

# Personalutbildning i företagen

2020



Sveriges officiella  
statistik

# Personalutbildning i företagen 2020

Producent SCB, Statistiska centralbyrån  
Avdelningen för social statistik och analys  
701 89 Örebro  
010-479 40 00

Förfrågningar Jonathan Baquedano  
010-479 69 48  
[jonathan.baquedano@scb.se](mailto:jonathan.baquedano@scb.se)

Lotta Larsson  
010-479 63 14  
[lotta.larsson@scb.se](mailto:lotta.larsson@scb.se)

Du får kopiera och på annat sätt mångfaldiga innehållet.  
Vi vill dock att du uppger källa på följande sätt:  
Källa: SCB, Personalutbildning i företagen 2020 A40 – Temarapport 2023:14

## The continuing vocational training survey, CVTS 2020

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

Enquiries Jonathan Baquedano  
+46 10 479 69 48  
[jonathan.baquedano@scb.se](mailto:jonathan.baquedano@scb.se)

Lotta Larsson  
+46 10-479 63 14  
[lotta.larsson@scb.se](mailto:lotta.larsson@scb.se)

You may copy and otherwise reproduce the contents in this publication.  
However, remember to state the source as follows:  
Source: Statistics Sweden, The continuing vocational training survey,  
CVTS 2020 A40 – Theme report 2023:14.

URN:NBN:SE:SCB-2023-A40BR2314\_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

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

Det livslånga lärandet är en avgörande faktor för att tillgodose arbetsmarknadens kompetensbehov på kort respektive lång sikt. En viktig del i detta är att anställda kontinuerligt förnyar sina kompetenser för att möta den tekniska utvecklingen och kraven på arbetsmarknaden, genom att delta aktivt i olika typer av lärande aktiviteter. Företagen bidrar i stor utsträckning till kompetensförsörjningen genom att skapa förutsättningar för lärande inom företagen och erbjuda olika typer av lärande aktiviteter till sina anställda på arbetstid.

Den här temarapporten presenterar resultat från den internationella undersökningen, Continuing Vocational Training Survey (CVTS) som handlar om personalutbildning i företagen under 2020. Rapporten avser att bidra med information om företagens strategier och erbjudande av personalutbildning samt omfattningen av personalutbildning inom företagen i form av kursdeltagare, kurstimmar och kurskostnader.

CVTS har genomförts vid fyra tillfällen avseende referensåren 2005, 2010, 2015 och 2020.

Rapporten har utarbetats av Jonathan Baquedano och Lotta Larsson vid sektionen för utbildningsstatistik.

SCB i december 2023

Katarina Wizell  
Vikarierande Enhetschef

# Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>3</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>8</b>
<b>1. Inledning</b> .....	<b>9</b>
Undersökningen om personalutbildning i företagen .....	9
Olika former av personalutbildning .....	11
Andra undersökningar om vuxnas lärande .....	12
Bakgrundsuppgifter om företagen .....	13
Klar majoritet av småföretag men fler anställda i fåtalet stora företag .....	14
Flest företag inom Handel, transport och magasinering, hotell- och restaurangverksamhet .....	14
Skev könsfördelning i de flesta branscher .....	16
<b>2. Kompetensbehov och planering av personalutbildning</b> .....	<b>18</b>
Utvärderar företag sina kompetensbehov? .....	18
Kompetensbehovs möts genom rekrytering .....	19
Yrkeskunskaper och förmåga att samarbeta viktiga kompetensområden .....	21
Vart fjärde företag har personalrepresentanter som medverkar i planeringen av personalutbildning .....	23
Stora företag har resurser att arbeta systematiskt med personalutbildning .....	25
<b>3. Företagens erbjudande av personalutbildning</b> .....	<b>27</b>
Mer än 9 av 10 företag tillhandahöll någon form av personalutbildning under 2020 .....	28
Företagens erbjudande av personalutbildning i ungefär samma nivå 2020 som 2015 .....	29

Vanligaste utbildningsformerna i företagen är kurser och handledning i arbetet.....	30
Låg andel externa kurser inom Handel, transport och magasinering, hotell- och restaurang .....	31
<b>4. Anställdas deltagande i personalutbildning .....</b>	<b>33</b>
Vanligare att minst hälften av de anställda deltar i kurser jämfört med andra utbildningsformer .....	34
Jämn fördelning av kursdeltagande kvinnor och män .....	35
Ännu lägre andel av kursdeltagare inom hotell- och restaurangverksamhet .....	37
Fler deltar i kurser om företaget har en plan för personalutbildning	40
Kursdeltagandet högre bland anställda i företag med hög personalkostnad per timme .....	42
<b>5. Timmar och kostnader för personalutbildning.....</b>	<b>44</b>
En anställd ägnade drygt en arbetsdag åt kurser under 2020 .....	45
Genomsnittliga kurstimmar har minskat sedan 2015 inom flera näringsgrenar .....	46
Kurstimmar på obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet.....	51
Större andel kurstimmar till interna än externa kurser inom företagen .....	53
Externa kurser organiseras vanligen av privata utbildningsanordnare eller konsulter .....	56
Kompetens inom teamwork och samarbete med kollegor behövs i företagen .....	57
Kurstimmar per anställd påverkas positivt av att företag planerar för personalutbildning.....	59
Kurstimmar per anställd är högre inom företag med höga personalkostnader per timme .....	61
Kurskostnader som andel av personalkostnader sjunker 2020 jämfört med 2015 .....	63
Skillnader mellan näringsgrenar när det gäller kurskostnader inom företagen .....	65

Företag som planerar för personalutbildning har högre kurskostnader per anställd .....	70
<b>6. Kvalitet och hinder för personalutbildning .....</b>	<b>71</b>
Långt ifrån all personalutbildning utvärderas .....	72
Personalutbildning utvärderas främst genom blankett till deltagarna .....	73
Coronapandemin hindrade personalutbildning under 2020.....	75
Pandemin hindrade personalutbildningen mer i större företag .....	77
<b>7. Internationella jämförelser .....</b>	<b>79</b>
Sveriges och Norges företag ganska lika gällande utbud av personalutbildning.....	80
Företag i Sverige planerar i hög grad för personal-utbildning jämfört med företag i andra länder .....	83
Kurser och handledning i arbetet vanligaste formerna av personalutbildning i Norden och Europa.....	85
Kursdeltagare i Sverige jämfört med övriga länder .....	86
Ökning av kurstimmar i Norge.....	88
Färre kurstimmar ger också lägre kurskostnader .....	89
Färre kursdeltagare i Danmark men de investerar mer per deltagare än i Sverige .....	91
Kurskostnad som andel av personalkostnader sjönk 2020 jämfört med 2015 i nästan samtliga länder .....	92
Hinder för utbildning .....	94
<b>Kort om statistiken .....</b>	<b>97</b>
Statistikens ändamål och innehåll .....	97
Statistikens framställning .....	97
Definitioner och förklaringar .....	99
Statistikens kvalitet .....	100
Tabellförteckning.....	101

Diagramförteckning .....	101
<b>Referenser.....</b>	<b>104</b>
<b>Bilaga 1 .....</b>	<b>107</b>
<b>The continuing vocational training survey, CVTS 2020 .....</b>	<b>109</b>
Summary .....	109

# Sammanfattning

Under våren 2021 genomfördes Continuing Vocational Training survey (CVTS) som handlar om personalutbildning i företagen under 2020. Totalt var det 92 procent av företagen som tillhandahöll personalutbildning under 2020, jämfört med 93 procent fem år tidigare. Även kursdeltagandet var på ungefär samma nivå 2020 som föregående undersökning 2015. Men det är en generell minskning av kurstimmar och i samtliga näringsgrenar har kurstimmar per anställd minskat eller stannat kvar på samma nivå som 2015.

Covid-19 började spridas i Sverige under första kvartalet av 2020 vilket påverkade arbetsmarknaden i hög grad. Sysselsättningen minskade mest i branscher som påverkades särskilt av reserestriktioner och uppmaningarna om social distansering till följd av pandemin, såsom *hotell- och restaurang*. Det var lågt kursdeltagande bland de anställda inom *hotell- och restaurangbranschen* redan 2015, 35 procent, och andelen sjönk ytterligare till 19 procent under pandemiåret 2020. Lägst i jämförelse med övriga branscher. Totalt deltog ungefär hälften av de anställda på minst en kurs under 2020 och det gäller både kvinnor och män. I genomsnitt ägnade kursdeltagarna 18 timmar åt sitt deltagande. Detta resulterar i att en anställd i genomsnitt deltar 9 timmar i kurser under 2020, vilket ligger något lägre än 2015, då genomsnittligt antal kurstimmar per anställd var 11 timmar. Kurskostnaderna som andel av personalkostnaderna inom företagen har sjunkit från 1,6 procent 2015 till 1,3 procent 2020.

Knappt hälften av företagen utvärderar framtida kompetensbehov regelbundet. Stora företag med minst 250 anställda gör det i större utsträckning, 64 procent, jämfört med 44 procent av småföretagen med 10–49 anställda. Kompetensområdena *samarbete med kollegor*, *ledarkompetens* och *kundhantering* anses viktiga för företagets utveckling samtidigt som de inte är bland de största kompetensområdena sett till antalet kurstimmar. Kursdeltagande, genomsnittliga kurstimmar och i förlängningen kurskostnader per anställd är högre i företag som arbetar strategiskt med personalutbildning. Det kan vara att det finns någon ansvarig för utbildning, en avsatt budget för personalutbildning eller framtagna utbildningsplaner på företaget. 9 av 10 stora och medelstora företag planerar för personalutbildning jämfört med 7 av 10 småföretag, vilket också avspeglas i resultaten.

Vid internationell jämförelse ligger Sverige och Norge högt när det gäller andel företag som tillhandahöll personalutbildning under 2020. Men Norge sticker ut med en ökning av kurstimmar med ca 1,5 timmar per anställd medan det minskar i övriga Norden och i EU som helhet. En person anställd i Norge deltar på kurser i genomsnitt drygt 3 timmar mer än en person anställd i Sverige.



# 1. Inledning

Globaliseringen och de senaste decenniernas tekniska utveckling förändrar arbetsmarknaden och samhället i stort. Det ger på sikt en omvandling av företagets efterfrågan på kompetens. Dessutom har det även betydelse för kompetensförsörjningen i stort på arbetsmarknaden och inom näringslivet. Det livslånga lärandet är en avgörande faktor för att tillgodose arbetsmarknadens kompetensbehov på kort respektive lång sikt. En viktig del i detta är att anställda kontinuerligt förnyar sina kompetenser för att möta den tekniska utvecklingen och kraven på arbetsmarknaden, genom att delta aktivt i olika typer av lärande aktiviteter. Företagen bidrar i stor utsträckning till kompetensförsörjningen genom att skapa förutsättningar för lärande inom företagen och erbjuda olika typer av lärande aktiviteter till sina anställda på arbetstid. Att företagen har tillgång till personal med rätt kompetens är avgörande för att företagen ska kunna växa och utvecklas.

Den samlade kompetensen på arbetsmarknaden förvaltas och utvecklas i praktiken inom näringslivet. Hur företagen arbetar med planering av personalutbildning och utvärdering av kompetensbehov är av stor betydelse för att skapa rätt förutsättningar för lärande inom företagen.

De anställdas behov av kompetensutveckling har blivit ännu viktigare under coronapandemin. Coronapandemin har bidragit till nya arbetssätt, högre andel distansarbete och nya strategier inom företagen för utformning av personalutbildning.

## **Undersökningen om personalutbildning i företagen**

Det finns flera studier som belyser kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden. Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser publicerade 2021 en rapport som studerar kompetensförsörjning inom små och medelstora företag<sup>1</sup>. Rapporten visar bland annat att små och medelstora företag har andra förutsättningar än stora företag att avsätta resurser för strategiskt arbete med kompetensutveckling. I denna rapport redovisas resultat från den internationella undersökningen, Continuing Vocational Training Survey (CVTS) som handlar om personalutbildning i företagen under 2020. I undersökningen CVTS ingår information om företagets strategier och erbjudande av personalutbildning samt omfattningen av

---

<sup>1</sup>Tillväxtanalys (2021). *Kompetensförsörjning i små och medelstora företag*. Rapport 2021:06. [https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.5c3723f17c2bfbe17b57f/1632835826307/Rapport\\_2021\\_06\\_Kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning\\_i\\_sm%C3%A5\\_och\\_medelstora\\_f%C3%B6retag.pdf](https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.5c3723f17c2bfbe17b57f/1632835826307/Rapport_2021_06_Kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning_i_sm%C3%A5_och_medelstora_f%C3%B6retag.pdf)

personalutbildning inom företagen i form av kursdeltagare, kurstimmar och kurskostnader.

Undersökningen har genomförts vid fyra tillfällen avseende referensåren 2005, 2010, 2015 och 2020. Det är av intresse att jämföra hur omfattningen av personalutbildning har förändrats över tid. På grund av låg andel svarande företag i de två första omgångarna av CVTS, 2005 och 2010, genomförs endast jämförelser av resultaten mellan 2015 och 2020 i denna rapport. De låga svarsandelarna i CVTS under 2005 och 2010 beror på att det var frivilligt att delta i undersökningen för företagen under dessa år.

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. Införandet av uppgiftslämnarplikt i undersökningen innebar att andelen svarande företag ökade från 34 procent för år 2010 till 77 procent och 78 procent för år 2015 respektive år 2020.

Undersökningen CVTS genomförs i samtliga EU:s medlemsländer i syfte att det ska vara möjligt att göra jämförelser mellan länderna. Dock bör jämförelser mellan länder göras med försiktighet. Innan slutsatser dras bör exempelvis design och metoder som finns dokumenterade för alla länder granskas för att bedöma jämförbarheten. Internationella jämförelser av resultat bidrar till att studera hur omfattande företag i Sverige satsar på kompetensutveckling, jämfört med företag i andra länder inom EU.

Undersökningen CVTS omfattar företag i Sverige huvudsakligen inom privat sektor med 10 anställda eller fler. De allra minsta företagen ingår därför inte i undersökningen. Under 2020 ingick 5 000 företag i urvalet för undersökningen. Resultaten presenteras i huvudsak efter företagets storlek utifrån antal anställda, näringsgren enligt NACE Rev. 2<sup>2</sup>, kön och företagets strategier för planering av personalutbildning. Företagens storlek delas in i tre kategorier enligt följande;

- Små företag: 10–49 anställda
- Medelstora företag: 50–249 anställda
- Stora företag: Minst 250 anställda

---

<sup>2</sup>Eurostat (2008). *NACE Rev. 2, Statistical classification of economic activities in the European Community*. ISSN 1977-0375. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902521/KS-RA-07-015-EN.PDF>

## **Olika former av personalutbildning**

Livslångt lärande brukar i Sverige delas in i formell utbildning, icke-formell utbildning och informellt lärande. Den här indelningen är den indelning som även EU och annan internationell statistik använder. I den här rapporten beskrivs personalutbildning inom företagen, vilket omfattar alla former av lärande som helt eller delvis har bekostats av arbetsgivaren eller bedrivits på betald arbetstid. Personalutbildning förekommer framför allt inom icke-formell utbildning, men till viss del även inom formell utbildning och informellt lärande.

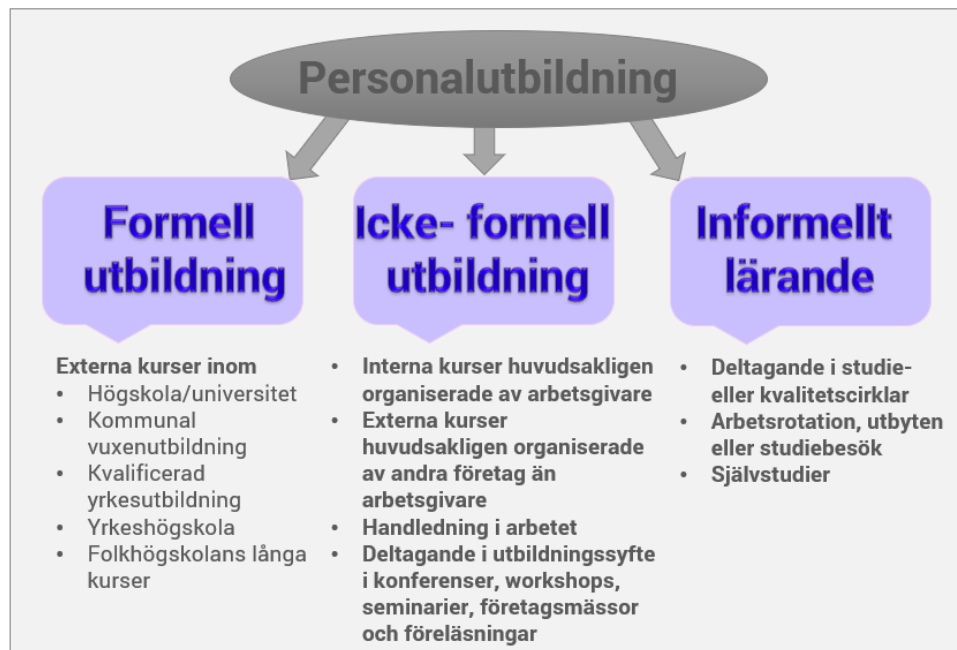
Formell utbildning bedrivs inom det reguljära utbildningsväsendet där det finns antagningskrav, olika nivåer och formella kvalifikationer efter genomförd utbildning. Det förekommer att arbetsgivare bekostar anställdas deltagande i kurser inom det formella utbildningssystemet anordnade av kommunal vuxenutbildning eller högskola/universitet. Inom personalutbildning definieras det som externa kurser som huvudsakligen är organiserade av andra företag/organisationer än arbetsgivaren.

Icke-formell utbildning sker utanför det reguljära utbildningsväsendet men är organiserade aktiviteter som ofta leds av en formell instruktör eller ledare. Ett exempel på personalutbildning inom icke-formell utbildning är att anställda deltar i interna kurser på betald arbetstid som huvudsakligen är organiserade av arbetsgivaren. Ett annat exempel är att anställda deltar i externa kurser på betald arbetstid som är organiserade av privata utbildningsanordnare eller konsulter.

Informellt lärande bedrivs ofta på egen hand genom självstudier, eller tillsammans med andra men utan formell ledare. Personalutbildning inom företagen kan bedrivas som självstudier eller som studiecirkel ihop med andra anställda, vilket är exempel på informellt lärande.

Figur 1.1 visar vilka typer av personalutbildning som ingår i undersökningen CVTS.

Figur 1.1 Olika former av personalutbildning



## Andra undersökningar om vuxnas lärande

Det finns en annan undersökning som mäter deltagande i personalutbildning och det är Adult Education Survey (AES) som handlar om den vuxna befolkningens deltagande i olika typer av utbildning. AES inkluderar deltagande inom formell utbildning, icke-formell utbildning, informellt lärande och personalutbildning. 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 fyra tillfällen, 2006, 2012, 2016 och 2022 och det har varit frivilligt att delta i samtliga omgångar av undersökningen. Undersökningen AES för 2006, 2012 och 2015 har vänt sig till den svenska befolkningen i åldern 25 till 64 år. För 2022 års undersökning utökades åldersspannet till att täcka personer i åldern 18 till 69 år. Resultat från AES 2022 publicerades den 6:e december 2023 på SCB:s webbplats.<sup>3</sup>

Både AES och CVTS mäter personalutbildning men undersökningarna skiljer sig åt i design, AES riktar sig mot individer och CVTS riktar sig mot företag. Skillnaderna mellan undersökningarna leder till skillnader i andelen anställda som deltar i personalutbildning. I Sverige är skillnaderna inte lika stora som i många andra länder men det finns skillnader.

<sup>3</sup>SCB (2023). Vuxnas deltagande i utbildning 2022. Temarapport 2023:12. <https://www.scb.se/uf0538>

I rapporten<sup>4</sup> från AES 2016 finns resultat även för CVTS eftersom båda undersökningarna hade referensår 2015. Där beskrivs likheter och skillnader mellan undersökningarna mer detaljerat.

## Bakgrundsuppgifter om företagen

*Detta avsnitt beskriver företagets sammansättning som är relevant att ha i åtanke vid analyserandet av resultatet i kommande kapitel. Företagens sammansättning redovisas med avseende på antal undersökta företag, antal anställda och könsfördelning efter företagets storlek och bransch.*

### De viktigaste bakgrundsuppgifterna

- Fyra av fem företag i undersökningen har 10–49 anställda.
- Hälften är anställda i stora företag med minst 250 anställda.
- Bland de undersökta företagen är 36 procent av de anställda kvinnor.
- Inom byggbranschen är andelen kvinnor 10 procent.

Företagen som ingår i undersökningen är huvudsakligen företag inom privat sektor med minst tio anställda. De näringsgrenar som ingår i undersökningen framgår av tabell 1.2. Resultaten i undersökningen avser de företagen och alltså inte samtliga verksamheter i Sverige och dess anställda. Företag med färre än 10 anställda och större delen av offentlig sektor ingår inte i populationen. Samma avgränsning görs i samtliga 30 länder så att resultat kan jämföras mellan länder.

Den avgränsade populationen omfattar cirka 37 900 företag i Sverige med totalt 2 370 000 anställda. Det motsvarade ungefär 75 procent av samtliga företag i Sverige med minst 10 anställda år 2020<sup>5</sup>.

Anställda i företagen avser anställda den 31 december 2020. Det innebär att personer som avslutade sin anställning under 2020 inte räknas med i antalet anställda på företaget. Läsare av denna rapport bör uppmärksammas på att det var samma år som coronapandemin startade och påverkade arbetsmarknaden i hög grad. Under 2020 var arbetslösheten i genomsnitt 8,3 procent, en ökning med 1,5 procentenheter jämfört med föregående år. Och arbetslösheten hade inte varit på en så hög nivå sedan 2010. Sysselsättningen minskade mest

---

<sup>4</sup>SCB (2018). *Vuxnas deltagande i utbildning - personalutbildning och andra former av utbildning*. Temarapport 2018:1. [https://www.scb.se/contentassets/f2d5dc43313d4c86876f5b33bc04f3dd/uf0538\\_2016a01\\_br\\_a40br1801.pdf](https://www.scb.se/contentassets/f2d5dc43313d4c86876f5b33bc04f3dd/uf0538_2016a01_br_a40br1801.pdf)

<sup>5</sup>SCB. *Företag (FDB) efter näringsgren SNI2007 och storleksklass. År 2008 – 2023* [Hämtad 16 december, 2023]. <https://www.statistikdatabasen.scb.se/sq/142038?select>

i branscher som påverkades särskilt av reserestriktioner och uppmaningarna om social distansering till följd av pandemin, såsom hotell, restaurang och transport.<sup>6 7</sup>

### **Klar majoritet av småföretag men fler anställda i fåtalet stora företag**

Det är klart fler småföretag som ingår i undersökningen men det är en större andel anställda i storföretagen. Drygt 80 procent av företagen i undersökningen är små företag med 10–49 anställda och utgör drygt 25 procent av totala antalet anställda. Ungefär 3 procent av företagen är stora företag, med minst 250 anställda, men de utgör i stället ungefär hälften av de anställda. Resterande 15 procent är medelstora företag, med 50–249 anställda, och 25 procent av de anställda arbetar i ett sådant företag.

**Tabell 1.1**  
**Antal och andel företag och anställda efter företagsstorlek**  
Företag med minst 10 anställda, 2020

Företagsstorlek	Företag		Anställda	
	Antal	Andel	Antal	Andel
10–49 anställda	30 824	81,4	636 032	26,8
50–249 anställda	5 851	15,4	568 596	24,0
Minst 250 anställda	1 212	3,2	1 167 769	49,2
Totalt	37 887	100	2 372 397	100,0

Not: Tabellen baseras på företagens svar om anställda per 31 december.  
I bilaga 1 redovisas osäkerhetstalen till tabell 1.1 i form av konfidensintervall.

### **Flest företag inom Handel, transport och magasinering, hotell- och restaurangverksamhet**

För att kunna jämföra resultat mellan branscher används samma grupperingar som Eurostat använder för redovisning av CVTS-resultat på branschnivå<sup>8</sup>. I tabell 1.2 nedan redovisas även antal företag och anställda efter de enskilda näringsgrenarnas huvudnivå för en överblick av hur grupperingen sker. I kommande kapitel är det främst den grupperade nivån som jämförs och redovisas. Nästan en tredjedel av företagen finns inom näringsgrenarna; *Handel, transport och*

<sup>6</sup>SCB (2021). Arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen 15–74 år, AKU 2020. AM 12 SM 2101. [https://www.scb.se/contentassets/e9b07f6a123d4da0a2a92d8d77d5f15f/am0401\\_2020a01\\_sm\\_am12sm2101.pdf](https://www.scb.se/contentassets/e9b07f6a123d4da0a2a92d8d77d5f15f/am0401_2020a01_sm_am12sm2101.pdf)

<sup>7</sup>Konjunkturinstitutet (2020). *Fördjupning: Arbetslöshet i covid-19-pandemin*. <https://www.konj.se/download/18.3891afad1764bc62ba856616/1608209143651/Arbetsl%C3%B6shet%20i%20covid-19-pandemin.pdf>

<sup>8</sup>Eurostat. *Database: Education and training* [Hämtad 16 december, 2023]. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/database>

*magasinering, hotell- och restaurangverksamhet. De utgör också ungefär lika stor andel av de anställda. Lägst andel företag återfinns inom Informations- och kommunikationsverksamhet, finans- och försäkringsverksamhet. Ungefär 8 procent av företagen är verksamma inom dessa näringsgrenar, dock utgör de ungefär 13 procent av de anställda. Det indikerar att dessa näringsgrenar huvudsakligen består av större företag. I motsats till näringsgrenen *Byggverksamhet* som utgör 16 procent av företagen men endast 9 procent av de anställda. Det är alltså vanligare med småföretag inom byggbranschen.*

**Tabell 1.2**  
**Antal och andel företag och anställda efter näringsgren**  
 Företag med minst 10 anställda, 2020

Näringsgren	Företag		Anställda	
	Antal	Andel	Antal	Andel
<b>B, C, D, E Industri (exkl. bygg)</b>	<b>6 229</b>	<b>16,4</b>	<b>523 492</b>	<b>22,1</b>
B Utvinning av mineral	50	0,1	9 281	0,4
C Tillverkning	5 699	15,0	468 331	19,7
D Försörjning av el, gas, värme och kyla	240	0,6	24 703	1,0
E Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering	241	0,6	21 177	0,9
<b>F Byggverksamhet</b>	<b>5 881</b>	<b>15,5</b>	<b>212 251</b>	<b>8,9</b>
<b>G, H, I Handel, transport och magasinering, hotell- och restaurangverksamhet</b>	<b>12 837</b>	<b>33,9</b>	<b>713 361</b>	<b>30,1</b>
G Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	7 758	20,5	429 247	18,1
H Transport och magasinering	2 545	6,7	202 399	8,5
I Hotell- och restaurangverksamhet	2 533	6,7	81 715	3,4
<b>J, K Informations- och kommunikationsverksamhet, finans- och försäkringsverksamhet</b>	<b>3 183</b>	<b>8,4</b>	<b>308 722</b>	<b>13,0</b>
J Informations- och kommunikationsverksamhet	2 539	6,7	193 660	8,2
K Finans- och försäkringsverksamhet	644	1,7	115 062	4,9
<b>L, M, N, R, S Fastighet, juridik, ekonomi, vetenskap, teknik, uthyrning, fastighetsservice, resetjänster, stödtjänster, kultur, nöje och fritid, annan serviceverksamhet</b>	<b>9 766</b>	<b>25,8</b>	<b>614 640</b>	<b>25,9</b>
L Fastighetsverksamhet	878	2,3	49 602	2,1
M Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	4 727	12,5	211 217	8,9
N Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster	1 955	5,2	260 119	11,0
R Kultur, nöje och fritid	883	2,3	39 135	1,6
S Annan serviceverksamhet	1 324	3,5	54 566	2,3
<b>Totalt</b>	<b>37 887</b>	<b>100,0</b>	<b>2 372 397</b>	<b>100,0</b>

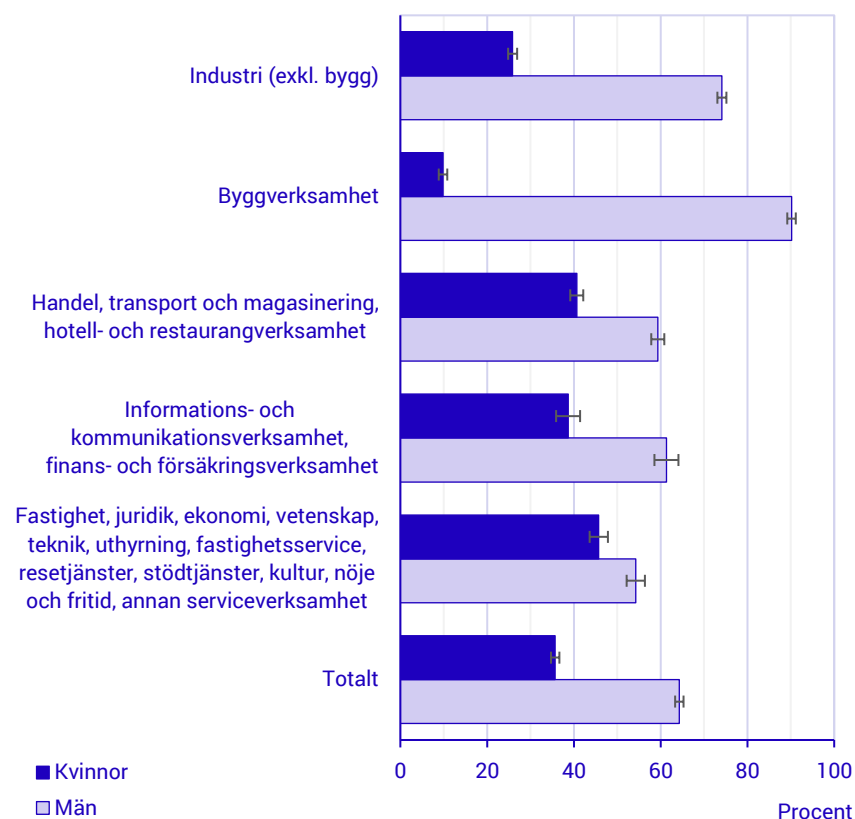
Not: Tabellen baseras på företagens svar om anställda per 31 december. I bilaga 1 redovisas osäkerhetstalen till tabell 1.2 i form av konfidensintervall.

## Skev könsfördelning i de flesta branscher

Bland de undersökta företagen är 36 procent av de anställda kvinnor. Det är i linje med hur det generellt ser ut inom den privata sektorn. I slutet av 2020 var andelen kvinnor, bland samtliga företag i privat sektor i Sverige, 39 procent.<sup>9</sup>

Hos företag inom byggbranschen syns de tydligaste skillnaderna i könsfördelning. Här är endast 10 procent av de anställda kvinnor. Jämnast könsfördelning är det i de sammanslagna näringsgrenarna; *Fastighet, juridik, ekonomi, vetenskap, teknik, uthyrning, fastighetsservice, resetjänster, stödtjänster, kultur, nöje och fritid, annan serviceverksamhet*. Här är andelen kvinnor 46 procent.

**Diagram 1.1**  
**Andel anställda kvinnor och män efter näringsgren**  
Företag med minst 10 anställda, 2020



Eftersom vissa branscher är överrepresenterade av små företag och att det är väldigt skev könsfördelning, exempelvis inom byggbranschen, finns även små skillnader i könsfördelning mellan små och stora

<sup>9</sup>SCB. Anställda totalt/fast 15–74 år (AKU) efter sektor, kön och ålder. Månad 2005M01 - 2023M11 [Hämtad 16 december, 2023]. <https://www.statistikdatabasen.scb.se/sq/142036?select>



företag. Bland småföretagen är andelen kvinnor 32 procent, bland medelstora företag 36 procent och bland storföretagen 38 procent. Storföretagen ligger närmast en jämn könsfördelning men som redovisat ovan beror det mer på bransch än på företagsstorlek.

På en mer detaljerad nivå noteras fler anställda kvinnor än män i de tre näringsgrenarna; *Hotell- och restaurangverksamhet, Kultur, nöje och fritid* samt *Annan serviceverksamhet*.

**Tabell 1.3**  
**Antal företag och antal anställda efter näringsgren och kön**  
 Företag med minst 10 anställda, 2020

Näringsgren	Företag Antal	Anställda		
		Kvinnor	Män	Totalt*
<b>B, C, D, E Industri (exkl. bygg)</b>	<b>6 229</b>	<b>134 625</b>	<b>386 047</b>	<b>523 492</b>
B Utvinning av mineral	50	2 118	7 163	9 281
C Tillverkning	5 699	120 292	345 219	468 331
D Försörjning av el, gas, värme och kyla	240	7 181	17 523	24 703
E Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering	241	5 035	16 142	21 177
<b>F Byggverksamhet</b>	<b>5 881</b>	<b>20 701</b>	<b>191 550</b>	<b>212 251</b>
<b>G, H, I Handel, transport och magasinering, hotell- och restaurangverksamhet</b>	<b>12 837</b>	<b>288 850</b>	<b>422 348</b>	<b>713 361</b>
G Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	7 758	196 057	231 191	429 247
H Transport och magasinering	2 545	50 964	151 435	202 399
I Hotell- och restaurangverksamhet	2 533	41 829	39 722	81 715
<b>J, K Informations- och kommunikationsverksamhet, finans- och försäkringsverksamhet</b>	<b>3 183</b>	<b>119 370</b>	<b>189 352</b>	<b>308 722</b>
J Informations- och kommunikationsverksamhet	2 539	57 138	136 522	193 660
K Finans- och försäkringsverksamhet	644	62 232	52 830	115 062
<b>L, M, N, R, S Fastighet, juridik, ekonomi, vetenskap, teknik, uthyrning, fastighetsservice, resetjänster, stödtjänster, kultur, nöje och fritid, annan serviceverksamhet</b>	<b>9 766</b>	<b>280 186</b>	<b>330 316</b>	<b>614 640</b>
L Fastighetsverksamhet	878	18 655	30 948	49 602
M Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	4 727	91 917	119 300	211 217
N Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster	1 955	117 682	138 299	260 119
R Kultur, nöje och fritid	883	20 206	18 929	39 135
S Annan serviceverksamhet	1 324	31 726	22 841	54 566
<b>Totalt</b>	<b>37 887</b>	<b>843 732</b>	<b>1 519 613</b>	<b>2 372 397</b>

\*Alla företag har inte uppgett fördelningen av antal anställda kvinnor och män utan bara totala antalet anställda. Därför kan totalen i vissa fall skilja marginellt från summan av antal anställda kvinnor och män.

## 2. Kompetensbehov och planering av personalutbildning

*Detta kapitel handlar om företagens strategier och planering kring personalutbildning. I avsnitten redovisas hur vanligt det är att företagen följer upp framtida kompetensbehov och vilka behoven är. Exempel på strategier är om det finns någon ansvarig för personalutbildning, avsatt budget för personalutbildning eller framtagna utbildningsplaner på företagen. Avsnitten fokuserar på skillnader med avseende på antal anställda och näringsgren.*

### De viktigaste resultaten

- Knappt hälften utvärderar framtida kompetensbehov regelbundet men det är vanligare i stora företag.
- Nio av tio företag rekryterar kompetens när de står inför framtida kompetensbehov.
- Yrkeskunskaper och förmåga att samarbeta är viktiga kompetensområden de närmaste åren.
- Vart fjärde företag har personalrepresentanter som medverkar i planeringen av personalutbildning.
- 9 av 10 stora och medelstora företag planerar för personalutbildning jämfört med 7 av 10 småföretag.

