

A man and a woman are in a workshop setting. The man is on the left, leaning over a workbench and looking at a tablet held by the woman on the right. The woman is wearing glasses and a dark sweater. The background shows various tools and equipment on the workbench. The entire image has a pinkish-red tint.

# Att konkurrera med kompetens

Teknikföretagens policy  
för ett livslångt lärande

**Teknikföretagen**

# Innehåll

Att konkurrera med kompetens.....	3
En nationell strategi för livslångt lärande .....	4
Yrkesvux för utbildning av yrkesverksamma .....	6
En mer flexibel högskola .....	7
Livslångt lärande säkras genom validering.....	8
Stärkta ekonomiska incitament för livslångt lärande .....	10

## KONTAKT:

**Frida Andersson**, 08-782 09 93, [frida.andersson@teknikforetagen.se](mailto:frida.andersson@teknikforetagen.se)

**Maria Rosendahl**, 08-782 09 77, [maria.rosendahl@teknikforetagen.se](mailto:maria.rosendahl@teknikforetagen.se)

# Att konkurrera med kompetens

Världens teknikföretag befinner sig i en industriell revolution. Digitalisering, automatisering, artificiell intelligens och elektrifieringen står för ett teknologiskt paradigmskifte. Företagens överlevnad förutsätter att de hänger med i den snabba tekniska utvecklingen. Teknikskiftet ställer helt nya krav på arbetskraften och innebär att kunskapsintensiteten i hela produktionskedjan går upp. Och denna utveckling kommer att fortsätta.

För Sverige – en liten, öppen ekonomi som bygger sitt välstånd på att exportera kunskapsintensiva varor och tjänster – går det inte att nog betona allvaret i situationen. Teknikföretagens medlemmar står för en tredjedel av Sveriges export och är kritisk för jobb och tillväxt i landet. Att den svenska teknikindustrin kan behålla sin konkurrenskraft i den teknologiska utvecklingen är ett nationellt intresse.

I centrum för utmaningen står företagets kompetensförsörjning. För att klara konkurrensen från omvärlden är det avgörande att svenska företag har medarbetare med rätt kunskap och kompetens – både i dag och i morgon.

Det handlar dels om att utbildningssystemet måste rusta människor med de kunskaper och färdigheter som efterfrågas på arbetsmarknaden redan från början. Men det handlar också om att det måste finnas goda möjligheter att bygga på och bygga om sin kompetens under hela yrkeslivet. Tiden är förbi när det räckte med att utbilda sig en gång under ett helt arbetsliv.

Utmaningarna är stora och låter inte vänta på sig. Bara inom fordonsindustrin behöver 30 000–40 000 ingenjörer få kompetenshöjande insatser under de närmsta fem åren.<sup>1</sup> Det innebär 8 000 ingenjörer per år eller nästan 670 ingenjörer i månaden. Det finns ingen tid att spilla.

