

REGLAB analytikernätverket 31 maj - Kompetensförsörjning idag och imorgon

Beredskap för förändrade kompetensbehov – möjligheter och hinder för kompetensomställning.

2022-05-30

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Tillväxtanalys

Håkan Gadd



Kompetensutveckling

Möjligheter och hinder för kompetensomställning

Fyra studier på temat kompetensomställning

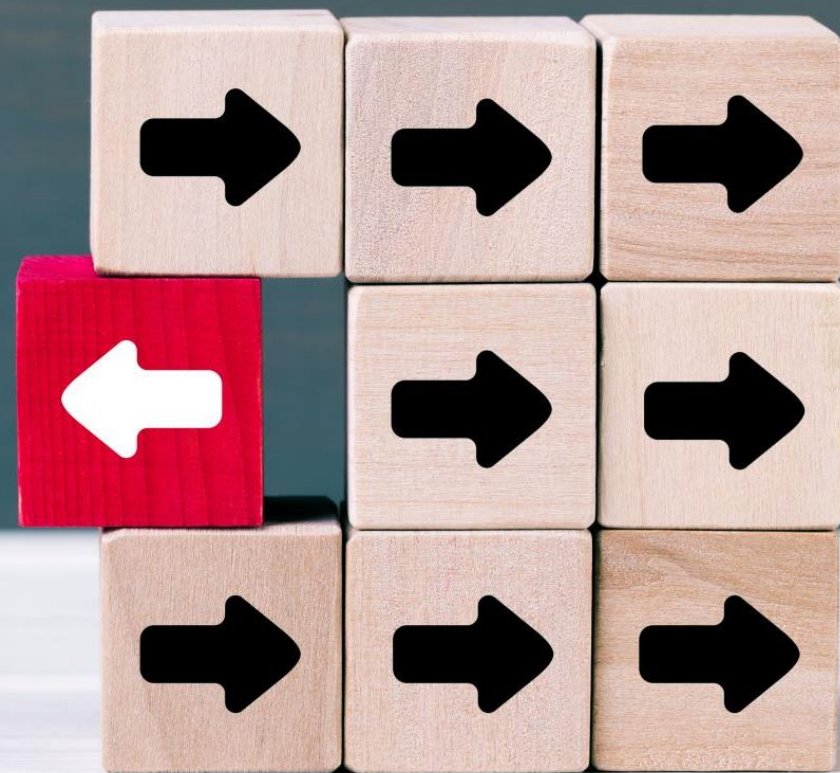
Fokus på offentliga investeringar i utbildning och kompetensutveckling

- **Vad kan vi lära från andra länder? (PM 2020:14)**
- **Vilka är effekterna av yrkeshögskolan? (WP 2021:03)**

Fokus på företagens investeringar i kompetensutveckling

- **Vilka är effekterna av personalutbildningar? (PM 2020:22)**
- **Hur arbetar företag med kompetens i praktiken? (PM 2021:06)**

- Vi vet att utbildning i tidig ålder är viktigt - lönar sig utbildningsinvesteringar för vuxna?
- Bör utbildning som bekostas av företag stimuleras?
- Varför så svårt att involvera företag i riktade satsningar, även där behoven är stora?



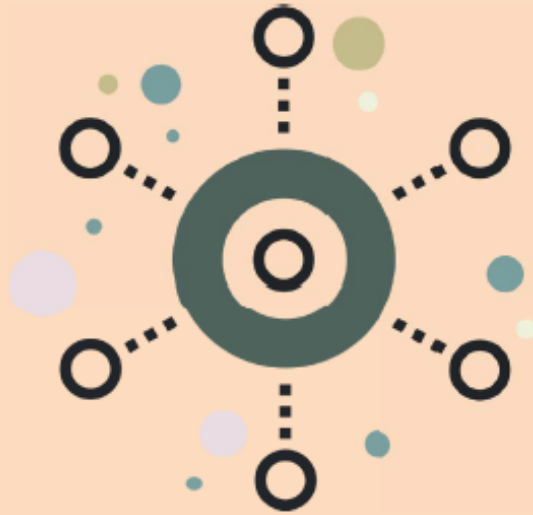
Offentligfinansierad utbildning

- Kommunal vuxenutbildning
- Yrkeshögskola
- Arbetsmarknadsutbildning
- Högskola och universitet

Utanför den offentligfinansierade utbildningen

- Personalutbildningar (t.ex. kurser) som bekostas av företag
- Lärande i takt med att arbetet utförs
- Lärande på fritiden





PM 2020:14

Kompetensförsörjning genom livslångt lärande

Fem fallstudier i fyra europeiska länder

En analys av hur Finland, Nederländerna, Irland och Storbritannien använder offentliga insatser för att underlätta i huvudsak små och medelstora företags strategiska arbete inom kompetensförsörjning och kompetensutveckling.

