

Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden. Författare: Elin Landell*



Om gruppen

Kristina Persson, minister för Strategi och framtidsfrågor samt nordiskt samarbete har inrättat tre analysgrupper med uppgift att bistå kansliet för strategi och framtidsfrågor i dess arbete med regeringens framtidsarbete. De tre analysgrupperna är Arbetet i framtiden, Grön omställning och konkurrenskraft samt Global samverkan. Varje grupp arbetar i frihet under ledning av två ordföranden. Resultaten ska kommuniceras löpande med regeringen som i sin tur kan föra in förslagen i det löpande arbetet inom Regeringskansliet.

Denna PM har tagits fram på uppdrag av analysgruppen, som underlag för gruppens diskussion om framtidens policy.

Ordförande för gruppen är Annelie Nordström och Klas Eklund. Därutöver består gruppen av åtta ytterligare ledamöter.

Ledamöter

Anna Breman, Swedbank
Pontus Braunerhjelm, professor KTH, och Entreprenörsforum
Eva Mörk, professor Uppsala Universitet
Jesper Roine, professor Handelshögskolan
Luciano Astudillo, Malmö kommun
Åke Svensson, vd Teknikföretagen
Åsa-Pia Järliden, LO
Azita Shariati, vd Sodexo Sverige

Huvudsekreterare

Dr Katinka Hort

Utbildningsutbud för livslångt lärande i arbetslivet

För att möta den nya tidens krav på kontinuerlig kompetensutveckling och rörlighet i arbetslivet behöver yrkesverksamma få möjlighet till kontinuerlig fort- och vidareutbildning. Annars försvåras kompetensförsörjningen i arbetslivet och risken för utslagning från arbetsmarknaden ökar.

Yrkesverksammas möjligheter till fort- och vidareutbildning är bland annat beroende av utbudet av utbildning är *tillräckligt*, att det är *relevant för vidareutbildningsbehoven i arbetslivet*, och att det är *tillgängligt* för yrkesverksamma.

I denna rapport beskrivs omfattningen av fort- och vidareutbildning för yrkesverksamma idag. Vidare identifieras områden som behöver ses över för att utbudet av utbildning ska möta de yrkesverksammas behov i framtiden.

1 Inledning: Ständig omvandling av arbetslivet...

Varje år omsätts ungefär vart femte jobb på den svenska arbetsmarknaden.¹ Jobb skapas när befintliga verksamheter växer och nya företag etableras. Samtidigt krymper andra företag och vissa arbetsgivare lägger ned eller omlokaliserar sin verksamhet. Teknikutveckling och globalisering är två långsiktiga trender som bidrar till detta omvandlingstryck. Dynamiken i näringslivet avspeglas i flödena på arbetsmarknaden. God matchning, dvs. att arbetstagarens kompetens och preferenser överensstämmer med arbetsgivarens behov, är en förutsättning för en stark produktivitetsutveckling i ekonomin.¹ In- och utflöden på arbetsmarknaden är självklart viktiga för matchningsdynamiken, men volymmässigt är det jobbytarna som dominerar flödena på den svenska arbetsmarknaden.

*Elin Landell är departementsråd vid Arbetsmarknadsdepartementet. Rapporten har dock tagits fram på uppdrag av analysgruppen, inte av regeringen. De förslag som framförs i rapporten representerar därför inte nödvändigtvis regeringens ståndpunkt.

Över perioden 1988–2012 var det i genomsnitt 10,3 procent av de förvärvsarbetande som bytte jobb varje år, medan in- och utflödena i arbete berörde i genomsnitt 4,4 respektive 4,7 procent per år.¹ Denna dynamiska omvandling av arbetslivet är en grundläggande förutsättning för en långsiktigt konkurrenskraftig ekonomi.

Den tekniska utvecklingen är snabb, och särskilt digitalisering och automatisering bedöms leda till omfattande strukturella förändringar på arbetsmarknaden de kommande åren. Enligt vissa beräkningar kan över vartannat jobb som vi känner till i dag komma att försvinna inom 20 år.¹ Och precis som tidigare kommer med säkerhet också nya jobb uppstå, jobb som vi i dag inte riktigt vet hur de kommer se ut. Vad vi däremot med säkerhet kan säga är att de nya jobben kommer att förutsätta delvis annan kompetens än den som används i de jobb som försvinner.

1.1 kräver återkommande utbildning

Kunskaper man tillägnat sig i ungdomen inför inträdet på arbetsmarknaden räcker inte alltid ett helt arbetsliv. Den fortgående förändringen av arbetslivet innebär att gamla kunskaper och färdigheter behöver uppgraderas och ersättas med andra och nya. Redan yrkesverksamma behöver därför möjligheter att vidareutveckla sin kompetens, annars uppstår både svårigheter för arbetsgivare att klara kompetensförsörjningen och risk för att individer slås ut från arbetsmarknaden. Behoven av kontinuerlig fort- och vidareutbildning blir särskilt stora när teknikutvecklingen är snabb och omvandlingstakten i arbetslivet hög.

För att företagen ska kunna ta tillvara de möjligheter som den snabba teknikutvecklingen innebär behöver de utveckla sina strategier för kompetensförsörjning. Och anställda behöver ta ansvar för att vidareutbilda sig för att den egna kompetensen ska motsvara det som efterfrågas på framtidens arbetsmarknad. I denna rapport fokuseras därför möjligheterna till livslångt lärande, att kunna lära nytt och lära om genom hela yrkeslivet.

Både anställda och arbetsgivare har intresse av att fort- och vidareutbildning kommer till stånd. Effekterna av investeringar i vidareutbildning har granskats i åtskilliga teoretiska och empiriska studier.² För individer finns samband mellan vidareutbildning och ökad lön och anställningsbarhet. För företagen handlar effekterna om ökad produktivitet, lönsamhet och innovationsförmåga.

¹ Fölster (2014).

² För en kunskapssammanställning se t.ex. Ericson (2004).

1.2 Rapportens innehåll

Syftet med denna rapport är att beskriva dagens omfattning av fort- och vidareutbildning för yrkesverksamma och att identifiera områden som behöver ses över för att utbudet av utbildning ska möta efterfrågan i framtiden.

Inledningsvis görs i avsnitt 2 en kortfattad genomgång av teori och empiri som belyser varför individer, arbetsgivare och det offentliga har motiv att investera i vidareutbildning. I avsnitt 3 och 4 beskrivs omfattningen och inriktningen av den vidareutbildning som sker i dag respektive utbudet av kurser och program i det reguljära utbildningsväsendet med fokus på kortare utbildningar som bedrivs på deltid eller distans och som enklast kan kombineras med arbete. I det avslutande avsnitt 5 diskuteras vad som behöver göras för att öka yrkesverkssammans tillgång till relevant fort- och vidareutbildning.

2. Roller och ansvar för vidareutbildning i teori och verklighet

Grundläggande utbildning är en tydlig individuell investering. Individen lägger tid och kraft på att utbilda sig och får sedan avkastningen i form av högre lön och bättre jobbchanser. Men samtidigt subventioneras utbildning i de allra flesta välutvecklade länder. Ett skäl till det är att det finns betydande positiva värden utöver det privatekonomiska värdet. Exempel på sådana *externa effekter* är att utbildning påverkar det demokratiska deltagandet, förbättrar hälsan och minskar brottsligheten. Ett annat exempel på en positiv extern effekt är om utbildning ökar tillväxttakten i ekonomin.³ Externa effekter uppstår också till följd av skatte- och transfereringssystemen som gör att individen varken bär den fulla kostnaden för investeringen eller får hela nyttan av den högre produktiviteten och lägre arbetslöshetsrisken. Ett annat skäl för subvention av utbildning är förekomsten av *kreditrestriktioner* – det är svårt för banker att bedöma studenternas möjligheter att betala tillbaka lånen. Ett tredje skäl till subvention är att individer ofta fattar *irrationella beslut* när det handlar om så långsiktiga investeringar.⁴

Investeringar i vidareutbildning för yrkesverksamma har en annan karaktär än individers investeringar i utbildning för att etablera sig på arbetsmarknaden. Fortbildning för den som har ett arbete är i stor utsträckning arbetsgivarens ansvar. Kompetensutveckling av redan anställda är en viktig del i företagens strategiska kompetensförsörjning. När ny teknik introduceras eller organisationen förändras är det närmast en överlevnadsstrategi för

³ Detta är grundtanken i modeller för endogen tillväxt, se Romer (1990). Enligt Björklund & Lindahl (2005) finns en stark och positiv effekt av utbildning på tillväxttakten i utvecklingsökonomier men däremot inget som tyder på en sådan effekt i OECD-länderna.

⁴ Löfbom & Sonnerby (2015).

arbetsgivare att säkerställa att personalen har rätt kompetens för jobbet också efter genomförda förändringar. Samtidigt leder vidareutbildningen till en ökad produktivitet som kan motivera en högre lön. Detta skapar förutsättningar för överenskommelser mellan anställda och arbetsgivare om finansieringen, där den anställde accepterar en lägre lön under utbildningstiden. Exempel på sådana överenskommelser på den svenska arbetsmarknaden är lärlingsavtalen och de olika avtal om yrkesintroduktion för unga som har tecknats de senaste åren där den lägre lönen under introduktionsperioden förutsätter utbildning eller handledning för den anställde.

Det finns en stor mängd forskning inriktad mot frågan om investeringarna i vidareutbildning är effektiva ur ett samhällsekonomiskt perspektiv.⁵ Diskussionen tar sin utgångspunkt i det faktum att det är arbetstagaren som äger sina kunskaper samtidigt som det är arbetsgivaren som i stor utsträckning har ansvaret för investeringen. När kompetensen ökar efter att ha deltagit i en fort- och vidareutbildning kan detta ge upphov till *positiva externa effekter* om arbetstagaren sedan byter arbetsgivare.⁶ Den arbetsgivare som har finansierat personalutbildningen får alltså en lägre avkastning än vad utbildningsinvesteringens sociala värde uppgår till. Förekomsten av externa effekter hämmar arbetsgivares investeringsvilja vilket leder till lägre omfattning av personalutbildning än vad som vore samhällsekonomiskt effektivt.

