och synpunkter som ansvariga för kompetensutveckling har gett svar på.

Det är en liten, men signifikant, skillnad i uppfattningen av kompetensutvecklingens betydelse för företagen mellan de som har haft och de som inte haft EU-bidrag, vilket framgår av tabell 30. Företag som uppburit EU-bidrag tycker i högre grad att det är synnerligen viktigt med kompetensutveckling än de företag som inte haft EU-bidrag (49% mot 38%). Det motsatta råder bland dem som inte uppburit EU-bidrag. De är i något högre grad ljumma i sin uppfattning om vikten av kompetensutveckling. För att undersöka om det är en statistisk säker skillnad mellan grupper testas med

chitvå-test (Byström, 1998) och man får därmed en Contingency Coefficient, en C-koefficient (Vogt, 1993), som uttrycker sambandet mellan de faktorer man jämför. C-måttet kan variera mellan 0 och 1. Ju högre värde desto större är sambandet. C-koefficienten i den här jämförelsen blev 0,18, vilket är jämförelsevis högt i sådana här sammanhang. Det är ett statistiskt säkerställt samband, sådana värden har markerats med en asterisk (*).

Tabell 30. Jämförelse av kompetensutvecklingens betydelse i företag med och utan EU-bidrag (procent).

Betydelse av kompetensutveckling	EU-bidrag	Ej EU-bidrag
Synnerligen viktig	49	38
Lika viktig som allt annat	48	51
Annat får komma före	2	8
Är av underordnad roll	1	3

Chitvå=24 ; p = 0,04 ; C=0,18*

Vad utmärker företag som sökt och erhållit EU-medel?

För att ta reda på vad som mer skiljer de företag som erhållit och de som inte har haft EU-bidrag har liknande jämförelser gjorts med andra faktorer, som samlats in om företagen. För att inte belasta rapporten med för många tabeller, redovisas dessa jämförelser direkt med C-koefficienter i tabell 31 och med angivande om jämförelserna är statistiskt säkerställda. Ju fler asterisker på C-koefficienten desto säkrare är sambandet. Efter tabellen kommenteras de olika sambanden.

Tabell 31. Olika faktorerers samband med företag som erhållit EU-bidrag.

Faktorer (förhållanden i företagen)	C-koeff.
Andel personal med kompetensutveckling senaste året	0,30***
Andel kvinnor i personalen	0,27**
Kön på ansvarig för kompetensutveckling	0,25***
Personalens utbildningsnivå	0,25***
Antal anställda	0,25**
Bransch	0,25*
Typ av arbetsplats	0,20*
Kompetensutvecklingens betydelse i företaget	0,18*
Plan för kompetensutveckling	0,16*
Andel invandrare i personalen	0,14
Belöning för kompetensutveckling	0,12
Kompetensutvecklingstendens det senaste året	0,12
Utbildningsbakgrund på ansvarig för kompetensutveckling	0,11
Personalens ålder	0,10
Form för kompetensutveckling	0,09
Plats för personalens kompetensutveckling	0,07
Ålder på ansvarig för kompetensutveckling	0,06
Krav på ekonomiskt resultat av kompetensutveckling	0,05

Att andelen av personalen som fått kompetensutveckling det senaste året är högt om företaget haft EU-bidrag är inte överraskande. Det som kanske överraskar är att sambandet inte är ännu större, då EU-bidraget är förenat med anmodan att genomföra någon form av kompetensutveckling av personalen. I 71 procent av de företag som haft EU-bidrag och i 43 procent av dem som inte haft EU-bidrag har över hälften av personalen haft kompetensutveckling det senaste året, en skillnad på 28 procentenheter.

Hur könsfördelning av personal ser ut och om den som har ansvar för kompetensutvecklingen är man eller kvinna har stor betydelse för om företaget har eller inte har haft EU-medel. I de företag där andelen kvinnor är högre än 80 procent är det mycket vanligt med EU-bidrag. Det omvända gäller i företag med mansdominans. Då är det ovanligare med EU-bidrag. På motsvarande sätt är det mer vanligt att kvinnor har sökt och erhållit EU-bidrag i jämförelse med männen. Det är 63 procent av de kvinnliga kompetensansvariga, som har fått EU-bidrag att jämföras med enbart 35 procent av de manliga.

Ju högre utbildningsnivå företagens personal har, desto vanligare är det att de har uppburit EU-bidrag för kompetensutveckling. Det är företag med högutbildad personal som i största utsträckning har haft EU-bidrag. Det är närmare 70 procent av de företag där personalens utbildning i snitt ligger på högskolenivå som fått EU-bidrag. Sedan minskar andelen EU-medel med en lägre utbildning till att bara bli 13 procent i de företag där flertalet av personalens utbildning ligger på grundskolenivå.

Det är främst företag med 10 till 50 anställda som har haft EU-bidrag. Särskilt de som ligger i intervallet 20 till 50 anställda har varit framgångsrika i att få medel. Företag med färre än 10 anställda har inte använt möjligheten att få medel från EU i samma utsträckning.

Ser man till typ av arbetsplats är EU-bidrag vanligast bland tjänsteföretagen, framförallt de privata, och ovanligast är det bland handelsföretagen. Branschindelade man företagen är det få som har EU-bidrag i branscher som hotell, restaurang, handel, samfund och intresseorganisationer. Av industriföretagen har bara knappt 35 procent haft medel från EU. Motsatsen råder i branscher som arbetar med lantbruk, skog och djur. Bland dem har 70 procent fått EU-pengar. Nästan lika vanligt är det i verksamheter som vård och omsorg.

Att kompetensutveckling har betydelse för de företag som fått EU-medel visar sig i att de i större utsträckning än de utan EU-medel har uttalat vikten av kompetensutveckling (se tabell 30) och dessutom har utarbetade kompetensplaner för sin personal. Bland de företag som uppburit EU-bidrag har 49 procent kompetensutvecklingsplaner och 42 procent håller på att upprätta sådana. Motsatsen råder i de företag som inte uppburit EU-bidrag. Bland dem finns inga sådana dokument för personalens kompetensutveckling i 70 procent av företagen.

För övriga faktorer som tas upp i tabell 31 finns inga statistiska skillnader mellan de företag som har fått och inte fått EU-bidrag. Åldern på personalen eller de ansvariga för kompetensutvecklingen har ingen betydelse för om företagen har EU-bidrag eller inte. Andra faktorer som inte heller har ett samband med om företagen uppburit EU-bidrag eller inte är andel invandrare, belöning av personalen för kompetensutveckling, var kompetensutvecklingen äger rum, ledningspersonalens utbildningsbakgrund eller krav från företagsledningen på att kompetensutvecklingen skall kunna avläsas ekonomiskt.

De hinder för kompetensutveckling, som tagits upp, är också likartade för företag med respektive utan EU-bidrag. Det är något fler företag som anger kostnadsaspekter som hinder bland de med EU-bidrag än bland dem utan. Å andra sidan är det något fler företag utan EU-bidrag, som åberopar tidsaspekter och brist på intresse för kompetensutveckling som hinder. Men skillnaderna är mycket små.

Betydelsen av kompetensutveckling

Vad karakteriserar företag där ledningen tycker att det är synnerligen viktigt med kompetensutveckling?

Som framgår av tabell 14 är det knappt hälften (43%) av de tillfrågade som tycker att kompetensutveckling är synnerligen viktig, medan något fler tycker att den är lika viktig som allt annat (49%). För att se vad det kan bero på att man tycker det ena eller andra har sambandsmått beräknats mellan uppfattningen av kompetensutvecklingens betydelse för företagen och olika faktorer som erhållits i studien. Två grupper har bildats. Den ena gruppen är de som tycker att kompetensutveckling är synnerligen viktig. Den andra gruppen utgörs av dem som har en annan uppfattning, nämligen att kompetensutveckling är lika viktig som allt annat, att annat måste få komma före och att det är av underordnad roll. I tabell 32 redovisas sambanden i form av rangordnade C-koefficienter på samma sätt som vid beräkandet av vad som var betydelsefullt för att uppbära EU-bidrag.