### Utvärderar företag sina kompetensbehov?

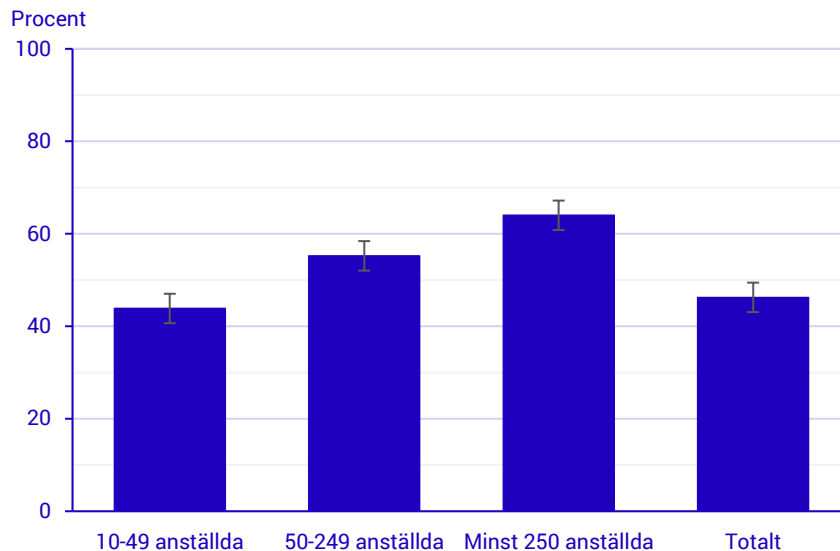
Totalt svarar 46 procent av företagen att de genomför en utvärdering av framtida kompetensbehov regelbundet. Det är vanligare bland större företag att utvärdering av framtida kompetensbehov ingår i företagets planeringsprocess än i små företag.

Bland de största företagen med, 250 anställda eller fler, är det 64 procent som regelbundet utvärderar företagets framtida kompetensbehov. Motsvarande andel bland medelstora företag, med 50–249 anställda, är 55 procent. Och bland småföretagen, med 10–49 anställda, är det 44 procent som regelbundet utvärderar framtida kompetensbehov.

**Diagram 2.1**

**Andel företag som genomför utvärdering av framtida kompetensbehov regelbundet efter antal anställda**

Företag med minst 10 anställda, 2020



Tillväxtverket har identifierat tre saker som är avgörande för företagens tillväxt; att hitta, behålla och utveckla rätt kompetens. Men kompetensbehov lyfts ofta först när läget är akut och det finns sällan en plan.<sup>10</sup> Det visar sig även i denna undersökning genom att mer än hälften av de undersökta företagen inte utvärderar kompetensbehoven regelbundet. Som redovisat ovan är det stora företag som oftare utvärderar framtida kompetensbehov proaktivt. Små företag agerar i större utsträckning först vid behov, till exempel vid personalförändringar.

### **Kompetensbehovs möts genom rekrytering**

Det absolut vanligaste sättet att ombesörja framtida kompetensbehov är genom att rekrytera ny personal som redan innehar rätt kompetens, framför att utbilda befintlig personal. Nästan 9 av 10 anger att det är så företaget har agerat på framtida kompetensbehov. Högst andel är det i medelstora och stora företag där 94 respektive 95 procent anger att de vanligtvis rekryterar ny personal med lämplig kompetens när behov uppstår. Motsvarande andel är 85 procent i små företag.

Näst vanligaste sättet att agera på framtida kompetensbehov, som nästan 7 av 10 företag anger, är genom fortsatt yrkesutbildning av befintlig personal.

---

<sup>10</sup>Tillväxtverket. *Planera för rätt kompetens.*

<https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/guiderochverktyg/planeraforrattkompetens.4479.html>

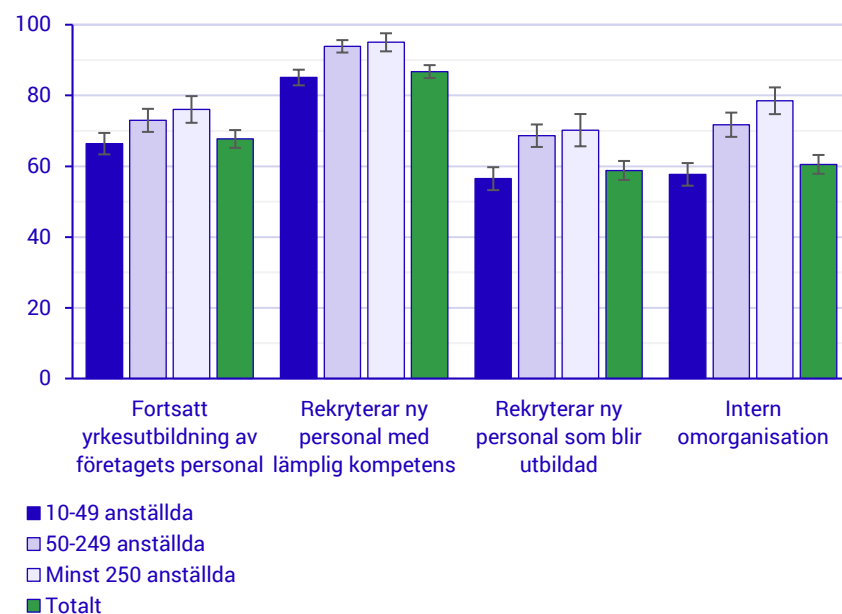
Mindre vanligt är det att små företag rekryterar ny personal som utbildas på företaget, det vill säga att det är vanligare att rekrytera personal som redan innehar lämplig spetskompetens som företaget har behov av. Medelstora och stora företag rekryterar ny personal som utbildas på företaget i ungefär lika stor utsträckning som att de vidareutbildar befintlig personal.

Större företag har, genom att ha många fler anställda, större möjligheter att nyttja befintlig kompetens för att möta framtida behov. Det kan vara en förklaring till varför det även är vanligare att medelstora och stora företag tacklar framtida kompetensbehov via intern omorganisering i större utsträckning, än vad små företag gör.

**Diagram 2.2**  
**Hur företag vanligtvis agerar på framtida kompetensbehov efter antal anställda**

Företag med minst 10 anställda, 2020

Procent



Med undantag för byggsektorn är det vanligast i samtliga branscher att agera på framtida kompetensbehov genom rekrytering av ny personal med lämplig kompetens. Inom bygg är det dock ungefär lika vanligt att företagen möter kompetensbehoven genom fortsatt yrkesutbildning av befintlig personal. I övrigt går det inte att urskilja några tydliga skillnader mellan olika näringsgrenar.

Att det är vanligt inom bygg att utbilda befintlig personal är inte en helt självvald strategi. Redan innan coronapandemin rådde stor kompetensbrist. Tillväxtverkets särskilda rapport om coronakrisens effekter från november till december 2020 visade att högst andel företag som upplever stort hinder i tillgången till lämplig arbetskraft eller kompetens var i byggverksamhet, 50 procent. Andelen hade till och med

ökat jämfört med undersökningen direkt innan pandemin slog till i Sverige, november 2019 till januari 2020. Då var andelen 46 procent.<sup>11</sup>

## **Yrkeskunskaper och förmåga att samarbeta viktiga kompetensområden**

Företagen uppger att yrkesanpassad, teknisk eller praktisk kompetens är ett av de viktigaste kompetensområden för företagets utveckling under de närmaste åren. Totalt är det drygt hälften av företagen som uppger det men det är än vanligare inom *Byggverksamhet* och *Industri*. Inom dessa branscher är det 77 respektive 73 procent som anser att det är ett av de viktigaste kompetensområdena.

Företagen hade möjlighet att välja upp till tre alternativ på frågan om vilka kompetensområden som är viktigast. Förutom yrkesanpassade kunskaper var det en stor andel som lyfte förmågan att samarbeta. Det var 45 procent som uppgav samarbetsförmågan som ett av de viktigaste kompetensområdena under de närmaste åren. Högt hamnar även ledarkompetens och kundhantering.

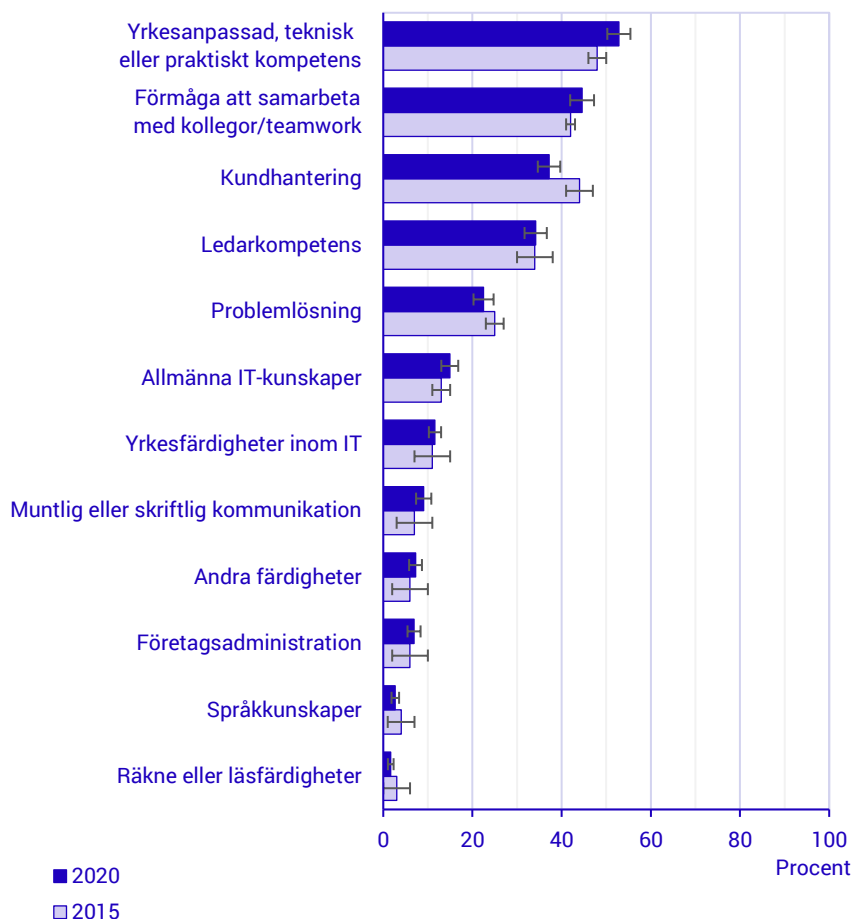
Det är ungefär så som det såg ut i förra mätningen, 2015. Då var det också kompetensområden yrkesanpassad, teknisk eller praktisk kompetens, förmåga att samarbeta och kundhantering som ansågs vara viktigast för företagets utveckling de närmaste åren.

---

<sup>11</sup>Tillväxtverket (2022). *Företagens villkor och verklighet 2020*. Rapport 0378. <https://tillvaxtverket.se/download/18.6855bfcf184896002ffc51/1668765910587/F%C3%B6retagens%20villkor%20och%20verklighet%20-%20huvudrapport.pdf>

**Diagram 2.3**  
**Vilka kompetensområden som anses viktigast för företagets utveckling under de närmaste åren**

Företag med minst 10 anställda, 2020



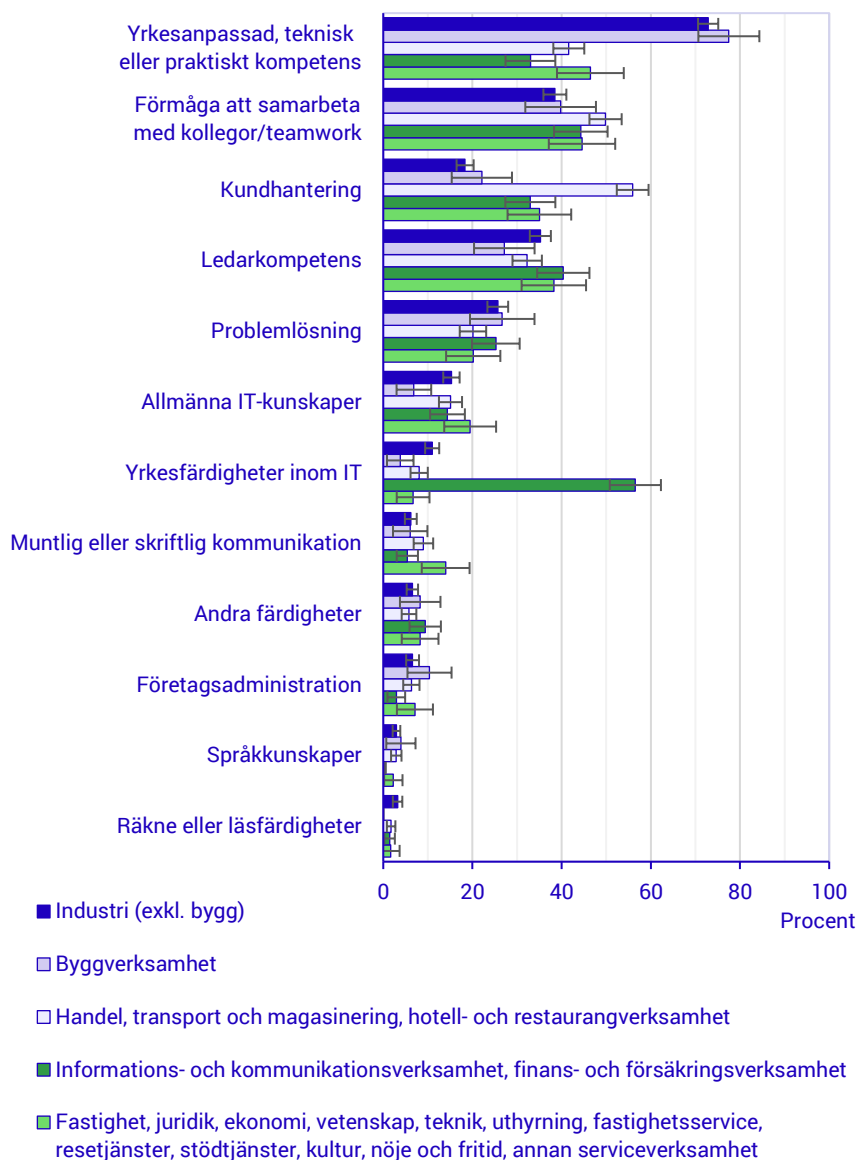
Kompetensområdena förmåga att samarbeta och ledarkompetens är generellt viktiga i de flesta branscher och det är ingen bransch som sticker ut. Kundhantering sticker däremot ut som särskilt viktigt inom näringsgrenarna *Handel, transport och magasinering, hotell- och restaurangverksamhet*.

Yrkesfärdigheter inom IT anses vara viktigt inom *Informations- och kommunikationsverksamhet* men inte särskilt viktigt för övriga branscher. Knappt vart tionde företag väljer det som ett av de tre viktigaste kompetensområden under de närmaste åren.

Andra kompetensområden som inte heller tillhör de viktigaste de närmaste åren är; företagsadministration, språkkunskaper, muntlig eller skriftlig kommunikation samt räkne- eller läsfärdigheter.

I kapitel 5 kompletteras bilden genom att även jämföra vilka kompetensområden företagen satsar på i form av kurstimmar per kompetensområde.

**Diagram 2.4**  
**Vilka kompetensområden som anses viktigast för företagets utveckling under de närmaste åren efter näringsgren**  
 Företag med minst 10 anställda, 2020



## Vart fjärde företag har personalrepresentanter som medverkar i planeringen av personalutbildning

En personalrepresentant är en medarbetare som representerar personalen på arbetsplatsen. Syftet är att anställda ska få insyn och inflytande över verksamheten. Totalt är det 24 procent av företagen som uppger att personalrepresentanter brukar medverka i planeringen av företagets personalutbildning. Det är något vanligare att medelstora och stora företag har det. Bland dem är det 31 respektive 32 procent som har en personalrepresentant som medverkar i planeringen av personalutbildning, jämfört med 23 procent av småföretagen. Att andelen är lägre bland småföretag kan till viss del förklaras av att

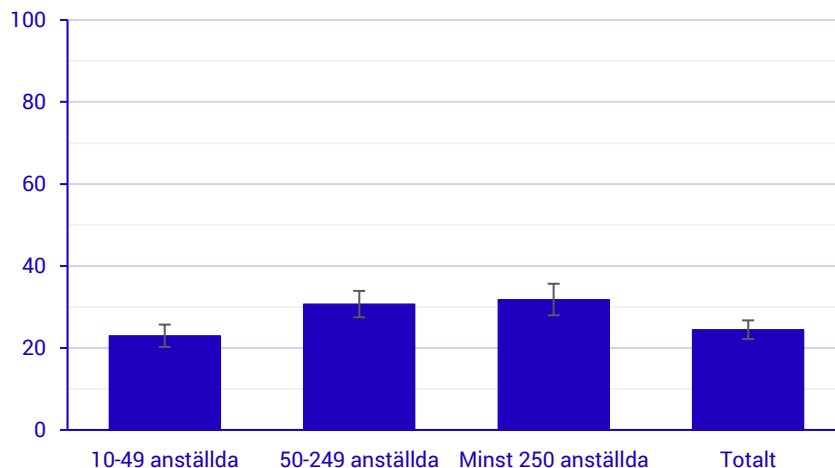
arbetstagare i företag med minst 25 anställda, och kollektivtal, har rätt att ha två ledamöter och två suppleanter i styrelsen. I småföretagen ingår företag med färre än 25 anställda.

**Diagram 2.5**

**Andel företag som brukar ha personalrepresentanter som medverkar i planeringen av personalutbildning efter antal anställda**

Företag med minst 10 anställda, 2020

Procent



Inga tydliga skillnader kan urskiljas mellan olika näringsgrenar.

Bland de företag som har personalrepresentanter som medverkar i planeringen är det vanligast att de är med i planeringen av vilken typ av personalutbildning som företaget ska tillhandahålla, exempelvis interna och/eller externa kurser, handledning i arbetet osv. Det är fallet i nästan 9 av 10 företag. Andra vanliga områden de är involverade i är själva innehållet i utbildningen, utvärderingen samt i fastställandet av målbilden för utbildningen.

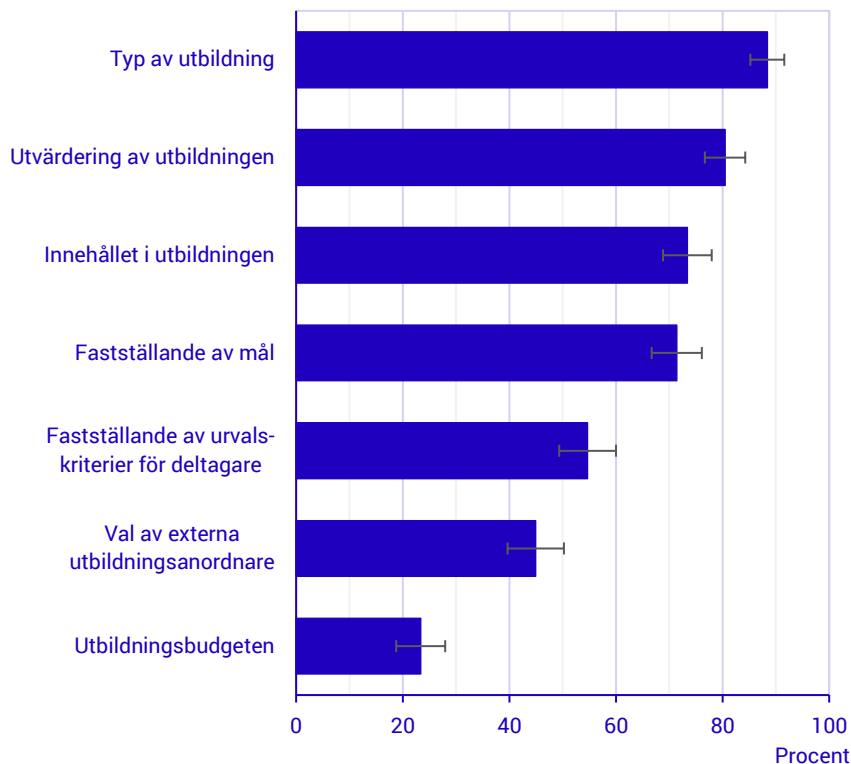
Mindre vanligt är det att personalrepresentanter är delaktiga i vilken budget företaget avsätter för personalutbildning. Det förekommer i knappt vart fjärde företag som har personalrepresentanter delaktiga i planeringen.



**Diagram 2.6**

**Vilka delar personalrepresentanten brukar medverka i vid planering av personalutbildning**

Företag med minst 10 anställda, 2020, där personalrepresentanter medverkar i planeringen av personalutbildning



### **Stora företag har resurser att arbeta systematiskt med personalutbildning**

Förutom att större företag oftare utvärderar framtida kompetensbehov regelbundet har de även resurser att arbeta systematiskt med strategier kring personalutbildning. Jämfört med små företag är det vanligare bland stora företag att det finns

- en utsedd person eller enhet på företaget som ansvarar för personalutbildningen
- en årlig avsatt budget för personalutbildning
- skriftliga utbildningsplaner/-program framtagna.

När det gäller att ha en *person eller enhet som ansvarar över personalutbildning* syns ingen skillnad mellan små och medelstora företag. Bland de största företagen, med 250 anställda, är det dock vanligare med någon som ansvarar för personalutbildning.

När det gäller *årlig budget för personalutbildning samt skriftliga utbildningsplaner* är det vanligare ju fler anställda företaget har. Det finns en skriftligt framtagna utbildningsplan i ungefär 30 procent av småföretagen, i 50 procent av medelstora företag och drygt 60 procent

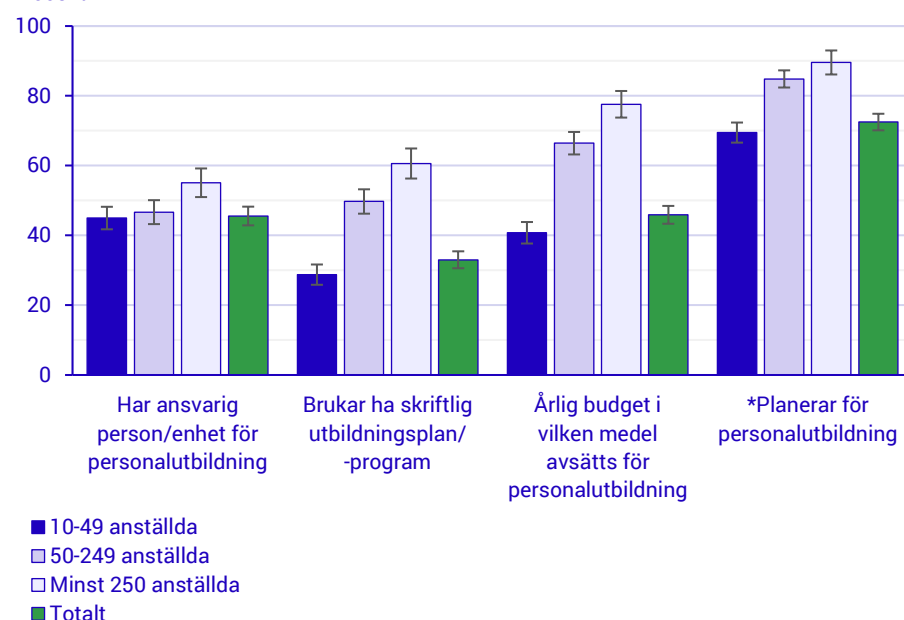
av de stora företagen. Samma förhållande gäller avseende *årlig budget* avsatt för personalutbildning. Det är vanligast bland de stora företagen där nästan 8 av 10 stora företag har det, jämfört med 4 av 10 bland småföretagen.

Eurostat definierar företag som planerar för personalutbildning som ett företag som uppfyller minst ett av kriterierna redovisade ovan. Av medelstora och stora företag är det nästan 9 av 10 som planerar för utbildning, enligt denna definition. Av småföretagen är det 7 av 10 som uppfyller minst ett av dessa kriterier.

**Diagram 2.7**  
**Strategier kring planering av personalutbildning efter antal anställda**

Företag med minst 10 anställda, 2020

Procent



\*Planerar för personalutbildning avser här att företaget antingen har någon ansvarig person/enhet för personalutbildning, en framtagen utbildningsplan eller årlig budget för personalutbildning.

I medelstora och stora företag är det vanligare att det finns en avsatt budget för personalutbildning jämfört med att ha någon ansvarig för personalutbildning eller en skriftlig utbildningsplan.

I små företag finns det en avsatt budget för personalutbildning i ungefär lika stor utsträckning som att det finns någon ansvarig för personalutbildning. Av de frågeområden som ingick i undersökningen är det vanligast bland småföretagen att det finns en ansvarig person eller enhet för personalutbildningen på företaget. Andelen småföretag som har någon ansvarig för personalutbildning är 45 procent och det är i nivå med medelstora företag. Bland de största företagen är andelen 55 procent.

## 3. Företagens erbjudande av personalutbildning

*Detta kapitel handlar om företagens erbjudande av personalutbildning för sina anställda. I vilken omfattning det sker och vilken form av personalutbildning företagen tillhandahåller. De anställdas deltagande avhandlas i nästa kapitel. Avsnitten fokuserar på skillnader i företagens erbjudande av personalutbildning med avseende på antal anställda och näringsgren.*

### De viktigaste resultaten

- Mer än 9 av 10 företag tillhandahöll personalutbildning under 2020.
- Företagens erbjudande av personalutbildning 2020 var på ungefär samma nivå som 2015.
- De vanligaste formerna av personalutbildning i företagen är kurser och handledning i arbetet.
- Lägre andel företag inom Handel, transport och magasinering, hotell- och restaurang tillhandahåller externa kurser.

Under de senaste decennierna har arbetsmarknaden gått mot att bli mer kunskapsintensiv och kompetenskraven på arbetsmarknaden har därmed ökat. Tillgång på kunskap och kompetens har blivit allt viktigare för individen, företaget och samhället i stort. Kompetens är en viktig förutsättning för att företag ska kunna växa. Det avser både tillgång på arbetskraft med rätt kompetens och möjligheter till yrkesrelaterad kompetensutveckling i företagen.

Tillväxtverket identifierar i sin undersökning *Företagens villkor och verklighet 2023* en stor tillväxtvilja i framför allt små och medelstora företag. Och företagen uppger att kompetensutveckling är den viktigaste åtgärden för att växa samtidigt som kompetensförsörjning är deras största hinder för tillväxt.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>Tillväxtverket (2023). *Företagens villkor och verklighet 2023*. Rapport 0454. [https://tillvaxtverket.se/download/18\\_7b13067918a932f2c5432c05/1695207145066/F%C3%B6retagens%20villkor%20och%20verklighet%202023%20%E2%80%93%20huvudrapport.pdf](https://tillvaxtverket.se/download/18_7b13067918a932f2c5432c05/1695207145066/F%C3%B6retagens%20villkor%20och%20verklighet%202023%20%E2%80%93%20huvudrapport.pdf)

Kompetensuppbyggnaden sker till stor del utanför det formella utbildningssystemet och personalutbildning har därmed fått ökad betydelse. Arbetsgivarnas förmåga att identifiera, ta till vara och utveckla personalens kompetens är av stor betydelse för kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden. I personalutbildning ingår samtliga former av utbildning som har bekostats av arbetsgivaren helt eller delvis. I undersökningen om personalutbildning i företagen sker en uppdelning mellan interna och externa kurser samt andra former av personalutbildning. Totalt ingår sju olika utbildningstyper enligt följande;

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

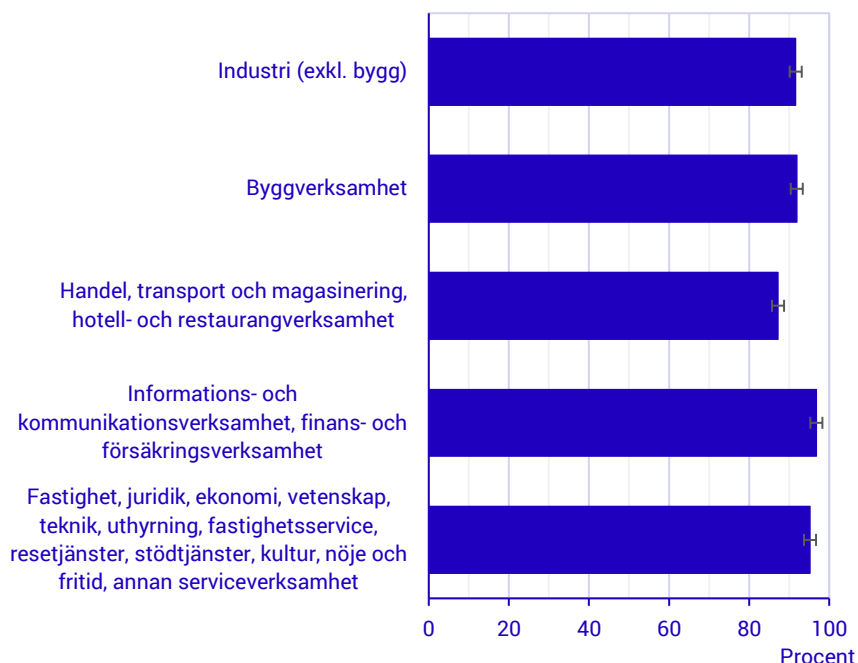
### **Mer än 9 av 10 företag tillhandahöll någon form av personalutbildning under 2020**

Nästan samtliga företag har under 2020 tillhandahållit någon form av personalutbildning. Sammantaget tillhandahöll 92 procent av företagen personalutbildning för sina anställda 2020.

Det är inga stora skillnader mellan olika näringsgrenar men andelen var något lägre inom *Handel, transport och magasinering, hotell- och restaurangverksamhet*, där 87 procent av företagen tillhandahöll någon form av personalutbildning.

Motsvarande var det en hög andel, 97 procent, av företagen inom näringsgrenenarna *Informations- och kommunikationsverksamhet, finans- och försäkringsverksamhet* som tillhandahöll personalutbildning.

**Diagram 3.1**  
**Andel företag som tillhandahöll personalutbildning under 2020 efter näringsgren**  
Företag med minst 10 anställda, 2020



Andelen företag som tillhandahöll personalutbildning under 2020 var lägst, 90 procent, bland småföretag med 10–49 anställda. Motsvarande andel bland medelstora företag, med 50–249 anställda, var 97 procent. Nästan samtliga, 99 procent, av storföretagen med minst 250 anställda tillhandahöll personalutbildning under 2020.

### **Företagens erbjudande av personalutbildning i ungefär samma nivå 2020 som 2015**

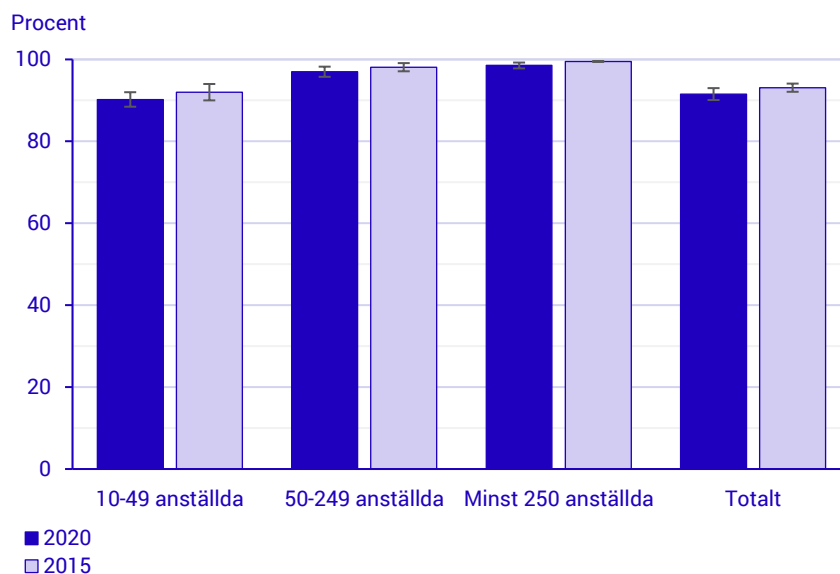
Andelen företag som tillhandahöll personalutbildning för sina anställda var i nivå med hur det såg ut senast denna undersökning genomfördes 2015. Totalt var det 92 procent av företagen som tillhandahöll personalutbildning under 2020, jämfört med 93 procent fem år tidigare. Detta trots att covid-19 började spridas i Sverige under första kvartalet av 2020.

Både 2015 och 2020 erbjöd större företag personalutbildning i större utsträckning än småföretag. Bland småföretagen var andelen 90 procent år 2020 respektive 92 procent år 2015. Nästan samtliga medelstora och stora företag tillhandahöll personalutbildning 2020 och det såg likadant ut 2015.

**Diagram 3.2**

**Andel företag som tillhandahöll personalutbildning undersökningsåren 2015 och 2020 efter antal anställda**

Företag med minst 10 anställda, 2015 och 2020



Vid jämförelse av andel företag som tillhandahöll personalutbildning 2020 och 2015 syns heller inte några tydliga skillnader med avseende på näringsgren.

### **Vanligaste utbildningsformerna i företagen är kurser och handledning i arbetet**

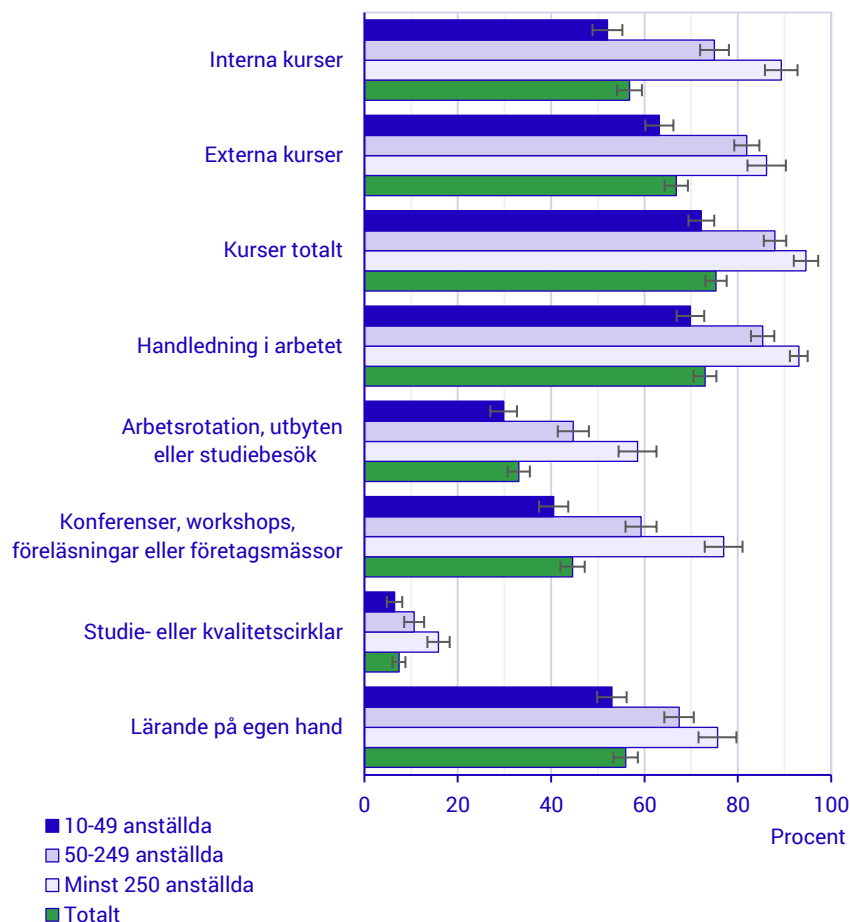
Under 2020 organiserade 75 procent av företagen antingen interna eller externa kurser åt sina anställda och 73 procent erbjöd utbildningsformen handledning i arbetet. Det är ingen statistisk skillnad dem emellan men däremot kan det konstateras att det är de två vanligaste formerna av personalutbildning. Mindre vanligt var det med arbetsrotation, utbyten eller studiebesök samt studie- eller kvalitetscirklar under 2020. Det är samma mönster som i föregående undersökning, 2015.

I små och medelstora företag var det vanligare med externa kurser jämfört med interna kurser. Bland storföretagen var de båda typerna ungefär lika vanliga men framför allt var det interna kurser som var vanligare i storföretagen jämfört med mindre företag.

För samtliga former av personalutbildning erbjöds utbildning i högre grad i de medelstora och stora företagen jämfört med de mindre företagen med färre än 50 anställda. Nästan samtliga storföretag, 95 procent, tillhandahöll antingen en intern eller extern kurs. Bland medelstora företag var andelen 88 procent och 72 procent bland småföretagen.