2.1 Humankapitalteorin vs. institutionella faktorer

Den ekonomiska forskningen om personalutbildning utgår ofta från Beckers klassiska verk om humankapitalinvesteringar.⁷ Becker introducerade också den centrala distinktionen mellan *generell* och *företagsspecifik* personalutbildning. Generell utbildning är användbar för samtliga arbetsgivare som kan tänkas anställa arbetstagaren, medan specifik personalutbildning endast ökar arbetstagarens produktivitet på den aktuella arbetsplatsen. Enligt Beckers teori kommer en rationell arbetsgivare inte erbjuda generell utbildning. Däremot kommer arbetstagaren vara villig att stå för kostnaden. I teorin råder nämligen perfekt konkurrens på arbetsmarknaden och då leder personalutbildningen till att den anställde får hela avkastningen på investeringen genom högre lön som motsvarar ökningen av produktiviteten. När personalutbildningen är specifik har arbetsgivaren ett större intresse av att utbildningen kommer till stånd. I detta fall ökar arbetstagarens produktivitet bara på den aktuella arbetsplatsen. Men om anställningen upphör efter utbildningen kommer avkastningen utebli. Både arbetstagaren och arbetsgivaren

⁵ Se t.ex. Ericson (2004).

⁶ Möjligheten för andra arbetsgivare att dra nytta av den aktuella arbetsgivarens investeringar i vidareutbildning har kommit att benämnas *poaching externality*.

⁷ Becker (1962, 1964). Andra klassiker i samma tradition är Schultz (1961), Mincer (1962) och Oi (1962).

utsätter sig därför för en risk och för att dela på denna risk kommer man också vara villiga att dela på investeringskostnaden.

Verkligheten avviker emellertid från teorin – arbetsgivare finansierar också generell vidareutbildning. År 2010 svarade 60% av deltagarna i personalutbildning att aktiviteterna gav kunskap som var användbar även hos arbetsgivare inom andra branscher, och 90% av kursdeltagarna ansåg att kunskapen var användbar hos andra arbetsgivare inom samma bransch.⁸ För att söka förklaringar till detta har senare forskning tagit fasta på olika institutionella förhållanden som medför ofullständig konkurrens på arbetsmarknaden. En sammanpressad lönestruktur leder t.ex. till att lönenivån ökar långsammare än den marginella produktivetsökningen som personalutbildningen ger upphov till. Detta skapar incitament för arbetsgivaren att finansiera också generell vidareutbildning.⁹ Komplementaritet mellan generell och företagsspecifik personalutbildning,¹⁰ liksom mellan kompetensutveckling och investeringar i ny teknik,¹¹ ökar också arbetsgivares avkastning av generell vidareutbildning och bidrar till ökade incitament att investera. Däremot finns risken kvar att den anställde byter jobb, vilket alltså riskerar att leda till att omfattningen av framför allt generell personalutbildning blir lägre än vad som vore samhällsekonomiskt effektivt.

En genomgång av den empiriska forskningen om personalutbildningens inverkan på lönen ger starkare stöd till den institutionella ansatsen än till den renodlade humankapitalteorin.¹² Effekten på lönen under utbildningstiden är mindre negativ än vad som vore förväntat om arbetstagaren stod för kostnaden. Och effekten på lönen efter utbildningen är mindre hos aktuell arbetsgivare än hos nya arbetsgivare, vilket tyder på att arbetsgivaren också tar del av avkastningen.

2.2 Offentliga satsningar på kompetensutveckling i arbetslivet

Det finns således både empiriskt och teoretiskt stöd för att kompetensutveckling i arbetslivet ger högre lön och större karriärmöjligheter för individer. Positiva effekter har också konstaterats på företagsnivå i form av ökad produktivitet och stärkt innovationsförmåga.¹³ Fort- och vidareutbildning i arbetslivet ger därmed positiva effekter för såväl företagen som de anställda – och för samhället i stort eftersom matchningen mellan tillgång och efterfrågan på kompetens förbättras och risken för arbetslöshet förebyggs. Samtidigt finns marknadsmisslyckanden som resulterar i att investeringarna i fort- och vidareutbildning blir

⁸ SCB (2010).

⁹ Acemoglu & Pischke (1999).

¹⁰ Bishop (1997).

¹¹ Acemoglu (1997).

¹² Ericson (2004).

¹³ För en översikt av studier om effekter av personalutbildning för företagen se Hansson, Johanson & Leitner (2004).

Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden

mindre än vad som vore samhällsekonomiskt optimalt. Det finns därmed effektivitetsskäl som talar för statliga insatser för att också stimulera investeringar i fort- och vidareutbildning av redan anställda.

Förutom avgränsade satsningar på kompetensutveckling för vissa yrkesgrupper, som t.ex. lärare, har huvuddelen av de offentliga insatserna för fort- och vidareutbildning i arbetslivet genomförts inom ramen för Europeiska socialfonden. I den nuvarande programperioden 2014–2020 har Sverige avsatt 1,7 miljarder kronor av EU-medlen (30 procent) till kompetensutveckling av anställda (programområde 1). Insatserna ska bidra till att stärka individernas ställning på arbetsmarknaden och samtidigt möta verksamheternas behov av kompetens.

Effektutvärderingar finns från ett par av de tidigare programperioderna. Den senaste är Rambölls utvärdering¹⁴ av kompetensutvecklingsinsatser under perioden 2007–2013. I en ”tvillinganalys” jämförs utvecklingen för deltagare avseende inkomst respektive rörlighet (byte av arbetsställe, yrke, bransch) med matchade individer som inte deltagit i programmets insatser. Resultaten visar en signifikant bättre löneutveckling för programdeltagarna än kontrollgruppen året efter projekt slut – den genomsnittliga löneskillnaden mellan deltagare och kontrollgruppen är 6%. Utvärderingen påvisar även en tydlig effekt vad gäller deltagarnas rörlighet på arbetsmarknaden – sannolikheten för ett branschbyte är t.ex. 17% högre för programdeltagarna än bland individerna i kontrollgruppen.

Inom Socialfondsprogrammet Växtkraft Mål 4 (1994–1999) avsattes 2,4 miljarder kronor i offentliga medel för satsningar på kompetensutveckling i små och medelstora företag. ITPS genomförde en effektutvärdering av stödet till små företag med 5–49 anställda som deltog i programmet.¹⁵ I denna utvärdering framkommer inga tydliga individeffekter varken avseende lön eller arbetslöshetsrisker. Däremot konstateras en signifikant ökning av arbetsproduktiviteten i de deltagande företagen i jämförelse med en kontrollgrupp av företag som inte deltog i programmet.

3 Vilken vidareutbildning sker idag?

Ny kunskap kan individen tillägna sig på många olika sätt. Med begreppet livslångt lärande avses allt lärande som sker oavsett hur det sker. Lärandet kan alltså äga rum såväl genom *formell utbildning*, dvs. utbildning inom det formella utbildningsväsendet, som genom *icke-formell utbildning* i form av t.ex. kurser eller konferenser på arbetsplatsen eller på fritiden ibland annat

¹⁴ Ramböll (2013).

¹⁵ Bager-Sjögren, Gustafsson & Pettersson (2003).

studieförbundens regi. Dessutom kan man tillägna sig nya kunskaper genom det *informella lärandet* som sker i det dagliga arbetet eller genom olika aktiviteter i vardagen.

3.1 Vuxnas deltagande i formell och icke-formell utbildning¹⁶

Sverige ligger högst bland EU-länderna vad gäller vuxnas deltagande i utbildning. År 2011/12 deltog 3,5 miljoner personer i åldrarna 25–64 år i någon utbildningsaktivitet. Detta motsvarar 72 procent av den vuxna befolkningen. EU-snittet var då 40 procent. Om deltagandet delas upp på formell resp. icke-formell utbildning hamnar Sverige på andra plats i båda kategorierna, vad gäller formell utbildning efter Storbritannien och för icke-formell efter Luxemburg. Det generella mönstret i Sverige är att kvinnor deltar mer i utbildning än män, högutbildade mer än lågutbildade och inrikes födda mer än utrikes födda.

Ungefär 650 000 personer (13 procent av befolkningen 25–64 år) deltog i minst en *formell utbildning* 2011/12. Deltagandet varierar med åldern och har ett tydligt samband med inträdet på arbetsmarknaden. Eftersom etableringsåldern är hög i Sverige blir också andelen av 25–34 åringarna som deltar i formell utbildning hög (28 procent). I dessa fall handlar det alltså främst om grundutbildning och i begränsad utsträckning om fort- och vidareutbildning för yrkesverksamma. Bland personer äldre än 50 år var det 4 procent som deltog i någon formell utbildning. Utrikes födda i samtliga åldersgrupper deltar i mycket högre grad i formell utbildning än personer födda i Sverige. Också i detta fall handlar det framför allt om utbildning för etableringen på arbetsmarknaden.

Bland sysselsatta var det 10 procent som deltog i en formell utbildning 2011/12. Andelen var betydligt högre (16 procent) bland sysselsatta med eftergymnasial utbildning än bland dem som hade gymnasial eller förgymnasial utbildning (5 procent). De allra flesta som gick en formell utbildning hade mer än 200 undervisningstimmar och för ungefär var femte omfattade utbildningen mer än 1 000 timmar.

3.2 Främst kortare icke-formell utbildning

Huvuddelen av den utbildning som vuxna deltar i är *icke-formell* – hela 10,2 miljoner av de drygt 11 miljoner utbildningsaktiviteterna 2011/12 avsåg sådan utbildning. Två av tre vuxna (25-64 år) deltog i någon icke-formell utbildning. Personalutbildning dominerar den icke-formella utbildning som bedrivs, totalt sett var fyra av fem utbildningsaktiviteter

¹⁶ Uppgifterna i detta avsnitt baseras på EU-undersökningen Adult Education Survey (AES) som genomfördes i Sverige under våren och hösten 2012. Ett slumpmässigt urval av 5 000 personer valdes ut för besöks- eller telefonintervju om deltagande i utbildning under de föregående 12 månaderna. Svarsfrekvensen var 62%. Resultaten från undersökningen presenteras i SCB (2014).

arbetsrelaterade. Det icke-formella lärandet pågår i hög utsträckning i alla åldersgrupper, även om 50–64 åringar deltar i något lägre grad än de yngre åldersgrupperna. I övrigt återkommer det generella mönstret: kvinnor deltar mer än män, högutbildade mer än lågutbildade och inrikes födda mer än utrikes födda.

