

Bildning – Utbildning – Matchning

1. Inledning
2. Bildning – utbildning – nytta
P-O Rehnquist
3. Eftergymnasial utbildning i Sverige och några europeiska länder
Lars Alberius
4. Etablering på arbetsmarknaden. En sammanställning av tillgänglig statistik för högskolan, inklusive jämförelser med yrkeshögskolan och gymnasiet
Magnus Gunnarsson
5. Matchningsproblem på högutbildades arbetsmarknad. En översikt av den svenska debatten
Daniel Berlin
6. Vad gör en arbetsgivare attraktiv?
Daniel Berlin

Inledning

SUHF har genom styrelsens programutskott för SUHF:s framtidsaktiviteter tagit initiativ till ett antal rapporter om den högre utbildningens användning, bildning och koppling till arbetsmarknaden. Rapporterna ska användas av SUHF som underlag för samtal, diskussioner, debatter, konferenser och seminarier. Utifrån rapporterna ska ett antal ställningstaganden tas fram. Ställningstagandena berör högre utbildning, arbete och arbetsmarknad nu och i framtiden; bildningens roll inom högre utbildning; det livslånga lärandet och möjligheten att komma tillbaka till högskolan samt att högskolan behöver långsiktiga villkor för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

Enheten för analys och utvärdering vid Göteborgs universitet har tillsammans med SUHF:s kansli tagit på sig att ta fram rapporterna.

P-O Rehnquist diskuterar i sin rapport *Bildning – utbildning – nytta* bildningsbegreppet utifrån aspekterna utbildning, kompetens, livslångt lärande, nytta och matchning. Han lyfter även fram ett antal argument för högre utbildning och ett antal förslag till bemötande då kritik riktas mot den högre utbildningen.

I Lars Alberius rapport *Eftergymnasial utbildning i Sverige och några europeiska länder* görs jämförelser av utbildningsstruktur, volym och proportioner mellan olika utbildningsformer. Ett urval av statistikmaterial finns i slutet av rapporten. Syftet med analysen är att visa hur man i olika länder strukturerar sina utbildningssystem och hur man löser, eller åtminstone försöker lösa, den så kallade återvändsgrändsproblematiken, det vill säga hur man skapar möjligheter för studerande att gå över från olika eftergymnasiala utbildningsformer till högskola.

Magnus Gunnarssons rapport *Etablering på arbetsmarknaden* är en sammanställning av tillgänglig statistik för högskolan vad gäller hur snart efter examen en högskolestuderande får jobb. I rapporten görs jämförelser med yrkeshögskolan och gymnasiet.

Rapporten *Matchningsproblem på högutbildades arbetsmarknad* är skriven av Daniel Berlin. Det är en översikt över den svenska debatten om högskolans koppling till arbetsmarknaden. I centrum står frågan om matchning, det vill säga hur väl utbud och efterfrågan möts på arbetsmarknaden. Rapporten visar att debatten om matchning delvis är uppblåst och att det stundtals höga tonläget inte fullt ut motsvaras av lärosätenas eller arbetsgivares attityder till nyexaminerades kunskaper.

Slutligen har Daniel Berlin också tittat kort på vilken typ av arbetsgivare studenter vill ha. I rapporten lyfts fram att nyexaminerade studenter vid val av arbetsgivare tittar på sådant som syftet med arbetet, kompetensutveckling, karriärmöjligheter och en god balans mellan arbete och fritid. Lönen är en bidragande, men inte en avgörande faktor.

Bildning – utbildning – nytta

P-O Rehnquist

Litteraturen om bildningsbegreppet och därtill hörande frågor är oerhört rik. Det är i det här sammanhanget en övermäktig uppgift att överblicka allt eller att ens försöka sammanfatta det viktigaste. I det följande görs istället några inledande reflektioner kring relationen *bildning – utbildning – nytta – matchning*. Förhoppningsvis kan de tjäna som ingångar till fördjupad debatt och analys.

Därefter presenteras i kortformat olika argument och ståndpunkter med bäring på den svenska debatten i dessa frågor.

Bildning och utbildning

Med nutida terminologi och något förenklat kan sägas att utbildning syftar till en viss given kompetens. Man utbildar ofta för ett definierat behov på arbetsmarknaden. Bildning är däremot ett något bredare och flyktigare begrepp. Det inbegriper personlighetsutveckling och tillägnande av djupare insikter och vissa förhållningssätt. Om utbildning sker mot ett givet mål så är bildning en process utan slut. Ellen Kay definierad mycket träffande bildning som ”det som finns kvar när du har glömt vad du har lärt dig”. Ibland får samma citat också illustrera skillnaden mellan information och kunskap.

Det råder en viss inbyggd motsättning mellan utbildning och bildning. Högskolan av idag har att hantera denna motsättning då den har både utbildning och bildning som sin uppgift. Å ena sidan finns inom högskolan professionsutbildningarna med en klar koppling till givna yrken och arbetsmarknaden, å andra sidan förekommer, främst inom det tidigare filosofiska fakultetsområdet, fria studier utan en given profession eller en definierad arbetsmarknad som mål efter studierna. Komplexiteten är dessutom större än så, då utbildning och bildning inte är två distinkta fenomen utan aktiviteter som glider i och överlappar varandra.

Som exempel på det senare kan nämnas när arbetsgivare förutom yrkeskompetens också efterfrågar utbildade studenter som kan analysera, integrera och se helheter. Då framträder ett synsätt som lätt kan förknippas med bildning. De man önskar är personer med en kompetens som inte bara passar inom givna ramar utan som också kan växla perspektiv, vidga ramarna och se nya möjligheter på sina arbetsplatser.

Generisk kompetens

Ett begrepp som kommit i ropet under senare år är ”generisk”. Man talar om generiska kunskaper, färdigheter och kompetenser. Innebörden är något vag och i vardagligt språkbruk bör det gå lika bra att använda ”generella” eller mer ”allmänna”

förmågor. Men i utbildningssammanhang har generiska enkelt uttryckt kommit att betyda de önskvärda kunskaper och färdigheter som oftast ligger utanför vad som anges i kurs- och utbildningsplaner. Relaterat till arbetsmarknaden är det exempelvis viktigt att kunna samarbeta, kommunicera, prioritera sin tid och själv värdera vilka kunskapsbehov man har för att bättre kunna lösa sina uppgifter. Sådana förmågor blir då exempel på vad som ryms inom det vida begreppet generiska.

Den kunskapssyn som ligger bakom bildningsbegreppet harmonierar väl med de egenskaper och förmågor man vill lyfta fram hos en individ med generisk kompetens. I båda fallen handlar det om personlighetsutveckling och ett öppet och prövande förhållningssätt till de sammanhang som individen verkar i.

En ideologisk dimension

Det finns också en ideologisk dimension förknippad med begreppet bildning. Den som bildar sig och förutsättningslöst söker ny kunskap och förståelse gör sig också fri i någon mening. För att travestera den brittiske filosofen Francis Bacon så är kunskap makt. Att förstå sammanhang och se mera än det uppenbara innebär att man kan skaffa sig kontroll över skeenden och över andra människor. Genom historien har alltid funnits spänningar och olika makteliter som försökt att reglera tillgången på kunskap och formell utbildning. Som exempel kan nämnas den tidiga arbetarrörelsen för vilken kunskap och bildning för de breda massorna var ett centralt inslag i klasskampen. Och idag är det främst vänstern som driver kraven på mera utbildning för flera, medan konservativa krafter hellre talar om kvalitet och rätt förkunskaper.

För att knyta an till den aktuella skoldebatten om elevers (bristande) språkfärdighet är det väl belagt att ett rikt och välutvecklat språk lägger grunden för skärpa och logik, vilket är en förutsättning för att individen senare ska kunna bilda sig. Det innebär att stor vikt bör läggas på den tidiga läs- och skrivinlärning i skolan, vilket också har framförts i debatten. Utbildning lägger grunden och ger förutsättningar för individens bildning.

Bildning och nytta

Vad gäller utbildningens nytta finns åtminstone ytligt sett en motsats mellan bildning och nytta. Särskilt om bildningsbegreppet, som tidigare gjordes, förknippas med främst humaniora och dessutom med en aura av snobbism och överklass. Den bildade människan stod i någon mening över vardagliga och praktiska bestyr. Nyttan var något som man inte ville befatta sig med utan nästan såg ned på. Det var förr.

Men bildningsbegreppet har efterhand kommit att vidgas. I en modern tolkning är den bildade människan mera av en allätare och begreppet ger snarare uttryck för en sökande och prövande inställning till kunskap. Med bildning följer att man

anlägger olika perspektiv på de utmaningar man möter i livet och söker sig fram till fungerande lösningar. Därmed upplöses till en del motsättningen mellan bildning och nytta.

På motsvarande sätt kan inte längre nytta definieras för strikt i termer av ekonomisk avkastning eller personliga fördelar. Om de demokratiska institutionerna stärks i ett samhälle är det nyttigt då det bidrar till ekonomisk tillväxt och allmänt välstånd. Men en utveckling av demokratin och de mänskliga rättigheternas ger också bättre förutsättningar för individens personliga frihet och utveckling. Utbildning kan således vara både bildningsinriktad och nyttig på samma gång.

Den bildade människan söker kunskap och förståelse. Men det är samtidigt svårt att föreställa sig en människa som bildar sig helt utan föregående formella utbildning. Med fog kan därför sägas att den organiserade utbildningen i skola och högskola lägger grunden och ger förutsättningar för individens bildningsprocess. Med ett sådant synsätt upphävs motsättningen mellan bildning och utbildning och vi ser istället ett samband och ett beroende.

Livslångt lärande

Den vanliga innebörden i livslångt lärande är att det krävs fortlöpande injektioner av ny kunskap under ett yrkesliv. Var och en bör därför med jämna mellanrum fortbilda sig med nya kurser och kanske ibland med en total omskolning och karriärväxling. Det låter rimligt. Men med livslångt lärande menas också att inläring i stor utsträckning sker i informella sammanhang vid sidan om det formella utbildningssystemet. Tidigare låg tonvikten i det livslånga lärandet på individens fria sökande efter kunskap och gränsade därmed till det klassiska bildningsidealet. Senare har dock skett en förskjutning i en mera instrumentell riktning där det livslånga lärandet ofta ses som ett sätt att bättre kunna svara upp mot arbetsmarknadens snabbt förändrade krav. I sämsta fall kan det innebära anpassning till en sämre arbetsmiljö och tristess. Det är därför viktigt att hålla den ursprungliga betydelsen av livslångt lärande levande och att se bildning och fritt sökande efter kunskap som något både genuint mänskligt och för arbetsmarknaden nyttigt.

Arbetsmarknadens behov

Det sägs att arbetsgivare efterfrågar färdigutbildad, skräddarsydd kompetens. De nytexaminerade studenter som anställs ska så fort som möjligt kunna användas i produktionen, är ett vanligt argument. Men det är tveksamt om detta är sant och om arbetsgivare mera generellt verkligen har en sådan inställning. Det finns nämligen tecken på det motsatta, att det i första hand är så kallad social eller generisk kompetens som avgör om man som nytexaminerad student ska få sin första anställning.

Skulle högskolan för lydigt svara på en beställning av strikt anpassad kompetens är risken att företag och organisationer inte får in nytänkande och förändringsvilja i sin verksamhet. Då uppkommer lätt stagnation. Det som är bra för stunden kan därför bli en belastning på lite längre sikt. Det är symptomatiskt att unga välutbildade människor i stor utsträckning söker sig till verksamheter som ger de anställda möjlighet att själva forma och växa i sina befattningar. Arbetsgivare tar alltid referenser på de som ska anställas, men numera är det lika vanligt att de arbetssökande gör motsvarande kontroller av blivande arbetsgivare och chefer.

Man bör även beakta att den erfarenhet och kompetens som högskolans lärare står för inte är den mest lämpade för att lära ut hur företag, förvaltningar och andra delar av arbetsmarknaden fungerar. En klok arbetsdelning bygger på att var och en gör det den är bäst på. Det är därför mera optimalt om de akademiska lärarna ägnar sig åt det de har en unik och överlägsen kompetens för. Då handlar det främst om att förmedla en kritisk hållning och verktyg för analys och reflektion. De rent yrkesmässiga färdigheterna är oftast situationsbundna och lärs bäst in på arbetsplatsen av äldre och mer erfarna kollegor.

Matchning

Matchning är ett begrepp som ger uttryck för strävan att de färdigutbildade studenternas kompetens ska svara mot de direkta behov som arbetsmarknaden har. I en mer extrem form kan det uppfattas som att arbetsgivaren saknar en färdig pusselbit som ska passas in i en ledig lucka.

Det finns åtminstone två uppenbara problem med matchningsbegreppet. Dels kan den anställande parten av olika skäl vara låst i en uppfattning som konserverar och har därför inte förmågan att formulera vilken kompetens och vilka förmågor som bäst och långsiktigt gynnar organisationen. Dels kan den som ska anställas – studenten – vara omedveten om sin verkliga kompetens och förledas att tänka för snävt. Studenten kan ofta mera än vad hon eller han själv kan formulera och torgföra.

Frågan om matchning är också komplex på andra sätt. I andra kulturer, exempelvis den brittiska och den franska, är det inte ovanligt att chefer och annan nyckelkompetens i företag rekryteras med den mest skiftande bakgrund. Filosofer och sociologer kan mycket väl bli företagsledare och framgångsrika i branscher som inte alls matchar deras bakgrund. Också i vårt land förekommer att personer med framgångsrika yrkeskarriärer har en utbildningsbakgrund som vid en första anblick inte alls tycks vara relevant. Det finns därför anledning att bjuda ett visst motstånd mot de näringslivets företrädare som allt för envist driver kraven på att de akademiska lärosätena ska leverera skraddarsydd kompetens.

Högskolan bör också erkänna sina begränsningar och inte ta det fulla ansvaret för arbetsmarknadens kompetensförsörjning. Den eftergymnasiala utbildningen i Sve-

rige kan grovt delas in i den högre utbildning som ges vid universitet och högskolor och den utbildning som ges inom ramen för Yrkeshögskolan. Talet om matchning är högst relevant när det gäller den senare. Yrkeshögskolans uppgift är nämligen att i tätt samarbete med näringslivet identifiera behov av väl definierad yrkeskompetens och sedan designa en utbildning som svarar mot dessa och snabbt leverera ”beställningen”. Det blir lättare att argumentera och få förståelse för den högre utbildningens mål och inriktning om Yrkeshögskolans roll lyfts fram parallellt. Tillsammans kan de båda utbildningsformerna direkt matcha arbetsmarknadens behov av väldefinierad yrkeskompetens och samtidigt förse den med en mera generell och utvecklingsbar kompetens.

Referenslitteratur

Andersdotter, Gunilla m.fl. (2013). *Nyttan med folklig bildning*. Nordic Academic Press.

Burman, Anders och Sundgren, Per. (2010). *Bildning: texter från Esaias Tegnér till Sven-Eric Liedman*. Bokförlaget Daidalos.

Ellerström, Per-Erik. (1996). *Livslångt lärande*. Studentlitteratur AB.

Kristensson Uggla, Bengt. (2012). *Gränspassager – bildning i tolkningens tid*. Santérus förlag.

Karlsson, Nils och Fergin, Elina. (2013). *Vad är kompetens?* Ratio, rapport nr 6 i projektet kompetens för tillväxt.

Liedman, Sven-Eric. (2004). *Makt och kunskap*. Forskning och framsteg 04/2004.

Mark, Eva red. (2009). *Livslångt lärande ur bildningsperspektiv som strategi för högskolan*. Grundtviginstitutet vid Göteborgs universitet, rapport 7.

SFS. (2013). *Utbildningens användbarhet. SFS om syftet med högre utbildning*.

Bemötande av kritik mot högre utbildning

”Högskoleutbildningen matchar inte de behov av yrkeskompetens som arbetsgivare har”

I högskolans utbildningar tränas förmågan till analys, överblick och kritiskt tänkande. Dessa generella färdigheter får de färdigutbildade studenterna med sig ut i arbetslivet och kan där både utveckla sin egen roll och företagets verksamhet.

En för snäv yrkeskompetens anpassad för dagsaktuella behov fungerar kortsiktigt, men kan bli begränsande på sikt – både för individen och för företaget.

”Studenterna kan ju ingenting när de kommer till oss”

Om den nyanställde förväntas att producera fullt ut från första dagen enligt givna rutiner kan det påståendet stämma. Men om arbetsgivaren accepteras en viss inkörningssträcka så kan arbetets innehåll efterhand påverkas och utvecklas i dialog med den anställde. Då kan i stället produktiviteten successivt öka på ett oväntat sätt. En befattning som är formbar ger utrymme för den anställdes generella och problemlösande förmåga.

”För att klara det här jobbet behöver man inte ha läst så mycket, i alla fall inte teori”

Teoretiska kunskaper och analytiskt tänkande kan bli nyttigt i de mest oväntade situationer. Den anställde kan föra in nya idéer och perspektiv i verksamheten och teori och bredare perspektiv ger en bättre förmåga att kunna se processer utifrån och ifrågasätta inkörda rutiner. ”Inget är så praktiskt som en god teori” sägs det med visst fog. Dessutom ligger det oftast i arbetsgivarens intresse att den anställde är utvecklingsbar och inte fastnar i den första anställningen.

”Är det inte meningen att högskolan ska utbilda för arbetsmarknadens behov?”

Jovisst, och det är också strävan. Men i vissa fall är Yrkeshögskolan bättre lämpad för att svara upp mot behov av mera yrkesspecifik och praktiskt inriktad kompetens. De båda utbildningsformerna kompletterar varandra.

”Studenterna verkar ha lärt sig en massa tokigheter som vi inte behöver här”

Det finns en risk att den som anställer och har jobbat länge i en verksamhet inte riktigt vet vad som krävs för att utveckla organisationen. Om en ung, ambitiös och välutbildad student möter erfarenhet och beprövade rutiner kan det uppstå en mycket fruktbar dynamik till gagn för företaget/förvaltningen. Erfarenhet och fär-

diga strukturer kan till och med vara en belastning, medan ungdom tenderar att gå över!

”Högre utbildning lönar sig knappast ekonomiskt för individen”

Det är sant att vissa yrken som kräver akademisk examen, främst inom den offentliga sektorn, inte ger särskilt hög lön. Det finns dock tecken på att en omsvängning och bättre löner är på väg för exempelvis lärare och sjuksköterskor. Dessutom ger en högre utbildning bättre flexibilitet och större möjlighet till karriärväxling på arbetsmarknaden.

”Många med högre akademiska examina får ju ändå triviala och rutinartade jobb”

Det kan delvis stämma. Men det är väl belagt att en högre utbildning ger större möjlighet att få jobb överhuvudtaget och det behöver inte vara helt bortkastat att börja yrkeslivet i en mindre krävande befattning. Möjligheter till utveckling och karriär är klart bättre med högre utbildning än utan.

Argument för högre utbildning

1.

Även i Sverige märks numera en tendens att arbetsgivare i större utsträckning börjar titta på *att* den arbetssökande har studerat och visat ambition, snarare än vilket ämne eller utbildning studenten har med sig. Det kan vara ett tecken på att den generella förmågan och det analytiska tänkande ändå är viktigare än att man har med sig en skräddarsydd utbildningsbakgrund.

2.

En allt större andel studenter har utländsk bakgrund och för med sig nya värderingar och synsätt in i undervisningen. Därmed utvecklas och berikas alla i studentpopulationen. En genomgången högre utbildning är numera en garanti för att den utbildade studenten har en bredare kulturkompetens och lättare att bli nyttig i en allt mer internationaliserad arbetsmarknad.

3.

Sverige är mer än andra länder beroende av sin export och den förhållandevis stora invandringen ger Sverige en konkurrensfördel om den utnyttjas klokt. De unga som relativt nyligen anlant hit utgör en begåvningsreserv och en stor tillgång för landet om de ges chansen. Högre utbildning ger både en attraktiv kompetens på arbetsmarknaden och en smidigare integration i arbetsliv och samhälle.

4.

I Sverige går ca 45 % av en årskull vidare till högre studier. Det placerar oss på en genomsnittlig europeiskt nivå, men flera länder med hög tillväxt och ett snabbt växande välstånd satsar ännu mer på universitet och högskolor, inte minst i Asien. Det finns alltså ett visst samband mellan befolkningens utbildningsnivå och samhällets allmänna utveckling och välstånd.

5.

Den högre utbildningen har också som mål att ge människor möjligheter till en rikare tillvaro och ett liv som kunniga och engagerade medborgare i samhället. Att träna sig i att reflektera inför omvärlden ger färdigheter som är användbara i många sammanhang. Därför bör inte ett kortsiktigt och ekonomiskt färgat nytto-tänkande stå i vägen för vidare demokratiska och medmänskliga ambitioner i utbildningen.

6.

Det är väl belagt att människor med högre utbildning i mindre utsträckning är sjukskrivna än andra. Det finns också indikationer på att utbildningen ger ett mera varierat och stimulerande yrkesliv vilket i sin tur leder till ett sundare liv och en bättre hälsa.

7.

Mycket talar för att välutbildad yngre arbetskraft är på väg att bli en bristvara. Likaså ställer dagens studenter högre krav på blivande arbetsgivare än tidigare. Det är allt viktigare för individen att få en viss frihet i sin anställning och möjlighet att kunna växa och utvecklas. De arbetsgivare som ställer för höga krav på anpassning och inrutade arbetsrutiner kan få svårare att rekrytera. Arbetsmarknadens företrädare bör därför uppmuntra universitet och högskolor att utbilda generalister som vågar ifrågasätta och samtidigt är så självgående som möjligt. Det gynnar den långsiktiga kompetensförsörjningen.

8.

Den engelske 1700-talsfilosofen Jeremy Bentham menade att lycka och lust hos befolkningen ger också välstånd för samhället. Det kan vara lika viktigt att en nyutbildad student som ger sig ut på arbetsmarknaden är nyfiken och fylld av energi som att hon eller han har de exakta färdigheter som efterfrågas. Det är också ett skäl för att den högre utbildningen ska bidra till att bredda studenternas perspektiv, inte till att begränsa och snäva in dem.

Eftergymnasial utbildning i Sverige och några europeiska länder

Lars Alberius

1. Inledning

SUHF har tagit initiativ till ett antal utredningar om den högre utbildningens användning och koppling till arbetsmarknaden. En av dessa behandlar eftergymnasial utbildning i olika länder. Det görs jämförelser av utbildningsstruktur, volym och proportioner mellan olika utbildningsformer. Ett urval av statistikmaterial finns i slutet av dokumentet. Genomgången inkluderar hur olika europeiska länder definierar begreppet eftergymnasial utbildning och vilka utbildningar som räknas som högskoleutbildningar och inte. För varje land finns ett par exempel på utbildningar, sjuksköterska och lärare, för att visa hur de är uppbyggda och vilka högskolor eller motsvarande som ansvarar för respektive utbildning. Samverkan mellan yrkeshögskola och högskola behandlas för de länder där det gått att finna information. Urvalet av länder har fokuserat på de nordiska länderna, undantaget Island, och några andra där yrkeshögskolan har en relativt framträdande roll.

Syftet med analysen är att visa hur man i olika länder strukturerar sina utbildningssystem och hur man löser den så kallade återvändsgrändsproblematiken, det vill säga hur man skapar möjligheter för studerande att gå över från olika eftergymnasiala utbildningsformer till högskola och inte vara inlåsta i ett utbildningssystem.

2. Kommentarer

Utbildningssystemen bland jämförda länderna på en viss nivå är ganska lika. Grund- och gymnasieutbildningar eller motsvarande är ungefär lika långa. Men det finns tydliga skillnader vad gäller studiegång och när i livet man ska göra sina val. I länder som Nederländerna, Tyskland och Österrike, där valet görs redan i 10-12 årsåldern, försöker man ha öppna system så länge som möjligt för att ge eleverna möjlighet att byta utbildning eller inriktning.

Det finns två olika tankar för förhållandet mellan universitet/högskola å ena sidan och yrkeshögskola å den andra vad gäller utbildningsnivå. Majoriteten av de undersökta länderna (Danmark, Finland, Nederländerna, Tyskland och Österrike) räknar dessa som samma utbildningsnivå men med olika inriktningar. I Sverige och Norge är inte yrkeshögskolan/*fagskolen* på samma nivå som högskola, utan räknas som eftergymnasial utbildning vid sidan av.

Lika för dessa länder är även att antalet kvinnliga studenter och kvinnor med högre utbildning ökar. Idag är det fler män med utbildning än kvinnor, men detta kommer med största sannolikhet att ändra sig inom de närmaste åren.

Det är svårt att finna material om den så kallade återvändsgrändsproblematiken i de olika ländernas material om sina utbildningar. Det kan finnas flera anledningar till det, ett kan vara att man inte ser det som ett problem då det finns möjligheter till komplettering, reell kompetens eller liknande för att ta sig från ett system till ett annat. Dock kan man konstatera att det är få som använder sig av möjligheten, vilket gäller för flertalet länder i genomgången.

I *Education at a Glance 2013* lyfter man fram att studenter från universitet/högskola i flera länder, bland annat Danmark, endast kan förvänta sig att tjäna knappt 1/3 mer än den som har gymnasieutbildning eller motsvarande. Detta kan vara en av många anledningar till att inte så många använder sig av möjligheten att byta från ett utbildningssystem till ett annat, men det finns fler och det är det värt att fundera över...

3. Länderjämförelser

Jämförelsen utgår från Sverige och det svenska utbildningssystemet. Därefter görs jämförelser med de nordiska länderna och några andra länder i Europa.

3.1 Sverige

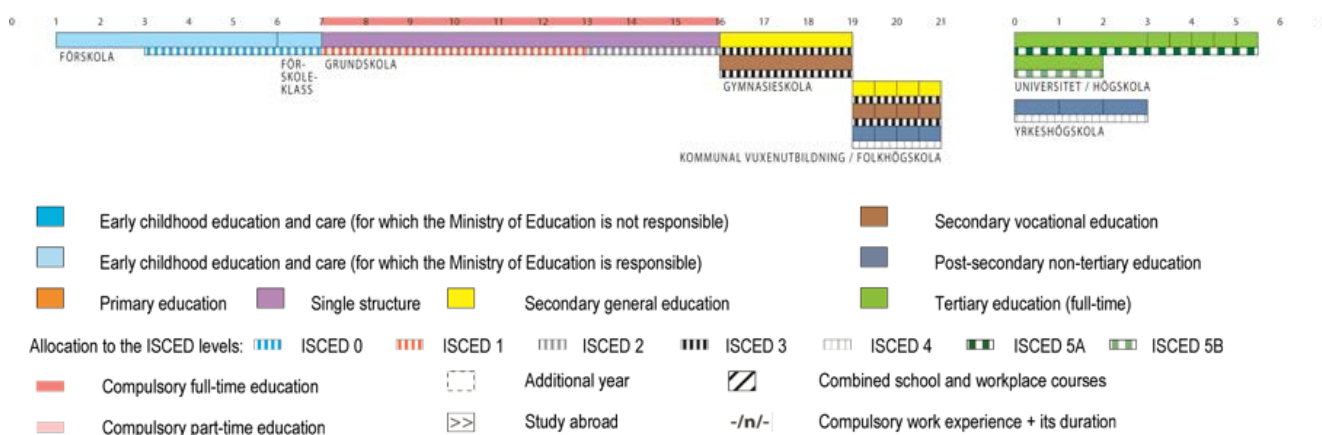
Det svenska utbildningssystemet består av en mängd verksamhetsformer och utbildningar. Alla vänder sig till individer i olika åldrar med olika behov och förutsättningar alltifrån förskola via grund- och gymnasieskola, vuxenutbildning, kompletterande utbildningar, folkhögskola till yrkeshögskola och högskola. Här fokuseras på yrkeshögskola och högskola.

Yrkeshögskolan samlar eftergymnasial yrkesutbildning utanför högskolan. Utbildningarna är utformade i samarbete med arbetslivet för att möta arbetsmarknadens behov av kompetens och leda till jobb. Innehåll och inriktning på utbildningarna kan därför variera över tid beroende på arbetsmarknadens behov. Yrkeshögskolan har även andra möjligheter att utforma sina antagningskrav och urvalsprocesser än vad högskolan har. Myndigheten för yrkeshögskolan beskriver sina behörighetsregler som "generösa".¹ Det finns både yrkeshögskoleutbildningar (YH-utbildningar) och kvalificerade yrkesutbildningar (KY-utbildningar).

