

ARBETSLIV I FÖRÄNDRING

AKAVIAS ARBETSMARKNADS-
POLITISKA PROGRAM



AKAVIA

”

En väl
fungerande
arbets-
marknad där
akademikers
kompetens
tas tillvara.



ARBETSLIV I FÖRÄNDRING

– INLEDNING

En akademiker skapar genom sitt arbete värden som gör Sverige konkurrenskraftigt. Det här programmet tar upp de områden som Akavia ser som avgörande för att medlemmarna med sina kunskaper och kompetenser ska kunna bidra till samhällets bästa och att varje individ ska få utväxling på den investering hen har gjort genom sin utbildning.

Akavia påverkar utvecklingen på arbetsmarknaden som fackförbund. Genom förhandlingar, påverkansarbete och samverkan driver förbundet medlemmarnas intressen och medverkar till utvecklingen av arbetslivet.

Akavias arbetsmarknadspolitiska program beskriver hur Akavia vill att arbetsmarknaden ska utvecklas och regleras i framtiden, formulerar ställningstaganden för partsarbete, opinionsbildning och påverkansarbete. Programmet är också en plattform och utgångspunkt för fortsatt arbete inom Akavia för att uppmärksamma och utveckla medlemmarnas förhållanden på arbetsmarknaden.

Akavia finns på stora delar av arbetsmarknaden och tar ansvar för de generella spelregler som gäller. Målgruppen för programmet är bred. Medlemmar ska genom programmet känna sig trygga med att Akavia tar ställning och driver frågor som har betydelse för deras position på arbetsmarknaden. Förtroendevalda på lokal och central nivå ska kunna använda programmet i det dagliga fackliga arbetet.

Politiker och andra beslutsfattare är en annan viktig målgrupp som Akavia vill visa

hur förbundet ser på arbetsmarknaden idag och framåt. Arbetsgivare kommer att möta Akavias ståndpunkter i avtalsförhandlingar och i det lokala fackliga arbetet.

Coronapandemin innebar en stor och snabb förändring i många akademikers arbetsliv. Över en natt flyttade arbetet från kontoret till hemmet. Digitala verktyg gjorde det möjligt att kommunicera och utföra arbetet på distans. Det gav många erfarenheter och lärdomar om att arbete som tidigare helt utfördes från arbetsplatsen går att göra på distans hemifrån eller från andra platser.

Arbetsmarknadspolitik är ett brett och omfattande område. I programmet behandlas det som Akavia bedömer har störst betydelse för medlemmarnas framtida arbetsliv. Programmet siktar framåt. Vi har därför valt att inte på detaljnivå ta upp frågor som just när detta program skrivs är aktuella. Löne- och inkomstfrågorna samt utbildningspolitik behandlas i separata program.

Programmet är framtaget av en projektgrupp på Akavias kansli. Arbetet har skett i bred samverkan med centralt förtroendevalda och anställda.

FRAMTIDENS ARBETSLIV

Stora och snabba förändringar påverkar vår tid. Två långsiktiga trender är globaliseringen och digitaliseringen som sedan decennier har berört enskilda människor och länder.

Det är en utveckling som har ökat tillväxt och välbefinnande över hela världen. För Sverige, en liten ekonomi beroende av export, är en öppen värld med frihandel som grundavgörande för välfärd och utveckling. Nya arbeten och uppgifter växer fram genom den digitala utvecklingen och skapar fortsatt välbefinnande. Det förutsätter en dynamisk arbetsmarknad med lärande miljöer, där kompetens tas tillvara.

GLOBALISERING OCH DIGITALISERING

De senaste 30–40 åren av globalisering har inneburit att den svenska arbetsmarknaden har förändrats. Arbetstillfällena, särskilt inom tillverkande industri, har flyttat ut ur landet. Samtidigt har nya skapats i en växande tjänstesektor, samt inom vård, omsorg och utbildning.

En motor i globaliseringen är digitaliseringen. Den digitala omställningen pågår för fullt och sannolikt befinner vi oss bara i början av denna era.

Digitaliseringen och automatiseringen innebär att arbetets innehåll förändras i många yrken och att vissa arbetsuppgifter kommer att försvinna och helt ersättas av teknik. Men precis som vid tidigare omställningar av ekonomi och arbetsliv innebär teknikutvecklingen att resurser frigörs från mindre produktiva verksamheter och förs över till sådan som ger ökad tillväxt. Den innebär också att nya arbetstillfällen skapas.

Investeringar i informations- och kommunikationsteknologi är viktigt för den svenska produktivitetens utveckling. Hur Sverige hanterar digitaliseringen kommer därför att vara avgörande för tillväxten, hur utbildningen kan fortsätta att hålla hög kvalitet och för en god reallöneutveckling på arbetsmarknaden. Akavias medlemmar med sina kunskaper och kompetenser är i hög grad involverade i denna utveckling.

Sverige är bra på att nyttja och sprida nya teknologiska landvinningar och har mindre digitala klyftor än många andra länder. En större andel av befolkningen i Sverige har tillgång till internet hemma än i andra länder och hastigheten och täckningen ökar successivt.

Sverige är en del av Europa och EU. Därför är frågan om hur EU stakar ut vägen framåt av stor betydelse. Det sker bland annat genom EU-kommissionens plan med digitala mål för 2030 vad gäller uppkoppling, färdigheter och digitala tjänster. EU kan bidra med att stödja innovation, utveckling av 5G/6G och främja ett större utbyte av data inom EU och globalt.



“

Nya arbeten och uppgifter växer fram genom den digitala utvecklingen och skapar fortsatt välstånd.

FLEXIBILITET OCH VALFRIHET

Distansarbete har i viss utsträckning funnits sedan lång tid, men den digitala utvecklingen har underlättat möjligheten. Det finns och kommer också framöver att finnas arbeten som inte är möjliga att utföra på distans. Samtidigt vet vi att många uppgifter som tidigare utfördes helt på kontor med fördel går att göra hemifrån eller på annan plats utanför kontoret.

Dörrarna har öppnats för ett flexibelt arbetsliv där önskemål, livssituation och arbetets innehåll blir utgångspunkten för individuella lösningar. Det innebär frihet, men också stort ansvar. Ett ansvar som Akavias medlemmarna gärna tar. Vi vet att Akavias medlemmar vill ha makten över sin tid och kunna växla mellan arbete på kontor och distansarbete.

Ett nytt arbetsliv kan växa fram, där varje medarbetare i dialog med sin arbetsgivare och med hänsyn till verksamheten kan skapa sin egen blandning av arbete på kontor, hemifrån eller från någon annan plats. Att utgå från individen, lyssna och anpassa leder såväl till större välbefinnande som ökad produktivitet och lönsamhet, alltså bra för både arbetsgivare och arbetstagare. Här finns stora möjligheter för Akavia som fackförbund att tillsammans med arbetsgivare skapa ett arbetsliv som alla vinner på.

Kontoren lär fortsätta att förändras, men det flexibla arbetslivet innebär inte att den gemensamma arbetsplatsen ska försvinna. Distansarbete bör vara frivilligt och för de allra flesta verksamheter, både i privat och offentlig sektor, bör det finnas ett kontor varifrån medarbetare kan arbeta. Tillgången till ett attraktivt kontor kommer sannolikt att kunna vara en konkurrensfördel för arbetsgivare.

I ett flexibelt arbetsliv blir det viktigare att skapa förutsättningar för kreativitet och innovation. I de flesta verksamheter behöver medarbetare träffas i verkliga livet för att nya idéer ska uppstå. Företag och organisationer behöver ta sig an utmaningen att skapa kontor som uppmuntrar möten mellan människor. Alla människor har sociala behov och de spontana möten som sker på arbetsplatsen fyller en viktig

funktion för välmående och för att skapa en lärande arbetsplats.

Digitaliseringen som möjliggör distansarbete ökar också den geografiska arbetsmarknaden. Vi vet att det finns ett intresse bland Akavias medlemmar att kunna bo på en ort och arbeta på en annan. Mindre kommuner och företag på små orter får större möjlighet att rekrytera arbetskraft som har varit svår att attrahera i ett arbetsliv där allt arbete skulle skötas från kontoren. Omvänt kan ökade möjligheter till distansarbete bidra till att fler väljer att flytta ut från storstaden och därmed förbättra skatteunderlaget i mindre orter.

För många öppnas också arbetsmarknaden upp globalt och fler än idag kommer att kunna arbeta inom internationella bolag. Den ökade rörligheten bidrar också till att tillgången till kompetens ökar. Den andra sidan av det myntet kan bli ökad konkurrens om jobben. Vad det innebär för löner och andra villkor behöver nog följas.

Samtidigt som flexibiliteten och möjligheten att arbeta på distans är positiv, finns det också risker. Vi vet inte vad det kan få för betydelse för jämställdheten. Om kvinnor i större omfattning än män väljer att arbeta hemifrån, kan det få negativa konsekvenser för kvinnors möjlighet till karriär och utveckling. Detta är en fråga som behöver uppmärksammas i arbetsplatsernas jämställdhetsarbete.

