

# Vuxnas deltagande i utbildning

## 2022



Sveriges officiella  
statistik

# Vuxnas deltagande i lärande 2022

Producent SCB, Statistiska centralbyrån  
Social statistik och analys  
703 63 Örebro  
010-479 40 00

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

Du får kopiera och på annat sätt mångfaldiga innehållet.  
Vi vill dock att du uppger källa på följande sätt:  
Källa: SCB, Vuxnas deltagande i lärande 2022 Temarapport 2023:12

## **Adult participation in education 2022**

Producer Statistics Sweden, Social statistics,  
and analysis  
SE-703 63 Örebro, Sweden  
+46 10 479 40 00

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

You may copy and otherwise reproduce the contents in this publication.  
However, remember to state the source as follows:  
Source: Statistics Sweden, Adult participation in education 2022 Report  
2023:12.

URN:NBN:SE:SCB-2023-A40BR2312\_pdf

Denna publikation finns enbart i elektronisk form på [www.scb.se](http://www.scb.se)  
This publication is only available in electronic form on [www.scb.se](http://www.scb.se)

# Förord

Den snabba tekniska utvecklingen och globaliseringen skapar både möjligheter och utmaningar för samhället i stort som för de enskilda individen. För att möta de krav som finns i samhället och på arbetsmarknaden behöver vi människor ständigt utvecklas och lära. 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.

Den här rapporten presenterar resultat från urvalsundersökningen Adult education survey (AES) som genomfördes under hösten 2022. Rapporten avser att bidra med information om hur lärandet bland den vuxna befolkningen i Sverige ser ut. I undersökningen mäts fler områden men huvudsyftet med AES är att mäta vuxnas deltagande i utbildning och det är även fokus i denna rapport.

Det är tredje gången AES genomförs och tidigare rapporter, kvalitetsinformation och statistik finns på produktsidan [www.scb.se/uf0538](http://www.scb.se/uf0538).

Rapporten har utarbetats av Mattias Fritz och Jessica Baldgrim vid sektionen för utbildningsstatistik.

SCB i december 2023

Katarina Wizell  
Vik. Enhetschef

# Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>3</b>
<b>Innehåll</b> .....	<b>4</b>
Tre av fyra deltar i utbildning .....	7
Personalutbildning på distans ökar .....	7
Utbildning på fritiden har viss koppling till arbetet .....	8
Kvinnor upplever kostnad som ett hinder att delta i utbildning .....	8
<b>1. Inledning</b> .....	<b>9</b>
Olika former av lärande .....	10
Undersökningar kring vuxnas lärande .....	10
Den internationella standarden för utbildningsklassificering .....	11
<b>2. Deltagande i formell och icke-formell utbildning</b> .....	<b>13</b>
Formell och icke-formell utbildning .....	13
Hur ser deltagandet i formell och icke-formell utbildning ut? .....	14
Tre av fyra vuxna deltog i utbildning .....	15
Kvinnor deltar i högre utsträckning i utbildningar .....	16
Personer med eftergymnasial utbildning deltog i högre utsträckning .....	17
Utrikes födda deltog mer i formell utbildning .....	18
Personer med kort vistelse i Sverige utbildar sig mer .....	19
Skillnad i utbildning beroende på arbetsmarknadsstatus .....	19
Varannan formell utbildning var distansutbildning .....	20
Formell utbildning en väg till förbättrade karriärmöjligheter .....	20
Var femte formell utbildning har lett till nytt arbete .....	21

<b>3. Personalutbildning.....</b>	<b>23</b>
Vilka deltar i personalutbildning? .....	23
Icke-formell personalutbildning vanligast .....	24
Redan högutbildade utbildas mer .....	24
Personalutbildning inte lika vanligt i små företag.....	25
Personalutbildning vanligast i yrken som kräver högskolekompetens samt i chefsyrken .....	26
Personalutbildning minst vanligt i hotell- och restaurangverksamhet .....	27
Personer födda utanför Sverige deltar mindre i personalutbildning .	28
Icke-formella personalutbildningsaktiviteter.....	28
Handledning i arbete är vanlig form av personalutbildning.....	29
Personalutbildning på distans har ökat mycket.....	30
Juridik, handel, administration vanligaste inriktningen för personalutbildning.....	31
Skäl till deltagande i personalutbildning.....	32
Knappt var tredje personalutbildning leder till utbildningsbevis.....	34
Anordnare av personalutbildning är ofta arbetsgivaren själv .....	35
Stor nytta av personalutbildning inom tolv månader.....	35
Hur långa är personalutbildningar? .....	37
<b>4. Övrig icke-formell utbildning och informellt lärande.....</b>	<b>38</b>
Vad betyder icke-formell utbildning på fritiden för individen och samhället? .....	38
Var sjätte deltog i icke-formell utbildning på fritiden.....	39
Var femte icke-formell utbildning som sker på fritiden är arbetsrelaterad .....	40
Vanligt med inriktning mot tjänster och humaniora och konst .....	40
Skäl att delta i utbildning på fritiden har viss koppling till arbete ....	41

Kurslängd för utbildning på fritiden .....	42
Nästan hälften betalar ur egen ficka för utbildningsaktiviteter på fritiden .....	42
Tre av fyra deltar i informellt lärande.....	43
Hur sker informellt lärande?.....	44
<b>5. De som inte deltar i utbildning .....</b>	<b>45</b>
3 av 10 ville delta mer i utbildning .....	45
Vanligare att yngre vuxna vill delta i utbildning .....	46
Högutbildade deltar redan i utbildning men upplever de vill delta mer .....	46
Egenupplevda skäl som hindrar deltagandet i utbildning .....	47
<b>Kort om statistiken.....</b>	<b>49</b>
Statistikens ändamål och innehåll.....	49
Statistikens framställning.....	49
Statistikens kvalitet .....	50
<b>Adult participation in education 2022 .....</b>	<b>52</b>
Three out of four participate in education and training.....	52
Remote education for employees on the rise.....	52
Education in leisure time has some connection with work .....	53
Women perceive cost as a barrier to participation in education and training .....	53

# Sammanfattning

Under hösten 2022 genomfördes Adult education survey (AES). Undersökningen handlar om den vuxna befolkningens deltagande i olika typer av utbildning. Förutom formell utbildning som sker inom det reguljära utbildningsväsendet ingår även andra former av utbildning och lärande. Icke-formell utbildning är organiserad utbildning men sker utanför det reguljära utbildningsväsendet. Informellt lärande är aktiviteter som sker mer flexibelt och spontant. Det kan ske när som helst, var som helst och i olika former. Informellt lärande kompletterar de båda andra lärandeformerna i det livslånga lärandet.

## Tre av fyra deltar i utbildning

Det var 74 procent av den vuxna befolkningen, 25–64 år, som deltog i utbildning under en tolv månaders period 2021–2022. Personer med eftergymnasial utbildning, kvinnor och sysselsatta deltog generellt i högre utsträckning. Inkluderas yngre, 18–24 år, ökar andelen som deltar i utbildning. Det beror på att sju av tio yngre vuxna deltar i formell utbildning, jämfört med två av tio bland personer 25–64 år. Formella utbildningar är ofta en ingång till yrkeslivet vilket sker i yngre åldrar. Från nio förutbestämda skäl där individerna kunde beskriva vilka skäl de hade till att delta i formell utbildning har störst andel, 57 procent, valt *öka karriärmöjligheter*.

## Personalutbildning på distans ökar

Ungefär 8 av 10 i den vuxna befolkningen, 25–64 år, har arbete som huvudsaklig sysselsättning. Personer som arbetar deltar mer i utbildning än personer som inte arbetar. De som arbetar deltar framför allt i icke-formell utbildning vilket hänger samman med personalutbildningens omfattning som utgör majoriteten av all icke-formell utbildning. Andelen sysselsatta i åldern 25–64 år som deltar i personalutbildning är 64 procent. Personalutbildning är vanligare bland personer med eftergymnasial utbildning och personer födda i Sverige.

Personalutbildning på distans har ökat mycket sedan de senaste mätningarna 2012 och 2016. Andelen aktiviteter på distans har legat på 5 procent sedan 2012. I den senaste mätningen 2022 var andelen personalutbildningsaktiviteter på distans 35 procent. Tekniken har gått snabbt framåt, digitala verktyg har utvecklats och pandemin skyndade på arbetsgivarna att möjliggöra utbildning på distans i större utsträckning.

## **Utbildning på fritiden har viss koppling till arbetet**

Den del av icke-formell utbildning som inte är personalutbildning sker på fritiden. De utgör 16 procent av alla icke-formella utbildningsaktiviteter. Det är kurser och studiecirkelar inom exempelvis språk, hantverk, foto, matlagning och dans. Studieförbunden är stora anordnare av dessa utbildningar.

Av de icke-formella utbildningsaktiviteterna som sker på fritiden var 19 procent i huvudsak arbetsrelaterade. Att en utbildning sker på fritiden behöver inte nödvändigtvis innebära att det är ett fritidsintresse utan kan vara kopplad till arbetslivet. Skäl till att gå en utbildning på fritiden är bland annat *öka karriärmöjligheter, minska risken att förlora arbetet och öka möjligheter att få arbete/byta arbete* men när ett huvudsakligt skäl ska väljas ut träder personliga intressen eller sociala skäl fram.

## **Kvinnor upplever kostnad som ett hinder att delta i utbildning**

I åldrarna 25–64 år anger 32 procent att de inte deltagit tillräckligt i utbildning. Det är framför allt kvinnor, högutbildade och yngre som vill delta, eller delta mer i utbildning. Fortbildning i vuxen ålder och det livslånga lärandet skapar förutsättningar för aktivt deltagande i arbets- och samhällslivet. Vanliga hinder för att inte delta i utbildning handlar om personliga orsaker, brist på tid, utbudet eller att schemat inte passade, det fysiska avståndet eller att medel och stöd saknas. Det är fler kvinnor än män som lyfter kostnaden som ett hinder.



# 1. Inledning

Globaliseringen och de senaste decenniernas tekniska utveckling förändrar samhället. Det skapar nya möjligheter men även utmaningar. Den utbildning som inhämtats i ungdomsåren räcker inte längre till för att möta de krav som finns på arbetsmarknaden och i samhället. Det är viktigare än någonsin att möjligheten, viljan och förmågan finns att utvecklas genom utbildning. Förändringarna ställer krav på individens förmåga att ta till sig utbildning. Det livslånga lärandet är en avgörande faktor inte bara för individens omställning utan för samhället i stort. Det är genom lärandet vi utvecklar samhällets innovationsförmåga.

Den snabba utvecklingen riskerar dock att skapa kunskapsklyftor i samhället. Lärandet bidrar till stärkta och jämlika levnadsvillkor för människor. 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.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup>

Att erbjuda alla personer tillgång till relevant utbildning för att öka individens möjligheter på arbetsmarknaden och ge förutsättningar till ett aktivt deltagande i samhället är ett sätt att överbrygga alltför stora kunskapsklyftor. Utbildning i vuxen ålder är omfattande och erbjuds i många olika former och med olika syften. Den formella utbildningen är en viktig del av det livslånga lärandet. I Sverige består det 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.

De flesta arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden erbjuder personalutbildningar på arbetstid. Arbetsgivarnas förmåga att identifiera, ta till vara och utveckla personalens kompetens är av stor betydelse för kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden. Att företagen har tillgång till personal med rätt kompetens är också en förutsättning för att företagen ska kunna växa och utvecklas.

---

<sup>1</sup> [Den internationella undersökningen om vuxnas färdigheter. \(scb.se\)](https://www.scb.se/om-scb/publikationer/2018/180301)

<sup>2</sup> [Påverkar resultaten i svenska grundskolor? En sammanfattande analys. \(skolverket.se\)](https://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/2018/180301)

## Olika former av lärande

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

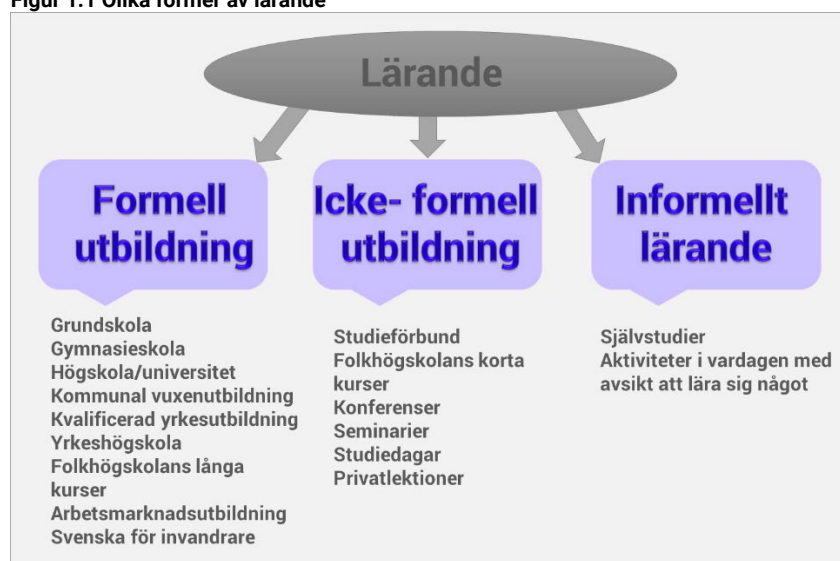
Formell utbildning bedrivs inom det reguljära utbildningsväsendet där det finns antagningskrav, olika nivåer och formella kvalifikationer efter genomförd utbildning.

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 framför förekommer i icke-formell utbildning men till viss del även i formell utbildning.

Figur 1.1 Olika former av lärande



## Undersökningar kring vuxnas lärande

Det finns två undersökningar som undersöker vuxnas deltagande i utbildning. Adult Education Survey (AES) eller översatt Undersökningen om vuxnas deltagande i utbildning och Continuing Vocational Training Survey (CVTS). AES handlar främst om den vuxna befolkningens deltagande i olika typer av utbildning, men det finns också andra fokusområden.

Denna rapport bygger på resultat från en urvalsundersökning. Resultaten är därför behäftade med osäkerhet, exempelvis på grund av att endast ett urval har undersökts.

De skillnader som beskrivs i löpande text är tillförlitliga. Andra mindre skillnader kan synas i tabeller och diagram, men är då för små för att dra slutsatser om.

I vissa diagram presenteras osäkerhetsmått men i tabellbilagan finns osäkerhetstal presenterade för alla statistikvärden.

Huvudområdet i AES är icke-formell utbildning som till stor del utgörs av personalutbildning. Tillsammans med deltagande i formell utbildning och informellt lärande täcks all form av lärande in. Undersökningen syftar till att mäta det livslånga lärandet, hur många som deltar, vilka som deltar/inte deltar, skäl för deltagande och utfall av utbildning. AES har genomförts vid tre tidigare tillfällen, 2006, 2012, 2016. Den första undersökningsomgången var en pilotstudie. Undersökningen är frivillig och tidigare omgångar har den vänt sig till vuxna personer i åldern 25–64 år. I undersökningen 2022 utökades åldersspannet till 18–69 år. Mer detaljer om undersökningen finns beskrivet i avsnittet Kort om statistiken.

CVTS handlar om omfattningen av personalutbildning i företagen i form av deltagare, kurstimmar och kurskostnader. Den täcker även in strategier för personalutbildning och kompetensbehov i företagen. Undersökningen har genomförts vid fyra tillfällen avseende referensåren 2005, 2010, 2015 och 2020. För 2015 års undersökning var det för första gången obligatoriskt för företagen i Sverige att lämna uppgifter för de viktigaste variablerna och inför 2020 års undersökning utökades uppgiftslämnarplikten att omfatta samtliga frågor. Undersökningen omfattar företag huvudsakligen i privat sektor med 10 anställda eller fler och 2020 ingick 5 000 företag i urvalet. Resultat för CVTS publiceras den 19 december 2023 på [www.scb.se/uf0541](http://www.scb.se/uf0541).

Både AES och CVTS genomförs i samtliga EU:s medlemsländer i syfte att det ska vara möjligt att göra jämförelser mellan länderna. Dock bör jämförelser mellan undersökningarna och även mellan länder göras med försiktighet. Innan slutsatser dras bör exempelvis design och metoder som finns dokumenterade för alla länder granskas för att bedöma jämförbarheten. Eftersom de båda undersökningarna skiljer sig åt i design, en undersökning riktad till individer och en mot företag, leder det till skillnader i andelen anställda som deltar i personalutbildning. I Sverige är skillnaderna inte lika stora som många andra länder men det finns skillnader. I rapporten<sup>3</sup> från AES 2016 finns resultat även för CVTS eftersom undersökningarna hade referensår 2015. Där beskrivs likheter och skillnader mellan undersökningarna mer detaljerat. Den här rapporten avser AES, Undersökningen om vuxnas deltagande i utbildning med referensperioden 2021–2022.

