



MITT I LIVET

**ATTITYDER TILL JOBB, YRKESVÄXLING
OCH ETT FÖRLÄNGT ARBETSLIV**

Morgondagens medarbetare finns i alla åldrar

Vilka är morgondagens medarbetare i välfärden? De flesta kanske tänker på unga och studenter, men för att möta de stora rekryteringsbehoven kommer de inte att räcka till. Fler personer mitt i livet, som både har yrkes- och livserfarenhet, behöver rekryteras till välfärden.

Den tekniska utvecklingen gör att arbetslivet förändras i snabb takt. Nya yrken och arbetsuppgifter uppstår, medan andra försvinner. Att individer kan vidareutbilda sig och kontinuerligt fylla på med kompetens är viktigt för att klara av nya arbetsuppgifter och arbetsätt eller till och med för att kunna byta yrke. Det är i sin tur avgörande för att utveckla välfärdens verksamheter.

Den här studien syftar till att öka kunskapen om drivkrafter och hinder för att vidareutbilda sig och yrkesväxla bland personer äldre än 35 år. Målet med studien är också att stödja välfärdens arbetsgivare att fortsätta

attrahera, behålla och utveckla medarbetare som är mitt i livet – och som behövs i välfärden i framtiden.

Studien visar att de flesta 36–65-åringar ibland funderar på att byta yrke. För att göra det möjligt för personer mitt i livet att byta till ett välfärdsjobb ställs nya krav på både utbildningssystem och studiefinansiering.

Resultaten visar också att många kan tänka sig att jobba längre med rätt förutsättningar. I välfärden finns de meningsfulla jobben som många efterfrågar. För att attrahera morgondagens medarbetare behöver välfärdens arbetsgivare fortsätta möta kraven på gott ledarskap, bra arbetsvillkor och möjligheter till kompetensutveckling – vare sig det handlar om unga, redan anställda eller potentiella medarbetare som funderar på att byta yrke mitt i livet.

Om studien

Den här studien är en del i ett samarbete mellan SKR – Sveriges Kommuner och Regioner, och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation. Syftet med studien är att ge en bild av hur personer mellan 36 och 65 år ser på arbetslivet, att byta yrke och att arbeta längre.

Studien vänder sig i första hand till dig som arbetar med kompetensförsörjning i en kommun, i en region eller i ett kommunalt företag, men kan läsas av vem som helst som är intresserad av frågorna.

Studien är indelad i fyra kapitel på temat ett förlängt och förändrat arbetsliv:

- Attraktiva arbetsgivare
- Yrkesväxling
- Förlängt arbetsliv
- Intresset för välfärden

Efter varje kapitel finns förslag på diskussionsfrågor som ni kan arbeta vidare med i din organisation. Löpande i studien finns citat från respondenter som svarat på frågan om hur de tycker att kommuner och regioner kan bli mer attraktiva arbetsgivare.

Studien bygger på resultat från en digital enkät som 2 507 personer mellan 36 och 65 år besvarade under april 2019. Studien genomfördes i en panel bestående av slumpmässigt telefonrekryterade panelister. Urvalet designades som ett kvoturval i flera åldersgrupper för att spegla Sverige såsom det är sammansatt med avseende på kön och ålder. Resultaten har även post-stratifierats utifrån samma egenskaper.

Undersökningen genomfördes av analysföretaget Ungdomsbarometern tillsammans med Norstat.

KAPITEL 1

Attraktiva
arbetsgivare

Bli en attraktiv arbetsgivare

Det finns många olika aspekter som gör en arbetsgivare attraktiv. Vad som är attraktivt skiljer sig åt mellan olika personer och är till viss del beroende på hur man frågar.

När respondenterna får beskriva sin drömarbetsgivare med egna ord som i den öppna frågan till höger är det uppenbart att många tänker på arbetsgivaren i form av en person (eller chef). I diagrammet på nästa sida ser vi att det även handlar om jobbet, arbetsplatsen och villkoren när alternativen är fördefinierade.

Drömarbetsgivaren med egna ord:



Öppen fråga, max tre svar.

Vad av följande är viktigast för dig i valet av arbetsgivare?



Flervalsfråga med valfritt antal svarsalternativ.

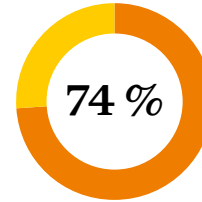
Attraktiv arbetsgivare i fyra punkter

1. Det börjar inifrån

Det är uppenbart att det är inifrån det börjar. Att arbetsuppgifterna är intressanta och hur stämningen är bland kollegorna är i grund och botten det mest centrala för att vara en attraktiv arbetsgivare. Här blir de befintliga medarbetarna de allra viktigaste ambassadörerna och den största tillgången i arbetet med arbetsgivarvarumärket.