Icke-formella utbildningsaktiviteter är vanligen betydligt kortare än formella, för 65% av deltagarna omfattade utbildningen mindre än 50 undervisningstimmar.

3.3 Personalutbildning

Personalutbildning är utbildning som arbetsgivaren bekostar helt eller delvis eller som bedrivs på betald arbetstid. Den största delen utgörs av icke-formell utbildning, men det förekommer också formell utbildning t.ex. genom uppdragsutbildning inom komvux, yrkeshögskolan eller högskolan eller genom att en anställd deltar i en reguljär utbildning på arbetstid.

I Sverige har SCB från mitten av 1980-talet till 2010 följt omfattningen av personalutbildning med hjälp av tilläggsfrågor till Arbetskraftsundersökningarna (AKU). Därefter har den AKU-baserade statistiken om personalutbildning ersatts av den EU-gemensamma undersökningen om vuxnas deltagande i utbildning (Adult Education Survey, AES), där frågor om personalutbildning ingår som en av flera delar. Jämförelser över tid försvåras av bytet av insamlingsmetod. Uppgifterna från AES för deltagande i personalutbildning ligger genomgående något högre än den tidigare redovisade statistiken.¹⁷

Många deltar i personalutbildning – och många har nytta av den

Sju av tio sysselsatta deltog i minst en personalutbildningsaktivitet 2011/12. I tabell 1 visas deltagandet uppdelat på olika bakgrundsfaktorer. Mönstret känns igen från tidigare – kvinnor deltar mer än män, högutbildade mer än lågutbildade och inrikes födda mer än utrikes födda. Därutöver ser vi att det är mindre vanligt att anställda på de minsta arbetsställena deltar i personalutbildning, och att offentlig verksamhet, utbildning och forskning samt vård och omsorg är de sektorer där deltagandet är högst.

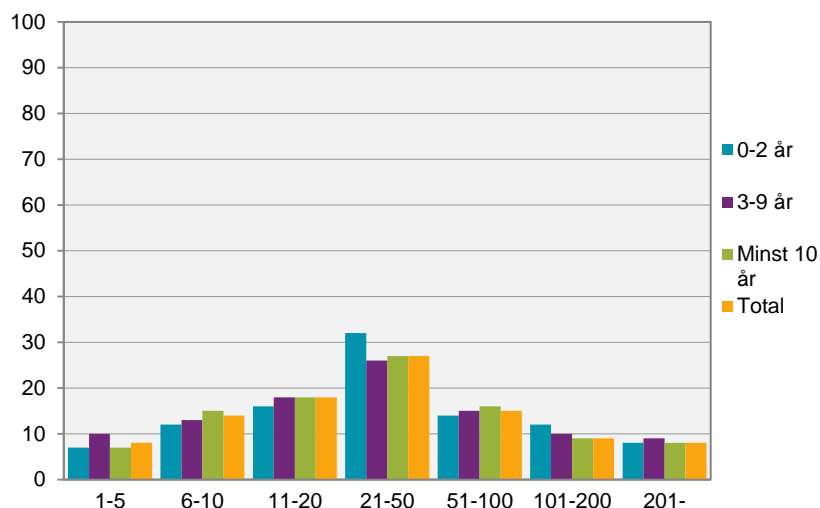
Personalutbildning handlar främst om kortare icke-formella utbildningar, men i ungefär vart tredje fall är utbildningsaktiviteterna längre än 50 timmar. Det verkar inte finnas någon

¹⁷ Definitionen av personalutbildning är densamma i båda undersökningarna. AES har dock mer detaljerade frågor, vilket sannolikt innebär bättre kvalitet än den tidigare AKU-baserade statistiken. Å andra sidan avser frågorna i AES deltagande i utbildning under de senaste 12 månaderna, medan tilläggsfrågorna till AKU avsåg de senaste 6 månaderna. AES kan därmed vara behäftad med större minnesfel. För 2006 finns resultat från båda undersökningarna som då visade att 62% (AES) respektive ungefär 58% (AKU, omräknat till helår) av de sysselsatta deltog i personalutbildning.

Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden

systematik i när under en anställning som en får ta del av mer omfattande utbildningsaktiviteter (se figur 1).

Figur 1: Personalutbildningens omfattning i relation till anställningstid. Antal undervisningstimmar för deltagare i personalutbildning



Källa: SCB Adult Education Survey 2012.

Oftast är det arbetsgivaren som anordnar utbildningen, och ju större arbetsplatsen är desto vanligare är detta. Bland andra anordnare finns formella utbildningsinstitutioner (7 procent), utbildningsföretag och studieförbund (8 procent), branschorganisationer och fackförbund (5 procent), andra företag (26 procent), kommuner och statliga myndigheter (8 procent).

I undersökningen om vuxnas deltagande i utbildning ställs också frågor om vilken nytta deltagarna anser att de haft av personalutbildningen. De allra flesta (80 procent) anger att de har haft stor eller ganska stor användning av de kunskaper de förvärvat. Drygt 60 procent av deltagarna menar att de nya kunskaperna bidrar till att de kan utföra sitt arbete bättre. Var tionde har fått nya arbetsuppgifter till följd av utbildningen, medan 4 procent uppger att de fått högre lön.

Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden

Tabell 1 Deltagande personer i personalutbildning 2011/12. Deltagande under de senaste 12 månaderna, procent av sysselsatta.

	Samtliga	Kvinnor	Män
Samtliga sysselsatta	70	75	67
Ålder			
25-34	68	69	69
35-49	73	78	69
50-64	68	74	62
Födelseland			
Sverige	73	77	69
Annat land	58	62	55
Utbildningsnivå			
Förgymnasial	49	56	45
Gymnasial	66	70	62
Eftergymnasial	81	82	81
Arbetsställets storlek			
1 till 10 personer	59	66	53
11 till 19 personer	72	76	68
20 till 49 personer	78	82	74
50 till 249 personer	78	78	78
250 personer eller fler	78	80	77
Näringsgren			
Jordbruk, skogsbruk och fiske	36	--	33
Utvinning, tillverkning	61	49	65
Byggindustri, fastighetsförvaltning	64	68	64
Handel, hotell och restaurang, kommunikationer	61	62	61
Finansiell verksamhet, företagstjänster	72	72	72
Utbildning och forskning	83	83	85
Vård och omsorg	82	82	81
Personliga och kulturella tjänster	74	76	71
Offentlig verksamhet och försvar	85	85	85

Källa: SCB, Adult Education Survey 2012.

Utbildningsbevis ökar den enskildes värde av utbildningen

En viktig skillnad mellan icke-formell och formell vidareutbildning är att den som deltagit i en formell utbildning får ett utbildningsbevis eller betyg som har ett erkänt värde också utanför den egna arbetsplatsen. Värdet för individen blir då större eftersom utbildningen resulterar i en kvalifikation som även kan underlätta jobbyten. Nuvarande arbetsgivare känner den anställdes kompetens även utan formell dokumentation, men när den anställda av olika skäl vill eller måste söka nytt arbete kan en erkänd kvalifikation underlätta rörligheten.

Till en mindre del leder också icke-formella utbildningar till utbildningsbevis eller certifikat som har legitimitet i branschen eller i andra liknande verksamheter. Ungefär 12% av personalutbildningsaktiviteterna 2011/12 resulterade i sådana ”hårdare” kvalifikationer som krävs för yrket av arbetsgivaren, branschen eller enligt lag.

Nationellt ramverk för kvalifikationer

I juni 2015 beslutade Riksdagen om vissa frågor med anledning av införandet av ett nationellt kvalifikationsramverk.¹⁸ Referensramen syftar till att underlätta jämförelser både nationellt och internationellt av vilka nivåer kvalifikationer motsvarar i fråga om kunskaper, färdigheter och kompetenser. Med en kvalifikation avses ett dokumenterat resultat av lärandet, t.ex. utbildningsbevis, examina, certifikat och diplom.

Referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande ska i Sverige även kunna omfatta kvalifikationer som utfärdas utanför det formella utbildningssystemet. Inkludering och nivåbestämning av icke-formella kvalifikationer i referensramen kan från och med 2016 ske efter ansökan till och prövning av Myndigheten för yrkeshögskolan. Med en nationell referensram ökar transparensen och jämförbarheten mellan olika typer av kvalifikationer. Detta stimulerar sannolikt utvecklingen av fler fastställda och erkända kvalifikationer som kan erhållas genom icke-formell utbildning, t.ex. personalutbildning, eller genom validering av informellt lärande.

Personalutbildning som ger formella utbildningskvalifikationer

Det förekommer att formella utbildningsaktörer inom högskolan, yrkeshögskolan och den kommunala vuxenutbildningen anlitas för personalutbildning. I dessa fall sker det i form av uppdragsutbildning. En uppdragsutbildning kan skräddarsys för att motsvara det aktuella behovet av kompetensutveckling och kan på så sätt utgöra ett viktigt verktyg för att möta

¹⁸ Prop. 2014/15:107; Bet. 2014/15: UbU15.

enskilda arbetsgivares eller branschens behov av kompetensutveckling för de anställda. Utbildningen kan också i vissa fall ge deltagarna formella utbildningsbevis, betyg eller poäng.