## Den internationella standarden för utbildningsklassificering

Den internationella standarden för utbildningsklassificering (ISCED) har tagits fram av Unesco för att underlätta jämförelser mellan olika länder avseende utbildningsstatistik. Eftersom den här rapporten

---

<sup>3</sup> [Personalutbildning och annan utbildning för vuxna \(scb.se\)](http://www.scb.se)

baseras på EU-undersökningen AES redovisas utbildningsnivå efter ISCED.

Klassificeringen för utbildningsnivå ISCED 2011<sup>4</sup> påminner mycket om den svenska klassificeringen SUN2020. Men det finns några väsentliga skillnader i grupperingen av utbildningsnivå som påverkar statistiken i denna rapport:

- I nationell utbildningsstatistik används SUN2020 som enkelt kan grupperas till förgymnasial, gymnasial och eftergymnasial utbildningsnivå. Men i ISCED tillhör 1-åriga gymnasiala utbildningar till förgymnasial nivå (ISCED 0–2).
- Dessutom slås nästa nivå, minst ettårig gymnasieutbildning, ihop med eftergymnasiala utbildningar som är kortare än 2 år (ISCED 3–4).
- Den tredje gruppen består av minst 2 år eftergymnasiala utbildningar. För mer information se nyckel mellan Isced 2011 och SUN2020nivå.<sup>5</sup>

Modulen för inriktning ISCED-F<sup>6</sup> består av fyra positioner (detailed fields) där de två första utgör huvudinriktningen (broad fields) som liknar SUN2020Inr på 1-siffernivå. För mer information se nyckel mellan Isced-F 2013 och SUN2020Inr.<sup>7</sup>

Undersökningen om vuxnas deltagande i utbildning samlar in utbildningsinriktning med olika detaljeringsnivå för olika huvudinriktningar men i den här rapporten har de aggregerats till 10 grupper (broad fields).

---

<sup>4</sup> [International standard classification of education ISCED2011 \(unesco.org\)](https://unesco.org/en/education/isc2011)

<sup>5</sup> [Nyckel SUN2020 - ISCED2011 - ISCED1997.xlsx \(scb.se\)](#)

<sup>6</sup> [Field Descriptions \(unesco.org\)](https://unesco.org/en/education/isc2011/field-descriptions)

<sup>7</sup> [Nyckel SUN2020 - ISCED-F2013.xlsx \(scb.se\)](#)

## 2. Deltagande i formell och icke-formell utbildning

### De viktigaste resultaten

- Tre av fyra i åldern 25–64 deltog i utbildning under en tolv månaders period.
- Kvinnor deltog i högre grad i all formell utbildning.
- Högre andel utrikes födda deltog i formell utbildning än inrikes födda.
- Tre av fyra upplevde att de har haft användning av sin formella utbildning.
- Formell utbildning är en väg till att förbättra sina karriärmöjligheter.

Detta kapitel handlar om vuxna personers deltagande i formell och icke-formell utbildning och handlar framför allt om vuxna som är 25–64 år. 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.

### Formell och 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. 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.

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. I perioder har det också satts på olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder riktade mot personer som vanligtvis inte deltar lika mycket i utbildning.

Utbildningar som ges som en arbetsmarknadsåtgärd har oftast ett tydligt syfte och en tydlig inriktning. För folkbildningspolitiken finns ett uttalat mål att folkbildningen ska bidra till en demokratisk

Som deltagare i någon form av utbildning räknas en person som deltagit i formell eller icke-formell utbildning under de tolv 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.

utveckling av samhället genom att till exempel öka delaktigheten i kulturlivet och göra det möjligt för en ökad mångfald människor att påverka sin livssituation.

## **Hur ser deltagandet i formell och icke-formell utbildning ut?**

Det finns vissa skillnader i fördelningen av deltagande i utbildning beroende på ålder samt om det handlar om formell eller icke-formell utbildning. Bland personer i åldern 18–24 år är 70 procent i formell utbildning, jämfört 21 procent bland personer 25–64 år och 4 procent bland personer 65–69 år. Formella utbildningar är ofta en ingång till yrkeslivet vilket vanligen sker i yngre åldrar.

Andelen personer som deltagit i icke-formell utbildning är jämn upp till 64 års ålder, ungefär 60–70 procent för de olika åldersgrupperna. Den äldsta gruppen har en lägre andel deltagare och det beror på att de inte arbetar i samma utsträckning och därmed inte deltar i personalutbildning lika mycket.

Populationen i AES utökades inför undersökningen 2022 och inkluderar även individer 18–24 år och 65–69 år utöver den ursprungliga populationen, 25–64 år. Utökningen av åldersspannet påverkar statistiken på olika sätt. Personer som fyllt 18 år börjar närma sig slutet av gymnasieutbildningen. I Sverige är det bara 10 procent som fortsätter studera direkt efter gymnasieexamen<sup>8</sup>. Det är vanligt att ta ett uppehåll innan fortsatta studier. Bland de som inte studerar året efter gymnasieexamen är det drygt 75 procent som arbetar<sup>9</sup>. Av den anledningen är det relevant att ha med unga vuxna, 18–24 år, i undersökningen. Men gruppen är heterogen eftersom många saknar en stabil koppling till arbetsmarknaden. Yngre vuxna, 18–24 år, är i en annan del av livet jämfört med de äldre personerna, 25–64 år. De unga vuxna deltar i formell utbildning i mycket högre grad och arbetar i lägre grad än personer 25–64 år.

De äldsta personerna, 65–69 år, är pensionärer eller på väg att gå i pension och avviker därför på många sätt från personer 25–64 år avseende både sysselsättning och deltagande i utbildning. Deltagandet i utbildning kommer sannolikt att förändras i takt med att befolkningens medelålder ökar och pensionsåldern höjs men än så länge skiljer sig gruppen 65–69 år mycket från gruppen 25–64 år. Fortsättningsvis i rapporten redovisas i huvudsak resultat för personer i åldern 25–64 år.

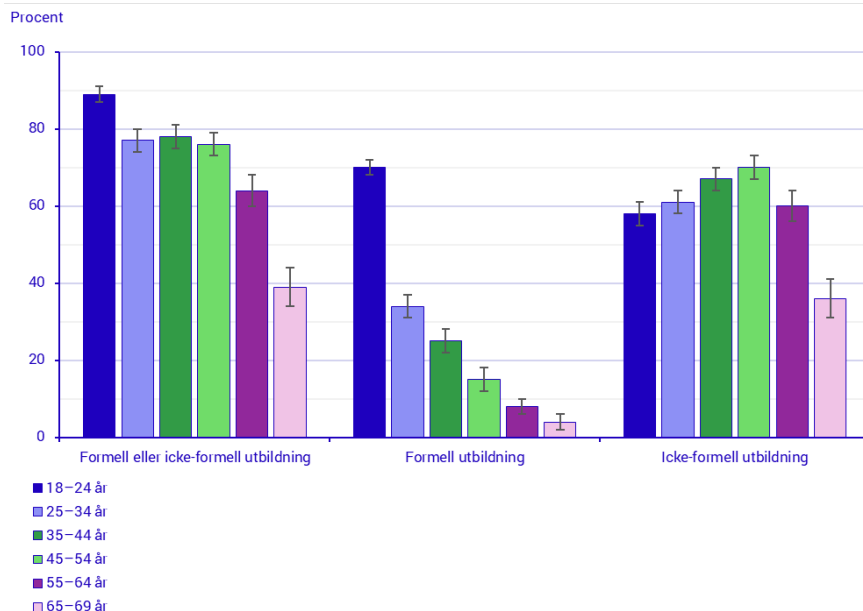
---

<sup>8</sup> OECD, [Education at a Glance 2023 - Figure B3.6 \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance-2023/)

<sup>9</sup> OECD, [Education at a Glance 2023 - Figure B3.7 \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance-2023/)

**Diagram 2.1 Vuxnas deltagande i utbildning efter formell och icke-formell utbildning fördelat på åldersgrupp**

Befolkningen i åldern 18–69 år. Andel i procent



\* Osäkerheten i skattningarna blir större när resultaten bryts ner på många redovisningsgrupper. I diagrammet presenteras osäkerhetstalen som 95-procentiga konfidensintervall kring punktskattningarna.

Deltagandet i formell utbildning ökade under 2020 och var fortfarande relativt högt under 2021.<sup>10</sup> Bland personer 25–64 år var det 21 procent som deltog i någon form av formell utbildning under de senaste 12 månaderna från mättillfället hösten 2022. Samtidigt var det 64 procent som uppgav att de genomfört en icke-formell utbildningsaktivitet under den senaste tolv månadersperioden. Inom icke-formell utbildning var det vanligast att personer 35–54 år deltog. Inom formell utbildning var det i stället vanligare att 25–34-åringar deltog. Deltagandet totalt sett, i både formell och icke-formell utbildning, var därför ungefär lika vanligt bland personer 25–34 och 35–54. Den äldsta gruppen, 55–64 år, deltog i lite lägre grad.

En förklaring till det lägre deltagandet inom formell utbildning är att en större andel av personer i åldrarna 25–64 år har etablerat sig på arbetsmarknaden. Det återspeglas i det högre deltagandet i icke-formella utbildning bland de som var äldre, 35–54 år. En stor del av den icke-formella utbildningen sker inom arbetslivet i form av personalutbildningar.

### Tre av fyra vuxna deltog i utbildning

Under en tolv månadersperiod deltog närmare tre av fyra personer i åldrarna 25–64 år i formell eller icke-formell utbildning. Kvinnor deltog

<sup>10</sup> [Befolkningens studiedeltagande 2012–2021 \(scb.se\)](https://www.scb.se/pressmeddelanden/2023/03/20230314_befolkningens-studiedeltagande-2012-2021)

i högre utsträckning än män, yngre i högre utsträckning än äldre, högutbildade vidareutbildar sig gärna ytterligare och föräldrars utbildningsnivå påverkar nästa generations deltagande i utbildning.

**Tabell 2.1 Vuxnas deltagande i utbildning efter formell och icke-formell utbildning**  
Befolkningen i åldern 25–64 år. Andel i procent

	Formell eller icke-formell utbildning	Formell utbildning	Icke-formell utbildning
<b>Totalt</b>	74	21	64
<b>Kön</b>			
Kvinnor	77	25	65
Män	71	17	64
<b>Ålder</b>			
25–34 år	77	34	61
35–44 år	78	25	67
45–54 år	76	15	70
55–64 år	64	8	60
<b>Födelseland</b>			
Inrikes född	75	16	68
Utrikes född	71	37	52
<b>Utbildningsnivå</b>			
Förgymnasial eller högst 1 år gymnasial	53	24	38
Gymnasial eller 1 år eftergymnasial	72	17	63
Minst 2 år eftergymnasial	85	24	77
<b>Föräldrars utbildningsnivå</b>			
Förgymnasial eller högst 1 år gymnasial	66	19	56
Minst en förälder med gymnasial eller 1 år eftergymnasial	73	18	65
Minst en förälder med 2 år eftergymnasial	80	24	71

\*Många har deltagit i både formell och icke-formell utbildning – därför blir summan av deltagare i de båda typerna större än andelen vuxna personer som deltagit totalt sett.

### **Kvinnor deltar i högre utsträckning i utbildningar**

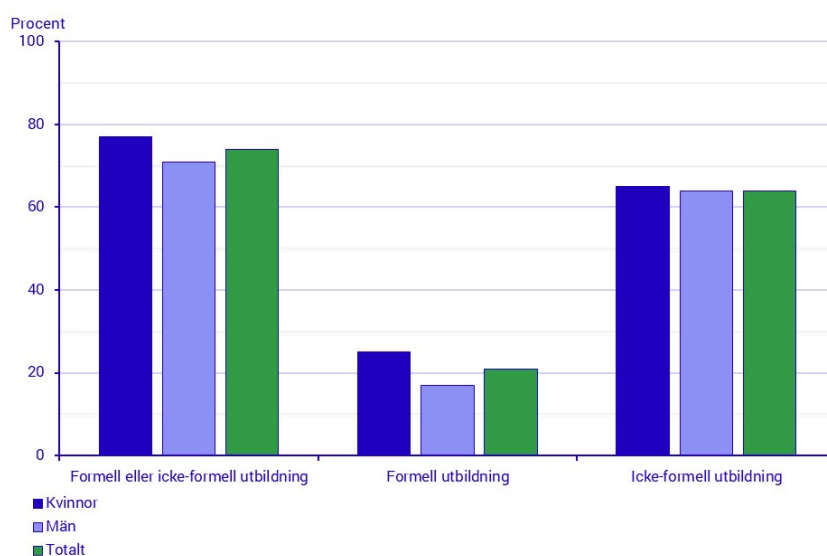
Deltagandet i formell utbildning var något högre bland kvinnor än bland män. Skillnaden mellan könen för personer 25–64 år utgörs av den formella utbildning som sker innan 55 års ålder. Skillnaden kan till stor del förklaras av kommunala vuxenutbildningar (komvux) och



grundläggande högskoleutbildning där kvinnor var i majoritet<sup>11</sup>. Inom icke-formell utbildning var det ungefär lika stor andel män som kvinnor som deltog. Att skillnaden var mindre mellan könen inom icke-formell utbildning kan till stor del förklaras med att det var fler män än kvinnor som hade arbete som huvudsaklig sysselsättning och att fler män därmed deltog i personalutbildning. En annan förklaring är att män i högre utsträckning än kvinnor arbetar inom branscher där arbetsgivaren eller lagar kräver vidareutbildning inom yrket.

**Diagram 2.2 Vuxnas deltagande i utbildning efter formell och icke-formell utbildning fördelat på kön.**

Befolkningen i åldern 25–64 år. Andel i procent



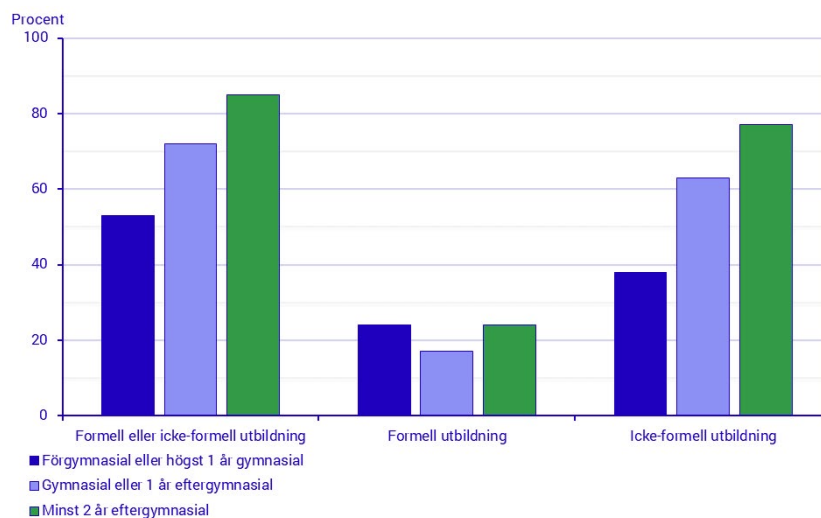
## Personer med eftergymnasial utbildning deltog i högre utsträckning

De som har en utbildning tenderade att utbilda sig mer oavsett typ av utbildning. Inom icke-formell utbildning var skillnaden tydlig trots att den utbildningen ofta inte har några krav på tidigare utbildning. Inom den formella utbildningen deltog de som saknar gymnasial utbildning i lika hög grad som personer med eftergymnasial utbildning. De som saknade gymnasial utbildning deltog främst inom komvux och folkhögskola för att komplettera sin gymnasieutbildning.