YH-utbildningarna är från ett halvår långa (100 YH-poäng) och uppåt. Fem YH-poäng motsvarar en veckas heltidsstudier. Det innebär att en utbildning på ett år motsvarar 200 YH-poäng, en två-årig utbildning är på 400 YH-poäng och så vidare. Om YH-utbildningen är ett år lång kan den avslutas med en yrkeshögskoleexamen och om den är två år eller längre kan den avslutas med en kvalificerad yrkeshögskoleexamen. Utbildningen måste då också innehålla minst 25 % LIA (Lärande i arbete) och ett examensarbete.

KY-utbildningarna är mellan ett och tre år långa och leder till en kvalificerad yrkesexamen. En KY-poäng motsvarar en veckas heltidsstudier. Det innebär att en utbildning på ett år motsvarar 40 KY-poäng, en två-årig utbildning är på 80 KY-poäng och så vidare. KY-utbildningar genomfördes till och med år 2013.

Det svenska utbildningssystemet



Källa: Eurypedia – Overview Sweden

¹ På Myndigheten för yrkeshögskolans hemsida.



Källa: Skolverket, En karta över det svenska utbildningssystemet (troligen 2013).

Förutom yrkeshögskolan finns i Sverige även ett antal privata aktörer som exempelvis ett antal folkhögskolor med olika inriktningar, Hyper Island, IHM Business School och Poppius journalist-skola för att nämna några.

Fakta om YH-utbildningar och KY-utbildningar

I ansökningsomgången 2012 inkom 1078 (2011 var antalet 1127; siffrorna inom parentes nedan hänvisar till år 2011) ansökningar och utrymmet för att bevilja utbildningar var 28 %. Under 2012 pågick 1611 (1 688) utbildningar med 40 700 (42 500) studerande. Andelen kvinnor var 51 (51) % och andelen män 49 (49) %.

De största utbildningsområdena var ekonomi, administration och försäljning med 29 (28) % av de studerande, följt av teknik och tillverkning med 17 (18) % och hälso- och sjukvård samt socialt arbete med 11 (11) %. Utbildningarna bedrevs av 227 (241) juridiskt ansvariga anordnare. Av dessa var 120 (122 år 2011) privata huvudmän, 99 (109) kommuner, 7 (8) landsting och 1 (2) statlig.

Under 2012 startade 584 (646) utbildningar med 15 800 (17 300) utbildningsplatser. Antal sökande till dessa platser var 67 000 (64 600), vilket innebär 4,2 sökande per beviljad utbildningsplats. Cirka 87 procent av de examinerade har ett arbete ett år efter avslutad KY-/YH-utbildning.²

² Myndigheten för yrkeshögskolan, årsredovisning 2012.

Utvecklingen av omfattningen den högre utbildningen under 1900-talet

År 1945 var antalet studenter cirka 14 000 vid dåvarande universitet och fackhögskolor. Under två perioder har expansionen av högre utbildning varit stor, 1960-talet och 1990-talet. I slutet av 1960-talet fanns det tre gånger så många studenter i högre utbildning som i början av decenniet och under 1990-talet har antalet studenter fördubblats. Det fanns ungefär lika många studenter i början och slutet av decenniet totalt sett. Men från och med början av 1990-talet ökade resurserna för grundutbildning och antalet studenter har fördubblats från 170 000 höstterminen 1990 till knappt 340 000 höstterminen 2004 (höstterminen 2012 studerade totalt 357 000 personer på grundnivå och avancerad nivå³).

Grundläggande högskoleutbildning i Sverige har genomgått tre större reformer efter andra världskriget. 1977 års reform innebar en relativt stor centralplanering på statsmaktsnivå av utbildningsutbudet. En övergång till mål- och resultatstyrning inom statsförvaltningen i slutet av 1980-talet och början av 1990-talet ledde fram till reformen 1993, då statsmakternas detaljstyrning av grundutbildningen minskade och en decentralisering av besluten inom viktiga områden ägde rum. Dessutom har högskoleutbildningarna reformerats efter Bolognadeklarationen 1999 och framåt, Bolognaprocessen, med den så kallade högskolereformen 2007. Vidare reformerades forskarutbildningen 1969 då doktorsgraden avskaffades och en fyraårig doktorsexamen infördes.⁴

Kommentarer

I Sverige är kopplingarna mellan högskola och yrkeshögskola lita. Yrkeshögskolepoäng ger inga högskolepoäng. Det är heller inget flöde av studerande mellan de olika utbildningsformerna.

De gamla KY-utbildningarna (Kvalificerad yrkesutbildning) är under utfasning. Sista året var 2013.

Normalbehörighet för yrkeshögskolan är ”förkunskaper som motsvarar utbildning på gymnasienivå. Men reglerna är generösa, och sökande med olika bakgrund har möjlighet att uppfylla behörighetskraven. Du är behörig att antas till en utbildning om du

1. har en gymnasieexamen från gymnasieskolan eller kommunal vuxenutbildning,
2. har en svensk eller utländsk utbildning som motsvarar kraven i punkt 1,
3. är bosatt i Danmark, Finland, Island eller Norge och där är behörig till motsvarande utbildning eller
4. genom svensk eller utländsk utbildning, praktisk erfarenhet eller på grund av någon annan omständighet har förutsättningar att tillgodogöra dig utbildningen”.⁵

I vissa fall krävs ytterligare behörighet. Kompletteringskurser som syftar till att ge behörighet för högskolestudier (inklusive tekniskt och naturvetenskapligt basår) klassas som ISCED 4. Kompletterande utbildningar som är två år eller längre klassas som ISCED 5A. Det finns några privata utbildningsanordnare som ger sådana utbildningar.

Yrkeshögskoleutbildningar som är kortare än två år klassas som ISCED 4, medan yrkeshögskoleutbildningar som är två år eller längre klassas som ISCED 5B. Kortare högskoleutbildningar (upp till två år) klassas som ISCED 5B, medan längre högskoleutbildningar (tre år eller mer) klassas som ISCED 5A eller 6.

³ Universitet och högskolor, årsrapport 2013. Rapport 2013:2, Universitetskanslersämbetet.

⁴ Ur Högskoleverkets årsrapport 2005: En historisk genomgång av utvecklingen av grundläggande högskoleutbildning i Sverige efter andra världskriget.

⁵ Myndigheten för yrkeshögskolans hemsida.

3.2 Danmark

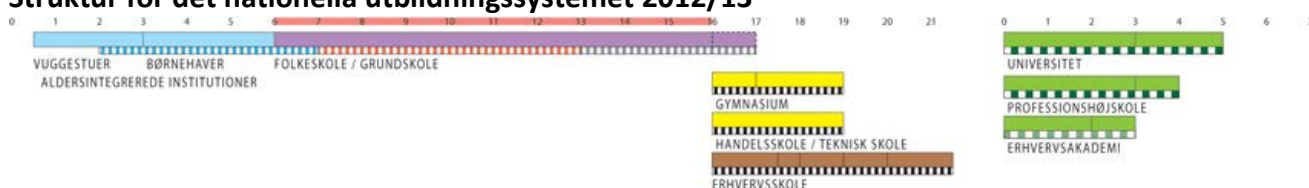
Det danska utbildningssystemet består av *grundskole*, *ungdomsuddannelser* och *videregående uddannelser* samt ett system för vuxenutbildning. Utbildning är obligatorisk i åldern sex till sexton. Det är inte skolplikt, däremot undervisningsplikt. Den obligatoriska utbildningen består av tio års grundskola med förskola och årskurserna 1-9. Dessutom erbjuds ett valfritt tionde år.

I Danmark finansieras utbildningssystemet av staten och kommunerna. Det finns såväl offentliga (kommunala) som privata skolor. Den nationella lagstiftningen omfattar mål och ramar för utbildning, finansiering och i vissa fall läroplaner, examination och bemanning. Undervisningsministeriet ansvarar för ramarna för läroplanerna på grundskole- och gymnasienivå, medan kursinnehållet är lärarnas ansvar. Undervisningsministeriet kvalitetssäkrar *folkeskolen* i samarbete med kommunerna.

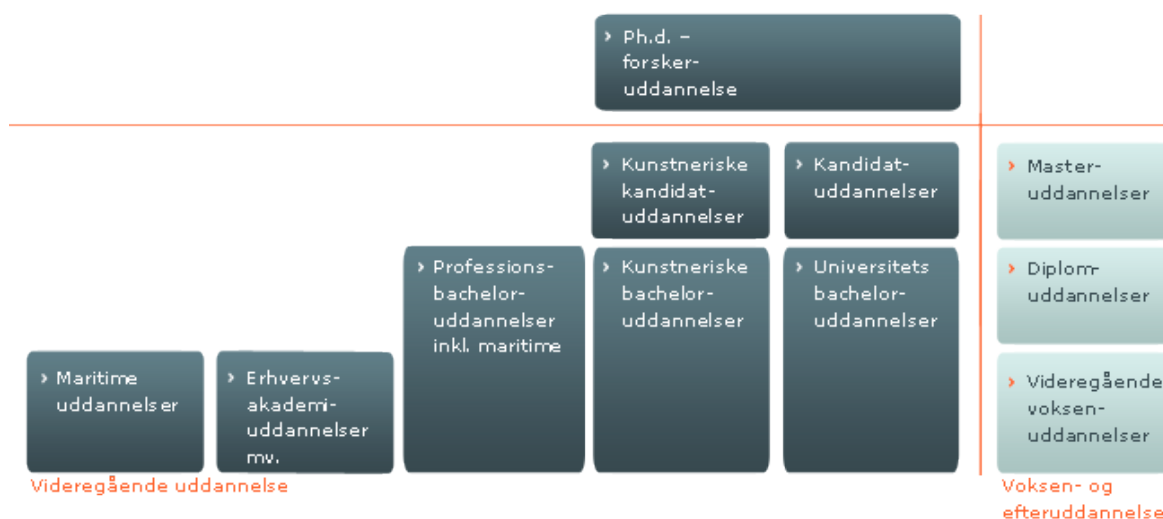
Inom yrkesutbildningarna finns sektorskommittéer med representation från berörda arbetsmarknadsorganisationer. Kommittéerna definierar yrkeskvalifikationer och anger utbildningsvillkoren.

Tekniska skolor och handelsskolor på gymnasienivå är självständiga skolor under Undervisningsministeriet. *Ehrvervsakademier*, *professionshøjskoler*, konsthögskolor och universitet är Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelsers ansvar, medan specialiserade utbildningsprogram inom det danska försvaret hanteras av Forsvarsministeriet och specialiserade konstutbildningar hanteras av Kulturministeriet.⁶

Struktur för det nationella utbildningssystemet 2012/13

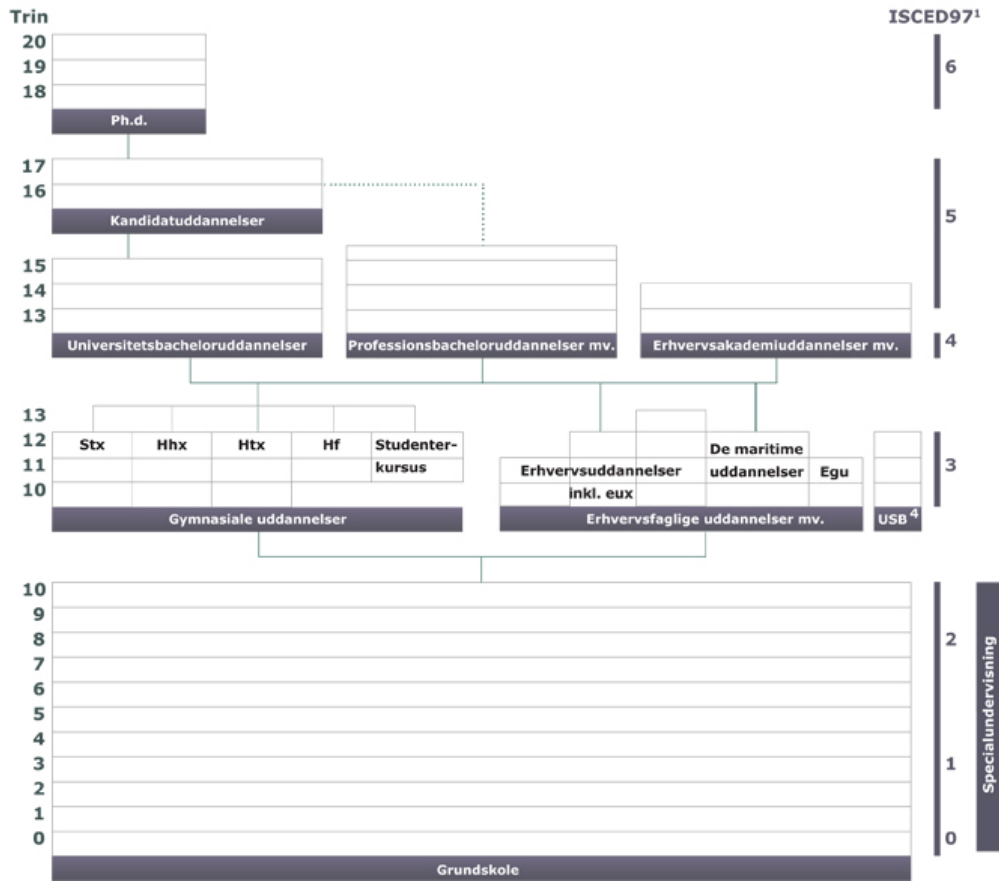


Källa: Eurypedia, Overview Denmark



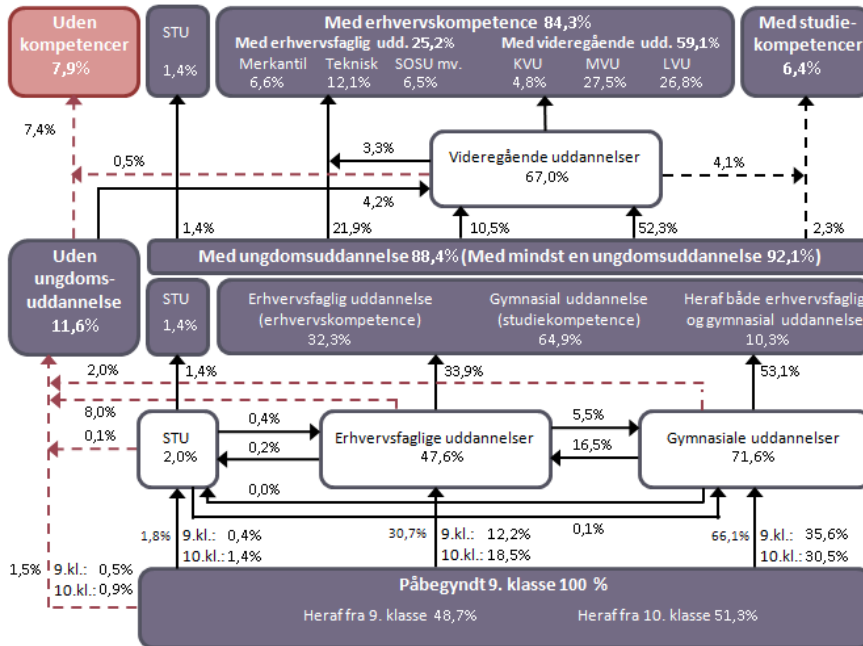
Källa: Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser, Overblik over det videregående uddannelsessystem.

⁶ Eurypedia: Overview Denmark, Undervisningsministeriets webbplats: uvm.dk samt Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelsers webbplats: fivu.dk



Källa: Undervisningsministeriet i Danmark, Det ordinære uddannelsessystem (2013).

Nedanstående bild visar en profilmodell för andelen av en årgång (de som slutade nionde klass år 2011) som förväntas få en utbildning de kommande 25 åren.



Elevantal fördelat per utbildningsnivå och år i Danmark

Utbildning / år	(EAK) Tillgång		
	2002	2008	2012
Grundskola	97 038	108 985	108 805
Förberedande utbildningar och liknande	13 217	10 509	10 705
Gymnasiala utbildningar	39 268	45 888	55 443
Yrkesutbildningar	55 742	58 048	58 413
Korta högskoleutbildningar (kräver gymnasium motsv, 1,5-2,5 år, läses på <i>ehrvversakademier</i> , exv. handel, ekonomi, IT, design, kreativa och konstnärliga utb.)	8 492	9 173	12 104
Mellanlånga högskoleutbildningar (kräver gymnasium motsv, 3-4½ år, läses på professionshögskolor, exv. handel, ekonomi, IT, design, kreativa och konstnärliga utb.)	33 896	34 580	50 946
Långa högskoleutbildningar (5-6 år och läsas på universitet)	14 590	15 618	21 479
Forskarutbildningar (3 år, PhD)	1 127	1 933	182
Totalt	263 370	284 734	318 077

Källa: Skolors och lärosätens lämnade uppgifter till Danmarks Statistik och UNI-C (Styrelsen for IT & læring).

- (EAK) Tillgång – Det antal elever/studerande som påbörjar en utbildning ett givet år (1/10–30/9).
- Forskarutbildningar 2012: Uppgifter saknas.

Kommentarer

Gymnasiet finns i två huvudvarianter som kan kallas yrkesgymnasium och teoretiskt gymnasium. Båda leder (i de flesta fall) till högskolebehörighet. Yrkesgymnasiet har starka inslag av praktik. För att bli antagen till en grundutbildning vid ett universitet måste man ha en dansk gymnasieutbildning eller en utländsk eller internationell examen som kan jämföras med en dansk gymnasieexamen. Dessutom måste man uppfylla de särskilda krav inom särskilda ämnen på A, B eller C-nivå. För vissa grundutbildningar finns även särskilda betygskrav.

Inom högre utbildning finns *ehrvversakademier*, *professionshøjskoler*, konsthögskolor och universitet. Utbildningar på *ehrvversakademier* är 1,5 – 2,5 år och innehåller minst 10 veckors praktik, och klassas som ISCED 5B. De kan senare byggas på till *professionsbachelor*. Program på professionshögskolor leder normalt till *professionsbachelor* och innehåller minst 20 veckors praktik. Här ligger till exempel sjuksköterskeutbildningarna på 3,5 år och lärare för lägre åldrar samt pedagogutbildningar. De klassas som ISCED 5A. Övriga lärarutbildningar är fyraåriga *professionsbachelorutbildningar* och läses vid fristående professionshögskolor som inte är kopplade till universitet. En ny lärarutbildning startade i juni 2013. Under vissa förbehåll kan *professionsbachelor* ge behörighet till masterprogram. Kompletteringskurser som syftar till att ge behörighet för högskolestudier klassas som ISCED 4.

I rapporten *A Skills beyond School Review of Denmark, OECD Reviews of Vocational Education and Training* (2012) lämnas ett antal rekommendationer. De menar att den planerade överföringen av professionskandidatutbildningar från professionshögskolor och akademier till universitet i januari 2015 inte ska genomföras. Utbildningarna ska vara kvar där de är. De tycker att utbildningsanordnarna istället ska stärka utbildningarna och tillsammans med avnämare se till att utbildningarna bättre möter arbetsmarknadens behov.

I OECD:s *Education at a Glance 2013 – Country Note Denmark* (2013) konstateras att den som genomgått tertiär utbildning endast kan förvänta sig att tjäna 28 % mer än den som gått gymnasium eller motsvarande (OECD-genomsnittet är 57 %).

3.3 Finland

Det finska utbildningssystemet består av en nioårig grundskola och en ettårig förskola. Gymnasiet ger både teoretiska och praktiska, yrkesutbildning, utbildningar. Gymnaseutbildningen avslutas med en riksomfattande studentexamen, bestående av fyra obligatoriska prov (språk/finska och svenska, ett främmande språk, matematik och realämnen/humaniora eller naturvetenskapliga ämnen). De som bedriver yrkesstudier på gymnasienivå avlägger också studentexamen. Den finska studentexamen ger allmän behörighet till högre utbildning. Till högskoleutbildning räknas så väl universitet som yrkeshögskolor. Vuxenutbildning erbjuds på alla utbildningsstadier.

Undervisningsministeriet ansvarar för utbildningen. Utbildningsstyrelsen samarbetar med undervisningsministeriet när det gäller att utforma utbildningsmålen, innehållet i och metoderna för grundskoleutbildningen, utbildningen på gymnasiet eller motsvarande och vuxenutbildningen. Grundskola och gymnasium är kommunala. Yrkeshögskolorna är vanligen kommunala eller privata. Universitet är statliga men har stor självständighet då de är självständiga juridiska personer.⁷

Det finska högskolesystemet består av universitet och yrkeshögskolor. Universiteten genomför vetenskaplig forskning och undervisning på vetenskaplig grund, medan yrkeshögskolorna genomför praktiskt inriktad utbildning som svarar mot arbetslivets behov.

Vid universitet i Finland kan följande examina avläggas: lägre högskoleexamina, högre högskoleexamina, licentiatexamina (vetenskapliga eller konstnärliga påbyggnadsexamina), doktorexamina (vetenskapliga eller konstnärliga påbyggnadsexamina) samt specialläkar-, specialtandläkar- och specialveterinärexamina (yrkesinriktade påbyggnadsexamina). Vid försvarshögskolan avläggs officersexamina med påbyggnadsexamina.

Yrkesinriktade examina i Finland är yrkesinriktade grundexamina, yrkesexamina och specialyrkesexamina. Yrkesinriktad grundexamen kan avläggas i form av utbildning som leder till examen eller som fristående examen, för vilken förberedande utbildning ordnas. Yrkes- och specialyrkesexamina, som är avsedda särskilt för vuxna, avläggs i form av fristående examina, för vilka förberedande utbildning ordnas.

Grundläggande yrkesutbildning och utbildning som förbereder för fristående examina ordnas av yrkesläroanstalter, yrkesutbildningscenter för vuxna, specialyrkesläroanstalter, idrottsutbildningscenter, musikläroanstalter och folkhögskolor. Totalt finns 52 yrkesinriktade grundexamina med sammanlagt 112 olika utbildningsprogram.

Examina som avläggs vid yrkeshögskolor är yrkeshögskoleexamina och högre yrkeshögskoleexamina. Att avlägga en yrkeshögskoleexamen tar 3,5 – 4,5 år. Ett villkor för högre yrkeshögskoleexamen är yrkeshögskoleexamen eller annan lämplig examen. Dessutom bör man efter avlagd examen ha cirka tre års arbetserfarenhet inom området.

Examina ger behörighet för en offentlig tjänst, för vilken högskoleexamen är ett krav. Yrkeshögskoleexamen är en praktiskt inriktad högskoleexamen, som ger färdigheter för expert-, planerings-, utvecklings- och chefsuppgifter i arbetslivet. Högre yrkeshögskoleexamen är avsedd för personer som avlagt yrkeshögskoleexamen och som vill fördjupa och utvidga sitt specialkunnande.⁸

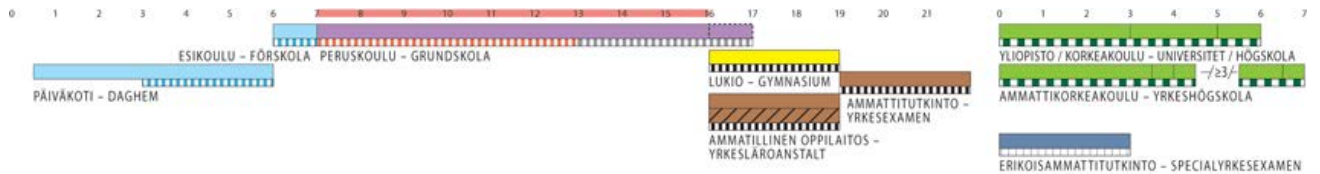
⁷ Från den finska Utbildningsstyrelsens hemsida.

⁸ Från Undervisnings- och kulturministeriet i Finlands hemsida.

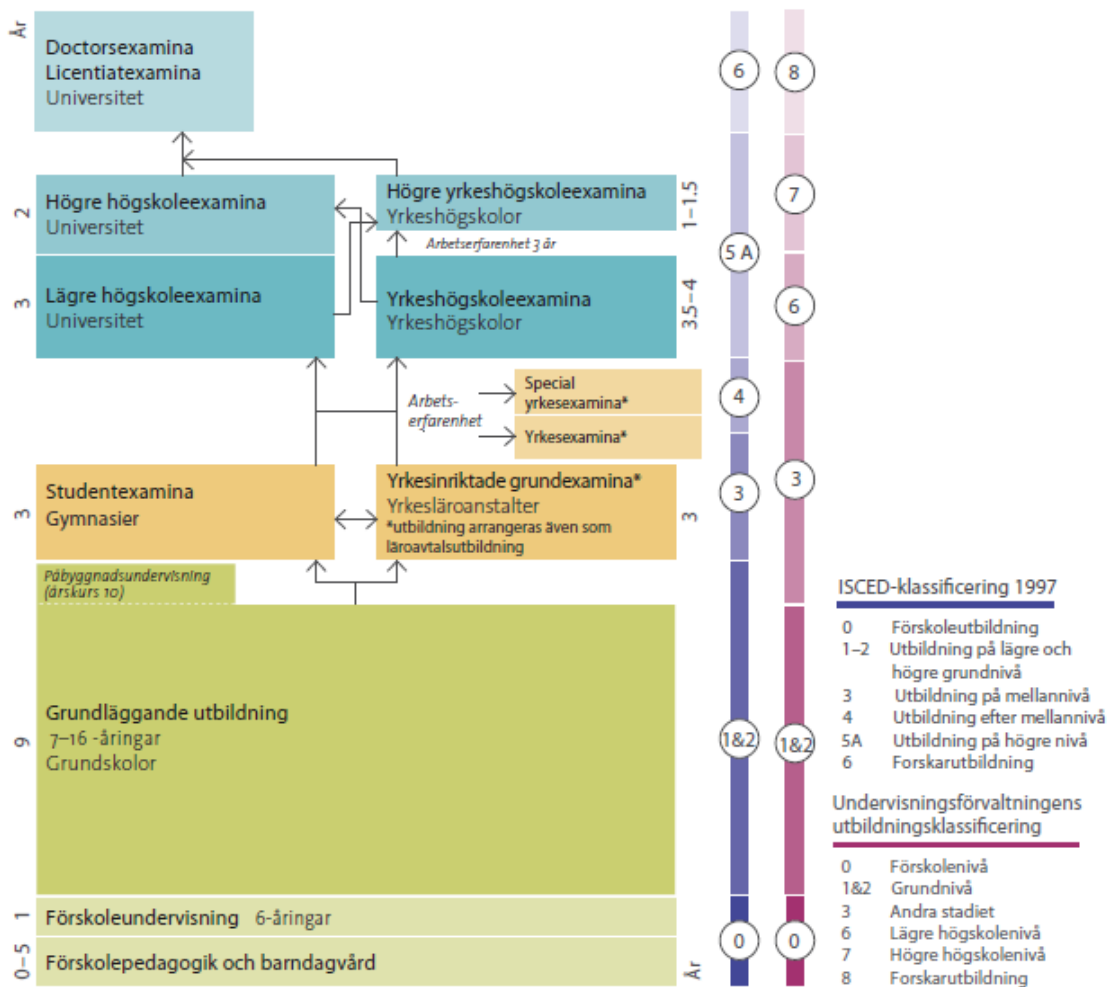
Antalet studerande och skolor motsvarande (2007)

Utbildning	Studerande	Skolor motsv.
Grundläggande utbildning	570 700	3 263
Gymnasieutbildning	111 600	449
Grundläggande yrkesutbildning	203 200	233
Yrkehögskolor	133 300	30
Universitet	176 300	20

Struktur för det nationella utbildningsystemet 2012/13



Källa: Eurypedia – Overview Finland



Källa: Undervisnings- och kulturministeriet i Finland, 2013

Kommentarer

Till högre utbildning räknas såväl universitet som yrkeshögskola i Finland. Det är nästan lika många studerande inom yrkeshögskolan som på universiteten. Det finns möjlighet att gå från yrkeshögskola till universitet, men det är inte så många som gör det. Sjuksköterskeutbildningarna (benämns sjukskötare) i Finland är på 3,5 år och genomförs inom yrkeshögskolan. Lärautbildningarna genomförs vid universitet. Utbildningen till barnträdgårdslärare och förskollärare är på tre år och räknas som en lägre högskoleexamen. Utbildningen till klasslärare (årskurserna 1-6), ämneslärare (årskurserna 7-9) och på gymnasiet alla på fem år och avslutas med en magisterexamen.

I OECD:s *Education at a Glance 2013 – Country Note Finland* (2013) konstateras att landet har en av de högsta utbildningsnivåerna i OECD; 84 % av 25-62 åringarna har gymnasieutbildning eller motsvarande (OECD-genomsnittet är 75 %). 39 % har en högre tertiär utbildning (OECD-genomsnittet är 32 %).