2. Chefen i centrum

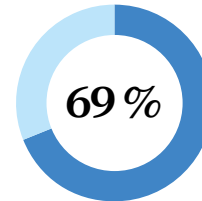
I ordmolnet beskriver många sin drömarbetsgivare med närmast personliga egenskaper. Ledarskapet är centralt när vissa snarare tycks söka en chef än en specifik arbetsgivare eller tjänst. Hur chefen sedan förväntas vara är naturligtvis individuellt, men studien ger en del vägledning kring detta. Lyhörd, engagerande och bra på att visa uppskattning är några egenskaper som lyfts fram.



svarar att trevliga kollegor/bra stämning är det viktigaste i valet av arbetsgivare.

7 av 10

svarar att intressanta arbetsuppgifter är viktigast.



tycker att bra chefer/ledarskap är det viktigaste i valet av arbetsgivare.

5 av 10

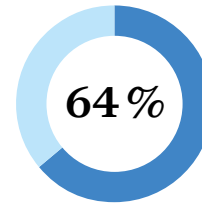
tycker att tydlig uppskattning för sitt arbete är viktigast.

3. Villkor är mer än lön

Efter arbetsuppgifter, kollegor och chefer rankas arbetsvillkor och förmåner högt. Det är uppenbart att detta handlar om mycket mer än bara lönen. Vilka förmåner och villkor som är attraktiva varierar från person till person, men flexibla arbetstider samt en bra balans mellan arbete och fritid är viktigt för många.

4. Karriär är kompetensutveckling

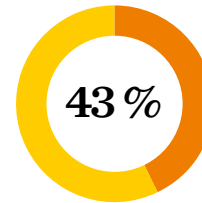
Kompetensutveckling och möjligheten att nå sin fulla potential oavsett ålder är viktigt för många, inte minst i ett arbetsliv som förändras snabbt. Att utvecklas professionellt och de valmöjligheter det medför är viktigare för många än att göra karriär. Samtidigt är naturligtvis professionell utveckling och karriär inte varandra uteslutande, utan snarare två sidor av samma mynt.



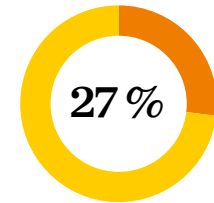
svarar att bra arbetsvillkor/förmåner är det viktigaste i valet av arbetsgivare.

6 av 10

tycker att bra balans mellan arbete/fritid är viktigast.



tycker att möjligheter till kompetensutveckling är det viktigaste i valet av arbetsgivare.



svarar att goda karriär- och utvecklingsmöjligheter är viktigast.

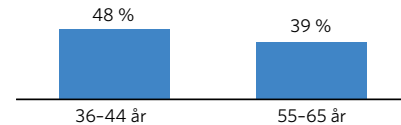
Skillnader mellan grupper

Generellt sett är det inga stora skillnader i vad som efterfrågas hos en arbetsgivare. Att ha bra kollegor och chefer, intressanta arbetsuppgifter och bra villkor är lika viktigt oavsett ålder, kön, var man jobbar eller var man bor. En studie bland unga mellan 15 och 24 år som SKR genomfört under 2019 visar att även de allra yngsta har samma fyra aspekter högst.¹

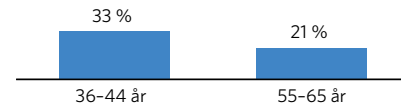
I fråga om ålder finns dock några intressanta skillnader vad gäller andra faktorer man söker hos en arbetsgivare. Personer i åldrarna 36–44 år tycker att det är viktigare med hög lön och goda karriär- och utvecklingsmöjligheter jämfört med personer som är 55–65 år. De äldsta i studien värderar i sin tur eget ansvar och möjligheten att kunna påverka högre än vad 36–44-åringarna gör.

Vad av följande är viktigast för dig i valet av arbetsgivare?

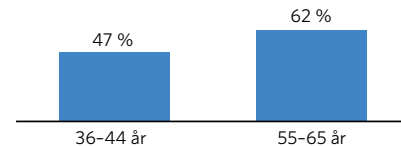
Hög lön



Goda karriär- och utvecklingsmöjligheter



Få eget ansvar och möjligheter att påverka



Not. 1. "Unga om välfärdsjobben", SKR, 2019.

Intresset för att göra skillnad

Det är viktigt att...