Tabell 32. Olika faktorerers samband med hur viktig kompetensutvecklingen är för företagen.

Faktorer (förhållanden i företagen)	C-koeff.
Bransch	0,44***
Personalens utbildningsnivå	0,41***
Typ av arbetsplats	0,37***
Andel personal med kompetensutveckling senaste året	0,33***
Andel kvinnor i personalen	0,31***
Plan för kompetensutveckling	0,29***
Plats för kompetensutveckling för ansvariga	0,22**
Kön på ansvarig för kompetensutveckling	0,19**
Ålder på ansvarig för kompetensutveckling	0,19*
Plats för kompetensutveckling för personal	0,19
Krav på ekonomiskt resultat av kompetensutveckling	0,16
Utbildningsnivå på ansvarig för kompetensutveckling	0,16
Personalens ålder	0,15
Antal anställda	0,13
Andel invandrare i personalen	0,10
Form för kompetensutveckling	0,10
Belöning för kompetensutveckling	0,08
Kompetensutvecklingstendens det senaste året	0,07

Det starkaste sambandet med företagsledningens värdering av kompetensutveckling fås om man delar in företagen i olika branscher. Det är 93 procent av dem som ansvarar för kompetensutveckling inom utbildning, utveckling och kultur, som tycker att kompetensutveckling är synnerligen viktig. Därefter kommer branscher som vård, omsorg, räddning, apotek och tandvård, där 65 procent tycker att kompetensutveckling är synnerligen viktig. Även teknik-, data- och energibranscher lyfter fram kompetensutveckling som synnerligen viktig (60%). Däremot i den stora gruppen, som utgörs av industribranscher, blir motsvarande siffra så låg som 22 procent. Inte heller många i den lilla gruppen, som omfattar de som arbetar med lantbruk, skog och djurhantering, anser att kompetensutvecklingen är så viktig (30%).

Typ av arbetsplats har i sig ett ganska högt samband med bransch, så det är inte förvånande att man får ett högt samband även mellan inställning till kompetensutveckling och typ av arbetsplats. Flest personer som anser att kompetensutvecklingen är synnerligen viktig finns inom offentliga tjäns-

teföretag (63%). Därpå följer de privata tjänsteföretagen (52%), handelsföretagen (38%) och sist produktionsföretagen, där bara 21 procent tycker att kompetensutveckling är synnerligen viktig.

Hur man förhåller sig till kompetensutveckling har även högt samband med personalens utbildningsnivå. Det är i företag där de anställda har hög utbildningsnivå som kompetensutveckling lyfts fram som synnerligen viktig. På arbetsplatser där personalen i snitt har en utbildning på högskolenivå anser 83 procent att kompetensutveckling är synnerligen viktigt. Därefter minskar andelen mycket positiva till kompetensutveckling med minskad genomsnittlig utbildningsnivå på personalen; för att ligga på 42 procent för dem med teoretisk gymnasieutbildning, 30 procent för dem med praktisk gymnasieutbildning och 20 procent för dem med grundskola.

Tycker företagsledningen att kompetensutveckling är synnerligen viktig, så har större delen av personalen också fått kompetensutvecklats under det senaste året. Det motsatta råder för de företag som tycker att kompetensutveckling är lika viktig som allt annat eller av underordnad betydelse, ett samband som inte torde förvåna någon.

Ju fler kvinnor som ingår i personalen, desto fler lyfter fram kompetensutvecklingens betydelse. Är det färre än 20 procent kvinnor på arbetsplatsen anser en av fyra företagsledare att kompetensutveckling är synnerligen viktig. Sedan stiger andelen positiva med andelen kvinnor. På arbetsplatser med över 80 procent kvinnor är tre av fyra företagsledare synnerligen positiva.

Det är på de arbetsplatser, där det anses att kompetensutveckling är synnerligen viktig, som man i högre grad har arbetat fram kompetensutvecklingsplaner för sin personal (56%) eller håller på att ta fram sådana planer (40%). Det kan jämföras med de arbetsplatser där man är mer ljummen i sin inställning till kompetensutveckling. Där finns det kompetensutvecklingsplaner i 21 procent av företagen.

De ansvariga för kompetensutveckling, som tycker att kompetensutveckling är synnerligen viktig, förlägger sin egen kompetensutveckling till arbetsplatsen i större utsträckning än de ansvariga, som tycker att kompetensutveckling är lika viktig som allt annat eller av underordnad roll. Det bör dock påpekas att de flesta ansvariga för kompetensutveckling, oavsett vad de tycker i frågan, till övervägande del förlägger sin egen utveckling utanför arbetsplatsen.

Kvinnor, som är ansvariga för kompetensutveckling, anser i högre grad än motsvarande manliga befattningsinnehavare att kompetensutvecklingen är synnerligen viktig. Det är 56 procent av kvinnorna, som anser det, medan motsvarande siffra för männen stannar på 36 procent.

Även åldern på dem som har ansvar för kompetensutveckling är av betydelse för vad de anser om kompetensutvecklingens betydelse. Ju äldre den personen är, desto viktigare tycker hon/han att det är med kompetensutveckling.

Övriga faktorer i tabell 32 visar inte på några statistiskt säkerställda samband med vad företagsledning anser om kompetensutvecklings betydelse.

De företagsledare som är mycket positiva till kompetensutveckling upplever inte att hindren för kompetensutveckling är så många som de företagsledare som är mindre positiva. Det är också bara bland de förra som några svarat att de inte ser några som helst hinder för kompetensutveckling. Det största hindret som de tagit upp är tidsaspekten. Det är drygt hälften av dessa som framhåller det. Därpå följer kostnaden (32%). Minst hindrande anser de att intresset för kompetensutveckling är bland personalen (7%). Är de själva mycket positiva, så upplever de att övriga anställda i organisationen också är positivt inställda till kompetensutveckling. Tendensen är densamma för övriga företagsledare, men procentenheterna ligger på en högre nivå. Tidsaspekten upplevs även av dem som det största hindret (68%). Kostnaden för kompetensutveckling tar 25 procent upp och 17 procent framhåller intresset som ett hinder.

Lärande på arbetsplatser

Vad karaktäriserar företag där kompetensutvecklingen företrädesvis sker på arbetsplatsen?

Cirka hälften av personalen får sin kompetensutveckling på arbetsplatsen. Ledningspersonalens kompetensutveckling sker däremot till övervägande del utanför arbetsplatsen. Det är bara drygt tio procent av deras lärande som sägs ske på arbetsplatsen. För att se om det finns några speciella egenskaper som kännetecknar företag och organisationer med i huvudsak arbetsplatslärande kommer jämförelser att ske mellan dessa och med de

företag där kompetensutvecklingen för personalen sker på annat håll. Jämförelserna görs som tidigare, det vill säga med hjälp av sambandsmättet C-koefficienten. Resultatet är samlat i tabell 33 med förtydligande kommentarer inunder.

Tabell 33. Olika faktorerers samband med var personalens kompetensutveckling sker, på eller utanför arbetsplatsen.

Faktorer (förhållanden i företagen)	C-koeff.
Andel invandrare i personalen	0,35***
Typ av arbetsplats	0,30**
Bransch	0,32*
Antal anställda	0,28*
Andel personal med kompetensutveckling senaste året	0,26*
Plan för kompetensutveckling	0,22*
Kompetensutvecklingstendens det senaste året	0,22*
Kön på ansvarig för kompetensutveckling	0,18*
Andel kvinnor i personalen	0,23
Personalens utbildningsnivå	0,20
Kompetensutvecklingens betydelse i företaget	0,19
Personalens ålder	0,18
Ålder på ansvarig för kompetensutveckling	0,17
Krav på ekonomiskt resultat av kompetensutveckling	0,15
Utbildningsbakgrund på ansvarig för kompetensutveckling	0,14
Belöning för kompetensutveckling	0,09
EU-bidrag	0,07

Som ses i tabell 33 är det ett mycket högt samband mellan var kompetensutvecklingen äger rum och andelen av personalen som är invandrare. Det är vanligt att företag med personal med invandrarbakgrund förlägger kompetensutvecklingen till arbetsplatsen. Har företagen mellan en och tjugo procent invandrare, har hälften av dem kompetensutvecklingen på arbetsplatsen. Det är få företag som har en arbetsstyrka som består av över 40 procent invandrare, men där det förekommer, sker kompetensutvecklingen uteslutande på arbetsplatsen. I de företag, som inte har någon anställd invandrare, förlägger drygt 60 procent av dem kompetensutvecklingen utanför arbetsplatsen.

