

Omställningsfondens remissvar Dnr S2020/09765 Äldre har aldrig varit yngre SOU 2020:69

Sammanfattning

Omställningsfonden tillstyrker i huvudsak förslagen i utredningen.

Omställningsfonden anser att frågor om validering och studier bör förtydligas och förenklas för att fler ska vilja och kunna arbeta längre. Vi anser också att det är viktigt att statliga trygghetssystem justeras så att de stödjer arbete och kompetensutveckling i högre ålder.

Omställningsfonden vill lyfta fram tre nödvändiga reformer för att säkra en långsiktig kompetensförsörjning på arbetsmarknaden genom livslångt lärande och karriärväxling, även för äldre:

1. Ökade möjligheter till validering. Omställningsfonden vill se ett nationellt system för validering för att säkerställa likvärdiga förutsättningar oavsett var i landet du bor. Valideringen behöver utgå från läranderesultat som kan kopplas till exempelvis SEQF som är ett system för att klassificera och utforma kvalifikationer. Därigenom blir det lättare att jämföra kvalifikationer från studier och arbetsliv både nationellt och internationellt. Det är också viktigt med flexibilitet, så att det går snabbt för personen att komma i arbete eller vidare till studier utan onödiga steg och formalia. Studier måste kunna erbjudas på distans tillsammans med arbete.
2. Utbildning under hela livet. En helt avgörande faktor för att människor ska kunna utbilda sig och omskola sig längre upp i åldern är att de kan försörja sig under studietiden. Åldersgräns, nivå på studiestödet och en rimlig återbetalningsplan behöver ses över för att en yrkesverksam person med familj ska kunna se vidareutbildning som ett realistiskt alternativ. Möjligheten att få extra veckor av studiestöd bör av arbetsmarknadsskäl utvidgas.
3. Utbildningsplatser i hela landet. Människor måste ges möjlighet till kompetensutveckling oavsett var de bor. Det är angeläget att tillgången till distansutbildningar ökar, både för att öka tillgången till studier för personer som bor längre ifrån lärosätena och för att möjliggöra arbete och studier samtidigt.

Fler behöver arbeta längre, kap 2

Beräkningar som utredningen presenterar, analys från Arbetsförmedlingen samt uppföljning av rekryteringsbehovet på nationell nivå från Sveriges kommuner och regioner, SKR, visar att kompetensbristen i välfärdssektorn är och kommer att vara stor. Kompetensbristen gör det ibland svårt att bedriva kommunal och regional verksamhet i vissa delar av Sverige. Att människor ges möjlighet till kompetensutveckling oavsett var de bor är därför angeläget både för samhällsservicen och för den enskilde medarbetare.

Kompetensutveckling genom hela arbetslivet kräver ett aktivt samarbete mellan staten och arbetsmarknadens parter där offentlig sektor behöver ansvara för att utbudet av kurser och

utbildningar anpassas till arbetsmarknaden och till arbetstagarnas efterfrågan och behov samt möjligheter till studiefinansiering.

I välfärdssektorn saknar många medarbetare formell kompetens för det yrke de arbetar inom och behovet av att kunna utbilda sig parallellt med arbetet är stort. Det kräver bättre studiestöd, fler möjligheter till utbildningar på distans och bättre system för validering som bygger på läranderesultat där både formell och icke formell kunskap i vissa fall värderas lika.

Det måste därför vara möjligt att läsa på distans och arbeta samtidigt oavsett var i landet man bor. Omställningsfonden anser att tillgången till distansutbildningar bör öka och att det alltid bör vara möjligt att tentera kurser på närmaste högskola.

Branschvalidering som bygger på läranderesultat och som går att koppla mot exempelvis SEQF, som är ett system för att klassificera och utforma kvalifikationer, är också viktigt. Det ger medarbetare som har arbetat länge i sitt yrke och har stor kunskap och erfarenhet möjlighet att i vissa delar få behörigheter som likställs med den formella kompetens som förvärvats via ett lärosäte.

I välfärdssektorn finns svårigheter att kombinera valideringsinsatser och kompletterande utbildningar på framför allt universitets- och högskolenivå med arbete. Ett hinder är att det inte finns utvecklade modeller för att bedöma informell kompetens som man förvärvat i sitt yrke. Många gånger handlar det om att man efter exempelvis 20 år i ett yrke blir tvingad att läsa ett helt högskoleprogram på 3,5 år för att kunna arbeta kvar i det yrke man har.