...arbetsgivaren
skapar samhälls-
nytta:

6 av
10

...få hjälpa
andra genom
sitt arbete:

2 av
3

...få arbeta
med människor:

6 av
10

Andel som svarat 4 och 5 på en femgradig skala där 5=mycket viktigt och 1=oviktigt.

Relativt få anger ovanstående faktorer som viktigast i valet av arbetsgivare, men det betyder inte att de är oviktiga. Tvärtom är intresset för meningsfulla jobb där man bidrar till samhällsnytta mycket stort. Framförallt är det viktigt för 55+. De värderar detta ungefär lika högt som 15-24-åringarna gör.¹ De äldsta och de yngsta verkar alltså ha liknande attityder när det kommer till jobb. Däremot tycker gruppen 36-44 år att det här är mindre viktigt än övriga. En grupp där intresset för att göra skillnad är som störst är bland medarbetare i kommuner och regioner.



VISSTE DU ATT...

...medarbetare i kommuner och regioner upplever i större utsträckning än övriga på arbetsmarknaden att de har ett mycket meningsfullt jobb.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen.

Råd till arbetsgivare

”Gå ut och informera mer om de olika tjänster som finns och vad som krävs för att söka. Berätta och ge en ännu mer positiv känsla för att få folk att söka sig dit.” – Kvinna, 61 år

”Satsa på befintliga medarbetare. Lär känna dem, ta reda på deras passion i yrket och låt dem få arbeta med det de brinner för. Ta bort all administration från dem som vill, bör och ska vara nära brukarna så tillit och förtroende byggs upp på nytt genom en nära dialog och kommunikation. Flytta ledarskap och beslut längre ned i organisationen så att alla känner sig sedda och lyssnade på.” – Kvinna, 41 år

Öppet svar på frågan "Vad tycker du att kommuner och regioner borde göra för att fler ska vilja arbeta där?".

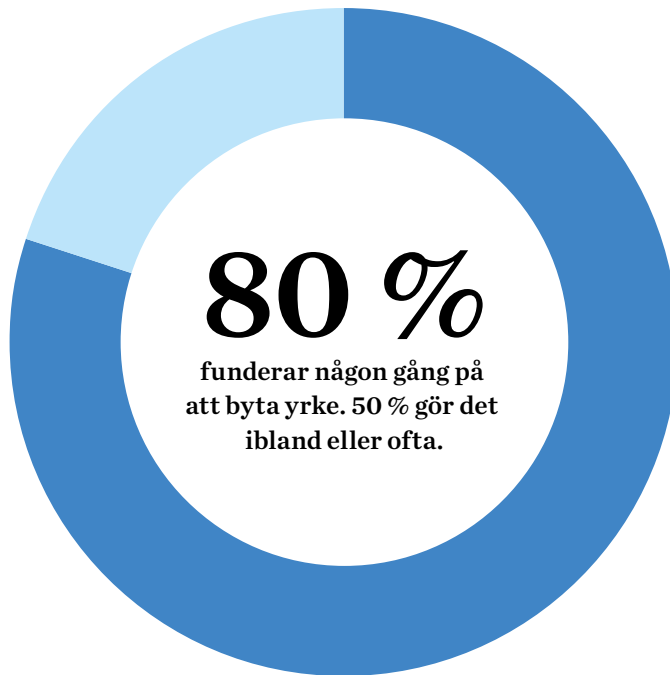


DISKUSSIONSFRÅGOR

- › Vilken bild har medarbetare av oss som arbetsgivare? Stämmer den överens med bilden vi vill förmedla?
- › Chefen är mycket viktig när man väljer jobb. Hur skapar vi goda förutsättningar för våra chefer att bedriva ett nära ledarskap?
- › Vilka karriär- och utvecklingsvägar finns i våra verksamheter? Hur kan de bli mer tydliga?
- › Hur marknadsför vi oss för att nå personer "mitt i livet"?

KAPITEL 2

Yrkesväxling



VISSTE DU ATT...

- › ...personer mellan 36 och 44 år funderar oftare på att byta yrke än övriga.
- › ...ungefär hälften av respondenterna har bytt yrke någon gång de senaste tio åren. Den vanligaste anledningen har varit för att få roligare/mer intressanta arbetsuppgifter.

*Funderar du någon gång på att byta yrke, oavsett om du gjort det tidigare eller inte?
Envalsfråga med förklaringstexten: Här menar vi till ett yrke som kräver ny/mer utbildning
eller innebär en stor förändring i arbetsuppgifter, oavsett om du gjort det tidigare.
Resultat: 13 % - ofta, 37 % - ibland, 30 % - någon enstaka gång, 20 % - aldrig.*

Intresset för att byta yrke

2^{av}
3

trivs hos sin nuvarande arbetsgivare.