<sup>11</sup> [Befolkningens utbildningsstatistik \(scb.se\)](https://www.scb.se/utbildning)

**Diagram 2.3 Vuxnas deltagande i utbildning efter formell och icke-formell utbildning fördelat på avklarad högsta utbildningsnivå.**

Befolkningen i åldern 25–64 år. Andel i procent

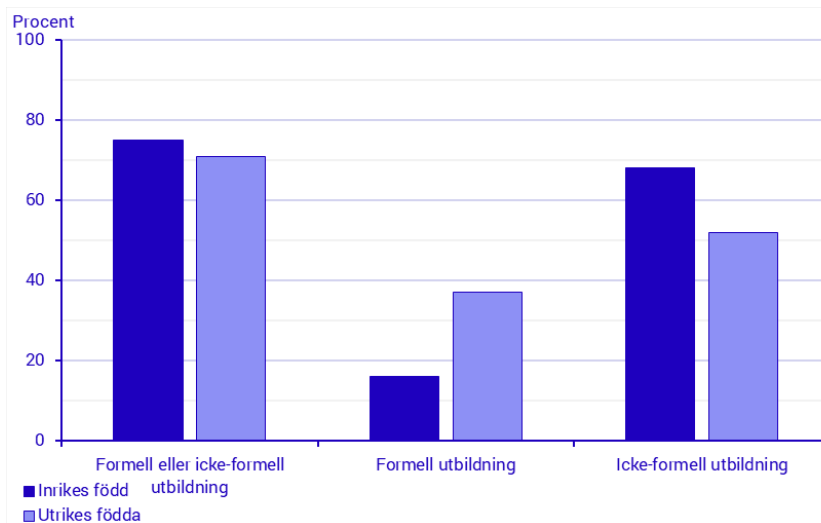


## Utrikes födda deltog mer i formell utbildning

Det finns små skillnader mellan inrikes födda och utrikes födda sett till totalt deltagande i formell och icke-formell utbildning. Dock finns det stora skillnader mellan vilken form av utbildning som deltagandet har skett inom. Personer födda utomlands deltar i högre grad i formell utbildning medan personer födda i Sverige deltar i högre grad i icke-formell utbildning. Det kan delvis förklaras av att utrikes födda har ett högt deltagande i komvux, där svenska för invandrare (SFI) ingår, och att en högre andel sysselsatta är inrikes födda. Via arbetet deltar de i personalutbildning i högre utsträckning än utrikes födda.

**Diagram 2.4 Vuxnas deltagande i utbildning efter formell och icke-formell utbildning efter födelseland.**

Befolkningen i åldern 25–64 år. Andel i procent

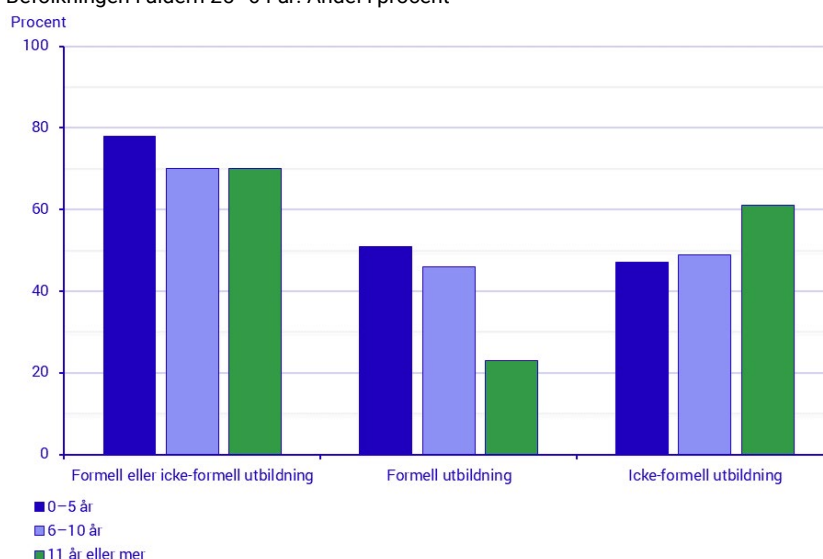


## Personer med kort vistelse i Sverige utbildar sig mer

Deltagande i utbildning bland de som invandrat till Sverige var högst bland de som har haft kortast vistelsetid i Sverige. Den här gruppen utbildade sig mer inom formella utbildningar, strax över hälften deltog i formell utbildning. För de som invandrade för mellan 6–10 år sedan var det lika vanligt att delta i formell som icke-formell utbildning. Av personer som invandrat för minst 11 år sedan deltar 6 av 10 i icke-formell utbildning och 2 av 10 i formell utbildning.

**Diagram 2.5 Vuxnas deltagande i utbildning efter formell och icke-formell utbildning fördelat på vistelsetid i Sverige.**

Befolkningen i åldern 25–64 år. Andel i procent



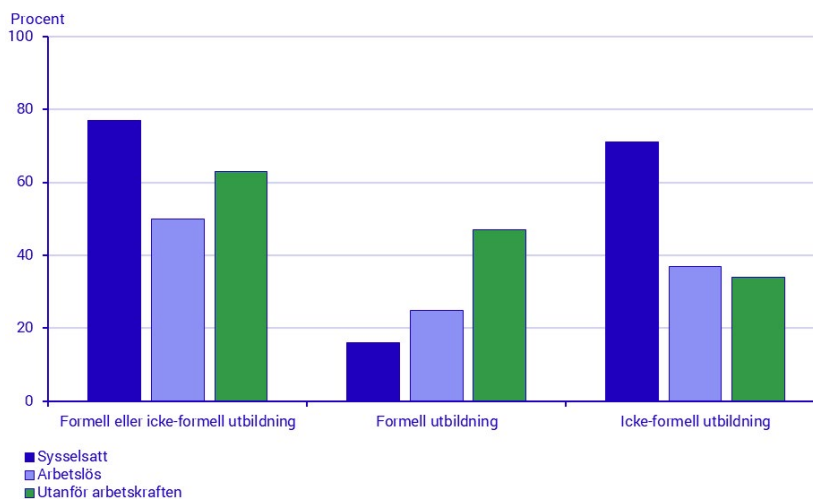
## Skillnad i utbildning beroende på arbetsmarknadsstatus

Det är 82 procent av den vuxna befolkningen i åldrarna 25–64 år som angett arbete som huvudsaklig sysselsättning, 5 procent var arbetslösa och 14 procent var utanför arbetskraften. Sysselsatta personer deltog mer i utbildning än arbetslösa och de som var utanför arbetskraften. Det var 77 procent bland de sysselsatta som deltog i någon typ av utbildning. Motsvarande siffra för arbetslösa var 50 procent och personer utanför arbetskraften 63 procent. Det är inte förvånande att andelen som deltar i utbildning bland de sysselsatte är hög. Här slår personalutbildningens omfattning igenom och syns tydligt i den icke-formella utbildningen. Att andelen som deltog i utbildning var relativt hög bland personer utanför arbetskraften hänger samman med att personer som huvudsakligen studerar ingår där. Då handlar det i regel om formell utbildning.

Utanför arbetskraften är framför allt individer som studerar men även pensionärer, förtidspensionerade, långtidssjuka, föräldralediga, värnpliktiga eller att personen på annat sätt inte räknas till sysselsatta eller arbetslösa.

**Diagram 2.6 Vuxnas deltagande i utbildning efter formell och icke-formell utbildning fördelat på arbetsmarknadsstatus**

Befolkningen i åldern 25–64 år. Andel i procent



## Varannan formell utbildning var distansutbildning

Formell utbildning är det planerade och strukturerade lärandet som sker från förskola till universitetet. Utbildningarna har tydliga läroplaner, leder till formella kvalifikationer och är lärarledda. Närmare varannan person som deltog i en formell utbildningsaktivitet gjorde det via distansstudier. Var fjärde hade enbart fysisk undervisning och drygt var femte angav att undervisningen skedde mestadels fysiskt. Över 60 procent angav att utbildningsmaterialet ofta fanns tillgängligt via internet eller att det hänvisades till material tillgängligt online. Det var en liten andel, 10 procent, som angav att material aldrig fanns tillgängligt online.

## Formell utbildning en väg till förbättrade karriärmöjligheter

I undersökningen tillfrågades individerna av vilka skäl de deltog i formell utbildning. Vad som driver personer att delta i utbildning kan vara väldigt individuellt och det var även möjligt för individerna som deltog i undersökningen att ange flera skäl. De skäl som flest personer angav var att *öka karriärmöjligheter*, *öka möjligheterna att få eller byta arbete/yrke* eller *öka kunskaper inom intressant ämnesområde*. De hänger till stor del samman med yrke och arbetsliv vilket även framträder tydligare då samma skäl värderas som det viktigaste skälet. Skillnaden är dock att fler anser att *öka möjligheterna att få eller byta arbete/yrke* är det viktigaste skälet. Först därefter kommer *öka karriärmöjligheterna*. Sammantaget visar det att den formella utbildningen är en väg till såväl arbete som att avancera i sin yrkeskarriär.

**Tabell 2.2 Andel personer i formell utbildning efter skäl till att delta.**  
Befolkningen i åldern 25–64 år. Andel i procent

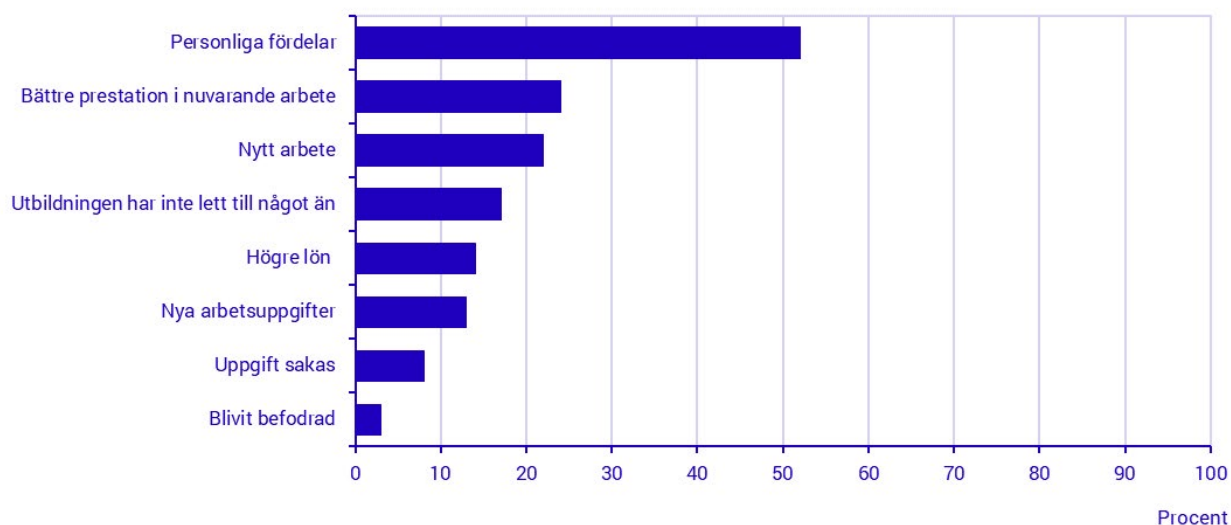
	Samtliga	Huvudsakligt
Öka karriärmöjligheterna	57	20
Öka möjligheterna att få/byta arbete/yrke	52	28
Öka kunskaper inom intressant ämnesområde	51	19
För att få examen, betyg eller kursintyg	38	12
Utföra arbetet bättre	33	15
Träffa folk och ha kul	18	2
Starta eget företag	8	2
Minska risken förlora arbete	6	1
Tvungen att delta	3	0
Uppgift saknas	2	0

## Var femte formell utbildning har lett till nytt arbete

I föregående avsnitt beskrevs anledningarna till att personer deltar i formell utbildning. Det här avsnittet handlar om vad utbildningen lett till, utbildningens resultat eller utfall för deltagaren. Eftersom formella utbildningar ofta pågår under flera år var hälften av utbildningarna fortfarande pågående vid mättillfället. De resultat som redovisas i det här avsnittet ska inte tolkas som slutliga resultat, utan som en lägesbild i tidsmässig anslutning till utbildningen.

Av de personer som studerat på en formell utbildning under de senaste 12 månaderna hade 22 procent fått ett *nytt arbete*. Det var ungefär lika vanligt att utbildningen lett till *bättre prestation i nuvarande arbete*. De två utfallen var vanligare bland personer som avslutat sin utbildning. Men det enskilt vanligaste utfallet var att utbildning gett *personliga fördelar såsom ha träffat andra människor, förbättrat eller fått nya kunskaper*. Det alternativet har 52 procent angett men andelen är ännu högre, 63 procent, där utbildningen fortfarande pågår. De som inte slutfört utbildningen ännu har även i högre grad angett att *utbildningen inte har lett till något än*.

**Diagram 2.7 Andel personer i formell utbildning efter vad utbildningen lett till**  
Befolkningen 25–64 år. Andel i procent.



Oavsett av vilka skäl personer deltog i utbildning upplevde 73 procent att de har haft stor eller mycket stor användning av den formella utbildningen. Strax under 20 procent har svarat att de haft ganska liten eller ingen användning alls av sin utbildning. Nästan alla som inte haft någon användning alls har också hoppat av den formella utbildningen.

# 3. Personalutbildning

## De viktigaste resultaten:

- 64 procent av sysselsatta deltar i personalutbildning.
- Personalutbildning vanligare bland högutbildade.
- Högutbildade kvinnor deltar mer än högutbildade män.
- Utrikes födda deltar i lägre grad.
- Personalutbildning på distans har ökat mycket.
- Juridik, handel, administration vanligaste inriktningen.

Detta kapitel handlar om personalutbildning. Det finns två undersökningar som mäter personalutbildning: Vuxnas deltagande i utbildning (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 varandra när det gäller ämnesområdet personalutbildning. Den här rapporten beskriver resultat från AES 2022, medan resultat från CVTS publiceras på [SCB:s webbplats](#) den 19 december 2023.

## Vilka deltar i personalutbildning?

För att bibehålla och utveckla kompetensen i ett företag krävs det ofta att arbetsgivaren erbjuder personalutbildning till de anställda. Vid en nyanställning är det vanligt med en introduktionsutbildning hos arbetsgivaren för att kunna utföra sina nya arbetsuppgifter. Även anställda med erfarenhet behöver fortbildas för att möta ett förändrat kompetensbehov.

Det är vanligtvis sysselsatta som deltar i personalutbildning, eftersom definitionen av personalutbildning är att utbildningen helt eller delvis ska bekostas av arbetsgivare eller bedrivs på betald arbetstid. Men personer som inte har arbete vid mättillfället 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 tolv månaderna och via den arbetsgivaren deltagit i personalutbildning, eller så har en framtida arbetsgivare bekostat utbildningen innan anställning. I det här avsnittet avgränsas dock redovisningen till att omfatta de som huvudsakligen arbetade vid mättillfället.

Det är 82 procent av vuxna i åldern 25–64 år som angett arbete som huvudsaklig sysselsättning vid mättillfället. Bland män är andelen som har arbete högre än för kvinnor, 85 respektive 78 procent.

Personalutbildning definieras här som utbildningsaktiviteter som helt eller delvis bekostas av arbetsgivaren, eller bedrivs på betald arbetstid. Kostnader som arbetsgivaren står för kan vara kursavgifter, böcker eller annat studiematerial.

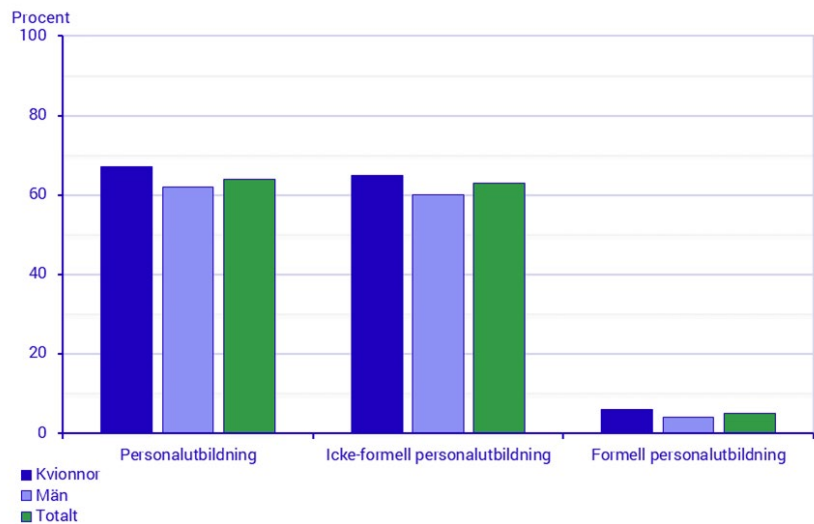
Personalutbildning är oftast icke-formell utbildning, men kan också vara formell.

Internationellt kallas personalutbildning för "Employer sponsored training", till exempel i Eurostats databaser. Det går även att särskilja utbildning som av urvalspersonen bedömts vara huvudsakligen arbetsrelaterad. I internationella sammanhang kallas detta "job-related training". Huvudsakligen arbetsrelaterade utbildningsaktiviteter är oftast personalutbildning, men det behöver inte alltid vara så eftersom fritidsintressen ibland sammanfaller med arbete. I rapporten redovisas inte statistik för huvudsakligen arbetsrelaterade utbildningsaktiviteter, men det finns i tabellbilaga.