En delstudie i ramprojektet "Hur kan staten underlätta näringslivets framtida kompetensförsörjning?"

Delstudie 1

Vad kan vi lära av andra länder?

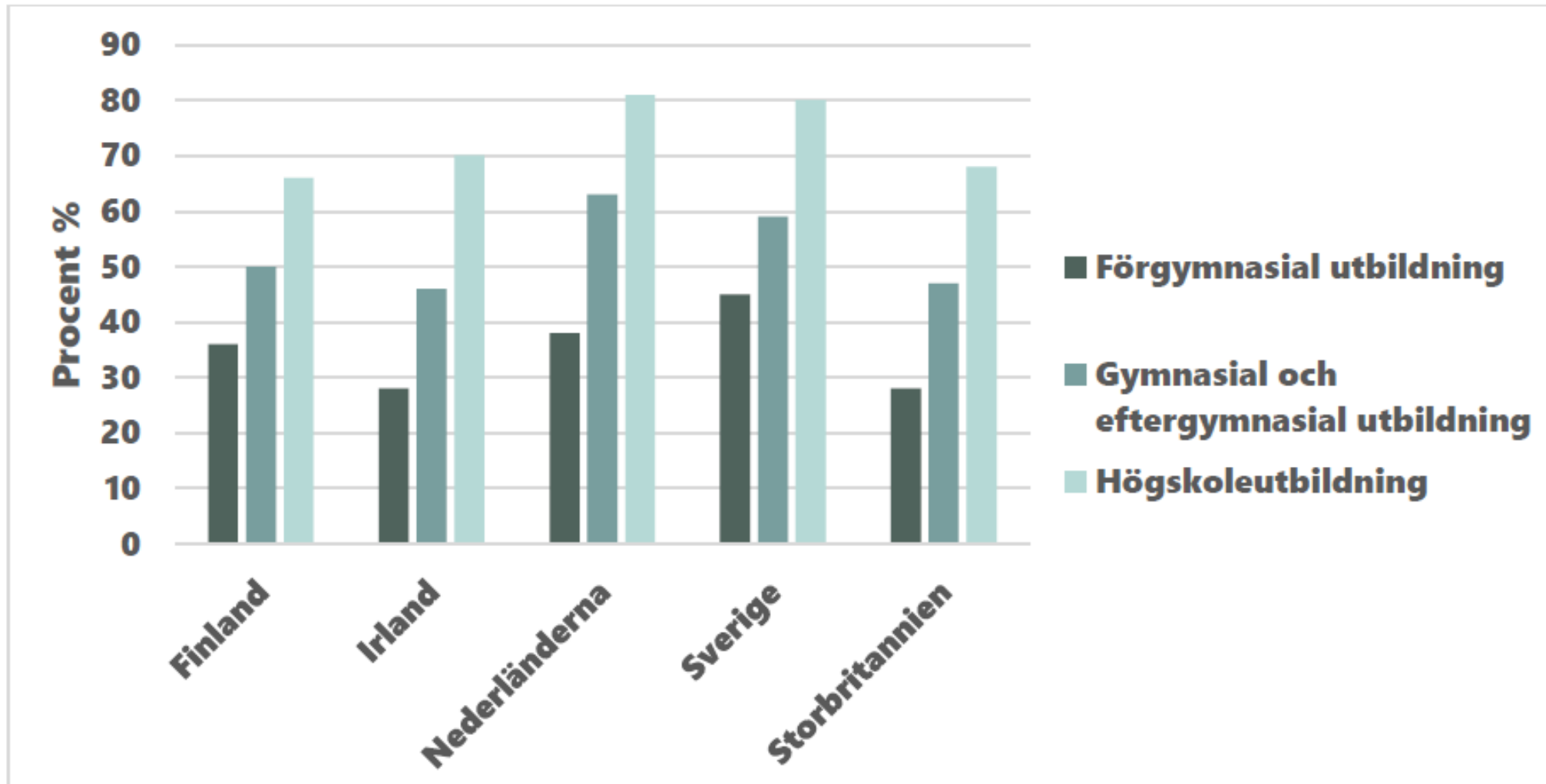
Kompetensförsörjning genom livslångt lärande
- fem fallstudier i fyra europeiska länder