Akavias medlemmar sitter i första vagnen in i det nya arbetslivet. De vill och kan och har ofta arbetsuppgifter som är möjliga att utföra på distans med hög självständighet. De har stora kunskaper, besitter hög kompetens, vill utveckla sig, lära sig, utbilda sig och ta ett stort ansvar för sin karriär och arbetsituation. De har anledning att se positivt på möjligheterna i framtida arbetslivet.

Under karriären ska alla ha möjlighet att bygga på sin kompetens eller växla till ett annat område, när kraven förändras i takt med digitaliseringen och andra stora förändringar. Den som förlorar sitt arbete behöver ekonomisk trygghet under den tid som det tar att skaffa sig ett nytt arbete.



AKAVIA VILL

- **Arbetslivet bör bli mer flexibelt.** Arbetsgivare bör ta chansen att öka flexibilitet och valfrihet för medarbetarna. Det gäller att låta varje medarbetare i så stor utsträckning som möjligt bestämma tid och plats för sitt arbete. Det ökar välbefinnandet och därmed produktivitet och lönsamhet.
- **Alla medarbetare bör ha rätt till en arbetsplats/ett kontor.** Distansarbete bör vara frivilligt. För de flesta verksamheter, både i privat och offentlig sektor, bör det finnas ett kontor där medarbetare har möjlighet att arbeta.
- **Arbetslivets lagar och avtal behöver moderniseras.** Arbetslivets lagar och avtal är anpassade till att vi går till en arbetsplats och utför arbetet därifrån. Det flexibla arbetslivet, med hybridarbetsplatsen som innebär att varva arbete från kontoret med distansarbete kommer att kräva en anpassning och modernisering av försäkringar, lagstiftning och kollektivavtal.
- **Distansarbetets konsekvenser för jämställdheten behöver uppmärksammas.** De som väljer att arbeta på distans får inte missgynnas.
- **Distansarbete ska främjas.** Bygg och organisera Sverige så att distansarbete underlättas. Digitaliseringen utökar arbetsmarknadsområdet och innebär att fler kan bo och arbeta på olika ställen. Stadsplaneringen måste utgå från att arbete utförs flexibelt, såväl hemifrån, från kontorskollektiv och traditionella kontor.
- **En ersättning för hemarbetsplats bör införas.** Den som arbetar hemifrån regelbundet, måste ha tillgång till en välutformad arbetsplats i hemmet och bör få ekonomisk kompensation. Det kan till exempel ske i form av ersättning från arbetsgivaren, alltså en "hemarbetspeng", ett bruttolöneavdrag eller att det införs en möjlighet att göra skatteavdrag för kostnader gällande sin arbetsplats hemma.

DIGITALISERINGEN OCH ARBETSLIVET

Regeringen har visserligen visat att det finns ambitioner att digitalisera offentlig sektor. Myndigheten för digital förvaltning (DIGG) har uppdraget att **samordna och stödja den förvaltningsgemensamma digitaliseringen** och på så sätt göra den mer effektiv. Men de initiativ som tagits är inte tillräckliga.

En rapport från Akavia visar att den bristande samverkan mellan kommunala och regionala förvaltningar och statliga myndigheter hämmar digitalisering inom offentlig sektor.

Sveriges decentraliserade förvaltningsmodell innebär att regeringen sätter mål och budget för myndigheterna och att det sedan är upp till varje enskild myndighet att bestämma hur målen uppfylls. Detta gör det svårt att implementera gemensamma standarder inom offentlig sektor, för exempelvis digitalisering.

DIGITALISERINGEN FÖRÄNDRAR ARBETET

Digitalisering och automatisering av jobben går allt snabbare och innefattar allt fler uppgifter som är kvalificerade och kräver längre utbildning. Delar av analytiskt arbete, till exempel handläggande och myndighetsutövande uppgifter som idag utförs av akademiker i den offentliga sektorn, kommer att automatiseras. Fler kommer att kunna arbeta med ännu mer kvalificerade uppgifter och behovet av mänskliga kompetenser som kreativitet och omtanke som inte kan tas över av robotar, kommer att växa. Det ställer i sin tur krav på att lärosätena utbildar kreativa, empatiska och nyfikna studenter och att utbildningar finns tillgängliga mitt i livet för att komplettera kompetensen.

Arbetslivets snabba förändring, innebär att många fler än idag kommer att behöva byta bana eller delvis växla om under sin yrkeskarriär. Tryggheten på arbetsmarknaden kommer att vara starkt kopplad till att bygga på sin kompetens. Vi väljer att kalla detta omställningstrygghet.



”

Arbetslivets snabba förändring, innebär att många fler än idag kommer att behöva byta bana eller delvis växla om under sin yrkeskarriär.

Den digitala utvecklingen kommer att gripa djupt in i våra liv och ge oss många möjligheter. Men det finns också en oro över att de snabba förändringarna kan göra det svårt för oss att förstå och hantera teknikens påverkan på samhället och ekonomin. Om inte denna oro tas på allvar riskerar förståelsen och tilliten till teknikutvecklingen att brista. Den som leder digitaliseringen av Sverige måste också satsa på information, utbildning och ett offentligt samtal om digitaliseringen för att främja tillit och trygghet samtidigt som förändringarna pågår.

På arbetsplatserna skapas, lagras och behandlas en mängd, ibland känsliga, uppgifter om individer. Det finns också möjligheter till övervakning inbyggda i it-systemen. Anställdas personliga integritet måste skyddas.

PLATTFORMSEKONOMIN

Plattformsekonomin, som också kallas gigekonomin, innebär att uppdrag förmedlas via digitala plattformar. Uppdragstagaren tar så kallade "gig", i stället för eller vid sidan av en anställning, studier eller egenföretagande. Plattformarbete skapas genom att nya typer av företag och organisationer bildas där man digitalt kopplar samman olika funktioner i nätverk i stället för att placera dem inom samma organisation. Nya tjänster växer fram och efterfrågas i takt med att tekniker gör det möjligt att använda data av olika slag. Det underlättar matchning av tillfällig arbetskraft med den uppdragsgivare som behöver insatsen.

Flexibiliteten för den enskilde blir stor i denna typ av uppdragsverksamhet. Det finns möjlighet att välja när, var och hur man ska utföra arbetet. För många är det ett sätt att öka sin frihet samtidigt som tryggheten blir mindre än vid en anställning.

Sannolikt kommer denna del av ekonomin att fortsätta att växa och i allt större omfattning innefatta uppgifter som akademiker utför. Fler personer kommer att röra sig mellan anställning och egenföretagande under sin tid som yrkesverksamma.

Inom EU finns det krafter som vill att plattformarbete automatiskt ska ses som en anställning med de regler och krav som då ingår i respektive land. Samtidigt vill vissa egenföretagare arbeta plattformsbaserat och tjänsterna som på detta sätt växer fram, skapar ekonomisk utveckling och fler arbetstillfällen.

En viktig utgångspunkt för Akavia är att plattformarbete inte bör särregleras utan behandlas inom de befintliga systemen för arbetsrätt och trygghet. Däremot kan anpassningar av regler behöva ske för att svara mot nya förhållanden på arbetsmarknaden.

Mer kunskap behövs om plattformsekonomin. Regeringen bör därför tillsätta en samordningsgrupp där parterna och staten kan samverka kring avtal och lagar som ger rimliga villkor inför framtiden.

Precis som annars på svensk arbetsmarknad, kan också reglering av plattformar som fungerar som arbetsgivare och uppdragsgivare ske via kollektivavtal som sluts mellan parterna med hänsyn till olika branschers speciella förutsättningar. Det ger möjlighet att främja tillväxten nya delar av ekonomin och på samma gång värna förutsägbarhet och trygghet.

Krav på god arbetsmiljö och hållbara villkor i övrigt ska gälla även för plattformsekonomin verksamheter. Arbetsmiljöansvaret behöver bli tydligt. Inspektioner och granskningar av plattformsföretag bör utökas och intensifieras samt inkludera fler kunskapsintensiva plattformar. När plattformarbete inte är självvalt ska det underlättas för uppdragstagare att ta nästa steg på arbetsmarknaden.

Det behövs för plattformarbete, precis som för egenföretagare generellt, en modernisering av regelverken som inte bara utgår från att alla på arbetsmarknaden har en tillsvidareanställning. Trygghet vid sjukdom, föräldraskap och arbetslöshet måste omfatta alla. Det innebär att ersättningsnivåerna i försäkringarna bör baseras på historisk inkomst och inte typ av arbete.