Vidare lyfter man fram att Finland är en av sju OECD-länder där kvinnor genomfört högre tertiär utbildning mer än 10 % mer än män. Totalt har 46 % av finska kvinnor högre utbildning mot männens 33 %.

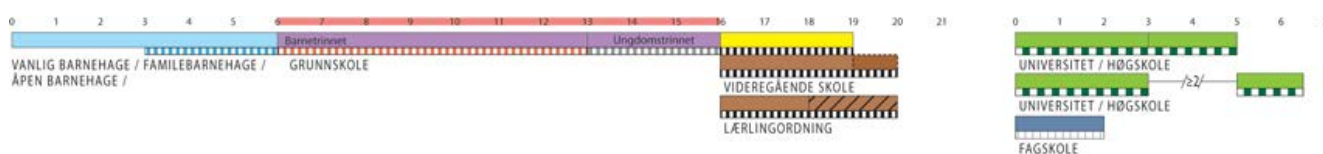
3.4 Norge

Grunnskolen i Norge är tioårig. Den är uppdelad i barnetrinnet (årskurs 1-7) och *ungdomstrinnet* (årskurs 8-10). Man börjar skolan det år man fyller 6 år. De flesta skolorna i Norge är kommunala. *Grunnskolen* är obligatorisk och gratis. Betyg ges från och med *ungdomstrinnet*. Nästa steg är *videregående skole* (gymnasium). Den är uppdelad i en studieförberedande del på tre år som ger generell kompetens till högre utbildning och en yrkesdel på två års studier och två års praktik/lärlingskap. Totalt 12 utbildningsprogram finns, tre studieförberedande och nio yrkesutbildningar. Examen från yrkesgymnasiet kräver komplettering (ett år) för att ge universitetsbehörighet. Det ger dock direkt behörighet till *fagskole*. Kompletteringskurserna klassas som ISCED 4.

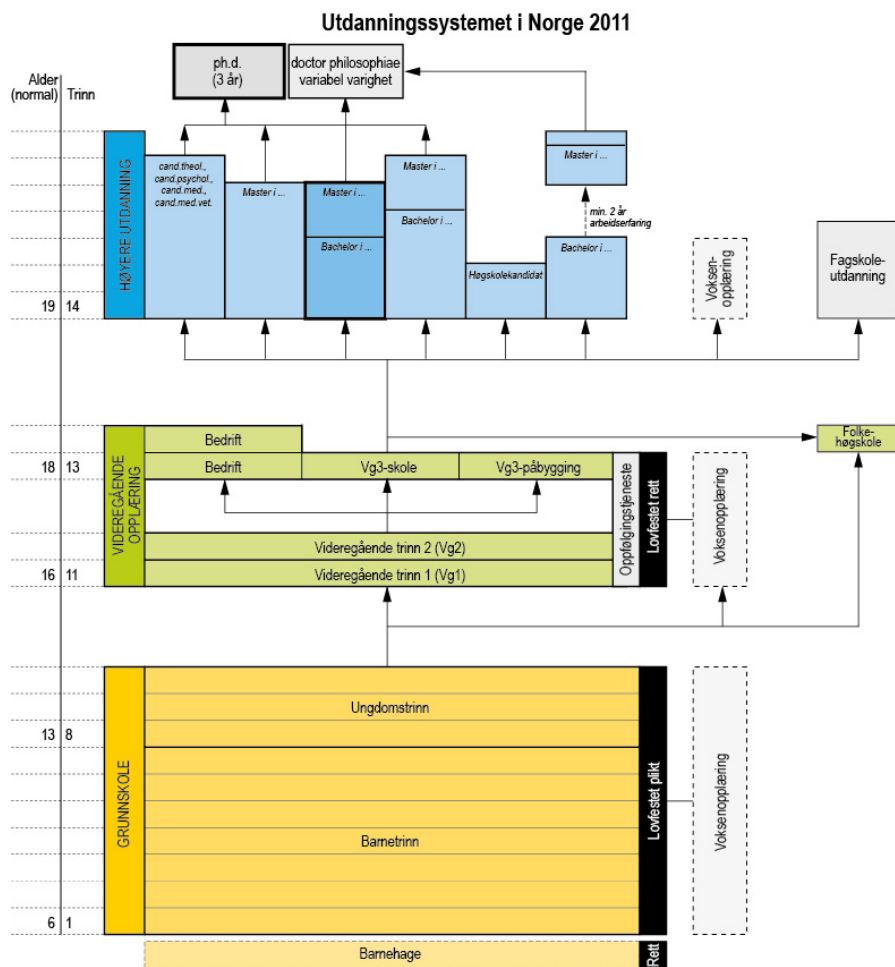
Fagskolenes program är ett halvt till två år långa. Behörighetskraven är genomfört gymnasium eller motsvarande, vilket till exempel kan vara reell kompetens. Utbildningen ska kunna tas i bruk i arbetslivet direkt. De klassas som ISCED 4. Studier vid *fagskoler* kan i vissa fall tillgodoräknas vid universitetsstudier. Det finns både offentliga och privata *fagskoler*. Hösten 2013 var det omkring 16 500 elever vid de 100 *fagskolene* i Norge.

Det finns totalt 53 ackrediterade lärosäten för högre utbildning i Norge. Av dessa är åtta universitet, nio vetenskapliga högskolor, 36 högskolor – varav två konsthögskolor. Universiteten och de flesta högskolorna är statliga. Dessutom finns det 22 icke ackrediterade lärosäten.

Struktur för det nationella utbildningssystemet 2012/13



Källa: Eurypedia – Overview Norway



Källa: NOKUT, Generelt om norsk utdanning (2011)

Studenter i högre utbildning i Norge och norska studenter i utlandet, uppdelat på kön och ålder, absoluta tal och procent

	2002	2011	2012
Studenter i högre utbildning			
Totalt	223 068	250 456	261 164
Män	89 709	100 161	104 459
Kvinnor	133 359	150 295	156 705
Andel 19-24 åringar i högre utbildning			
Totalt	30,1	31,6	32,4
Män	24,5	25,4	26,1
Kvinnor	36,0	38,2	39,1
Andel 25-29 åringar i högre utbildning			
Totalt	16,3	15,0	15,1
Män	14,9	13,3	13,2
Kvinnor	17,8	16,9	17,2

Källa: Statistisk sentralbyrå, hemsida

Kommentarer

I Norge klassas kortare högskoleutbildningar (två år) som ISCED 5B och längre högskoleutbildningar (tre år eller mer) som ISCED 5A eller 6. Sjuksköterskeutbildningarna är treåriga. Utbildningen avslutas med en bachelorexamen. Utbildningen ges främst vid högskolor runt om i Norge, men även några universitet (t ex Universitetet i Stavanger, Universitetet i Agder och Norges arktiske universitet) ger utbildningen. Lärarutbildningarna är 3-5 år. Grundskollära-

utbildningarna är uppdelade på lärare för årskurserna 1-7 och 5-10. Gymnasieläraryt- bildningen är en lektorsutbildning på fem år och ger kompetens att undervisa i två ämnen. Examen är en mastergrad. Utbildningarna genomförs vid universiteten men även vid Högskolan i Buskerud och Vestfold.

Till vissa högre utbildningar kan man antas utan att ha generell studiekompetens, detta kallas *y-veien*. Här antas man på relevant certifikat, svenbrev eller yrkeskompetens/reell kompetens. Lärosätena själva väljer om de önskar anta på detta sätt, men det kräver dispens från det nationella antagningssystemet. Dispensen ges av *Kunnskapsdepartementet*.

I informationen om *fagskoleutdanning* påpekas att dessa ska vara ett alternativ till högre utbildning. Man undervisar i allt från praktiska utbildningar till högskoleförebere- dande generella utbildningar. Utbildningarna kan genomföras på heltid, deltid eller nätbaserat. Tillstånd att ge en utbildning och kvalitetssäkringen av utbildningarna görs av NOKUT (*Nasjonalt kompetanse- senter for utenlandsk utdanning*). Utbildningarna ger rätt till studiestöd. Många *fagskoler* har samarbete med högskolor så att utbildningen kan byggas ut till en bachelorexamen eller möj- ligtvis en masterexamen.⁹

I NOKUT-rapporten *Institusjonell dynamikk i høyere utdanning og fagskolesektoren* (2013) kon- stateras att högskolorna fusionernas för att blir mer konkurrenskraftiga. Dessutom skriver man att en del *fagskoler* ger utbildningar på högskolenivå. Motiv för detta är att rekrytera fler stu- denter genom att ge kurser på denna nivå. Dock har *fagskolene* inte rätt att ge utbildningar som är längre än två år.

3.5 Nederländerna

Utbildningssystemet i Nederländerna är starkt decentraliserad. OECD konstaterar i *Education at a Glance 2013 – Country Note* att Nederländerna är det mest utbildningsdecentraliserade landet bland OECD-länderna.

Fram till sin fjärde födelsedag kan barnen gå på daghem eller motsvarande dagverksamhet. Dock är antalet förskolor få för barn under fyra år. Man börjar skolan vid fem års ålder, men de allra flesta börjar redan när det fyllt fyra. Grundskolan är åttaårig.

Vid 12 års ålder finns tre spår att välja på:

- Det sexåriga VWO som siktar på teoretiska universitetsstudier
- det femåriga HAVO som siktar på yrkesinriktade högskolestudier
- det fyraåriga VMBO som siktar på yrkesskola/lärlingskap (MBO).

Alla tre klassas som ISCED 3.

De flesta gymnasieskolorna ger alla eller flera typer av utbildningar för att kunna erbjuda ele- verna möjlighet att byta från en utbildning till en annan. Ungdomar över 18 år har rätt till vuxenutbildning eller högre distanskurser.

Förutom vanliga grund-och gymnasieskolor finns särskilda skolor för barn med olika typer av inlärnings- eller beteendesvårigheter. Elever som av någon anledning inte kan följa VMBO- utbildningen kan få en praktisk yrkesförberedande utbildning.

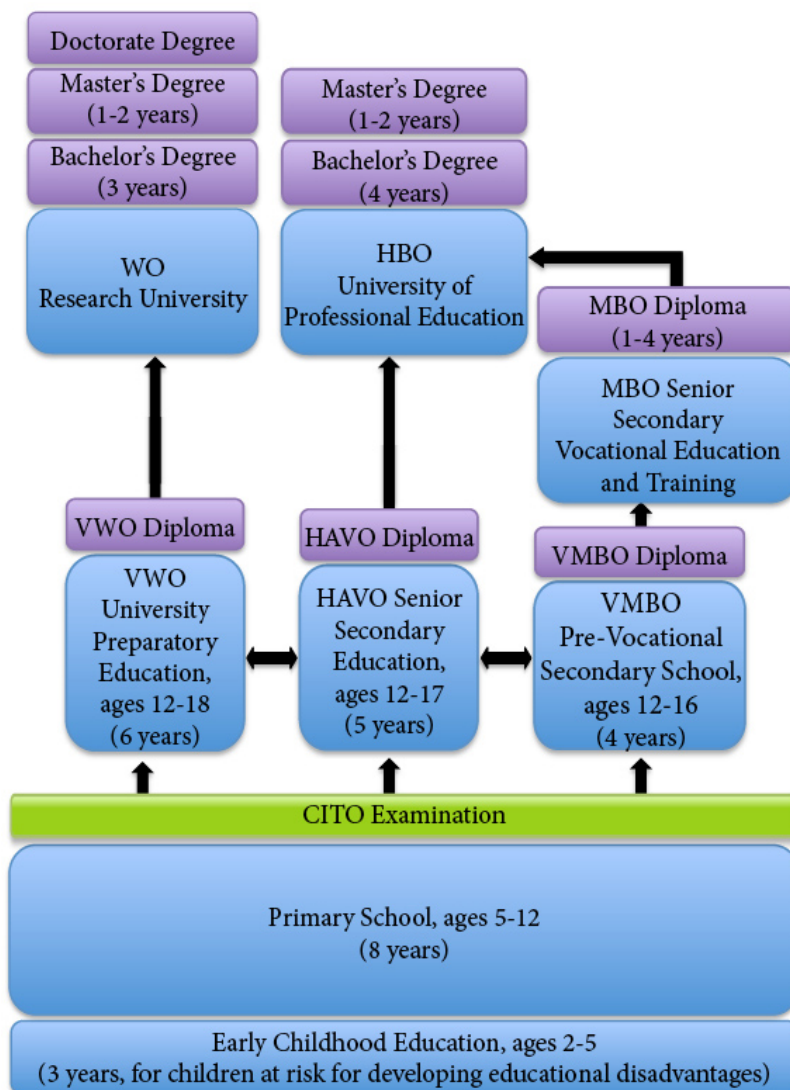
⁹ Nasjonalt fagskoleråds hemsida.

Det övergripande ansvaret för utbildningsväsendet vilar på staten. Ministeriet för utbildning, kultur och forskning ansvarar för den övergripande lagstiftningen för småskola, grundskola, gymnasium, de yrkesinriktade utbildningarna och vuxenutbildningen (VAVO).

Till högskolenivån räknas såväl universiteten som den högre yrkesutbildningen. Regeringen lägger ramarna men varje lärosäte har stor frihet.

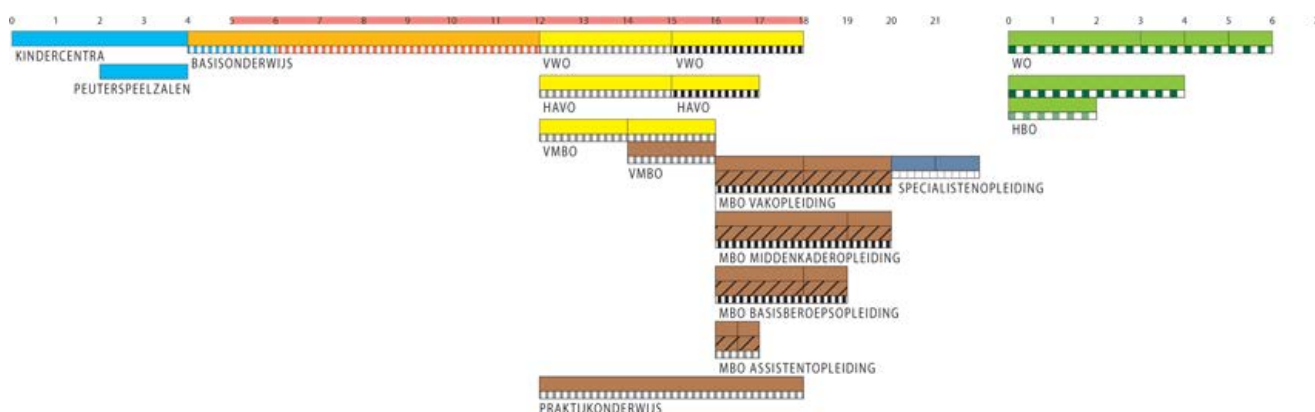
De regionala myndigheternas roll i utbildningen är begränsad till tillsyns- och juridiska uppgifter. Administrationen och förvaltningen av grund- och gymnasieskolor och skolor för yrkesinriktad gymnasieutbildning är lokalt organiserad.¹⁰

Struktur för det nationella utbildningssystemet 2012/13



Källa: Center on International Education Benchmarking: Netherlands (2013)

¹⁰ Eurypedia, Overview Netherlands.



Källa: Eurypedia, Overview Netherlands

Kommentarer

Högre utbildning ges vid forskningsuniversitet (WO) och yrkeshögskolor (HBO), som båda klassas som ISCED 5A eller 6. Både HAVO-examen och VWO-examen ger behörighet till både forskningsuniversitet och högskola, men VWO-examen ger troligen ett högre meritvärde. Om det finns fler sökande än platser för en utbildning lottas platserna. Skolbetygen används för att vikta lottningen. Examen från yrkesskola kan också ge behörighet till högskola. Yrkeshögskolor (HBO) ger utbildningar med fokus på arbetsmarknaden utanför akademien.

Yrkesskolor (MBO) är helt inriktade på att studenterna ska få en anställning. Yrkesskolorna måste ge utbildningar till arbets sökande, till sådana som har anställning men vill vidareutbilda sig och till ungdomar utan arbetslivserfarenhet. Utbildningarna varierar mycket (yrkesskolorna har stor frihet att organisera studierna), men innehåller alla mycket praktik. En variant av yrkesskola är lärlingskap. MBO klassas som ISCED 3 (gymnasium).

I Nederländerna finns två typer av sjuksköterskor, nivå ett och nivå två. Nivå ett har den längre av utbildningarna, *Master of nursing*. För att gå denna utbildning krävs en *Bachelor of nursing* (nivå två) om fyra år plus fyra års yrkeserfarenhet. Utbildningarna ges både på yrkesskolor (MBO) och yrkeshögskolor (HBO) och kan dels vara fyraåriga (VMBO) och dels femåriga (HAVO). Från båda dessa inriktningar kan man gå vidare till specialistutbildningar. Dessa specialistutbildningar är inte reglerade i lag, men de flesta är erkända av såväl sjuksköterskeorganisationer som arbetsgivare. Specialistutbildningarna är mellan ett till två år långa.¹¹

Läro utbildningarna genomförs dels vid yrkeshögskolor (HBO) och dels vid universitet (WO). Båda har rätt att ge bachelor- och masterexamina, men endast universitet ger doktorsexamina. Läro utbildningarna för åren 4-12 på fyra år (efter första årets studier genomförs ett prov i språk och matematik; underkända får inte fortsätta utbildningen) genomförs vid yrkeshögskolor. Läro utbildningarna för åren 12-18 genomförs antingen vid en yrkeshögskola eller universitet beroende på inriktning och vilken utbildningsbakgrund den studerande har. För att få studera vid ett universitet krävs den längre, teoretiska gymnasieutbildningen (VWO). Den som inte har gymnasieexamen eller motsvarande och är fyllda 21 kan ansöka efter genomförda antagningsprov.¹²

OECD konstaterar i *Education at a Glance 2013 – Country Note Netherlands* att ungdomar i Nederländerna är föga intresserade att studera naturvetenskapliga och tekniska ämnen på gymnasienivå. År 2011 valde endast 23 % (OECD-genomsnittet är 37 %) dessa ämnen. På

¹¹ Nursing in the Netherlands, se: http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/nurses/2000-study/nurses_nederland_en.pdf och Hanze University of Applied Sciences, Groningen, hemsida.

¹² Center in International Education Benchmarking (ncee.org), Netherlands

högskolenivå (WO/HBO) valde endast 16 % (OECD-genomsnittet är 25 %) dessa ämnen. Och trots att man lagt mycket tid och kraft på politisk nivå de senaste tio åren för en förändring har lite hänt. I rapporten konstateras också att Nederländerna är det land i Europa med lägst andel heltidsarbetande kvinnor i åldern 25-64, 29 % (OECD-genomsnittet är 67 %). Totalt arbetar 22 % av kvinnorna heltid, OECD-genomsnittet är 60 %. Här är det också fler män (33 %) än kvinnor (31 %) som har högre utbildning, vilket endast gäller för tio av OECD:s 34 länder.

3.6 Tyskland

I Förbundsrepubliken Tyskland är ansvaret för utbildningssystemet uppdelat mellan förbundet och delstaterna. Omfattningen av den federala regeringens ansvar inom utbildningsområdet definieras i grundlagen (*Grundgesetz*). Utöver denna ansvarsfördelning anger grundlagen även vissa former för samarbete mellan förbundet och delstaterna inom ramen för de så kallade gemensamma uppgifter (*Gemeinschaftsaufgaben*). Ansvaret för skola, högskolesektorn, vuxen- och fortbildning ligger nästan uteslutande på delstaterna.

Daghem och liknande är inte statligt ansvar i Tyskland. Ansvaret för dessa ligger helt och hållet på delstaterna. Från det år barnen fyller sex är de skyldiga att gå i grundskolan (*Grundschule*). I stort sett i alla förbundsstater omfattar grundskolan årskurs 1-4. Årskurserna 5-10 indelas i fyra former med olika slutbetyg och kvalifikationer: *Hauptschule*, *Realschule*, *Gymnasium* och *Gesamtschule*, vilket även dessa är obligatorisk skolgång.

Det som motsvarar svenskt gymnasium, och som i den stora bilden nedan kallas *Second phase secondary school*, finns i fyra varianter:

- *Gymnasium* (årskurs 11-12)
- *Fachoberschule* (tekniskt/yrkesinriktat gymnasium)
- *Berufsfachschule* (yrkesinriktade heltidsstudier)
- *Berufsschule* (kombinerade studier och arbete/praktik/lärlingskap).

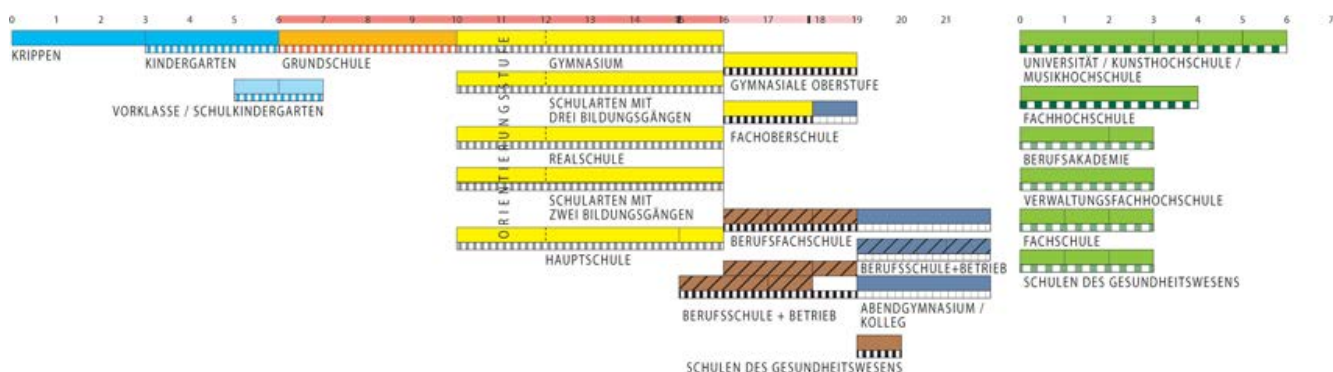
Gymnasium (årskurs 11-12) och *Fachoberschule* leder till allmän högskolebehörighet. *Gymnasium* (årskurs 11-12) kan synas vara bara en tvåårsutbildning, men får nog ses som ett utbildningsflöde från årskurs fem och framåt.

Inom tertiärutbildning finns universitet, *Fachschule*, *Berufsakademie* och flera typer av fackhögskolor. *Fachschulen* utbildar sådana som har avklarad sekundärskola och har flera års arbetslivserfarenhet, "avancerad yrkesutbildning" kan man kalla det. Det klassas som ISCED 5B. *Berufsakademien* drivs tillsammans av näringsliv och stat och eleverna utbildas halva tiden på företag/motsvarande. Här ligger många sorters utbildningar inom samhällstjänst, teknik och ekonomi. Det klassas som ISCED 5B.

Fackhögskolor är yrkesinriktade högskolor med nära band till arbetsmarknaden, men de har vetenskaplig grund och leder till kandidat- och mastersexamina, precis som universiteten. Numera finns också viss, industrinära, forskning vid fackhögskolorna. De klassas som ISCED 5A.

Det finns flera typer av utbildningar (både av lärlings- och skoltyp) som riktas mot elever som gått ut kortare yrkesgymnasier och som dels leder till allmän högskolebehörighet och dels ger mer yrkeskunskaper. Dessa klassas som ISCED 4. Även allmänna kompletteringsutbildningar som syftar till att ge behörighet för högskolestudier klassas som ISCED 4.

Struktur för det nationella utbildningssystemet 2012/13



Källa: Eurypedia, Overview Germany

GRADE					AGE	
	Meisterschule 1 year Master class Post-vocational education	Fachschule 2 year Technical master class Post-vocational education	Universitär/ Hochschule Akademie University University College Academie			
13	Work experience /professional work				18	Secondary School (second Phase)
12	Berufsschule	Berufsfachschule	Gymnasium Grade 11-12	Fachoberschule	17	
11	Vocational school	Vocational school			16	
10	Apprenticeship combines work and classes	Full-time class			15	
Realschule students graduate after 10 years Hauptschule students usually graduate after 9 years					16	
10	or 10th year				15	Secondary School (first Phase)
9	Hauptschule	Realschule	Gymnasium Grade 5-10	Gesamtschule	14	
8					13	
7					12	
6					11	
5					10	
4	Grundschule				9	Elementary school
3	Elementary School				8	
2					7	
1					6	
	Kindergarten				5	Pre-school
					4	
					3	

Kommentarer

Precis som i Nederländerna och Österrike delas studiegången betydligt tidigare än i Sverige.

Delstaterna i Tyskland är ansvariga för sjuksköterskeutbildningarna. Det finns det en nationell lag för grundläggande sjuksköterskeutbildning (*Krankenpflegegesetz*) som delstaterna har att implementera. Vidareutbildningen är delstaternas eget ansvar, vilket gör att dessa ser olika ut. Dock finns rekommendationer utarbetade av *Deutsche Krankenhausgesellschaft*. Den grundläggande utbildningen till sjuksköterska och barnsjuksköterska är på tre år och ger en bachelorexamen. Utbildningen avslutas med ett nationellt prov. För att bli antagen krävs *Realschule* eller motsvarande, eller en förberedande sjuksköterskeutbildning eller motsvarande om åtminstone två år. Utbildningen genomförs av särskilda skolor anknutna till sjukhus.¹³

¹³ Nursing in Germany, se: http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/nurses/2000-study/nurses_germany_en.pdf

Läroutbildningarna i Tyskland är i två faser. Ansvar ligger på delstatsnivå och kan därför variera. Först genomförs universitetsstudier om 3-4 år för lärare upp till tionde klass (bachelor) och 5-6 år för tionde klass och uppåt (gymnasium eller motsvarande) (master på 1, 1½ eller 2 år). Därefter 1-2 års praktisk utbildning (*Referendariat*) på lärarseminarier eller motsvarande beroende på undervisningsnivå. Denna delen av utbildningen är betald, praktikantlön.¹⁴

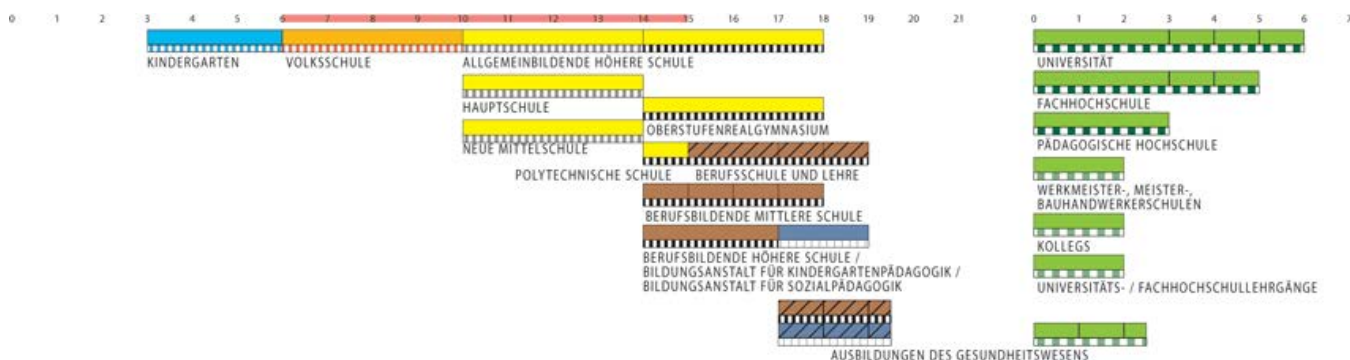
I OECD:s rapport *A Skills beyond school review of Germany* (2013) går man igenom styrkor och svagheter och lämnar ett antal rekommendationer angående postgymnasial yrkesutbildning. Där påpekas att trots att man i Tyskland gjort mycket för att öka överflytten från yrkeshögskola till akademisk högre utbildning är det få använt sig av möjligheten, mycket beroende av att man inte lyckats ta bort alla hinder. Det rekommenderas därför att det skapas ett system för tillgodoräknande som underlättar för överflytt.

