

Vuxnas deltagande i utbildning

– personalutbildning och andra
former av utbildning

Vuxnas deltagande i utbildning

– personalutbildning och andra former av utbildning

Temarapport 2018:1

Vuxnas deltagande i utbildning – personalutbildning och andra former av utbildning

Theme report 2018:1

Adult participation in education – staff training and other forms of training

SCB, Statistiska centralbyrån
Statistics Sweden
2018

Producent SCB, Statistik om utbildning och arbete
701 89 Örebro, Sweden
010-479 40 00

Producer Statistics Sweden, Education and Jobs
SE-701 89 Örebro, Sweden
+46 10 479 40 00

Förfrågningar Mattias Fritz + 46 10 479 62 67
Enquiries mattias.fritz@scb.se

Lotta Larsson +46 10 479 63 14
lotta.larsson@scb.se

Det är tillåtet att kopiera och på annat sätt mångfaldiga innehållet.

Om du citerar, var god uppge källan på följande sätt:

Källa: SCB, *Vuxnas deltagande i utbildning – personalutbildning och andra former av utbildning*.

It is permitted to copy and reproduce the contents in this publication.

When quoting, please state the source as follows:

Source: Statistics Sweden, *Adult participation in education – staff training and other forms of training*.

Denna publikation finns enbart i elektronisk form på www.scb.se

This publication is only available in electronic form on www.scb.se

Förord

I serien Temarapporter presenteras statistik och analyser för olika ämnesområden inom befolknings- och välfärdsstatistiken. Ett sådant område är befolkningens utbildning där tematiska undersökningar fördjupar den officiella statistiken och belyser aktuella frågeställningar.

Den här temarapporten presenterar resultat från urvalsundersökningarna AES – Adult Education Survey samt CVTS – Continuing Vocational Training Statistics vilka genomfördes under 2016. AES mäter främst vuxnas deltagande i utbildning och CVTS mäter personalutbildning i företag.

Livslångt lärande spelar en central roll för utformningen av utbildningspolitiken såväl i Sverige som i EU och OECD. Vuxnas deltagande i utbildningar, kurser och andra lärandeaktiviteter utgör viktiga beståndsdelar av kompetensutvecklingen på arbetsmarknaden och det livslånga lärandet.

Rapporten har utarbetats av Mattias Fritz, Marit Jorsäter, Lotta Larsson och Tomas Westling vid enheten för statistik om utbildning och arbete.

Statistiska centralbyrån i februari 2018

Petra Otterblad Olausson
Avdelningschef

Katarina Wizell
Enhetschef

SCB tackar

Tack vare våra uppgiftslämnare – privatpersoner, företag, myndigheter och organisationer – kan SCB tillhandahålla tillförlitlig och aktuell statistik som tillgodoser samhällets informationsbehov.

Innehåll

Förord.....	1
Sammanfattning	7
1. Inledning	9
Olika former av lärande.....	10
Korta fakta om undersökningen Adult Education Survey	10
Korta fakta om undersökningen Continuing Vocational Training Survey	11
Jämförbarhet internationellt och över tid.....	11
2. Personalutbildning.....	13
Personalutbildning bland vuxna	13
Deltagande i personalutbildning.....	14
Icke-formella personalutbildningsaktiviteter	20
Personalutbildning i företagen	31
Företagens erbjudande av personalutbildning.....	32
Deltagande i kurser bland företagens anställda.....	35
Strategier för personalutbildning inom företagen	42
Kurstimmar inom företagen.....	44
Kompetensbehov inom företagen	49
Kostnader för kurser i företagen	53
Jämförelser AES och CVTS.....	55
Skillnader mellan undersökningarna	56
3. Deltagande i formell och icke-formell utbildning	61
Deltagande i formell eller icke-formell utbildning	61
Vad läser man som vuxen när man väljer en formell utbildning?	67
4. Övrig icke-formell utbildning och informellt lärande	71
Deltagande i icke-formell utbildning på fritiden	71
Var sjätte deltog i icke-formell utbildning på fritiden	71
Icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden	73
Kurser vanligaste typen av icke-formell utbildning på fritiden.....	74
Många olika anordnare av icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden	75
Flest lärarledda timmar i utbildningar på fritiden anordnade av icke-formella utbildningsinstitutioner.....	76
Stor nytta av utbildning på fritiden.....	77
Deltagande i informellt lärande	79
8 av 10 har bedrivit självstudier	80
5. De som inte deltar i utbildning	83
Vilka är det som inte deltar i utbildning?	84

Hinder för att delta i utbildning	88
6. Information om utbildning.....	89
Sökt men inte fått information om utbildning	92
7. Grundläggande yrkesutbildning i företagen	93
Omfattningen av grundläggande yrkesutbildning i företagen	93
Grundläggande yrkesutbildning är vanligast inom byggverksamhet	94
En av sex företag brukar anställa företagslärlingar oavsett storlek på företaget	97
Vanligaste anledningen till att anställa företagslärlingar är att tillgodose framtida kompetensbehov	98
8. Språkkunskaper	99
Vuxnas kunskaper i flera språk	99
Kort om statistiken.....	107
Adult Education Survey	107
Statistikens ändamål och innehåll.....	107
Information om statistikens framställning	107
Information om statistikens kvalitet	108
Continuing Vocational Training Survey	109
Statistikens ändamål och innehåll.....	109
Information om statistikens framställning	109
Information om statistikens kvalitet	110
In English	111
Summary	111

Sammanfattning

Rapporten presenterar resultat som belyser vuxnas deltagande i olika former av utbildning i åldrarna 25-64 år och baseras i första hand på resultat från undersökningarna AES (Adult Education Survey) och CVTS (Continuing Vocational Training Survey) vilka genomfördes under 2016. Förutom vuxnas deltagande redovisas också resultat kring information om utbildningsmöjligheter, vilka hinder som finns för studiedeltagande, grundläggande yrkesutbildning samt språkkunskaper. Statistiken redovisas efter exempelvis kön, ålder, utbildningsnivå, näringsgren, yrkesgrupper, företagsstorlek och födelseland.

Personalutbildning ur deltagarens perspektiv

Enligt resultaten från AES var det sex av tio sysselsatta i åldern 25-64 år som deltog i personalutbildning under en tolv månaders period. Personalutbildning var mest vanligt förekommande bland högutbildade och därmed också i yrkesgrupper som kräver högskolekompetens. Nio av tio deltagare i personalutbildning ansåg att skälet till deltagande var att bättre kunna göra sitt jobb. Tre av fyra personalutbildningsaktiviteter har gett stor eller ganska stor nytta inom 12 månader.

Juridik, handel, administration var den klart mest vanligt förekommande utbildningsinriktningen då ungefär 30 procent av personalutbildningsaktiviteterna hade den inriktningen. Det är en bred inriktning som bland annat täcker utbildningar inom projektledning, chefs- och ledarskapsutbildningar, ekonomi, marknadsföring och introduktionsutbildningar.

Personalutbildning ur företagets perspektiv

Enligt resultaten från CVTS erbjöd drygt nio av tio företag sina anställda personalutbildningar under 2015 och den vanligaste utbildningsformen var kurser. Små företag med mellan 10 och 50 anställda anordnade personalutbildning i lägre grad än mellanstora och stora företag. Drygt hälften av de anställda deltog i kurser och det fanns stora skillnader i deltagarandelar mellan näringsgrenar. Inom näringsgrenen utvinning av mineral deltog nästan nio av tio anställda i kurser jämfört med mindre än fyra av tio anställda inom näringsgrenen hotell- och restaurangverksamhet.

I genomsnitt ägnade en anställd person 11 timmar åt kurser under 2015. I företag med låga personalkostnader och därmed låga löner ägnade en anställd i genomsnitt 6 timmar åt kurser. I små företag användes drygt 50 procent av samtliga kurstimmar till interna kurser jämfört med drygt 70 procent i stora företag. De totala kostnaderna för interna och externa kurser utgjorde i genomsnitt 1,6 procent av den totala personalkostnaden under 2015. Det var stora skillnader i genomsnittliga kurskostnader per anställd mellan företag i olika näringsgrenar.

I en av sex företag var det vanligt att anställa personer som deltar i grundläggande yrkesutbildning under 2015. Företagslärlingar och annan grundläggande yrkesutbildning var vanligast inom byggnadsbranschen.

När all utbildning räknas oavsett var och hur

Om formell och icke-formell utbildning räknas ihop, oavsett om det var personalutbildning eller utbildning på fritiden har ungefär två av tre vuxna i åldern 25-64 år deltagit i utbildning under en tolv månaders period. Kvinnor och yngre personer deltar mer i formell utbildning, medan köns- och åldersfördelningen är mer jämn inom icke-formell utbildning. De som inte har deltagit i utbildning anger att det vanligaste skälet var att utbildningen anordnades på en tid som inte passade samt familjeskäl.

Bland vuxna personer har ungefär 40 procent aktivt sökt information om utbildningsmöjligheter under en tolv månaders period och ännu fler, knappt 60 procent har fått information om utbildning. Nästan alla som sökt information om utbildning har också fått information om utbildning. De som har deltagit i utbildning har också sökt information om utbildning i större utsträckning än de som inte deltagit i utbildning.

Utbildning på fritiden

I AES mäts också deltagande i utbildning som sker på fritiden, det kan gälla både hel- eller deltidstudier inom formell utbildning men även till exempel kvällskurser, seminarier och självstudier. Bland vuxna i åldern 25-64 år deltog ungefär 15 procent i icke-formell utbildning på fritiden under en tolv månaders period och det var en större andel kvinnor än män. Ungefär 80 procent har bedrivit självstudier under en tolv månaders period, även kallat informellt lärande.

Svenskarnas språkkunskaper

Bland vuxna personer i Sverige i åldern 25-64 år har nästan alla kunskap i fler språk än sitt modersmål. Engelska är det vanligaste språket förutom modersmålet där ungefär hälften anser sig behärska engelska språket helt eller nästan helt. De övriga stora europeiska språken som tyska, franska och spanska anser sig 20 procent behärska åtminstone hjälpligt i vardagssituationer. En faktor som har stor betydelse för kunskaper i andra språk än modersmålet är personens utbildningsnivå.

1. Inledning

I denna rapport avhandlas flera olika områden som rör vuxnas utbildning. Resultaten i rapporten kommer från undersökningarna AES (Adult Education Survey) och CVTS (Continuing Vocational Training Survey). Det område som berör båda undersökningarna är personalutbildning. I rapporten ges därför stort utrymme för personalutbildning, dvs. sådan utbildning som betalas av arbetsgivare eller bedrivs på betald arbetstid. Resultaten om personalutbildning redovisas i kapitel 2. Det finns också ett övergripande kapitel om deltagande i formell och icke-formell utbildning i kapitel 4. Övriga områden som behandlas är icke-formell utbildning på fritiden, hinder för att delta i utbildning, information om utbildningsmöjligheter, grundläggande yrkesutbildning i företagen och språkkunskaper.

De senaste decennierna har den tekniska utvecklingen på olika plan gått så snabbt att den utbildning som inhämtats i ungdomsåren inte längre räcker till för att möta de krav som finns på arbetsmarknaden och i samhället. Förändringarna ställer även krav på individers förmåga att ta till sig utbildning. Den här utvecklingen riskerar att skapa kunskapsklyftor i samhället.

Internationella undersökningar av grundläggande färdigheter som behövs för att klara sig i arbetslivet och samhället bland ungdomar och vuxna visar att skillnaderna i den svenska befolkningen mellan exempelvis lågutbildade och högutbildade är förhållandevis stora jämfört med andra länder.^[1] Andra studier avseende svenska skolor visar att likvärdigheten mellan skolor har försämrats och att skolresultat är beroende av elevernas socioekonomiska bakgrund i större utsträckning idag än tidigare.^[2]

Ett sätt att överbrygga alltför stora kunskapsklyftor ligger i att alla får tillgång till den utbildning som behövs för att öka möjligheterna på arbetsmarknaden och ge förutsättningar till ett aktivt deltagande i samhället. Utbildning i vuxen ålder är omfattande och erbjuds i många olika former och med olika syften. Det ligger också i linje med den strategi för det livslånga lärandet som Sveriges regering eftersträvar.

Den formella utbildningen är en viktig del av det livslånga lärandet och består i Sverige av ett väl utbyggt utbildningssystem för vuxna som täcker alla nivåer från grundläggande nivå till eftergymnasial nivå.

Även den icke-formella utbildningen har stor betydelse för det livslånga lärandet och bedrivs såväl på arbetstid som på fritiden. På arbetstid erbjuds personalutbildning av de flesta arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden. Arbetsgivarnas förmåga att identifiera, ta till vara och utveckla personalens kompetens är av stor betydelse för kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden.

^[1] <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/befolkningens-utbildning/den-internationella-undersokningen-av-vuxnas-fardigheter/>

^[2] <https://www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/utvarderingar/prov-betyg-och-kunskapsbedomning/likvardig-utbildning-grundskola-1.174509>

Att företagen har tillgång till personal med rätt kompetens är också en förutsättning för att företagen ska kunna växa och utvecklas.

Olika former av lärande

Livslångt lärande brukar i Sverige och även inom EU och i annan internationell statistik delas in i formell utbildning, icke-formell utbildning och informellt lärande. I den här rapporten beskrivs samtliga former av lärande. Det informella lärandet är svårt att avgränsa och mäta och berörs därför i begränsad omfattning.

- **Formell utbildning** bedrivs inom det reguljära utbildningsväsendet där det finns antagningskrav, olika nivåer och formella kvalifikationer efter genomförd utbildning.
- **Icke-formell utbildning** sker utanför det reguljära utbildningsväsendet.
- **Informellt lärande** bedrivs ofta på egen hand genom självstudier, eller tillsammans med andra men utan formell ledare.

Personalutbildning, det vill säga utbildning som bekostas av arbetsgivare eller bedrivs på betald arbetstid, är en utbildningsform som spänner över alla dessa former av livslångt lärande.

Figur 1.1.

Olika former av lärande



Korta fakta om undersökningen Adult Education Survey

AES (Adult Education Survey) eller Undersökningen om vuxnas deltagande i utbildning, har genomförts vid tre tillfällen 2006, 2012, 2016 i samtliga EU:s medlemsländer. Den första undersökningsomgången var en pilotstudie.

Undersökningen är frivillig och vänder sig till vuxna personer i åldern 25 – 64 år och omfattade 2016 ett urval om 6700 personer. AES handlar främst om den vuxna befolkningens deltagande i olika typer av utbildning, men det finns också andra fokusområden. Huvudområdet i AES är icke-formell utbildning vilket innebär utbildning som sker utanför det reguljära utbildningsväsendet. Icke-formell utbildning är oftast personalutbildning.

Korta fakta om undersökningen Continuing Vocational Training Survey

CVTS (Continuing Vocational Training Survey) eller Undersökningen om personalutbildning i företagen, har genomförts vid tre tillfällen 2005, 2010 och 2015 i samtliga EU:s medlemsländer. För 2015 års undersökning var det för första gången obligatoriskt för företagen i Sverige att lämna uppgifter för de viktigaste variablerna. Undersökningen omfattar företag huvudsakligen i privat sektor med 10 anställda eller fler och 2015 ingick 6 000 företag i urvalet. CVTS handlar om omfattningen av personalutbildning i företagen i form av deltagare, kurstimmar och kurskostnader. Den täcker även in strategier för personalutbildning och grundläggande yrkesutbildning i företagen.

Jämförbarhet internationellt och över tid

Både AES och CVTS har tidsseriebrott i statistiken som beror på förändringar i den senaste genomförda undersökningsomgången. För AES beror det på förändringar i metod för datainsamlingen, så kallade modeeffekter¹, då datainsamlingsmetoden bytts från en kombination av besöksintervjuer och telefonintervjuer vid de två föregående omgångarna till endast telefonintervjuer 2016. En av de viktigaste skattningarna avser andelen deltagande i icke-formell utbildning. Den skattningen påverkades markant i samband med bytet av datainsamlingsmetod då den sjönk från 67 till 56 procent mellan 2012 och 2016. Det finns därför anledning att misstänka modeeffekter i samtliga skattningar.

Tidsseriebrottet i CVTS beror på att kvaliteten i undersökningen har förbättrats jämfört med tidigare omgångar på grund av att uppgiftslämnarplikt infördes i 2015 års undersökning. Detta har inneburit att andelen företag som svarade på de obligatoriska frågorna i undersökningen har ökat från 34 procent i 2010 års undersökning till 77 procent i 2015 års undersökning. I tidigare omgångar av CVTS har de stora företagen svarat i mycket låg utsträckning och de allra största företagen har inte varit representerade alls. Andelen anställda som har deltagit i personalutbildning har ökat från 47 procent i CVTS 2010 till 52 procent i CVTS 2015. Ökningen mellan åren är statistiskt säkerställd och kan mycket väl bero på kvalitetsförbättringar i undersökningen snarare än på en verklig ökning i andelen deltagare i personalutbildning.

Ett huvudskäl till att undersökningarna genomförs i alla EU-länder är att det ska vara möjligt att göra jämförelser mellan länderna. Men med tanke på att undersökningarna genomförs på olika sätt i olika länder bör jämförelser mellan länder göras med viss försiktighet. Innan slutsatser dras bör exempelvis design och metoder som finns dokumenterade för alla länder granskas för att bedöma jämförbarheten. Det är även så att resultat mellan CVTS och AES kan skilja sig markant för vissa länder. Undersökningarna skiljer sig åt i populationsavgränsningar, design, definitioner och referensperioder vilket leder till skillnader i andelen anställda som deltar i personalutbildning. Skillnaderna i undersökningsdesign mellan CVTS och AES kan dock inte förklara de stora skillnaderna i resultaten för vissa länder. Detta beskrivs i mer detalj i kapitlet om personalutbildning.

¹ Modeeffekt betyder att olika datainsamlingsmetoder ger skillnader i skattningarna. I detta fall ger exempelvis besöksintervjuer en högre skattning för deltagande i utbildning än telefonintervjuer.

2. Personalutbildning

Detta kapitel handlar om personalutbildning. Det finns två undersökningar som mäter personalutbildning, Adult Education Survey (AES) och Continuing Vocational Training Survey (CVTS). De båda undersökningarna riktas mot två skilda populationer. AES vänder sig till individer och CVTS vänder sig till företag. Undersökningarna tangerar dock varandra när det gäller ämnesområdet personalutbildning. Detta kapitel är uppdelat på tre avsnitt. Först ett avsnitt med resultat från AES, därefter kommer resultat från CVTS och till sist ett avsnitt med jämförelser mellan AES och CVTS i Sverige och andra länder.

För att bibehålla och utveckla kompetensen inom ett företag kan det krävas att arbetsgivaren erbjuder personalutbildning till de anställda. Vid en nyanställning krävs det ofta att den anställde introduceras och utbildas hos arbetsgivaren för att kunna utföra sina nya arbetsuppgifter. De flesta branscher ställer höga krav på att följa med i utvecklingen som går allt snabbare. Därmed måste företagen satsa på personalutbildning för att inte halka efter.

Personalutbildning bland vuxna

En undersökning som handlar om vuxnas deltagande i utbildning, AES, genomfördes av SCB september 2016 – mars 2017 med referensperioden senaste 12 månaderna från mätillfället. Undersökningens främsta syfte är att mäta den vuxna befolkningens, 25-64 år, totala deltagande i lärandeaktiviteter under ett år. En lärandeaktivitet omfattar deltagande i formell och icke-formell utbildning eller informellt lärande.

Personalutbildning definieras här som utbildningsaktiviteter som helt eller delvis bekostas av arbetsgivaren, eller bedrivits på betald arbetstid. Kostnader som arbetsgivaren står för kan vara kursavgifter, böcker eller annat studiematerial. Personalutbildning är vanligtvis icke-formell utbildning, men kan också vara formell utbildning. Men personalutbildning kan inte vara informellt lärande.

De viktigaste resultaten

- Sex av tio sysselsatta deltog i personalutbildning under en tolv månadersperiod.
- Personalutbildning mindre vanligt i små företag.
- Större andel högutbildade i personalutbildning.
- Personalutbildning sker till stor del inom utbildningsinriktningen Juridik, handel och administration.
- 90 procent anser att skälet till deltagande i personalutbildning är att kunna göra sitt jobb bättre.
- Tre av fyra personalutbildningsaktiviteter har gett stor eller ganska stor nytta inom 12 månader.
- Personer med låg utbildningsnivå deltar i högre grad i personalutbildningsaktiviteter som ledde till utbildningsbevis som krävdes av arbetsgivare, yrkesorganisation eller enligt lag för arbetsuppgifterna.

Det är vanligtvis sysselsatta som deltar i personalutbildning, eftersom definitionen är att utbildningen helt eller delvis ska bekostas av arbetsgivare eller bedrivas på betald arbetstid. Men personer som inte har arbete vid mätillfället kan ha deltagit i

personalutbildning ändå. Personen kan ha haft ett arbete som bisyssla till annan huvudsaklig sysselsättning, haft ett arbete som huvudsaklig sysselsättning tidigare under de senaste 12 månaderna och via den arbetsgivaren deltagit i personalutbildning, eller så har en presumtiv arbetsgivare bekostat utbildningen. I detta avsnitt avgränsas dock redovisningen till att omfatta de som huvudsakligen arbetade vid mättilfället.

Det är 82 procent av vuxna i åldern 25-64 år som angett arbete som huvudsaklig sysselsättning vid mättilfället. Bland män är andelen som har arbete högre än bland kvinnor, 86 respektive 78 procent.

Deltagande i personalutbildning

Personalutbildning är utbildning som bekostas av arbetsgivare eller bedrivits på betald arbetstid och kan vara formell utbildning eller icke-formell utbildning.

- **Formell personalutbildning** bedrivs inom det reguljära utbildningsväsendet där det finns antagningskrav, olika nivåer och formella kvalifikationer efter genomförd utbildning.
- **Icke-formell personalutbildning** sker utanför det reguljära utbildningsväsendet och delas här upp på fyra utbildningstyper
 - kurser och studiecirklar
 - workshops, seminarier och föreläsningar
 - privatlektioner
 - handledning i arbetet.

Gemensamt för icke-formella utbildningsaktiviteter är att de ska ha varit inplanerade i förväg och ledda av en utsedd lärare eller instruktör. En person kan ha deltagit i flera personalutbildningsaktiviteter under en 12-månadersperiod.

Sex av tio sysselsatta deltog i personalutbildning

Bland de som var sysselsatta hade 59 procent genomfört minst en personalutbildningsaktivitet under de senaste 12 månaderna. Det var en högre andel av sysselsatta kvinnor som deltog i personalutbildning än sysselsatta män. 63 procent av de sysselsatta kvinnorna deltog i minst en personalutbildningsaktivitet, jämfört med 56 procent av männen.

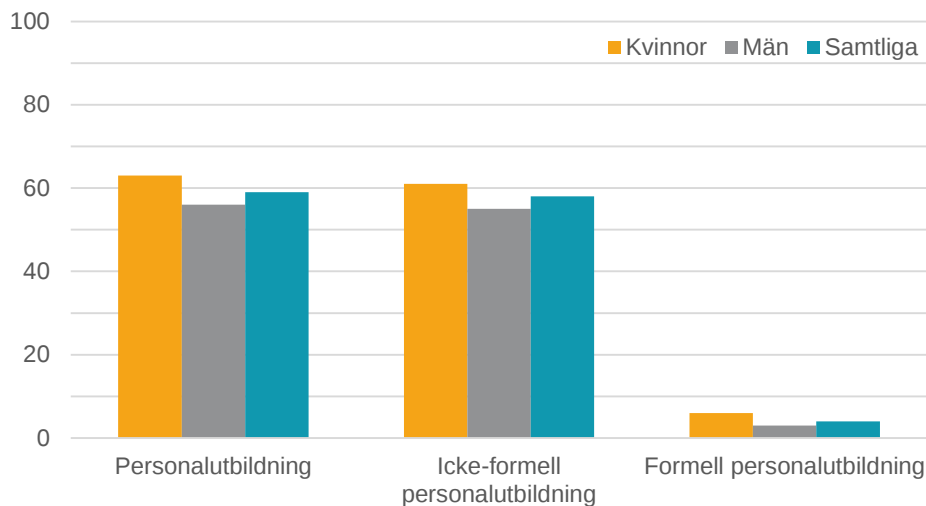
Icke-formell personalutbildning är mycket mer vanligt förekommande än formell personalutbildning. Bland de drygt 4 miljoner sysselsatta personerna i åldern 25-64 år var det 58 procent som deltagit i icke-formell personalutbildning men bara 4 procent som deltagit i formell personalutbildning under de senaste 12 månaderna. Vissa personer har deltagit i både formell och icke-formell personalutbildning och därför summerar inte andelen som deltagit i formell och icke-formell personalutbildning till den totala andelen.

Figur 2.1.

Andel sysselsatta personer i personalutbildning efter utbildningstyp och kön

Anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, 25-64 år.

Procent.



Källa: AES 2016

Personer med tillsvidareanställning som huvudsaklig yrkesställning har i högre grad deltagit i personalutbildning jämfört med visstidsanställda och egenföretagare. Även arbetslösa och personer utanför arbetskraften hade i viss mån deltagit i personalutbildning men de ingår inte i figuren ovan.

Av de sysselsatta personerna var det en större andel personer födda i Sverige som deltog i personalutbildning jämfört med utrikes födda personer, 63 respektive 43 procent.

Personalutbildning bland sysselsatta är lika vanligt förekommande i hela landet, det spelar ingen roll i vilken region man bor i eller om man bor i tätbefolkat eller glesbefolkat område. Andelen sysselsatta personer som deltagit i personalutbildning är ungefär lika med avseende på dessa geografiska faktorer.

Personalutbildning vanligast i yrken som kräver högskolekompetens samt i chefsyrken

Det är stora skillnader i personalutbildningsdeltagande mellan olika yrken. Personalutbildning var vanligt förekommande bland chefsyrken samt yrken med krav på högskolekompetens eller krav på fördjupad högskolekompetens. Dessa tre yrkesgrupper har högre andel deltagande i personalutbildning än övriga yrkesgrupper. Minst vanligt är personalutbildning i yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske, yrken inom byggverksamhet och tillverkning samt yrken endast med krav på en kortare utbildning eller en introduktion.

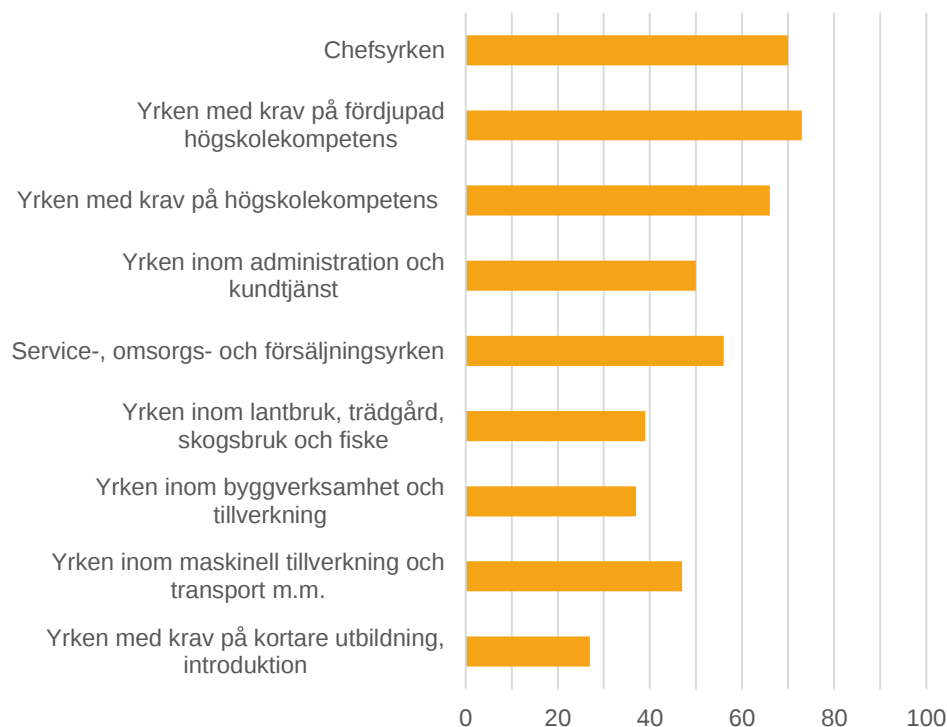
Figur 2.2.

Andel sysselsatta personer i formell eller icke-formell personalutbildning efter yrkesgrupper

ISCO-08 huvudgrupper

Anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, 25-64 år.

Procent.



Källa: AES 2016

Not. Skattningen för Militära yrken är mycket osäker och visas därför inte i figuren.

Yrkesgrupper är kodade enligt ISCO-08 på 2-siffernivå (The international standard classification of occupations), där det finns 46 olika yrkesgrupper. Denna klassificering följer SSYK 2012 (Standard för svensk yrkesklassificering). För att nå tillräcklig kvalitet i skattningarna krävs aggregering till den grövsta nivån som syns i figuren ovan, eftersom många yrkesgrupper är små. Skattningen för yrkesgruppen militära yrken är dock för osäker för att redovisas och finns därför inte med i figuren.

Personalutbildning minst vanligt i hotell- och restaurangverksamhet

Det är stora skillnader mellan skattningarna för personalutbildningsdeltagande mellan olika näringsgrenar. Nästan 80 procent av de anställda inom offentlig förvaltning och försvar har deltagit i personalutbildning medan motsvarande skattning för hotell- och restaurangverksamhet är knappt 30 procent.

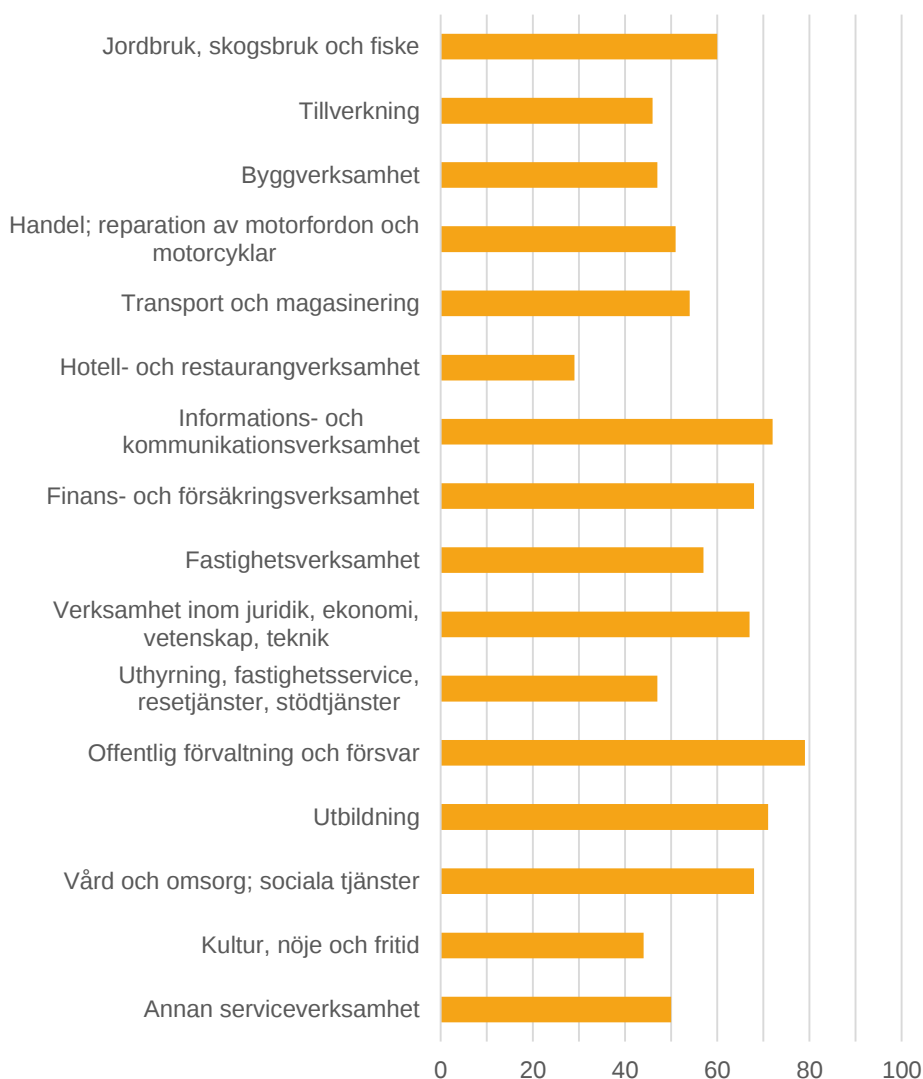
Figur 2.3.

Andel sysselsatta personer i formell eller icke-formell personalutbildning efter näringsgren

NACE Rev. 2 bred indelning

Anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, 25-64 år.

Procent.



Källa: AES 2016

Not. Skattningen för fem näringsgrenar, Utvinning av mineral, Försörjning av el, gas, värme och kyla, Vattenförsörjning, avloppsrening mm., förvärvsarbete i hushåll och Verksamhet i internationella organisationer mm. är mycket osäkra och visas därför inte i figuren.

Osäkerheten i skattningarna blir större när materialet bryts ner på många redovisningsgrupper eftersom antalet observationer per redovisningsgrupp då blir färre. Det bör beaktas att skillnaden mellan två näringsgrenars skattningar behöver vara ungefär 15 procentenheter för att vara säkra. Mellan exempelvis näringsgrenarna offentlig förvaltning och försvar där skattningen är 79 procent och utbildning där skattningen är 71 procent finns ingen signifikant skillnad. Men mellan näringsgrenarna verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap, teknik där

skattningen är 67 procent och uthyrning, fastighetsservice, resetjänster, stödtjänster där skattningen är 47 procent finns en signifikant skillnad.

Personalutbildning mindre vanligt i små företag

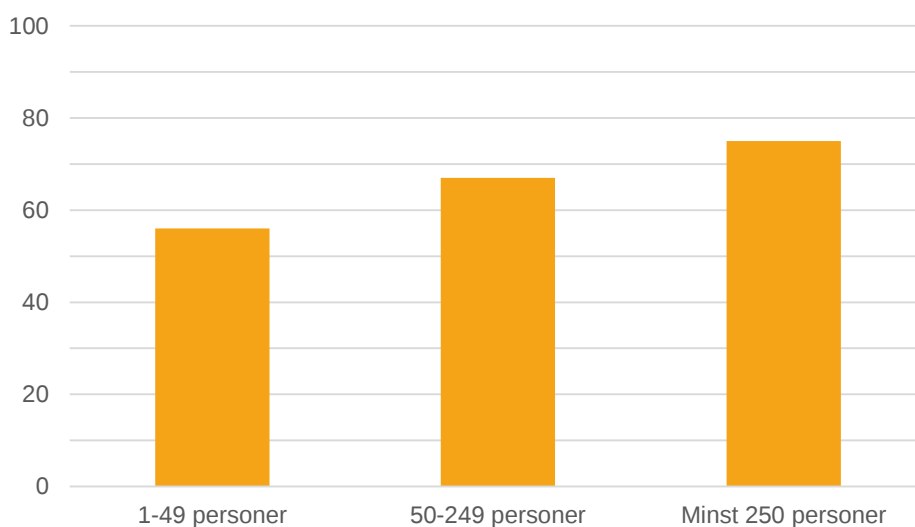
Personalutbildning var inte lika vanligt förekommande i företag med färre än 50 anställda jämfört med medelstora och stora företag. Ungefär 56 procent av de sysselsatta inom företag med färre än 50 anställda hade deltagit i personalutbildning. I medelstora företag med 50 – 249 anställda hade ungefär 67 procent deltagit i personalutbildning och för stora företag med minst 250 anställda var motsvarande andel 75 procent. Dessa skattningar för medelstora och stora företag ligger dock för nära varandra för att utgöra en signifikant skillnad.

Det finns ingen skillnad i andelen deltagare i personalutbildning avseende hur länge man haft det aktuella arbetet, oavsett storleken på arbetsplatsen.

Figur 2.4.

Andel sysselsatta personer i formell eller icke-formell personalutbildning efter arbetsställets storlek

Anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, 25-64 år.
Procent.



Källa: AES 2016

Företagsstorleken avser arbetsställets storlek och har uppskattats av de medverkande personerna. Det var 6 procent som inte kunde uppskatta antalet anställda, dessa ingår inte i figuren.

Att små företag satsar mindre på personalutbildning beror delvis på att personer med låg utbildningsnivå är överrepresenterade i de små företagen. Personer med låg utbildningsnivå deltar nämligen i lägre grad i personalutbildning. Mer om det i nästa avsnitt

Större andel högutbildade i personalutbildning

Det finns ett mycket tydligt samband mellan andelen deltagare i personalutbildning och de sysselsatta personernas högsta utbildningsnivå. Ju högre utbildningsnivå desto vanligare var det med deltagande i personalutbildning.

De som har minst tvåårig eftergymnasial utbildningsnivå har deltagit i personalutbildning i större utsträckning än de som har en gymnasial utbildning eller kortare eftergymnasial² utbildning som högsta utbildningsnivå.

De som har en gymnasial utbildning eller kortare eftergymnasial utbildning som högsta utbildningsnivå har deltagit i personalutbildning i större utsträckning än de som har högst ettårig gymnasial utbildning.

Det finns inga signifikanta skillnader mellan kvinnor och män inom de tre utbildningsnivåerna avseende deltagande i personalutbildning, utan det är endast för samtliga sysselsatta som det finns en skillnad mellan kvinnor och män.

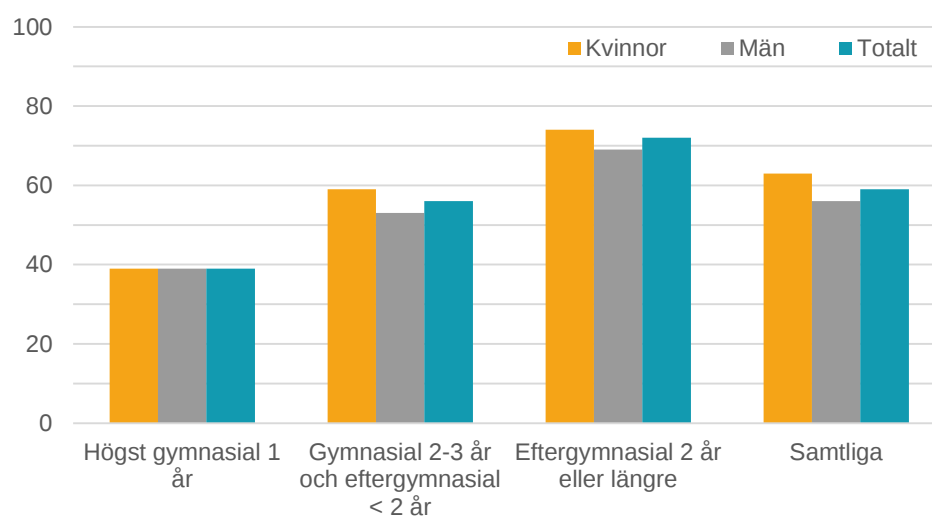
Utbildningsnivåer AES 2016

- Högst gymnasial 1 år
- Gymnasial 2-3 år och eftergymnasial < 2 år
- Eftergymnasial 2 år eller längre.

Figur 2.5.

Andel sysselsatta personer i formell eller icke-formell personalutbildning efter utbildningsnivå och kön

Anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, 25-64 år.
Procent.



Källa: AES 2016

Kategorin som omfattar personer med gymnasial utbildningsnivå 2-3 år och personer med kortare eftergymnasiala utbildningar mindre än 2 år utgörs till ungefär 85 procent av personer med gymnasial utbildningsnivå 2-3 år, resterande 15 procent är personer med kortare eftergymnasial utbildningsnivå. Andelen sysselsatta personer med kortare eftergymnasiala utbildningsnivå som deltagit i personalutbildning är 67 procent, vilket är klart högre än de 54 procent som är motsvarande skattning för personer med gymnasial utbildningsnivå. Samma mönster finns inom kategorin av personer med högst ettårig gymnasial utbildningsnivå, att sysselsatta personer med högst sexårig grundskoleutbildning har mycket lägre deltagande i personalutbildning än de som har mellan sju till tio

² Mindre än 2 år. Exempelvis korta YH-utbildningar.

års utbildning. För personer med minst tvåårig eftergymnasial utbildningsnivå är det en mer jämn fördelning i andel personalutbildningsdeltagare mellan utbildningsnivåerna inom kategorin.

Icke-formella personalutbildningsaktiviteter

I AES ligger tyngdpunkten på icke-formell utbildning eftersom det är en viktig del i vuxnas utveckling och livslångt lärande. Därför finns här fördjupande information om denna form av utbildning. Formell utbildning är inte lika vanligt förekommande bland vuxna och i synnerhet inte som personalutbildning. Detta avsnitt begränsas till att beskriva volymen av icke-formell personalutbildning och dessa utbildningsaktiviteters egenskaper.

De icke-formella personalutbildningsaktiviteterna kan delas in i fyra olika utbildningstyper men privatlektioner förekommer i princip inte alls som personalutbildning och redovisas därför inte här. Det är urvalspersonerna själva som bedömer utbildningstyp. En person kan ha deltagit i flera personalutbildningsaktiviteter av samma eller olika utbildningstyp.

Utbildningstyper

- **Kurser** och studiecirklar.
- **Workshops och seminarier**, föreläsningar och konferenser.
- **Upplärning i arbete** eller handledning på arbetsplatsen som varit inplanerad i förväg. Det kan ske direkt i arbetssituationen.
- *Privatlektioner* förekommer i princip inte som personalutbildning och redovisas därför inte här.

Kurser, workshops och seminarier vanligaste typen av icke-formell personalutbildning

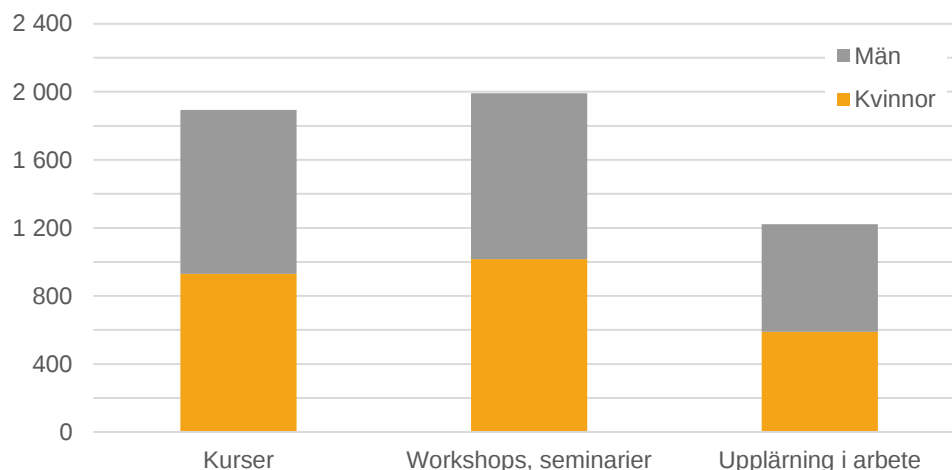
Under en tolv månaders period genomfördes ungefär 5,1 miljoner icke-formella personalutbildningsaktiviteter och det var ungefär 2,4 miljoner sysselsatta personer som deltog i personalutbildning. Kurser och studiecirklar samt workshops, seminarier, konferenser och föreläsningar utgör tillsammans nästan 4 miljoner utbildningsaktiviteter. Ungefär 1,2 miljoner utbildningsaktiviteter var av typen upplärning i arbete eller handledning på arbetsplatsen. Det finns inga säkerställda skillnader mellan kvinnor och män avseende antal deltagare inom de olika utbildningstyperna.

Figur 2.5b.

Ikke-formella personalutbildningsaktiviteter³ efter kön och utbildningstyp

Ikke-formella utbildningsaktiviteter som helt eller delvis bekostas av arbetsgivare eller bedrivits på betald arbetstid.

Antal i 1000-tal.



Källa: AES 2016

Varje person som medverkat i undersökningen fick redogöra för högst sju ikke-formella utbildningsaktiviteter. Det var mycket ovanligt att sju utbildningsaktiviteter räknades upp. Om sju aktiviteter räknades upp ställdes frågan om antalet utbildningsaktiviteter utöver dessa sju för att fånga det totala antalet ikke-formella utbildningsaktiviteter. Eftersom det kan vara extra svårt att minnas kortare personalutbildningsaktiviteter som ägde rum för 12 månader sedan är troligen antalet personalutbildningar något underskattat.

Det var knappt 40 procent av personalutbildningsaktiviteterna som var av typen kurser och studiecirklar. Andelen utbildningsaktiviteter av typen kurser och studiecirklar är större bland sysselsatta personer med högst ettårig gymnasial utbildningsnivå än personer med minst tvåårig eftergymnasial utbildningsnivå. Däremot finns ingen signifikant skillnad mellan personer med 2-3 års gymnasial eller kortare eftergymnasial utbildningsnivå jämfört med övriga grupper, avseende andelen utbildningsaktiviteter av typen kurser och studiecirklar.

Ungefär lika stor andel av personalutbildningsaktiviteterna, knappt 40 procent, var workshops, seminarier, föreläsningar och konferenser. För denna utbildningstyp finns inga signifikanta skillnader avseende personers högsta utbildningsnivå. Tillsammans utgör kurser samt workshops och seminarier nästan 80 procent av alla ikke-formella personalutbildningsaktiviteter.

Drygt 20 procent är upplärning i arbetet av handledare. Upplärning i arbete är lika vanligt oavsett utbildningsnivå.

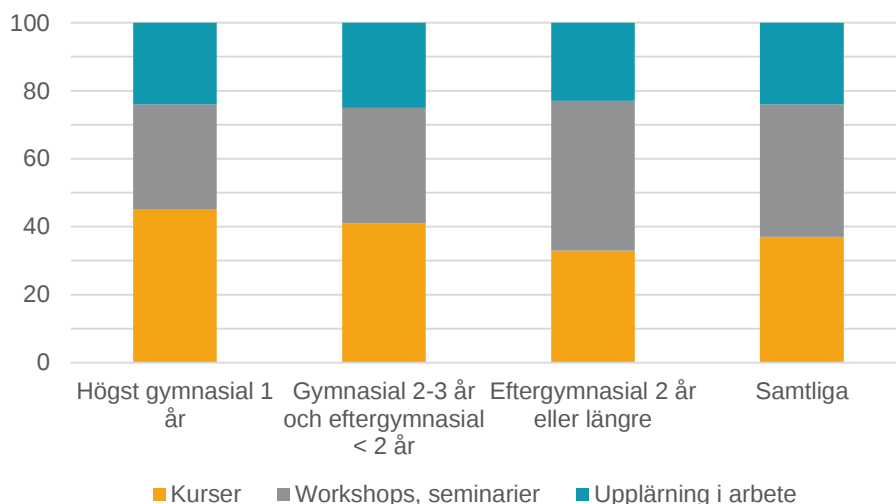
³ Ungefär 83 procent av alla ikke-formella utbildningsaktiviteter klassas som personalutbildning.

Figur 2.6.

Andel icke-formella personalutbildningsaktiviteter efter utbildningstyp och högsta utbildningsnivå

Icke-formella utbildningsaktiviteter som helt eller delvis bekostas av arbetsgivare eller bedrivits på betald arbetstid.

Procent.



Källa: AES 2016

Juridik, handel, administration vanligaste inriktningen för personalutbildning

Juridik, handel, administration är den klart mest vanligt förekommande utbildningsinriktningen då ungefär 30 procent av de icke-formella personalutbildningsaktiviteterna hade den inriktningen. Det är en bred inriktning som bland annat täcker utbildningar inom projektledning, chefs- och ledarskapsutbildningar, företagsstrategi, ekonomi och marknadsföring, säljutbildningar, alla utbildningar med juridik som huvudämne, effektiviseringsutbildningar samt introduktionsutbildningar.

Utbildningsinriktning Isced-F 2013

Den internationella standarden för utbildningsklassificering (Isced) har tagits fram av Unesco för att man lättare ska kunna jämföra utbildningsstatistik och indikatorer mellan olika länder. Klassificeringen för utbildningsinriktning består av fyra positioner där de två första utgör huvudinriktningen (broad fields) som liknar men inte helt stämmer överens med SUN2000Inr på 1-siffernivå. För mer information se [nyckel](#) mellan Isced-F 2013 och SUN2000Inr.

Figur 2.7.

Andel icke-formella personalutbildningsaktiviteter per inriktning efter kön

Icke-formella utbildningsaktiviteter som helt eller delvis bekostas av arbetsgivare eller bedrivits på betald arbetstid. Utbildningsinriktning enligt Isced-F 2013. Procent.

Inriktning	Samtliga	Kvinnor	Män
Allmän utbildning	2	2	2
Pedagogik och lärarutbildning	6	9	4
Humaniora och konst	3	3	3
Samhällsvetenskap, journalism, information	6	7	4
Juridik, handel, administration	33	35	30
Naturvetenskap, matematik och statistik	..	2	..
Information och kommunikationsteknik (ICT)	13	11	16
Teknik och tillverkning	7	2	12
Lant- och skogsbruk samt djursjukvård	1	0	2
Hälso- och sjukvård samt välfärd	14	21	7
Tjänster	12	7	16
Uppgift saknas	0	0	0

Källa: AES 2016

Not. Statistikvärden som är för osäkra för att redovisas har ersatts med (..).

Inom utbildningsinriktningarna förekommer det skillnader i andelen deltagare mellan kvinnor och män och det beror till stor del på att könsfördelningen är sned inom vissa yrken eller näringsgrenar som i sin tur är kopplade till specifika utbildningsinriktningar. Exempelvis har 20 procent av alla sysselsatta kvinnors icke-formella personalutbildningsaktiviteter skett inom inriktningen hälso- och sjukvård samt välfärd, men för män är motsvarande andel bara 7 procent. Inom näringsgrenen vård och omsorg samt sociala tjänster är fyra av fem sysselsatta personer kvinnor. Omvänt förhållande gäller för teknik och tillverkning där 11 procent av sysselsatta mäns icke-formella personalutbildningsaktiviteter skett men bara 2 procent av sysselsatta kvinnors. Nio av tio som arbetar inom yrkesgruppen byggverksamhet och tillverkning är män. Men personalutbildningsinriktningen är inte alltid direkt kopplad till ett specifikt yrke eller näringsgren. Många personalutbildningsaktiviteter är liknande mellan yrken och näringsgrenar, exempelvis datautbildning i generella programvaror, säkerhetsutbildningar eller utbildning i bemötande, alltså utbildningar med brett användningsområde men som faller under specifika utbildningsinriktningar i figuren ovan.

Vanligaste skälet till att delta i personalutbildning är för att kunna göra sitt jobb bättre

Ungefär 9 av 10 har angett att skälet till deltagande i personalutbildningsaktiviteten är att bättre kunna göra sitt jobb. Flera svarsalternativ kunde väljas eftersom det kan finnas flera skäl till deltagande i utbildning. Drygt 70 procent har angett allmänbildning och personlig utveckling samt att öka kunskaper inom ett intressant ämnesområde som skäl för att delta i personalutbildningsaktiviteten.

Skälen till att delta i personalutbildning skiljer sig mellan grupper. Störst skillnader är det mellan personer födda i Sverige och personer födda i annat land. Personer

födda i annat land deltar i högre grad än svenskfödda för att förbättra sina karriärmöjligheter, på grund av organisatoriska eller tekniska förändringar i arbetet samt för att kunna utföra frivilligarbete eller ideellt arbete.

Figur 2.8.

Andel icke-formella personalutbildningsaktiviteter efter skäl till att delta och födelseland

Icke-formella utbildningsaktiviteter som helt eller delvis bekostas av arbetsgivare eller bedrivits på betald arbetstid.

Procent.

Skäl till att delta	Samtliga	Inrikes född	Utrikes född
För att bättre kunna göra sitt jobb	88	88	86
För att förbättra karriärmöjligheter	38	36	49
Minska risk att förlora arbete	23	22	30
Öka möjligheter att få/byta arbete	20	20	21
Starta eget företag	2	2	3
P.g.a. organisatoriska/tekniska förändringar i arbetet	31	29	42
Krav från arbetsgivare eller lag	49	47	57
Få allmänbildning eller personlig utveckling	71	70	78
Öka kunskaper inom ett ämnesområde som intresserar	72	71	77
Få ett intyg, diplom eller certifikat	22	21	31
För att träffa folk och ha kul	36	36	39
Av hälsoskäl	8	7	12
För frivilligarbete eller ideellt engagemang	15	13	27
Uppgift saknas	1	1	1

Källa: AES 2016

Not. En person kan ange flera skäl till att delta, därför summerar inte andelarna till 100 procent.

Skälen till att delta i personalutbildning skiljer sig inte så mycket mellan åldersgrupper. Det finns bara ett skäl där en signifikant skillnad föreligger avseende ålder. Yngre personer, 25-34 år, har i högre grad än övriga åldersgrupper deltagit i personalutbildning för att förbättra karriärmöjligheterna. Mellan kvinnor och män finns inga skillnader i skälen till att delta.

Det är 15 procent som angett att skälet till att delta i personalutbildning är för frivilligarbete eller ideellt engagemang. Det kan verka konstigt att detta är skälet till att delta i personalutbildning. Men det är ytterst få som anger detta skälet som det enda skälet. Istället har i princip alla angett andra skäl i kombination med frivilligarbete eller ideellt engagemang. I ungefär 80 procent av personalutbildningsaktiviteterna där frivilligarbete eller ideellt engagemang valts som skäl har också skälet att få allmänbildning och personlig utveckling valts. I över hälften personalutbildningsaktiviteterna där frivilligarbete eller ideellt engagemang valts har också skälet att bättre kunna göra sitt jobb valts. Ett exempel kan vara en person som går en icke-formell bokföringskurs för att bättre kunna göra sitt jobb och samtidigt är kassör i en ideell förening och ser möjligheten att bättre kunna göra det arbetet också.

Stor nytta av personalutbildning inom 12 månader

De icke-formella personalutbildningsaktiviteterna har gett stor nytta inom 12 månader jämfört med den nytta personerna förväntar sig att aktiviteterna ska ge framöver. Ungefär 30 procent av personalutbildningsaktiviteterna förväntas ge stor nytta, men ungefär lika stor andel av aktiviteterna har redan gett stor nytta. Det finns inga skillnader i utbildningsaktiviteternas grad av nytta hittills och grad av nytta som förväntas framöver. Det ska tolkas som att aktiviteterna i framtiden kommer att fortsätta ge lika stor nytta som de hittills gjort. Det ska alltså inte tolkas som att nyttan är uppfylld eller att utbildningsaktiviteterna inte ger något mervärde ett år efter att de genomförts.

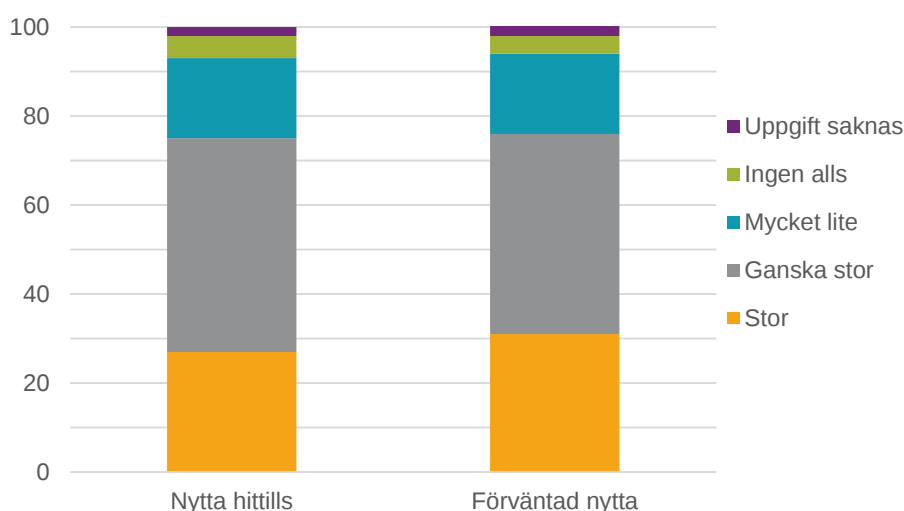
Tre av fyra personalutbildningsaktiviteter har gett stor eller ganska stor nytta inom 12 månader. Det finns inga observerade skillnader mellan utbildningstyper avseende personalutbildningsaktiviteternas nytta.

Figur 2.9.

Grad av nytta av icke-formella personalutbildningsaktiviteter

Icke-formella utbildningsaktiviteter som helt eller delvis bekostas av arbetsgivare eller bedrivits på betald arbetstid.

Procent.



Källa: AES 2016

Hur stor grad av användning eller nytta man haft av en utbildning är subjektiv och bestäms delvis av vilken nytta man trodde att den skulle ge innan utbildningen. En utbildning med låga förväntningar före utbildningen som sedan ger mer nytta än man trott uppskattas eventuellt som en mer nyttig utbildning än en utbildning med höga förväntningar som inte gav fullt så mycket som man hoppats på. I undersökningens ställdes två frågor som dels handlade om hur stor användning man hittills haft av utbildningsaktiviteten och dels hur stor användning man förväntas få av utbildningsaktiviteten längre fram. Frågorna ställdes efter sju delfrågor om vad utbildningen lett till som det redogörs för i nästa figur.

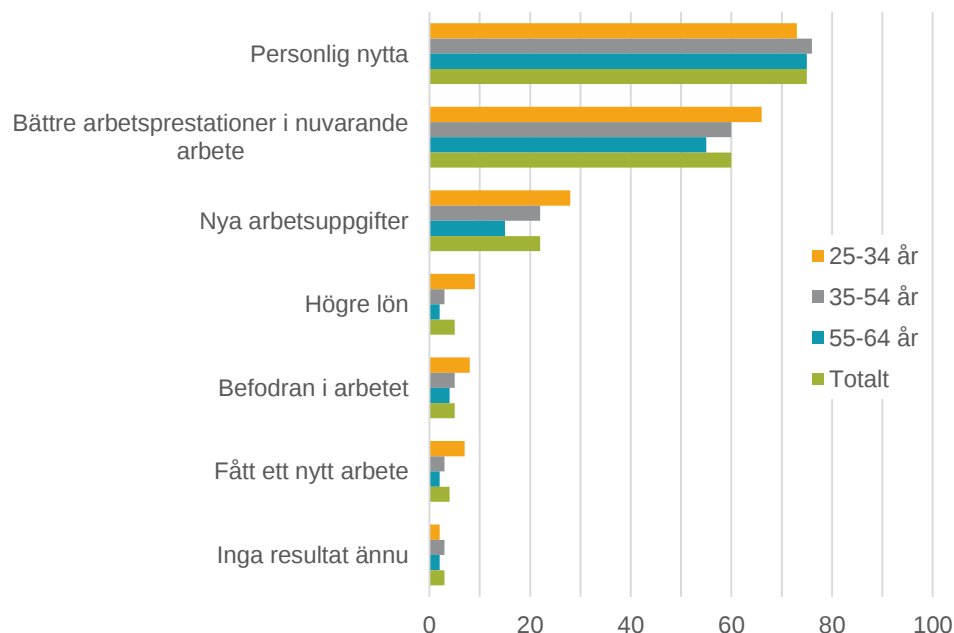
Nyttan av utbildningarna är ett mått på deltagarnas samlade uppfattning av vilken användning de haft eller förväntas få av utbildningen. Det talar inte om vilken typ av nytta utbildningarna gett dem. I nästa figur visas vilka typer av nytta utbildningar gett deltagarna. Typen av nytta kallas utfall av utbildning.

Figur 2.10.

Utfall av icke-formella personalutbildningsaktiviteter

Icke-formella utbildningsaktiviteter som helt eller delvis bekostas av arbetsgivare eller bedrivits på betald arbetstid.

Procent.



Källa: AES 2016

Frågan om utfall var formulerad enligt "Har de färdigheter eller kunskaper du förvärvat dig under kursen hjälpt dig på något av följande sätt?" med fasta svarsalternativ. Trots att det handlar om personalutbildning har tre av fyra aktiviteter lett till personlig nytta och detta är det vanligaste utfallet. Tillsammans med bättre arbetsprestationer i arbetet eller att man fått nya arbetsuppgifter är dessa tre utfall de klart vanligaste utfallen.

Det finns bara signifikanta skillnader mellan åldersgrupperna för tre av utfallen i figuren ovan. Den yngsta gruppen, 25-34 år, har i högre grad än övriga åldersgrupper fått ett nytt arbete eller högre lön efter utbildningsaktiviteten. Den yngsta gruppen har även i högre grad fått nya arbetsuppgifter än den äldsta gruppen. I övrigt påvisas inga signifikanta skillnader mellan åldersgrupperna avseende personalutbildningarnas utfall.

Arbetsgivaren främsta anordnare av personalutbildning

Nästan 40 procent av de icke-formella personalutbildningsaktiviteterna anordnas av arbetsgivaren eller det egna företaget, som är den vanligaste anordnaren. Kommersiella institutioner, det vill säga privata företag förutom det egna företaget, står för ungefär 22 procent av de icke-formella personalutbildningsaktiviteterna. Formella utbildningsinstitutioner är tredje vanligast då de står som anordnare vid omkring 10 procent av de icke-formella personalutbildningsaktiviteterna.

Det finns inga signifikanta skillnader mellan skattningarna för olika företagsstorlekar. För de största företagen med minst 250 anställda har andelen icke-formella personalutbildningsaktiviteterna som anordnats av arbetsgivaren

skattats till 44 procent. Skattningen är dock så osäker att det inte finns belägg för att det är en skillnad mot de små och mellanstora företagen.

Utbildningsanordnare

Anordnaren av utbildningen definieras som det företag, organisation, myndighet eller privatperson som står för föreläsaren, läraren eller instruktören. Det kan vara svårt för respondenten att veta varifrån föreläsaren kom. Vid större konferenser med flera föreläsare avses den organisation som var ansvarig för konferensen.

Utbildningsanordnare grupperas på 10 kategorier:

- Formell utbildningsinstitution: Universitet/högskola, kommunal vuxenutbildning, folkhögskola
- Icke-formell utbildningsinstitution: Studieförbund, privat utbildningsföretag som inte omfattas av det reguljära utbildningsväsendet
- Kommersiell institution: Annat företag som inte har utbildning som huvudsyssla.
- Arbetsgivare eller det egna företaget
- Arbetsgivarorganisation: En arbetsgivarorganisation är en sammanslutning av arbetsgivare.
- Fackförbund: Ett fackförbund utgör alla fackföreningar i en bransch. En fackförening är en arbetstagarorganisation med arbetstagare från en yrkeskår eller arbetsplats.
- Organisation utan vinstsyfte: Ideell förening, välgörenhetsorganisation, politiskt parti
- Enskild person avser personer som inte tillhör något företag eller organisation utan ger utbildningen som privatperson
- Icke-kommersiell institution: Bibliotek, museum, religiöst samfund, kommun, myndighet
- Övriga.

Figur 2.11.

Icke-formella personalutbildningsaktiviteter efter arbetsställets storlek och anordnare

Icke-formella utbildningsaktiviteter som helt eller delvis bekostas av arbetsgivare eller bedrivits på betald arbetstid.

Procent.

Anordnare	Samtliga	1-49 personer	50-249 personer	Minst 250 personer
Arbetsgivare	38	36	37	44
Kommersiell institution	22	25	24	16
Formell utbildningsinstitution	10	8	8	..
Icke formell utbildningsinstitution	4	5	4	3
Enskild person	3	3	3	2
Arbetsgivarorganisation	3	4	2	4
Icke-kommersiell institution	2	2	2	..
Organisation utan vinstsyfte	1	1	..	..
Fackförbund	1	1	1	..
Övriga	11	10	13	8
Uppgift saknas	5	5	5	5

Källa: AES 2016

Not. Statistikvärden som är för osäkra för att redovisas har ersatts med (..).

Flest lärarledda timmar i personalutbildningar inom offentlig förvaltning och försvar

Figuren nedan visar genomsnittligt antal lärarledda timmar som personalutbildningsaktiviteterna hade. Självstudier och restider ingår inte. Medelvärde för den icke-formella personalutbildningens kurslängd oavsett näringsgren är drygt 25 timmar.

Många näringsgrenar ligger runt 15-20 lärarledda timmar men fem näringsgrenar sticker ut med fler lärarledda timmar. Det är näringsgrenarna:

- Jordbruk, skogsbruk och fiske
- Transport och magasinering
- Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och stödtjänster
- Offentlig förvaltning och försvar
- Vård och omsorg, sociala tjänster.

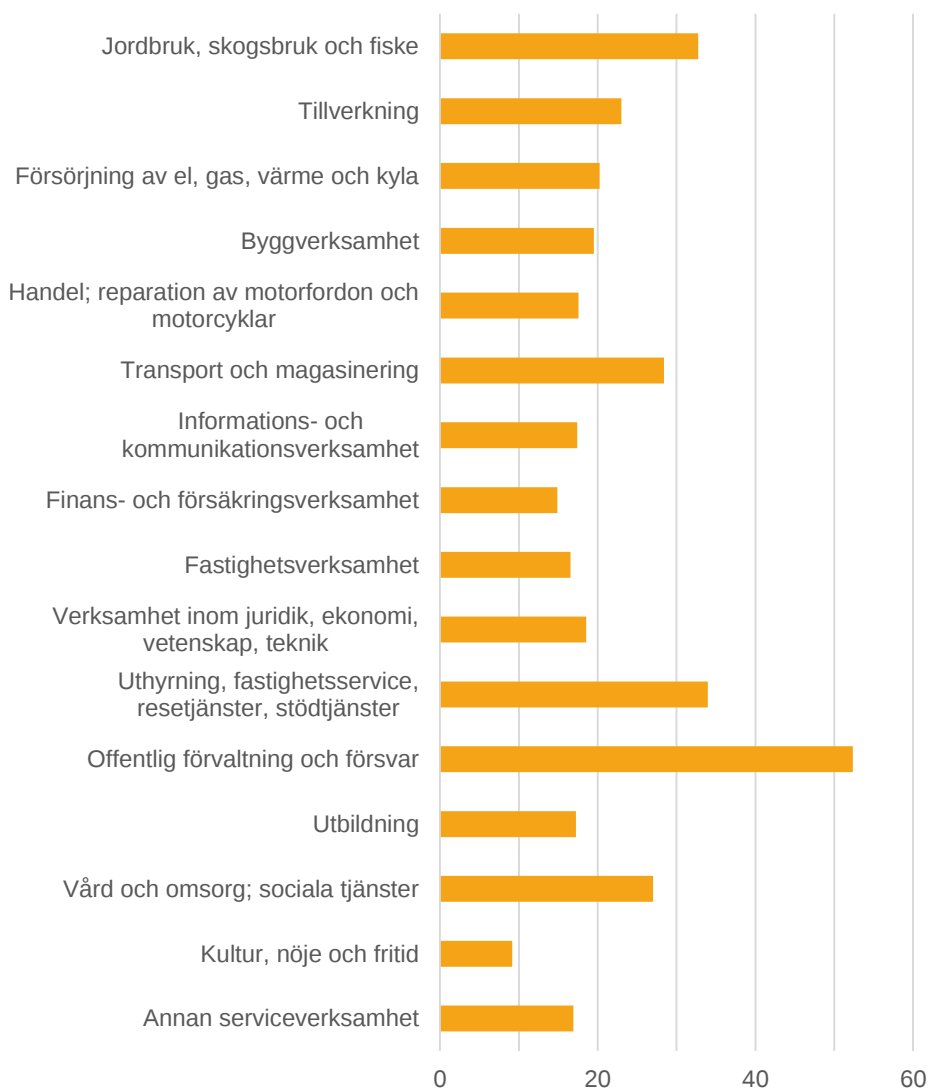
Offentlig förvaltning och försvar är den näringsgren där personalutbildningarnas antal lärarledda timmar är högst, ungefär 50 timmar i genomsnitt. I näringsgrenen kultur, nöje och fritid är genomsnittligt antal lärarledda timmar lägst med omkring 10 timmar.

Figur 2.12.

Genomsnittligt antal lärarledda utbildningstimmar för icke-formella personalutbildningsaktiviteter efter näringsgren

Icke-formella utbildningsaktiviteter som helt eller delvis bekostas av arbetsgivare eller bedrivits på betald arbetstid.

Procent.



Källa: AES 2016

Not. Skattningen för fem näringsgrenar, Utvinning av mineral, Försörjning av el, gas, värme och kyla, Hotell- och restaurangverksamhet, Förvärvsarbete i hushåll och Verksamhet i internationella organisationer mm. är mycket osäkra och visas därför inte i figuren.

Eftersom det kan vara extra svårt att minnas kortare personalutbildningsaktiviteter som ägde rum för 12 månader sedan är troligen längre utbildningar överrepresenterade och därmed utbildningslängden något överskattad.

Var tredje personalutbildning leder till utbildningsbevis

Det finns många olika anledningar till att delta i personalutbildning. Det kan handla om vidareutbildning inom visst område, omskolning för nya arbetsuppgifter, breddning eller höjning av kompetens eller mer allmänna

utbildningar som exempelvis data-, säkerhets- eller arbetsmiljöutbildningar. Ungefär en tredjedel av alla personalutbildningar leder till ett utbildningsbevis, certifikat eller i vissa fall ett yrkesbevis efter genomförd eller avklarad utbildning. Det kan exempelvis handla om utbildningar för motorsågskörkort, säkerhetsutbildning för fiskare, svetsning eller maskinförarutbildning.

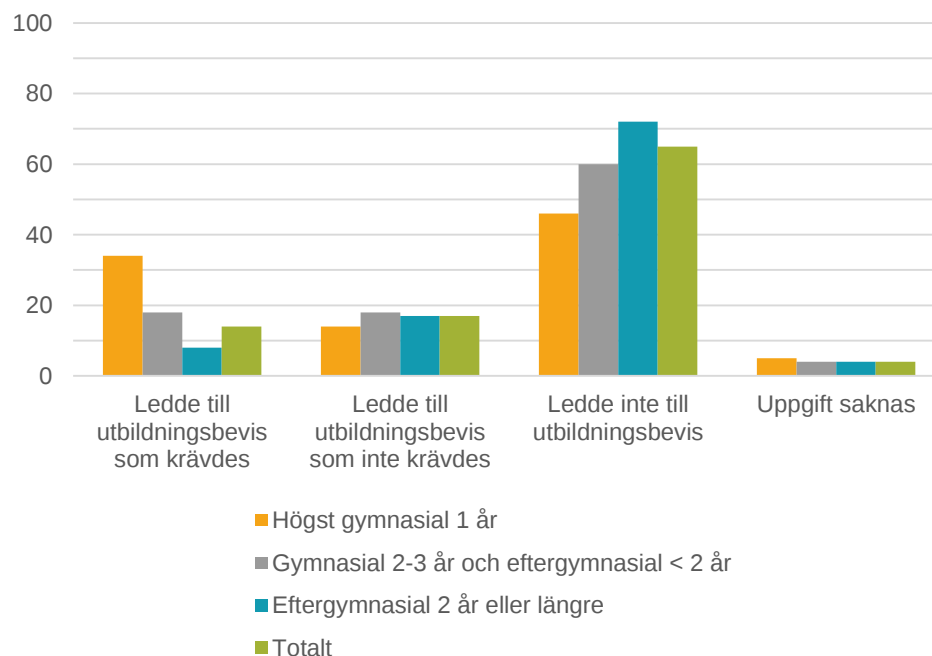
Ungefär två tredjedelar av de icke-formella personalutbildningsaktiviteterna ledde inte till något utbildningsbevis och det var vanligare för personer med hög utbildningsnivå jämfört med lägre utbildningsnivå.

Figur 2.13.

Andel icke-formella personalutbildningsaktiviteter som ledde till utbildningsbevis efter utbildningsnivå

Icke-formella utbildningsaktiviteter som helt eller delvis bekostas av arbetsgivare eller bedrivits på betald arbetstid.

Procent.



Källa: AES 2016

Ungefär 14 procent av utbildningsaktiviteterna ledde till utbildningsbevis som krävdes av arbetsgivare, yrkesorganisation eller enligt lag för arbetsuppgifterna. Utbildningsbevis som krävs av arbetsgivare, yrkesorganisation eller enligt lag var vanligast i personalutbildningsaktiviteter som personer med högst ettårig gymnasial utbildningsnivå deltog i. Dessa utbildningsbevis som krävdes var även vanligare i personalutbildningsaktiviteter som personer med 2-3 årig gymnasial eller kortare eftergymnasial utbildning deltog i än för personer med minst tvåårig eftergymnasial utbildning.

Utbildningsbevis var vanligast i yrken inom maskinell tillverkning och transport där drygt 60 procent ledde till utbildningsbevis som krävdes av arbetsgivare yrkesorganisation eller enligt lag. Yrken inom byggverksamhet och tillverkning hade också en stor andel personalutbildningsaktiviteter, nästan 40 procent, som ledde till ett utbildningsbevis som krävdes. Inom dessa yrken förekommer ofta maskiner och fordon som arbetsredskap, vilka kan kräva någon form av utbildningsbevis eller certifikat.

Det är fler män än kvinnor i yrken inom maskinell tillverkning och transport samt byggverksamhet och tillverkning vilket gör att utbildningsbevis som krävs av arbetsgivare, yrkesorganisation eller enligt lag också var vanligare i personalutbildning som män deltog i än som kvinnor deltog i.

När det gäller utbildningsbevis som inte krävdes av arbetsgivare, yrkesorganisation eller enligt lag finns inga skillnader mellan olika grupper utan ungefär 17 procent av personalutbildningsaktiviteterna ledde till detta.

Personalutbildning i företagen

Detta kapitel handlar om omfattningen av personalutbildning under 2015 i företag med minst 10 anställda. Resultaten baseras på undersökningen CVTS. Undersökningens främsta syfte är att beskriva strategier och möjligheter till personalutbildning i företag samt personalutbildningens omfattning i form av andelen anställda som deltagit i kurser, kurstimmar och kurskostnader.

De viktigaste resultaten

- Det var drygt nio av tio företag som tillhandahöll personalutbildningar för sina anställda under 2015.
- Små företag ordnade med utbildningar för sina anställda i lägre utsträckning än mellanstora och stora företag.
- Den vanligaste utbildningsformen i företagen var kurser.
- Totalt deltog något mer än hälften av de anställda i kurser under 2015.
- Det fanns stora skillnader mellan företag i olika näringsgrenar när det gällde andelen deltagare i kurser. Inom näringsgrenen hotell- och restaurangverksamhet deltog lägst andel av de anställda i kurser.
- I genomsnitt ägnade en anställd person 11 timmar åt kurser under 2015.
- I företag med låga personalkostnader och därmed låga löner ägnade en anställd i genomsnitt 6 timmar åt kurser under 2015.
- I små företag användes drygt 50 procent av samtliga kurstimmar till interna kurser jämfört med drygt 70 procent i stora företag.
- De totala kostnaderna för interna och externa kurser utgjorde i genomsnitt 1,6 procent av den totala personalkostnaden under 2015.
- Det var stora skillnader i genomsnittliga kurskostnader per anställd mellan företag inom olika näringsgrenar.