Var kompetensutvecklingen äger rum har även högt samband med vad det är för kategori av arbetsplats. Det är främst produktionsföretag som förlägger kompetensutvecklingen till arbetsplatsen. Drygt 60 procent av deras

kompetensutveckling sker där. Motsvarande andel för tjänste- och handelsföretagen ligger mellan 35 och 40 procent. Följaktligen är det också industribranscherna som har sin mesta utbildning på arbetsplatsen. Därefter är det branscher som hotell, restaurang och handel som förlägger sin kompetensutveckling till arbetsplatsen, till cirka 50 procent. Klart minst arbetsplatsförlagd lärande har branscher inom teknik, data och energi, knappt 20 procent.

Statistiskt säkerställt samband med arbetsplatsförlagd kompetensutveckling har även företagsstorlek. Ju fler anställda företagen har, i desto större utsträckning sker kompetensutvecklingen på arbetsplatsen. Klart högst ligger företag med mer än 200 anställda. Ett annat statistiskt säkert samband är mellan plats för kompetensutveckling och vem som ansvarar för densamma. Män förlägger i större utsträckning kompetensutvecklingen till arbetsplatsen än vad kvinnor gör.

Har större delen av personalen fått kompetensutveckla sig, har det i stor utsträckning skett på arbetsplatsen till skillnad från motsatsen, om en ringa del av personalen haft kompetensutveckling på senare tid, har det skett på annan plats än på arbetet. Likaledes för de företag, där kompetensutvecklingen minskat senaste året, förläggs den i huvudsak på annan plats än till företaget. Har företagen arbetat fram kompetensutvecklingsplaner för sin personal, är det en klar tendens till att man framhåller att utbildningen sker i lika stor del på arbetsplatsen som utanför. Det skulle kunna tyda på att man noga tänkt igenom vilken typ av kompetensutveckling som krävs och var den lämpligast bör äga rum. De företag, som inte har dokumenterade planer för kompetensutveckling, lägger i större utsträckning utbildningen på annan plats.

Övriga faktorer som är upptagna i tabell 33 visar inte på några säkerställda samband med var företagets kompetensutveckling äger rum. Till exempel har inte företagsledningens inställning till vikten av kompetensutveckling någon betydelse för var man lägger densamma. Inte heller har plats för kompetensutveckling något samband med personalens utbildningsnivå, ålder eller könsfördelning. Det finns inte heller ett säkerställt samband mellan var kompetensutvecklingen förläggs och belöning för densamma. Det är till exempel inte så att man i större utsträckning som belöning lyfter fram att få lämna arbetsplatsen för att höja sitt kunnande i jämförelse med om man har kompetensutvecklingen förlagd till arbetsplatsen.

Ledningspersonalen ser inte olika slags hinder för kompetensutveckling beroende på om den äger rum på eller utanför arbetsplatsen. Det är tiden som är det största hindret oavsett var kompetensutvecklingen är förlagd. Därpå kommer kostnaden och minst hindrande är ointresse bland de anställda för kompetensutveckling.

Olika typer av arbetsplatser

Vilka skillnader i förekomst och uppfattningar om kompetensutveckling finns beroende på typ av arbetsplats?

Det har varit målsättningen vid urvalet av företagen i Jönköpings län att spridningen av dem skall vara så stor som möjligt med avseende på storlek, typ, bransch och geografisk hemvist. Därför har företag och organisationer, som ingår i undersökningen, olika utmärkande särdrag. För att få kunskap om hur olika sektorer på arbetsmarknaden kan karakteriseras, har de sinsemellan jämförts i fråga om de faktorer som erhållits genom enkäten. Företagen är följaktligen indelade i tillverkningsföretag, handelsföretag, offentliga och privata tjänsteföretag. I tabell 34 redovisas sambanden i form av rangordnade C-koefficienter.

Tabell 34. Olika faktorerers samband med typ av företagssektor.

Faktorer (förhållanden i företagen)	C-koeff.
Andel kvinnor i personalen	0,58***
Personalens utbildningsnivå	0,52***
Andel personal med kompetensutveckling senaste året	0,47***
Personalens ålder	0,47***
Andel invandrare i personalen	0,41***
Kompetensutvecklingens betydelse i företaget	0,37***
Utbildningsbakgrund på ansvarig för kompetensutveckling	0,37***
Antal anställda	0,34*
Plats för personalens kompetensutveckling	0,30**
Form för kompetensutveckling	0,27
Krav på ekonomiskt resultat av kompetensutveckling	0,24
Plan för kompetensutveckling	0,23
Kompetensutvecklingstendens det senaste året	0,21
EU-bidrag	0,20*
Belöning för kompetensutveckling	0,08

Som ses i tabell 34, finns många starka samband mellan typ av företagssektor och de faktorer som valts ut att beskriva företagen med. Att en del företag är mer kvinnodominerade än andra är ingen nyhet. Produktionsföretagen kännetecknas av att ha en låg andel kvinnor, medan det motsatta råder i offentliga tjänsteföretag. Jämnast könsfördelning på arbetsplatsen är det i handelsföretag och privata tjänsteföretag.

Den offentliga tjänstesektorn har klar övervikt av högskoleutbildade. Privat tjänstesektor och handelsföretag bemannas till övervägande del av personer med teoretisk gymnasieutbildning. Produktionsföretagen har jämförelsevis flest anställda med grundskoleutbildning (39%). De andra sektorerna har som högst sju procent av sin personal på grundskolenivå.

Det är produktionsföretagen som utmärks av att ha den lägsta andelen av personalen i kompetensutveckling det senaste året. Där är det vanligast att mindre än 50 procent fått någon form av kompetensutveckling. Alla de övriga företagsområdena kännetecknas av att mer än 50 procent av personalen fått kompetensutveckling under året som gått. Allra högst andel finns i de offentliga tjänsteföretagen, där över två tredjedelar har haft kompetensutveckling för nästan all sin personal (75-100%).

Äldst är personalen i den offentliga tjänstesektorn. Utav de företag, där medelåldern ligger över 50 år, återfinns 50 procent i den verksamheten. Det är bara i tio procent av företagen i de offentliga tjänsteföretagen som medelåldern ligger under 40 år. De andra sektorerna har en betydligt större andel yngre medarbetare. Över hälften och upp till två tredjedelar av personalen i dessa sektorer har en medelålder som ligger under 40 år.

Det är få företag (8%) som har anställt mer än 20 procent invandrare. Andelen invandrare är störst i produktionsföretagen. Närmare 40 procent av personal med invandrarbakgrund återfinns där, medan den offentliga tjänstesektorn har anställt 30 procent av dem. Det finns många företag som inte har någon invandrad alls bland personalen. De flesta återfinns i den privata tjänstesektorn. Över 70 procent av dessa har inte en enda invandrad medarbetare.

Många företag tycker det är synnerligen viktigt med kompetensutveckling. Emellertid är det fler som tycker den är lika viktig som allting annat. Detta skiljer sig mellan de olika sektorerna, vilka som tycker det ena respektive det andra. De företag som anser att kompetensutveckling är synnerligen viktig finns inom tjänsteföretagen. Av de offentliga tjänsteföretagen anser

hela 63 procent och av de privata anser 52 procent att så är fallet. Ett stort antal av produktionsföretagen (67%) och handelsföretagen (44%) tycker att kompetensutveckling är lika viktig som allt annat och över 12 procent av dessa anser till och med att annat måste få komma före eller att kompetensutveckling har en underordnande roll i företaget.