I *Education at a Glance 2013 – Country Note Germany* (2013) lyfts fram att Tyskland är ett av de OECD-länder där flest har genomgått gymnasieutbildning eller motsvarande (*upper secondary education*), 86 % av 25-64 åringarna (OECD-genomsnittet är 75 %). Dock hamnar landet efter vad gäller tertiär avklarad utbildning där endast 28 % av landets 25-34 åringar är färdiga med sin utbildning (OECD-genomsnittet är 39 %). På denna utbildningsnivå har antalet kvinnor ökat betydligt (från 20 till 30%) de senaste tio åren (OECD-genomsnittet är från 27 till 43 %). Ökningen bland männen är endast 2 % (24 till 26 %) under samma period (OECD-genomsnittet är från 24 till 33 %).

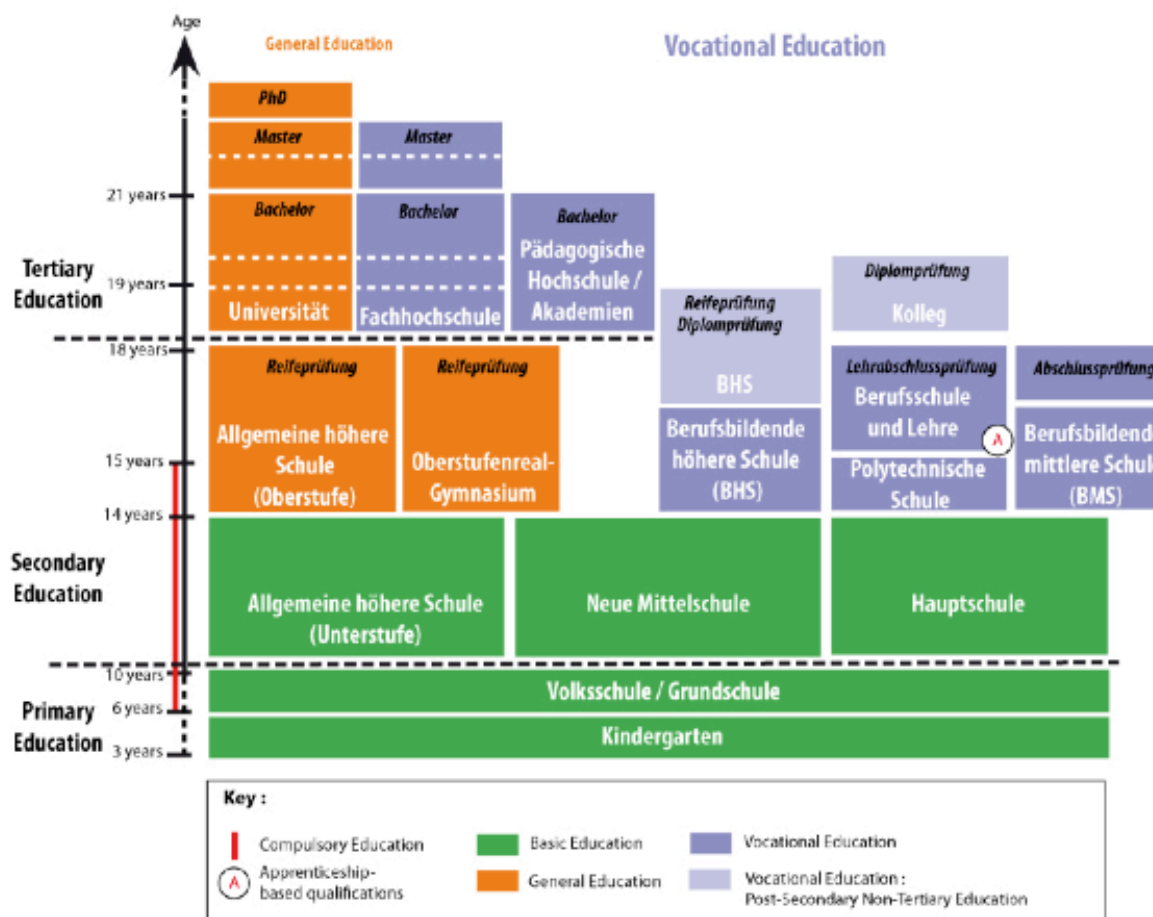
3.7 Österrike

I Österrike är utbildningssystemet delat mellan staten (Federation) och delstaterna (Länder, totalt 9 stycken). Övergripande lagstiftning ansvarar staten för medan delstaterna ansvarar för detaljregleringen. Det statliga utbildningsministeriet ansvarar för grundskola och gymnasium samt för lärarhögskolorna (*Pedagogische Hochschulen*). Ansvar för vuxenutbildningen, inklusive yrkesutbildningarna, ligger på delstats- och kommunnivå, medan universiteten och yrkeshögskolorna (*Fachhochschulen*) ligger under det statliga vetenskapsministeriet. År 2002 förändrades statusen för universiteten. De är fortfarande statliga myndigheter men har full frihet i frågor som gäller stadgar, interna frågor och läro- och kursplaner (*curricula*).

Strukturen för utbildningssystemet 2013/14



¹⁴ Humboldt-Universität zu Berlins hemsida.



Antal elever per utbildningsnivå och år

Typ av skola/lärosäte	2001/02	2006/07	2011/12
Tekniska skolor och yrkesskolor	56 211	59 442	56 398
Tekniska högskolor och yrkeshögskolor	126 474	134 609	137 218

Källa: Eurypedia – Overview Austria

Kommentarer

Det finns två huvudspår inom sekundärskolan, ett akademiskt spår som riktar sig mot universitet och ett yrkesinriktat spår som riktar sig mot professionsskolor (lärlingssystem, lärarutbildning, sjuksköterskeutbildning etc). Det går att flytta mellan de två spåren, i stort sett när som helst, om betygen är tillräckligt bra. Studerande från *Hauptschule* som vill studera på tre eller fyraåriga program måste dock skriva ett inträdesprov i tyska, engelska eller matematik.

De längre, yrkesinriktade utbildningarna inom sekundärskolan leder till generell fackhögskolebehörighet och universitetbehörighet. Behörigheten till fackhögskolan varierar med program och fackhögskola och har ibland särskilda antagningsprov/intervjuer.

Den högre utbildningen består av universitet, yrkeshögskolor (fackhögskolor) och lärarhögskolor. Fackhögskolan är mer "skollik" än universitetet, med mer schemalagd undervisning och mindre valfrihet. Alla tre klassas i de flesta fall som ISCED 5A eller 6.

Kompletteringskurser som syftar till att ge behörighet för högskolestudier klassas som ISCED 4. Kortare yrkesutbildningar inom hälsosektorn klassas som ISCED 4. Här ingår sjuksköterskor, logopedier, sjukgymnaster, biomedicinska analytiker etc.

Det finns gott om program som leder till olika former av professionsexamina. Dessa läses antingen deltid, parallellt med arbete, eller på heltid efter avslutade yrkesprogram. De klassas ofta som ISCED 5B, och det gäller även *Kollegs* och *Akademien* (yrkesinriktade utbildningar mycket nära arbetslivet).

Fristående kurser på grundnivå klassas som ISCED 5B. Fristående kurser på avancerad nivå klassas som ISCED 5A.

Sjuksköterskeutbildningarna har kort berörts ovan, dock kan kompletteras med att utbildningarna gjordes om radikalt 1997. Förutom generell sjuksköterskeutbildning finns två specialutbildningar på grundnivå barnsjuksköterska och psykiatrisk sjuksköterska, alla på tre år. Utbildningarna är diplomutbildningar med statligt reglerade titlar. Vidare- eller specialistutbildningarna är på ett år. Utbildningen genomförs vid särskilda professionsskolor anknutna till sjukhus.¹⁵

I OECD:s rapport *A Skills beyond School Review of Austria* (2013) konstateras att i Österrike studerade 2011/12 totalt 360 000 vid landets universitet. 81 500 av dessa kom från andra länder. År 2011 hade 15 % av befolkningen mellan 25-64 en högre utbildning från ett universitet, högskola eller teknisk högskola. Fler kvinnor än män hade högre utbildning.

Antalet studerande inom yrkeshögskola ökar kontinuerligt och studerande från dessa utbildningar kan lätt få jobb eller gå vidare till högre utbildning – främst på bachelor-nivå, vilket ökar mer och mer.

År 2010/11 fanns det totalt 306 så kallade professionshögskolor med totalt 137 602 studerande. Antalet fackhögskolor var 21 med 37 564 studerande. 33 professionskurser genomfördes på universitet med totalt 4 985 studerande.

I samma OECD-rapport konstateras också att många som kommer från yrkeshögskolor och som vill gå vidare till fackhögskolor ofta inte får sina kurser erkända och tillgodoräknade. Vidare att ser man i rapporten att även om vägar har skapats för lärlingar och andra med *Matura* (reell kompetens)-kvalifikationer att komma in på högre utbildning är det få som använder sig av den möjligheten.

Majoriteten (59 %) av 25-64 åringar i Österrike har, enligt OECD:s rapport *Education at a Glance 2013 – Country Note Austria* (2013), högre yrkesexamen eller motsvarande (ISCED 3/4), vilket är det högsta bland OECD-länderna och överglänses bara av Tjeckien och Slovakien. Förklaringen till detta menar man vara det välutbyggda yrkesskolesystemet samt en arbetsmarknad som är intresserad av dessa personer. Samtidigt lyfter man fram att det moderna kunskapsamhället också har ett ökat behov av personer med högre generell utbildning och kunskaper.

I rapporten lyfter man även fram att Österrike är ett av de länder i OECD som lägger mest pengar på grund- och gymnasieskola eller motsvarande (8 893-12 551 USD/elev och år mot genomsnittet 6 762-9 014 USD/elev och år). Mycket av detta förklaras av att klasserna är mindre och lärarnas löner högre.

¹⁵ Nursing in Austria, se: http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/nurses/2000-study/nurses_austria_en.pdf

4. Volymer och statistik

4.1 Nordisk statistisk årsbok 2013

Enligt Nordisk statistisk årsbok 2013, utgiven av Nordiska ministerrådet, ligger de offentliga utgifterna för utbildning i de nordiska länderna mellan 5,6 – 9,5 % av BNP. I Sverige är siffran ca 6,2 %.

Antalet inskrivna elever i åldern 15-39 år i de nordiska länderna i % av total befolkning år 2012

Land	Totalt	Grundskola (ISCED 1-2)	Gymnasium (ISCED 3-4)	Högskola (ISCED 5-6)
Danmark	34,5	7,1	15,2	12,2
Finland	40,3	4,2	19,7	16,4
Island	40,1	3,9	22,2	14,0
Norge	32,4	3,9	15,8	12,6
Sverige	38,2	7,2	17,5	13,5

Källa: Nordisk statistisk årsbok 2013

Högskolestuderande

Vad gäller högskolestudier är Finland det land i Norden som har förhållandevis flest studerande år 2012. Bland 20-39 åringarna studerade nästan 20 % inom högskola/universitet i Finland, på Island var det 17 % och för Sveriges del var det 16 %. I Danmark och Norge är siffran 15 %. År 2000 var antalet högskolestuderande i Danmark 12 %, i Finland 18 %, på Island drygt 10 %, i Norge 12,5 och i Sverige drygt 12 %. Vilket visar en generell ökning av antalet högskolestuderande.

Antal examinerade studenter

I alla nordiska länder är kvinnorna i majoritet (60 %) av dem som tar examen inom högskolan.

Examinerade på universitets- och högskolenivå i åldern 15-74 år 2011/2012

Antal	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
Totalt	51 133	51 441	4 106	40 485	69 316
Män %	42,4	38,7	33,2	39,0	37,1
Kvinnor %	57,6	61,3	66,8	61,0	62,9

Källa: Nordisk statistisk årsbok 2013

Utbildningsnivåer

När man jämför utbildningsnivåer i de nordiska länderna måste man ta hänsyn till att länderna har olika utbildningssystem. Vissa typer av utbildningar är svåra att klassificera och praxis kan variera mellan länderna. Majoriteten av den nordiska befolkningen i åldersgruppen 25-74 år som har genomfört en utbildning är män, men det är kvinnorna som har den högsta utbildningsnivån. År 2012 var nästan 57 % av alla som genomfört högre utbildning kvinnor.

Genomförd utbildning på universitets- och högskolenivå i åldern 15-74 år 2012

Antal	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
Totalt	1 082 797	1 213 221	61 000	1 122 721	1 881 919
Män %	44,3	42,8	42,3	44,7	42,4
Kvinnor %	55,7	57,2	57,7	55,3	57,6

Källa: Nordisk statistisk årsbok 2013

Studier utomlands

Läsåret 2011/2012 studerade 50 000 heltidsstuderande från de nordiska länderna i ett annat land än hemlandet. De flesta studerade i ett engelskspråkigt land. Det mest populära landet är Storbritannien med nästan 25 % av de studerande. 15 % studerade i USA eller Kanada, medan 5,5 % valde Australien eller Nya Zeeland. Nästan var femte nordisk student valde ett annat nordiskt land, populärast var Danmark.

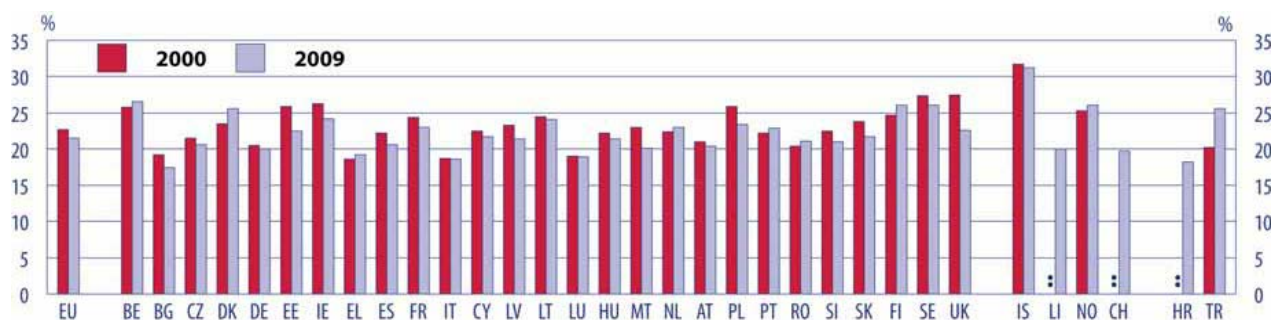
4.2 Andelen studenter i olika eftergymnasiala utbildningar i några länder, 2011

Varje rad summerar till 100 %.

Land	ISCED 4	ISCED 5A	ISCED 5B	ISCED 6
Österrike	15,5 %	69,6 %	8,9 %	6,1 %
Danmark	0,5 %	83,2 %	12,8 %	3,4 %
Finland	7,1 %	86,6 %	0,0 %	6,3 %
Tyskland	16,8 %	62,7 %	14,4 %	6,0 %
Nederländerna ¹	0,5 %	95,9 %	2,2 %	1,4 %
Norge	6,6 %	89,7 %	0,4 %	3,3 %
Sverige	5,0 %	85,0 %	5,8 %	4,2 %

¹ Nederländernas yrkesskola (MBO) klassas som ISCED 3 ("= gymnasium"), vilket gör dem osynliga i denna statistik.

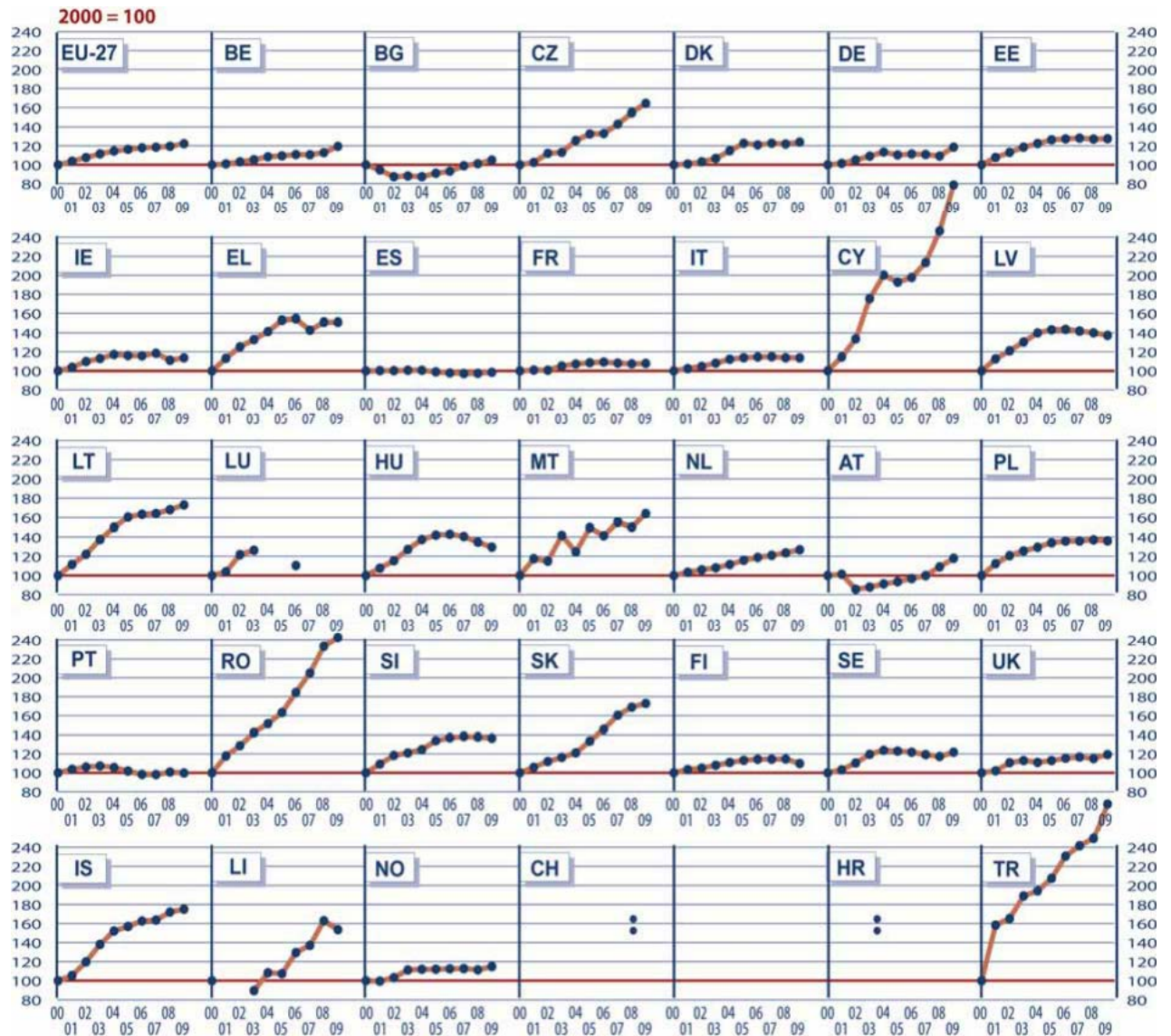
4.3 Andelen studerande från förskola till högre utbildning (ISCED 0-6) av den totala befolkningen, 2000 och 2009



	EU	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LT	LU	HU
2000	22.7	25.8	19.2	21.5	23.5	20.5	25.9	26.3	18.6	22.2	24.4	18.7	22.5	23.3	24.5	19.0	22.2
2009	21.5	26.6	17.4	20.6	25.6	20.0	22.5	24.2	19.2	20.6	23.0	18.6	21.7	21.4	24.1	18.9	21.4
	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	IS	LI	NO	CH	HR	TR
2000	23.0	22.4	21.0	25.9	22.2	20.4	22.5	23.8	24.7	27.4	27.5	31.7	:	25.3	:	:	20.2
2009	20.1	23.0	20.4	23.4	22.9	21.1	21.0	21.7	26.1	26.1	22.6	31.2	20.0	26.1	19.7	18.2	25.6

Källa: Eurostat, UOE (Juli 2011).

4.3 Antalet studerande inom högre utbildning (ISCED 5-6), 2000-2009



Källa: Eurostat, UOE (Juli 2011).

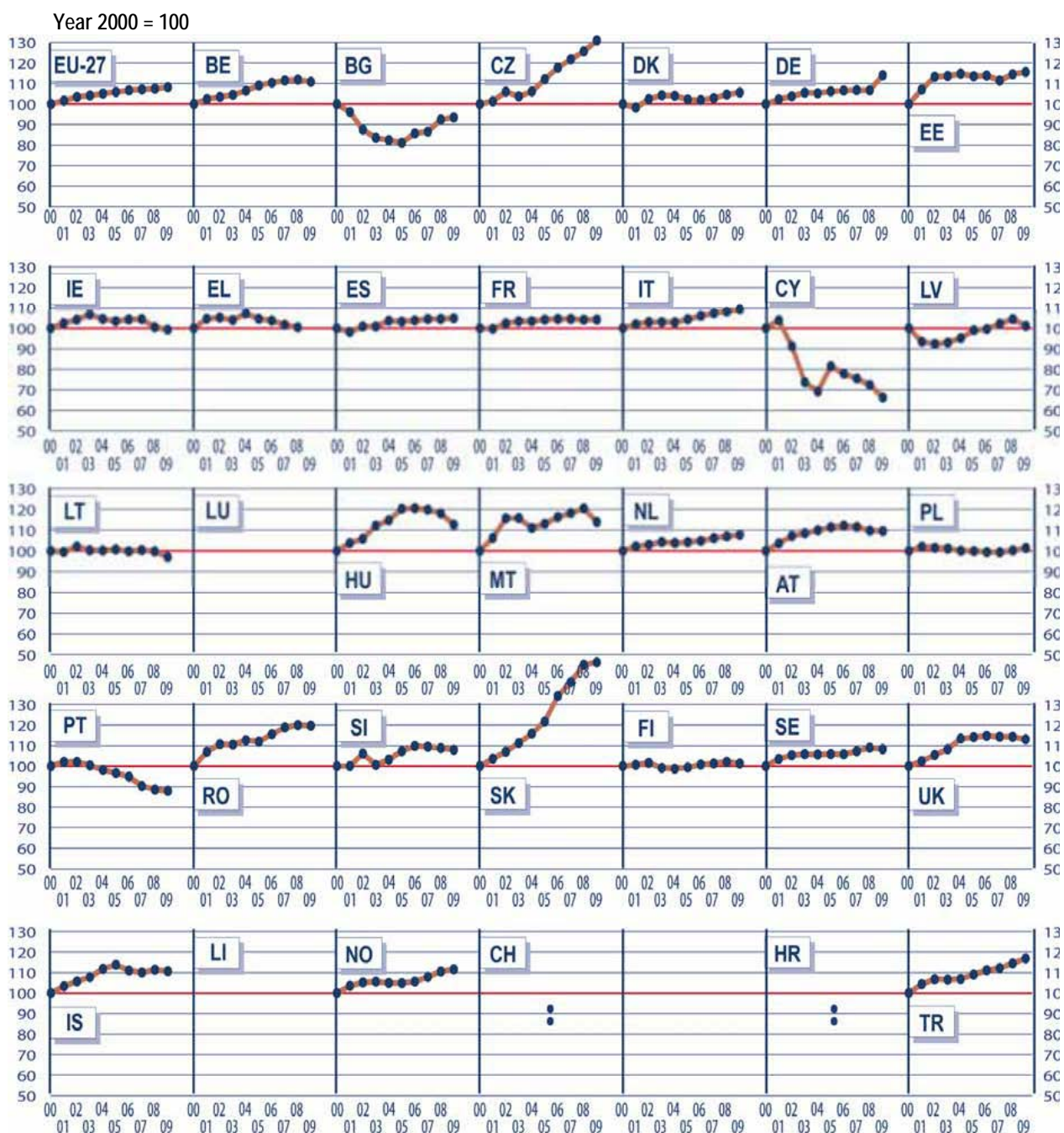
Generella kommentarer

Årligt tillväxtindex beräknas genom att dividera antalet studenter för aktuellt år med antalet studenter år 2000 och multiplicera med 100. Alla studenter (heltid och deltid) på ISCED-nivåerna 5-6 ingår. 2000 = 100, utom för Liechtenstein (2002).

Landsspecifika kommentarer

Tyskland: Uppgifter angående ISCED 6 ingår inte. Grekland: Uppgifter endast från och med 2008. Spanien: Förändringar i lämnade uppgifter från och med 2005. Slovenien och Rumänien: I data 2000-2004 ingår ej ISCED 6. Liechtenstein: Elever inskrivna i skolan i utlandet (just utanför statsgränsen) är inte inkluderade. Detta gör 100% deltagande för elever i yrkesskolor på ISCED-nivå 3, 4 och 5 och upp till 90% av studerande på ISCED nivå 5 och 6.

4.4 Antagna kvinnor till eftergymnasial utbildning jämfört med män (ISCED 5-6), 2000-2009

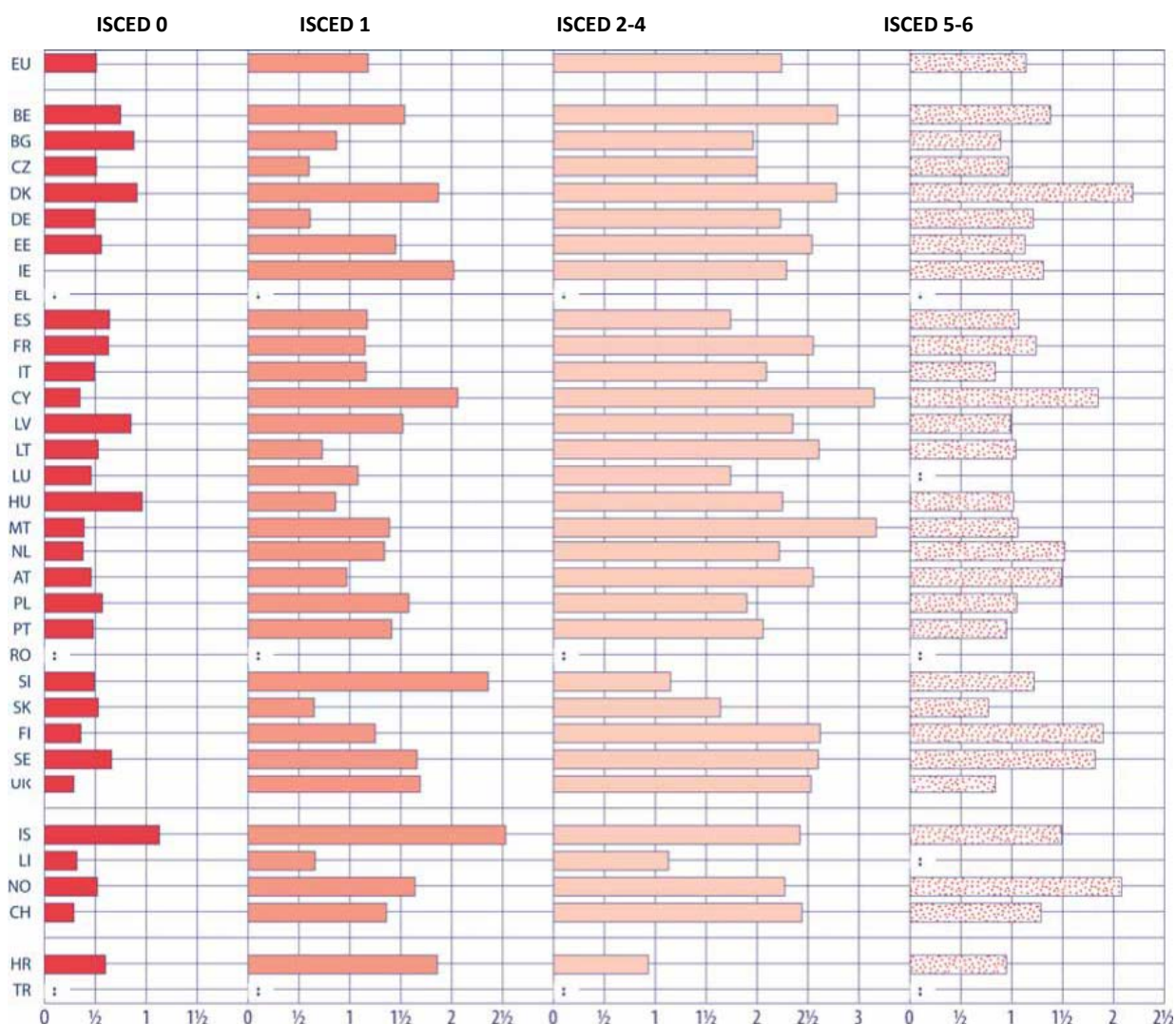


Källa: Eurostat, UOE (Juli 2011).