PM 2020:14

Oxford Research

Högutbildade vuxna fortsätter att utbilda sig

Vuxnas deltagande i formell och icke-formell utbildning efter utbildningsnivå och land (25-64 år, 2016)



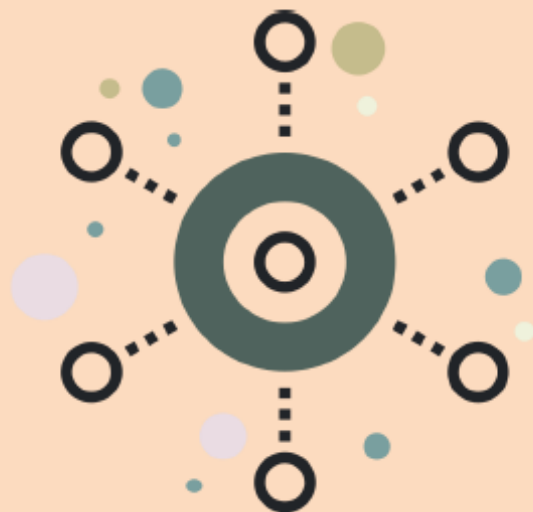
Källa: OECD.Stat (2020a)

Policyåtgärder i andra länder och paralleller till Sverige?

	AVOT	Precisions- utbildning	Skillnet	House of Skills	UK Futures Programme
Var?	Finland	Finland	Irland	Nederländerna	Storbritannien
När?	2015-2018	2008-pågående	1999-pågående	2017-2020	2014-2016
Vad?	Modell för högskolor att snabbt reagera på näringslivets behov	Utbildningsform för att förhindra uppsägning	Främja anställdas kompetens- utveckling framförallt i SMF	Nya sätt att värdera och synliggöra kompetens	Testa nya och innovativa lösningar på kompetens- behov
Hur?	Nätverk, kurspaket inom omsorg, it, bioteknik	Yrkesutbildning, arbetsplatsförlagt lärande	Branschspecifika nätverk, ge och finansiera kompetens- utveckling	Kartlägga kompetenser, påverka hur företag rekryterar	Stöd och vägledning, kompetens- utveckling
Finansiering	ESF	Statlig finansiering men företagen medfinansierar	Statlig finansiering	ERUF och ESF	Statlig finansiering

Vad kan vi lära från satsningarna?

- Inte alltid lätt att engagera näringslivet i specifika satsningar
- Mindre företag är svåra att rekrytera pga. begränsade resurser och tid - fokus på "vardag och verkstad"
- Behövs balans mellan omfattning och nytta
- Samverkan central – men försvåras av att företag och utbildningsanordnare har olika synsätt på lärande och på utformning
- Viktigt men svårt med utvärdering av begränsade satsningar



PM 2020:22

Vad vet vi om personalutbildningars effekter på företag och individer?

En kritisk granskning av metoder för att utvärdera personalutbildningar

En delstudie i ramprojektet "Hur kan staten underlätta näringslivets framtida kompetensförsörjning?"



Delstudie 2

Vad vet vi om effekten av personalutbildningar?

PM 2020:22

Anders Stenberg

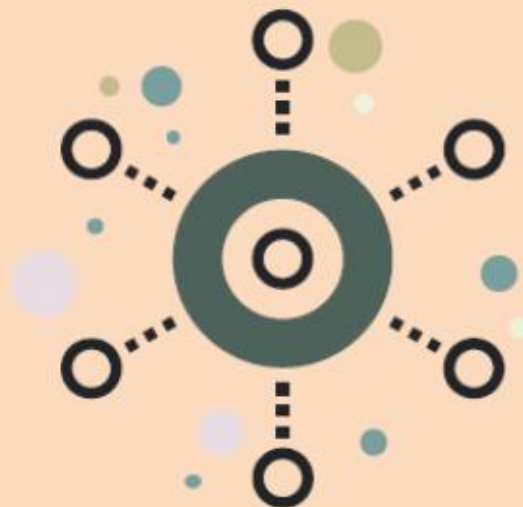


Deltagandet i personalutbildningar är högt i Sverige

- Personalutbildning = ”utbildning som helt eller delvis finansieras av arbetsgivaren”
- Sverige har ett högt deltagande vid internationell jämförelse
 - Varierar mellan branscher och med utbildningsnivå
- Vanligaste lärandet är i anslutning till att arbetsuppgifter utförs
 - Svårt att mäta

Ekonomisk forskning om effekter

- Många studier före 2010, därefter några enstaka publicerade i nationalekonomiska vetenskapliga tidskrifter (högre krav på metod)
- **Humankapital föder humankapital?**
 - Små men kontinuerliga investeringar i kompetensutveckling bör teoretiskt ge stora effekter på sikt
- Svårt att finna stöd i forskningen för att skattelättnader och subventioner för personalutbildning riktade till företag faktiskt fungerar



Rapport 2021:06

Kompetensförsörjning i små och medelstora företag

Långsiktig kompetensförsörjning med kortsiktiga hinder

Vi studerar hur små och medelstora företag arbetar för att möta kompetensbehov. Studien bygger på forskning och tidigare undersökningar samt intervjuer med kunskapsintensiva tjänsteföretag.

En delstudie i ramprojektet Hur kan staten underlätta näringslivets framtida kompetensförsörjning?



Delstudie 3

Hur arbetar företag med kompetensförsörjning och kompetensutveckling i praktiken?

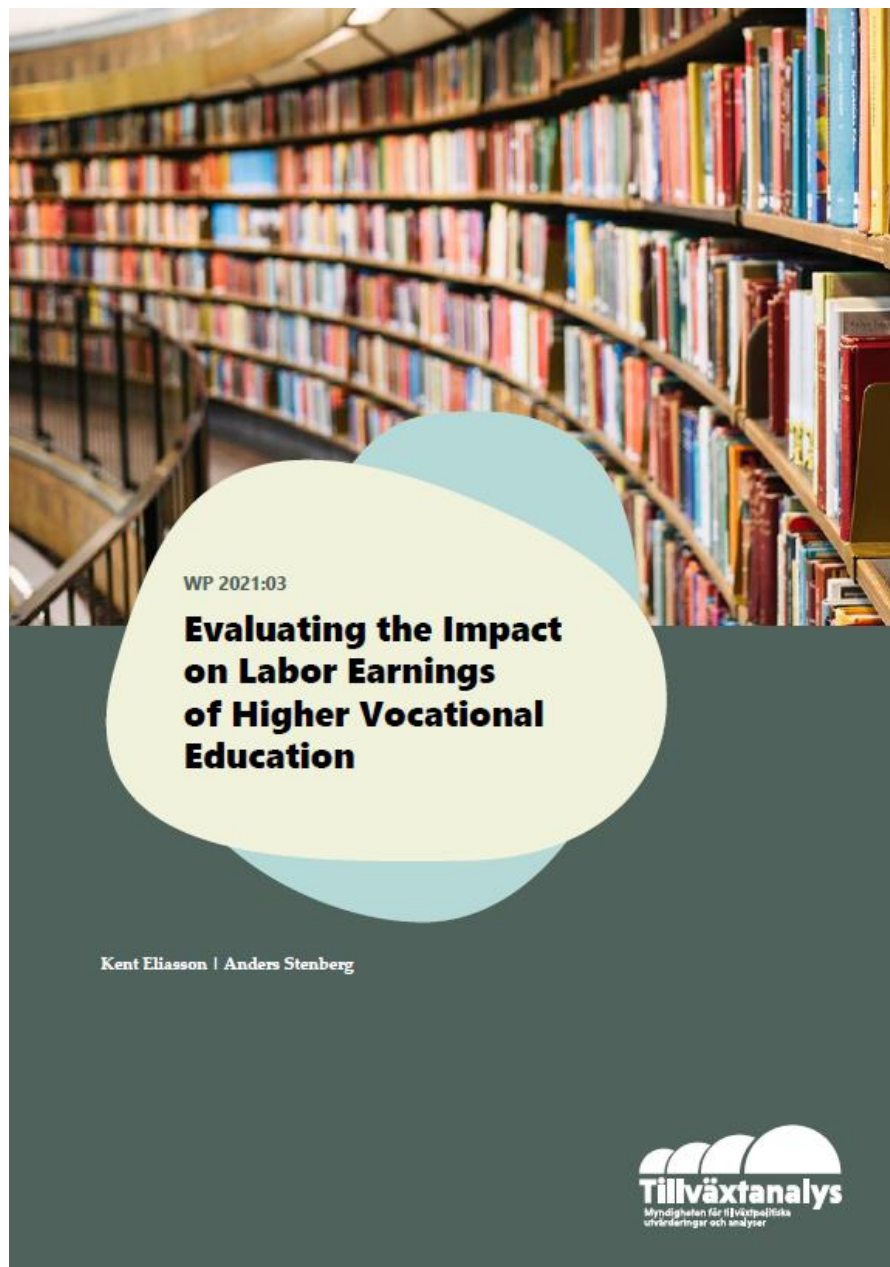
PM 2021:06

Maria Bond och Elin Engberg



12 intervjuer med kunskapsintensiva och tjänsteproducerande företag

- Företag har svårt att identifiera det specifika kompetensbehovet.
- Informellt lärande och ledarskap viktigt enligt företagen
- Företag lyfter i olika undersökningar att orsak till felrekryteringar är ”inte rätt attityd och vilja”. Forskare lyfter bristen på litteratur om de mjuka kompetenserna (ej utbildningsnivå).
- Akademin diskuterar hur det ska definieras. – spetskompetens och bred kompetens. 4 beståndsdelar: kunskap, skicklighet, färdighet och vilja.
- Även företag där arbetstagarnas kompetens är dess enda handelsvara, har svårt att hantera sin kompetensförsörjning strategiskt.
- Svårt att rekrytera- ftg söker utomlands, digitalisering skapa möjligheter



Delstudie 4

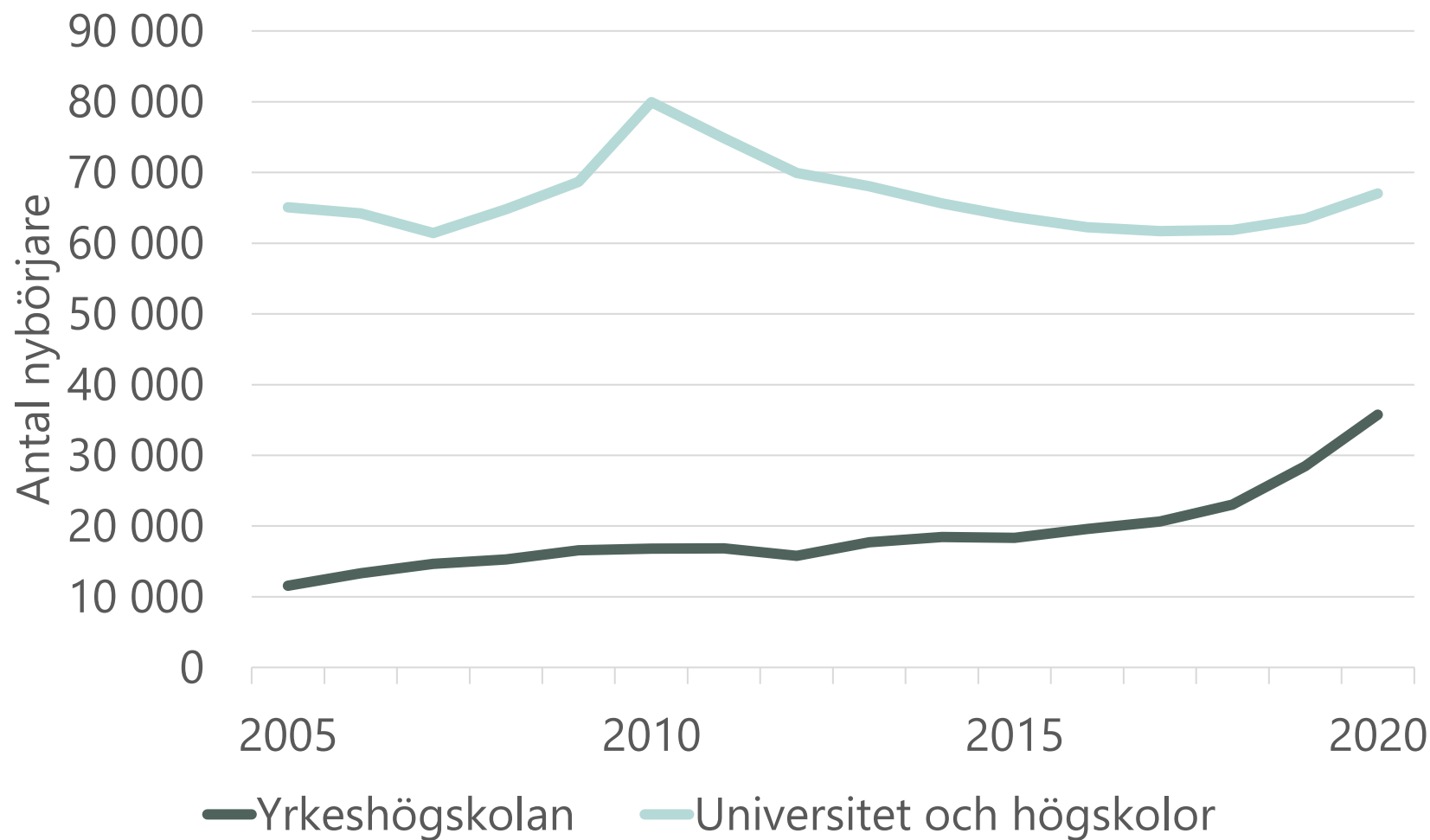
Hur påverkar yrkeshögskoleutbildning deltagarnas löneutveckling och arbetsmarknadsanknytning?