För *universitet och högskolor* gäller att de får bedriva uppdragsutbildning om den knyter an till sådan högskoleutbildning som högskolan har examensrätt för. Om samma kvalitetskrav ställs på uppdragsutbildningen som på motsvarande högskoleutbildning får också de som deltar i en uppdragsutbildning ges betyg och examensbevis eller kursbevis på samma sätt som studenter i reguljär högskoleutbildning.¹⁹ För *yrkeshögskolan* anger regelverket att uppdragsutbildningen ska avse personalutbildning som är av betydelse för de studerandes arbete åt arbetsgivaren och att den kan omfatta en eller flera kurser eller en hel utbildning. På samma sätt som inom högskolan kan deltagarna ges betyg eller utbildningsbevis.²⁰ Även kommunerna har möjlighet att anordna uppdragsutbildning som motsvarar den verksamhet som bedrivs inom *kommunal vuxenutbildning*. Deltagare i uppdragsutbildning kan undervisas tillsammans med ordinarie elever eller i egna grupper. Om uppdragsutbildningen följer de kurs- eller ämnesplaner som gäller för den jämförbara reguljära utbildningen får även de som deltar i uppdragsutbildning ges betyg.²¹

Kunskapen är bristfällig om hur arbetsgivare använder sig av uppdragsutbildning hos formella utbildningsinstitutioner som en del i kompetensutvecklingen av sina anställda. Från SCB:s statistik om vuxnas deltagande i utbildning vet vi att en formell utbildningsinstitution var anordnare i 7 procent av personalutbildningsaktiviteterna 2011/12. Uppgifter saknas dock om hur mycket av detta som gav deltagarna formella utbildningspoäng, betyg eller liknande. Från Sveriges kommuner och landsting är uppfattningen att uppdragsutbildningen inom komvux har minskat påtagligt de senaste åren och att den numera är liten. Inom yrkeshögskolan påbörjade 262 personer en uppdragsutbildning 2014 och motsvarande uppgift för 2013 var 454 personer. Utbildningen som genomfördes var framför allt inriktad mot hälso- och sjukvårdsområdet samt socialt arbete.

Ökad uppdragsutbildning vid högskolan, men siffrorna omfattar mer än personalutbildning

Uppdragsutbildning, såväl vid universitet och högskolor som inom yrkeshögskolan, kan förutom personalutbildning också avse utbildning som behövs av arbetsmarknads- eller biståndspolitiska skäl. Det komplicerar bilden. Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har fått i uppdrag av regeringen att följa upp uppdragsutbildning inom högskolan vad gäller omfattning, intäkter, typ och förändring. Uppdraget ska redovisas i april 2016 och kan

¹⁹ Förordning (2002:760) om uppdragsutbildning vid universitet och högskolor.

²⁰ Förordning (2009:131) om utbildning inom yrkeshögskolan som uppdragsutbildning.

²¹ Lagen (1991:1109) om uppdragsutbildning i vissa fall och förordning (1992:395) om uppdragsutbildning inom skolväsendet. Motsvarande bestämmelser finns även för enskilda anordnare i 6 kap. förordningen (2011:1108) om vuxenutbildning.

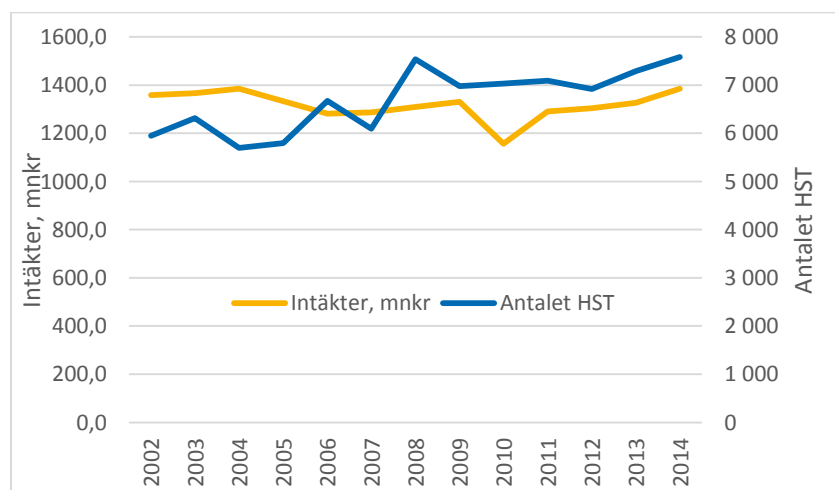
Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden

förhoppningsvis kasta mer ljus också över den del som avser personalutbildning inom högskolan.²²

Uppdragsutbildningen inom högskolan är betydligt mer utbredd än inom yrkeshögskolan. Poänggivande uppdragsutbildning inom högskolan har ökat över tid, från motsvarande 6 000 helårsstudenter 2002 till ungefär 7 500 helårsstudenter 2014 (se figur 2). Därutöver kan universitet och högskolor åta sig uppdragsutbildning som inte ger formella poäng. Kunskap saknas om antalet deltagare i sådan utbildning.

Även intäkterna från uppdragsutbildning har ökat de senaste åren och motsvarade 2014 i genomsnitt 5,1 procent av lärosätenas totala intäkter för utbildning på grund- och avancerad nivå.²³ Detta är en högre andel än uppdragsforskningens andel av lärosätenas forskningsintäkter. I intäkterna medräknas såväl poänggivande utbildning som annan uppdragsutbildning.

Figur 2: Universitet och högskolors intäkter från uppdragsutbildning respektive antal helårsstudenter 2002–2014. Helårsstudenter avser poänggivande uppdragsutbildning



Anm: Intäkterna är omräknade till 2014 års priser.

Källa: Universitetskanslersämbetet (UKÄ).

Variationen är stor mellan lärosätena. Försvarshögskolan har de klart största intäkterna från uppdragsutbildning som andel av de totala intäkterna för utbildning (53 procent), därefter

²² Regeringsbeslut U2015/1879/UH.

²³ Universitetskanslersämbetet (2015).

kommer Linnéuniversitetet (11 procent).²⁴ Andelen uppdragsutbildning är hög också för Högskolan Dalarna (10 procent), Högskolan Kristianstad (8 procent) och Karolinska institutet (7 procent).

Cirka hälften av universitets och högskolors totala intäkter från uppdragsutbildning har under perioden 2002–2014 kommit från statliga myndigheter. Myndigheternas andel har ökat över tid. År 2014 uppgick den sammanlagda finansieringen av uppdragsutbildning från olika myndigheter till drygt 850 miljoner kronor. Viss vidareutbildning av anställda kan ingå i detta, men huvuddelen avser sannolikt uppdrag som ingår i respektive myndighets verksamhetsansvar. Utbildning med kommuner och landsting som uppdragsgivare uppgick 2014 till 228 miljoner kronor och har minskat i omfattning sedan 2002, både som andel av intäkterna och i absoluta tal. Intäkterna från svenska företag har varierat mellan 130 och 215 miljoner kronor över perioden och motsvarade 136 miljoner kronor 2014.

4 Utbildningsutbud för vidareutbildning och fortbildning

Personalutbildning som arbetsgivaren ansvarar för är viktig inte minst för den verksamhetsnära fort- och vidareutbildningen. Men omvandlingen av arbetslivet medför att individer också behöver möjligheter att bygga vidare på sin kompetens för att kunna växla yrke. När personalutbildning resulterar i utbildningsbevis kan utbildningsinsatsen fylla båda dessa syften – både tillföra den nuvarande arbetsgivaren strategisk ny kompetens och ge den anställda en utbildningskvalifikation som hen vid behov kan bygga vidare på för andra verksamheter. Därutöver är det i många fall önskvärt att individen själv kan söka sig till relevanta reguljära utbildningar inom högskola, yrkeshögskola eller komvux för att bredda eller fördjupa sin kompetens inom önskat område. Detta förutsätter att det finns utbildningar som går att kombinera med arbetet. Längd, studietakt och distributionsform utgör viktiga förutsättningar för att utbildningen ska vara tillgänglig för yrkesverksamma.

4.1 Högskolans kurser för fort- och vidareutbildning

Fristående kurser ger flexibilitet

I jämförelse med de flesta andra länder finns ett stort utbud av fristående kurser inom svensk högskoleutbildning. Fristående kurser, som i många fall sammanfogas till utbildningsprogram,

²⁴ Linnéuniversitetet har tillsammans med Umeå universitet, och från och med 2015 även Södertörns högskola, i uppdrag från Polismyndigheten att anordna grundläggande polisutbildning. Utbildningsdepartementet har i mars 2015 givit en särskild utredare i uppdrag att lämna förslag till hur den grundläggande polisutbildningen kan omformas till en reguljär högskoleutbildning (dir. 2015:29).

har utgjort basen i högskoleutbildningen sedan högskolereformen 1993.²⁵ Detta ger samtidigt en flexibilitet för att läsa fristående kurser för fort- och vidareutbildning. Många återkommer också till högskolan efter en avslutad studieperiod – av alla högskolenyborjare 1978/79–1997/98 återkom över 40 procent till nya högskolestudier.²⁶ Totalt sett utgör de fristående kurserna ca 90 procent av utbildningsutbudet.

Fristående kurser kan därmed ha olika syften, och vilket syfte studierna har går inte att enkelt utläsa ur statistiken. Både SOU 2015:70 och TCO (2015) har använt specialbearbetningar av antagningsstatistik i syfte att studera omfattningen av utbildning som i stor utsträckning vänder sig till yrkesverksamma som vill vidareutbilda sig. För att ringa in utbildningar som i första hand är relevanta för fortbildningssyftet har man i båda fallen studerat utvecklingen av antalet *kortare kurser* (upp till 60 högskolepoäng) och andelen studerande på kortare kurser som ges på *deltid* och på *distans*. I SOU 2015:70 har dessutom studenternas medianålder använts som ett ytterligare kriterium. Bilden som framkommer i båda dessa studier är samstämmig. Utbildningsutbudet för yrkesverksamma inom högskolan har minskat kraftigt de senaste åren.

Fristående kurser på distans och deltid har minskat

Utbudet av fristående kurser är alltså stort, men ser man till andelen av de studerande som antagits till fristående kurser så är det betydligt lägre än andelen kurser. Andelen har också minskat de senaste åren, från 23 procent läsåret 2011/12 till 19 procent läsåret 2014/15. I stället visar utvecklingen på en tydlig utveckling mot en allt större andel av de studerande på programutbildningar.

Minskningen av fristående kurser de senaste åren är särskilt markant när man studerar de kurser som har en tydlig fortbildnings- och vidareutbildningskaraktär, dvs. kortare kurser på deltid, distans och med äldre studerande. På två tredjedelar av de kortare fristående kurserna studerade över hälften av deltagarna på distans. Dessa kurser ökade kraftigt i antal mellan 1994 och 2008, men har därefter minskat med 27 procent, från 5 100 till 3 700 kurser 2013. Minskningen gäller både kurser på distans och deltidskurser på campus, men distanskurserna började minska först 2011. Ser vi till antalet studerande (omräknat till heltidsekvivalenter) på korta kurser på distans så har minskningen sedan läsåret 2010/11 varit ännu större. Antalet studerande sjönk från ca 13 000 till 9 000 läsåret 2014/15, en minskning med omkring en tredjedel. Även antalet sommarkurser har minskat de senaste åren.