## Icke-formell personalutbildning vanligast

Bland de drygt 4,3 miljoner sysselsatta personerna i åldern 25–64 år hade 64 procent genomfört minst en personalutbildningsaktivitet under de senaste tolv månaderna. Det var 63 procent som hade deltagit i icke-formell personalutbildning medan 5 procent deltagit i formell personalutbildning. Personalutbildning sker alltså vanligtvis utanför det reguljära utbildningssystemet. En liten andel av de sysselsatta, ungefär 3 procent, deltog både i formell och icke-formell personalutbildning under de senaste tolv månaderna. Mellan kvinnor och män finns inga skillnader.

**Diagram 3.1 Andel deltagare i personalutbildning efter utbildningstyp och kön, 25–64 år**  
Anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning. Andel i procent.



Personer som arbetar deltid deltar i lägre grad i personalutbildning, 55 procent. Det kan jämföras med 66 procent bland de som arbetar heltid.

## Redan högutbildade utbildas mer

Deltagande i personalutbildning skiljer sig beroende på vilken högsta utbildningsnivå personen har. Personer med eftergymnasial utbildningsnivå deltar i högre utsträckning i personalutbildning än personer med lägre utbildningsnivå och skillnaden är tydlig. Det är 75 procent av de med eftergymnasial utbildningsnivå som deltagit i personalutbildning under de senaste tolv månaderna. Motsvarande andel för personer med gymnasial utbildningsnivå är 60 procent och personer med förgymnasial utbildningsnivå 39 procent.

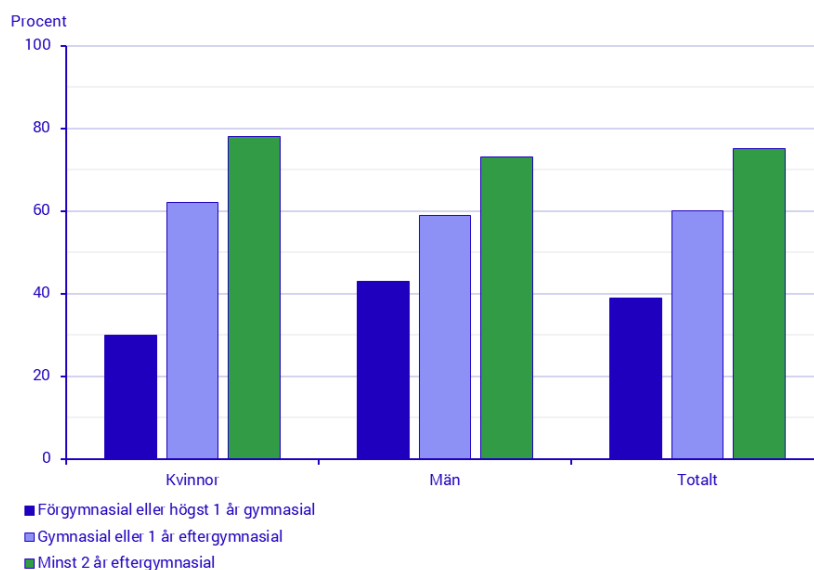
När gruppen med eftergymnasial utbildningsnivå studeras på en finare nivå syns inga skillnader i andelen deltagare i personalutbildning, exempelvis personer som har en kandidatexamen jämfört med masterexamen eller motsvarande.

Bland kvinnor är skillnaden i andelen deltagare i personalutbildning efter utbildningsnivå större än för män. De högutbildade kvinnorna



deltar i högre grad än högutbildade män, 78 respektive 73 procent. Bland personer med förgymnasial utbildningsnivå är det istället män som deltar i högre grad än kvinnor. Där är det 30 procent av kvinnor som deltar i personalutbildning, motsvarande andel för män är 43 procent. Gruppen med förgymnasial utbildning är liten i förhållande till de två andra grupperna med högre utbildningsnivå. Förgymnasial utbildningsnivå utgör endast tolv procent av samtliga sysselsatta och män är överrepresenterade i den gruppen.

**Diagram 3.2 Andel deltagare i personalutbildning efter utbildningsnivå och kön, 25–64 år**  
Anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning. Andel i procent.



## Personalutbildning inte lika vanligt i små företag

Företag har olika förutsättningar att planera och bedriva personalutbildning på ett strukturerat sätt. Det finns flera faktorer som påverkar. Stora volymer av personalutbildning hos stora företag gör att kostnaden per individ kan minska jämfört med mindre företag som kanske inte har samma förhandlingsposition gentemot utbildningsanordnare eller konsulter. Stora volymer kan även innebära att företag kan investera i teknologi och infrastruktur som stödjer personalutbildning. Det kan små företag ha svårt att erbjuda. Det är även så att företag med specialiserade HR-avdelningar har större möjligheter att satsa på personalutbildning.

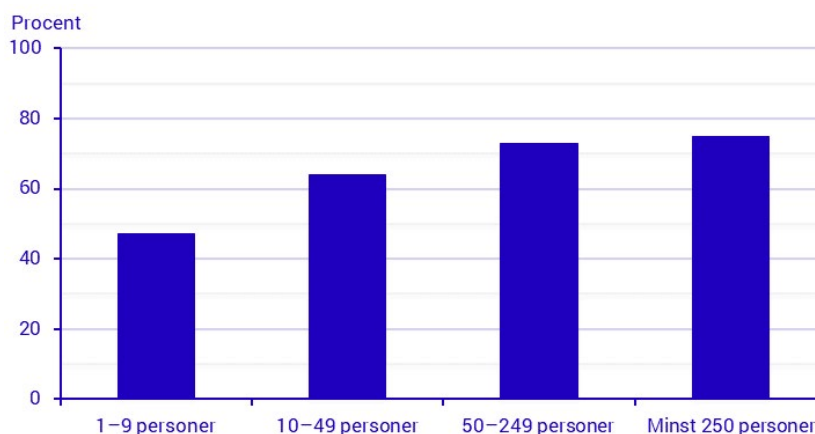
I medelstora företag med 50 – 249 anställda och stora företag med minst 250 anställda är det ungefär lika vanligt med personalutbildning, 73 respektive 75 procent. I medelsmå företag med 10–49 anställda hade 64 procent deltagit i personalutbildning vilket är en lägre andel än för medelstora och stora företag.

Nästan hälften, 47 procent, av de sysselsatta inom företag med färre än 10 anställda har deltagit i personalutbildning, vilket är lägre än andelarna för de övriga företagsstorlekarna. Att anställda i små företag

deltar mindre i personalutbildning beror till viss del på att små företag har begränsade resurser att arbeta på ett planerat sätt med företagets kompetensförsörjningsbehov<sup>12</sup>. Personer med förgymnasial utbildningsnivå, som tidigare nämnts deltar i lägre grad i personalutbildning, är överrepresenterade i de små företagen.

Det finns inga skillnader i andel deltagare mellan kvinnor och män avseende företagsstorlek.

**Diagram 3.3 Andel deltagare i personalutbildning efter arbetsställets storlek, 25–64 år.** Anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning. Andel i procent.



\*Företagsstorleken avser arbetsställets storlek och har uppskattats av uppgiftslämnarna. Det var 4 procent som inte kunde uppskatta antalet anställda, de ingår inte i diagram 3.3.

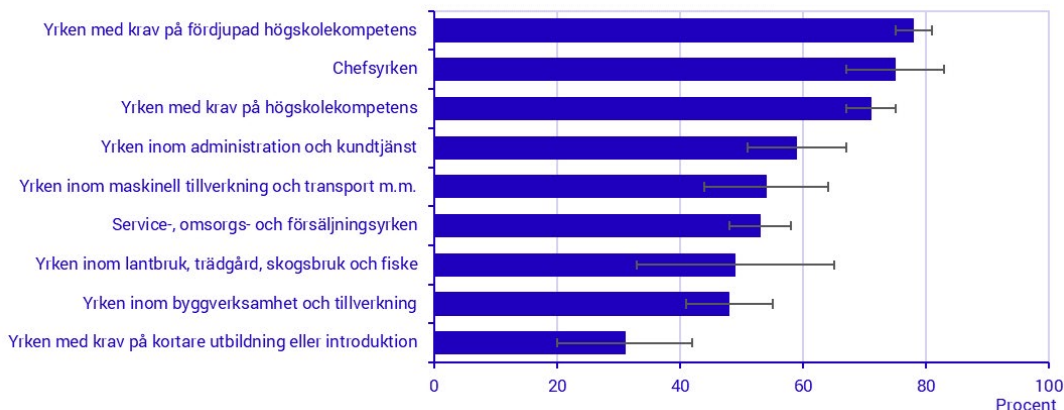
Yrkesgrupper är kodade enligt ISCO-08 på 2-siffrnivå (The international standard classification of occupations), där det finns 46 olika yrkesgrupper. För att nå tillräcklig kvalitet i skattningarna krävs aggregering till den grövsta nivån eftersom många yrkesgrupper är små. Skattningen för yrkesgruppen militära yrken är dock för osäker och redovisas därför inte.

## Personalutbildning vanligast i yrken som kräver högskolekompetens samt i chefsyrken

Det är stora skillnader i personalutbildningsdeltagande mellan olika yrken. Personalutbildning var vanligt förekommande bland personer med chefsyrken samt yrken med krav på högskolekompetens eller krav på fördjupad högskolekompetens. Det är över 70 procent deltagare i personalutbildning i dessa tre yrkesgrupper vilket är högre än i övriga yrkesgrupper. Minst vanligt är personalutbildning i yrken inom *Lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske*, yrken inom *Byggverksamhet och tillverkning* samt yrken med *Endast krav på en kortare utbildning eller en introduktion*.

<sup>12</sup> [Kompetensförsörjning i små och medelstora företag \(tillvaxtanalys.se\)](https://www.tillvaxtanalys.se/competence-provision-in-small-and-medium-sized-businesses)

**Diagram 3.4 Andel deltagare i personalutbildning efter yrkesgrupp, 25–64 år**  
Anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning. Andel i procent.

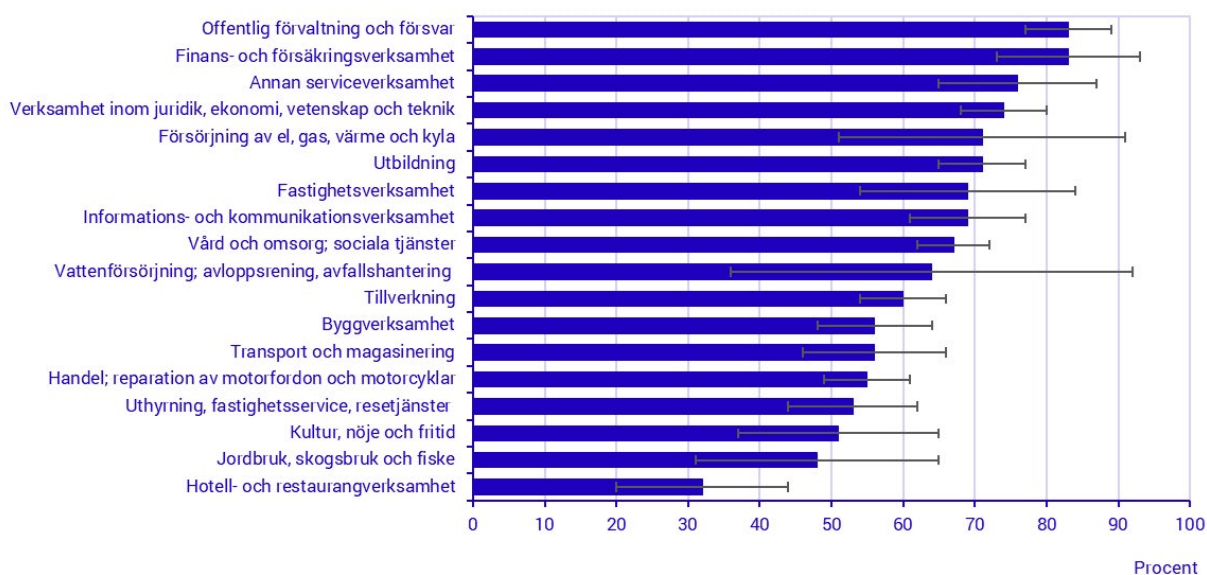


\* Osäkerheten i skattningarna blir större när resultaten bryts ner på många redovisningsgrupper. I diagrammet presenteras osäkerhetstalen som 95-procentiga konfidensintervall kring punktskattningarna.

## Personalutbildning minst vanligt i hotell- och restaurangverksamhet

Det är stora skillnader mellan skattningarna för personalutbildningsdeltagande mellan olika näringsgrenar. Över 80 procent av de anställda inom *Offentlig förvaltning och försvar* har deltagit i personalutbildning medan motsvarande skattning för *Hotell- och restaurangverksamhet* är 32 procent.

**Diagram 3.5 Andel deltagare i personalutbildning efter näringsgren, 25–64 år**  
Anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning. Andel i procent.



\* Osäkerheten i skattningarna blir större när resultaten bryts ner på många redovisningsgrupper. I diagrammet presenteras osäkerhetstalen som 95-procentiga konfidensintervall kring punktskattningarna. Skattningen för tre näringsgrenar, Utvinning av mineral, Förfärdigande av metallvaror och Verksamhet i internationella organisationer är mycket osäkra och redovisas därför inte.

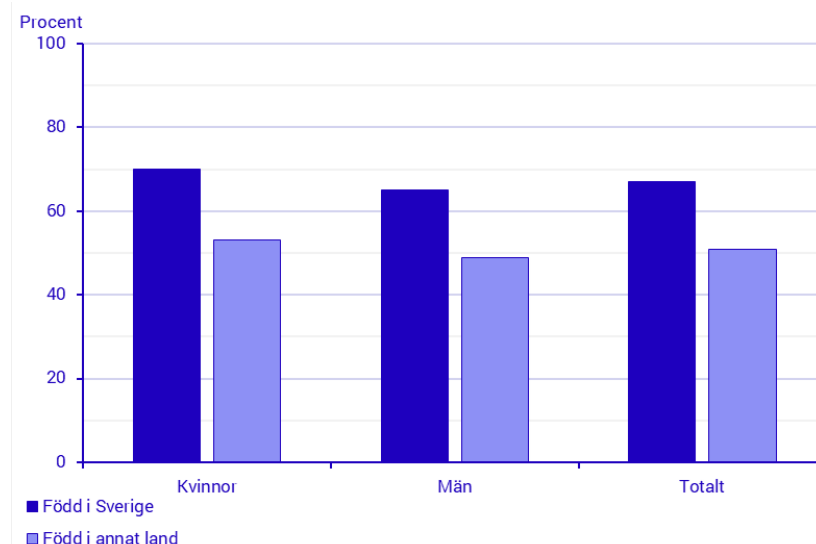
## Personer födda utanför Sverige deltar mindre i personalutbildning

Av de 4,3 miljoner sysselsatta personerna i åldern 25–64 år är ungefär var femte född utomlands. Den här gruppen deltar mindre i personalutbildning än inrikes födda. Det är 51 procent av utrikes födda som angett att de deltagit i personalutbildning under de senaste tolv månaderna. För inrikes födda är andelen klart högre, 67 procent. Mönstret att inrikes födda har högre deltagande i personalutbildning än utrikes födda gäller för både kvinnor och män.

Utrikes födda som arbetar inom näringsgrenen *Hotell- och restaurangverksamhet* har deltagit i mycket lägre grad än inrikes födda som arbetar i samma näringsgren, 15 respektive 47 procent. Utrikes födda är dessutom överrepresenterade i denna kategori. I flera andra näringsgrenar är det ingen skillnad mellan inrikes och utrikes födda i andel personer i personalutbildning. Det gäller exempelvis för *Informations- och kommunikationsverksamhet* samt *Fastighetsverksamhet*.

Sysselsatta kvinnor som invandrat till Sverige för mer än 10 år sedan deltar i högre grad i personalutbildning än de som invandrat under de senaste 10 åren. Motsvarande förhållande gäller inte för sysselsatta män. Där syns ingen skillnad beroende på hur länge sedan de invandrat till Sverige.

**Diagram 3.6 Andel deltagare i personalutbildning efter födelseland och kön, 25–64 år**  
Anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning. Andel i procent.



## Icke-formella personalutbildningsaktiviteter

I Undersökningen om vuxnas deltagande i utbildning ligger tyngdpunkten på icke-formell utbildning eftersom det är en viktig del i vuxnas utveckling och livslångt lärande samt arbetsmarknadens kompetensförsörjning. Som visats i tidigare avsnitt är icke-formell

personalutbildning mycket vanligare än formell personalutbildning. Under en tolv månaders period genomfördes 6,4 miljoner icke-formella personalutbildningsaktiviteter och det var 2,7 miljoner sysselsatta personer som deltog i personalutbildning. Det här avsnittet begränsas till att beskriva icke-formell personalutbildning och dess egenskaper.