WP 2021:03

Kent Eliasson och Anders Stenberg

Yrkeshögskolan

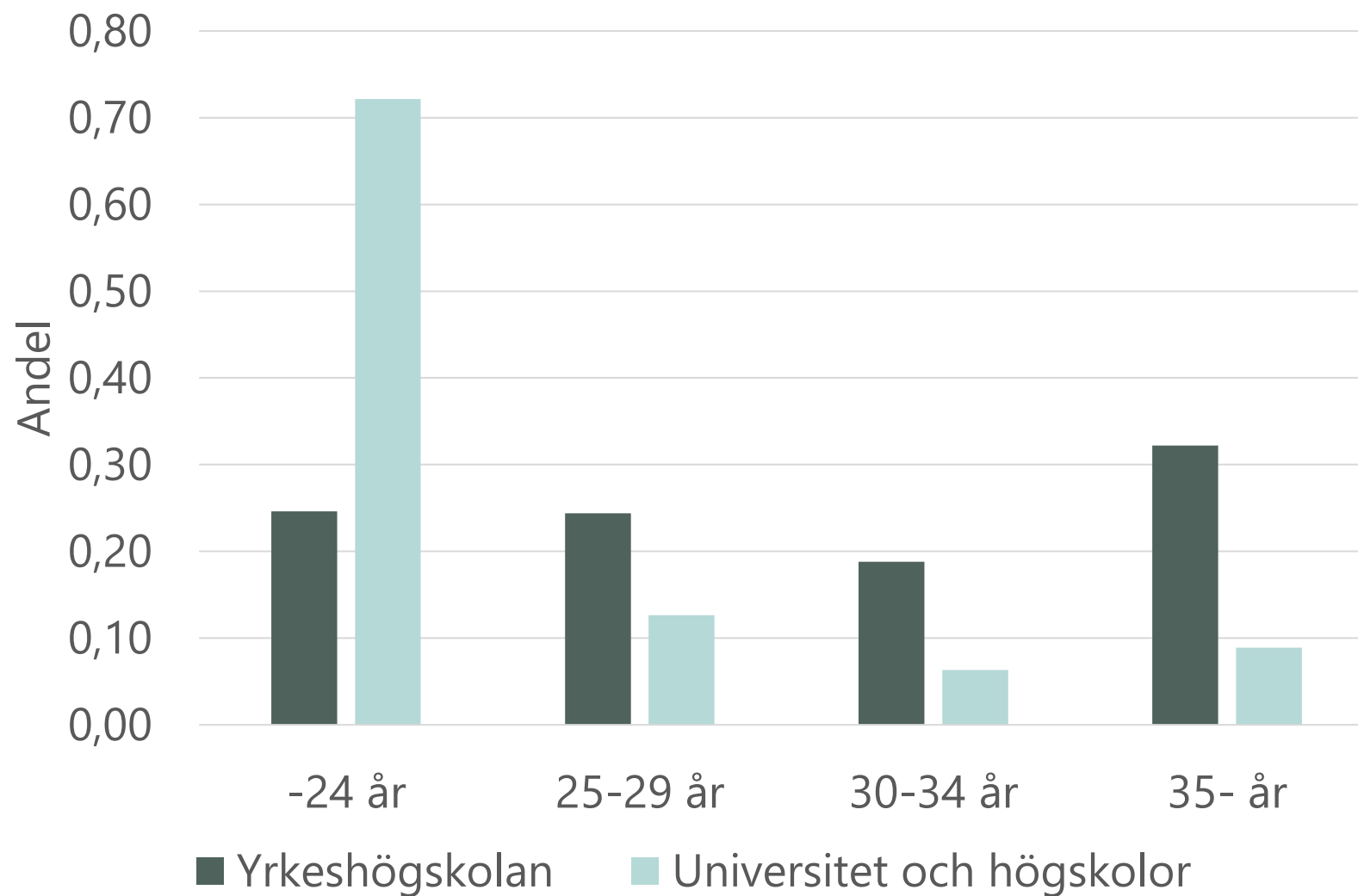
– en snabbt växande del av den högre utbildningen i Sverige



