

## Näringslivet som samhällsentreprenörer

Så klarar vi  
kompetensförsörjningen



# Inledning

Håller näringslivet på att ta över politikernas roll när det gäller att lösa viktiga samhällsproblem? Växer det fram en ny slags entreprenörer, samhällsentreprenörer, som griper sig an utmaningar där politikerna har misslyckats?

En väl fungerande kompetensförsörjning är en ödesfråga för Sverige. Utan tillgång till kompetenta medarbetare kan inte svenska företag växa och utvecklas. Det skadar tillväxt, jobb och välfärd i vårt land. Siffrorna i denna rapport talar sitt tydliga språk. Sverige har allvarliga problem med kompetensförsörjningen.

Och många av problemen är strukturella. De beror på brister i de offentliga utbildningssystemen. Bristerna har varit kända och påpekats under en längre tid. Ändå saknar politiken tillräcklig handlingskraft. Nödvändiga reformer genomförs inte. Politiken hänger inte med den snabba utvecklingen i näringslivet.

När politiken inte agerar så agerar näringslivet. Istället för att vänta på politiska förändringar tar allt fler företag och entreprenörer egna initiativ för att lösa kompetensförsörjningen. En del initiativ har funnits under längre tid; andra är relativt nytillkomna.

Samhällsentreprenörernas initiativ ställer viktiga principiella frågor. Ser vi en förskjutning mellan politik och näringsliv när det gäller ansvar för olika delar av utbildningssystemet? Hur bör i så fall en sådan utveckling förstås och bedömas? Vilka nya former för finansiering kan det kräva? Hur bejaktar politikerna denna entreprenörsanda? Vilken blir politikens roll när många av de nya lösningarna formas i näringslivet?

Om dessa frågor handlar denna rapport. Sverige behöver en debatt om rollfördelningen mellan politik och näringsliv inom utbildningsområdet. Den debatten vill Svenskt Näringsliv konstruktivt bidra till.

Stockholm, juni 2018

Tobias Krantz  
Chef för utbildning, forskning och innovation

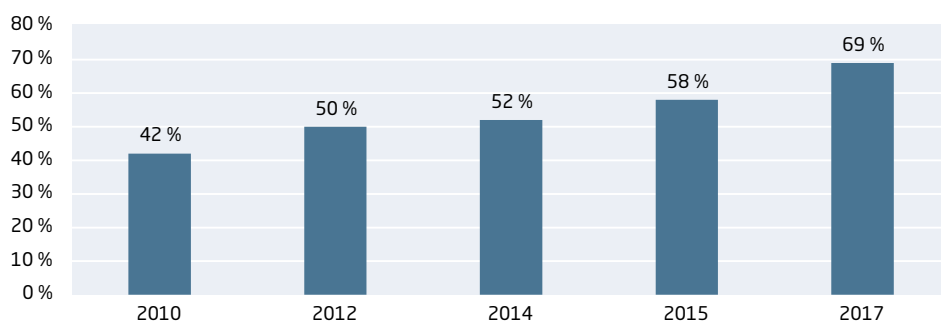
# Företagens kompetensförsörjningsproblem

Inom nästan samtliga branscher, över hela landet, vittnar företagen om samma sak. Det är en stor utmaning att hitta personer med rätt kompetens. Beroende på bransch och företag ser utmaningarna och problemen olika ut, och det leder också till olika konsekvenser. Men gemensamt för alla är att företagen både behöver utveckla gamla, traditionella, vägar och hitta nya vägar för att lösa sin kompetensförsörjning.

I dag rapporterar många om företagens problem med sin kompetensförsörjning. Nedan följer några exempel på hur rapporteringen av de problemen ser ut.

## Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät<sup>1</sup>

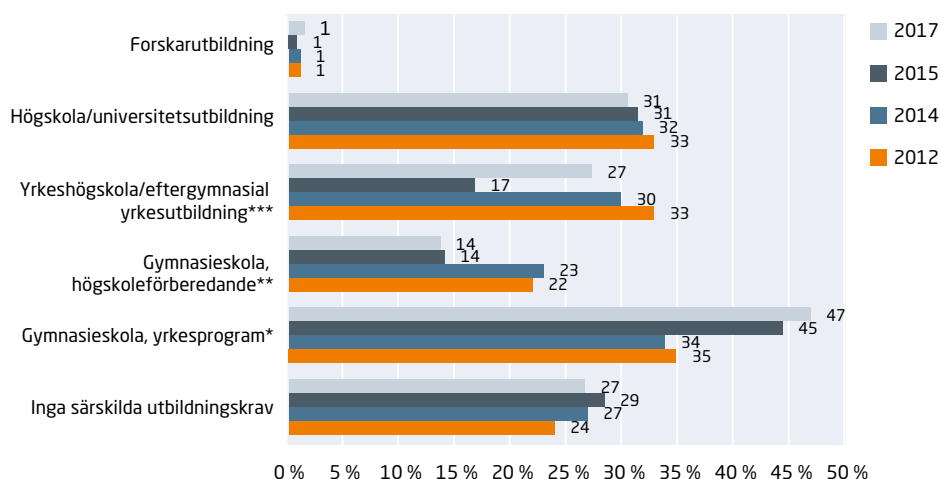
**Diagram 1. Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ert företag/arbetsplats under de senaste 6 månaderna?**



Rekryteringsförsöken i svenska företag är många. Fler än vad de varit de senaste åren, vilket självklart förklaras av att svensk ekonomi går relativt väl för tillfället. Men oavsett antalet rekryteringsförsök ligger de misslyckade rekryteringsförsöken på en konstant hög nivå, vilket visar på att det finns strukturella problem på den svenska arbetsmarknaden. Mellan 2010 till 2015 misslyckades var femte rekryteringsförsök. Hösten 2017 hade situationen förvärrats och vart fjärde rekryteringsförsök misslyckades.

<sup>1</sup> Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2018, Jobbskaparna larmar! Kompetensbristen ökar.

**Diagram 2. Vilken utbildningsnivå ville ni att de medarbetare ni sökte skulle uppfylla?**



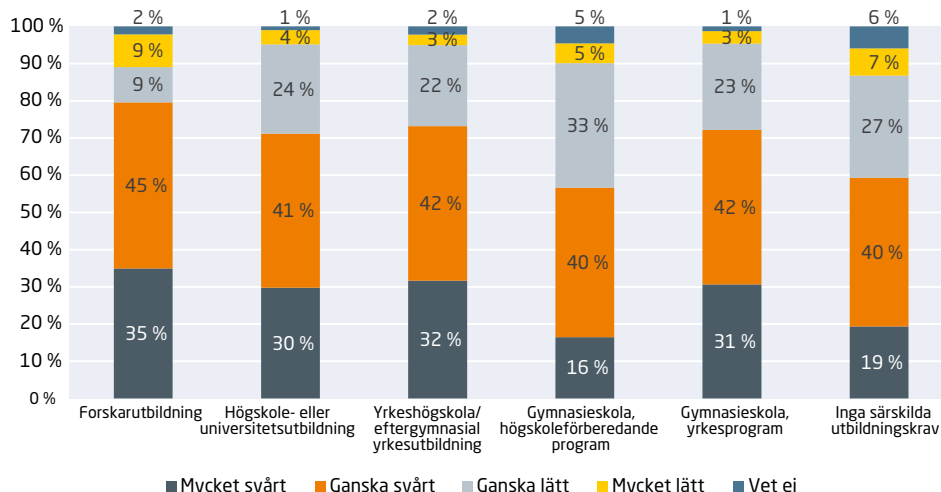
\* 2014 och tidigare Gymnasieskola praktisk.

\*\* Gymnasieskola teoretisk.

\*\*\* 2015 Yrkehögskola och 2014 och tidigare eftergymnasial yrkesutbildning/ specialutbildning t ex Yrkehögskola (tidigare KY).

Företagen efterfrågar medarbetare med många olika utbildningsbakgrunder. Genom åren kan dock konstateras att efterfrågan på högskole- och universitetskompetens ligger stabilt högt liksom den eftergymnasiala yrkeskompetensen. Den gymnasiala yrkeskompetensen efterfrågas av flest företag och ökar kontinuerligt över tid. Troligen på bekostnad av de högskoleförberedande gymnasieutbildningarna vilket skulle kunna förklaras av att det blir svårare att gå direkt från ett teoretiskt program ut på arbetsmarknaden då efterfrågan på specifik yrkeskompetens ökar.

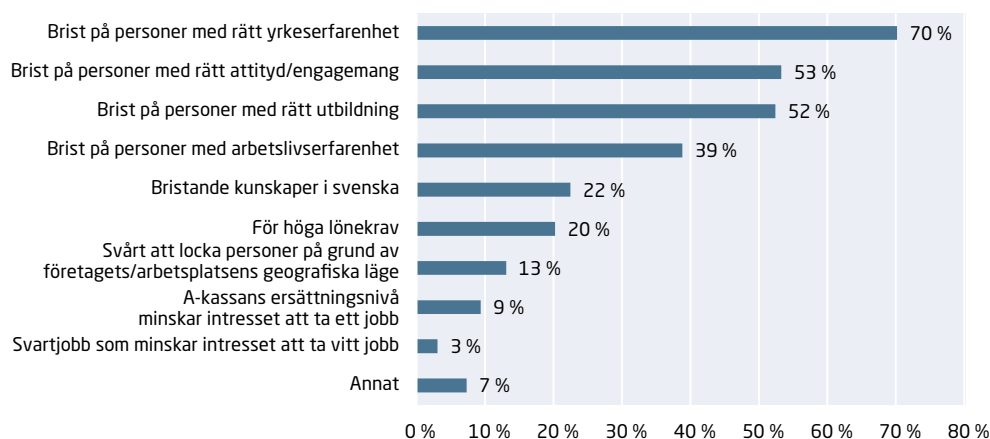
**Diagram 3. Hur svårt eller lätt har det varit att rekrytera medarbetare med utbildningsnivån ...?**



En majoritet av företagen menar att det är mycket eller ganska svårt att rekrytera nya medarbetare från samtliga utbildningsnivåer. Allra svårast är det för företagen att hitta medarbetare med forskningsutbildning, men det är också den utbildningsnivå som i volym är minst efterfrågad. Efter det följer eftergymnasial yrkesutbildning och gymnasial yrkesutbildning.

**Diagram 4. Vad anser du är de viktigaste orsakerna till att det har varit svårt för ert företag/arbetsplats att få tag i de medarbetare ni haft behov av?**

Flera svar möjliga.



Den vanligaste orsaken till företagets rekryteringssvårigheter är att det är brist på personer med rätt yrkeserfarenhet. Efter det följer brist på personer med rätt attityd/engagemang och brist på personer med rätt utbildning. På fjärde plats upplevs en brist på personer som generellt saknar arbetslivserfarenhet. Sammantaget kan det tolkas som att det både är för få personer inom specifika delar av utbildningssystemet, men också att det kan finnas kvalitets- och relevansproblem med utbildningarna vilket gör att övergången från utbildning till jobb försvåras och att för få personer på så vis kan skaffa sig rätt yrkeserfarenhet.

## Arbetsförmedlingens undersökningar

Det är inte bara Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät som visar på att företagen har svårt att hitta rätt person till rätt plats.

I Arbetsförmedlingens intervjuundersökning hösten 2017<sup>2</sup> uppgav närmare 40 procent av de privata arbetsgivarna att de upplevt svårigheter att rekrytera. Det är en siffra som ligger tydligt över det historiska genomsnittet och den högsta nivån som Arbetsförmedlingen uppmätt sedan 2007. Även Arbetsförmedlingen gör bedömningen att rekryteringsproblemen inom näringslivet leder till negativa konsekvenser för företagen och att de kommer att bromsa sysselsättningstillväxten under 2018.

I rapporten Var finns jobben?<sup>3</sup> visas att allt fler arbetsgivare har svårt att rekrytera personal med rätt utbildning. Det råder brist på nyutexaminerade arbetssökande i 41 av de 72 utbildningsgrupper som undersöks. Jämfört med 2016 års resultat är det därmed brist på arbetssökande inom ytterligare sju utbildningsgrupper.

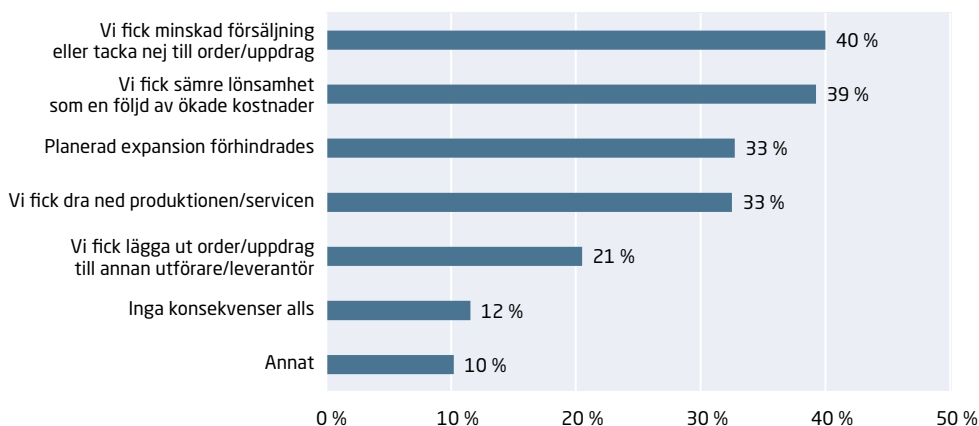
<sup>2</sup> Arbetsförmedlingens, Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2017.

<sup>3</sup> Arbetsförmedlingen, Var finns jobben 2017.

Det är tydligt att bristen på arbetssökande med en gymnasial yrkesutbildning har blivit mer utbredd. För 12 av de 13 utbildningsgrupper som omfattar gymnasiala yrkesutbildningar i undersökningen rapporterar arbetsgivarna brist på nyutexaminerade. Bristen är störst på fordonsutbildade, där 95 procent av arbetsgivarna har upplevt svårigheter att rekrytera. Bristen är även stor på utbildade inom naturbruk, transport, bygg, automation och restaurang.

## Konsekvenser av problem med kompetensförsörjning

**Diagram 5. Vilka konsekvenser för företaget uppstod på grund av svårigheter att rekrytera medarbetare?**



När företagen inte hittar de medarbetare de behöver för att driva och utveckla verksamheten får det konsekvenser. Vanligast är att företagen fick minskad försäljning eller fick tacka nej till order och uppdrag tätt följt av att lönsamheten försämrades till följd av ökade kostnader. Många företag tvingades också ställa in eller skjuta upp planerade expansioner och dra ner på produktionen och/eller servicen.<sup>4</sup>

Det är inte bara de enskilda företagen som drabbas när de har svårt med kompetensförsörjningen utan också svensk ekonomi som helhet. Det leder till att färre jobb skapas och att investeringarna sjunker. På sikt drabbar det också Sveriges välbefinnande.

<sup>4</sup> Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2018, Jobbskaparna larmar! Kompetensbristen ökar.

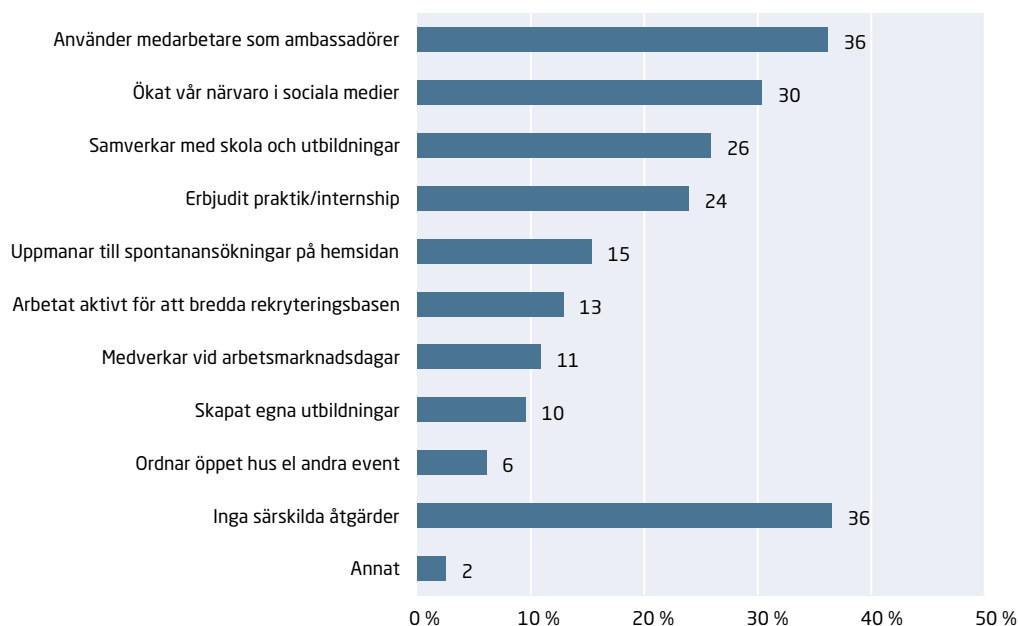
## Hur hanterar företagen problemen?

Företagen har alltid haft ett stort engagemang i olika former av utbildningar. Över tid har det förändrats och de politiska besluten har haft stor inverkan på företagens behov och möjligheter att involvera sig i utbildningar på olika nivåer. Hur ”färdig” eleven eller studenten har ansetts vara har varierat över tid. För tillfället är vi inne i en period då det offentliga, genom ett högt skatteuttag från företagen, har tagit på sig ett stort ansvar för att göra elever och studenter anställningsbara. Ett tecken på det är genom den senaste gymnasireformen då de yrkesförberedande programmen döptes om till yrkesprogram och på så sätt signalerade att eleverna från gymnasiet yrkesinriktade program skulle vara mer anställningsbara än tidigare. Utbildningarna har också ökat i längd. Gymnasieskolans tvååriga program gjordes på 1990-talet om till treåriga program. Även högskoleutbildningarna har ökat i tidsomfattning.

Att de offentliga utbildningssystemen på egen hand skulle klara av att skapa utbildningar med tillräckligt hög kvalitet och relevans för att göra elever och studenter anställningsbara och utvecklingsbara är naturligtvis inte möjligt. Så frågan är hur denna samverkan mellan utbildningssystemet och näringsliv bäst ska se ut? Hur ska ansvar och kostnader fördelas för att elever och studenter ska rustas för framtiden och för att företagen ska kunna vara konkurrenskraftiga i en alltmer globaliserad värld som präglas av knivskarp konkurrens?

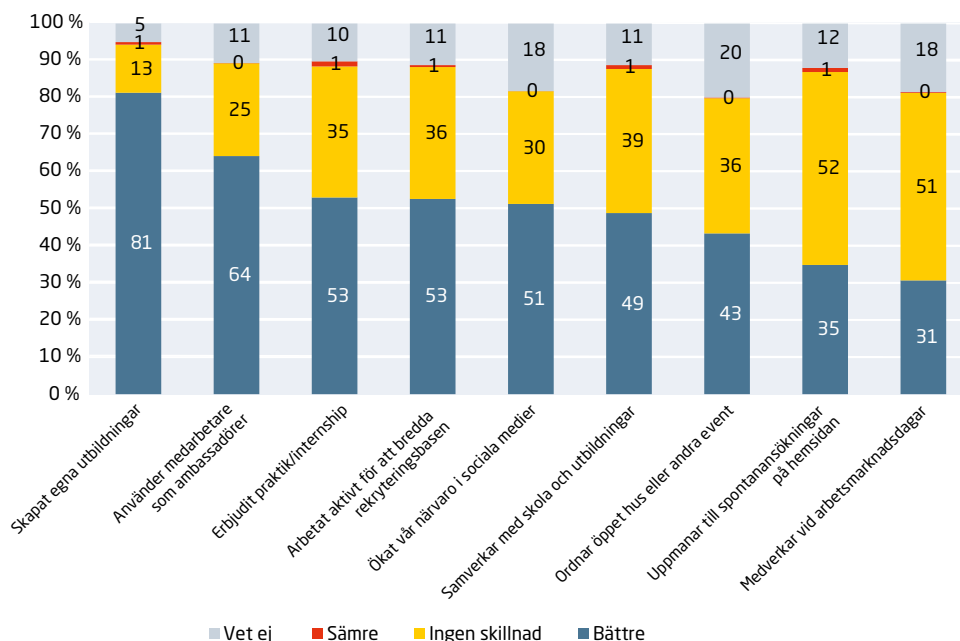
### Åtgärder för att förbättra kompetensförsörjningen<sup>5</sup>

**Diagram 6. Har ert företag/arbetsplats vidtagit några åtgärder för att göra er mer synliga i syfte att förbättra er kompetensförsörjning? (Fler svar möjliga.)**



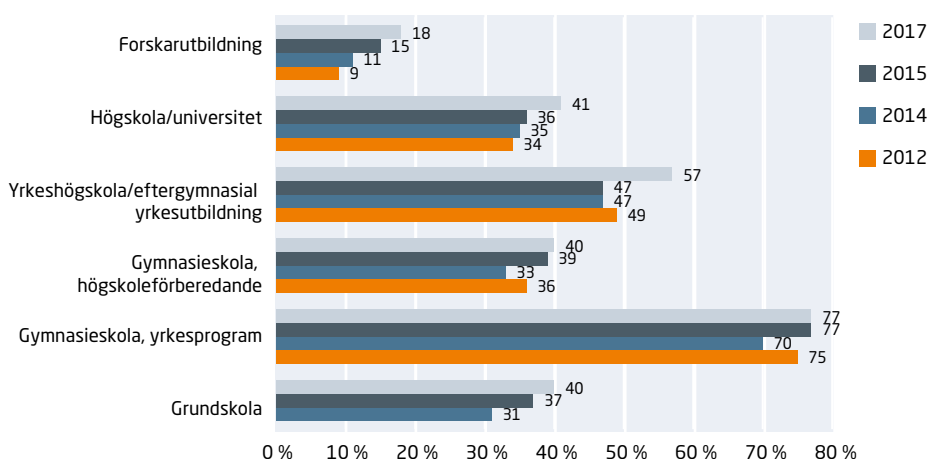
<sup>5</sup> Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2018, Jobbskaparna larmar! Kompetensbristen ökar.

Diagram 7. Har dessa åtgärder medfört att kompetensförsörjningen blivit ...?



Företagen använder i dag en rad olika strategier för att förbättra och underlätta kompetensförsörjning. Oftast handlar det om att på olika sätt använda befintliga medarbetare som ambassadörer. Men även ökad närvaro i sociala medier och samarbete med skolor och utbildningar är vanliga verktyg för företagen. Ungefär vart tionde företag anger att de har skapat egna utbildningar för att förbättra sin kompetensförsörjning. Att skapa egna utbildningar är betydligt vanligare bland större företag än bland mindre. Nästan vart tredje företag med 250 eller fler anställda och drygt vart femte företag med mellan 50–250 anställda har gjort det.

Diagram 8. Bland dem som samverkar sker samverkan med ...



Ungefär hälften av Svenskt Näringslivs medlemsföretag samarbetar med skolor och andra utbildningsanordnare. Uppenbarligen sker det inte bara av framtida rekryteringsskäl, även om det är en viktig orsak. Andra orsaker kan exempelvis vara ett generellt intresse av att bidra till samhället, att det ger goodwill för företaget eller ger nya idéer och perspektiv på verksamheten. Av de företag som samarbetar med olika skolor och utbildningsanordnare är det vanligaste att samverka med de gymnasiala yrkesprogrammen. Troligtvis genom att ta emot elever på apl (arbetsplatsförlagt

lärande) och att delta i olika lokala programråd. Men värt att konstatera är att även om företagen som samverkar med skolor och utbildningsanordnare ligger relativt konstant över de senaste åren så ökar engagemanget hos de företag som samverkar.

## Utbildning för anställda

När utbildningssystemen inte levererar tillräckligt många personer med rätt utbildning och utbildningarna för ofta inte heller håller tillräckligt hög kvalitet och relevans tvingas företagen engagera sig mer i sin kompetensförsörjning. Det sker på en mängd olika sätt. En effekt av detta är att svenska företag lägger mycket tid och resurser på att utbilda nyanställd personal. Det är naturligtvis bra och rimligt att företagen utvecklar och utbildar sin personal. Men framför allt när det kommer till utbildningsbehovet av nyanställda visar det på att det finns omfattande förbättringspotential i de offentliga utbildningssystemen. I genomsnitt investerar svenska företag 134 utbildningstimmar på en nyanställd medarbetare.<sup>6</sup>

Det är inte bara nyanställda medarbetare som är involverade i olika utbildningsinsatser. Medarbetare på svenska företag deltar, i ett internationellt perspektiv, mycket i olika former av personalutbildning.<sup>7</sup> Vart fjärde svenskt företag ger anställda utbildning i generella kompetenser för att utveckla deras förmågor kring problemlösning, kommunikation, samarbete, analys, ledarskap och kreativitet. Nästan nio av tio företag ger utbildning, stöd och utveckling av kompetenser som är specifika till den aktuella branschen eller företaget.

|                                                                                                                                                               |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Andel företag som anordnar utbildning i generella kompetenser (t.ex. problemlösning, analytisk förmåga, samarbete, kommunikation, ledarskap och kreativitet). | 75 %       |
| Andel företag som anordnar utbildning i jobbspecifika kompetenser (bransch eller företags-specifika kompetenser).                                             | 87 %       |
| I genomsnitt, hur mycket grundutbildning anordnas för en nyanställd under det första året.                                                                    | 134 timmar |

## Företagens egna gymnasieskolor

Företagen har en lång tradition av att driva egna gymnasieskolor. Formerna har genom åren sett olika ut, men i dag görs det tack vare det svenska friskolesystemet. Ett antal svenska företag driver egna skolor. Längst tradition av de befintliga gymnasieskolorna har Mälardalens Tekniska Gymnasium som i dag drivs med Scania, AstraZeneca och Telgekoncernen som huvudman men som har sin grund i Scania's industriskola som startades 1941. Andra exempel är Göranssonsska skolan med företaget Sandvik som huvudägare som startade 2002, Perstorp gymnasium med Perstorp AB som ägare och huvudman startade 1996. I Göteborg finns både Göteborgs Tekniska College (GTC) som ägs av Volvo Group och Volvo Cars tillsammans med Göteborg stad och SKF Tekniska Gymnasium med rötter tillbaka i 1930-talet. Även maskinförsäljningsföretaget Lichron driver två gymnasieskolor, i Växjö och i Gnosjö. Men det är inte enbart inom industrin utan även Peab AB driver gymnasieskolor med bygg- och anläggningsprogrammet i Solna, Malmö och Göteborg. Även Skanska AB har en skola i Växjö.

Många andra företag är involverade lokalt även om det inte driver egna skolor och företagen gör stora och viktiga insatser. Insatser som både hjälper de enskilda företagen, men också branschen som helhet och även ser till att eleverna på skolorna får

<sup>6</sup> [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-sweden\\_9789264265479-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-sweden_9789264265479-en#page1)

<sup>7</sup> The Adult Education Survey (AES), Eurostat 2016.

en bättre utbildning än vad de annars skulle ha fått. Det gäller också alla de företag som tar emot elever på arbetsplatsförlagt lärande (apl) inom gymnasieskolan och som engagerar sig inom lokala programråd runt om i landet.

#### Exempel: SKF

SKF (Svenska Kullagerfabriken) driver ett flertal utbildningar för sina anställda. Det rör sig om utbildningar i olika produktionstekniker, elektronik, ledarskap, programmering osv. Därutöver bedriver de gymnasieskola, samarbetar med Chalmers, driver YH-utbildning och köper in utbildningar från KTH. SKF utbildar också helt nyutexaminerade anställda. Företaget bedriver utbildningarna av flera skäl: exempelvis för att lära ut företagsspecifika system, för att täcka områden som universiteten inte alls berör och för att universitetsutbildningar är relevanta i arbetslivet under allt kortare tid, eftersom samhälleliga förändringar går allt snabbare.

#### Exempel: Skanska

I Växjö driver Skanska Skanskagymnasiet som är en fristående skola som erbjuder eleverna teknikprogrammet och gymnasieingenjörsutbildning. Förutom gymnasieskolan erbjuder också Skanska sina medarbetare ungefär 90 olika, relativt korta, utbildningar. Dessa utbildningar (exempelvis inom arbetsmiljö, juridik, ledarskap m.m.) är eftergymnasiala och syftar till att öka den kompetens som krävs för att leda en effektiv byggproduktion.

### Branschinitiativ inom utbildningsområdet

Det är inte enbart enskilda företag som är involverade, utan även flertalet branschorganisationer har kvalitetssäkringskoncept där de kvalitetssäkrar och hjälper befintliga skolor. Ett av de mest etablerade koncepten är Teknikcollege. Bakom Teknikcollege står Industrirådet som 2004 initierade konceptet. I dag finns 25 regioner med nära 150 Teknikcollegecertifierade utbildningsanordnare. Över 3000 industri och teknikföretag finns idag anslutna till Teknikcollege. Genom att samarbeta med regionens företag utformas innehållet i utbildningar så att det passar industrins behov. Grundstenen i konceptet är åtta kvalitetskriterier som syftar till att öka statusen och kvaliteten för industrirelevanta utbildningar samt skapa en matchning mellan utbildningssystemet och de kompetensförsörjningsbehov som Sveriges industriföretag har.<sup>8</sup>

Även elbranschen kvalitetssäkrar och stöttar skolor genom ETG-konceptet. År 2007 gick elteknikbranschens parter ihop och startade Elteknikbranschens gymnasium i Nyköping. Pilotskolan blev lyckad och uppvisade goda resultat och utbildningskonceptet har spridits sedan dess. Det sker i dag genom ETG-partner. Elteknikbranschens utbildningskoncept kvalitetssäkrar yrkesämnena i utbildningen och utvecklar kvaliteten på programmet. I dag är 44 skolor partners. Själva konceptet ETG-partner ägs av Elteknikbranschens Gymnasieskolor i Sverige AB. Ursprungsskolan i Nyköping fortsätter att drivas som en friskola av branschen. De anslutna skolorna får genom konceptet en kvalitetssäkring som utgår från företagets förväntningar och branschens krav på blivande medarbetare inom elteknikbranschen. Skolor som är ETG-partner ingår i ett nätverk som samverkar kring att utveckla sin utbildning i nära samarbete med branschens företag såväl nationellt som regionalt.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> <http://www.teknikcollege.se/>

<sup>9</sup> <http://www.etgverige.se/>

Ett av de nyare kvalitetssäkringskoncepten är Motorbranschcollege. Motorbranschcollege är ett kvalitetssystem som riktar sig mot särskilt utvalda gymnasieskolor som tillhandahåller utbildningar mot motorbranschens yrken. Genom att initiera och stärka samverkan mellan gymnasieskolor och företag i motorbranschen höjs utbildningskvaliteten. Certifieringen startade 2017 och i dag finns tre certifierade gymnasieskolor.<sup>10</sup>

Flera andra branscher har motsvarande eller liknande kvalitetssäkringskoncept. På VVS-sidan finns konceptet Förstklassig skola, inom byggbranschen finns konceptet Branschrekommenderad skola. Inom handeln finns Handelscertifierade utbildningar.

Ett ytterligare exempel på branschengagemang finns hos Maskinentreprenörerna. På grund av höga kostnader har kommunerna backat ur utbildningen till maskinförare. Maskinentreprenörerna står idag för hela den yrkespraktiska delen av gymnasieutbildningen och lägger även pengar på marknadsföring och utveckling av utbildningens kvalitet, fortbildning och tillhandahållande av lärare. Maskinentreprenörerna erbjuder också vuxenutbildning och företagsanpassade kurser inom branschen.<sup>11</sup>

Andra exempel med branschvisa skolor där branschorganisationer står för struktur och innehåll och de enskilda företagen betalar utbildningen är IUC i Nyköping som utbildar kyl- och värmepumpsinstallatörer.

## **Företags engagemang inom Yrkeshögskolan**

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) utövar tillsyn och styrning av yrkeshögskoleutbildningar. Den inrättades 2009 och ersatte då Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning. MYH beslutar bland annat om statligt stöd till utbildningsanordnare och kontrollerar och granskar utbildningarnas kvalitet och resultat.

