



IHMIMPACT

REPORT

Svenskars syn på kompetensväxling & livslångt lärande.

IHM
BUSINESS
SCHOOL

INNEHÅLL

1. FÖRORD
2. OM UNDERSÖKNINGEN
3. SAMHÄLLSKONTEXTEN
4. DEN CIRKULÄRA UTBILDNINGSRESAN
5. DEL 1: *INSTÄLLNING & MOTIVATION TILL ATT UTBILDA SIG*
6. DEL 2: *ARBETSGIVARANDES PRESTATION & ANSVAR*
7. DEL 3: *UTBILDNINGENS UPPLÄGG & INNEHÅLL*
8. SUMMERING

FÖRORD

Vad roligt att du hittat till den första upplagan av IHMpact Report, en studie där vi på IHM Business School undersöker hur individen ser på kompetensväxling och livslångt lärande. Baserat på över tvåusen intervjuer noterar vi att svenskar i hög utsträckning ser positivt på livslångt lärande. Däremot uppger de samtidigt att kontexten de verkar i, inte alltid ger utrymme för att fortbilda sig. Med andra ord råder det en tydlig diskrepans mellan vilja och möjlighet. Om rätt förutsättningar fanns skulle allt fler vilja bygga sin kompetensgrund, oavsett ålder eller fas i livet.

Här finns intressanta möjligheter för organisationer att rannsaka sig själva och titta på de utbildningsinsatser man erbjuder sina anställda.

Den rådande samhällskontexten är också en källa till en rapport som denna. En studie som ämnar lära känna svenskar bättre vad gäller kompetensväxling måste samtidigt ta samhällskontexten i beaktning. 2024 var ett år då vi lärde oss att totalförsvaret inbegriper långt fler aktörer i samhället än militära och att ett nationellt försvar av Sverige kommer kräva en laginsats. Året befäste också allt fler användningsområden av AI och få konferenser eller företagssammankomster har den senaste tiden kunnat undgå att beröra artificiell intelligens som ämne.

//
***Här finns intressanta
möjligheter för
organisationer att
rannsaka sig själva och
titta på de
utbildningsinsatser man
erbjuder sina anställda.***

FÖRORD

Sedan tidigare kämpar många svenskar redan med att få klarhet i geopolitisk oro, klimatkris, konjunktursvängningar och krig i Europa. Lägg därtill utmaningar med informationsöverflöd och nyhetströtthet – ja, någonstans här är det naturligt att bedöma läget som svårnavigerat. Att i denna kontext leva hållbart, sunt och balanserat har kommit att bli en övning och en livskonst, för både individ, grupp och samhälle. Även företag och organisationer måste givetvis förhålla sig till denna fond av utmaningar.

Som företagare, anställd eller ledare kan man undra, vad är egentligen den rätta vägen för att skapa hållbara affärer för individ, organisation och samhälle?

Vi på IHM Business School är i det avseendet sedan länge trygga med att föra sådana diskussioner med olika aktörer inom svenskt näringsliv, eftersom kompetens varit vår valuta i över ett halvt sekel. Våra kunskapsforum, oavsett om de är digitala, virtuella eller fysiska, är byggda på en solid grund av kunskapsdelning.

Och den kunskapstransaktionen som sker mellan lärare och student, är alltid i rörelse framåt. Med det sagt är vi övertygade om att denna genomlysning av svenskars syn på livslångt lärande kan hjälpa olika aktörer i samhället att fatta klokare beslut. Som rapporten visar, anser svenskar att framgångsrik kompetensväxling är ett lagarbete. Ingen enskild aktör kommer, enligt vår studie, kunna lösa samhällskontextens ökade krav på kompetens på egen hand.

Jag hoppas därför att du som läser detta förord finner vägvisande svar i IHMpact Report. Tillsammans har vi goda möjligheter att göra både oss själva, varandra och vår omgivning bättre rustade för att möta morgondagen.

RICKI REBECCA PETRINI

Rapportförfattare & interim CMO | IHM Business School

SAMHÄLLSKONTEXTEN



SAMHÄLLSKONTEXTEN

En rapport som tittar på svenskars attityder kring en cirkulär utbildningsresa, antyder en riktning och en cyklisk syn på lärande genom hela karriären. Det blir då lika viktigt att omnämna vår samtid för att skapa bättre kontextuell förståelse.

Tekniksprång

**Geopolitiska
spänningar**

Supervalår

Artificiell intelligens

Elektrifiering

Kompetensväxling

2024 blev ännu ett år fyllt av motsägelser på den globala spelplanen, men också i den mer lokala kontexten. Geopolitiska spänningar, krig i Europa och ett supervalår har satt många demokratiska grundvalar i gungning. På närmare håll har vi bevittnat hur samhällets tekniksprång och förståelse för artificiell intelligens, lovar både möjligheter och utmaningar. Norröver har industrisatsningen med elektrifiering i fokus, skapat både nya jobbtillfällen och orosmoln kring batteriproduktion i stor skala.

Samhällets snabbbrörlighet har ställt helt nya krav på individ, företag och beslutsfattare – de aktörer som kunskapsmässigt anammar samma agilitet, har bättre chans att stå sig i konkurrensen. Den konkurrensen gäller både på arbetsmarknaden, företag emellan och på den globala spelplanen.

SAMHÄLLSKONTEXTEN

Låt oss titta närmare på dagens utbildningsmarknad – för även den är i snabb evolution.

DIGITALISERING

Från traditionella klassrumsbaserade utbildningar, till digitala hybridmodeller som kombinerar online- och fysisk närvaro.

DEMOKRATISERING

Från traditionella aktörer/institutioner med ett kurerat utbud, till ett komplext marknadslandskap med tillgängliga utbildningsformat där alla är potentiell avsändare.

LIVSLÅNGT LÄRANDE

Från fokus på examina och långa utbildningsprogram, till färdighetsbaserat lärande och kontinuerlig kompetensutveckling.

PERSONALISERING

Från en enhetlig och generell utbildningsmodell, till lärande anpassat till individens unika behov, inlärningsstil och mål.

MJUKA FÄRDIGHETER

Från tydligt fokus och satsning på tekniska kompetenser, till en balans mellan hårda och mjuka färdigheter såsom kommunikation, personligt ledarskap och emotionell intelligens.



Jag skulle vilja se att arbetsgivare erbjuder en kombination av digitala kurser och praktiska workshops, med möjlighet att välja utbildning utifrån egna mål och intressen. Vi är mitt i ett paradigmskifte, både de företag och individer som inte ställer om kommer halka efter i branschen och på arbetsmarknaden.

THERESE STALÉN

Head of Marketing, Aftonbladet | IHM Advisory Board

DEN CIRKULÄRA UTBILDNINGSRESAN

Gen Z



De konventionella
studieåren

Professionals 30's



Kompletterande
studieår
Omskolningsår

Professionals 40's



Fördjupande
studieår
Omskolningsår

Professionals 50's



Fördjupande
studieår
Omskolningsår

Seniors



Fördjupande
studieår
Intressebaserade
studier

OM RAPPORTEN

Föreliggande rapport syftar till att undersöka synen på utbildning under arbetslivet och individens förhållningssätt till det moderna livslånga lärandet. Syftet med rapporten är att stärka IHMs position som en auktoritet inom utbildning och kompetensförsörjning.

- **Målgruppen är allmänheten 16-79 år.**
- **Totalt har 2 015 intervjuer samlats in i målgruppen.**
- **Svaren samlades in mellan 30 september - 16 oktober 2024.**
- **Urvalet är pre-stratifierat och vägt på ålder, kön och region.**





00:03:59:22

I den bästa av världar skulle jag vilja se att arbetsgivare ständigt utvecklar sina anställda. Det ligger i människans natur att hela tiden vilja bli bättre. Som löntagare vill man få ett kvitto på att man satsar på mig som anställd - det i sin tur visar på förtroende och skapar lojalitet.

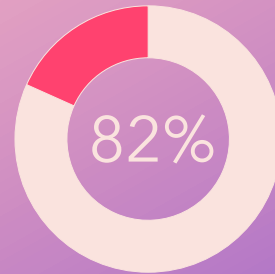
RICKARD AMIDANI

Rickard Amidani, Marknadschef Trade, Solar Sverige | IHM Advisory Board

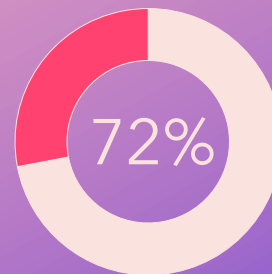
INSTÄLLNING OCH MOTIVATION TILL ATT UTBILDA SIG

POSITIV

inställning till att fortsätta utbilda sig



Kvinnor upp till
29 år



Män upp till
29 år



59%

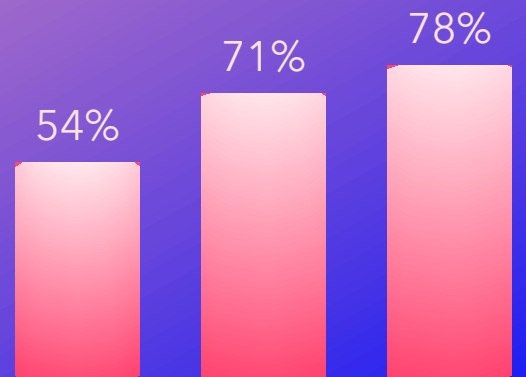


Män

67%



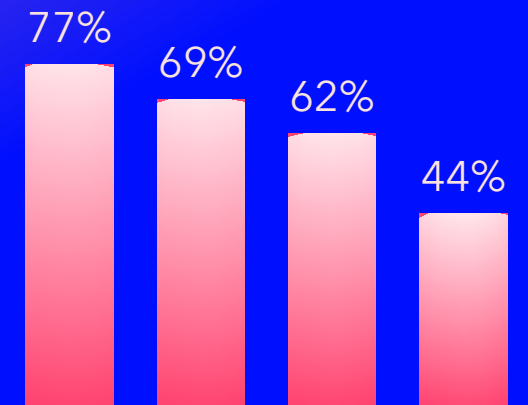
Kvinnor



Gymnasium

Efter-
gymnasial

Universitet/
högskola



- 29 år

30-49 år

50-64 år

65 år +

FRÅGA:

Vad är din inställning till att fortsätta att utbilda dig?