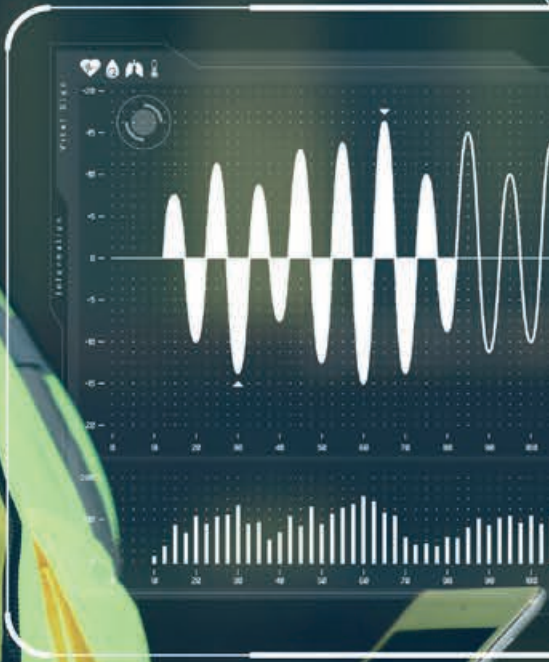
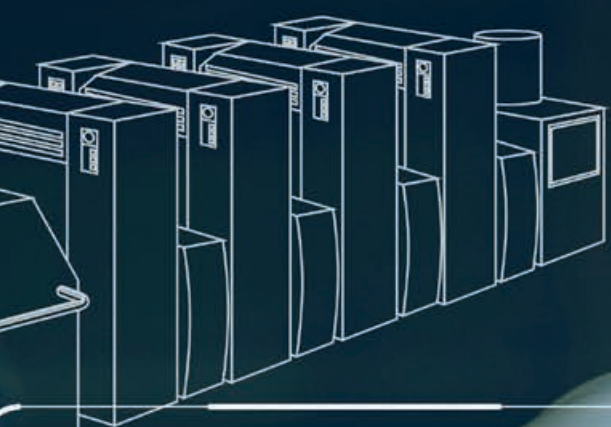
Varken näringslivet eller politiken kan ensam klara den här uppgiften. Det kräver att vi arbetar tillsammans för att forma ett utbildningssystem vars utbud, innehåll och organisation förmår att svara upp mot företagets kompetensbehov.

Vår förhoppning är att förslagen i vår policy för livslångt lärande ska bidra till en ökad förståelse av storleken på kompetensutmaningen och leda till politisk handlingskraft. Sverige har en stolt tradition av högteknologiskt kunnande och innovationskraft. Det får inte förgås på grund av politisk passivitet.

---

<sup>1</sup> Teknikskifte och kompetensomställning i fordonsindustrin. Göteborgsregionen, Business Region Göteborg, Göteborg stad, Västra Götalandsregionen. 2019.





# En nationell strategi för livslångt lärande

Sveriges välstånd är nära sammankopplat med hur det går för svenska teknikföretag. Frågan om livslångt lärande borde vara av största nationella intresse och prioritet för politiska beslutsfattare. Den snabba teknologiska utvecklingen ställer redan i dag stora krav på kompetensutveckling och det finns inget som tyder på att takten i detta kommer att avta.

I dag saknas grundläggande system, strukturer och tekniska förutsättningar för att organisera livslångt lärande på nationell nivå. Kompetensutveckling, utbildning och validering är en splittrad och komplicerad värld, där det är svårt att veta var ansvaret ligger och var verktygen finns. Flera departement och myndigheter är involverade med olika ansvar, uppdrag och mandat. Behovet av samordning är omfattande.

Teknikföretagen vill därför se en nationell strategi för livslångt lärande, där centrala aktörer – staten, branscherna och utbildningsgivare – samlar sig för att stärka kompetensförsörjningen. Strategin bör innehålla en tydlig målbild som är tidsatt och utvärderingsbar.

En viktig del i en nationell strategi för livslångt lärande är att utbildningar och insatser i hög grad ska utgå från arbetsmarknadens verklighet och förutsättningar. Det här är särskilt viktigt för de små och medelstora företagen. De har mycket begränsade möjligheter att orientera sig i ett avlägset och svåröverskådligt utbildningssystem med snåriga regler och ersättningsmodeller. Att kompetensutvecklingen kan ske nära, smidigt och kostnadseffektivt är avgörande för att de ska ta del av den.

En nationell strategi kommer att ställa stora krav på samtliga aktörer, dels vad gäller ökad samverkan dels att var och en tar sitt ansvar för att säkerställa livslångt lärande. Alla vinner på en tydligare koordinering av insatserna.

## **TEKNIKFÖRETAGEN FÖRESLÅR ATT:**

- En nationell strategi för livslångt lärande ska tas fram för att tydliggöra ansvar och rollfördelning samt stärka samordningen mellan staten, branscherna och utbildningsanordnarna.

# Yrkesvux för utbildning av yrkesverksamma

Teknikutvecklingen ställer nya krav på arbetskraften och innebär att kunskapsintensiteten i hela produktionskedjan går upp. Yrkesvux är en del av lösningen, men måste öppnas upp för redan yrkesverksamma.