Yrkeshögskoleutbildning är en eftergymnasial utbildningsform som kombinerar teoretiska studier med en stark arbetslivsanknytning. Sammansättningen av utbildningsutbudet varierar över tid beroende på arbetsmarknadens efterfrågan.<sup>12</sup>

Av de 220 utbildningsanordnarna 2017 var en majoritet privata utbildningsföretag. Men det är inte bara privata utbildningsföretag som är involverade i utbildningarna. Arbetslivets och privata företags medverkan i yh-utbildningarna är också en förutsättning för att bedriva utbildningarna. Företagen medverkar aktivt i utbildningarna på olika sätt. Representer från arbetslivet deltar i utbildningens ledningsgrupp. Utbildningarnas ledningsgrupper består av personer med olika bakgrund, men majoriteten ska vara representer från det berörda arbetslivet. Ledningsgruppen har flera viktiga uppgifter. Bland annat att forma utbildningen så att den passar de efterfrågade kompetensbehoven. Ledningsgruppen ska även anta sökande till utbildningen och utfärda examens- och utbildningsbevis.

<sup>10</sup> <http://www.motorbranschcollege.se/>

<sup>11</sup> <https://www.me.se/utbildning/om-me-skolan/>  
([http://www.munkedal.se/download/18.63c0857115f0919810b6761/1507898216245/Dingle\\_Gy-folder\\_170905.pdf](http://www.munkedal.se/download/18.63c0857115f0919810b6761/1507898216245/Dingle_Gy-folder_170905.pdf))

<sup>12</sup> [https://www.myh.se/Documents/Publikationer/Rapporter/2018/Statistisk\\_arsrapport2018.pdf](https://www.myh.se/Documents/Publikationer/Rapporter/2018/Statistisk_arsrapport2018.pdf)

All utbildning inom yrkeshögskolan sker i nära samarbete med arbetslivet. Lärande i arbete (lia) innebär att en del av utbildningen är förlagd till en eller flera arbetsplatser. Att fungera som lia-företag innebär också ett ansvar. lia är en kurs och handledaren ska se till att studenten får uppgifter som motsvarar kursmålens krav. Den studerande ska delta i arbetet och vara med exempelvis i ett arbetslag, projekt eller annan del av verksamheten.

Företagen bidrar också med föreläsare och medverkar i projekt. Svenska företag investerar stora resurser i tid och pengar för att yh-utbildningarna ska hålla hög kvalitet och relevans.

#### **Exempel: Berghs**

Berghs (Berghs School of Communication) driver utbildningar inom kommunikation. De erbjuder heltidsutbildningar mellan sex månader och två år (varav fem är YH-utbildningar inom konst och kultur, en mängd kortare kurser samt skraddarsydda kurser för företag). Cirka 3 000 studenter studerar på Berghs varje år, och några hundra studenter kommer via företag som köper utbildningar. Skolan samarbetar med utländska universitet, där studenter gör sin första termin på en Bachelor-utbildning på Berghs och sedan fortsätter på utländska universitet alternativt att studenter från utländska lärosäten gör en utbytestermin på Berghs. Utbildningarna på Berghs är på eftergymnasial nivå, men skolan ställer inga formella utbildningskrav i antagningen. Berghs har inga planer på att ansöka om examensrätt.

(Exemplen SKF, Berghs och Skanska är hämtade från Svenskt Näringslivs rapport Utmanarna.<sup>13</sup>

### **Företagens involvering i den akademiska utbildningen**

Många företag har också en omfattande samverkan och engagemang i den akademiska utbildningen. Det kan handla om deltagande i universitets- och högskolestyrelser, olika former av styrgrupper, samarbetsprojekt av olika slag, forskningsprojekt, industri-doktorander, naturligtvis examensjobb och praktik för studenterna och många andra former av samarbete.

Ungefär hälften av de svenska företagen samarbetar och för diskussioner med lärosäten kring kursinnehåll och programutformning.<sup>14</sup>

En annan samverkansmöjlighet är uppdragsutbildningar. Universitet och högskolor har länge haft möjlighet att anordna utbildning på uppdrag av myndigheter, företag och andra organisationer. För uppdragsutbildningar får lärosätena ta ut avgifter från uppdragsgivarna och ofta avser det utbildning av uppdragsgivarens personal. 2014 uppgick lärosätenas totala intäkter av uppdragsutbildning till nästan 1,4 miljarder kronor.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> [https://www.svensktnaringsliv.se/migration\\_catalog/Rapporter\\_och\\_opinionsmaterial/Rapporter/utmanarna\\_706813.html/BINARY/Utmanarna.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/utmanarna_706813.html/BINARY/Utmanarna.pdf)

<sup>14</sup> [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-sweden\\_9789264265479-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-sweden_9789264265479-en#page1)

<sup>15</sup> <http://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e4c9e/1487841870934/rapport-2016-04-15-uppdragsutbildning.pdf>

### Exempel ICA

ICA Gruppen är via Hakon Swenson-stiftelsen en av initiativtagarna till Center for Retailing (CFR) Bachelor program inom Retail Management på Handelshögskolan i Stockholm och är delaktiga i kursutbudet, både genom finansiering och studentkontakter.\*

ICA-handlarnas förbund har också möjliggjort en professur inom företagsekonomi, inriktning mot detaljhandel, på Handelshögskolan i Stockholm.

ICA Gruppen har också ett eget utbildningskoncept, ICA Skolan. Där erbjuds cirka 90 olika lärarledda utbildningar där cirka 4000 personer deltar varje år och ett 50-tal webbutbildningar med ca 52 500 unika användare. Men ICA Skolan används också av externa aktörer. De genomför drygt 200 uppdrag för unika kunder med totalt ca 5700 antal deltagare per år.