Ett inte oviktigt samband har utbildningsbakgrund hos den ansvarige för kompetensutveckling med den sektor han/hon verkar i. Högst utbildningsbakgrund har ledningen för den verksamheten i den offentliga tjänstesektorn. Det är 80 procent av dem som har en högskoleutbildning och mer än hälften av dessa har till och med en lång högskoleutbildning (mer än 3 år). Överhuvudtaget är många av ledningspersonalen högt utbildade. Över 60 procent har en högskoleutbildning och 25 procent av dem har en teoretisk gymnasieutbildning. De flesta av de med ledningsansvar, som har en lägre utbildningsbakgrund, återfinns i handels- och produktionsföretagen.

Den här undersökningen vänder sig till små och medelstora företag. Den är alltså avgränsad uppåt då det gäller företagsstorlek, vilket bör beaktas då man tolkar resultaten. Dessutom är den begränsad nedåt, då de allra minsta företagen, de med färre än fem anställda, ej tagits med i denna studie. Bortsett från det, är det i detta sammanhang vanligast att produktionsföretagen och de offentliga tjänsteföretagen har mellan 20 och 50 anställda. Företagsstorleken avseende antalet anställda i handels- och privata tjänsteföretag är i allmänhet lägre, närmare bestämt mellan 10 och 20 personer. Spridningen i företagsstorlek är dock tämligen stor och därför är sambandet mellan sektor och antal anställda inte så högt, men i tillräcklig omfattning för att vara statistiskt säkerställt.

Närmare 60 procent av produktionsföretagen har sin kompetensutveckling förlagd till arbetsplatsen, till skillnad från de andra företagssektorerna, som har sin mesta kompetensutveckling utanför arbetet. Bland de företag som anser att de har lika mycket kompetensutveckling på arbetet som utanför finns de flesta i den offentliga tjänstesektorn.

Som tidigare tagits upp är det de privata tjänsteföretagen som i störst utsträckning sökt och fått EU-medel (56%), tätt följt av de offentliga tjänsteföretagen. I ringaste utsträckning har produktionsföretagen uppburit EU-bidrag (34%). Procentsiffrorna får tas med ett visst förbehåll, då nästan en tredjedel av urvalet är hämtat från ESF-Rådet. Det är obestridligen en högre andel av företag med EU-medel i undersökningsmaterialet än vad

som skulle ha varit fallet, om urvalet hämtats enbart från företagsregistret i LAN.

Det som är samma för företagen, oavsett vilken sektor de kan inordnas i, är att de i samma utsträckning har upprättat kompetensutvecklingsplaner för personalen, att de i lika stor omfattning har samma former för kompetensutveckling vad gäller individuellt eller i grupp. Mängden kompetensutveckling har utvecklats lika mycket eller lika lite i företagen oberoende av sektor under det senaste året. Inte heller skiljer sig de olika sektorernas krav på ekonomisk avläsbart resultat eller belöningsystem kopplat till kompetensutveckling åt.

De ansvariga för kompetensutveckling i företagen fick från sitt perspektiv ange de viktigaste hindren för kompetensutveckling. Uppfattningen om vilka hinder som är störst ser något olika ut beroende på vad det är för typ av företag. Alla sektorer, förutom den offentliga tjänstesektorn, upplever tidsbrist som det största hindret. Allra störst är det i produktionsföretagen (76%). De har störst bekymmer med att hinna med, tiden räcker inte till, medan kostnaden hos dem är det minst hindrande. Till skillnad från den offentliga tjänstesektorn, där kostnaden är det största hindret. Alla utom produktionsföretagen ser ointresset för kompetensutveckling som minst hindrande. Det är bara fem till sex procent av tjänsteföretagen, som anser att ointresse skulle vara ett hinder. Det är cirka fyra gånger större i produktionsföretagen.

Sammanfattande diskussion

De flesta företag i Jönköpings län satsar på kompetensutveckling av personalen. Kompetensutveckling av de anställda har förekommit i hela 96 procent av företagen. Det kan jämföras med en studie utförd av NUTEK (2000), som omfattade 186 företag i fyra regioner. Där framkom att 80 procent av företagen hade bedrivit vidareutbildning av personalen. Alla företag värderar emellertid inte i lika hög grad betydelsen av kompetensutveckling. Det är främst de offentliga tjänsteföretagen, och särskilt de inom utbildning och vård, som anser att kompetensutveckling är synnerligen viktig. Det är stor skillnad mellan dessa och hur industriföretagen värderar kompetensutvecklingens betydelse, där många tycker att annat än kompetensutveckling inom företagen är lika viktigt eller måste få komma i första hand. Det är små och medelstora företag som har fått ge sin syn på kompetensutveckling i den här studien. De stora kunskapskrävande industriföretagen ingår inte. Förmodligen lägger de en mycket större vikt i kompetensutvecklingens betydelse än vad småföretagen gör. Däremot är troligtvis inte skillnaden lika stor mellan mindre och större tjänsteföretags inställning. Även små tjänsteföretag uppfattar kompetensutveckling som ett viktigt inslag för utveckling och överlevnad. Det är även inom tjänsteföretagen, och särskilt de offentliga, som personalen har högst utbildningsbakgrund. Det är säkert också en bidragande orsak till att just de värdesätter kompetensutveckling högt.

Det vanligaste är att företagsledaren eller den som är ansvarig för kompetensutveckling tillsammans med personalen ger förslag på kompetensutveckling. Nästan lika vanligt är det dessa som beslutar om kompetensutveckling. Det som kan förvåna är att ansvariga för kompetensutveckling i så liten grad anser att fackförbunden påverkar företagets inriktning på kompetensutvecklingen. Facken är kanhända mest intresserade av kompetensutvecklingens omfattning.

Det är emellertid olika stor andel av personalstyrkan i Jönköpings län som fått ta del av kompetensutvecklingen. Hela 40 procent av företagen har låtit så gott som alla i företaget få kompetensutveckling i någon form. Det är en hög siffra. Frågan är hur man skall värdera de relativt höga andelarna, som fått kompetensutveckling, enligt den här studien.

För det första måste man ha i åtanke att en del av urvalet består av de företag som erhållit medel från ESF-Rådet för att utveckla företagen och personalen. I 71 procent av de företag, som haft EU-bidrag och i 43 procent

av dem som inte haft EU-bidrag, har över hälften av personalen haft kompetensutveckling det senaste året, en skillnad på 28 procentenheter. De företag som har insikten att kompetensutveckling är viktig har tagit tillfället i akt och sökt EU-medel. De skulle förmodligen ha kompetensutvecklat sin personal även utan EU-medlen, men kanske i mindre omfattning. Att siffran sjunker för de företag som inte har EU-bidrag är begripligt och den närmar sig säkert hur det allmänt står till med företagens insatser på kompetensutvecklingsområdet.

För det andra var det företag som inte besvarade enkäten. Det har inte gjorts någon bortfallsanalys. Det troliga är dock att det är vanligare förekommande att de företag, som tycker att de är duktiga på kompetensutveckling som i högre grad besvarar enkäten än de företag, som kanske har samvetskval för att de inte har någon kompetensutveckling alls eller tycker att kompetensutveckling är mindre viktig.

För det tredje har undersökningen inte vänt sig till de företag som har mindre än fem anställda. Hade så varit fallet hade siffrorna ovan förmodligen sjunkit betydligt. Skälet till att inte de riktigt små företagen togs med beror på att ett av syftena med undersökningen är att ta reda på hur vanligt det är med lärande av arbetslag på arbetsplatsen. En måhända förutfattad mening från min sida var att den typ av kompetensutveckling inte är vanlig i riktigt små företag, som ofta består av några familjemedlemmar, om det inte är ett enmansföretag. Det var inte bara ett löst antagande, utan något som jag har fått bekräftat i de källor jag tagit del av. Det har visat sig att de riktigt små företagen inte bedriver kompetensutveckling i samma omfattning som de något större (NUTEK, 2000; Nilsson, 2003; SCB, 2005).