**Diagram 3.3**  
**Andel företag som tillhandahöll olika former av personalutbildning efter antal anställda**

Företag med minst 10 anställda, 2020



### Låg andel externa kurser inom Handel, transport och magasinering, hotell- och restaurang

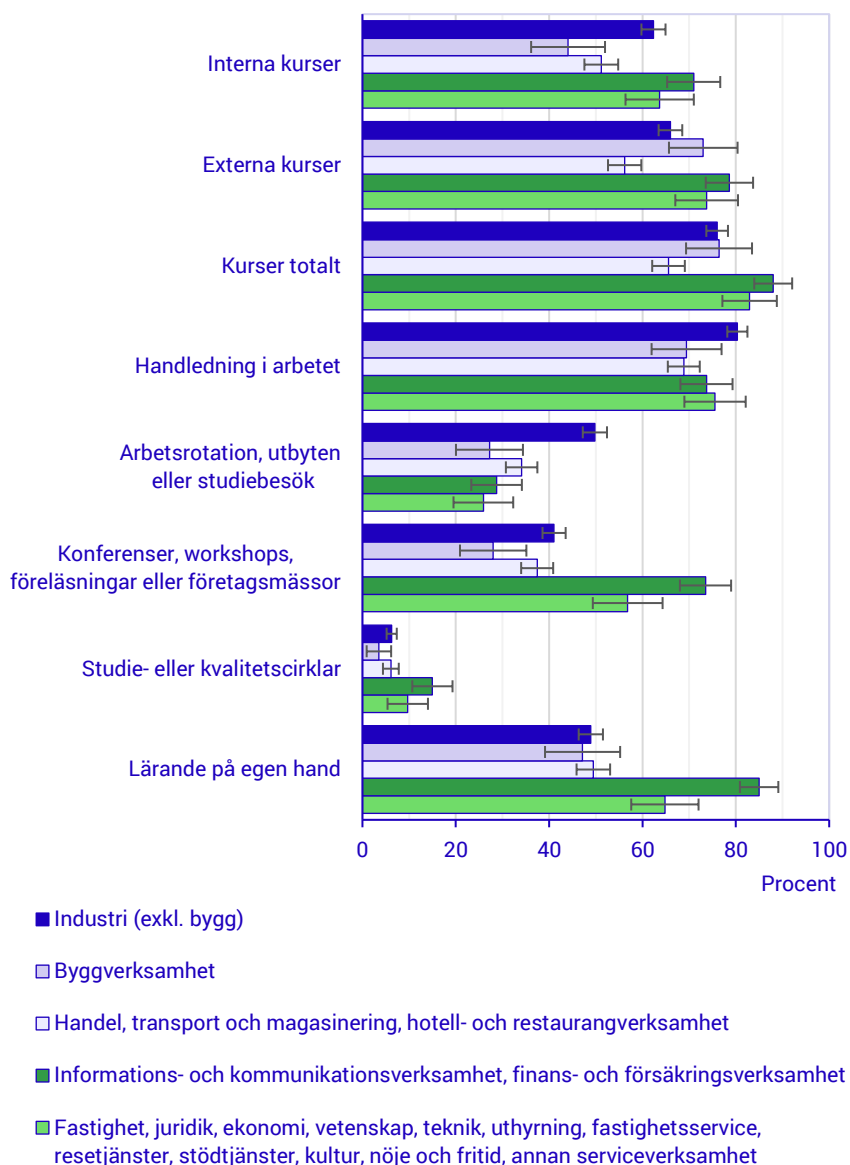
En del skillnader kan urskiljas på grupperad näringsgrensnivå. Det är en lägre andel av företagen inom *Handel, transport och magasinering, hotell- och restaurangverksamhet* som tillhandahåller kurser för sina anställda jämfört med övriga näringsgrenar. Det är framför allt andelen externa kurser, 56 procent, som sticker ut jämfört med genomsnittet, 67 procent. Gällande interna kurser är andelen även relativt lågt inom *byggverksamhet*.

Arbetsrotation, utbyten eller studiebesök är vanligast inom *Industrin exklusive bygg* där 5 av 10 företag erbjöd denna form av personalutbildning. Genomsnittet för samtliga företag var drygt 3 av 10.

Företagen inom näringsgrenarna *Informations- och kommunikationsverksamhet, finans- och försäkringsverksamhet*

tillhandahåller utbildningsformerna; lärande på egen hand samt konferenser, workshops, föreläsningar eller företagsmässor i störst utsträckning. Andelen som tillhandahöll det 2020 var 85 respektive 74 procent, vilket kan jämföras med genomsnitten 56 och 45 procent.

**Diagram 3.4**  
**Andel företag som tillhandahöll olika former av personalutbildning efter näringsgren**  
 Företag med minst 10 anställda, 2020





## 4. Anställdas deltagande i personalutbildning

*Tidigare kapitel fokuserade på om företag erbjöd personalutbildning till sina anställda, oavsett hur många som deltog. Detta kapitel handlar om de anställdas deltagande i utbildning. I vilken omfattning de deltar mätt i antal deltagare i personalutbildning per företag. Avsnitten fokuserar på skillnader med avseende på antal anställda, näringsgren, personalkostnader och företagets planering av personalutbildning.*

### De viktigaste resultaten

- Vanligare att minst hälften av anställda deltar i kurser jämfört med andra utbildningsformer
- Fler anställda män men andelen kursdeltagare sett till antal anställda ungefär samma för kvinnor och män
- Låg andel kursdeltagare inom hotell- och restaurangverksamhet och ännu lägre 2020 på grund av coronapandemin
- Fler deltar i kurser om företaget arbetar strategiskt med personalutbildning
- Kursdeltagandet högre bland anställda i företag med höga personalkostnader och därmed högre löner

I likhet med 2015 tillhandahöll företagen i Sverige personalutbildning i hög grad även under 2020. Som tidigare redovisat tillhandahöll 92 procent av företagen någon form av personalutbildning under 2020. Det ger dock inte hela bilden av omfattningen av personalutbildning. Två relevanta mått på omfattningen är hur stor andel av de anställda som fått ta del av personalutbildning samt omfattningen mätt i tid. Detta kapitel fokuserar på det förstnämnda, det vill säga andel anställda som tar del av personalutbildning.

## Vanligare att minst hälften av de anställda deltar i kurser jämfört med andra utbildningsformer

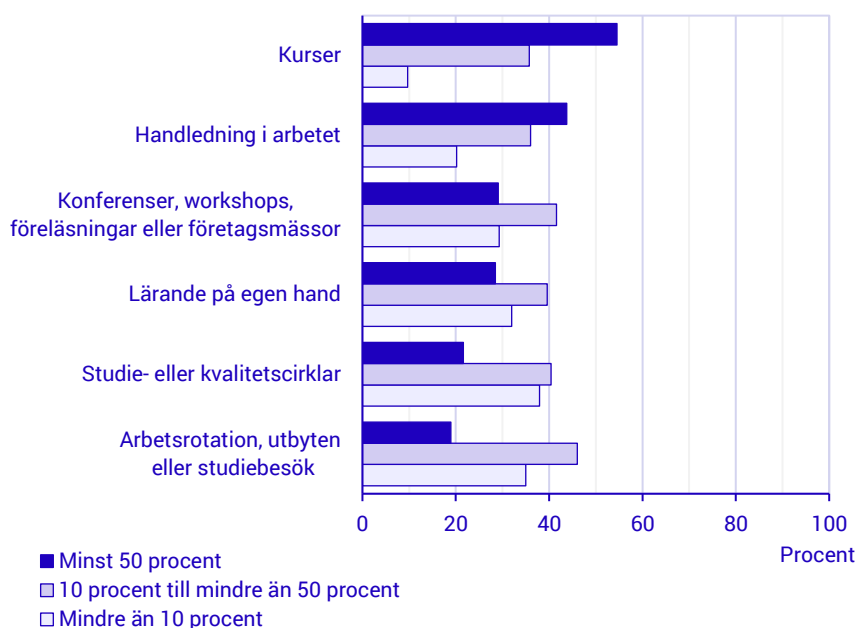
Kurser är inte bara en av de två vanligaste formerna av personalutbildning som företagen tillhandahåller, tillsammans med handledning i arbetet. Kurser är också den utbildningsformen som är vanligast att minst hälften av de anställda tar del av när det erbjuds av företaget.

I 55 procent av företagen som tillhandahöll interna eller externa kurser, deltog minst hälften av de anställda på en sådan kurs. När det gäller handledning i arbetet, som är lika vanligt att företagen tillhandahåller, deltog i stället minst hälften av de anställda i 44 procent av företagen. Det är alltså ungefär lika många företag som erbjuder dessa former av personalutbildning men det är vanligare att minst hälften av de anställda deltar i kurser.

I övriga former av personalutbildning deltar en mindre del av de anställda. När det gäller *arbetsrotation, utbyten eller studiebesök* samt *studie- eller kvalitetscirklar* är det endast i cirka 20 procent av företagen som minst hälften av de anställda deltar. I cirka 40 procent av företagen, som tillhandahåller de formerna av personalutbildning, är det färre än 10 procent av de anställda som deltar.

**Diagram 4.1**  
**Andel deltagare i olika former av personalutbildning**

Anställda på företag med minst 10 anställda, 2020, som tillhandahöll respektive form av personalutbildning



När det gäller anställdas deltagande i personalutbildning så täcks endast kurser in på mer detaljerad nivå. Andelen deltagare i övriga former av personalutbildning finns endast angiven i de grova kategorierna enligt redovisningen ovan; *Mindre än 10 procent, 10 procent till mindre än 50 procent och minst 50 procent*. Det har, av flera länder som genomför undersökningen, bedömts vara för svårt för företagen att uppge en exakt andel i övriga former av personalutbildning.

Undersökningen Adult Education Survey (AES) vänder sig däremot direkt till individer och mäter vuxnas deltagande i samtliga typer av personalutbildningar under en tolv månaders period. Undersökningen visar att 64 procent bland sysselsatta i åldern 25–64 år hade deltagit i någon form av personalutbildning under referensperioden 2022.<sup>13</sup> Notera att resultaten i CVTS i stället avser pandemiåret 2020 samt att det är olika avgränsningar gällande näringsgren och företagsstorlek.<sup>14</sup> Redovisningen i följande avsnitt inkluderar därför endast kurser.

## Jämn fördelning av kursdeltagande kvinnor och män

Totalt var det ungefär hälften av de anställda som deltog på en kurs under 2020. Det gäller både kvinnor och män. Som redovisat i kapitel 1 är det en skev könsfördelning av anställda i de flesta branscher i privat sektor. Det är fler män än kvinnor anställda i de flesta undersökta företagen. Mest skevt är det inom *bygg* där det fanns ungefär 20 700 kvinnor och 191 600 män anställda, i slutet av 2020, vilket motsvarar cirka 10 procent kvinnor. När det gäller andel anställda kvinnor och män som deltar på kurser är det dock jämnt fördelat. Eftersom det är fler anställda män så är det fler män som deltar på kurser men andelen kursdeltagare ligger på ungefär samma nivå bland kvinnor och män. Inom bygg var det till exempel både drygt 40 procent av anställda kvinnor och män som deltog på minst en kurs.

Inom näringsgrenarna *Industri (exklusive bygg)* noteras dock att andelen kursdeltagande kvinnor är högre än kursdeltagande män. Av anställda inom dessa näringsgrenar var det 57 procent av kvinnorna som deltog på minst en kurs. Motsvarande andel bland män var 49 procent. På finare nivå kan det urskiljas att det var i näringsgrenen *Tillverkning* som andelen kvinnor deltog i större utsträckning än män. SCB:s statistiska meddelande om befolkningens utbildning och sysselsättning 2018

---

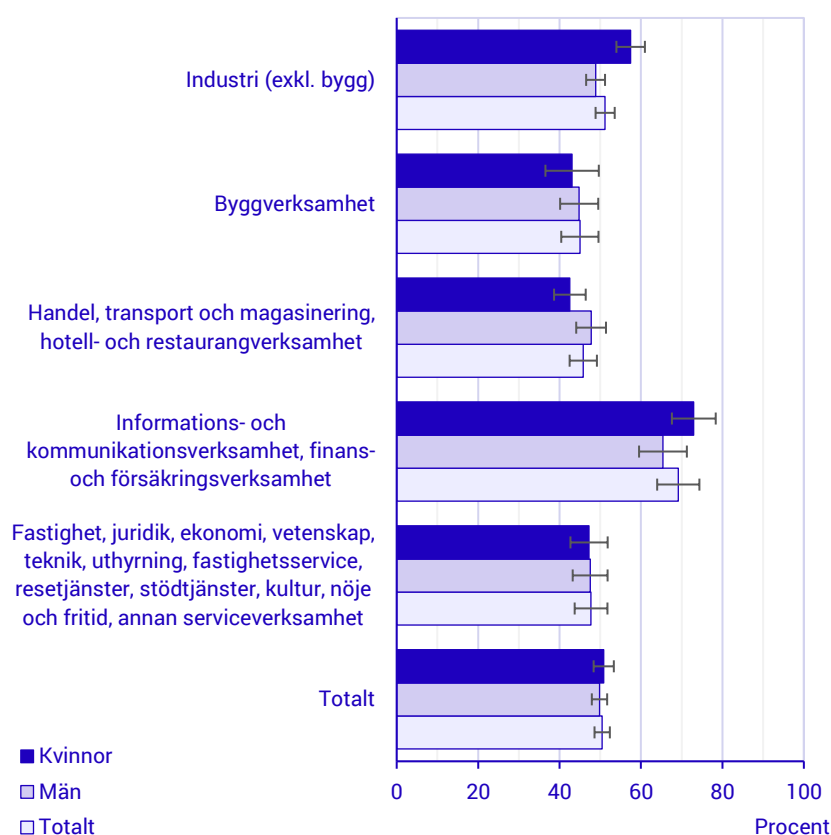
<sup>13</sup>SCB (2023). *Vuxnas deltagande i utbildning 2022*. Temarapport 2023:12. [https://www.scb.se/contentassets/90763d2792c147c4b6ec6d4a8cb98948/uf0538\\_2021i22\\_br\\_a40br2312.pdf](https://www.scb.se/contentassets/90763d2792c147c4b6ec6d4a8cb98948/uf0538_2021i22_br_a40br2312.pdf)

<sup>14</sup>Avgränsat till de näringsgrenar och företagsstorlekar som ingår i CVTS är andelen 65 procent, bland sysselsatta i åldern 18–69 år. Denna specifika andel finns inte redovisat i AES-rapporten utan har tagits fram i kvalitetssyfte på SCB.

redovisar att kvinnor i flera mansdominerade industrinäringar också har högre utbildning än männen.<sup>15</sup> Personer med högre utbildning deltar oftare i personalutbildning.

Det högsta kursdeltagandet återfinns i de grupperade näringsgrenarna *Informations- och kommunikationsverksamhet, finans- och försäkringsverksamhet* där 7 av 10 anställda deltog på en kurs under 2020.

**Diagram 4.2**  
**Andel kursdeltagare efter näringsgren och kön**  
 Företag, med minst 10 anställda



Not: Alla företag har inte kunnat ange en fördelning av kvinnor och män som deltagit på kurs, utan bara kunnat ge en total av antal deltagare. Därför kan totala andelen deltagare vissa fall vara marginellt större än andelen deltagande kvinnor och män.

<sup>15</sup>SCB (2020). *Befolkningens utbildning och sysselsättning 2018*. UF 84 SM 2001.  
[https://www.scb.se/contentassets/ce65b59c20154bcd9bc482b4c9fa761c/uf0506\\_2018a01\\_sm\\_uf84sm2002.pdf](https://www.scb.se/contentassets/ce65b59c20154bcd9bc482b4c9fa761c/uf0506_2018a01_sm_uf84sm2002.pdf)

## Ännu lägre andel av kursdeltagare inom hotell- och restaurangverksamhet

Ju finare nivå som studeras, desto större osäkerhet i resultaten eftersom resultaten då baseras på färre svarande (företag). Vissa resultat går dock att redovisa med statistisk signifikans på mer detaljerad nivå och kan även jämföras med föregående undersökning. I alla fall på totalnivå, det vill säga totalt andel deltagare men inte uppdelat på kvinnor och män.

Totalt låg andelen kursdeltagare på samma nivå som i föregående mätning. Både 2020 och 2015 var det ungefär hälften av de anställda som deltog på antingen en intern eller extern kurs.

Likt 2015 sticker *Hotell och restaurangverksamhet* ut med låg andel anställda som deltar i kurser jämfört med övriga näringsgrenar. Och andelen var ännu lägre 2020. Under 2015 var det 35 procent av hotell- och restauranganställda som deltog på minst en kurs och 2020 sjönk andelen till 20 procent.

Att det generellt sett är lägre kursdeltagande inom *Hotell och restaurang* jämfört med andra näringsgrenar kan delvis förklaras av att andelen anställda som har högst grundskoleutbildning är högre än i flera andra branscher samtidigt som andelen utrikes födda är högre.<sup>16</sup>

Undersökningen Adult Education Survey (AES) visar att det här är grupper som generellt deltar mindre i personalutbildningar. AES redovisar också lågt deltagande inom *Hotell och restaurang* under 2022 jämfört med andra branscher.

Hotell- och restaurangbranschen är generellt också en av de branscher som är hårdast drabbad av hög personalomsättning och i ständig brist på personal.<sup>17</sup> Antal anställda i rapporten utgår från anställda i företagen den 31 december respektive undersökningsår. Vid hög personalomsättning kan det innebära att företaget har en relativt hög andel nyanställda som inte hunnit gå kurser som företaget anordnat under året. Eller att anställda som har gått en kurs inte längre finns kvar på företaget och räknas därför inte som anställd per sista december.

Att andelen kursdeltagare i branschen även minskade 2020 kan rimligtvis till stor del förklaras av coronapandemins effekter. Flera rapporter pekar på att hotell- och restaurangbranschen var en särskilt

---

<sup>16</sup>Konjunkturinstitutet (2020). *Fördjupning: Arbetslöshet i covid-19-pandemin*.

<https://www.koni.se/download/18.3891afad1764bc62ba856616/1608209143651/Arbetsl%C3%B6shet%20i%20covid-19-pandemin.pdf>

<sup>17</sup>Tillväxtverket (2023). *En intervjustudie om varför anställda inom hotell- och restaurangbranschen byter bransch*. Publikationsnummer 0426.

<https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/publikationer/publikationer2023/varforbyteranstalldainomhotellochrestaurangbransch.3874.html>

utsatt bransch under pandemin. Konjunkturinstitutet rapporterade i december 2020 att samtliga hotell och restauranger uppgav en lägre omsättning än normalt. Nästan alla hotellföretag tappade mer än hälften av sin omsättning och 61 procent av restauranger rapporterade samma minskning i omsättning. Det kan jämföras med att det totalt var 8 procent av samtliga företag i näringslivet som rapporterade att de tappade mer än hälften av sin normala omsättning.<sup>18</sup>

2020 var ett rekordår för varsel om uppsägningar och när det var som värst i mars 2020 stod *Hotell- och restaurangverksamhet* för nästan en tredjedel av samtliga varsel. Drygt 42 000 personer varslades då, varav 13 200 personer som arbetade inom Hotell och restaurang.<sup>19</sup>

Även inom *Utvinning av mineral* minskade andelen kursdeltagare markant. Från att ha varit den näringsgren med högst andel kursdeltagare, 87 procent 2015, låg andelen kursdeltagare på 53 procent 2020, strax över genomsnittet. Minskning i andel kursdeltagare noteras även inom *Tillverkning*. Till skillnad mot *Hotell- och restaurang* påverkades inte efterfrågan lika tydligt inom näringsgrenen *Utvinning och mineral*. Hög arbetsbelastning antas vara huvudorsaken till att personalutbildningen minskade inom *Utvinning av mineral* i stället för minskad personalstyrka. Det visar sig också i form av kurstimmar och kostnader per anställt som redovisas och beskrivs vidare i kapitel 5.

Inom *Finans och försäkringsverksamheten* ökade däremot andelen 2020 från redan hög nivå 2015. Hela 85 procent av de anställda deltog i minst en kurs som företaget anordnade 2020. AES visar på fortsatt högt deltagande i personalutbildning inom *Finans och försäkringsverksamheten* under 2022.

---

<sup>18</sup>Konjunkturinstitutet (2020). *Konjunkturbarometern. Extramätning företag*.

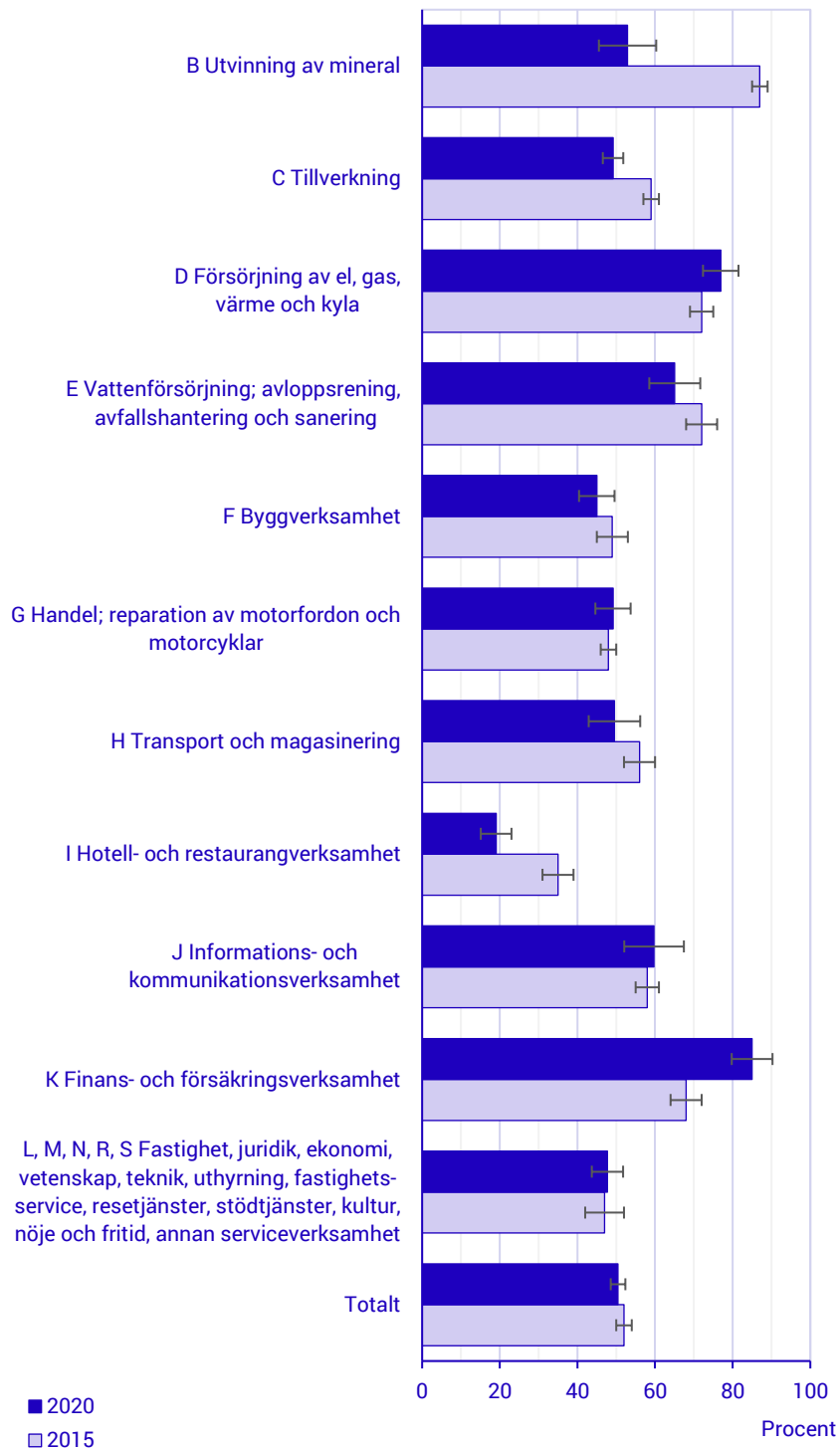
<https://www.konj.se/publikationer/konjunkturbarometern/extrafragor/extramätning-covid/2020-12-15-nastan-alla-hotellforetag-har-tappat-mer-an-halften-av-sin-omsattning.html>

<sup>19</sup>Arbetsförmedlingen. *Varselstatistik 1992-november 2023. Näringsgren (riket) månad* [Hämtad 16 december, 2023]. <https://arbetsformedlingen.se/statistik/sok-statistik/tidigare-statistik>

**Diagram 4.3**

**Andel kursdeltagare efter näringsgren och år**

Företag, med minst 10 anställda, som erbjöd respektive form av personalutbildning



Även inom respektive företagsstorlek är andelen kursdeltagande kvinnor och män på samma nivå. Både bland kvinnor och män är kursdeltagandet högre i de allra största företagen med minst 250 anställda jämfört med småföretagen med under 50 anställda.

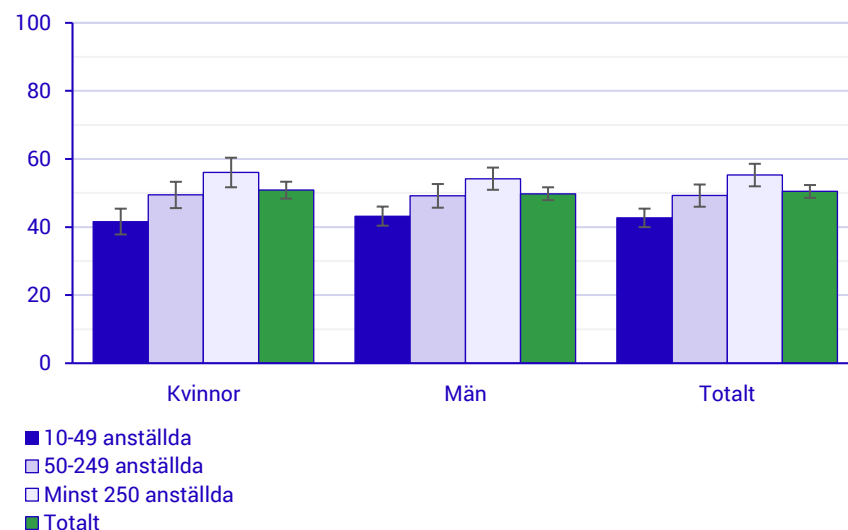
Andelen kursdeltagare var 55 procent bland anställda i storföretagen, 49 procent bland anställda i medelstora företag och 43 procent bland anställda i småföretagen. Mellan stora och medelstora företag finns det ingen statistiskt säkerställd skillnad, däremot är det i både stora och medelstora företag högre andel kursdeltagare än i småföretagen.

Totalt var det 50 procent av de anställda som deltog på en kurs under 2020.

**Diagram 4.4**  
**Andel kursdeltagare efter antal anställda och kön**

Företag, med minst 10 anställda

Procent



## Fler deltar i kurser om företaget har en plan för personalutbildning

I kapitel 2 redovisades andel företag som planerar för personalutbildning och vilken form av planering som sker på företaget. Det var 72 procent av företagen som uppfyllde något av följande kriterier:

- har en utsedd person eller enhet på företaget som ansvarar för personalutbildningen
- har en årlig avsatt budget för personalutbildning
- har skriftliga utbildningsplaner/-program framtagna

Regelbunden planeringsprocess av personalutbildning har en positiv påverkan på anställdas deltagande i personalutbildning. De företag som planerar för personalutbildning, enligt ovan, har en tydligt högre kursdeltagarandel bland sina anställda än företag som inte gör det. Det



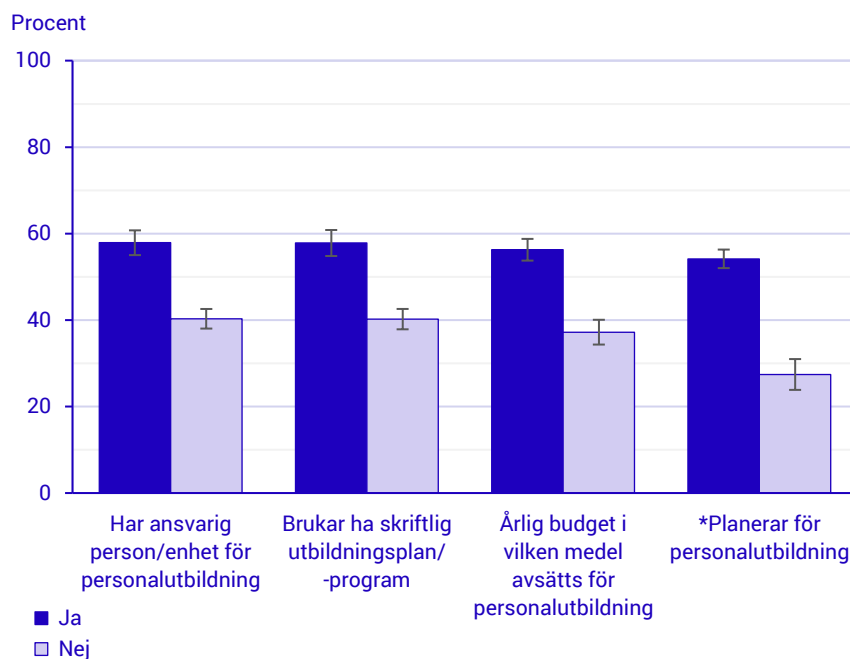
vill säga företag som varken har någon ansvarig för personalutbildning, årlig budget för personalutbildning eller tagit fram en utbildningsplan.

I de företag som har en regelbunden planeringsprocess för personalutbildning deltog 54 procent av de anställda jämfört med 27 procent i de företag som inte har en regelbunden planering.

**Diagram 4.5**

**Andel kursdeltagare efter strategier för personalutbildning i företagen**

Företag, med minst 10 anställda, som erbjöd respektive form av personalutbildning



\*Planerar för personalutbildning avser här att företaget antingen har någon ansvarig person/enhet för personalutbildning, en framtagen utbildningsplan eller årlig budget för personalutbildning.

Motsvarande förhållande fanns även 2015. Företag som då planerade för personalutbildning hade också ett högre kursdeltagande bland de anställda. Det var även vanligare med högre kursdeltagande bland företag som utvärderar det framtida kompetensbehovet. Bland företag som regelbundet utvärderar kompetensbehov deltog nästan 6 av 10 anställda i kurser under 2020, vilket kan jämföras mot drygt 3 av 10 bland de företag som inte genomförde någon utvärdering. Bland företag som genomför utvärderingar av kompetensbehov vid behov, det vill säga inte regelbundet, är andelen kursdeltagare 4 av 10.

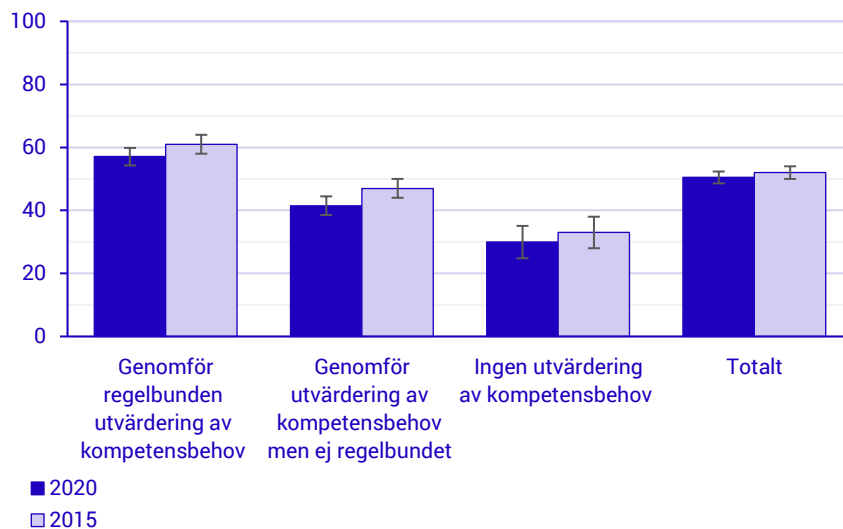
Resultaten är i linje med hur det såg ut fem år tidigare och inga tydliga skillnader kan urskiljas mellan de båda mätperioderna.

**Diagram 4.6**

**Andel kursdeltagare efter genomförande av utvärdering av företagets kompetensbehov och år**

Företag, med minst 10 anställda, 2020.

Procent



## **Kursdeltagandet högre bland anställda i företag med hög personalkostnad per timme**

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

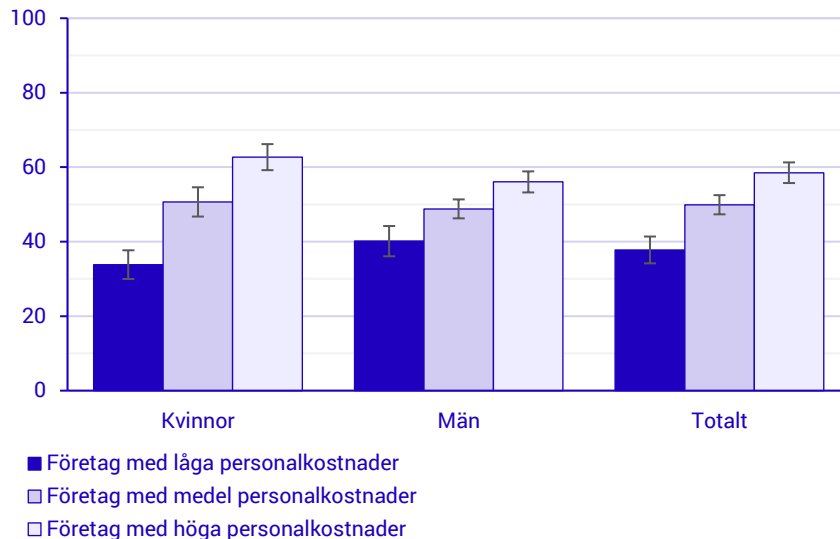
De anställda i företag med höga personalkostnader per timme och därmed högre löner deltar på kurser i större utsträckning jämfört med anställda i företag med låga personalkostnader per timme. Det finns en tydlig och statistiskt säkerställd skillnad mellan grupperna och gäller för både kvinnor och män. Bland anställda i företag med höga personalkostnader är andelen kursdeltagare 59 procent medan den andelen är 50 procent i gruppen med medelhöga personalkostnader. I gruppen med lägst personalkostnader är andelen 38 procent.

I gruppen med höga personalkostnader deltar kvinnor i kurser i högre grad än män. I grupperna låg och medelhöga personalkostnader är det ingen skillnad i kursdeltagandet mellan kvinnor och män.

**Diagram 4.7**  
**Andel kursdeltagare efter genomsnittlig personalkostnad och kön**

Företag, med minst 10 anställda, 2020.

Procent



Mönstret med högre kursdeltagare i företag med höga personalkostnader syntes även tydligt i föregående mätning, 2015. Företagen med höga personalkostnader har förmodligen en större andel anställda med en eftergymnasial utbildning, vilket har visat sig ha betydelse för deltagandet i personalutbildning. Adult Education Survey (AES 2022) visar att anställda i yrken som kräver högskoleutbildning deltar i personalutbildning i större utsträckning. Även i AES pekas *Hotell- och restaurang* ut som en bransch med lågt deltagande i personalutbildning.<sup>20</sup> En bransch med relativt låg andel anställda med eftergymnasial utbildning.