Arbetsmarknaden förändras hela tiden och de anställda behöver, i än större grad, uppdatera och utveckla sina kunskaper. Teknikindustrin har ett skriande behov av fler svetsare, tekniker inom automation och underhåll, CNC-operatörer och liknande yrken. Teknikföretagen ser att yrkesvux har potential att spela en viktig roll för utbildning av yrkesverksamma, men behöver i så fall förändras. Utbildningarna måste bli mer flexibla och anpassas både vad gäller undervisningsformer, studietakt, startdatum samt urvals- och antagningsformer.

Yrkesvux erbjuder i dag små möjligheter till yrkesväxling för yrkesverksamma och de individer som har erhållit en högskoleförberedande gymnasieexamen. Ska yrkesvux vara en motor i kompetensförsörjningen behöver fler få tillgång till utbildningen.

Teknikföretagen vill införa en rätt till yrkesvux. Att de med högskoleförberedande gymnasieutbildning får möjlighet att läsa en yrkesutbildning är lika viktigt som att de med en yrkesutbildning får möjlighet att läsa in högskolebehörighet.

Ett första steg är att ändra urvalsreglerna till yrkesvux så att redan yrkesverksamma får tillgång till utbildningarna. På sikt bör dock alla som vill ha rätt att läsa en yrkesutbildning inom yrkesvux, så länge som näringslivet har uttryckt ett kompetensbehov och kan ta ansvar för att erbjuda arbetsplatsförlagt lärande (APL).

## **TEKNIKFÖRETAGEN FÖRESLÅR ATT:**

- Yrkesvux ska öppnas upp för fler så att de i högre grad medger utbildning av yrkesverksamma.
- En rätt till yrkesvux ska införas under förutsättningen att den sökande har förmåga att tillgodogöra sig utbildningen samt att näringslivet har uttryckt ett kompetensbehov.

# En mer flexibel högskola

Tidigare kunde arbetstagare bygga ett helt arbetsliv på en enda utbildning. Dagens arbetsmarknad är betydligt mer föränderlig – befintliga yrken utvecklas och nya yrken tillkommer. Det kräver en mer flexibel högskola med ett större utbud av fort- och vidareutbildningskurser som kan möta den snabba och omfattande strukturomvandlingen.

Högskolan är i dag inte anpassad för, och har inte heller ett explicit uppdrag, att tillgodose företagets och arbetstagarnas behov av kompetensutveckling och kompetensväxling. Antagningen är stelbent och sker som regel endast två gånger per år. De fristående kurserna är långa och inte möjliga att skraddarsy efter företagets behov. På grund av hur ersättningsystemen inom den högre utbildningen är konstruerade har inte heller lärosätena incitament att utveckla sitt arbete med fort- och vidareutbildning av yrkesverksamma.

Teknikföretagen vill att högskolan ska få ett lagstadgat ansvar, med tillhörande finansiering, för det livslånga lärandet i form av fort- och vidareutbildning för yrkesverksamma. För att ansvaret ska omsättas i praktiken bör varje lärosäte ges mål på området som återkommande följs upp, där måluppfyllelsen också får tydliga konsekvenser för resurstilldelningen.

För att få fart på arbetet behöver regeringen anslå särskilda resurser som lärosätena kan ansöka om för att utveckla utbildningar som riktar sig till redan yrkesverksamma. Dessa utbildningar behöver vara modul- och nätbaserade, flexibla och enkla att skraddarsy efter företagets och individens kompetensbehov. En viktig förutsättning för att fler yrkesverksamma ska delta i utbildning är dessutom att det är möjligt att bli antagen till kurser när behoven uppstår – inte bara vid ett fåtal tillfällen per år.

## **TEKNIKFÖRETAGEN FÖRESLÅR ATT:**

- Lärosätena ska få ett lagstadgat ansvar att arbeta med fort- och vidareutbildning av yrkesverksamma. Ansvaret ska kopplas till mål och återkommande följas upp av regeringen, där lärosätenas måluppfyllelse får tydlig effekt på resurstilldelningen.
- Regeringen anslår särskilda medel för en satsning på modul- och nätbaserad kompetensutveckling som möjliggör skraddarsydda utbildningspaket utifrån företagets kompetensbehov. För att säkra relevans och resurseffektivitet bör utveckling av dessa kurser ske i samverkan med näringslivet och i samverkan mellan olika lärosäten. Med sökbara resurser vid sidan av den ordinarie resurstilldelningen kan högskolans förnyelse påskyndas.
- En mer flexibel antagning ska införas till fort- och vidareutbildningskurser inom högskolan. I vissa fall borde en kontinuerlig antagning kunna prövas.



# Livslångt lärande säkras genom validering

För att fler ska kunna utveckla om sin kompetens genom hela yrkeslivet behövs en effektiv validering. Hela samhället tjänar på att utbildningsinsatser utgår från individens verkliga kompetens – oavsett om den har förvärvats på jobbet, på fritiden eller i det formella skolsystemet.

För att kompetensutveckling och utbildning ska bygga vidare på det kunnande som arbetstagaren redan har förvärvat behövs fungerande strukturer för validering.

Ingen ska behöva gå omvägen via komvux för att studera på eftergymnasial nivå om man redan har den kompetens som krävs för att tillgodogöra sig kunskaperna på den nivån. Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv innebär validering minskade utgifter för behörighetsgivande utbildning, minskad användning av studiemedel samt ökade skatteintäkter eftersom den tid som används till förvärvsarbete ökar.

På en dynamisk arbetsmarknad, där jobb skapas och försvinner på samma gång, är validering dessutom en nyckel till en smidig omställning. Om arbetssökande enklare kan synliggöra sin kompetens – även i de fall där det saknas formella intyg – innebär det också att fler snabbare kan komma i arbete.

Teknikföretagen har länge arbetat för att tydliggöra industrins krav på kvalifikationer inom relevanta yrken och utvecklat valideringsmodeller för yrkeskompetens. Det är ett framgångsrikt exempel på branschvalidering som Sverige behöver mer av. Arbetet med att utveckla och underhålla modeller för branschvalidering behöver få en stabil och långsiktig finansiering samt återspeglas i yrkesutbildningarnas innehåll.

Teknikföretagen menar vidare att valideringen av reell kompetens inom högskolan måste öka. Det behöver bli enklare att tillgodoräkna sig tidigare utbildning och arbetslivserfarenhet när man ska vidareutbilda sig. Teknikföretagen vill därför se ett nationellt sammanhållet och likvärdigt system för bedömning av reell kompetens som samordnas av Universitets- och högskolerådet (UHR). Yrkesverksamma måste redan innan de söker en utbildning få veta hur mycket utbildningstiden kan förkortas med hjälp av validering. Därför behövs förhandsbesked för tillgodoräknande av reell kompetens.



### TEKNIKFÖRETAGEN FÖRESLÅR ATT:

- Industrins valideringsmodeller ska bilda norm för industriinriktade utbildningar inom yrkesvux, via Arbetsförmedlingen och internt på företagen.
- Staten ska säkra en stabil finansiering för främjandet av branschvalidering. Endast valideringsverktyg som har utvecklats av branscherna och kan användas i hela landet ska få del av offentliga medel.
- Det ska bli enklare att tillgodoräkna sig arbetslivserfarenhet när man söker till högskolan och yrkeshögskolan. Valideringen av reell kompetens inom högskolan ska öka genom att UHR får ett uppdrag att fungera som central ingång för förstahandsbesked.



# Stärkta ekonomiska incitament för livslångt lärande

Hälften av alla företag skulle öka sina investeringar i kompetensutveckling om det var billigare. Genom att stimulera kompetensinvesteringar kan staten bidra till såväl omställning som livslångt lärande.