AKAVIA VILL

- **Sverige behöver en samordnad digitaliseringsstrategi.** Ett Sverige i framkant med fortsatt hög tillväxt och välstånd kräver fortsatt hög digitaliseringstakt. Det behövs ett tydligt ledarskap för digitaliseringen där strategier hålls samman från statens sida genom ett förstärkt mandat för Myndigheten för digital utveckling, DIGG.
- **Ta tillvara medarbetarnas kunskap och kompetens i digitaliseringen.** Digital utveckling ska också ses som en del av verksamhetsutvecklingen.
- **Anställdas personliga integritet måste skyddas.** Många, ofta känsliga personuppgifter, hanteras på arbetsplatser och digitala verktyg kan också innehålla möjligheter till övervakning.
- **Det behövs mer kunskap om och tydligare spelregler om plattformsekonomin.** Denna nya form av uppdragsförmedling har kommit för att stanna och innebär att nya tjänster växer fram som ger tillväxt och fler arbetstillfällen.
- **Förhållandena inom plattformsekonomin bör behandlas inom befintliga system för arbetsrätt och trygghet och inte särregleras.** Däremot kan anpassningar av regler behöva ske för att svara upp mot nya förhållanden på arbetsmarknaden. Regeringen bör tillsätta en samordningsgrupp där parterna och staten kan samverka kring avtal och lagar som ger rimliga villkor för framtiden.
- **Kollektivavtal som är slutna mellan parterna med hänsyn till branschens speciella förutsättningar är en möjlig väg framåt.** Det ger möjlighet att främja tillväxten av en ny del av ekonomin och på samma gång värna förutsägbarhet och trygghet.
- **Tryggheten inom andra former av arbete än anställning måste öka.** Företagare och personer som arbetar inom plattformsekonomin ska också ha trygghet vid sjukdom och arbetslöshet. Till exempel bör sjuk-, föräldraförsäkring och a-kassa baseras på historisk inkomst i syfte att skapa likvärdiga villkor mellan olika former av arbete.

LEDARSKAPET I DET NYA ARBETSLIVET

Med medarbetare som i varierande utsträckning arbetar från annan plats än kontoret kommer det nya utmaningar för chefer. Sådana organisationer **kräver en förändrad syn på ledarskapet** och att andra förmågor än tidigare blir viktiga. Ett kontrollerande ledarskap kommer inte att fungera utan måste ersättas med tillitsbaserat.

LEDARSKAPET

Det kommer att bli ännu tydligare att chefen behöver förmedla en gemensam vision och riktning för verksamheten. Med medarbetare på distans har inte chefer samma möjlighet att finnas till hands för operativa frågor eller korrigerande av riktning i arbetet. Varje medarbetare måste få en chans att förstå hur och med vad just de bidrar till helheten och utföra sitt arbete med stor frihet.

Hålla ihop och strukturera processer, främja samarbeten och vara tillgänglig är viktigt för chefer som leder på distans. När man inte träffas behövs empati och förmåga att förstå hur medarbetaren har det. Medarbetare kommer att behöva stöttning i att sätta gränser mellan arbete och fritid och hantera andra saker som påverkar välbefinnandet på jobbet.

Det tillitsfulla ledarskapet behöver stödjas och utvecklas. Det är ett ledarskap där chefen leder och styr i samspel med medarbetarna och som bejakar medarbetarnas kraft, kompetens och kreativitet. Chefen lägger också stor vikt vid att både initiera och stötta nära samarbete mellan kollegor.

Varje medarbetares självledarskap är en bärande del i ett tillitsfullt ledarskap. Det innebär engagemang, att känna till sitt

uppdrag, att ha kompetensen samt att ha mandat och frihet att utföra det. De djupt mänskliga behoven att känna tillhörighet, bekräftelse och få utvecklas är också helt nödvändiga. Medarbetare kan också behöva stöd i att utveckla sitt självledarskap.

Många akademiker är projektledare eller har uppgifter som verksamhetsutvecklare eller förändringsledare utan att formellt vara chefer. Detta innebär också att utöva ledarskap gentemot kollegor och många kan behöva stöd och utvecklingsmöjligheter i den rollen.

Med flexibilitet och tillit följer nya sätt att utvärdera och mäta arbetsinsatser. Det blir ännu viktigare än tidigare att chefer och medarbetare för en kontinuerlig dialog om resultat och prestation och att det utvecklas en kultur där det är naturligt att ge och ta återkoppling. Daglig närvaro och arbete utfört under viss tid kommer att ersättas av utvärdering som mer tar fasta på vad och med vilken kvalitet medarbetaren har levererat.

Företag och organisationer behöver utbilda, stötta och handleda chefer så att de kan utveckla sitt ledarskap för det nya arbetslivets behov. De behöver titta efter nya typer av begåvningar och talanger när de rekryterar chefer för framtiden. Arbetsgivare måste också se till att chefer har tillgång till adekvata och fungerande digitala verktyg för att kunna utöva sitt ledarskap på distans.

GLOBALA FÖRETAG

Många företag är globala med kontor över hela världen, vilket innebär att chefer och medarbetare arbetar i olika länder där lagar, regler och avtal skiljer sig åt. Kultur och arbetssätt kan också vara olika och det kan bli en utmaning för ett fungerande ledarskap och ansvaret för arbetsmiljön.



AKAVIA VILL

- **Ledarskap som bygger på tillit ska stödjas och utvecklas.** Chefer som har tillit och ger trygghet, stödjer också sina medarbetares självledarskap. Utbildning och annan utveckling för chefer ska riktas in på ledarskap som ger medarbetare trygghet med tydliga mål, en övergripande inriktning och stor frihet i hur arbetet ska utföras. Chefer ska ha tillgång till adekvata och fungerande digitala verktyg för att kunna utföra sitt ledarskap på distans.
- **Arbetsinsatser behöver utvärderas på nya sätt.** Fackförbund och arbetsgivare bör hitta nya former för att mäta och utvärdera arbetsinsatser och leveranser som inte i första hand tar fasta på tiden som man lägger på arbete utan vad som utförs.

”

Hålla ihop och strukturera processer, främja samarbeten och vara tillgänglig är viktigt för chefer som leder på distans.

ETT INKLUDERANDE OCH LÄNGRE ARBETSLIV

Sverige har brist på kompetens. Därför måste arbetet för ett inkluderande arbetsliv intensifieras och fler få möjlighet att arbeta längre.

ETT INKLUDERANDE ARBETSLIV

Ett hållbart arbetsliv är ett inkluderande arbetsliv där all diskriminering förebyggs och motverkas. Diskriminering av någon på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder är inte tillåtet. I grunden handlar det om att mänskliga rättigheter är reglerat i lag, men också om att allas kunskaper och kompetenser ska komma till nytta.

Arbetsgivaren har ansvar för att diskriminering inte förekommer, att förebygga särbehandling och att göra arbetsplatsen tillgänglig. För ett framgångsrikt arbete behöver arbetsgivare och fackförbund samarbeta för att skapa ett inkluderande klimat där mångfald uppmuntras. Strukturer som till exempel motverkar lika möjligheter för kvinnor och män på arbetsplatsen måste uppmärksammas och åtgärder vidtas. Stöd och hjälpmedel måste erbjudas medarbetare som på grund av funktionsvariation behöver det.



”
Ett hållbart
arbetsliv är ett
inkluderande
arbetsliv där all
diskriminering
förebyggs och
motverkas.

LÄNGRE ARBETSLIV

Vi lever allt längre, vilket innebär att fler har möjlighet och vill arbeta längre. Men trots att pensionsåldern förskjuts uppåt har attityder och inställning till äldre i arbetslivet inte hängt med. Ålderism är något som i hög grad förekommer i arbetslivet. Det visar sig bland annat i att arbetslösheten är högre bland äldre akademiker. Många äldre medarbetare vittnar om att de själva varit med om att bli bortvalda på grund av sin ålder och undersökningar visar att sannolikheten för att bli kontaktad av en arbetsgivare vid en rekrytering minskar redan vid 40-årsåldern.

Det är ett stort och oförsvärbart slöseri att inte äldres kompetens tas tillvara och det behövs en mer inkluderande syn på äldre medarbetare på arbetsmarknaden. Äldre har erfarenhet, har skaffat sig hög kompetens och är trygga i sin roll. Genom att arbeta under många år kan de agera med en helhetssyn som gör många till skickliga problemlösare. De kan arbeta självständigt, vill fortsätta utvecklas, behöver inte så mycket handledning av sin chef och kan dela med sig av sin kunskap och kompetens till yngre medarbetare. Äldre utgör helt enkelt en värdefull, men alltför många gånger outnyttjad resurs, som måste göras synlig.

Verksamheter tjänar på att ha en bra sammansättning av unga och äldre. Det bidrar till goda resultat och skapar en god arbetsmiljö. Med sin erfarenhet och mognad kan de som har lång tid bakom sig i arbetslivet utgöra ett slags socialt och moraliskt ankare i en organisation och fungera som mentorer för yngre.

Ålder får inte stå i vägen för akademikers karriär, löneutveckling och möjligheter att höja sin kompetens. En kombination av åtgärder behövs. Det behövs lättillgänglig kompetensutveckling och möjlighet att bygga på sin utbildning under arbetslivet även för äldre. Arbetsgivare bör även våga nyanställa äldre. Offentliga sektorn skulle kunna gå före och bli ett föredöme för resten av arbetsmarknaden.