Kompetensutvecklingen av dem som har ansvar för kompetensutveckling i företagen är mindre än för den personal de leder. Det är närmare 30 procent av dem som inte haft kompetensutveckling det senaste året. En del av dessa har inte haft någon kompetensutveckling alls eller så ligger den så långt tillbaka i tiden att de inte kommer ihåg. Den kompetensutveckling som ledare för företagen kommer i åtnjutande av verkar inte ske tillsammans med övriga medarbetare och den äger till övervägande del rum utanför arbetsplatsen. Flertalet av dem som ingår i studien är ledare för småföretag. Ansvaret för kompetensutveckling är bara ett av en småföretagares många ansvarsområden. De skall leda företagen i allt. Då blir deras egen kompetensutveckling lidande, det är så mycket annat som måste få komma före.

Att ledare i småföretag har svårt att få tid till eftertanke och reflektion är något som fastslås i en mycket färsk doktorsavhandling (Florén, 2005). När företagsledare, i det fallet för företag med mellan 10 och 99 anställda, försöker finna tiden, störs de ofta av mer näraliggande och akuta arbetsuppgifter. Florén menar att detta får konsekvenser för företagets utveckling, eftersom företagsledaren är mycket betydelsefull för det lilla företaget. Företagsledaren i småföretag är ansvariga för många funktioner, de vill gärna behålla kontrollen över sitt företag och de reagerar ofta direkt på den information de får. Enligt Florén medför småföretagarnas ansträngda arbetssituation vissa negativa konsekvenser för deras förutsättningar för arbetsplatsrelaterat lärande. Ett sätt att övervinna detta kan vara att slå sig samman med andra företagsledare i grupper om fyra till tio som är i samma situation. Florén diskuterar hur gruppbaseade ledarutvecklingsansatser, så kallade Action Technologies, kan fungera som ett stöd för företagsledares lärande i småföretag.

Företag som sökt och fått EU-bidrag har haft mer personal i kompetensutveckling än andra företag det senaste året. Det är inte överraskande. Det som förvånade var att de inte var ännu fler, då EU-medlen är till för att höja kompetensutveckling i syfte att främja företagets sysselsättning, utveckling och tillväxt. De här företagen tycker också att det är synnerligen viktigt med kompetensutveckling och upprättar policydokument därom.

Påfallande är att det är kvinnodominerande företag och företag med kvinnor som ansvarar för kompetensutveckling, som i hög grad erhållit EU-bidragen. Om det är ett utslag av samma fenomen som gäller utbildningssektorn i övrigt, att det är mycket fler kvinnor än män i utbildning på nästan alla nivåer, skall låtas vara osagt. Det kan också vara ett resultat av att ett av målen med Europeiska socialfonden är att stödja projekt som bidrar till jämställdhet mellan män och kvinnor. Det kan ha haft en mer eller mindre medveten påverkan vid tilldelning av medel. Att kvinnodominerande vård och utbildning är branscher som är bland de vanligaste mottagarna av EU-bidrag är naturligtvis en följd av detta.

Det är främst småföretagen, de med 20 till 50 anställda, och framförallt de i den privata tjänstesektorn som fått ta del av EU-medlen. De som redan har, skall vara givet i den bemärkelsen att det är fler företag med en relativt högutbildad personal som fått ta del av EU-pengarna. Företag med en personal med lägre utbildningsnivåer har inte kommit i fråga i samma utsträckning.

Vad kännetecknar de företag som företrädesvis förlägger sin kompetensutveckling till arbetsplatsen? Det mest framträdande draget är att det är företag med delar av personalen som har invandrarbakgrund. Ju fler med invandrarbakgrund, desto vanligare är det att kompetensutvecklingen sker på arbetsplatsen. Det är också produktionsföretagen och därmed industribranscherna, som har den mesta kompetensutvecklingen på "hemmaplan". Alla de här tre faktorerna är av allt att döma avhängiga varandra. Hittills har det huvudsakligen varit inom industrin som invandrare fått anställning.

Det är också företag med jämförelsevis många anställda, 200 och fler, som har kompetensutvecklingen på arbetsplatsen. De företagen, som här kan sägas utgöras av de medelstora företagen, verkar ha insett att om kompetensutvecklingen hålls inom arbetsplatsen kan fler av personalen medverka. Sambandet mellan kompetensutveckling på arbetsplatsen och andel av personalen som får kompetensutveckling är statistiskt säkerställt. Likaså har kompetensutvecklingen i de här företagen kunnat öka det senaste året och man har här i större utsträckning upprättat policydokument än i företag som förlägger kompetensutvecklingen till annan plats. Alla dessa faktorer verkar också vara avhängiga varandra. De större företagen har sannolikt erfarit att det är mer ekonomiskt att förlägga kompetensutvecklingen till arbetsplatsen. Varför män i större utsträckning förlägger kompetensutveckling till arbetsplatsen, än vad kvinnor gör, är svårare att förklara. Det beror inte på att ansvaret för kompetensutvecklingen i de större företagen företrädesvis skulle ligga på männen. Det är lika vanligt att män och kvinnor innehar den befattningen i de medelstora företagen i Jönköpings län.

Den fråga man ställer sig är varför inte de mindre företagen också i större omfattning har sin kompetensutveckling på arbetsplatsen.

Det hävdas av många att kompetensutveckling är nödvändigt för att företagen skall utvecklas, hänga med i konkurrensen eller överhuvudtaget överleva. Detta hävdas från politiska och ekonomiska aktörer på alla nivåer. Samtidigt är realiteten att det på vissa arbetsplatser inte förekommer kompetensutveckling i den omfattning som rimligen vore önskvärd. Det beror till stor del på de hinder som företag och organisationer upplever sig ha. Det största hindret verkar vara brist på tid, såväl ur företagets som ur individens synpunkt. Det är hela 62 procent av dem som har ansvar för kompetensutvecklingen i företagen i Jönköpings län som uppger tidsbristen som det största hindret. Det är så mycket annat som måste få komma

före. I produktionsföretag skall order komma fram i tid och i tjänsteföretagen inträffar ständigt oväntade händelser, som pockar på uppmärksamhet, samtidigt som arbetsuppgifterna har en tendens att öka i antal. Tiden tycks inte räcka till. Det krävs framförhållning med väl utarbetade kompetensutvecklingsplaner för att inte företagen och dess personal skall hamna i ohållbara situationer, där kompetensförsörjningen till slut blir ett akut måste.

Ett annat hinder är kostnaden för kompetensutveckling. Det är klart att om många på ett företag eller i en organisation skall delta i kurser, åka på mässor eller konferenser stiger kostnaderna för arbetsgivaren. Endast några få kan då få komma ifråga. Detta i sin tur innebär att ett stort ansvar läggs på den/de som blir utvald/a att kunna föra hem och delge arbetskamrater de lärdomar och insikter som kurser eller dylikt gett. Det var något fler företag som anger kostnadsaspekter som hinder bland dem med EU-bidrag än bland dem utan. Det kan tyckas märkligt, det borde vara tvärtom. De företag med medel från ESF-Rådet har som bekant fått ekonomisk hjälp för att kunna kompetensutveckla personalen.

Ytterligare hinder är brist på motivation eller vilja att kompetensutveckla sig. Det är inte allom givet att arbetstagare ser några fördelar i att lägga tid och ansträngningar på att lära nytt. Om arbetet tar en allt större del av livet som helhet, kan kravet på eller insikten i nödvändigheten att utvecklas på jobbet bli en tung börda. Äldre medarbetare tycker inte de orkar eller att det är värt ansträngningen, medan de i medelåldern har familj, som också måste få ta sin tid. Då kan det vara svårt att se skäl för kompetensutveckling. Det finns olika teorier om motivation och lärande (Ahl, 2004). De teorier som specifikt handlar om motivation och vuxnas lärande är så kallade hinderteorier. De utgår ifrån att människan har en inneboende lust för att lära nytt, men att det kan uppstå hinder på vägen. Teorin säger att om man undanröjer dessa hinder, undanröjs även motivationsproblemen. Ahl ifrågasätter om det är så enkelt. Precis som frågan om kompetens, är frågan om motivationen för att utveckla densamma komplex. Slutsatsen Ahl drar är att man bör fråga sig vem som önskar att vuxna skall kompetensutveckla sig, varför och på vilka grunder, istället för att fråga sig vad som motiverar vuxna.