Andelen som svarat 4 och 5 på en femgradig skala där 5=mycket bra och 1=inte bra.

3^{av}
4

trivs i sitt nuvarande yrke.

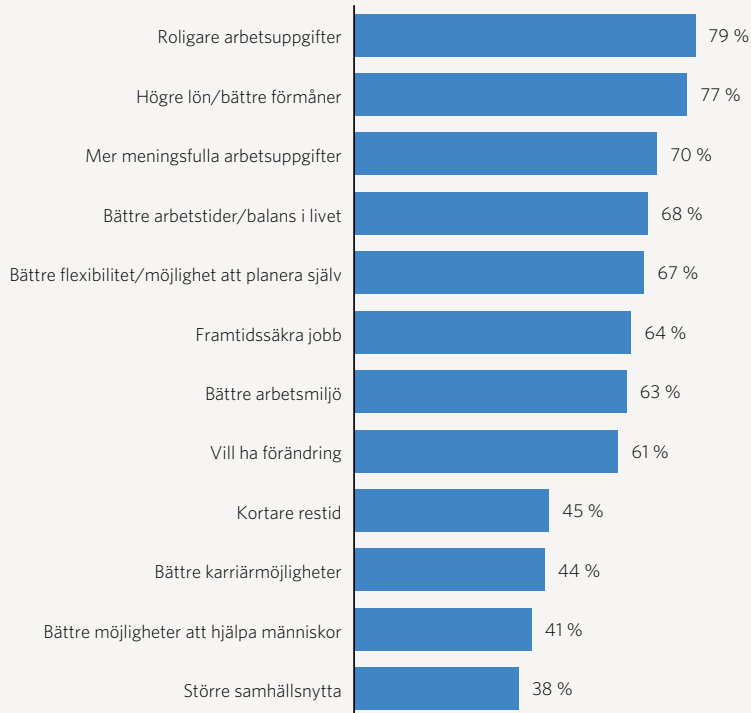
Andelen som svarat 4 och 5 på en femgradig skala där 5=mycket bra och 1=inte bra.

Det är inte bara missnöjda personer som funderar på att byta yrke. Tvärtom är det något som de flesta funderar på i varierande utsträckning, även de som trivs bra på jobbet.

Att många funderar på att byta är en förutsättning för att yrkesväxling till välfärden ska kunna ske. Det är också viktigt att befintliga medarbetare i välfärden kan ställa om kompetens för nya och förändrade arbetsuppgifter hos sin arbetsgivare.

På kommande sidor ska vi se vad som motiverar och vad som krävs för att personer mitt i livet ska ta steget att vidareutbilda sig och byta yrke.

Vad motiverar till yrkesbyte...



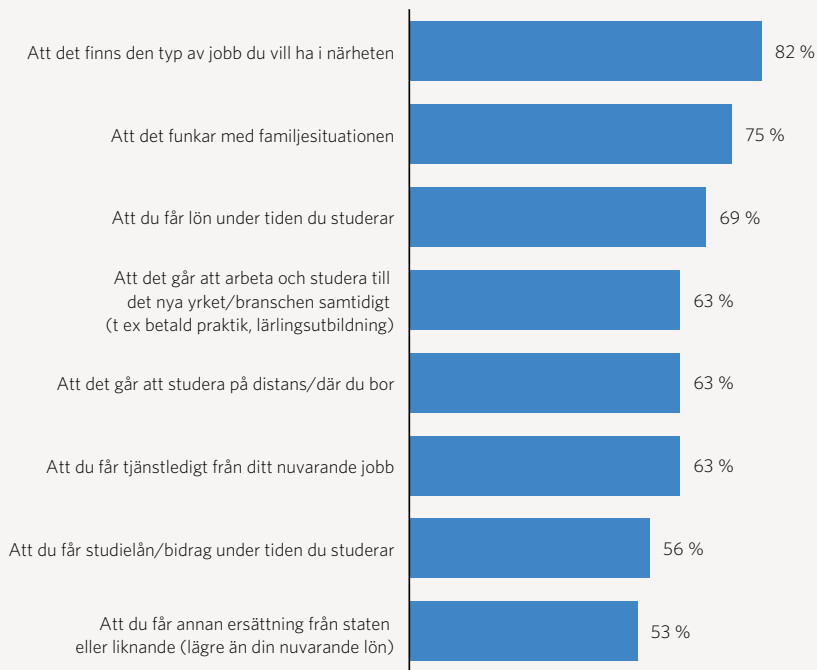
**Flera av svaren
liknar det som
utgör en attraktiv
arbetsgivare**

Hur mycket skulle följande motivera dig att ta steget och byta yrke?