Partsöverenskommelsen som berör omställning och kompetensstöd är en väg framåt som ger möjlighet att ställa om och uppdatera sin kompetens ända upp till 60 år och därmed också att förlänga arbetslivet. Äldre ska också få möjlighet att återgå till jobb via andra stödåtgärder från Arbetsförmedlingen.

Fler år i arbetslivet sätter ytterligare fokus på arbetsmiljön och de faktorer som driver välbefinnandet i arbetet för akademiker. Dessa är bland andra att kompetensen tas tillvara, inflytande över arbetsuppgifterna, att få utlopp för kreativitet och idéer och goda yrkesmässiga och sociala relationer.

Alla måste få möjlighet att planera sitt utträde från arbetsmarknaden tillsammans med sin arbetsgivare. Flexibla "exitformer" kan skapas, exempelvis möjligheter att trappa ner, jobba deltid, kliva av från chefsjobb eller delat chefskap de sista åren före pension. Åldersdiskriminering får inte förekomma och ska bekämpas.

Det finns också rena nationalekonomiska motiv för att förvärvsarbeta längre upp i åldrarna. I takt med att andelen äldre som behöver vård och omsorg ökar och personer i arbetsför ålder minskar krävs det att fler förvärvsarbetar längre. Pensionssystemet innebär att även åren senare i arbetslivet är viktiga för försörjningen som pensionär. Pensionsavtalen behöver anpassas till de nya reglerna i den allmänna pensionen så att även de sista åren i arbete genererar pensionspremier inom tjänstepensionen. Trygghetssystemen som a-kassa och sjukförsäkring behöver anpassas i takt med att pensionsåldern stiger för att arbetslivet för äldre ska fungera på samma sätt som för andra.



AKAVIA VILL

- **All diskriminering i arbetslivet ska motverkas.** Förebyggande åtgärder mot särbehandling ska vidtas. Stöd och hjälpmedel måste erbjudas medarbetare som på grund av funktionsvariation kan behöva det.
- **Ett längre arbetsliv måste underlättas på alla sätt.** Ålder får inte hindra möjligheter till karriär, löneutveckling och kompetenshöjning. I takt med att pensionsåldern höjs måste äldres kunskap och kompetens värderas högre.
- **Pensionsavtalen behöver anpassas till de nya reglerna i den allmänna pensionen.** Även de sista åren i arbete ska generera pensionspremier.
- **Trygghetssystemen som a-kassa och sjukförsäkring behöver anpassas i takt med att pensionsåldern stiger.** Äldre medarbetare ska ha trygghet på samma sätt som andra.

”

Ålder får inte stå i vägen för akademikers karriär, löneutveckling och möjligheter att höja sin kompetens.

ÖKA VÄLBEFINNANDET I ARBETET

Ett högt välbefinnande i arbetet gynnar verksamhetens innovationsförmåga och produktivitet och ger alltså fördelar för både arbetstagare och arbetsgivare.

I en kunskapsekonomi med en hög andel akademiker och andra tjänstemän är en positiv ingång i arbetsmiljöpolitiken särskilt viktig. När värdeskapande och konkurrenskraft i hög utsträckning avgörs av den enskilde medarbetarens bidrag till verksamheten blir välbefinnandet i arbetet särskilt viktigt. Då handlar det helt enkelt om att få användning av sitt engagemang, sin kreativitet, sin samarbetsförmåga och att lära nytt – helt enkelt att få utväxling av sin akademiska utbildning.

DET NYA ARBETSLIVET OCH ARBETSMILJÖN

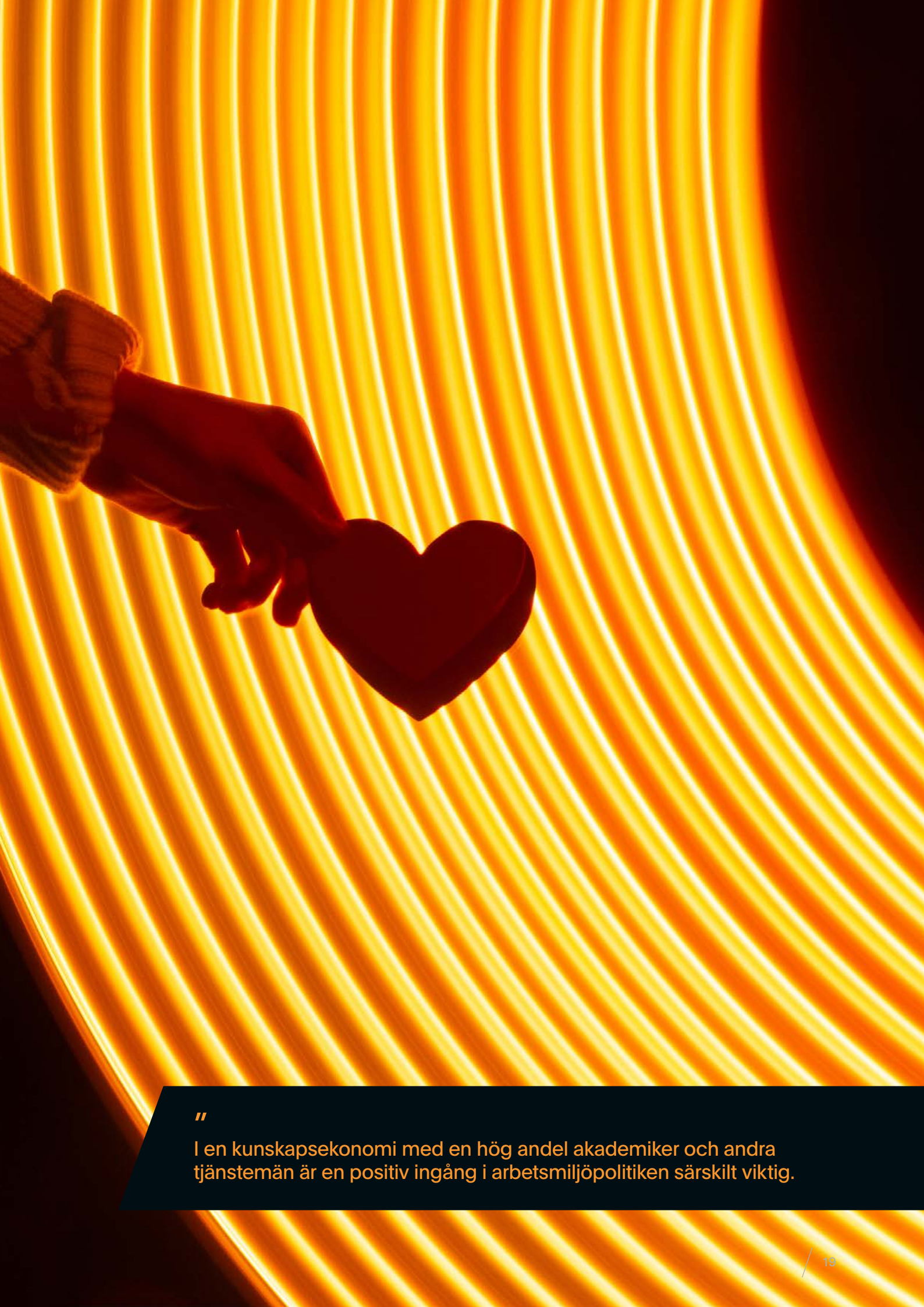
Det nya arbetsliv som växer fram innebär att många akademiker kommer att arbeta mer flexibelt och blanda arbete från kontoret med distansarbete. De flesta vill ha möjlighet att kunna välja var de ska förlägga sitt arbete när det är möjligt utifrån verksamhet och arbetsuppgifter. Minskad stress och ökad arbetstillfredsställelse är en väldokumenterad effekt, så många både mår bättre och blir

effektivare. Genom ett flexibelt arbetsliv kan välbefinnandet öka och både arbetstagare och arbetsgivare bli vinnare.

Samtidigt behöver negativa effekter av ökat distansarbete uppmärksammas. De ergonomiska förhållandena och brist på sociala kontakter är två saker som Akavias medlemmar lyfter fram som problem vid distansarbete. Andra problem kan vara långsam uppkoppling eller brister i de digitala verktygen.

Svårigheter att sätta gränser mellan arbete och fritid på grund av förväntningar på att vara nåbar utanför arbetstid och höga krav på prestation kan leda till stress och press. Det är förhållanden som kan bli ännu mer uppenbara vid ökat distansarbete.

Att kvinnor upplever mer stress än män är ett annat område som behöver uppmärksammas. Andra förhållanden som hindrar välbefinnande på arbetsplatsen kan vara mobbning, sexuella trakasserier, härskartekniker, diskriminering och tystnadskultur.



”

I en kunskapsekonomi med en hög andel akademiker och andra tjänstemän är en positiv ingång i arbetsmiljöpolitiken särskilt viktig.

”

Arbetsmiljölagens syfte är att förebygga ohälsa och olycksfall och att uppnå god arbetsmiljö.