Undersökningen avser till störst del företag inom privat sektor. Totalt omfattas 39 300 företag och 2 321 000 anställda av undersökningen. De näringsgrenar som ingår framgår av figur 2.14.

Figur 2.14.

Antal företag och totalt antal anställda efter näringsgren, 2015

Antal.

Näringsgren	Antal företag		Antal anställda	
B Utvinning av mineral	60	± 0	9 909	± 228
C Tillverkning	6 279	± 9	497 700	± 30 842
D Försörjning av el, gas, värme och kyla	239	± 32	24 737	± 2 080
E Vatten, avlopp, avfallshantering och sanering	243	± 32	18 214	± 2 007
F Byggverksamhet	5 563	± 0	207 721	± 13 380
G Handel; reparation motorfordon, motorcyklar	8 160	± 3	435 756	± 16 727
H Transport och magasinering	2 810	± 0	204 226	± 25 726
I Hotell- och restaurangverksamhet	3 419	± 0	120 510	± 8 569
J Informations- och kommunikationsverksamhet	2 204	± 0	131 740	± 7 082
K Finans- och försäkringsverksamhet	606	± 0	74 700	± 9 257
L Fastighetsverksamhet	556	± 369	35 820	± 12 998
M Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	4 341	± 863	175 737	± 45 874
N Uthyrning, fastighetsservice, resor, stödtjänster	2 114	± 691	276 007	± 80 301
R Kultur, nöje och fritid	858	± 502	27 375	± 12 248
S Annan serviceverksamhet	1 842	± 675	80 436	± 23 189
Totalt	39 294	± 9	2 320 587	± 98 405

Källa: CVTS 2015

Företagens erbjudande av personalutbildning

Under de senaste decennierna har arbetsmarknaden gått mot att bli mer kunskapsintensiv och kompetenskraven på arbetsmarknaden har därmed ökat. Tillgång på kunskap och kompetens har blivit allt viktigare för individen, företaget och samhället i stort. Kompetens är en viktig förutsättning för att företag ska kunna växa. Detta avser både tillgång till arbetskraft med rätt kompetens och möjligheter till yrkesrelaterad kompetensutveckling i företagen. I Tillväxtverkets mål finns kompetensförsörjning med och är formulerat enligt följande; "fler företag har tillgång till rätt kompetens"⁴

Kompetensuppbyggnaden sker till stor del utanför det formella utbildningssystemet och personalutbildning har därmed fått ökad betydelse. Arbetsgivarnas förmåga att identifiera, ta till vara och utveckla personalens kompetens är av stor betydelse för kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden.

I personalutbildning ingår samtliga former av utbildning som har bekostats av arbetsgivaren helt eller delvis. Detta omfattar formell utbildning, icke-formell utbildning och informellt lärande. I undersökningen om personalutbildning i företagen sker en uppdelning mellan interna och externa kurser samt andra former av personalutbildning. Totalt ingår sju olika utbildningstyper enligt följande;

⁴ Tillväxtverket, Mål och resultatområden länk <https://tillvaxtverket.se/om-tillvaxtverket/uppdrag/mal-och-resultatomraden.html>

- interna kurser som huvudsakligen är organiserade av arbetsgivaren
- externa kurser som huvudsakligen är organiserade av andra företag/organisationer än arbetsgivaren
- handledning i arbetet
- arbetsrotation, utbyten eller studiebesök
- deltagande i utbildningssyfte i konferenser, workshops, föreläsningar eller företagsmässor
- deltagande i studie- eller kvalitetscirklar
- självstudier.

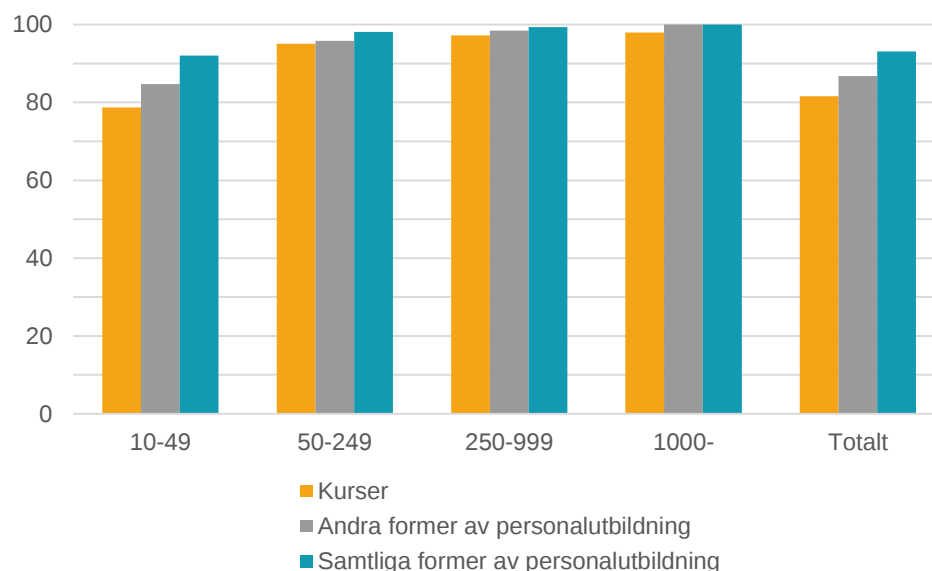
Drygt nio av tio företag tillhandahåller personalutbildning

Nästan samtliga företag har under 2015 tillhandahållit någon form av personalutbildning inklusive kurser till sina anställda under 2015, 93 procent. Drygt 80 procent av företagen erbjöd interna eller externa kurser. De medelstora och stora företagen organiserar i högre grad personalutbildning än de minsta företagen med färre än 50 anställda. Skillnaden är statistiskt säkerställd. Skillnaden mellan de minsta företagen och medelstora respektive stora företagen är mer markant när det gäller organisering av kurser än för andra typer av personalutbildning. Andra typer av personalutbildning än kurser är inte lika resurskrävande att organisera, vilket förmodligen gör att de minsta företagen har lättare att erbjuda den typen av utbildning till sina anställda.

Figur 2.15.

Andel företag som tillhandahåller personalutbildning efter storlek på företaget, 2015

Procent.



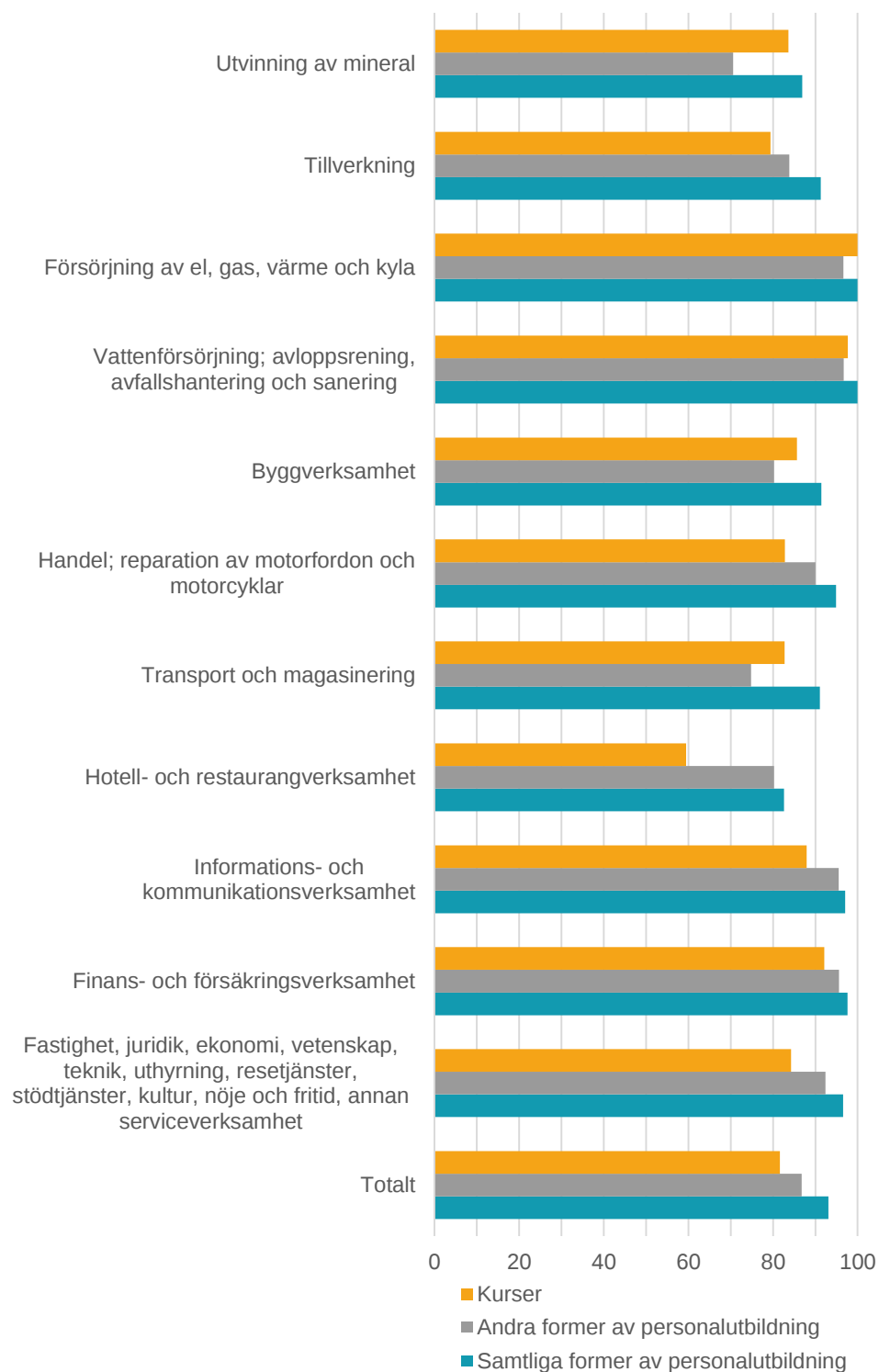
Källa: CVTS 2015

Inom samtliga näringsgrenar förutom utvinning av mineral och hotell- och restaurangverksamhet tillhandahåller minst 90 procent av företagen någon form av personalutbildning under 2015. Inom hotell- och restaurangverksamhet erbjöd något mer än 80 procent av företagen någon form av personalutbildning. Endast knappt 60 procent av företagen inom hotell- och restaurangverksamhet ordnade interna eller externa kurser. Inom övriga näringsgrenar varierade motsvarande andel mellan 79 och 100 procent för denna typ av utbildning.

Figur 2.16.

Andel företag som tillhandahöll personalutbildning efter näringsgren, 2015

Procent.



Källa: CVTS 2015

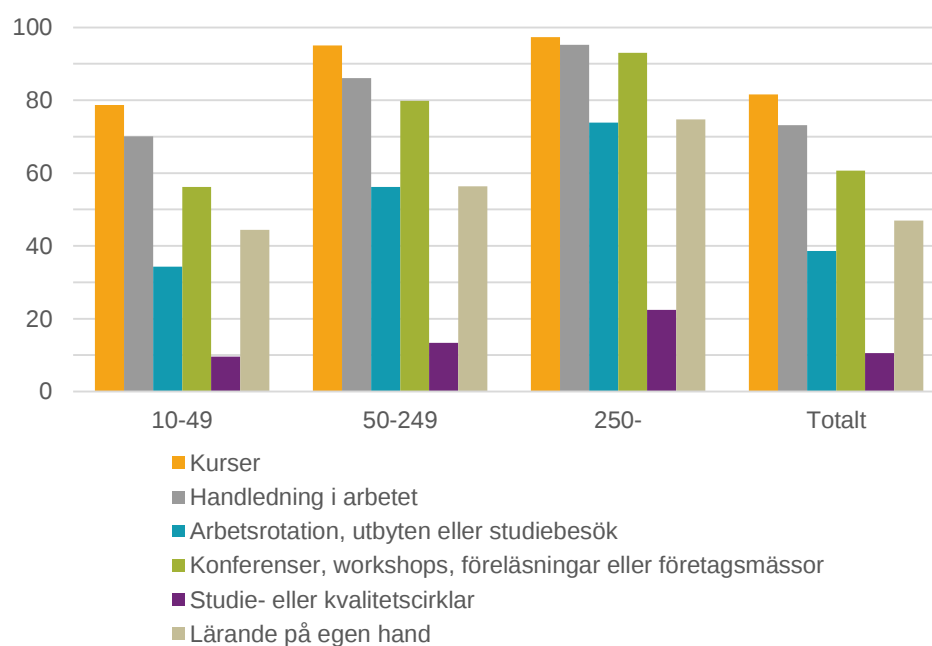
Vanligaste utbildningsformen i företagen är kurser

Under 2015 ordnade något mer än 80 procent av företagen interna eller externa kurser åt sina anställda. Näst vanligaste utbildningsformen var handledning i arbetet som något mer än 70 procent av företagen erbjöd sina anställda. Mindre vanligt var det med arbetsrotation, utbyten eller studiebesök samt studie- eller kvalitetscirklar. För samtliga former av personalutbildning erbjöds utbildning i högre grad i de mellanstora och stora företagen jämfört med de minsta företagen med färre än 50 anställda. Utvecklingen över tid är svårt att säga något om eftersom bortfallet har varit stort i tidigare omgångar av undersökningen som genomfördes 2005 och 2010. Det kan dock konstateras att andelen företag som tillhandahåller personalutbildning har ökat för samtliga typer av utbildningar. Ökningarna var dock mest markanta för handledning i arbetet, konferenser och workshops samt lärande på egen hand. Erbjudande av interna och externa kurser har inte ökat lika kraftigt.

Figur 2.17.

Andel företag som tillhandahåller olika typer av personalutbildning efter storlek på företaget, 2015

Procent.



Källa: CVTS 2015

Deltagande i kurser bland företagens anställda

Företagen i Sverige tillhandahåller i hög grad personalutbildning under 2015. Det säger dock inte så mycket om omfattningen av personalutbildning. Ett mått på omfattningen är hur stor andel av de anställda som fått ta del av personalutbildning. När det gäller anställdas deltagande i personalutbildning så täcks endast interna och externa kurser in av undersökningen, vilket innebär att redovisningen i följande avsnitt endast inkluderar kurser. Andelen deltagare i övriga former av personalutbildning har inte ingått i undersökningen. I avsnittet om personalutbildning bland vuxna redovisas resultat från undersökningen AES som vände sig till vuxna personer och mätte deltagande i samtliga typer av

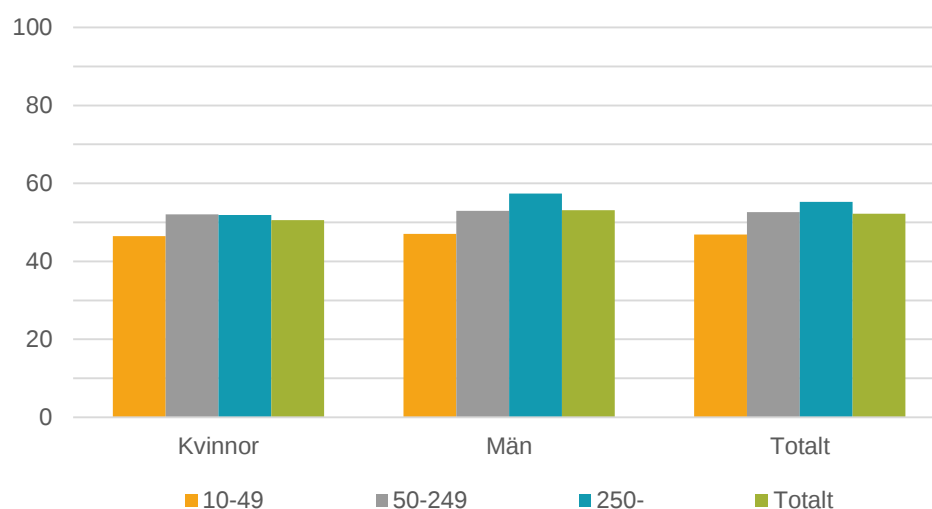
personalutbildningar under en tolv månaders period. Baserat på den undersökningen visade det sig att totalt 59 procent hade deltagit i någon form av personalutbildning.

Något mer än hälften av de anställda deltog i kurser

Drygt hälften av samtliga anställda deltog i interna eller externa kurser helt eller delvis finansierade av arbetsgivaren under 2015. Det fanns inga större skillnader mellan kvinnor och män. Bland större företag deltog de anställda i något högre grad än bland mindre företag. Det såg likadant ut för både kvinnor och män.

Figur 2.18.

Andel anställda som deltagit i kurser efter storlek på företaget och kön, 2015
Procent.



Källa: CVTS 2015

Anställda i företag med höga personalkostnader deltar i stor utsträckning i kurser

Den totala personalkostnaden för anställda i företagen inkluderar till stor del löner och sociala avgifter. Personalkostnaderna påverkas således av hur stor andel av företagets anställda som arbetar inom yrken med höga löner som vanligtvis kräver en eftergymnasial utbildning. För varje företag har den genomsnittliga personalkostnaden per faktiskt arbetad timma beräknats. Sedan har företagen delats in i tre grupper efter hur hög personalkostnad per timma de har. I varje grupp finns en tredjedel av det totala antalet företag, vilket innebär att den tredjedel som har lägst genomsnittlig personalkostnad per timma har hamnat i gruppen, företag med låga personalkostnader och den tredjedel som har högst genomsnittlig personalkostnad per timme har hamnat i gruppen, företag med höga personalkostnader.

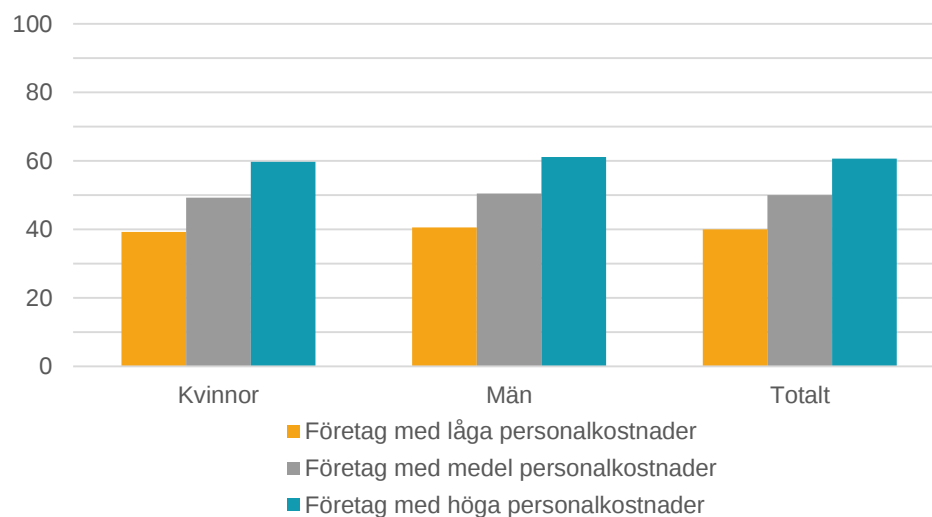
De anställda i företag med höga personalkostnader per timma och därmed högre löner deltar i större utsträckning i kurser finansierade helt eller delvis av arbetsgivaren jämfört med de anställda i företag med låga personalkostnader per timma. Det finns en tydlig och statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna i deltagarandelar. Detta gäller både kvinnor och män. Företagen med höga

personalkostnader har förmodligen en stor andel anställda med en eftergymnasial utbildning, vilket har visat sig ha betydelse för deltagandet i personalutbildning⁵.

Figur 2.19.

Andel anställda som deltagit i kurser efter personalkostnad per faktiskt arbetad timma och kön, 2015

Procent.



Källa: CVTS 2015

En låg andel av de anställda inom hotell- och restaurangverksamhet deltar i kurser

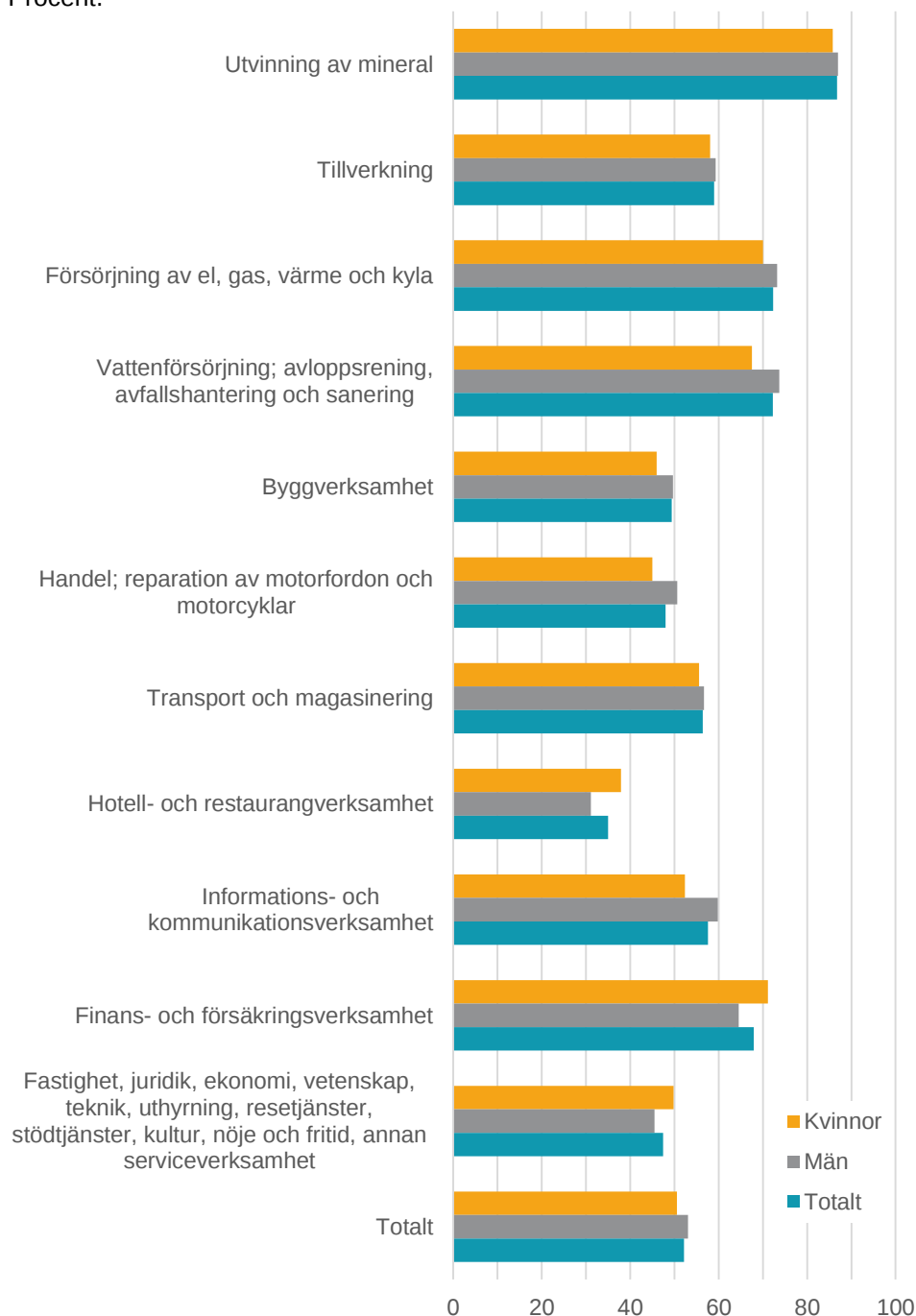
Det är en låg andel anställda som deltar i kurser i näringsgrenen hotell- och restaurangverksamhet jämfört med övriga näringsgrenar. Även inom handel är det en signifikant lägre andel av de anställda som deltar i kurser jämfört med total deltagarandel på 52 procent. Inom näringsgrenarna utvinning av mineral och försörjning av el, gas, värme och kyla deltar relativt höga andelar av de anställda i kurser. Det skiljer stort mellan näringsgrenarna avseende antal anställda. De med högst andelar anställda som deltar i kurser är relativt små näringsgrenar med få anställda medan näringsgrenarna med låga deltagarandelar är stora näringsgrenar med många anställda. Av de stora näringsgrenarna med över 100 000 anställda deltar en signifikant högre andel av de anställda i kurser inom näringsgrenarna tillverkning samt informations- och kommunikationsverksamhet jämfört med total deltagarandel.

⁵ Se figur 2.5

Figur 2.20.

Andel anställda som deltagit i kurser efter näringsgren och kön, 2015

Procent.



Källa: CVTS 2015

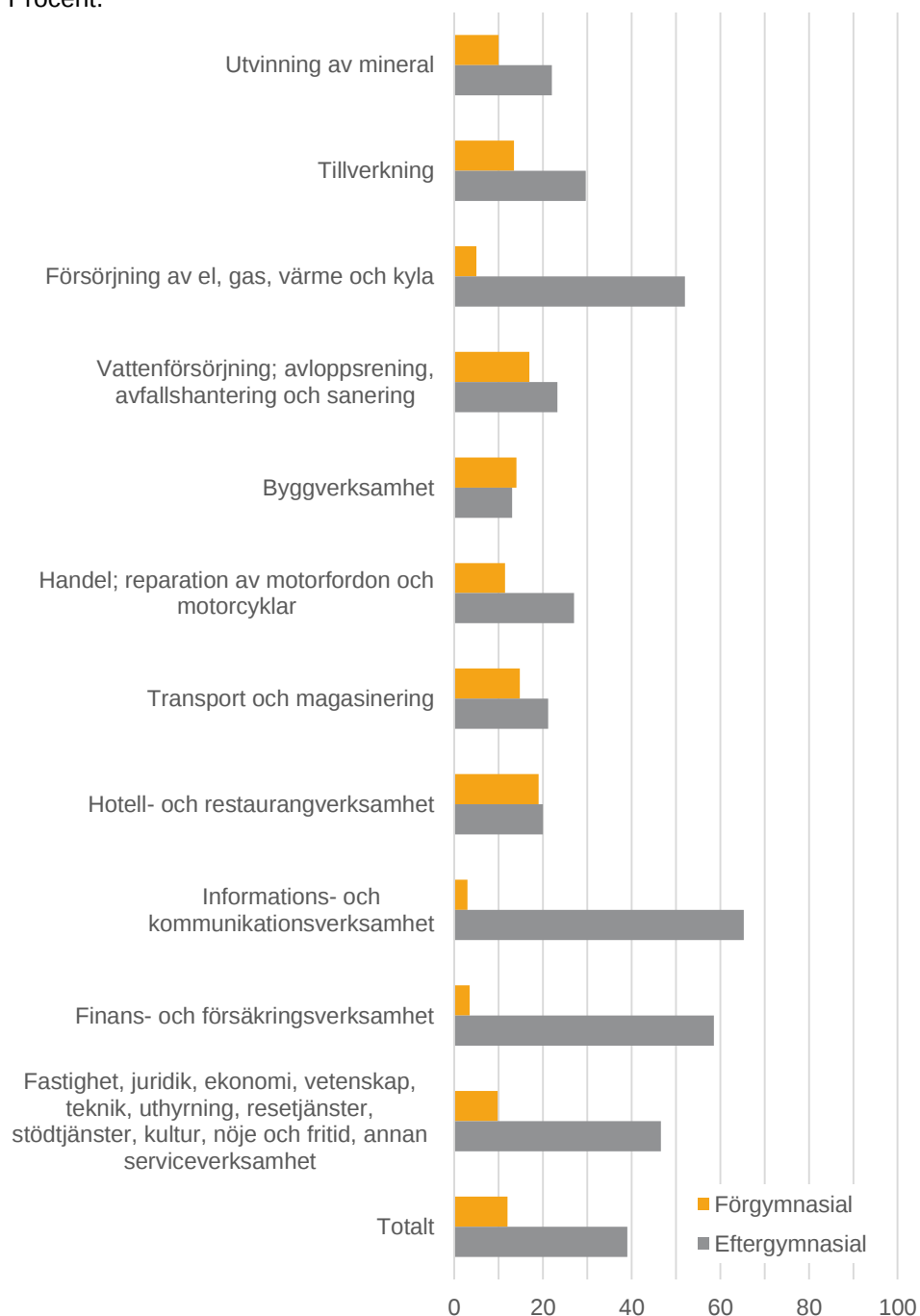
I tidigare avsnitt i rapporten har det visat sig att personer med eftergymnasial utbildning deltar i större utsträckning i personalutbildning än personer med kortare utbildning. Därför är det av intresse att titta på skillnader mellan näringsgrenar avseende fördelningen över utbildningsnivå. Inom näringsgrenarna handel och hotell- och restaurangverksamhet samt tillverkning hade en lägre andel än genomsnittet för samtliga näringsgrenar en eftergymnasial utbildning. I näringsgrenarna försörjning av el, gas, värme och kyla, informations- och

kommunikationsverksamhet samt finans- och försäkringsverksamhet hade en betydligt högre andel än genomsnittet en eftergymnasial utbildning.⁶

Figur 2.21.

Andel anställda med förgymnasial respektive eftergymnasial utbildning efter näringsgren, 2014

Procent.



Källa: Utbildningsregistret och sysselsättningsregistret 2014

⁶

https://www.scb.se/Statistik/UF/UF0506/2014A01S/UF0506_2014A01S_SM_UF84SM1601.pdf (Tabell 1)

Inom de största näringsgrenarna (tillverkning respektive handel; reparation av motorfordon och motorcyklar) fanns ungefär 40 procent av det totala antalet anställda som har undersökts. Dessa näringsgrenar är av intresse att dela in mer detaljerat så att det är möjligt att studera skillnader i hur stor andel av de anställda som deltar i kurser inom näringsgrenarna. Inom näringsgrenen tillverkning har i genomsnitt sex av tio anställda deltagit i en intern eller extern kurs under 2015. Beroende på vad som produceras varierar andelen mellan 4 av 10 anställda för tillverkning av varor av trä till 7 av 10 anställda för tillverkning av motorfordon. Det finns olika behov av kompetens inom näringsgrenarna som kan förklara skillnader i deltagarandelar i kurser. I de flesta detaljerade näringsgrenar inom tillverkning är det ingen större skillnad mellan kvinnor och män när det gäller andel anställda som deltagit i kurser. Det finns dock några undantag där män har deltagit i högre utsträckning än kvinnor. Detta berör näringsgrenarna tillverkning av textilvaror, kläder och läder- samt skinnvaror samt tillverkning av motorfordon, släpfordon, påhängsvagnar och andra transportmedel. Andelen anställda kvinnor inom de detaljerade näringsgrenarna varierar. Näringsgrenen tillverkning av textilvaror har en relativt hög andel anställda kvinnor, mer än 40 procent, medan näringsgrenen tillverkning av motorfordon har en relativt låg andel anställda kvinnor, drygt 20 procent. Skillnader i utbildningsnivå mellan kvinnor och män för dessa näringsgrenar verkar inte kunna förklara skillnaderna i kursdeltagande. De anställda kvinnorna inom tillverkning av motorfordon hade i genomsnitt högre utbildningsnivå jämfört med männen 2014 och inom näringsgrenen tillverkning av textilvaror fanns det inga större skillnader mellan kvinnor och män.⁷

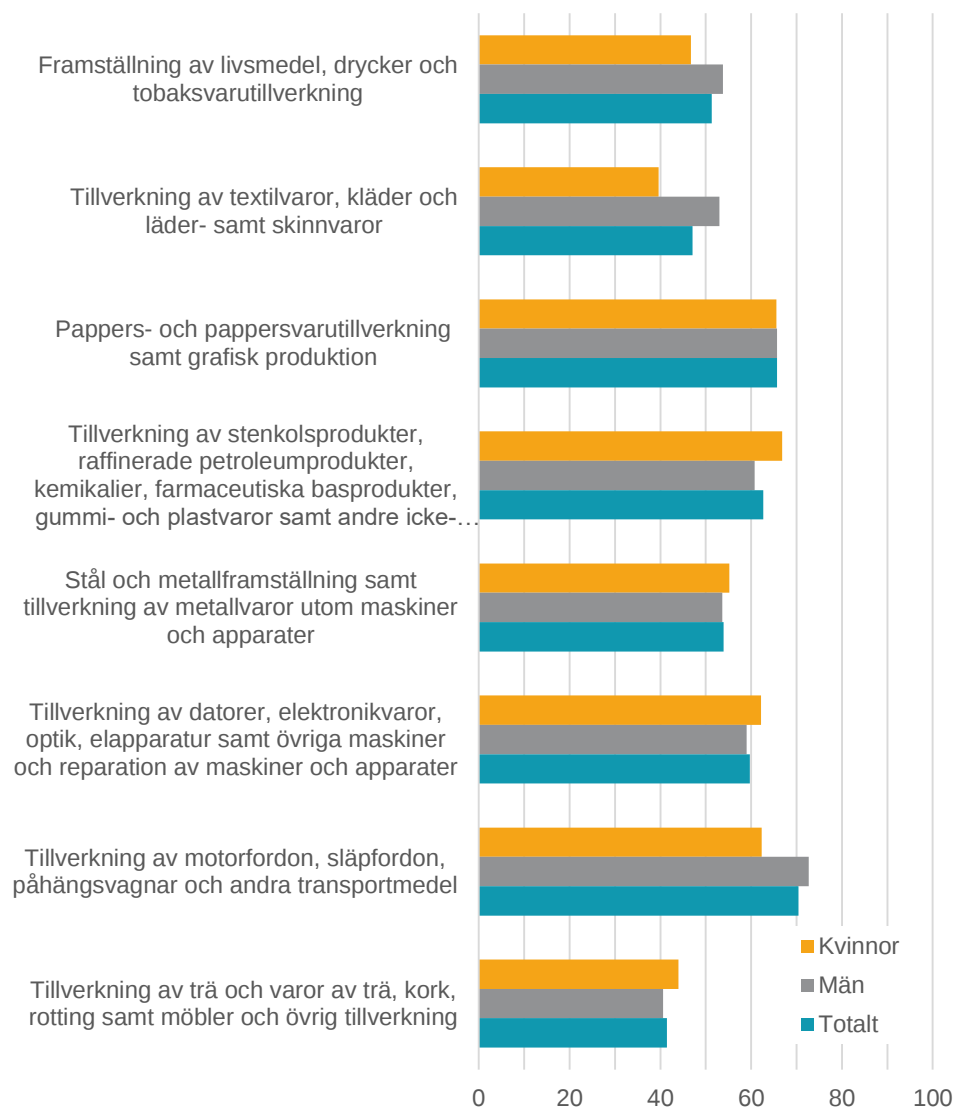
7

https://www.scb.se/Statistik/UF/UF0506/2014A01S/UF0506_2014A01S_SM_UF84SM1601.pdf (Tabell 1)

Figur 2.22.

Andel anställda inom tillverkning som deltagit i kurser efter detaljerad näringsgren och kön, 2015

Procent.



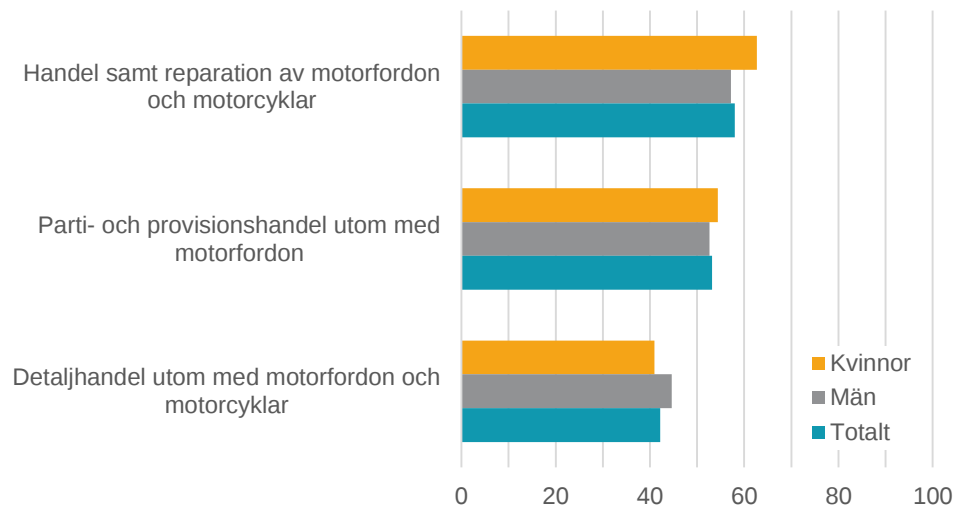
Källa: CVTS 2015

Även inom handel finns skillnader i hur stor andel av de anställda som deltagit i kurser när detaljerade näringsgrenar jämförs. Det är något mindre än 60 procent av de anställda som deltagit i kurser inom näringsgrenen handel samt reparation av motorfordon och motorcyklar jämfört med ungefär 40 procent av de anställda inom detaljhandel exklusive motorfordon och motorcyklar. Det finns inga större skillnader mellan kvinnor och män i andelen som deltagit i kurser helt eller delvis finansierade av arbetsgivaren.

Figur 2.23.

Andel anställda inom handel som deltagit i kurser efter detaljerad näringsgren och kön, 2015

Procent.



Källa: CVTS 2015

Strategier för personalutbildning inom företagen

Planeringsprocessen av personalutbildning skiljer sig åt mellan olika företag. Ifall det finns en regelbunden utvärdering av kompetensbehov och planering av personalutbildning så kan det antas påverka deltagandet i personalutbildning positivt för de anställda. Företagens planeringsprocess beskrivs i den här undersökningen genom ett antal enkätfrågor om det fanns utsedda ansvariga personer/enheter för personalutbildning inom företaget, om man utvärderade företagets kompetensbehov samt om man hade en utbildningsplan och årlig budget för personalutbildning. Det var många företag som valde att inte svara på frågorna om planeringsprocessen i företagen eftersom frågorna var frivilliga. I resultaten är dessa företag redovisade under gruppen "Ej svar". Det går att få en översiktlig bild av om planeringsprocessen för personalutbildning har betydelse för omfattningen av personalutbildning inom företagen. Tolkningen av resultaten får dock göras med viss försiktighet eftersom andelen företag som inte har svarat ligger runt en tredjedel av det totala antalet företag.

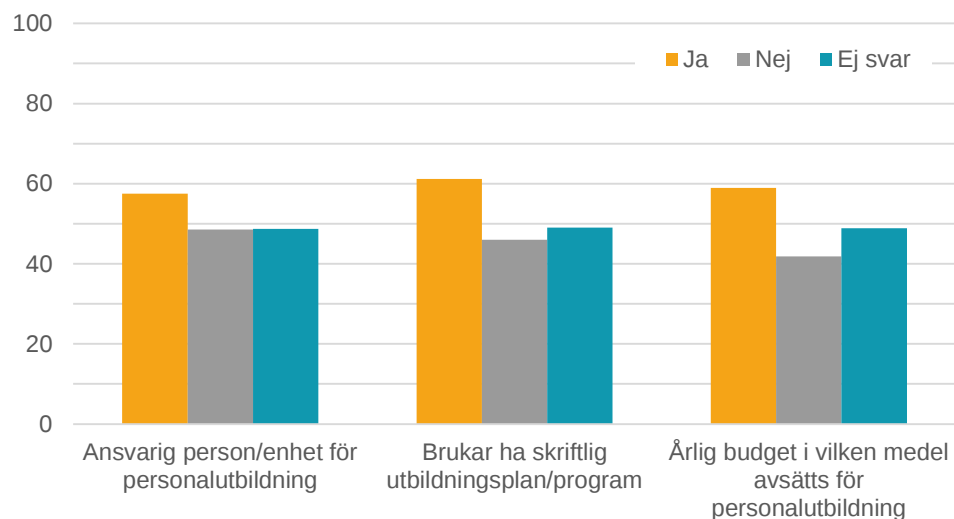
Fler deltar i kurser om det finns en skriftlig utbildningsplan på företaget

Det verkar finnas ett samband mellan planeringen av personalutbildning i företagen och andel anställda som deltar i kurser. Andelen anställda som deltar i kurser är 6 av 10 om det finns en skriftlig utbildningsplan jämfört med knappt 5 av 10 om det saknas en skriftlig utbildningsplan eller företaget inte har svarat på frågan. Även att det finns en ansvarig person/enhet och årlig budget för personalutbildning verkar ha betydelse.

Figur 2.24.

Andel anställda som deltagit i kurser efter strategier för personalutbildning i företagen, 2015

Procent.



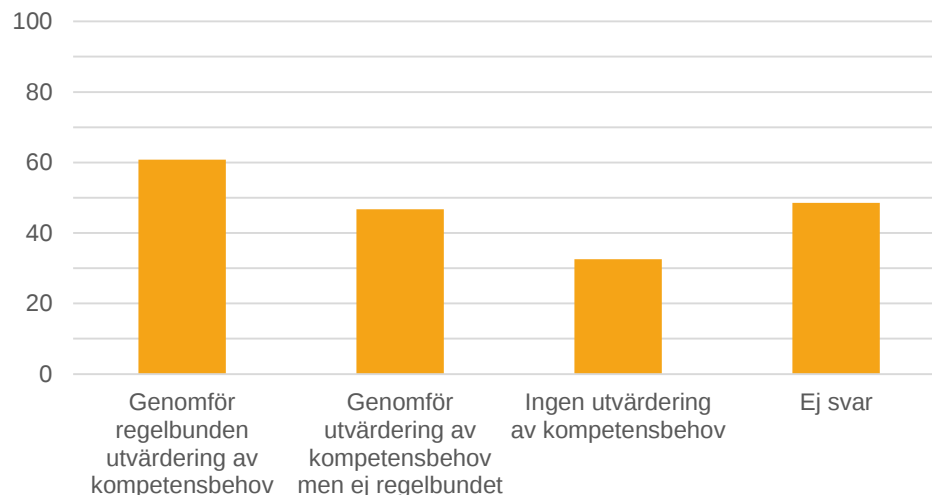
Källa: CVTS 2015

Det är vanligare bland stora företag med minst 250 anställda att ha en ansvarig person/enhet för personalutbildning, en skriftlig utbildningsplan eller en årlig budget för personalutbildning jämfört med mellanstora och mindre företag. Bland de stora företagen brukade 40 procent ha en skriftlig utbildningsplan jämfört med knappt 30 procent av de mellanstora företagen med mellan 50 och 249 anställda respektive knappt 20 procent av de minsta företagen med mellan 10 och 49 anställda. Det var även vanligast bland stora företag att genomföra en regelbunden utvärdering av kompetensbehov bland de anställda. Andelen företag som inte hade svarat på frågorna låg runt en tredjedel oavsett storlek på företaget. Bland företag som genomför en regelbunden utvärdering av kompetensbehov deltog drygt 60 procent av de anställda i kurser under 2015, vilket kan jämföras mot drygt 30 procent bland de företag som inte genomförde någon utvärdering. Det finns även en statistiskt säkerställd skillnad i andelen anställda som deltar i kurser mellan företag som genomför en regelbunden utvärdering av kompetensbehov och företag som genomför utvärderingar men inte regelbundet.

Figur 2.25.

Andel anställda som deltagit i kurser efter genomförande av utvärdering av företagets kompetensbehov, 2015

Procent.



Källa: CVTS 2015

Kurstimmar inom företagen

Det kan vara stora skillnader mellan företag avseende hur många timmar de anställda i genomsnitt deltar i kurser. För att få en mer fullständig bild av omfattningen av personalutbildning i företagen behöver därför andelen deltagare i kurser kompletteras med mått som tar hänsyn till längden på kurserna i form av kurstimmar. I avsnittet används två mått, genomsnittliga kurstimmar per anställd respektive genomsnittliga kurstimmar per deltagare. Kurstimmar per anställd är ett genomsnitt över samtliga anställda både de som deltagit i kurser och de som inte deltagit i kurser under 2015. Kurstimmar per deltagare är ett genomsnitt över de anställda som har deltagit i kurser.

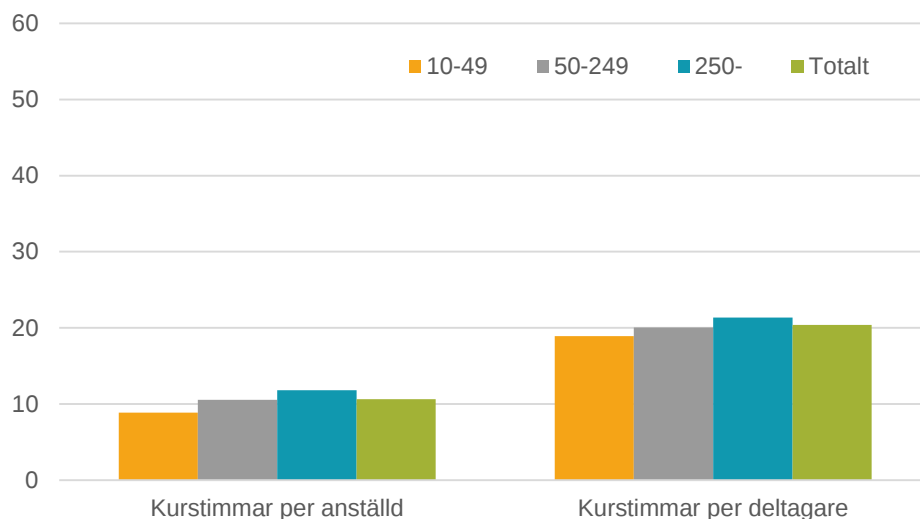
En anställd ägnade drygt en arbetsdag åt kurser under 2015

Personalutbildning i form av kurser är ofta relativt korta aktiviteter om man jämför mot kurser som utförs på fritiden eller formella utbildningar. I genomsnitt deltog en anställd 11 timmar i personalutbildningskurser under 2015. Anställda som deltagit i kurser ägnade under 2015 i genomsnitt 20 timmar åt deltagande i kurser vilket motsvarar en halv arbetsvecka. Det är viktigt att vara medveten om att detta endast täcker kurser och att timmar för övriga former av personalutbildning inte ingår. De anställda i de största företagen har i genomsnitt ägnat något fler timmar åt att delta i kurser än de anställda i de minsta företagen. Skillnaderna i omfattning av personalutbildningskurser är dock små mellan större och mindre företag.

Figur 2.26.

Genomsnittliga kurstimmar per anställd respektive per kursdeltagare efter storlek på företaget

Antal.



Källa: CVTS 2015

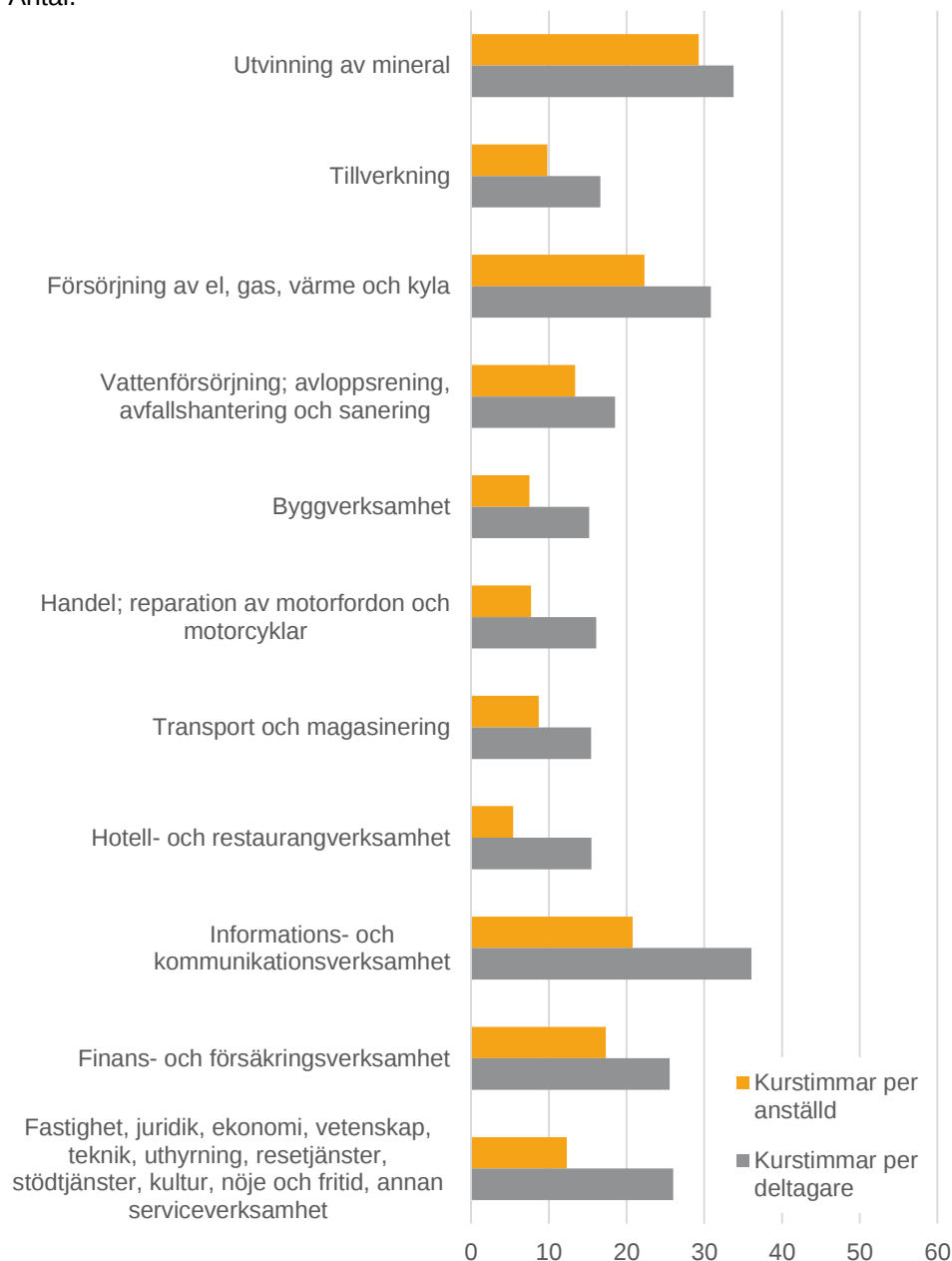
Högst antal kurstimmar per anställd inom näringsgrenen Utvinning och mineral

I tidigare avsnitt har det visat sig att andelen deltagare i kurser skiljer sig åt mellan näringsgrenar. Detta påverkar även genomsnittliga kurstimmar per anställd som speglar både andelen som deltagit och längden på kurserna. Inom utvinning av mineral ägnade de anställda knappt 30 timmar i genomsnitt åt att delta i kurser under 2015. Inom näringsgrenen utvinning och mineral har mer än 40 procent av kurstimmarna använts till obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet. Minst antal kurstimmar per anställd har företagen inom hotell- och restaurangverksamhet, där i genomsnitt 5 timmar ägnades åt kurser under 2015. Inom hotell- och restaurangverksamhet verkar det dock vara vanligare med andra former av personalutbildning än kurser. I figur 3.3 syns det att 59 procent av företagen inom hotell och restaurangverksamhet tillhandahöll interna eller externa kurser medan 80 procent tillhandahöll andra former av personalutbildning. Denna skillnad är inte lika markant inom andra näringsgrenar.

Figur 2.27.

Genomsnittliga kurstimmar per anställd respektive per kursdeltagare efter näringsgren

Antal.



Källa: CVTS 2015

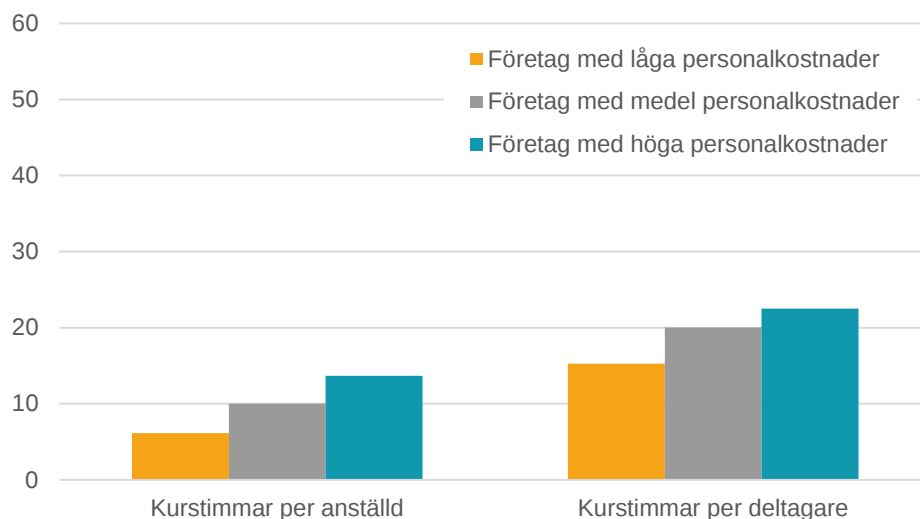
Anställda i företag med låga personalkostnader ägnar minst tid åt kurser

Inom företagen med lägst genomsnittlig personalkostnad per arbetad timma ägnade de anställda i genomsnitt 6 timmar åt att delta i kurser under 2015. Detta kan jämföras mot i genomsnitt 14 timmar inom företagen med högst genomsnittlig personalkostnad per arbetad timma. Skillnaderna i kurstimmar per anställd mellan de tre grupperna av företag indelade efter personalkostnaden är statistiskt säkerställda.

Figur 2.28.

Genomsnittliga kurstimmar per anställd respektive per kursdeltagare efter personalkostnad per faktiskt arbetad timma, 2015

Antal.



Källa: CVTS 2015

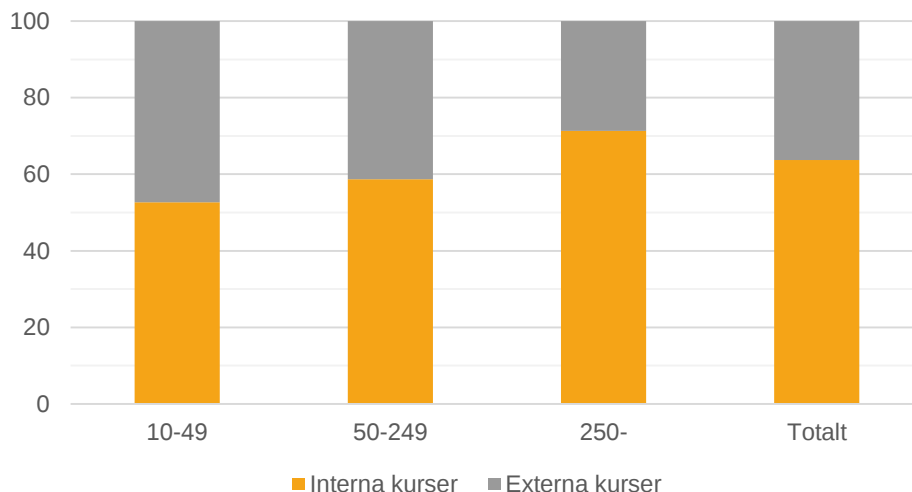
Drygt hälften av kurstimmarna används till interna kurser i små företag

Kurstimmar ägnas till störst del åt interna kurser vilka har anordnats av det egna företaget. Av det totala antalet kurstimmar användes 64 procent till interna kurser och 36 procent till externa kurser som har anordnats av något annat företag eller organisation än det egna företaget. I små företag med färre än 50 anställda används drygt 50 procent av kurstimmarna till interna kurser. Detta kan jämföras mot drygt 70 procent i de största företagen med 250 anställda eller fler. I stora företag finns det förmodligen större utrymme för att organisera interna kurser än i små företag. Det finns förmodligen även skalfördelar i form av att flera av de anställda kan delta i samma interna kurs. Resurserna i form av interna lärare, administration av kurserna och lokaler kan antas vara mer lättillgängligt i stora företag jämfört med små företag. Kompetensbrister i de mindre företagen får istället åtgärdas av externa kurser, vilket kan innebära att ett större ansvar ligger på enskilda anställda. Detta kan bland annat gälla att hitta rätt utbildningsformer och kurser som svarar mot behoven samt administration runt deltagandet såsom kursanmälning, kursavgifter och resor.

Figur 2.29.

Kurstimmar fördelade över interna och externa kurser efter storlek på företaget, 2015

Procent.



Källa: CVTS 2015

Privata utbildningsanordnare eller konsulter största anordnaren av externa kurser

Företagen har fått ange de tre utbildningsanordnare som hade flest externa kurstimmar på betald arbetstid under år 2015. Fler än 7 av 10 företag har angett att privata utbildningsanordnare eller konsulter är en av de stora anordnarna av externa kurser sett till kurstimmar på betald arbetstid. Offentliga utbildningsinstitutioner som grundskolor, gymnasieskolor, högskolor och universitet är mindre vanliga anordnare av externa kurser inom företagen. Detta gäller även andra offentliga anordnare. Undersökningen täcker i stort sett endast privat sektor och de vanligaste utbildningsanordnarna kan skilja sig mellan privat och offentlig sektor. Inom samtliga näringsgrenar som ingår i undersökningen har det varit vanligast att ange privata utbildningsanordnare eller konsulter som en av de stora anordnarna av externa kurser under 2015. Detta gäller även oavsett storlek på företaget.

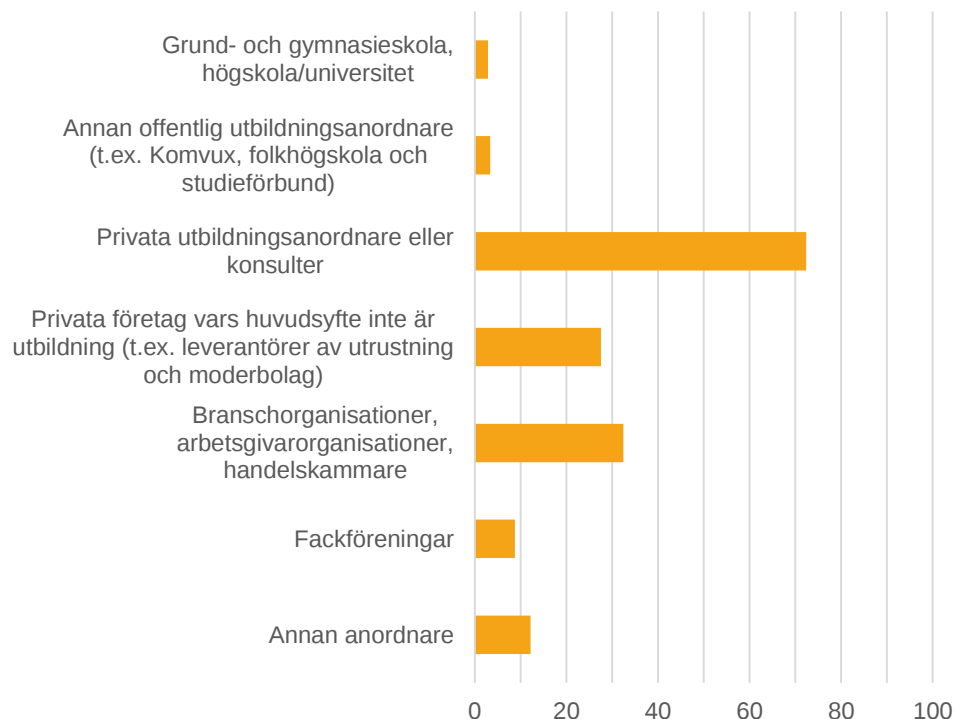
Partiellt bortfall i frågan om utbildningsanordnare

Det var 3 033 företag som svarade på den frivilliga frågan om anordnare av externa kurser. Detta motsvarar en svarsandel på 51 procent jämfört med att 77 procent av företagen har svarat på de obligatoriska frågorna i undersökningen. De statistiska s.k. designvikterna (som ska justera för urval och bortfall) har räknats om med hänsyn tagen till det höga bortfallet i frågan. Resultaten får tolkas med viss försiktighet på grund av det höga bortfallet.

Figur 2.30.

Andel företag som tillhandahållit externa kurser efter största utbildningsanordnarna av externa kurser baserat på kurstimmar, 2015

Procent.



Källa: CVTS 2015

Kompetensbehov inom företagen

Kompetensförsörjningen inom företagen är viktig för att företagen ska kunna växa. Därför är det av vikt att personalutbildningen inom företagen är inriktad mot de kompetensområden där det finns kompetensbrister på kort och lång sikt. I undersökningen ingår frågor om vilka kompetensområden som företagen anser viktigast för företagets utveckling under de närmaste åren samt vilka kompetensområden som hade flest kurstimmar på betald arbetstid under 2015. På båda frågorna har företagen fått ange högst tre kompetensområden. Detta innebär att det inte går att få någon exakt bild av fördelningen av kurstimmar över kompetensområden.

Partiellt bortfall i frågorna om kompetensområden

Det var 2 950 företag som svarade på frågan om viktigaste kompetensområden för företagets utveckling under de närmaste åren. Denna fråga var frivillig för företagen att besvara och svarsandelen var 49 procent. Designvikterna (som ska justera för urval och bortfall) har räknats om med hänsyn tagen till det höga bortfallet i frågan. Resultaten får tolkas med viss försiktighet på grund av det höga bortfallet. Frågan om flest kurstimmar under betald arbetstid var obligatorisk för företagen och därför har 4 582 företag svarat på frågan. Detta motsvarar en svarsandel på 76 procent.

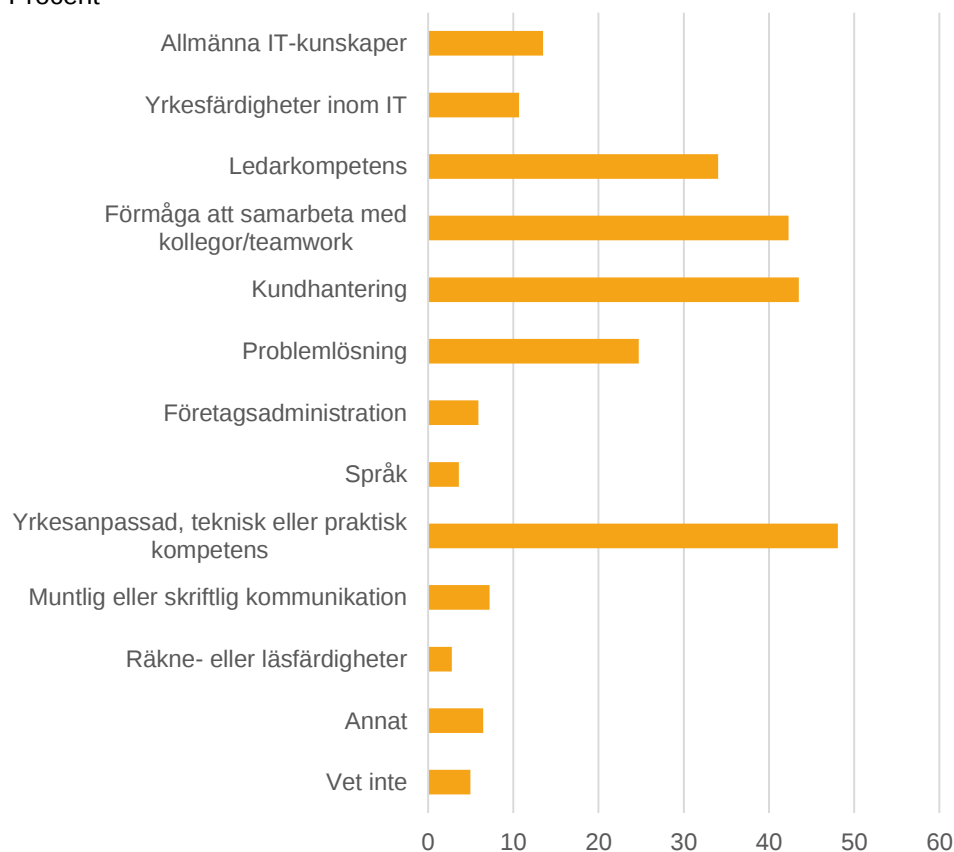
Yrkesanpassad, teknisk eller praktisk kompetens är det viktigaste kompetensområdet för företagens utveckling

En stor andel av företagen anser att yrkesanpassad, teknisk eller praktisk kompetens är ett viktigt kompetensområde för framtida utveckling av företagen. Nästan fem av tio företag anger detta som ett viktigt kompetensområde. Även förmåga att samarbeta med kollegor, ledarkompetens samt kundhantering räknas som viktiga kompetensområden. Det är en liten andel företag som angett att kompetensområdena Språk, muntlig och skriftlig kommunikation samt räkne- eller läsfärdigheter är viktiga för företagens utveckling på kort sikt. Företagen anger själva vilka kompetensområden som anses viktigast. Det är lite olika i företagen vilken enhet som har svarat på frågorna och det kan påverka svaren. Det kan vara ledningen, administrationen, ekonomiskt ansvariga eller personalansvariga.

Figur 2.31.

Andel företag efter kompetensområden som företagen anser är viktigast för företagets utveckling, 2015

Procent



Källa: CVTS 2015

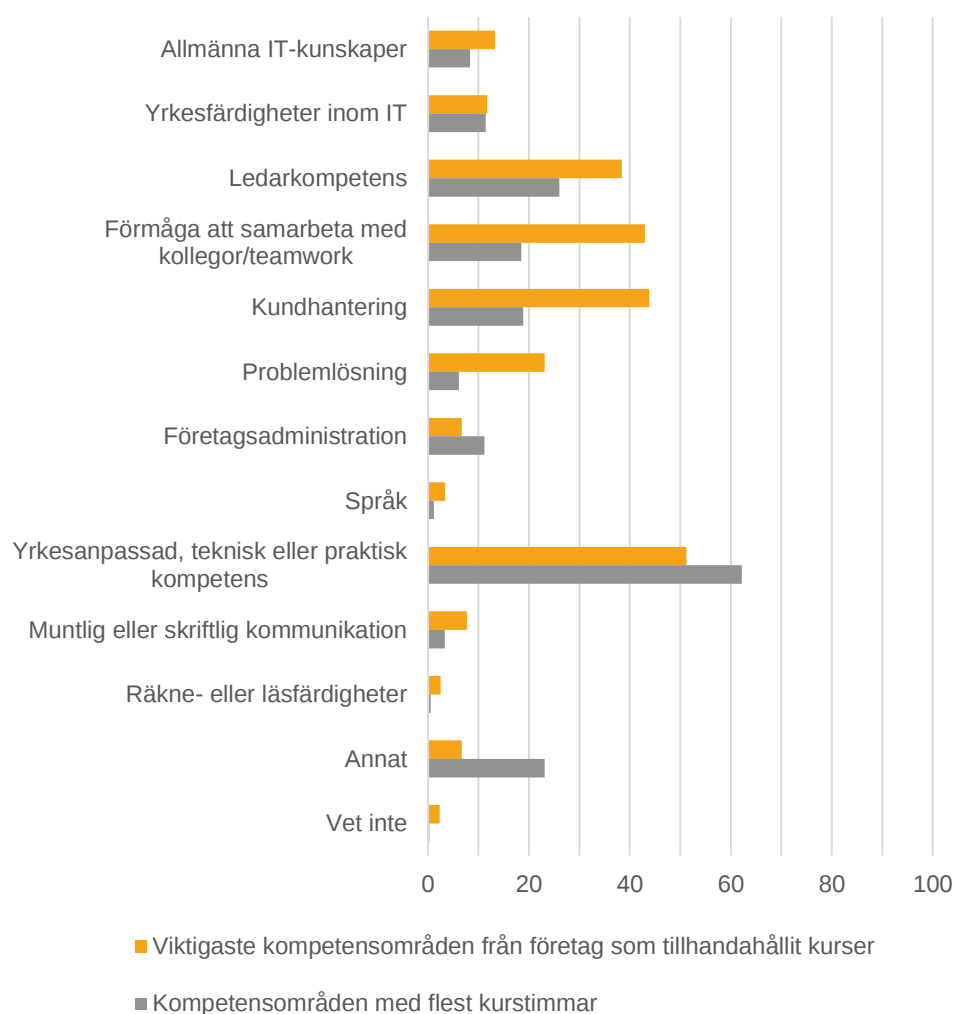
Kompetensområdet, yrkesanpassad teknisk och praktisk kompetens, som anses vara ett av de viktigaste kompetensområdena hos företagen var även ett av de områden som använt flest kurstimmar. Kundhantering och förmåga att samarbeta/teamwork anses också vara viktiga kompetensområden för framtida utveckling av företagen. Ledarkompetens har också värderats som ett viktigt kompetensområde. Dessa kompetensområden finns även bland dem som fått flest kurstimmar. Problemlösning har 23 procent av företagen angett som ett viktigt kompetensområde. Det är dock endast 6 procent som tillhandahållit kurser där de

anställda lagt en stor andel av kurstimmarna åt detta kompetensområde under 2015.

Figur 2.32.

Andel företag av dem som tillhandahållit kurser efter kompetensområden som företagen anser är viktigast för företagets utveckling respektive kompetensområden som företagen angett hade flest kurstimmar, 2015

Procent.



Källa: CVTS 2015

En fjärdedel av kurstimmarna användes till kurser inom hälsa och säkerhet

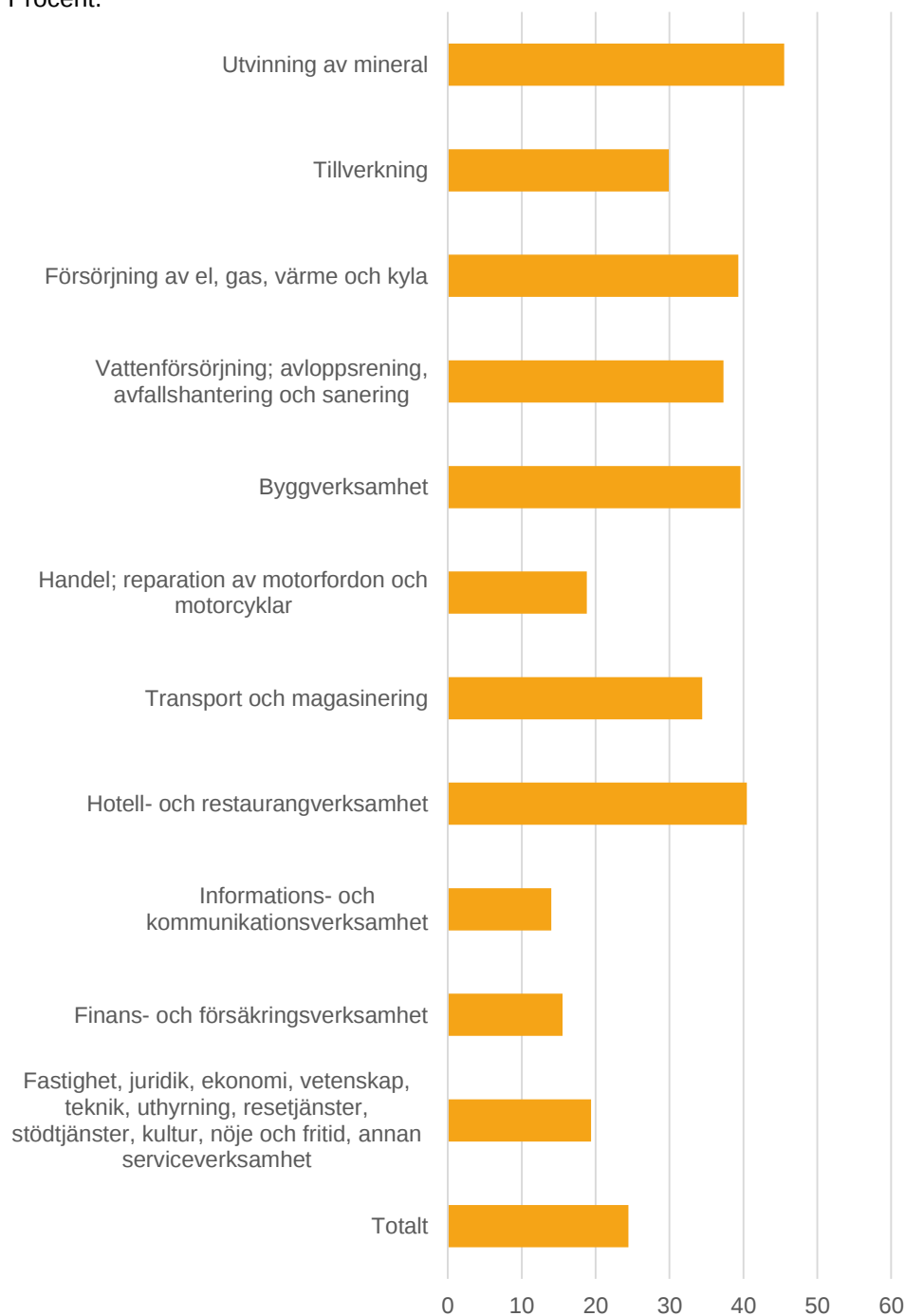
Som en del i att främja en trygg och säker arbetsplats erbjuds kurser i hälsa och säkerhet till chefer och medarbetare. Vissa av dessa kurser är obligatoriska eller lagstiftade. Under 2015 användes 24 procent av de totala kurstimmarna åt obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet. Det fanns vissa skillnader beroende på näringsgren. I näringsgrenar såsom utvinning av mineral och byggverksamhet användes 40 procent eller mer av kurstimmarna åt kurser i säkerhet och hälsa. Dessa näringsgrenar är förknippade med högre risker för olycksfall och därför är det extra viktigt att det finns tillräcklig kompetens på arbetsplatsen gällande säkerhet och hälsa. Även inom hotell- och restaurangverksamhet används en stor andel av kurstimmarna åt kurser inom hälsa och säkerhet. Detta kan exempelvis

beröra en säker hantering av matvaror och hygien vid matlagning. Näringsgrenar med relativt låga andelar av kurstimmar som har använts till obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet är informations- och kommunikationsverksamhet samt finans- och försäkringsverksamhet. Något större andel av kurstimmar har använts till obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet i de största företagen jämfört med de minsta företagen. Skillnaderna är dock små.

Figur 2.33.

Andel kurstimmar som använts till obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet efter näringsgren, 2015

Procent.



Källa: CVTS 2015

Kostnader för kurser i företagen

Ett annat mått på hur mycket företagen investerar i personalutbildning är den totala kurskostnaden per anställd. Kurskostnaden per anställd omfattar både anställda som har deltagit i kurser och anställda som inte har deltagit i kurser. Kostnader för andra former av personalutbildning än kurser ingår inte i undersökningen. I de totala kurskostnaderna ingår arbetskostnader för de anställdas kurstimmar, kursavgifter, kostnader för externa lärare, resekostnader och traktamenten för kursdeltagare, arbetskostnader för interna lärare och administratörer av personalutbildning samt kostnader för utbildningsmaterial, utbildningsutrustning och utbildningslokaler. Arbetskostnader för de anställdas kurstimmar är den största kostnadsposten som utgör ungefär hälften av den totala kurskostnaden. Oavsett storlek på företaget är arbetskostnader för de anställdas kurstimmar den största kostnadsposten följt av kursavgifter och kostnader för externa lärare.

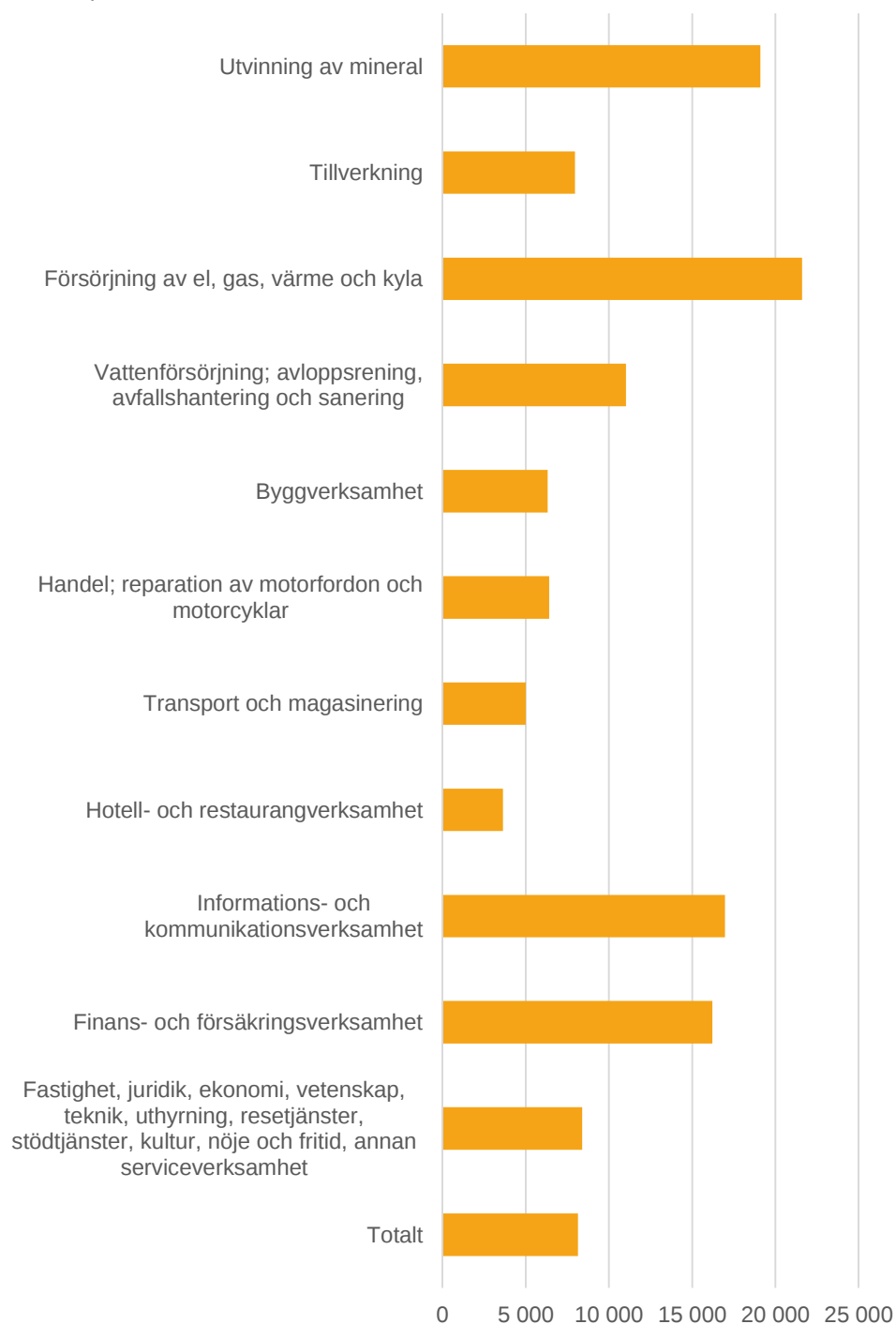
Högst kurskostnad per anställd inom försörjning av el, gas, värme och kyla

Den totala kurskostnaden per anställd under 2015 var 8 100 kr. Detta utgör i genomsnitt 1,6 procent av den totala personalkostnaden per anställd. Kurskostnaden per anställd varierar stort mellan näringsgrenar. De näringsgrenar som har en stor andel kursdeltagare av de anställda har även högst kurskostnad per anställd. Detta gäller bland annat näringsgrenarna försörjning av el, gas, värme och kyla samt utvinning av mineral där kurskostnaden utgör ungefär 3 procent av totala personalkostnaden per anställd. Näringsgrenarna hotell- och restaurangverksamhet samt transport och magasinering har lägst kurskostnad per anställd och där utgör kurskostnaderna ungefär 1 procent av den totala personalkostnaden per anställd. Skillnaderna mellan näringsgrenarna är statistiskt säkerställda när den genomsnittliga skillnaden i kurskostnad per anställd ligger på 3 000 kronor eller mer.

Figur 2.34.

Kurskostnaden per anställd efter näringsgren, 2015

Kronor per anställd



Källa: CVTS 2015

Kurskostnaden per anställd skiljer sig inte mellan stora och små företag

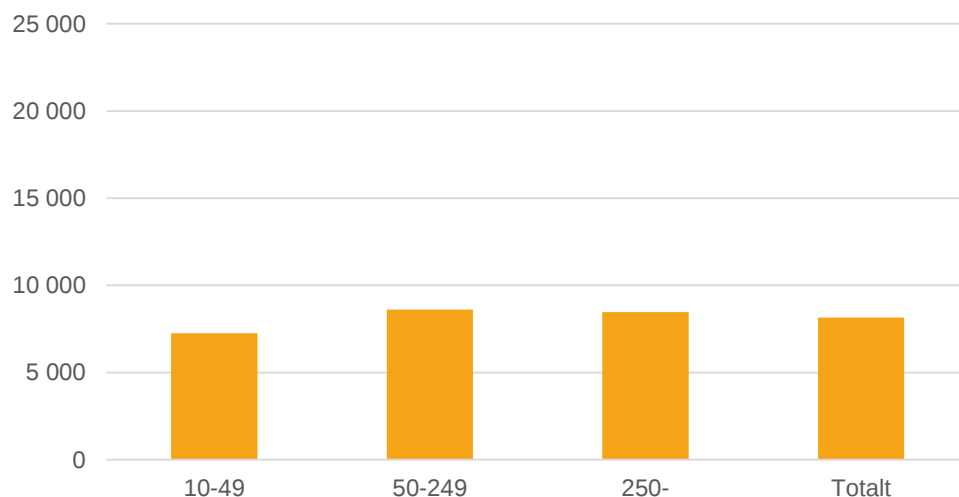
Skillnaderna i kurskostnad per anställd är försumbara mellan stora och små företag. Genomsnittlig kurskostnad per anställd var 7 200 kr i företag med färre än 50 anställda under 2015, vilket utgjorde 1,4 procent av den totala personalkostnaden per anställd. I stora företag med 250 anställda eller fler var den

genomsnittliga kurskostnaden per anställd 8 100 kr, vilket motsvarande 1,6 procent av den totala personalkostnaden per anställd. Dessa skillnader är inte statistiskt säkerställda och kan därför räknas som försumbara.

Figur 2.35.

Kurskostnaden per anställd efter storlek på företaget, 2015

Kronor per anställd



Källa: CVTS 2015

Jämförelser AES och CVTS

Detta avsnitt beskriver och förklarar likheter och skillnader mellan AES och CVTS. De båda undersökningarna är väldigt olika med avseendet att de riktas till två skilda populationer. AES vänder sig till individer och CVTS vänder sig till företag. Undersökningarna tangerar dock varandra när det gäller ämnesområdet personalutbildning. I CVTS anger företagen hur stor andel anställda som deltagit i personalutbildning och i AES anger de sysselsatta om de deltagit i personalutbildning. Referensperioderna skiljer sig något åt genom att de senaste 12 månaderna från intervjuutillfället används i AES medan kalenderåret 2015 utgör referensperiod för CVTS.

De viktigaste resultaten

- Det finns inga signifikanta skillnader mellan CVTS och AES avseende andelen anställda som deltagit i personalutbildning varken totalt eller för kvinnor och män.
- Resultaten skiljer sig heller inte åt med avseende på storlek på företaget.
- Det finns signifikanta skillnader mellan CVTS och AES för näringsgrenen tillverkning.
- Vissa länder har oförklarligt stora skillnader i resultat avseende andelen deltagare i personalutbildning mellan CVTS och AES.

Skillnader mellan undersökningarna

De huvudsakliga skillnaderna mellan undersökningarna AES respektive CVTS beskrivs nedan;

- I skattningarna för deltagande i personalutbildning i CVTS ingår endast kurser och i AES ingår alla utbildningstyper.
- I CVTS ingår inte alla näringsgrenar och inte heller företag med färre än 10 anställda.

Skillnaderna mellan CVTS och AES har inneburit att avgränsningar behöver göras i AES för att få två jämförbara populationer.

Vid avgränsningarna i AES tas bara anställda vid företag med fler än 10 anställda med samt anställda vid de näringsgrenar som ingår i CVTS. All formell personalutbildning tas med men bara två av fyra utbildningstyper. Kurser och studiecirklar samt workshops, seminarier och föreläsningar tas med, men upplärning i arbetet samt privatlektioner exkluderas eftersom det inte ingår i CVTS.

Vid avgränsning i AES population reduceras antalet sysselsatta från 4,1 miljoner till 1,7 miljoner personer. I CVTS population ingår 2,3 miljoner personer. AES täcker endast sysselsatta personer i åldern 25 till 64 år medan CVTS täcker samtliga anställda. I CVTS används näringsgren vid urvals- och skattningsförfaranden vilket inte görs i AES. CVTS-populationen som avgränsats i AES är troligtvis underskattad och CVTS skattningar av antalet anställda i olika näringsgrenar är bättre på grund av en urvalsdesign som är uppbyggd för redovisning efter näringsgrenar. Både CVTS och AES använder en 12 månader lång referensperiod men AES täcker både 2016 och 2015 medan CVTS täcker kalenderåret 2015. Detta borde inte leda till några större skillnader i resultaten. I CVTS är företaget uppgiftslämnare medan individen är uppgiftslämnare i AES. Uppgifterna från CVTS kommer således från företagets bokförings- och tidrapporteringsystem medan individerna själva har fått ange om de deltagit i utbildning i AES. Detta leder troligen till skillnader mellan AES och CVTS när det gäller antalet utbildningstimmar och kan även påverka andelen deltagare. Det finns även skillnader i formuleringarna av frågorna mellan AES och CVTS vilket kan leda till skillnader i resultaten.

Personalutbildning lika vanligt enligt AES och CVTS

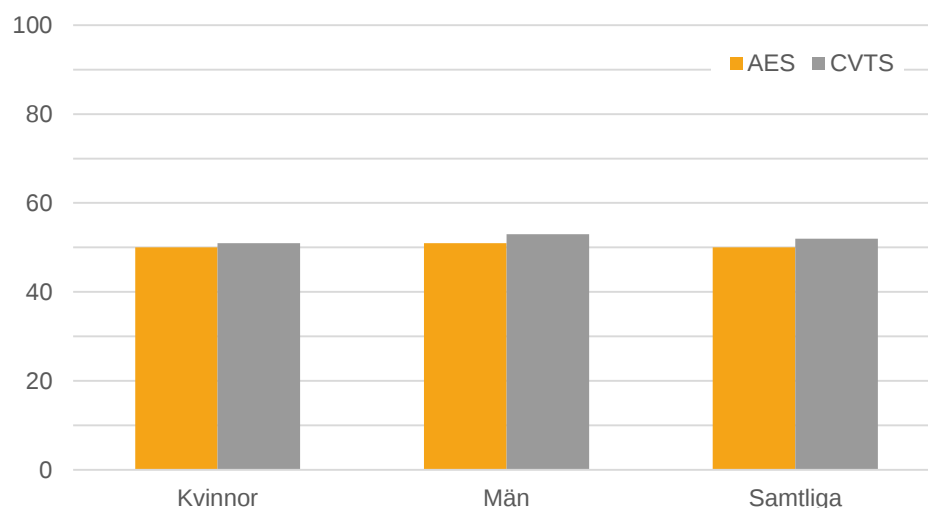
Skattningarna för andelen anställda som deltagit i formell eller icke-formell personalutbildning under de senaste 12 månaderna är mycket lika vid jämförelser mellan AES och CVTS. Det finns inga signifikanta skillnader avseende andelen anställda som deltagit i formell eller icke-formell personalutbildning, inte heller mellan kvinnor och män.

Figur 2.36.

Andel personer som deltagit i formell eller icke-formell personalutbildning under de senaste 12 månaderna efter kön

CVTS-avgränsningar i AES-populationen.

Procent.



Källor: CVTS 2015 och AES 2016

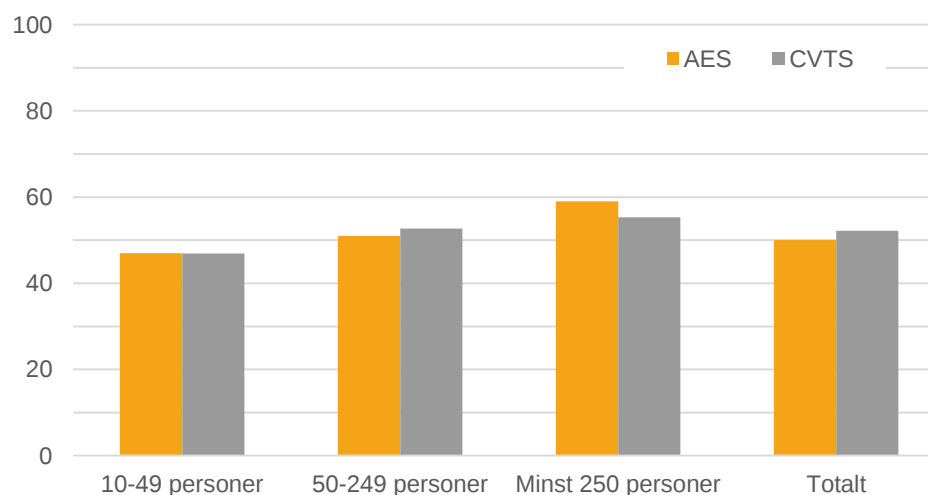
Andelen anställda som deltagit i formell eller icke-formell personalutbildning skiljer sig inte heller mellan AES och CVTS med avseende på storlek på arbetsplatsen. När det gäller storlek på arbetsplatsen så baseras den på antal anställda på företaget i CVTS medan det är antal anställda på arbetsstället som mäts i AES. I båda undersökningarna är det en större andel som deltagit i personalutbildning i stora företag med minst 250 anställda än i små företag med högst 50 anställda. Skattningen för stora företag är lite högre för AES, men det är alltså ingen signifikant skillnad mot CVTS.

Figur 2.37.

Andel personer som deltagit i formell eller icke-formell personalutbildning under de senaste 12 månaderna efter företagsstorlek

CVTS-avgränsningar i AES-populationen.

Procent.

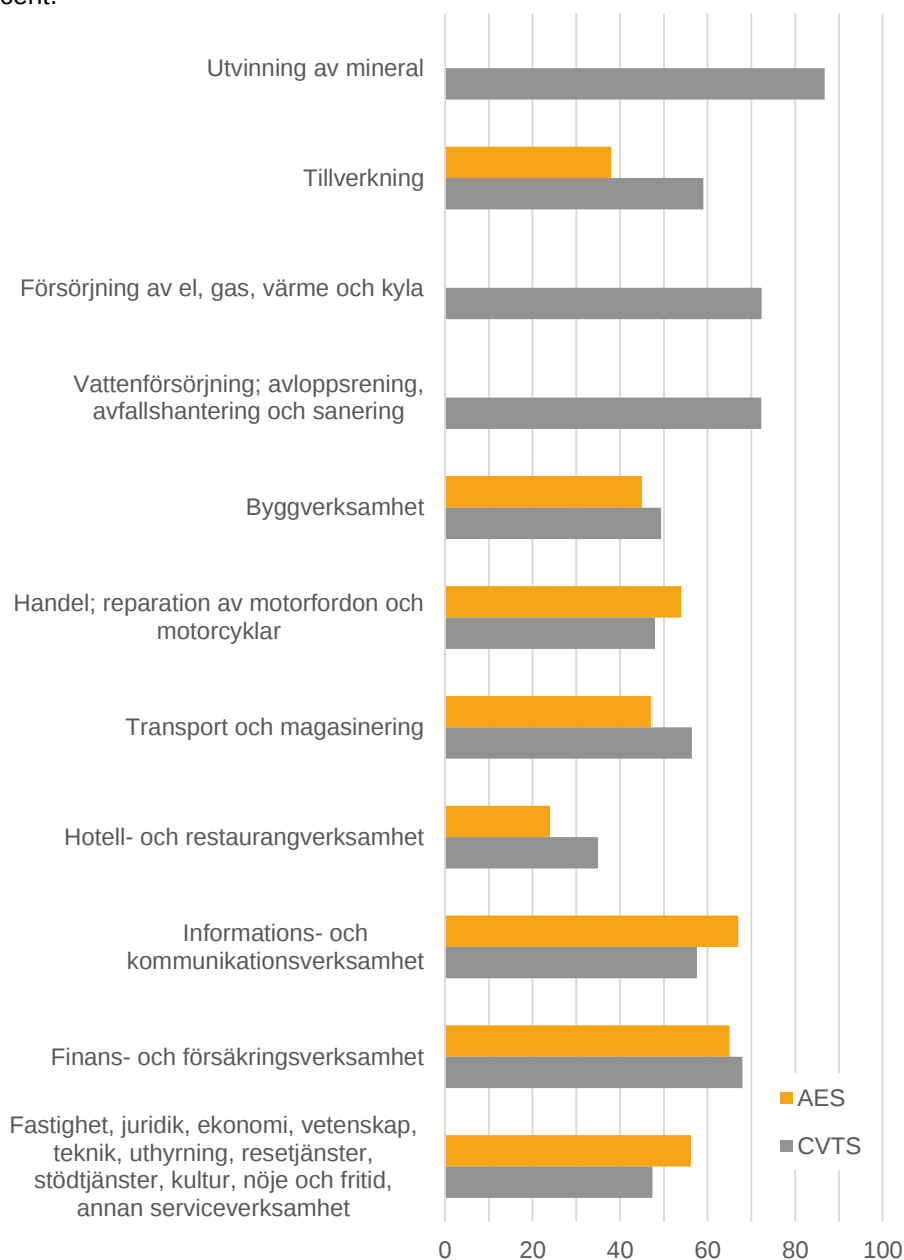


Källor: CVTS 2015 och AES 2016

När andelen deltagare i personalutbildning redovisas efter näringsgren uppstår skillnader mellan AES och CVTS. Dels så är skattningarna för tre näringsgrenar för osäkra för att visas för AES, dels så finns signifikant skillnad för näringsgrenen tillverkning där andelen deltagare i personalutbildning är högre baserat på CVTS jämfört med AES.

Figur 2.38.

Andel personer som deltagit i formell eller icke-formell personalutbildning under de senaste 12 månaderna efter näringsgren
CVTS-avgränsningar i AES-populationen.
Procent.



Källor: CVTS 2015 och AES 2016

Ett av syftena med CVTS är att kunna redovisa skattningar på fin näringsgrensnivå inom tillverkning respektive handel vilket innebär att skattningarna är baserade på

ett stort urval av företag inom dessa näringsgrenar. Skattningarna av andelen deltagare i personalutbildning bör generellt vara bättre i CVTS än AES eftersom näringsgren är en framstående redovisningsvariabel i CVTS.

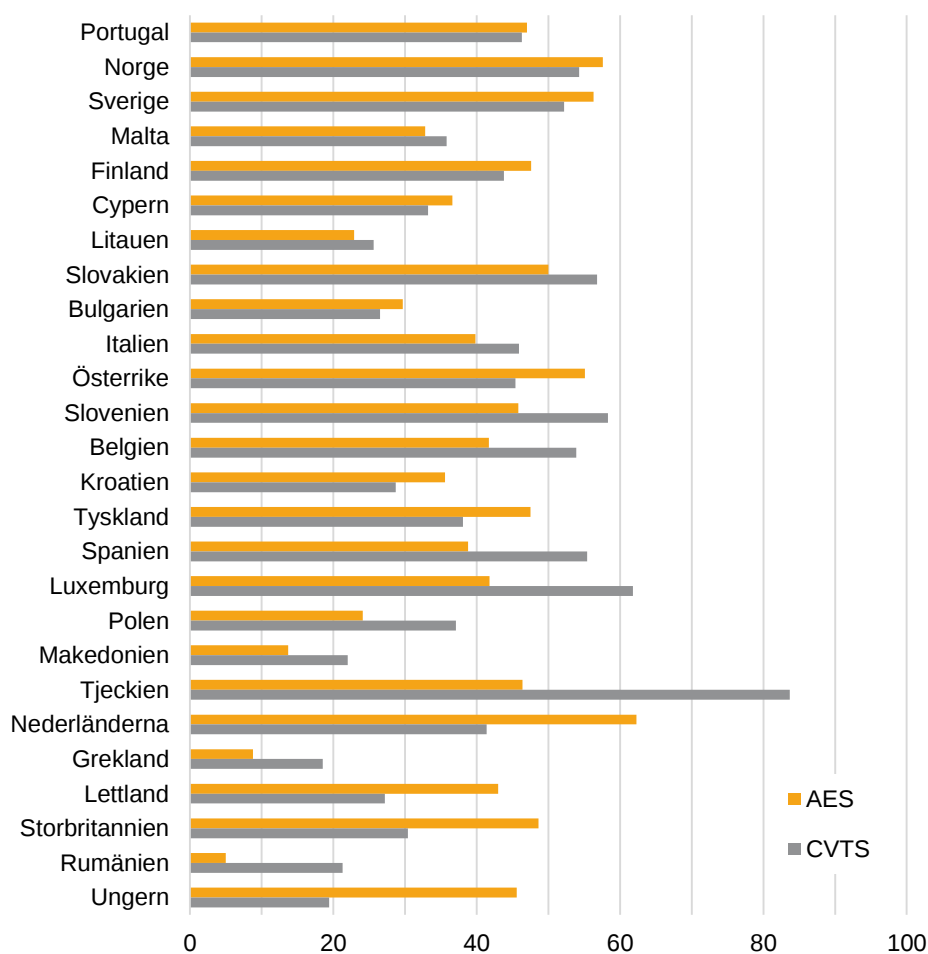
Eurostat⁸ har publicerat resultat från AES 2016 och CVTS 2015 i sina databaser. Här har jämförelser gjorts för de länder som har resultat från båda undersökningarna. Eurostats definition av personalutbildning i AES skiljer sig något från den definition som används i Sverige. Eurostats definition i AES mäter andelen deltagare av de anställda i jobb relaterad icke-formell utbildning som finansierats helt eller delvis av arbetsgivarna medan andelen anställda som deltagit i personalutbildningskurser mäts i CVTS. Skillnaderna mellan undersökningarna i definitioner ger skillnader i skattningar av deltagarandelar. För vissa länder är dock skillnaderna oförklarligt stora. Länder med stora skillnader mellan resultaten från AES jämfört med CVTS är Tjeckien, Nederländerna, Grekland, Lettland, Storbritannien, Rumänien och Ungern. Små skillnader har istället Portugal, Norge, Sverige, Malta och Finland.

Figur 2.39.

Andel anställda personer som deltagit i personalutbildning efter land

Länderna är sorterade efter procentuell skillnad mellan CVTS och AES.

Procent.



Källor: CVTS 2015 och AES 2016

⁸ EU:s statistikorgan länk; <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

3. Deltagande i formell och icke-formell utbildning

Detta kapitel handlar om vuxna persons, 25-64 år, deltagande i formell och icke-formell utbildning. En översiktlig bild ges av de personer som deltagit i någon form av utbildning i vuxen ålder, exempelvis deras kön, ålder och utbildningsnivå. Den formella utbildningen skildras lite extra genom att titta på vilka skäl personer har haft för att delta i formell utbildning samt vilken nytta de upplevt sig få efter utbildningen.

De viktigaste resultaten

- Två av tre vuxna deltar i formell eller icke-formell utbildning.
- Kvinnor deltar mer i formell utbildning medan könsfördelningen är jämn inom icke-formell utbildning.
- Yngre deltar mer i formell utbildning men inom icke-formell utbildning är inte åldern lika avgörande.
- Ju högre tidigare utbildning personen redan har desto vanligare är det att de deltar i ytterligare utbildning, såväl formell som icke-formell.
- Ökad allmänbildning är det främsta skälet till att delta i formell utbildning.

Deltagare i utbildning

Som deltagare i någon form av utbildning räknas en person som deltagit i formell eller icke-formell utbildning under de 12 efterfrågade månaderna. Många har deltagit i både formell och icke-formell utbildning – därför blir summan av deltagare i de båda typerna större än antalet vuxna personer som deltagit totalt sett. En person räknas som deltagande oavsett utbildningsaktivitetens längd eller hur många utbildningsaktiviteter personen deltagit i. Det kan till exempel gälla en heltidsutbildning på universitetet, deltagande på en konferens eller både och.

Deltagande i formell eller icke-formell utbildning

Den formella utbildningen avser organiserad utbildning inom ramen för det reguljära utbildningsväsendet. För vuxna innebär det studier inom högskola, yrkeshögskola, kommunal vuxenutbildning och delvis inom folkhögskola.

Ett mål inom det formella utbildningsväsendet är att alla i Sverige ska ha möjlighet att delta i en utbildning av hög kvalitet, vem vi än är och var vi än bor. Faktorer som haft betydelse för deltagande i utbildning är folkrörelserna, det tidiga införandet av vissa eftergymnasiala utbildningar för vuxna samt de juridiska ramverken som gett möjlighet till frånvaro från arbetet vid utbildning.

Icke-formell utbildning är organiserad utbildning utanför det reguljära utbildningsväsendet. Här ryms såväl personalutbildning på arbetstid som kortare kurser, seminarier och studiecirkel på fritiden men även utbildning genom arbetsmarknadsåtgärder. Den icke-formella utbildningen är omfattande och utbredd.

Inom den icke-formella utbildningen finns inte ett samlat mål. Från många håll i samhället, både inom företag och organisationer, ses exempelvis personalutbildning som en viktig del av kompetensförsörjningen på

arbetsmarknaden. Inom folkbildningen finns ett gemensamt uttalat mål att man ska bidra till en demokratisk utveckling av samhället genom att t.ex. öka delaktigheten i kulturlivet och göra det möjligt för en ökad mångfald människor att påverka sin livssituation.

Två av tre vuxna deltar i utbildning

Inom alla former av utbildning för vuxna ser man ungefär samma fördelning i deltagandet i utbildning. Kvinnor deltar i högre utsträckning än män, de yngre deltar mer än de äldre och de högutbildade utbildar sig gärna ytterligare. Att många deltar i icke-formell utbildning är inte förvånande då en stor del av dessa utgörs av personalutbildning på arbetstid och studiecirkelverksamhet på fritiden.

Figur 3.1.

Deltagare i utbildning

Procent.

	Formell eller icke- formell utbildning	Formell utbildning	Icke- formell utbildning
Totalt	64	14	56
Kön			
Kvinnor	68	18	58
Män	60	10	55
Ålder			
25-34 år	70	28	54
35-54 år	65	11	59
55-64 år	55	3	54
Födelseland			
Inrikes född	67	12	62
Utrikes född	54	22	38
Utbildningsnivå			
Högst gymnasial 1 år	45	12	37
Gymnasial 2-3 år och eftergymnasial < 2 år	59	9	54
Eftergymnasial 2 år eller längre	80	21	70
Huvudsaklig sysselsättning			
Sysselsatt	67	10	63
Arbetslös	39	13	27
Utanför arbetskraften	53	38	26

Källa: AES 2016

Not. Många har deltagit i både formell och icke-formell utbildning – därför blir summan av deltagare i de båda typerna större än antalet vuxna personer som deltagit totalt sett.

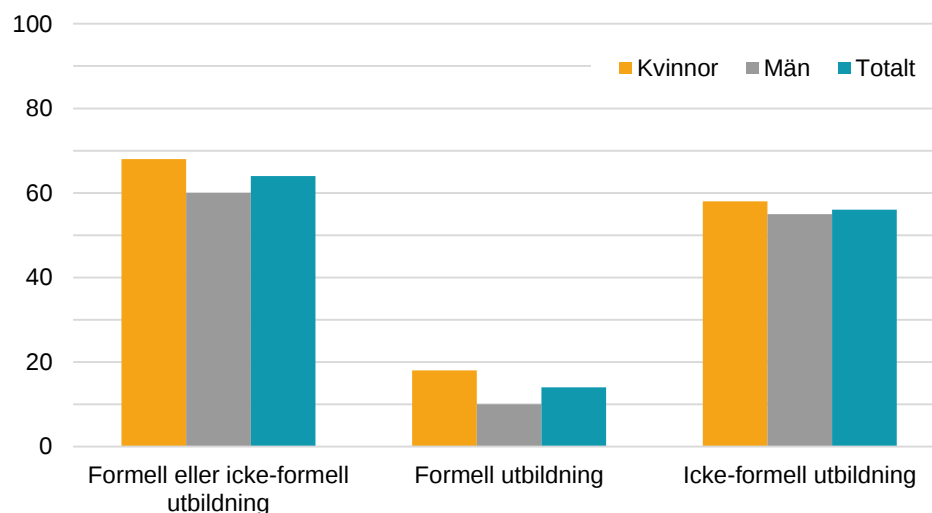
Kvinnor deltar mer

Kvinnors och mäns deltagande skiljer sig inte så mycket inom den icke-formella utbildningen. Den stora skillnaden mellan könen är inom den formella utbildningen som sker i vuxen ålder.

Att skillnaden är så stor hänger ihop med att två av de absolut största utbildningsformerna för personer över 25 år är kommunal vuxenutbildning och

grundläggande högskoleutbildning. Inom dessa utbildningsformer är kvinnor i en överväldigande majoritet bland personer 25-64 år enligt registret för personer i utbildning.

Figur 3.2.
Deltagare i utbildning efter kön
Procent.

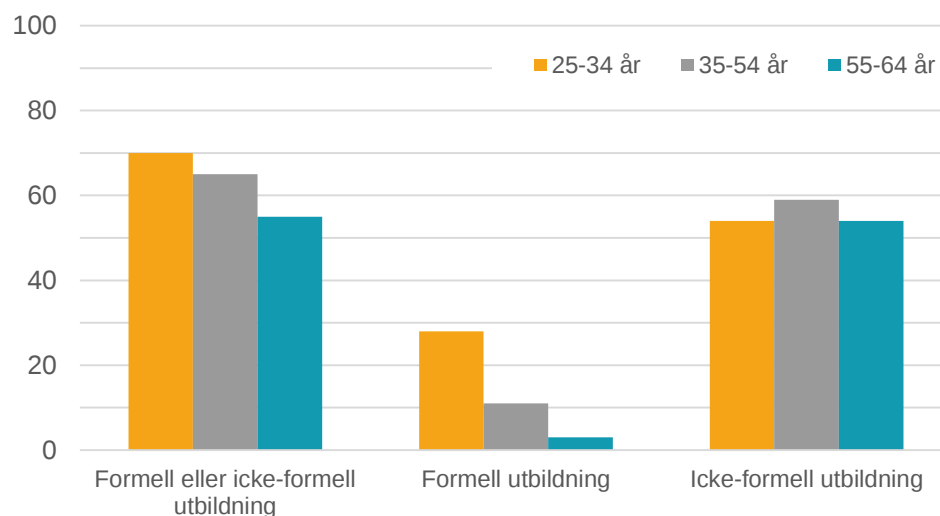


Källa: AES 2016

Yngre deltar mer

Yngre deltar mer i vuxenutbildning totalt sett. Till stor del beror det på att de yngre mellan 25-34 år är dominerande inom den formella utbildningen. Formell utbildning hänger ofta samman med ingången till yrkeslivet, vilket sker i yngre åldrar. Det icke-formella lärandet pågår däremot i hög utsträckning i alla åldrar.

Figur 3.3.
Deltagare i utbildning efter ålder
Procent.



Källa: AES 2016

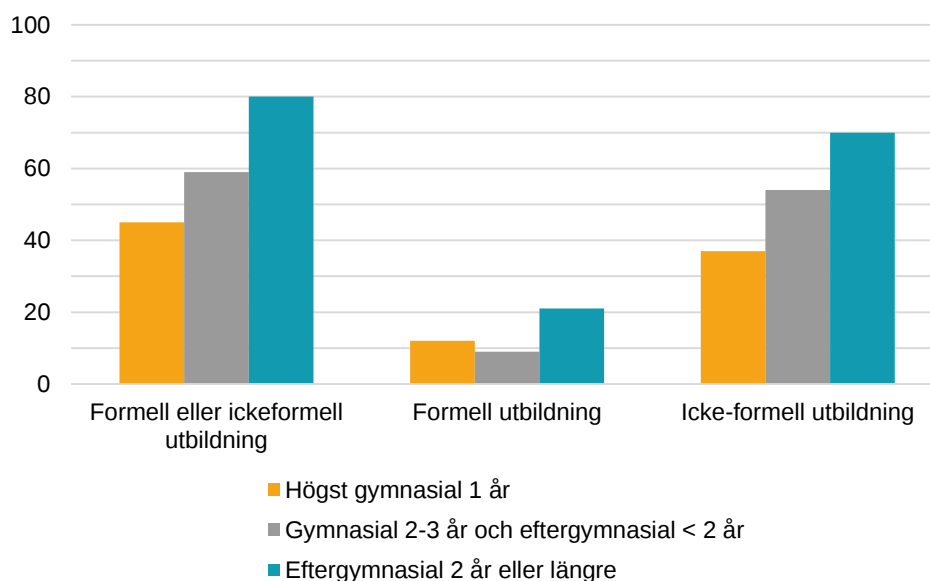
Högutbildade deltar mer

Utbildade utbildar sig mer. Det brukar gälla inom all utbildning. Inom icke-formell utbildning är skillnaden tydlig trots att den utbildningen ofta inte har några krav på tidigare utbildning. Inom den formella utbildningen är det också tydligt att de som redan har en eftergymnasial utbildning mycket oftare deltar i någon form av formell utbildning i vuxen ålder. Det finns dock en relativt stor grupp som saknar gymnasial utbildning som deltar i formell utbildning, då främst inom kommunal vuxenutbildning och folkhögskola, för att komplettera sin gymnasieutbildning.

Figur 3.4.

Deltagare i utbildning efter utbildningsnivå

Procent.

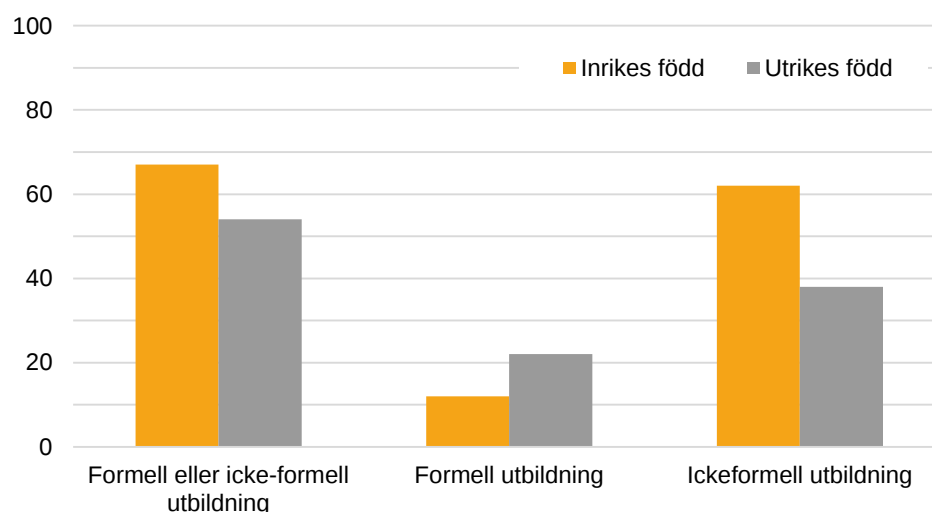


Källa: AES 2016

Födda i Sverige deltar mer totalt sett

Personer som är födda i Sverige deltar betydligt mer i icke-formell utbildning än vad personer som är födda utomlands gör. Det omvända gäller deltagandet i formell utbildning. Andelen bland dem som är födda utomlands och deltar i formell utbildning är nästan dubbelt så hög som andelen bland dem som är födda i Sverige. Det har delvis sin förklaring i ett högt deltagande i svenska för invandrare samt att deltagandet i kommunal vuxenutbildning i den här åldersgruppen är mycket större bland utrikes födda.

Figur 3.5.
Deltagare i utbildning efter födelseland
Procent.



Källa: AES 2016

Vad gäller den formella utbildningen visar registret för personer i utbildning att många utrikes födda deltar högre upp i åldrarna. Det hänger ihop med att de som invandrar i högre ålder därmed också har ett senare inträde i det svenska utbildningssystemet som oftast börjar med studier i svenska för invandrare.

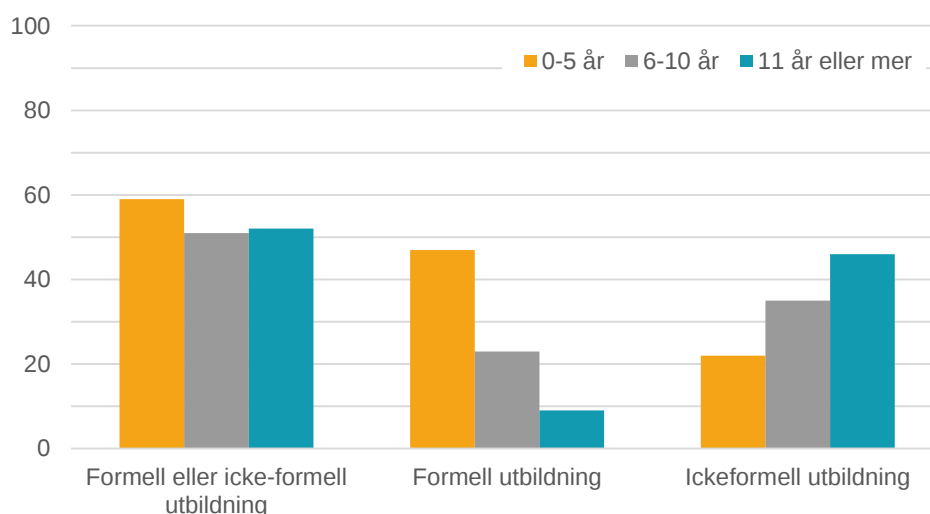
Figur 3.6.
Deltagare i formell utbildning efter födelseland och ålder
Procent.