Det finns en stor utvecklingspotential i ett sammanhållet nationellt system för validering. En ökad kunskapsutveckling om vad validering är, vad validering ska innefatta och leda till är en förutsättning för en bra kvalitet i valideringsprocesserna. Det är viktigt för att validering ska vara tillgängligt för alla på alla nivåer.

Kompetens- och omställningsavtalet, KOM-KR, som arbetsmarknadens parter tecknat för medarbetare i välfärdssektorn, är väl utvecklat för att bidra till att avhjälpa den kompetensbrist som finns och möjliggöra det livslånga lärandet för att kunna arbeta kvar i sin roll eller göra en karriärväxling. Avtalet har fokus både på att kunna utbilda och ställa om sina medarbetare för att kunna vara kvar och utvecklas hos sin arbetsgivare samt på kompetensutveckling och omställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. I avtalet finns även krav på att individuella kompetensutvecklingsplaner ska erbjudas till exempelvis medarbetare som riskerar att få sin anställning avslutad på grund av kompetensbrist som ett sätt att stötta karriärplanering och plan för kompetensutveckling.

I välfärdssektorn finns många kvinnodominerande yrken med låg utbildningsnivå. Medarbetare i dessa yrken lämnar ofta arbetslivet tidigare och då många gånger på grund av hälsoskäl. Det är viktigt att arbeta förebyggande och karriärväxla i tid för att kunna behålla dessa medarbetare så att de kan arbeta kvar längre och därmed säkra kompetensförsörjningen.

Åldersgränsen för att få stöd av Omställningsfonden har höjts till 68 år. Men det är en svårighet att statliga stödssystem inte hängt med, exempelvis arbetslöshetsförsäkring, SGI-skydd, studiestöd och sjukförsäkring. Dessa åldersgränser behöver höjas för att människor ska kunna arbeta längre. Med olika insatser som validering, studier på distans tillsammans med arbete, förlängt och förbättrat studiestöd möjliggöra det livslånga lärandet så kan utvecklingen mot att allt färre ska försörja allt fler stoppas och därmed också minska trycket på välfärdstjänsterna och olika samhällsfunktioner både på regional och lokal nivå över hela landet. Det är nödvändigt för att det ska vara möjligt att behålla och utveckla välfärdssektorn och även fortsättningsvis kunna erbjuda välfärdstjänster av god kvalitet åt alla. Omställningsfonden vill därför se en samordnad höjning av trygghetssystemen för att det stöd som finns ska kunna användas på bästa möjliga sätt.

Goda förutsättningar för ett längre arbetsliv, kap 4

Möjligheterna till kompetensutveckling och lärande genom hela arbetslivet är viktigt för att fler seniorer ska kunna arbeta längre. Digitalisering och ny teknik ersätter ibland helt eller delvis yrken i välfärdssektorn. Nya kompetenskrav och möjligheterna till livslångt lärande och kontinuerlig kompetensutveckling kommer ha en betydande roll. Att äldre både vill och kan arbeta längre är viktigt och krävs både för att förebygga kompetensbristen i välfärdssektorn och för att vi ska kunna utveckla och bibehålla de välfärdstjänster vi har för alla i vårt samhälle.

Kompetens och omställningsavtalet KOM-KR som finns för välfärdssektorn syftar till att ytterligare stärka de anställdas möjligheter till kompetensutveckling och omställning med utgångspunkt i verksamhetens behov. Fokus är förebyggande arbete för att förhindra framtida uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Mellan och 2017 och 2020 avsatte arbetsmarknadens parter i välfärdssektorn 1 Mdr kr för förebyggande insatser inom kompetensutveckling. Det har hittills resulterat i att fler än 60 000 medarbetare i 120 olika yrkeskategorier har fått kompetensutveckling för att klara helt eller delvis nya arbetsuppgifter. Exempel på detta är måltidsbiträden som utbildats till kockar, vårdbiträden som utbildats till undersköterskor och administratörer som blivit robotskötare. För 2021-23 finns ytterligare 750 Mkr avsatta för kompetensutveckling.