## Handledning i arbete är vanlig form av personalutbildning

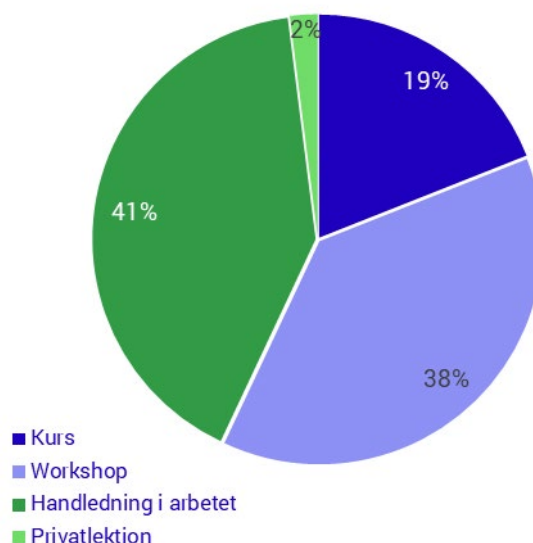
Icke-formell personalutbildning kan ske via en mängd olika utbildningsformer. I Undersökningen om vuxnas deltagande i utbildning kategoriseras de till följande fyra grupper:

- kurser och studiecirklar
- workshops, konferenser och föreläsningar
- handledning i arbetet
- privatlektioner

Handledning i arbetet är den vanligaste formen av personalutbildning då 41 procent av alla icke-formella personalutbildningsaktiviteter var i den formen. Lärandet sker då i arbetssituationen, det kan exempelvis vara en ny programvara eller maskin som den anställde fått lära sig under skarpt arbete. Nästan lika vanligt som handledning i arbetet är workshops, konferenser och föreläsningar som utgjorde 38 procent av alla icke-formella personalutbildningsaktiviteter. Kurser och studiecirklar som ofta pågår lite längre tid svarade för 19 procent och mindre vanligt var privatlektioner med endast 2 procent. Privatlektioner är mer vanligt förekommande i fritidsrelaterade aktiviteter, utan koppling till arbetet.

**Diagram 3.7 Andel personalutbildningsaktiviteter efter utbildningsform**

Aktiviteter genomförda av anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, 25–64 år. Andel i procent.

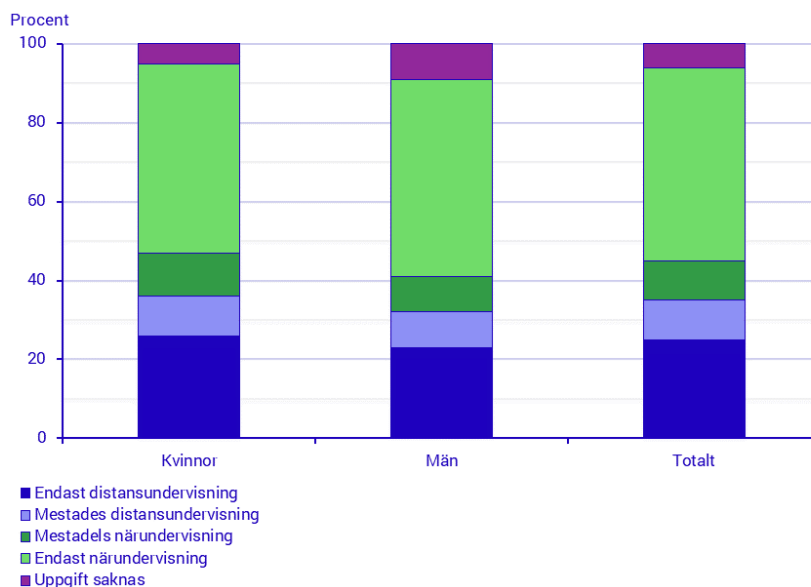


## Personalutbildning på distans har ökat mycket

En fjärdedel av alla personalutbildningsaktiviteter genomfördes helt på distans och ytterligare 10 procent genomfördes mestadels som distansutbildning. Det är alltså mer än en tredjedel av alla personalutbildningsaktiviteter som huvudsakligen sker på distans. När undersökningen gjordes för sex år sedan var det bara 5 procent av alla personalutbildningsaktiviteter som genomfördes huvudsakligen på distans. Även 2012 var andelen distans 5 procent av all personalutbildning. Tekniken har gått framåt och pandemin skyndade på företagen att ställa om med hjälp av digitala verktyg, inte bara för kommunikation och möten utan även personalutbildning.

### Diagram 3.8 Andel personalutbildningsaktiviteter efter distans-/närundervisning

Aktiviteter genomförda av anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, 25-64 år. Andel i procent.



Det finns ingen skillnad mellan kvinnor och män avseende distans- eller närundervisning när de fyra grupperna jämförs. Men om grupperna endast och mestadels på distans slås ihop och jämförs med endast och mestadels närundervisning så deltar kvinnor oftare i distansutbildning än män. Det går även att se skillnader mellan vissa yrkesgrupper. Exempelvis har yrken inom maskinell tillverkning och transport i högre grad närundervisning än chefsyrken och yrken med krav på högskolekompetens som istället har högre grad distansundervisning.

Det finns inga skillnader i andelen personalutbildningsaktiviteter som sker på distans jämfört med närundervisning vid en analys av bakgrundsvariabler som deltagarens ålder, inrikes/utrikes född, utbildningsnivå, regional indelning eller arbetsställets storlek.

Digitala verktyg används mer och mer i personalutbildning, oavsett om aktiviteten genomförs på distans eller närundervisning. Ungefär var femte deltagare har haft kontakt med läraren online och det är lika

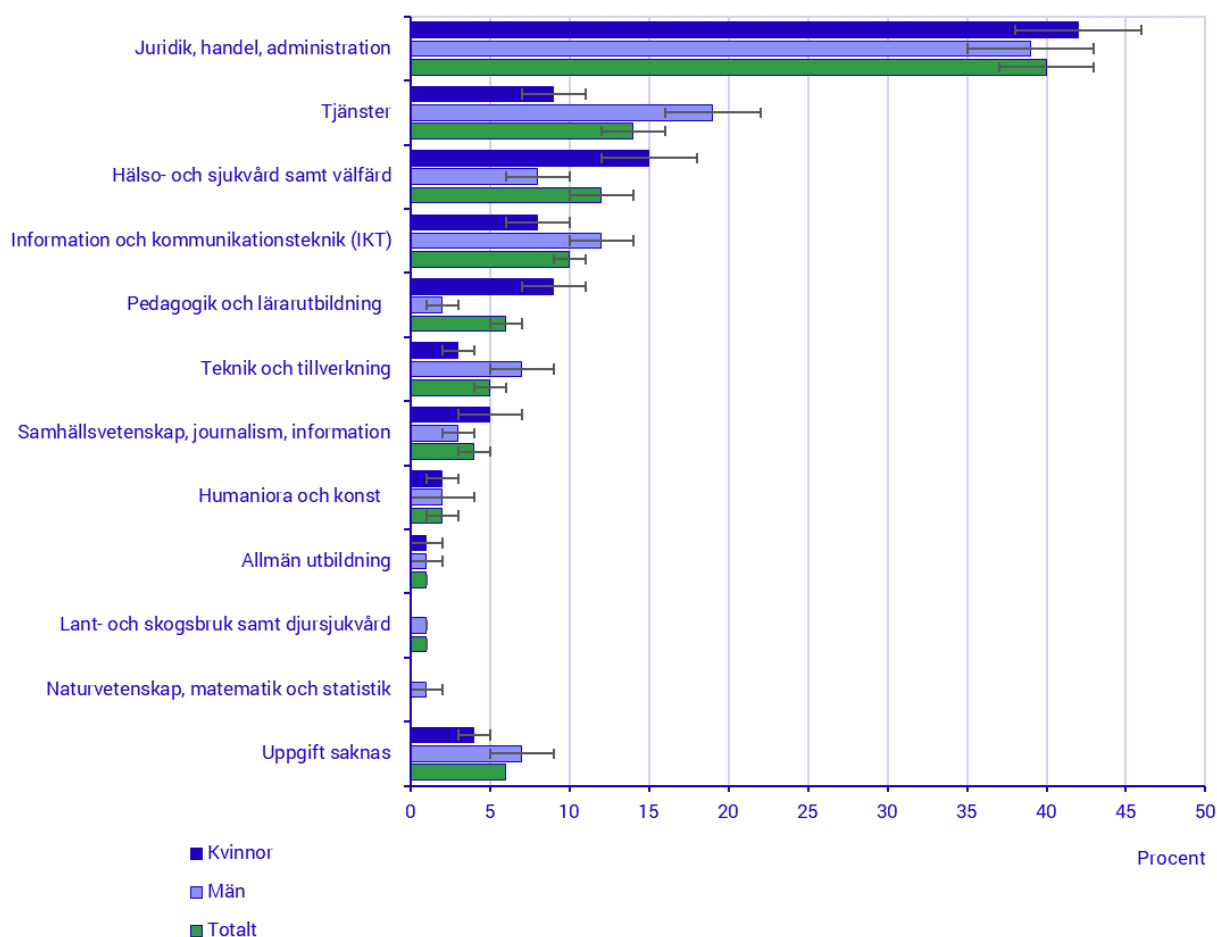
vanligt att ha kontakt med andra kursdeltagare online. Nästan 40 procent av personalutbildningsdeltagare har fått utbildningsmaterial från läraren tillgängliga online.

## Juridik, handel, administration vanligaste inriktningen för personalutbildning

*Juridik, handel, administration* är den klart mest vanligt förekommande utbildningsinriktningen då 40 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, effektiviseringsutbildningar samt introduktionsutbildningar. Dessutom ingår alla utbildningar med juridik som huvudämne, men det är få aktiviteter som har den här inriktningen.

**Diagram 3.9 Andel personalutbildningsaktiviteter efter utbildningsinriktning**

Aktiviteter genomförda av anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, 25–64 år. Andel i procent.



\* Osäkerheten i skattningarna blir större när resultaten bryts ner på många redovisningsgrupper. I diagrammet presenteras osäkerhetstalen som 95-procentiga konfidensintervall kring punktskattningarna

Förutom den vanligaste inriktningen *Juridik, handel, administration* är det högst andel för *Tjänster* följt av *Hälso- och sjukvård samt välfärd* samt *Informations och kommunikationsteknik (IKT)* som alla utgör minst 10 procent vardera av alla personalutbildningsaktiviteter. I de här tre huvudinriktningarna tillsammans med *Teknik och tillverkning* samt *Pedagogik och lärarutbildningar* finns det skillnader mellan kvinnor och män. Det beror till stor del på att könsfördelningen är sned inom de här utbildningsinriktningarna. Personalutbildningsaktiviteter inom *Pedagogik och lärarutbildningar* samt *Hälso- och sjukvård samt välfärd* består av en högre andel kvinnor än män. Inom *Tjänster, Informations och kommunikationsteknik (IKT)* samt *Teknik och tillverkning* är andelen män högre än kvinnor. Det är 6 procent av personalutbildningsaktiviteterna som saknar uppgift om inriktning.

Utbildningens inriktning talar om vad aktiviteten handlar om för ämne, men personalutbildningsaktiviteter inom samma inriktning kan syfta till att utveckla olika förmågor. Därför finns även uppgifter om vilken förmåga som deltagaren i personalutbildningen i huvudsak lärde sig. I undersökningen listades 14 förmågor där den viktigaste efterfrågades. Vid en korsanalys mellan huvudsaklig inlärd förmåga och aktivitetens inriktning visar det sig att förmågor och inriktning samvarierar. Förmågor inom *Ledarkunskaper* och *Samarbetsförmåga och företagsadministration* är kraftigt överrepresenterat inom inriktningen *Juridik, handel och administration*. På samma sätt är förmågor inom *Räkne, läs, och skrivkunskap* starkt kopplat till inriktningen *Pedagogik och lärarutbildning*. *Tekniska/praktiska förmågor* är överrepresenterade i två inriktningar; *Informations och kommunikationsteknik (IKT)* samt *Teknik och tillverkning*. Den förmåga som är mest utspridd mellan inriktningarna är *Kommunikation*. Statistiktabeller om vilka förmågor aktiviteterna lett till finns i tabellbilaga.

## **Skäl till deltagande i personalutbildning**

Ungefär var fjärde sysselsatt har angett att skälet till deltagande i personalutbildning är att kunna *göra sitt jobb bättre*. Att *öka kunskaper inom ett intressant ämnesområde* samt att *arbetsgivaren eller lagen krävde det* är också vanliga skäl för att delta i personalutbildning.

Det finns skillnader mellan kvinnor och män avseende skäl till att delta i personalutbildning. Män anger i högre grad än kvinnor tre skäl till deltagande; att *minska risken att förlora arbetet*, att *det krävdes av arbetsgivare eller enligt lagen* samt för att *få ett intyg*. De två sista hänger delvis ihop, om det finns krav att gå utbildningen är det även vanligt med intyg, utbildningsbevis eller certifikat. Inget skäl var överrepresenterat bland kvinnor. Det var 9 procent som inte angav något av alternativen vilket betyder att deltagandet berodde på andra, ej specificerade skäl.



Det finns fler bakgrundsfaktorer där skälen skiljer sig i olika grupper. Exempelvis deltar personer födda i annat land i högre grad än inrikes födda för att förbättra sina karriärmöjligheter.

**Tabell 3.1 Andel personalutbildningsaktiviteter efter skäl till att delta och kön**

Aktiviteter genomförda av anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, 25–64 år. Andel i procent.

Skäl till att delta	Samtliga skäl			Huvudsakligt skäl		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Utföra arbetet bättre	74	73	74	50	44	47
Öka karriärmöjligheter	15	19	17	3	3	3
Minska risken förlora arbetet	5	11	8	..	1	0
Öka möjligheterna få arbete/byta arbete/yrke	7	10	9	1	1	1
Starta eget företag	..	2	1	..	0	..
På grund av organisationsförändringar/ tekniska krav	14	15	14	6	5	6
Krävdes av arbetsgivare eller enligt lag	24	32	28	13	22	17
Öka kunskaper inom intressant område	46	43	45	18	16	17
Få ett intyg	11	16	14	3	4	3
Träffa folk, ha kul	14	14	14	3	2	2
Hälsoskäl	4	4	4	2	1	1
Ideellt arbete	6	6	6	1	1	1
Uppgift saknas	3	6	5	0	0	0

\*Andelarna summer till över 100 procent eftersom det kan finnas flera skäl till deltagande i utbildning var det tillåtet att välja flera alternativ.

De som angett fler än ett skäl fick specificera det huvudsakliga skälet. Tillsammans med de som bara angett ett enda alternativ kan då huvudsakligt skäl redovisas vilket finns till höger i Tabell 3.1. Det är de tre vanligaste skälen som hamnar i topp även när fokus riktas mot det huvudsakliga skälet. Knappt hälften, 47 procent, av deltagarna i personalutbildning har huvudsakligen gjort det för att kunna *utföra sitt arbete bättre*. Det är 17 procent som angett att utbildningen *krävdes av arbetsgivare eller enligt lag*. Det är även 17 procent som svarat *öka kunskaper inom ett intressant ämne* som huvudsakligt skäl. De här tre skälen sticker ut som de vanligaste huvudsakliga skälen till deltagande i personalutbildning då övriga skäl valts i mycket liten utsträckning.

Initiativet till personalutbildning kommer vanligtvis från arbetsgivaren men i vissa fall från den anställde själv. Om arbetsgivaren inte uppmuntrar till personalutbildning kan andelen som deltar bli lägre. Arbetsgivaren kan exempelvis föreslå en lämplig personalutbildning för att möta ett kompetensbehov. Arbetsgivaren kan också ställa krav på den anställde om det finns krav på kompetensen. De flesta deltagarna i personalutbildning, 42 procent, har angett att initiativet kom som ett krav från arbetsgivaren. Ungefär 30 procent svarade att det var ett

förslag från arbetsgivaren och ungefär 20 procent menar att initiativet kom från dem själva. Det saknas uppgift för 8 procent av deltagarna.

