

## ”Se upp för krångliga krav för utvecklingstid”



Lars Fresker. Foto: Pressbild, Mats Andersson/TT

**En reform med utvecklingstid kan verkligen göra nytta för människan på arbetsmarknaden. Men då bör konstruktionen vara lik de möjligheter till studieledighet som finns, skriver Lars Fresker, Offentliganställdas Förhandlingsråd.**

### DEBATT | UTVECKLINGSTID

Det här är en argumenterande text med syfte att påverka. Åsikterna som uttrycks är skribentens egna.

**Regeringen, Centern och Liberalerna** är överens om att införa den så kallade utvecklingstiden, ett arbetsmarknadspolitiskt program vars syfte enligt Januariavtalet är att "möjliggöra kompetensutveckling hos den enskilde".

Vi, förbunden inom Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR), anser naturligtvis att syftet med utvecklingstiden lovar gott. Men vi oroas också av signaler om utvecklingstiden som vi menar kan innebära att den varken kommer att efterfrågas av arbetstagare eller arbetsgivare. Utvecklingstiden kommer, om den införs, att vara en betydande utgiftspost inom arbetsmarknadspolitiken. Många uppgifter om kostnaderna cirkulerar för

närvarande, men ofta nämns cirka två till tre miljarder kronor under de inledande åren. OFR-förbunden vill därför understryka vikten av att utvecklingstiden svarar mot angelägna behov på den svenska arbetsmarknaden.

Inom flera sektorer på den svenska arbetsmarknaden finns idag stora rekryterings- och kompetensförsörjningsproblem. Med Sveriges åldrande arbetskraft och låga födelsetal väntas dessa problem bli än värre i den nära framtiden. OFR samlar 14 förbund med cirka 566 000 medlemmar inom den offentliga sektorn och vi ser att utvecklingstiden kan spela en roll för den enskildes kompetensutveckling och samtidigt bidra till att avhjälpa kompetensförsörjningsproblemen inom den offentliga sektorn.

**I den offentliga sektorn har** en stor andel av de anställda en visstidsanställning och saknar därmed den grundläggande trygghet som en tillsvidareanställning ger samtidigt som arbetskraftsbehovet är stort. Många inom sektorn har stor yrkeserfarenhet men uppfyller inte de formella behörighets- eller legitimationskraven inom till exempel vård, skola, omsorg eller förvaltning. Utvecklingstiden kan vara den reform som gör det möjligt för dessa personer att utveckla sig genom vidareutbildning och praktik för att skaffa de meriter som saknas för att komma ifråga för en tillsvidareanställning.

Utvecklingstiden kan bli det smörjmedel på den svenska arbetsmarknaden som underlättar den så kallade jobbkedjans funktionssätt. Det innebär att en person som till exempel vidareutbildar sig och stärker sin kompetens, får en ny anställning och lämnar en vakans efter sig som kan fyllas av någon annan – potentiellt i flera led inom samma kommun, region, myndighet, företag, etc. Utvecklingstiden har alltså potentialen att både göra det möjligt för människan att stärka sin egen position och nå den trygghet som en tillsvidareanställning ger, samtidigt som den kan bidra till att komma till rätta med en av välfärdens och samhällets stora framtidsutmaningar.

**Tidigare förslag till utvecklingstid** har tyngts av krångliga krav och villkor på både den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren som, om de införlivas i ett skarpt förslag, riskerar att göra utvecklingstiden oattraktiv för både arbetstagare och arbetsgivare. Till exempel innebär kravet på en överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare för utvecklingstid i praktiken ett veto för arbetsgivaren och kan dessutom leda till missbruk genom att staten betalar för kompetensutveckling som arbetsgivaren borde bekosta. Kravet på vikarie riskerar att leda till att utvecklingstiden upplevs som krånglig av arbetsgivare, särskilt vid kortare ledighetsperioder eller ledighet för utvecklingstid på deltid. För att utvecklingstiden ska fungera behöver den vara en ledighets- och ersättningsform som den enskilde arbetstagaren ansöker om, och för att det ska bli en reform som gör det möjligt för den enskilde att förverkliga sig själv, bör inspiration för

utvecklingstidens konstruktion snarare sökas i de möjligheter till studieledighet som finns enligt studieledighetslagen.

OFR-förbunden verkar inom den offentliga sektorn och ser i första hand behoven inom vård, skola, omsorg och förvaltning. Men vår strävan är inte att utvecklingstiden ska vara en reform enbart för den offentliga sektorn. Därför föreslår vi att utvecklingstiden ska utvecklas i dialog med arbetsmarknadens parter – inom samtliga sektorer – och att utvecklingstiden ska vara tillräckligt flexibel för att kunna anpassas till de behov som finns på hela arbetsmarknaden.

**Med det sagt har vi inte glömt bort** de människor som oavsett vilken sektor de arbetar inom, eller vilket fackförbund de tillhör, ska ha goda möjligheter att förverkliga sig själva och bygga sin egen framtid. Vår utgångspunkt är att människans väg till frihet och självförverkligande går genom ett meningsfullt arbete med goda och trygga villkor. Det är vår övertygelse att OFR-förbundens medlemmar har bäst möjligheter att nå dit genom stärkta möjligheter till kompetensutveckling och vidareutbildning.

OFR:s förslag för en utvecklingstid som kan göra nytta:

- Utvecklingstiden bör utvecklas i dialog med arbetsmarknadens parter.
- Utvecklingstiden bör svara mot både den enskildes behov av att skaffa och upprätthålla sin kompetens samtidigt som den bidrar till att leverera den kompetens som arbetsmarknaden efterfrågar.
- Individuell frihet och självförverkligande nås genom ett meningsfullt arbete med goda och trygga villkor – för att nå dit behövs bra och lika möjligheter till vidareutbildning och kompetensutveckling.
- Utvecklingstiden bör vara en flexibel stödform och ledighetsmodell som kan svara mot olika individers och sektorer varierande behov av vidareutbildning och kompetensutveckling.
- Utvecklingstiden kan, rätt utformad, vara den reform som gör skillnad för den offentliga sektorns arbetstagare och utvecklar välfärden.

**Lars Fresker**

ordförande Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR)