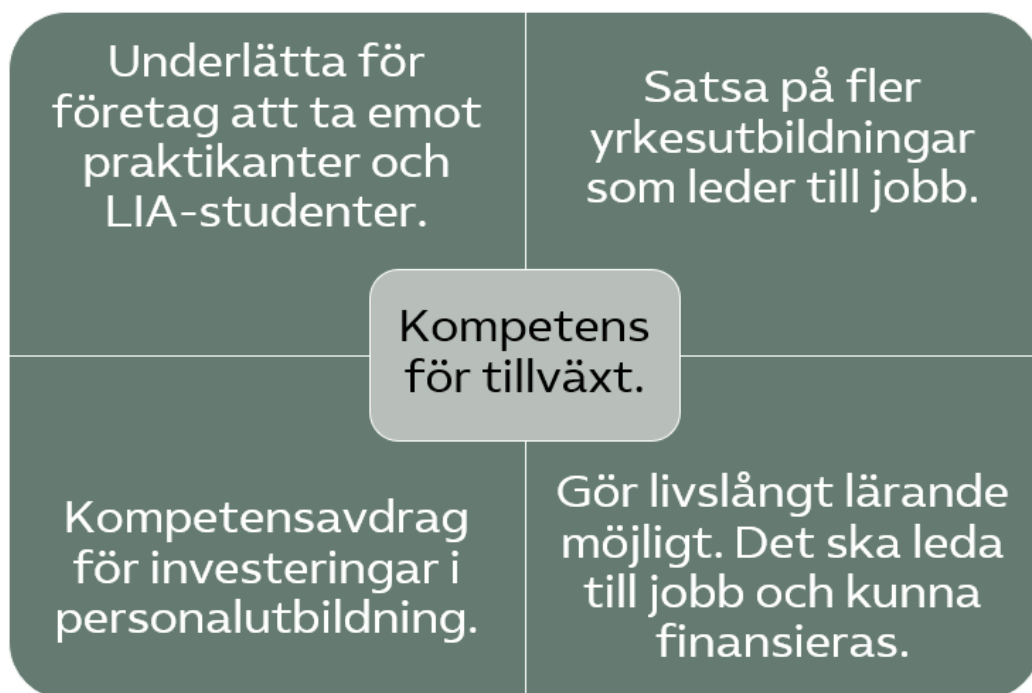


Ny sammanhållen kompetenspolitik.



Innehåll

Förord	4
Sammanfattning	5
Systemet för kompetensförsörjning – en överblick	8
Ett splittrat landskap	8
Figur 1: Ett komplicerat system	8
Avsaknad av strategi – brister i styrning och uppföljning.....	9
Brister i strategi och uppföljning. Exempel,	11
Behovet av en ny kompetenspolitik	12
Den svenska kompetenskrisen	12
Svårigheter för företag att rekrytera rätt kompetens.....	12
Matchningsmisslyckandet på arbetsmarknaden.	13
Företagens investeringar i personalutbildning minskar.	13
Det livslånga lärandet ökar inte som förväntat.....	14
En ny kompetenspolitik; slutsatser för det kommande reformarbetet.....	15
Det kompetenspolitiska landskapet	17
Regeringens politik för bättre kompetensförsörjning.....	17
Framväxten av Yrkeshögskolan	17
Fortsatt utbyggnad av Yrkeshögskolan 2024-26.....	18
Förslag på fortsatt expansion i utredningen om Framtidens yrkeshögskola	18
Försöksverksamheten med nationell yrkesutbildning förlängs och ska utvärderas.	19
Kommunal vuxenutbildningen (Komvux och Yrkesvux) har fler studerande än gymnasieskolan.	19
Knappt två tredjedelar av platserna på Yrkesvux nyttjas.....	20
Regeringen föreslår höjda statsbidrag till yrkesvux från och med 2026.....	20
Varierande nyttjande av arbetsmarknadsutbildningar.....	21
Regeringen vill se fler deltagare i arbetsmarknadsutbildningar.	22
Idéutveckling inom regeringsunderlaget	22
Oppositionspartiernas kompetenspolitik.....	23
Andra aktuella utredningar och strategier	24
Det kompetenspolitiska landskapet – slutsatser	26
En ny sammanhållen kompetenspolitik.	27
Nationell kompetensöverenskommelse för att etablera kompetenspolitiken.....	27
Underlätta för företag att ta emot praktikanter och LIA-studerande	28
Öka antalet praktikplatser; inför ett praktikavdrag.	29
Certifiera arbetsgivare som tar emot studerande på praktik.	29
Skapa en digital platsbank för praktikplatser och Lärande i arbete.	29
Satsa på fler yrkesutbildningar som leder till jobb.	30
Flera platser på yrkeshögskolan; bevara dess unika karaktär.	30

Höj statsbidragen med 20 procent till regionalt yrkesvux.	30
Utvärdera och bredda den nationella yrkesutbildningen för vuxna.	31
Fortsätt bygga ut arbetsmarknadsutbildningarna.	31
Ökade informationsinsatser om eftergymnasial yrkesutbildning.	32
Kompetensavdrag för investeringar i personalutbildning.	32
Dags för systemskifte; inför ett riktigt kompetensavdrag.	32
Etablera en ny modell för kompetensutveckling i arbetslivet	33
Gör livslångt lärande möjligt. Det ska leda till jobb och kunna finansieras.	34
Fler regelförenklingar för omställningsstudiestödet.	34
Sluta straffbeskatta anställda som studerar.	34
Skapa en kompetensvaluta för det livslånga lärandet.	35
Avslutning. Överenskommelse för en ny sammanhållen kompetenspolitik.	36
Kompetensöverenskommelse mellan staten och arbetsmarknadens parter	36
Referenser	37

Förord

Sverige befinner sig mitt inne i en allvarlig kompetenskris. Företagen kan inte rekrytera de medarbetare som de behöver. Det sker samtidigt som arbetslösheten är hög - och Sverige satsar stora resurser inom både utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken. Det handlar både om matchningsproblem på arbetsmarknaden och ett för litet utbud av yrkesinriktade utbildningar

Slutsatsen är uppenbar för oss inom Almega Utbildningsföretagen. Systemet för kompetensförsörjning fungerar inte. Det måste genomgå en helrenovering. Sverige behöver en ny, sammanhållen, *kompetenspolitik*. I denna rapport analyseras bakgrund och orsaker till den nuvarande situationen och pekas på ett antal angelägna reformer.

Anslaget i rapporten är brett; den skärskådar och reflekterar kring flera övergripande aspekter av kompetensförsörjningen inte minst utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken. Reformförslagen kommer att ligga på ett antal områden inom kompetenspolitiken som kan ge stora effekter på kort och medellång sikt.

Som bransch- och arbetsgivarorganisation för vuxenutbildning och livslångt lärande ser vi och våra medlemsföretag varje dag bevis på vad utbildning och kompetensutveckling betyder för individer och företag. Vi ser när individer växer som människor med utbildning och hur företag kan expandera. Samtidigt ser vi hindren: företag som inte vet hur de ska engagera sig i utbildningar, utbildningar som inte handlas upp, företag som inte har råd att investera i medarbetarnas kompetensutveckling eller anställda som förmånsbeskattas när företagen investerar i deras kompetensutveckling.

För oss är det obegripligt att vi inte är bättre på att ta tillvara på individers vilja att göra karriär med hjälp av utbildning eller ger världens bästa förutsättningar för företagen att investera i medarbetarnas kompetens. Det är därför vi tar detta initiativ att få till ett paradigmskifte så att Sverige blir världsbäst på att tillgodose näringslivets kompetensbehov.

Nästa år, 2026, går Sverige till val. Hur det svenska systemet för kompetensförsörjning ska renoveras förtjänar att bli en av valets huvudfrågor. Almega Utbildningsföretagen hoppas att denna rapport kan bli startpunkten för en viktig debatt – och leda till handling. För Sverige kan inte vänta på en ny sammanhållen kompetenspolitik för att ge bättre tillväxtmöjligheter för alla arbetsgivare!

Stockholm 12 maj 2025

Per Hammar, Branschchef, Almega Utbildningsföretagen

Sammanfattning

Sverige satsar mycket stora resurser på kompetensförsörjning. De totala kostnaderna för utbildningsväsendet uppgick 2023 till 476 miljarder kronor, vilket motsvarar 7,7 procent av BNP.¹ För arbetsmarknadspolitiska program och insatser uppgår kostnaderna till drygt 7 miljarder kronor.²

Samtidigt är kompetensbristen i näringslivet akut. Svenskt Näringslivs senaste rekryteringsenkät är tydlig. Sju av tio företag har svårt att rekrytera; vart fjärde rekryteringsförsök misslyckas helt. Systemet för kompetensförsörjning fungerar inte. Företagen drabbas och kan inte växa när kompetensförsörjningen misslyckas.

Vad beror det på att Sverige år efter år inte kommer tillrätta med problemen och bristerna med kompetensförsörjningen? En central förklaring är att systemet för kompetensförsörjning är splittrat och att det saknas en samlad strategi. En rad olika myndigheter och institutioner genomför insatser och bedriver utbildningar. Trots att ambitionerna sammantaget är höga, blir satsningarna inte tillräckligt stora och effektiva. En stor brist är att yrkesutbildningssystemet är alldeles för svåröverskådligt för företag som vill samarbeta med yrkesinriktade utbildningar.

Vår slutsats är därför att det krävs en ny, samlad strategi för Sveriges kompetensförsörjning – en ny sammanhållen **kompetenspolitik**. Det är en kompetenspolitik som sätter företagets behov i centrum – inte de enskilda utbildningsformerna. Med målet att kompetenspolitiken ska bidra till ökad tillväxt för företagen identifierar fyra särskilt viktiga delar.

Ännu fler företag behöver etablera samarbeten med utbildningar och rekrytera nyexaminerade studenter. Mycket mer än idag kan göras för att underlätta för företag att ta emot praktikanter och LIA-studenter.

Vi måste satsa mer på spjutspetsarna i svensk yrkesutbildning. Utbildningsformerna finns på plats. Men det utbildas inte alls i den utsträckning som krävs för att företagen ska få tillgång till yrkesutbildade.

Företagens investeringar i externa utbildningar för medarbetarna minskar. Här krävs ett trendbrott. Politiska reformer behövs för att få fart på kompetensinvesteringarna.

Trots allt tal om omställning och livslångt lärande finns det stora kvarstående hinder för de som vill vidareutbilda sig eller växla yrke mitt i livet.

¹ Regeringens budgetproposition 2024/25. Utgiftsområde 16. Utbildning och universitetsforskning, s 14.

² Regeringens budgetproposition 2024/25. Utgiftsområde 14. Arbetsmarknad och arbetsliv, s 6.

Ny sammanhållen kompetenspolitik.



Figur 1. En ny sammanhållen kompetenspolitik.

De viktigaste förslagen på var och ett av kompetenspolitikens fyra områden.

1. Underlätta för företag att ta emot praktikanter och LIA-studenter.
 - Öka antalet praktikplatser; inför ett praktikavdrag.
 - Certifiera arbetsgivare som tar emot studerande på praktik.
 - Skapa en digital platsbank för praktikplatser och platser för Lärande i arbete.
2. Satsa på fler yrkesutbildningar som leder till jobb.
 - Flera platser på yrkeshögskolan; bevara dess unika karaktär.
 - Höj statsbidragen med 20 procent till regionalt yrkesvux.
 - Utvärdera och bredda den nationella yrkesutbildningen för vuxna.
 - Fortsätt bygga ut arbetsmarknadsutbildningarna.
 - Ökade informationsinsatser om eftergymnasial yrkesutbildning.
3. Kompetensavdrag för investeringar i personalutbildning.
 - Dags för systemskifte; inför ett riktigt kompetensavdrag.
 - Etablera ny modell för kompetensutveckling i arbetslivet.
4. Gör livslångt lärande möjligt. Det ska leda till jobb och kunna finansieras.
 - Fler regelförenklingar för omställningsstudiestödet.
 - Sluta straffbeskatta anställda som studerar.
 - Skapa en kompetensvaluta för det livslånga lärandet.

För att kompetenspolitiken ska genomföras och bli verklighet föreslår vi att det sluts en nationell kompetensöverenskommelse mellan regeringen och arbetsmarknadens parter.

Arbetsmarknadens parter har tidigare, tillsammans med staten, tagit ett stort ansvar för omställning och kompetensutveckling genom det så kallade omställningsavtalet som var ett inslag i en bredare överenskommelse om svensk arbetsmarknad, som också innehåller nya regleringar kring arbetsrätten. Flera åtgärder har också vidtagits med anledning av omställningsavtalet - ny studiefinansiering, utredning om ny finansieringsmodell för högskolan för kompetensutveckling av yrkesverksamma, för att bara ta två exempel.

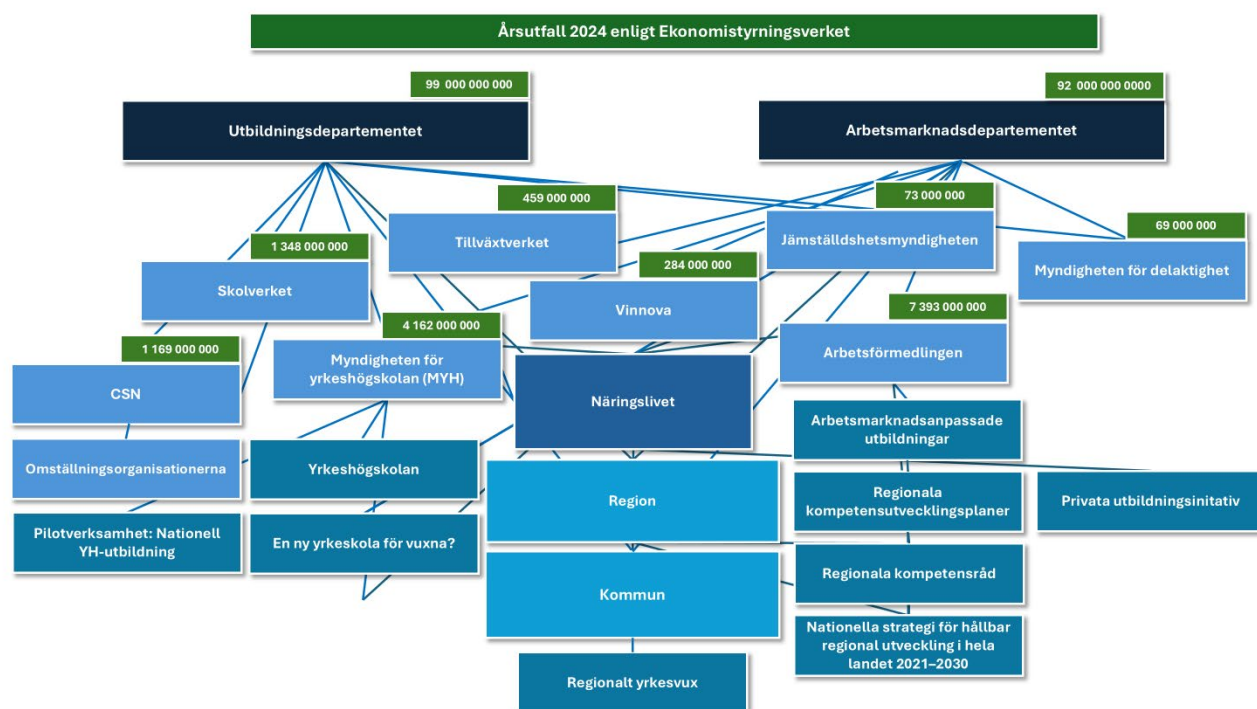
Nu är det dags att bygga vidare på det framgångsrika konceptet – det är dags för en kompetensöverenskommelse 2.0. Vi menar att överenskommelsen bör innehålla förslagen i en ny sammanhållen kompetenspolitik. Den pekar tydligt på vad regeringen, ansvariga myndigheter och arbetsmarknadens parter bör göra.

För att arbetet ska få en rivstart tjänar omställningsavtalet som förebild. Avtalet gav ansvaret och befogenheterna till de inblandade parterna. Därmed blev det starkt och på sikt framgångsrikt. Sverige kan inte vänta på att genomföra den nya kompetenspolitiken med hjälp av en ny kompetensöverenskommelse.

Systemet för kompetensförsörjning – en överblick

Ett splittrat landskap

Det svenska systemet för kompetensförsörjning, i den mån det överhuvudtaget är möjligt att tala om ett system, är mångfacetterat bild (se figur 1). Siffrorna i figuren avser årsutfall för olika myndigheter och institutioner. En rad olika institutioner och myndigheter är involverade på både nationell, regional och kommunal nivå. Uppdragen överlappar inte sällan varandra och de inbördes roll- och ansvarsförhållandena är svåra överblicka.



Figur 1: Ett komplicerat system

Utbildningsdepartementet har naturligtvis en central funktion som inte bara direkt ansvarig för verksamheten vid landets universitet och högskolor och yrkeshögskolan men också med nationellt politiskt ansvar för verksamheter som grundskola, gymnasium och Komvux/yrkesvux.

Genom sitt ansvar för arbetsmarknadspolitiken styr arbetsmarknadsdepartementet över arbetsmarknadsutbildningen, som är ett centralt inslag i svensk kompetensförsörjning. Till detta ska läggas att flera andra departement, exempelvis socialdepartementet och

näringsdepartementet, initierar processer, fattar beslut, har egna anslag och resurser, tar fram uppdrag och riktlinjer som påverkar området.

Under Regeringskansliet finns ett stort antal myndigheter på central nivå som har till uppgift att verkställa och genomföra regeringens politik; Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan och Arbetsförmedlingen är tre av de mest centrala. Landets universitet och högskolor, som juridiskt har status som statliga myndigheter, utgör en egen kategori. Men på mer ”reguljär” regional nivå finns också de statliga länsstyrelserna och de regionala självstyrelseorganen, som exempelvis tar fram planer för regional kompetensförsörjning.

Den centrala nivån, i form av politik och myndigheter, interagerar sedan också med landets kommuner. Det är kommunerna som är huvudmän inte bara för grundskola och gymnasium utan också för Komvux/yrkesvux. Och den centrala och kommunala nivån har inte alltid, vilket vi ska se nedan, sammanfallande intressen. Dessutom utgör kommunerna inte bara en politisk enhet på lokal nivå; de är också själva arbetsgivare inom viktiga välfärdsområden som skola och omsorg.

Fragmentiseringen inom den offentliga sektorn är iögonenfallande.³ Till den komplexa bilden av systemet för kompetensförsörjning hör också att viktiga insatser för svensk kompetensförsörjning genomförs ute i näringslivet – direkt av företagen eller genom att företagen köper utbildning av andra företag.

Avsaknad av strategi – brister i styrning och uppföljning

Det förhållandet att systemet för kompetensförsörjning är komplext och uppdelat på många institutioner och myndigheter på olika nivåer är i sig ett problem; det skapar överskådlighet och ineffektivitet i en rad avseenden (dubbelarbete, överlappande mandat, ”extra” administration med mera). Från ett politiskt och medborgerligt perspektiv bidrar det också till problem när det gäller ansvarsutkrävande.

Men vid sidan av fragmentiseringen finns det tre huvudfaktorer som bidrar till att systemet i sin helhet inte levererar, det vill säga att kostnaderna är höga men kompetensbristen i näringslivet är akut.

För det första. *Det finns ingen klar, samlad strategi för svensk kompetensförsörjning.* Det saknas egentliga, tydliga, mål för vad främst statens insatser ska leda till i form av bättre matchning och minskad kompetensbrist för näringslivet. Utan mål finns det naturligtvis inte heller någon strategi för en väl fungerande kompetensförsörjning.

³ En intressant genomgång av det svenska systemet för just yrkesutbildning har gjorts av Nils Karlson och Filippa Ronquist (2016) *Yrkesutbildningens irrvägar*. Stockholm: Ratio. Karlson-Ronquists rapport har snart ett decennium på nacken men är i flera avseenden fortfarande relevant. Rapporten är en del av Ratios forskningsprogram Kompetens för tillväxt som kom att få stor betydelse för att lyfta frågor om näringslivets kompetensförsörjning.

Och utan mål och strategi följs självfallet inte den samlade politiken och resultatet av de insatserna upp. Enskilda myndigheters och institutioners förehavanden granskas och utvärderas – men effekten av den samlade politiken blir sällan föremål för genomlysning.

För det andra. *Systemet för yrkesutbildning är för svårt att överblicka.* Flera yrkesutbildningsformer på gymnasial nivå för vuxna gör systemet svårt att överblicka. De regionala variationerna är stora vad gäller utbud. För företagen som behöver rekrytera är det utmanande att planera sina verksamheter utifrån yrkesutbildningarna. Det är inte heller enkelt att röra sig mellan yrkeshögskolan och högskolan. En ytterligare utmaning gäller företagens egna möjligheter att investera i personalutbildning. Villkoren för att investera i humankapital är mycket sämre än för investeringar i realkapital/maskiner.

För det tredje. *Kopplingen till näringslivet brister.* Samverkan med och anknytning till näringslivet är avgörande för att utbildningar ska leda till jobb – till gagn både för den enskilda individen, företagen och samhället i stort. Det säger sig självt att formerna för samverkan med och anknytning till näringslivet måste se olika ut beroende på exempelvis vilken utbildningsform det rör sig om.

På gymnasiet, komvux och i arbetsmarknadsutbildningar handlar det om tillgången till praktikplatser förlagd till arbetsplatser. Men företagen behöver också vara ännu mer engagerade i yrkes- och programråd för utbildningarna. Näringslivets så kallade medfinansiering till Yrkeshögskolan bland annat med LIA-platser (Lärande i arbete) behöver också stärkas. Idag brister arbetslivsanknytningen alltför ofta och det skapar problem för kompetensförsörjningen på både kort och lång sikt. Företagen behöver därför stimuleras till att i ännu högre grad aktivt bidra till fler utbildningsplatser i de olika yrkesinriktade utbildningsformerna.

Brister i strategi och uppföljning. Exempel,

Exempel 1 – Symbolpolitik

Yrkesvux är prioriterat av regeringen. Detta visar sig bland annat genom aviseringen om att 11 000 platser tillförs 2025, vilket ökar det totala antalet studieplatser till 72 000. Samtidigt fanns det 2023 motsvarande 70 800 platser, varav enbart 39 648 platser fylldes.¹ 32 352 stolar ekade tomma, mitt i en brinnande kompetenskris. *Det illustrerar avsaknaden av övergripande strategi – ett helhetsperspektiv, där åtgärder för att, exempelvis genom rätt incitament, långsiktigt öka efterfrågan på yrkesvuxplatser prioriteras.*

Exempel 2 – Systemet är inte rustat

2022 infördes det så kallade omställningsstudiestödet, vilket är ett ekonomiskt stöd för vuxna som vill vidareutbilda sig för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Stödet är riktat mot personer mellan 27 och 62 år och som har arbetat en längre tid. Stödet gäller för utbildningar på universitet, högskola, yrkeshögskola, folkhögskola eller annan relevant utbildning. Utdelande myndighet, CSN, har dock inte lyckats betala ut avsatta medel sedan stödets införande. Exempelvis fick 3500 personer av 8500 ansökande inte tillgång till stödet eftersom CSN inte hann dela ut det. *Exemplet är en utmärkt illustration till hur en aspekt av utbildningssystemet inte hänger samman med en annan del. Brister i hanteringen på CSN "tillåts", på grund av att systemperspektivet saknas, påverka viktig omställning för individer och företagens kompetensförsörjning.*

Exempel 3 – Bristande prioritering

En YH-utbildning kostar i genomsnitt 266 400 kronor. Redan efter 3 år har de studerande som tagit examen och fått ett jobb genererat 374 901 i statliga intäkter. Även inräknat med de studenter som inte tar examen och/eller inte får ett jobb betalar YH-utbildningarna i regel av sig efter 3,5 år. Resterande arbetad tid är således en samhällsvinst. Enligt våra beräkningar är detta 144 000 per år. YH-utbildningarna bör därför ses som en positiv samhällsekonomisk investering. *Exemplet illustrerar felprioriteringar i systemet. Trots de goda effekterna av en YH-utbildning är inte yrkeshögskolan tillräckligt utbyggd i Sverige.*

Behovet av en ny kompetenspolitik

Den svenska kompetenskrisen

Sverige lider av en allvarlig kompetenskris. I det följande analyserar vi hur kompetenskrisen tar sig uttryck. Det är viktigt att dela upp kompetenskrisen i dess beståndsdelar. Vi ser framförallt att problemen uttrycker sig på fyra områden.

1. Svårigheter för företag att rekrytera rätt kompetens.
2. Matchningsmisslyckandet på arbetsmarknaden.
3. Företagens investeringar i personalutbildning minskar.
4. Det livslånga lärandet ökar inte som förväntat.

Konsekvenserna för företagen och näringslivet som helhet är allvarliga. När tillgången till rätt kompetens saknas minskar företagens produktivitet och leder till minskad tillväxt.

Svårigheter för företag att rekrytera rätt kompetens.

Svenskt Näringslivs senaste rekryteringsenkät visar att sju av tio företag har svårt att rekrytera och att en av fyra rekryteringar misslyckas helt. Kompetensbristen finns tämligen brett över hela arbetsmarknaden. Men några områden, där en högre efterfrågan på kompetens märks, är el, teknik och digital infrastruktur, enligt rapporten.⁴

Ett par utbildningsnivåer, som företagen ville att de medarbetare de sökte skulle uppfylla, sticker ut särskilt. Det gäller dels gymnasial yrkesutbildning, dels yrkeshögskola/ eftergymnasial yrkesutbildning. Med gymnasial yrkesutbildning avses medarbetare som är utbildade i gymnasieskolan eller på komvux (yrkesvux). Vartannat företag som hade försökt rekrytera hade velat anställa en medarbetare med gymnasial yrkesutbildning. Det är en kraftig ökning under de senaste tio åren; 2012 var motsvarande siffra drygt en tredjedel av företagen.⁵

Men också efterfrågan på medarbetare med bakgrund från yrkeshögskola/eftergymnasial yrkesutbildning är betydande. Drygt 30 procent av företagen uppger att de hade önskat att den sökande gärna hade haft en yrkeshögskoleutbildning. Företagens efterfrågan på arbetskraft med denna utbildningsbakgrund har legat på konstant höga nivåer sedan 2012. Efterfrågan på medarbetare med andra utbildningsbakgrunder är hög men inte riktigt på samma nivåer - högskola/universitetsutbildning (30 procent), högskoleförberedande gymnasieutbildning (15 procent) och forskarutbildning (2 procent).⁶

Svårigheterna att rekrytera får allvarliga följdverkningar för verksamheten, exempelvis sämre lönsamhet till följd av ökade kostnader, att företag tvingas säga nej till uppdrag och att planerad expansion uteblir.⁷ Kompetensbristen är redan idag allvarlig. Sverige står dessutom just nu uppe i

⁴ Svenskt Näringsliv (2024). *Kompetens – var god dröj. Rekryteringsenkäten 2023/2024*, s 4.

⁵ Svenskt Näringsliv (2024). *Kompetens – var god dröj. Rekryteringsenkäten 2023/2024* (2024), s 26f.

⁶ Svenskt Näringsliv (2024). *Kompetens – var god dröj. Rekryteringsenkäten 2023/2024*, s 26ff.

⁷ Svenskt Näringsliv (2024). *Kompetens – var god dröj. Rekryteringsenkäten 2023/2024*.

en rad samhällsförändringar som kräver många nya medarbetare med kompetens från ett flertal olika utbildningsbakgrunder. Det handlar om den gröna industrialiseringen, upprustningen av det svenska försvaret och omvandlingen av energisystemet, i det senare fallet inte minst utbyggnaden av ny kärnkraft.

Matchningsmisslyckandet på arbetsmarknaden.

Matchningen på arbetsmarknaden har försämrats över tid. Sedan finanskrisen 2009 har Sverige både haft hög arbetslöshet samtidigt som företagen har svårt att hitta yrkeskompetens. En ny studie från Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering IFAU pekar på att mismatchen på arbetsmarknaden i Sverige är värre än i övriga Norden. Långtidsarbetslösheten har inte heller sjunkit i Sverige såsom den gjort i våra grannländer.

Till skillnad från Sverige satsar de övriga nordiska länderna betydligt mer på arbetsmarknadsutbildningar än vad som görs i Sverige.⁸

Under senare år har också antalet arbetslösa som deltar i Arbetsförmedlingens upphandlade matchningstjänster minskat kraftigt. Idag är det bara ungefär 10 procent av de inskrivna på Arbetsförmedlingen som deltar i en matchningsinsats.

Företagens investeringar i personalutbildning minskar.

Ungefär nio av tio svenska företag erbjuder någon form av utbildning. Detta är en hög andel, men dessvärre minskar tiden de anställda utbildar sig på företaget. Enligt den största jämförande undersökningen mellan företag i olika länder så minskade de totala kurskostnadernas andel av de totala personalkostnaderna i Sverige från 1,6 procent 2015 till 1,3 procent 2020.⁹

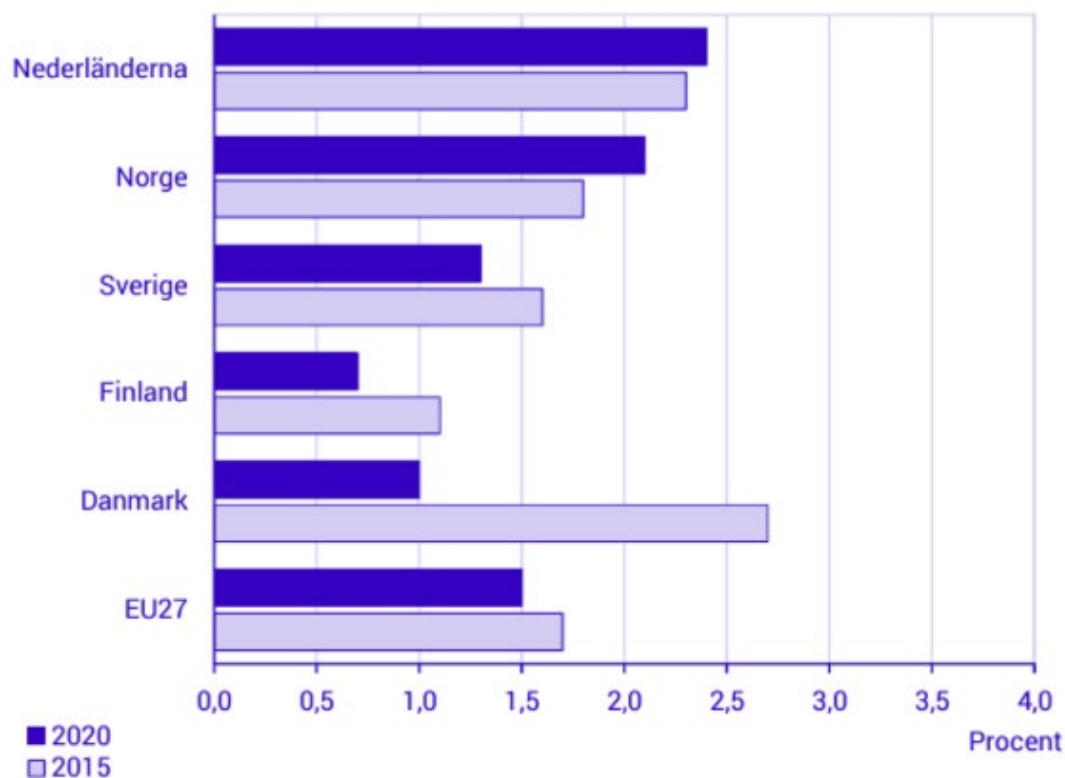
Av de totalt 23 miljarder kronor som satsades på personalutbildning 2020 i Sverige användes ungefär 69 procent av det totala antalet kurstimmar till interna personalutbildningskurser och 31 procent till externa kurser. Därmed köpte företagen totalt sett externa utbildningskurser för ungefär 7,13 miljarder kronor.

Utvecklingen är allvarlig eftersom företagsutbildningar riktade till att höja medarbetarnas kompetens att utföra specifika arbetsuppgifter både stärker företagen och ökar personalens motståndskraft till exempel mot arbetslöshet. I andra länder investerar företagen mer i personalutbildning. Flera andra länder har också infört skattelättnader för kompetensinvesteringar.

⁸ IFAU (2025). [Mismatch, long-term unemployment and post-COVID labour market programmes in the Nordic countries](#) av Anders Forslund.

⁹ Almega (2024). [Rapport: Ett nytt kompetensavdrag för stärkt konkurrenskraft](#).

Diagram 1. Totala kurskostnader som andel av totala personalkostnader inom företagen i procent efter land.



Källa: SCB, Personalutbildning i företagen 2020

Det livslånga lärandet ökar inte som förväntat.

Den stora omställningsreformen på svensk arbetsmarknad 2022 skulle bana väg för mer vidareutbildning och yrkesväxling för anställda. Genom att medarbetare som är väletablerade på arbetsmarknaden fick möjlighet att studera ett år med stöd från staten och arbetsgivarna via omställningsorganisationerna skulle det livslånga lärandet accelerera. Men reformen har fått en långsam start.

Målet med omställningsreformen var att öka de anställdas skulle vidareutbilda sig och stärka sin anställning på arbetsmarknaden. Detta skulle i sin tur stärka företagens kompetensförsörjning och konkurrenskraft.

Men införandet av reformen har kantats av en rad byråkratiska problem som satt käppar i hjulen för de som vill vidareutbilda eller ställa om i yrkeslivet. Under 2024 fick 12 400 personer omställningsstudiestöd, vilket var en ökning med 139 procent från föregående 2023. Dock nyttjades bara hälften av det statliga anslaget för studiestöd på 2,8 miljarder. Och under 2025 ökar anslaget till 4,9 miljarder. Enligt prognoserna för reformen 2022 så skulle cirka 50000 vuxna studera med omställningsstudiestöd 2025. I dagsläget talar väldigt lite för att inte ens 20000 personer i Sverige kommer att studera med omställningsstudiestöd under 2025.

En ny kompetenspolitik; slutsatser för det kommande reformarbetet

Det splittrade kompetenslandskapet, näringslivets behov av arbetskraft, kartläggningen av nuvarande relevanta utbildningsformer och existerande politiska processer och initiativ pekar enligt Almega Utbildningsföretagen tydligt på behovet av en ny kompetenspolitik. Vi drar följande slutsatser inför ett kommande nödvändigt reformarbete.

För det första. Det behövs en *samlad strategi för svensk kompetensförsörjning*. Den nuvarande fragmentiseringen måste brytas. Det duger inte att olika departement, myndigheter, regioner och kommuner arbetar i princip okoordinerat – att det inte finns någon egentlig samordning mellan aktörer på olika territoriella nivåer eller inom olika verksamhetsfält och samhällssektorer.

Det leder till resursslöseri - onödig byråkrati och alltför låg samlad effekt av de insatser samhället genomför. Men lösningen på problemet är inte stora organisationsförändringar eller sammanslagning av myndigheter och institutioner. Organisationsförändringar tar mycket kraft och tid. Tiden bör i stället läggas på verkliga förändringar som kan ge effekt snabbt. Därför bör det i stället tas fram en samlad nationell strategi med tydliga mål och åtgärder, som regelbundet följs upp och utvärderas.

För det andra. De samlade insatserna för svensk kompetensförsörjning måste tydligare inriktas mot *behoven i det privata näringslivet*. Det råder kompetensbrist inom både offentlig och privat sektor. Det är självklart att också offentlig verksamhet får sina behov av kompetens tillgodosedda. Men det finns idag, i flera utbildningsformer, en besvärande tendens att ensidigt gynna den offentliga sektorns behov. Det gäller exempelvis Yrkesvux.

Men det faktum att det är kommunerna som driver vuxenutbildningen innebär naturligtvis inte att den utbildningen finns till enbart för att täcka upp kommunernas kompetensbehov. Kommunerna, liksom stat och regioner, måste i sin utbildningsplanering se till också näringslivets behov. Näringslivet är ryggraden i den svenska välfärdsstaten. De privata företagens perspektiv måste ges tydligare prioritet.

För det tredje. Satsa på de *utbildningsformer som fungerar och är efterfrågade*. Det finns inget, eller åtminstone inget tydligt, samband mellan å ena sidan hur effektiva och efterfrågade olika utbildningsformer är och å andra sidan vilken politisk prioritering utbildningsformerna ges. Yrkeshögskolan har visserligen växt inte minst under senare år. Men dess storlek och vikt står inte alls i paritet till den betydelse den har för företagen och till vilka resultat den presterar. I stället fortsätter politiken att satsa en hel del resurser på att bygga ut den akademiska högskolan.

Samma mönster ser vi på gymnasial nivå. Näringslivet efterfrågar i mycket hög grad personer med gymnasial yrkesutbildning. Ändå sätts inte tillräckligt mycket insatser in för att öka yrkesutbildningarnas attraktivitet och kvalitet. I stället studerar många på gymnasiets högskoleförberedande program. En hel del av studenterna söker sig sedan vidare till högskolan.

Men åtskilliga går också rakt ut i arbetslöshet och/eller tvingas sedermera till nya utbildningsinsatser. Det är ett stort slöseri både för samhället, företagen och individen.

För det fjärde. Det *privata inslaget i systemet för kompetensförsörjning måste öka*. Huvuddelen av de resurser som den offentliga sektorn satsar på olika utbildningsinsatser går idag till offentliga utbildningsinstitutioner – yrkesvux, yrkeshögskola och högskola, för att ta några exempel. Somliga kan redovisa goda resultat; för andra gäller motsatsen. Samtidigt finns också en komponent som ofta glöms bort i den allmänna debatten – den privata personalutbildningen.

Det finns skäl att skifta balansen mellan de resurser som det allmänna satsar på offentliga utbildningsformer respektive personalutbildningen. Den utbildning som bedrivs ute i företagen ligger av lätt insedda skäl närmare de behov som företagen de facto har. Att företagen i högre grad själva fattar beslut om vilken utbildning som behövs, för att de ska kunna säkra nödvändig kompetens, är därför en rimlig utveckling. Den bör understödjas av politiken, genom främst förmånligare skattevillkor.

För det femte. *Det livslånga lärandet* måste tydligare prägla systemet för kompetensförsörjning. Den tid då det räckte med att utbilda sig under unga år - grundskola, gymnasium och högskola - är sedan länge förbi. Arbetsmarknaden är dynamisk och föränderlig; kompetensbehoven utvecklas kontinuerligt. Men systemet för kompetensförsörjning har inte hängt med i utvecklingen. Det krävs en ny inriktning på politiken med nya prioriteringar.

Det innebär bland annat att flexibla, målinriktade och näringslivsrelevanta utbildningsformer måste ges prioritet; det handlar om exempelvis yrkesvux, yrkeshögskolan, personalutbildning och arbetsmarknadsutbildning inriktad mot bristyrken.

För det sjätte. *Förändringar brådskar*. Kompetenskrisen utgör ett allvarligt hot mot Sveriges ställning som företagare- och därmed välfärdsnation. Och krisen slår mot företagets förutsättningar, inte i en avlägsen framtid utan här och nu. Företagen kan inte ta ordrar, jobben växer inte till och tillväxten hämmas - skatteintäkterna tar skada. Det är en ohållbar situation.

Stora och genomgripande förändringar krävs. Systemet för kompetensförsörjning i sin helhet måste renoveras. I det reformarbetet är det viktigt satt ha ett djärvt, långsiktigt mål för ögonen. Men det fungerar inte att vänta på att genomföra förändringar tills dess att ett nytt system kan vara på plats. Metoden måste därför vara att driva förändring stegvis – genom partiella reformer – med utgångspunkt i en utmejslad strategi, där åtgärder regelbundet följs upp och utvärderas.

Det kompetenspolitiska landskapet

Regeringens politik för bättre kompetensförsörjning

I det breda perspektivet så är utbildningspolitiken och arbetsmarknadspolitiken de viktigaste instrumenten för arbetsmarknadens kompetensförsörjning. Utifrån de samhällsproblem vi identifierat i föregående kapitel om den svenska kompetenskrisen är det uppenbart att det finns stora tillkortakommanden på dessa områden. Det finns ett tomrum mellan utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken som gör att kompetensförsörjningen inte fungerar så effektivt som den borde kunna göra.

De viktigaste delarna inom utbildningspolitiken och arbetsmarknadspolitiken är därför i behov av snabba reformer.

Framväxten av Yrkeshögskolan

När företagens kravbild på kompetens skärptes i takt med teknisk utveckling, mer komplexa leveranskedjor och tuffare konkurrens under det sena 1990-talet introducerades Kvalificerad Yrkesutbildning (KY) 1996, föregångaren till Yrkeshögskolan (YH). Tanken var att utbildningen snabbare skulle ha möjlighet att möta efterfrågan på arbetskraft.¹⁰ Initiativet har varit en framgångssaga – den senaste statistiken visar att av dem som tog en examen från ett program 2022 var 89 procent i arbete 2023.¹¹ Detta är siffror som har varit stabila över tid.

YH-utbildningar skiljer sig från andra utbildningsformer genom sin starka koppling till arbetsmarknaden, där arbetsgivarnas medverkan är en förutsättning för att utbildningar ska kunna starta. Arbetsgivarnas engagemang märks bland annat genom att de erbjuder LIA-platser, deltar i utbildningarnas ledningsgrupper och ofta agerar initiativtagare till att starta nya utbildningar.¹² Genom att lämna avsiktsförklaringar om behovet av utbildningar beskriver företagen efterfrågan av olika yrkesroller. Detta är en av de mest precisa metoderna för att beskriva behoven av yrkeskompetens på arbetsmarknaden.

Yrkeshögskolan har successivt ökat antalet platser, utan att kvaliteten har sjunkit (kvalitet uttolkat som examensgrad, andel examinerade i arbete, antal sökande per plats och nyttjandet av beviljade utbildningsplatser). Trots att yrkeshögskolan inte kan beskrivas som något annat än ett framgångsprojekt tilldelas det idag i ett jämförande perspektiv förvånansvärt små resurser från staten. I statens budgetproposition för 2025 satsades minst medel på yrkeshögskolan, jämfört med andra utbildningsalternativ för vuxna.¹³

¹⁰ Lind, P. & Westerberg, A. (2015). *Yrkeshögskolan – vilka söker, vem tar examen och hur går det sedan?* Rapport 2015:12. IFAU.

¹¹ MYH (2024). *Årsredovisning 2024*. Myndigheten för yrkeshögskolan.

¹² Lind, P. & Westerberg, A. (2015). *Yrkeshögskolan – vilka söker, vem tar examen och hur går det sedan?* Rapport 2015:12. IFAU.

¹³ Regeringen (2024). *Budgetpropositionen för 2025: Utgiftsområde 16*, s. 100–101.

Yrkeshögskolan hade 2023 84 470 antal studerande, och en majoritet av de studerande läste inom områdena Ekonomi, administration och försäljning, Data/it, Hälso- och sjukvård samt socialt arbete, Samhällsbyggnad och byggteknik och Teknik och tillverkning.¹⁴

Fortsatt utbyggnad av Yrkeshögskolan 2024-26

Anslagen till yrkeshögskolan mellan 2024 och 2025 lämnades oförändrade, och det totala antalet erbjudna platser kommer öka marginellt.¹⁵ I sammanhanget ska det dock nämnas att regeringen 2023 aviserade en historisk utbyggnad av utbildningsformen. Från 2024 till och med 2026 ska Yrkeshögskolan växa med 15 procent till cirka 57000 årsstudieplatser.

I vårändringsbudgeten 2025 föreslår regeringen ytterligare drygt 300 miljoner till yrkeshögskolans korta kurser (upp till 20 veckor.) Satsningen kommer leda till en stor utökning av antalet kurser under 2025 och 2026. Därtill medger satsningen att Myndigheten för Yrkeshögskolan kan satsa något mer på YH-program under 2026.¹⁶

Yrkeshögskolan har växt till att idag ta emot fler än 100 000 studerande varje år och utbildningsinriktningarna blir alltmer fokuserade på nyindustrialiseringen, digitaliseringen och den gröna omställningen.¹⁷ Totalt ligger det statliga stödet för utbildningar inom yrkeshögskolan på cirka 4,5 miljarder.¹⁸

Förslag på fortsatt expansion i utredningen om Framtidens yrkeshögskola

Den statliga utredningen Framtidens yrkeshögskola – stabil, effektiv och hållbar föreslog 2023 en rad reformer för att förtydliga yrkeshögskolans roll i utbildningssystemet och att skapa förutsättningar för att yrkeshögskolan ska kunna fortsätta att utvecklas med bibehållen kvalitet.

Utredningen kommer med en rad förslag, bland annat för att näringslivets kompetensförsörjning behöver stärkas ska yrkeshögskolan fortsätta expandera, arbetsmarknadens behov ska vara styrande och vikten av att kvaliteten och tilliten till yrkeshögskolan ska vara fortsatt hög. Gällande yrkeshögskolans föreslår utredningen en total expansion med cirka 17 700 platser på 10 år och 35 procents ökning jämfört antalet årsstudieplatser 2023.¹⁹

¹⁴ Regeringen (2024). *Budgetpropositionen för 2025: Utgiftsområde 16*, s. 100–101.

¹⁵ Myndigheten för yrkeshögskola (2025). *Yrkeshögskolan anpassar utbudet efter arbetsmarknadens behov*.

¹⁶ Regeringens proposition 2024/25:99 *Vårändringsbudget för 2025*. Sidan 38
<https://regeringen.se/contentassets/7acc763134fa4157aacfc0698a5fbf3d/varandringsbudget-for-2025-prop.-20242599.pdf>

¹⁷ Myndigheten för yrkeshögskola (2024). *Storsatsning på teknik och grön omställning när YH växer*.

¹⁸ Regeringen (2024). *Budgetpropositionen för 2025: Utgiftsområde 16*, s. 9.

¹⁹ C. Eriksson, M. Cederholm, T. Agdalen, A. Verené (2023). *Framtidens yrkeshögskola – stabil, effektiv och hållbar* (SOU 2023:31). S. 274.

Försöksverksamheten med nationell yrkesutbildning förlängs och ska utvärderas.

Ett nytt initiativ, lanserat av regeringen 2023, är en ny form av yrkesutbildning på gymnasial nivå med utgångspunkt i den modell som tillämpas för yrkeshögskolan. En pilotverksamhet är lanserad och sträcker sig mellan 2024–2026. Inriktningen är bristyrken, med särskilt fokus på den gröna omställningen. 2024 avsattes 25 miljoner till pilotverksamheten, och 100 miljoner är budgeterat årligen för 2025 och 2026.²⁰ Regeringen gav i vårbudgeten 2025 besked om att den avser att förlänga pilotverksamheten fram till 2028 i avvaktan på en utvärdering av verksamheten.²¹

Förlängningen av försöksverksamheten ger Myndigheten för Yrkeshögskolan möjlighet att pröva nationell yrkesutbildning även inom tjänstesektorn, även om syftet framförallt är att ge tid för en ordentlig utvärdering innan beslut om att eventuellt permanenta utbildningsformen.

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) skriver på sin hemsida att ”Utbildningarna syftar till att studerande snabbt ska komma i arbete inom bristyrken. De ska ge både en teoretisk förankring inom yrkesområdet och genomföras i samarbete med berört arbetsliv med lärande i arbete som en viktig del i utbildningen.”²²

Kommunal vuxenutbildningen (Komvux och Yrkesvux) har fler studerande än gymnasieskolan.

1968 fick Sveriges kommuner i uppdrag att anordna så kallade kommunal vuxenutbildning (Komvux). Individernas efterfrågan och behov ska vara styrande för vilka utbildningar som kommunerna ska ge. Komvux är uppbyggt av fristående kurser som är utformade för att individer ska kunna fullborda grundskolan eller läsa in en gymnasieutbildning.²³

Under 1990-talskrisen började staten ge kommunerna öronmärkta medel för att skapa utbildningsplatser inom Komvux. Detta lade grunden för en omfattande satsning på vuxenutbildning som kallades Kunskapslyftet, vilket pågick från 1997 till 2002.²⁴ Antalet elever inskrivna för studier på gymnasial nivå var under 2023 220 000.²⁵

²⁰ Regeringskansliet (2023). [Regeringen sätter pilotverksamhet med en ny form av yrkesutbildning](#).

²¹ Regeringens proposition 2024/25:100. 2025 års ekonomiska vårproposition – Förslag till riktlinjer, s 12.

²² Myndigheten för yrkeshögskolan (n.d.). [Frågor och svar om pilotverksamheten om nationell yrkesutbildning](#).

²³ Liljeberg, P., Roman, G. & Söderström, M. (2019). *Gymnasial yrkesutbildning på komvux, 1995–2015*. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

²⁴ Ibid

²⁵ Skolverket (2024). [Elever och studieresultat i kommunal vuxenutbildning 2023](#).

Sedan 2009 kan kommuner även ansöka om medel från Skolverket för utbildningar för mer yrkesbaserade utbildningar. Målgruppen för satsningen var personer med svag förankring på arbetsmarknaden och personer som saknade gymnasieutbildning.²⁶

Under 2023 studerade 220 096 elever på Komvux på gymnasial nivå, av dessa läste 39 600 elever en yrkesinriktning med minst 400 poäng på gymnasial nivå, vilket utgör 18 procent av det totala antalet elever på gymnasial nivå. Av dessa var de vanligaste inriktningarna Vård och omsorg samt Barn och fritid.

Trots kraftiga paket lämnas idag stora delar av Skolverkets pengar öronmärkta för Yrkesvux tillbaka till staten. SKR menar att kortsiktigheten i stödet (1 år) hindrar kommuner från att investera i exempelvis maskiner som behövs för vissa utbildningsformer.²⁷ Regeringen har aviserat en tänkt ändring av dessa regler, och föreslog i Budgetpropositionen för 2025 att bidragen ska löpa över två år.²⁸

Knappt två tredjedelar av platserna på Yrkesvux nyttjas.

Ambitionerna krockar emellertid ibland med verkligheten, I regeringens senaste budgetproposition tillförs Yrkesvux 11 000 nya platser. Samtidigt fylls dagens utbildningsplatser inte ut. 2023 läste 39 600 elever en yrkesutbildning i ett system med 65 000 platser. Nya platser blir i en sådan situation mest symbolpolitik; kommunerna hinner inte handla upp eller tillföra nya platser under innevarande år, satsningarna på Yrkesvux måste vara långsiktiga och uthålliga. Och fokus måste ligga på att justera regelverken och öka attraktiviteten.

Regeringen föreslår höjda statsbidrag till yrkesvux från och med 2026

2024 presenterades utredningen Växla yrke som vuxen

– en reformerad vuxenutbildning och en ny yrkesskola för vuxna, vilken skulle föreslå hur en ny form av yrkesutbildning på gymnasial nivå för vuxna kan införas.

Utredningen föreslog bland annat att statsbidraget till yrkesutbildningar inom komvux behöver reformeras genom att bli mer långsiktigt och delas ut treårigt (Från och med 2025 kommer kommuner att kunna ansöka om statsbidrag för upp till två år framåt i tiden), med ett tilläggsbidrag på 1 år.

Därtill föreslås uppräknig av dagens statsbidragsnivåer med 20 procent.²⁹ I vårbudgeten 2025 aviserade regeringen att den hade för avsikt att höja ersättningsnivåerna i statsbidraget för

²⁶ Liljeberg, P., Roman, G. & Söderström, M. (2019). *Gymnasial yrkesutbildning på komvux, 1995–2015*. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

²⁷ Sveriges Kommuner och Regioner (2022). *Skrivelse avseende behov av att skyndsamt se över statsbidraget för regionalt yrkesvux samt insatser för individer på sfi*.

²⁸ Regeringskansliet (2024). [Förstärkningar av bland annat yrkesutbildning för att bekämpa arbetslösheten](#).

²⁹ A. Jutell, M. Karlsson, A. Muzic, Å. Tillqvist, S. Ek, M. Landh Nyberg, M. Andersson. (2024). [Växla yrke som vuxen – en reformerad vuxenutbildning och en ny yrkesskola för vuxna](#). S. 25.

regionalt yrkesvux i enlighet med förslag i betänkandet. Regeringen meddelade också att den avsåg att återkomma avseende övriga förslag i betänkandet.³⁰

Varierande nyttjande av arbetsmarknadsutbildningar.

Arbetsmarknadsutbildningarna har alltid varit en viktig del av den aktiva arbetsmarknadspolitiken. Historiskt har Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar varit den viktigaste vägen till en yrkesutbildning för vuxna.

I en nordisk jämförelse sticker Sverige ut i bemärkelsen att en liten andel av den aktiva arbetsmarknadspolitiken utgörs av arbetsmarknadsutbildningar. I Sverige har subventionerade anställningar i högre utsträckning prioriterats än vad som görs i grannländerna. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering har konstaterat att det är förvånande att så liten andel av anslaget till Arbetsförmedlingen går till arbetsmarknadsutbildning när de arbetslösa har så låg kompetens.³¹ Även Finanspolitiska rådet till regeringen pekade 2024 på behovet av att öka volymerna i arbetsmarknadsutbildningar.³²

Utbildningarna är korta och yrkesinriktade. De är särskilt framtagna för branscher där det råder brist på arbetskraft. Arbetsmarknadsutbildningen behöver inte följa skollagstiftningen, utan kan i högre grad anpassas efter förutsättningarna. Deltagarna är ofta personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, till exempel långtidsarbetslösa, nyanlända eller personer med funktionsnedsättningar.

Sedan slutet av 1980-talet handlas utbildningarna upp av privata utbildningsanordnare eller via kommunal uppdragsverksamhet.³³ Antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildningarna var fler än 60000 i början på 1990-talet. Under 2000-talet växte de yrkesinriktade utbildningarna inom komvux fram (yrkesvux). Men antalet platser fortsatta totalt sett att minska. 2024 deltog 17380 arbetssökande i en arbetsmarknadsutbildning vilket var en jämförelsevis mycket låg siffra. Antalet deltagare i yrkesvux har inte fullt ut kunnat kompensera när färre arbetslösa deltagit i arbetsmarknadsutbildningar. Detta har lett till att allt färre vuxna arbetslösa går på yrkesinriktade utbildningar.

Avvecklingen av arbetsmarknadsutbildningen har varit förödande för företagens kompetensförsörjning. Svensk yrkesutbildning har nu en kraftig slagsida mot kommunernas behov. Både arbetsmarknadsutbildningen och yrkesvux behövs för att klara kompetensförsörjningen, integrationen och för att motverka långtidsarbetslösheten.³⁴

³⁰ Regeringens proposition 2024/25:100. 2025 års ekonomiska vårproposition - förslag till riktlinjer, s 12.

³¹ IFAU (2025). Matchningsproblem och långtidsarbetslöshet i Norden efter pandemin.

³² Finanspolitiska rådets rapport 2024. Svensk finanspolitik sid 163f.

³³ IFAU (2025). Gymnasial yrkesutbildning för arbetslösa 2000-2021 sid 6.

³⁴ Utbildningsföretagen (2022). Yrkesutbildningen i Sverige.

Regeringen vill se fler deltagare i arbetsmarknadsutbildningar.

I en rapport från Arbetsförmedlingens analysavdelning från 2025 har kostnadseffektiviteten i arbetsmarknadsutbildningarna studerats. Utbildningar inom transport, maskin, IT/teknik, vård och lokalvård är mest kostnadseffektiva och bidrar mest till kompetensförsörjningen. Hantverk, bygg och kontor/ekonomi ligger på en mellannivå, medan handel, restaurang, kultur och media samt naturbruk har låg effektivitet och bidrar svagt till kompetensförsörjningen.

Utbildningar som riktas till grupper som står långt från arbetsmarknaden – exempelvis personer utan gymnasieutbildning, långtidsarbetslösa och utrikes födda – är mest kostnadseffektiva, särskilt inom transport. En analys av ackumulerade intäkter minus kostnader fem år efter programstart bekräftar denna bild, där transport, IT/teknik och maskin ger störst ekonomiskt utfall, följt av vård, lokalvård och kontor/ekonomi, medan restaurang, naturbruk och kultur/media uppvisar negativa resultat.³⁵

Regeringen gav i 2025 års regleringsbrev Arbetsförmedlingen i uppdrag att ta fram en plan för fler deltagare i arbetsmarknadsutbildningar. Planen består av ett flertal konkreta åtgärder för att Arbetsförmedlingen ska kunna anvisa fler arbetslösa till utbildningar. Volymmässigt innebär den att ”åtgärderna kommer att öka antalet deltagare med 2 300 under innevarande år, 7 900 under nästa år och 10 400 under 2027. Detta i jämförelse med 17 400 deltagare under 2024.”³⁶

Idéutveckling inom regeringsunderlaget

Moderaterna arbetar för tillfället med ett förslag på praktikavdrag – en idé som i debatten tidigare har lyfts av bland andra Svenskt Näringsliv.³⁷ Moderaterna håller på att konkretisera förslaget, men partiet ser att regelverket för de arbetsgivare som vill bidra med praktikplatser måste likna varandra i regelverken oavsett utbildning. Handledare ska också kunna handleda oavsett praktikantens utbildningsform. FoU-avdraget är föregångaren, och förslaget utarbetas utifrån den inriktningen.³⁸

Sverigedemokraterna önskar inte att vuxenutbildning i Sverige ska vara ett *”integrationsprojekt för att försöka reparera en katastrofal migrationspolitik”*, men ställer sig i sitt Regionpolitiska inriktningsprogram för 2024 bakom att vuxenutbildningarna bör stärka sin näringslivskoppling. Partiet vill även *”överväga privata alternativ för att ge utrymme för mer specialinriktade och kostnadseffektiva utbildningar.”*³⁹

Liberalerna vill att alla ska ha rätt att läsa in grundläggande och särskild behörighet på Komvux. Genom skattelättnader vill partiet uppmuntra arbetsmarknadens parter att bygga upp individuella

³⁵ Waisman, G & Westin, U. (2025). Arbetsmarknadsutbildningars kostnadseffektivitet och bidrag till kompetensförsörjningen. Arbetsförmedlingen.

³⁶ Arbetsförmedlingen (2025). Återrapport Plan för arbetet med att öka antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildning

³⁷ Svenskt Näringsliv (2022) *Framtidens yrkesutbildning – ge branscherna makten. En reformagenda för gymnasial yrkesutbildning*, s 25

³⁸ Moderaterna (2025). [2. Kompetensförsörjning för fler jobb.](#)

³⁹ Sverigedemokraterna (2024). [Kommunalpolitiskt inriktningsprogram 2024.](#)

kompetenskonton att använda vid vidareutbildning och omskolning.⁴⁰ Fokuset ligger på vad partiet menar genererar jobb: *regionalt yrkesvux och en starkare yrkeshögskola*.⁴¹

Oppositionspartiernas kompetenspolitik

De motioner som lämnats in från oppositionspartierna ger en uppfattning om oppositionens syn på regeringens förda kompetenspolitik, samt idéutvecklingen i de berörda partierna.

Motioner från oppositionspartierna

Socialdemokraterna menar att det behövs en nationell plan i syfte att bättre överblicka, kartlägga och samordna arbetet för en bättre fungerande kompetensförsörjning. S anser även att nedskärningar mot Arbetsförmedlingen är dålig politik.⁴² Partiet vill att antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildningar ska fördubblas.

I Socialdemokraternas utkast för ett nytt partiprogram får vi en hänvisning till hur partiet ser på kompetensbristen, och arbetat för att stävja den. Socialdemokraterna pekar bland annat ut följande principer och förslag i kompetenspolitiken:

- Obligatorisk gymnasieskola.
- Bättre styrning av utbildningsutbud utifrån arbetsmarknadens behov.
- Yrkesutbildning prioriteras.
- Goda möjligheter till kompetensutveckling och omställning genom hela livet.
- Stark samverkan mellan forskning, näringsliv och samhälle.⁴³

Socialdemokraterna vill också att staten tar ett extra ansvar för investeringstunga utbildningsmiljöer. Detta ska göras bland annat genom höjd ersättning per plats inom regionalt yrkesvux och en översyn av statsbidraget för yrkesutbildningar inom komvux. Socialdemokraterna menar också att det behövs en ökad kontroll över vuxenutbildningarna, då kommuner upplever svårigheter med upphandlingar och att få utbildningsföretag att lämna anbud.⁴⁴

Centerpartiet föreslår att de politiska påtryckningarna gentemot Arbetsförmedlingen att decentralisera sin verksamhet måste till. Centerpartiet anser även att det *”behövs en gigantisk omorientering av synen på yrkesutbildningar i Sverige”*. Detta ska göras genom att yrkeshögskolan ska erbjudas 20 000 till platser de kommande åren, samt att det ska bli enklare för företag att starta lärlings- eller traineeutbildningar genom mer förmånliga villkor.⁴⁵

Centerpartiet är också starka förespråkare för de numera nedlagda branschskolorna och menar att det inte fanns någon anledning att stänga ner de verksamheter som gick bra. Centerpartiet

⁴⁰ Liberalerna (n.d.). [Vuxenutbildning](#).

⁴¹ Tidningen Näringslivet (2025). [Hård kritik mot nedläggningen av skolorna – ”Jättedumt”](#).

⁴² Motion 2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S). [Utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv](#).

⁴³ Socialdemokraterna (2024). [Socialdemokraternas partiprogram Utkast inför kongressen 2025](#).

⁴⁴ Motion 2024/25:3024 av Åsa Westlund m.fl. (S). [Utgiftsområde 16 Utbildning och universitetsforskning](#)

⁴⁵ Motion 2024/25:2955 av Muharrem Demirok m.fl. (C). [Livskraft och framtidstro på Sveriges landsbygder](#)

menar att det i sammanhanget är en liten del av budgeten, som skulle ge positiva utslag omgående.⁴⁶

Vänsterpartiet har lanserat konceptet Sverigejobb, vilken är en ny arbetsmarknadspolitisk insats riktad till arbetslösa med kompetens inom bygg och anläggning. Partiet är starkt kritiska till regeringens inställning till Arbetsförmedlingens. Vänsterpartiet föreslår ökade anslag till mer personal, fler kontor och säkerställandet av lokal närvaro och likvärdig service i hela landet.⁴⁷ Vänsterpartiet vill även att studerande på yrkeshögskolan ska ha samma rätt till stöd som högskolestudenter för att klara sina studier.⁴⁸

Miljöpartiet vill inrätta en nationell samordnare med ansvar för att koordinera och främja insatser inom kompetensförsörjning. Miljöpartiet vill också se specifika program för den gröna omställningen, med fokus på bland annat förnybar energi och hållbara näringar. Miljöpartiet vill även bredda omställningsstödet och se ett ökat fokus på bristyrken genom att rikta yrkesutbildningarna mot dessa.⁴⁹

Andra aktuella utredningar och strategier

Den 20 november 2024 presenterade utredningen Fler vägar till arbetslivet, med syftet att undersöka om det i gymnasieskolan ska finnas flera vägar till arbetslivet som tar hänsyn till behoven på arbetsmarknaden, elevers olika förutsättningar för lärande och att många elever inte är redo att göra sitt yrkesval redan i årskurs nio. Utredningen föreslår att nya, mer praktiskt inriktade yrkesprogram införs för elever som inte är behöriga till de nuvarande yrkesprogrammen. Dessa nya program ska främst innehålla yrkesämnena, medan gymnasiegemensamma ämnen minskas. Eleverna får därmed inte samma allmänna kompetens som på de längre programmen, men utbildningen blir mer omfattande än dagens introduktionsprogram.⁵⁰ Utredningen kom även fram till att det behövs nya nationellt anpassade yrkesutbildningar för de elever som inte är behöriga till dagens nationella program.⁵¹ Utredningen föreslår också att branschskolorna, en försöksverksamhet mellan 2018–2023 vilken matchade smalare yrkesutbildningar med stort värde för näringslivet, ska återupptas.⁵²

Inom den högre utbildningen och forskningen tar regeringen, inte minst men inte enbart i efterbörden av den forskningspolitiska propositionen, flera initiativ och aviserar flera utredningar.^{53, 54}: Tre centrala initiativ och kan särskilt urskiljas.

⁴⁶ Tidningen Näringslivet (2025). *Hård kritik mot nedläggningen av skolorna – "Jättedumt"*

⁴⁷ Motion 2024/25:1942 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V). *Utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv*

⁴⁸ Vänsterpartiet (2025). Vår politik - *Högskolan och yrkeshögskolan*

⁴⁹ Motion 2024/25:2628 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP). *Förstärkta insatser för kompetensutveckling*

⁵⁰ Regeringskansliet (2024). Fler vägar till arbetslivet SOU 2024:74.

⁵¹ Regeringskansliet (2024). Fler vägar till arbetslivet (SOU 2025:74), S. 275.

⁵² Regeringskansliet (2024). Fler vägar till arbetslivet (SOU 2025:74), S. 38.

⁵³ Regeringen (2024). *Budgetpropositionen för 2025*.

⁵⁴ Regeringen (2024). *Forsknings- och innovationspropositionen 2024*.

- Utredning som ska se över resurstilldelningssystemet för utbildning vid universitet och högskolor. Syftet är att undersöka hur lärosätenas utbildningsutbud bättre kan möta samhällets och arbetsmarknadens kompetensbehov, samtidigt som goda möjligheter till bildning säkerställs.
- Utredning som ska analysera ändamålsenligheten i dagens myndighetsform för statliga universitet och högskolor. Syftet är att stärka lärosätenas akademiska frihet och självständighet och att säkerställa nuvarande myndighetsform ger goda förutsättningar för forskning och utbildning av hög kvalitet.

”En STEM-strategi för Sverige”.⁵⁵ I början av 2025 presenterade regeringen sin strategi med ett samlat paket med åtgärder som syftar till att stärka den svenska kompensförsörjningen inom naturvetenskap och teknik. Samtidigt aviserade regeringen också att den tillsatte en STEM-delegation för att följa upp och driva strategin framåt.

⁵⁵ Regeringskansliet (2025). *En STEM-strategi för Sverige*

Det kompetenspolitiska landskapet – slutsatser

Av den tecknade bilden av partiernas positioner, reformutvecklingen och aktuella politiska idéprocesser kan, enligt vår bedömning, flera intressanta slutsatser dras.

För det första. Det finns en *bred politisk uppslutning* kring vikten av yrkesutbildning i mer generella termer. Regeringen genomför flera viktiga satsningar inom området, flera utredningar på området behandlas just nu i Regeringskansliet och fler initiativ synes vara på väg att tas.

Oppositionspartierna driver på och vill inte sällan gå fortare fram. Inom högskole- och forskningspolitiken riktar regeringen tydligt fokus framåt mot en reform av högskolans finansieringssystem och åtgärder inom STEM-området.

För det andra. Både utbildningspolitiken och arbetsmarknadspolitiken är traditionellt områden som är präglade av politisk konflikt. Så är det i inte oväsentlig utsträckning fortfarande. Inom inte minst skolpolitiken, exempelvis, finns det gott om stridsfrågor. Också i synen på yrkesutbildning i vid mening – gymnasial och eftergymnasial yrkesutbildning samt arbetsmarknadsutbildning – finns det skiljelinjer både i sakpolitik och i fråga om prioriteringar. Men *skillnaderna har över tid minskat*.

För det tredje. Genomgången av propositioner, motioner och partidokument visar på en rad idéer som förefaller spreta åt en rad olika håll. Men flera förslag - som praktikavdrag och inrättande av nationell samordnare för kompetensförsörjning, exempelvis – ligger nära näringslivets positioner. Och behovet av att *öka samordningen inom kompetenspolitiken* är en insikt som synes vara spridd i flera partier.

För det fjärde. Det finns ett *momentum i kompetenspolitiken* – flera processer som pågår, hög aktivitet och spännande idéutveckling. Det är en utmärkt utgångspunkt för en reformperiod i svensk politik. Det som krävs är ett samlat grepp – strategi, prioriteringar, uppföljning. Inte minst utifrån det perspektivet vill Almega Utbildningsföretagen ge ett konstruktivt bidrag.

En ny sammanhållen kompetenspolitik.

Sverige behöver en ny sammanhållen kompetenspolitik. Den bör innehålla både den offentligt finansierade utbildnings-, arbetsmarknads- eller näringspolitiken och de privat- och företagsfinansierade utbildningarna inklusive insatserna för kompetensutveckling.

Matchande kompetens bland vuxna individer på arbetsmarknaden är elefanten i rummet när det gäller kompetensförsörjningen. Alla vet att den saknas, men få kan formulera vad den egentligen består av och vilka åtgärder som kan lösa problemet. Det innebär att lösningarna ofta blir ofullständiga och svagt kopplade till arbetsmarknadens dynamik.

Grunden för en sammanhållen kompetenspolitik är en gemensam bild av vad det är för slags kompetens individen kan utveckla via samhällets olika utbildningsformer och hur denna kompetens kan valideras.

Nationell kompetensöverenskommelse för att etablera kompetenspolitiken.

Det behövs en bred uppslutning runt en sammanhållen kompetenspolitik. Det är inte bara en fråga för regeringen, berörda ministrar och sektorsmyndigheter. För att nå målen med kompetenspolitiken föreslår vi att regeringen tar fram en samlad strategi – en kompetensöverenskommelse – i samråd med arbetsmarknadens parter. Strategin bör fastställas av riksdagen.

Regeringen ska minst en gång om året för riksdagen följa upp målen i kompetensöverenskommelsen.

Överenskommelsen bör mejsla fram en *kompetenspolitik* som har tre utgångspunkter:

- *Företagens behov sätts i centrum.* Idag står de olika utbildningsformerna i politikens fokus. Men inga utbildningsformer har ett egenvärde; de finns till för att fylla de behov som företag och individer har. Perspektivet måste vändas. En ny kompetenspolitik sätter företagets behov i centrum. Därför behövs en ny modell för kompetensutveckling i arbetslivet.
- *Satsa på spjutspetsarna i kompetenspolitiken.* Politiken måste inriktas på områden där resultaten är bäst och där efterfrågan är störst. Yrkesutbildningarna för vuxna hör till de utbildningsformer som bör prioriteras medan andra kommer att behöva stå tillbaka. En ny kompetenspolitik måste satsa på spjutspetsarna.
- *Långsiktigt gynnsamma villkor både för personalutbildning och för det livslånga lärandet.* Företagen behöver bättre förutsättningar att investera i personalutbildning. Företagens kompetensutvecklingsbehov är inriktat på arbetsrelaterade frågor och kompetenser som stärker företagets produktivitet genom till exempel ökat samarbete på arbetsplatsen.

Vidareutbildning som styrs av företagens behov och efterfrågan skapar mer resurseffektiva lösningar för samhället.

Ny sammanhållen kompetenspolitik.



Figur 2. Utbildningsföretagens modell En sammanhållen kompetenspolitik för tillväxt.

Underlätta för företag att ta emot praktikanter och LIA-studerande

Fler och fler företag kommer att rekrytera nya medarbetare direkt från utbildningar. För att stärka yrkesutbildningarna behöver privata och offentliga arbetsgivare bli ännu bättre på att medfinansiera utbildningar och ta emot studerande på praktik. Detta gäller de framförallt yrkesutbildningarna för vuxna på komvux, Arbetsförmedlingen och Yrkehögskolan

En undersökning från Svenskt Näringsliv 2024 visar att 90 procent av företagen känner till Yrkehögskolan, varav sex av tio upplever att de har god kännedom. Av dem som känner till yrkehögskolan väl och har valt att engagera sig har fyra av tio tagit emot studerande på LIA, Lärande i arbete, och tre av tio suttit med i en ledningsgrupp, med positiva erfarenheter. Mer än nio av tio har positiva upplevelser av att ta emot studerande på LIA eller sitta med i en ledningsgrupp.

Öka antalet praktikplatser; inför ett praktikavdrag.

Näringslivets viktigaste medfinansiering av yrkesutbildningarna är att en del av utbildningsprogrammet utförs på plats hos arbetsgivare. Samtidigt är en utmaning för utbildningarna är att hitta tillräckligt med praktikplatser. Ett par problem är strukturella. I högkonjunktur kan företaget sakna medarbetare som har tid att handleda praktikanterna. I lågkonjunktur kan företaget ha tvingats säga upp personal vill därför inte ta emot praktikanter.

På grund av det breda behovet av yrkeskompetens på arbetsmarknaden kommer betydligt fler praktikplatser att behövas. Ett väl fungerande system med praktikplatser bör ses som ett gemensamt ansvar för utbildningsanordnare och arbetsgivarna. För att öka företagets medfinansiering och motivera flera anställda att vara handledare åt praktikanter behöver ett praktikavdrag införas. Formen för ett praktikavdrag bör vara i form av avdrag på arbetsgivaravgiften för handledaren. Detta ger både företaget och handledaren drivkraft och bevis på betydelsen av att ta emot studerande från yrkesutbildningar. Nivån på avdraget på arbetsgivaravgiften bör vara tre till fem procentenheter men behöver utredas närmare. Regeringen bör ta initiativ till att utreda införandet av ett praktikavdrag.

Certifiera arbetsgivare som tar emot studerande på praktik.

För att höja statusen för företag att engagera sig i och medfinansiera yrkesutbildningar föreslår vi att det på sikt införs en auktorisation för företag som tar emot studerande på praktik. Det skulle ytterligare kunna stärka kvaliteten i kvaliteten i systemet för praktikplatser. Därför bör en modell för certifiering av arbetsgivare som tar emot studerande på praktik från yrkesutbildningar införas.

Certifieringen bör genomföras av en så kallad tredjepartsorganisation, förslagsvis samordnat av Svenskt Näringsliv och LO i Sverige. I Nederländerna finns en obligatorisk certifiering av arbetsgivare som tar emot studerande på praktik. Den partsägda organisationen SBB sammanför yrkesutbildningar och det organiserade näringslivet i överenskommelser om yrkesutbildning och arbetsmarknad. SBB arbetar branschsvis i sektorskammare, marknadssegment och tematiska rådgivande kommittéer. SBB har certifierat fler än 257000 företag som fått erkännande att ta emot praktikanter.⁵⁶

En modell för praktikcertifiering av företag bör tas fram gemensamt av regeringen och arbetsmarknadens parter som en del av en bred kompetensöverenskommelse.

Skapa en digital platsbank för praktikplatser och Lärande i arbete.