²⁵ SOU 2015:70.

²⁶ Högskoleverket (2012).

Högskolans utveckling mot allt mer av programutbildning har pågått de senaste 20 åren, och motsvarar en ökning från 64 till 73 procent av de studerande. Det är framför allt studenternas efterfrågan som har drivit denna förändring, och 2007 års examensreform har förstärkt trenden ytterligare. Parallellt med den ökade programutbildningen har också studenternas ålderssammansättning förändrats. De senaste 10 åren har andelen studenter som är 25 år eller yngre ökat, från 51 procent 2004 till 58 procent 2014. En snabbare genomströmning är självklart positivt, men det är främst studenter över 35 år som har minskat under samma period, från 21 till 16%.²⁷ En bidragande förklaring till den ändrade ålderssammansättningen är att yngre studenter också har gynnats av förändrade antagningsregler.

Men de senaste årens kraftiga minskning av kortare fristående kurser har framför allt ekonomiska orsaker. När 10 000 tillfälliga utbildningsplatser försvann 2011 var lärosätena tvungna att minska utbildningsvolymen. Den stramare resurstilldelningen har i första hand drabbat utbudet av fristående kurser eftersom detta ger snabbare effekt än minskning av fleråriga program. En ytterligare förklaring ligger i att prestationsgraden är lägre på distanskurser. SCB visar i en uppföljning att 57 procent av distansstudenterna slutförde kursen vilket kan jämföras med 82% för campusstudenter.²⁸ Den lägre prestationsgraden leder till en lägre ersättning för lärosätet, vilket försämrar de ekonomiska förutsättningarna att bedriva sådan utbildning. När resurserna till högskolan stramas åt används fristående kurser, och särskilt kurser på distans, som buffert.

4.2 Yrkeshögskolans utbildningar svåra att kombinera med yrkesarbete

Fristående kurser saknas inom yrkeshögskolan

Yrkeshögskolan har en viktig roll för fort- och vidareutbildning för vuxna. Genom en yrkeshögskoleutbildning kan en individ skaffa sig yrkeskompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden och på så vis möjliggöra yrkes- och karriärbyten. Den relativt höga medelåldern för antagna till yrkeshögskoleutbildningar, drygt 30 år, visar att utbildningsformen också fyller denna funktion för många som redan etablerat sig på arbetsmarknaden men som vill fördjupa sitt yrkeskunnande eller byta inriktning mot ett nytt område. Av de examinerade hade 60-70% arbete innan utbildningen, medan 80-90% förvärvsarbetade efter examen. Högre lön, heltidsarbete i större utsträckning än före utbildningen och arbete under en större del av året medförde sammantaget i en klart ökad medianinkomst för dem som tog examen.²⁹ Resultaten kan tolkas som att de studerande i

²⁷ UKÄ (2015).

²⁸ SCB (2012).

²⁹ Lind & Westerberg (2015).

yrkeshögskolan efter utbildningen fått ett arbete där deras nya kompetens kommer till bättre användning. Mer än hälften av yrkeshögskolestudenterna studerar för att byta yrkesinriktning och nästan fyra av tio för att nå en högre kvalifikationsnivå inom sitt yrke.³⁰

Däremot fungerar yrkeshögskolans utbildningar sämre för dem som har behov av vidareutbildning parallellt med yrkesarbete. De kortaste utbildningarna är 6 månader, och eftersom fristående kurser saknas är det svårt att kombinera studierna med arbete. Detta problem har uppmärksammats i Ds 2015:41 där förslag också lämnats om att Myndigheten för yrkeshögskolan ska undersöka hur fristående kurser kan ingå i yrkeshögskolans ordinarie utbud.³¹

Litet – men växande – utbud av kortare utbildningar på deltid och distans

TCO (2015) har studerat utbildningsutbudet för vidareutbildning för yrkesverksamma inom yrkeshögskolan på samma sätt som för högskoleutbildningen. Omfattningen och utvecklingen av antalet utbildningar och studerande på korta program och på utbildningar som ges på deltid och distans har följts från läsåret 2008/2009 till läsåret 2014/2015. Analysen visar att andelen utbildningar som är upp till 1 år (högst 200 yrkeshögskolepoäng) uppgår till 23 procent och har ökat något de senaste åren. Andelen studerande på dessa utbildningar är dock lägre, 17 procent av samtliga studerande. Utbildningar som är kortare än 1 år saknas nästan helt, och enbart 3 procent av samtliga antagna till yrkeshögskolan 2014 påbörjade en sådan utbildning.³²

Utbudet av kortare utbildningar på distans och på deltid har ökat sedan 2008 men är fortfarande mycket begränsat. Drygt 50 eller var tionde yrkeshögskoleutbildning är ett kort program som ges på *distans*. Andelen av yrkeshögskolans platser som finns på dessa utbildningar motsvarar i dag 7 procent. Läsåret 2014/15 var andelen av de studerande på korta program på *deltid* (50 procent studietakt) enbart 4 procent, eller cirka 250 studerande mätt som heltidsekvivalenter. Inom yrkeshögskolan finns inga utbildningar på sommaren.

³⁰ Myndigheten för yrkeshögskolan (2015).

³¹ Utbildningsdepartementet (2015).

³² Myndigheten för yrkeshögskolan (2015) tabellbilagan.

4.3 Komvux ska möta individens behov och förutsättningar

Flexibelt utbildningsutbud

Kommunerna ansvarar för att erbjuda gymnasial vuxenutbildning som svarar mot kommuninvånarnas efterfrågan och behov. Det är en omfattande verksamhet – 178 000 personer studerade 2014 på olika kurser på gymnasial nivå. Medianåldern var 26 år, vilket visar att komvux i hög grad är inriktat mot att ge möjligheter till utbildning för personer som ännu inte etablerat sig på arbetsmarknaden.

Individperspektivet är starkt i vuxenutbildningen. Kursuppbyggnaden och att utbildningen ska kunna erbjudas flexibelt när det gäller tid, plats och studieform är viktigt för att verksamheten ska kunna utformas utifrån den enskilda elevens behov, förutsättningar och önskemål. År 2014 studerade 29 procent av eleverna på gymnasial nivå på distans, vilket är en ökning med 10 procentenheter på fem år. Flexibiliteten varierar dock mellan kommunerna. I drygt var fjärde kommun finns fortfarande ingen utbildning på distans. Skolinspektionen har också i en kvalitetsgranskning påtalat att distansutbildningen uppvisar stora utvecklingsbehov. Bland annat framhålls att arbetsätten behöver utvecklas och att eleverna behöver erbjudas stöd och handledning på sätt och tider som innebär att de kan ta del av det.³³ Andelen som studerar på kvällstid är låg, drygt 3 procent, och har även minskat något de senaste åren. I över hälften av kommunerna erbjuds ingen utbildning på kvällstid.³⁴

Mindre tillgängligt för yrkesverksamma

Utbildning på komvux på grundläggande nivå är en rättighet för personer som är 20 år eller äldre och som saknar motsvarande kunskaper. Detsamma gäller utbildning i svenska för invandrare (sfi). Men rätt till komvux på gymnasial nivå gäller enbart studier för att uppnå grundläggande behörighet till högskolan. För övrig utbildning anger Skollagen (2010:800) att kommunerna ska sträva efter att erbjuda utbildning som svarar mot individernas efterfrågan och behov. Sökande som har kort tidigare utbildning och de som behöver utbildningen för att uppnå behörighet ska prioriteras framför dem som behöver utbildningen för pågående yrkesverksamhet eller för att kunna byta arbete.³⁵ Tillgången till komvux för yrkesverksamma som har behov av att bygga på sina kunskaper, eller att växla yrke, kommer alltså i andra hand.

När kommunerna behöver prioritera inom den egna budgeten finns risken att utbudet blir starkt begränsat där det inte finns en lagstadgad skyldighet att erbjuda utbildning.

³³ Skolinspektionen (2015).

³⁴ Skolverkets officiella statistik om vuxenutbildningen <http://www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/statistik-i-tabeller/komvux>

³⁵ 3 kap. 7 § förordning (2011:1108) om vuxenutbildning.

Yrkesinriktade kurser, som också oftast är betydligt dyrare per elev än kurser i allmänna ämnen, hör till den kategorin. Statsbidragssatsningen på yrkesinriktad vuxenutbildning (yrkesvux) inom områden där det råder brist på rätt kompetens är därför mycket viktig för att öka utbudet av yrkesinriktad utbildning. År 2014 studerade ca 29 000 elever inom yrkesvux. De vanligaste kurserna har sedan statsbidraget infördes 2009 varit inom vård och omsorgsområdet (45% av eleverna 2014) och kurser inom handel och administration (10% av eleverna 2014). I ett antal kommuner finns enbart ett fåtal utbildningsinriktningar. Mot bakgrund av att kommuner i stor utsträckning verkar tillhandahålla samma utbildningsinriktningar år efter år har Skolverket påtalat vikten av förbättrade behovsanalyser.³⁶

Men inte heller yrkesvux vänder sig i första hand till yrkesverksamma. För utbildning som finansieras med det riktade statsbidraget gäller att företräde ska ges till sökande som har kort tidigare utbildning och en svag ställning på arbetsmarknaden.³⁷ Också inom yrkesvux är nästan hälften av eleverna 20–24 år.

Regeringen har i Budgetpropositionen för 2016 aviserat att 2017 utvidga rätten till komvux till att också gälla studier för att uppnå särskilda behörighetskrav för olika eftergymnasiala utbildningar.³⁸ En sådan reform är av stor betydelse för att öka tillgången till utbildning också för yrkesverksamma som redan har en grundläggande behörighet till högre studier men som behöver komplettera med vissa kurser för att uppnå de olika särskilda behörighetskrav som gäller för de allra flesta eftergymnasiala utbildningar.