Andel som svarat 4 och 5 på en femgradig skala där 5=mycket och 1=inte alls.

Frågan ställdes endast till respondenter som i någon utsträckning funderar på att byta yrke.

...och vad krävs för att kunna skaffa ny/mer utbildning?



9 av 10

personer med barn under 18 år i hushållet svarar att det är mycket viktigt att det "funkar med familjesituationen".

Hur viktigt är följande i din nuvarande situation för att du skulle ta steget och skaffa en ny/mer utbildning för att byta yrke?

Andel som svarat 4 och 5 på en femgradig skala där 5=mycket viktigt, och 1=helt oviktigt.

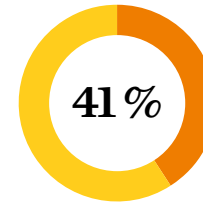
Frågan ställdes endast till respondenter som i någon utsträckning funderar på att byta yrke.

Drivkrafter och hinder för yrkesväxling

Diagrammet på s. 16 visar att de främsta drivkrafterna för att byta yrke bland personer mitt i livet är att få roligare och mer meningsfulla arbetsuppgifter, bättre lön och större flexibilitet. Sex av tio svarar också att de motiveras att byta för att de vill ha förändring.

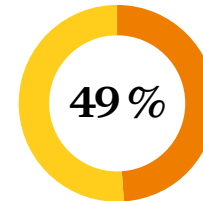
Diagrammet på s. 17 visar att det är viktigt att den typ av jobb man vill byta till finns i närheten för att ta steget att vidareutbilda sig senare i livet. Här har välfärdsjobben en fördel då de finns i hela landet. Även familjesituationen och privatekonomin behöver gå ihop. Många svarar också att det är viktigt att det går att kombinera studier och arbete samt att kunna studera på distans eller där man bor.

Hälften kan tänka sig att byta till ett yrke som kräver eftergymnasial utbildning. Diagrammet på nästa sida visar att de flesta kan tänka sig kortare kurser utanför arbetstid. Även studier på halvtid mellan ett och två år är intressant för många. Sedan sjunker intresset ganska snabbt med ökad utbildningslängd.



kan tänka sig att gå ner i lön för att byta yrke.

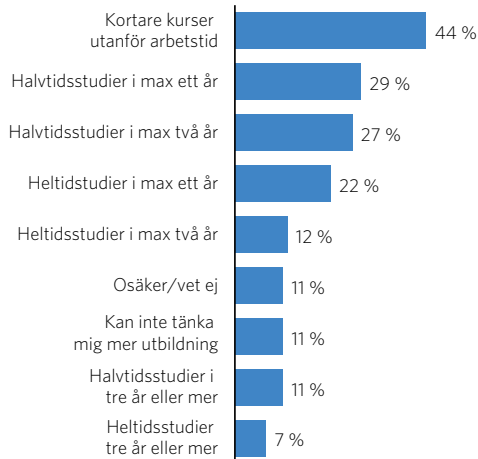
Andel som svarat att de kan gå ner i lön "Ja, mer än 10 %" och "Ja, men max 10 %".



kan tänka sig att byta till ett yrke som kräver eftergymnasial utbildning.

Vilket/vilka typer av yrken skulle du kunna tänka dig att byta till?

Tänkbara utbildningslängder vid yrkesbyte



Om du skulle bestämma dig för att byta till ett yrke som kräver utbildning, vilka utbildningsformer skulle du kunna tänka dig? Flervalsfråga.

Det är inte bara praktiska hinder som gör att inte fler byter yrke – en tredjedel vet inte vad de skulle vilja göra istället. Här finns en möjlighet för välfärdens arbetsgivare att bli bättre på att berätta om vilka jobb som finns och hur vägarna dit ser ut för den som vill eller behöver ställa om mitt i livet.

1 av 3

har inte bytt yrke eftersom de inte vet vad de vill göra istället.

Att du inte bytt yrke, beror det på något av följande? Flervalsfråga ställd till individer som uppgett att de inte bytt yrke under de senaste 10 åren (52 %).

Råd till arbetsgivare

”Erbjud betald utbildning i kombination med anställning, så man kan jobba o plugga samtidigt; för att få livet att gå ihop ekonomiskt.” – Man, 49 år

”Skapa forum för utveckling av den egna arbetsplatsen, bjud in personal i utvecklingen, ta tillvara kompetensen hos varje individ.” – Man, 51 år

Öppet svar på frågan ”Vad tycker du att kommuner och regioner borde göra för att fler ska vilja arbeta där?”.