Det här är hinder som ansvariga för kompetensutvecklingen i företagen lyfter fram. Den här studien har inte frågat efter vad arbetstagarna ser som hinder för kompetensutveckling. SCB (2003) konstaterar i en undersökning, som vänder sig till just arbetstagare, att tidsbrist på grund av arbetet

är det största studiehindret för kompetensutveckling föreslagen av arbetsgivaren. Det ansåg 60 procent av männen och 40 procent av kvinnorna. Cirka 20 procent av dem tyckte att utbildningen/kursen, som arbetsgivaren hade föreslagit, inte var intressant. Lika många ansåg sig inte ha tid på grund av familjeansvar. Det var 10 procent som såg ett hinder i att kursen låg för långt bort från hemorten.

Vad kan då få vuxna att kompetensutveckla sig? Kan brist på motivation kompenseras med olika former av incitament eller belöningar? Borde det inte i större utsträckning finnas någon koppling till individuell lönesättning? Trots att ansvariga för kompetensutveckling bland företagen i Jönköpings län åberopar brist på intresse från personal att kompetensutveckla sig, verkar många av dem anse att det är ovidkommande eller åtminstone främmande med incitament för att medarbetarna skall lägga tid och ork att utveckla sig i arbetslivet. Det är få av dem som anger att någon form av belöning för kompetensutveckling förekommer, om inte själva kompetensutvecklingen i sig skall anses som en förmån. Det som bör hållas i minnet är att detta är vad företagsledare och kompetensansvariga har gett uttryck för. Den här studien har inte fångat övrig personals uppfattningar om kompetensutveckling.

Hur kan man hantera de hinder, som många företagsledare upplever finns, för att den många gånger nödvändiga kompetensutvecklingen av personalen skall kunna realiseras?

En framkomlig väg, som ett alternativ till de hittills vanligaste sätten att genomföra kompetensutveckling på, är att tillämpa det koncept som vuxit fram med det omfattande ITiS-projektet. Det var ett landsomfattande projekt i syfte att öka 70 000 lärares datorkompetens (Chaib, Chaib & Ludvigsson, 2004). Konceptet bygger på sex grundkriterier. Kompetensutvecklingen sker

- på arbetsplatsen
- i arbetslag
- kring ett problem eller en uppgift
- med en mentor
- utifrån ett accepterat incitament
- som ett synkront lärande

Att kompetensutveckling tar tid och måste få ta tid, är ett dilemma som inte går att komma förbi. En lösning är att förlägga kompetensutvecklingen till *arbetsplatsen*, då tar man inte arbetstagarnas lediga tid i anspråk. Den blir dessutom mer förankrad i den verklighet som det dagliga arbetet ger uttryck för. Det blir mer realistiskt. Det väcker reflektioner kring den totala arbetssituationen, såsom arbetets organiserande, ramar för detsamma samt den sociala och fysiska miljöns förutsättningar för utvecklande av kompetens. Inte minst kan det ge eftertankar och idéer till arbetsledande personal. På det här sättet kan man närma de teoretiska och praktiska momenten, vilket är en förutsättning för att integrera lärandet i arbetet och underlättar för, vad man brukar benämna, en lärande organisation.

Kompetensutveckling inom arbetslivet har ofta kritiserats för att verka som någon slags individuell belöning. Det är företrädesvis då kompetensutvecklingen förläggs utanför arbetsplatsen och upplevs som att få komma från det vardagliga arbetet. Det behöver inte alltid vara fel att en person får utveckla sig genom att gå på kurs. Frågan är vad som sker då personen kommer åter till sin arbetsvardag. Är arbetsorganisationen och medarbetarna mottagliga för de nya idéer och rön som en ensam medarbetare för med sig hem? Det vanliga är att den tröghet, som många arbetsplatser kännetecknas av, förhindrar den utveckling som var tanken bakom den enskilda medarbetarens kompetensutveckling. Ett bättre förfarande är att kollegor arbetar tillsammans, i *arbetslag*, med att utveckla sitt lärande. Mycket är vunnet med det, men det kräver att arbetsgivaren släpper till tid under ordinarie arbetstid. Det kan till och med kännas lustfyllt att tillsammans med arbetskamrater få gripa sig an något nytt, där alla till en början får treva sig fram och bidra med något, var en på sitt sätt, för att till slut konstatera att man fått många nya erfarenheter och insikter. Lärandet hos vuxna är i mångt och mycket en social aktivitet.

Det kan vara mer effektivt och framkomligt att en arbetsgrupp samlas *utifrån uttalade uppgifter*, i ett bestämt syfte att lösa ett problem eller lära tillsammans för att klara av arbetet på sikt. Uppkomna frågeställningar i relation till en uppgift löses i arbetslaget och alla i gruppen tar tillsammans ansvar för att arbetet med det drivs framåt. På så sätt kommer kompetensutvecklandet både företaget och individen tillgodo. Det är praktiskt, relevant och leder till användbara resultat. Enligt ITiS-projektet leder detta sätt att angripa problem till en undersökande metodik. Det kan få synergieffekter och vara tillämpbart på andra arbetsmoment i organisationen.

Det främsta innovativa momentet i ITiS-projektet, enligt utvärdering (Chaib, Chaib & Ludvigsson, 2004), var att arbetslaget fick tillgång till en *mentor* eller handledare. Mentorns roll var inte att komma med färdiga lösningar eller att vara expert inom det problemområde som arbetslaget hade valt att arbeta med, utan mentorn kan vara en medarbetare i arbetslaget eller någon annan i organisationen, som tar på sig den handledande rollen. Det bästa är emellertid en extern mentor, som lotsar och stöttar arbetslaget, som ställer frågor och som fungerar som bollplank för idéutbyte och reflektion. Lärandet är till stora delar en kommunikativ process. Handledaren ser till att det ges utrymme för diskussion om verksamheten och därmed skapas förutsättningar för nytänkande. Handledaren är alltså inte någon som är specialist, utan en som har mer en ”coachande” roll och som ser till att arbetslaget inte ger upp.

Att skapa *incitament* för att kompetensutveckla sig kan många gånger vara det största hindret att ta sig förbi. Det är inte allom givet att alla på en arbetsplats ser kompetenshöjande insatser som något meningsfullt och många tycker att de har fullt upp med det dagliga arbetet. Ett av de tre största hindren som ansvariga för kompetensutveckling lyfte fram i föreliggande studie i Jönköpings län var just motivation eller intresse för det samma. Nu var det emellertid inte arbetstagarna som fick uttala sig om vad som är hämmande eller motiverande för att fortbilda sig utan arbetsledarna. Det är inte allom givet att hinderbilden ser likadan ut från arbetstagarnas perspektiv. Incitament kan vara av olika slag. Vanligtvis brukar de grovt delas in i inre och yttre belöningar. Ibland kan det räcka för individen att känna tillfredsställelse med att få utvecklas personligt, socialt eller kognitivt i sitt arbete. Andra förväntar sig mer yttre bevis på uppskattning för att de offerar energi på att kompetensutveckla sig för att gagna företaget eller organisationen de arbetar i. Då man lägger upp kompetensutveckling med utgångspunkt utifrån det koncept som här presenterats, bör man i arbetslaget även diskutera vad såväl organisationen som de enskilda individerna vinner med att arbeta på detta sätt. Belöningsystem behöver inte bara vara pengar eller vinstandelar; det kan vara städhjälp, att få arbeta med en egen idé och få utrymme att utveckla den på företaget, testa ett projekt, en studieresa eller ett par veckor på en språkkurs utomlands. I ITiS-projektet var incitamentet en egen dator att arbeta och utvecklas med.

