



Omställningsindikatorn

- yrkesverksammas efterfrågan på studier

Februari 2023



Innehåll

Innehåll.....	2
1. Inledning.....	3
2. Drivkrafter och preferenser	4
VARFÖR: Drivkrafter till utbildning	4
VAD: Viktiga faktorer vid val av utbildning.....	5
VAR: Utbildningsformer.....	5
HUR: Omfattning, studietakt och efterfrågan på distansundervisning.....	6
3. Hinder och lösningar	8
Hinder och orosmoln.....	8
Lösningar	9
4. Kännedom om och inställning till omställningsstudiestödet	10
5. Branscher och sektorer	11
Rörlighet på arbetsmarknaden.....	11
Attraktiva branscher och sektorer	12
6. Information, kommunikation och vägledning	14
Studie- och yrkesvägledning och validering.....	14
Information för val av utbildning	14
Slutord	16
God potential – men utbildningsplatser och reformer behövs	16
Referenser	18

1. Inledning

Den 1 oktober 2022 trädde ett nytt system för omställning i kraft. Det nya systemet ger möjlighet för yrkesverksamma att stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden genom en utbildningsinsats. Antingen genom att stärka sin kompetens inom befintligt arbetsområde, eller genom att studera för att byta yrke eller bransch. Det livslånga lärandet blir dessutom en viktig pusselbit för att klara företagens kompetensförsörjning när arbetslivet blir längre, arbetsmarknaden ställer om och kompetensbehoven förändras.

För att ta reda på hur yrkesverksammas efterfrågan på utbildning ser ut lät Svenskt Näringsliv genomföra en undersökning. I denna promemoria presenteras en sammanfattning av resultaten.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att intresset för att studera är stort hos yrkesverksamma. Med utgångspunkt i det stora intresset i kombination med den typ av hinder man upplever förefaller omställningsstudiestödet kunna stärka förutsättningarna för yrkesverksamma att studera och därmed bidra till att stärka kompetensförsörjningen på hela arbetsmarknaden, stärka förutsättningarna för företagen att hitta rätt kompetens samt stärka den gröna och digitala omställningen.

Hanna Cederqvist,
Svenskt Näringsliv

Fakta om Omställningsindikatorn

Denna promemoria bygger på resultatet av en undersökning som analysföretaget Demoskop genomförde under perioden 12 juli-1 september 2022 på uppdrag av Svenskt Näringsliv. Målgruppen var yrkesverksamma i privat sektor i åldrarna 27–60 år. Totalt svarade 4051 respondenter på undersökningen. Viktning av data har gjorts efter kön och ålder. Respondenternas utbildningsbakgrund: 35 procent universitet/högskola, 27 procent eftergymnasial och 38 procent grundskola/gymnasium. 51 procent av respondenterna bor i en storstad, 31 procent i en större stad och 18 procent i en mindre stad.

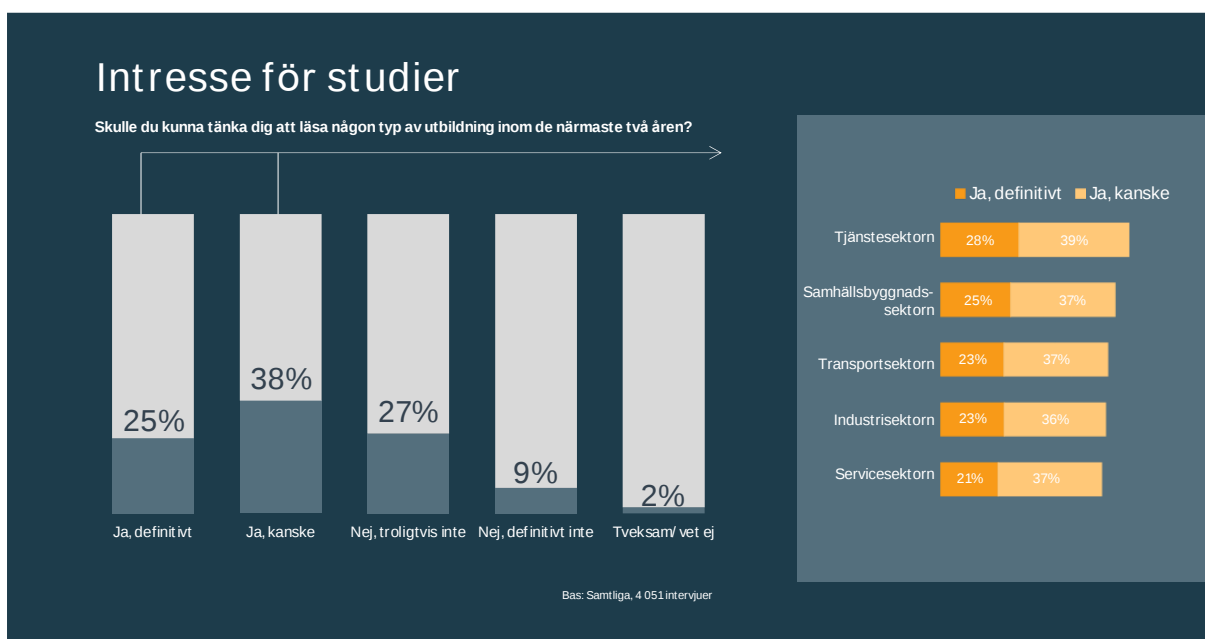
2. Drivkrafter och preferenser

Att intresset för att studera är stort är en av undersökningens viktigaste och tydligaste resultat. Hela 2 av 3 kan tänka sig att läsa en utbildning inom de närmaste två åren, medan endast 1 av 10 anger att de inte är intresserade.



Figur 1. Kan tänka sig att läsa en utbildning inom de närmaste två åren.

Intresset för studier är högt hos yrkesverksamma inom alla sektorer. Se figur 2.



Figur 2. Interesse för studier

Drygt 85 procent anger att de trivs bra på sina nuvarande arbetsplatser. Anledningen till att så stor andel är intresserade av att studera, trots att de trivs så bra, handlar om **varför** de vill studera.

VARFÖR: Drivkrafter till utbildning

Bland de som är positivt inställda till att studera de närmaste två åren anger hälften att intresse för utbildningen är den viktigaste drivkraften. Att en utbildning ska göra individen bättre på sitt nuvarande arbete är, precis som möjlighet till högre lön, en annan vanlig faktor till den positiva inställningen.

Att utveckla sin kompetens för att skapa bättre förutsättningar för att byta tjänst eller arbetsgivare är en annan stark drivkraft. 2 av 10 vill utbilda sig för att byta yrke, vilket visar på en potential för rörelse mellan olika

branscher. Arbetare anger i större utsträckning att högre lön är en drivkraft, medan tjänstemän i större utsträckning vill bli bättre på sitt nuvarande jobb.



För att kunna ta ett jobb som är intressant och stimulerande. Ett jobb som är roligt och lärorikt att gå till. Ett jobb som känns betydelsefullt.

Respondent om vad som påverkar benägenheten att studera.

VAD: Viktiga faktorer vid val av utbildning

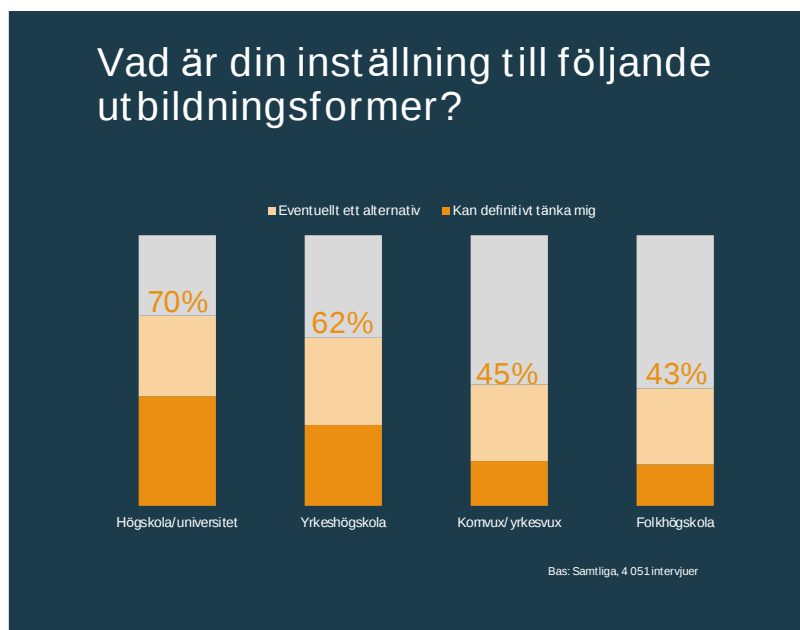
Liknande faktorer som de som utgör drivkrafter är även viktiga vid val av utbildning. Att ämnesområdet är intressant är viktigast även här, följt av ökade karriärmöjligheter och att utbildningen leder till högre lön. Faktorer som gör att utbildningen passar in i den befintliga vardagen är viktiga för många, såsom att utbildningen går att läsa på distans och att den går att läsa på arbetstid. 3 av 10 anger att det är viktigt. Två faktorer som får bedömas som mindre viktiga är om utbildningen leder till examen, eller att den ges vid ett visst lärosäte, vilket brukar vara viktigt när yngre personer väljer utbildning.

En studie genomförd av SCB på uppdrag av Myndigheten för yrkeshögskolan visar på vikten av examen (SCB, 2022). Analysen av tidigare studenters etablering visar att sannolikheten för att de som avslutat sin yrkeshögskoleutbildning med en examen etablerar sig på arbetsmarknaden är mycket större än för de som endast fullföljer studierna men utan godkända resultat i alla de kurser som ingick i utbildningen. För de individer som vill stärka sin kompetens och position på nuvarande arbetsplats kanske en examen eller ett intyg inte är fullt så viktigt som för de som avser att byta arbetsplats eller bransch.

VAR: Utbildningsformer

Inom vilken utbildningsform individen är intresserad av att studera påverkas i stor utsträckning av hens egen utbildningsbakgrund. Bland de som tidigare läst en högre akademisk utbildning är intresset betydligt större för att studera vid universitet eller högskola än bland de med övriga utbildningsbakgrunder. Av figur 3 framgår att 7 av 10 ser studier via högskola eller universitet som ett alternativ. Intresset för studier via yrkeshögskolan är också högt, då 6 av 10 anger att det är ett intressant alternativ. Yrkeshögskolan är redan idag en utbildningsform som används som väg för yrkesväxling och kompetensutveckling genom utbudet av både program, korta kurser och kurspaket.

Det är ur ett kompetensförsörjningsperspektiv positivt att nära hälften av respondenterna är intresserade av att läsa på komvux eller yrkesvux. Detta då gymnasial yrkesutbildning är en mycket viktig utbildningsnivå för arbetslivet; det är den mest efterfrågade utbildningsnivån vid rekrytering. Dock finns det utmaningar i både tillgång på och tillgänglighet till utbildning inom vuxenutbildningen för yrkesverksamma som vill ställa om eller stärka sin kompetens. Det finns ett stort behov av reformering inom yrkesvux, vilket beskrivs i Svenskt Näringslivs rapport *Yrkesvux som jobbmotor* (Svenskt Näringsliv, 2022a). Detta reformbehov understryks av att efterfrågan på kompetensutveckling och omställning via yrkesvux är så stor. I figur 3 framgår att nära hälften är intresserade av att studera inom komvux/yrkesvux.



Figur 3. Intresse för utbildningsformer

Inom mer yrkesinriktade utbildningar via yrkesvux eller yrkehögskolan är intresset störst för tekniska utbildningar, medan de som vill läsa inom högskolan är mest intresserade av utbildningar inom juridik och samhällsvetenskap.

HUR: Omfattning, studietakt och efterfrågan på distansundervisning

För att möjliggöra studier för en person som redan är etablerad på arbetsmarknaden krävs att förutsättningarna är de rätta. Yrkesverksamma vuxna har ofta stora fasta kostnader, är inte lika mobila som unga vuxna och har befintliga anställningar som de behöver ta hänsyn till.

Vad som fungerar för respektive individ varierar, men resultaten från undersökningen ger några slutsatser vad gäller distansundervisning kontra fysisk undervisning och studietakt.

- Ungefär hälften av respondenterna uppger att de föredrar distansundervisning, vilket kan jämföras med att enbart 1 av 5 föredrar fysisk utbildning.
- Majoriteten vill studera på deltid, medan knappt 2 av 10 vill studera på heltid. Tjänstemän vill i större utsträckning studera på deltid, medan arbetare är mer öppna för att studera på heltid.

Att deltidsstudier framstår som attraktivt beror sannolikt på flera faktorer. Bland annat att de flesta trivs på sitt arbete och vill utbilda sig för att stärka sin kompetens snarare än att byta arbetsplats eller bransch samt att det rent privatekonomiskt kanske inte går ihop om de avstår arbete.

Vad gäller omfattning på studierna är det svårare att dra några slutsatser; spridningen på preferenserna är stora. Det finns en efterfrågan på utbildningar som är allt från två veckor till över tre år eller längre. Strax över

hälften vill läsa utbildningar som är ett år eller längre. Arbetare verkar mer benägna att ta ett större omtag om sin kompetens, då 6 av 10 arbetare är intresserade av en utbildning som är minst ett år.

Dessa varierande behov och preferenser ställer stora krav på flexibilitet hos utbildningssystemet och hos utbildningsanordnare. Flexibiliteten kommer att vara en avgörande faktor för att möjliggöra för yrkesverksamma individer att stärka sin kompetens genom utbildning.

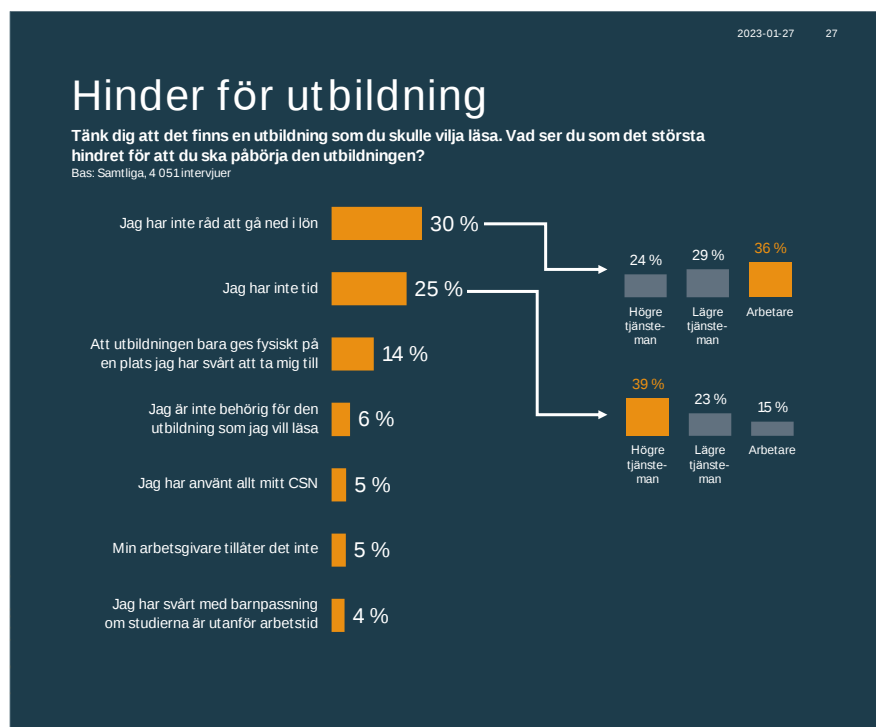
3. Hinder och lösningar

Hinder och orosmoln

Att börja studera som yrkesverksam kan upplevas som ett stort steg. I detta avsnitt ges en inblick i vilka hinder som respondenterna upplever och vad de eventuellt är oroliga för.

Bland de som har angett att de **inte** kan tänka sig att läsa en utbildning inom de närmsta två åren är det främsta skälet att de inte ser ett behov av utbildning. Samtidigt är 2 av 3 respondenter intresserade av att studera de kommande två åren. När individen själv väntas ta ett större ansvar för sin kompetensförsörjning behöver fördelarna med utbildning belysas, även hos de som anser att de inte behöver utbildning. Även tillgång på vägledning är viktigt för att öka möjligheterna för individer att få tag på rätt utbildning och hitta en utbildning som kompletterar och stärker deras befintliga kompetens eller öppnar upp en ny karriärbana.

Generellt är parametrar som lön och tid de faktorer som begränsar mest, se figur 4. Drygt en tredjedel anger att de inte har råd att gå ner i lön och en fjärdedel anger att de inte har tid. När svaren från tjänstemän och arbetare jämförs är det tydligt att tjänstemän i större utsträckning anger tidsbegränsning som ett hinder, medan arbetare i större utsträckning anger att de inte kan gå ner i lön. Detta pekar på att omställningsstudiestödet kan få en bra effekt, då det ska öka förutsättningarna att studera både tidsmässigt och ekonomiskt.



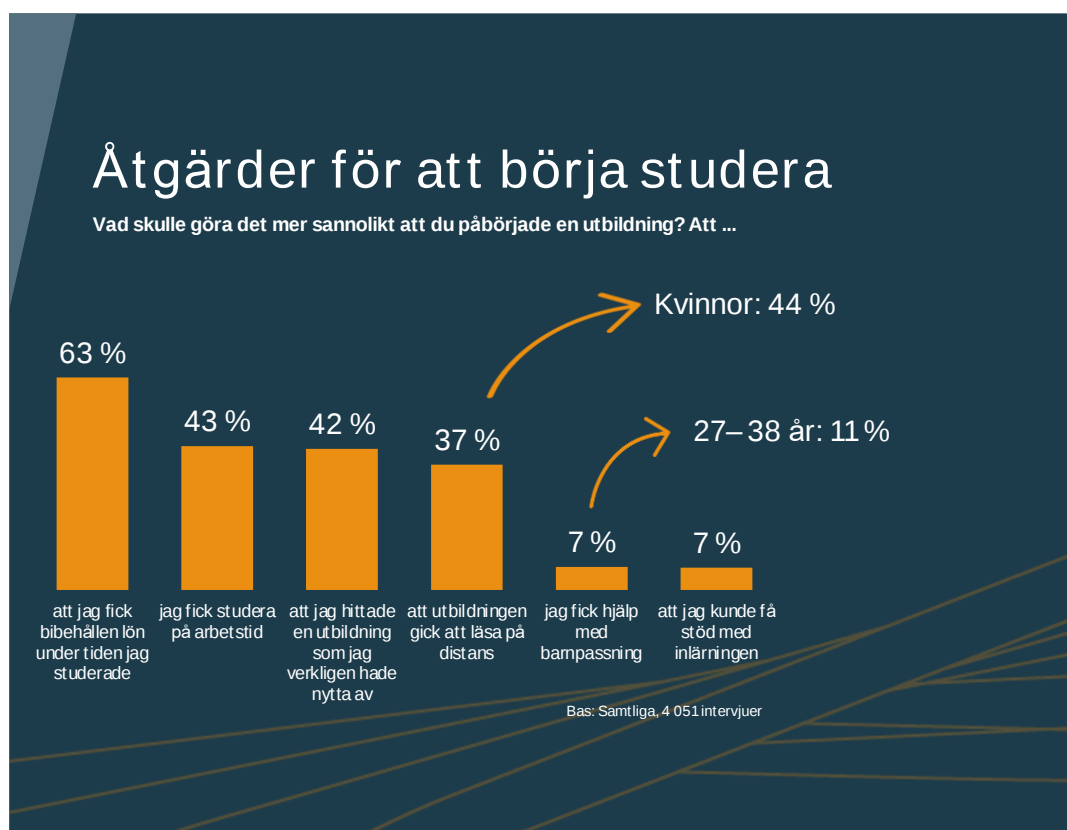
Figur 4. Hinder för utbildning

Att ekonomin innebär ett hinder är inte förvånade, då hälften av respondenterna anger att de är oroliga att deras ekonomi ska påverkas negativt av studier. Det finns också en oro att de ska riskera att förlora sin nuvarande anställning om de skulle börja studera.

Det finns även en oro kring att inte klara av studierna hos en del individer. Det finns en tydlig koppling mellan denna oro och individens utbildningsbakgrund. Oron att inte klara av studierna är tre gånger högre bland de som inte tidigare läst på universitet eller högskola.

Lösningar

Vad ser då respondenterna som skulle kunna öka deras möjligheter att studera? Med tanke på hur stort hinder inkomstbortfall är för att påbörja en utbildning, är det föga förvånande att bibehållen lön är det som flest uppger skulle göra det mer sannolikt att de påbörjade en utbildning, se figur 5. Att kunna studera på arbetstid och att hitta en utbildning som man verkligen har nytta av skulle öka sannolikheterna för 4 av 10. Möjligheten att studera på distans är en annan viktig faktor, inte minst bland kvinnor.



Figur 5. Faktorer som ökar sannolikheten att studera

4. *Kännedom om och inställning till omställningsstudiestödet*

Kännedomen om omställningsstudiestödet var låg när undersökningen genomfördes; endast 1 av 6 kände till stödet. Detta visar på vikten av att kommunikationen om stödet stärks.



Figur 6. Kännedom om omställningsstudiestödet

För att mäta inställningen till omställningsstudiestödet, trots den låga kännedomen, fick respondenterna information om vad stödet innebär i praktiken. Resultaten visar att stödet kan bli populärt i målgruppen, då 3 av 4 är positivt inställda till det. Kvinnor och unga är mest positiva.

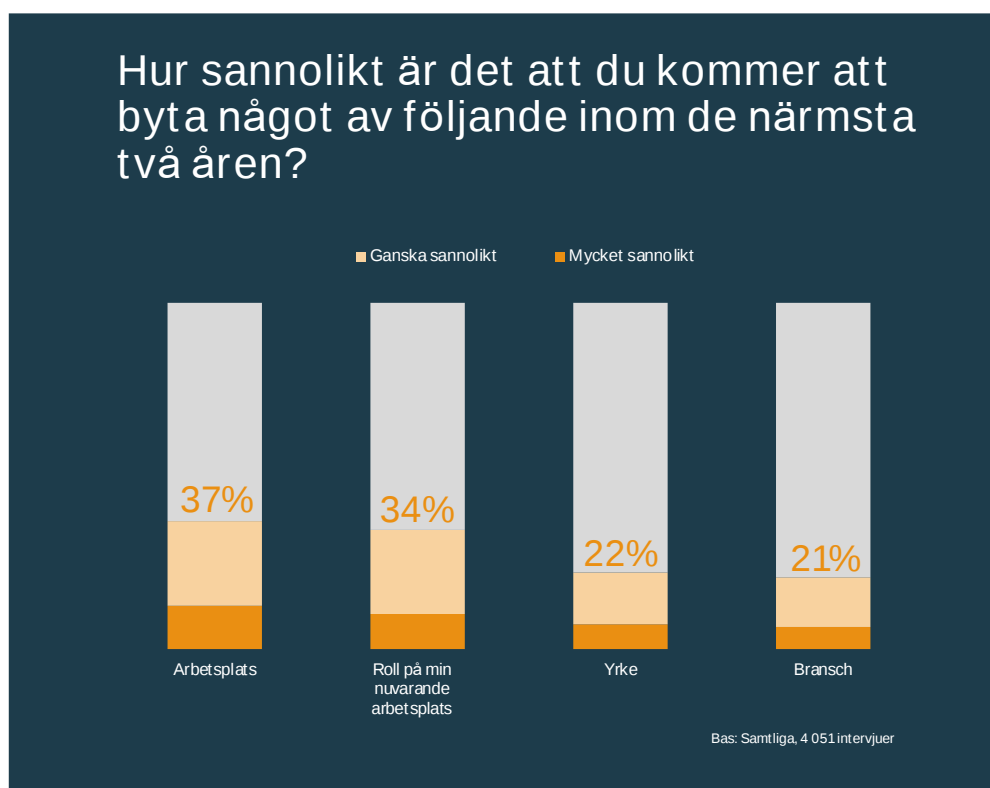


Figur 7. Inställning till omställningsstudiestödet

5. Branscher och sektorer

Rörlighet på arbetsmarknaden

Som ett komplement till att undersöka yrkesverksammas intresse av att studera de kommande två åren ger Omställningsindikatorn svar på hur potentialen för rörlighet på arbetsmarknaden ser ut. Givet att drygt 85 procent anger att de trivs på sina nuvarande arbetsplatser är resultaten i figur 8 relativt höga.



Figur 8. Sannolikhet att byta roll, arbetsplats, yrke eller bransch

Att byta arbetsplats eller roll på nuvarande arbetsplats bedöms vara mer sannolikt än att byta yrke eller bransch. Mer än var tredje respondent anger att det är sannolikt att de kommer byta arbetsplats eller roll på nuvarande arbetsplats under de kommande två åren. Var femte respondent anger att de sannolikt kommer att byta bransch eller yrke under samma tidsperiod. Dessa resultat visar på potential för rörlighet på arbetsmarknaden, vilket ett väl fungerande omställningsstudiestöd kan bidra till att underlätta.

Att utveckla sin kompetens och få möjlighet till högre lön är för många en drivkraft bakom viljan att gå in i studier. Studier som leder till stärkt kompetens ger bättre förutsättningar för byte av arbetsplats och byte av roll på nuvarande arbetsplats, vilka båda är sätt att nå en högre lön.

Tjänstemän anger det som mer sannolikt att de kommer byta arbetsplats eller roll, medan yngre personer och de i arbetaryrken anger byte av yrke eller bransch som mer sannolikt.

Att inte en större andel tror att de kommer att byta arbetsplats, roll, yrke eller bransch hör – utöver att merparten trivs bra på sina nuvarande arbetsplatser – sannolikt samman med att den främsta drivkraften bakom att vilja studera är **intresse** för ämnesområdet. Dock är detta tätt följt av faktorer som har potential att främja rörlighet på arbetsmarknaden, såsom ökade karriärmöjligheter och högre lön.

Attraktiva branscher och sektorer

Undersökningen riktade sig till yrkesverksamma i privat sektor. Därför är det föga förvånande att 9 av 10 är positivt inställda till att arbeta i just privat sektor. Motsvarande siffra för offentlig eller ideell sektor är drygt 5 av 10.

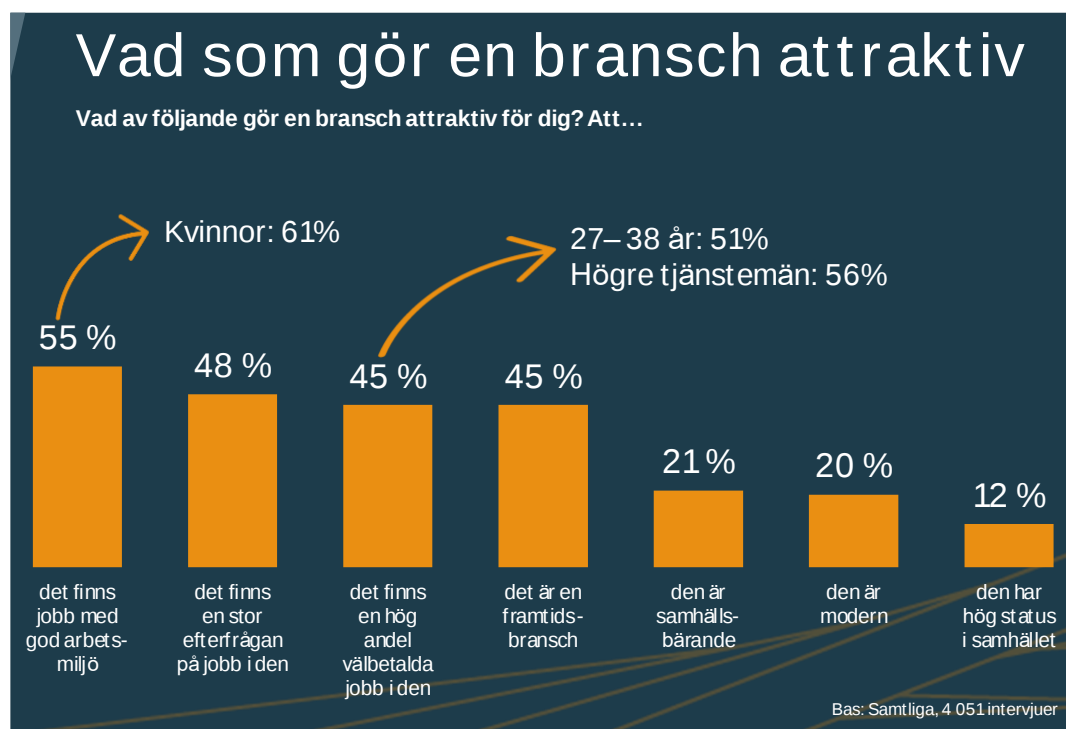
I figur 9 nedan visas resultaten för vilka branscher som anses vara mest attraktiva att arbeta inom. Data och IT, teknik och industri samt ekonomi, juridik och administration ligger i toppen. Bland män är de två förstnämnda branscherna klart mest attraktiva, medan den tredje branschen är mest attraktiv bland kvinnor.



Figur 9. Attraktivitet branscher

Resultaten ger även en inblick i vilka faktorer som påverkar huruvida en bransch anses vara attraktiv.

I figur 10 framgår att en god arbetsmiljö i högst utsträckning anses vara det som gör en bransch attraktiv. Att det finns goda möjligheter till jobb – både idag och i framtiden – samt att det finns goda möjligheter att få en hög lön, är ytterligare viktiga faktorer för att en bransch ska anses vara attraktiv.



Figur 10. Faktorer som stärker branschers attraktivitet

Resultaten som har presenterats här inkluderar yrkesverksamma i alla sektorer, men tack vare den stora datamängden går de att bryta ner på sektorsnivå. Det är intressant då det finns skillnader mellan hur resultaten ser ut mellan sektorerna, bland annat avseende drivkrafter till studier, kännedom om omställningsstöd och rörligheten.

6. Information, kommunikation och vägledning

Studie- och yrkesvägledning och validering

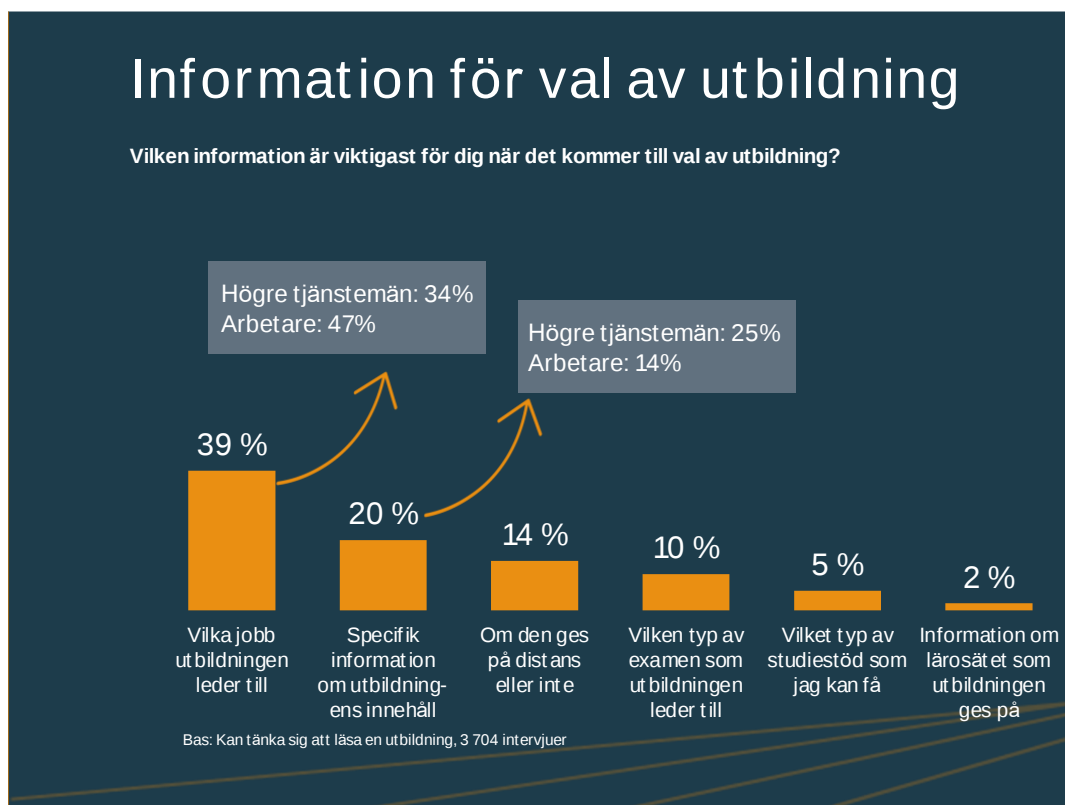
För att öka förutsättningarna för individer att hitta rätt utbildning är tillgång på bra och kunnig vägledning viktigt. En tredjedel vet vart de ska vända sig för att få studie- och yrkesvägledning. Mer informationsinsatser behövs för att stärka kunskapen.

Omställningsorganisationerna har en viktig roll i att ge rådgivning och vägledning om omställning. Alla yrkesverksamma individer som vill stärka sin kompetens eller ställa om, ska i och med införandet av omställningsstudiestödet kunna vända sig till sin omställningsorganisation för att få vägledning och ett utlåtande kring på vilket sätt en viss utbildning skulle stärka deras ställning på arbetsmarknaden. Detta utlåtande utgör ett viktigt underlag när CSN sedan fattar beslut om individen ska få tillgång till studiestöd för omställning.

Var fjärde respondent anger att de vet vart de ska vända sig för att få sina kunskaper validerade. Att ha möjlighet att få sina befintliga kunskaper validerade är ett bra sätt att effektivisera och identifiera rätt utbildningsinsats.

Information för val av utbildning

Bland de som är positivt inställda till att läsa en utbildning är information kring vilka jobb som utbildningen leder till den enskilt viktigaste typen av information som efterfrågas vid val av utbildning. Se figur 11. Detta gäller särskilt personer i arbetaryrken.



Figur 11. Viktig information vid val av utbildning

Genom vilka kanaler man vill få information om utbildningar varierar, men störst andel anger att de kommer att söka på olika typer av utbildningssajter. Drygt 20 procent anger sociala medier, vänner eller kollegor som informationskanal för val av utbildning. 13 procent anger att de kommer gå via arbetsgivaren och 7 procent anger att de kommer gå via fackförbundet för att få information inför val av utbildning. Bland sociala medier är det främst LinkedIn och Facebook som anses aktuella att använda.

På frågan om hur de helst får information om olika utbildningar hamnar e-post, sociala medier och nuvarande arbetsgivare i toppen. Att var fjärde önskar få information via sin arbetsgivare är inte förvånande då majoriteten av respondenterna inte ser det som sannolikt att de kommer att byta arbetsplats de kommande två åren. I dessa fall är den stärkta kompetensen något som ska användas på den nuvarande arbetsplatsen.

Råd från arbetsgivaren om vad som är en bra utbildning att läsa är också värdefull information för den dryga tredjedel av respondenterna som anger att de vill byta roll på nuvarande arbetsplats. Dessutom är en stark drivkraft till studier att stärka sin kompetens och få bättre lön, och då behövs information om vad arbetsgivaren efterfrågar för att kunna göra rätt val.

Slutord

God potential – men utbildningsplatser och reformer behövs

Resultaten i Omställningsindikatorn visar att intresset av att studera och stärka sin kompetens är stort hos yrkesverksamma, som är målgruppen för omställningsstudiestödet. För att reformen ska nå sin fulla potential krävs ett utbildningsutbud som motsvarar efterfrågan på arbetsmarknaden. Detta för att kunna underlätta företagets kompetensförsörjning samtidigt som man stärker individernas ställning på arbetsmarknaden. Utbildningsutbudet behöver tas fram i dialog med arbetslivet, och den stora efterfrågan på studier behöver mötas med finansiering av utbildningsplatser från politiken.

Utöver detta krävs att kommunikationen stärks kring omställningsstudiestödet för att informationen ska nå fler. Ansökningssystemet för individer som vill ta del av stödet behöver vara tydligt och transparent.

Intresset är stort för att studera i alla delar av utbildningskedjan, från vuxenutbildningen och yrkeshögskolan till universitet och högskola. Tillgången till dessa utbildningsformer behöver stärkas för yrkesverksamma, fler utbildningsplatser behövs och utbudet inom utbildningsformerna behöver anpassas till yrkesverksamma. Svenskt Näringsliv vill se en rad reformer för att bättre möjliggöra det livslånga lärandet, genom till exempel omställningsstudiestödet.

Under hösten presenterades en rad reformförslag för att förbättra den gymnasiala yrkesutbildningen för vuxna. De bärande pelarna i förslagen är dels att arbetslivet behöver få ett utökat inflytande över utbildningarnas utformning och innehåll för att säkerställa att utbildningarna svarar mot arbetslivets behov, dels att utbildning inom yrkesvux behöver tillgängliggöras för fler. I dagsläget är inte yrkesvux konstruerat för att möta behovet av omställning och kompetensutveckling för yrkesverksamma. Urvalsreglerna som styr vilka individer som får tillgång till utbildning behöver förändras och ett nationellt frisök införs för att tillgängliggöra yrkesvuxutbildning för fler.

Genom ett förbättrat yrkesvux kan utbudet breddas och göras mer relevant och utbildningarna öka i kvalitet. Fristående utbildningsaktörer kan ha en viktig roll i att stärka upp yrkesvux och bidra till att säkerställa ett brett utbud som också är anpassat för yrkesverksamma. (Svenskt Näringsliv, 2022a)

Yrkeshögskolan behöver få fortsätta att växa. Det är en bevisat effektiv och efterfrågad utbildningsform med goda resultat, mycket tack vare att utbildningarna tas fram och genomförs i nära samverkan med arbetslivet. Utbudet av korta kurser inom yrkeshögskolan är en viktig form av utbildning, inte minst för yrkesverksamma som vill stärka sin kompetens inom befintligt område. De längre utbildningarna inom yrkeshögskolan är viktiga, inte minst för de som vill byta yrke eller bransch. Dessa utbildningar används redan idag som en väg till ett nytt yrke, och eleverna inom yrkeshögskolan är generellt sett äldre än inom övrig högre utbildning. YH-flex är ett viktigt verktyg för redan yrkesverksamma som vill korta sin väg till yrkeshögskoleexamen. Expansionen av yrkeshögskolan behöver fortsätta för att möta efterfrågan från både arbetsliv, individer och samhälle. (Svenskt Näringsliv, 2022b)

Vad gäller reformer inom universitet och högskola har Svenskt Näringsliv presenterat en rad reformförslag som bland annat syftar till att stärka samverkan mellan lärosäten och arbetslivet och att skapa förutsättningar för ett utbildningsutbud för yrkesverksamma som svarar mot arbetslivets efterfrågan på kompetens. Bland reformerna finns förslag om ett nytt resurstilldelningssystem som ska säkerställa ett utbud för fortbildning och vidareutbildning för yrkesverksamma. Det nya resurstilldelningssystemet ska även innefatta en samverkansbonus i syfte att premiera lärosäten som använder samverkan med samhälle, arbetsliv och näringsliv för att stärka matchningen mellan utbud och arbetslivets efterfrågan på kompetens. (Svenskt Näringsliv, 2022c)