5 Hur kan utbildningsutbudet för yrkesverksamma stärkas?

Sju av tio yrkesverksamma deltar under ett år i någon utbildningsaktivitet som arbetsgivaren bekostar helt eller delvis. Personalutbildningen tillför kompetens som gör att de anställda blir bättre i sitt arbete. Men den består huvudsakligen av korta icke-formella utbildningar som i mindre utsträckning möter de strategiskt långsiktiga kompetensförsörjningsbehoven. Var tionde yrkesverksam deltar i någon formell utbildning på eget initiativ eller som en del i personalutbildningen. Bland dem som inte har en eftergymnasial utbildning handlar det bara om en av tjugo sysselsatta.

De flesta yrkesarbetande byter jobb flera gånger under sitt yrkesliv. Jobbytarna dominerar flödena på den svenska arbetsmarknaden och denna rörlighet fyller en viktig funktion för en god matchning. Med snabb teknikutveckling och omvandling av arbetslivet kommer bytet av

³⁶ Skolverket (2015).

³⁷ 3 § förordning (2009:43) om statsbidrag för yrkesinriktad och viss teoretisk vuxenutbildning på gymnasial nivå.

³⁸ Förslag till utformning av den utvidgade rätten till komvux för behörighet kommer inom kort presenteras i en departementspromemoria.

jobb också innebära byte av bransch och yrke. Detta medför att yrkesverksamma behöver tillgång till mer systematisk fortbildning och vidareutbildning som kan tillföra kunskaper som efterfrågas på framtidens arbetsmarknad.

Det reguljära utbildningssystemet – komvux, yrkeshögskolan, högskolan – måste finnas som resurs och möta behovet av fort- och vidareutbildning. Det gäller som anordnare av vidareutbildning i form av uppdragsutbildning när arbetsgivare, enskilt eller tillsammans genom t.ex. olika branschorganisationer, identifierar behov av formell fort- och vidareutbildning för att systematiskt kompetensutveckla sin personal. Det gäller också utbildningsmöjligheter för de individer som på eget initiativ söker sig till en reguljär utbildning för att fördjupa eller bredda sin kompetens. Eller för anställda som kommer överens med sin arbetsgivare om en sådan utbildningsinsats delvis på arbetstid.

Yrkesverksammas möjligheter till fort- och vidareutbildning är beroende av att det finns ett *tillräckligt utbud* av utbildning, att utbudet är *relevant för vidareutbildningsbehoven i arbetslivet* både avseende inriktning och utformning, samt att detta relevanta utbildningsutbud också är *tillgängligt i praktiken*. I det följande diskuteras vad som kan behöva åtgärdas för att förbättra möjligheterna till vidareutbildning vad gäller dessa tre förutsättningar.

5.1 Ett tillräckligt utbildningsutbud

Regeringen har med satsningar i 2015 års ekonomiska vårproposition och Budgetpropositionen för 2016 ökat antalet utbildningsplatser inom såväl komvux som yrkeshögskolan och högskolan. Detta är inte minst viktigt för yrkesverksammas tillgång till utbildning för fortbildning och omställning.

Vi har sett att resurserna till *högskolan* de senaste åren har styrts bort från fristående kurser vilket har inneburit ett minskat utbildningsutbud för fort- och vidareutbildning. När lärosätena till följd av anslagsförändringar har sett över sitt utbildningsutbud har de flesta prioriterat programutbildningar som leder till examen framför fristående kurser. Antalet studerande på kortare kurser på deltid och distans har minskat med nästan en tredjedel sedan läsåret 2010/11. Inom *yrkeshögskolan* finns få kortare utbildningar på distans och deltid, men utvecklingen har gått i positiv riktning. Antalet studerande inom yrkeshögskolans utbildningar har ökat med drygt 5 procent sedan 2011, vilket sannolikt har bidragit till att skapa utrymme också för fler utbildningar som möter yrkesverksammas behov. Också inom *komvux* har den totala utbildningsvolymen betydelse. Regelverket ger företräde för sökande som har kort tidigare utbildning eller som behöver utbildningen för att uppnå behörighet till högskolan. Detta medför att om utbudet är för litet så får personer som behöver utbildningen för pågående yrkesverksamhet eller för att kunna växla yrke inte plats.

På framtidens arbetsmarknad är det önskvärt att yrkesverksamma i ännu större utsträckning än i dag kan bygga på sin utbildning eller bredda sin kompetens mot nya yrkesområden. Ur ett långsiktigt kompetensförsörjningsperspektiv kan dimensioneringen av den reguljära utbildningen därför inte ensidigt styras mot utbildning för unga.

- Yrkesverksammas behov av vidareutbildning behöver vägas in i utbildningsplaneringen.
- Uppföljningen av utbildning bör inkludera redovisning av relevanta resultatindikatorer för yrkesverksammas fort- och vidareutbildning.

5.2 Ett utbildningsutbud som är relevant för yrkesverksamma

Ett relevant utbildningsutbud kan beskrivas som ett utbud som tillgodoser dagens arbetsmarknadsbehov, morgondagens behov och de studerandes efterfrågan.³⁹ Hur *styrningen* är utformad, både vad gäller resultatstyrningen och resurstilldelningen, påverkar vilken utbildning olika utbildningsaktörer erbjuder. *Samverkan* mellan utbildning och arbetsliv är av central vikt för att åstadkomma en relevant inriktning av utbildningen och därigenom en förbättrad matchning på arbetsmarknaden. För att utbildningsutbudet ska vara relevant för yrkesverksamma behöver det också vara *flexibelt utformat* så att det går att kombinera med arbete.

Styrningen och resurstilldelningen påverkar utbildningsutbudets relevans

Styrsystemen för yrkeshögskolan och högskolan skiljer sig i stor utsträckning. För *yrkeshögskolan* är relevansen i förhållande till arbetsmarknaden starkt markerat, både avseende hur mål och huvuduppgifter beskrivs och vad gäller arbetslivets direkta medverkan i styrning och utformning av utbildningarna. En förutsättning för att en utbildning ska få ingå i yrkeshögskolan är att den svarar mot behov av kvalificerad yrkesutbildning i arbetslivet. I utbildningarnas ledningsgrupper ska också företrädare för arbetslivet utgöra en majoritet.⁴⁰ Det är Myndigheten för yrkeshögskolan som fastställer utbildningsutbudet på grundval av utbildningsanordnarnas ansökningar och myndighetens behovsanalyser. I myndighetens instruktion finns också angivet att det ska finnas ett rådgivande organ med företrädare för Arbetsförmedlingen och centrala arbetsmarknadsparter.

Högskoleutbildningen har ett bredare uppdrag än yrkeshögskolan. Med 1993 års högskolereform ersattes de tidigare mer detaljerade målskrivningarna, som även inkluderade syftet fortbildning och vidareutbildning, med ett brett formulerat uppdrag:

³⁹ Se Bladh (2013).

⁴⁰ Förordning (2009:139) om yrkeshögskolan.

Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden

”... att ge studenterna förmåga att göra självständiga och kritiska bedömningar, förmåga att självständigt urskilja, formulera och lösa problem, samt beredskap att möta förändringar i arbetslivet.”⁴¹

I den gemensamma delen av regleringsbrevet för universitet och högskolor anges att utbildningen ska svara mot såväl arbetsmarknadens som studenternas efterfrågan. Genom resurstilldelningssystemet har studenternas efterfrågan en direkt inverkan på vilka utbildningar som anordnas. Hur arbetsmarknadens behov fångas upp är däremot inte lika tydligt.

Det är respektive lärosäte som har ansvar för dimensioneringsbesluten, med hjälp av planeringsunderlag om arbetsmarknadens behov från Universitetskanslersämbetet och andra tillgängliga underlag. Enligt SOU 2015:70 har arbetslivets företrädare små möjligheter att påverka utbildningsutbudet. Förutom vad gäller styrelsenivån så beslutar varje lärosäte självt om sin organisation och kan, men behöver inte, inkludera arbetslivet i sina ledningsorgan.

Relevanta utbildningsprogram, möjligheter för studenter att integrera arbetslivserfarenheter och studier och att företag effektivt kan få sina anställdas kunskap och förmågor uppdaterade och ser universitet och högskolor som naturliga källor till expertis är några av de kännetecken på en ”världsledande” utbildningssamverkan som framhållits av en brittisk offentlig utredning.⁴² Högre utbildning och utbildningssamverkan har också visat sig ge högre bidrag till ett lands konkurrens- och innovationskraft än forskning och forskningssamverkan.⁴³ Trots detta är lagstödet för utbildningssamverkan betydligt svagare än de skrivningar som finns i Högskolelagen (1992:1434) om nyttiggörande av forskningsresultat.

- Det bör övervägas om arbetslivets representation i högskolornas ledningsorgan bör regleras tydligare.
- Lärosätena bör skapa arenor för regelbunden och systematisk samverkan med arbetslivets representanter om dimensionering av högskolans utbildning.
- Lärosätena bör i sina årsredovisningar redovisa hur den systematiska samverkan med arbetslivet genomförs.
- Det bör övervägas hur utbildningssamverkan kan tydliggöras i Högskolelagen.

⁴¹ 1 kap. 9§ Högskolelagen (1992:1434) i den lydelse som gäller fr.o.m. 1 juli 2002.

⁴² Wilson (2012).

⁴³ Bengtsson (2013).

Regional samverkan för ett relevant utbud av utbildning

Utbildningsutbudet för vuxna på gymnasial nivå är ett kommunalt ansvar. Yrkesinriktad vuxenutbildning prioriteras dock sällan i de kommunala budgetarna. Det riktade statsbidraget till yrkesvux syftar till att öka omfattningen, men också inom yrkesvux är utbildningsutbudet i många kommuner begränsat till några få yrkesområden. Flertalet kommuner är helt enkelt för små för att kunna erbjuda en bredd av yrkesutbildning för vuxna. Detta får till följd att utbildning inom viktiga yrkesområden inte alltid kommer till stånd trots att det finns uttalade behov. Möjligheterna för enskilda att bygga på sin yrkeskompetens minskar och arbetslivets kompetensförsörjning försvåras. I vissa regioner har kommunerna valt att samarbeta och erbjuda invånarna ett gemensamt utbildningsutbud inom komvux. Detta är en viktig, för att inte säga nödvändig, utveckling för att åstadkomma ett relevant utbud av utbildning för vuxna.