Det ömsesidiga lärande som här beskrivits har fått epitetet *synkront lärande*. Med det betonas att lärandet är samordnat och samtidigt. I ITiS-projektet var det lärarens och eleverns lärande som synkroniserades. I näringslivet

och offentliga organisationer kan det omskrivas till att utöver de kollegor som ingår i arbetslaget även innefatta ledande personer i företagen. Som framgick av undersökningen i Jönköpings län, kompetensutvecklade sig ledningsansvariga i en mindre omfattning än övriga arbetstagare. Detta beror förmodligen på, precis som Florén (2005) konstaterar i sin studie av småföretagare, deras brist på tid. De tycker sig inte ha utrymme för eftertanke och reflektion. Om man initierar arbetsplatsplacerad kompetensutveckling av hela arbetslag med hjälp av en handledare eller mentor och utifrån realistiska och konkreta uppgifter, som måste genomföras, kommer det med all sannolikhet utöva inflytande även på ledningen av företaget.

Referenser

- Ahl, H. (2004). *Motivation och vuxnas lärande. En kunskapsöversikt och problematisering*. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling och Liber distribution.
- Apelgren, M. (2004). Samskapande av kompetens. I J. Ohlsson (Red.). *Arbetslag och lärande. Lärares organiserande av arbete i organisationspedagogisk belysning* (pp. 123-138). Lund: Studentlitteratur.
- Aronsson, Å. (2009). *SPSS. En introduktion till basmodulen*. Lund: Studentlitteratur.
- Byström, J. (1998). *Grundkurs i statistik*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Chaib, C., Chaib, M., & Ludvigsson, A. (2004). *Leva med ITiS. Nationell utvärdering av IT i Skolan*. (Rapport från Encell 1:2004). Jönköping: Högskolan för lärande och kommunikation.
- EFS-Rådet. Hämtad 31 mars, 2005, från <http://www.esf.se>
- Ellström, P.-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: Publika.
- Ellström, P.-E. (1996). *Arbete och lärande. Förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbetet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Ellström, P.-E. & Nilsson, B. (1997). *Kompetensutveckling i små och medelstora företag. En studie av förutsättningar, strategier och effekter*. Linköping: IPP/CMTO, Linköpings universitet.
- Engeström, Y. (1994). *Training for change – new approaches in instruction and learning in working life*. Geneva: International Labour Office.
- Florén, H. (2005). *Managerial Work and Learning in Small Firms*. Thesis for the Degree of Doctor of Philosophy, Chalmers University of Technology, Department of Project Management, Gothenburg, Sweden.
- imh Resurs 2004. Hämtad 15 april, 2005 från www://imhresurs.se/PED/kompe.htm
- LAN. Hämtad 31 mars, 2005, från <http://www.ams.se>

- Nilsson, B. (2003). *Förändringsdynamik – Utveckling, lärande och drivkrafter för förändring. En studie av utvecklingsprocesser i fyra småföretag*. Linköping Studies in Education and Psychology No. 93. Linköpings universitet, Department of Behavioural Sciences.
- NUTEK (2000). *Kompetens - en bristvara? Företagens syn på kompetensförsörjning*. Stockholm: Närings- och teknikutvecklingsverket.
- Rönnqvist, D. (2004). Kompetensutveckling i praktiken. I P.-E. Ellström & G. Hultman (Red.), *Lärande och förändring i organisationer. Om pedagogik i arbetslivet* (pp. 199-216). Lund: Studentlitteratur.
- SCB. (2003). *Vuxnas lärande 2003*. Örebro: Statistiska Centralbyrån.
- SCB. (2005). *Det livslånga lärandet*. Tema utbildning 2005:01. Örebro: Statistiska centralbyrån.
- SCB. (2005). *Företagsstatistik*. Hämtad 15 april, 2005 från [www://scb.se](http://www.scb.se)
- SIS. (2002). *Ledningssystem för kompetensförsörjning – Krav*. (Standarden SS 62 40 70 fastställd 2002-10-11). Stockholm: Swedish Standards Institute.
- TCO-tidningen. (1999). *Privatanställda vägras utbildning*. 1999, nr 7.
- Vogt, W. P. (1993). *Dictionary of Statistics and Methodology. A Nontechnical Guide for the Social Sciences*. Newbury Park: Sage Publications.

Tabellförteckning

Tabell 1. Antal besvarade enkäter före respektive efter påminnelse av ESF's, LAN's samt totalt urval (procentuell andel inom parantes).	19
Tabell 2. Fördelning av företag efter typ av verksamhet.	20
Tabell 3. Företagen fördelade efter branscher.	21
Tabell 4. Fördelning efter antal anställda.	21
Tabell 5. Företagen fördelade efter kommundillhörighet.	22
Tabell 6. Fördelning av företag efter andel kvinnor i procent.	23
Tabell 7. Fördelning av medelåldern i företagen.	23
Tabell 8. Fördelning av de anställdas utbildningsnivå.	24
Tabell 9. Fördelning av företag efter andel invandrare i procent.	25
Tabell 10. Befattning på dem som har besvarat enkäten.	26
Tabell 11. Antal år som de besvarande av enkäten har haft nuvarande befattning.	27
Tabell 12. Fördelning av åldern på dem som besvarat enkäten.	28
Tabell 13. Utbildning på dem som besvarat enkäten.	28
Tabell 14. Kompetensutvecklingens betydelse för företaget.	29
Tabell 15. Tidpunkt för senaste kompetensutveckling för dem som ansvarar för densamma.	30
Tabell 16. Plats för kompetensutveckling för dem som besvarat enkäten.	30
Tabell 17. Typ av kompetensutveckling som de svarande genomgick senast (fler än ett svar kan ha förekommit).	31
Tabell 18. Andel (%) av personalen som erhållit kompetensutveckling det senaste året.	32
Tabell 19. Den/de som tar initiativ till kompetensutveckling på företaget (fler än ett svar kan förekomma).	32
Tabell 20. Den/de som tar beslut om kompetensutveckling på företaget (fler än ett svar kan förekomma).	33
Tabell 21. Typ av kompetensutveckling som de anställda genomgick senast (fler än ett svar kan förekomma).	34
Tabell 22. Plats för kompetensutveckling för personalen.	34
Tabell 23. Form av kompetensutveckling som personalen erhållit.	35
Tabell 24. Förekomst av policydokument om kompetensutveckling på företaget.	35
Tabell 25. Kompetensutveckling på företaget tillåts endast om det leder till ekonomiskt resultat.	36
Tabell 26. Omfattningen av kompetensutveckling det senaste året jämfört med tidigare.	36
Tabell 27. Typ av belöning vid kompetensutveckling (flera svarsalternativ har avgetts).	37
Tabell 28. Hinder för kompetensutveckling (flera svar har avgivits).	37
Tabell 29. Företag med EU-bidrag enligt uppgiftslämnarna.	38
Tabell 30. Jämförelse av kompetensutvecklingens betydelse i företag med och utan EU-bidrag (procent).	39
Tabell 31. Olika faktorerers samband med företag som erhållit EU-bidrag.	40
Tabell 32. Olika faktorerers samband med hur viktig kompetensutvecklingen är för företagen.	43
Tabell 33. Olika faktorerers samband med var personalens kompetensutveckling sker, på eller utanför arbetsplatsen.	46
Tabell 34. Olika faktorerers samband med typ av företagssektor.	48

Oktober 2004

Till dig som leder verksamheten och/eller har ansvar för dess kompetensutveckling

Bakgrunden

är att Högskolan i Jönköping och forskargruppen i Encell arbetar med frågor som rör livslångt lärande.

Syftet med den här undersökningen

är att få kunskap om vilken inställning till kompetensutveckling som finns i företaget/organisationen och hur denna kommer till uttryck i verksamheten. Frågor vi vill ha besvarade är om det förekommer kompetensutveckling, i vilken omfattning och på vilket sätt?