---

<sup>20</sup> SCB (2023). Vuxnas deltagande i utbildning 2022. Temarapport 2023:12.  
[https://www.scb.se/contentassets/90763d2792c147c4b6ec6d4a8cb98948/uf0538\\_2021i22\\_br\\_a40br2312.pdf](https://www.scb.se/contentassets/90763d2792c147c4b6ec6d4a8cb98948/uf0538_2021i22_br_a40br2312.pdf)

## 5. Timmar och kostnader för personalutbildning

*Detta kapitel handlar om i vilken omfattning de anställda har deltagit i personalutbildning mätt i tid per anställd och deltagare samt kostnader för företagen. Kostnaderna redovisas efter genomsnittlig kurskostnad per anställd och deltagare samt totala kurskostnader som andel av total personalkostnad. Avsnitten fokuserar på skillnader med avseende på antal anställda, näringsgren, personalkostnader och företagens planering av personalutbildning.*

### De viktigaste resultaten

- En anställd ägnar i genomsnitt drygt en arbetsdag åt att delta i personalutbildningskurser under 2020
- Antalet kurstimmar per anställd har sjunkit mellan 2015 och 2020 i de flesta näringsgrenar
- Kompetensområdena *samarbete med kollegor, ledarkompetens och kundhantering* anses viktiga för företagets utveckling samtidigt som de inte är bland de största kompetensområdena inom företagen sett till antalet kurstimmar
- Genomsnittliga kurstimmar per anställd är höga i företag med höga personalkostnader per anställd
- Kurskostnaderna som andel av personalkostnaderna inom företagen har sjunkit från 1,6 procent 2015 till 1,3 procent 2020
- Kurskostnaden per anställd är högst inom Finans och försäkringsverksamhet och lägst inom Hotell och restaurangverksamhet under 2020
- Genomsnittliga kurskostnader per anställd är höga i företag som arbetar strategiskt med planering av personalutbildning

För att få en mer fullständig bild av omfattningen av personalutbildning i företagen är det relevant att komplettera uppgifterna om andelen deltagare i kurser med mått som tar hänsyn till längden på kurserna i form av kurstimmar. Det är också av intresse att ge en bild av kurskostnaderna i företagen och hur stor andel dessa utgör av den totala personalkostnaden.

De mått som används i avsnittet gällande längden på kurserna utgörs av

- genomsnittliga kurstimmar per anställd
- genomsnittliga kurstimmar per kursdeltagare
- genomsnittliga kurstimmar per 1 000 faktiskt arbetade timmar.

Kurstimmar per anställd är ett genomsnitt över samtliga anställda både de som deltagit i kurser och de som inte deltagit i kurser under 2020. Kurstimmar per deltagare är ett genomsnitt över de anställda som har deltagit i kurser. När det gäller kurskostnader mäts genomsnittliga kurskostnader per anställd, genomsnittliga kurskostnader per kursdeltagare samt andel kurskostnader av de totala personalkostnaderna i procent.

## **En anställd ägnade drygt en arbetsdag åt kurser under 2020**

Personalutbildning i form av kurser är ofta relativt korta aktiviteter, exempelvis en kurs på ett par dagar för att lära sig ett datorprogram. Men kurser inom företagen omfattar även att anställda deltar i längre kurser som varar en termin till ett år inom exempelvis högskola eller universitet, även om det är mindre vanligt än de kortare aktiviteterna.

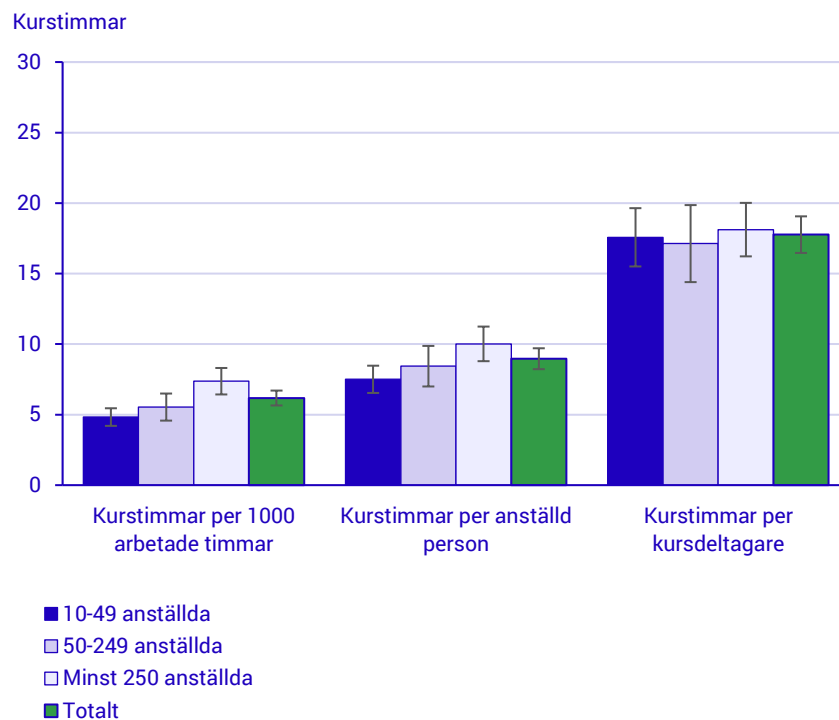
Totalt deltog hälften av de anställda i företagen i en personalutbildningskurs under 2020 och i genomsnitt ägnade kursdeltagarna 18 timmar åt sitt deltagande. Detta resulterar i att en anställd i genomsnitt deltar 9 timmar i kurser under 2020, vilket ligger något lägre än 2015, då genomsnittligt antal kurstimmar per anställd var 11. Under 2020 startade coronapandemin vilket är en trolig anledning till att antalet kurstimmar per anställd sjunkit mellan 2015 och 2020. Som påpekats tidigare täcker detta endast personalutbildning i form av kurser. Andra typer av personalutbildning ingår inte i redovisningen av kurstimmar. Med andra typer av personalutbildning avses följande typer av aktiviteter:

- handledning i arbetet
- arbetsrotation, utbyten eller studiebesök
- deltagande i utbildningssyfte i konferenser, workshops, föreläsningar eller företagsmässor
- deltagande i studie- eller kvalitetscirklar
- självstudier

De genomsnittliga kurstimmarerna per anställd påverkas av hur stor andel av de anställda som deltar i en kurs. Det här gör att skillnader som finns mellan större och mindre företag och mellan olika näringsgrenar i kursdeltagandet även visar sig i skillnaderna i genomsnittliga kurstimmar per anställd. Anställda i de större företagen, med minst 250 anställda, använder i genomsnitt något fler timmar på att delta i personalutbildningskurser än anställda inom de minsta företagen med 10–49 anställda, 10 kurstimmar per anställd jämfört med 8 kurstimmar

per anställd. Ifall analysen begränsas till anställda som deltar i kurser syns det inga skillnader i kurstimmar per kursdeltagare mellan anställda i större och mindre företag.

**Diagram 5.1**  
**Genomsnittliga kurstimmar per 1 000 arbetade timmar, per anställd person och per kursdeltagare efter antal anställda**  
Företag, med minst 10 anställda, 2020.



## Genomsnittliga kurstimmar har minskat sedan 2015 inom flera näringsgrenar

Inom samtliga näringsgrenar har genomsnittliga kurstimmar som de anställda ägnar åt personalutbildningskurser minskat något eller stannat kvar på samma nivå som 2015. Som nämnts i tidigare avsnitt har coronapandemin troligen påverkat deltagandet i personalutbildning under 2020.

Statistiskt säkerställda minskningar av antalet kurstimmar per anställd mellan 2015 och 2020 syns i näringsgrenarna *informations- och kommunikationsverksamhet, hotell- och restaurangverksamhet, transport och magasinering, vattenförsörjning, avloppsrening, avfallshantering och sanering* samt inom *utvinning av mineral*. Inom näringsgrenen *informations- och kommunikationsverksamhet* var andelen deltagare i personalutbildningskurser bland de anställda 60 procent, vilket låg på samma nivå som 2015. De som har deltagit i kurser inom den här näringsgrenen har dock deltagit färre timmar i genomsnitt 2020 jämfört med 2015, vilket förklarar varför antalet kurstimmar per anställd sjunker inom näringsgrenen mellan åren.

Arbetskraftsundersökningen (AKU) mäter deltagandet i formell och/eller icke-formell utbildning under en 4-veckorsperiod bland anställda personer. AKU visar att deltagandet bland anställda i formell och/eller icke-formell utbildning sjönk under pandemiåret 2020, jämfört med åren innan respektive efter pandemin startade<sup>21</sup>. Som exempel kan nämnas att för näringsgrenen *tillverkning* deltog 19 procent av de anställda i någon formell och/eller icke-formell utbildning under 2020. Det kan jämföras mot 21 procent under 2015, 24 procent under 2019 och 25 procent under 2021 enligt AKU. Flera andra näringsgrenar visar en liknande trend i AKU som för näringsgrenen *tillverkning* det vill säga att andelen deltagare i formell och/eller icke-formell utbildning bland de anställda sjönk under pandemiåret 2020 jämfört med åren innan pandemin startade. Resultaten avseende förändringar mellan åren från AKU stämmer överens med resultaten baserade på CVTS som visar en nedgång i antalet kurstimmar per anställd i flera näringsgrenar under 2020 jämfört med 2015.

Inom näringsgrenen *finans- och försäkringsverksamhet* ligger antalet genomsnittliga kurstimmar per anställd på 16 timmar 2020 vilket är i nivå med 2015 då motsvarande genomsnitt var 17 timmar. I kapitel 4 visades att deltagarandelen inom denna näringsgren ökade från 68 procent 2015 till 85 procent 2020. Att de genomsnittliga kurstimmarerna per anställd ligger på samma nivå 2020 som 2015 i stället för att öka beror på att de anställda som har deltagit i kurser har ägnat färre timmar åt sitt deltagande 2020 jämfört med 2015.

De näringsgrenar som har flest kurstimmar per anställd under 2020 är *finans- och försäkringsverksamhet* och *informations- och kommunikationsverksamhet*. Inom dessa näringsgrenar finns som tidigare nämnts, se kapitel 4, en relativt hög andel anställda med eftergymnasial utbildning. I undersökningen AES visas att anställda med eftergymnasial utbildning deltar i personalutbildning i högre utsträckning än anställda med gymnasial eller kortare utbildning.

Även inom näringsgrenen *försörjning av el, gas, värme och kyla* har de anställda ägnat relativt mycket tid åt att delta i personalutbildningskurser under 2020. De genomsnittliga kurstimmarerna per anställd har trots det sjunkit från 22 timmar 2015 till 16 timmar 2020. Inom denna näringsgren användes 33 procent av kurstimmarerna till obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet under 2020, vilket kan jämföras mot 39 procent under 2015.

---

<sup>21</sup>Eurostat. *Participation rate of employees in education and training (last 4 weeks) by sex, age and NACE Rev. 2 activity* [Hämtad 16 december, 2023].  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng\\_lfs\\_08b\\_custom\\_8659543/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_lfs_08b_custom_8659543/default/table?lang=en)

Lägst antal genomsnittliga kurstimmar per anställd finns inom näringsgrenarna *hotell- och restaurangverksamhet* och *utvinning av mineral*. Som har beskrivits i kapitel 4 är det en hög andel av de anställda inom näringsgrenen *hotell- och restaurangverksamhet* som har högst grundskoleutbildning eller 1-årig gymnasieutbildning. Undersökningen AES visar att det generellt sett är lågt deltagande i personalutbildning bland anställda med endast grundskoleutbildning eller kort gymnasial utbildning.

Statistik från Tillväxtverket<sup>22</sup> och Arbetsförmedlingen<sup>23</sup> visar att näringsgrenen *utvinning av mineral* inte drabbades så hårt av korttidspermitteringar och varsel under coronapandemin. Det tyder på att efterfrågan av varor och tjänster för näringsgrenen inte sjönk under pandemiåret. Även statistik från AKU visar att antalet anställda personer inom *utvinning av mineral* låg kvar på samma nivå eller ökade något under pandemiåret 2020 jämfört med åren innan pandemin bröt ut. Det var 8 900 anställda personer i näringsgrenen *utvinning av mineral* under 2015, jämfört med 10 100 anställda personer 2020. Inom näringsgrenen är därför personalstyrkan bibehållen under 2020 och en stor personalnedgång kan därför inte förklara att antalet kurstimmar per anställd inom *utvinning av mineral* sjönk från 29 timmar 2015 till 2 timmar 2020. Det var 84 procent av de företag som erbjöd personalutbildning inom *utvinning av mineral* som angav att coronapandemin begränsade utbudet av intern och extern personalutbildning.

Det var även 38 procent av företagen som angav att tidsbrist och arbetsbelastning begränsade utbudet av personalutbildning. Tidsbrist kan också vara en effekt av coronapandemin då produktionen troligen behövde bibehållas för att möta efterfrågan inom näringsgrenen *utvinning av mineral*, samtidigt som det var en generellt sett hög sjukfrånvaro under pandemiåret 2020.

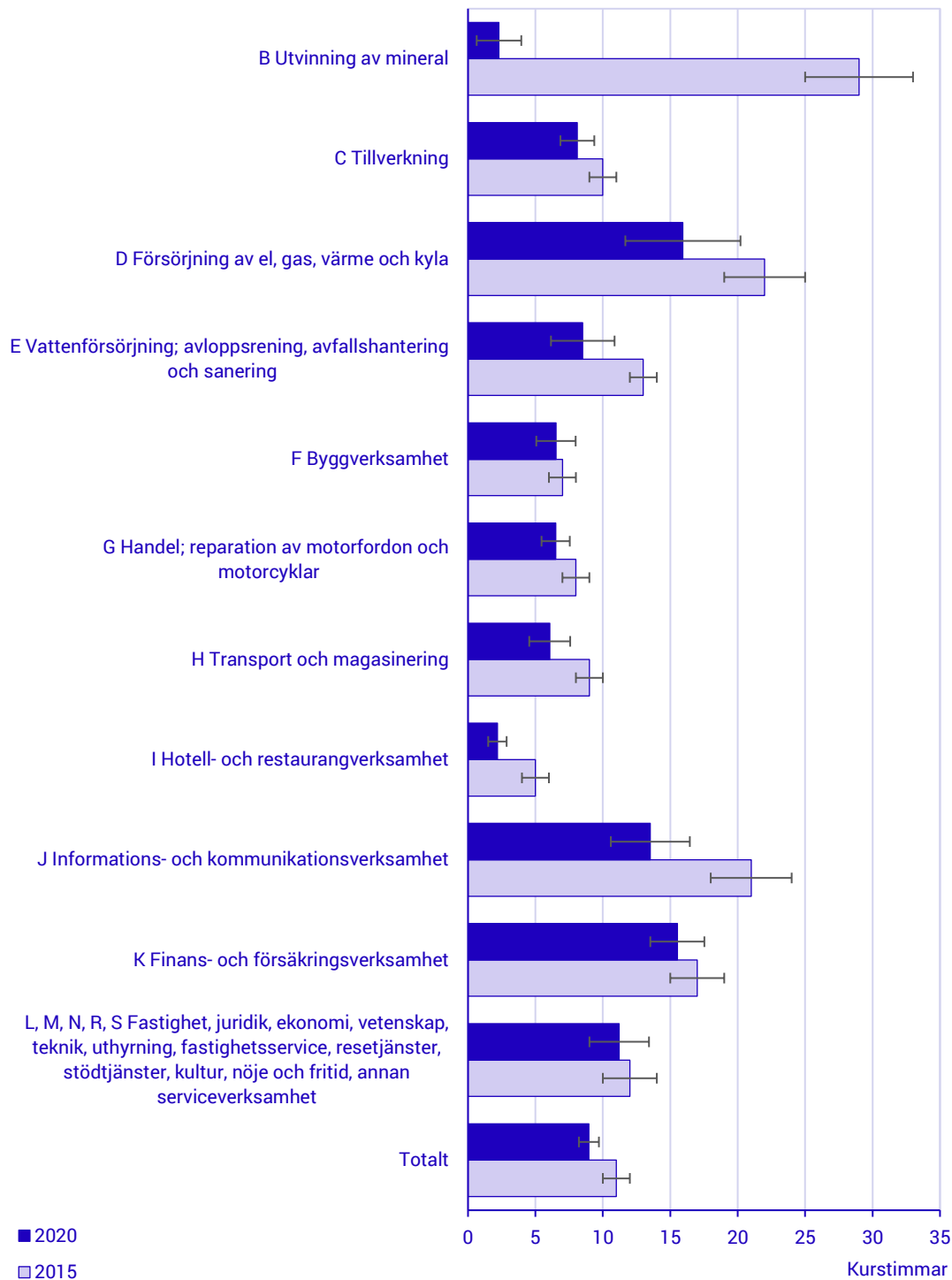
---

<sup>22</sup>Tillväxtverket. *Statistik om korttidsarbete: Beviljade ansökningar avseende korttidsarbete 2020 per län respektive bransch* [Hämtad 16 december, 2023]. [https://tillvaxtdata.tillvaxtverket.se/tillvaxtdata\\_public#page=c585403b-7cd7-4551-b15f-de79799a3bda](https://tillvaxtdata.tillvaxtverket.se/tillvaxtdata_public#page=c585403b-7cd7-4551-b15f-de79799a3bda)

<sup>23</sup>Arbetsförmedlingen. *Varselstatistik 1992-november 2023. Näringsgren (riket) månad* [Hämtad 16 december, 2023]. <https://arbetsformedlingen.se/statistik/sok-statistik/tidigare-statistik>



**Diagram 5.2**  
**Genomsnittliga kurstimmar per anställd person efter näringsgren och år**  
 Företag, med minst 10 anställda, 2020 och 2015.

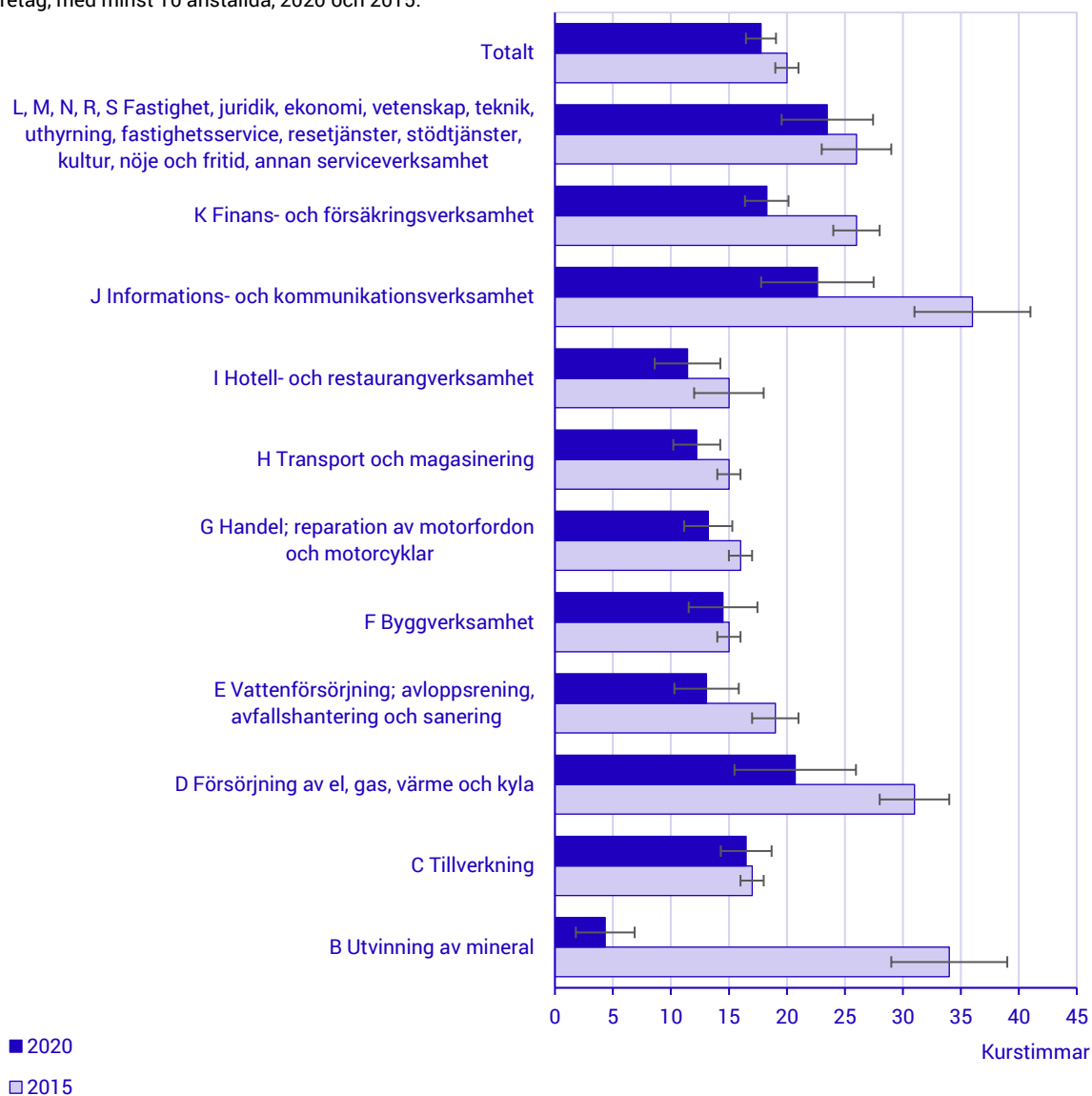


Ett annat mått som används för att beskriva omfattningen av personalutbildningskurser inom företagen är antalet genomsnittliga kurstimmar för anställda personer som har deltagit i minst en kurs under 2020. Detta mått påverkas inte av hur stor andel av de anställda som har deltagit i en kurs. Även för kursdeltagarna har antalet genomsnittliga kurstimmar per deltagare sjunkit från 20 timmar under 2015 till 18 timmar under 2020.

I samtliga näringsgrenar ligger de genomsnittliga kurstimmarerna per kursdeltagare under 2020 antingen på samma nivå eller har sjunkit jämfört med 2015. De genomsnittliga kurstimmarerna per kursdeltagare inom byggverksamhet och tillverkning har inte förändrats mellan 2015 och 2020. Inom dessa näringsgrenar ligger de genomsnittliga kurstimmarerna per kursdeltagare under 2020 på 14 respektive 16 timmar. De genomsnittliga kurstimmarerna per anställd ligger kvar på samma nivå 2020 som 2015 inom byggverksamhet men har sjunkit något inom tillverkning från 10 timmar per anställd till 8 timmar.

Det finns några näringsgrenar där tydliga minskningar finns i de genomsnittliga kurstimmarerna per kursdeltagare, vilket också syntes när kurstimmarerna per anställd analyserades. De näringsgrenar där både kurstimmarerna per anställd och kurstimmarerna per kursdeltagare sjunker mellan 2015 och 2020 är *Informations- och kommunikationsverksamhet, transport och magasinering, vattenförsörjning, avloppsrening, avfallshantering och sanering, försörjning av el, gas, värme och kyla samt utvinning av mineral*. Inom samtliga dessa näringsgrenar har minst 70 procent av de företag som erbjudit personalutbildning angett att coronapandemin är en anledning som har begränsat utbudet av personalutbildning under 2020. Inom *försörjning av el, gas, värme och kyla* är andelen företag som angett coronapandemin som en orsak 91 procent. Som har nämnts i tidigare avsnitt syns också en tydlig minskning av antalet kurstimmar per kursdeltagare inom *finans- och försäkringsverksamhet*. Inom denna näringsgren har andelen kursdeltagare bland de anställda ökat mellan 2015 och 2020 vilket gör att de genomsnittliga kurstimmarerna per anställd ligger kvar på samma nivå 2020 som 2015.

**Diagram 5.3**  
**Genomsnittliga kurstimmar per kursdeltagare efter näringsgren och år**  
 Företag, med minst 10 anställda, 2020 och 2015.



## Kurstimmar på obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet

Det finns mycket som kan påverka anställdas hälsa och säkerhet inom arbetet. Det kan exempelvis vara stress, kemiska risker och ergonomi. Inom dessa områden finns regler som arbetsgivare bör följa, se arbetsmiljöverkets webbplats<sup>24</sup>. Som en del i att främja en säker och hälsosam arbetsplats kan kurser inom området erbjudas till de

<sup>24</sup>Arbetsmiljöverket. *Hälsa och säkerhet* [Hämtad 16 december, 2023]. <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/>

anställda. Vissa av de här kurserna är obligatoriska eller lagstiftade och båda dessa former kallas för obligatoriska kurser nedan. Totalt användes under 2020, 23 procent av de totala kurstimmarna i företagen till obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet. Detta ligger på ungefär samma nivå som 2015.

De näringsgrenar där störst andel av kurstimmarna går till obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet är *utvinning av mineral, byggverksamhet* samt *transport och magasinering*. Inom de här näringsgrenarna utgör andelarna kurstimmar som läggs på obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet 48 procent, 52 procent respektive 43 procent. Förklaringar till att de här näringsgrenarna lägger en stor andel kurstimmar på hälsa och säkerhet kan bero på hantering av farligt gods eller kemiska ämnen. Det kan också bero på att arbetet i sig kan vara förknippat med högre risker för olycksfall.

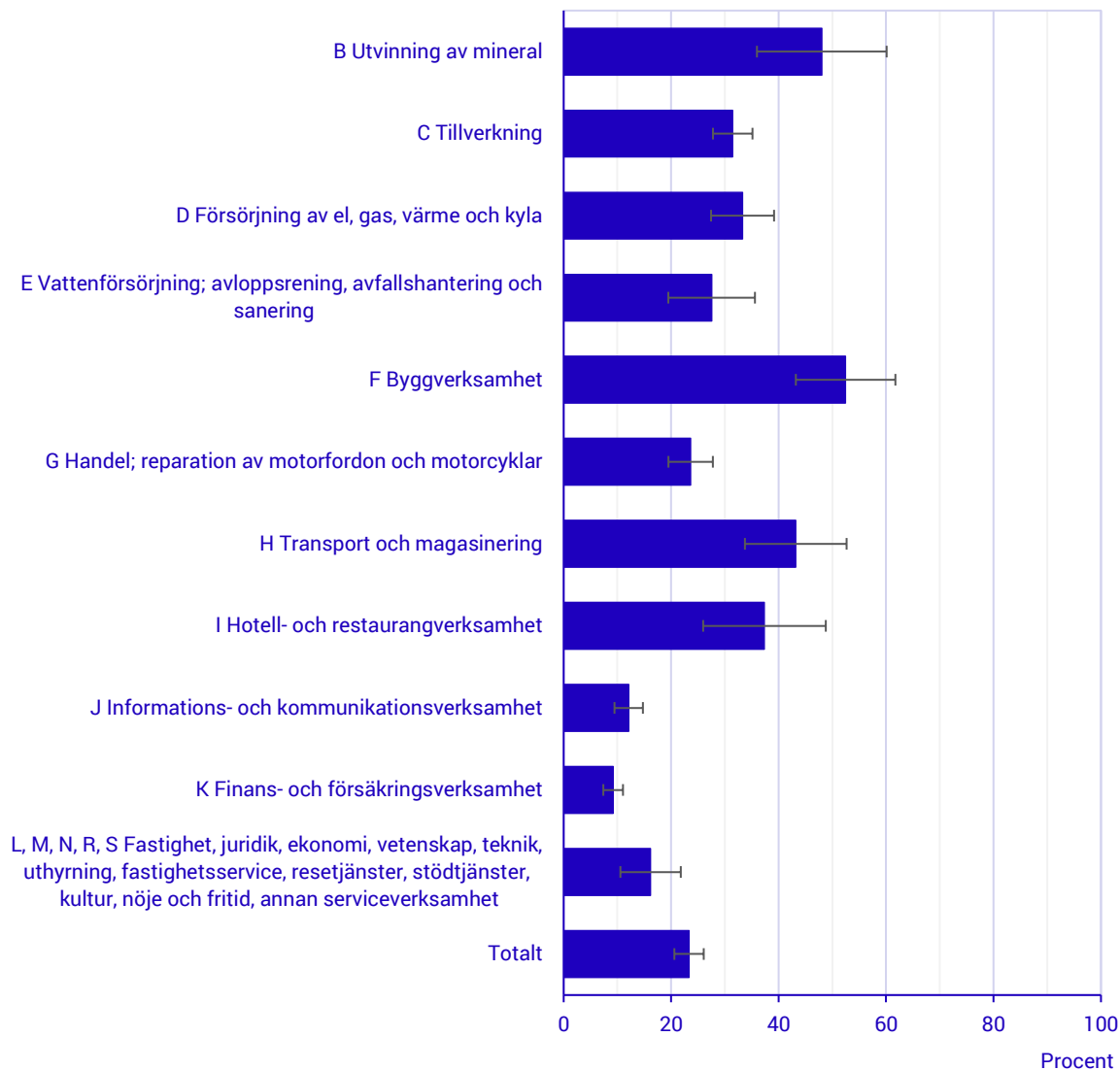
Även inom *hotell- och restaurangverksamhet* ägnas en relativt stor andel av kurstimmarna åt obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet. Inom den här näringsgrenen kan det exempelvis handla om säker hantering av matvaror och hygien vid matlagning. Näringsgrenar där en relativt liten andel av kurstimmarna går åt till obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet är *finans- och försäkringsverksamhet* och *informations- och kommunikationsverksamhet*.

Det är inga stora skillnader mellan stora företag och små företag när det gäller andelen kurstimmar som ägnas åt obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet. Stora företag lägger marginellt fler kurstimmar på obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet jämfört med små företag. Resultaten ligger i linje med hur det såg ut 2015.

**Diagram 5.4**

**Andel av totala kurstimmar på obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet i procent efter näringsgren**

Företag, med minst 10 anställda, 2020



### **Större andel kurstimmar till interna än externa kurser inom företagen**

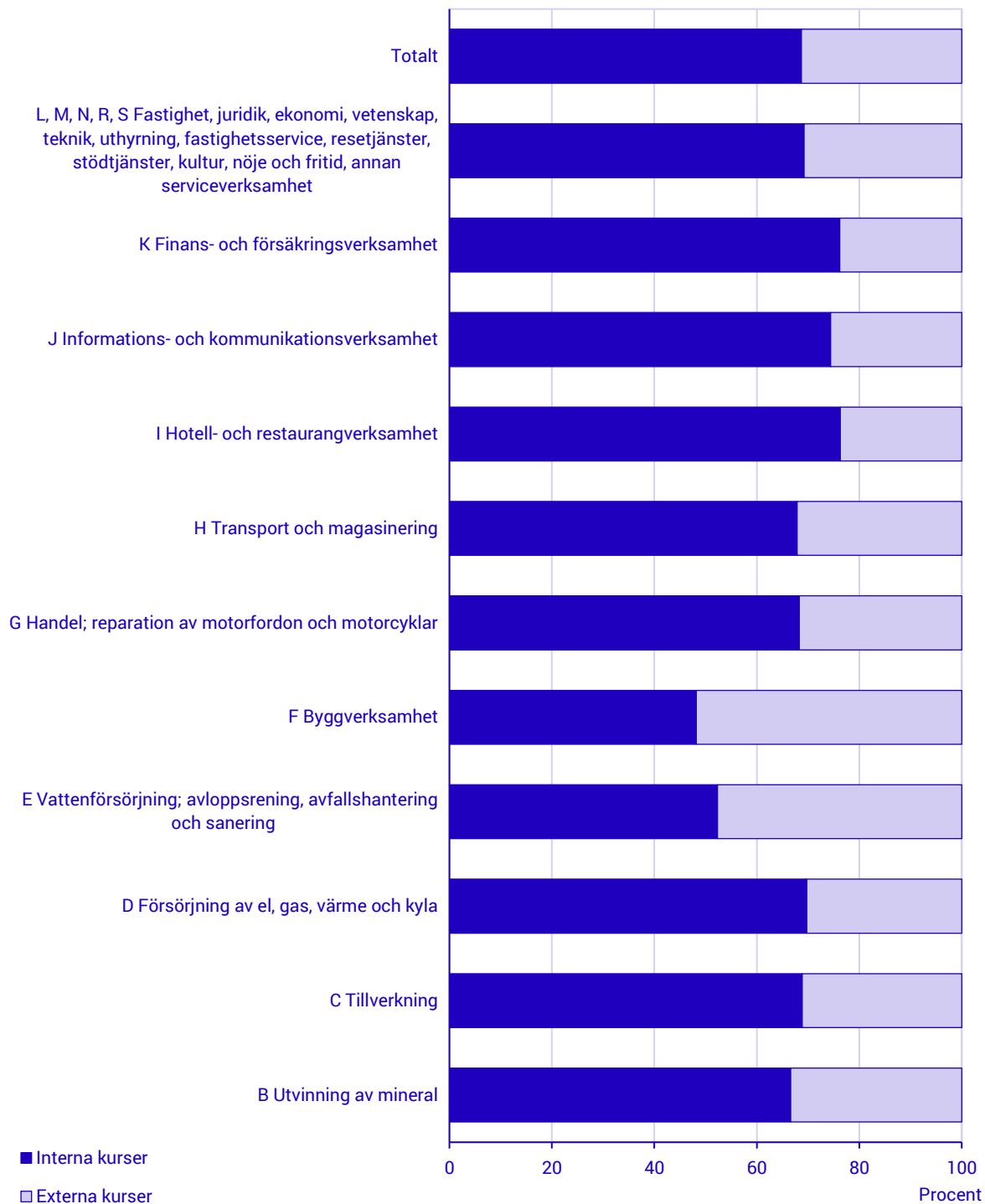
Företagen kan erbjuda anställda att delta i både interna och externa kurser. Interna kurser organiseras inom det egna företaget, medan externa kurser finansieras av det egna företaget men organiseras av andra företag eller utbildningsanordnare. I kapitel 3 har företagens erbjudande av interna och externa kurser redovisats. Det var vanligare bland företagen att erbjuda externa kurser än interna kurser, men detta gällde främst de små företagen med 10–49 anställda personer. Bland stora företag med fler än 250 anställda var det vanligare att erbjuda

interna kurser. I detta avsnitt analyseras andelen av de totala kurstimmar som används för interna och externa kurser och då framkommer det att interna kursers andel av de totala kurstimmar är större än externa kursers andel. Totala andelen kurstimmar som används för interna och externa kurser är 69 procent respektive 31 procent under 2020. Det har skett en liten ökning av andelen kurstimmar på interna kurser jämfört med 2015, då 64 procent av kurstimmar användes till interna kurser.

Inom de små företagen kan det vara svårare att internt organisera kompetensutveckling. Det kan hänga samman med att resurserna i form av instruktörer, lokaler och material i vissa fall saknas. Andelen kurstimmar som har lagts på interna kurser inom företagen under 2020 var 57 procent i de små företagen, jämfört med 65 procent i de medelstora företagen och 75 procent i de stora företagen. Jämfört med 2015 har andelen kurstimmar som använts för interna kurser ökat något oavsett storlek på företaget. Det kan ha varit enklare att organisera interna kurser inom det egna företaget än att erbjuda externa kurser under pandemiåret 2020.

Inom samtliga näringsgrenar förutom *byggverksamhet* och *vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering* har 67 procent eller mer av kurstimmar använts för interna kurser. Inom *byggverksamhet* och *vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering* har 48 procent respektive 52 procent av kurstimmar använts för interna kurser under 2020. Under 2015 användes mer än hälften av kurstimmar till interna kurser i alla näringsgrenar utom *byggverksamhet*.

**Diagram 5.5**  
**Andel av totala kurstimmar på interna respektive externa kurser efter näringsgren**  
 Företag, med minst 10 anställda, 2020



I kapitel 2 har det redovisats hur planeringsprocessen ser ut inom företagen när det gäller att utvärdera företagets framtida kompetensbehov regelbundet. Totalt är det 46 procent av företagen som genomför en utvärdering av framtida kompetensbehov regelbundet och 40 procent av företagen som genomför en utvärdering av framtida

kompetensbehov vid behov till exempel vid stora personalförändringar. Återstående 14 procent av företagen genomför ingen utvärdering av framtida kompetensbehov. Det är vanligare bland stora företag att en regelbunden utvärdering av framtida kompetensbehov ingår i företagets planeringsprocess än i små företag. I de små företagen är det vanligare att utvärdera kompetensbehoven när det behövs.

De företag som regelbundet utvärderar framtida kompetensbehov kan använda informationen för att underlätta planeringen av vilka interna kurser som bör organiseras inom företagen. Planeringsprocessen inom företagen när det gäller att utvärdera framtida kompetensbehov verkar ha betydelse för hur fördelningen av kurstimmar över interna och externa kurser ser ut. De företag som utvärderar framtida kompetensbehov regelbundet eller ibland har en större andel kurstimmar på interna kurser, jämfört med företag som inte alls utvärderar framtida kompetensbehov.