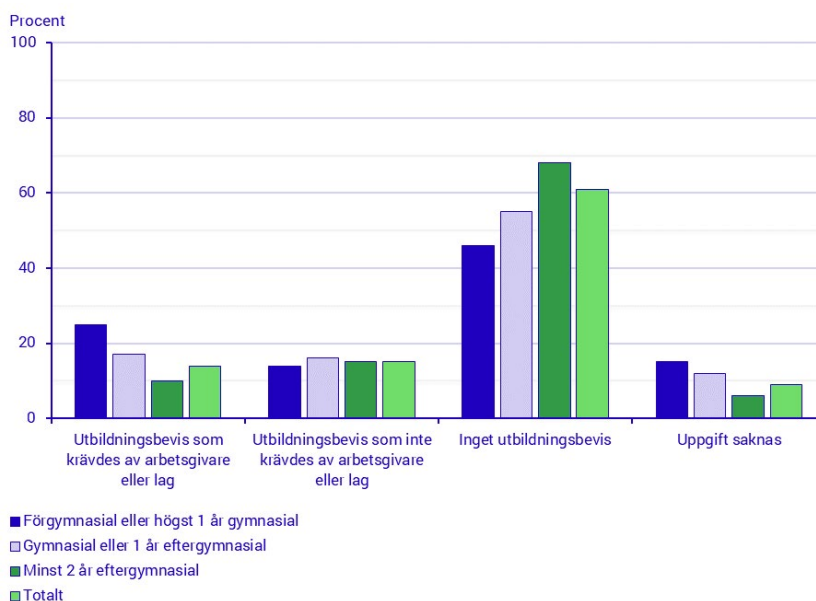
## Knappt var tredje personalutbildning leder till utbildningsbevis

Formell utbildning leder oftast till en examen eller motsvarande utbildningsbevis, men det är mindre vanligt bland personalutbildningsaktiviteter. Ungefär 30 procent angav att aktiviteten ledde till ett utbildningsbevis, intyg, 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.

I 14 procent av fallen krävdes det här utbildningsbeviset av arbetsgivare eller lag och det är vanligare bland personer med högst 1 år eftergymnasial utbildningsnivå jämfört med personer med minst 2 års eftergymnasial utbildningsnivå. Det här kravet är även vanligare bland män än kvinnor. Det finns även skillnader mellan yrken. Yrken inom byggverksamhet och tillverkning samt yrken inom maskinell tillverkning och transport har en högre andel personalsutbildningsaktiviteter som leder till utbildningsbevis som krävts av arbetsgivare eller lag, jämfört med yrken med krav på högskolekompetens och chefsyrken. Inom de här yrkena förekommer ofta maskiner och fordon som arbetsredskap, vilka kan kräva någon form av utbildningsbevis.

### Diagram 3.10 Andel personalutbildningsaktiviteter som ledde till utbildningsbevis efter utbildningsnivå

Aktiviteter genomförda av anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, 25–64 år. Andel i procent.

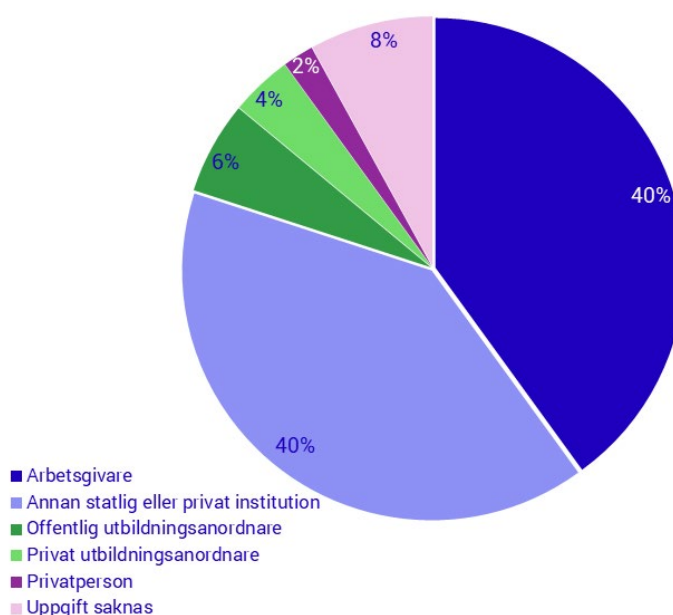


## Anordnare av personalutbildning är ofta arbetsgivaren själv

Begreppet personalutbildning innebär att arbetsgivaren har finansierat utbildningen på något sätt. Det kan vara kursavgifter som betalas helt eller delvis av arbetsgivaren, eller att utbildningen genomförts på betald arbetstid. Av 6,4 miljoner personalutbildningsaktiviteter under en tolv månadersperiod var det 40 procent där kursledaren kom från arbetsgivaren själv. För en lika stor andel, 40 procent av aktiviteterna, kom personen som höll i utbildningen från en (annan) statlig eller privat institution. Kursledaren var mer sällan en privatperson, från en privat eller offentlig utbildningsanordnare. Det kan vara svårt att minnas vem som anordnade utbildningen. För 8 procent av personalutbildningsaktiviteterna saknas uppgift om varifrån personen som höll i utbildningen kom ifrån.

**Diagram 3.11 Andel personalutbildningsaktiviteter efter anordnare**

Aktiviteter genomförda av anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, 25–64 år. Andel i procent.

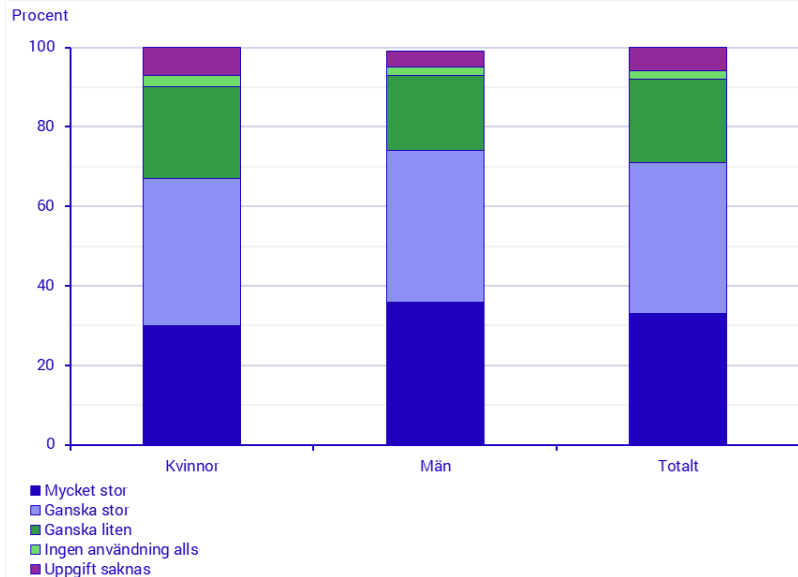


## Stor nytta av personalutbildning inom tolv månader

De icke-formella personalutbildningsaktiviteterna har gett stor nytta inom tolv månader. En tredjedel av aktiviteterna har gett deltagarna mycket stor nytta inom tolv månader från utbildningens avslut och ytterligare ungefär 40 procent har gett ganska stor nytta. Det betyder att tre av fyra personalutbildningsaktiviteter har gett stor eller ganska stor nytta inom tolv månader. Det finns inga verkliga skillnader mellan vare sig kvinnor och män eller avseende andra bakgrundsvariabler.

**Diagram 3.12 Andel personalutbildningsaktiviteter efter grad av nytta inom tolv månader samt kön**

Aktiviteter genomförda av anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, 25–64 år. Andel i procent.



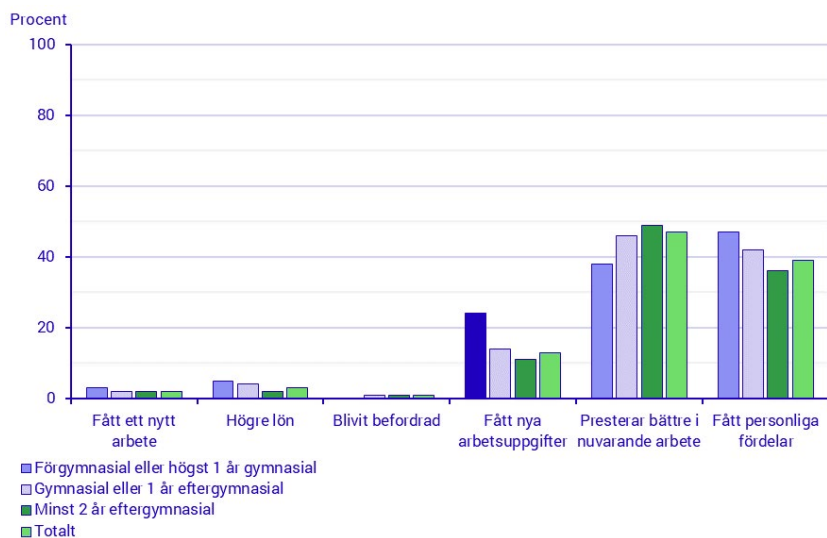
Hur hög grad av användning eller hur stor nytta utbildningen gett är subjektivt och bestäms delvis av vilken nytta deltagaren trodde att den skulle ge innan utbildningen. En utbildning med låga förväntningar före utbildningen som sedan ger mer nytta än deltagaren trott uppskattas eventuellt som en mer nyttig utbildning än en utbildning med höga förväntningar som inte gav fullt så mycket som deltagaren hoppats på.

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 eller karriärmöjligheter som utbildningarna gett dem. Det visas i Diagram 3.13. Typen av nytta kallas för utbildningens utfall och det var möjligt att ange fler än ett utfall. Därför summerar staplarna till över 100 procent.

Förhöjd arbetsprestation är det vanligaste utfallet. Nästan hälften av deltagarna i personalutbildningsaktiviteterna har angett att de *presterar bättre i nuvarande arbete*. Men trots att det handlar om personalutbildning har nästan 40 procent av aktiviteterna lett till *personliga fördelar* hos deltagarna. Tillsammans med att *få nya arbetsuppgifter* är dessa tre utfall de klart vanligaste utfallen. Det är ovanligt att enskilda personalutbildningsaktiviteter lett till *nytt arbete*, *högre lön* eller *befordran* inom tolv månader. Kategorin *personliga fördelar* samlar ihop de utfall som inte är kopplade till arbetet. Det kan exempelvis vara att få träffa andra människor eller fräscha upp eller bibehålla kunskaper eller förmågor för egen nytta.

### Diagram 3.13 Andel personalutbildningsaktiviteter efter typ av utfall samt utbildningsnivå

Aktiviteter genomförda av anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, 25–64 år. Andel i procent.



### Hur långa är personalutbildningar?

Personalutbildning pågår vanligtvis under en relativt kort period. Ibland är det bara ett utbildningstillfälle, men det kan även vara flera tillfällen utspridda över tid. Det brukar handla om några timmar upp till en vecka, även om det förekommer längre.

Medianvärdet för personalutbildningsaktiviteterna är 8 timmar, vilket motsvarar en heldag. En av tio aktiviteter är 40 timmar eller längre. Det finns inga observerade skillnader i aktiviteternas längd avseende kvinnor och män eller andra bakgrundsfaktorer. Eftersom det kan vara svårt att minnas kortare personalutbildningsaktiviteter som ägde rum för tolv månader sedan är troligen antalet timmar som personalutbildningsaktiviteten ägde rum något överskattat.

## 4. Övrig icke-formell utbildning och informellt lärande

### De viktigaste resultaten:

- Var sjätte deltog i icke-formell utbildning på fritiden.
- Humaniora och konst samt Tjänster är den vanligaste inriktningen.
- Nära hälften av icke-formella utbildningsaktiviteter, genomförda på fritiden är gratis.

Det här kapitel handlar om vuxna personers, 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. Den här utbildningstypen 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 tolv 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.

### Vad betyder icke-formell utbildning på fritiden för individen och samhället?

Icke-formell utbildning på fritiden omfattar kortare kurser och studiecirkel, workshops, seminarier, föreläsningar samt privatlektioner som syftar till att sprida och utveckla fritidsintressen eller fortbildning för arbetslivet. Det är kurser och studiecirkel inom exempelvis språk, hantverk, foto, matlagning och dans. Studieförbunden är stora anordnare av dessa utbildningar. Den här typen av utbildning kopplar till flera viktiga områden och är viktigt ur både individuella och samhälleliga perspektiv. Dels det livslånga lärandet, att uppmuntra människor att fortsätta utveckla färdigheter och kunskaper även efter avslutad formell utbildning. Utbildning på fritiden ger människor möjlighet att följa sina intressen vilket kan främja personlig utveckling, välbefinnande och självförverkligande. På samhällsnivå kan utbildning på fritiden öka människors medvetenhet om samhällsfrågor och förmågan att bidra till samhällsutveckling samt minska samhällsklyftor om den är tillgänglig för alla. Det hjälper också samhället att hålla jämna steg med kunskaps- och teknikutvecklingen som ständigt förändras.

En icke-formell utbildning på fritiden kan vara arbetsrelaterad utan att klassas som personalutbildning även om det är relativt ovanligt. Det inträffar om utbildningen inte betalas av arbetsgivare eller inte bedrivs på betald arbetstid men ändå var arbetsrelaterad.

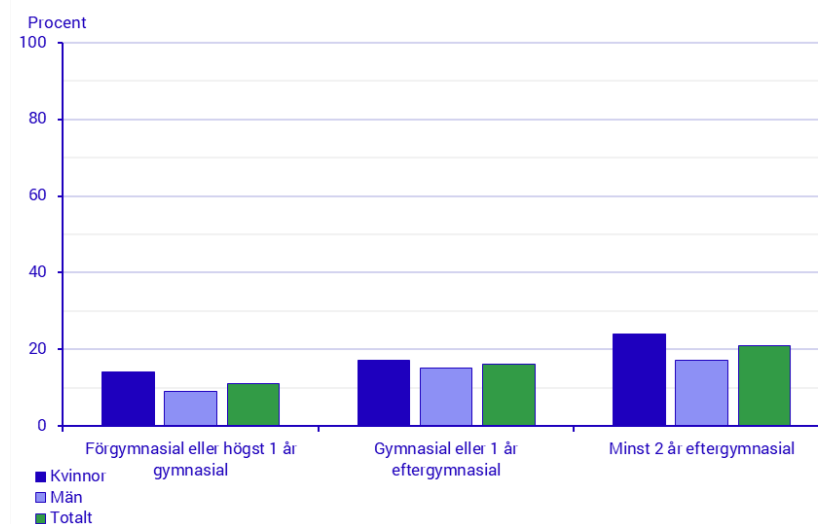
## Var sjätte deltog i icke-formell utbildning på fritiden

Bland vuxna personer i åldern 25–64 år har 17 procent genomfört minst en icke-formell utbildningsaktivitet på fritiden under de senaste tolv månaderna, vilket motsvarar ungefär 900 000 personer. Det är en större andel kvinnor som deltar i utbildning på fritiden än män. Av kvinnorna deltar 20 procent i minst en utbildningsaktivitet på fritiden, jämfört med 14 procent av männen.

Det finns också skillnader i andelen deltagare i icke-formell utbildning på fritiden avseende personers utbildningsnivå. Bland personer som har minst 2 år eftergymnasial utbildningsnivå har 21 procent deltagit i icke-formell utbildning på fritiden. Det är en skillnad jämfört med de 16 procent som deltagit bland personer med gymnasial utbildningsnivå. I gruppen med förgymnasial utbildningsnivå har 11 procent deltagit i icke-formell utbildning på fritiden.

**Diagram 4.1 Andel personer som deltagit i icke-formell utbildning på fritiden efter kön och högsta utbildningsnivå, 25–64 år**

Andel i procent.



Det finns också skillnader i andelen deltagare i icke-formell utbildning på fritiden mellan andra grupper. Skillnader finns främst avseende föräldrarnas utbildningsnivå samt språkkunskaper. Även i undersökningen 2016 visade sig de här två variabler sticka ut med samma mönster. När det gäller föräldrarnas utbildningsnivå är mönstret inte lika tydligt som deltagarens utbildningsnivå i Diagram 4.1 ovan, men det finns skillnader även avseende föräldrarnas utbildningsnivå.

Deltagandet är högre i gruppen med minst en högutbildad förälder jämfört med övriga.

Personens språkkunskaper har väldigt tydliga mönster kopplat till deltagande i icke-formell utbildning på fritiden. Personer som behärskar minst tre språk förutom sitt modersmål deltar i klart högre grad än de som inte kan några språk förutom modersmål, 26 respektive 7 procent. Att språkintresserade personer är överrepresenterade förklaras till stor del av att just språkkurser är vanliga bland icke-formella utbildningar på fritiden.

### **Var femte icke-formell utbildning som sker på fritiden är arbetsrelaterad**

I förra avsnittet nämndes att 900 000 personer deltog i icke-formell utbildning på fritiden. De 900 000 genomförde under en tolv månadersperiod ungefär 1 300 000 icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden. Kvinnor står för 800 000 av dessa deltagare och 500 000 utgjordes av män. Utbildningstyperna kurser och studiecirkel, workshops och seminarier samt privatlektioner förekommer ungefär till lika stor del.