DISKUSSIONSFRÅGOR

- › Hur tror vi att vår arbetsplats/verksamhetsområde kommer att förändras?
- › Hur påverkar det den kompetens medarbetarna behöver?
- › Vad kan vi som arbetsgivare göra för att medarbetare ska få den kunskap och kompetens som behövs för arbetet idag och framåt? Vad kan individen själv och andra aktörer göra?



TIPS

Omställningsfonden (med Omställningsavtalet som grund) stöttar anställda i kommuner, i regioner och i Sobonas medlemsorganisationer inför eller under omställning.

Dessutom har arbetsgivarna mellan 2017 och 2019 kunnat ansöka om medel för tidig lokal omställning (TLO-KL) för att möta förändrade kompetens- och rekryteringsbehov drivna av teknikutveckling eller nya krav på yrket. Tillsammans med fackliga företrädare har man på så sätt fått ett framgångsrikt omställningsarbete som är till nytta för både arbetsgivare och medarbetare.

Läs mer: www.omstallningsfonden.se.

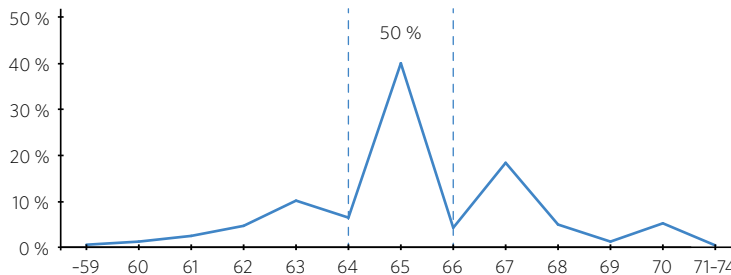
KAPITEL 3

Förlängt arbetsliv

Allt fler kan tänka sig att jobba längre

Kompetensförsörjning handlar inte bara om att attrahera nya medarbetare utan också om att få befintliga medarbetare att stanna kvar längre. När vi frågar personer äldre än 55 år om när de tror att de kommer gå i pension är det uppenbart att normen att gå vid 65 år fortfarande är stark. Men en tredjedel svarar att de kommer jobba till 67 eller längre. Det gäller även bland dagens medarbetare i kommuner och regioner.

Ungefär vid vilken ålder tror du att du kommer att gå i pension?



Frågan ställdes till personer 55 år och äldre.

3 av
10

tror att de kommer att jobba till 67 eller längre.

Är det något särskilt som skulle göra dig intresserad av att jobba längre?



Flervalsfråga till personer 55 år och äldre, oavsett vilken pensionsålder de angivit.

För många är arbetstider och flexibilitet en nyckel för att vilja jobba längre, men också villkor och möjligheten att få använda sina erfarenheter i exempelvis en expertroll.

Förutsättningarna för ett förlängt arbetsliv varierar naturligtvis både bland arbetsgivare och individer, men att så många är intresserade utgör en stor potential.

6 av 10

kan tänka sig att jobba längre med rätt förutsättningar.



VISSTE DU ATT...

...antalet medarbetare som är 65 år eller äldre i kommuner och regioner har ökat från 20 000 personer 2010 till 49 000 personer 2018.

Källa: SKR:s personalstatistik, population: månads-/och timavlönade.

Råd till arbetsgivare

”Skapa möjligheter till utbildning och anställning i en kombination till de människor som de facto är beredda att ställa om mitt i yrkeslivet till att göra verklig samhällsnytta i välfärden. Och då menar jag även för de som är över 50 år. Dagens 50-åringar är inte som 50-åringar var för 20–30 år sedan.” – Man, 56 år

Öppet svar på frågan ”Vad tycker du att kommuner och regioner borde göra för att fler ska vilja arbeta där?”.



DISKUSSIONSFRÅGOR

- › Hur arbetar vi med den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön ur ett åldersperspektiv?
- › På vilket sätt arbetar vi hälsofrämjande så att medarbetare både vill och kan förlänga sitt arbetsliv?
- › Hur arbetar vi för att utveckla och ta tillvara de äldre medarbetarnas kompetens och erfarenhet?
- › Hur arbetar vi med att skapa attityder och normer som främjar att medarbetarna både vill och kan förlänga sitt arbetsliv?



TIPS

Ett bra arbetsmiljöarbete skapar god arbetsmiljö för alla. Föreningen Suntarbetsliv tillhandahåller flera kostnadsfria digitala verktyg och utbildningar för att stötta arbetsgivare och skyddsombud i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Läs mer: www.suntarbetsliv.se.