Den organisation som certifierar arbetsgivare bör också ges i uppdrag att tillhandahålla en digital platsbank för praktikplatser. Nederländerna har sjösatt ett liknande system med stor framgång. Det finns fler 175 000 praktikplatser. Systemet bidrar således till stort utbud och konkurrens om

⁵⁶ Se SBB:s hemsida s-bb.nl

de studerande. Praktikplatserna delas in utifrån EQF-skalan vilket åskådliggör vilken utbildningsnivå praktikplatserna befinner sig på.⁵⁷

Satsa på fler yrkesutbildningar som leder till jobb.

Flera platser på yrkeshögskolan; bevara dess unika karaktär.

Yrkeshögskolan är en framgångssaga. Nyckelorden är relevans och flexibilitet. De utbildningar som ges svarar mot de behov som finns på arbetsmarknaden. Vilka utbildningar som behövs omprövas regelbundet. Utbildningarna effektiva och målinriktade. Yrkeshögskolans tydliga idé har gett resultat - nöjda studenter, som får jobb, och nöjda arbetsgivare, som får anställa medarbetare med relevant kompetens.

Det är viktigt att yrkeshögskolan får bevara sin unika karaktär och kan stå emot de krafter som vill bidra till en ökad "akademisering" av verksamheten. I takt med att yrkeshögskolan slår vakt om och utvecklar sin särart bör den byggas ut kraftigt. Det är rimligt framgent att både den akademiska högskolan och yrkeshögskolan tilldelas fler utbildningsplatser. Men det måste ske ett skifte i var den största ökningen sker. Yrkeshögskolans relativa andel av den eftergymnasiala utbildningen bör öka medan det motsatta bör gälla för den akademiska högskolan.

I utredningen Framtidens yrkeshögskola föreslogs en årlig utbyggnad av yrkeshögskolan med 3,5 procent per år under 10 år 2024-2033. Expansionen åren 2024-2026 innebär en ungefärlig utbyggnad på 15 procent av Yrkeshögskolan. Vi menar att den utbyggnadstakten behöver fortsätta och föreslår en jämn årlig utbyggnad av yrkeshögskolan med fem procent åren 2027-2030. En jämn flerårig utbyggnad skapar de bästa planeringsförutsättningarna för hela yrkeshögskolesystemet.

Höj statsbidragen med 20 procent till regionalt yrkesvux.

Den yrkesinriktade kommunala vuxenutbildningen fyller en viktig funktion för att öka tillgången på personer med yrkeskunskaper och förbättra matchningen på arbetsmarknaden. Precis som för annan grundskole- och gymnasieutbildning är det kommunerna som ansvarar för denna utbildningsform. Utbildningsformen har utvecklats successivt under den tid den har existerat och stegvis fått ett ökat fokus på matchning.

Men inte minst under senare år synes yrkesvux har fått en allt tydligare inriktning på att främst tillgodose kommunernas egna behov av nya medarbetare i sina verksamheter. Det är knappast rimligt. De skattepengar som tilldelas yrkesvux måste också komma näringslivet till godo i form av

⁵⁷ Se Stagemarkt.nl

nya medarbetare med färsk yrkeskompetens. Här finns ett systemfel; staten måste tydligare gripa in.

Det krävs statliga regleringar och/eller ekonomiska incitament riktade mot kommunerna för att yrkesvux ska bli en utbildningsform som matchar mot jobb både i offentlig och privat sektor. Den på kort sikt viktigaste reformen är att höja statsbidraget till yrkesutbildningar med 20 procent. Regeringen har föreslagit just detta i vårändringsbudgeten 2025 och det är den enskilt viktigaste reformen för att det ska skapas fler yrkesutbildningar på komvux.

Utvärdera och bredda den nationella yrkesutbildningen för vuxna.

Nationell yrkesutbildning (Ny) för vuxna är en utbildning på gymnasial nivå som bedrivs inom yrkeshögskolans ram och med yrkeshögskolans idé som modell. Den nya utbildningsformen riktar sig till bristyrken som är viktiga för det privata näringslivet och där regionalt yrkesvux ofta saknar utbildningar.

Utbildningsformen som bedrivs som försöksverksamhet har under 2024 och 2025 fått en lovande start. Yrkeshögskolans modell fungerar. Näringslivet har behov av och engagerar sig i utbildningarna. För att ordentligt hinna utvärdera pilotverksamheten har regeringen i vårbudgeten meddelat att försöksverksamheten förlängs två år till och med 2028. Det är viktigt att utvärderingen av försöksverksamheten genomförs för att ge ett oberoende underlag för förslag till beslut om att fortsätta med den nya utbildningsformen. Mycket talar för att framgångsfaktorerna med Ny direkt fått så stort genomslag att Ny kommer att permanentas.

Fortsätt bygga ut arbetsmarknadsutbildningarna.

Arbetsmarknadsutbildningarna fyller en centra funktion för kompetensförsörjningen av flera branscher och för att långtidsarbetslösa snabbt ska få yrkeskompetens så att det blir anställningsbara. Den nya utvärderingen av arbetsmarknadsutbildningarnas kostnadseffektivitet och bidrag till kompetensförsörjningen⁵⁸ pekar entydigt på nödvändigheten av att utbildningsformen behöver växa.

Under 2025, 2026 och 2027 är inriktningen från regeringen och Arbetsförmedlingen att det ska fler platser på arbetsmarknadsutbildningarna vilket är mycket positivt. Ett rimligt mål att sikta emot är att cirka 30000 arbetslösa per år får möjlighet att gå en arbetsmarknadsutbildning. För att förbättra matchningen till arbetsmarknadsutbildningarna bör även leverantörer i Rusta och matcha 2 få incitament att förbereda anvisningar till de utbildningar som ger deltagaren störst chans till jobb. Myndighetsutövningen, anvisningen, ska dock även fortsättningsvis vara ett uppdrag för Arbetsförmedlingen.

⁵⁸ Arbetsförmedlingen. Arbetsmarknadsutbildningars kostnadseffektivitet och bidrag till kompetensförsörjningen. 20250310.

Ökade informationsinsatser om eftergymnasial yrkesutbildning.

Information och kunskap om möjligheterna som följer med en eftergymnasial yrkesutbildning är helt nödvändigt för att ungdomar ska söka sig till utbildningarna. Informationsinsatserna mot ungdomar på gymnasial nivå måste intensifieras.

Regeringen bör öronmärka medel som direkt riktas mot både fysiska och digitala kampanjer med syftet att öka kunskapen om yrkesutbildningarnas möjligheter. Detta görs bäst i samråd med såväl relevanta myndigheter som näringsliv. WorldSkills Sweden – ett samarbetsorgan mellan staten och arbetsmarknadens parter - gör redan idag betydande insatser; dess roll bör stärkas och utvecklas.

Kompetensavdrag för investeringar i personalutbildning.

Dags för systemskifte; inför ett riktigt kompetensavdrag.

Företagen behöver bättre förutsättningar att investera i personalutbildning. Företagens kompetensutvecklingsbehov är inriktat på arbetsrelaterade frågor och kompetenser som stärker företagets produktiviteten genom till exempel ökat samarbete på arbetsplatsen. Vidareutbildning som styrs av företagets behov och efterfrågan skapar mer resurseffektiva lösningar för samhället. Det minskar behovet av statligt omställningsstöd och arbetsmarknadsutbildningar när företagen kan investera i befintliga medarbetares kompetensutveckling

Idag är det i princip enbart möjligt att få avdrag på skatten för utbildningar som har direkt koppling till den anställdes nuvarande arbetsuppgifter. Utbildningar som mer generellt skapar karriärmöjligheter hos nuvarande arbetsgivare medger normalt sett inte ett avdrag. Det leder till att många arbetsnära och viktiga utbildningar inte genomförs. Detta drabbar både företagen och individer.

Det är ute i företagen som den största förmågan att avgöra vilka de aktuella kompetensbehoven är för både företag och individer finns. Mycket talar därför för att det behövs en förskjutning i statens finansiering av kompetensutveckling från stöd till offentliga utbildningsformer till skatteavdrag för företag för inköp av utbildningstjänster.

Kompetensavdraget är en del av Utbildningsföretagens förslag till ny modell för kompetensutveckling i arbetslivet. Det skulle innebära ett nödvändigt systemskifte i betydelsen för kontinuerlig kompetensutveckling hos arbetsgivare

Regeringen har tidigare infört ett FoU-avdrag för att gynna svensk forskning; det har sedermera utvidgats. Det skulle kunna stå modell också för ett nytt kompetensavdrag.

Vi föreslår därför ett skatteavdrag på hälften av kurskostnaderna vid köp av externa kurser. Avdraget kopplas mot företagens skattekonto för att det ska vara så enkelt som möjligt att använda. Allt för att nå önskad effekt – mer kompetensutveckling i svenska företag.

Etablera en ny modell för kompetensutveckling i arbetslivet

Förslaget om kompetensavdrag är en del av Utbildningsföretagens nya modell för kompetensutveckling i arbetslivet. Modellen utgår från att arbetsgivarnas behov styra medarbetarnas kompetensutveckling. Detta möjliggör att alla anställda kan ta del av systematisk fortbildning utifrån företagets behov.

För att den systematiska kompetensutvecklingen ska få ett verkligt genombrott behöver regeringen, utbildningsbranschen och arbetsmarknadens parter ta gemensamma initiativ. En del i modellen är att det etableras en kompetensvaluta för all utbildning. Läs mer om behovet av en ny kompetensvaluta i nästa avsnitt.

Ett sådant branschdrivet initiativ om kvalitetssäkrad kompetens inom samhällsbyggnadsområdet leds av Byggföretagen och Byggnads. Med projektet etableras nya kompetenskrav för arbetsuppgifter som idag saknar beskrivningar vilka kvalifikationer som krävs för att utföra specifika uppgifter. Detta är ett konkret exempel på hur kompetensvalutor skapas. Vi vill se många fler initiativ på dessa områden.

Gör livslångt lärande möjligt. Det ska leda till jobb och kunna finansieras.

Det finns fortfarande stora hinder för att fler vuxna ska satsa på att utbilda sig hela livet. Det livslånga lärandet väntar på det stora genombrottet. För att det ska bli möjligt behöver en rad hinder rivas – belöningarna, eller valutan för att anstränga sig bli tydligare än idag.

Fler regelförenklingar för omställningsstudiestödet.

Det nya huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK som togs i bruk 2022 skulle leda till att tiotusentals anställda varje år får möjlighet att med kompetens- och omställningsstöd fort- och vidareutbilda sig för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Men hittills nyttjas inte kompetensstödet alls i den utsträckning som förutspåts.

Nyttjandegraden av omställningsstudiestödet ligger hittills på bara cirka 50 procent. Det är en hittills stor misräkning med tanke på behoven av yrkeskompetens både i näringslivet och bland anställda och arbetslösa.

Eftersom omställningsstudiestödet storlek svarar mot regeringens bedömning av kompetensbehoven på arbetsmarknaden är det oroande att ökningen av antalet vuxna i omställningsutbildningar inte ökar snabbare. Vi föreslår att CSN får i uppdrag att tillsammans med Omställningsorganisationerna ta fram nya förslag på regelförenklingar i syfte att accelerera handläggningen av omställningsstudiestödet. Det är orimligt att vuxna ska tvingas avstå från att studera på grund av att CSN inte hinner fatta beslut om studiestödet.

Sluta straffbeskatta anställda som studerar.

Skatteverket tillämpar ett regelverk som gör det svårt för företag att investera i breda och karriärinriktade utbildningar för anställda.

Anställda som anstränger sig och studerar parallellt med ordinarie arbete med finansiering från arbetsgivaren ska inte förmånsbeskattas. Men idag tvingas anställda som går privata utbildningar som betalas av arbetsgivaren att betala förmånsskatt när utbildningarna inte direkt berör ordinarie arbetsuppgifter. Detta är en straffbeskattning på anställda som anstränger sig extra för att utveckla kompetens arbetsgivaren har framtida behov av. Varför bestraffa arbetsgivare som vill uppmuntra anställda som vill anstränga sig extra för att lyfta sin kompetens och erbjuda interna karriärmöjligheter för dem? De anställda, samhället och företaget vinner på denna kompetensutveckling. Förmånsbeskattningen måste omedelbart upphävas.

Skatteverkets regelverk gör det även svårt för omställningsorganisationerna att proaktivt stödja individer som ännu inte förlorat sin anställning, då en utbildningsinsats betraktas som en förmån i det fallet.

Skapa en kompetensvaluta för det livslånga lärandet.