Kompetensbehoven och förutsättningarna avseende bl.a. näringslivsstruktur och utbildningsnivå skiljer sig åt mellan Sveriges olika delar. Det gör också det regionala utbudet av utbildningsmöjligheter. Som stöd för det lokala och regionala arbetet med kompetensförsörjning fick regionala självstyrelseorgan och samverkansorgan eller (där dessa inte bildats) länsstyrelser, 2010 i uppdrag att etablera kompetensplattformar för samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering. De regionala kompetensplattformarna är sammansatta av olika aktörer med betydelse för regionens kompetensförsörjning, exempelvis regionförbund, kommunförbund, länsstyrelser, Arbetsförmedlingen och representanter från regionens näringsliv. Kompetensplattformarnas sammansättning, roll och verksamhet varierar. Främst bidrar de med samordningsstöd och kunskapsunderlag för planering inom kompetensförsörjningsområdet. Däremot saknas mandat att direkt påverka utbildningsutbudet.⁴⁴

Det finns också exempel på partsdrivna samarbeten för att påverka utbildningsutbudet så att det bättre svarar mot framtida kompetensbehov. Teknikcollege började etableras för 10 år sedan med syftet att genom samverkan mellan företag, fackliga organisationer, kommuner och privata utbildningsanordnare på såväl gymnasial som eftergymnasial nivå skapa attraktiva utbildningar som motsvarar industrins behov av kompetens.⁴⁵ I dag finns 26 certifierade Teknikcollegeregioner. För certifiering krävs både samverkan mellan kommuner och samverkan mellan det regionala näringslivet och utbildningsaktörerna. Denna regionala samverkan är en viktig förutsättning för relevans och kvalitet inom utbildningen. Den skapar

⁴⁴ Tillväxtanalys (2012).

⁴⁵ Teknikcollege utvecklas och drivs inom ramen för Industrirådet (tidigare Industrikommittén) som också är ägare till konceptet. Industrirådet består av ledande företrädare för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom industrisektorn: Teknikföretagen, IF Metall, Livsmedelsföretagen, Trä- och möbelföretagen, Industriarbetsgivarna, IKEM – Innovations- och Kemiindustrierna, GS Facket, SLA-Skogen, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

också en större rekryteringsbas till de tekniskt inriktade utbildningarna och ger bättre möjligheter till relevant vidareutbildning för anställda.

Collegemodellen med kvalitetssäkring av utbildningar och utvecklad regional samverkan har spritt sig till fler branscher, där Vård- och omsorgscollege är mest etablerat. Alla branscher har dock inte samma förutsättningar att strategiskt driva långsiktiga kompetensförsörjningsfrågor och vara en aktiv part i förhållande till utbildningsaktörer på olika nivåer. I dagsläget saknas i de flesta branscher en regional brygga mellan efterfrågan på kompetens och utbudet av utbildning på olika nivåer.

- Kommunerna behöver i ökad utsträckning samarbeta om komvux för att kunna erbjuda en större bredd av yrkesutbildning. Statsbidraget till yrkesvux bör användas för att stimulera samverkan.
- Prioriteringen av utbildningsutbudet inom yrkesvux behöver utgå från en regional analys av kompetensförsörjningsbehoven.
- På regional nivå behövs bryggor mellan arbetslivet och utbildningsaktörerna för att säkra relevansen i inriktning och utformning av utbildningarna.

Flexibelt utformade utbildningar

Både inom den kommunala vuxenutbildningen och inom högskolan är utbildningsutbudet uppbyggt på kurser. Detta skapar förutsättningar för yrkesverksamma att studera just de delar som de har behov av. Även att studierna kan bedrivas under flexibla former, på deltid, kvällstid eller på distans är viktigt för yrkesverksamma som behöver kunna kombinera studierna med arbete. Arbete vid sidan av studierna är ett vanligt skäl till valet av distansstudier inom högskolan, i synnerhet bland äldre studenter. Tre av fyra distansstudenter över 30 år arbetade hel- eller deltid under tiden för kursen.⁴⁶

Distansutbildningen är väl utbyggd inom högskolan och även komvuxstudier kan bedrivas på distans i de flesta kommuner. I distansundervisning finns vanligen en lärplattform som tekniskt stöd för kommunikationen mellan den studerande och läraren och distribution av kursmaterial. SCB:s uppföljning visar att nio av tio distansstudenter inom högskolan ansåg att de själva klarade av att hantera lärplattformens funktioner, och åtta av tio var nöjda med det tekniska stödet.

Det är däremot mindre vanligt att distansstuderande besöker ett lärcentrum, dvs. en lokal i hemkommunen avsedd för bl.a. distansstudenter där det också finns tillgång till vägledning

⁴⁶ SCB (2012).

och tekniska hjälpmedel. Bland distansstudenter på program hade 28 procent besökt ett lärcentrum, vilket kan jämföras med enbart ca 5 procent av distansstuderande på fristående kurser. Yrkesverksamma som läser fristående distanskurser i kombination med sitt arbete verkar inte efterfråga stöd i form av organiserade studielokaler och tekniska hjälpmedel på samma sätt som studerande som läser längre program på distans.

Utvecklingen inom yrkeshögskolan har gått i positiv riktning vad gäller andelen utbildningar på distans och på deltid. Men avsaknaden av fristående kurser begränsar utbildningsutbudet för yrkesverksamma. Detta är också en trolig förklaring till den betydligt lägre omfattningen av uppdragsutbildning inom yrkeshögskolan i jämförelse med högskolan. Det finns i dagsläget få utbildningar inom yrkeshögskolan som motsvarar arbetslivets behov av kortare, mer specifika kurser för personalutbildning. Behovet av fristående kurser inom yrkeshögskolan har uppmärksammats i Ds 2015:41 där det också föreslås att Myndigheten för yrkeshögskolan ska få i uppdrag att undersöka hur fristående kurser kan ingå i yrkeshögskolans ordinarie utbud.⁴⁷

- En välfungerande lärplattform är ett viktigt stöd för distansstuderande, däremot efterfrågar få yrkesverksamma som kombinerar distansstudier med arbete tillgång till ett lärcentrum för stöd i sina studier.
- Fristående kurser inom yrkeshögskolan är viktigt för att öka yrkesverksammas tillgång till fort- och vidareutbildning.

5.3 Ett utbildningsutbud som är tillgängligt också i praktiken

För att investeringar i fort- och vidareutbildning ska bli effektiva behöver yrkesverksamma reella möjligheter att *tillgodoräkna* sådan kunskap som man redan tillägnat sig på annat sätt och på så sätt anpassa utbildningens omfattning. Likaså spelar *tillträdesreglerna* till reguljär utbildning roll för yrkesverksammas faktiska möjligheter att bygga på sin kompetens inom utbildningssystemet.

Validering av reell kompetens och förhandsbesked om tillgodoräknande

Kunskaper kan man tillägna sig på många olika sätt, inte minst genom arbetet. Personer som har hunnit jobba ett antal år har därför ofta en högre reell kompetens än vad deras formella utbildningskvalifikationer visar. Därför finns också regler inom samtliga delar av utbildningssystemet om att en studerande ska kunna få tillgodoräkna sig kunskaper,

⁴⁷ Utbildningsdepartementet (2015).

färdigheter och kompetenser som har förvärvats i annan utbildning, genom yrkesverksamhet eller på annat sätt. Tillgodoräknande ska medges om kunskaperna och färdigheterna är av en sådan beskaffenhet och har en sådan omfattning att de i huvudsak svarar mot den utbildning som avses.⁴⁸ Validering innebär möjligheter till mer effektiva utbildningsinsatser. Efter en validering och ett tillgodoräknande av den reella kompetensen kan utbildningen fokuseras till de delar där individen har behov av att komplettera.

För att kunna fatta välgrundade beslut om att bygga på sin befintliga kompetens inom ett område, eller om att utbilda sig för att kunna växla yrkesbana, behöver individen kunna överblicka hur omfattande den kommande utbildningen blir. Möjlighet till *förhandsbesked* vid validering för tillgodoräknande är därmed en viktig förutsättning för att reguljära utbildningar ska fungera som effektiva byggstenar i det livslånga lärandet. Inom komvux finns möjligheter att genomföra en sådan validering inom ramen för en så kallad orienteringskurs innan studier på ämneskurser påbörjas.⁴⁹ Men inom högskolan och yrkeshögskolan saknas det ett valideringsmoment som i praktiken gör det möjligt för den enskilde att få sin reella kompetens bedömd utan att redan vara antagen till en viss utbildning.⁵⁰

En validering av det här slaget behöver kunna utföras innan en person blivit antagen till och påbörjat en högskole- eller yrkeshögskoleutbildning. Syftet är att, om den enskilde blir antagen till en sökt utbildning, kunna anpassa den på grundval av den utförda valideringens resultat. Som en följd av detta kan studietiden förkortas och kostnaderna för utbildningen minskar. Valideringen behöver därmed kunna resultera i ett vederhäftigt förhandsbesked som påvisar vilka kurser och moment som kan tillgodoräknas om individen går vidare till den tänkta utbildningen. Processen förutsätter att individuella vägledningsinsatser finns tillgängliga så att syftet med valideringen kan säkerställas, dvs. att den enskilde också får klarhet i vilka kompletteringsbehov som kan finnas efter det att det klarlagts vilka moment som kan tillgodoräknas.

Den individuella anpassningen behöver vidare innebära att kompetenser och kunskaper som på ett godtagbart sätt motsvarar de definierade läranderesultaten för kurser eller moment i en viss utbildning, ska kunna erkännas och tillgodoräknas till samma värde som om momenten genomförts inom utbildningen. På så sätt kan valideringens resultat utgöra ett värde för individen, även i sammanhang utanför den aktuella utbildningen. Förhandsbeskedet bör alltså ge det underlag som behövs för att utfärda ett formellt kursbevis hos den behöriga

⁴⁸ 6 kap. 7 § högskoleförordningen (1993:100) respektive 2 kap. 12 § förordning (2009:130) om yrkeshögskolan.

⁴⁹ Detta är relativt vanligt förekommande på omvårdnadsområdet. Yrkesverksamma som genomgått en ca 5 veckors validering av yrkeskunskaperna, som till största delen genomförs på en arbetsplats, har kunnat förkorta utbildningstiden med ca 40-50%.