Diagrammen visar andelen som svarat **ganska positivt** eller **mycket positivt**

POSITIV

inställning till att fortsätta utbilda sig



FRÅGA:

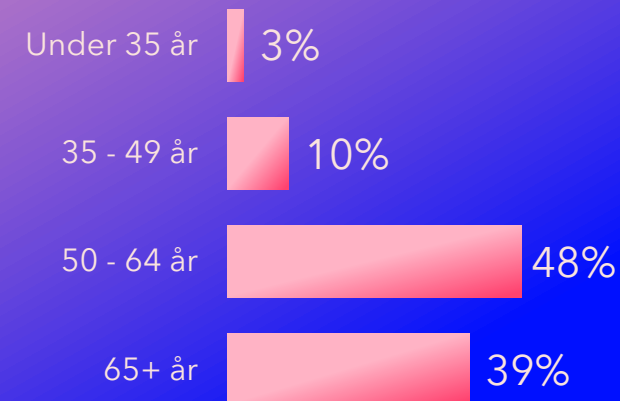
Anser du att man kan vara "för gammal" för att utbilda sig?

NÄR ÄR

man för gammal?



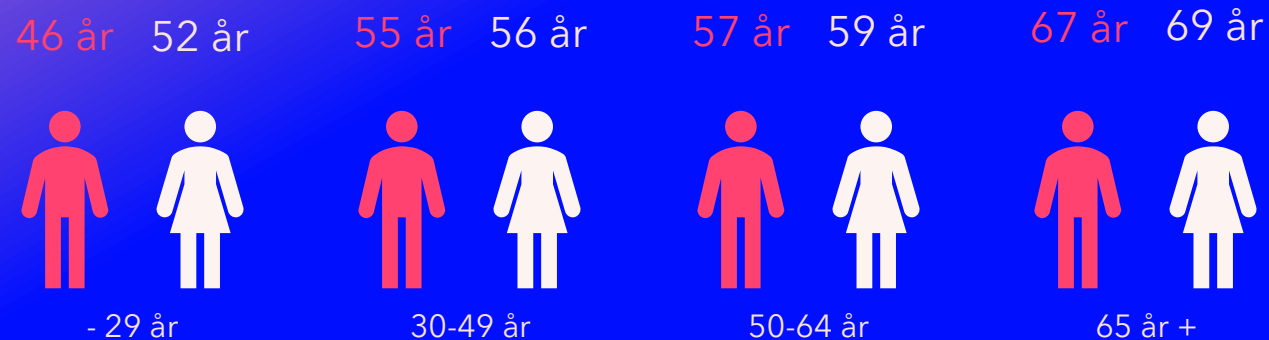
Svaren, grupperade:



FRÅGA:

Anser du att man kan vara "för gammal" för att utbilda sig?
(Ja, man är för gammal efter att man fyllt ... år)

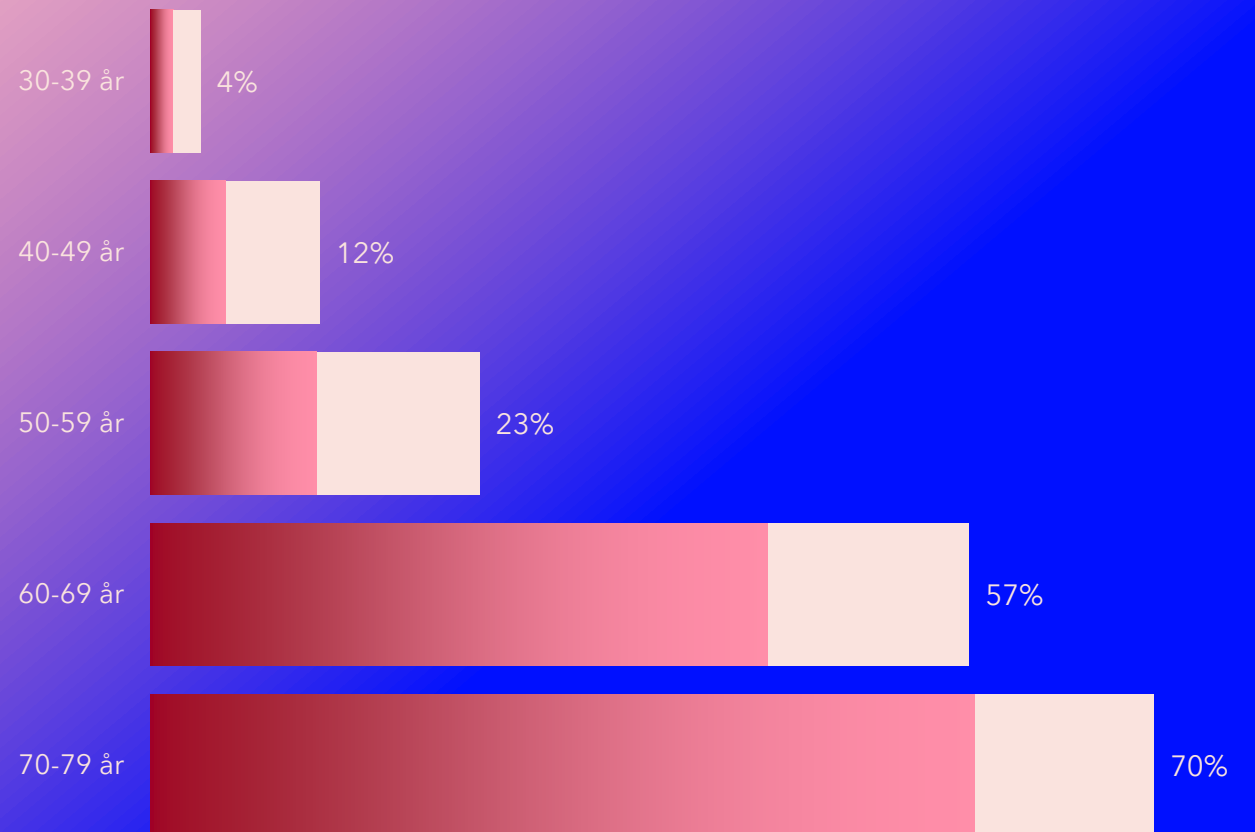
Diagrammet högst upp till höger visar svaren grupperade i åldersspann. Resterande diagram visar medelåldern som uppgetts i respektive målgrupp



JAG KÄNNER

att min ålder talar emot att jag ska fortsätta
att utbilda mig

■ Instämmer helt ■ Instämmer i hög grad

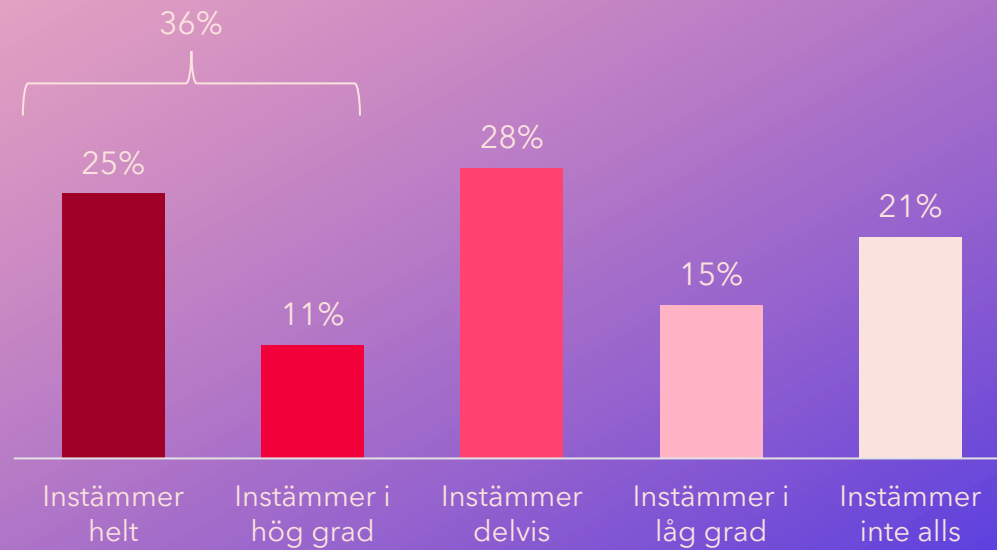


FRÅGA:

I vilken grad instämmer du med
följande påståenden?
(Jag känner att min ålder talar emot
att jag ska fortsätta att utbilda mig).