**Tabell 5.1**

**Andel av totala antalet kurstimmar på interna respektive externa kurser efter utvärdering av kompetensbehov inom företagen**

Företag, med minst 10 anställda, 2020

Indelning av företag efter hur de utvärderar kompetensbehov	Andel av totala antalet kurstimmar i procent	
	Interna kurser	Externa kurser
Utvärderar framtida kompetensbehov regelbundet som en del av företagets planeringsprocess	69	31
Utvärderar framtida kompetensbehov ibland (vid behov) till exempel vid stora personalförändringar	72	28
Utvärderar inte alls framtida kompetensbehov	48	52
Samtliga företag	69	31

## Externa kurser organiseras vanligen av privata utbildningsanordnare eller konsulter

Varje företag har angett de tre utbildningsanordnare som hade flest kurstimmar inom företagets externa kurser under 2020. I likhet med 2015, var det vanligast för företagen 2020 att ange att *privata utbildningsanordnare eller konsulter* var en av de största anordnarna av externa kurser. Den här utbildningsanordnaren har angetts av 74 procent av företagen. Offentliga utbildningsanordnare som kommunal vuxenutbildning (komvux), folkhögskolor, grund- och gymnasieskolor samt högskolor och universitet är relativt ovanliga utbildningsanordnare av personalutbildning i form av externa kurser inom företagen. De offentliga utbildningsanordnarna organiserar vanligen formell utbildning för barn, ungdomar och vuxna på grundskole-, gymnasial och eftergymnasial nivå, till skillnad från personalutbildning inom företagen.

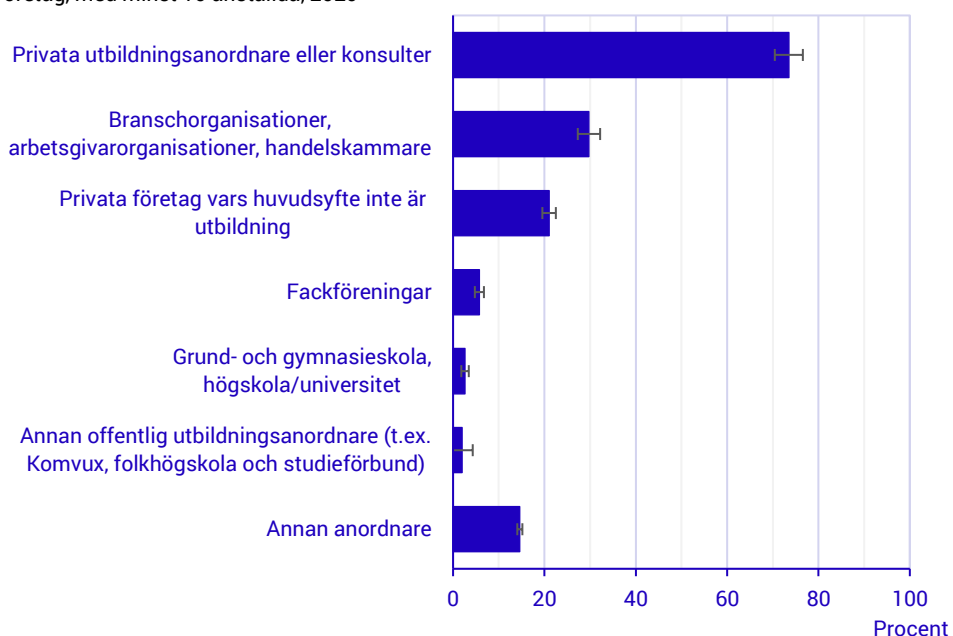


Inom samtliga näringsgrenar och oavsett storlek på företaget är det vanligast att ange att *privata utbildningsanordnare* eller *konsulter* är en av de största anordnarna av personalutbildning i form av externa kurser inom företagen. Rangordningen över vilka utbildningsanordnare som är de största organisatörerna av externa kurser inom företagen ser i stort sett likadan ut 2020 som 2015. Det finns heller inga stora skillnader mellan näringsgrenar eller mellan stora, medelstora och små företag när det gäller vilka utbildningsanordnare som anges oftast av företagen som de största organisatörerna av externa kurser.

**Diagram 5.6**

**Andel företag av dem som tillhandahållit externa kurser efter utbildningsanordnare som företagen angett har flest kurstimmar på externa kurser**

Företag, med minst 10 anställda, 2020



## Kompetens inom teamwork och samarbete med kollegor behövs i företagen

Kompetensförsörjningen inom företag är viktig för att kunna utveckla och tillgodose det kompetensbehov som finns på lång och kort sikt inom företagen. Den tekniska utvecklingen på arbetsmarknaden har gått väldigt snabbt de senaste decennierna. Det innebär att de anställda behöver utveckla sin kompetens för att kunna hantera de tekniska krav och IT-verktyg som används. Det finns även en risk att arbeten automatiseras på sikt i och med den tekniska utvecklingen. En sådan förändring kan innebära att medarbetarna riskerar att förlora sina arbeten om de inte har den kompetens som det finns behov av inom företagen.

I undersökningen ingår frågor om vilka kompetensområden som företagen anser viktigast för sin egen utveckling under de närmaste åren. Vidare efterfrågades vilka kompetensområden som hade flest kurstimmar på betald arbetstid under 2020. På båda frågorna har

företagen fått ange högst tre kompetensområden. Kompetensområden som anses viktiga för företagets utveckling de närmaste åren kan ställas i förhållande till de kompetensområden företagen säger sig ha satsat flest kurstimmar på under 2020 för att ge en översiktlig bild över var det finns kompetensbehov inom företagen. Det är inte en fullständig bild eftersom anledningen till att ett kompetensområde inte är ett av de största sett till antalet kurstimmar kan vara att kompetensen bedöms redan finnas hos de anställda. Det finns därför inte något behov av att utveckla kompetensen ytterligare inom det området. En annan anledning till att företagen inte har satsat många kurstimmar på ett specifikt område kan vara att det inte finns några lämpliga interna eller externa kurser inom kompetensområdet. Bland företagen som erbjöd personalutbildning under 2020 är det 21 procent av företagen som anser att brist på passande utbildning begränsade företagets utbud av personalutbildning.

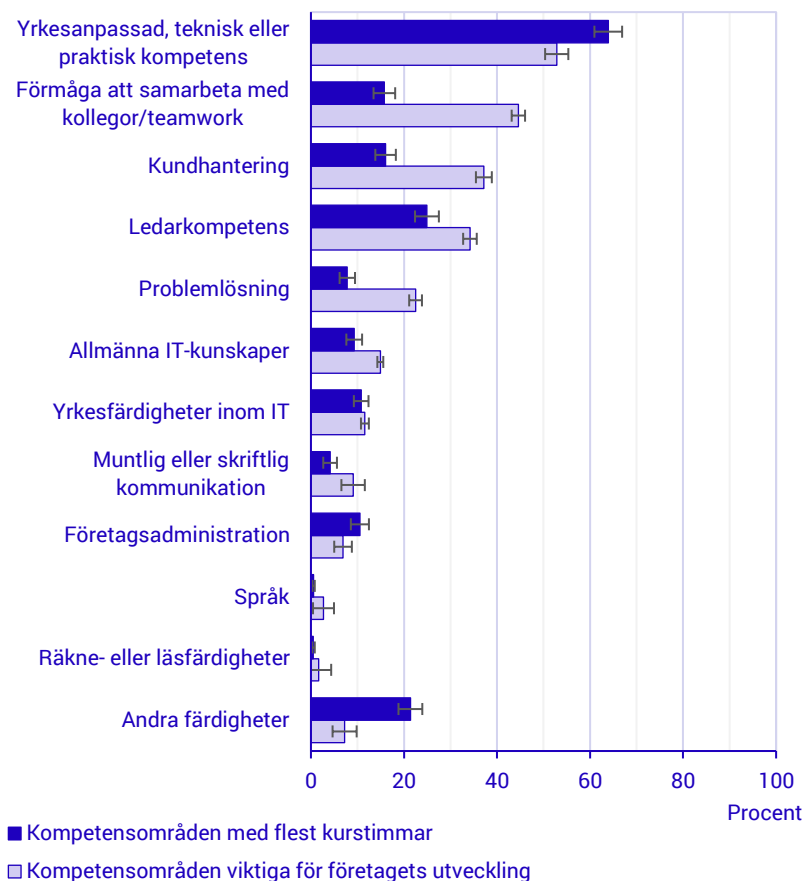
Det kompetensområde som flest företag har angivit som viktigt för företagets utveckling de närmaste åren är *yrkesanpassad, teknisk eller praktisk kompetens*. Detta kompetensområde har också en stor andel av företagen angivit som ett av de kompetensområden inom vilket flest kurstimmar har lagts på betald arbetstid under 2020. Behovet verkar vara tillgodosett med hjälp av att erbjuda kurser till de anställda. Det stämmer också väl överens med hur det såg ut 2015.

Kurser inom kompetensområdena *förmåga att samarbeta med kollegor eller teamwork, ledarkompetens* och *kundhantering* anser en förhållandevis stor andel av företagen vara viktiga för företagets utveckling de närmaste åren. *Problemlösning* är också ett kompetensområde som anses relativt viktigt av företagen. Men när det gäller vilka kompetensområden företagen har satsat flest kurstimmar inom under 2020 är det en betydligt mindre andel företag som anger att de har satsat flest kurstimmar på dessa kompetensområden. Fördelningen över vilka kompetensområden som företagen anser viktiga för företagets utveckling och vilka kompetensområden som flest kurstimmar har lagts på ser nästan likadan ut 2020 som 2015.

**Diagram 5.7**

**Andel företag av dem som tillhandahållit kurser efter kompetensområden som företagen anser är viktigast för företagets utveckling de närmaste åren respektive kompetensområden som företagen angett hade flest kurstimmar**

Företag, med minst 10 anställda, 2020



## **Kurstimmar per anställd påverkas positivt av att företag planerar för personalutbildning**

I Kapitel 2 redovisades strategier för att planera för personalutbildning inom företagen. De strategier som avses när det gäller planering för personalutbildning inom företagen är följande:

- en utsedd person eller enhet på företaget som ansvarar för personalutbildningen
- en årlig avsatt budget för personalutbildning
- skriftliga utbildningsplaner eller program

Det var 72 procent av företagen som hade minst en av strategierna för planering av personalutbildning på plats inom företaget. Inom företag med strategier för personalutbildning är genomsnittliga kurstimmar per anställd 10 timmar jämfört med 4 timmar inom företag utan strategier för personalutbildning. Resultaten tyder på att strategier för planering av personalutbildning inom företagen har en positiv inverkan på antalet kurstimmar per anställd.

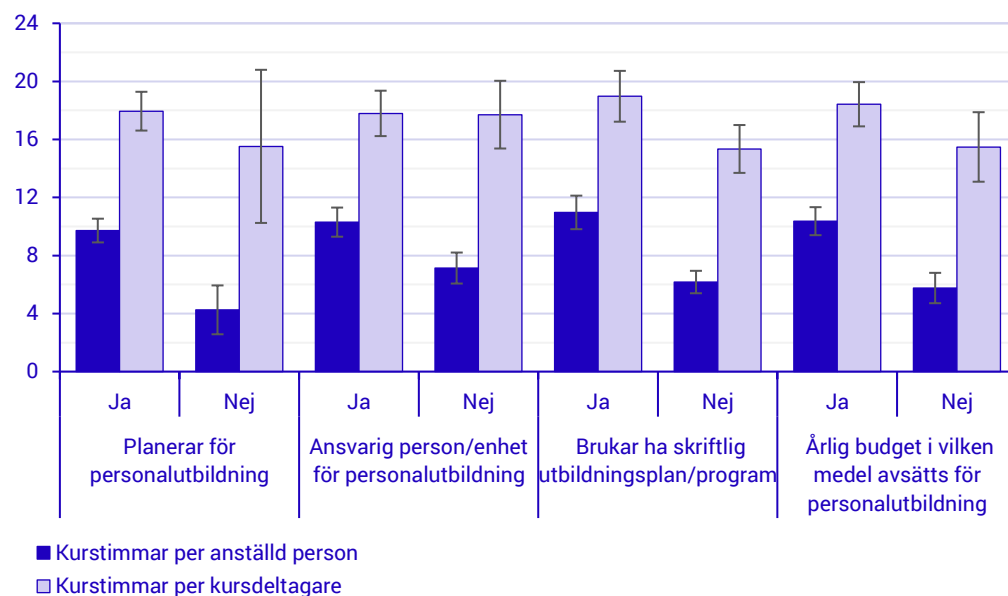
Genomsnittligt antal kurstimmar per anställd påverkas av andelen personer som deltar i kurser inom företagen. Ett annat mått som är av intresse att analysera är kurstimmar för de anställda personer som faktiskt har deltagit i kurser. De genomsnittliga kurstimmar per kursdeltagare påverkas inte av om det finns strategier för planering av personalutbildning inom företagen. De genomsnittliga kurstimmar per kursdeltagare är marginellt högre inom företag som har strategier för planering av personalutbildning jämfört med företag utan strategier för personalutbildning.

Det verkar inte ha någon större betydelse för kurstimmar per kursdeltagare om det existerar en ansvarig person eller enhet för personalutbildning inom företagen. Detta gäller även för om det finns en årlig budget i vilken medel avsätts för personalutbildning. Att upprätta en skriftlig utbildningsplan eller program inom företagen verkar dock ha en positiv inverkan på de genomsnittliga kurstimmar per kursdeltagare. Inom företag som brukar ha en skriftlig utbildningsplan eller program är de genomsnittliga kurstimmar per kursdeltagare 19 timmar jämfört med 15 timmar inom företag utan skriftliga utbildningsplaner eller program.

**Diagram 5.8**  
**Genomsnittliga kurstimmar per anställd respektive per kursdeltagare efter strategier för personalutbildning**

Företag, med minst 10 anställda, 2020

Kurstimmar

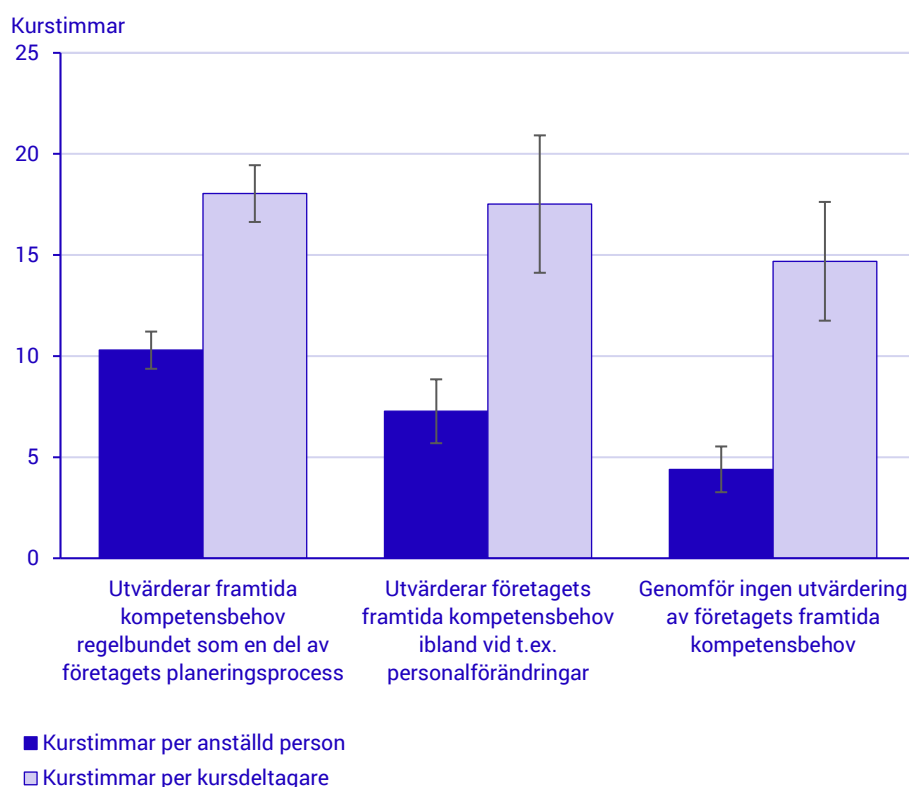


Det har även betydelse för kurstimmar som erbjuds inom företagen om företagen i sin planeringsprocess utvärderar framtida kompetensbehov. Inom de företag som utvärderar framtida kompetensbehov regelbundet som en del av sin planeringsprocess är

det genomsnittliga antalet kurstimmar per anställd under 2020 ungefär 10 timmar. Det kan jämföras mot 7 timmar inom företag som utvärderar framtida kompetensbehov när det behövs och 4 timmar inom de företag som inte alls utvärderar framtida kompetensbehov.

Det verkar inte ha så stor betydelse för kurstimmar per kursdeltagare att företagen utvärderar framtida kompetensbehov för de närmaste åren. Inom de företag som utvärderar framtida kompetensbehov som en del av sin planeringsprocess och inom de företag som utvärderar ibland, till exempel vid stora personalförändringar är de genomsnittliga kurstimmar per kursdeltagare 18 timmar. Detta är marginellt högre än inom företag som inte alls utvärderar framtida kompetensbehov.

**Diagram 5.9**  
**Genomsnittliga kurstimmar per anställd person och per kursdeltagare efter om företagen utvärderar framtida kompetensbehov för de närmaste åren**  
Företag, med minst 10 anställda, 2020



### **Kurstimmarna per anställd är högre inom företag med höga personalkostnader per timme**

Den totala personalkostnaden för anställda i företagen består till stor del av löner och sociala avgifter. Personalkostnaderna påverkas därför av hur stor andel av företagets anställda som arbetar inom yrken med höga löner som vanligtvis kräver en eftergymnasial utbildning. För varje företag har den genomsnittliga personalkostnaden per faktiskt arbetad timme beräknats. Sedan har företagen delats in i tre lika stora grupper

efter hur hög personalkostnad per timme de har. Det här innebär till exempel att den tredjedel som har lägst genomsnittlig personalkostnad per timme har hamnat i gruppen; företag med låga personalkostnader och den tredjedel som har högst genomsnittlig personalkostnad per timme har hamnat i gruppen; företag med höga personalkostnader.

Det finns en tydlig skillnad i de genomsnittliga kurstimmarna per anställd mellan gruppen med företag med höga personalkostnader och de övriga två grupperna med medelhöga personalkostnader respektive låga personalkostnader. I gruppen med företag med höga personalkostnader per timme finns troligen en större andel anställda som arbetar inom yrken med höga löner som vanligtvis kräver en eftergymnasial utbildning, jämfört med anställda inom de övriga två grupperna. De genomsnittliga kurstimmarna per anställd under 2020 är 12 timmar i gruppen med höga personalkostnader jämfört med 7 timmar i gruppen med medelhöga personalkostnader respektive 6 timmar i gruppen med låga personalkostnader.

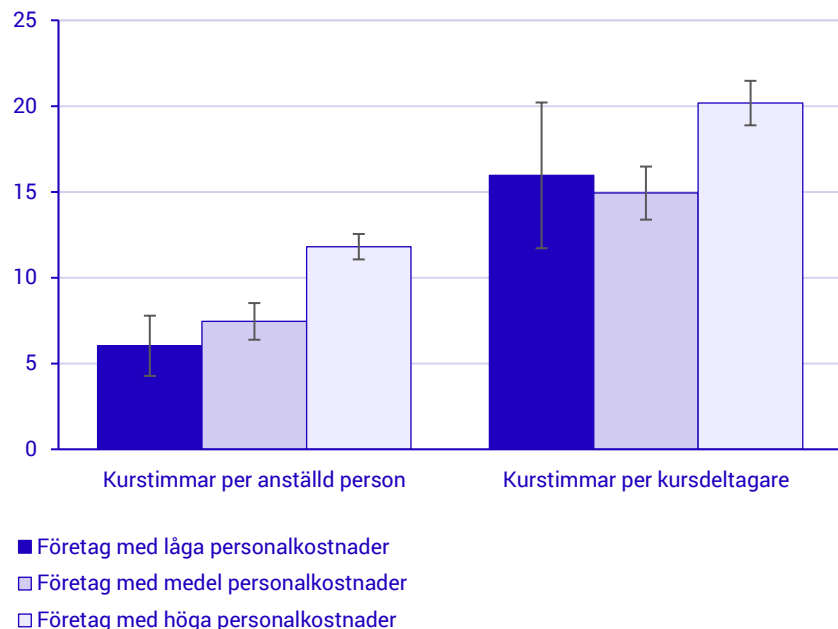
I jämförelse mot 2015 har kurstimmarna per anställd sjunkit under 2020 i grupperna med höga respektive medelhöga personalkostnader per timme. I gruppen med höga personalkostnader per timme var de genomsnittliga kurstimmarna per anställd 14 timmar under 2015. De genomsnittliga kurstimmarna per anställd i gruppen med medelhöga personalkostnader var 10 timmar under 2015. I gruppen med låga personalkostnader per timme syns inga förändringar av de genomsnittliga kurstimmarna per anställd mellan 2015 och 2020.

Vid en analys av längden på kurserna för de anställda som faktiskt har deltagit i kurser under 2020 syns också att personalkostnaden per timme inom företagen har en positiv inverkan på kurstimmarna per kursdeltagare. De genomsnittliga kurstimmarna per kursdeltagare under 2020 är 20 timmar i gruppen med höga personalkostnader, jämfört med 16 timmar i gruppen med medelhöga personalkostnader och 15 timmar i gruppen med låga personalkostnader. Skillnaden mellan grupperna med företag med höga respektive låga personalkostnader är inte statistiskt säkerställd.

**Diagram 5.10**  
**Genomsnittliga kurstimmar per anställd person och per kursdeltagare efter**  
**personalkostnad per timme inom företagen**

Företag, med minst 10 anställda, 2020

Kurstimmar



## Kurskostnader som andel av personalkostnader sjunker 2020 jämfört med 2015

Det har satsats mindre på kompetensutveckling inom företagen under 2020 jämfört med 2015, sett till kurskostnadernas andel av de totala personalkostnaderna. Andelen var 1,3 procent 2020 jämfört med 1,6 procent 2015. Som har påpekats tidigare är troligen en av förklaringarna att coronapandemin startade under 2020, vilket sannolikt gjorde det svårare att genomföra lärarledda personalutbildningar på plats i företagen. Det tog förmodligen också lite tid innan anpassning efter situationen kunde genomföras så att personalutbildningskurser kunde hållas på distans i stället för på plats.

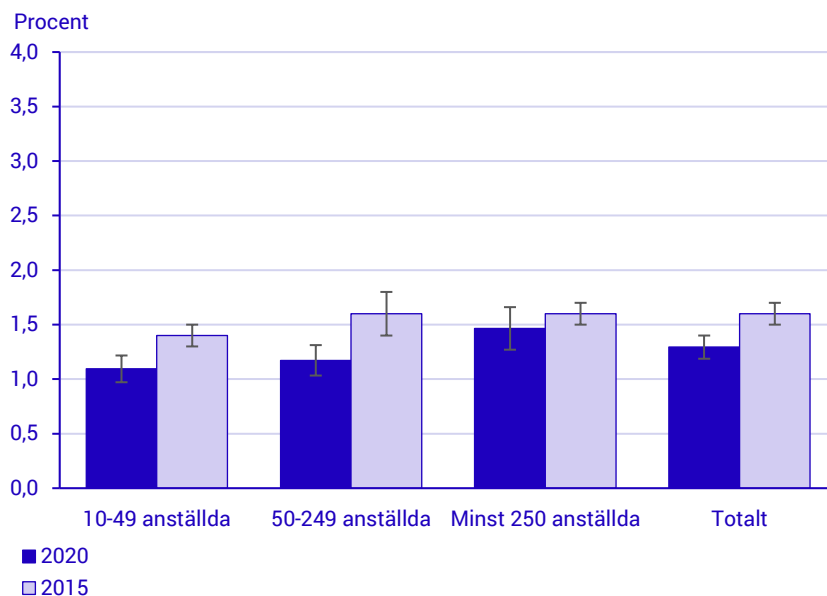
Statistik från undersökningen Adult Education Survey (AES) för omgångarna 2022 och 2016 visar att andelen personalutbildning som genomförs helt eller mestadels på distans har ökat från 5 procent 2016 till 35 procent 2022. Eftersom coronapandemin startade under 2020 och antalet kurstimmar per anställd har sjunkit mellan 2015 och 2020 är det dock sannolikt att möjligheterna att genomföra personalutbildning på distans begränsades av pandemin under 2020.

Inom de små och medelstora företagen finns tydliga sänkningar av kurskostnadernas andel av de totala personalkostnaderna mellan 2015 och 2020. Inom de stora företagen verkar kurskostnadernas andel ligga kvar på samma nivå 2020 som 2015.

**Diagram 5.11**

**Totala kurskostnader som andel av totala personalkostnader inom företagen i procent efter antal anställda**

Företag, med minst 10 anställda, 2015 och 2020



I undersökningen mäts också kurskostnaden per anställd och per kursdeltagare. I den totala kurskostnaden ingår både direkta och indirekta kostnader. De direkta kurskostnaderna inkluderar följande kostnadsslag:

- Kursavgifter för externa kurser eller kostnader för externa lärare
- Resekostnader och traktamenten för kursdeltagare
- Personalkostnader för interna lärare och övrig personal som är anställda av företaget och helt eller delvis arbetar med personalutbildning
- Kostnader för utbildningsmaterial, utbildningsutrustning eller utbildningslokaler (egna eller hyrda)

I de indirekta kostnaderna ingår personalkostnaden för de kurstimmar som de anställda använder för att delta i personalutbildningskurser på betald arbetstid.

Fördelningen mellan de direkta och indirekta kurskostnaderna är 46 procent respektive 54 procent. För de små och medelstora företagen utgör de direkta kurskostnaderna 48 procent medan motsvarande andel är 44 procent för de stora företagen.

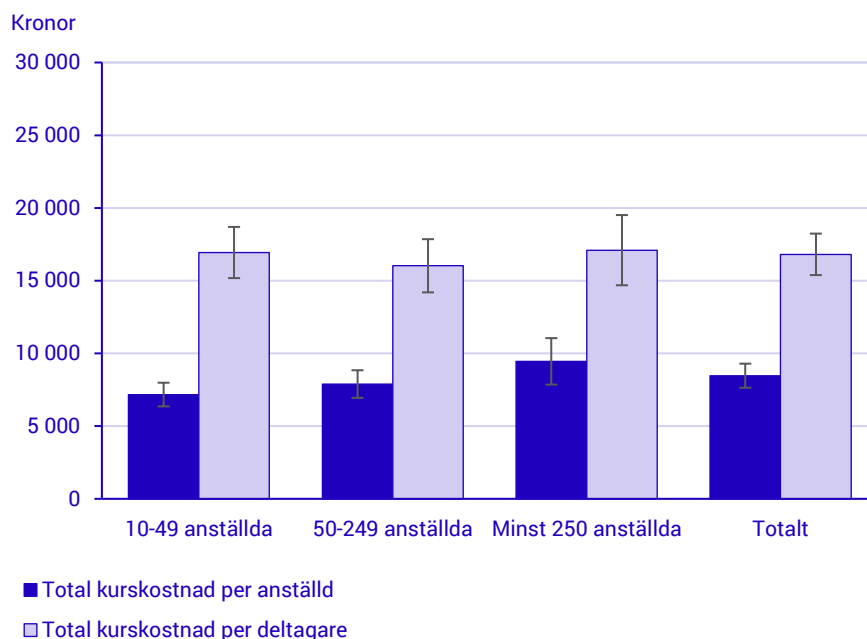
Företagen kan erhålla förmåner i form av skattelättnader, intäkter från utbildningsmedel, EU-bidrag samt statliga bidrag för att genomföra personalutbildning inom företagen. Om företaget har erhållit förmåner under 2020 dras detta ifrån den totala kurskostnaden. Företagen kan också lämna ekonomiska bidrag till fonder för personalutbildning. Om



företaget har lämnat ekonomiska bidrag under 2020 ingår det som en kostnadspost i den totala kurskostnaden. Under 2020 minskades den totala kurskostnaden med 0,8 procent utifrån det nettobidrag som företagen erhöll för att genomföra personalutbildning. Nettobidraget utgörs av förmåner som företagen erhöll för personalutbildning minus ekonomiska bidrag som företagen lämnat till fonder för personalutbildning.

Inom företagen är den genomsnittliga kurskostnaden per anställd under 2020 ungefär 8 500 kronor och den genomsnittliga kurskostnaden per kursdeltagare är ungefär 16 800 kronor. Det finns inga större skillnader mellan små, medelstora och stora företag när det gäller de genomsnittliga kurskostnaderna per anställd respektive per kursdeltagare.

**Diagram 5.12**  
**Genomsnittliga kurskostnader per anställd och per kursdeltagare efter antal anställda**  
 Företag, med minst 10 anställda, 2020



### Skillnader mellan näringsgrenar när det gäller kurskostnader inom företagen

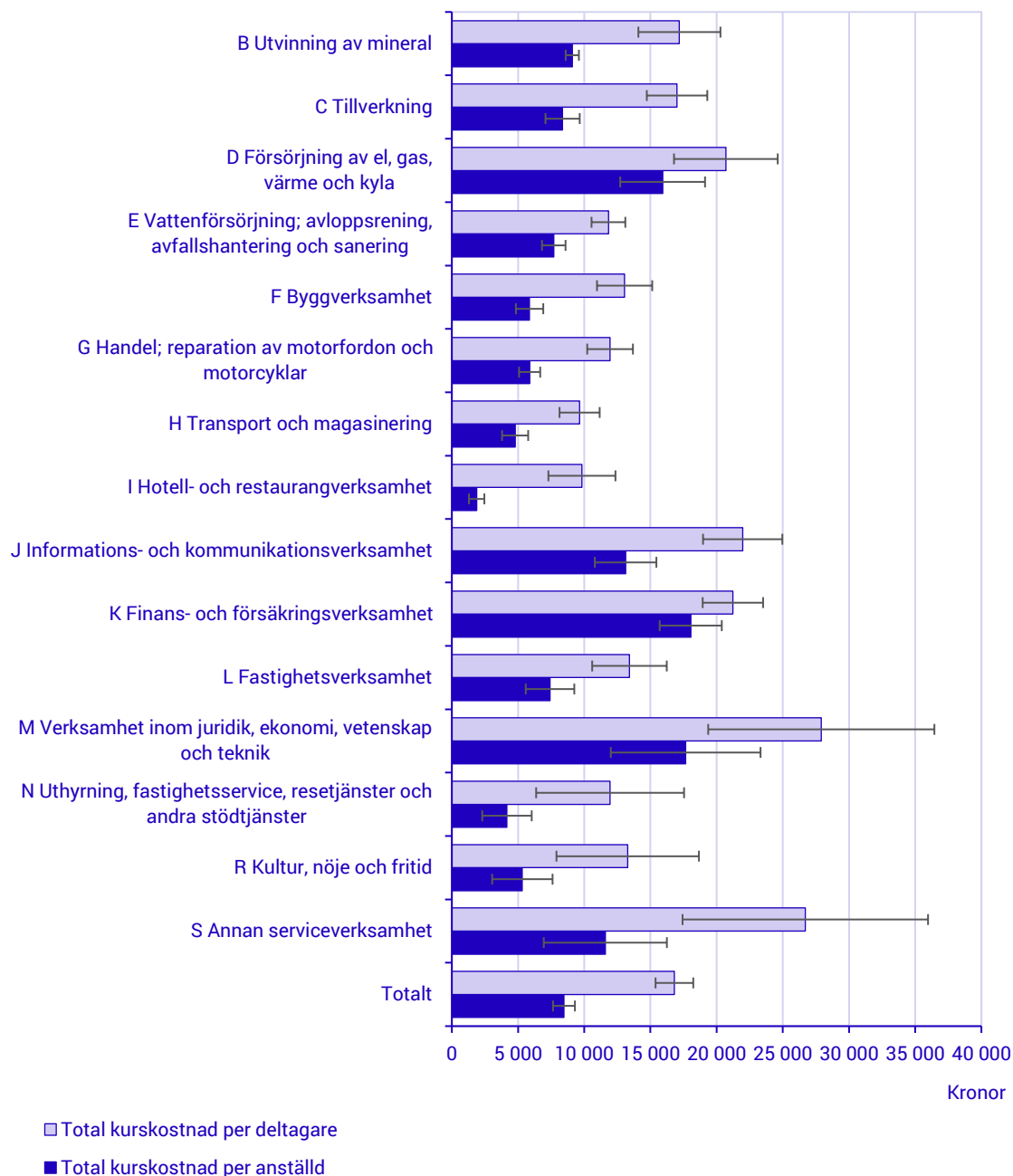
Det finns ganska stora skillnader mellan företag inom olika näringsgrenar när det gäller de genomsnittliga kurskostnaderna per anställd och per kursdeltagare. De näringsgrenar som har högre genomsnittliga kurskostnader per anställd än 15 000 kr under 2020 är *försörjning av el, gas, värme och kyla, finans- och försäkringsverksamhet samt verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik*. De genomsnittliga kurskostnaderna per anställd påverkas av antalet kurstimmar per anställd som genomförts under 2020. Det här innebär att näringsgrenar med en hög andel anställda som deltar i kurser och

höga genomsnittliga kurstimmar per anställd även har höga kurskostnader per anställd. Näringsgrenarna *finans- och försäkringsverksamhet* och *verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik* har en hög andel anställda med eftergymnasial utbildning. Undersökningen AES visar att eftergymnasialt utbildade anställda deltar i högre utsträckning i personalutbildning än anställda med en gymnasial- eller kortare utbildning.

*Hotell- och restaurangverksamhet* var den näringsgren som hade lägst genomsnittlig kurskostnad per anställd. Den genomsnittliga kurskostnaden per anställd låg på under 2 000 kr under 2020. En tänkbar förklaring är att den här näringsgrenen påverkades i hög grad av pandemin under 2020. Vilket visade sig i att andelen kursdeltagare samt antalet genomsnittliga kurstimmar per anställd var låga jämfört med övriga näringsgrenar.

Andra näringsgrenar med relativt låg kurskostnad per anställd är *byggverksamhet, handel, transport och magasinering* samt *kultur, nöje och fritid*. Verksamhet inom kultur, nöje och fritid påverkades troligen av pandemin i hög grad eftersom kulturella verksamheter av olika slag ställdes in under 2020 i stor utsträckning.