NY POLITIK FÖR ÖKAT VÄLBEFINNANDE

Arbetsmiljölagens syfte är att förebygga ohälsa och olycksfall och att uppnå god arbetsmiljö. Men i det nya som nu uppstår missar lagen viktiga aspekter kring den psykosociala arbetsmiljön. Att förebygga ohälsa handlar i den nuvarande lagen mestadels om att förebygga fysisk skada, om skyddsutrustning, om arbetslokalens utformning och om hygieniska faktorer som luft och ljud.

Under senare år har intresset för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ökat. Det innebär ett mer akademikerorienterat, positivt och främjande perspektiv, där inte bara risker analyseras utan också friskfaktorer sätts i fokus. Det kommer till exempel till uttryck i regeringens arbetsmiljöstrategi där ett av de fyra målen handlar om att förbättra hälsan och öka välbefinnandet i arbetet.

Detta är bra, men inte tillräckligt. Därför behövs det ett arbetsmiljölyft. Dels behöver den statliga politiken för arbetsmiljön skärpas, dels bör arbetsmarknadens parter intensifiera och utveckla arbete för att öka välbefinnandet och möta de nya förutsättningar som det framtida, mer flexibla, arbetslivet innebär.

Hela regelverket runt arbetsmiljön bör ses över genom att arbetsmiljölagen och relevanta föreskrifter uppdateras utifrån ett välbefinnandeperspektiv och att skärpta krav på redovisning och uppföljning införs. När det finns brister, måste det finnas möjligheter till sanktioner. Arbetsmarknadens parter behöver fokusera på arbetsmiljöfrågor för att möta det framtida arbetslivets behov.

Statskontoret bör, som en del av sitt övergripande uppdrag att utveckla statsförvaltningen, ges ett uppdrag att i nära samarbete med arbetsmiljömyndigheterna och parterna utreda hur staten skulle kunna gå före och utveckla metoder för att arbeta med, följa upp och åtgärda arbetsmiljön utifrån ett välbefinnandeperspektiv.

LOKAL SAMVERKAN ÖKAR VÄLBEFINNANDE

Inom den kommunala och privata sektorn, där denna möjlighet till styrning inte finns på samma sätt, bör också partsarbetet för ökat välbefinnande utvecklas vidare. Företagens hållbarhetsarbete bör skärpas och mer fokus bör läggas på välbefinnandefaktorer.

Lokala samverkansavtal ger förutsättningar till att medarbetarna och arbetsgivaren löpande diskuterar verksamhetens innehåll och utvecklingsmöjligheter. Problem kan tidigt adresseras och lösas, inte minst på arbetsmiljöområdet.

I den löpande avstämningen mellan chef och medarbetare bör arbetsbelastning, stress och gränssättning mellan arbete och privatliv vara centrala delar. Det måste vara tydligt vad som förväntas av medarbetarna när det gäller till exempel tillgänglighet. Chefen måste vara ett stöd i prioriteringarna när belastningen är för hög.

”

Chefen måste vara ett stöd i prioriteringarna när belastningen är för hög.



AKAVIA VILL

- **Det behövs ett arbetsmiljölyft.** De nya förutsättningarna som det framtida, mer flexibla arbetslivet skapar kräver att både den statliga politiken skärps och att arbetsmarknadens parter utvecklar arbetet för att öka välbefinnandet.
- **Arbetsmiljölagen och relevanta föreskrifter behöver uppdateras utifrån ett välbefinnandeperspektiv.** Både risk- och friskfaktorer ska stå i fokus. Skärpta krav på redovisning och uppföljning bör införas. När det finns brister, måste det finnas möjligheter till sanktioner.
- **Företagens hållbarhetsarbete bör skärpas.** Mer fokus bör läggas på välbefinnandefaktorer. Det kan innebära ökade krav på redovisning och uppföljning. Arbetsmiljöverket får i uppdrag att följa upp arbetet. Möjlighet till sanktioner bör finnas.
- **Statskontoret bör ges ett uppdrag att i nära samarbete med arbetsmiljömyndigheterna och parterna utreda hur staten skulle kunna gå före i arbetsmiljöarbetet.** En sådan utredning skulle komma med förslag till metoder för att arbeta med, följa upp och åtgärda arbetsmiljön utifrån ett välbefinnandeperspektiv.
- **Parternas arbete för en bättre arbetsmiljö och ökat välbefinnande bör intensifieras.** Det arbetsliv som växer fram med ökad flexibilitet, distansarbete och nya typer av arbetsplatser ställer nya krav på det gemensamma arbetsmiljöarbetet.
- **Fler lokala samverkansavtal bör slutas.** Ett lokalt samverkansavtal ger förutsättningar för ett förstärkt gemensamt ansvarstagande för verksamheten genom att medarbetarna och arbetsgivaren löpande diskuterar verksamhetens innehåll, utvecklingsmöjligheter och arbetsmiljön.
- **Uppföljningen av arbetsbelastning, negativ stress och balans i livet bör förbättras.** I den löpande avstämningen mellan chef och medarbetare ska arbetsbelastning, stress och gränssättning mellan arbete och privatliv vara centrala delar. Det måste vara tydligt vad som förväntas av medarbetarna när det gäller till exempel tillgänglighet.

ETABLERING PÅ ARBETSMARKNADEN

Alla som har en utbildning och kompetens att utföra kvalificerade arbetsuppgifter ska tas tillvara. En smidig och välfungerande etablering är viktig för att arbetsmarknaden ska fungera. Det handlar om nyexaminerade som söker sina första kvalificerade arbeten, utrikesfödda akademiker som försöker komma in på arbetsmarknaden och en växande andel arbetstagare som sent i karriären väljer att byta riktning. Det finns stora behov av att utveckla etableringen på den akademiska arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingens insatser för akademiker behöver stärkas. Kunskapen om effekterna av olika arbetsmarknadspolitiska insatser måste öka genom mer utvärdering. Arbetsmarknadspolitiken bör i större omfattning grunda sig på forskningen om arbetsmarknaden.

MER ARBETSLIVSANKNYTNING BRA FÖR INTRÄDET PÅ ARBETSMARKNADEN

Många av Akavias yngre medlemmar upplever att det är svårt att etablera personlig kontakt med arbetsgivare, att synas och att skapa ett kontaktnät för det kommande yrkeslivet. Det är därför viktigt att högskolor och universitet stimulerar till den typen av möten och hjälper sina studenter ut i arbetslivet. Samtliga lärosäten bör erbjuda studie- och yrkesvägledning av god kvalitet.


Praktik är ett effektivt sätt för studenter att knyta viktiga kontakter och samla arbetslivserfarenhet och sysselsättningsgraden är högre för studenter som har haft praktik än för andra, men Akavias

undersökningar visar att många unga upplever att praktikmöjligheterna är för få och otillräckliga.

Ett flertal högskolor och universitet runtom i landet erbjuder visserligen idag studenter praktik inom ramen för utbildningen. Då blir praktiken en del av utbildningen, vilket ger möjlighet för fler studenter att få praktik och studenten finansierar praktiken på samma sätt som studierna i övrigt. Därför bör praktik bli ännu mer tillgängligt för studenterna än vad det är idag.

De särskilda avtal som finns för studentmedarbetare bör användas mer. För att klara generationsskiftet bör offentlig sektor gå före och på så sätt få kontakt med yngre personer redan medan de studerar. Inom staten finns det möjlighet att påverka detta som arbetsgivare genom att regeringen ger direktiv till myndigheterna att anställa studentmedarbetare.

Praktik som arbetsmarknadspolitisk åtgärd kan också vara ett sätt för arbetslösa att så småningom få en anställning. Särskilt för



Yngre arbetslösa akademiker, som nyligen har tagit examen och har kort eller ingen arbetslivserfarenhet, bör det finnas möjlighet till praktik som arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Den arbetslöse bör då få ersättning via a-kassan.

Ett väl fungerande system för akademikers praktik gynnar hela samhället. Det ger arbetsgivare möjlighet att på ett effektivt sätt få in kompetent arbetskraft. Genom att i högre grad inkludera unga akademiker på arbetsplatser runtom i landet skulle den kunskap och kompetens som äldre medarbetare har, kunna tas tillvara och samtidigt mötas av nya perspektiv och idéer.

All praktik ska hålla hög kvalitet. Det innebär att den som gör praktik ska tilldelas kvalificerade arbetsuppgifter och löpande få relevant handledning. Dessutom bör både praktikens innehåll och kvalitet bättre följas upp av lärosätena.

Det är också av största vikt att nyexaminerade och andra som är nya på den svenska arbetsmarknaden får en god och väl genomförd introduktion på sin första anställning.Handledning, möjlighet att i rimlig takt få alltmer kvalificerade uppgifter och att få stöd i att skaffa sig nätverk och kontakter på det nya jobbet, är några viktiga inslag i en god introduktion.