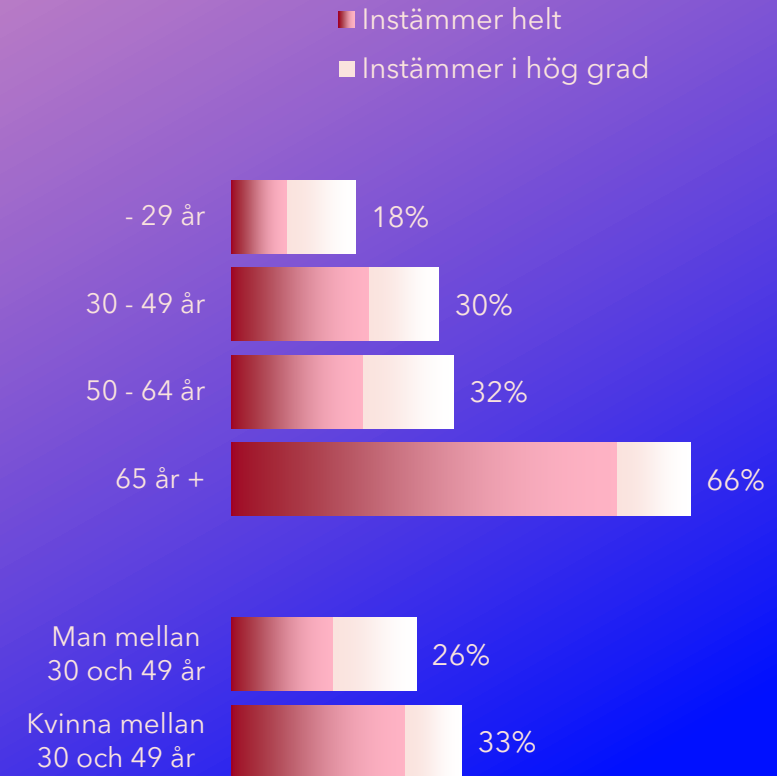
JAG ÄR

i en fas i livet just nu där det är svårt att utbilda mig



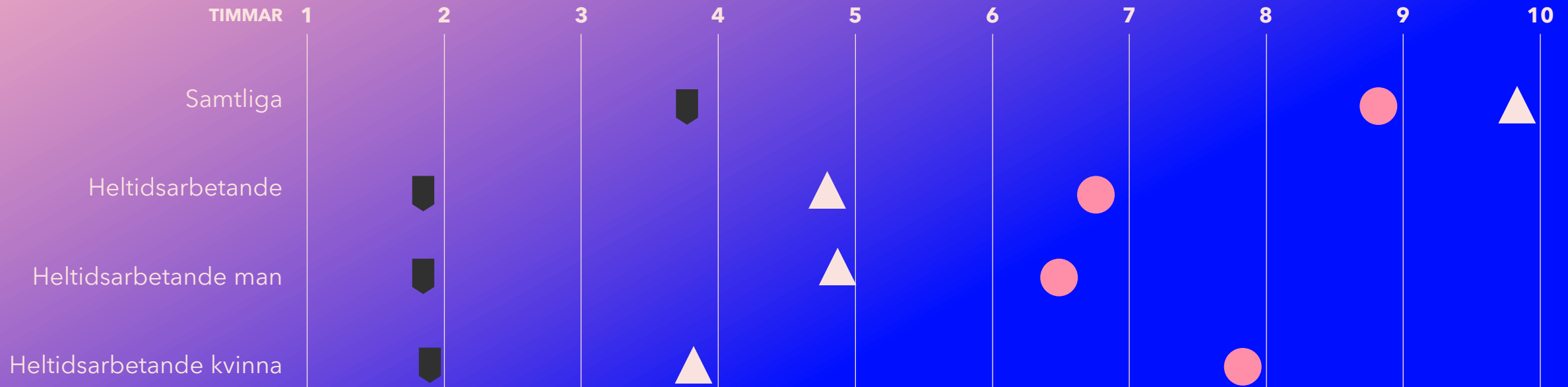
FRÅGA:

I vilken grad instämmer du med följande påståenden?
(Jag är i en fas i livet just nu där det är svårt att utbilda mig).



ARBETANDE

kvinnor har minst tid över till önskade studier



Avsätter per vecka



Vill avsätta per vecka



Har möjlighet avsätta per vecka

FRÅGA:

Hur många timmar per vecka

- avsätter du för studier?
- skulle du vilja avsätta för studier?
- har du möjlighet att avsätta för studier?

VILKA FAKTORER

skulle främst motivera dig att utbilda dig? (välj max tre)

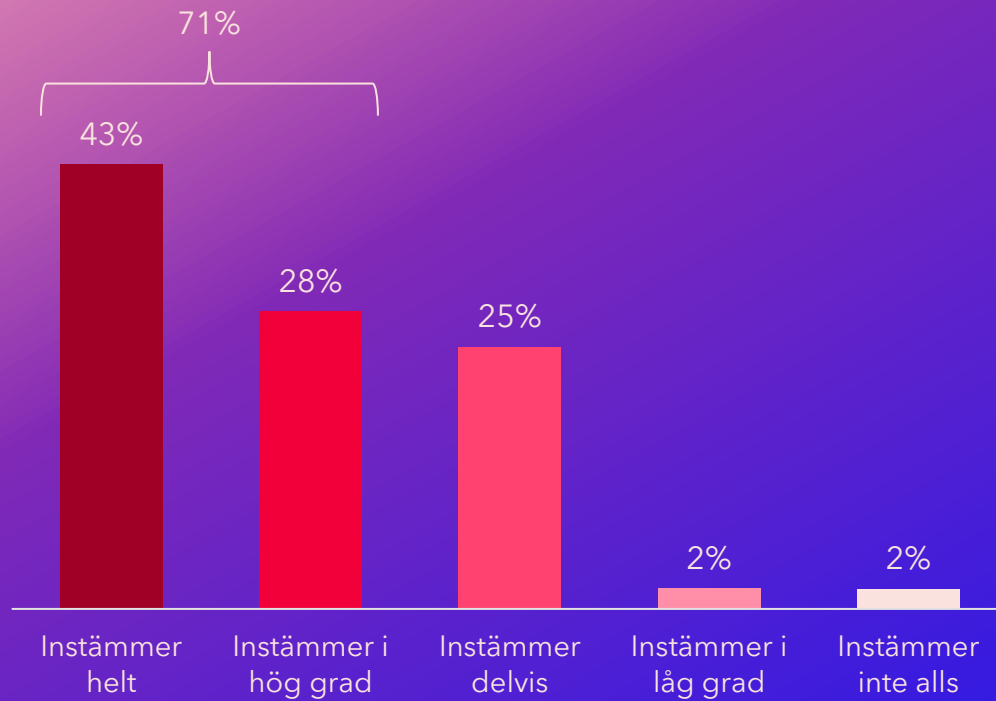


FRÅGA:

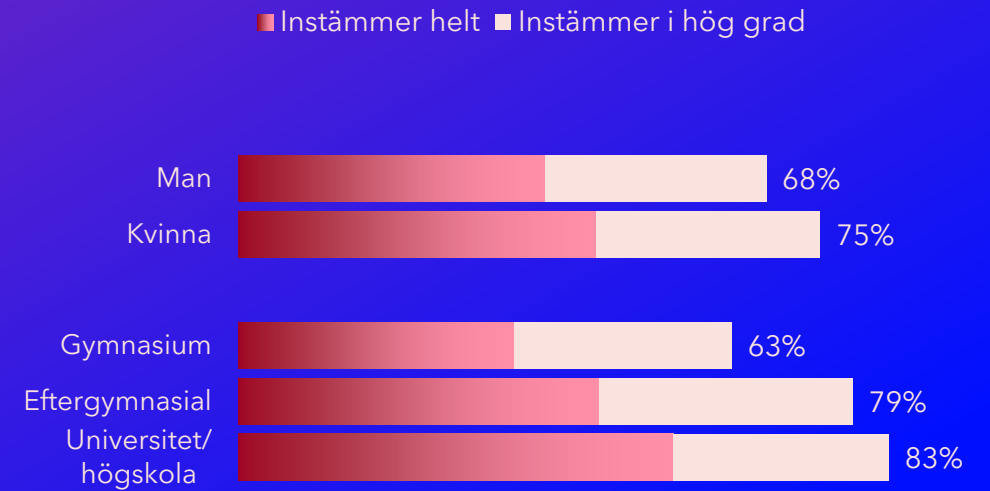
Vilka faktorer skulle främst motivera dig att utbilda dig? (välj max tre)

ATT UTBILDA

sig kontinuerligt borde vara en naturlig del av arbetslivet



FRÅGA:
I vilken grad instämmer du med följande påståenden? [Att utbilda sig kontinuerligt borde vara en naturlig del av arbetslivet]



ÄR DET

en bra tid att utbilda sig?



FRÅGA:

Om du tänker på hur samhällsekonomin ser ut just nu, tror du att det är en bra eller dålig tid att utbilda sig?

Diagrammen visar andelen som svarat **ganska bra** eller **mycket bra**

SAMMANFATTNING

inställning och motivation till att utbilda sig

Generellt finns det ett stort intresse för att utbilda sig och mer än sex av tio ställer sig positivt till det.

Lite fler än sju av tio anser att man aldrig kan vara för gammal för att utbilda sig. Men de som anser det, anser att gränsen i snitt går vid 60 år.

För de flesta matchar tiden som man vill lägga ned på att utbilda sig väl med vad man tycker att man har tid att lägga ned. Detta gäller dock inte för arbetande kvinnor, där man i mycket högre utsträckning uppger sig att vilja studera en viss tidsmängd men inte har möjlighet eller faktiskt gör det.