Omställningsfonden anser att det livslånga lärandet är nödvändigt och deltar i regeringens samverkansprogram för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Fokus i arbetet, i den del av programmet som Omställningsfonden deltar, ligger på attityder och vad som driver lust och motivation för livslångt lärande och hur inlärning kan underlättas. Programmet samlar näringsliv, akademi, civila samhället och offentliga aktörer för att gemensamt prioritera vad som behöver göras för att utveckla området.

Omställningsfonden vill lyfta fram tre nödvändiga reformer för att säkra en långsiktig kompetensförsörjning på arbetsmarknaden genom livslångt lärande och karriärväxling, även för äldre

1. Ökade möjligheter till validering är särskilt viktig för välfärdssektorn där kompetensbristen är stor. Det behövs ett nationellt system för validering för att säkerställa likvärdiga förutsättningar oavsett var i landet du bor. Valideringen behöver utgå från läranderesultat för att få legitimitet i yrket oavsett var i landet du söker arbete. Det är också viktigt att utveckla valideringsmodeller för fler yrkesgrupper, samt att kunna behovsanpassa studieinnehåll, studietakt och att kunna genomföra studier på distans för att möjliggöra arbete och studier samtidigt.
2. En helt avgörande faktor för att människor ska kunna skaffa sig en ny utbildning är att de kan försörja sig under studietiden. Nivån på studiestödet behöver öka för att en yrkesverksam person med familj ska kunna se vidareutbildning som ett realistiskt alternativ. Möjligheten att få extra veckor av studiestöd bör av arbetsmarknadsskäl utvidgas. Studiestöd och studielån behöver anpassas till att människor ska kunna kompetensutveckla sig senare i livet och kunna arbeta längre.
3. Människor måste ges möjlighet till kompetensutveckling oavsett var de bor. Det är angeläget att tillgången till distansutbildningar ökar, både för att öka tillgången till studier även för personer som bor i glesbygden och för att möjliggöra arbete och studier samtidigt.

Kvarvarande hinder för ett längre arbetsliv, kap 5

De statliga trygghetssystem har åldersgränser som indikerar att yrkesverksamma bör gå, eller vanligen går i pension vid 65 års ålder, trots att det inte finns en fastslagen ålder för pensionering i Sverige. Detta påverkar möjligheter och motivation till ett fortsatt yrkesliv efter 65 år.

I samband med omställningsarbete kan Omställningsfonden konstatera att äldre arbetssökande inte har någon eller begränsad tillgång till studiemedel och tvingas därmed att avstå en förlängning av arbetslivet. Detta trots att personen är motiverad att studera och bygga på befintlig, eller växla mot helt ny kompetens. Det är omöjligt att få ihop längre studier och privatekonomi då man i högre ålder många gånger har en större försörjningsbörda.

Ett mer frikostigt stöd till personer som väljer att studera senare i livet anser Omställningsfonden är positivt och som kommer underlätta det livslånga lärandet. Det skapar möjligheter att förlänga sitt yrkesliv med hjälp av ny och attraktiv kunskap. Därutöver behövs ökade möjligheter att validera kunskaper inför högre studier som gör att utbildningstiderna kan förkortas avsevärt till nytta för både den som studerar, arbetsgivare som rekryterar samt samhällsekonomin i stort.

I Kompetens- och omställningsavtalet, KOM-KR, är åldersgränsen för att få stöd till ny sysselsättning 68 år. På grund av att arbetslöshetsförsäkringen och SGI-skyddet har åldersgräns på 65 år försvåras Omställningsfondens arbete. Idag måste en person som är 65 år eller äldre och blir av med sitt arbete leva helt av egna medel alternativt tvingas att gå i pension för att säkra sin försörjning. Det spelar ingen roll om personen vid uppsägningstillfället haft ambitionen att arbeta längre, efter 65 år finns inte samma förutsättningar som för yngre arbetssökande. Omställningsfonden är beroende av att samhällets övriga trygghetssystem finns tillgängliga.

Åldersgränsen för arbetslöshetsersättningen behöver höjas för att främja att fler väljer ett längre arbetsliv. Det är viktigt att olika åldersgränser i olika trygghetssystem, som exempelvis arbetslöshetsförsäkringen, SGI-skyddet, sjukförsäkringen och studiestödet och dess regler på arbetsmarknaden hänger samman på ett sådant sätt att de inte motarbetar vilja och motivation att fortsätta att arbeta längre.

Stockholm 7 juni 2021

Eva Wikström
VD, Omställningsfonden