Kommentarer

Alla studenter, både heltids och deltid, på ISCED-nivåerna 5 och 6 ingår. Förhållandet mellan antalet kvinnor per 100 män antagna till eftergymnasial utbildning har beräknats genom att dividera antalet kvinnliga studerande med motsvarande antalet manliga studenter och multiplicera resultatet med 100. År 2000 är startår med index 100.

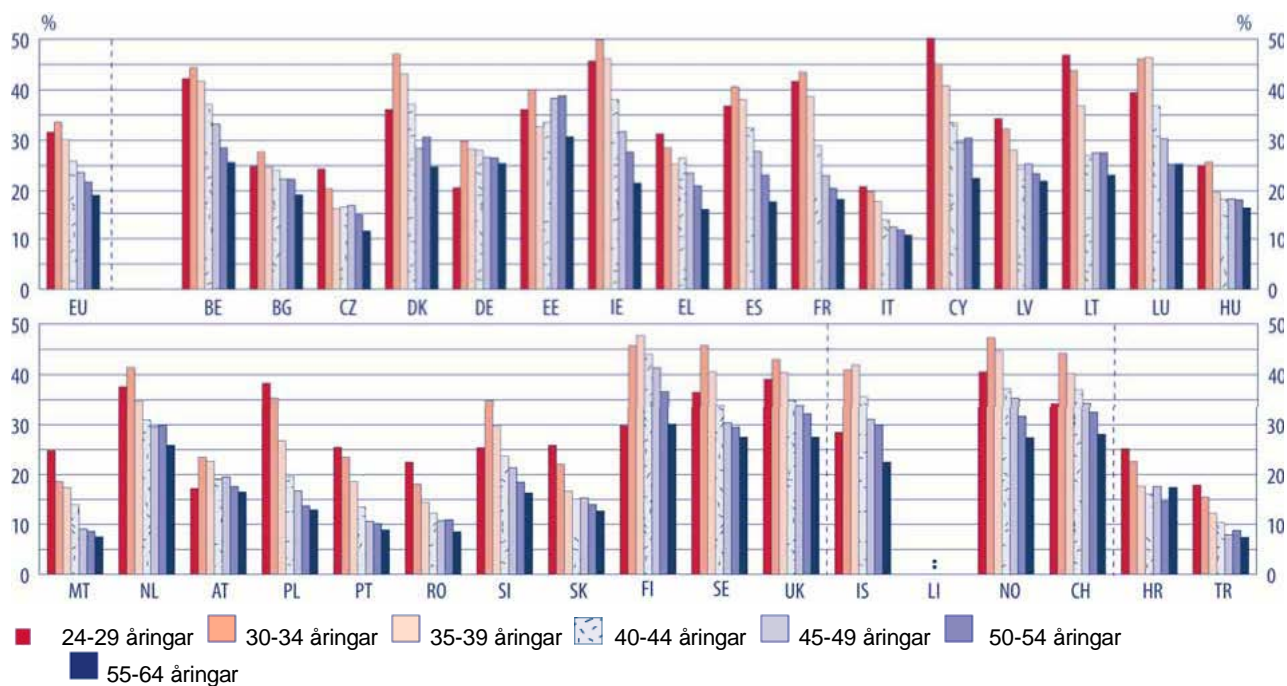
4.5 Totala offentliga utgifter för utbildning efter utbildningsnivå (ISCED 0-6) som andel av BNP, 2008



	EU	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LT	LU	HU
ISCED 0-6	5.1	6.5	4.6	4.1	7.8	4.6	5.7	5.6	:	4.6	5.6	4.6	7.4	5.7	4.9	:	5.1
ISCED 0	0.5	0.8	0.9	0.5	0.9	0.5	0.6	0.0	:	0.6	0.6	0.5	0.4	0.9	0.5	0.5	1.0
ISCED 1	1.2	1.5	0.9	0.6	1.9	0.6	1.5	2.0	:	1.2	1.2	1.2	2.1	1.5	0.7	1.1	0.9
ISCED 2-4	2.2	2.8	2.0	2.0	2.8	2.2	2.5	2.3	:	1.7	2.6	2.1	3.2	2.4	2.6	1.7	2.3
ISCED 5-6	1.1	1.4	0.9	1.0	2.2	1.2	1.1	1.3	:	1.1	1.2	0.8	1.9	1.0	1.0	:	1.0
	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	IS	LI	NO	CH	HR	TR
ISCED 0-6	6.0	5.5	5.5	5.1	4.9	:	5.2	3.6	6.1	6.7	5.4	7.6	2.1	6.5	5.4	4.3	:
ISCED 0	0.4	0.4	0.5	0.6	0.5	:	0.5	0.5	0.4	0.7	0.3	1.1	0.3	0.5	0.3	0.6	:
ISCED 1	1.4	1.3	1.0	1.6	1.4	:	2.4	0.7	1.3	1.7	1.7	2.5	0.7	1.6	1.4	1.9	:
ISCED 2-4	3.2	2.2	2.6	1.9	2.1	:	1.2	1.6	2.6	2.6	2.5	2.4	1.1	2.3	2.4	0.9	:
ISCED 5-6	1.1	1.5	1.5	1.1	1.0	:	1.2	0.8	1.9	1.8	0.8	1.5	:	2.1	1.3	1.0	:

Källa: Eurostat, UOE and national accounts statistics (Juni 2011).

4.6 Andel av befolkningen med eftergymnasial utbildning (ISCED 5 och 6) i åldern 24-64, per åldersgrupp, 2010

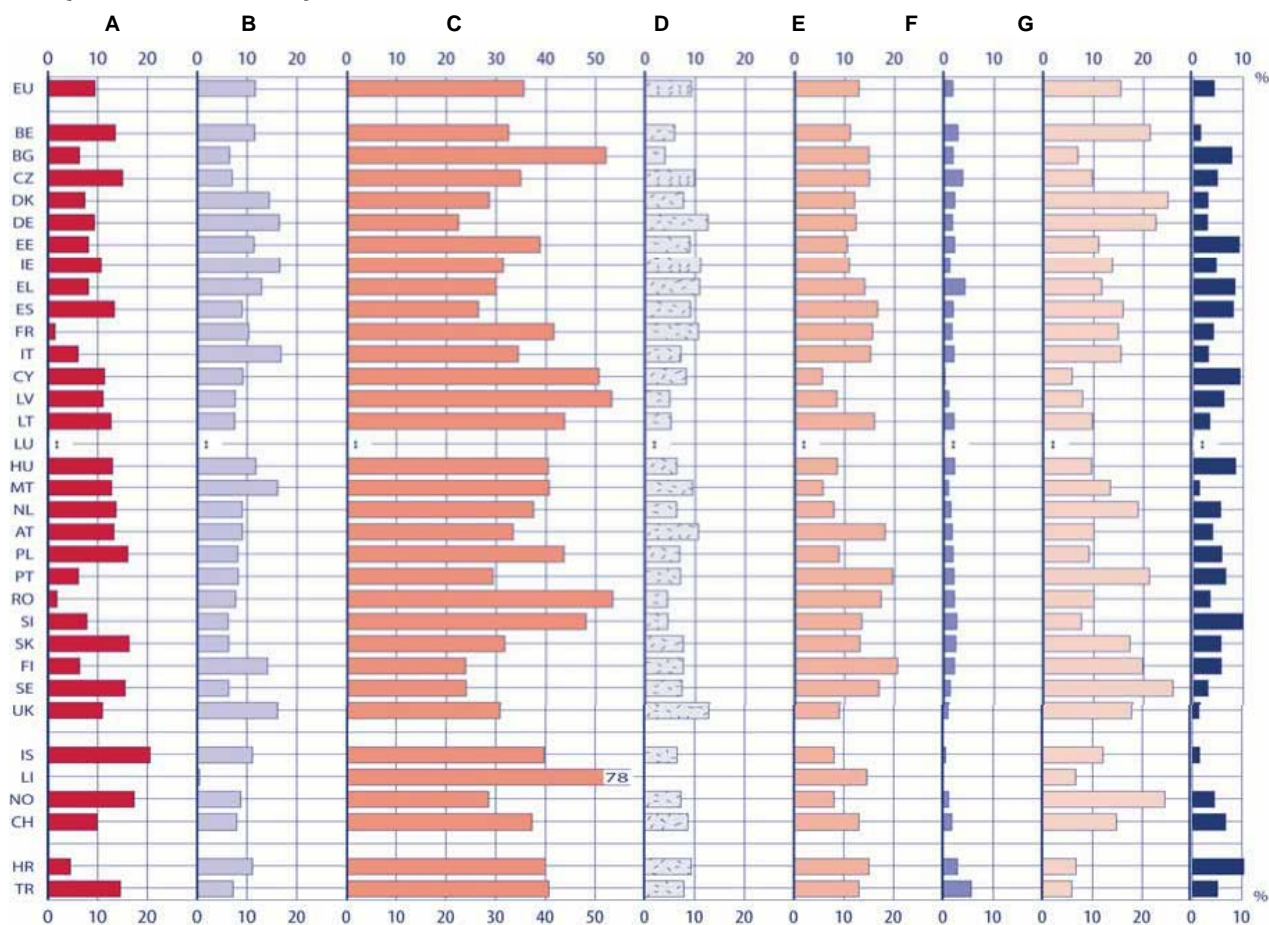


Källa: Eurostat, Labour Force Survey (Juli 2011).

	EU-27	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LT	LU	HU
24-29 years	31.6	42.2	24.8	24.3	36.1	20.6	36.1	45.7	31.3	36.8	41.7	20.8	50.2	34.3	46.9	39.5	25.0
30-34 years	33.6	44.4	27.7	20.4	47.1	29.8	40.0	49.9	28.5	40.6	43.5	19.8	45.1	32.3	43.8	46.1	25.7
35-39 years	30.1	41.7	24.7	15.9	43.2	28.3	32.7	46.2	25.3	38.1	38.7	17.9	40.8	28.1	36.8	46.4	19.7
40-44 years	25.9	37.2	24.1	16.8	37.2	28.0	33.6	38.1	26.5	32.4	29.0	13.7	33.5	24.3	27.0	36.8	18.3
45-49 years	23.6	33.2	22.3	17.1	28.4	26.6	38.3	31.7	23.5	27.8	23.0	12.3	29.6	25.3	27.5	30.3	18.4
50-54 years	21.7	28.5	22.3	14.7	30.6	26.5	38.8	27.7	21.0	23.1	20.5	11.7	30.4	23.4	27.5	25.2	18.2
55-64 years	19.1	25.6	19.2	11.5	24.7	25.4	30.7	21.5	15.8	17.8	18.3	10.7	22.5	21.9	23.1	25.3	16.5
	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	IS	LI	NO	CH	HR	TR
24-29 years	24.8	37.6	17.2	38.3	25.5	22.5	25.4	25.9	29.8	36.5	39.1	28.5	:	40.5	34.2	25.2	17.9
30-34 years	18.6	41.4	23.5	35.3	23.5	18.1	34.8	22.1	45.7	45.8	43.0	40.9	:	47.3	44.2	22.6	15.5
35-39 years	17.4	34.7	22.7	26.8	18.6	14.5	29.7	16.7	47.7	40.6	40.4	41.9	:	44.6	40.2	17.7	12.3
40-44 years	14.0	31.0	19.2	19.6	13.5	12.3	23.7	15.1	44.0	33.8	34.8	35.6	:	37.2	37.0	16.1	10.4
45-49 years	9.1	29.6	19.5	16.7	10.6	10.7	21.4	15.3	41.3	30.4	33.8	31.1	:	35.3	34.3	17.6	7.9
50-54 years	8.6	29.9	17.6	13.7	10.2	10.9	18.5	14.0	36.6	29.5	32.2	30.0	:	31.7	32.5	14.7	8.8
55-64 years	7.5	25.9	16.5	12.9	8.9	8.5	16.3	12.7	30.1	27.5	27.5	22.5	:	27.4	28.1	17.4	7.4

Källa: Eurostat, Labour Force Survey (data extracted July 2011).

4.7 Utexaminerade efter avslutad eftergymnasial utbildning (ISCED 5 och 6), 2009



A. Utbildning och yrkesutbildning	E. Ingenjörsvetenskaper
B. Humaniora och konstnärliga utbildningar	F. Lantbruks- och veterinärvetenskaperna
C. Samhällsvetenskap, ekonomi och juridik	G. Hälsa och välfärd
D. Naturvetenskap, matematik och datavetenskap	H. Tjänstesektorsutbildningar

	EU	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LT	LU	HU
A	9.5	13.5	6.4	15.0	7.5	9.4	8.1	10.7	8.1	13.4	1.5	6.1	11.4	11.1	12.7	:	13.0
B	11.6	11.5	6.5	7.0	14.4	16.5	11.4	16.6	12.9	9.0	10.3	16.8	9.2	7.6	7.5	:	11.7
C	35.6	32.5	52.1	34.9	28.6	22.5	38.9	31.4	30.0	26.4	41.6	34.4	50.6	53.2	43.7	:	40.5
D	9.2	5.8	3.9	9.8	7.6	12.5	8.9	11.0	10.9	9.0	10.6	7.1	8.2	4.9	5.1	:	6.3
E	12.9	11.1	14.9	15.0	12.0	12.3	10.5	10.9	14.0	16.6	15.6	15.2	5.5	8.4	16.0	:	8.5
F	1.7	2.7	1.7	3.7	2.1	1.6	2.1	1.1	4.1	1.7	1.5	1.9	0.1	0.9	1.9	:	2.0
G	15.4	21.3	6.8	9.7	24.9	22.5	11.0	13.7	11.6	15.9	14.9	15.5	5.6	7.8	9.8	:	9.6
H	4.2	1.5	7.7	4.8	2.9	2.9	9.2	4.6	8.4	8.0	4.0	3.0	9.4	6.1	3.3	:	8.5
	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	IS	LI	NO	CH	HR	TR
A	12.8	13.7	13.3	16.1	6.2	1.8	7.8	16.3	6.4	15.5	11.0	20.6	-	17.4	9.9	4.5	14.6
B	16.1	9.0	9.1	8.2	8.3	7.7	6.2	6.3	14.1	6.3	16.2	11.1	0.5	8.7	7.9	11.1	7.2
C	40.6	37.5	33.4	43.6	29.4	53.4	48.1	31.7	23.9	24.0	30.9	39.8	78.3	28.6	37.3	40.0	40.7
D	9.4	6.2	10.6	6.8	7.0	4.4	4.4	7.6	7.6	7.3	12.8	6.5	-	7.2	8.6	9.3	7.9
E	5.6	7.8	18.1	8.8	19.6	17.3	13.4	13.0	20.6	16.9	9.1	8.0	14.6	8.0	13.0	15.1	13.1
F	0.8	1.3	1.6	1.7	1.9	2.0	2.5	2.3	2.0	1.2	0.9	0.4	-	1.0	1.7	2.8	5.6
G	13.3	18.9	10.1	9.0	21.2	10.0	7.5	17.3	19.8	25.9	17.8	12.1	6.6	24.5	14.8	6.7	5.8
H	1.2	5.5	3.9	5.7	6.5	3.4	10.0	5.6	5.6	2.9	1.3	1.5	-	4.5	6.7	10.4	5.1

Källa: Eurostat, UOE (data extracted July 2011).

5. Förklaring av ISCED-nivåer

ISCED	Allmän uttydning	Svensk tolkning
4	Post-secondary non-tertiary education.	Eftergymnasial utbildning utanför högskolan, dock ej de längre yrkeshögskoleprogrammen.
5A	First stage of tertiary education, programmes that are theoretically based/research preparatory or giving access to professions with high skills requirements (level 5A)	Teoretiska högskoleprogram på grundnivå.
5B	First stage of tertiary education, programmes which are practically oriented and occupationally specific (level 5B)	Längre yrkeshögskoleprogram samt yrkesinriktad högskoleutbildning på grundnivå.
6	Second stage of tertiary education leading to an advanced research qualification (level 6)	Avancerad nivå på högskola.

6. Källor och material

- A Skills beyond School Review, OECD
- Center on International Education Benchmarking, Holland, hemsida
- Danmarks statistik, hemsida
- Education at a Glance 2013, OECD Indicators, OECD (2013)
- Eurostat
- Eurypedia, Eurydice
- Humboldt-Universität zu Berlin, hemsida
- Högskoleverkets årsrapport 2005
- Key Data on Education in Europe 2012, Eurydice och Eurostat (2012)
- Ministeriet for forskning, innovation og videregående uddannelser, Danmark, hemsida
- Myndigheten för yrkeshögskolan, hemsida och årsredovisning 2012.
- Nasjonalt fagskoleråd, Norge, hemsida
- NOKUT, Norge, hemsida
- Nordisk statistisk årsbok 2013, Nordiska ministerrådet
- Nursing in the Netherlands, Nursing in Germany, Nursing in Austria, EU-kommissionen
- Skills beyond schools, Country studies, OECD (2010-2013)
- Skolverket, hemsida
- Undervisningsministeriet, Danmark, hemsida
- Undervisnings- och kulturministeriet, Finland, hemsida
- UNESCO Institute for Statistics, ISCED 1997 Mappings
- Universitet och högskolor, årsrapport 2013, UKÄ
- Utbildningsstyrelsen, Finland, hemsida



GÖTEBORGS UNIVERSITET

ETABLERING PÅ ARBETSMARKNADEN

En sammanställning av tillgänglig statistik för
högskolan, inklusive jämförelser med yrkes-
högskolan och gymnasiet

**Ansvarig utredare: Magnus Gunnarsson, Analys & utvärdering,
Göteborgs universitet**

RAPPORT 2014:01

RAPPORT

GÖTEBORGS UNIVERSITET

Analys och utvärdering

Box 100, 405 30 Göteborg

Innehåll

Sammanfattande slutsatser	3
Korta svar på centrala frågor.....	4
Inledning.....	5
Arbetsmarknadsetablering efter högskolan	5
Universitetskanslersämbetet	5
Styrkor och svagheter	7
SCB	7
Styrkor och svagheter	7
Jusek.....	8
Styrkor och svagheter	8
Svenskt Näringsliv.....	9
Styrkor och svagheter	9
Diskussion	10
Examinerade och icke examinerade	11
Utveckling över tid	12
Skillnader mellan ämnesområden.....	14
Jämförelse med andra utbildningsnivåer	15
Gymnasiet	15
Yrkeshögskolan.....	16
OECD	16
Sammanställning.....	18
”Rätt jobb”	21
SCB	21
UKÄ	23
Obesvarade frågor	24
Referenser.....	25

Sammanfattande slutsatser

Det finns flera olika undersökningar av hur snabbt och i vilken grad högskoleexaminerade får jobb. Högskoleverket och sedermera Universitetskanslersämbetet publicerar sedan 2003 en serie registerstudier som är väl redovisade, och SCB hade en serie enkätundersökningar 1996-2010 som också var väl redovisade och med acceptabel representativitet. Jusek gör varje år en enkätundersökning, men den riktas bara till examinerade inom Juseks ämnesområden och den redovisas tämligen ofullständigt, vilket gör resultaten svårtolkade. Svenskt Näringsliv har också flera gånger genomfört enkätundersökningar under beteckningen "Högskolekvalitet", men dessa exkluderar en stor del högskoleutbildningar (legitimationsyrkesutbildningar) och är dessutom ofullständigt redovisade, vilket gör även de resultaten svårtolkade.

De olika undersökningarna skiljer sig åt på två huvudsakliga sätt: hur lång tid som gått efter slutförd utbildning när mätningen görs, och framförallt hur "att ha jobb" definieras. De kategorier som används för att beskriva de undersökta personernas etablering på arbetsmarknaden påverkar procentsiffrorna i mycket hög grad. Hur hanteras personer som fått jobb alldeles nyss? De som fått ett tillfälligt jobb? De som är sjukskrivna eller föräldralediga? Hur betraktas de som fortsätter med studier, av olika slag? Tabell 4 visar vilka resultat som nås med olika definitioner.

Tabell 4 [upprepad, förkortad]: Olika mätningar av högskoleexaminerades etablering på arbetsmarknaden.

Mätning	Definition av att "ha jobb"	Tid efter examen	Andel med jobb
UKÄ/HSV 1	har arbetat minst en timme i november, årsinkomst >203 500 kr, inga tecken på arbetslöshet. De som inte kan mätas eller är studerande undantas.	6-18 mån, mäts under ett år	78 %
UKÄ/HSV 2	har arbetat minst en timme i november och inga tecken på arbetslöshet och har en årsinkomst mellan 172 200 och 2013 500 kr; <i>eller</i> har en årsinkomst >195 800 kr i kombination med tecken på arbetslöshet eller ej sysselsatt i november; <i>eller</i> är egenföretagare. De som inte kan mätas eller är studerande undantas.	6-18 mån, mäts under ett år	89 %
SCB 1	enkätfråga: "anställd eller egen företagare"	3-4 år	82 %
SCB 2	enkätfråga: "arbetade minst en timme" under veckan 12-18 april	3-4 år	93 %

Det är olika lätt att få jobb för personer med examen från högskola beroende på vilket ämnesområde deras examen ligger inom. Undervisning, vård och omsorg samt teknik är områden där de examinerade i hög utsträckning har jobb, medan humaniora och teologi ligger i andra änden av skalan. Personer med yrkesexamina har jobb i högre utsträckning än personer med generella eller konstnärliga examina.

Även yrkeshögskolan och gymnasiet har flera gånger undersökts med avseende på arbetsmarknadsetablering, och en del av dessa undersökningar har gjorts på mycket snarlika sätt som undersökningarna för högskolan. Det finns dock inga studier som är helt jämförbara. De resultat som ändå finns pekar på att etableringsgraden är högre för examinerade från yrkeshögskolan än gymnasiet, och ännu högre för examinerade från högskolan.

I de enkätundersökningar som SCB skickar ut ställs också frågor om ”rätt” jobb. I en temarapport (SCB 2010b) undersöktes högskoleexaminerade 2006/07 och deras etablering 2010. 90 % av de som arbetade i april 2010 uppgav att arbetet helt eller delvis var inom det område som utbildningen var riktad mot. 84 % uppgav att arbetet motsvarade deras utbildningsnivå.

Korta svar på centrala frågor

- *Får studenterna jobb efter högskolestudier?*
Ja, i hög grad. Andelen öppet arbetslösa eller i arbetsmarknadspolitisk åtgärd ligger på 2-4 %.
- *Är yrkeshögskolan bättre än högskolan på att få folk i arbete?*
Det finns inga studier som undersöker detta på ett rättvist sätt. De studier som finns pekar snarare på motsatsen.
- *Vilka utbildningar leder till jobb i lägst grad, och hur låg grad är det?*
Personer med examen inom humaniora och teologi har svårast att få jobb efter examen. 71 % av dem svarar i en enkätundersökning att arbete är deras huvudsakliga sysselsättning (enligt SCB:s statistikdatabas). Detta kan jämföras med personer som har examen inom området utbildning, där 90 % svarar att de har jobb. Man bör komma ihåg att endast 6 % av de undersökta hade sin examen inom humaniora och teologi.
- *Får studenterna rätt jobb efter högskolestudierna, eller läser de utbildningar som de inte har nytta av i arbetslivet?*
Det finns ingen statistik som besvarar denna fråga på ett bra sätt. Det är mycket svårt att avgöra vad som är ”rätt jobb”. Det finns dock viss statistik som är relevant (SCB 2010b):
 - Av de som har jobb är det 84 % som har jobb som ligger i nivå med utbildningen.
 - Av de som har jobb är det 90 % som har jobb som helt eller delvis är inom det område som utbildningen var riktad mot.
 - Av de som har jobb är det 90 % som uppger att de är ganska eller mycket nöjda med jobbet.

Inledning

I den svenska debatten om högskolans koppling till arbetsmarknaden förekommer olika siffror om i vilken grad studenterna får arbete efter avslutade studier. I det följande sammanställs och förklaras tillgänglig statistik i denna fråga. Sammanställningen inkluderar även motsvarande statistik för gymnasiet och yrkeshögskolan, samt tillgänglig statistik över i vilken mån studenterna får jobb som passar deras utbildning.

Rapporten är en del av en serie rapporter beställd av Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF). Serien belyser den högre utbildningens koppling till arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadsetablering efter högskolan

Universitetskanslersämbetet

Högskoleverket publicerade 2003-2011 statistik över högskoleexaminerades arbetsmarknadsetablering utifrån SCB:s register (LISA). Serien täcker samtliga examinerade under perioden 1994/05 - 2007/08 och hur de etablerat sig 0,5-1,5 år efter examen¹. Universitetskanslersämbetet släppte 2013 en ny publikation i den serien (UKÄ 2013), som gällde examinerade 2008/09 och 2009/10 och deras etablering 2010 respektive 2011.

Tabell 1: Etablering på arbetsmarknaden för de som examinerats från högskolan 2009/10. Källa: (UKÄ 2013).

Status 1 till 1,5 år efter examen	Antal	Andel av den relevanta gruppen ¹
Studerande	4 230	-
Ej i populationen	5 372	-
Etablerad på arbetsmarknaden	30 696	78,3 %
Osäker ställning på arbetsmarknaden	4 225	10,8 %
Svag ställning på arbetsmarknaden	3 294	8,4 %
Utanför arbetsmarknaden	1 011	2,6 %
Totalt	48 828	100 %

¹ Den relevanta gruppen är de personer som har kunnat undersökas (dvs. inte har flyttat utomlands eller avlidit e.dyl.) och som inte fortfarande studerar.

Kategorierna i Tabell 1 ovan definieras av UKÄ på följande sätt:

Etablerad på arbetsmarknaden

- Sysselsatt i november månad det aktuella året enligt den definition som SCB använder i sysselsättningsregistret².
- Den sammanräknade arbetsinkomsten ska överstiga 203 500 kronor.

¹ Den första publikationen (2003) gällde de som tagit examen 1994/05 – 1998/99. Den andra publikationen (2004) gällde de som tagit examen 1999/2000 och 2000/01.

² SCB:s definition är "inkomstbringande arbete under i genomsnitt en timma per vecka under november".

- Inga händelser som påvisar arbetslöshet eller arbetsmarknadspolitiska åtgärder som inte är att betrakta som sysselsättning. Arbetslösheten kan vara på hel- eller deltid och gäller även arbetssökande med tillfällig timanställning.
- Individen definieras inte som studerande eller utanför populationen.

Osäker ställning på arbetsmarknaden

- Arbetsinkomsten är i intervallet 172 200 – 203 500 kronor.
- Individen har en lägre arbetsinkomst än 172 200 kronor, men är att betrakta som företagare, det vill säga har inkomst från aktiv näringsverksamhet.
- Arbetsinkomsten överstiger 203 500 kronor, men det förekommer arbetslöshet eller arbetsmarknadspolitiska åtgärder under året.
- Arbetsinkomsten överstiger 203 500 kronor, men individen uppfyller inte kriteriet ”sysselsatt i november månad”.
- Individen definieras inte som studerande eller utanför populationen.

Svag ställning på arbetsmarknaden

- Arbetsinkomsten är i intervallet 1–172 200 kronor. I denna grupp kommer arbetsinkomsten enbart från anställning.
- Arbetsinkomsten överstiger 172 200 kronor, men det fanns förekomst av arbetslöshet eller arbetsmarknadspolitiska åtgärder som överstiger 270 dagar under året.
- Individen definieras inte som studerande eller utanför populationen.

Utanför arbetsmarknaden

- Det saknas inkomst från förvärvsarbete under det aktuella året.
- Individen definieras inte som studerande eller utanför populationen.

Studerande

- Individen har under det aktuella året varit registrerad i högskolans forskarutbildning.
- Individen har under det aktuella året varit registrerad i högskolans utbildning på grundläggande eller avancerad nivå samtidigt som studiestöd mottagits.
- Individen har mottagit minst 2 000 kronor i studiemedel under året, men har inte varit registrerad i någon högskoleutbildning¹.

Utanför populationen²

- Individen var inte folkbokförd i Sverige den 31 december aktuellt år.
- Individen var inte folkbokförd i Sverige den 31 december året efter det aktuella året. Detta gäller enbart dem som inte tillhörde gruppen etablerade under det aktuella året.
- Individen saknar helt inkomster i Sverige under det aktuella året.
- Den disponibla inkomsten var 0 kronor.

¹ T.ex. personer som läst annan studiemedelsberättigande utbildning.

² Detta är till största delen personer som har flyttat utomlands, ibland utan att meddela skattemyndigheten, och personer som avlidit.