”

Många av Akavias yngre medlemmar upplever att det är svårt att etablera personlig kontakt med arbetsgivare, att synas och att skapa ett kontaktnät för det kommande yrkeslivet.

UPPDRAG FÖR LÄROSÄTENA

Sveriges universitet och högskolor utgör en viktig del av det öppna och demokratiska samhället. Deras uppgift är att ge utbildning som vilar på vetenskaplig grund, beprövad erfarenhet och forskning samt utvecklingsarbete. I högskolelagen ges de även uppdrag att samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid lärosätet kommer till nytta.

Universitet och högskolor har stort självbestämmande över sin verksamhet och ansvarar för att utbildning och forskning bedrivs med hög kvalitet och att de tillgängliga resurserna används effektivt.

Det är på universitet och högskolor som akademiker förbereds för en karriär i arbetslivet. För att Sverige ska utvecklas som kunskapsnation och kunna konkurrera globalt, är det av största vikt att utbildningen håller hög kvalitet i allt från grund- till forskarnivå. Undervisningen måste ha koppling till forskning, hålla hög pedagogisk kvalitet och lärarna ha hög kompetens.

Universitet och högskolor skulle kunna ta ett betydligt större ansvar för att koppla ihop studenterna med arbetslivet. Alla de som tidigare har studerat på lärosätet är en enorm resurs som borde tas tillvara. Lärosäten som följer upp både hur de tidigare studenterna ser på sin utbildning och vart de har tagit vägen efter examen, är goda föredömen. Med den kunskapen som grund kan utbildningarna utvecklas. Alumnerna kan också hjälpa till med vägar in i arbetslivet för nuvarande studenter genom att upprätthålla alumnätverk som kan hålla träffar eller på annat sätt ha kontakter med studenterna.

UTRIKESFÖDDA AKADEMIKER

Utrikesfödda akademikers kompetens måste tas tillvara bättre. Ungefär var femte akademiker i Sverige är utrikesfödd och av dessa är cirka hälften utbildade i ett annat land än Sverige. Många har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden och i synnerhet att

få jobb som motsvarar deras utbildning och kompetens. Vi vet också att diskriminering av utrikesfödda är vanligt förekommande. Det visar sig till exempel i att de inte blir kallade till intervjuer när de ska anställas, även om kvalifikationerna är tillräckliga. Svårigheter att komma in på arbetsmarknaden och få anställning drabbar även personer med utländsk bakgrund som är födda i Sverige.

Utlandsfödda själva upplever bristen på kontakter som det största hindret för att komma in på arbetsmarknaden. För att bidra till fler nätverk driver Akavia ett mentorprogram för invandrade akademiker. Genom nätverksträffar och mentorskap erbjuds invandrade akademiker möjlighet att knyta värdefulla kontakter med yrkesverksamma akademiker inom den egna professionen.

Arbetsgivare kan också göra mer för att anställa utlandsfödda akademiker. Att rekrytera utanför det vanliga nätverket och sträva efter att de anställda ska spegla företagets eller organisationens egen målgrupp är strategier för att nå dit. Ett annat sätt kan vara avpersonifierade ansökningshandlingar.

Ett annat problem som drabbar många utrikesfödda akademiker är ineffektiva valideringsprocesser. Genom att effektivisera valideringen, ge vägledning och ge förslag på eventuell vidareutbildning skulle etableringstiden minska och fler utrikesfödda akademiker skulle få rätt jobb snabbare. Det finns exempel på när Arbetsförmedlingens så kallade snabbspår även omfattar akademiker. Flera program har varit lyckade och därför bör verksamheten utökas till fler områden. Betydande fler insatser för att snabbt komma i arbete, borde göras.

DE SOM BYTER KARRIÄR

Även personer som befunnit sig längre i arbetslivet men valt att ställa om sent i sina karriärer drabbas av ineffektiva valideringsprocesser. Det är ofta svårt att tillgodoräkna relevant arbetslivserfarenhet vilket i sin tur gör omställningen mindre smidig.



AKAVIA VILL

- **Praktik under utbildningen måste bli vanligare.** Universitet och högskolor ska erbjuda antingen praktik i utbildningsprogram eller fristående praktikkurser. Det gynnar utbildningarnas arbetslivsanknytning. All praktik ska hålla hög kvalitet.
- **Statliga myndigheter bör gå före och rekrytera studentmedarbetare.** De särskilda avtal som finns för studentmedarbetare bör användas mer. Arbetsgivare bör ta chansen att på så sätt få kontakt med yngre medarbetare redan under studierna. Offentliga sektorn bör gå före.
- **Arbetslösa akademiker som nyligen har tagit examen ska kunna få praktikplats som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd.** Under praktiktiden bör den arbetslösa få ersättning från a-kassan.
- **Offentliga verksamheter bör gå före och ta in praktikanter.** Det kan ske både genom lärosätenas praktikkurser och genom en särskild akademikerpraktik som bör inrättas för arbetslösa akademiker.
- **Varje anställd ska ha en planerad och väl genomförd introduktion vid nyanställning.** Det gäller inte minst nyexaminerade som genom en god start på sitt första jobb får en god introduktion till hela sitt arbetsliv.
- **Ansvaret för uppföljning bör skärpas för högskolor och universitet.** Tidigare studenter är en resurs som borde användas mer av lärosätena för att utveckla kontakterna mellan arbetsliv och utbildning. Universitet och högskolor bör få ett uppdrag att följa upp hur tidigare studenter ser på sin utbildning, vart de har tagit vägen efter studierna samt upprätthålla nätverk för alumner. Idag skiljer sig kvaliteten på uppföljningen alltför mycket.
- **Samarbetet mellan akademien och arbetslivet måste vara tillräckligt och relevant.** För att etableringen ska vara så effektiv som möjligt måste studenter kunna etablera en personlig kontakt med framtida arbetsgivare, synas och skapa viktiga kontaktnät för sina kommande yrkesliv.
- **Arbetsförmedlingens insatser för akademiker behöver stärkas.** Det behövs också utvärderingar av effekterna av olika arbetsmarknadspolitiska insatser. Arbetsmarknadspolitiken bör i större omfattning grunda sig på forskningen om arbetsmarknaden.
- **Mentorsprogram för utrikesfödda akademiker bör uppmärksammas och premieras.** De kan drivas av olika aktörer: arbetsmarknadens parter, näringslivet och offentliga arbetsgivare. Utrikesfödda bör få rätt jobb direkt. På så sätt skapas effektiva jobbkedjor där jobb som inte kräver formell utbildning frigörs åt människor utan högre utbildning.
- **Varje arbetsgivare bör ha en strategi för att bredda sin rekrytering.** Arbetsgivare kan också göra mer för att anställa utlandsfödda akademiker. Att rekrytera utanför det vanliga nätverket och sträva efter att de anställda ska spegla företagets eller organisationens egen målgrupp är strategier för att nå dit. Ett annat sätt kan vara anonyma ansökningshandlingar.
- **Valideringssystemen måste bli bättre och snabbare.** Både för att utrikesfödda akademiker smidigt ska kunna komma in på arbetsmarknaden och för att underlätta omställning under karriären måste systemet för validering fungera väl.
- **Diskriminering av utrikesfödda ska bekämpas.** Invandrade akademikers kompetens ska tas till vara genom olika insatser som till exempel praktik och validering. Diskriminering på grund av ursprung ska inte få förekomma.

KOMPETENSUTVECKLING FÖR LIVSLÅNGT LÄRANDE

Dagens arbetsmarknad förändras i hög takt och påverkas av olika faktorer som teknisk utveckling, globalisering och hög innovationsgrad. Tillgång till rätt kompetens behövs för att klara den ökade globala konkurrensen.

Kompetensutveckling kommer att bli avgörande på den framtida arbetsmarknaden. För att säkra att relevant kompetensutveckling faktiskt sker behövs en rad insatser från arbetsgivaren och initiativ från arbetstagaren.

KREATIVITET OCH LÄRANDE BEHÖVER UPPMUNTRAS OCH STIMULERAS

Ur arbetstagarens perspektiv innebär kompetensutveckling att behålla eller utveckla sin kompetens, ta ett kliv i karriären, öka motivationen, bidra till innovation på arbetsplatsen eller bli mer effektiv i sitt arbete. Arbetsgivaren har kostnadsansvaret och ska säkra att verksamheten långsiktigt har och behåller rätt kompetens, att företaget är konkurrenskraftigt, att medarbetare lär av varandra och känner sig motiverade att stanna i företaget.

Kompetensutveckling kan vara kollegialt lärande med planerad, strukturerad och formaliserad kompetensöverföring kollegor emellan. Utmaningar genom att hela tiden få lite svårare arbetsuppgifter och pröva på något helt nytt, är ett annat sätt att höja kompetensen, liksom att utbyta erfarenheter och lärdomar vid dagliga spontana möten på arbetsplatsen. Kompetensutveckling är även någon form av mer formell utbildning som digitala eller fysiska kurser eller föreläsningar.