Ålder	Inrikes född	Utrikes född
25-34 år	61	49
35-54 år	34	46
55-64 år	5	5
Totalt	100	100

Källa: SCBs register över personer i utbildning 2016

För de som är födda utomlands är deltagandet i den formella utbildningen som störst av dessa skäl bland dem som har haft kortast vistelsetid i Sverige. Nära hälften av de som invandrat för högst 5 år sedan deltog i formell utbildning. När det gäller den informella utbildningen är den som lägst bland dem med kort vistelsetid. Har man invandrat för minst 11 år sedan deltar närmare hälften i icke-formell utbildning.

Figur 3.7.
Utrikes födda deltagare i utbildning efter tid i Sverige
Procent.



Källa: AES 2016

8 av 10 vuxna är sysselsatta

Det är 82 procent av den vuxna befolkningen i åldrarna 25-64 år som angett arbete som huvudsaklig sysselsättning, 4 procent är arbetssökande medan 13 procent är utanför arbetsmarknaden. Den senaste gruppen är ej sysselsatt men inte heller arbetssökande. De allra flesta av dessa är studerande i någon form, men här finns också personer som är förtidspensionerade, sjukskrivna, föräldralediga med mera.

Det är inte förvånande att utbildningsnivån är högre bland de sysselsatta. Endast en mindre andel av de sysselsatta, 15 procent, har högst en 1-årig gymnasieutbildning som högsta utbildning. Bland de arbetssökande och de som är utanför arbetskraften ligger motsvarande andel på mellan 30-40 procent.

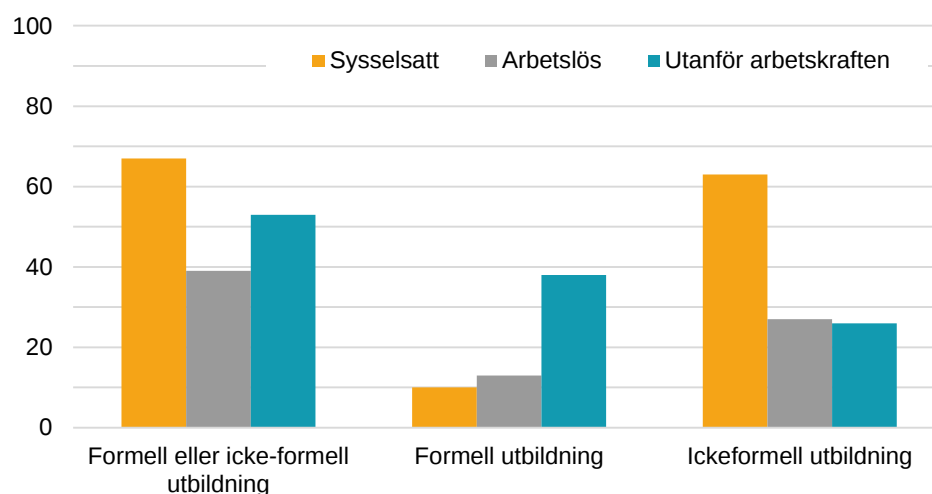
Sysselsatta deltar mer

Det är också stora skillnader i deltagande i utbildning beroende på om man är sysselsatt eller inte. Här slår personalutbildningens omfattning igenom och syns tydligt i den icke-formella utbildningen eftersom personalutbildning berör främst sysselsatta personer. Det omvända gäller inom den formella utbildningen där andelen deltagare är högst bland dem som är utanför arbetskraften. Många av de som deltar i formell utbildning har inte kommit ut på arbetsmarknaden ännu eller har arbete som bisyssla bredvid t.ex. studier.

Figur 3.8.

Deltagare i utbildning efter status på arbetsmarknaden

Procent.



Källa: AES 2016

Geografin har mindre betydelse

Det är ett viktigt samhällsmål att människor har möjlighet att studera och delta i olika former av utbildning oavsett var de bor. Det finns heller inga signifikanta skillnader i utbildningsdeltagandet mellan regionerna. Det gäller både inom formell utbildning och icke-formell utbildning.

Vad läser man som vuxen när man väljer en formell utbildning?

Barn och ungdom spenderar normalt sett hela sin tid i de formella utbildningsformerna grundskolan och gymnasieskolan. En del väljer efter detta att arbeta, medan omkring 40 procent väljer att studera vidare i någon form. De allra flesta läser vidare på högskola och universitet, men många läser också på kommunal vuxenutbildning, yrkeshögskola, folkhögskola eller på någon annan eftergymnasial utbildning.

I den här rapporten tittar vi på åldrarna 25-64 år. Många har vid det här laget redan etablerat sig på arbetsmarknaden eller kanske läst någon utbildning på en högskola. Deltagandet i formella utbildningsformer är i åldrarna 25-34 år fortfarande relativt högt och ligger på runt 30 procent. Efter 35 års ålder ligger deltagandet i formella utbildningsformer betydligt lägre.

Högskoleutbildning är den vanligaste utbildningsformen bland dem som studerar efter 25 års ålder. Den kommunala vuxenutbildningen och svenska för invandrare är också vanligt förekommande. Tittar man på personer över 25 år så är andelen kvinnor i formell utbildning 60 procent. Det beror till stor del på att andelen kvinnor inom högskoleutbildning och kommunal vuxenutbildning är mycket högre i den åldersgruppen. Det är intressant att notera att motsvarande könsfördelning från 20 års ålder istället är ganska jämn, med en svag övervikt på andel kvinnor som studerar vidare.

Figur 3.9.

Deltagare i formell utbildning efter utbildningsform och kön

Procent.

Utbildningsform	Kvinnor	Män
Kommunal vuxenutbildning	24	18
Grundläggande högskoleutbildning	40	35
Yrkeshögskoleutbildning	5	6
Folkhögskoleutbildning	4	3
Svenska för invandrare	14	20
Övrig utbildning	13	18
Totalt	100	100

Källa: SCBs register över personer i utbildning 2016

Ökad allmänbildning är det vanligaste skälet att delta i formell utbildning

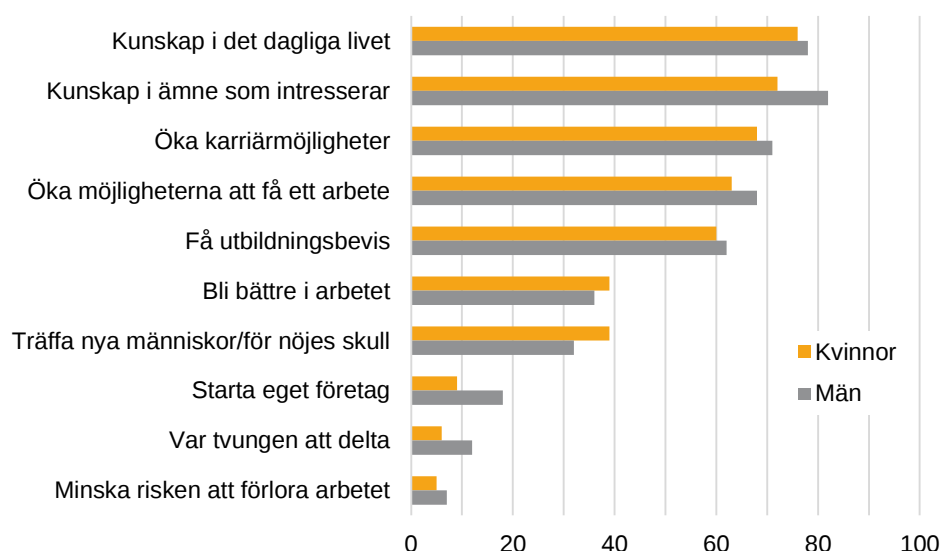
Det som driver deltagandet i formell utbildning för personer i åldrarna 25-64 år är i första hand att öka den allmänna kunskapsnivån och gärna i ett ämne som intresserar. Skälen som har med yrke och arbetsliv att göra har också stor betydelse. Det finns inga signifikanta skillnader mellan kvinnor och män när det gäller anledningar till att delta i formell utbildning.

Bland dem som är födda utomlands är skälen ganska jämt fördelade mellan att öka möjligheterna till ett arbete och en ökad allmänbildning. Skillnaderna mellan personer födda i Sverige och utomlands är inte signifikanta förutom skälet att få kunskap i ett ämne som intresserar där inrikes födda oftare angett det som ett av sina skäl till att delta i formell utbildning.

Figur 3.10.

Skäl till att delta i formell utbildning efter kön

Procent.



Källa: AES 2016

Not. En person kan ange flera skäl till att delta, därför summerar inte andelarna till 100 procent.

De flesta har fått stor nytta av sin formella utbildning inom 12 månader

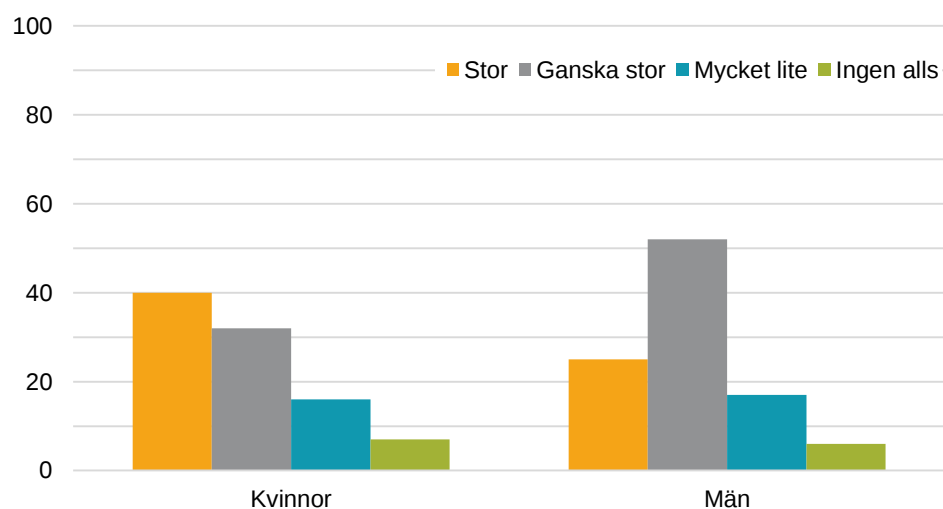
Inom ett år har de allra flesta, över 80 procent, redan upplevt att den formella utbildningen varit till stor eller ganska stor nytta. Särskilt stor nytta anser sig kvinnor ha fått av sin utbildning, 40 procent av kvinnorna upplever att de har fått stor nytta av sin utbildning, motsvarande andel för män är 25 procent.

Personer födda utomlands anser också att de i första hand har fått stor nytta av sin utbildning. Många av de som är födda utomlands utbildar sig inom utbildningsformerna svenska för invandrare eller kommunal vuxenutbildning. För dem har det ofta handlat om att lära sig svenska och få en grundläggande gymnasial utbildning. Där ligger nyckeln till att kunna få ett jobb, alternativt läsa vidare, för såväl svenskfödda som utrikes födda.

Figur 3.11.

Grad av nytta som den formella utbildningen hittills har gett efter kön

Procent.



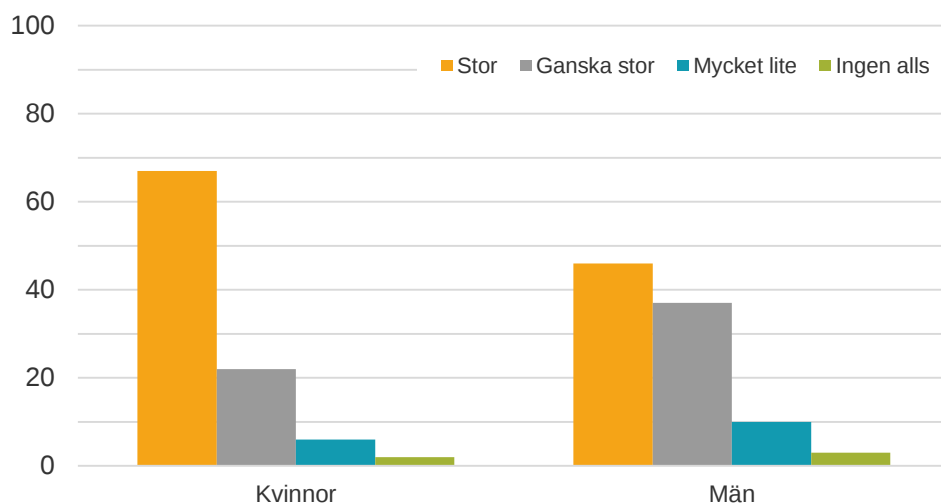
Källa: AES 2016

Graden av nytta den formella utbildningen redan gett är stor, men inte så stor som den förväntas ge i framtiden. Detta gäller alla grupper. Nästan 70 procent av kvinnorna och nästan 50 procent av männen förväntar sig att utbildningen kommer ge dom stor nytta.

Figur 3.12.

Grad av nytta som den formella utbildningen förväntas ge efter kön

Procent.



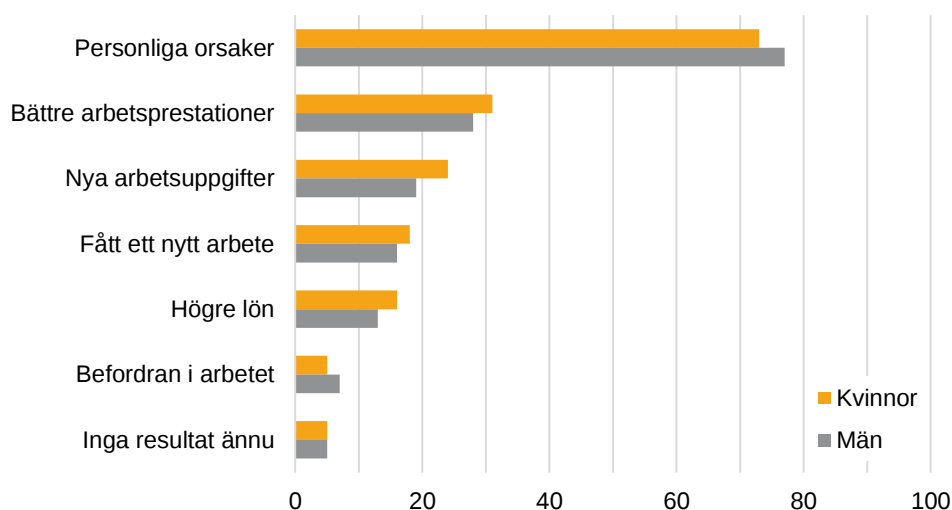
Källa: AES 2016

Hur effekten eller nyttan av den formella utbildningen ser ut kan skilja sig på många sätt utifrån tidigare förväntningar på utbildningen. De allra flesta har upplevt en effekt på det personliga planet genom att de till exempel lärt känna nya människor eller bättrat på kunskaperna i allmänna ämnen. Många upplever också förändringar inom arbetslivet på många olika sätt. Dessa upplevda effekter skiljer sig inte åt mellan kvinnor och män.

Figur 3.13.

Upplevda effekter av formell utbildning efter kön

Procent.



Källa: AES 2016

Not. En person kan ange flera effekter, därför summerar inte andelarna till 100 procent.

4. Övrig icke-formell utbildning och informellt lärande

Detta kapitel handlar om vuxna personer, 25-64 år, deltagande i icke-formell utbildning på fritiden samt informellt lärande. Med icke-formell utbildning på fritiden menas utbildning som är organiserad vid sidan av det reguljära utbildningsväsendet, som inte bekostats av arbetsgivare och inte bedrivits på betald arbetstid. Denna utbildningstyp avser all övrig icke-formell utbildning som inte klassas som personalutbildning. En person kan ha deltagit i flera icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden under en 12-månadersperiod. Därför kan antalet aktiviteter vara större än antalet personer som deltagit.

Informellt lärande är allt lärande som inte klassas som formell eller icke-formell. Det kallas ofta självstudier, men det kan också ske med hjälp av en kollega, vän eller familjemedlem.

De viktigaste resultaten

- Bland vuxna i åldern 25-64 år deltog 16 procent i icke-formell utbildning på fritiden under en tolv månadersperiod.
- Andelen kvinnor som deltog i utbildning på fritiden var större än män.
- Kurser utgör hälften av alla icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden.
- Tjänster samt humaniora och konst är de vanligast förekommande utbildningsinriktningarna och tillsammans utgör de hälften av alla icke-formella utbildningsaktiviteter som sker på fritiden.
- 8 av 10 har bedrivit informellt lärande, även kallat självstudier, under en tolv månadersperiod.
- Den vanligaste typen av informellt lärande sker via en dator, surfplatta eller smartphone.

Deltagande i icke-formell utbildning på fritiden

Icke-formell utbildning på fritiden omfattar kortare kurser och studiecirklar, workshops, seminarier, föreläsningar samt privatlektioner som syftar till att sprida och utveckla fritidsintressen eller fortbildning för arbetslivet. En icke-formell utbildning på fritiden kan vara arbetsrelaterad utan att klassas som personalutbildning. Det inträffar om utbildningen inte betalas av arbetsgivare eller inte bedrivs på betald arbetstid men ändå var arbetsrelaterad.

Var sjätte deltog i icke-formell utbildning på fritiden

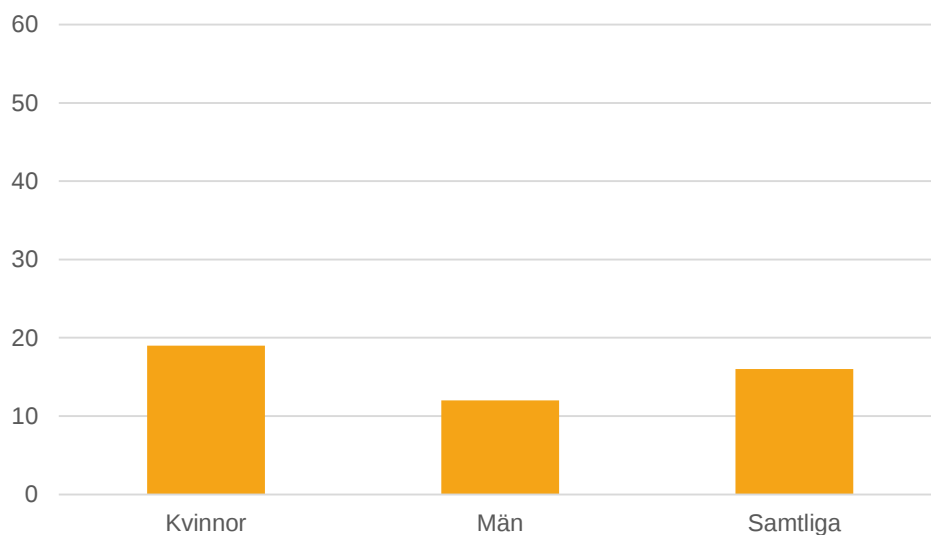
Bland vuxna personer i åldern 25-64 år hade 16 procent genomfört minst en icke-formell utbildningsaktivitet på fritiden under de senaste 12 månaderna, vilket motsvarar ungefär 770 000 personer. Det var en större andel kvinnor som deltog i utbildning på fritiden än män. Av kvinnorna deltog 19 procent i minst en utbildningsaktivitet på fritiden, jämfört med 12 procent av männen.

Figur 4.1.

Andel personer som deltagit i icke-formell utbildning på fritiden under de senaste 12 månaderna efter kön

Samtliga personer 25-64 år.

Procent.



Källa: AES 2016

Det finns också skillnader i andelen deltagare i icke-formell utbildning på fritiden avseende personers utbildningsnivå. Bland personer som har minst en tvåårig eftergymnasial utbildning har ungefär 19 procent deltagit i icke-formell utbildning på fritiden, vilket är en högre andel än för personer som har en lägre utbildningsnivå. För de båda andra grupperna, högst ettårig gymnasial nivå samt 2-3 årig gymnasial eller kortare eftergymnasial⁹ nivå är andelarna 13 respektive 14 procent.

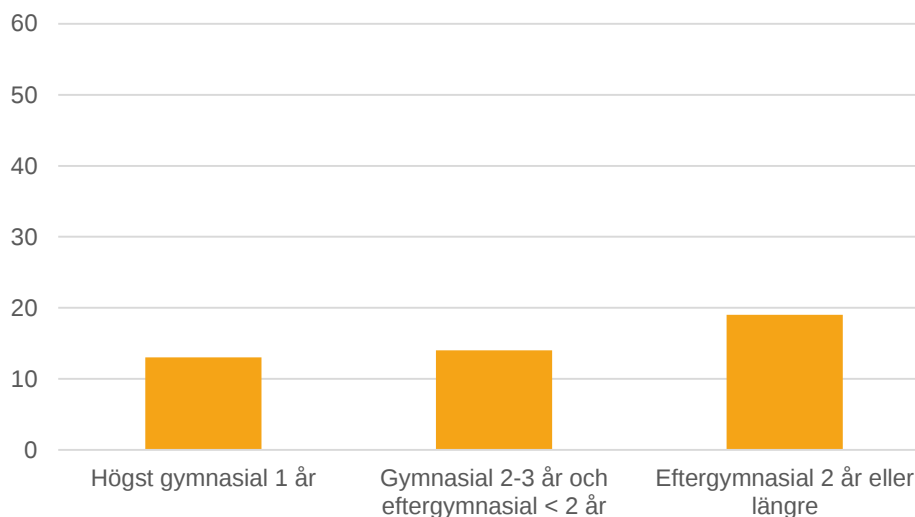
⁹ Mindre än 2 år. Exempelvis korta YH-utbildningar.

Figur 4.2.

Andel personer som deltagit i icke-formell utbildning på fritiden under de senaste 12 månaderna efter högsta utbildningsnivå

Samtliga personer 25-64 år.

Procent.



Källa: AES 2016

Det finns också skillnader i andelen deltagare i icke-formell utbildning på fritiden mellan andra grupper. Skillnader finns främst avseende föräldrarnas utbildningsnivå, födelseland samt språkkunskaper. Exempelvis deltar personer födda i Sverige i högre grad i utbildning på fritiden än personer som är födda utomlands.

Ett intressant samband är att ju fler språk personer uppgett att de kan, desto större sannolikhet att de deltagit i utbildning på fritiden under de senaste 12 månaderna. Bara 4 procent av de som inte har kunskaper i något mer språk än sitt modersmål har deltagit i icke-formell utbildning på fritiden medan 20 procent av de som kan minst tre språk förutom sitt modersmål har deltagit. Det kan vara så att språkintresserade personer är överrepresenterade eftersom nybörjarspråkkurser är vanliga bland icke-formella utbildningar på fritiden. Sambandet gäller bara för svenskfödda, tittar man på personer födda i annat land än Sverige är andelen deltagare ungefär lika oavsett antal språk de kan.

Icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden

Som tidigare nämnts i denna rapport har AES fokus på icke-formell utbildning eftersom det är en viktig del i vuxnas utveckling och livslångt lärande. Detta avsnitt begränsas till att beskriva volymen av icke-formell utbildning på fritiden och dessa utbildningsaktiviteters egenskaper.

De icke-formella utbildningsaktiviteterna på fritiden¹⁰ kan delas in i tre olika utbildningstyper; kurser, workshops och seminarier samt privatlektioner. Upplärning i arbetet med handledare klassas som personalutbildning och därför finns den utbildningstypen inte representerad i detta kapitel. Det är

¹⁰ Icke-formell utbildning på fritiden utgör en mindre del, 17 procent, av all icke-formell utbildning.

urvalspersonerna själva som bedömer utbildningstyp. En person kan ha deltagit i flera utbildningsaktiviteter av samma eller olika utbildningstyp.

Utbildningstyper

- **Kurser** och studiecirklar.
- **Workshops och seminarier**, föreläsningar och konferenser.
- **Privatlektioner**
- *Upplärning i arbete* räknas som personalutbildning och ingår inte här.

Kurser vanligaste typen av icke-formell utbildning på fritiden

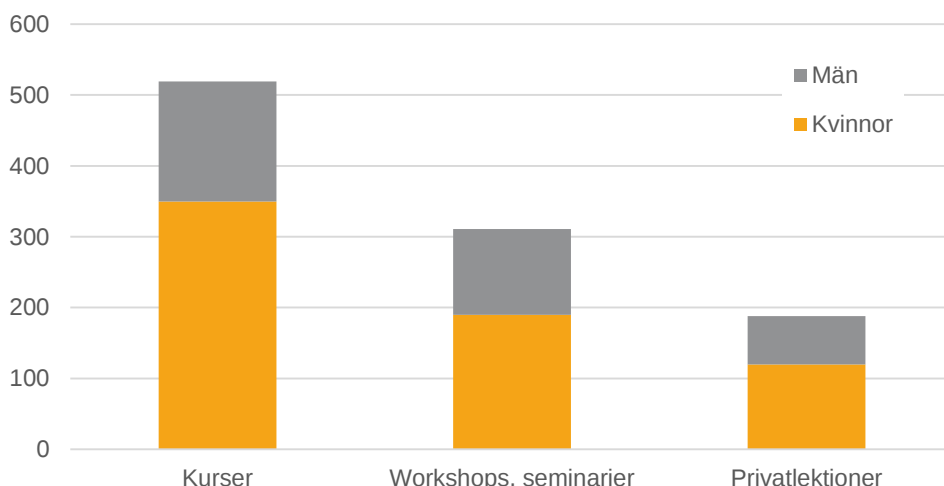
Under en tolv månaders period genomfördes ungefär 1 000 000 icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden. Utbildningstypen kurser var vanligast och motsvarade ungefär hälften av dessa utbildningsaktiviteter på fritiden. Till utbildningstypen kurser räknas också studiecirklar. Det var nästan dubbelt så många kvinnliga deltagare i icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden som manliga då drygt 650 000 deltagare var kvinnor och 350 000 var män.

Figur 4.3.

Icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden efter kön och utbildningstyp

Icke-formella utbildningsaktiviteter som genomförts på fritiden.

Antal i 1000-tal.



Källa: AES 2016

Varje person som medverkat i undersökningen fick redogöra för högst sju icke-formella utbildningsaktiviteter. Det var mycket ovanligt att sju aktiviteter räknades upp men i så fall ställdes frågan om antalet aktiviteter utöver dessa sju för att fånga det totala antalet icke-formella utbildningsaktiviteter. Eftersom det kan vara extra svårt att minnas kortare utbildningsaktiviteter som ägde rum för 12 månader sedan så kan antalet icke-formella utbildningar vara underskattat. Det bör dock vara lättare att minnas utbildning på fritiden än personalutbildning.

Det finns skillnader mellan vilka utbildningsinriktningar som är vanliga i icke-formell utbildning på fritiden. Utbildningsinriktningarna tjänster samt humaniora och konst är de vanligast förekommande inriktningarna och tillsammans utgör de hälften av alla icke-formella utbildningsaktiviteterna på fritiden. Till tjänster räknas utbildningar riktade mot exempelvis yrkeskompetensbevis (YKB), idrott,

och diverse säkerhetsutbildningar såsom brandsäkerhet, fallskydd/höghöjdsarbeten och vägarbeten. Till humaniora och konst räknas utbildningar riktade mot exempelvis musik, språk, dans, religion och konst och kultur.

Figur 4.4.

Andel icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden per inriktning

Icke-formella utbildningsaktiviteter som genomförts på fritiden. Utbildningsinriktning enligt Isced-F 2013.

Procent.



Källa: AES 2016

Not. Skattningen för inriktningen Pedagogik och lärarutbildning är mycket osäker och visas därför inte i figuren.

Många olika anordnare av icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden

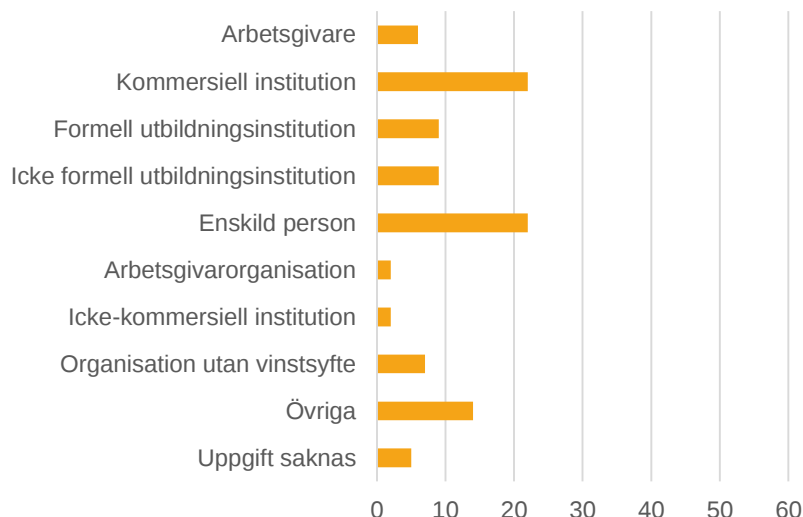
De vanligaste anordnarna av icke-formell utbildning på fritiden är kommersiella institutioner och enskilda personer. Kommersiella institutioner, det vill säga privata företag förutom det egna företaget, står för ungefär 22 procent av utbildningsaktiviteterna och en lika stor andel står enskilda personer för. Med enskild person menas personer som inte tillhör något företag eller organisation utan ger utbildningen som privatperson, exempelvis som en privatlektion.

Figur 4.5.

Andel icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden efter typ av anordnare

Icke-formella utbildningsaktiviteter som genomförts på fritiden.

Procent.



Källa: AES 2016

Not. Skattningen för anordnaren Fackförbund är för osäker och visas därför inte i figuren.

Skillnaden mellan icke-formell utbildning på fritiden och personalutbildning är bland annat att arbetsgivare är en mindre vanlig anordnare vid utbildning på fritiden, men det förekommer. I dessa fall handlar det om att det är en blivande arbetsgivare som anordnar utbildningen eller att arbetsgivaren anordnar utbildning utanför arbetstid och att arbetsgivaren inte står för kostnaderna. Istället är enskilda personer mycket vanligare anordnare vid utbildning på fritiden än vid personalutbildning. Definitioner av olika anordnare finns beskrivet på sida [26].

Flest lärarledda timmar i utbildningar på fritiden anordnade av icke-formella utbildningsinstitutioner

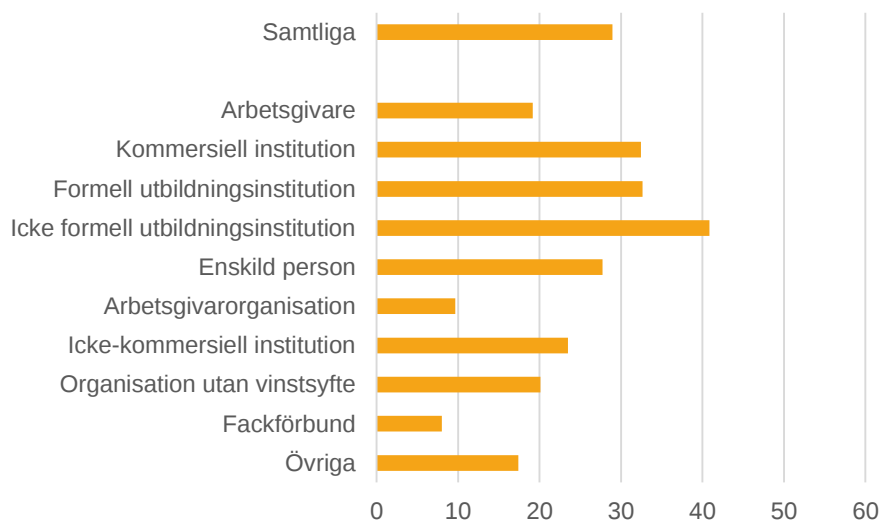
De längsta icke-formella utbildningarna på fritiden anordnades av icke-formella utbildningsinstitutioner som exempelvis studieförbund och privata utbildningsföretag. Där var det i genomsnitt drygt 40 timmar lärarledda timmar. De kortaste utbildningsaktiviteterna anordnades av fackförbund och arbetsgivarorganisationer.

Figur 4.6.

Genomsnittligt antal lärarledda utbildningstimmar för icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden efter typ av anordnare

Icke-formella utbildningsaktiviteter som genomförts på fritiden.

Procent.



Källa: AES 2016

Icke-formell utbildning på fritiden har i genomsnitt 29 timmar lärarledda kurstimmar. Det är något mer än de 25 timmar som är genomsnittligt antal lärarledda timmar för personalutbildning. Eftersom det kan vara extra svårt att minnas kortare utbildningsaktiviteter som ägde rum för 12 månader sedan är troligen längre utbildningar överrepresenterade och därmed utbildningslängden något överskattad.

Stor nytta av utbildning på fritiden

Nästan 30 procent har haft stor nytta av den utbildning de gått på fritiden och en något större andel, drygt 30 procent, förväntas få stor nytta framöver av utbildningen. Slås de två kategorierna "stor nytta hittills" samt "ganska stor nytta hittills" ihop blir andelen ungefär 70 procent. Figuren nedan liknar motsvarande figur för personalutbildning i kapitel 2. Andelarna ligger på samma nivåer och skillnaderna mellan nytta hittills och förväntad nytta framöver är små. Icke-formell utbildning på fritiden ger lika stor nytta som personalutbildning.

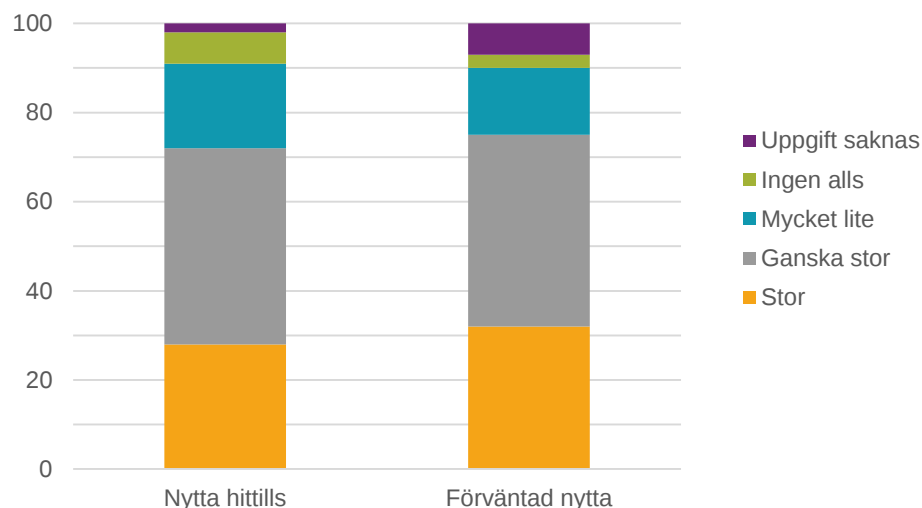
Eftersom personerna som deltar i icke-formell utbildning på fritiden sannolikt själv sökt upp utbildningen, valt deltagande i utbildningen och även betalat eventuella avgifter för den är det väntat att nyttan med utbildningen bedöms minst lika stor som för nyttan med personalutbildning.

Figur 4.7.

Grad av nytta av icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden

Icke-formella utbildningsaktiviteter som genomförts på fritiden.

Procent.



Källa: AES 2016

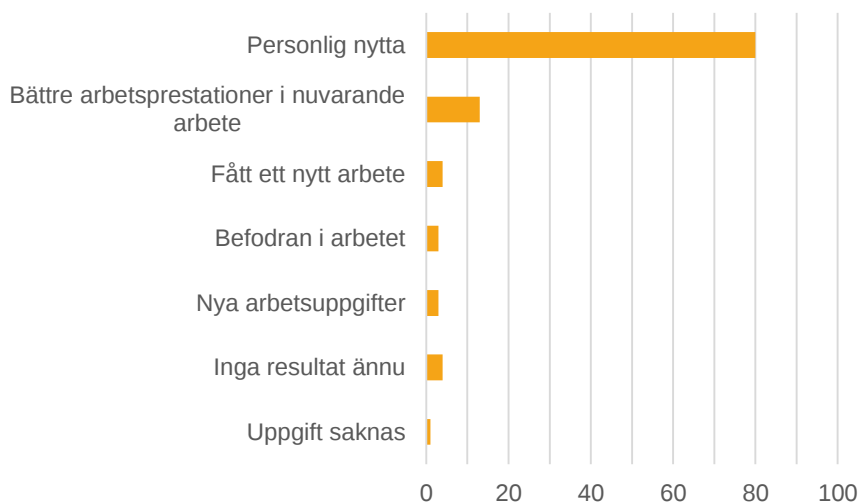
Hur stor grad av användning eller nytta man haft av en utbildning är subjektiv och bestäms kanske delvis av vilken nytta man trodde att den skulle ge innan utbildningen. En utbildning med låga förväntningar före utbildningen som sedan gav mer nytta än man trott uppskattas eventuellt som en mer nyttig utbildning än en utbildning med höga förväntningar som inte gav fullt så mycket som man hoppats på. I undersökningens ställdes två frågor som handlade om hur stor användning man hittills haft av utbildningsaktiviteten och hur stor användning man förväntas få av utbildningsaktiviteten längre fram. Frågorna ställdes efter sju delfrågor om vad utbildningen lett till som det redogörs för i nästa figur.

Figur 4.8.

Utfall av icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden

Icke-formella utbildningsaktiviteter som genomförts på fritiden.