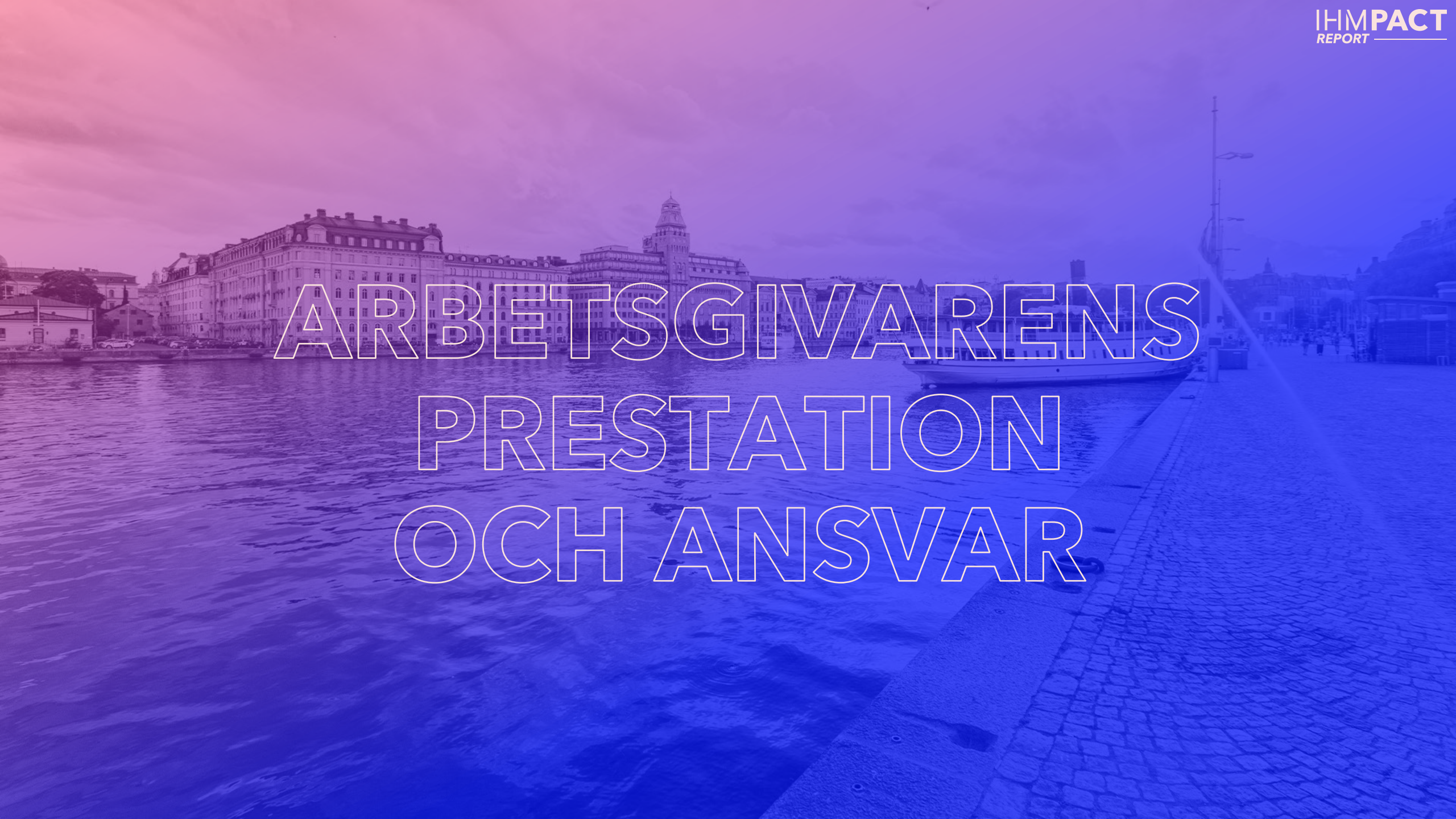
Sju av tio anser att utbildning är en naturlig del av arbetslivet.



Vilken möjlighet det skulle vara, om man kunde erbjuda anställda fortbildning i utbyte mot arbetstidsförkortning. Dels för att öka medarbetares konkurrenskraft i en alltmer globaliserad värld. Dels skulle det fungera som en motivationsfaktor.

JOEL ÖSTBERG

Client Director, Mindshare | IHM Advisory Board

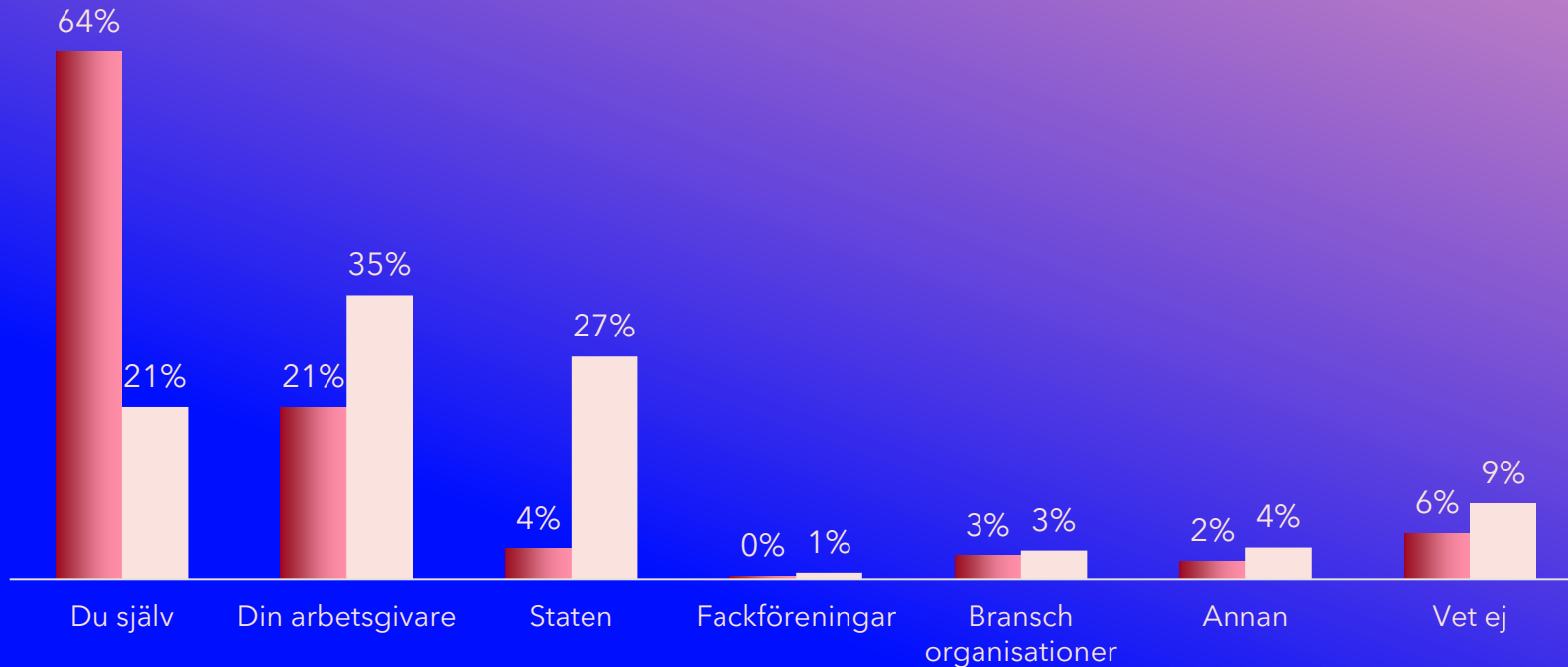
The background image shows a city waterfront scene. On the left, a large, multi-story building with many windows is situated along the water. A boat is docked at a pier on the right. The sky is overcast. The entire image is overlaid with a blue-to-purple gradient. The title text is centered and written in a large, white, outlined font.

ARBETSGIVARENS PRESTATION OCH ANSVAR

KOMPETENSEN

ditt ansvar - finansieringen någon annans

■ Främst ansvarig för att du ska ha rätt kompetens ■ Borde finansiera ev. utbildning för att du ska ha rätt kompetens



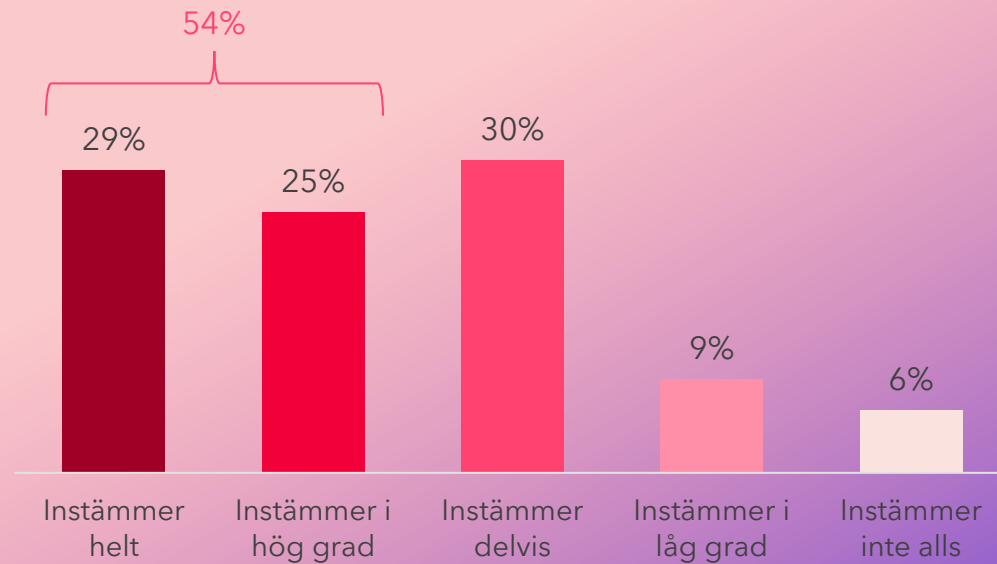
FRÅGA:

Vem anser du har störst ansvar för att se till att du har de kompetenser som behövs för att du ska kunna få ett jobb/göra ditt jobb?