KAPITEL

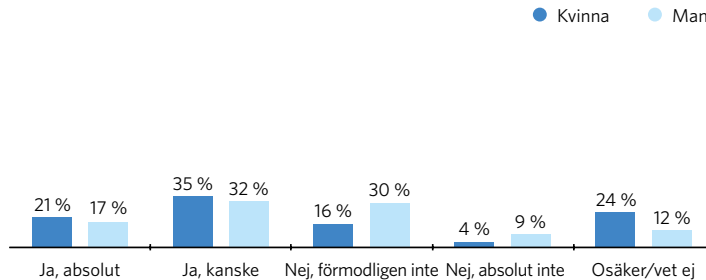
4

Intresset för välfärden

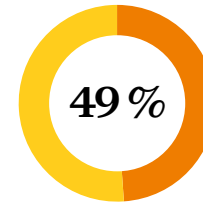
Intresse för välfärdsjobben

I det här avsnittet ska vi studera ett antal perspektiv med direkt koppling till jobb i välfärden.

Skulle du kunna tänka dig att arbeta i välfärden?



Ungefär hälften av personer mellan 36 och 65 år kan tänka sig att arbeta i välfärden. Intresset är högst bland kvinnor, men även bland männen finns ett stort intresse. Det här innebär en stor potential med tanke på att bara cirka 20 % av alla som arbetar i kommuner och regioner idag är män.



av männen kan tänka sig att arbeta i välfärden.



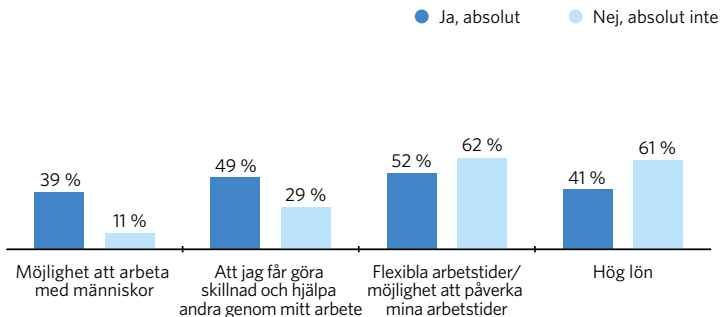
TIPS

Nästan 2 av 5 personer mitt i livet har inte någon uppfattning i frågan om de kan tänka sig att jobba i välfärden. Det talar för vikten av mer information – både för att stärka kännedomen om yrkena, öka attraktiviteten och tydliggöra vägarna till välfärdsjobben.

De mest intresserade

En viktig faktor för välfärdens kompetensförsörjning är att visa vad jobben erbjuder. Här kan de som är mest intresserade av välfärden ge oss några goda råd. Att få göra skillnad och arbeta med människor är betydligt viktigare för de personer som är mest intresserade jämfört med de som är ointresserade, och anges lika ofta som flexibla arbetstider och hög lön.

Viktigast i valet av arbetsgivare: Skillnader mellan de som absolut och absolut inte kan tänka sig välfärden



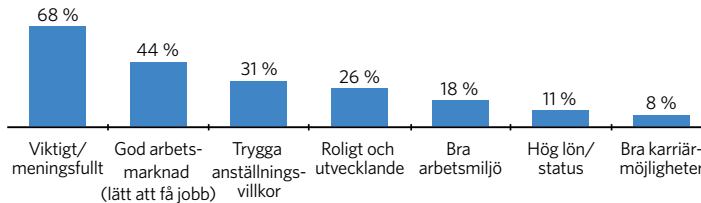
Flervalsfråga med valfritt antal svarsalternativ. Störst differenser mellan grupperna "Ja, absolut" och "Nej, absolut inte" redovisas.



VISSTE DU ATT...

...4 av 10 respondenter som är mest intresserade av att arbeta i välfärden inte gör det idag.

Uppfattning om välfärden



Spontant, vilka av följande 'positiva' faktorer förknippas du med att jobba inom välfärden? Fler svarsalternativ möjliga.

Det är positivt att de flesta personer mitt i livet uppfattar välfärdsjobben som meningsfulla, särskilt om vi ser till preferenserna från tidigare som visar att många tycker det är viktigt att ha jobb som gör skillnad. Däremot förknippas jobben i lägre utsträckning med bra karriärmöjligheter, hög lön och god arbetsmiljö.

Givet välfärdens stora rekryteringsbehov är det något förvånande att inte fler har associationen god arbetsmarknad – här behöver arbetsgivarna göra mer för att belysa vilka möjligheter som finns.