Sverige behöver därför etablera en kompetensvaluta som gör det enklare för både arbetstagare och arbetsgivare att utveckla och finna den kompetens som efterfrågas. Kompetensvalutan behöver även vara konvertibel mellan de olika utbildningsformerna. Ingen arbetstagare ska fastna i slutet system som innebär att individen måste börja om från början när hen byter utbildningsform. Vi behöver kunna erkänna att yrkesskicklighet är ett uttryck för kompetens även om den inte är dokumenterad i formell utbildning inom en författningsreglerad utbildningsform. Den kan inte heller bedömas utifrån vilka gymnasie- och högskolemeriter en individ presterade för 15 - 20 år sedan. Utbildningsformerna för vuxna måste möta individerna utifrån den yrkeserfarenhet de ackumulerat över tid.

Den svenska referensramen för kvalifikationer inom livslångt lärande SeQF (EQF) och utredningarna inom ”mikromeriter” är en bra utgångspunkt och grund för en kompetensvaluta. Innebörden, acceptansen och spridningen av dessa kvalifikationssystem är dock låg inom både näringsliv och myndigheter i nuläget.

För att kompetensvalutan ska bli trovärdig behöver den förvaltas av en tredje parts organisation som är fristående från både regeringen och näringslivet likt Riksbankens roll inom penningpolitiken. En sådan organisation finns till exempel i Nederländerna. Organisationen auktoriserar vilka utbildnings- och valideringsleverantörer som får producera olika kompetensvalutor, vilket underlättar både arbetstagares och arbetsgivares köp av tjänster inom området. Den kan också auktorisera arbetsgivare som vill erbjuda lärlings- och praktikplatser inom yrkeshögskolan, eller andra typer av yrkesutbildningar. Organisationens huvudmän kan bestå av representanter för staten, arbetsmarknadens parter och utbildningsanordnarna.

Avslutning. Överenskommelse för en ny sammanhållen kompetenspolitik.

Kompetensöverenskommelse mellan staten och arbetsmarknadens parter

I det föregående kapitlet har vi visat vilka de bärande delarna är i en ny sammanhållen kompetenspolitik för högre tillväxt. Företag i Sverige ska kunna lita på att kompetensförsörjningen fungerar. Detta blir särskilt viktigt inte minst i en tid av ökad nationalism där internationella regelverk bland annat för frihandel kraftigt försämras. Nu är det särskilt viktigt att svenska företag vet att det finns en världsledande inhemsk kompetensförsörjning.

Som rapporten visat finns ett i grunden bra men för litet utbud av utbildningar för att kompetensförsörja näringslivet. En för stor andel av företagen saknar naturligt samarbete med utbildningsanordnare. Kompetensförsörjningens delar är alldeles för osynkade och på flera områden går utvecklingen antingen för långsamt eller åt fel håll.

Hur kan en sammanhållen kompetenspolitik etableras? När många samhällsaktörer ser problemet krävs att några av dem tar konkreta initiativ.

Arbetsmarknadens parter har tidigare, tillsammans med staten, tagit ett stort ansvar för omställning och kompetensutveckling genom det så kallade omställningsavtalet som var ett inslag i en bredare överenskommelse om svensk arbetsmarknad, som också innehåller nya regleringar kring arbetsrätten.

Nu är det dags att bygga vidare på det framgångsrika konceptet – det är dags för en ny kompetensöverenskommelse. Överenskommelsen innehåller både åtgärder som förväntas genomföras av arbetsgivare och arbetstagare i samverkan och insatser som vidtas av staten. Vi ser fram emot en konstruktiv debatt om innehållet och föreslår härmed att utgångspunkten är den nya sammanhållna kompetenspolitiken. För Sverige kan inte längre vänta på att förbättra kompetensförsörjningen.

Referenser

- ¹ Regeringens budgetproposition 2024/25. *Utgiftsområde 16. Utbildning och universitetsforskning*, s 14.
- ² Regeringens budgetproposition 2024/25. *Utgiftsområde 14. Arbetsmarknad och arbetsliv*, s 6.
- ³ Nils Karlson och Filippa Ronquist (2016) *Yrkesutbildningens irrvägar*. Stockholm: Ratio.
- ⁴ Lind, P. & Westerberg, A. (2015). *Yrkeshögskolan – vilka söker, vem tar examen och hur går det sedan?* Rapport 2015:12. IFAU.
- ⁵ MYH (2024). *Årsredovisning 2024*. Myndigheten för yrkeshögskolan.
- ⁶ Lind, P. & Westerberg, A. (2015). *Yrkeshögskolan – vilka söker, vem tar examen och hur går det sedan?* Rapport 2015:12. IFAU.
- ⁷ Regeringen (2024). *Budgetpropositionen för 2025: Utgiftsområde 16*, s. 100–101.
- ⁸ Regeringen (2024). *Budgetpropositionen för 2025: Utgiftsområde 16*, s. 100–101.
- ⁹ Johansson, K. & Löfgren, M. (2015). *Arbetsmarknadsutbildningen – vid vägs ände eller vägen framåt?* LO.
- ¹⁰ Waisman, G & Westin, U. (2025). Arbetsmarknadsutbildningens kostnadseffektivitet och bidrag till kompetensförsörjningen. Arbetsförmedlingen.
- ¹¹ Arbetsförmedlingen (2025)..
- ¹² Arbetsförmedlingen (2024). [Årsredovisning](#).
- ¹³ Liljeberg, P., Roman, G. & Söderström, M. (2019). *Gymnasial yrkesutbildning på komvux, 1995–2015*. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- ¹⁴ Ibid
- ¹⁵ Skolverket (2024). [Elever och studieresultat i kommunal vuxenutbildning 2023](#).
- ¹⁶ Liljeberg, P., Roman, G. & Söderström, M. (2019). *Gymnasial yrkesutbildning på komvux, 1995–2015*. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- ¹⁷ Sveriges Kommuner och Regioner (2022). *Skrivelse avseende behov av att skyndsamt se över statsbidraget för regionalt yrkesvux samt insatser för individer på sfi*.
- ¹⁸ Regeringskansliet (2024). [Förstärkningar av bland annat yrkesutbildning för att bekämpa arbetslösheten](#).
- ¹⁹ Skolverket (2023). [Elever och studieresultat i kommunal vuxenutbildning](#).
- ²⁰ Regeringskansliet (2024). [En helt ny utbildningsform för vuxna startar i hela landet](#).
- ²¹ Myndigheten för yrkeshögskolan (n.d.). [Frågor och svar om pilotverksamheten om nationell yrkesutbildning](#).
- ²² Regeringskansliet (2023). [Regeringen satsar på pilotverksamhet med en ny form av yrkesutbildning](#).
- ²³ Almaga (2024). [Rapport: Ett nytt kompetensavdrag för stärkt konkurrenskraft](#).
- ²⁴ Svenskt Näringsliv (2024). *Kompetens – var god dröj. Rekryteringsenkäten 2023/2024*, s 4.
- ²⁵ Svenskt Näringsliv (2024). *Kompetens – var god dröj. Rekryteringsenkäten 2023/2024* (2024), s 26f.
- ²⁶ Svenskt Näringsliv (2024). *Kompetens – var god dröj. Rekryteringsenkäten 2023/2024*, s 26ff.
- ²⁷ Svenskt Näringsliv (2024). *Kompetens – var god dröj. Rekryteringsenkäten 2023/2024*.
- ²⁸ Regeringen (2024). *Budgetpropositionen för 2025: Utgiftsområde 14*, s. 35.
- ²⁹ Regeringen (2024). *Budgetpropositionen för 2025: Utgiftsområde 14*, s. 33.
- ³⁰ Regeringen (2024). *Budgetpropositionen för 2025: Utgiftsområde 16*, s. 41.
- ³¹ Regeringen (2024). *Regeringens proposition 2024/25:60 Forskning och innovation för framtid, nyfikenhet och nytta*, s. 21
- ³² Regeringen (2024). *Budgetpropositionen för 2025: Utgiftsområde 24*, s. 18.
- ³³ Regeringskansliet (2024). [Förstärkningar av bland annat yrkesutbildning för att bekämpa arbetslösheten](#).
- ³⁴ Regeringskansliet (2024). [Förslag om utvidgat växa-stöd](#).
- ³⁵ Regeringen (2024). *Budgetpropositionen för 2025: Utgiftsområde 14*, s. 7
- ³⁶ Tidningen Näringslivet (2024). [Sveket: När arbetslösheten stiger drar Arbetsförmedlingen ned – pengarna används inte](#).
- ³⁷ Regeringen (2024). *Budgetpropositionen för 2025: Utgiftsområde 16*, s. 111.
- ³⁸ Regeringskansliet (2024). [Fler platser på yrkesutbildningar som leder till jobb](#).
- ³⁹ Myndigheten för yrkeshögskola (2025). [Yrkeshögskolan anpassar utbudet efter arbetsmarknadens behov](#).
- ⁴⁰ Regeringskansliet (2024). [Historisk utbyggnad av yrkeshögskolan](#).
- ⁴¹ Myndigheten för yrkeshögskolan (2024). [Storsatsning på teknik och grön omställning när YH växer](#).
- ⁴² Regeringen (2024). *Budgetpropositionen för 2025: Utgiftsområde 16*, s. 9.
- ⁴³ Regeringskansliet (2023). [Regeringen satsar på pilotverksamhet med en ny form av yrkesutbildning](#).
- ⁴⁴ *Regeringens proposition 2024/25:100. 2025 års ekonomiska vårproposition – Förslag till riktlinjer*, s 12.
- ⁴⁵ Svenskt Näringsliv (2022) *Framtidens yrkesutbildning – ge branscherna makten. En reformagenda för gymnasial yrkesutbildning*, s 25
- ⁴⁶ Moderaterna (2025). [2. Kompetensförsörjning för fler jobb](#).
- ⁴⁷ Sverigedemokraterna (2024). [Kommunalpolitiskt inriktningsprogram 2024](#).
- ⁴⁸ Liberalerna (n.d.). [Vuxenutbildning](#).
- ⁴⁹ Tidningen Näringslivet (2025). [Hård kritik mot nedläggningen av skolorna – ”Jättedumt”](#).
- ⁵⁰ Motion 2024/25:3070 av Ardan Shekarabi m.fl. (S). [Utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv](#).
- ⁵¹ Motion 2024/25:3024 av Åsa Westlund m.fl. (S). [Utgiftsområde 16 Utbildning och universitetsforskning](#)
- ⁵² Motion 2024/25:2955 av Muharrem Demirok m.fl. (C). [Livskraft och framtidstro på Sveriges landsbygder](#)
- ⁵³ Tidningen Näringslivet (2025). [Hård kritik mot nedläggningen av skolorna – ”Jättedumt”](#)
- ⁵⁴ Motion 2024/25:1942 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V). [Utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv](#)
- ⁵⁵ Vänsterpartiet (2025). *Vår politik - Högskolan och yrkeshögskolan*
- ⁵⁶ Motion 2024/25:2628 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP). [Förstärkta insatser för kompetensutveckling](#)
- ⁵⁷ Socialdemokraterna (2024). [Socialdemokraternas partiprogram Utkast inför kongressen 2025](#).
- ⁵⁸ C. Eriksson, M. Cederholm, T. Agdalen, A. Verené (2023). *Framtidens yrkeshögskola – stabil, effektiv och hållbar* (SOU 2023:31). S. 21–22.
- ⁵⁹ C. Eriksson, M. Cederholm, T. Agdalen, A. Verené (2023). *Framtidens yrkeshögskola – stabil, effektiv och hållbar* (SOU 2023:31). S. 274.
- ⁶⁰ A. Jutell, M. Karlsson, A. Muzic, Å. Tillqvist, S. Ek, M. Landh Nyberg, M. Andersson. (2024). [Växla yrke som vuxen – en reformerad vuxenutbildning och en ny yrkesskola för vuxna](#). S. 19–20.
- ⁶¹ A. Jutell, M. Karlsson, A. Muzic, Å. Tillqvist, S. Ek, M. Landh Nyberg, M. Andersson. (2024). [Växla yrke som vuxen – en reformerad vuxenutbildning och en ny yrkesskola för vuxna](#). S. 25.
- ⁶² *Regeringens proposition 2024/25:100. 2025 års ekonomiska vårproposition - förslag till riktlinjer*, s 12.
- ⁶³ Regeringskansliet (2024). *Fler vägar till arbetslivet* SOU 2024:74.
- ⁶⁴ Regeringskansliet (2024). *Fler vägar till arbetslivet* (SOU 2025:74), S. 275.
- ⁶⁵ Regeringskansliet (2024). *Fler vägar till arbetslivet* (SOU 2025:74), S. 38.
- ⁶⁶ Regeringen (2024). *Budgetpropositionen för 2025*.
- ⁶⁷ Regeringen (2024). *Forsknings- och innovationspropositionen 2024*.
- ⁶⁸ Regeringskansliet (2025). *En STEM-strategi för Sverige*