Styrkor och svagheter

UKÄ/HSV:s undersökningar är väl gjorda, väl redovisade, och har hög reliabilitet (totalundersökningar i register). Svagheten är att de tillgängliga registren inte innehåller uppgifter om personerna har jobb eller inte. Undersökningarna kombinerar istället flera andra uppgifter och skapar etableringskategorier, som, även om de kan antas ha definierats med eftertanke och klokskap, i grunden är godtyckliga. Etableringskategorierna är dessutom en slags årsmedelvärden, vilket gör dem svårtolkade.

SCB

SCB har publicerat statistik över högskoleexaminerades arbetsmarknadsetablering sedan 1960-talet. I sin nuvarande form har undersökningen gjorts sedan 1996. Fram till 2002 gjordes den varje år, och efter det vartannat år. Den senaste publikationen kom 2010 (se dock avsnittet *Examinerade och icke examinerade* nedan).

Undersökningarna är enkätbaserade och riktas till personer som examinerats från högskolan tre år tidigare, inom grundutbildningen eller forskarutbildningen. Den senaste undersökningen (SCB 2010b) skickades alltså till personer som examinerades läsåret 2006/2007. Under den perioden examinerades ca 48 000 personer från grundutbildningen och 3 400 personer från forskarutbildningen. Enkäten skickades till 11 398 personer och svarsfrekvensen var 62 %.

Tabell 2: Sysselsättning 2010 för examinerade 2006/07. Källa: (SCB 2010b).

Examenstyp	Arbetade/ egen före- tagare	Arbetslös/ arbets- marknads- åtgärd	Forskar- studier	Andra studier	Föräldra- ledig	Annat
Grundutbildning	82 %	3 %	3 %	2 %	8 %	2 %
Forskarutbildning	84 %	5 %	2 %	1 %	5 %	3 %

Enkäten frågade också om respondenterna hade arbetat minst en timme under en specifik vecka (12-18 april), en definition som används i internationell statistik. Enligt den definitionen hade 93 % av de examinerade arbete tre år efter examen. Forskarutbildning räknas i detta sammanhang inte som arbete, men tjänstledighet, föräldraledighet, sjukledighet, semester etc. räknas som arbete.

Styrkor och svagheter

SCB:s undersökningar är väl gjorda, väl redovisade och har god reliabilitet (stort urval och jämförelsevis hög svarsfrekvens). Eftersom respondenterna själva placerar sig i de olika etableringskategorierna, vilka i sin tur är tydliga, är validiteten troligen hög. Svagheten är att endast examinerade personer undersöks. (För vissa syften är det också en svaghet att undersökningarna görs tämligen sent, tre år efter examen.)

SCB publicerar mycket statistik kring arbetsmarknadsetablering, och rapporterna har ofta titlar som är snarlika varandra, vilket gör det svårt att hitta rätt publikation. Som läsare måste man alltid kontrollera populationen (gäller det hela gymnasiet eller hela högskolan eller delar av någon av dessa?) och metoden (är den en enkätundersökning eller en registerstudie?).

Jusek

Fackförbundet Jusek, som organiserar jurister, ekonomer, systemvetare och liknande grupper, genomför sedan slutet av 1960-talet årliga enkätundersökningar av hur ny-examinerade personer inom Juseks område lyckas ta sig in på arbetsmarknaden. Undersökningarna redovisas inte i detalj, utan endast övergripande.

Den senaste undersökningen (Jusek 2013) gäller personer födda 1977-1991 som tagit examen under perioden september 2011 – augusti 2012. Totalt tog 7 823 personer examen inom Juseks ämnesområden under denna period. Undersökningen genomfördes i februari-mars 2013, och hade en svarsfrekvens på 33 %. Det gjordes sedan en tämligen omfattande bortfallsanalys (siffrorna för denna är inte redovisade i detalj, men i 2012 års undersökning intervjuades 578 personer i bortfallsanalysen, per telefon). Med hjälp av bortfallsanalysen viktades resultaten i enkätundersökningen, och Jusek menar att tillförlitligheten i undersökningen därför är mycket stor. Undersökningarna är dock inte redovisade i sådan detalj att en läsare kan bilda sig en egen uppfattning om denna tillförlitlighet.

Tabell 3: Resultat från Juseks arbetsmarknadsundersökning 2013 till examinerade 2011/12. Källa: (Jusek 2013).

Andel öppet arbetslösa av de nyexaminerade	Andel utan jobb ¹	Andel med anställning eller egen firma
7 %	ca 19 %	Drygt 70 %

¹Kategorin *utan jobb* beskrivs på följande sätt: ”läser vidare, inget arbete och föräldraledig/ sjukskrivnen, deltar i arbetsmarknadspolitisk åtgärd”.

Styrkor och svagheter

Juseks undersökningar har fördelen att finnas i en mycket lång tidsserie, och att de etableringskategorier som används är enkla och tydliga. Svagheter är dels att undersökningarna bara riktar sig till examinerade, att den bara riktar sig till studenter inom Juseks ämnesområden, att endast personer inom ett visst åldersspann undersöks, samt att undersökningarna är så översiktligt redovisade att man som läsare inte kan bilda sig en egen uppfattning om reliabilitet och validitet. Det finns därför ingen anledning att använda sig av Juseks resultat istället för SCB:s och UKÄ/HSV:s.

Svenskt Näringsliv

Organisationen Svenskt Näringsliv genomförde 2007-2012 årliga telefonundersökningar av arbetsmarknadsetableringen inom vissa grupper av examinerade. Resultaten publicerades under namnet Högskolekvalitet, och användes bl.a. till en ranking av högskoleutbildningar. Undersökningarna gäller alla studenter som examinerats under ett visst läsår inom områden som ”inte syftar till legitimationsyrken”. Exakt vad detta betyder redovisas inte, men förmodligen undantas åtminstone läkar-, sjuksköterske- och lärarexaminerade från undersökningen. Ytterligare personer undantas, ”i de fall de inte är representativa för undersökningen”¹. För att få en uppfattning om hur stor andel av högskolans studenter detta är kan man nämna att SCB, som också undersöker examinerade under ett läsår men som inte utesluter legitimationsyrkesutbildningar, anger sin population till 45 000 individer medan Svenskt Näringsliv anger populationen till 25 000 individer. Om avsikten är att undersöka personer med examen från grundutbildning vid den svenska högskolan så är urvalet alltså synnerligen skevt.

Den senaste undersökningen (Svenskt Näringsliv 2012) gällde studenter som tagit examen juli 2010 – juni 2011. 25 017 personer ingick i populationen, och 10 846 personer svarade. Svenskt Näringsliv redovisar inte hur många personer som tillfrågats, varför svarsfrekvensen är okänd. De redovisar inte heller några detaljer om hur telefonundersökningen genomfördes (vilka veckodagar, när på dygnet, fasta telefoner/ mobiler, osv.).

Resultatet av undersökningen säger att andelen sysselsatta 6-12 månader efter examen är 82 %. Med *sysselsatt* menas att personen är fast anställd, visstidsanställd, forskare, doktorand eller egenföretagare. Frågan som ställdes i enkäten var ”Vilken är din nuvarande huvudsysselsättning? (Ange ett alternativ)” och hade kategorierna *Anställd, tillsvidare (fast anställning)*; *Anställd, visstid (tidsbegränsad anställning)*; *Egen företagare*; *Studerande*; *Forskarutbildning eller doktorandtjänst*; *Arbetsökande*; och *Annat, nämligen _____*.

Styrkor och svagheter

Svenskt Näringslivs undersökningar har fördelen att de etableringskategorier som används är enkla och tydliga. Svagheter är att undersökningarna bara riktar sig till examinerade, att urvalet är skevt eftersom legitimationsyrkesutbildningar är undantagna, samt att undersökningarna är så översiktligt redovisade att man som läsare inte kan bilda sig en egen uppfattning om reliabilitet och validitet i övrigt.

Svenskt Näringslivs egna rapporter är dessutom skrivna på ett sätt som blandar undersökningsresultat med åsikter (vilket inte är förvånande; SN är en organisation för

¹ Exempel på denna icke-representativitet är att personerna har läst merparten av sina studier vid ett annat lärosäte, tog ut sin examen under den undersökta perioden men genomförde utbildningen tidigare, och att den angivna examen ”inte är representativ för undersökningen”.

opinionsbildning¹), och resultaten sammanfattas på ett sätt som ibland är direkt missledande².

Det finns därför ingen anledning att använda sig av Svenskt Näringslivs resultat istället för SCB:s och UKÄ/HSV:s.

Diskussion

De undersökningar som gjorts kring arbetsmarknadsetablering ger olika resultat, och de skiljer sig metodologiskt på två viktiga punkter: hur lång tid efter examen görs undersökningen, och vad menar man med arbetsmarknadsetablering.

Tabell 4: Olika mätningar av högskoleexaminerades etablering på arbetsmarknaden.

Mätning	Definition av att "ha jobb"	Tid efter examen	Andel med jobb
UKÄ/HSV 1	har arbetat minst en timme i november, årsinkomst >203 500 kr, inga tecken på arbetslöshet. De som inte kan mätas eller är studerande undantas.	6-18 mån, mäts under ett år	78 %
UKÄ/HSV 2	har arbetat minst en timme i november och inga tecken på arbetslöshet och har en årsinkomst mellan 172 200 och 2013 500 kr; <i>eller</i> har en årsinkomst >195 800 kr i kombination med tecken på arbetslöshet eller ej sysselsatt i november; <i>eller</i> är egenföretagare. De som inte kan mätas eller är studerande undantas.	6-18 mån, mäts under ett år	89 %
SCB 1	enkätfråga: "anställd eller egen företagare"	3-4 år	82 %
SCB 2	enkätfråga: "arbetade minst en timme" under veckan 12-18 april	3-4 år	93 %
Jusek 1	enkätfråga: "anställd" eller "med egen firma"	6-18 mån	Drygt 70 % ¹
Jusek 2	enkätfråga: ej öppet arbetslös	6-18 mån	93 % ¹
Svenskt Näringsliv	enkätfråga: "huvudsaklig sysselsättning är: i arbete"	6-12 mån	82 % ²

¹ Endast examinerade inom Juseks område.

² Endast examinerade från utbildningar som inte leder till legitimationsyrken.

Det framgår av Tabell 4 att den viktigaste parametern i dessa undersökningar är definitionen av att vara etablerad på arbetsmarknaden. Denna definition har två centrala delar:

1. Hur räknar man de som i vardagligt tal varken räknas som arbetslösa eller arbetande: studerande, föräldralediga, utlandsboende, osv?
2. Hur etablerad måste man vara för att räknas som etablerad?

¹ Svenskt näringsliv beskriver själva sin verksamhet så här: "Vi arbetar med opinionsbildning och kunskapsspridning, utvecklar nya idéer och tar fram konkreta förslag för att skapa ett bättre klimat för företagsamheten." [http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss, 2014-01-08]

² Ett tydligt exempel på detta finns på sidan 8 i (Svenskt Näringsliv 2012): "Det kan inte ses om ett acceptabelt resultat för den svenska högskolan att mer än var femte inte har ett jobb ett år efter examen." Här ges intrycket att undersökningen gäller hela högskolan, trots att den bara gäller utbildningar som inte leder till legitimationsyrken. Man får också intrycket att mer än en femtedel av de examinerade är arbetslösa, vilket inte är fallet. (9 % är arbetsökande, medan 13 % har fortsatt att studera eller är föräldralediga eller sjukskrivna eller annat.) Vidare gjordes undersökningen inte ett år efter examen, utan 6-12 månader efter examen.

Skillnaden mellan UKÄ/HSV 1 och 2 ligger till övervägande delen i punkt 2 ovan, hur etablerad man måste vara för att räknas som etablerad på arbetsmarknaden. Skillnaden mellan SCB 1 och 2 samt mellan Jusek 1 och 2 förklaras på samma sätt.

Den mycket strikta definitionen i UKÄ/HSV 1 kräver inte bara att man har jobb vid undersökningstillfället, utan att man har haft jobb i stort sett under hela det aktuella året. Å andra sidan exkluderas studenter, och föräldraledighet är inget hinder för etablering.

SCB och Svenskt Näringsliv kräver mindre för att personer ska anses ha ett jobb, men placerar å andra sidan studerande, föräldralediga, och ”annat” i separata kategorier, skilda från de som har jobb.

Examinerade och icke examinerade

Det är viktigt att komma ihåg att alla de ovan nämnda studierna begränsar sig till personer som tagit examen från högskolan. Många människor läser på högskolan utan att ta ut någon examen. En försiktig indikation på hur många dessa är får man genom att se till antalet personer som trädde in i högskolan läsåret 2009/10 var ca 108 700, medan antalet personer som fick sin första examen 2010 var ca 44 000.¹ Om siffrorna är representativa betyder det att 60 % av de som påbörjar högskolestudier inte tar examen.

SCB gjorde 2013 en enkätundersökning av arbetsmarknadsetableringen för alla som påbörjat högskoleutbildning läsåret 2005/06 och som samlat på sig minst 150 hp, oavsett om de tagit examen eller ej (SCB 2013). Personer som fortfarande var studerande undantogs, liksom personer som påbörjat en utbildning som ledde till ett legitimationsyrke (det framgår inte exakt vilka utbildningar detta är)². Respondenterna tillfrågades om deras huvudsysselsättning under en specifik vecka i april. 89 % av de examinerade kvinnorna och 95 % av de examinerade männen arbetade heltid. För de ej examinerade var motsvarande siffror 85 % respektive 92 %.

I UKÄ:s senaste etableringsrapport, från 2013, har etableringen bland icke-examinerade också undersökts. Gruppen begränsats till de som var registrerade under 2009/10, som inte varit registrerade under följande fem terminer, som inte har tagit ut en examen under den perioden, och som har tagit minst 75 % av poängen som krävs för utbildningen³. Den gruppen består av 22 775 individer, och knappt 70 % av dessa var etablerade (personer i fortsatta studier undantagna). För de examinerade är motsvarande siffra 78 %.

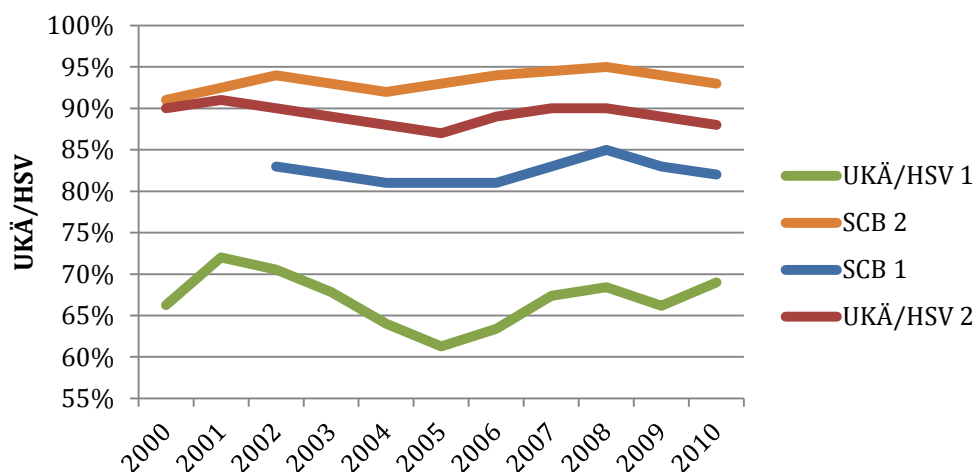
¹ Antalet högskolenybörjare, samt antalet utfärdade examina multiplicerat med andel förstagångsexaminerade, allt enligt UKÄ:s statistikdatabas.

² Undersökningens syfte verkar till stor del ha varit att jämföra etableringsgraden för examinerade och ej examinerade. Då är legitimationsyrkena inte intressanta.

³ För programstudenter är 75 % av utbildningen uppenbart, men för fristående kursare är det mindre självklart. UKÄ har satt gränsen till minst 135 poäng inom en och samma SUN-inriktning.

Utveckling över tid

En intressant fråga är naturligtvis hur graden av arbetsmarknadsetablering varierar över tid – blir det bättre eller sämre? Figur 1 visar utvecklingen för de fyra undersökningar som genomförts och redovisats på ett sådant sätt att en tidslinje kan konstrueras. Undersökningarnas variationer är mycket samstämmiga.



Figur 1: Arbetsmarknadsetablering över tid enligt olika undersökningar. Observera att SCB-undersökningarna bara genomförs vartannat år, varför de linjerna kan synas mer jämna än de i verkligheten är.

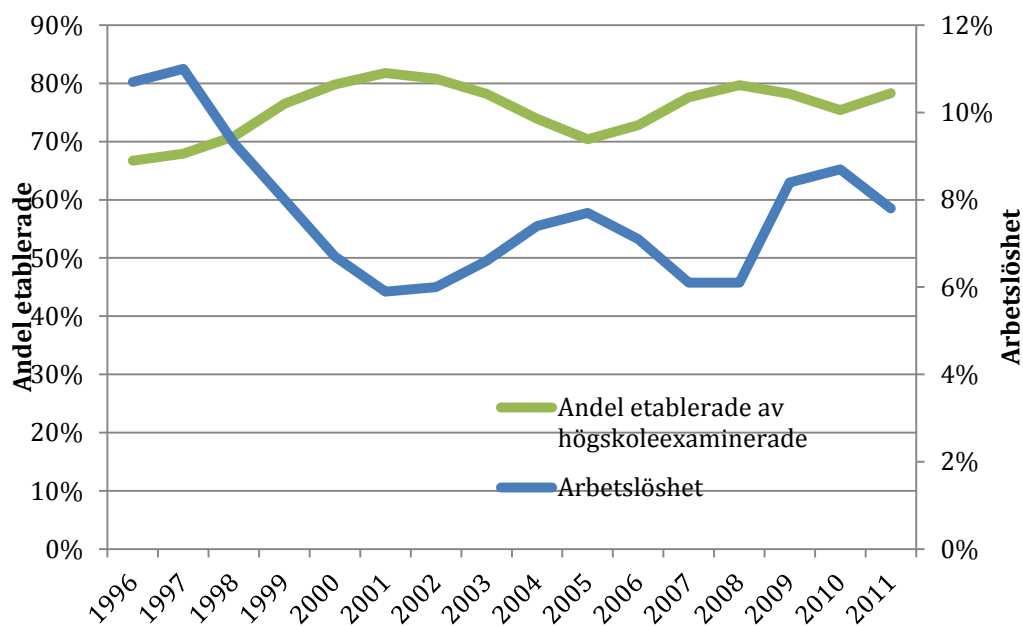
HSV 1: Andel etablerade på arbetsmarknaden av alla examinerade.

HSV 2: Andel etablerade eller med osäker ställning. Studerande och ej i populationen undantas.

SCB 1: Anställd eller egen företagare.

SCB 2: Arbetade minst en timme under specifik vecka i april.

Eftersom etableringsgraden rimligtvis också är beroende av det allmänna konjunkturläget kan det vara intressant att se etableringsgraden i relation till den allmänna arbetslösheten. Figur 2 visar att variationen i de högskoleexaminerades etableringsgrad mycket nära följer variationen i samhällets arbetslöshet i stort.



Figur 2: Högskoleexaminerades arbetsmarknadsetablering i relation till hela befolkningens arbetslöshet. Etableringsmättet är hämtat från (UKÄ 2013) och inkluderar inte människor med osäker ställning på arbetsmarknaden; studenter och ”ej i population” undantas. Arbetslöshetsmättet är hämtat från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) via www.ekonomifakta.se.

Skillnader mellan ämnesområden

Det är olika lätt att få jobb för personer med examen från högskola beroende på vilket ämnesområde deras examen ligger inom, vilket visas i tabellen nedan.

Tabell 5: Etablerade per huvudområde, året efter examen. Examinerade 200/10. Källa: (UKÄ 2013). Personer som studerar, som har flyttat utomlands eller som har avlidit ingår inte.

Ämnesområde	Andel etablerade	Antal personer
Vård och omsorg	83,7 %	11 832
Teknik	82,9 %	5 430
Lant- och skogsbruk	79,0 %	281
Undervisning	78,8 %	8 207
Juridik och samhällsvetenskap	75,6 %	9 148
Redovisas inte per ämnesområde	69,3 %	1 223
Naturvetenskap	68,6 %	1 470
Humaniora och teologi	52,9 %	967
Konstnärligt område ¹	35,4 %	537
Totalt	78,2 %	39 095

¹ Observera att etableringsmättet passar konstnärligt område mycket dåligt, eftersom många personer inom den gruppen driver egen firma och året efter examen inte har fått upp sina inkomster tillräckligt högt för att komma med i UKÄ:s kategori för etablerade. Jämför Tabell 7.

I SCB:s statistikdatabas kan man komma åt motsvarande uppgifter, som härör ur de enkätundersökningar som myndigheten genomför. I Tabell 6 visas siffror för 2010.

Tabell 6: Andel med jobb 3 år efter examen, per huvudområde av, examinerade 2010. Källa: SCB:s statistikdatabas. Studerande ingår inte.

Huvudområde	Andel med jobb	Antal personer
Undervisning	91 %	9 086
Vård och omsorg	92 %	8 157
Juridik och samhällsvetenskap	86 %	13 523
Konstnärligt område	85 %	613
Lant- och skogsbruk	85 %	308
Medicin och odontologi	84 %	1 835
Naturvetenskap och teknik	84 %	9 304
Humaniora och teologi ¹	75 %	2 632
Totalt	87 %	45 458

¹ Antalet personer i denna kategori är betydligt större än i tabell 5. Troligen förklaras detta genom att kategorin *redovisas inte per ämnesområde* i tabell 5 till stor del ligger här.

Generellt sett har personer med yrkesexamen lättare att få jobb än personer med generell eller konstnärlig examen, vilket visas i Tabell 7. Yrkesexamen står också för 2/3 av de utfärdade examina.

Tabell 7: Etablerade per examenstyp, året efter examen. Källa: (UKÄ 2013). Personer som studerar, som har flyttat utomlands eller som har avlidit ingår inte.

Examenstyp	Andel etablerade	Antal personer
Yrkesexamen	83 %	25 490

Generell eller konstnärlig examen

70 %

12 446

Jämförelse med andra utbildningsnivåer

Gymnasiet

SCB har gjort enkätundersökningar av personer som avgått från gymnasiet på samma sätt som för högskoleexaminerade (se ovan). Den senaste undersökningen (SCB 2012b) gäller etableringsstatus 2012 för personer som gått ut från gymnasiet läsåret 2008/2009. 96 000 personer gick ut gymnasiet under det läsåret, varav 43 000 från yrkesförberedande program. Enkäten skickades till 7 989 personer, och svarsfrekvensen var 52 %.

Tabell 8: Etablerade på arbetsmarknaden 2012 efter avslutat gymnasium 2008/09. Källa: (SCB 2012b).

Programtyp	Arbetade/ egen före- tagare	Arbetslös/ arbets- marknads- åtgärd	Studier	Föräldra- ledig	Annat
Yrkesförberedande	62 %	12 %	19 %	2 %	6 %
Studieförberedande	31 %	6 %	56 %	1 %	5 %
Totalt	44 %	9 %	40 %	1 %	5 %

Frågan om hur många som har jobb enligt den vidaste definitionen, dvs. att man arbetar minst en timme under en given vecka i april, besvarades också genom SCB:s enkät. 67 % av de gymnasieavgångna arbetade minst 1 timme under mätveckan 16-22 april 2012. För de yrkesförberedande programmen var andelen 78 %, och för de studieförberedande 57 %.

2012 gjorde SCB också en registerbaserad undersökning av gymnasieavgångna personers arbetsmarknadsetablering (SCB 2012a), som liknade UKÄ/HSV:s undersökningar av högskoleexaminerade (se sid. **Error! Bookmark not defined.**). En viktig skillnad är att SCB undersökte etableringen 3 år efter avslutade studier, medan UKÄ/HSV tittar på etableringen efter 1 år. SCB undersökte personer som gått ut från gymnasiet läsåret 2006/07 och vilken etableringsstatus de hade 2010. Kategorierna motsvarar de som UKÄ/HSV använde sig av (se sid. **Error! Bookmark not defined.**).

Tabell 9: Etablerade på arbetsmarknaden 2010 efter avslutat gymnasium 2006/07. Källa: (SCB 2012a).

Programtyp	Etablerade	Osäker ställning	Svag ställning	Utanför	Studerande
Yrkesförberedande	39 %	12 %	15 %	4 %	25 %
Studieförberedande	18 %	5 %	10 %	3 %	63 %
Totalt	29 %	9 %	13 %	4 %	45 %

Yrkeshögskolan

Myndigheten för yrkeshögskolan undersöker arbetsmarknadsetableringen för de som examinerats från yrkeshögskoleutbildningar och kvalificerade yrkesutbildningar. Undersökningarna har gjorts sedan 1999 och genomförs av SCB året efter examen genom enkäter.

Den senaste undersökningen (Myndigheten för yrkeshögskolan 2013) riktade sig till personer som examinerats 2011. Enkäten skickades 2012 till samtliga 11 976 examinerade och hade en svarsfrekvens på 66 %. Resultaten visas i tabellen nedan.

Tabell 10: Arbetsmarknadsetablering 2012 för examinerade från Yrkeshögskoleutbildningar och kvalificerade yrkesutbildningar 2011. Källa: (Myndigheten för yrkeshögskolan 2013).

Kategori	Andel
I arbete (inklusive sjukskriven, föräldraledig)	87 %
Arbetslös/arbetsmarknadspolitisk åtgärd	7 %
Studerande	4 %
Annat	2 %

Kategorierna i tabellen ovan är de som användes i enkäten och frågan var ”Vilken är din huvudsakliga sysselsättning idag?”

Myndigheten för yrkeshögskolan publicerade 2012 även en registerstudie av arbetsmarknadsetableringen för examinerade från kvalificerade yrkesutbildningar 2004-2008 (Myndigheten för yrkeshögskolan 2012). Den studien använde sig av samma kategorier som UKÄ/HSV:s etableringsundersökningar (se sid. **Error! Bookmark not defined.**). Resultaten för de som examinerats under 2008, och vars etableringsstatus gäller 2009, visas i Tabell 11.

Tabell 11: Etablering på arbetsmarknaden för examinerade från KY-utbildningar 2008. Källa: (Myndigheten för yrkeshögskolan 2012).

Kategori	Andel
Etablerade på arbetsmarknaden	52 %
Osäker ställning på arbetsmarknaden	17 %
Svag ställning på arbetsmarknaden	17 %
Utanför arbetsmarknaden	3 %
Studier	10 %

Kommentar: Totalt antal examinerade 2008 var 8 148 st.

OECD

OECD samlar in statistik om utbildning från sina medlemsländer, plus några länder till, och publicerar varje år en rapport om detta som kallas *Education at a Glance* (OECD 2013). Den innehåller inte etableringsdata av det slag som presenterats tidigare i detta avsnitt, alltså där man mäter hur många som fått jobb inom en viss tid efter examen. Men den

innehåller statistik över grad av arbetslöshet bland den vuxna befolkningen i relation till utbildningsnivå.

Tabell 12: Anställningsgrad 2011 bland 25-64-åringar. Källa: (OECD 2013).

	Pre-primary and primary education	Lower secondary education	ISCED 3C (short programme)	Upper secondary education		Post-secondary non-tertiary education	Tertiary education		All levels of education
				ISCED 3C (long programme)/ 3B	ISCE D 3A		Type B	Tertiary-type A and advanced research programmes	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
OECD									
Australia	52	70	a	84	77	85	81	86	78
Austria	x(2)	55	69	77	76	85	85	88	76
Belgium	37	56	a	73	73	83	83	85	70
Canada	43	60	a	x(5)	72	79	81	82	76
Chile	59	68	a	x(5)	73	a	80	79	72
Czech Republic	c	43	a	73	78	x(5)	x(8)	83	74
Denmark	45	62	74	80	76	c	82	86	78
Estonia	c	51	a	74	73	77	77	81	73
Finland	44	63	a	a	74	90	83	85	75
France	41	64	a	73	75	c	85	83	72
Germany	47	60	a	78	61	84	88	88	78
Greece	48	61	x(4)	70	60	66	72	76	63
Hungary	13	40	a	65	68	71	81	79	64
Iceland	74	c	80	86	76	90	92	88	83
Ireland	35	53	61	x(5)	65	64	77	83	66
Israel	37	58	a	76	69	a	78	85	72
Italy	29	58	61	70	72	75	70	79	64
Japan	x(5)	x(5)	x(5)	x(5)	73	a	73	84	76
Korea	61	68	a	x(5)	71	a	74	78	72
Luxembourg	61	62	65	69	71	75	83	86	74
Mexico	59	68	a	66	73	a	76	79	67
Netherlands	52	66	x(4)	76	82	81	80	88	77
New Zealand	x(2)	64	79	78	81	88	82	86	79
Norway	c	68	a	82	79	85	90	90	83
Poland	x(2)	40	a	63	69	69	x(8)	85	68
Portugal	62	74	x(5)	x(5)	79	79	x(8)	83	71
Slovak Republic	c	32	x(4)	66	74	x(5)	81	82	69
Slovenia	22	49	a	67	73	a	83	89	71
Spain	40	60	a	68	67	c	75	80	64
Sweden	49	72	a	x(5)	83	84	85	90	83
Switzerland	66	69	69	83	76	87	92	87	83
Turkey	49	60	a	65	59	a	x(8)	76	56
United Kingdom	21	43	66	78	78	c	82	84	75
United States	52	51	x(5)	x(5)	67	x(5)	76	81	71
OECD average	46	58	m	74	73	80	81	84	73
EU21 average	40	55	m	72	73	77	81	84	72

Other G20									
Argentina	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Brazil	65	72	x(5)	x(5)	70	a	x(8)	85	70
China	m	m	m	m	m	m	m	m	m
India	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Indonesia	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Russian Federation	27	52	x(4)	78	68	x(4)	79	86	77
Saudi Arabia	m	m	m	m	m	m	m	m	m
South Africa	m	m	m	m	m	m	m	m	m
G20 average	m	m	m	m	m	m	m	m	m

Kommentar: a = ej applicerbart; n = negligerbart; m = data ej tillgängligt; x = data ingår i en annan kategori ("x(2)" innebär att data är inkluderat i siffran i kolumn 2).