Vem anser du borde finansiera eventuell utbildning till dig så att du har de kompetenser som behövs för att du ska kunna få ett jobb/göra ditt jobb?

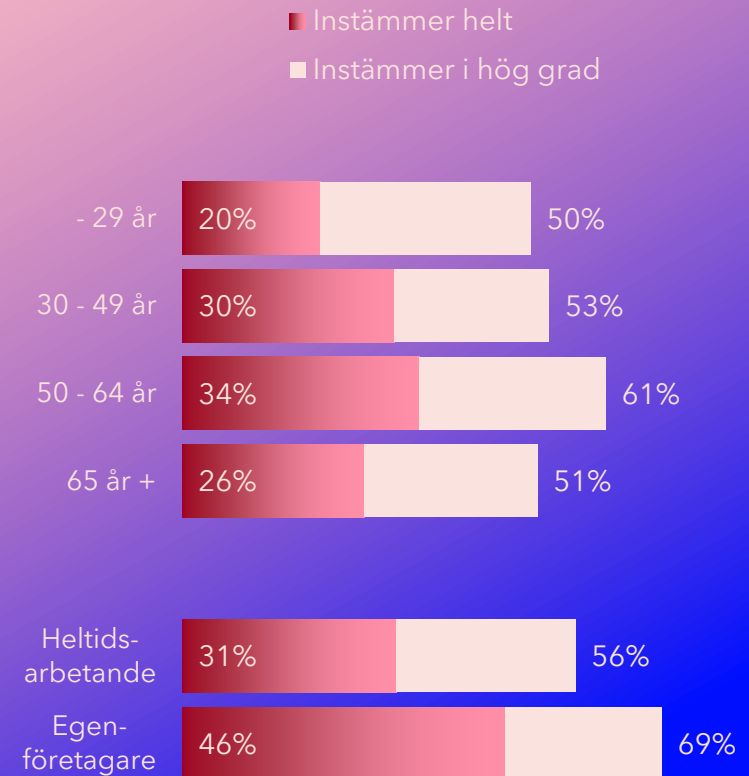
MAJORITETEN

anser att arbetsgivare borde få skattelättnader om de spenderar pengar på att utbilda sin personal



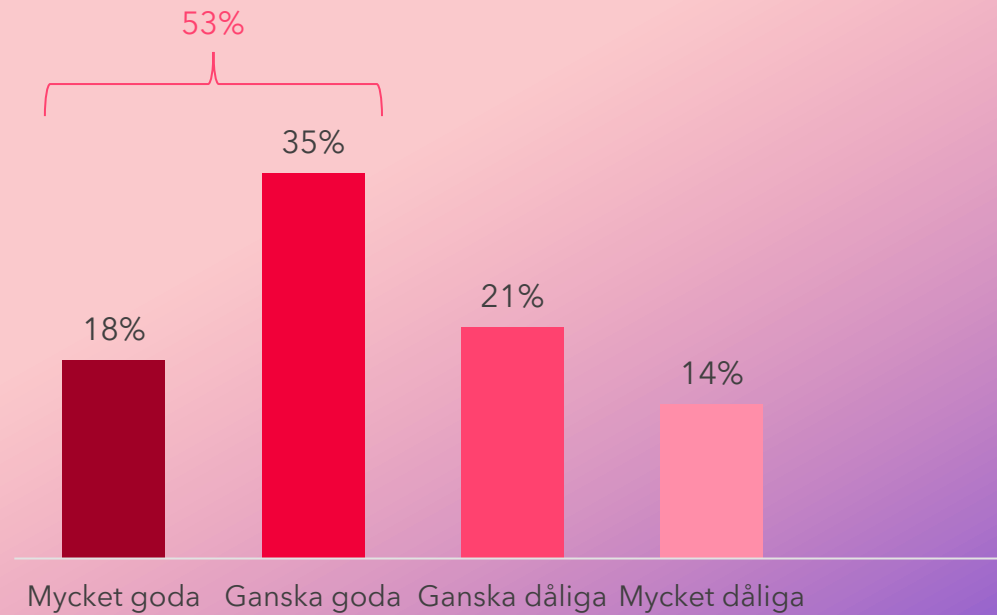
FRÅGA:

I vilken grad instämmer du med följande påståenden?
(Arbetsgivare borde få skattelättnader om de spenderar pengar på att utbilda sin personal)



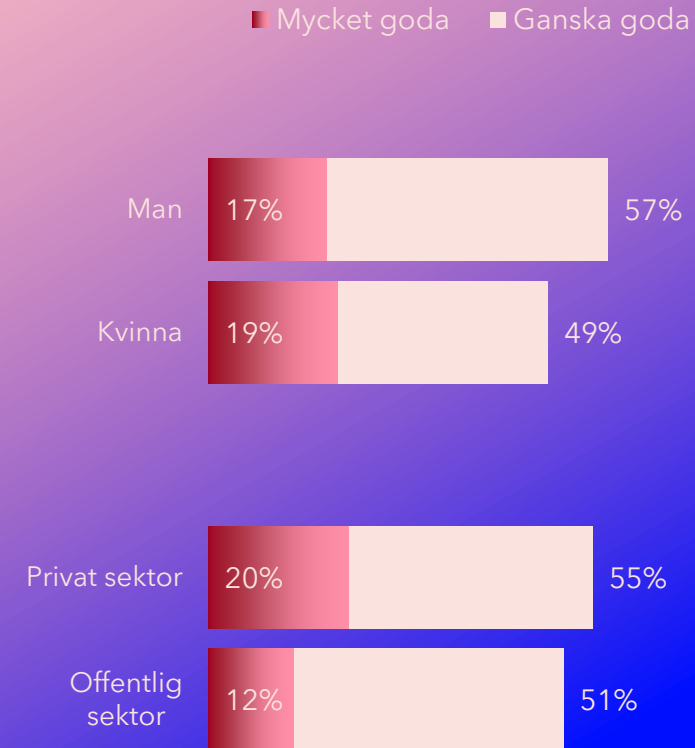
VARANNAN

är nöjd med arbetsgivarens utbildningsinsatser



FRÅGA:

Hur skulle du bedöma ditt nuvarande företags insatser för att erbjuda relevant utbildning och kompetensutvecklings-möjligheter till sina anställda?



ATTRAKTIV

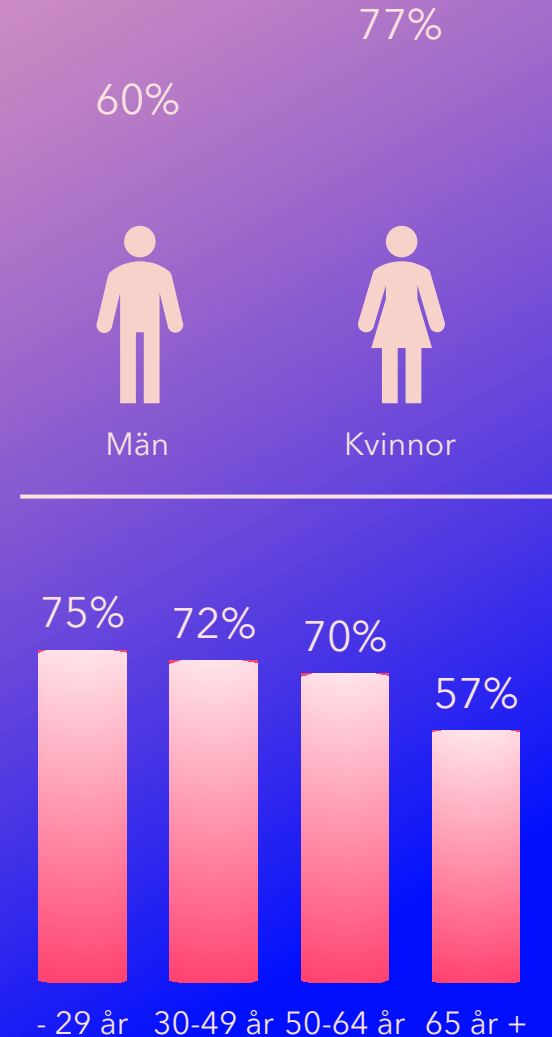
med utbildningsdag på arbetstid



FRÅGA:

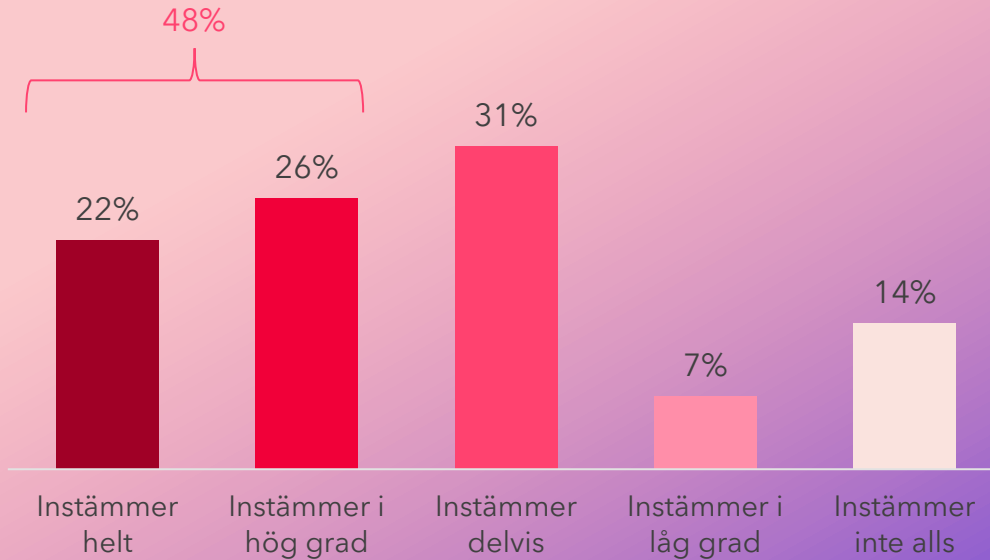
Hur attraktivt för dig vore det att jobba på ett företag där man fick spendera en arbetsdag i veckan med att utbilda sig?