Mer än var tredje
som påbörjar
eftergymnasial
utbildning börjar
på yrkeshögskolan

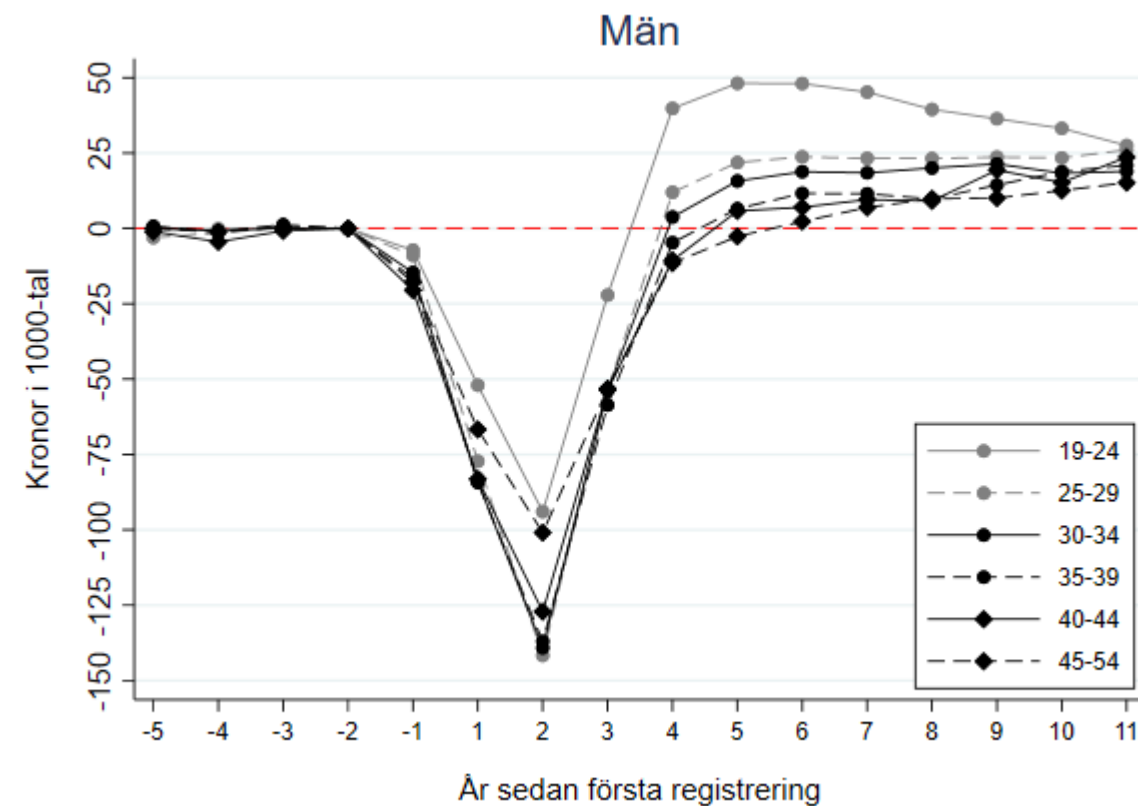
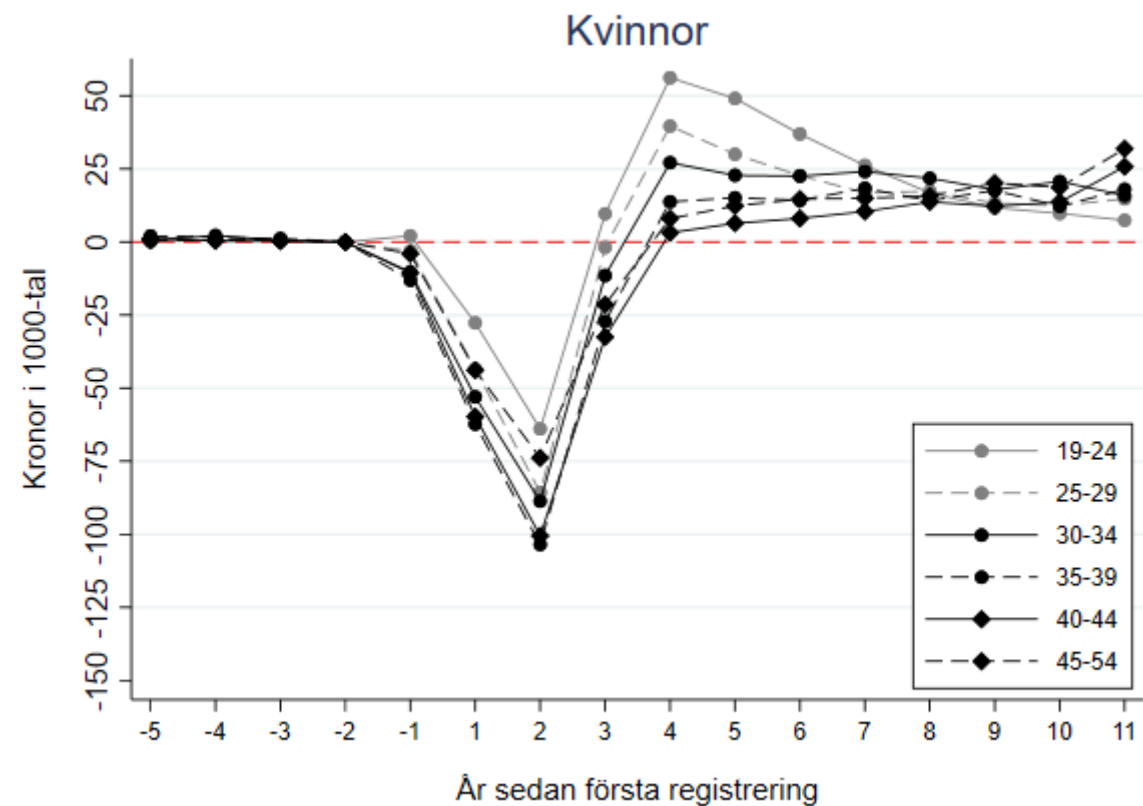
Anm: Uppgifter för universitet och högskolor är exklusive internationella studenter