**Diagram 5.13**  
**Genomsnittliga kurskostnader per anställd och per kursdeltagare efter näringsgren**  
 Företag, med minst 10 anställda, 2020



De totala kurskostnaderna som andel av de totala personalkostnaderna inom företagen är ett mått på hur mycket det satsas på kompetensutveckling inom företagen. Det finns tydliga skillnader mellan näringsgrenarna när det gäller andelen av personalkostnaderna som utgörs av kurskostnader. Andelen varierar mellan 0,5 procent inom *hotell- och restaurangverksamhet* under 2020 till 2 procent inom *försörjning av el, gas, värme och kyla*. Den totala kurskostnaden påverkas

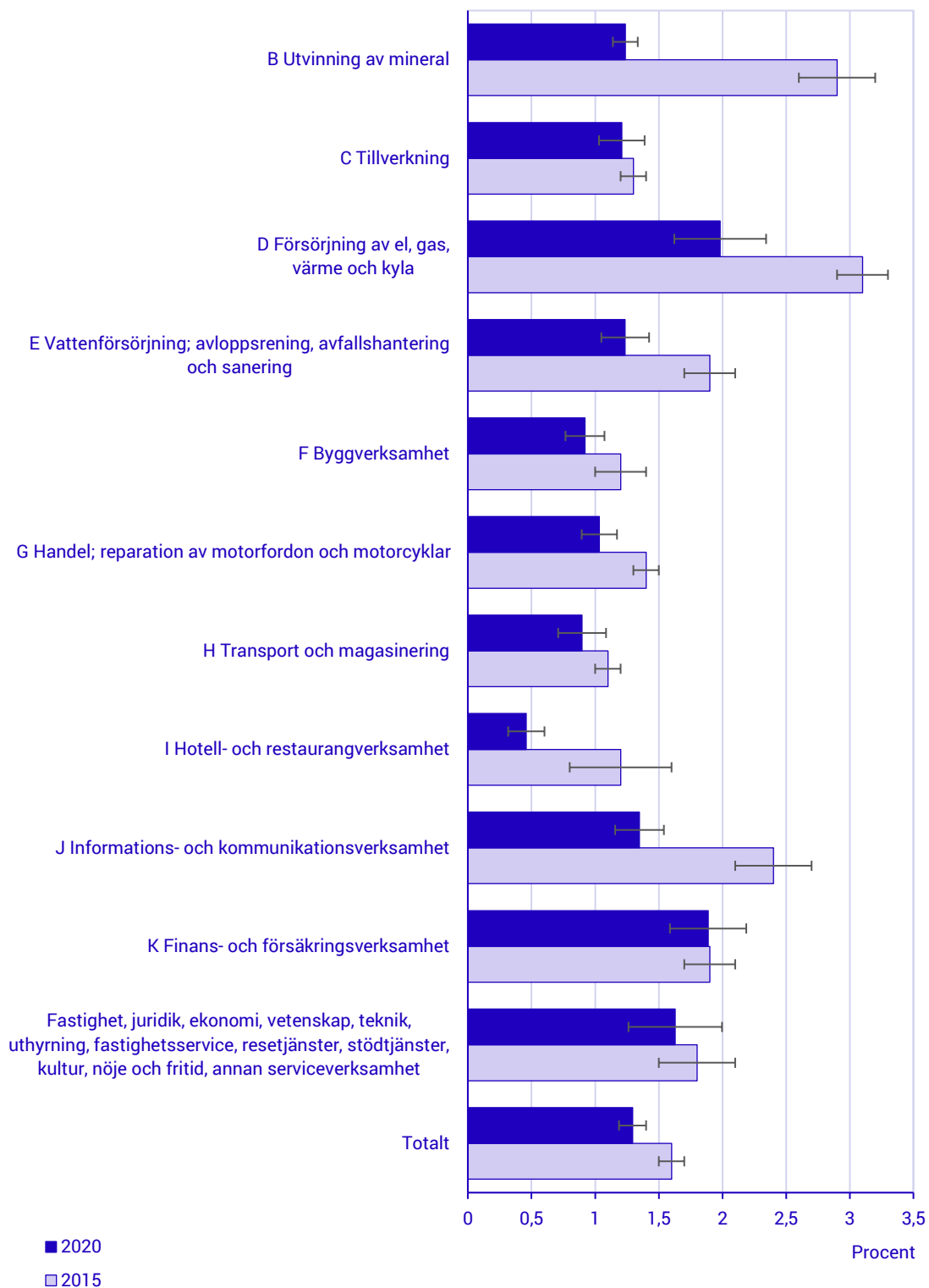
av omfattningen av personalutbildningskurser inom företagen i form av antal kurstimmar och kursdeltagare. Det här gör att näringsgrenar med låga respektive höga antal kurstimmar per anställd även har låga respektive höga andelar av personalkostnader som utgörs av kurskostnader.

Andelen kurskostnader av totala personalkostnader ligger antingen på samma nivå 2020 som 2015 eller har sjunkit mellan åren för de olika näringsgrenarna. Coronapandemin är en trolig orsak till nedgången under 2020, vilket har påpekats i tidigare kapitel. Coronapandemin har haft olika stark effekt på olika näringsgrenar beroende på hur pandemin påverkade efterfrågan på varor och tjänster, produktionen, möjligheterna att erbjuda personalutbildning på distans samt arbetsbelastningen inom näringsgrenarna. Det här reflekteras i hur förändringarna i andelen kurskostnader av totala personalkostnader mellan 2015 och 2020 ser ut inom olika näringsgrenar. Inom *finans- och försäkringsverksamhet* och *tillverkning* finns det inga skillnader mellan 2015 och 2020. I nästan samtliga övriga näringsgrenar har andelen sjunkit. Inom *informations- och kommunikationsverksamhet* har andelen sjunkit från 2,4 procent 2015 till 1,3 procent 2020 och inom *utvinning av mineral* har andelen sjunkit från 2,9 procent 2015 till 1,2 procent 2020.

**Diagram 5.14**

**Totala kurskostnader som andel av totala personalkostnader inom företagen efter näringsgren**

Företag, med minst 10 anställda, 2020 och 2015

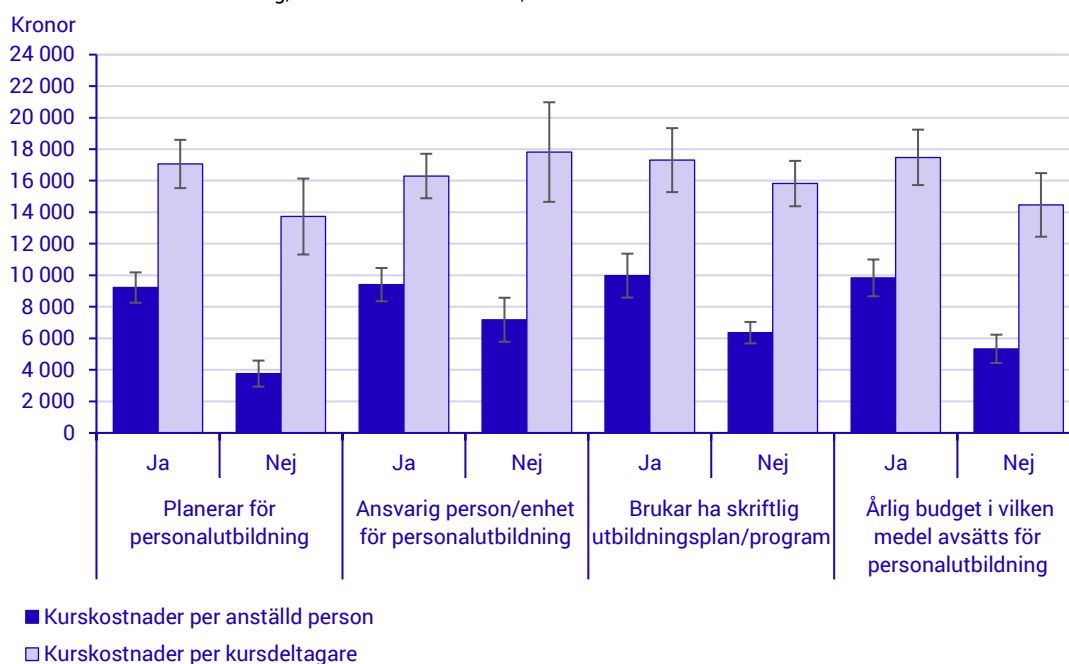


## Företag som planerar för personalutbildning har högre kurskostnader per anställd

De genomsnittliga kurskostnaderna per anställd är högre inom företag som planerar för personalutbildning jämfört med företag som inte gör det. Det ligger i linje med resultaten avseende andelen kursdeltagare och antalet kurstimmar i tidigare avsnitt. De genomsnittliga kurskostnaderna per anställd person ligger på ungefär 9 200 kronor inom företag som planerar för personalutbildning jämfört med 3 800 kronor inom företag som inte gör det. När det gäller de totala kurskostnaderna per kursdeltagare är skillnaden mellan företag som planerar för personalutbildning och företag som inte gör det, inte statistiskt säkerställt. De genomsnittliga kurskostnaderna per kursdeltagare är ungefär 17 100 kronor inom företag som planerar för personalutbildning och ungefär 13 700 kronor inom företag som inte planerar för personalutbildning.

Det verkar inte spela lika stor roll för kurskostnaderna per anställd att det finns en ansvarig person/enhet för personalutbildning som att det finns en skriftlig utbildningsplan eller en årlig budget avsatt för personalutbildning. De genomsnittliga kurskostnaderna per anställd är ungefär 10 000 kronor under 2020 inom de företag som brukar upprätta en skriftlig utbildningsplan eller program, jämfört med ungefär 6 400 kronor inom de företag som inte brukar göra det. En lika tydlig skillnad i genomsnittlig kurskostnad per anställd finns mellan företag som har en årlig budget för personalutbildning och företag som inte har det.

**Diagram 5.15**  
Genomsnittliga kurskostnader per anställd och per kursdeltagare efter planering av personalutbildning inom företagen, kronor  
Företag, med minst 10 anställda, 2020



## 6. Kvalitet och hinder för personalutbildning

*Detta kapitel handlar om i vilken grad företagen utvärderar den personalutbildning de tillhandahåller och hur det i så fall utvärderas. Avsnittet lyfter också fram vilka faktorer som hindrat från att överhuvudtaget erbjuda personalutbildning eller erbjuda mer personalutbildning. Avsnitten fokuserar på skillnader med avseende på antal anställda och näringsgren.*

### De viktigaste resultaten

- Knappt 15 procent av företagen utvärderar samtliga personalutbildningar
- Vanligast att personalutbildning utvärderas genom blankett till deltagarna
- Coronapandemin hindrade personalutbildning under 2020 och hade större påverkan hos större företag

Förutom att undersöka i vilken omfattning personalutbildning sker är det också viktigt att undersöka om personalutbildningen håller tillräcklig kvalitet. Det kan göras på flera sätt. Säkerställa att personalutbildningen fokuserar på de områden som företagen har behov inom är en del. I kapitel 5 redovisades vilka kompetensområden företagen satsat mest kurstimmar inom i relation till vilka kompetensområden som ansågs vara viktigast för företagets utveckling under de närmaste åren. En annan del är huruvida företagen följer upp och utvärderar personalutbildningen som de tillhandahåller och i så fall på vilket sett. Det är den delen det här kapitlet fokuserar på med avseende på kvalitet på personalutbildning.

Vidare undersöks vilka hinder det har funnits som har begränsat företagets utbud av personalutbildning. Inför 2020 års undersökning lades svarsalternativet ”Restriktioner på grund av coronapandemin” till i enkätfrågan.

## Långt ifrån all personalutbildning utvärderas

Av företagen som, under år 2020, tillhandahöll personalutbildning för sina anställda är det knappt 15 procent som svarar att de utvärderar resultaten från *samtliga* utbildningar. Ytterligare 45 procent av företagen svarar att de utvärderar resultaten för *vissa utbildningar* och i resterande dryga 40 procent av företagen räcker det med ett *bevis på deltagande*.

Stora företag utvärderar resultaten efter genomförd personalutbildning i större utsträckning än mindre företag. Det är 90 procent av storföretagen som utvärderar åtminstone vissa utbildningar, men endast 26 procent utvärderar samtliga utbildningar.

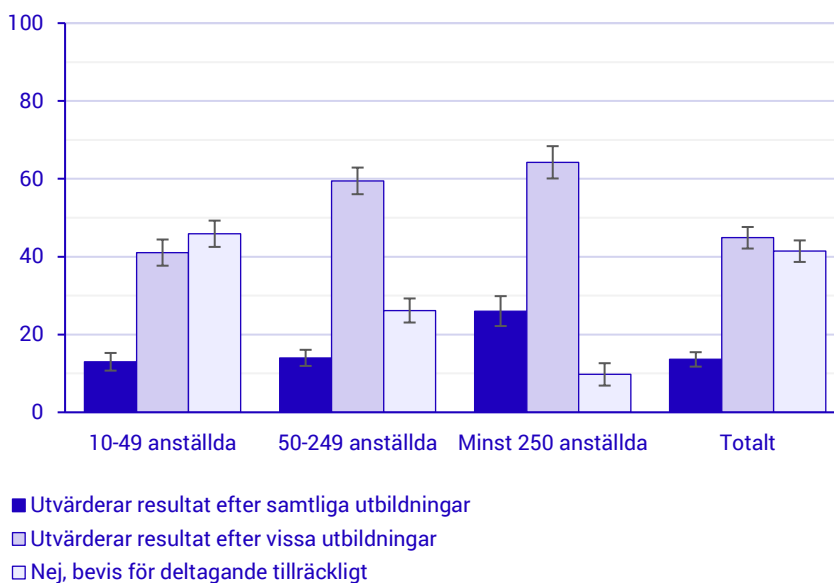
Av medelstora företag är det 13 procent som utvärderar samtliga utbildningar och bland småföretagen är andelen 14 procent.

Diagram 6.1

### Andel företag som utvärderar resultaten efter genomförd personalutbildning efter antal anställda

Företag med minst 10 anställda, 2020

Procent



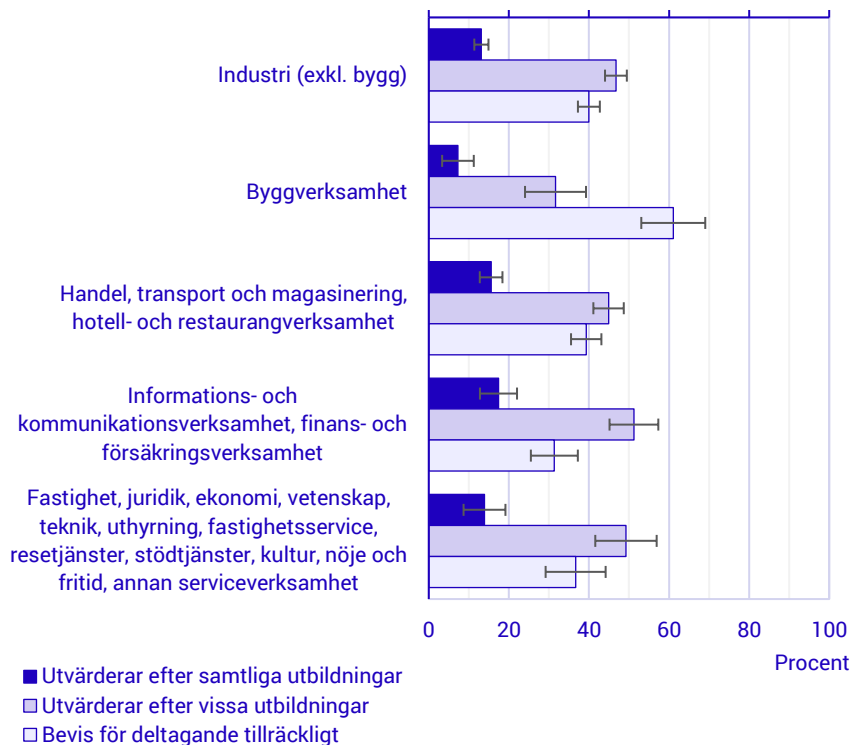
Vid jämförelse av näringsgren sticker *Byggverksamhet* ut med en lägre andel som utvärderar sin personalutbildning. I övriga undersökta näringsgrenar varierar andelen företag som utvärderar resultaten, från åtminstone vissa utbildningar, mellan ungefär 60 och 70 procent. Men inom bygg uppgår denna andel dock till knappt 40 procent, varav endast 7 procent av företagen utvärderar samtliga utbildningar. Här är det desto vanligare att det räcker med ett bevis på deltagande.



**Diagram 6.2**

**Andel företag som utvärderar resultaten efter genomförd personalutbildning efter näringsgren**

Företag med minst 10 anställda, 2020



## Personalutbildning utvärderas främst genom blankett till deltagarna

Nästan 6 av 10 av företagen som utvärderar åtminstone en del av personalutbildningen sina anställda tar del av utvärderar resultaten av densamma via *utvärderingsblankett* till deltagarna efter genomförd utbildning. Den utvärderingsmetoden är också vanligast, främst bland stora och medelstora företag. Bland små företag är skillnaden inte lika tydlig.

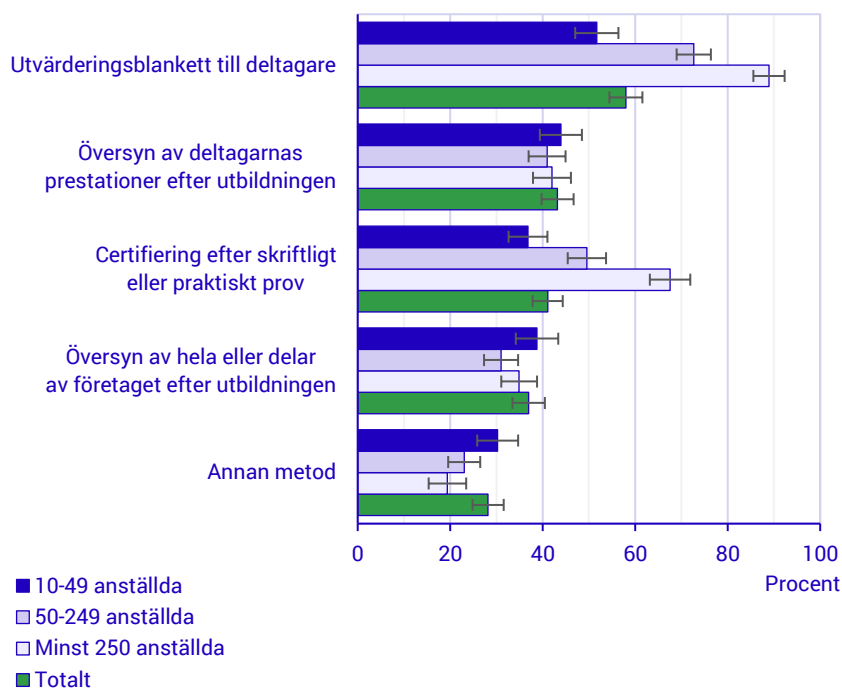
Storföretagen, med fler än 250 anställda, använder utvärderingsblanketter i betydligt större utsträckning än övriga. Det är 89 procent av storföretagen som utvärderar genomförd personalutbildning via blankett till deltagare, jämfört med 73 procent av medelstora företag och 52 procent av småföretagen.

Bland stora och medelstora företag är den näst vanligaste utvärderingsmetoden *certifiering efter skriftligt eller praktiskt prov*, vilket 68 procent av storföretagen och 50 procent av de medelstora företagen använder. Bland småföretagen är andelen 37 procent. Men bland småföretagen är skillnaden inte tillräckligt tydlig för att avgöra om det är någon skillnad mot övriga undersökta utvärderingsmetoder; *utvärdering av deltagarnas prestationer eller översyn av hela, eller delar av, företaget efter utbildningen*.

Ungefär 4 av 10 företag utvärderar personalutbildningar via översyn av deltagarnas prestationer efter utbildningen. Ungefär lika stor andel utvärderar resultaten genom översyn av hela, eller delar av, företaget efter utbildningen. Det vill säga utvärdering om det har skett förbättringar eller effektiviseringar på företaget till följd av personalutbildningen. Småföretagen utvärderar genom dessa metoder i ungefär lika stor utsträckning som både stora och medelstora företag.

Av samtliga företag svarar 28 procent att de utvärderar personalutbildningen på annat sätt än de fyra svarsalternativ som ingick i frågeställningen. Små företag i något större utsträckning, 30 procent, än storföretagen, 19 procent.

**Diagram 6.3**  
**Utvärderingsmetod efter genomförd personalutbildning efter antal anställda**  
 Företag med minst 10 anställda, 2020



## **Coronapandemin hindrade personalutbildning under 2020**

Företag som tillhandahöll personalutbildning i någon omfattning fick svara på om något hade begränsat företagets utbud av personalutbildning 2020. Motsvarande fick företag som inte tillhandahöll någon personalutbildning alls svara på vad anledningarna till det var.

För företag som tillhandahöll personalutbildning var coronapandemin det som begränsade utbudet allra mest. Det var 76 procent av företagen som svarade att det hade begränsat utbudet. Motsvarande för företagen som inte tillhandahöll någon utbildning alls var det knappt hälften som uppgav att coronapandemin var anledningen.

Den vanligaste anledningen till att företag inte tillhandahöll någon personalutbildning alls var att de bedömde att de anställdas kompetens räckte till för företagets behov, vilket 85 procent uppgav. Det var bara företag som inte tillhandahöll någon personalutbildning som fick ta ställning till just detta alternativ.

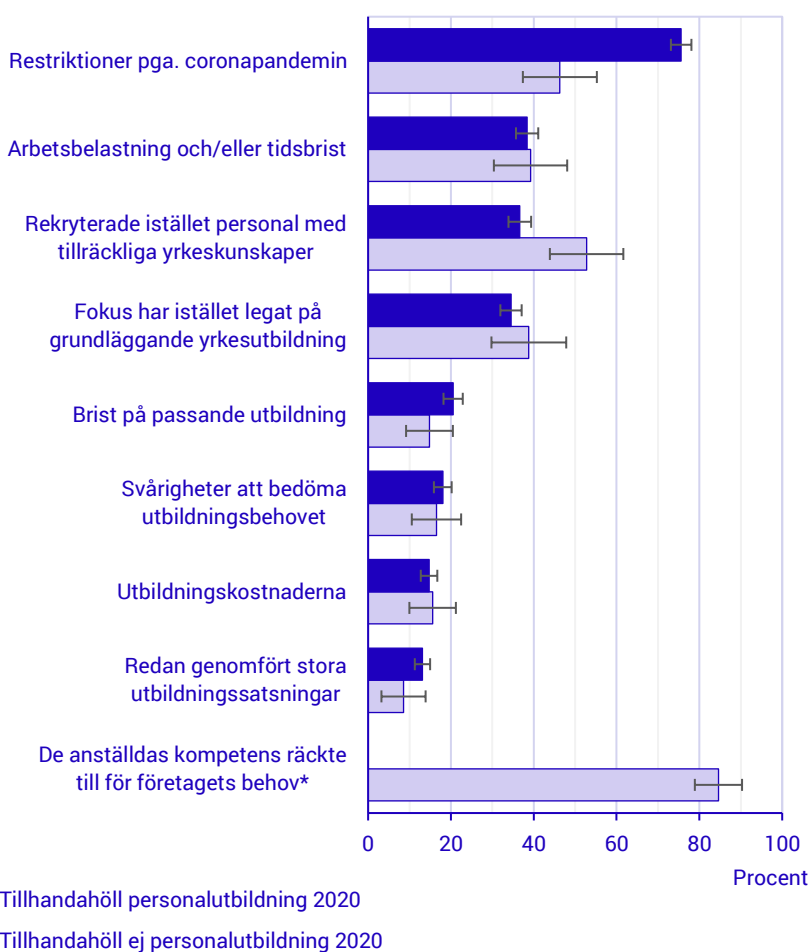
Att företagen i stället rekryterar personal med tillräckliga kunskaper är också en vanlig anledning till begränsat utbud av personalutbildning. Företag som inte tillhandahöll någon utbildning alls uppgav det i större utsträckning än företagen som tillhandahöll personalutbildning, 53 respektive 37 procent. Vidare uppgav cirka en tredjedel av företagen att fokus på grundläggande yrkesutbildningar samt arbetsbelastning och/eller tidsbrist har påverkat personalutbildningen negativt. Ingen skillnad kan ses mellan de två grupperna – de som tillhandahöll utbildning och inte gjorde det. Till grundläggande yrkesutbildning hör arbetsbaserad utbildning och lärlingsprogram som omfattar minst 6 månader. Studierna består av både teoretisk utbildning samt arbetsplatsbaserad praktik. Det inkluderas inte i definitionen av personalutbildning som mäts i denna undersökning.

Arbetsbelastning och/eller tidsbrist kan till viss del vara kopplat till coronapandemin men inte specifikt restriktioner som svarsalternativet om pandemin syftade till. Företag som hade en fortsatt hög efterfrågan på sina produkter och tjänster var tvungna hålla uppe produktionen trots sjukfrånvaron bland anställda. Det bör ha haft större påverkan på branscher som inte hade möjlighet att ställa om till distansarbete i någon större utsträckning. Det verkar vara fallet i näringsgrenen *Utvinning av mineral* som hade markant lägre kursdeltagande och kostnader för personalutbildning 2020 i jämförelser med 2015, och i hög grad uppgav att arbetsbelastningen varit ett hinder för personalutbildning.

I mars 2020 började Folkhälsomyndigheten att uppmana befolkningen att stanna hemma vid symptom på luftvägsinfektion, även lindriga.<sup>25</sup>

Kostnader är inte ett av de primära skälen till att utbudet av personalutbildning begränsas, endast cirka 15 procent uppger att det hindrar personalutbildningen.

**Diagram 6.4**  
**Hinder för företagets personalerbjudande 2020**  
Företag med minst 10 anställda, 2020



\*Det var bara företag som inte hade tillhandahållit någon personalutbildning alls som fick ta ställning till detta alternativ.

<sup>25</sup>Folkhälsomyndigheten. När hände vad under pandemin? [Hämtad 16 december, 2023].  
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/nar-hande-vad-under-pandemin/#tjugo>

## **Pandemin hindrade personalutbildningen mer i större företag**

Som redovisat i kapitel 3 tillhandahöll den stora majoriteten av företag, 92 procent, personalutbildning för sina anställda i någon omfattning. Det gör att underlaget också är tillräckligt stort för att studera vidare vilka delar som begränsat utbudet av personalutbildning i olika typer av företag. Och antalet företag som inte tillhandahöll någon personalutbildning alls för litet för att särredovisas i mindre grupper.

Resultaten nedan avser därför de 92 procent företag som tillhandahöll personalutbildning under 2020. Av dem var det 76 procent som uppgav att coronapandemin begränsade utbudet av personalutbildning. Men det finns skillnader mellan små och större företag. Det var hela 91 procent av storföretagen, med minst 250 anställda, som svarade att pandemin begränsade utbudet. Motsvarande andel bland medelstora företag, med 50–249 anställda, var 86 procent. De andelarna är inte signifikant skilda från varandra, vilket också syns i diagram 6.5 nedan. Däremot är det en tydlig skillnad jämfört med små företag. Av småföretagen, med 10–49 anställda, var det 73 procent av som svarade att pandemin begränsade utbudet av personalutbildning.

Det är även en större andel av storföretagen som uppger att arbetsbelastning och/eller tidsbrist har påverkat utbudet av personalutbildning negativt. Av storföretagen var det 47 procent som uppgav att det begränsade personalutbildningen jämfört med 37 procent av småföretagen. Jämfört med medelstora företag syns ingen tydlig skillnad.

Småföretag uppger i större utsträckning än storföretag att fokus på grundläggande utbildningar och rekrytering av personal med tillräckliga yrkeskunskaper är anledningar till att de inte tillhandahöll mer personalutbildning än de gjorde. När det gäller grundläggande yrkesutbildning är det även en skillnad mot medelstora företag.

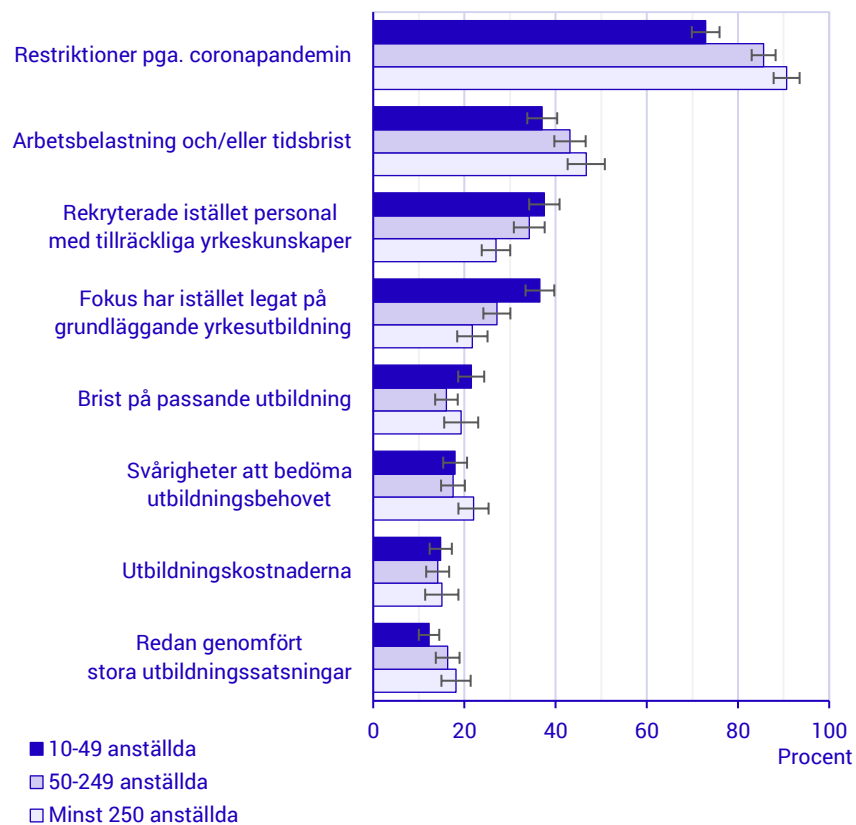
Att mindre företag har större fokus på grundläggande yrkesutbildning beror till stor del på att det är vanligare med den typen av utbildning i byggbranschen, vilket också visade sig i 2015 år undersökning. Inom byggbranschen är det, som visat i kapitel 1, vanligare med mindre företag vilket ger effekt på hela gruppen småföretag i diagrammet nedan.

Grundläggande yrkesutbildning innefattar arbetsbaserad utbildning och lärlingsprogram och är alltså inte en del av personalutbildningen. Syftet med grundläggande yrkesutbildning är snarare att studierna, på minst 6 månader, ska leda till en erkänd yrkeskvalifikation på grundskole-, gymnasial eller eftergymnasial nivå.

**Diagram 6.5**

**Hinder för företagens personalerbjudande efter antal anställda**

Företag med minst 10 anställda som tillhandahöll personalutbildning 2020



I CVTS mäts inte omfattningen av personalutbildning på distans utan den ingår utan att särredovisas. Undersökningen AES påvisar dock en markant ökning av personalutbildning på distans på senare tid. En fjärdedel av alla personalutbildningsaktiviteter under 2022 genomfördes helt på distans och ytterligare 10 procent genomfördes mestadels som distansutbildning. Det är alltså mer än en tredjedel av alla personalutbildningsaktiviteter som huvudsakligen genomfördes på distans. När undersökningen gjordes sex år tidigare, 2016, var det bara 5 procent av alla personalutbildningsaktiviteter som genomfördes huvudsakligen på distans. Även 2012 var andelen 5 procent. 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.<sup>26</sup>

Det skulle kunna vara en anledning till att personalutbildningen inte begränsades mer än vad den faktiskt gjorde, även under 2020.

<sup>26</sup> SCB (2023). Vuxnas deltagande i utbildning 2022. Temarapport 2023:12. [https://www.scb.se/contentassets/90763d2792c147c4b6ec6d4a8cb98948/uf0538\\_2021i22\\_br\\_a40br2312.pdf](https://www.scb.se/contentassets/90763d2792c147c4b6ec6d4a8cb98948/uf0538_2021i22_br_a40br2312.pdf)

## 7. Internationella jämförelser

*CVTS är en internationell undersökning som genomförs i totalt 30 länder och detta kapitel handlar om hur personalutbildning i Sverige ser ut i förhållande till övriga deltagande länder. Huvudvariablerna i rapporten presenteras tillsammans med övriga länders resultat. Avsnitten fokuserar främst på skillnader mellan Sverige och de nordiska länderna samt EU-länderna på grupperad nivå.*

### De viktigaste resultaten

- Sveriges och Norges företag rätt lika gällande utbud av personalutbildning
- Företag i Sverige planerar i hög grad för personalutbildning jämfört med företag i andra länder
- Högt kursdeltagande i Tjeckien och Spanien, 83 respektive 65 procent, jämfört med 50 procent i Sverige
- Ökning med 1,5 kurstimmar per anställd i Norge. Minskning i Sverige och övriga Norden
- Färre kursdeltagare i Danmark men de investerar mer per deltagare än Sverige

Undersökningen genomfördes i Europas 27 medlemsländer samt Norge, Nordmakedonien och Serbien<sup>27</sup> och i samtliga länder avser resultaten år 2020. Ett huvudskäl till att undersökningarna genomförs i alla EU-länder är att de ska vara möjligt att göra jämförelser mellan länderna. Dock bör jämförelser göras med viss försiktighet. Varje land har sina speciella egenskaper i form av lagstiftningar, krav och förutsättningar. Coronapandemin påverkade också företag olika mycket med varierande grad av restriktioner om social distansering i olika länder. I vissa fall kan även frågeformuleringar på olika språk ha en påverkan på statistiken.

---

<sup>27</sup>Deltagande länder: Belgien, Bulgarien, Tjeckien, Danmark, Tyskland, Estland, Irland, Grekland, Spanien, Frankrike, Kroatien, Italien, Cypern, Lettland, Litauen, Luxemburg, Ungern, Malta, Nederländerna, Österrike, Polen, Portugal, Rumänien, Slovenien, Slovakien, Finland, Sverige, Norge, Nordmakedonien, Serbien.

Det har varit problem med datainsamlingen i flertalet länder i form av svårigheter att motivera företagen att svara på frågorna i undersökningen. I Sverige har det underlättats genom att uppgiftslämnarplikt på samtliga frågor infördes inför 2020 års undersökning. För mer information om varje lands undersökning och eventuella utmaningar i datainsamling hänvisas dokumentationen för respektive land på Eurostats hemsida.<sup>28</sup>

Vid jämförelser med de nordiska länderna avses här Sverige jämfört med Norge, Danmark och Finland. I redovisning av resultat för EU27 ingår samtliga EU:s medlemsländer, vilket är samtliga deltagande länder exklusive Norge, Nordmakedonien och Serbien.

Samtliga resultat som redovisas i detta kapitel finns publicerade i Eurostats databaser under ”Participation in education and training”.<sup>29</sup> Till diagrammen ges en direktlänk till bakomliggande data för att kunna återskapa diagrammen och/eller jämföra med fler länder. Eurostat redovisar inga konfidensintervall och därför ska eventuella skillnader i detta kapitel tolkas med viss försiktighet.

## **Sveriges och Norges företag ganska lika gällande utbud av personalutbildning**

Sverige och Norge sticker ut med hög andel företag som tillhandahöll personalutbildning jämfört med övriga nordiska länder samt EU:s medlemsländer. Drygt 9 av 10 företag i både Sverige och Norge tillhandahöll personalutbildning jämfört med 71 procent i Danmark och 61 procent i Finland. Genomsnittet för företagen i EU:s 27 medlemsländer var 67 procent.

Ett enda land i EU hade en högre andel än Sverige och Norge och det var Lettland där andelen företag som tillhandahöll utbildning var 97 procent. I Lettland är det lagstiftat för arbetsgivare att tillhandahålla utbildningar/kurser i arbetsskydd för anställda. Utbildning ska ske vid rekrytering samt regelbundet vid ändrade förutsättningar i medarbetarens tjänst.<sup>30</sup> Bland Lettlands företag användes 36 procent av kurstimmar till obligatoriska kurser vilket var tredje högst bland de deltagande länderna. Motsvarande stod obligatoriska kurser för 23 procent av de totala kurstimmar i företagen i Sverige. Lägst var andelen bland företagen i Grekland och Rumänien, 18 procent.

---

<sup>28</sup>Eurostat. *National metadata* [Hämtad 16 december, 2023]

[https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/trng\\_cvt\\_esms.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/trng_cvt_esms.htm)

<sup>29</sup>Eurostat. *Database: Education and training* [Hämtad 16 december, 2023].