Målgrupp

är personer, som håller i eller ansvarar för kompetensutveckling i små och medelstora företag, såväl privata företag som offentliga organisationer i Jönköpings län. Om det finns flera som uppfyller det inom organisationen låt en svara på enkäten. Arbetsplatserna är slumpvis uttagna

Med kompetensutveckling

menas sammanlagt mer än en dag av kompetenshöjande insatser, som bekostas av företaget och som gör personalen bättre rustad att möta nya arbetsuppgifter och krav på arbetsplatsen.

Med arbetsplats

avses den enhet, avdelning, företag o dyl., där Du som svarar på enkäten är chef/ledare.

Din medverkan

är frivillig, men ditt svar ökar undersökningens kvalitet och värde. Därför ber vi dig att fylla i formuläret så snart som möjligt och skicka det i svarskuvertet.

Sekretesslagen

skyddar dina svar. Det innebär att bara den forskare som arbetar med undersökningen kan ta del av enskilda svar. Redovisningen kommer att ske för grupper och resultaten kommer att sammanställas i tabellform, så att det inte går att identifiera enskilda svar. Svarskuvertet är märkt för att kunna göra påminnelser till dem som eventuellt har glömt att skicka in sina svar.

Resultatet

Du kan själv ta reda på resultatet genom att efter en tid gå in på www.encell.se

Har du frågor

eller synpunkter på enkäten kan du skriva till mig under den adress som står på kuvertet eller till margareta.hammarstrom@hjk.hj.se. Det går också att ringa Tfn 036-15 77 94.

Tack på förhand för din medverkan!
Med vänlig hälsning

Margareta Hammarström
Forskare i Encell

Din arbetsplats

1. Vad typ av arbetsplats arbetar Du på?

- Produktionsföretag/ privat
 Tjänsteföretag/privat
 Tjänsteföretag/offentlig
 Handelsföretag
 Annat. Vad? _____

2. Försök precisera bransch och inriktning för den enhet Du arbetar i.

(T ex Vård – ortopedklinik,
Industri – produktion,
Bilindustri – marknadsföring)

3. Hur många anställda har arbetsplatsen,
som Du leder?

4. Hur många av dem är kvinnor?

5. Hur många av dem är invandrare?

6. I vilken kommun ligger arbetsplatsen?

7. Var ligger medelåldern på de anställda?

- Under 30 år
 Mellan 30 och 40 år
 Mellan 40 och 50 år
 Över 50 år

8. Hur är utbildningsnivån på flertalet
av de anställda?

- Grundskola
 Gymnasienivå/teoretisk
 Gymnasienivå/praktisk
 Högskolenivå

Du som leder verksamheten

9. Vilken befattning har Du?

10. Hur länge har Du haft den befattningen?

- Mindre än 3 år
 3 – 6 år
 7 – 10 år
 Mer än 10 år

Du som leder verksamheten

9. Vilken befattning har Du? _____

10. Hur länge har Du haft den befattningen?

- Mindre än 3 år
- 3 – 6 år
- 7 – 10 år
- Mer än 10 år

11. Vilken högsta utbildning har Du?

- Grundskola
- Gymnasieskola/praktisk
- Gymnasieskola/teoretisk
- Högskolenivå, upp till tre år
- Högskolenivå, mer än tre år

12. Din ålder?

- Under 30 år
- Mellan 30 och 39 år
- Mellan 40 och 49 år
- 50 år eller över

13. Kön?

- Kvinna
- Man

Med kompetensutveckling

menas sammanlagt mer än en dag av kompetenshöjande insatser, som bekostas av företaget och som gör personalen bättre rustad att möta nya arbetsuppgifter och krav på arbetsplatsen.

14. När kompetensutvecklade Du dig senast?

- Senaste månaden
- Senaste halvåret
- Senaste året
- Mer än ett år sedan
- Har ej skett/kommer ej ihåg (Gå till fråga 17)

15. Var skedde den kompetensutvecklingen?

- På arbetsplatsen
- Utanför arbetsplatsen

16. Vilken typ av kompetensutveckling var det? _____

(T ex kurs, seminarium, konferens, vikariat, studiecirkel, studiebesök, mäs sa, instruktion eller annat, vad?)

Kompetensutveckling av personalen

17. Vilken betydelse har frågan om kompetensutveckling på din arbetsplats?

- Är synnerligen viktigt
- Är lika viktigt som allt annat
- Annat måste få komma före
- Är av underordnande roll

18. Finns det något policydokument om kompetensutveckling på din arbetsplats?

- Ja
- Är på gång
- Nej

19. Tillåts kompetensutveckling på din arbetsplats endast om resultatet kan avläsas ekonomiskt?

- Ja
- Nej
- Vet ej/Kan ej svara

20. Hur ter sig mängden kompetensutveckling under det senaste året på din arbetsplats jämfört med tidigare år?

- Den har ökat
- Den har legat konstant
- Den har minskat

21. Har din arbetsplats fått EU-bidrag för kompetensutveckling?

- Ja
- Nej

Med kompetensutveckling

menas sammanlagt mer än en dag av kompetenshöjande insatser, som bekostas av företaget och som gör personalen bättre rustad att möta nya arbetsuppgifter och krav på arbetsplatsen.

22. Hur många procent av personalen har fått kompetensutveckling det senaste året?

- 0 %
- 1 – 10 %
- 11 - 25 %
- 26 – 50 %
- 51 – 75 %
- 76 – 100 %

23. Vem tar initiativ till kompetensutveckling på din arbetsplats?

- Det sker högre upp i organisationen
- Det gör jag och mina överordnade tillsammans
- Jag själv tar initiativ till kompetensutveckling
- Det gör jag och de fackliga representanterna tillsammans
- Det gör jag och min personal tillsammans
- Det förekommer ej kompetensutveckling

24. Vem tar beslut om kompetensutveckling på din arbetsplats?

- Det sker högre upp i organisationen
- Det gör jag och mina överordnade tillsammans
- Jag själv tar beslut om kompetensutveckling
- Det gör jag och de fackliga representanterna tillsammans
- Det gör jag och min personal tillsammans
- Det förekommer ej kompetensutveckling (Gå till fråga 30)

25. Var sker vanligast kompetensutveckling av din personal idag?

- På arbetsplatsen
- Utanför arbetsplatsen

26. Vilken typ av kompetensutveckling av personalen är vanligast?

(T ex kurs, seminarium, konferens, mäs sa, arbetsrotation, studiecirkel, studiebesök, instruktion, handledning, lärande i arbetet eller annat, vad?).

27. Vilken form av kompetensutveckling av personalen är vanligast?

- Individuell
- En grupp av medarbetare
- Ett helt arbetslag

28. Används någon form av belöningsystem för att motivera till kompetensutveckling på er arbetsplats?

- Nej (Gå till fråga 30)
- Ja

29. Ge exempel på belöningsystem, som används för att motivera till kompetensutveckling.

(T ex högre lön, befordran, få resa iväg, mer eftersträvsvärda arbetsuppgifter, kompetensutvecklingen som sådan eller annat, vad?).

30. Vilka är de viktigaste hindren för kunna få till stånd kompetensutveckling i din verksamhet?

- Bristande intresse
- För kostsamt
- Tidsbrist
- Annat ? _____

Här kan du ge ytterligare synpunkter på kompetensutveckling i ditt företag:

Tack för att du tog dig tid att besvara enkäten.
Tacksam om du skickar svaren omgående.

Högskolan i Jönköping
Oktober 2004

Påminnelse

För några veckor sedan fick Ni en enkät från Encell om kompetens-utveckling. Enligt mina noteringar saknas Ert svar. Då undersökningens kvalitet och tillförlitlighet är beroende av att så många som möjligt svarar, ber jag Er att inom de närmaste dagarna fylla i blanketten och skicka in den till mig. Om den tidigare utsända blanketten förkommit, skickar jag med en ny och ett nytt svarskuvert.

Har Ni redan sänt in enkäten kan Ni bortse från denna påminnelse och jag tackar för Er medverkan.

Med vänliga hälsningar
Margareta Hammarström
Forskare i Encell