Arbetsgivare ska vara tydliga med vilka mål, värderingar, vägval och utmaningar som finns. Genom att dessa är väl kända har den enskilde medarbetaren möjlighet att ta ett eget och större ansvar för kompetens-

utvecklingen och bedöma vad som kommer att behövas i framtiden.

Akavias medlemmar vill och tar ett stort ansvar för att kompetensutveckla sig. De allra flesta är intresserade av utbildning som utvecklar dem i deras nuvarande roll. Ett annat önskemål är att kunna använda och utveckla sin kompetens genom kvalificerade arbetsuppgifter som ger ökat ansvar och utvecklingsmöjligheter.

Samtidigt är tiden en begränsande faktor och det är svårt att avsätta tid för kompetensutveckling. Både de praktiska möjligheterna och incitamenten för arbetsgivare och arbetstagare behöver förbättras och stärkas så att relevant kompetensutveckling sker.

Det intresse och engagemang som Akavias medlemmar har för att få utveckla sig för både nuvarande och kommande arbetsuppgifter måste tas tillvara och arbetsgivaren måste säkerställa att det är möjligt att avsätta tid för löpande kompetensutveckling. Alla företag och organisationer, med undantag för de minsta, ska upprätta en plan för kompetensutveckling för arbetsplatsen. Det bör ske i dialog med de enskilda medarbetarna och med lokala fackliga företrädare. Kompetensplanen ska innehålla planering och kartläggning av informell och formell kompetensutveckling.



”

Akavias medlemmar vill och tar ett stort ansvar för att kompetensutveckla sig. De allra flesta är intresserade av utbildning som utvecklar dem i deras nuvarande roll.

NYTT STÖD FÖR KOMPETENSUTVECKLING

PTK, där Akavia ingår, och Svenskt Näringsliv har träffat en överenskommelse om anställningsskyddet och nya möjligheter till kompetensutveckling och omställning för att stärka arbetstagarnas framtida ställning på arbetsmarknaden. Ett offentligt studie-stöd införs parallellt med det befintliga studiemedelssystemet. Ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd skapas även för de arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal och/eller har en visstidsanställning.

Akavia har aktivt stöttat tillkomsten av reformen. Den utgör en ny och viktig grund för att utveckla och förbättra möjligheter till kompetensutveckling, byta karriär mitt i arbetslivet och därmed möta den framtida arbetsmarknadens förväntningar. Nya resurser måste dock till. Satsningarna på kompetensutveckling under arbetslivet får inte finansieras genom försämringar av ungas möjligheter till utbildning.

Det är viktigt att framhålla att detta inte ersätter arbetsgivarens ansvar för den verksamhetsnära och kontinuerliga kompetensutvecklingen som behövs för att utveckla arbetsgivarens verksamhet. Den ska inte betalas av medarbetarnas tid eller genom det nya kompetensstödet.

ÖKAT UTBUD AV RELEVANTA UTBILDNINGAR

Det är bra att universitet och högskolor har fått ett tydligare ansvar för det livslånga lärandet. Uppdraget måste nu genomföras bland annat genom kurser med längd, start och innehåll som är anpassat till behoven. För att underlätta för yrkesverksamma att delta och ytterligare utöka utbudet oavsett var i landet man bor, bör också alla möjligheter till undervisning via digitala plattformar fortsätta utvecklas och användas.

En tydlig koppling till konkret behov av utbildning kan skapas genom att tillsätta kommittéer med representanter från fackförbund, medlemsorganisationer och

branschförbund i syfte att ge råd och inspel kring efterfrågad utbildning.

Arbetslösa akademiker måste få möjlighet att studera med bibehållen ersättning, en insats som också skulle kunna ges tidigare under arbetslöshetsperioden.

ÖKAD MÖJLIGHET TILL AVDRAG OCH SCHABLONERSÄTTNING VID KOMPETENSUTVECKLING

Idag får arbetsgivare göra avdrag för utbildningskostnader under pågående anställning om utbildningen är nödvändig för tjänsten. Det kan vara en fråga om fortbildning, det vill säga att den anställda skaffar sig nya kunskaper för att klara av utvecklingen i den tjänst man har. Avdrag medges inte för kostnader för grundutbildning eftersom sådana utgifter är privata levnadskostnader.

Det kan uppstå osäkerhet om vilken typ av utbildning det rör sig om, vilket blir ett problem för arbetsgivaren som riskerar att få en oplanerad kostnad. För att undvika osäkerhet kring vilken kompetensutveckling som är avdragsgill, behövs en större frihet för arbetsgivare och arbetstagare att bedöma vilken utbildning som behövs.

Genom att i stället medge avdrag för kostnader för utbildning som arbetsgivaren bedömer nödvändiga för tjänsten, skulle kompetensutveckling kunna ske utan risk för stora kostnader. Ett schablonavdrag innebär att kompetensutvecklingen blir kostnadsneutral för arbetsgivaren eftersom ersättare behöver anställas för den tid som arbetstagaren genomför utbildningen.

”

Arbetslösa akademiker måste få möjlighet att studera med bibehållen ersättning.



AKAVIA VILL

- **Arbetsgivare ska få göra avdrag för kostnader för utbildning.** Inkomstskattelagen bör ändras så att det görs tydligt att avdrag för utbildningskostnader som arbetsgivaren bedömer nödvändiga för tjänsten medges.
- **Ett schablonavdrag bör införas.** Ett schablonavdrag förenklar och insatsen för kompetensutveckling skulle kunna bli kostnadsneutral för arbetsgivaren eftersom ersättare behöver anställas för den tid som arbetstagaren genomför utbildningen.
- **Alla arbetsplatser, med undantag för de minsta, bör ha en strategisk kompetensplan som uppdateras årligen.** Kompetensplanen ska innehålla planering och kartläggning av informell och formell kompetensutveckling. Arbetsgivaren ansvarar för att i dialog med medarbetaren upprätta en individuell kompetensutvecklingsplan och säkerställa att det finns tid för kompetensutveckling.
- **Utbudet av utbildningar för kompetensutveckling på universitet och högskolor behöver stärkas.** Kommittéer med representanter från fackförbund, medlemsorganisationer och branschförbund bör tillsättas. Syftet är att ge råd och inspel kring efterfrågad utbildning och sammanställningen skulle ge en tydlig koppling till arbetslivet.
- **Arbetslösa akademiker måste få möjlighet att studera med bibehållen ersättning från a-kassan.** Detta är en insats som skulle kunna ges tidigare under arbetslöshetsperioden än vad som sker idag.

EN MODERN ARBETSRÄTT MED INDIVIDUELLA MÖJLIGHETER

Modellen med kollektivavtal innebär möjligheter att göra **anpassningar till specifika förhållanden som råder inom varje bransch och sektor** på arbetsmarknaden. Akavia vill att den enskilde medarbetaren också får en ökad rätt att förhandla om enskilda villkor. En möjlighet som redan idag finns i enskilda lokala avtal.