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/database>

<sup>30</sup>Labour Protection Law. *Section 14. Instruction and Training of Employees and Trusted Representatives.*

[https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/?p=LEGPOL:1100:12435422562821:::P1100\\_THEME\\_ID:100500%20](https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/?p=LEGPOL:1100:12435422562821:::P1100_THEME_ID:100500%20)



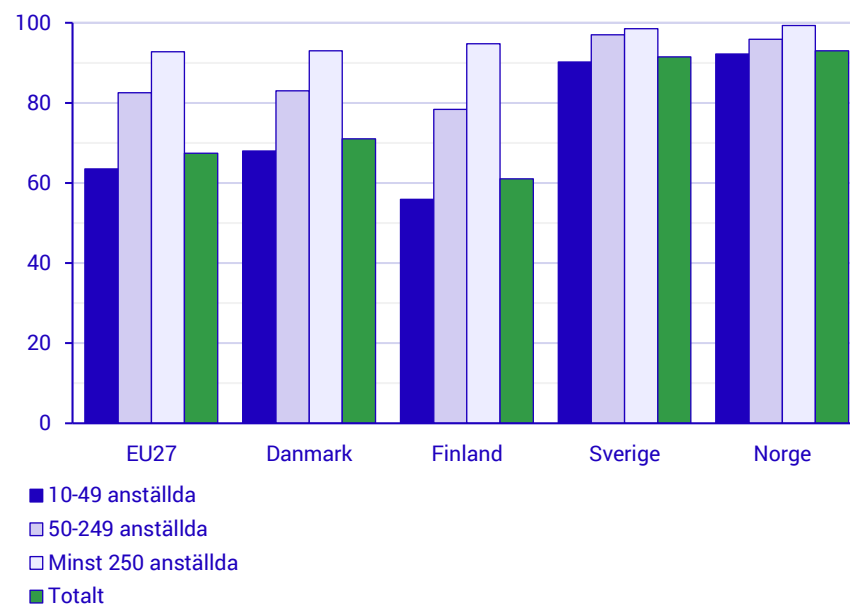
Förhållandet att större företag erbjuder personalutbildning i större utsträckning än små företag gäller i samtliga länder som genomfört CVTS. Vid jämförelse med de nordiska grannländerna samt EU-länderna är skillnaderna större i Finland och Danmark samt i EU som helhet. I Norge är nivån väldigt lik den i Sverige sett till andel företag som tillhandahåller utbildning för sina anställda, i alla tre företagsstorlekar.

Andelen storföretag som tillhandahåller personalutbildning är högt, drygt 9 av 10, i EU27 och nordiska länderna, men färre små och medelstora företag i Danmark och Finland tillhandahöll personalutbildning jämfört med i Sverige och Norge. Andelen var lägst bland småföretagen där knappt 6 av 10 i Finland, och 7 av 10 i Danmark, tillhandahöll personalutbildning. I Norge och Sverige tillhandahöll däremot 9 av 10 småföretag personalutbildning för sina anställda.

**Diagram 7.1<sup>31</sup>**  
**Andel företag som tillhandahöll personalutbildning under 2020 efter land och antal anställda**

Företag med minst 10 anställda, 2020

Procent



Andelen småföretag som tillhandahöll personalutbildning var även i förra mätningen av CVTS, år 2015, lägre i Finland och Danmark jämfört med Sverige och Norge. Men skillnaden var ännu större i den aktuella mätningen, avseende år 2020. Andelen småföretag som tillhandahöll personalutbildning i Finland och Danmark var till och med under nivån

<sup>31</sup>Eurostat. *Enterprises providing training by type of training and size class* [Hämtad 16 december, 2023]. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/5e5aae7a-fc41-4c9e-a362-97895d40ec57?lang=en>

från 2005. Resultaten från 2005 ska dock beaktas med stor försiktighet eftersom det råder stor osäkerhet i skattningarna. I alla fall för Sveriges del. Resultat från 2005 finns redovisade i Eurostats databaser men denna rapport fokuserar på resultat från 2020 och i en del fall 2015, på grund av osäkerheten i tidigare undersökningar. Resultaten i Danmark och Finland sticker ut både i jämförelse med andra länder 2020 och historiskt med tidigare årgångar av CVTS.

I Finland antas coronapandemin påverkat småföretag mer, än stora företag, eftersom de har blivit tvungna att minska på verksamheten och säga upp personal. De finska CVTS-resultaten visar att minskningen i kompetensutveckling främst skett i företag med mindre än 250 anställda. I större företag är skillnaden betydligt mindre och i de allra största företagen med 1 000 anställda eller fler syns ingen skillnad alls.<sup>32</sup>

I Danmark är det snarare stora företag som svarar personalutbildning begränsats med anledning av pandemin. I 76 procent av de stora företagen påverkades personalutbildning av pandemin, medan motsvarande andel var 53 procent bland medelstora företag och 30 procent bland små företag. Företagen påverkades främst genom färre personalutbildningsaktiviteter, färre deltagare och färre timmar på personalutbildning<sup>33</sup>

I Norge syns inte samma minskning i statistiken över andel företag som tillhandahöll personalutbildning eller inte men personalutbildningen påverkades ändå. Två av tre företag som tillhandahöll personalutbildning erbjöd färre personalutbildningsaktiviteter än planerat.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup>Statistics Finland. *CVTS, Continuing vocational training by Year and Size category. Proportion of enterprises that arranged courses and / or other training* [Hämtad 16 december, 2023]. [https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/en/StatFin/StatFin\\_cvts/statfin\\_cvts\\_pxt\\_12pg.px/chart/chartView/Column/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/en/StatFin/StatFin_cvts/statfin_cvts_pxt_12pg.px/chart/chartView/Column/)

<sup>33</sup>Danmarks Statistik (2022). *Virksomhedernes videre- og efteruddannelse 2020*. <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetPdf.aspx?cid=32406>

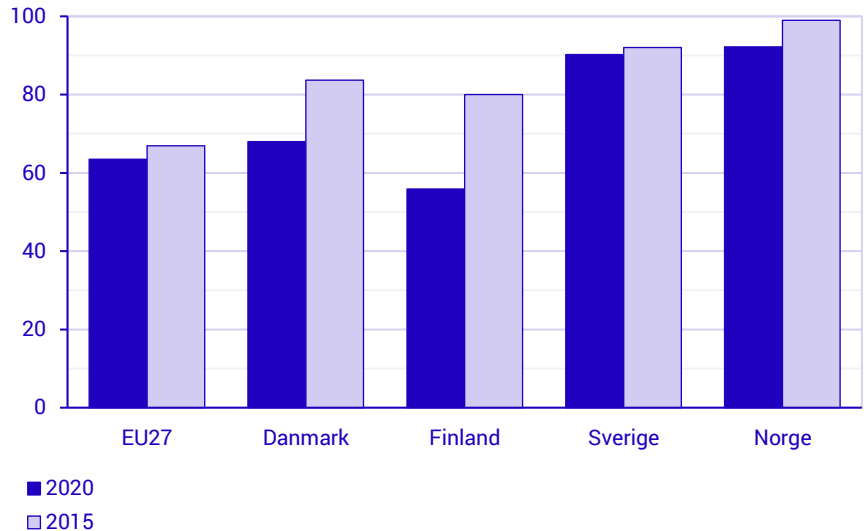
<sup>34</sup> Statistisk sentralbyrå (2023). *COVID-19 førte til mindre opplæring i norske foretak*. <https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/statistikk/opplaering-i-bedrifter/artikler/covid-19-foerte-til-mindre-opplaering-i-norske-foretak>

Diagram 7.2<sup>35</sup>

Andel småföretag, med 10–49 anställda, som tillhandahöll personalutbildning under 2020 efter land och år

Företag med minst 10 anställda, 2020

Procent



### Företag i Sverige planerar i hög grad för personalutbildning jämfört med företag i andra länder

Som nämnts i tidigare kapitel definierar Eurostat företag som planerar för personalutbildning som ett företag som uppfyller minst ett av kriterierna:

- har en utsedd person eller enhet på företaget som ansvarar för personalutbildning.
- har en årlig avsatt budget för personalutbildning
- har skriftliga utbildningsplaner/-program framtagna.

Företagen i Sverige ligger i topp med avseende på andelen företag som uppfyller minst ett av kriterierna och planerar därmed för personalutbildning i hög grad. I Sverige uppfyller 72 procent, minst ett av kriterierna, men det är små skillnader mot andra länder som också ligger på en hög andel. Bland företagen i Sverige, Norge, Italien, Spanien och Belgien varierar andelen som planerar för utbildning mellan 65 och 72 procent. Genomsnittet för samtliga EU-länder är 53 procent. Företagen i Finland ligger precis under genomsnittet på 52 procent och 46 procent av företagen i Danmark planerar för utbildning.

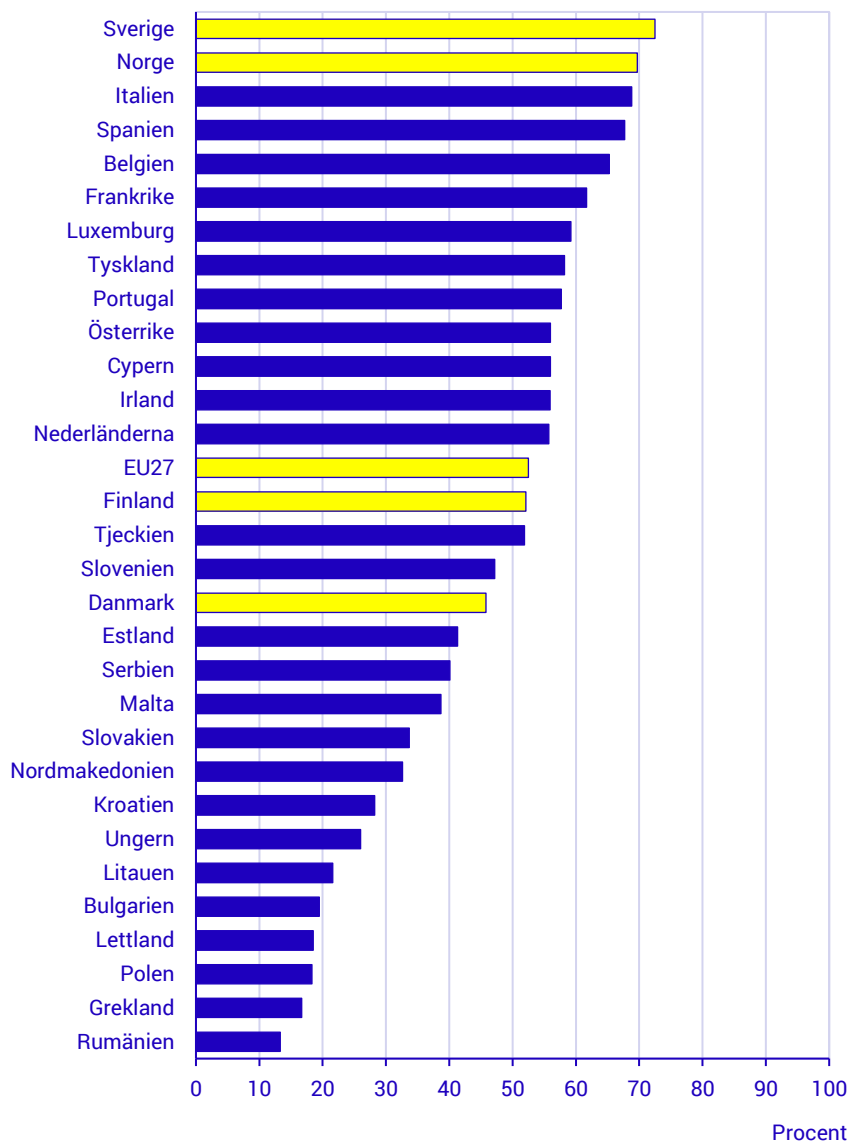
<sup>35</sup> Eurostat. *Enterprises providing training by type of training and size class, from 10 to 49 persons employed* [Hämtad 16 december, 2023]. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/9df2ca1f-bec5-45e0-98c1-0611b233a675?lang=en>

I diagram 7.3 presenteras andel företag som planerar för personalutbildning, det vill säga företag som uppfyller minst ett av de tre kriterierna ovan.

Diagram 7.3<sup>36</sup>

**Andel företag som antingen hade en utsedd person eller enhet som ansvarade för personalutbildning, en årlig avsatt budget eller en skriftlig utbildningsplan framtagen efter land**

Företag med minst 10 anställda, 2020



<sup>36</sup>Eurostat. *Enterprises with CVT planning by type of planning, type of training provided and size class* [Hämtad 16 december, 2023]. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/eb8c0418-3783-4e63-9821-7d6ca2fb83d0?lang=en>

I de flesta länder är det vanligast att företagen har en *utsedd person eller enhet på företaget som ansvarar för personalutbildning* jämfört med övriga delar i planering av personalutbildning. I Belgien och Italien, är andelen företag som har någon ansvarig för personalutbildning som störst, 65 respektive 62 procent. Andel företag som har en *årlig budget för personalutbildning* är 32 procent i Belgien och 26 procent i Italien, vilket är sjätte högst respektive medel bland företagen i Belgien och Italien jämfört med övriga deltagande länder. Det är en relativt stor skillnad mellan de andel företag som uppfyller de här två kriterierna och i Sverige syns inte någon sådan skillnad. Bland företagen i Sverige är det lika vanligt att företagen har *någon utsedd som ansvarar för personalutbildning* som att det finns en årlig budget, 46 procent vardera. Genomsnittet i EU är 28 procent och enda landet i EU med större andel företag, än Sverige, som har en *årlig avsatt budget* för personalutbildning är Spanien, där 49 procent av företagen har det.

I likhet med de flesta länder är det också i Sverige mindre vanligt att det finns en *framtagen utbildningsplan för personalutbildning* jämfört med övriga delar i planeringen. Det är 33 procent av företagen i Sverige som har det och genomsnittet bland företag i EU är 26 procent. Högst andel företag som har framtagna utbildningsplaner återfinns förutom i Norge och Italien även i Portugal, där strax över 40 procent av företagen har det.

## **Kurser och handledning i arbetet vanligaste formerna av personalutbildning i Norden och Europa**

Likt i Sverige är kurser och handledning i arbetet de vanligaste formerna av personalutbildning som företagen tillhandahåller. Företagen i Sverige och Norge ligger på en relativt hög andel jämfört med andra länder. I Sverige är det vanligare med externa kurser jämfört med interna kurser men i Norge ser förhållandet ut att vara det omvända.

Företagen i Sverige och Norge tillhandahåller nästan alla former av personalutbildning i större utsträckning än företagen i övriga Norden och EU-genomsnittet. Det är vanligare att företagen i Sverige tillhandahåller personalutbildning i form av; *handledning i arbetet, arbetsrotation, utbyten eller studiebesök* samt *konferens, workshops, föreläsningar eller företagsmässor*, jämfört med företagen i övriga Norden och EU som grupp. När det gäller *lärande på egen hand* ligger företagen i Sverige och Norge i topp men förmodligen föreligger det ingen signifikant skillnad dem emellan.

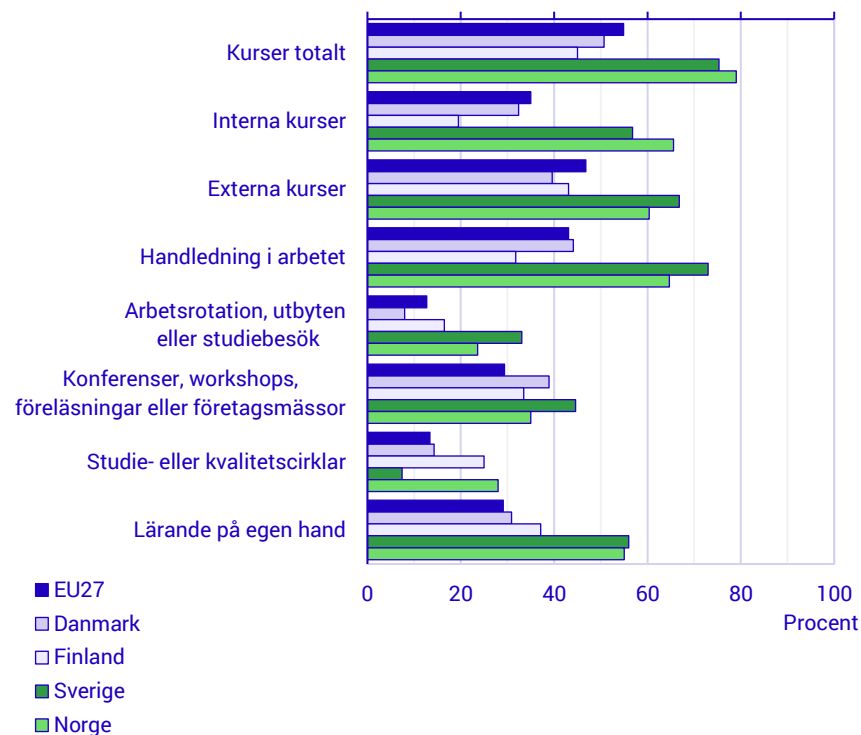
Sverige sticker dock ut med en låg andel företag som tillhandahåller studie- eller kvalitetscirklar. Endast 7 procent av företagen i Sverige gör det jämfört med 28 procent bland företagen i Norge, vilket är högst andel av samtliga deltagande länder. I 6 av samtliga 30 deltagande länder ligger andelen företag som tillhandahåller studie- eller

kvalitetscirklar på samma nivå eller lägre än Sverige. I Rumänien och Tjeckien är andelen under 3 procent.

Diagram 7.4<sup>37</sup>

**Andel företag som tillhandahåller olika former av personalutbildning efter land**

Företag med minst 10 anställda, 2020



**Kursdeltagare i Sverige jämfört med övriga länder**

Tjeckien och Spanien sticker ut med högt kursdeltagande. Det var 83 procent av de anställda i Tjeckien som deltog på antingen minst en intern eller extern kurs under 2020 och motsvarande andel för anställda i Spanien var 65 procent.<sup>38</sup> Ungefär hälften av de anställda i Norge och Sverige deltog på kurs. Anställda i övriga Norden deltog i lägre grad än EU-genomsnittet på 42 procent. Kursdeltagandet i Finland låg på 29 procent och 26 procent i Danmark.

I länderna Ungern, Rumänien, Grekland och Nordmakedonien var det mindre än 20 procent av de anställda som deltog på kurs.

Likt i Sverige var det en relativt jämn könsfördelning i de flesta länder. Störst skillnad noteras i Belgien där män deltog i större utsträckning än

<sup>37</sup>Eurostat. *Enterprises providing training by type of training and size class, forms of CVT* [Hämtad 16 december, 2023]. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/bde35099-6101-4509-b397-1755b0893079?lang=en>

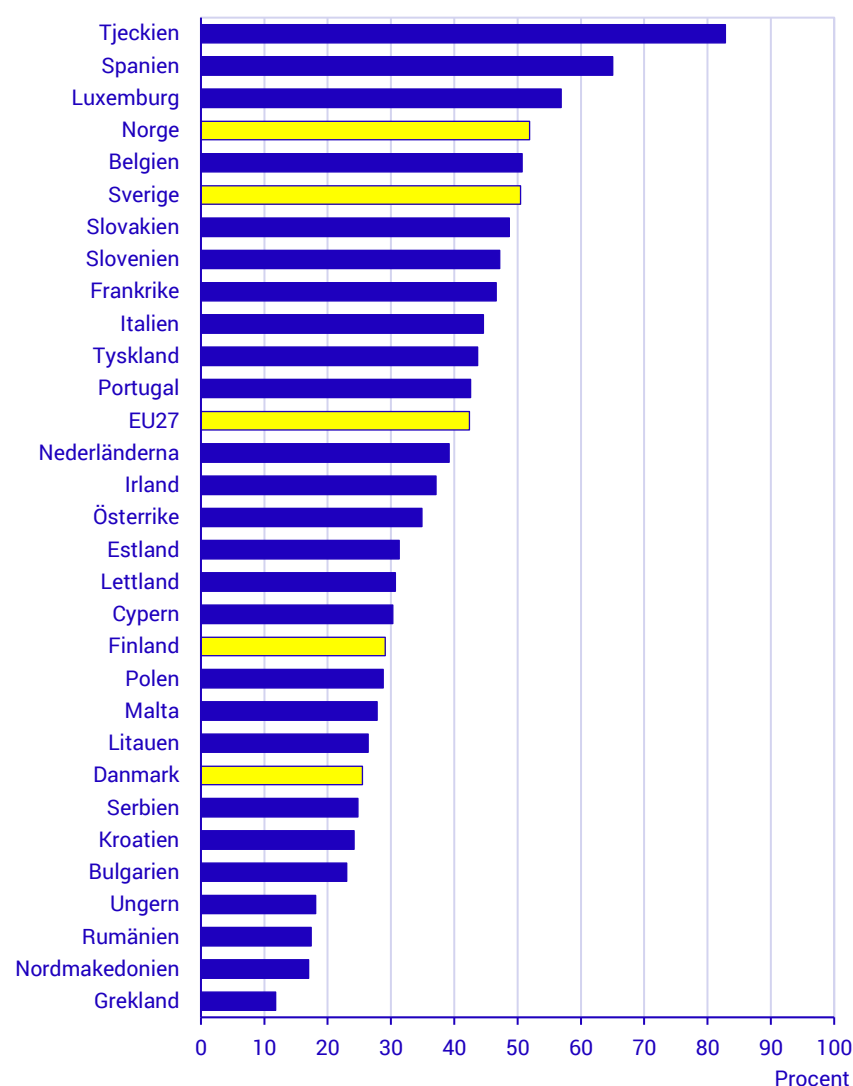
<sup>38</sup>Avseende anställda i företag som ingår i CVTS, vilket i huvudsak är företag med minst 10 anställda inom privat sektor.

kvinnor, 54 procent av männen jämfört med 46 procent av kvinnorna. I Kroatien, Estland och Slovenien noteras den största skillnaden med övervikt kvinnor i kursdeltagandet. I dessa länder är kursdeltagandet cirka 5 procentenheter högre för kvinnor. I till exempel Slovenien, där kursandelen var högst bland dessa tre länder, deltog 50 procent av anställda kvinnor på kurs jämfört med 45 procent av anställda män.

**Diagram 7.5<sup>39</sup>**

**Andel kursdeltagare efter land**

Företag med minst 10 anställda, 2020



<sup>39</sup>Eurostat. *Participants in CVT courses by sex and size class* [Hämtad 16 december, 2023].  
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/1a0c21be-53e8-4f64-afcf-30284343e711?lang=en>

## Ökning av kurstimmar i Norge

I hela Norden förutom i Norge syns en minskning av genomsnittligt antal kurstimmar per anställd. I Norge har däremot kurstimmar per anställd ökat från 10,6 timmar 2015 till 12,1 timmar 2020. Anställda i Norge deltog således i genomsnitt cirka 1,5 timmar längre i kurser 2020 jämfört med fem år tidigare. I Sverige var det precis tvärtom. Anställda deltog i genomsnitt drygt 1,5 timmar kortare i kurser 2020 jämfört med 2015, minskning från 10,6 timmar 2015 till 9 timmar 2020. Skillnaden mellan Norge och Sverige är i genomsnitt drygt 3 timmar mer som en person anställd i Norge deltar på kurser jämfört med en person anställd i Sverige.

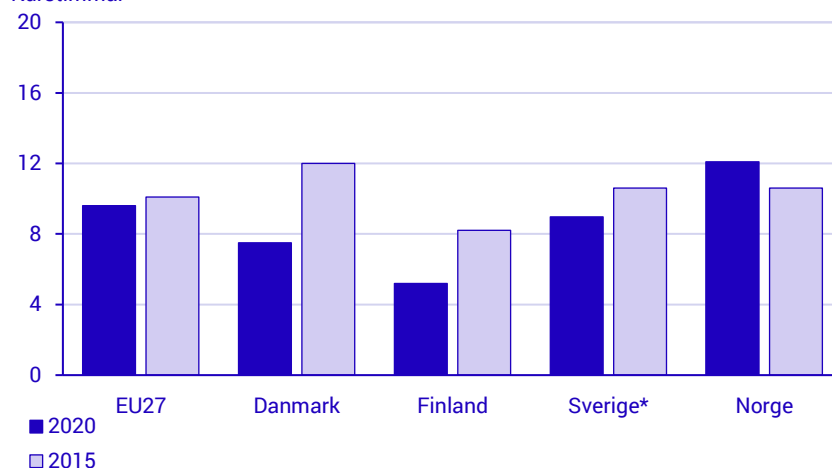
Minskningen var 4,5 timmar per anställd i Danmark och 3 timmar per anställd i Finland. Minskningen var inte lika påtaglig i EU som helhet där genomsnittligt antal kurstimmar per anställd sjönk från 10,1 timmar 2015 till 9,6 timmar 2020.

Diagram 7.6<sup>40</sup>

### Genomsnittliga kurstimmar per anställd person efter land och år

Företag med minst 10 anställda, 2020

Kurstimmar



\*I granskningen upptäcktes orimliga värden som påverkade statistiken. Kurstimmar för Sverige har uppdaterats i den nationella statistiken men inte Eurostats databaser än.

Den största ökningen i kurstimmar i Norge återfinns i de grupperade näringsgrenarna *Fastighet, juridik, ekonomi, vetenskap, teknik, uthyrning, fastighetsservice, resetjänster, stödtjänster, kultur, nöje och fritid, annan serviceverksamhet* samt näringsgrenarna *Informations- och kommunikationsverksamhet, finans- och försäkringsverksamhet*. Den

<sup>40</sup>Eurostat. *Hours spent in CVT courses by NACE Rev. 2 activity - hours per person employed* [Hämtad 16 december, 2023] [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng\\_cvt\\_23n2/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_23n2/default/table?lang=en)



genomsnittliga ökningen i kurstimmar per anställd var i de branscherna 8,1 respektive 7,6 timmar, från 17,9 respektive 23,6 kurstimmar 2015.

I Danmark syns den största minskningen i kurstimmar inom *Informations- och kommunikationsverksamhet, finans- och försäkringsverksamhet* där kurstimmarna minskade med drygt 20 timmar per anställd. Från 32,7 kurstimmar 2015 till 12,2 kurstimmar per anställd 2020. Det är samma näringsgrenar där det minskade mest i Sverige också, men inte lika mycket som i Danmark. Inom näringsgrenarna *Informations- och kommunikationsverksamhet, finans- och försäkringsverksamhet* i Sverige minskade kurstimmarerna per anställd från 19,5 timmar 2015 till 14,3 timmar 2020. En minskning med drygt 5 kurstimmar per anställd.

### **Färre kurstimmar ger också lägre kurskostnader**

Företag i både Sverige och Norge planerar för utbildning i hög grad, tillhandahåller personalutbildning i hög grad och kursdeltagandet är relativt högt i båda länder. Men i föregående avsnitt redovisades att en person anställd i Norge i genomsnitt spenderar tre timmar längre tid på kurser än en person anställd i Sverige. Eftersom andel företag som tillhandahåller kurser och andel anställda som deltar på kurs är på ungefär samma nivå innebär det att anställda i Norge deltar på fler kurser och/eller i längre kurser än anställda i Sverige.

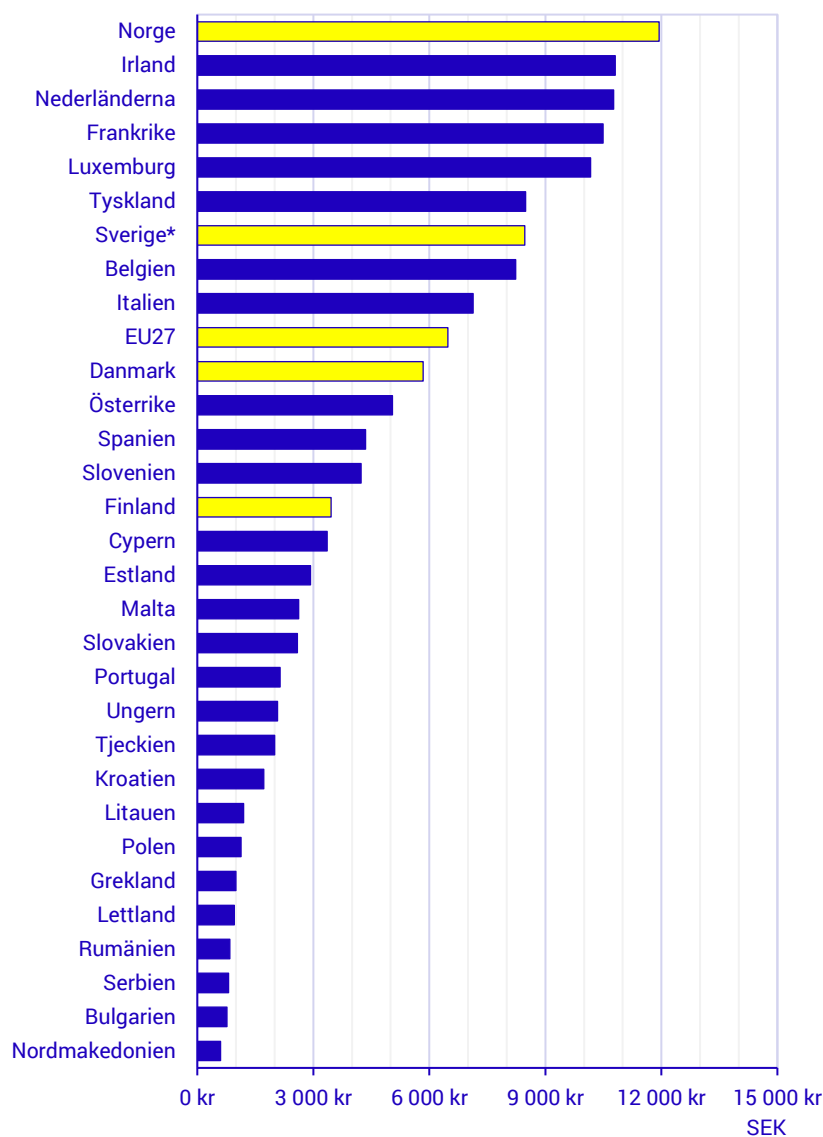
I Sverige var en stor del, 54 procent, av kurskostnaderna de indirekta kostnaderna och i de ingår personalkostnader för de kurstimmar som anställda använder för att delta i personalutbildningskurser på betald arbetstid. Fler kurstimmar är alltså starkt förknippat med högre kurskostnader och förklarar till största del skillnaden i kurskostnader mellan Sverige och Norge.

Företagen i Norge investerade ungefär 12 000 kronor per anställd på kurser, under 2020. Det var också den högsta kurskostnaden bland företag i samtliga deltagande länder. Företag i Sverige investerade 8 500 kronor per anställd. Genomsnittliga kurskostnaden för samtliga företag i EU27 låg på nästan 6 500 kronor och företagen i Danmark och Finland låg under genomsnittet. I Danmark var kurskostnaden per anställd cirka 5 850 kronor och i Finland cirka 3 450 kronor.

Det är stor spridning i kurskostnader i olika länder. Utöver i Norge investerar även företag i Nederländerna, Frankrike, Luxemburg och på Irland, över 10 000 kronor per anställd i kurskostnader.

Företag i sex länder lägger mindre än 2 000 kronor per anställt på kurser och företag i Nordmakedonien minst, med cirka 600 kronor i genomsnitt per anställd för kurser.<sup>41</sup>

**Diagram 7.7<sup>42</sup>**  
**Genomsnittliga kurskostnader per anställd efter land**  
 Företag med minst 10 anställda, 2020



\*I granskningen upptäcktes orimliga värden som påverkade statistiken. Kurskostnader för Sverige har uppdaterats i den nationella statistiken men inte Eurostats databaser än.

<sup>41</sup>Samtliga kostnader samlas in i nationell valuta och räknas om till Euro (EUR) för att kunna jämföra kostnader mellan länder. I denna rapport är samtliga kostnader omräknade till svenska kronor (SEK).

<sup>42</sup>Eurostat. *Cost of CVT courses by type and NACE Rev. 2 activity - cost per person employed* [Hämtad 16 december, 2023] <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/b4ce530c-d821-46fe-8601-8c8d0ce18d9c?lang=en>

## Färre kursdeltagare i Danmark men de investerar mer per deltagare än i Sverige

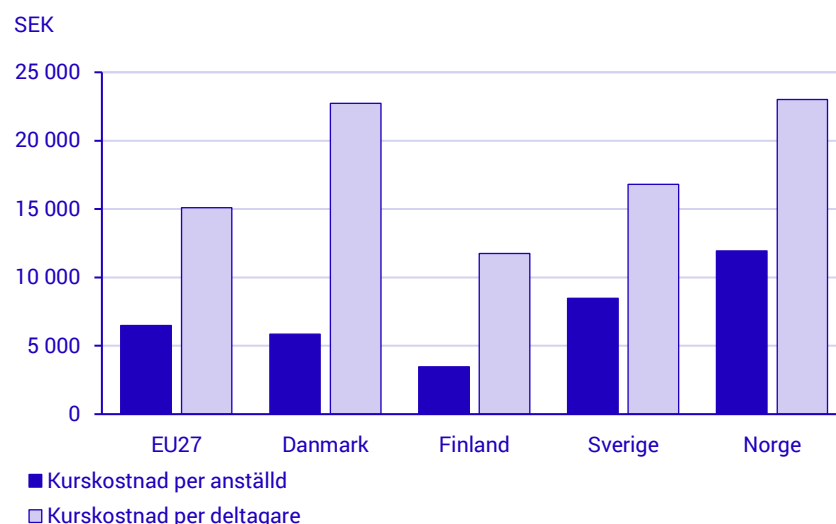
Anställda i Danmark hade en relativt låg andel kursdeltagande, 26 procent. EU-genomsnittet låg på 42 procent och i Sverige deltog 50 procent av de anställda i minst en kurs under 2020. Och genomsnittliga kurstimmar per anställd var också under EU-genomsnittet och näst lägst i Norden. Men det ger inte hela bilden av kurskostnaderna för företagen i Danmark. Tidigare avsnitt i detta kapitel har redovisat kostnader per anställd och Danmark hade en låg andel kursdeltagare. Det innebär att genomsnittskostnaden baseras på många anställda som inte alls tagit del av personalutbildning. Tas i stället hänsyn till hur många som faktiskt deltog på en kurs ger den genomsnittliga kurskostnaden per deltagare en annan bild av danska företags satsningar på personalutbildning.

Per deltagare investerar företagen i Danmark mer än företagen i Sverige och i nivå med företagen i Norge som hade den högsta genomsnittliga kurskostnaden per anställd. Företagen i Danmark investerar cirka 22 700 kronor per deltagare och företagen i Sverige 16 800 kronor. I Norge ligger kurskostnaderna per deltagare på 23 000 kronor. I diagram 7.8 presenteras både kurskostnad per anställd och per deltagare.

Diagram 7.8<sup>43</sup>

### Genomsnittliga kurskostnader per anställd och per kursdeltagare efter land

Företag med minst 10 anställda, 2020



\*I granskningen upptäcktes orimliga värden som påverkade statistiken. Kurskostnader för Sverige har uppdaterats i den nationella statistiken men inte Eurostats databaser än.

<sup>43</sup>Eurostat. *Cost of CVT courses by type and size class - cost per participant* [Hämtad 16 december, 2023]. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng\\_cvt\\_19s\\_custom\\_8824166/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_19s_custom_8824166/default/table?lang=en)

Danmarks kurskostnader är i linje med antal kurstimmar. Kurstimmar per anställd i Danmark låg under EU-genomsnittet men jämförs i stället kurstimmar per deltagare ligger andelen i Danmark relativt högt. Anställda i Danmark som deltog på minst en kurs spenderade i genomsnitt 29,5 timmar på kurser. Motsvarande spenderade kursdeltagare i Sverige i genomsnitt 17,8 timmar på kurser och anställda i Norge 23,4 timmar.

### **Kurskostnad som andel av personalkostnader sjönk 2020 jämfört med 2015 i nästan samtliga länder**

Kurskostnaden av totala personalkostnaden är också ett mått som används för att jämföra satsningar på kompetensutveckling mellan länder. Det kan till viss del eliminera skillnader som beror på högre lönenivåer, exempelvis att kurskostnaderna är högre i ett land enbart eftersom lönerna är högre. I CVTS mäts den totala personalkostnaden som främst innefattar löner och sociala avgifter men även övriga personalkostnader som sjuk- och hälsovård, personalrekrytering, personalrepresentation etcetera. Det är alltså inte enbart andel av lönekostnader.