Upper secondary education betyder i Sveriges fall gymnasiet, och det är kolumn 5 som ger siffran för hela gymnasiet. Av den svenska befolkningen med gymnasium som högsta utbildningsnivå har alltså 83 % jobb. Av de som har en kort yrkeshögskoleutbildning (mindre än 2 år) som högsta utbildningsnivå har 84 % jobb (kolumn 6), och av de som har en lång yrkeshögskoleutbildning eller en kort högskoleutbildning (= 2 år) har 84 % jobb. Av de som har lång högskoleutbildning (3 år eller mer) har 90 % jobb.

Kolumnen längst till höger i tabellen visar etableringsgraden för hela befolkningen, och den kan jämföras med den näst sista kolumnen, som visar etableringsgraden för de som har examen från minst en treårig högskoleutbildning. För Sveriges del har de högskoleutbildade 7 procentenheters högre etableringsgrad. För Schweiz är motsvarande siffra 4, för Danmark 8, för Storbritannien 9, för Tyskland 10 och USA 10, för Nederländerna 11, och för Spanien 16.

Sammanställning

Det finns ingen undersökning som samtidigt mäter etableringsgraden för högskolan, gymnasiet och yrkeshögskolan, men SCB, UKÄ/HSV och Myndigheten för yrkeshögskolan har gjort undersökningar som är tillräckligt lika varandra för att man ska våga sig på en jämförelse mellan dessa tre utbildningstyper. Tabell 13 visar en sådan jämförelse.

På grund av de olika mättillfällena är Tabell 13 inte helt lätt att tolka. Det är tydligt att de med enbart gymnasieutbildning i högre utsträckning riskerar att hamna i arbetslöshet än de som har examen från yrkeshögskola eller högskola. Det ser också ut som att personer med examen från yrkeshögskolan har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden än personer med examen från högskolan, men mätningarna är gjorda vid olika tillfällen. De med högskoleexamen har haft längre tid på sig att etablera sig, och eftersom etableringsdefinitionen till betydande del handlar om inkomst under ett helt år kan detta spela stor roll. Man kan notera att andelen direkt arbetslösa är densamma för högskolan som för yrkeshögskolan.

Tabell 13: Sammanställning av etableringsgraden för avgångna/examinerade vid högskolan, yrkeshögskolan och gymnasiet, enligt HSV:s kategorier. Källor: (HSV 2011), (SCB 2012a) och (Myndigheten för yrkeshögskolan 2013).

Utbildning	Andel i studier	Av de som inte är i studier				
		Etablerade	Osäker ställning	Svag ställning	Utanför	Tot.
Högskola (2009, 6-18 mån. efter examen)	8 %	78 %	11 %	9 %	3 %	100 %
Yrkeshögskola (2009, 0-12 mån. efter examen)	10 %	58 %	19 %	19 %	3 %	100 %
Gymnasium, studieförberedande (2010, 3-4 år efter avgång)	63 %	49 %	14 %	27 %	8 %	100 %
Gymnasium, yrkesförberedande (2010, 3-4 år efter avgång)	25 %	52 %	16 %	20 %	5 %	100 %

Kommentar: Observera att tidpunkten för uppföljning varierar mellan utbildningarna, vilket framförallt missgynnar yrkeshögskolan.

Man kan också använda SCB:s kategorier för en jämförelse mellan högskolan, yrkeshögskolan och gymnasiet.

Tabell 14: Sammanställning av etableringsgraden för avgångna/examinerade vid högskolan, yrkeshögskolan och gymnasiet, med SCB:s kategorier. Källor: (SCB 2010a), (Myndigheten för yrkeshögskolan 2012) och (SCB 2010b).

Utbildning	Andel som studerar, inklusive forskarstudier	Av de som inte studerar			
		I arbete	Arbetslös/arbetsmarknadspolitisk åtgärd	Annat	Tot.
Högskola, forskarutbildning (2010, 3-4 år efter examen)	3 %	92 %	5 %	3 %	100 %
Högskola, grundutbildning (2010, 3-4 år efter examen)	5 %	95 %	3 %	2 %	100 %
Yrkeshögskola (2012, 0-12 mån. efter examen)	4 %	91 %	7 %	2 %	100 %
Gymnasium, teoretiskt (2010, 3-4 år efter avgång)	56 %	73 %	14 %	11 %	100 %
Gymnasium, praktiskt (2010, 3-4 år efter avgång)	19 %	79 %	15 %	7 %	100 %

Kommentar: Observera att tidpunkten för uppföljning varierar mellan utbildningarna, vilket framförallt missgynnar yrkeshögskolan.

Det är tydligt i Tabell 14 att personer med enbart gymnasieutbildning i högre utsträckning riskerar att hamna i arbetslöshet än personer som har examen från yrkeshögskola eller högskola. Det är dock svårare att tolka skillnaderna mellan högskolan och yrkeshögskolan. Personer som examinerats från yrkeshögskolan har förvisso arbete i lägre utsträckning än personer som examinerats från högskolan, men mätningen har skett mycket snabbare efter examen för yrkeshögskolan. Grupperna har också tillfrågats under olika år.

OECD:s statistik ser till den arbetsföra befolkningen som helhet och grupperar den efter högsta utbildningsnivå. Tabell 15 visar detta för Sveriges del.

**Tabell 15: Andel av befolkningen 16-64 år i arbete, uppdelat per högsta utbildningsnivå.
Källa: (OECD 2013).**

	Andel som arbetade minst 1 timme under mätveckan i april 2011
Högskola, tre år eller mer	90 %
Högskola eller yrkeshögskola, 2 år	85 %
Yrkeshögskola, mindre än 2 år	84 %
Gymnasium	83 %

Tabell 15 visar att personer med en högskoleexamen om tre år eller mer i högre utsträckning har jobb än personer med examen från yrkeshögskolan eller med kortare högskoleutbildning. Siffrorna gäller dock hela den arbetsföra befolkningen, och det är troligen betydande skillnader i genomsnittsalder för de olika utbildningsgrupperna.

”Rätt jobb”

Arbetsmarknadsetablering handlar inte bara om hur snabbt personer får jobb efter avslutad utbildning och i vilken grad de får jobb, utan också om de får ett jobb som passar utbildningen, dvs. om de får ”rätt” jobb. Detta är dock ett svårångat begrepp. Det finns vissa enkla fall – utbildningar med tydligt fokus mot ett visst yrke och personer som efter utbildningen vill ha det yrket. Men i många fall är det svårare att avgöra vilka jobb som är rätt och fel. Utbildningar som inte har så tydlig yrkesinriktning och personer som är glada över att få göra något annat än det utbildningen fokuserade på gör det svårt att tala om rätt och fel jobb.

SCB

I en registerundersökning 2007 jämförde SCB personers utbildning (examen) med deras yrke 2004; undersökningen gäller alltså endast anställda (SCB 2007). Utbildningarna var ämnesklassade enligt SUN 2000 och yrkena efter SSK. Utbildningarna och yrkena matchades sedan med varandra. SCB var väl medvetna om metodens begreppsliga begränsningar:

Att personer med en viss utbildning är spridda över många olika yrkesfält kan ha olika förklaringar. Å ena sidan kan det betyda att utbildningen passar bra inom flera professioner. Å andra sidan kan förklaringen vara att personer med viss utbildning har svårt att finna jobb och därför måste söka brett och så småningom får arbete inom vitt skilda områden.

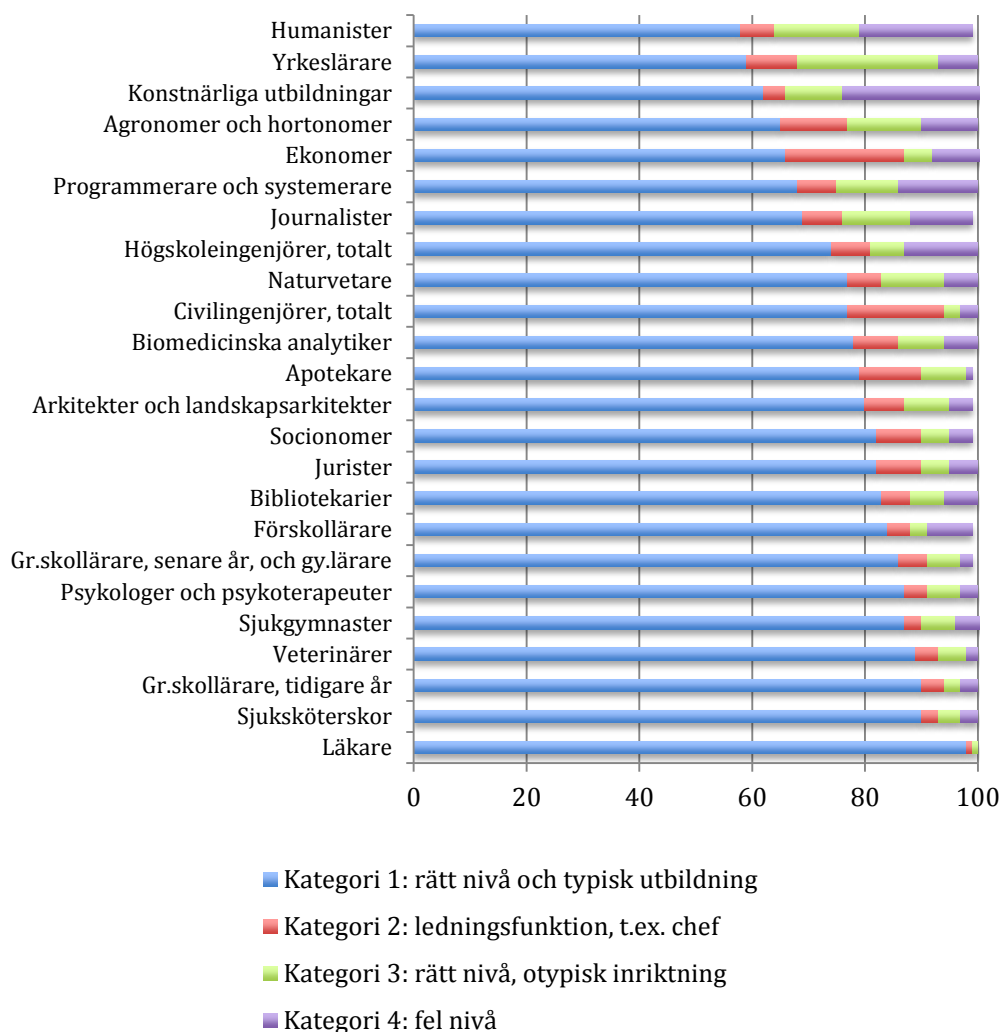
(SCB 2007 sid.4)

För varje utbildning delades yrkena in i fyra kategorier:

1. Rätt utbildningsnivå och rätt inriktning.
2. Ledningsfunktion, t.ex. chef
3. Rätt utbildningsnivå men fel inriktning
4. Fel utbildningsnivå: yrket

Rätt utbildningsnivå innebar att yrket krävde kompetens motsvarande eftergymnasial utbildning, av något slag. *Rätt utbildningsinriktning* innebar att utbildningen passade yrkesinnehållet eller att utbildningen av annan anledning bedömts vara särskilt lämplig för yrket.

Observera att huvudregeln för att avgöra om ett yrke hade rätt inriktning relativt en utbildning var att andelen förvärvsarbetande inom det yrket skulle vara större inom den aktuella utbildningen än bland högskoleutbildade totalt. Folk från den aktuella utbildningen skulle alltså vara överrepresenterade i det aktuella yrket. Det innebär att ”rätt” inriktning snarast betyder ”typisk” eller ”vanlig” inriktning.



Figur 3: Andel personer med "rätt jobb" för olika utbildningar. Från (SCB 2007). Observera att populationen bara innefattar personer med anställning, och att företagare alltså inte ingår. Det ger ett skevt resultat för t.ex. konstnärliga utbildningar, där andelen egenföretagare är stor.

Föga förvånande är det personer med de utbildningar som har tätast koppling till ett yrke som i störst utsträckning har "rätt jobb". Humaniora, agronomi & hortonomi, journalistik och naturvetenskap framstår istället som generalistutbildningar, där många av de examinerade får jobb inom andra områden. Något mer förvånande är kanske att yrkeslärare i hög utsträckning får jobb som kräver högskoleutbildning men som inte matchar utbildningens inriktning¹.

¹ Möjligen förklaras det med att t.ex. en yrkeslärare i byggnadsteknik får arbete inom byggsektorn, vilket eventuellt inte räknas som rätt inriktning.

I de enkätundersökningar som SCB skickar ut vartannat år (se ovan) ställs också frågor om ”rätt” jobb. I (SCB 2010b) undersöktes högskoleexaminerade 2006/07 och deras etablering 2010. 90 % av de som arbetade i april 2010 uppgav att arbetet helt eller delvis var inom det område som utbildningen var riktad mot. 84 % uppgav att arbetet motsvarade deras utbildningsnivå. I (SCB 2010a) gjordes motsvarande undersökning för gymnasiet. Av de som uppgav att de arbetade i april 2010 (61 %) var det 50 % som arbetade inom ett annat område än det som utbildningen varit inriktad mot. 25 % hade ett arbete som bara krävde grundskolekompetens.

Både för gymnasiet och högskolan var det 90 % av de som hade jobb som uppgav sig vara ganska eller mycket nöjda med sitt arbete.

I Svenskt Näringslivs undersökningar (se sid. 9) ställs också frågan om respondenterna upplever sig ha ett kvalificerat jobb: ”Mot bakgrund av nivån på din utbildning, hur kvalificerat är ditt nuvarande arbete? i) Jag är överkvalificerad ii) Mina arbetsuppgifter ligger i nivå med min utbildning iii) Mina arbetsuppgifter är mer avancerade än min utbildning syftar till.” I (Svenskt Näringsliv 2012) svarar 67 % av samtliga svarande att de har ett kvalificerat jobb¹, vilket innebär 82 % av de som svarade att de hade jobb. Det är viktigt att komma ihåg att utbildningar som leder till legitimationsyrken (läkare, lärare, sjuksköterskor, osv.) inte ingår i dessa undersökningar.

UKÄ

I sin senaste etableringsstudie (2013) undersökte UKÄ i vilken utsträckning examinerade fick jobb inom förväntade yrkesområden och om jobben hade krav på högskoleutbildning. Studien överlappar till stora delar med SCB:s undersökning (se ovan), men helt kort kan nämnas att av de examinerade som var etablerade på arbetsmarknaden var det 90 % som hade jobb med krav på högskoleutbildning.

¹ Troligen ingår även de som svarat att de är underkvalificerade för sitt arbete i de 67 %.

Obesvarade frågor

Trots att det samlas in mycket statistik om arbetsmarknadsetablering saknas det idag svar på flera viktiga frågor:

- *Jämförelse mellan olika utbildningsformer*
Det har inte gjorts några undersökningar som jämför gymnasiet, yrkeshögskolan och högskolan vad gäller arbetsmarknadsetablering. En sådan undersökning skulle inte vara helt lätt att göra, eftersom de olika utbildningsformerna rekryterar så olika typer av studenter, men med lämpliga begränsningar av populationen skulle en jämförelse ändå vara möjlig.
- *”Rätt jobb”*
Om en person har ett jobb utanför sin utbildnings område kan detta bero på att personen inte lyckats få ett jobb inom det önskade området, men också på att utbildningen är bred och användbar även utanför det egna området. Det går inte utifrån registeruppgifter avgöra vilken orsak som gäller i ett enskilt fall, utan frågan måste undersökas medelst enkät eller intervju. Där måste frågorna vara konstruerade på ett sätt som tydligt fångar dels om det nuvarande arbetet ligger i linje med utbildningen, dels om respondenten hellre skulle vilja ha arbete inom något annat område (ett område som hen saknar utbildning för eller som hen inte lyckas få jobb inom).
- *Leder utbildningen till jobb?*
I många fall är den mest intressanta frågan i relation till utbildning och arbetsmarknad huruvida utbildningen leder till jobb eller inte, dvs. om man inte har jobb före utbildningen, får man då jobb efteråt? Och om man har jobb före utbildningen, leder den då till ett ”bättre” jobb? För högskolans del är denna fråga inte helt lätt att undersöka, eftersom studenter kan läsa av olika skäl, under lång tid, och stundtals kombinera studier och arbete.

Referenser

- HSV (2011). *Etableringen på arbetsmarknaden*, 2011:16R.
- Jusek (2013). *Efter examen. Jobb och löner för nyexaminerade 2013*.
[http://www.jusek.se/Global/Images/AMU_2013_webb.pdf]
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2012). *Etablering på arbetsmarknaden för studerande från kvalificerade yrkesutbildningar med avslut 2004-2008*.
[<https://www.myh.se/Publikationer/Etablering-pa-arbetsmarknaden-2004-2008/>]
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2013). *Studerandes sysselsättning 2012. YH- och KY-studerande som examinerades 2011*.
- OECD (2013). *Education at a Glance: OECD Indicators*. OECD Publishing.
[<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-en>]
- SCB (2007). *Sambandet mellan utbildning och yrke. En studie om högskoleutbildningar*.
Temarapport 2007:1.
- SCB (2010a). *Inträdet på arbetsmarknaden. Gymnasieavgångna 2006/2007*. Temarapport 2010:5.
- SCB (2010b). *Inträdet på arbetsmarknaden. Examinerade från högskolan 2006/2007*.
Temarapport 2010:6.
- SCB (2011). *Etablering på arbetsmarknaden tre år efter gymnasieskolan*. Temarapport 2011:1.
- SCB (2012a). *Etablering på arbetsmarknaden tre år efter gymnasieskolan*. Temarapport 2012:5.
- SCB (2012b). *Inträdet på arbetsmarknaden. Gymnasieavgångna 2008/09*. Temarapport 2012:7.
- SCB (2013). *Inträdet på arbetsmarknaden för universitet- och högskolestuderande. Nybörjare 2005/06*. Temarapport 2013:3.
- Svenskt Näringsliv (2012). *Högskolekvalitet 2012*. [<http://hogskolekvalitet.se/Om-Hogskolekvalitet/>]
- Svenskt näringsliv (2013). *Högskolekvalitet för bättre matchning och fler jobb – så rustar vi studenter för ett modernt arbetsliv*.
- UKÄ (2013). *Etablering på arbetsmarknaden 2011. Examinerade läsåret 2009/10*. Rapport 2013:11.



GÖTEBORGS UNIVERSITET

MATCHNINGSPROBLEM PÅ HÖGUTBILDADES ARBETS- MARKNAD

En översikt av den svenska debatten till SUHF:s
programutskott

Daniel Berlin/ Enheten för analys och utvärdering

RAPPORT: 2014:02

Innehållsförteckning

Matchningsproblematiken	3
Överutbildning	3
Varför är överutbildning problematiskt?	4
Hur överutbildning definieras och mäts.....	4
Bilder av överutbildningens omfattning	5
Summering av överutbildningsdebatten.....	6
Utbildningsinriktning- på rätt jobb?.....	7
Hur fel är felutbildningen?	8
Anställningsbarhet.....	9
Hur nöjda är företagen med studenterna?	9
Vilka färdigheter är viktiga?	10
Vad bör göras åt matchningsproblematiken?	13
Incitamentsstrukturer.....	13
Lärosätena	13
Arbetsgivarna	14
Sammanfattande kommentarer.....	14
Citerade arbeten.....	17

Matchningsproblematiken

I den offentliga debatten om högskolans koppling till arbetsmarknaden har diskussionen om matchning haft en framträdande roll. Termen matchning kan ha lite olika betydelser i olika sammanhang, men allmänt handlar det om hur väl utbud och efterfrågan möts på arbetsmarknaden (Karlsson & Skånberg, 2012). Det dominerande budskapet i diskussionen har varit att det råder *mismatch* på den svenska arbetsmarknaden – utbud och efterfrågan på högutbildade möts inte i tillräcklig utsträckning. Matchningsdebatten har framför allt fokuserat på utbudssidan, och lärosätena har hamnat i skottgluggen för sin bristande förmåga att leverera rätt typ av studenter till den svenska arbetsmarknaden.

I den här rapporten kartläggs den svenska matchningsdiskussionen. Syftet är att redovisa debattens dominerande ståndpunkter och det empiriska underlag de bygger på. En övergripande slutsats av denna kartläggning är att debatten om matchning delvis är uppblåst och att det stundtals höga tonläget inte fullt ut motsvaras av lärosätens eller arbetsgivares attityder till nyexaminerades kunskaper. Genomgången av debatten indikerar också att det finns utrymme rikta mer uppmärksamhet mot efterfrågesidan och en djupare problematisering av arbetsgivares rekryteringsmönster.

Den svenska matchningsdiskussionen har huvudsakligen berört tre aspekter. Den första aspekten är *överutbildning*, det vill säga att arbetets kvalifikationskrav inte matchar utbildningsnivån. Den andra delen rör felfördelningar mellan *utbildningsinriktningar*, det vill säga att studenter väljer utbildningar inom områden där det finns överskott av arbetskraft, men väljer bort sektorer där det idag råder brist på kompetent personal. Den tredje aspekten rör *anställningsbarhet*, att utbildningarnas innehåll inte i tillräcklig utsträckning förbereder studenterna för arbetsmarknaden. I det följande redogörs för dessa tre aspekter av matchningsdiskussionen.¹ Därefter ägnas ett särskilt avsnitt åt att redogöra för olika åtgärdsförslag som siktar på att komma till rätta med matchningsproblematiken. Rapporten avslutas med sammanfattande kommentarer.

Överutbildning

En del av matchningsdebatten handlar om *överutbildning*. Många företrädare för högskolesektorn har reagerat negativt på begreppet överutbildning eftersom det signalerar en snäv förståelse av – och ett nedvärderande förhållningssätt till – bildning och utbildning. Begreppet tolkas lätt som att människor skulle ha 'för mycket utbildning', vara 'alltför bildade' eller 'kunna för mycket'. Ur den synvinkeln är begreppet problematiskt.

Samtidigt är det viktigt att påpeka att över (och under) utbildning i den vetenskapliga litteraturen handlar om anpassningen mellan yrkets krav och utbildningens innehåll. Den intressanta frågan i forskningen tycks vara hur arbetsmarknaden "på ett bra sätt kan utnyttja dem som valt att utbilda sig eller om utbildning bara blir en signal för arbetsgivaren som

¹ Rapporten koncentreras till den svenska debatten. Likartade diskussioner förs dock även internationellt, se exempelvis (Tomlinson, 2012).

anställer en högre utbildad person för att utföra den arbetsuppgift som någon med lägre utbildning utförde tidigare.” (Persson, 2010).

Även om överutbildningslitteraturens dominerande budskap inte tycks vara att folk skulle ha för mycket utbildning i största allmänhet, så kan dess tydliga fokus på relationen mellan yrke och utbildning ändå sägas kommunicera en begränsad syn på utbildningens roll. Att utbildning och bildning har ett värde utöver den nytta den gör i arbetslivet tål att upprepas många gånger. I denna rapport ska vi dock tillfälligtvis bortse från dylika principiella invändningar för att istället borra djupare i hur överutbildningsdiskussionen ser ut på ett mer operativt plan.

Varför är överutbildning problematiskt?

Ett första problem med överutbildning anses vara att den är samhälls- och företagsekonomiskt olönsam, eftersom produktiviteten är som högst på jobb som tar tillvara arbetstagens hela kompetens. Dessutom leder överutbildning till så kallad *skill bumping*, vilket betyder att jobbkonkurrensen bland lågutbildade personer ökar när högutbildade får jobb som tidigare sköttes av lägre utbildad personal. Alla håller dock inte med om att överutbildning nödvändigtvis är negativt för produktiviteten. Högskoleutbildade personer kan öka kvaliteten i arbetet, och utveckla arbetsuppgifterna på ett sätt som en lägre utbildad person inte är kapabel till (Persdotter, 2009). Att anställa högutbildade personer skapar dessutom en kompetensberedskap i företaget om dess verksamhet utvecklas mot mer kvalificerade uppdrag.

På det individuella planet kan överutbildning leda till utträkning, när avancerade utbildningar inte kommer till användning i rutinartade eller snabbt inlärdas uppgifter. Dessutom tycks den ekonomiska utbildningspremien vara lägre vid överutbildning. En överutbildad person får inte lika bra betalt för de insatser man gjort under studietiden som de som anställs på ”rätt” nivå. Å andra sidan gör längre utbildningar personer redo att ta mer kvalificerade arbeten om en sådan efterfrågan skulle uppstå. På så sätt bidrar utbildning till rörlighet på arbetsmarknaden.

Hur överutbildning definieras och mäts

Någon allmänt vedertagen, teoretiskt grundad och precis definition av överutbildning tycks inte finnas. Vissa forskare har definierat överutbildning som en utbildning vars längd med *två år* överstiger utbildningskravet för det arbete man har. Andra forskare har dragit gränsen vid *ett år* över kravet. Hur överutbildning definieras spelar en viss roll för de beräkningar som görs, men enligt Karlsson och Skånberg (2012) är resultaten från de studier som använder ettårs- respektive tvåårsgränsen ”slående lika”.

För att skatta huruvida en person är överutbildad eller inte används information om personens formella utbildning och om de utbildningskrav som ställs i yrket. Information om den formella utbildningen hämtas antingen från registerdata eller genom att personer själva får ange vilken utbildning de har. Registerdatan är vanligen baserad antingen på

Svenske Utbildningsnomenklatur (SUN) eller den internationella *International Standard Classification of Education (ISCED)* som utvecklats av UNESCO.

När det gäller att bestämma yrkets kvalifikationskrav tycks tre olika metoder vara de mest förekommande. *Den första metoden* baseras på en beräkning av den genomsnittliga eller den mest förekommande utbildningen för personer i ett visst yrke. Över- och underutbildning beräknas sedan genom att jämföra en individs utbildning med den genomsnittliga/mest förekommande utbildningen. *Den andra metoden* bygger på självrapportering, det vill säga att arbetstagare anger sin subjektiva uppfattning om vilken utbildning som krävs i yrket. I forskningen på svenska förhållanden har de så kallade *Levnadsnivåundersökningarna (LNU)* ofta använts. *Den tredje metoden* är att använda jobbanalyser där någon form av expertbedömning görs av vilken utbildning som krävs för ett yrke. Yrkesklassificeringar i form av *Socioekonomisk indelning (SEI)* och *Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK)* används i dessa fall. Båda dessa indelningar är något till åren komna, och många yrken har förändrats sedan klassificeringen gjordes.

Studier om förekomst av överutbildning i Sverige har använt olika mätmetoder. En meta-genomgång av internationell forskning indikerar att (när det gäller akademiker) andelen överutbildade är lägst när yrkesinnehavarnas genomsnittliga utbildning används som kvalifikationsindikator. Detaljerade jobbanalyser och självrapportering tenderar att ge ungefär samma andel överutbildade. Dock ligger SEI och självrapportering närmare varandra än SSYK (Persson, 2010).²

Bilder av överutbildningens omfattning

Det finns olika bilder av hur utbredd överutbildningen är i Sverige. Skattningarna av andelen överutbildade i den totala svenska arbetskraften varierar mellan en knapp tiondel och ca en tredjedel av arbetskraften. Skattningsdifferenserna beror troligen delvis på att olika mätmetoder och data använts. När det gäller överutbildning bland akademiker tyder vissa beräkningar på att den är såpass hög som 40-50% av arbetskraften. Här följer en kort sammanställning av ett urval av de undersökningar som gjorts.