Diagrammen visar andelen som svarat **ganska** eller **mycket attraktivt**



NÄSTAN

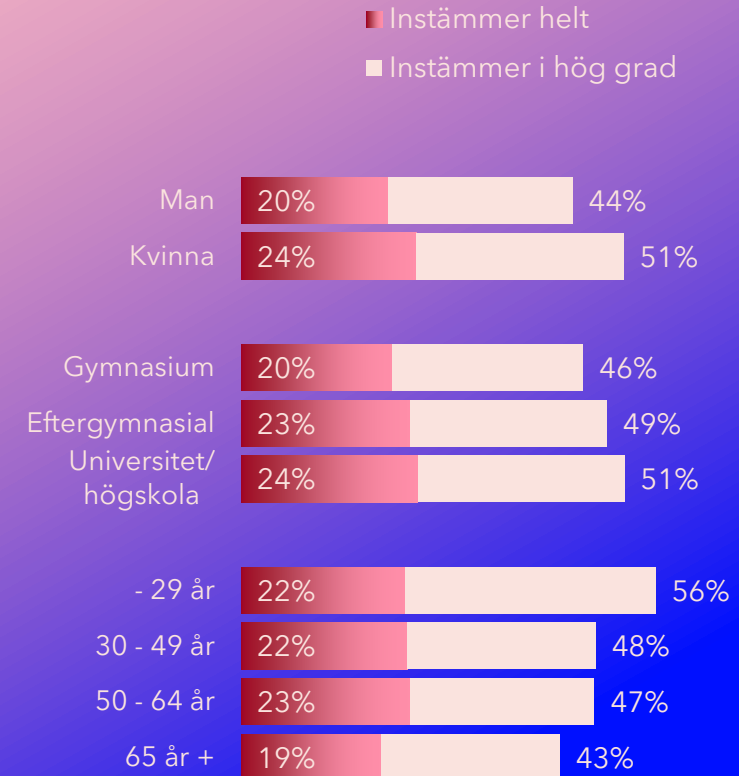
hälften uppger att de skulle bli mer lojala mot sin arbetsgivare om de fick utbilda sig på arbetstid



FRÅGA:

I vilken grad instämmer du med följande påståenden?

(Om jag fick utbilda mig på min arbetstid hade jag blivit mer lojal mot min arbetsgivare)



HUR SKULLE DU

vilja att din arbetsgivare engagerar sig i din professionella utveckling?

Proaktivt ledarskap

Många önskar att arbetsgivaren tar initiativ och själv kommer med förslag på utvecklingsmöjligheter, snarare än att ansvaret läggs på den anställda.

"Skulle vilja bli tillfrågad/erbjuden möjligheter till utbildning istället för att behöva leta fram det själv och behöva komma med bra anledningar till att öka min kompetens."

MAN 37 ÅR

"Att de kommer med förslag på utbildningar som kan passa samt ger mig möjlighet att gå dessa."

KVINNA 29 ÅR

Praktiska förutsättningar

Man lyfter även fram behovet av att arbetsgivaren avsätter konkreta resurser i form av tid och pengar för att möjliggöra kompetensutveckling.

"Först och främst ge förutsättningar för att kunna studera, dvs tid."

KVINNA 52 ÅR

"Budgeterar och avsätter tid för utbildning"

MAN 44 ÅR

"Erbjuda utbildningar på betald arbetstid."

KVINNA 24 ÅR

Relevant och anpassad utveckling

Flera betonar vikten av utbildningsinsatser som är skraddarsydd efter både individens och verksamhetens behov.

"Skraddarsy min kompetensutveckling kopplat till mina önskemål, behov och förmåga"

KVINNA 56 ÅR

"Nyttja ens intresseområden och utbilda så anställda får spetskompetens inom det man är intresserad av"

KVINNA 33 ÅR

SAMMANFATTNING

arbetsgivarens prestation och ansvar

Ansvar för att se till att man har rätt utbildning och kompetenser ligger hos en själv, men man ser gärna att arbetsgivaren betalar.

Majoriteten anser att arbetsgivare borde få skattelättnader om de spenderar pengar på att utbilda sin personal.

Runt hälften är nöjda med deras arbetsgivares insatser för att erbjuda relevant utbildning och kompetensutvecklingsmöjligheter.

Sju av tio tycker att det är ganska eller mycket attraktivt att arbeta på ett företag där man får utbilda sig en dag i veckan.

Runt hälften av de tillfrågade uppger att de skulle bli mer lojala mot sin arbetsgivare om de fick utbilda sig på sin arbetstid.

Det som efterfrågas av sin arbetsgivare när det kommer till sin professionella utveckling är ett proaktivt ledarskap, praktiska förutsättningar och att utvecklingen är relevant och anpassad.



Det skiljer sig väldigt mycket åt. Vissa företag är proaktiva och satsar kontinuerligt på sina medarbetare, såsom skräddarsydda utbildningar och mentorprogram. Andra reagerar först när det faktiskt finns ett kompetensgap.

MARIE THORSLUND

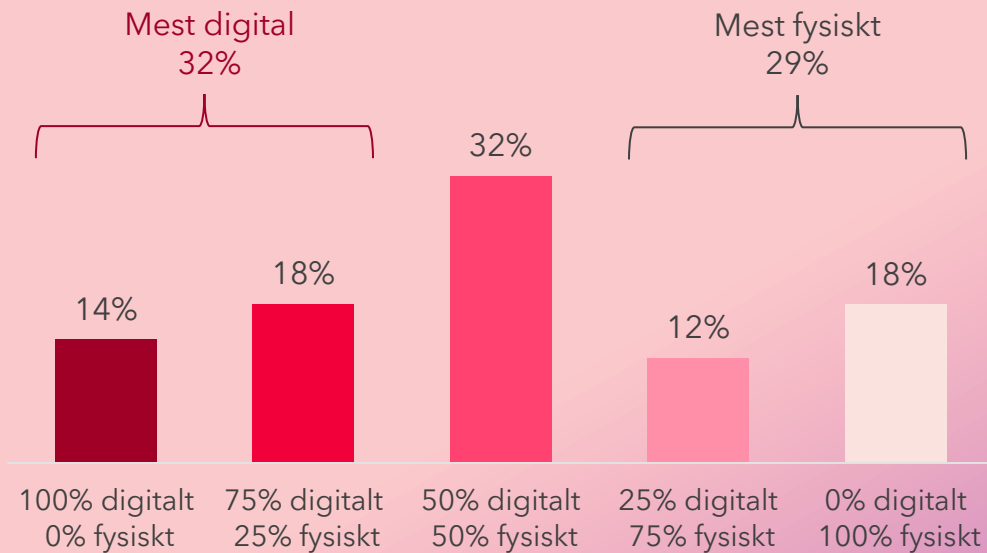
Head of Brand Engagement, Wise | IHM Advisory Board

A person with blonde hair, seen from behind, is walking away on a path through a dense forest. The scene is bathed in a soft, golden light, suggesting late afternoon or early morning. The trees are tall and thin, with sunlight filtering through the canopy. The overall mood is peaceful and contemplative.