Procent.



Källa: AES 2016

Not. Skattningen för utfallet "högre lön" är mycket osäker och visas därför inte i figuren.

Frågan om utfall var formulerad enligt "Har de färdigheter eller kunskaper du förvärvat dig under kursen hjälpt dig på något av följande sätt?" med fasta svarsalternativ. Fyra av fem aktiviteter har lett till personlig nytta och detta är det i särklass vanligaste utfallet. Övriga kategorier har klart lägre andelar men de signalerar ändå att det finns en viss del arbetsrelaterade utfall.

Det finns inga skillnader mellan kvinnor och män avseende utfall av icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden. Inga sådana skillnader påvisas heller i utbildningsnivå, födelseland eller andra viktiga bakgrundsvariabler.

Deltagande i informellt lärande

Detta avsnitt handlar om deltagande i informellt lärande. Det avser all utbildning som inte klassas som formell eller icke-formell. Det kallas ofta självstudier, men kan också ske med hjälp av en kollega, vän eller familjemedlem.

Gränsdragningen mellan icke-formell utbildning och informellt lärande kan vara svår. Definitionen för informellt lärande är att syftet med aktiviteten ska vara att lära sig något och att aktiviteten inte är inplanerad exempelvis via anmälningssystem eller har en utsedd betald lärare eller instruktör. Informellt lärande är förmodligen den svåraste utbildningstypen att minnas, särskilt eftersom referensperioden är de senaste 12 månaderna. Skattningen för deltagande i informellt lärande bör vara 100 procent eller mycket nära 100 procent under 12 månader eftersom alla bör ha efterfrågat kunskap och lärt sig något genom att exempelvis:

- läsa en instruktionsbok för att få kunskap
- söka information i uppslagsverk eller på internet
- fråga en familjemedlem eller vän om något man sökt kunskap om.

Att den inte är det indikerar problem att mäta denna typ av utbildning. Därför bör en viss försiktighet iaktas vid analys av resultaten.

8 av 10 har bedrivit självstudier

Totalt sett har ungefär 80 procent av vuxna personer i åldern 25-64 år angett att de bedrivit självstudier, även kallat informellt lärande. Många av dessa har angett flera typer av självstudier och därför summerar inte kategorierna till 100 procent. Det är vanligare att personer med hög utbildningsnivå, minst tvåårig eftergymnasial utbildning, har bedrivit självstudier än personer med lägre utbildningsnivå. Det finns ett samband mellan personers utbildningsnivå och antal språk som de har kunskap i. Därför har personer som kan många språk också bedrivit självstudier i högre grad än personer som kan få språk.

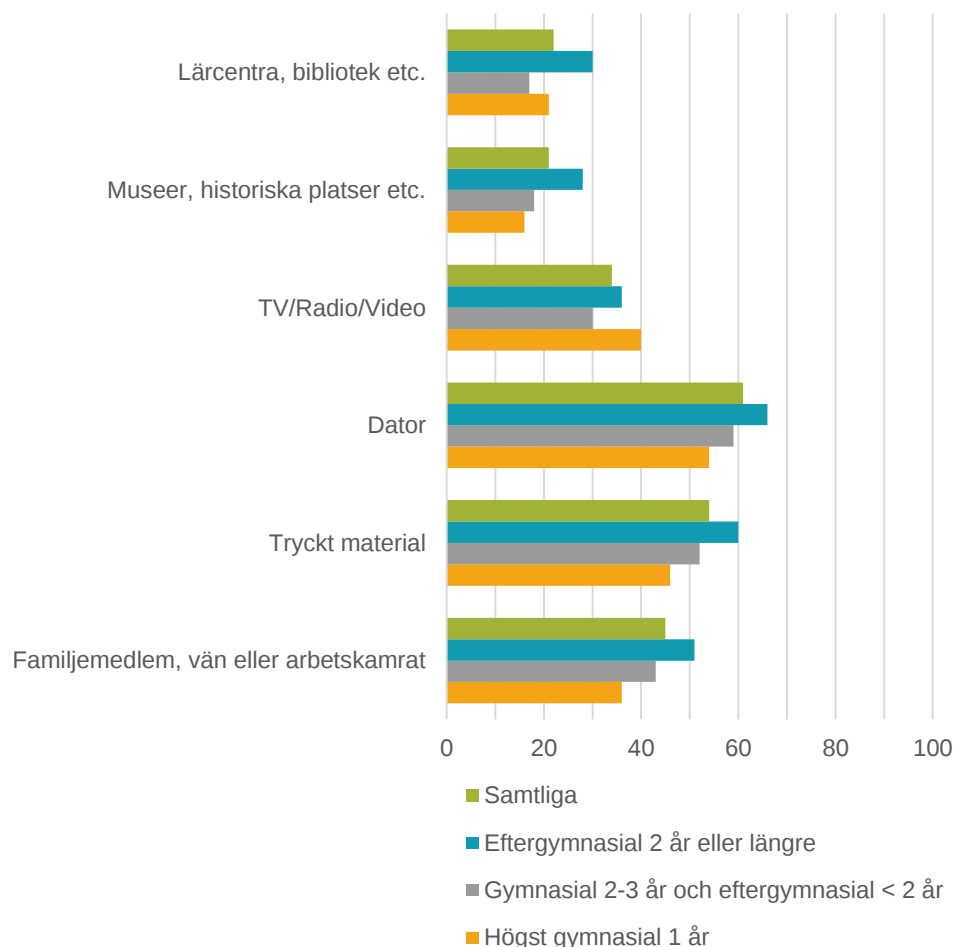
Den vanligaste typen av självstudier sker via en dator, surfplatta eller smartphone. Drygt 60 procent av samtliga vuxna i åldern 25-64 år har bedrivit självstudier på det sättet. Näst vanligaste typen av självstudier är att studera tryckt material, vilket drygt 50 procent har gjort. Ungefär 45 procent har bedrivit självstudier med hjälp av en informell lärare eller instruktör, ofta en familjemedlem, vän eller arbetskamrat.

Figur 4.9.

Andel informella utbildningsaktiviteter efter utbildningstyp

Samtliga personer 25-64 år.

Procent.



Källa: AES 2016

Not. En person kan ange flera typer av informellt lärande, därför summerar inte andelarna till 100 procent.

Idag flyter de tekniska gränserna mellan exempelvis dator och TV ihop. Man kan till viss del använda en TV som en dator och en dator kan användas som en TV, ofta är de också sammankopplade. Men i figuren ovan räknas det materiella mediet. Att exempelvis se på ett TV-program via en dator, surfplatta eller smartphone räknas till datorkategorin. Men att se en instruktionsfilm via Youtube på en smart-TV räknas till kategorin TV/radio/video.

Informellt lärande eller självstudier kan vara arbetsrelaterat, men det ingår inte i den här studien i personalutbildning. För att klassas som personalutbildning behöver utbildningen vara formell eller icke-formell och betalas av arbetsgivare eller bedrivs på betald arbetstid. En informell lärandeaktivitet via arbetskamrat är exempelvis inte planerad i förväg utan sker spontant och informellt.

5. De som inte deltar i utbildning

Sverige har ett relativt sett högt deltagande i formell eller icke-formell utbildning jämfört med övriga EU-länder. Drygt sex av tio personer i Sverige har deltagit i utbildning någon gång under de senaste 12 månaderna. I AES 2011 var genomsnittet bland samtliga EU-länder drygt fyra av tio personer. Det här avsnittet beskriver kortfattat de personer som inte deltagit i utbildning och vilka skäl som var de vanligaste till att man inte deltog.

De viktigaste resultaten

- En tredjedel av den vuxna befolkningen i åldern 25-64 år deltog inte i utbildning de senaste 12 månaderna.
- Män deltar inte i utbildning i samma utsträckning som kvinnor
- Äldre deltar inte i utbildning i samma utsträckning som yngre
- De vanligaste skälen till att man inte deltog i utbildning var att utbildningen anordnades på den tid som inte passade och familjeskäl.

Omkring 35 procent av den vuxna befolkningen i åldern 25-64 år har inte deltagit i utbildning under de senaste 12 månaderna. En tredjedel av dessa hade velat delta i någon utbildning, med gjorde inte det av olika skäl.

Figur 5.1

Deltagande/ej deltagande i formell eller icke-formell utbildning efter vilja att delta i utbildning.

Antal och procent.

	Antal	Andel (%)
Deltar i utbildning	3 088 000	62
varav Ville inte delta mer	2 115 000	42
varav Ville delta mer	973 000	20
Deltar ej i utbildning	1 744 000	35
varav Ville inte delta mer	1 237 000	25
varav Ville delta mer	507 000	10
Totalt	4 978 000	100

Källa: AES 2016

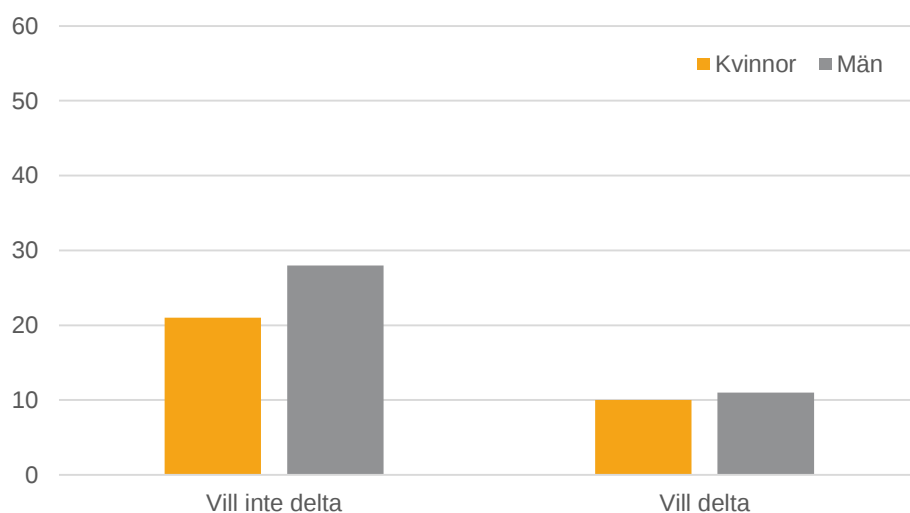
I Figur 5.2 – 5.6 visas, för olika redovisningsgrupper, hur stor andel av hela redovisningsgruppen som inte deltagit i utbildning fördelat efter vilja att delta i utbildning.

Vilka är det som inte deltar i utbildning?

Det var en större andel män än kvinnor som inte hade deltagit i utbildning. Omkring 40 procent av männen hade inte deltagit medan motsvarande andel för kvinnor var omkring 30 procent. Skillnaden mellan män och kvinnor beror på att det var en större andel män som inte ville delta i utbildning. Andelen som inte deltagit men ville göra detta var lika stor mellan könen.

Figur 5.2

Personer som ej deltagit i utbildning efter kön och vilja att delta i utbildning.
Procent

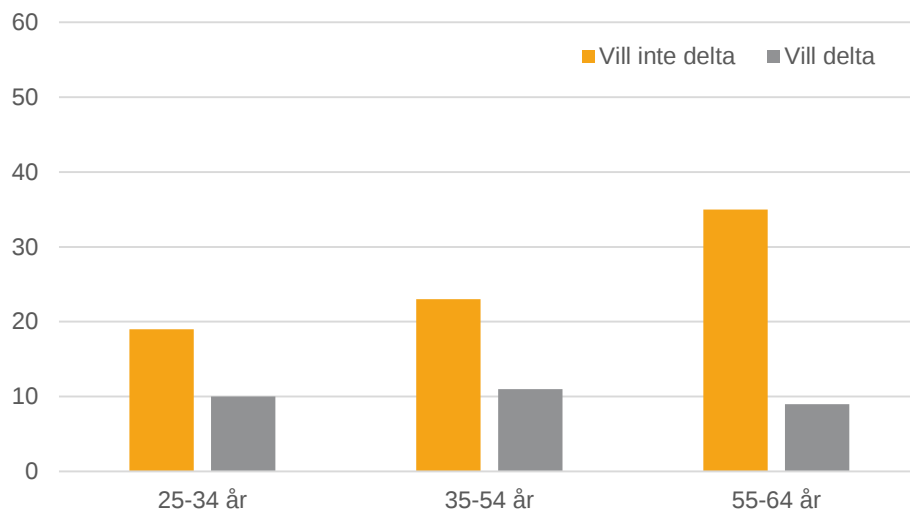


Källa: AES 2016

Det fanns också en skillnad mellan de som inte deltagit i utbildning beroende på ålder. Äldre personer hade inte deltagit i utbildning i samma utsträckning som yngre personer. Drygt 40 procent av personer som var 55 år eller äldre hade inte deltagit i utbildning. Motsvarande andel bland personer under 55 år var drygt 30 procent.

Precis som för skillnaden mellan män och kvinnor så beror skillnaden här på att äldre i större utsträckning inte ville delta i utbildning.

Figur 5.3

Personer som ej deltagit i utbildning efter ålder och vilja att delta i utbildning.
Procent

Källa: AES 2016

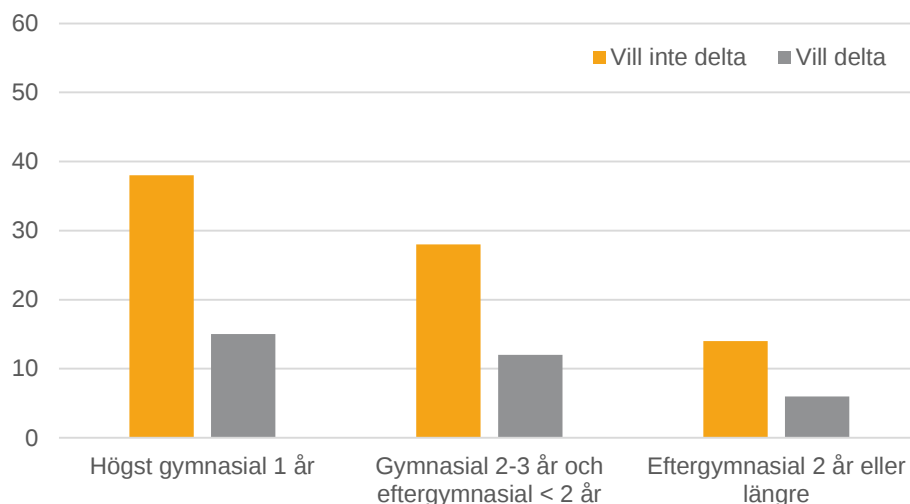
Det var ganska stor skillnad på om man deltagit i utbildning eller inte beroende på vilken utbildningsbakgrund man hade. Personer med en eftergymnasial utbildning deltog i betydligt större utsträckning i utbildning än personer med en annan utbildningsnivå. Bland dem med en eftergymnasial utbildningsnivå var det endast två av tio som inte hade deltagit i utbildning. Bland dem med en gymnasial utbildningsnivå var det fyra av tio som inte deltagit i utbildning medan det bland personer med högst en förgymnasial utbildningsnivå var drygt hälften som inte hade deltagit i någon utbildning.

Skillnaderna mellan de olika utbildningsnivåerna beror både på att personer med lägre utbildningsnivå inte ville delta i utbildning i samma utsträckning och att de ville delta men av något skäl inte hade möjlighet att göra detta.

Figur 5.4

Personer som ej deltagit i utbildning efter utbildningsnivå och vilja att delta i utbildning.

Procent.



Källa: AES 2016

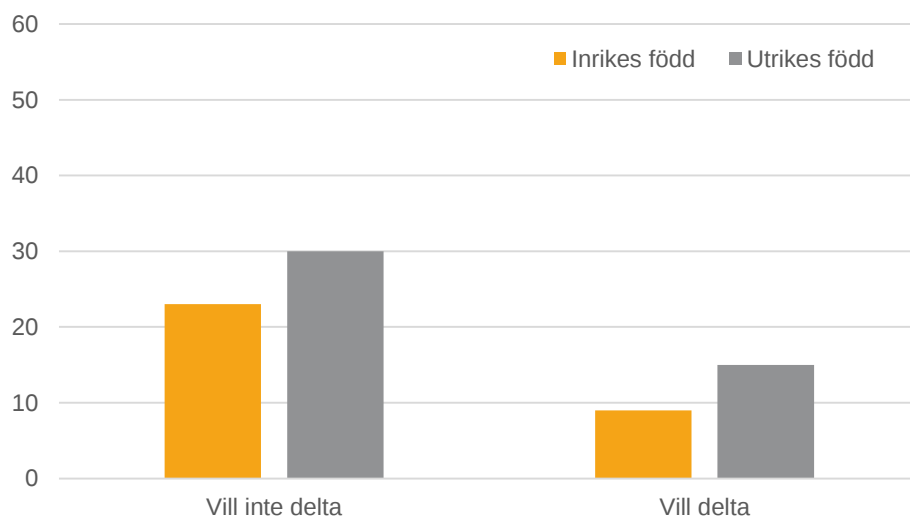
Andelen som inte hade deltagit i utbildning var högre bland utrikes födda än bland inrikes födda. Omkring 45 procent av de utrikes födda hade inte deltagit i utbildning medan motsvarande andel bland inrikes födda var drygt 30 procent.

Utrikes födda ville i större utsträckning inte delta i utbildning men det var även en större andel utrikes födda som ville delta men inte hade möjlighet att göra detta.

Figur 5.5

Personer som ej deltagit i utbildning efter inrikes/utrikes född och vilja att delta i utbildning.

Procent.



Källa: AES 2016

Vilken anställningsform man hade och om man arbetade på ett större eller mindre arbetsställe hade också betydelse för om man hade deltagit i utbildning eller inte.

Nästan hälften av alla egenföretagare hade inte deltagit i utbildning medan motsvarande andel bland fastanställda var omkring 30 procent.

Personer som arbetade på stora arbetsställen med många anställda hade deltagit i utbildning i större utsträckning än dem som arbetade på mindre arbetsställen med få anställda.

Huruvida man tillhörde gruppen som hade arbete eller studier som huvudsaklig sysselsättning eller inte hade mycket stor betydelse för om man deltagit i utbildning.

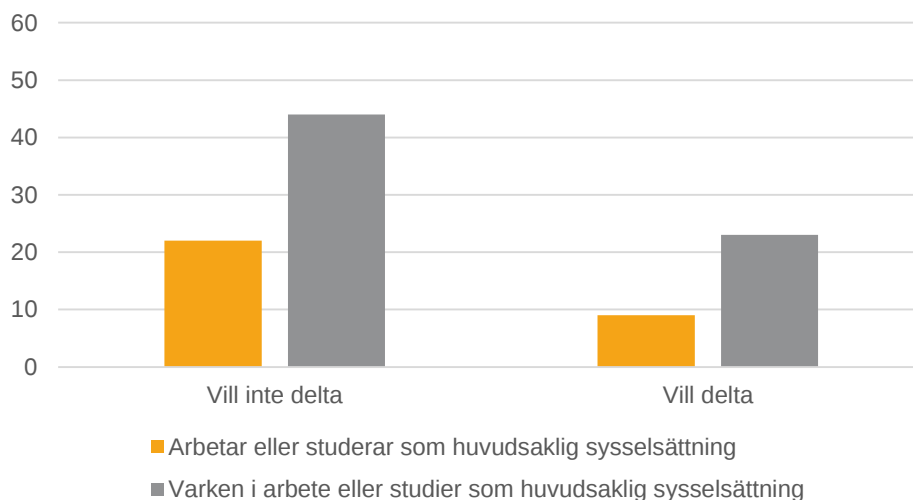
Bland dem som hade arbete eller studier som huvudsaklig sysselsättning var det omkring 30 procent som inte hade deltagit i utbildning medan det i gruppen som inte hade arbete eller studier som huvudsaklig sysselsättning var det omkring 70 procent som inte hade deltagit i utbildning. En viktig förklaring till den stora skillnaden mellan grupperna är personalutbildning som endast gruppen som arbetar har tillgång till. Personalutbildning är den enskilt klart största utbildningsformen bland de formella och icke-formella utbildningsformerna.

Ungefär en tredjedel i båda grupperna ville delta men hade inte möjlighet till detta.

Figur 5.6

Personer som ej deltagit i utbildning efter huvudsaklig sysselsättning och vilja att delta i utbildning.

Procent.



Källa: AES 2016

Att man har ett arbete är förmodligen den enskilt största förklaringsfaktorn till om man har deltagit i utbildning eller inte då personalutbildningar står för en stor del av det totala utbildningsutbudet. Vilken typ av arbete man hade har också stor betydelse. Personer med eftergymnasial utbildning deltar i mycket större utsträckning i utbildning än personer med förgymnasial utbildning.

Bland dem som svarat att de har deltagit i utbildning men inte ville delta mer och de som svarat att de inte har deltagit i utbildning men heller inte ville delta (se Figur 5.1) bedömde nio av tio personer att de inte hade behov av (ytterligare) utbildning.

Hinder för att delta i utbildning

Det finns många tänkbara orsaker till att man inte deltar i olika utbildningsaktiviteter. De viktigaste orsakerna var att utbildningen anordnades på en tid som inte passade och familjeskäl.

I redovisning av studiehinder ingår personer som

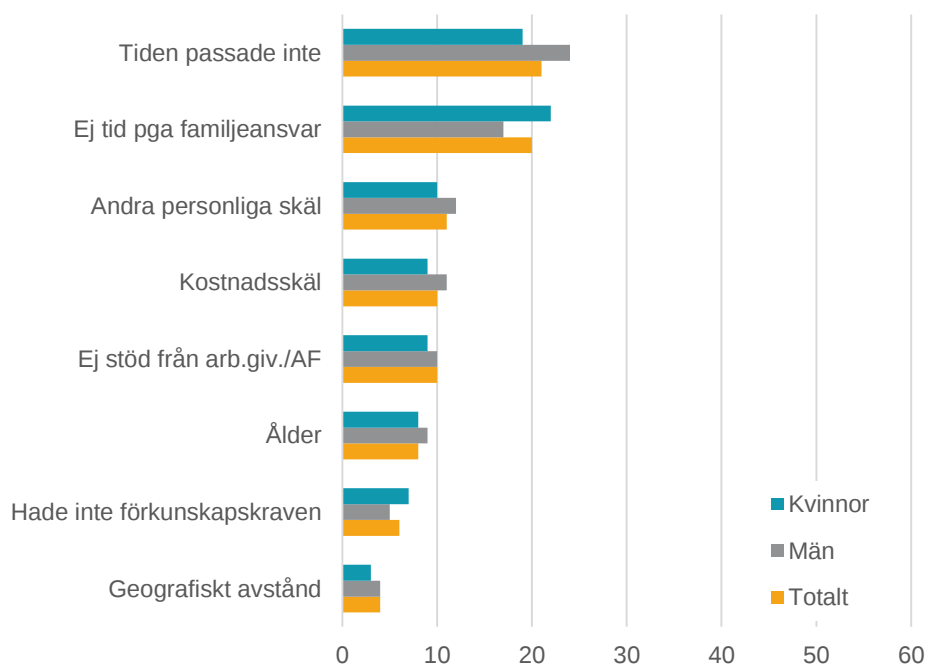
- har deltagit i utbildning men ville delta mer
- inte har deltagit i utbildning men ville delta
- har deltagit men ansåg att de hade behov av att delta mer.

Män angav i något större utsträckning att utbildningen anordnades på en tid som inte passade medan kvinnor i något större uträkning angav familjeskäl som det viktigaste hindret för att delta i utbildning.

Figur 5.7

Viktigaste hindret för deltagande i utbildning efter kön.

Procent.



Källa: AES 2016

6. Information om utbildning

Tillgång till information om utbildningar (formella och icke-formella) påverkar möjligheterna till ett livslångt lärande och möjligheterna till kompetensutveckling, karriärbyten, omskolning e t c, även under den senare delen av en persons yrkesliv. Det här avsnittet beskriver översiktligt de personer som sökt information om utbildning och de personer som fått information om utbildning under de senaste 12 månaderna.

De viktigaste resultaten

- Fyra av tio personer har aktivt sökt information om utbildning de senaste 12 månaderna.
- Knappt sex av tio personer har fått information om utbildning.
- De som har deltagit i utbildning har också sökt information om utbildning i större utsträckning.
- Nästan alla som sökt information om utbildning har också fått information om utbildning.

Att man sökt information innebär att personen själv aktivt sökt information om t ex kurser, föreläsningar eller studiecirklar. Bland personer som fått information om utbildningar ingår, förutom de som aktivt sökt och fått information, även de som fått information om utbildningsmöjligheter utan att själva aktivt sökt detta, t ex via annonser, Arbetsförmedlingen eller något studieförbund.

Fyra av tio personer hade någon gång under de senaste 12 månaderna aktivt sökt information om utbildning och knappt sex av tio personer hade fått någon typ av information om utbildning. Mönstret för om man har sökt och fått information om utbildningar följer i stora drag mönstret för om man har deltagit i utbildning. I Figur 6.1 nedan visas andelen personer som har sökt information, fått information och deltagit i utbildning. Kvinnor deltog i större utsträckning än män i utbildning och har också sökt och fått information om utbildning i större utsträckning. Yngre personer deltog i utbildning i större utsträckning än äldre och har också sökt och fått information i större utsträckning. Noterbart är att utrikes och inrikes födda personer har sökt information i samma utsträckning men att utrikes födda har deltagit i utbildning i mindre utsträckning än inrikes födda personer. Personer som inte var i arbete eller studier har sökt information i nästan samma utsträckning som personer i arbete eller studier men har deltagit i utbildning i mycket mindre utsträckning. En möjlig förklaring till den stora skillnaden kan vara att personer i arbete deltar i personalutbildningar och att man inte aktivt sökt information om dessa.

Figur 6.1

Sökt/fått information om – och deltagit i – formell eller icke formell utbildning.

Procent.

	Sökt information	Fått information	Deltagit
Totalt	39	56	62
Kön			
Kvinnor	43	58	67
Män	34	53	57
Ålder			
25-34	53	63	68
35-54	39	55	64
55-64	23	49	52
Utbildningsnivå			
Högst gymnasial 1 år	29	43	43
Gymnasial 2-3 år och eftergymnasial < 2 år	36	54	58
Eftergymnasial 2 år eller längre	48	64	78
Inrikes/utrikes född			
Inrikes född	39	59	65
Utrikes född	37	45	52
Huvudsaklig sysselsättning			
Arbete/studier	39	57	66
Ej i arbete/studier	33	46	30

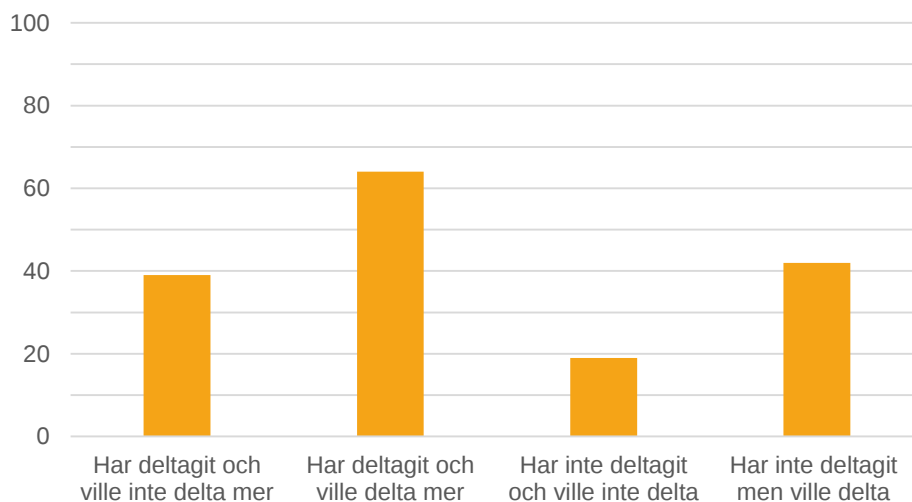
Källa: AES 2016

Det var stora skillnader mellan andelen personer som sökt information om utbildning beroende på om man har deltagit i utbildning eller inte och om man ville delta eller inte. Bland personer som hade deltagit utbildning och ville delta mer hade drygt sex av tio personer sökt information medan det, bland personer som inte har deltagit och inte heller ville delta, endast var två av tio personer som hade sökt information om utbildning.

Figur 6.2

Sökt information om utbildning efter om man deltagit/ej deltagit och viljan att delta.

Procent.



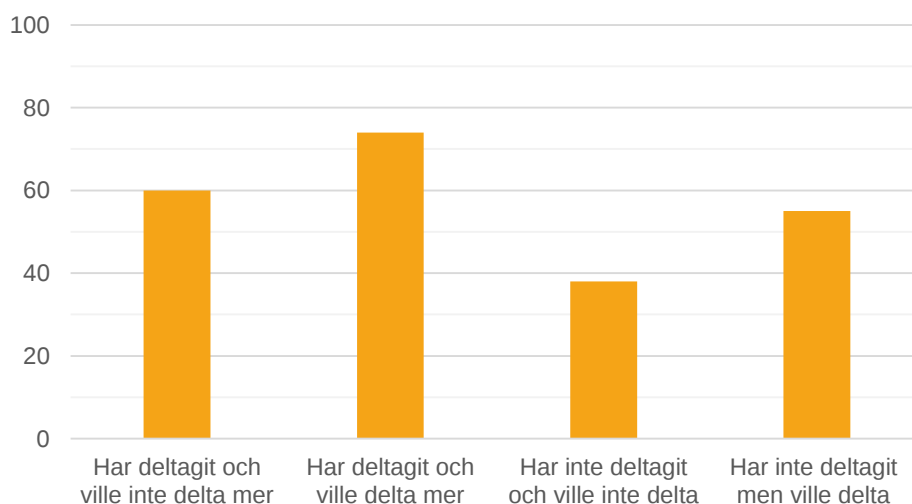
Källa: AES 2016

Det var samma mönster bland personer som har fått information om utbildning utifrån om man deltagit i utbildning eller inte och om man ville delta eller inte. Skillnaden mellan grupperna är något mindre än bland de som sökt information. Även om man inte har tänkt delta i utbildning och därmed inte aktivt sökt, kan man ändå ha fått information om utbildning.

Figur 6.3

Fått information om utbildning efter om man deltagit/ej deltagit och viljan att delta.

Procent.



Källa: AES 2016

Sökt men inte fått information om utbildning

De allra flesta av de ca två miljoner personerna som har sökt information om utbildning har också fått information om utbildning. Endast tre procent har angett att de sökt information om utbildning och att de inte fått information om utbildning. Det var vissa skillnader beroende på om man deltagit i utbildning eller inte. Bland de som deltagit i utbildning var det ca två procent som sökt men ej fått information medan det bland dem som inte deltagit i utbildning var drygt fem procent.

Figur 6.4

Sökt men ej fått information om utbildning efter om man deltagit/ej deltagit i utbildning och vilja att delta
Antal och procent.

	Sökt men ej fått	Sökt	Andel (%)
Deltar i utbildning	29 000	1 442 000	2
varav Ville inte delta mer	19 000	823 000	2
varav Ville delta mer	10 000	618 000	2
Deltar ej i utbildning	26 000	452 000	6
varav Ville inte delta mer	12 000	239 000	5
varav Ville delta mer	14 000	213 000	7
Totalt	55 000	1 924 000	3

Källa: AES 2016

Det skiljer sig heller inte åt i någon större utsträckning mellan olika redovisningsgrupper. Äldre personer (55-64 år) har dock i större utsträckning än yngre angett att de sökt men inte fått information om utbildning och utrikes födda har i något större utsträckning än inrikes födda angett att de sökt men inte fått information men andelarna är låga för samtliga grupper.

Från vilken källa man har fått information om utbildningar varierar, delvis beroende på vilken sysselsättningssituation man befinner sig i. Personer i studier har i större utsträckning fått information från skolor, arbetslösa har i större utsträckning fått information från Arbetsförmedlingen och personer i arbete har i något större utsträckning fått information från arbetsgivare och fackförbund.

Det vanligaste sättet man har fått information om utbildningar var utan personlig kontakt, via webbsidor eller annat tryckt material såsom broschyrer eller liknande. I första hand handlade det om allmän information om utbildningar, t ex om kursutbud och krav på förkunskaper.

7. Grundläggande yrkesutbildning i företagen

Grundläggande yrkesutbildning i företagen eller anställning som företagslärling kan ge kortare vägar från skola till arbetsliv och arbetskrafts- och kompetensförsörjning som bättre överensstämmer med arbetslivets behov. Företagen kan erbjuda utbildningsplatser som ett sätt att garantera framtida kompetensförsörjningsbehov

Detta kapitel handlar om i vilken utsträckning företagen anställer företagslärlingar eller trainees som varvar utbildning med arbete. Företagen har fått ange om de brukar anställa personer vars huvudsakliga aktivitet är studier och vilka anledningar var till att företagen erbjöd grundläggande yrkesutbildning. Undersökningen avser år 2015 och täcker företag mestadels i privat sektor med minst tio anställda.

De viktigaste resultaten

- Det var ungefär ett av sex företag som 2015 angav att de brukar anställa personer som deltar i grundläggande yrkesutbildning
- Företagslärlingar och annan grundläggande yrkesutbildning var vanligast inom byggnadsbranschen. Inom övriga näringsgrenar fanns inga stora skillnader.
- Den vanligaste anledningen till att anställa företagslärlingar var att tillgodose företagets framtida kompetensbehov.

Omfattningen av grundläggande yrkesutbildning i företagen

Personer i grundläggande yrkesutbildning kan exempelvis vara företagslärlingar eller trainees vars huvudsakliga aktivitet är studier. Det handlar om personer som anställs och som varvar arbete med studier. De ska erhålla ersättning för sitt arbete utöver eventuella studiemedel. Ofta kan man välja på tre utbildningsvägar för att utbilda sig till ett yrke. Detta gäller t.ex. för plåtslagare eller byggnadsarbetare där man kan utbilda sig inom gymnasieskolans treåriga byggprogram, vuxenutbildning genom kommunal vuxenutbildning eller som företagslärling. Personer som inte är anställda och genomför sin utbildning inom gymnasieskolan eller kommunal vuxenutbildning omfattas inte av grundläggande yrkesutbildning i företagen.

Exempel på grundläggande yrkesutbildning i företagen

- Företagslärlingar som blir anställda och utbildas dels på arbetsplatsen och dels av branschen godkänd utbildare. Exempel på detta är företagsbaserad utbildning till VVS-montör samt utbildning till byggnadsarbetare, målare eller plåtslagare.
- Yrkesintroduktion – Ursprungligen ett avtal från 2010 som slöts mellan IF Metall och Teknikföretagen. Tanken var att företagen under ett år skulle kunna ge arbetslösa under 25 år en betald utbildning, till lägst 75 procent av avtalets lägsta lön. Sedan i höstas omfattas alla arbetslösa av yrkesintroduktionsavtalet då åldersgränsen på 25 år har slopats under en treårsperiod.

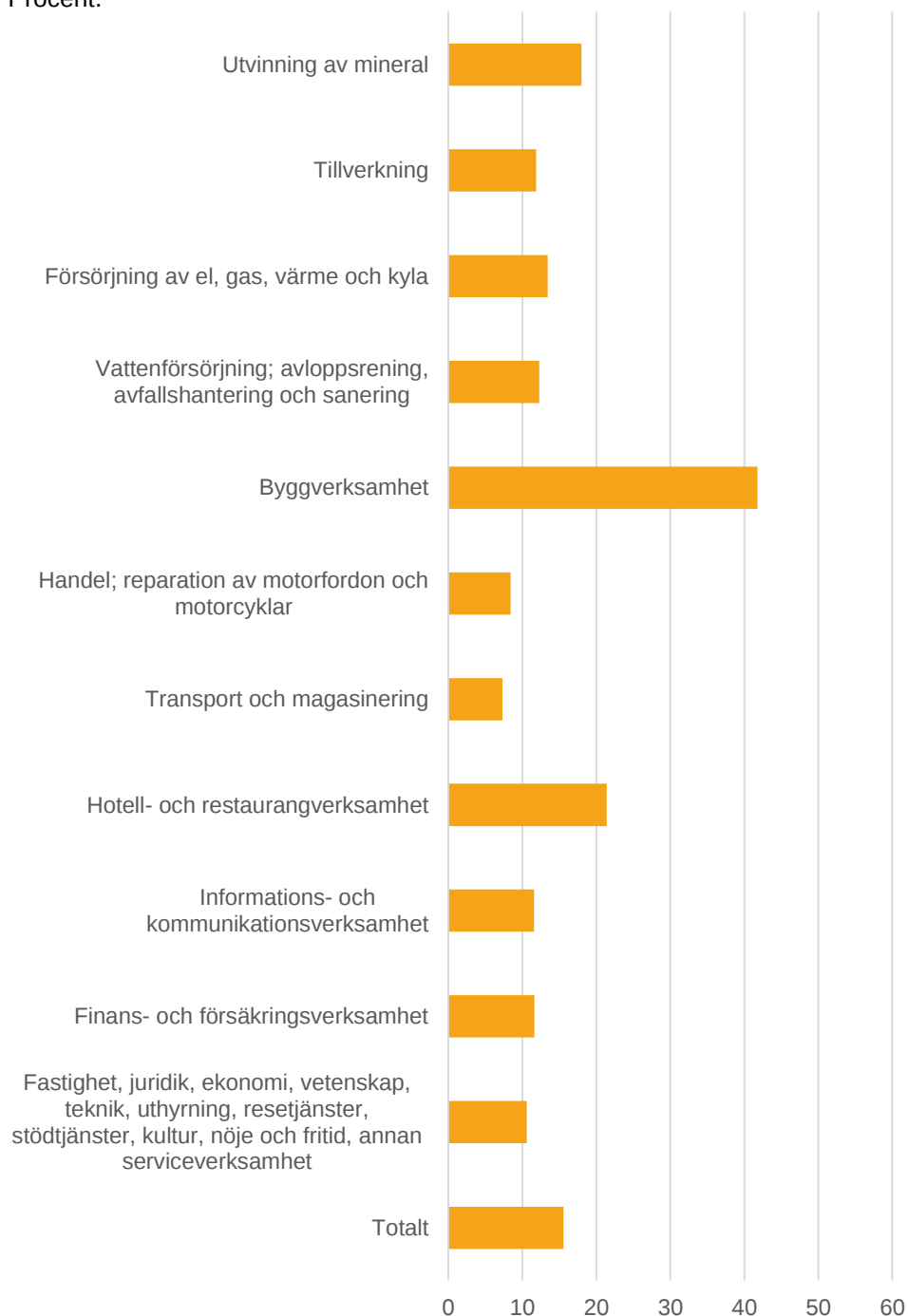
Grundläggande yrkesutbildning är vanligast inom byggverksamhet

Det var 16 procent av företagen som angav att de brukade anställa personer som deltar i grundläggande yrkesutbildning. Det fanns inga stora skillnader mellan näringsgrenarna förutom för byggverksamhet där grundläggande yrkesutbildning var betydligt vanligare än i andra näringsgrenar. Inom byggverksamhet angav drygt 40 procent av företagen att de brukade anställa personer som deltar i grundläggande yrkesutbildning jämfört med under 10 procent av företagen inom handel respektive transport och magasinering. Byggnadsbranschen är en av de näringsgrenar som erbjuder utbildningsplatser som företagslärlingar i ganska stor omfattning, vilket även visar sig i resultaten från undersökningen. Omfattningen av företagslärlingar och andra som deltar i grundläggande yrkesutbildning bland de anställda i företagen är troligen betydligt färre än andelen företag som erbjuder sådana utbildningsplatser. I undersökningen ingår inte mått på omfattningen av sådan utbildningsverksamhet bland de anställda.