---

\* Förutom ICA är idag också Accenture, Axel Johnson, Coca Cola European Partners, Coop, H&M, Ikea, Svensk Handel, Systembolaget och Swedish Match engagerade i CFR. Axel Johnson har bland annat möjliggjort Antonia Ax:son Johnson Tutorial Program.

### Exempel Viktor Rydberg Lärarutbildning AB

Åbo Akademi i Finland ansökte 2012 tillsammans med stiftelsen Viktor Rydberg hos regeringen om examenstillstånd för en fristående lärarutbildning. Idén var att skapa en lärarutbildning som, likt den i Finland, skulle knyta samman teori och praktik på ett tydligare sätt än i Sverige.

Åbo Akademis enhet i Vasa skulle stå för planeringen av utbildningen, upplägg av de teoretiska studierna och forskningen. Förhoppningen var att börja redan 2013 med ett tjugotal lärarelever, som sedan skulle få tillgång till Stiftelsen Viktor Rydbergs skolor som praktikplatser.

Ursprungligen ville skolan endast bedriva det korta lärarprogrammet på 90 högskolepoäng. Då den inte godkändes lämnades en ny ansökan in för den långa lärarutbildningen. Universitetskanslersämbetet yrkade avslag även på den ansökan. Brister ansågs föreligga vad gäller bland annat lärarresurser, utbildningsmiljö och kvalitetssäkring. 2014 avslog utbildningsdepartementet och Helene Hellmark Knutsson (S), minister för högre utbildning och forskning, den andra ansökan. Sedan dess har ingen ny ansökan lämnats in, men intresset för att starta en fristående lärarutbildning kvarstår.

# Företagen som samhällsentreprenörer

Att den globala konkurrensen som de svenska företagen möter är knivskarp är ingen nyhet. Inte heller att digitaliseringen håller på att stöpa om både samhället och arbetslivet i grunden. Det ställer nya och förändrade krav på både företagen och utbildningssystemet. Att företag kan rekrytera yrkesskickliga medarbetare med hög kompetens är avgörande för om svenska företag fortsatt ska kunna vara konkurrenskraftiga och ytterligare förbättra sina möjligheter att vinna affärer runt om i världen.

Dagens och framtidens utmaningar behöver lösas med uppdaterade och nya verktyg. Trenden går mot att företagen behöver engagera sig mer i sin kompetensförsörjning, och att de i framtiden kommer behöva ta ytterligare ansvar för att hitta rätt medarbetare. Men samtidigt som detta sker är skattetrycket i Sverige bland de högsta i världen. Det betyder att staten och det offentliga har tagit på sig ett stort ansvar med att se till att tillgången på duktiga medarbetare framförallt ska lösas av det offentliga. Om ansvaret mer och mer läggs över på näringsliv och privata aktörer behöver vi föra en större diskussion kring hur kostnaderna ska fördelas.

En ambition med den här rapporten är att visa på det stora engagemang som enskilda företag och branscher har i utbildningssverige i dag. Stora resurser, både tid och pengar, investeras från privat håll i utbildningssystemets alla olika delar. Företag och branschers involvering är givetvis en nödvändighet för att elever och studenter ska bli väl rustade för framtiden. Både för att skaffa sig sitt första jobb och för jobben efter det och utvecklas i sina respektive yrken.

Samtidigt som företag och branschers deltagande och engagemang är nödvändigt för utbildningarnas kvalitet, relevans och effektivitet leder det också till vidare frågor kring politikens och det offentligas roll. Det finns behov av att både förbättra utbildningssystemen och att sänka kostnad och risk för företagen att anställa. Men allt talar som sagt också för att de kommer behöva lägga ned mer tid, energi och pengar på att lösa sin kompetensförsörjning. Hur kan detta uppmuntras, utvecklas och skalas upp? Vilken roll kan politiken spela i att uppmuntra och skapa ytterligare förutsättningar för företag att engagera sig i utbildningar på olika nivåer i olika former?

Utan nya och utvecklade sätt att samarbeta mellan utbildningar och företag kan utbildningarna möjligen upprätthålla kvaliteten, men inte relevansen och effektiviteten. Det skulle betyda att elevers och studenter kunskaper visserligen kan vara goda, men att de inte går att omsätta och utveckla i praktiken. Lite som att Volvo fortsatt skulle producera, visserligen stabila och pålitliga, bilar av modell 240, medan resten av världens biltillverkare tillverkar självkörande elbilar.

Allt fler företag och enskilda personer blir i allt högre grad samhällsentreprenörer – entreprenörer som tar initiativ till att lösa samhällsproblem där politikerna har misslyckats eller inte är tillräckligt snabbfotade. Svenskt Näringsliv har i en rad rapporter lagt förslag på reformer om hur bristerna i det offentliga utbildningssystemet kan åtgärdas. Politiska initiativ och reformer är mycket angelägna. Många frågor, som är viktiga för företagen, kan inte lösas med mindre än att politiker agerar och fattar beslut.

Men om politiker, av olika skäl, inte förmår genomföra reformer måste de vara öppna för att lösningar formas i näringslivet. Den politiska inriktningen bör då vara att uppmuntra, bejaka och låta bli att lägga hinder i vägen, att bidra till att ”skala upp” lösningar som har visat sig fungera väl. Det innebär en förändring av politikerrollen – ett om man så vill tydligare partnerskap mellan näringsliv och politik. Hur detta nya partnerskap ska se ut förtjänar en seriös diskussion. Och den måste börja nu.



**[www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se)**

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00