UTBILDNINGENS UPPLÄGG OCH INNEHÅLL

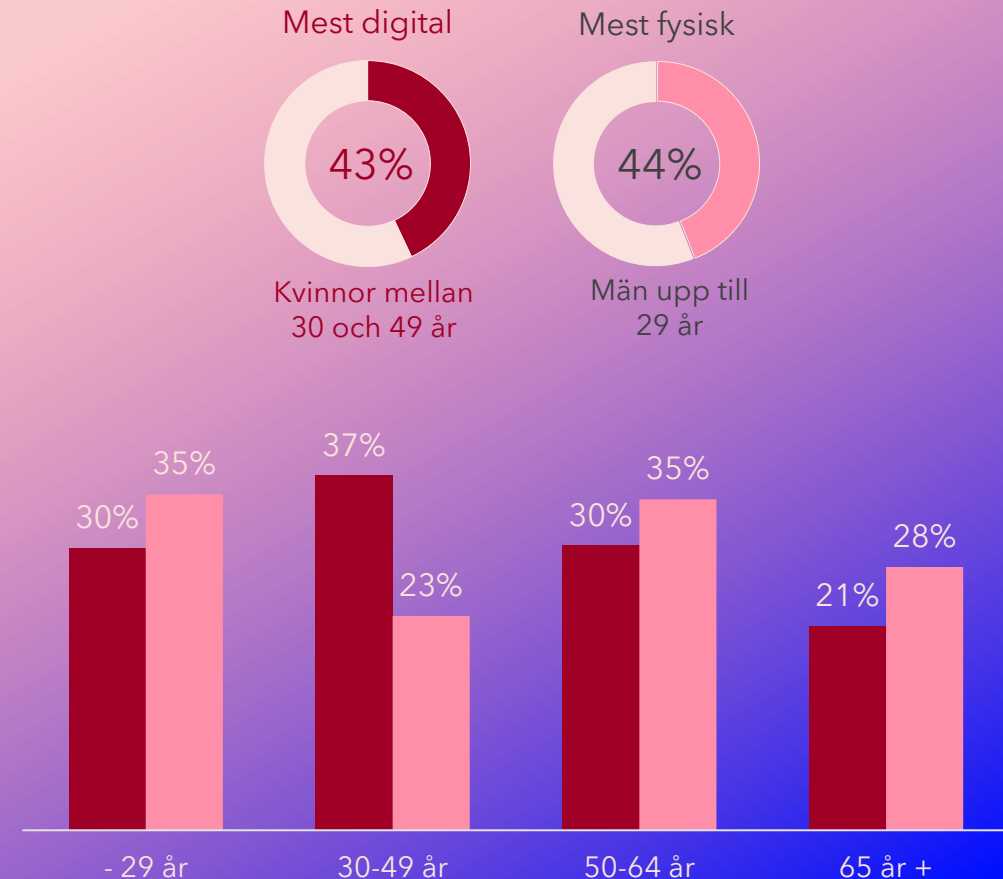
HYBRIDUTBILDNING

populärast, men ålder avgör digital eller fysisk preferens



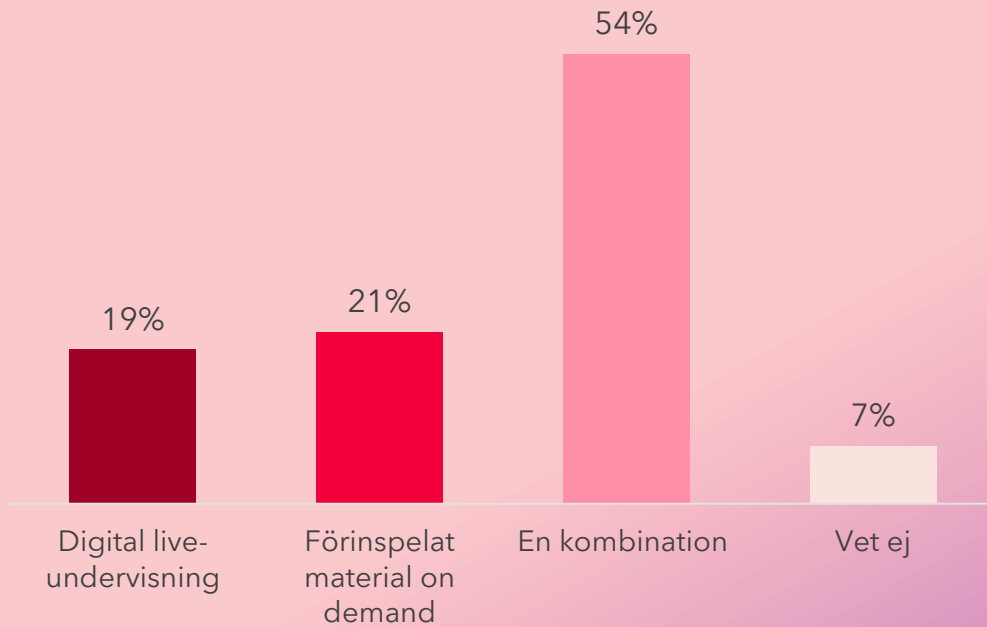
FRÅGA:

Om din arbetsgivare organiserade en utbildning för dig, hur skulle du vilja att den utbildningen genomfördes?



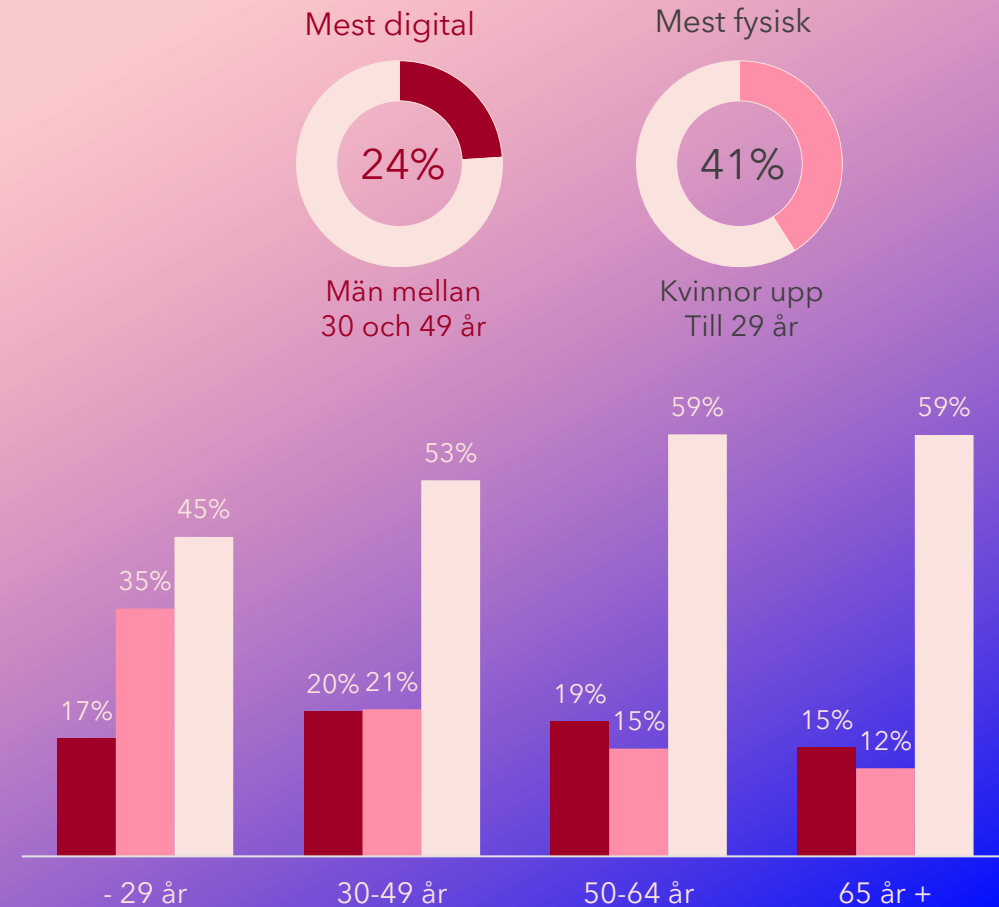
KOMBINERAT

format i topp, unga vill ha mer on demand



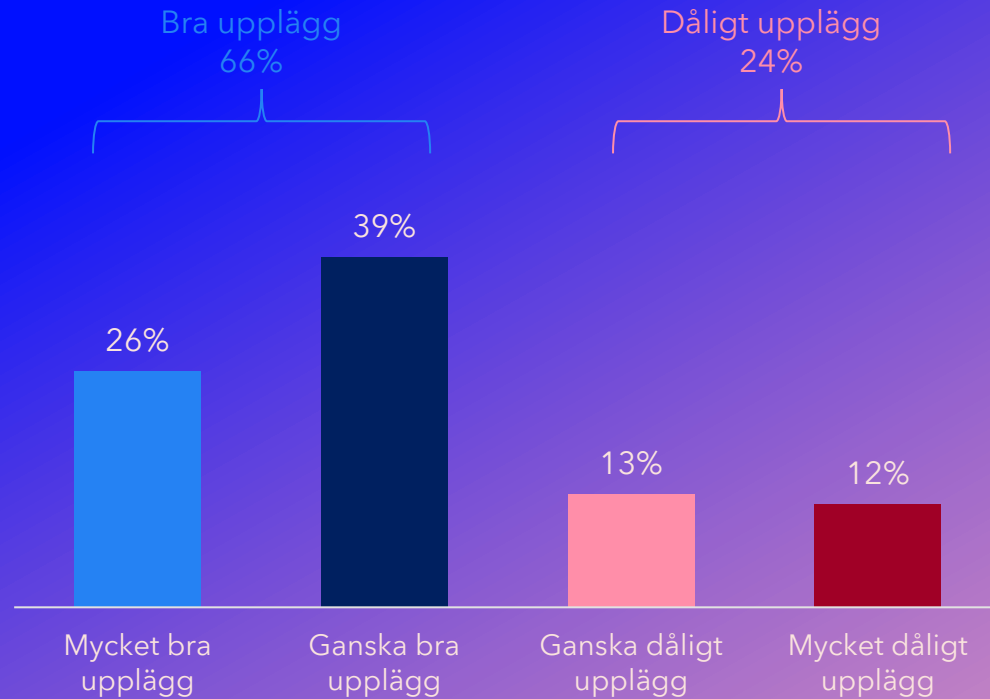
FRÅGA:

Vilken typ av utbildningsformat föredrar du när det kommer till digital undervisning?