7 av 10

förknippas välfärden med viktiga och meningsfulla jobb.

”Visa på olika karriärmöjligheter. Första steget in kan leda vidare.” – Kvinna, 38 år

Öppet svar på frågan ”Vad tycker du att kommuner och regioner borde göra för att fler ska vilja arbeta där?”.

Råd till arbetsgivare

”Bra arbetsmiljö. Utvecklingsmöjligheter. Karriärmöjligheter. Lärande miljö [...]” – Kvinna, 50 år

”Tala om hur viktigt det är med en fungerande välfärd och att man kan känna sig tillfreds med att man kan hjälpa människor i sin vardag.” – Man, 52 år

Öppet svar på frågan ”Vad tycker du att kommuner och regioner borde göra för att fler ska vilja arbeta där?”.



DISKUSSIONSFRÅGOR

- › Många vill ha jobb som bidrar till att hjälpa andra och som skapar samhällsnytta. Hur förmedlar vi att de jobben finns i våra verksamheter? Hur kan du bidra?
- › Hur kan vi attrahera personer mitt i livet till vår verksamhet?
- › Många män är intresserade av att jobba i välfärden. Hur kan vi attrahera fler män till våra arbetsplatser?
- › Hur arbetar vi för att möta de negativa attityder som finns kring våra jobb/vår verksamhet?



TIPS

Inom ramen för Sveriges Viktigste Jobb har SKR tagit fram flera olika verktyg såsom filmer, quiz, workshop-material, faktabilder och rapporter. Där kan du också läsa om SKR:s nio rekryteringsstrategier. Syftet med verktygen är att stötta medlemmarna i deras arbete med kompetensförsörjning.

Läs mer:

www.skr.se/sverigesviktigastejobb.

Alla behöver rustas för ett förlängt och förändrat arbetsliv

Studien visar att många personer mitt i livet kan tänka sig att byta yrke – även de som trivs på jobbet. Det här är positivt för välfärdens arbetsgivare. Det betyder att det finns en potential att attrahera personer från andra branscher till välfärdsjobben. Samtidigt visar det på möjligheten för dagens medarbetare att kunna bredda/specialisera sig eller skifta kompetens för att klara av nya arbetssätt och arbetsuppgifter som välfärden behöver.

Men för att få till omställning och livslångt lärande för personer mitt i livet krävs stora insatser från staten. Att verka för ett utbildningssystem som erbjuder korta kurser och utbildningar på både distans och halvfart är av stor vikt. Dessutom krävs system för studiefinansiering och studievägledning för alla. På så sätt kan välfärdens arbetsgivare bättre möta kompetensförsörjningsutmaningen.

Ett förändrat arbetsliv innebär också ett förlängt arbetsliv. Med rätt förutsättningar ser vi även att det finns ett stort intresse för att arbeta längre. Det är också positivt att många personer mitt i livet är intresserade av välfärdsjobben – inte minst män.

För att välfärdens arbetsgivare ska attrahera nya medarbetare men även utveckla dagens anställda och hålla dem fortsatt engagerade är det viktigt att leva upp till det som såväl unga som erfarna söker på sin arbetsplats – nämligen ett gott ledarskap, intressanta arbetsuppgifter och goda villkor. Men som studien visar är det också angeläget att satsa på kompetensutveckling, och på så sätt utveckla både medarbetare och verksamheten. Flera av dessa aspekter är också det som lockar personer mitt i livet att byta yrke.

De flesta kanske tänker på unga och studenter när fler måste rekryteras till välfärdsjobben. Unga är viktiga, men för att möta välfärdens rekryteringsbehov kommer de inte att räcka till. Fler personer mitt i livet, som både har yrkes- och livserfarenhet, behöver rekryteras till välfärden. Det är också viktigt att utveckla dagens medarbetare i välfärden för att möta ett förlängt och förändrat arbetsliv.

Den här studien syftar till att öka kunskapen om drivkrafter och hinder för att vidareutbilda sig och yrkesväxla bland personer äldre än 35 år. Målet med studien är också att stödja välfärdens arbetsgivare att fortsätta attrahera, behålla och utveckla medarbetare som är mitt i livet – och som behövs i välfärden i framtiden.

Upplysningar om innehållet:

Bodil Umegård, bodil.umegard@skr.se

Johanna Öqvist, johanna.oqvist@skr.se

ISBN: 978-91-7585-811-1

Beställ eller ladda ner på webbutik.skr.se

Post: 118 82 Stockholm | **Besök:** Hornsgatan 20

Telefon: 08-452 70 00 | skr.se



**Sveriges
Kommuner
och Regioner**