Utbildningsinsatser är förknippade med stora kostnader för företagen, främst i termer av utebliven produktion och lönekostnader, produktionsbortfall. Detta gäller alla företag men särskilt mindre företag. För ett litet eller mellanstort företag i teknikindustrin, som de flesta av Teknikföretagens medlemmar, är varje medarbetares funktion och arbetstid många gånger affärskritisk för företagets dagliga verksamhet. Det gör att det är mycket kostsamt att avvara medarbetare från produktionen.

Att kostnadsaspekten spelar stor roll för företagens investeringar i sina medarbetares kompetens – framgår även i en undersökning från Svenskt Näringsliv från 2019, där över hälften av företagen uppgav att de skulle öka sina investeringar i kompetensutveckling om dessa hade subventionerats av staten.<sup>2</sup>

Under 2014 införde riksdagen nya regler om nedsättning av arbetsgivaravgifter för anställda som arbetar med forskning och utveckling. År 2018 var det närmare 2 000 företag som använde sig av avdraget och regeringen har nyligen beslutat att utöka avdraget.<sup>3</sup> Teknikföretagen menar att det är rimligt att en liknande nedsättning införs för investeringar i kompetens.

Liksom andra ekonomiska incitament som riktar sig till företag är det avgörande att ett sådant avdrag är enkelt att administrera. Regelkrångel och byråkrati riskerar att leda till ett svagt nyttjande och att företagen avstår från att investera i kompetensutveckling.

Svenska industriföretag är väl medvetna om behovet av ny kompetens. Dock kan det vara svårt för många företag att organisera systematisk kompetensutveckling, bland annat att definiera och beskriva vilka kompetenser man verkligen behöver. Insatser behövs för att ge stöd till företagen att utveckla hållbara processer för strategisk kompetensutveckling.

---

<sup>2</sup> Företagen är Sveriges största utbildningsaktör för vuxna. Svenskt Näringsliv. 2019.

<sup>3</sup> Förstärkt nedsättning av arbetsgivaravgifter för personer som arbetar med forskning eller utveckling (prop. 2019/20:68). Regeringskansliet. 2020.

Att hålla sin kompetens uppdaterad är emellertid inte bara ett ansvar för företagen. Även individen har ett ansvar att löpande fortbilda sig under arbetslivet och på så sätt ta ansvar för sin egen anställningsbarhet. Då krävs flexibla utbildningsformer som möjliggör studier i kombination med arbete och, i den mån som studierna kräver nedsatt arbetstid, rimlig kompensation för inkomstbortfallet. Här behöver ersättningssystemen – a-kassa, aktivitetsstöd, studiestöd och så vidare – ses över för att möjliggöra studier vid olika tidpunkter och skeenden i livet.

#### TEKNIKFÖRETAGEN FÖRESLÅR ATT:

- Ett kompetensutvecklingsavdrag ska införas för att stimulera investeringar i kompetensutveckling och kompetensväxling hos landets företag. Investeringar anställdas kompetens gynnar Sverige som helhet.
- En nationell programsatsning genomförs, med hjälp av Tillväxtverket, i syfte att stärka företagens strategiska arbete med kompetensutveckling.
- Möjligheten att studera med a-kassa, aktivitetsstöd och olika former av studiestöd ska ses över för att skapa reella möjligheter att finansiera studier mitt i arbetslivet och bättre möjligheter att kombinera studier med arbete.

#### FAKTORER SOM SKULLE FÅ FLER FÖRETAG ATT INVESTERA YTTERLIGARE I KOMPETENSUTVECKLING



Källa: Företagen är Sveriges största utbildningsaktör för vuxna, Svenskt Näringsliv, 2019.

# Att konkurrera med kompetens

TEKNIKFÖRETAGENS POLICY FÖR ETT LIVSLÅNGT LÄRANDE



## Teknikföretagen

**Teknik gör världen bättre**

Den svenska teknikindustrins företag står för de lösningar som tacklar vår tids stora utmaningar.  
Det är hos Teknikföretagen som dessa företag är medlemmar.