

Arbetsmarknadsdepartementet  
Regeringskansliet  
103 33 Stockholm

## Myndigheten för yrkeshögskolans yttrande över SOU 2018:24, Tid för utveckling – Delbetänkande av utredningen för hållbart arbetsliv över tid

### Synpunkter

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) har inga synpunkter på förslaget att införa en så kallad utvecklingsledighet och därtill hörande övriga förslag i delbetänkandet, men instämmer i utredningens uppfattning att det behövs möjligheter för alla att uppdatera eller ställa om sin kompetens under hela arbetslivet. Myndigheten vill dock uppmärksamma två aspekter kopplat till utvecklingsledighetens möjliga innehåll och föreslagna längd.

#### 12.7.2 Ett innehåll som följer arbetsmarknadens behov och 12.8 Längd på utvecklingsledigheten

Betänkandet tar upp olika exempel på vad en utvecklingsledighet ska kunna innehålla, bland annat utbildning och validering, samt att en utvecklingsledighet ska kunna omfatta minst 3 månader och som mest ska kunna uppgå till ett kalenderår. MYH instämmer i att både utbildning och validering bör kunna ingå i en utvecklingsledighet och att även enstaka kurser inom yrkeshögskolan kan vara ett relevant innehåll.

Kopplat till detta vill MYH framföra att det i dagsläget är en relativt liten andel av yrkeshögskoleutbildningar som är kortare än eller som längst är ett kalenderår. Andelen yrkeshögskoleutbildningar som skulle kunna vara möjliga för en utvecklingsledig understiger som det ser ut nu 10 procent. Här kan kombinationen validering – utbildning öka möjligheten att fylla på kompetens på kortare tid.

Validering som möjligt innehåll kan även det eventuellt skapa problem kopplat till längden på utvecklingsledigheten. Det är i förväg svårt att veta vad resultatet av en validering blir. Om valideringen används för att generera tillgodoräknanden inom en utbildning (t.ex. yrkeshögskolan – där det för att kunna få ett tillgodoräknande krävs att individen är antagen på utbildningen) är det först efter genomförd validering möjligt att veta vilka delar av utbildningen som kan tillgodoräknas och vilka som behöver studeras. Det innebär att det inte går att avgöra, innan valideringen, hur lång tid den kompletterade utbildningen blir och därmed kan det vara svårt att planera en utvecklingsledighet. Samma gäller även för validering enligt branschmodell, det går inte att i förväg avgöra hur lång/omfattande den eventuella kompletterande insatsen blir.

Ytterligare en svårighet då validering används för att förkorta en utbildning är att det kan vara svårt att individualisera den kompletterande utbildningen på ett sätt som gör att den

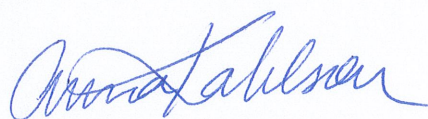
kan genomföras inom ramen för ett kalenderår. Det kan vara svårt för en utbildningsanordnare att genomföra kurser/undervisning för enbart en individ och att den utvecklingslediga i så fall måste vänta på att kurser ges. Risken är då att dessa faller utanför den överenskomna tiden för utvecklingsledigheten eller att tiden överstiger ett kalenderår. Samma problem kan eventuellt uppstå om den aktuella utbildningen bara ges på halvfart.

Myndigheten vill även passa på att uppdatera informationen om antalet tillgängliga branschvalideringsmodeller inklusive de yrkesroller modellerna omfattar. I nuläget (i början av 2018) finns 21 så kallade branschmodeller som är operativa och de omfattar tillsammans 56 yrkesroller. För mer information se Valideringsdelegationens årliga redovisning från maj 2018 (<http://www.valideringsdelegation.se/wp-content/uploads/2018/05/valideringsdelegationens-rliga-redovisning-maj-2018.pdf>).

Beslut om detta yttrande har fattats av generaldirektören efter föredragning av Anna Kahlson. I den slutliga handläggningen har chefsjurist Carina Larsson samt verksamhetscheferna Johnny Henriksson och Christer Bergqvist deltagit.



Thomas Persson  
Generaldirektör



Anna Kahlson  
Utredare