DEN SVENSKA MODELLEN

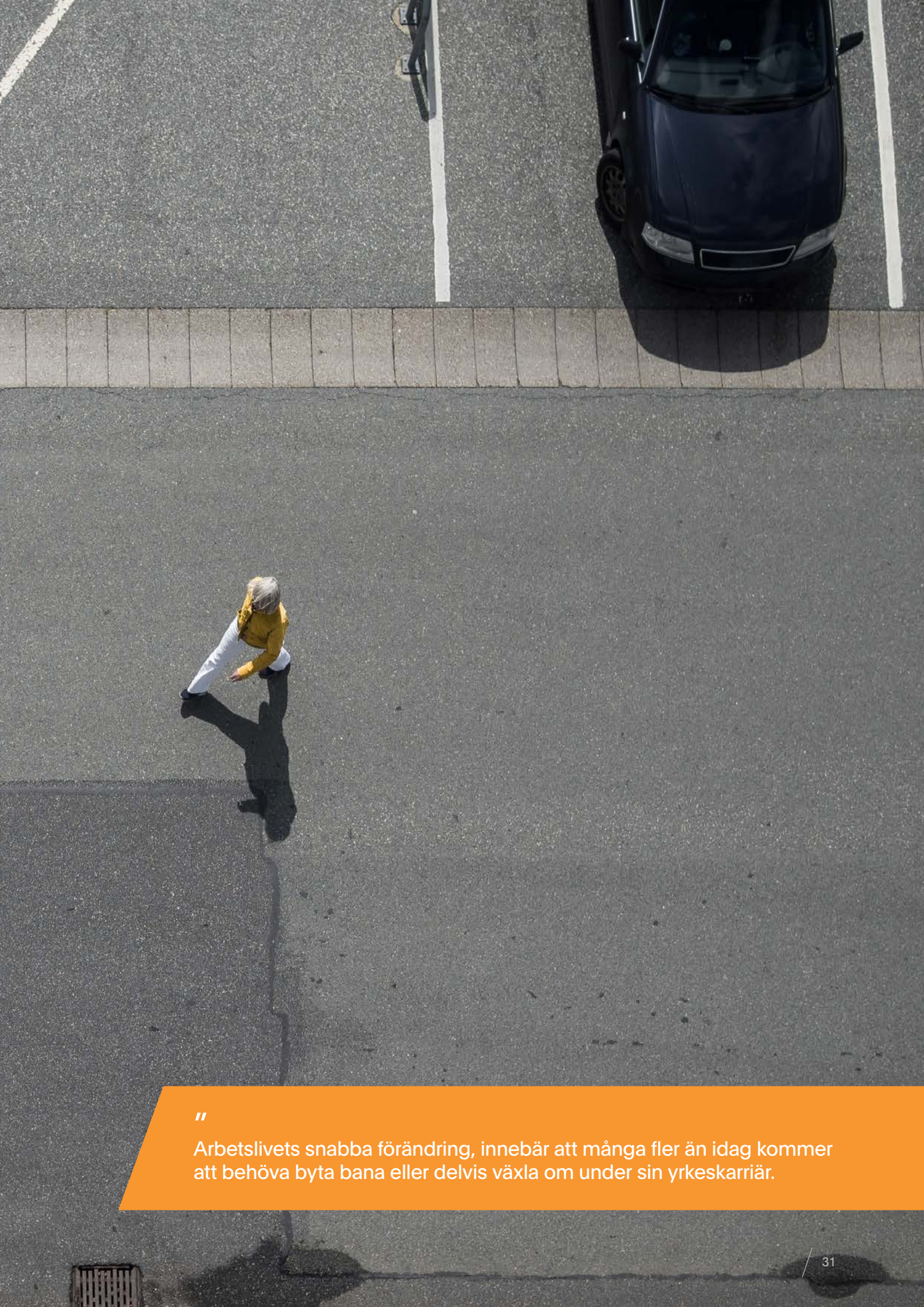
Det som brukar kallas den svenska modellen innebär kompromiss- och samförståndslösningar kring spelreglerna på arbetsmarknaden. Arbetstagarnas löner och andra villkor regleras i kollektivavtal som tecknas mellan fackföreningar och arbetsgivarorganisationer. Med kollektivavtalen följer också trygghet i form av försäkringar och tjänstepensioner.

Kollektivavtalen är anpassade till varje bransch, vilket ger goda förutsättningar för nya områden i ekonomin att utvecklas och därmed bidra till tillväxten i ekonomin och nya jobb.

Den svenska modellen har varit framgångsrik. Den ger trygghet och förutsebarhet för både arbetstagare och arbetsgivare. Konflikterna på arbetsmarknaden är färre än jämförbara länder och modellen har bidragit till att Sverige har klarat nödvändiga strukturomvandlingar som har gagnat den ekonomiska utvecklingen. Kollektivavtalen utgör också grunden för en löpande dialog mellan anställda och arbetsgivare på arbetsplatsen som gynnar arbetsmiljön och välbefinnandet.

Den svenska modellen kom till under mellankrigstiden och håller fortfarande, snart 90 år senare. Kollektivavtalsmodellen bör utvecklas och moderniseras för att också passa i det arbetsliv som växer fram där till exempel digitala verktyg gör det möjligt att utföra många uppgifter hemifrån eller på annat sätt på distans från kontoret.

Det unika för Sverige och de andra nordiska länderna är att också tjänstemän, akademiker och chefer i hög grad är medlemmar i fackförbund. Det har ytterligare stärkt kollektivavtalsmodellen. För att detta ska bestå ställer det krav på att förbunden hänger med och möter de krav och önskemål som medlemmar och blivande medlemmar har på fackliga verksamheten.



”

Arbetslivets snabba förändring, innebär att många fler än idag kommer att behöva byta bana eller delvis växla om under sin yrkeskarriär.

LAGAR, KOLLEKTIVAVTAL OCH INDIVIDUELLA AVTAL

Lagar ska ge grundläggande trygghet och skydda fackliga och mänskliga rättigheter. Exempel på detta är lagstiftning om arbetsmiljö, anställningsskydd, medbestämmande och skydd för medarbetare att uppmärksamma och offentliggöra missförhållanden. Den arbetsrättsliga lagstiftningen bör till stor del kunna ersättas genom kollektivavtal som slutits eller godkänts på central nivå.

Kollektivavtalen reglerar villkoren och ska komplettera och ha följsamhet mot de lagar som finns. Modellen med kollektivavtal innebär möjligheter att göra anpassningar till specifika förhållanden som råder inom varje bransch och sektor på arbetsmarknaden.

Den enskilde bör ha ökad rätt att, inom ramen för kollektivavtalet, förhandla med arbetsgivaren om andra villkor i anställningen. Den möjligheten finns idag i vissa lokala avtal, men den möjligheten vill vi ska finnas i de övergripande branschvisa kollektivavtalen. Enskilda överenskommelser kan till exempel handla om att växla lön till pension eller få fler semesterdagar i stället för semestertillägg. Det kan också gälla förmåner för att underlätta arbetslivet som städning hemma, matinköp och ersättning för resor till och från arbetet.

FRÅN ANSTÄLLNINGSTRYGGHET TILL OMSTÄLLNINGSTRYGGHET

Den enskildes trygghet på en framtida arbetsmarknad bygger alltmer på att kompetensen kan matcha ett behov. De snabba förändringarna, digitaliseringen och den ökade konkurrensen gör det helt nödvändigt för alla att uppdatera sina kunskaper och också få de praktiska möjligheterna till att göra det. Det synsättet finns utvecklat i andra delar av det här programmet.

Anställningstryggheten ska bygga på att arbetsgivare inte kan säga upp anställda på ett godtyckligt sätt. Det ska finnas tydliga,

icke tvistedrivande, regler. Men för att Sverige ska kunna utveckla konkurrenskraft och tillväxt, behöver arbetsplatser löpande omstruktureras. Då måste det finnas utbildning på akademisk nivå till hands och ett synsätt som innebär att anställda under hela arbetslivet kan stärka sin kompetens. Det kan ske genom reguljär utbildning för att fylla på kunskap inom sitt område eller för att kunna växla om till en annan karriär.

Ett annat sätt för anställda att ständigt höja sin kompetens är en lärande miljö. Genom att få möjligheter att ta sig an nya arbetsuppgifter, få stöd och uppmuntran att tänka och göra nytt och att få utlopp för sin kreativitet, skapas en miljö där också både det individuella och gemensamma kunnandet ökar. Ett sådant synsätt gör akademiker väl rustade för omställning och förändringar.

Akavia var en aktiv och pådrivande part för att partsöverenskommelsen om anställningstrygghet och omställning kunde komma till stånd. Genom överenskommelsen och att staten finansierar utbildning, kunde den svenska modellen värnas. Det är bra för Sveriges akademiker men kräver att alla parter, inklusive staten tar ett stort ansvar för att alla delar kan bli verklighet. Till exempel finns det luckor i utbudet av utbildningar för den löpande kompetensutvecklingen under arbetslivet.

Den syn som genomsyrar överenskommelsen bör utvecklas. I stället för anställningstrygghet bör målet vara att skapa omställningstrygghet för individen. Genom ett sådant synsätt kopplas inte tryggheten till en specifik anställning, utan till hur den enskildes kompetens ökar möjligheterna till att ta sig an nya arbetsuppgifter på sin nuvarande eller en annan arbetsplats.

”

Den enskildes trygghet på en framtida arbetsmarknad bygger alltmer på att kompetensen kan matcha ett behov.



AKAVIA VILL

- **Den svenska modellen ska värnas och utvecklas.** Den ger trygghet och förutsägbarhet för både arbetsgivare och arbetstagare och gagnar tillväxt och att nya jobb kommer fram.
- **Lagar ska ge grundläggande trygghet och skydda fackliga och mänskliga rättigheter.** Exempel på detta är lagstiftning om arbetsmiljö, anställningsskydd, medbestämmande och skydd för medarbetare att uppmärksamma och offentliggöra missförhållanden. Den arbetsrättsliga lagstiftningen bör till stor del kunna ersättas genom kollektivavtal som slutits eller godkänts på central nivå.
- **Kollektivavtalen ska reglera villkoren och ska komplettera och ha följsamhet mot de lagar som finns.** Modellen med kollektivavtal innebär möjligheter att göra anpassningar till specifika förhållanden som råder inom varje bransch och sektor på arbetsmarknaden.
- **Medarbetare ska kunna träffa enskilda överenskommelser med arbetsgivaren inom ramen för kollektivavtalet.** Denna möjlighet bör finnas i alla kollektivavtal.
- **Partsöverenskommelsen om trygghet och omställning är en grund för det fortsatta arbetet att stärka akademikers möjligheter på arbetsmarknaden.** Alla parter, inklusive staten, måste ta ett stort ansvar för att överenskommelsen blir verklighet.
- **Omställningstrygghet ska skapas.** Det innebär att tryggheten för individen inte kopplas till en specifik anställning utan är till den enskildes kompetens som ökar möjligheterna på arbetsmarknaden som helhet.

Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det tredje största förbundet inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