⁵⁰ Inom yrkeshögskolan pågår dock ett pilotprojekt som syftar till att bredda rekryteringen genom validering.

institutionen. Därför behöver en valideringsprocess av det här slaget ske i ett organiserat samarbete med en relevant utbildningsinstitution eller -anordnare.⁵¹

- Det behöver utredas hur validering av reell kompetens på eftergymnasial nivå ska kunna ske inför beslut att söka sig till en reguljär utbildning.
- Resultatet av en sådan validering ska kunna resultera i ett förhandsbesked om tillgodoräknande.

En särskild kvotgrupp för yrkesverksamma?

Reell kompetens är en behörighetsgrund till både högskole- och yrkeshögskolestudier. Regelverket anger att en sökande kan vara behörig på grund av att han eller hon genom svensk eller utländsk utbildning, praktisk erfarenhet eller på grund av någon annan omständighet har förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen.⁵² En person som söker till högskolestudier eller till studier inom yrkeshögskolan har därmed rätt att få sin reella kompetens validerad i stället för att uppvisa formell kompetens uttryckt i betyg på gymnasienivå. Den sökande måste då visa belägg på att så är fallet, och lärosätet respektive utbildningsanordnaren ska värdera om förutsättningarna att klara utbildningen är tillräckligt goda.

Det var 2003 som reell kompetens infördes som grund för såväl grundläggande som särskild behörighet till studier i högskolan. När regeringen 2007 föreslog att regeln om grundläggande behörighet på grund av ålder, arbetslivserfarenhet och kunskaper i svenska och engelska (den s.k. 25:4-regeln) skulle tas bort hänvisades till att de personer som var behöriga med 25:4-regeln till en betydande andel sannolikt kommer uppfylla kraven på grundläggande behörighet genom individuell bedömning av deras reella kompetens.⁵³

Så har dock inte blivit fallet. Det är oklart i vilken omfattning bedömning av reell kompetens för behörighet sker vid lärosätena. Systematisk uppföljning saknas. De uppgifter som finns tyder dock på att ytterst få personer har erhållit en grundläggande behörighet efter prövning av sin reella kompetens, medan särskild behörighet beviljad på reell kompetens är vanligare – under 2014 handlade det om 948 personer.⁵⁴ Som jämförelse kan nämnas att 5 864 sökande hade grundläggande behörighet genom 25:4-regeln inför antagningen till vårterminen 2007.⁵⁵

⁵¹ Universitets- och högskolerådet har nyligen fått i uppdrag att föreslå hur en försöksverksamhet med en sådan valideringsinsats kan utformas för personer som saknar fullständig dokumentation i fråga om sin tidigare utländska utbildning och personer som har en oavslutad utländsk eftergymnasial utbildning (U 2015/05484/UH).

⁵² 3 kap. 1 § 4 p. förordning (2009:130) om yrkeshögskolan respektive 7 kap. 5 § högskoleförordningen (1993:100).

⁵³ Prop. 2006/07:107.

⁵⁴ Uppgifter från Universitets- och högskolerådet baserade på utdrag från NyA-systemet för antagning till högskoleutbildning.

⁵⁵ Prop. 2006/07:107, s. 16.

Dessutom kan det finnas problem också i steget efter. Behörighet garanterar inte en studieplats utan det krävs också att den sökande klarar urvalet om utbildningen har fler behöriga sökande än platser. För att konkurrera i urvalet till dessa utbildningar behövs också ett meritvärde och något meritvärde erhålls inte efter bedömning av reell kompetens. Varje universitet och högskola har möjlighet att fördela upp till en tredjedel av platserna till en utbildning utifrån kriterier som de själva beslutat om, s.k. alternativt urval.⁵⁶ Detta utnyttjas dock mycket sparsamt förutom inom konstnärliga utbildningar och medicin och vård.

Vid antagningsomgången höstterminen 2014 antogs 283 personer som blivit behöriga på reell kompetens. De redovisade uppgifterna är osäkra och eventuellt underskattade, men slutsatsen blir ändå tydlig. Det är i dag mycket svårt att få tillträde till högskolestudier genom reell kompetens. Detta problem berör många yrkesverksamma som vill vidareutbilda sig inom högskolan och har svårt att konkurrera med sökande som kommer direkt från gymnasiet. Dessutom är det ett tydligt hinder för nyanlända flyktingar som kanske har tvingats avbryta pågående högskolestudier men som för att kunna fortsätta sina studier i Sverige först måste söka till komvux för att erhålla en formell behörighet till högskolestudier.

I Budgetpropositionen för 2016 uppmärksammas att situationen med bedömningar av reell kompetens inte fungerar tillfredsställande vid lärosätena. Regeringen har också föreslagit att universitet och högskolor under en treårsperiod får en tillfällig förstärkning på 30 miljoner kronor per år för att utveckla effektivare bedömningar av reell kompetens. För att det reguljära utbudet av utbildning ska bli tillgängligt för personer som söker på reell kompetens kan därutöver också urvalsreglerna behöva ses över.

- En särskild kvotgrupp bör inrättas för personer som söker till högskolestudier på reell kompetens.

Referenser

- Acemoglu D (1997), "Training and Innovation in an Imperfect Labour Market", *Review of Economic Studies*, 64, s 445-464.
- Acemoglu D & J-S Pischke (1999), "The structure of Wages and Investment in General Training", *Journal of Political Economy*, 107, nr 3, s 539-572.
- Andersson W, J Andersson & A Poldahl (2014), "Sannolikheten att byta jobb", *Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2014*, Information om utbildning och arbetsmarknad SCB 2014:3.
- Arbetsförmedlingen (2011), *Flöden av jobb och arbetstagare på svensk arbetsmarknad 1990-2008*, Working paper 2011:4.

⁵⁶ 7 kap. 13 och 23 §§ högskoleförordningen (1993:100).

Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden



- Bager-Sjögren L, O Gustafsson & L Pettersson (2003), *Växtkraft Mål 4 – en effektstudie, Kompetensutveckling i små företag*, Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS).
- Becker G (1962), "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", *Journal of Political Economy*, 70, nr 5:2 s 9-49.
- Becker G (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, University Chicago Press.
- Bengtsson L (2013), *Utbildningsamverkan – för jobb, innovation och företagande*, Almega.
- Bishop J (1997), "What we know about employer-provided training: A review of the literature", *Research in Labour Economics*, 16, s 19-87.
- Björklund A & C Lindahl (2005), *Utbildning och ekonomisk utveckling – Vad visar den empiriska forskningen om orsaksambanden?*, Rapport till Expertgruppen för studier i samhällsekonomi (ESS) 2005:4.
- Bladh A (2013), *Saknar den högre utbildningen relevans? En jämförande studie av högskoleutbildning och yrkeshögskoleutbildning*, Rapport nr 7 november 2013, Ratio.
- Ericson T (2004), *Personalutbildning: en teoretisk och empirisk översikt*, IFAU Rapport 2004:8.
- Fölster S (2014), *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år – utmaningar för Sverige*, rapport till Stiftelsen för strategisk forskning.
- Hansson B M, U Johansson & K-H Leitner (2004), "The impact of human capital and human capital investments on company performance. Evidence from literature and European survey results", i Descy & Tessaring (2004), *Impact of Education and Training*, Cedefop Reference series, 54.
- Högskoleverket (2012), *Studenternas studiemönster och totala studietider*, Rapport 2012:2 R.
- Karlsson N & O Skånberg (2012), *Matchningen på den svenska arbetsmarknaden*, Underlagsrapport 9 till Framtidskommissionen.
- Lind P & A Westerberg (2015), *Yrkeshögskolan – vilka söker, vem tar examen och hur går det sedan?*, IFAU Rapport 2015:12.
- Löfbom E & P Sonnerby (2015), *Utbildning för framtidens arbetsmarknad*, Bilaga 5 till Långtidsutredningen 2015, SOU 2015:90.
- Mincer J (1962), "On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications", *Journal of Political Economy*, 70, nr 5, s 50-79.
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2015), *Årsrapport 2015*.
- Oi W Y (1962), "Labour as a Quasi-Fixed Factor", *Journal of Political Economy*, 70, nr 6, s 538-555.
- Prop. 2006/07:107 *Vägar till högskolan för kunskap och kvalitet*.
- Prop. 2014/15:107 *Vissa frågor med anledning av kvalifikationer för livslångt lärande*.
- Ramböll (2013), *Utvärdering av Europeiska socialfonden i Sverige*, Slutrapport till Övervakningskommittén, december 2013.
- Romer P (1990), "Endogenous technological change", *Journal of Political Economy*, 98, s 71-102.
- SCB (2010), *Personalutbildning första halvåret 2010*, Statistiska meddelanden UF 39 SM 1001.
- SCB (2012), *Distansutbildning på högskolan*, Temarapport 2012:6.
- SCB (2014), *Vuxnas deltagande i utbildning 2011/12*, Temarapport 2014:3.
- Schultz T W (1961), "Investment in Human Capital", *American Economic Review*, 51, nr 1, s 1-17.
- Skolinspektionen (2015), *Distansutbildning vid kommunal vuxenutbildning*, Kvalitetsgranskning, Rapport 2015:2.
- Skolverket (2015), *Redovisning av uppdrag om insatser inom yrkesinriktad gymnasial vuxenutbildning och lärlingsutbildning för vuxna m.m.*, 2015-06-10, Dnr 2015:676.
- SOU 2015:70, *Högre utbildning under tjugo år*, Betänkande av utredningen om högskolans utbildningsutbud.
- TCO (2015), *Ny kunskap för nya jobb – Eftergymnasialt utbildningsutbud för yrkesverksamma*, Rapport 4/15.
- Tillväxtanalys (2012), *Erfarenheter från kompetensplattformarbetet. Ett exempel på flernivåstyrning i praktiken*.
- Universitetskanslersämbetet (2015), *Universitet och högskolor, Årsrapport 2015*, rapport 2015:8.
- Utbildningsdepartementet (2015), *En stärkt yrkeshögskola – ett lyft för kunskap*, Ds 2015:41.
- Wilson T (2012), *A review of business-university collaboration*, Department for Business, Innovation and Skills, London.