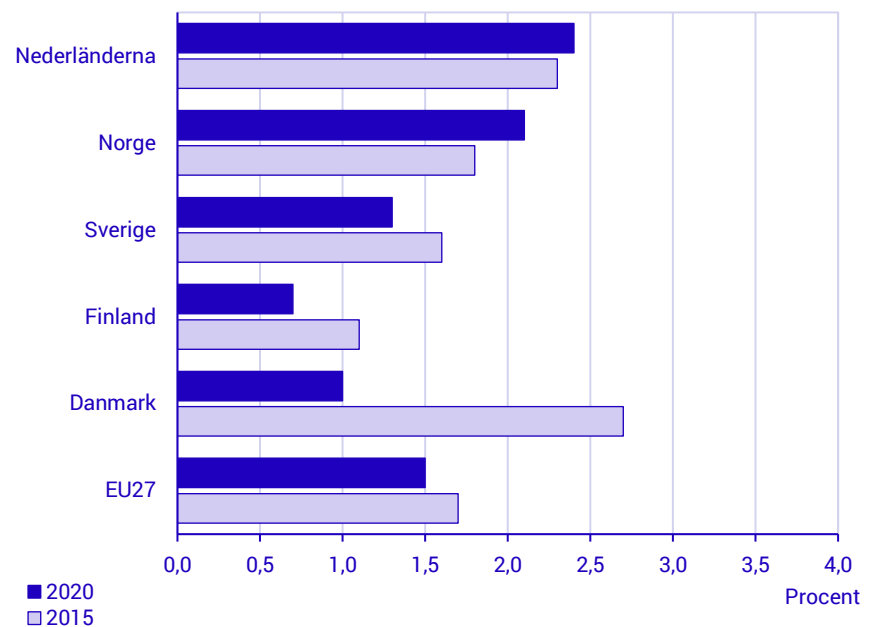
Det har satsats mindre på kompetensutveckling inom företagen under 2020 jämfört med 2015, sett till kurskostnadernas andel av de totala personalkostnaderna. Företag i endast tre länder uppvisar en ökning av kurskostnaderna som andel av personalkostnaderna 2020, jämfört med 2015, och det är Nederländerna, Tyskland och Norge. Nederländerna har också högst andel kurskostnad av personalkostnad, 2,4 procent, av samtliga deltagande länder. Motsvarande andel i Sverige var 1,3 procent och högst i Norden är Norge med en andel på 2,1 procent.

Genomsnittlig kurskostnad av total personalkostnad i samtliga EU-länder var 1,5 procent. Lägst var andelen i Grekland, 0,3 procent.

Diagram 7.9<sup>44</sup>

**Totala kurskostnader som andel av totala personalkostnader inom företagen i procent efter land**

Företag med minst 10 anställda, 2020



\*I granskningen upptäcktes orimliga värden som påverkade statistiken. Kurskostnader för Sverige har uppdaterats i den nationella statistiken men inte Eurostats databaser än.

I kapitel 5 redovisades att kurskostnadernas andel av de totala personalkostnaderna inom företagen i Sverige sjönk från 1,6 procent 2015 till 1,3 procent 2020. Minskningen var tydligast bland små och medelstora företag. Bland storföretagen låg andelen kvar på ungefär samma nivå som 2015. Så är inte fallet i alla länder. I Danmark är det i stället en kraftig sänkning bland storföretagen som gör att totala kurskostnader av totala personalkostnader sjönk från 2,7 procent till 1,0 procent.

I Norge var kurskostnaderna av personalkostnaden på samma nivå bland medelstora företag, en liten minskning syns bland småföretagen men tvärt emot övriga företag i Norden syns en ökning bland storföretagen i Norge. Bland dem ökade kurskostnaderna som del av personalkostnaden från 1,9 procent 2015 till 2,4 procent 2020.

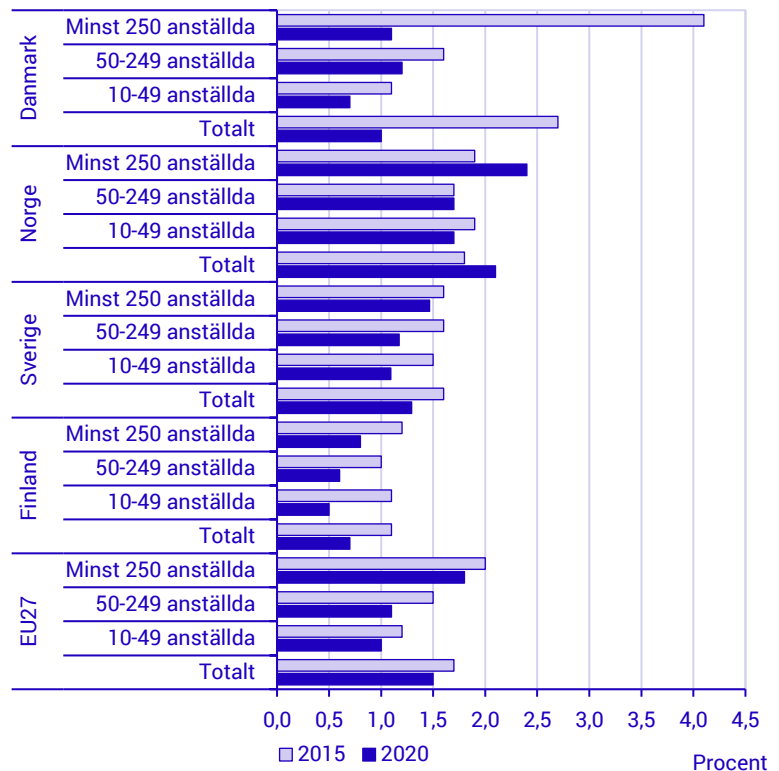
Inom EU27 var förhållandet likt Sverige, att det var främst i små och medelstora företag som minskningen skedde.

<sup>44</sup>Eurostat. *Cost of CVT courses by type and NACE Rev. 2 activity - % of total labour cost.*  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng\\_cvt\\_16n2/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_16n2/default/table?lang=en)

Diagram 7.10<sup>45</sup>

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

Företag med minst 10 anställda, 2020



\*I granskningen upptäcktes orimliga värden som påverkade statistiken. Kurskostnader för Sverige har uppdaterats i den nationella statistiken men inte Eurostats databaser än.

## Hinder för utbildning

Detta avsnitt avser de företag som tillhandahöll personalutbildning och vad som begränsat företagets utbud av personalutbildning. Kapitel 2 redovisade även hinder för företag som inte tillhandahöll personalutbildning alls under 2020.

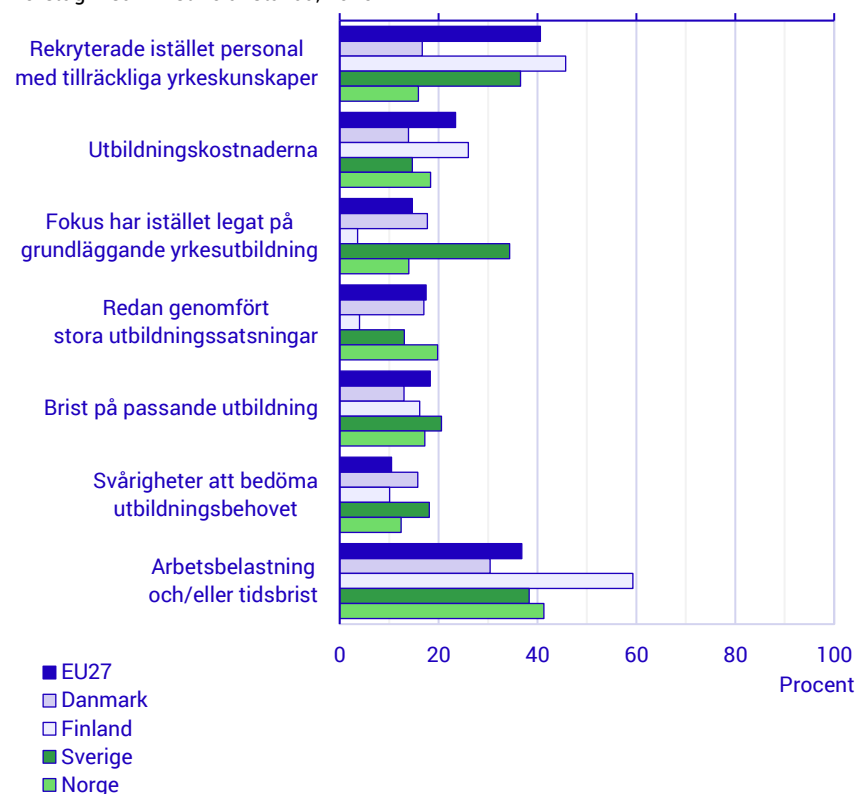
Att fokus legat på rekryteringar samt hög arbetsbelastning under 2020 begränsade personalutbildningen i stor utsträckning bland företagen i Norden och Europa. Företagen i Finland uppger hög arbetsbelastning i större utsträckning än övriga länder i Norden och EU:s medlemsländer sammantaget. Det är cirka 6 av 10 företag i Finland som uppger att hög arbetsbelastning har begränsat utbudet av personalutbildning, jämfört med 4 av 10 företag i Sverige.

<sup>45</sup>Eurostat. Cost of CVT courses by type and size class - % of total labour cost [Hämtad 16 december, 2023]. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng\\_cvt\\_16s\\_custom\\_8824055/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_16s_custom_8824055/default/table?lang=en)

Företag i Sverige uppger i högre grad än övriga länder att fokus på grundläggande yrkesutbildning var en anledning till att personalutbildningen begränsades. Av företagen i Sverige som tillhandahöll personalutbildning var det 35 procent som uppgav det jämfört med runt 15 procent i Norge, Finland och EU27. Andelen i Danmark var under 5 procent. Som nämnts i tidigare kapitel innefattar grundläggande yrkesutbildning arbetsbaserad utbildning och lärlingsprogram och är alltså inte en del av personalutbildning. I Sverige är det relativt vanligt med grundläggande yrkesutbildning inom byggbranschen som till stor del består av små företag.

Kostnader verkar inte vara något större hinder för personalutbildning, vare sig i Sverige eller övriga länder. En högre andel av företagen i Finland uppgav att kostnaderna begränsade personalutbildningsutbudet, 26 procent jämfört med 15 procent av företagen i Sverige.

**Diagram 7.11**  
**Hinder för företagens personalerbjudande efter land<sup>46</sup>**  
 Företag med minst 10 anställda, 2020



<sup>46</sup>Eurostat. *Enterprises providing training by factor limiting provision and size class* [Hämtad 16 december, 2023]. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/df28e6bb-f69d-4ff9-aa05-72b8fae34f1c?lang=en>

Hög arbetsbelastning, som företagen till stor del uppgett är ett hinder för personalutbildning, kan vara kopplat till coronapandemin. Företag som hade en fortsatt hög efterfrågan på sina produkter och tjänster var tvungna att hålla uppe produktionen trots ökad sjukfrånvaro bland sina anställda. Det bör ha haft större påverkan på branscher som inte hade möjlighet att ställa om till distansarbete i någon större utsträckning. I Sverige verkar så vara fallet bland företag inom *Industrin*.

I Sverige ingick svarsalternativet ”Restriktioner pga. coronapandemin” som ett svarsalternativ men i Eurostats databaser är det inkluderat i svarsalternativet ”Annan anledning”. Alla länder har inte specifikt frågat om pandemin begränsat personalutbildningen i den här frågan, därför är det alternativet exkluderat i diagram 7.11 ovan.



# Kort om statistiken

CVTS (The Continuing Vocational Training Survey) är en EU-undersökning om personalutbildning i företagen. Innehållet i rapporten baseras främst på undersökningen som genomfördes i Sverige under 2021. Undersökningen genomfördes i Europas 27 medlemsländer samt Norge, Nordmakedonien och Serbien och resultaten publiceras av Eurostat (EU:s statistikbyrå). Den här rapporten innehåller främst resultat från den svenska undersökningen samt ett kapitel (kapitel 7) om internationella jämförelser. 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/uf0541](http://www.scb.se/uf0541).

## Statistikens ändamål och innehåll

Syftet med undersökningen är att mäta personalutbildning i företagen. Detta avser företagets organisation av personalutbildning respektive anställdas deltagande i personalutbildning samt kurstimmar och kurskostnader. Personalutbildning omfattar deltagande i formell utbildning, icke-formell utbildning och informellt lärande som helt eller delvis har finansierats av arbetsgivaren.

Undersökningen är den enda samlade källan för statistik om företagets organisation av personalutbildning och omfattningen av personalutbildning i företagen efter detaljerad näringsgrensnivå. Statistiken bidrar till att öka förståelsen för hur företagen organiserar och planerar personalutbildning samt anställdas deltagande i personalutbildning. Personalutbildning är viktigt för att upprätthålla kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden.

Målstorheter är andel företag som tillhandahåller personalutbildning, andel anställda som deltagit i personalutbildning, genomsnittliga kurstimmar per anställd och genomsnittliga kurskostnader per anställd under kalenderåret 2020.

## Statistikens framställning

Undersökningen Personalutbildning i företagen var en webbundersökning till drygt 5 000 företag som ingick i urvalet. Uppgifterna i undersökningen 2020 samlades in med uppgiftslämnarplikt och det framgick av informationsbrevet till företagen att det var uppgiftslämnarplikt. I 2015-års undersökning var det partiell uppgiftslämnarplikt och därav kunde urvalsstorleken också minska från tidigare 6 000 företag. Brevet med information om undersökningen och inloggningsuppgifter till webbformuläret skickades

ut i mars 2021. Fältarbetet startade i mitten av mars 2021 och pågick till juni 2021 men det var tillåtet att besvara enkäten till och med augusti. Undersökningen är en stratifierad urvalsundersökning.

Rampopulationen är hämtad från företagsregistret november 2020 och omfattade 44 421 företag. Ramen stratifierades på 60 stratum innan urvalet drogs. Stratifieringen skedde efter näringsgren (20 grupper) och storlek på företaget baserat på antal anställda (3 grupper). Efter datainsamlingen har materialet granskats och uppgiftslämnare har återkontaktats när uppgifter har saknats på kärnvariabler eller uppgifterna har bedömts vara orimliga. Därefter har punktskattningar och konfidensintervall beräknats med hjälp av ett av SCB egenutvecklat estimationsprogram, ETOS. Skattningarna har förts över till Excel där ytterligare bearbetningar har gjorts för att skapa de diagram som publicerats i denna rapport. Skattningar och konfidensintervall för resultaten redovisade i denna rapport och utvalda redovisningsgrupper finns presenterade i tabellbilaga på [www.scb.se/uf0541](http://www.scb.se/uf0541).

Undersökningen är reglerad av EU och genomförs enligt särskilda direktiv som EU fastställer. Det betyder att det finns regler för vilken statistik som ska samlas in och vissa bestämmelser för hur den ska samlas in. Trots att det finns riktlinjer från EU hur länderna ska gå tillväga måste de olika länderna anpassa frågeformulär och tillvägagångssätt så att det passar de förutsättningar 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. Detta påverkar jämförbarheten mellan länderna och det bör läsare ha i åtanke när resultat från olika länder jämförs. En skillnad mellan länder som är viktig för kvaliteten i undersökningarna är om uppgifterna samlas in med uppgiftslämnarplikt. De länder som inte hade uppgiftslämnarplikt hade en lägre svarsandel än de länder som hade uppgiftslämnarplikt på hela eller delar av undersökningen.

Undersökningen Continuing Vocational Training Survey har genomförts tre gånger tidigare; 2005, 2010 och 2015. Undersökningen är en viktig källa för att beskriva personalutbildning utifrån företagets perspektiv. Undersökningen genomförs vart femte år framöver.

Mer om Statistikens framställning kommer att publiceras på [www.scb.se/uf0541](http://www.scb.se/uf0541).

## Definitioner och förklaringar

### Företagsstorlek

- Små företag: 10–49 anställda
- Medelstora företag: 50–249 anställda
- Stora företag: Minst 250 anställda

### Antal anställda

Antal anställda i undersökningen utgår från anställda den 31 december 2020. Företaget kan ha haft fler eller färre anställda under året men antal anställda i denna rapport avser anställda vid årets slut.

### Företagens tillhandahållande av personalutbildning

Företag som, under 2020, tillhandahållit personalutbildning i någon omfattning till sina anställda. Personalutbildningen kan antingen vara organiserad av det egna företaget eller av andra företag/organisationer, men helt eller delvis bekostat av arbetsgivaren.

### Anställdas deltagande i personalutbildning

Med deltagande avses de anställdas deltagande i personalutbildning. Företaget de arbetar på kan ha tillhandahållit personalutbildning men det säger inte hur stor del av de anställda som deltagit.

### Former av personalutbildning

I personalutbildning ingår samtliga former av utbildning som har bekostats av arbetsgivaren helt eller delvis. I undersökningen om personalutbildning i företagen sker en uppdelning mellan interna och externa kurser samt andra former av personalutbildning. Totalt ingår följande sju olika utbildningstyper:

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

### Personalrepresentant

En personalrepresentant är en medarbetare som representerar personalen på arbetsplatsen. Syftet är att anställda ska få insyn och inflytande över verksamheten. Lagen om styrelserepresentation för privatanställda (1987:1245) ger arbetstagare i företag med minst 25 anställda rätt att ha två ledamöter och två suppleanter i styrelsen. Syftet med lagen är att ge anställda insyn och inflytande i företagets verksamhet. Om företaget bedriver verksamhet inom skilda branscher

och har i genomsnitt minst 1 000 arbetstagare, har de anställda rätt till tre ledamöter och tre suppleanter.

## Statistikens kvalitet

För 2015 års undersökningsomgång infördes uppgiftslämnarplikt på kärnvariablerna i undersökningen som berörde omfattningen av personalutbildning i företagen respektive antal anställda, arbetade timmar och personalkostnader. Detta innebar att svarsandelen för 2015 års undersökning blev 77 procent jämfört med 34 procent för 2010 års undersökning. Tillförlitligheten i uppgiftslämnarens svar på obligatoriska frågor bedömdes vara god 2015 men det partiella bortfallet var fortsatt högt på majoriteten av de frivilliga variablerna och tillförlitligheten i resultaten baserade på dessa variabler var inte tillräcklig för nationell publicering.

Inför 2020 års undersökningsomgång infördes därför uppgiftslämnarplikt på samtliga frågor vilket nu möjliggör publicering av fler resultat, jämfört med föregående rapport som avsåg resultat från 2015. Den relativt höga svarsandelen, 78 procent 2020, kunde bibehållas samtidigt som uppgiftslämnarplikten bidrog till högre kvalitet i form av minskat partiellt bortfall på de frågor som 2015 var frivilliga. Mer om partiellt bortfall finns i en Kvalitetsdeklaration, se länk nedan.

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

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.

Mer om statistikens kvalitet finns dokumenterat i en Kvalitetsdeklaration på [www.scb.se/uf0541](http://www.scb.se/uf0541).

## Tabellförteckning

Tabell 1.1 Antal och andel företag och anställda efter företagsstorlek .	14
Tabell 1.2 Antal och andel företag och anställda efter näringsgren .....	15
Tabell 1.3 Antal företag och antal anställda efter näringsgren och kön	17
Tabell 5.1 Andel av totala antalet kurstimmar på interna respektive externa kurser efter utvärdering av kompetensbehov inom företagen .	56

## Diagramförteckning

Diagram 1.1 Andel anställda kvinnor och män efter näringsgren .....	16
Diagram 2.1 Andel företag som genomför utvärdering av framtida kompetensbehov regelbundet efter antal anställda .....	19
Diagram 2.2 Hur företag vanligtvis agerar på framtida kompetensbehov efter antal anställda .....	20
Diagram 2.3 Vilka kompetensområden som anses viktigast för företagets utveckling under de närmaste åren .....	22
Diagram 2.4 Vilka kompetensområden som anses viktigast för företagets utveckling under de närmaste åren efter näringsgren.....	23
Diagram 2.5 Andel företag som brukar ha personalrepresentanter som medverkar i planeringen av personalutbildning efter antal anställda ..	24
Diagram 2.6 Vilka delar personalrepresentanten brukar medverka i vid planering av personalutbildning.....	25
Diagram 2.7 Strategier kring planering av personalutbildning efter antal anställda.....	26
Diagram 3.1 Andel företag som tillhandahöll personalutbildning under 2020 efter näringsgren .....	29
Diagram 3.2 Andel företag som tillhandahöll personalutbildning undersökningsåren 2015 och 2020 efter antal anställda .....	30
Diagram 3.3 Andel företag som tillhandahöll olika former av personalutbildning efter .....	31
antal anställda.....	31
Diagram 3.4 Andel företag som tillhandahöll olika former av personalutbildning efter näringsgren .....	32
Diagram 4.1 Andel deltagare i olika former av personalutbildning .....	34
Diagram 4.2 Andel kursdeltagare efter näringsgren och kön .....	36
Diagram 4.3 Andel kursdeltagare efter näringsgren och år .....	39
Diagram 4.4 Andel kursdeltagare efter antal anställda och kön.....	40
Diagram 4.5 Andel kursdeltagare efter strategier för personalutbildning i företagen .....	41
Diagram 4.6 Andel kursdeltagare efter genomförande av utvärdering av företagets kompetensbehov och år .....	42
Diagram 4.7 Andel kursdeltagare efter genomsnittlig personalkostnad och kön.....	43
Diagram 5.1 Genomsnittliga kurstimmar per 1 000 arbetade timmar, per anställd person och per kursdeltagare efter antal anställda.....	46
Diagram 5.2 Genomsnittliga kurstimmar per anställd person efter näringsgren och år .....	49

Diagram 5.3 Genomsnittliga kurstimmar per kursdeltagare efter näringsgren och år .....	51
Diagram 5.4 Andel av totala kurstimmar på obligatoriska kurser inom hälsa och säkerhet i procent efter näringsgren.....	53
Diagram 5.5 Andel av totala kurstimmar på interna respektive externa kurser efter näringsgren.....	55
Diagram 5.6 Andel företag av dem som tillhandahållit externa kurser efter utbildningsanordnare som företagen angett har flest kurstimmar på externa kurser .....	57
Diagram 5.7 Andel företag av dem som tillhandahållit kurser efter kompetensområden som företagen anser är viktigast för företagets utveckling de närmaste åren respektive kompetensområden som företagen angett hade flest kurstimmar .....	59
Diagram 5.8 Genomsnittliga kurstimmar per anställd respektive per kursdeltagare efter strategier för personalutbildning .....	60
Företag, med minst 10 anställda, 2020 .....	60
Diagram 5.9 Genomsnittliga kurstimmar per anställd person och per kursdeltagare efter om företagen utvärderar framtida kompetensbehov för de närmaste åren .....	61
Diagram 5.10 Genomsnittliga kurstimmar per anställd person och per kursdeltagare efter personalkostnad per timme inom företagen .....	63
Diagram 5.11 Totala kurskostnader som andel av totala personalkostnader inom företagen i procent efter antal anställda .....	64
Diagram 5.12 Genomsnittliga kurskostnader per anställd och per kursdeltagare efter antal anställda .....	65
Diagram 5.13 Genomsnittliga kurskostnader per anställd och per kursdeltagare efter näringsgren.....	67
Diagram 5.14 Totala kurskostnader som andel av totala personalkostnader inom företagen efter näringsgren .....	69
Diagram 5.15 Genomsnittliga kurskostnader per anställd och per kursdeltagare efter planering av personalutbildning inom företagen, kronor.....	70
Diagram 6.1 Andel företag som utvärderar resultaten efter genomförd personalutbildning efter antal anställda .....	72
Diagram 6.2 Andel företag som utvärderar resultaten efter genomförd personalutbildning efter näringsgren .....	73
Diagram 6.3 Utvärderingsmetod efter genomförd personalutbildning efter antal anställda .....	74
Diagram 6.4 Hinder för företagens personalerbjudande 2020 .....	76
Diagram 6.5 Hinder för företagens personalerbjudande efter antal anställda.....	78
Diagram 7.1 Andel företag som tillhandahöll personalutbildning under 2020 efter land och antal anställda.....	81
Diagram 7.2 Andel småföretag, med 10–49 anställda, som tillhandahöll personalutbildning under 2020 efter land och år .....	83
Diagram 7.3 Andel företag som antingen hade en utsedd person eller enhet som ansvarade för personalutbildning, en årlig avsatt budget eller en skriftlig utbildningsplan framtagna efter land .....	84

Diagram 7.4 Andel företag som tillhandahöll olika former av personalutbildning efter land .....	86
Diagram 7.5 Andel kursdeltagare efter land .....	87
Diagram 7.6 Genomsnittliga kurstimmar per anställd person efter land och år .....	88
Diagram 7.7 Genomsnittliga kurskostnader per anställd efter land.....	90
Diagram 7.8 Genomsnittliga kurskostnader per anställd och per kursdeltagare efter land .....	91
Diagram 7.9 Totala kurskostnader som andel av totala personalkostnader inom företagen i procent efter land .....	93
Diagram 7.10 Totala kurskostnaders som andel av totala personalkostnader inom företagen i procent efter land .....	94
Diagram 7.11 Hinder för företagens personalerbjudande efter land .....	95

# Referenser

Eurostat (2008). *NACE Rev. 2, Statistical classification of economic activities in the European Community*. ISSN 1977–0375.

Konjunkturinstitutet (2020). *Fördjupning: Arbetslöshet i covid-19-pandemin*. Konjunkturläget december 2020.

SCB (2018). *Vuxnas deltagande i utbildning - personalutbildning och andra former av utbildning*. Temarapport 2018:1.

SCB (2020). *Befolkningens utbildning och sysselsättning 2018*. UF 84 SM 2001.

SCB (2021). *Arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen 15–74 år, AKU 2020*. AM 12 SM 2101.

Tillväxtanalys (2021). *Kompetensförsörjning i små och medelstora företag*. Rapport 2021:06.

Tillväxtverket (2022). *Företagens villkor och verklighet 2020*. Rapport 0378.

Tillväxtverket (2023). *En intervjustudie om varför anställda inom hotell- och restaurangbranschen byter bransch*. Publikationsnummer 0426.

Tillväxtverket (2023). *Företagens villkor och verklighet 2023*. Rapport 0454.

## Webbsidor

Arbetsmiljöverket. *Hälsa och säkerhet* [Hämtad 16 december, 2023]. <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/>

Eurostat. *National metadata* [Hämtad 16 december, 2023]. [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/trng\\_cvt\\_esms.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/trng_cvt_esms.htm)

Folkhälsomyndigheten. *När hände vad under pandemin?* [Hämtad 16 december, 2023]. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/nar-hande-vad-under-pandemin/#tjugo>

Konjunkturinstitutet (2020). *Konjunkturbarometern. Extramätning företag* [Hämtad 16 december, 2023]. <https://www.konj.se/publikationer/konjunkturbarometern/extrafragor/extramatning-covid/2020-12-15-nastan-alla-hotellforetag-har-tappat-mer-an-halften-av-sin-omsattning.html>



Tillväxtverket. *Planera för rätt kompetens* [Hämtad 16 december, 2023].  
<https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/guiderochverktyg/planeraforrattkompetens.4479.html>

### Databaser

Arbetsförmedlingen. *Varselstatistik 1992-november 2023. Näringsgren (riket) månad* [Hämtad 16 december, 2023].  
<https://arbetsformedlingen.se/statistik/sok-statistik/tidigare-statistik>

SCB. *Anställda totalt/fast 15–74 år (AKU) efter sektor, kön och ålder. Månad 2005M01 - 2023M11* [Hämtad 16 december, 2023].  
<https://www.statistikdatabasen.scb.se/sq/142036?select>

SCB. *Företag (FDB) efter näringsgren SNI2007 och storleksklass. År 2008 – 2023* [Hämtad 16 december, 2023].  
<https://www.statistikdatabasen.scb.se/sq/142038?select>

Eurostat. *Database: Education and training* [Hämtad 16 december, 2023].  
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/database>

Eurostat. *Participation rate of employees in education and training (last 4 weeks) by sex, age and NACE Rev. 2 activity* [Hämtad 16 december, 2023].  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng\\_lfs\\_08b\\_custom\\_8659543/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_lfs_08b_custom_8659543/default/table?lang=en)

Tillväxtverket. *Statistik om korttidsarbete: Beviljade ansökningar avseende korttidsarbete 2020 per län respektive bransch* [Hämtad 16 december, 2023].  
[https://tillvaxtdata.tillvaxtverket.se/tillvaxtdata\\_public#page=c585403b-7cd7-4551-b15f-de79799a3bda](https://tillvaxtdata.tillvaxtverket.se/tillvaxtdata_public#page=c585403b-7cd7-4551-b15f-de79799a3bda)

### Kapitel 7 – Internationella jämförelser

Diagram 7.1. Eurostat. *Enterprises providing training by type of training and size class* [Hämtad 16 december, 2023].  
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/5e5aae7a-fc41-4c9e-a362-97895d40ec57?lang=en>

Diagram 7.2. Eurostat. *Enterprises providing training by type of training and size class, from 10 to 49 persons employed* [Hämtad 16 december, 2023]. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/9df2ca1f-bec5-45e0-98c1-0611b233a675?lang=en>

Diagram 7.3. Eurostat. *Enterprises with CVT planning by type of planning, type of training provided and size class* [Hämtad 16 december, 2023].  
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/eb8c0418-3783-4e63-9821-7d6ca2fb83d0?lang=en>

Diagram 7.4. Eurostat. *Enterprises providing training by type of training and size class, forms of CVT* [Hämtad 16 december, 2023].

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/bde35099-6101-4509-b397-1755b0893079?lang=en>

Diagram 7.5. Eurostat. *Participants in CVT courses by sex and size class* [Hämtad 16 december, 2023].

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/1a0c21be-53e8-4f64-afcf-30284343e711?lang=en>

Diagram 7.6. Eurostat. *Hours spent in CVT courses by NACE Rev. 2 activity - hours per person employed* [Hämtad 16 december, 2023]

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng\\_cvt\\_23n2/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_23n2/default/table?lang=en)

Diagram 7.7. Eurostat. *Cost of CVT courses by type and NACE Rev. 2 activity - cost per person employed* [Hämtad 16 december, 2023]

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/b4ce530c-d821-46fe-8601-8c8d0ce18d9c?lang=en>

Diagram 7.8. Eurostat. *Cost of CVT courses by type and size class - cost per participant* [Hämtad 16 december, 2023].

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng\\_cvt\\_19s\\_custom\\_8824166/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_19s_custom_8824166/default/table?lang=en)

Diagram 7.9. Eurostat. *Cost of CVT courses by type and NACE Rev. 2 activity - % of total labour cost.*

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng\\_cvt\\_16n2/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_16n2/default/table?lang=en)

Diagram 7.10. Eurostat. *Cost of CVT courses by type and size class - % of total labour cost* [Hämtad 16 december, 2023].

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng\\_cvt\\_16s\\_custom\\_8824055/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_16s_custom_8824055/default/table?lang=en)

Diagram 7.11. Eurostat. *Enterprises providing training by factor limiting provision and size class* [Hämtad 16 december, 2023].

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/df28e6bb-f69d-4ff9-aa05-72b8fae34f1c?lang=en>

# Bilaga 1

I kapitel 1 redovisades antal och andel företag och anställda. Tabellerna baseras på företagens svar om anställda per 31 december 2020 och inte på SCB:s registeruppgifter. Därför är statistiken behäftad med viss osäkerhet som redovisas i bilaga 1 i form av konfidensintervall som kompletterar tabell 1.1 och 1.2.

**Tabell 1.1**  
**Antal företag och antal anställda efter antal anställda – med konfidensintervall**  
Företag med minst 10 anställda, 2020

Företagsstorlek	Företag			Anställda		
	Antal	Konfidensintervall	Andel	Antal	Konfidensintervall	Andel
10–49 anställda	30 824	± 881	81,4	636 032	± 25 751	26,8
50–249 anställda	5 851	± 263	15,4	568 596	± 24 094	24,0
Minst 250 anställda	1 212	± 77	3,2	1 167 769	± 156 810	49,2
<b>Totalt</b>	<b>37 887</b>	<b>± 856</b>	<b>100</b>	<b>2 372 397</b>	<b>± 158 512</b>	<b>100,0</b>

**Tabell 1.2**  
**Antal företag och antal anställda efter näringsgren – med konfidensintervall**  
 Företag med minst 10 anställda, 2020

Näringsgren	Företag		Anställda	
	Antal	Konfidensintervall	Antal	Konfidensintervall
<b>B, C, D, E Industri (exkl. bygg)</b>	<b>6 229</b>	<b>± 97</b>	<b>523 492</b>	<b>± 28 476</b>
B Utvinning av mineral	50	± 3	9 281	± 6 881
C Tillverkning	5 699	± 95	468 331	± 27 416
D Försörjning av el, gas, värme och kyla	240	± 31	24 703	± 3 141
E Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering	241	± 31	21 177	± 3 851
<b>F Byggsamhet</b>	<b>5 881</b>	<b>± 371</b>	<b>212 251</b>	<b>± 19 778</b>
<b>G, H, I Handel, transport och magasinering, hotell- och restaurangverksamhet</b>	<b>12 837</b>	<b>± 412</b>	<b>713 361</b>	<b>± 48 190</b>
G Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	7 758	± 252	429 247	± 25 450
H Transport och magasinering	2 545	± 149	202 399	± 39 944
I Hotell- och restaurangverksamhet	2 533	± 290	81 715	± 8 889
<b>J, K Informations- och kommunikationsverksamhet, finans- och försäkringsverksamhet</b>	<b>3 183</b>	<b>± 115</b>	<b>308 722</b>	<b>± 44 294</b>
J Informations- och kommunikationsverksamhet	2 539	± 114	193 660	± 33 865
K Finans- och försäkringsverksamhet	644	± 18	115 062	± 28 550
<b>L, M, N, R, S Fastighet, juridik, ekonomi, vetenskap, teknik, uthyrning, fastighetservice, resetjänster, stödtjänster, kultur, nöje och fritid, annan serviceverksamhet</b>	<b>9 766</b>	<b>± 635</b>	<b>614 640</b>	<b>± 140 141</b>
L Fastighetsverksamhet	878	± 408	49 602	± 20 853
M Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	4 727	± 803	211 217	± 38 235
N Uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster	1 955	± 569	260 119	± 140 505
R Kultur, nöje och fritid	883	± 409	39 135	± 15 425
S Annan serviceverksamhet	1 324	± 521	54 566	± 18 573
<b>Totalt</b>	<b>37 887</b>	<b>± 856</b>	<b>2 372 397</b>	<b>± 158 512</b>

# The continuing vocational training survey, CVTS 2020

## Summary

In spring of 2021, the Continuing Vocational Training Survey (CVTS) was carried out, which collects data regarding staff training within enterprises during 2020. In total, 92 percent of enterprises surveyed provided staff training in 2020, compared with 93 percent five years previously. Course participation also remained at approximately the same level since the previous survey in 2015. However, course-hours in general have decreased and, in all economic activities, course-hours per employee declined or were unchanged since 2015.

The spread of COVID-19 began in Sweden in Q1 2020, impacting the labour market to a great extent. Employment declined most in those industries which were particularly impacted by travel and social-distancing restrictions adopted pursuant to the pandemic, such as hotels and restaurants. Course participation in the hotel/restaurant industry was already at a low rate as of 2015 (35 percent), and it fell further, to 19 percent, during the pandemic year of 2020. This figure was the lowest in comparison with other industries. In total, approximately one half of employees participated in at least one course during 2020, men and women included. On average, participants spent 18 hours attending courses. This yields an average of 9 hours spent by employees participating in courses in 2020, which is somewhat less than in 2015, when the average number of course hours per employee was 11. Course costs as a share of total labour costs among the enterprises fell from 1.6 percent (2015) to 1.3 percent in 2020.

Fewer than half of the enterprises surveyed evaluate future skills needs on a regular basis. Large enterprises, with at least 250 employees, do so to a greater extent (64 percent), compared with 44 percent of small enterprises with 10–49 employees. The skill areas Collaboration with colleagues, leadership skills and customer management are seen as important for business development, although these areas are not among the largest in terms of course-hours. Course participation, average course-hours and, by extension, course costs per employee are all greater in enterprises which carry out strategic staff-training work. This may involve designating a staff-training officer, allocating a budget for staff training or producing a plan for staff training within the enterprise. Nine out of ten large and medium-size enterprises plan for staff training, compared with 7 out of 10 small enterprises, which is reflected in the results.

In international comparisons, Norway and Sweden have a large number of enterprises providing staff training during 2020. Norway, however, is

notable for an increase in course-hours of approximately 1.5 hours per employee, despite a trend of decreasing course-hours visible across Scandinavia and the EU. Employees in Norway participate in courses an average of three additional hours compared with employees in Sweden.