Yrkeshögskolan attraherar äldre studenter



2020 utgjorde andelen 30 år eller äldre **51%** (en uppgång från 34 procent 2005)

Positiva löneeffekter för alla åldersgrupper



Vad har politiken att lära från våra studier?

- Positiva effekter på lön av deltagande i yrkeshögskolan. Gäller för såväl yngre som äldre och för såväl kvinnor som män. Deltagarna är visat dessutom en högre rörlighet på arbetsmarknaden. Fortsatta investeringar i utbildningsformen är motiverade.
- Företagens unika kompetensstrategier viktiga för både produktivitet och kontinuerligt lärande
- Skatteavdrag för investeringar i utbildning riktade till företag förespråkas av såväl arbetstagar- som arbetsgivarorganisationer. Begränsad befintlig empiri i länder där sådana system finns och effekterna är svåra att förutse och bedöma. Försiktighet krävs om sådana åtgärder övervägs.
- Svårt att involvera näringslivet i riktade satsningar på kompetensförsörjning och kompetensutveckling – t.ex. olika syn på utbildning, komplext och resurs- och tidskrävande.

Andra utmaningar

- Brister i samarbetet mellan politikområden och nivåer
- Samarbeten styrs av lokalisering
- Insatser för ett näringsliv i framkant – men risk för ökade skillnader mellan hög-/lågutbildade.

Breda teknikskiften och politiska mål om en snabb grön omställning
- aktualiserar ansvarsfördelningen mellan det offentliga, individ och företag

Tack!



info@tillvaxtanalys.se



www.tillvaxtanalys.se



www.linkedin.com/company/tillvaxtanalys/