Figur 7.1.

Andel företag som angivit att de brukar anställa personer som deltar i grundläggande yrkesutbildning efter näringsgren, 2015

Procent.



Källa: CVTS 2015

Inom näringsgrenen tillverkning finns många anställda så det kan vara av intresse att se om det finns skillnader på en mer detaljerad näringsgrensnivå när det gäller andelen företag som brukar anställa personer som deltar i grundläggande yrkesutbildning. Resultaten från 2015 visar att det endast fanns små skillnader

inom näringsgrenen tillverkning. Anställning av företagslärlingar verkar vara relativt ovanligt för företagen oavsett vad som produceras.

Figur 7.2.

Andel företag inom tillverkning som angivit att de brukar anställa personer som deltar i grundläggande yrkesutbildning efter näringsgren, 2015
Procent.



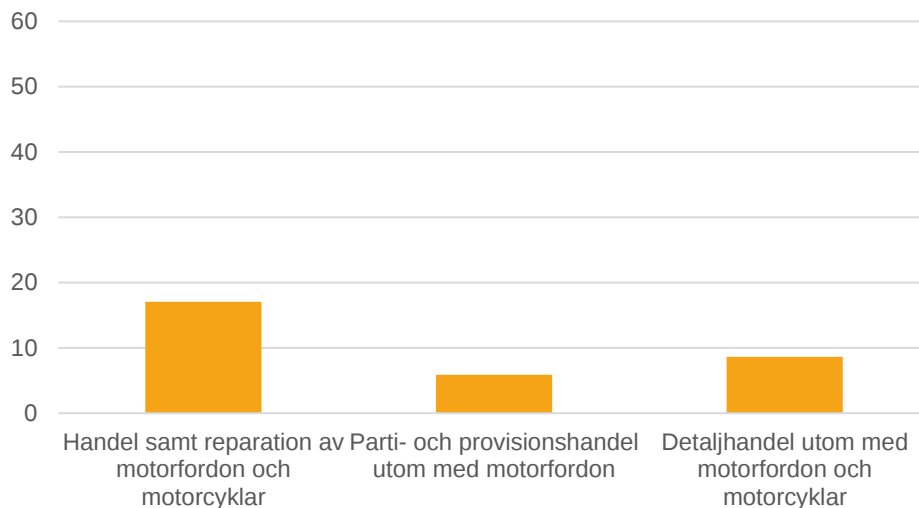
Källa: CVTS 2015

Grundläggande yrkesutbildning är mer vanligt förekommande inom näringsgrenen handel samt reparation av motorfordon och motorcyklar jämfört med parti- och detaljhandel med andra varor. Det finns möjlighet att utbilda sig till fordonsmekaniker som företagslärling vilket kan vara en av förklaringarna till att grundläggande utbildning är något vanligare inom handel samt reparation av fordon än för övrig verksamhet inom handel.

Figur 7.3.

Andel företag inom handel som angivit att de brukar anställa personer som deltar i grundläggande yrkesutbildning efter näringsgren, 2015

Procent.



Källa: CVTS 2015

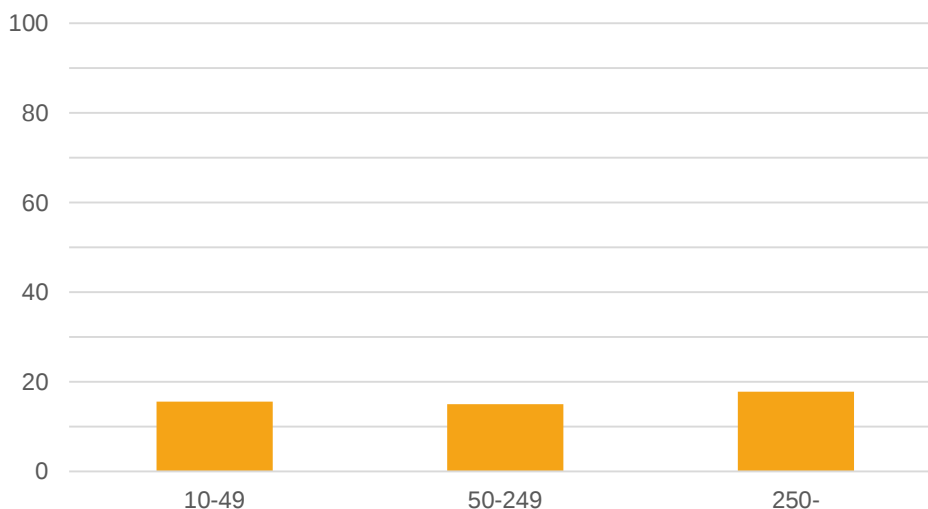
En av sex företag brukar anställa företagslärlingar oavsett storlek på företaget

Det finns ingen större skillnad i hur vanligt det är att anställa företagslärlingar och andra personer som deltar i grundläggande yrkesutbildning mellan stora och små företag. En av sex företag erbjuder sådana utbildningsplatser både i små och stora företag.

Figur 7.4.

Andel företag som angivit att de brukar anställa personer som deltar i grundläggande yrkesutbildning efter storlek på företaget, 2015

Procent.



Källa: CVTS 2015

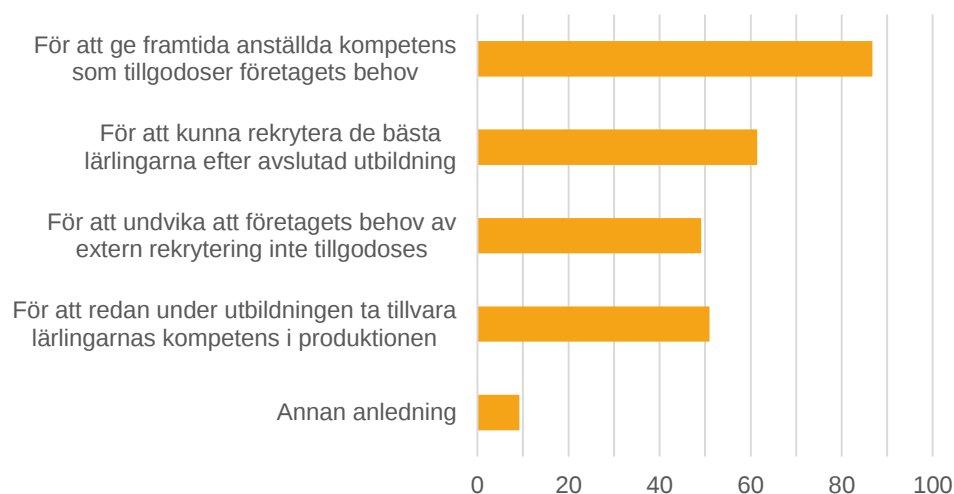
Vanligaste anledningen till att anställa företagslärlingar är att tillgodose framtida kompetensbehov

Några viktiga syften med att erbjuda utbildning som företagslärling eller annan grundläggande yrkesutbildning är att korta vägen mellan skola och arbetsmarknaden, garantera företagets kompetensbehov och minska ungdomsarbetslösheten. Baserat på denna undersökning går det inte att uttala sig om vägen mellan skola och arbete för unga personer. Det går dock att titta närmare på företagets huvudsakliga anledningar till att anställa företagslärlingar. Den vanligaste anledningen till att anställa personer som deltar i grundläggande yrkesutbildning eller företagslärlingar är för att tillgodose framtida kompetensbehov inom företaget. För att kunna rekrytera de bästa lärlingarna efter avslutad utbildning är också en relativt vanlig anledning till att anställa företagslärlingar.

Figur 7.5.

Andel företag som angivit att de brukar anställa personer som deltar i grundläggande yrkesutbildning efter anledning till att anställa företagslärlingar, 2015

Procent.



Källa: CVTS 2015

Not. Ett företag kan ange flera anledningar, därför summerar inte andelarna till 100 procent.

Partiellt bortfall i frågan om anledningar till att anställa företagslärlingar

Av de företag som hade angett att de brukade anställa företagslärlingar eller andra som deltar i grundläggande yrkesutbildning var det 65 procent som hade svarat på frågan om anledningar. Denna fråga var frivillig för företagen att besvara. De statistiska s.k. designvikterna (som ska justera för urval och bortfall) har räknats om med hänsyn tagen till det höga bortfallet i frågan. Resultaten får tolkas med viss försiktighet på grund av det höga bortfallet.

8. Språkkunskaper

Detta kapitel handlar om vuxna personers, 25-64 år, kunskaper i språk. I många sammanhang, både i det privata livet och inom yrkeslivet är goda språkkunskaper en stor tillgång. I en del yrken är detta också ofta ett krav.

De viktigaste resultaten

- Nästan alla har kunskap i fler språk än sitt modersmål.
- Engelska är det vanligaste språket förutom modersmålet där hälften anser sig behärska engelska språket helt eller nästan helt.
- 20 procent anser sig behärska något av språken tyska, franska eller spanska åtminstone hjälpligt i vardagssituationer.

Vuxnas kunskaper i flera språk

Svenska är ett litet språk samtidigt som vi har ett mycket stort utbyte med omvärlden. Därför har utbildning i språk länge haft en prioriterad ställning i den svenska skolan, vilket visar sig i de vuxnas språkkunskaper. Nästan alla har kunskaper i minst ett språk till förutom modersmålet. Av dessa har ungefär hälften kunskaper i ett ytterligare språk förutom modersmålet och den andra hälften har kunskaper i två eller fler ytterligare språk.

Den här fördelningen skiljer sig inte mellan könen och inte heller mellan olika åldrar eller sysselsättningsstatus. Vid jämförelser av födelseland så har personer födda utomlands kunskaper i flera antal språk än de som är födda i Sverige. Ungefär 70 procent av personerna födda utomlands har kunskaper i två eller flera språk förutom modersmålet. För personer födda i Sverige är denna andel 45 procent.

Figur 8.1.

Personer fördelade efter antal språk de har kunskap om i varierande grad
Procent.

	Inga fler språk än moders- mål	1 språk förutom moders- mål	2 språk förutom moders- mål	Minst 3 språk förutom moders- mål	Uppgift saknas	Totalt
Totalt	3	46	31	19	1	100
Kön						
Kvinnor	3	43	33	20	1	100
Män	4	46	30	18	2	100
Ålder						
25-34 år	3	46	30	19	2	100
35-54 år	3	44	33	19	1	100
55-64 år	4	48	29	18	1	100
Födelseland						
Inrikes född	3	51	30	15	1	100
Utrikes född	6	22	37	33	2	100
Utbildningsnivå						
Högst gymnasial 1 år	9	48	28	13	2	100
Gymnasial 2-3 år och eftergymnasial < 2 år	3	52	29	15	1	100
Eftergymnasial 2 år eller längre	1	35	37	26	1	100
Huvudsaklig sysselsättning						
Sysselsatt	2	47	32	18	1	100
Arbetslös	8	43	26	22	1	100
Utanför arbetskraften	8	40	29	22	1	100

Källa: AES 2016

Närmare 70 olika modersmål i Sverige

Nästan 80 procent av de vuxna i Sverige har svenska som modersmål. Den övriga befolkningen har ett annat modersmål. Dessa fördelar sig på närmare 70 olika språk. Arabiska är det modersmål som är vanligast förutom svenska. Därefter är persiska, spanska, kurdiska och finska relativt vanligt.

Figur 8.2.

Personer som ej har svenska som modersmål

Procent.

Modersmål	Andel
Arabiska	15
Persiska	7
Spanska	6
Kurdiska	5
Finska	5
Polska	4
Ryska	4
Albanska	3
Somali	3
Turkiska	3
Bosniska	3
Engelska	3
Tyska	3
Tigrinja	3
Serbiska	2
Thailändska	2
Danska	2
Arameiska (officiell)	2
Franska	2
Kinesiska	2
Övriga inkl. uppgift saknas	23
Totalt	100

Källa: AES 2016

Not. Uppgift saknas står för ca 6 procent av de som ej har uppgett svenska som modersmål. Några av dessa skulle kunna ha svenska som modersmål (men ej uppgett det) men oftast handlar det om ett annat språk som inte kunnat kategoriseras av någon anledning.

Engelska det vanligaste andraspråket

Engelskan är det absolut dominerande andraspråket och de allra flesta personer med svenska som modersmål kan också engelska, i varierande grad. För personer som har ett annat modersmål anser hälften att svenska är det andraspråk de kan bäst.

Figur 8.3.
Andraspråk, förutom modersmål, där kunskapen är störst
 Procent.

Svenska som modersmål		Ej svenska som modersmål	
Andraspråk där kunskapen är störst	Andel	Andraspråk där kunskapen är störst	Andel
Engelska	93	Svenska	53
Tyska	1	Engelska	19
Finska	1	Arabiska	4
Norska	1	Ryska	2
Arabiska	0	Tyska	1
Har inga fler språk än modersmål	3	Har inga fler språk än modersmål	11
Övriga	1	Övriga	10
Totalt	100	Totalt	100

Källa: AES 2016

Tyska och engelska de vanligaste tredjespråken

Bland personer med svenska som modersmål och engelska som andraspråk har över hälften inget ytterligare språk de upplever att de kan. Ungefär en fjärdedel tycker att de i någon grad kan tyska. Det är också en spegling av att tyska var det klart vanligaste språket som lästes i grund- och gymnasieskolan under en lång tid. Förutom engelska var tyska och franska de enda språk som lästes i den grundläggande utbildningen. På senare år har spanska blivit det vanligaste språket i grundskolan.

Bland personer som har ett annat modersmål än svenska och dessutom angett svenska som sitt bästa andraspråk kan de allra flesta engelska. Det är en fjärdedel som inte kan några ytterligare språk.

Figur 8.4.
Tredjespråk där kunskapen är störst
 Procent.

Svenska som modersmål och engelska som andraspråk		Ej svenska som modersmål men svenska som andraspråk	
Tredjespråk där kunskapen är störst	Andel	Tredjespråk där kunskapen är störst	Andel
Tyska	23	Engelska	57
Franska	8	Arabiska	3
Spanska	4	Serbiska	2
Norska	2	Ryska	2
Finska	1	Spanska	2
Danska	1	Franska	2
Italienska	1	Tyska	1
Inga fler språk än modersmål och engelska	56	Inga fler språk än modersmål och svenska	26
Övriga	4	Övriga	5
Totalt	100	Totalt	100

Källa: AES 2016

Hur goda är språkkunskaperna i Sverige?

Inom språk, liksom inom alla områden, kan man anse sig kunna det på väldigt olika nivåer. Man kan orientera sig inom språket, förstå några ord och säga några ord för att göra sig hjälpligt förstådd. Från detta finns hela skalan upp till att förstå, tala och skriva ett annat språk utan problem. Att mäta kunskaper i språk bland vuxna kan ha sina svårigheter, här har personerna ombetts att själv uppge de språk de i någon mån har kunskap i. Dessutom fick de skatta sin egen förmåga inom de två språk (förutom modersmål) personen kan bäst med hjälp av följande beskrivning av kunskaperna:

- Jag kan endast förstå och använda ett fåtal ord och fraser.
- Jag kan förstå och använda de vanligaste vardagliga uttrycken. Använder språket när det gäller välkända saker och situationer.
- Jag kan förstå det väsentliga i tal och skriva enkla texter. Kan beskriva erfarenheter och prata relativt flytande.
- Jag kan förstå ett brett urval av krävande texter och använda språket flexibelt. Behärskar språket helt eller nästan helt.

Hälften anser sig behärska engelska språket helt eller nästan helt

När man tittar på såväl modersmål, då man får anses behärska språket helt, som de två språk personen kan bäst så är det återigen tydligt att kunskaperna i det engelska språket är dominerande. Hälften, bland både män och kvinnor anser sig behärska engelska helt eller nästan helt. Vi möter engelska i många sammanhang i vårt dagliga liv, både privat och i arbetet, som gör att de flesta upprätthåller kunskapen i engelska genom åren. I yngre åldrar anser man sig behärska det engelska språket mycket bra i dubbelt så hög omfattning som i den äldsta åldersgruppen. Men det är fortfarande få i alla åldrar som uppgett att de inte kan engelska alls. En markant skillnad i kunskap i engelska syns också bland personer som är födda i Sverige respektive utomlands. Ungefär en tredjedel av utrikes födda har uppgett sig behärska engelska helt och en tredjedel har uppgett sig inte kunna språket alls. Det är inte förvånande att personer födda i ett utomeuropeiskt land inte i första hand kan det engelska språket.

Ytterligare en faktor som sticker ut är att en tredjedel av de personer som har endast en förgymnasial utbildning eller högst en gymnasial utbildning på 1 år mycket oftare inte anser sig kunna engelska alls. Det är en mycket stor skillnad då nästan alla med minst en treårig gymnasial utbildning uppger sig kunna engelska.

Figur 8.5.
Fördelningen av uppskattad kunskap engelska
 Procent.

	Ej uppgett att de kan språket	Känner till språket men nivå okänd	Fåtal ord och fraser	Vanligaste uttrycken i vardagen	Kan läsa, förstå och prata relativt bra	Behärskar språket helt eller nästan helt	Totalt
Totalt	11	2	2	11	26	48	100
Kön							
Kvinnor	11	2	2	11	24	50	100
Män	10	2	2	11	28	46	100
Ålder							
25-34 år	11	2	1	7	18	60	100
35-54 år	11	1	2	9	28	48	100
55-64 år	9	2	5	20	31	34	100
Födelseland							
Inrikes född	4	0	2	11	29	53	100
Utrikes född	32	7	3	10	17	32	100
Utbildningsnivå							
Högst gymnasial 1 år	29	3	6	17	21	24	100
Gymnasial 2-3 år och eftergymnasial < 2 år	7	1	2	13	31	46	100
Eftergymnasial 2 år eller längre	5	1	1	5	24	64	100

Källa: AES 2016

1 av 5 anser sig kunna ett eller flera av språken tyska, franska eller spanska

De andra europeiska språken som ur svenskt perspektiv varit viktiga under många år är tyska, franska och spanska. Det är tydligt att undervisningen i dessa språk i grundskolan och gymnasieskolan gett avtryck i de vuxnas kunskaper. Det gäller förstås i första hand de som är födda i Sverige, eller åtminstone gått grundskolan i Sverige. En fjärdedel av dessa anser sig i någon mån känna till tyska.

Om man jämför personer som har kunskap i något eller flera av språken tyska, franska och spanska så är det ca 20 procent av den vuxna befolkningen som åtminstone kan något av dessa språk ganska bra och kan klara sig hjälpligt.

Även här ser man att personer med olika språkkunskaper inte fördelar sig jämt över personernas utbildningsnivåer. Det finns stora skillnader där särskilt de med en eftergymnasial utbildning sticker ut, bland dessa kan ca 30 procent något av dessa språk ganska bra. En del av dessa kan förstås ha studerat ett språk, använt ett annat språk i högre utsträckning i sina vidare studier eller genom sina studier fått ett jobb där språkkunskaper har varit viktiga.

Figur 8.6.

Fördelningen av uppskattad kunskap i ett eller flera av språken tyska, franska och spanska

Procent.

	Kan inte något av språken mer än några fraser	Kan allt från att använda språket hjälpigt till att behärska språket helt	Totalt
Totalt	80	20	100
Kön			
Kvinnor	80	20	100
Män	80	20	100
Ålder			
25-34 år	86	14	100
35-54 år	77	23	100
55-64 år	80	20	100
Födelseland			
Inrikes född	79	21	100
Utrikes född	83	17	100
Utbildningsnivå			
Högst gymnasial 1 år	89	11	100
Gymnasial 2-3 år och eftergymnasial < 2 år	83	17	100
Eftergymnasial 2 år eller längre	71	29	100

Källa: AES 2016

Kort om statistiken

Adult Education Survey

AES (Adult Education Survey) är en EU-undersökning om vuxnas deltagande i utbildning. Innehållet i rapporten baseras på undersökningen som genomfördes i Sverige under 2016-2017. Undersökningen genomförs i alla EU-länder samt ytterligare några länder och resultaten publiceras av Eurostat (EU:s statistikbyrå). Denna rapport innehåller endast resultat från den svenska undersökningen eftersom jämförbarheten mellan länders resultat är låg.

Nedan ges en kortfattad bild av vad statistiken omfattar och hur den framställts, dess tillförlitlighet samt definitioner och förklaringar av begrepp som rapporten innehåller. En mer utförlig dokumentation av statistiken som omfattar kvalitetsdeklaration, Statistikens framställning och MetaPlus kommer att publiceras på SCB:s webbplats, www.scb.se/uf0538.

Statistikens ändamål och innehåll

Syftet med undersökningen Vuxnas deltagande i utbildning (Adult Education Survey, AES 2016) är att mäta den vuxna befolkningens, 25-64 år, totala deltagande i lärandeaktiviteter under en 12-månadersperiod. En lärandeaktivitet omfattar deltagande i formell och icke-formell utbildning eller informellt lärande. Undersökningen avser primärt icke-formell utbildning och det ställs därför fördjupande frågor om icke-formella utbildningar (dock högst två) per undersökningssperson. För formell utbildning ställs endast fördjupande frågor om den senaste utbildningen och för informella utbildningsaktiviteter ställs inga fördjupande frågor. De fördjupande frågorna handlar om utbildningsaktiviteternas egenskaper.

Statistiken bidrar till att öka förståelsen för hur vuxnas fortbildning och livslångt lärande ser ut i olika grupper. Statistiken omfattar också andra områden som studiehinder, språkkunskaper och information om utbildningsmöjligheter.

Information om statistikens framställning

Undersökningen Vuxnas deltagande i utbildning var en telefonintervjuundersökning till 6 695 utvalda som ingick i urvalet. Ett brev med information om undersökningen, att den var frivillig att delta i samt information om att en intervjuare skulle ringa upp dem skickades ut den 29 augusti 2017. Fältarbetet startade i början av september 2016 och pågick till februari 2017.

Undersökningen är en stratifierad urvalsundersökning. Rampopulationen är hämtad från Register över totalbefolkningen (RTB) den 31 mars 2016 och omfattade 4 977 900 personer. Ramen stratifierades på 18 stratum innan urvalet drogs. Stratifieringen skedde efter kön, ålder (3 grupper) och utbildningsnivå (3 grupper).

Efter datainsamlingen har materialet granskats innan punktskattningar och konfidensintervall har beräknats med hjälp av ett av SCB egenutvecklat estimationsprogram, ETOS. Skattningarna har förts över till Excel där ytterligare bearbetningar har gjorts för att skapa de diagram som publicerats i denna rapport.

Skattningar och konfidensintervall för samtliga enkätfrågor och utvalda redovisningsgrupper finns presenterade i tabellbilaga på www.scb.se/uf0538.

När man i undersökningen frågat om deltagande i utbildning är det med de senaste 12 månaderna som referensperiod. De 12 månaderna beräknas bakåt från den dag intervjun genomförs. Att referensperioden är så lång påverkar förstås minneseffekterna i svaren, då det kan vara svårt att minnas kortare kurser eller enstaka seminarier långt bakåt i tiden.

Undersökningen är reglerad av EU och genomförs enligt särskilda direktiv som EU fastställer. Det betyder att det finns regler för vilken statistik som ska samlas in och vissa bestämmelser för hur den ska samlas in. Trots att det finns riktlinjer från EU hur länderna ska gå tillväga måste de olika länderna anpassa frågeformulär och tillvägagångssätt så att det passar de förutsättningar man har i varje land. Det betyder att trots att alla länder eftersträvar att genomföra undersökningen på samma sätt är det inte möjligt fullt ut. Detta påverkar jämförbarheten mellan länderna och det bör man ha i åtanke när resultat från olika länder jämförs.

Undersökningen Adult Education Survey har genomförts två gånger tidigare; 2005-2006 (pilotundersökning) och 2011-2012. Undersökningen är en viktig källa för att beskriva det livslånga lärandet. Undersökningen kommer att genomföras vart sjätte år framöver och kommer att ingå i den Europeiska ramlagen Integrated European Social Statistic (IESS).

Mer om Statistikens framställning finns dokumenterat på www.scb.se/uf0538.

Information om statistikens kvalitet

Inför 2016 års undersökningsomgång byttes insamlingsmetod från besöks-/telefonintervjuer till en ren telefonintervjuundersökning. Detta har lett till modeeffekter som gör att jämförelser över tid inte är möjliga. Bland annat så blir skattningen för andelen deltagare i icke-formell utbildning högre vid besöksintervjuer än telefonintervjuer.

Statistikens kvalitet speglar kvaliteten i de olika register som används. Den sammanlagda bedömningen är att de statistiska register som ligger till grund för statistiken håller god kvalitet.

Tillförlitligheten i uppgiftslämnarens svar bedöms vara god då det varken finns känsliga frågor samt att det partiellt bortfallet generellt är lågt, men det finns variabler som drabbats av högt partiellt bortfall. Mer om dessa variabler finns i en *Kvalitetsdeklaration*, se länk nedan.

Det föreligger sannolikt minneseffekter i frågor om utbildningsdeltagande under de senaste 12 månaderna. Eftersom det kan vara svårt att minnas alla utbildningsaktiviteter, speciellt kortare utbildningar, under ett år är sannolikt volymen (antalet utbildningar) underskattad.

Variabler som kodats efter datainsamlingen, utbildningsaktiviteternas inriktning samt yrke och näringsgren har kontrollkodats för att få kännedom om kvaliteten i kodningsarbetet. Kontrollkodningen visar hur svårt det är att koda denna typ av information då mellan 15 och 30 procent av de kontrollkodade posterna gett olika koder. Kvaliteten på indata för kodningen bedömdes vara något sämre än för t.ex. motsvarande kodningsmaterial i Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

Mer om statistikens kvalitet finns dokumenterat i en *Kvalitetsdeklaration* på www.scb.se/uf0538.

Continuing Vocational Training Survey

CVTS (Continuing Vocational Training Survey) är en EU-undersökning om personalutbildning i företagen. Innehållet i rapporten baseras på undersökningen som genomfördes i Sverige under 2016. Undersökningen genomförs i alla EU-länder samt ytterligare några länder och resultaten publiceras av Eurostat (EU:s statistikbyrå). Denna rapport innehåller endast resultat från den svenska undersökningen eftersom jämförbarheten mellan länders resultat är låg.

Nedan ges en kortfattad bild av vad statistiken omfattar och hur den framställts, dess tillförlitlighet samt definitioner och förklaringar av begrepp som rapporten innehåller. En mer utförlig dokumentation av statistiken som omfattar kvalitetsdeklaration, Statistikens framställning och MetaPlus kommer att publiceras på SCB:s webbplats, www.scb.se/uf0541.

Statistikens ändamål och innehåll

Syftet med undersökningen Personalutbildning i företagen är att beskriva strategier för personalutbildning i företagen samt omfattningen av personalutbildning i företagen under kalenderåret 2015 i form av företagens organisation av personalutbildning, anställdas deltagande i interna och externa kurser, kurstimmar och kurskostnader. Personalutbildning inkluderar alla typer av utbildningar; formell utbildning, icke-formell utbildning och informellt lärande eller självstudier som är helt eller delvis finansierade av arbetsgivaren eller bedrivits på betald arbetstid. Anställdas deltagande i personalutbildning inkluderar endast deltagande i kurser. Andra typer av utbildningar exempelvis handledning i arbetet eller deltagande i konferenser och föreläsningar ingår inte.

Information om statistikens framställning

Undersökningen Personalutbildning i företagen var en webbundersökning till 6 000 företag som ingick i urvalet. Uppgifterna i undersökningen samlades in med partiell uppgiftslämnarplikt och det framgick av informationsbrevet till företagen vilka frågor som det var obligatoriskt att svara på och vilka frågor som var frivilliga. Brevet med information om undersökningen och inloggningsuppgifter till webbformuläret skickades ut i februari 2016. Fältarbetet startade i början av mars 2016 och pågick till juni 2016.

Undersökningen är en stratifierad urvalsundersökning. Rampopulationen är hämtad från företagsregistret november 2015 och omfattade 39 268 företag. Ramen stratifierades på 60 stratum innan urvalet drogs. Stratifieringen skedde efter näringsgren (20 grupper) och storlek på företaget baserat på antal anställda (3 grupper).

Efter datainsamlingen har materialet granskats och uppgiftslämnare har återkontaktats när uppgifter har saknats på obligatoriska frågor eller uppgifterna har bedömts vara orimliga. Därefter har punktskattningar och konfidensintervall beräknats med hjälp av ett av SCB egenutvecklat estimationsprogram, ETOS. Skattningarna har förts över till Excel där ytterligare bearbetningar har gjorts för att skapa de diagram som publicerats i denna rapport. Skattningar och konfidensintervall för resultaten redovisade i denna rapport och utvalda redovisningsgrupper finns presenterade i tabellbilaga på www.scb.se/uf0541.

Undersökningen är reglerad av EU och genomförs enligt särskilda direktiv som EU fastställer. Det betyder att det finns regler för vilken statistik som ska samlas in och vissa bestämmelser för hur den ska samlas in. Trots att det finns riktlinjer från EU

hur länderna ska gå tillväga måste de olika länderna anpassa frågeformulär och tillvägagångssätt så att det passar de förutsättningar man har i varje land. Det betyder att trots att alla länder eftersträvar att genomföra undersökningen på samma sätt är det inte möjligt fullt ut. Detta påverkar jämförbarheten mellan länderna och det bör man ha i åtanke när resultat från olika länder jämförs. En skillnad mellan länder som är viktig för kvaliteten i undersökningarna är om uppgifterna samlas in med uppgiftslämnarplikt. De länder som inte hade uppgiftslämnarplikt hade en lägre svarsandel än de länder som hade uppgiftslämnarplikt på hela eller delar av undersökningen.

Undersökningen Continuing Vocational Training Survey har genomförts två gånger tidigare; 2005 och 2010. Undersökningen är en viktig källa för att beskriva personalutbildning utifrån företagens perspektiv. Undersökningen kommer att genomföras vart femte år framöver.

Mer om Statistikens framställning kommer att publiceras på www.scb.se/uf0541.

Information om statistikens kvalitet

För 2015 års undersökningsomgång infördes uppgiftslämnarplikt på kärnvariablerna i undersökningen som berörde omfattningen av personalutbildning i företagen respektive antal anställda, arbetade timmar och personalkostnader. Detta innebar att svarsandelen för 2015 års undersökning blev 77 procent jämfört med 34 procent för 2010 års undersökning. Detta har bland annat påverkat skattningen av andelen av de anställda som deltagit i kurser där andelen deltagare var högre 2015 jämfört med 2010. Jämförelser över tid är därför inte möjliga.

Statistikens kvalitet speglar kvaliteten i de olika register som används. Den sammanlagda bedömningen är att de statistiska register som ligger till grund för statistiken håller god kvalitet.

Tillförlitligheten i uppgiftslämnarens svar på obligatoriska frågor bedöms vara god. Det partiella bortfallet är högt på majoriteten av de frivilliga variablerna och därför bedöms tillförlitligheten i resultaten baserade på dessa variabler inte vara tillräcklig för nationell publicering. Rapporten inkluderar därför nästan endast resultat baserade på obligatoriska variabler. Mer om partiellt bortfall finns i en *Kvalitetsdeklaration*, se länk nedan.

Företagen är beroende av sina bokförings- och tidrapporteringssystem när de ska lämna in uppgifterna om bland annat kurstimmar och kurskostnader. I flera fall har det varit svårt för företagen att få fram de efterfrågade uppgifterna och detta gäller speciellt för kurskostnader. I vissa fall har företagen därför själva uppskattat kurstimmarna och kurskostnaderna utifrån tillgänglig information på företagen. I de fall där det inte var möjligt för företagen att göra uppskattningar blev det partiellt bortfall i frågorna om kurstimmar och kurskostnader. Värden har i dessa fall imputerats med hjälp av statistiska metoder för medelvärdes- respektive kvotimputering inom imputeringsgrupper. Imputeringsgrupperna har bildats av näringsgren (5 grupper) och storlek på företaget (4 grupper).

Mer om statistikens kvalitet finns dokumenterat i en Kvalitetsdeklaration på www.scb.se/uf0541.

In English

Summary

This report presents participation among adults aged 25–64 in different types of education and training, based primarily on the results of the Adult Education Survey (AES) and the Continuing Vocational Training Survey (CVTS) conducted in 2016. In addition to adults' participation, results are also presented on training opportunities, obstacles in participation in education, initial vocational training and language skills. These statistics are presented by parameters such as sex, age, educational level, economic activity, occupational groups, size of enterprise and country of birth.

Staff training from the participant's perspective

AES results show that six out of ten employed persons aged 25–64 took part in staff training during a twelve-month period. Staff training was most common among highly educated persons, and thereby also in occupational groups that require university studies. Nine out of ten staff training participants stated that their reason for participating was to do their job better. Three out of four staff training activities were useful to a large or fairly large extent within 12 months.

'Business, administration and law' was by far the most commonly occurring field of education, as about 30 percent of staff training activities had this orientation. It is a field of education that covers training programmes on project management, manager and leadership training, economics, marketing, as well as introductory courses.

Staff training from the enterprises' perspective

CVTS results show that nine out of ten enterprises offered staff training to their employees in 2015, and courses were the most common type of training. Small enterprises with between 10 and 50 employees arranged staff training to a lesser extent than medium-sized and large enterprises. Just over half of the employees took part in courses and there were large proportional differences in participation between economic activities. In the economic activity mining and quarrying, nearly nine out of ten employees took part in courses, compared with fewer than four out of ten employees in the economic activity hotels and restaurants.

Each employee devoted, on average, 11 hours to courses in 2015. In enterprises with low labour costs and thereby low wages, each employee devoted, on average, six hours to courses. In small enterprises, just over 50 percent of all course hours were used for internal courses, compared with just over 70 percent in large enterprises. Total costs for internal and external courses accounted for, on average, 1.6 percent of total labour costs in 2015. Average course costs per employee differed greatly between enterprises in different economic activities.

In one out of six enterprises it was common to employ people who were taking part in initial vocational training in 2015. Apprenticeships at enterprises and other initial vocational training was most common in the construction sector.

When all education and training is included regardless of where and how

When formal and non-formal education are combined, regardless of whether it refers to staff training or education during leisure time, about two out of three adults aged 25–64 took part in education or training during a twelve-month period. Women and younger people participated to a higher extent in formal education, while the sex and age distribution was more even in non-formal education. Those who did not take part in training stated as the most common reason that the training was scheduled during hours that were not convenient and due to family reasons.

Among adults, about 40 percent actively sought information on education opportunities during a twelve-month period and a higher percentage, barely 60 percent, have received information about education. Nearly all of those who sought information on education also received information on education. Those who took part in education also sought information on education to a greater extent than those who did not take part in education.

Education and training during leisure time

The AES also measures participation in education during leisure time, including full-time or part-time studies in formal education, as well as, for example evening courses, seminars and self-study. Among adults aged 25–64, about 15 percent took part in non-formal education in their leisure time during a twelve-month period, and among those who participated, there was a larger proportion of women than men. About 80 percent conducted self-study during a twelve-month period, also called informal learning.

Swedes' language skills

Nearly all adults aged 25–64 in Sweden have language skills in languages other than their mother tongue. English is the most common language other than their mother tongue. About half of the adults consider that they master the English language fully or nearly fully. Twenty percent of adults consider that they master other major European languages such as German, French and Spanish at least passably in everyday situations. A person's educational level is an important factor for language skills in languages other than the mother tongue.

A note of thanks

We would like to express appreciation to our survey respondents – the people, enterprises, government authorities and other institutions of Sweden – with whose cooperation Statistics Sweden is able to provide reliable and timely statistical information meeting the current needs of our modern society.

SCB beskriver Sverige

Statistikmyndigheten SCB förser samhället med statistik för beslutsfattande, debatt och forskning. Vi gör det på uppdrag av regeringen, myndigheter, forskare och näringsliv. Vår statistik bidrar till en faktabaserad samhällsdebatt och väl underbyggda beslut.