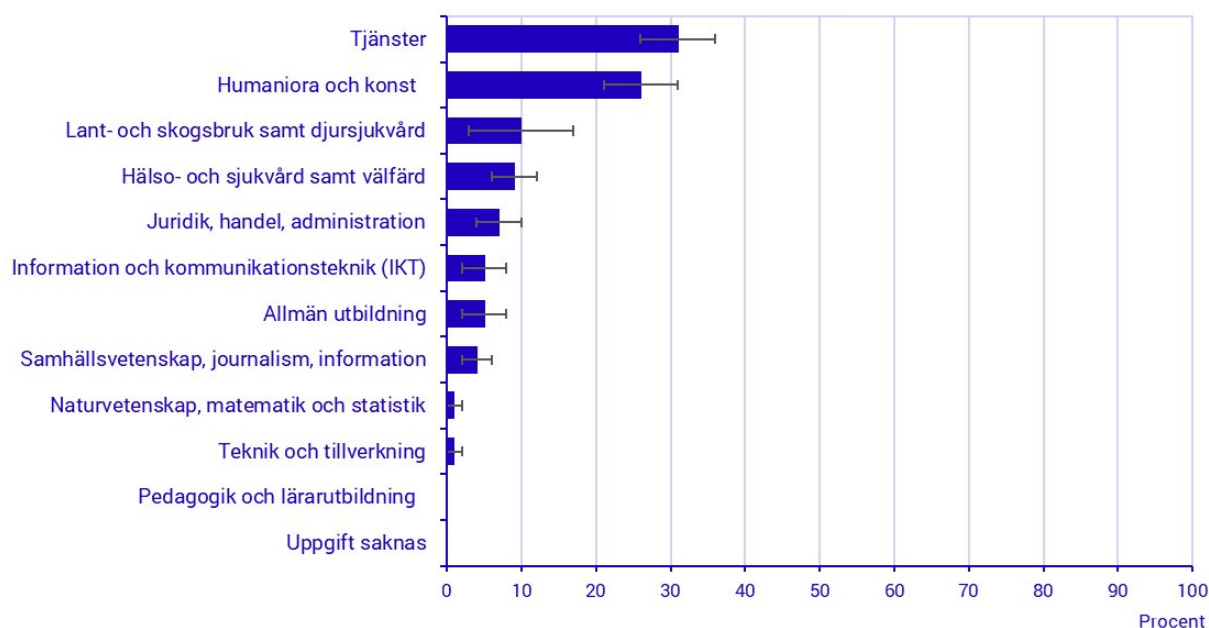
Att en aktivitet klassificeras till fritidsaktivitet beror på att den inte bedrivs på betald arbetstid eller att arbetsgivaren betalat något för utbildningsaktiviteten. Men det betyder inte att den nödvändigtvis handlade om fritidsintressen. Ungefär var femte icke-formell utbildningsaktivitet på fritiden var huvudsakligen arbetsrelaterad och andelen var högre bland personer med förgymnasial utbildningsnivå och arbetslösa.

### **Vanligt med inriktning mot tjänster och humaniora och konst**

Utbildningsaktiviteter som sker på fritiden skiljer sig jämfört med personalutbildningsaktiviteter när det gäller fördelningen över utbildningsinriktningar. Inriktning mot tjänster samt humaniora och konst är vanligast. Den breda inriktningen Tjänster innehåller utbildningsaktiviteter inom exempelvis idrott och friskvård, transport, skönhet och make-up, matlagning och säkerhetsutbildningar. Så här finns alla idrotts-, tränar- och instruktörsutbildningar, körkort- och förarutbildningar som är vanliga utbildningar på fritiden. Även utbildningar med inriktning mot lant- och skogsbruk samt djursjukvård är mycket vanligare bland utbildningsaktiviteter som sker på fritiden jämfört med personalutbildningsaktiviteter.



**Diagram 4.2 Andel icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden efter utbildningsinriktning**  
 Aktiviteter genomförda av personer 25–64 år. Andel i procent.



\* Osäkerheten i skattningarna blir större när resultaten bryts ner på många redovisningsgrupper. I diagrammet presenteras osäkerhetstalen som 95-procentiga konfidensintervall kring punktskattningarna

En fjärdedel av de icke-formella utbildningsaktiviteterna på fritiden anordnades helt som distansutbildning. Det är även relativt vanligt att utbildningsmaterial tillgängliggörs online då 36 procent angav att det här sker ofta, 18 procent angav ibland och 42 procent svarade att det aldrig sker. Det är nästan lika vanligt att kursdeltagare och lärare kommunicerar online eller att onlinekommunikation skedde mellan kursdeltagare.

### Skäl att delta i utbildning på fritiden har viss koppling till arbete

Skälen till att delta i icke-formell utbildning på fritiden skiljer sig mot skälen att delta i personalutbildning. Men det är inte så att skäl kopplade till möjligheter i arbete är mindre representerat här utan tvärtom. Andelen för *att öka karriärmöjligheter, minska risken att förlora arbete och öka möjligheter att få arbete/byta arbete* är högre än för personalutbildning. Men när ett huvudsakligt skäl ska väljas så reduceras de här skäl ner till obetydliga eller mycket små andelar. När huvudsakliga skäl anges så är det att *öka kunskaper inom ett intressant ämne* som är överlägset vanligast med 44 procent. Näst störst andel är av sociala skäl, att *träffa folk eller ha kul*.

**Tabell 4.1 Andel icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden efter skäl till att delta**  
Aktiviteter genomförda av personer 25–64 år. Andel i procent.

Skäl till att delta	Samtliga	Huvudsakligt
Utföra arbetet bättre	49	3
Öka karriärmöjligheter	44	4
Minska risken förlora arbetet	15	0
Öka möjligheterna få arbete/byta arbete/yrke	44	2
Starta eget företag	9	0
Pga. organisationsförändringar / tekniska krav	..	..
Krävdes av arbetsgivare eller enligt lag	9	7
Öka kunskaper inom intressant ämne	60	44
Få ett intyg	18	8
Träffa folk, ha kul	33	15
Hälsoskäl	15	9
Ideellt arbete	20	7
Uppgift saknas	0	0

## Kurslängd för utbildning på fritiden

Icke-formell utbildning på fritiden pågår vanligtvis under en kortare period än formell utbildning, men ofta längre än personalutbildning. Ibland är det bara ett utbildningstillfälle, men i många fall är det flera tillfällen utspridda över tid. Exempelvis kan det handla om ett eller två tillfällen per vecka över en månad eller termin.

Medianvärdet för längden på utbildningsaktiviteterna på fritiden är 13 timmar. Det är tio procent av aktiviteterna som är 75 timmar eller mer. Det finns inga observerade skillnader i aktiviteternas längd avseende kvinnor och män eller andra bakgrundsfaktorer.

Eftersom det kan vara svårt att minnas kortare utbildningsaktiviteter som ägde rum för tolv månader sedan är troligen antalet timmar som utbildningsaktiviteten ägde rum något överskattat.

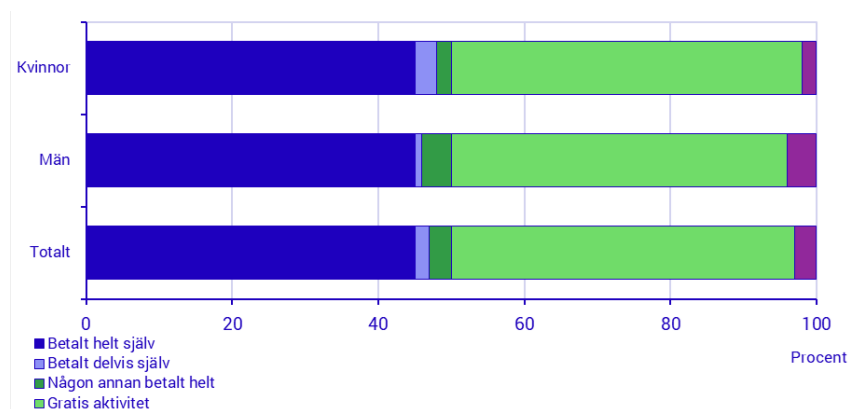
## Nästan hälften betalar ur egen ficka för utbildningsaktiviteter på fritiden

I knappt hälften av de icke-formella utbildningsaktiviteterna på fritiden har deltagaren själv betalat för utbildningskostnaderna, där 45 procent har betalat hela kostnaden själv och 2 procent har betalat delvis själv.

Ungefär lika stor andel deltagare, 47 procent, har uppgett att det var en gratis utbildningsaktivitet. Det finns ingen skillnad mellan kvinnor och män och inte heller avseende andra bakgrundsfaktorer.

**Diagram 4.3 Andel icke-formella utbildningsaktiviteter på fritiden, efter kön och vem som betalat**

Aktiviteter genomförda av personer 25–64 år. Andel i procent.



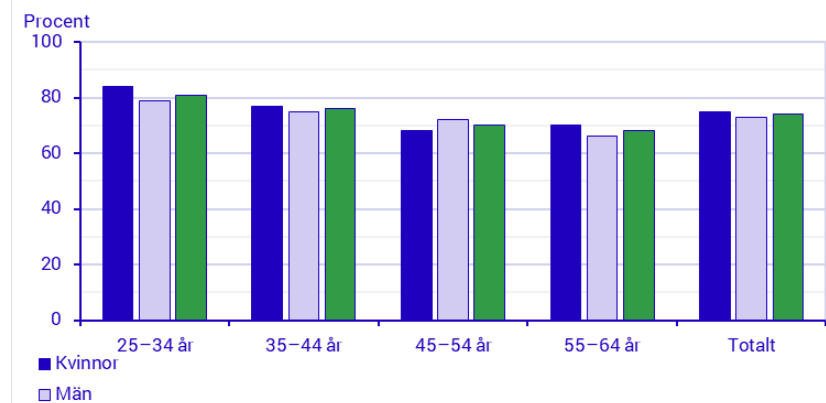
Kostnaderna för utbildningsaktiviteterna inkluderar direkta kostnader som anmälningsavgifter eller kursmaterial. Indirekta kostnader som mat, resor eller övernattningar ingår inte. Bland de som har betalat något är den genomsnittliga kostnaden 575 kronor och det finns heller ingen skillnad mellan kvinnor och män avseende beloppets storlek.

### Tre av fyra deltar i informellt lärande

Förutom formellt och icke-formellt lärande finns även lärande som inte är organiserat och institutionaliserat. Det kallas informellt lärande och tre av fyra personer 25–64 år deltog i informellt lärande under en tolv månadersperiod. Informellt lärande kan till exempel ske på egen hand, med hjälp av en vän eller kollega, via tryckta eller digitala källor. Det kan även ske i samband med besök av bibliotek, historiska platser eller museum, till exempel en guidad tur. Den gemensamma skärningspunkten är att lärandeaktiviteten ska vara planerad och avsiktlig. Lärandet ska inte ske slumpmässigt eller råka inträffa. Det informella lärandet kompletterar bilden av livslångt lärande tillsammans med formellt och icke-formell utbildning.

Det var vanligare att unga personer deltog i informellt lärande då över 80 procent av 25–34-åringar gjorde det. Bland 55–64-åringar var det 68 procent som deltog i informellt lärande.

**Diagram 4.4 Personer i informellt lärande under en tolv månadersperiod efter ålder**  
Personer 25–64 år. Andel i procent.



## Hur sker informellt lärande?

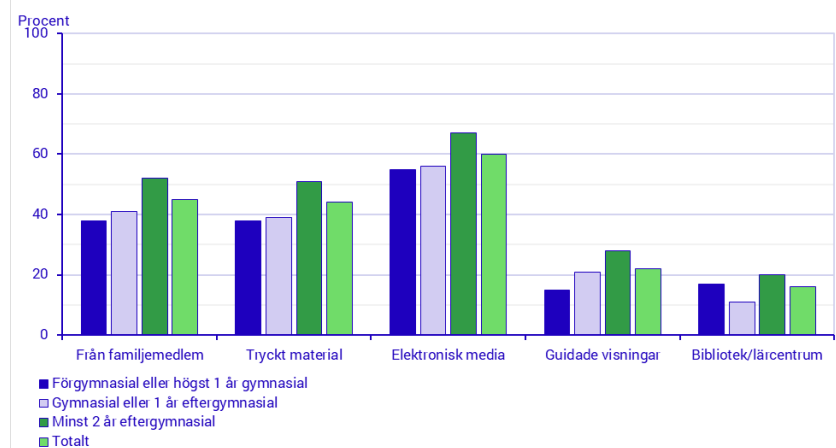
Informellt lärande kan ske på många olika sätt. För att personerna som deltog i undersökningen skulle tolka begreppet på liknande sätt ramas informellt lärande in i fem kategorier. Personerna fick svara på om de under de senaste tolv månaderna deltagit i lärande i var och en av kategorierna. Eftersom det är möjligt att delta i flera lärandeaktiviteter i olika former så summerar statistiken till mer än 100 procent.

Informellt lärande sker vanligtvis via elektronisk media då 60 procent deltagit via denna form. Drygt 40 procent har lärt sig via en familjemedlem och lika vanligt är det att tryckta material används vid informellt lärande. Det är inte lika vanligt med lärande via guidade visningar eller bibliotek.

Det är vanligare att personer med hög utbildningsnivå har deltagit i informellt lärande via alla typer utom bibliotek eller lärcentrum. Det finns en skillnad mellan kvinnor och män. Kvinnor har deltagit i informellt lärande via guidade visningar mer än män.

**Diagram 4.5 Personer i informellt lärande under en tolv månadersperiod efter lärandetyp och utbildningsnivå**

Personer 25–64 år. Andel i procent.



# 5. De som inte deltar i utbildning

## De viktigaste resultaten

- 32 procent anger att de vill delta eller delta mer i utbildning.
- 4 av 10 kvinnor upplevde att de inte har deltagit tillräckligt i utbildning
- Personer under 45 år vill delta i (mer) utbildning än personer över 45 år.
- Högre andel kvinnor anger att kostnad och hälsan bidrog till deras studiehinder.

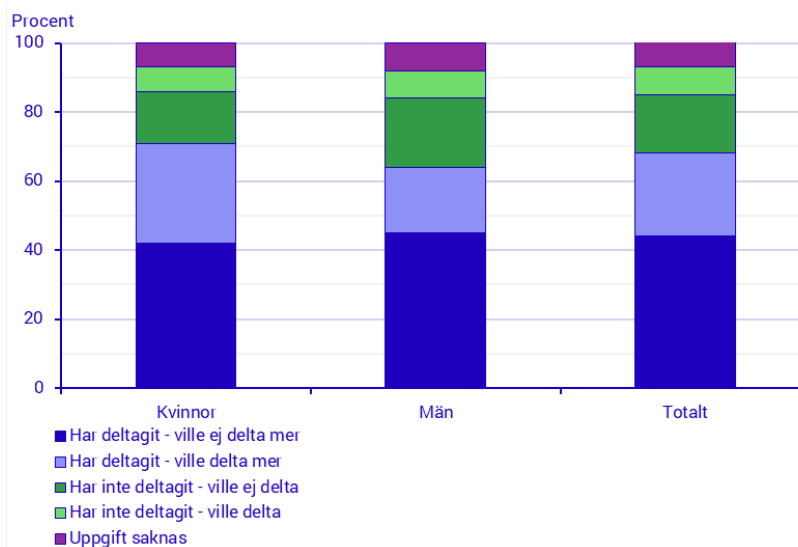
Sverige har ett relativt sett högt deltagande i formell eller icke-formell utbildning jämfört med övriga EU-länder. Tre av fyra personer i Sverige har deltagit i formell eller icke-formell utbildning någon gång under de senaste tolv månaderna. Det livslånga lärandet kan betraktas som en förutsättning för ett aktivt deltagande i arbets- och samhällslivet. Men det kan skilja sig i personers förutsättningar på grund av olika studiehinder. Det här kapitlet beskriver inledande individens egen bedömning och egna upplevda behov till att delta i utbildning. Vidare skildrar det kortfattat vilka studiehinder de upplever att det finns och vilka skäl som var vanligaste bland de här individerna till att inte delta i formell eller icke-formell utbildning.

Vilka grupper ville delta mer i utbildning? Lärandet kan betraktas vara en möjlighet att ta sig in på arbetsmarknaden men även för att stärka och utveckla den egna kompetensen. Hur stor andel som deltog och inte deltog i utbildning är avhandlat i kapitel 2. Det här kapitlet handlar om vilka som ville delta mer i utbildning. Generellt deltar män i lägre utsträckning än kvinnor, äldre deltar mindre än yngre, utrikesfödda deltar mindre än inrikes födda. Att personer inte deltar i utbildning betyder inte att de inte ville delta eller att behovet av utbildning inte finns. Det kan finnas skäl som hindrar personer till att delta eller delta i mer utbildning. I det här kapitlet kan utbildning vara både formell och icke-formell.