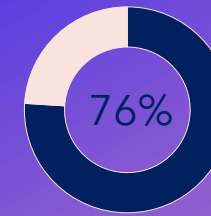


DE FLESTA

Är positiva till utbildning mot bindningstid

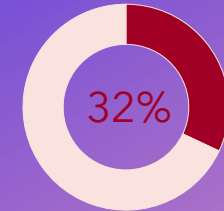


Mest positiv

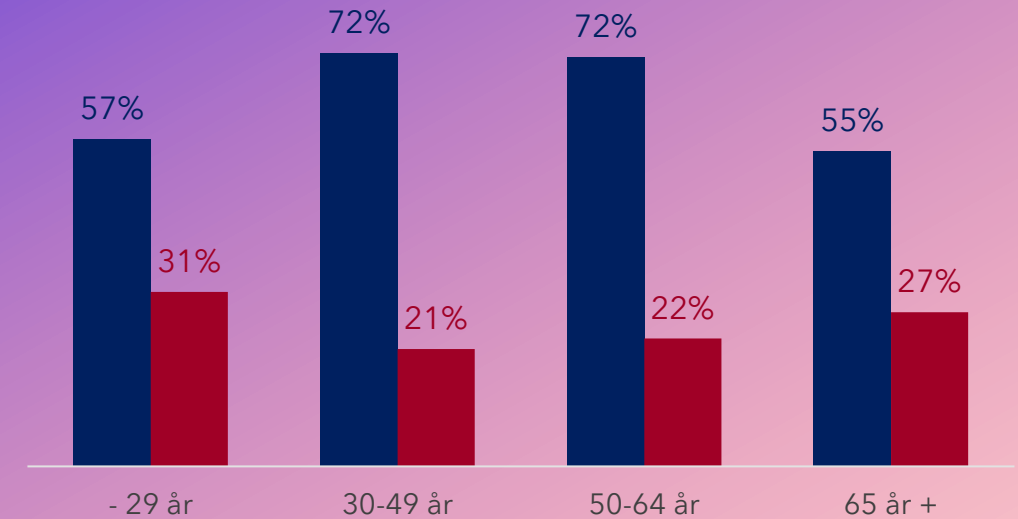


Män mellan
30 och 49 år

Mest negativ



Kvinnor upp
till 29 år

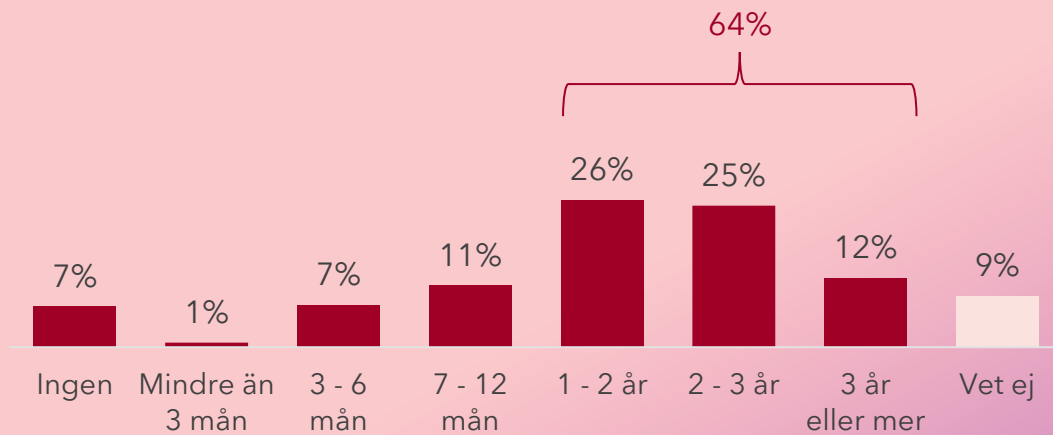


FRÅGA:

Tänk dig att en arbetsgivare erbjuder dig en betald utbildning i utbyte mot att du skriver kontrakt med arbetsgivaren där du lovar att jobba där under en viss tid. Om du avbryter anställningen i förtid blir du återbetalningsskyldig för kostnaden av utbildningen. Vad är din inställning till ett sådant upplägg?

MAJORITETEN

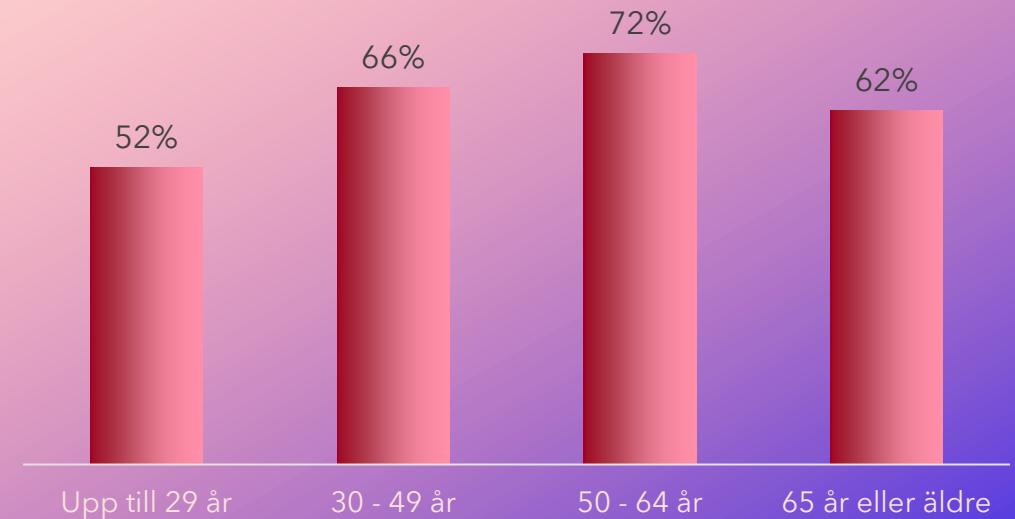
accepterar minst ett års bindningstid
mot betalt utbildning



FRÅGA:

Tänk dig att utbildningen varar i sex månader, är på heltid och att arbetsgivaren betalar både din lön och utbildningen under tiden. Hur långt tid tycker du det är rimligt att du skulle lova att jobba kvar efteråt i utbyte mot att få utbildningen betald av arbetsgivaren?

Andel som uppgett att det är rimligt att man jobbar kvar minst ett år



VAD SER DU

som de viktigaste kompetenserna som arbetsgivaren bör fokusera på att utveckla hos sina anställda under de kommande fem åren?

Digital kompetens och AI

Ett dominerande tema är behovet av att utveckla kompetens inom digitalisering och särskilt AI.

"Fokusera på digitaliseringen och hur de kan arbeta med AI"

MAN 26 ÅR

"Möjligheter (och risker) med AI"

KVINNA 57 ÅR

"Digitala förmågor, både nya och effektivare metoder och nya verktyg"

MAN 40 ÅR

Yrkesspecifik kompetensutveckling

Många betonar vikten av kontinuerlig uppdatering och fördjupning inom det egna yrket/branschen.

"Att man håller kompetensen uppdaterad med vad som händer i branschen och specifika områden för det man jobbar med"

KVINNA 29 ÅR

"Aktuella kunskaper i det yrke man har"

KVINNA 68 ÅR

"Kompetens relevant till deras arbete"

MAN 41 ÅR

Social kompetens och samarbete

Ett återkommande tema är betydelsen av "mjuka" färdigheter som kommunikation, samarbete och social kompetens.

"Kompetenser som AI inte kan ersätta. Pedagogik, omvårdnad, projektledning, mm"

KVINNA 46 ÅR

"Kommunikation, empati, respekt, tålamod [...]"

MAN 37 ÅR

"Kunna kommunicera med och röra sig bland människor live. Inte enbart en massa mejl, linkedin, instagram, facebook mm."

MAN 52 ÅR

SAMMANFATTNING

utbildningens upplägg och innehåll

För många vill man ha både digitala och fysiska delar i sin utbildning. Men generellt vill yngre ha större delar fysisk utbildning Och Kvinnor högre andel digitalt. Detta gäller speciellt kvinnor som är i Den traditionella småbarnsåldern.

När det kommer till förinspelat material (on demand) jämfört med live-föreläsningar är opinionen också delad. Generellt vill man ha en lika stor andel både och. Här sticker unga ut som i mycket högre grad vill ha förinspelat material.

Två av tre är positivt inställda till ett upplägg där man förbinder sig att jobba för en arbetsgivare under en period i utbyte mot att få en utbildning betalad, även om det betyder att blir betalningsskyldig om man avslutar anställningen i förtid.

Om utbildningen varar i sex månader anser majoriteten att det är rimligt att man förbinder sig att jobba för arbetsgivare i minst ett år.

När det kommer till vilka kompetenser som man anser att arbetsgivare borde fokusera på nämns digitala kompetenser/AI, yrkesspecifika, samt mjuka färdigheter främst.





Vi måste systematiskt jobba med kompetensutveckling i den interna organisationen för att möta samhällets krav på kompetensväxling. Till exempel handlar det om att förstå var vi är idag, vad vi behöver utveckla? Och vilka insatser som behövs?

JOHAN JOHANSSON

Ad Solution Architect, Google genom Adecco | IHM Advisory Board

SUMMERING

Vad har vi lärt oss?

DEN CIRKULRA UTBILDNINGRESAN

- 72% av svenskar tycker att man aldrig kan vara för gammal för att utbilda sig
- Största drivkrafter till utbildning: personlig utveckling, högre lön & ämnesintresse
- En klar majoritet (71%) anser också att utbildning är en naturlig del av arbetslivet

UTBILDNING I SIN VARDAG

- En majoritet yrkesverksamma svenskar avsätter ingen tid för studier
- 43% av heltidsanställda anser att de har möjlighet att avsätta 1-5 timmar/vecka
- 72% av heltidsarbetande tycker, givet den rådande samhällsekonomin, att det är en bra tider att vidareutbilda sig

ANSVAR & FINANSIERING

- 64% anser att individen har störst ansvar för att kompetenser matchar ens arbetsuppgifter
- 35% anser att arbetsgivaren borde finansiera studierna som ska matcha ens arbetsuppgifter
- 27% tycker att det är statens uppgift
- 69% av svenska företagare tycker att företag som spenderar pengar på sin personals fortbildning borde få skattelättnader

LOJALITET MOT SIN ARBETSGIVARE

- 72% av heltidsanställda är öppna för att binda upp sig om arbetsgivaren betalar
- 51% säger att 1-3 år är en rimlig tid
- 48% anser att man skulle bli mer lojal mot sin arbetsgivare om man fick utbilda sig på arbetstid



IHMIMPACT

REPORT

Svenskars syn på kompetensväxling & livslångt lärande.

Rapporten är framtagen av
Demoskop på uppdrag av
IHM Business School.

Producent & rapportförfattare:
Ricki Rebecka Petrini

ricki.petrini@ihm.se

IHM
BUSINESS
SCHOOL