## 3 av 10 ville delta mer i utbildning

Det är 32 procent som har angett att de inte deltagit i utbildning i tillräcklig utsträckning, det vill säga att de som inte deltagit ville delta och de som hade deltagit ville delta mer i utbildning. Upplevelsen att inte delta tillräckligt i utbildning är vanligare bland kvinnor än bland män. Det var 36 procent av kvinnorna som ville delta mer i utbildning medan 27 procent av männen ville det.

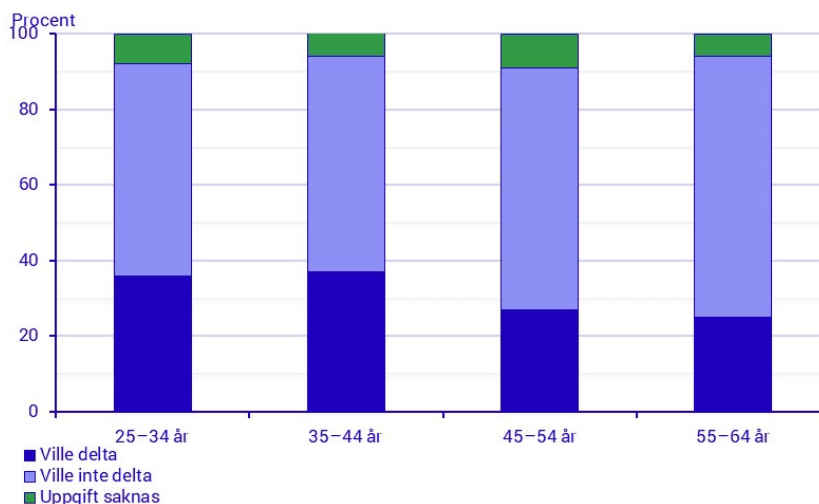
**Diagram 5.1 Deltagande i utbildning och egenupplevda bedömning till att delta (mer)**  
 Personer i åldern 25–64 år fördelat på kön. Andel i procent



## Vanligare att yngre vuxna vill delta i utbildning

Bland personer i åldrarna 25–44 år var det knappt 40 procent som uppger att de vill delta (mer) utbildning. Bland personer 45–54 år angav knappt 30 procent att de vill delta i (mer) utbildning och för personer 55–64 år vill 25 procent delta i (mer) utbildning.

**Diagram 5.2 Vuxnas egenupplevda bedömning till att delta i utbildning**  
 Personer i åldern 25–64 år fördelat på ålder. Andel i procent



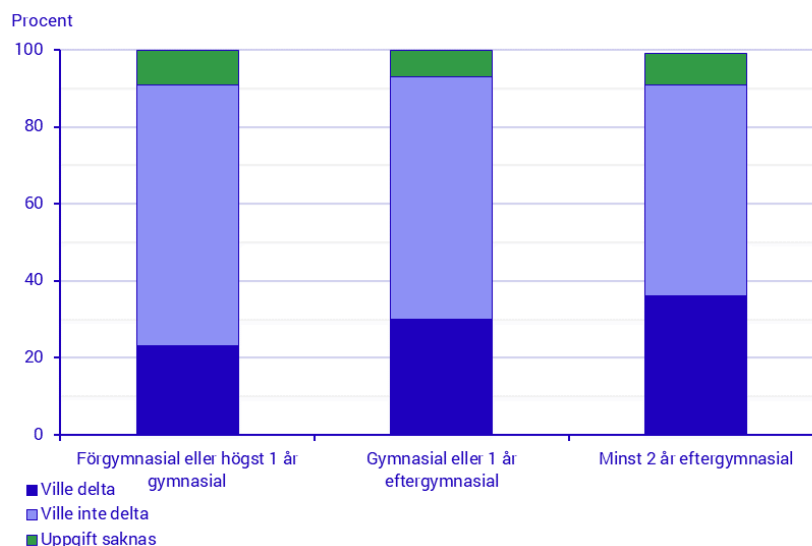
## Högtbildade deltar redan i utbildning men upplever de vill delta mer

Personer med en eftergymnasial utbildning var den grupp som i hög utsträckning upplevde att de inte deltagit tillräckligt i utbildning eller att de upplevde att de behöver delta. Knappt 4 av 10 angav att de vill delta i utbildning eller delta mer i utbildning. Bland personer med gymnasial utbildningsnivå var det 3 av 10 som inte deltagit tillräckligt

och bland personer med förgymnasial nivå var det strax över 2 av 10 som upplevde att de vill eller behöver delta i (mer) utbildning.

**Diagram 5.3 Vuxnas egenupplevda bedömning till att delta i utbildning**

Personer i åldern 25–64 år fördelat på utbildningsnivå. Andel i procent



## Egenupplevda skäl som hindrar deltagandet i utbildning

Personer som anses ha studiehinder är:

- de som har deltagit i utbildning men svarat att de ville delta mer
- de som inte har deltagit men svarat att de ville delta i utbildning
- personer som har deltagit och inte vill delta mer men hade behövt delta i mer utbildning.

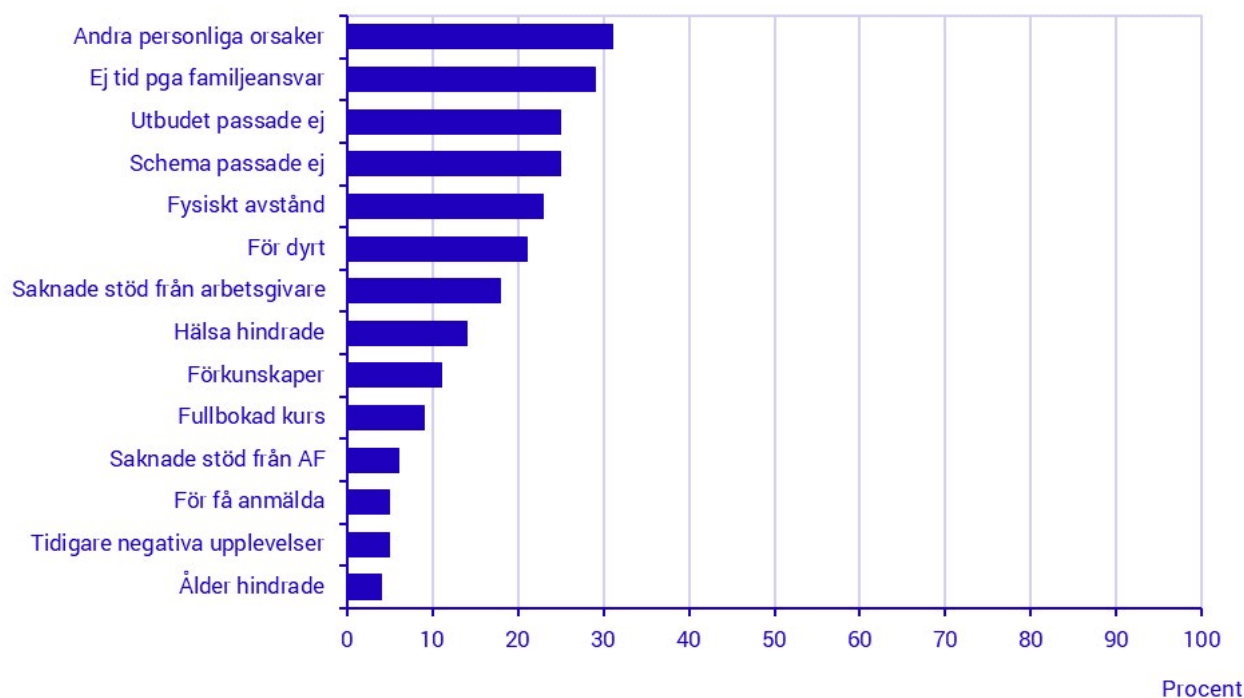
Personer som angett att de vill delta, att de vill delta mer eller att de har behov av att delta fick även besvara frågor kring varför de inte deltog i fler utbildningsaktiviteter. Anledningar till att inte delta i den mängd utbildningsaktiviteter som individen upplever vill delta i eller har behov av kan vara flera. Det kan bland annat bero på finansiella skäl, avstånd, utbildningsutbud hälsa eller till exempel behörighetskrav. I AES 2022 efterfrågades även om de upplevde att studiehindret till att delta i utbildning berodde på coronapandemin.

De skäl som personer i åldrarna 25–64 år upplevde hindrade deras deltagande i (mer) utbildning var framför allt *andra personliga orsaker* och *ej tid pga familjeansvar*. Därefter följer *utbudet passade ej*, *schemat passade ej* eller att *fysiska avståndet* hindrade att delta. Även att det var *för dyrt* eller att de *saknade stöd från arbetsgivare* upplevdes påverka deltagandet negativt. Därefter följer ett antal orsaker som till viss del påverkade men inte riktigt i samma utsträckning som ovan nämnda. Det finns viss skillnad mellan könen. Kvinnor angav i högre utsträckning än män att det var för dyrt eller att hälsa hindrade. I övrigt finns inga skillnader mellan kvinnor och män.

Att *andra personliga orsaker* är det vanligaste alternativet signalerar att listan med förutbestämda orsaker inte är optimal. Vad som ingår i *andra personliga orsaker* är inte styrt i undersökningen utan tolkas av individen själv. Det alternativet är avsett att komplettera övriga orsaker som är av personlig karaktär (*inte tid pga. familjeansvar, hälsan hindrade, ålder* eller *tidigare negativa upplevelser av utbildning*).

### Diagram 5.4 Skäl till studiehinder

Personer i åldern 25–64 år. Andel i procent



Om en orsak angavs som ett hinder för studier ställdes en följdfråga om det hindret hade något med pandemin att göra. Vid frågan om pandemin påverkade skälen till studiehinder var det främst *för få anmälda* som lyftes fram men även det *fysiska avståndet*, att *hälsan hindrade* och att *kursen var fullbokad*. Det indikerar att pandemin påverkade negativt och bidrog till studiehinder eftersom bland annat utbildningar ställdes in och antalet platser begränsades. Slutligen fick individerna svara på en summerande pandemifråga: *"Har pandemin påverkat ditt deltagande, själva genomförandet eller något annat relaterat till aktiviteterna?"* Det var 40 procent som angav att pandemin hade påverkat deras deltagande i utbildning och det var lika vanligt att pandemin påverkade positivt som negativt. Det finns ingen ytterligare information om varför en relativt stor andel personer svarat att pandemin påverkat deras studiedeltagande positivt.



# Kort om statistiken

AES (Adult Education Survey) är en EU-undersökning om vuxnas deltagande i utbildning. Innehållet i rapporten baseras på undersökningen som genomfördes i Sverige under 2022–2023. Undersökningen genomförs i alla EU-länder samt ytterligare några länder och resultaten publiceras av Eurostat (EU:s statistikbyrå). Den här rapporten 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 finns publicerat på SCB:s webbplats, [www.scb.se/uf0538](http://www.scb.se/uf0538).

## Statistikens ändamål och innehåll

Syftet med undersökningen Vuxnas deltagande i utbildning (Adult Education Survey, AES 2022) är att mäta den vuxna befolkningens, 18–64 år, totala deltagande i lärandeaktiviteter under en tolv 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 (högst två) icke-formella utbildningar per undersökningssperson. För formell utbildning ställs endast fördjupande frågor om den senaste utbildningen och för informellt lärande ställs inga fördjupande frågor. De fördjupande frågorna handlar om utbildningsaktiviteternas egenskaper som skäl för deltagande, vad utbildningen ledde till, kostnader, längd, distansutbildning och dess onlinetjänster. 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.

## Statistikens framställning

Undersökningen är en stratifierad urvalsundersökning där rampopulationen hämtas från Registret över totalbefolkningen (RTB). Slumpmässigt valdes 10 700 personer i åldern 18–69 år ut för att delta i undersökningen. Av dem var det 43 procent som svarade. Datainsamlingen gjordes genom webb- och telefonintervjuer. Ett brev med information om undersökningen, att den var frivillig att delta i och inloggningsuppgifter för deltagande via webb skickades ut i slutet av augusti 2022. Fältarbetet startade i början av september 2022 och pågick till februari 2023.

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 den här rapporten. Skattningar och konfidensintervall för samtliga enkätfrågor och utvalda redovisningsgrupper finns presenterade i tabellbilaga på [www.scb.se/uf0538](http://www.scb.se/uf0538).

När det i undersökningen frågats 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 till väga måste de olika länderna anpassa frågeformulär och tillvägagångssätt så att det passar de förutsättningar som finns i varje land. Det betyder att trots att alla länder eftersträvar att genomföra undersökningen på samma sätt är det inte möjligt fullt ut. Det här påverkar jämförbarheten mellan länderna och bör tas i åtanke när resultat från olika länder jämförs. Undersökningen Adult Education Survey har genomförts tre gånger tidigare; 2005–2006 (pilotundersökning), 2011–2012 och 2016–2017.

Undersökningen är en viktig källa för att beskriva det livslånga lärandet. Undersökningen kommer att genomföras vart sjätte år framöver och ingår i den europeiska ramlagen Integrated European Social Statistic (IESS). Mer om Statistikens framställning finns dokumenterat på [www.scb.se/uf0538](http://www.scb.se/uf0538).

## **Statistikens kvalitet**

Undersökningen har de senaste två omgångarna bytt insamlingsmetod. Inför 2022 års undersökningsomgång byttes insamlingsmetod från telefonintervjuer till webb- och telefonintervjuundersökning. Inför 2016 års undersökningsomgång byttes insamlingsmetod från besöks-/telefonintervjuer till en ren telefonintervjuundersökning. Det här har lett till modeeffekter som gör att jämförelser över tid inte är möjliga för många variabler. 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 partiellt bortfallet generellt är lågt, men det finns variabler som drabbats av högt partiellt bortfall. Mer om de här variablerna 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) underskattat. Mer om statistikens kvalitet finns dokumenterat i en Kvalitetsdeklaration på [www.scb.se/uf0538](http://www.scb.se/uf0538).

# Adult participation in education 2022

The Adult Education Survey (AES) was conducted in the autumn of 2022 and covers the participation of the adult population in different types of education and training. Besides formal education that takes place within the regular education system, other forms of education and learning are also included. Non-formal education is an organised education that occurs outside the regular education system. Informal learning are activities that occur more flexibly and spontaneously. They can occur anytime, anywhere and in different forms. Informal learning complements the other two forms of learning in the context of lifelong learning.

## **Three out of four participate in education and training**

74 per cent of the adult population aged 25-64 participated in education and training over a 12-month period during 2021-2022. People with tertiary education, women and those in employment generally participated to a greater extent. If younger people, aged 18-24, are included, the proportion participating in education and training increases. This is because seven out of ten younger adults participate in formal education, compared to two out of ten among people aged 25-64. Formal education and training are often a gateway to working life, occurring at younger ages. From nine pre-determined reasons where individuals could describe their reasons for participating in formal education, the largest share, 57 per cent, chose increasing career opportunities.

## **Remote education for employees on the rise**

Around 8 out of 10 of the adult population aged 25-64 have employment as their main occupation. People who are employed participate more in education and training than people who are not employed. Those in employment participate mainly in non-formal education, which is linked to the extent of employer sponsored education and training that constitutes the majority of all non-formal education. The share of employed people aged 25-64 participating in employer sponsored education and training is 64 per cent. Employer sponsored education and training is more common among people with post-secondary education and people born in Sweden.

Remote employer sponsored education and training has increased significantly since the last surveys in 2012 and 2016. The proportion of remote activities has remained at 5 per cent since 2012, and in the latest survey in 2022, the proportion activities at a distance was 35 per cent.

Technology has advanced rapidly; digital tools have been developed and the pandemic accelerated employers to enable more distance learning.

### **Education in leisure time has some connection with work**

The part of non-formal education that is not employer sponsored education and training takes place in leisure time. They represent 16 per cent of all non-formal education activities. These are courses and study circles in areas such as languages, crafts, photography, cookery, and dance. Study associations are major organisers of these courses.

Of the non-formal education activities that take place in leisure time, 19 per cent were mainly work-related. The fact that education takes place in leisure time does not necessarily mean that it is a leisure interest but may be linked to working life. Reasons for attending a training programme in one's spare time include increasing career opportunities, reducing the risk of losing one's job and increasing opportunities to get a job/change job, but when a main reason is selected, personal interests or social reasons emerge.

### **Women perceive cost as a barrier to participation in education and training**

In the 25-64 age group, 32 per cent say they have not participated enough in education and training. It is mainly women, the highly educated and younger adults who want to participate or participate more in education and training. Adult education and lifelong learning create the conditions for active participation in the labour market and society. Common barriers to non-participation in education and training include personal reasons, lack of time, lack of choice or schedule, physical distance or lack of funds and support. More women than men cite cost as a barrier.