Den så kallade *Långtidsutredningen* beskriver överutbildning som ett verkligt snarare än ett skenbart problem, som dessutom ökat över tid. Utredningen noterar särskilt att ökningen i överutbildning inte kan förklaras av felutbildning (fel inriktning), eftersom de flesta ändå jobbar med sådant som är relaterat till utbildningsämnet (Angelov, Johansson, & Kennerberg, 2008).

Tåhlin (2007) uppskattar andelen överutbildade år 2000 till 36%. Tåhlin har bedömt kvalifikationskrav med hjälp av självrapportering från *Levnadsnivåundersökningarna (LNU)*. Överutbildad är den som har en utbildning som är minst två år längre än vad som krävs för jobbet. Tåhlin diskuterar också särskilt överutbildningen bland akademiskt utbildade personer, dvs personer med minst sex års utbildning efter grundskolan. Enligt Tåhlin har överutbildningen bland akademiker under lång tid legat kring 40-50%

² Se Persson 2010 för mer detaljer om mätmetoder.

Le Grand, Szulkin och Tåhlin (2004) finner att 37% av arbetskraften på den svenska arbetsmarknaden är överutbildade. Även denna studie bygger på Levnadsnivåundersökningarna (LNU). En majoritet av de överutbildade har rätt inriktning på utbildningen (Le Grand, Szulkin, & Tåhlin, 2004). I en rapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen 2010 (Le Grand, Szulkin, Tibajev, & Tåhlin, 2010) anges att andelen överutbildade är över 50% av arbetskraften. Även denna studie grundar sig på Levnadsnivåundersökningarna (LNU).

Johansson och Katz (Johansson & Katz, 2007) beräknar andelen överutbildade till 31%, och andelen underutbildade till 19%. Andelen med adekvat utbildning är 50%. Utbildningsnivå mäts med Svensk utbildnings nomenklatur (SUN) och yrkets kvalifikationsgrad med Socioekonomisk indelning (SEI).

De undersökningar som pekar på att överutbildningen är relativt omfattande har i debatten använts av Svenskt Näringsliv, Framtidskommissionen, Långtidsutredningen och SACO. Men bilden som ges i dessa undersökningar ifrågasätts också. Bland de starkaste kritikerna utanför universitets- och högskolesektorn är fackförbundet TCO, som i en skrift med den talande titeln *Myten om överutbildning* har lanserat en helt annan bild och ifrågasatt de mått och klassificeringar som använts. TCOs rapport baserar sig i stor utsträckning på en studie av Grannas och Oskarsson (2001), som har använt SSK som yrkesklassifikation, och kommer fram till att bara 9 % av hela arbetskraften är överutbildad. Ungdomsstyrelsen konstaterar också i den färskaste rapporten *Unga med attityd* att ungdomars syn på hur yrkets krav stämmer överens med utbildningen ”alltså inte (bekräftar) den bild som ofta ges av att matchningen mellan utbildning och kvalifikationer på arbetsmarknaden blivit sämre för unga” (Ungdomsstyrelsen, 2013, s. 176). Studien visar att 57% av 16-29 åringar anser att arbetets krav motsvarar utbildningen och 20 % anser att arbetet är mindre kvalificerat. Denna nivå har enligt författarna varit relativt stabil sedan 1997.

Summering av överutbildningsdebatten

Överutbildning är ett omstritt begrepp. Det finns en rad principiella invändningar mot begreppet – inte minst att bildning och utbildning har ett värde utöver nyttan i arbetslivet. I denna rapport har vi dock snarare fokuserat på hur överutbildning debatteras på ett mer operativt plan. Det kan konstateras att det råder en mycket stor variation i skattningarna av överutbildningens omfattning. Det beror i stor utsträckning, men inte bara, på att olika definitioner och mätmetoder används. Hursomhelst indikerar den stora skattningsvariationen en viss ”omogenhet” i debatten. Det är också värt att notera att vissa av de yrkesklassificeringar som används är något till åren komna, vilket reser frågetecken för deras träffsäkerhet i dagens arbetsmarknadsförhållanden. Dessa problem påkallar en viss vaksamhet mot talet om överutbildning, men rättfärdigar för den skull inte att problematiken helt negligeras.

Utbildningsinriktning- på rätt jobb?

En annan aspekt av matchningsdiskussionen rör utbud och efterfrågan på utbildade inom olika ämnes- och yrkesområden. Frågan är om arbetsgivare kan finna personer med adekvata utbildningsinriktningar och om studenter får kvalificerade arbeten inom det område de är utbildade inom.

Statistik från SCB visar att olika utbildningar har olika yrkesspridning (SCB, 2010). Lägst spridning finns inom eftergymnasiala utbildningar som är avsedda att leda till specifika yrken, som exempelvis polis, läkare, tandläkare och psykolog. Om man bortser från utbildningar med tydlig koppling till ett eller flera specifika målyrken är det ofta inte mer än ca en fjärdedel som går till samma yrke. När det gäller högskoleutbildningar så är yrkesspridningen stor inom generella utbildningar inom biologi, samhällsvetenskap och humaniora.

Att personer med en viss utbildning är spridda över flera yrken kan ha olika orsaker. Dels kan det bero på att utbildningen passar bra för flera yrken, dels kan det bero på att personer med en viss utbildning har svårt att hitta ett jobb inom det ordinarie området och därför söker arbete inom flera olika yrken. I det senare fallet kan det vara relevant att tala om dålig matchning.

Här följer en summering av undersökningar som diskuterar områdesmatchning.

SCB genomför vartannat år enkäter som bland annat kartlägger i vilken utsträckning anställda själva anser att arbetet är inom det ordinarie utbildningsområdet. I den senaste undersökningen (SCB, 2010) undersöktes arbetsmarknadspositionen för de som examinerats från högskolan 2006/07. Av de som var i arbete angav 90 % att arbetet helt eller delvis var inom utbildningsområdet.

Svenskt näringsliv har undersökt högskolealumnens inställning till huruvida de har nytta av sin utbildning i sitt nuvarande arbete. I rapporten *Vänta på Jobb* (Sahlén, 2010) anges att 43% av de högskoleutbildade under 35 år säger sig *inte* använda sin utbildning i arbetet. Detta är naturligtvis nedslående siffror. Rapporten är dock dåligt dokumenterad och det är svårt att få en bild av undersökningsprocessen. Trots den bristande dokumentationen upptäcker man snart ett antal problem med den data som använts. Till exempel ingår studenter med extrajobb i undersökningen, och det är inte förvånande att dessa inte drar nytta av sin utbildning i extrajobben. Det tål också att fundera över hur problematisk just denna mismatch är. En annan metodologisk svaghet i undersökningen är att alla som tagit ut examen på grundnivå och därefter väljer att studera vidare på avancerad nivå klassificerats som att de inte fått ett kvalificerat jobb efter sin examen. Det skall slutligen också noteras att alla studenter som utbildat sig till legitimationsyrken såsom läkare, sjuksköterska och lärare definierats bort ur undersökningen. Det kan för all del vara relevant att göra så, men denna inskränkning av populationen påverkar ju onekligen andelen rätt matchade i negativ riktning.

I rapporten *Högskolekvalitet 2012* (Almerud, Hjortzberg, & Krassén, 2012) rapporterar Svenskt Näringsliv att två tredjedelar av studenterna hade ett kvalificerat jobb sex till tolv

månader efter examen. Studien är gjord på nästan 11000 alumner som tagit ut examen mellan 1/7 2010 och 31/6 2011. Studien inkluderar samtliga program som inte syftar till legitimationsyrken. Återigen måste det faktum att legitimationsyrken inte inkluderats beaktas, eftersom detta sannolikt underskattar den totala matchningsgraden.

Till sist visar Svenskt Näringsliv i rapporten *Missade möjligheter* (Karlsson P. , 2012) att sex av tio företag som sökt medarbetare med högskoleutbildning har haft ganska eller mycket svårt att rekrytera personal. Brist på personer med rätt utbildning är det näst främsta rekryteringshindret (angett av 54%), efter brist på personer med rätt yrkeserfarenhet (vilket anges av 76%). I övrigt anses personliga egenskaper vara avgörande i rekryteringsstället. Undersökningen bygger på ett stratifierat urval ur Svenskt Näringslivs medlemsregister. 16229 företag ingick i urvalet, varav 8453 (52%) svarade.

Hur fel är felutbildningen?

Som redovisats ovan visar SCB att matchningen varierar mellan yrkesområden. SCB har i rapporten *Högutbildades arbetsmarknad* (SCB, 2009) specialstuderat alumner från utbildningsområden som i tidigare studier uppvisat en låg andel som arbetar inom området.³ *Högutbildades arbetsmarknad*, som bygger på en enkätundersökning till alumner, kan ge insikter i huruvida det upplevs som ett problem att arbeta utanför det ordinarie/tilltänkta området.

I undersökningen säger ungefär hälften av de som arbetade att de ”inte” eller ”endast delvis” arbetade inom examensområdet. Alumner från humaniora, statsvetenskap och språkvetenskap ansåg i lägst grad att arbetet överensstämde med utbildningen. Dessa nivåskattningar gäller alltså utbildningsområden som sedan tidigare utmärkt sig för att ha en relativt låg andel arbetande inom examensområdet. Studien visar också att drygt hälften av de som arbetade utanför sitt examensområde ansåg arbetet krävde högst gymnasieutbildning. Endast ett fåtal av de som arbetade inom sitt examensområde gjorde samma bedömning.

Det tycks således finnas en viss grad av ”felmatchning” inom vissa områden. Hur allvarligt detta är beror delvis på hur de felmatchade personerna upplever sin situation. I rapporten konstateras att en majoritet av de som helt eller delvis arbetade utanför sitt examensområde ville arbeta mer inom examensområdet. Av de som arbetade utom examensområdet och ansåg sig överutbildade ville mellan 70 och 80% hellre arbeta inom examensområdet. Av de som arbetade utom examensområdet men hade uppgifter som krävde eftergymnasial utbildning var det cirka hälften som ville arbeta inom examensområdet. Detta kan tolkas som att de som arbetar utanför sitt ordinarie område vill in, men att den viljan inte är lika stark så länge arbetsuppgifterna är kvalificerade.

³ Fakta om rapporten: populationen var 15000 personer som tog examen 2005/2006 i elva examensområden. Rapporten bygger på en enkät till 5988 personer, varav 70% svarade. Vikter har används för att kalibrera bortfallseffekter. Undersökningen genomfördes våren 2009, ca tre år efter examen. De områden som valdes ut hade utmärkt sig i tidigare enkäter för att ha en stor andel som arbetade utanför sitt examensområde.

Oavsett om man arbetade inom examensområdet eller inte var flertalet nöjda med arbetet. Undersökningen tyder dock på att arbete utanför examensområdet har en negativ effekt på nöjdheten. Av de som arbetade inom sitt examensområde var 50% mycket nöjda med arbetet och 46 % ganska nöjda. Bland de som delvis arbetade inom området var motsvarade siffror 34% respektive 58%. Och bland de som arbetade utanför examensområdet var 20 % mycket nöjda och 52% ganska nöjda. De som arbetade utanför examensområdet ansåg också i relativt hög utsträckning att de inte hade någon nytta av sin utbildning när det gäller arbete, lön och karriär.

Anställningsbarhet

Frågan om studenters *anställningsbarhet* har stått högt på den högskolepolitiska agendan – inte minst mot bakgrund av talet om ett allt mer föränderligt och flexibelt arbetsliv som ställer stora krav på de anställda. Anställningsbarhet kan i någon mån betraktas som matchning på ”färdighetsnivå” – vad arbetsgivare vill att rekryter ska behärska och i vilken utsträckning utbildningarna ger arbetslivsrelevanta färdigheter. En rekrytering är en mycket komplex process vars resultat bestäms av en rad olika faktorer. Det är inte möjligt att här redogöra för all forskning om rekryteringsprocessernas olika aspekter. I denna text fokuserar vi på attityden till sådana färdigheter och förmågor som tränas eller skulle kunna tränas i högskolan.

Hur nöjda är företagen med studenterna?

Näringslivets intresseorganisationer har under flera år uppmärksammat att det svenska utbildningssystemet inte levererar examinerade med rätt kompetens och kvalifikationer. I Svenskt Näringslivs sk *rekryteringsenkäter* har ungefär hälften av företagen svarat att de saknar sökande med rätt utbildning vid rekryteringar. Rekryteringsproblemen består i att det saknas personer med rätt utbildningsinriktning, men också i att personer med adekvat inriktning saknar centrala arbetslivsfärdigheter. Här följer en summering av undersökningsresultat som gäller hur nöjda företagen är med vad nyexaminerade faktiskt kan.

I en undersökning från svenskt näringsliv, *Företagens syn på högre utbildning*, (Krassén, 2013) framkommer att svenska företagare är missnöjda med hur högskolan förbereder studenterna inför arbetslivet. Företagarna får både ange vad de anser att högskolan borde göra, och ange hur väl de tycker att dessa uppgifter sköts. 65 % av företagarna anser i stor eller mycket stor utsträckning att det är högskolans uppgift att förbereda studenter för arbetslivet, medan 28 % i stor eller mycket stor utsträckning anser att högskolan lyckas med denna uppgift. Det finns vissa skillnader mellan olika företag. Stora företag är mer nöjda med högskolan än mindre, och företag från tillverkningsbranschen är mer nöjda än företag från andra branscher. Dataunderlaget utgörs av 1146 webenkäter insamlade under juni 2012. Det framgår inte av rapporten hur stort det ursprungliga urvalet var, och således saknas också information om svarsfrekvensen. Därmed är det också svårt att värdera undersökningen.

Eurobarometer Employers' Perception of Graduate Employability är en undersökning om arbetsgivares uppfattningar om examinerades anställningsbarhet och genomfördes 2010 på uppdrag av EU-kommissionen. Enkätundersökningen riktades till totalt 7036 företag med minst 50 anställda i 31 Europeiska länder.⁴ Antalet svenska företag i undersökningen var 200. Det är förvisso ett litet antal svenska företag, jämfört med många av de nationella undersökningarna som genomförts av exempelvis Svenskt Näringsliv. Detta påkallar en viss försiktighet i tolkningen av resultaten. Å andra sidan finns genom Eurobarometerundersökningen möjlighet att jämföra de svenska arbetsgivarnas inställning med arbetsgivare från andra länder.

En fråga i undersökningen handlar om huruvida arbetsgivarna är nöjda med kunskaper och färdigheter hos de personer som rekryterats de senaste 3-5 åren. De svenska arbetsgivarna måste sägas vara förhållandevis nöjda: 52 % av de svenska arbetsgivarna är mycket nöjda, att jämföra med 27 % totalt i alla länder. Arbetsgivarna ombeds också värdera hur nöjda de är med rekryterna vad gäller ett antal specifika färdigheter. Svenska arbetsgivare är mest nöjda med de nyanställdas läs/skrivförmåga, datorkunskaper, och sektorspecifika färdigheter. Svenska företag är dock mindre nöjda än genomsnittet med beslutfattarförmåga och planerings- och organisationsförmåga.

I rapporten *Jakten på anställningsbarhet* (SFS, TCO och Lärarförbundet 2007) framgår att svenska arbetsgivare anser att nyexaminerade studenter (utan tidigare arbetslivserfarenhet) är bra på att uttrycka sig i tal och skrift, att samarbeta i grupp, och att arbeta självständigt.⁵ Arbetsgivarna har dock inte lika höga tankar om de nyexaminerades praktiska kunskaper (39% anser att kunskaperna är otillräckliga), branschkunskaper (37% anser att kunskaperna är otillräckliga), och ledarkunskaper.

I rapporten *Vilka ingenjörer behövs?* är Teknikföretagen inne på samma spår (Teknikföretagen, 2012). Svenska storföretag anser att ingenjörutbildningarna generellt sett ger studenterna en god teknisk kompetens, men att det finns ett glapp mellan högskola och arbetsliv på så sätt att ingenjörstudenterna under utbildningen behöver få mer insikt i ingenjörsyrket.

Vilka färdigheter är viktiga?

Eurobarometerundersökningen indikerar att europeiska arbetsgivare lägger störst vikt vid samarbetsförmåga (67% anser att det är mycket viktigt), och sektorspecifika färdigheter (62%) när de rekryterar personal. Därefter följer kommunikationsförmåga, datorkunskaper, förmåga att anpassa sig till nya situationer (alla tre 60%), läs/skrivförmåga (59), analytisk och problemlösningsförmåga (58), planerings/organisatorisk förmåga (53), beslutsfattandeförmåga (46), matematisk/statistisk (40), utländskt språk (33). Denna rangordning gäller sammantaget för alla länder i undersökningen.

⁴ EU-27 plus Norge, Island, Kroatien och Turkiet

⁵ Rapporten bygger på en enkät till 1600 privata och offentliga arbetsplatser med minst 50 anställda. Svarsfrekvensen var 63 % (1004 svarande). Undersökningen genomfördes av SCB mars-maj 2007.

VIKTIGA FÄRDIGHETER VID REKRYTERING AV NYEXAMINERADE

	Sverige		Alla länder	
	Nu	Framtiden	Nu	Framtiden
Samarbetsförmåga	59	38	67	37
Sektorsspecifika färdigheter	49	31	62	45
Kommunikationsförmåga	58	53	60	39
Datorkunskaper	52		60	
Anpassa till nya situationer	63	45	60	25
Läs/skrivförmåga	76		59	
Analys/problemlösningsförmåga	58	39	58	32
Planerings/organisatorisk förmåga	35	18	53	22
Beslutsfattareförmåga	29		46	
Matematisk/statistisk förmåga	29		40	
Utländskt språk	33	18	33	31
N	200	200	7036	7036

Källa: Eurobarometer Employers' Perception of Graduate Employability 2010. Siffrorna visar andelen som anger att respektive färdighet är mycket viktig. Frågorna som ställdes var: *Please rate the following skills and competencies in terms of how important they are when recruiting higher education graduates in your company./ In your opinion, in the next 5-10 years, which skills and competencies will be the most important for higher education graduates?* Notera att delfrågorna /färdighetsalternativen skilde sig åt mellan de två frågorna i tabellen.

För de svenska arbetsgivarna gäller att läs/skrivförmåga är viktigast, följt av förmåga att anpassa sig till nya situationer, samarbetsförmåga, kommunikationsförmåga och analytisk förmåga. Sektorsspecifika färdigheter anses visserligen viktigt, men kommer först på sjunde plats (nämnt av 49%) bland de svenska arbetsgivarna, jämfört med andra plats totalt (nämnt av 62%). Det är bara fyra länder som lägger mindre vikt än Sverige vid sektorsspecifika färdigheter (Belgien, Portugal, Irland och Danmark).

Eurobarometerundersökningen har också frågat arbetsgivarna vilka faktorer som kommer att vara viktiga vid framtida rekryteringar, på cirka 5-10 års sikt. I denna prognos kommer sektorsspecifika färdigheter högst (45%), följt av en grupp färdigheter som räkne/läs/skriv/- och datorkunskaper (43%). Kommunikationsförmåga (39%), samarbetsförmåga (37), analys- problemlösningsförmåga (32), förmåga att anpassa sig till nya situationer (25).

De svenska arbetsgivarnas prognoser skiljer sig något från de europeiska kollegornas. I Sverige väntas kommunikationsförmåga vara viktigast (53%), följt av förmåga att anpassa sig till nya situationer (45%), analys- problemlösningsförmåga (39%), och samarbetsförmåga (38%). Sektorsspecifika förmågor hamnar på sjätte plats, jämfört med första plats totalt i undersökningen. Det är bara tre länder som lägger mindre vikt vid detta än Sverige (Irland, Belgien, Danmark).

I rapporten Jakten på anställningsbarhet (SFS, TCO och Lärarförbundet 2007) undersöks också hur viktiga ett antal faktorer är vid rekrytering av högskoleutbildade personer.⁶ Det kan konstateras att samarbetsförmåga, initiativförmåga och kommunikationsförmåga kommer högt upp på listan. Faktorn ”yrkesinriktad utbildning” kommer på femte plats, med drygt hälften som anser att det är mycket viktigt.

⁶ Rapporten bygger på en enkät till 1600 privata och offentliga arbetsplatser med minst 50 anställda. Svarefrekvensen var 63 % (1004 svarande). Undersökningen genomfördes av SCB mars-maj 2007. Frågan som ställdes var *Hur viktigt är följande när ni anställer högskoleutbildade personer?*

I undersökningen ställs också en direkt fråga om hur arbetsgivarna ser på bredd respektive spets i utbildningen. 33% anser att breda kunskaper inom utbildningsområdet är mycket viktigt. 18 % anser att spets är mycket viktigt.⁷ Rapportförfattarna drar slutsatsen att arbetsgivare vill ha akademiker med bred utbildning. Så kan det vara, men det är viktigt att notera att frågan gäller bredd eller spets *inom utbildningsområdet* och inte bredd i allmänhet.

Även i en rapport från Teknikföretagen kan man få en nyanserad bild av företagets efterfrågan (Teknikföretagen, 2012). Flera av företagen vill ha civilingenjörer som är generalister och har förmåga att tillämpa sin kompetens på flera olika områden. Det framkommer också en viss skepsis mot antalet specialiserade in- och utgångar på civilingenjörsutbildningarna eftersom företagen sällan har behov av så långt driven specialisering (även om det naturligtvis finns ett visst behov). Och även i denna undersökning rör det sig om bredd/spets inom det aktuella utbildningsområdet. Rapporten från teknikföretagen bygger på en kvalitativ intervjuundersökning med företrädare för ett tjugotal stora svenska teknikföretag. Den är således inte representativ för hela teknikbranschen.

Men frågan om generalister och specialister kan också ses som en fråga om huruvida företag överhuvudtaget kan tänka sig att anställa personer som inte har för yrket specifik utbildning. Ett sådant rekryteringsmönster är naturligtvis uteslutet i vissa yrken, som legitimationsyrken eller andra yrken som bygger på tillämpningar av relativt smala logiska system. Visserligen tyder Eurobarometerundersökningen som refereras till i tidigare avsnitt på att svenska arbetsgivare inte är mer upptagna av sektorsspecifika kunskaper än andra, men det finns andra undersökningar som pekar i den riktningen. Det har länge florerat idéer om att anglosaxiska arbetsgivare är mer benägna att rekrytera personer med ”udda” utbildningar. Det finns många anekdoter i stil med ”filosofen i försäkringsbranschen”, eller ”egyptologen på PR avdelningen”. Anglosaxiska arbetsgivare skulle således i större utsträckning se genomförd utbildning som en signal om att personen i fråga är kompetent och kommer att lära sig jobbet på arbetsplatsen. *Var* (och att) man läst, är viktigare än *vad* man läst.

Visserligen finns nu tecken på att denna inställning förlorar mark, åtminstone i Storbritannien (Tomlinson, 2012). Men i en studie från Göteborgs universitet undersöks hur svenska arbetsgivare inom reklam/media/ PR formulerar utbildningskrav i platsannonser (Berlin, 2013). Fördelen med att studera platsannonser är att de speglar arbetsgivarnas attityder till utbildningskrav i en situation där de fritt får uttrycka vad de vill ha. I undersökningen framkommer att svenska arbetsgivare i jämförelse med danska, norska och brittiska arbetsgivare inom samma bransch har en förhållandevis snäv sökhorisont. Undersökningen är dock tämligen begränsad och ytterligare studier behövs.

Två rapporter från Göteborgs- respektive Lunds universitet visar på potentialen i ”icke-traditionella” rekryteringar (Göteborgs universitet, 2009; Schoug, 2008). Båda rapporterna fokuserar på arbetsmarknadssituationen för humaniorastudenter, en grupp som traditionellt haft svårt att få jobb inom utbildningsområdet. Genom intervjuer med såväl studenter som arbetsgivare påvisas betydelsen av färdigheter som tränas i humaniorautbildningar,

⁷ Frågan som ställdes var: *Hur viktigt är det att nyanställda har spetskunskaper/breda kunskaper?*

och hur företag kan vinna på att rekrytera folk med andra färdigheter och bakgrunder än företagen traditionellt letar efter. Det bör betonas att båda rapporterna är av tämligen anekdotiskt karaktär, men att de ändå visar på vilket sätt icke-traditionella rekryteringar kan vara givande.

Vad bör göras åt matchningsproblematiken?

Incitamentsstrukturer

Vissa åtgärdsförslag riktar in sig på förändrade incitamentsstrukturer för studenter och lärosäten.

Svenskt Näringsliv vill i rapporten *Konsten att strula till ett liv* skapa bättre ”incitament för rätt utbildningsval” (Fölster, Kreicbergs, & Sahlén, 2011). Problemet är enligt rapportförfattarna, att studenter i för låg utsträckning anpassar sina utbildningsval efter arbetsmarknadsläget. Därför föreslås en höjning av bidragsdelen av studiemedlet för studenter som läser utbildningar som ger god ekonomisk avkastning och kvalificerade arbeten. På motsvarande sätt ska bidragsdelen sänkas för utbildningar som inte leder till kvalificerade arbeten. Dessutom ska utbildningars sannolikhet att leda till arbete vägas in i resurstilldelningssystemet, och tillgängligheten till samhällsekonomiskt lönsamma utbildningar förbättras.

SACO Studentråd föreslår i rapporten *Rätt jobb, inte ett jobb* (SACO Studentråd, 2012) införandet av ett särskilt matchningslån för nyexaminerade akademiker. Lånet skulle innebära finansiell stöd för att klara ekonomin efter avslutade studier så att den nyexaminerade kan ägna sig åt att söka rätt, kvalificerade jobb istället för exempelvis ytterligare studier för att få studiemedel.

Lärosätena

Andra åtgärdsförslag sätter lärosätena i fokus. Ett flertal instanser menar att lärosätena måste stärka arbetslivsanknytningen i utbildningarna. Till exempel påpekar Riksrevisionen och HSV att många lärosäten saknar rutiner för att säkerställa arbetslivsanknytning i utbildningen (Högskoleverket, 2012; Riksrevisionen, 2009). Arbetsmarknadsanknytningen är ofta av sporadisk karaktär och det är ofta upp till enskilda kursansvariga att avgöra hur olika moment ska knytas till arbetsmarknaden.

Svenskt Näringsliv och näringslivets forskningsinstitut Ratio har i olika rapporter argumenterat för att omfattningen på de praktiska inslagen i högskolan måste öka (Karlsson & Fergin, 2013). Utbildningarna bör innehålla fler och bättre arbetslivsrelaterade inslag, som praktik, studiebesök, gästlärare, examensarbeten och projektarbeten. Agneta Bladh påpekar dock i en rapport från Ratio att ökningen av de praktiska inslagen måste avvägas mot behovet av fortsatt teoretiskt djup i högskoleutbildningarna (Bladh, 2013). Eftersom hög-

skoleutbildningarna ska vara användbara under en lång period och inte bara se till dagens arbetsmarknadsbehov krävs också ett bibehållet fokus på generiska, akademiska färdigheter. Därför är det inte försvarbart att enbart fokusera på de kunskaper som behövs idag, utan utbildningarna måste också ge studenterna generiska kompetenser som de kan bära med sig mellan olika sammanhang.

Hur ska då arbetsmarknadsrelevansen förbättras? Flera debattörer menar att en ökad och förbättrad *samverkan* mellan lärosäten och arbetsgivare är en nyckelfaktor. Svenskt Näringsliv argumenterar för att det behövs ett tydligare jobbperspektiv vid såväl utformning som utvärdering av utbildningar. Liknande tongångar har hörts från flera andra aktörer, bland annat Lärarförbundet, TCO, SFS, Riksrevisionen, Almega och Högskoleverket (Högskoleverket, 2012; Riksrevisionen, 2009; Lärarförbundet, Sveriges Förenade Studentkårer, TCO, 2007; Bengtsson, 2013).

Arbetsgivarna

Debatten om matchningsproblematiken har en ganska kraftig slagsida mot studenters val och lärosätenas utformning av utbildningar och utbud. Man kan lätt få intrycket att skräddarsydda – eller åtminstone mycket anpassade – utbildningar som möter arbetsgivares nuvarande kompetensbehov är den enda lösningen på matchningsproblematiken. Men det finns även de som fokuserar på efterfrågesidan, det vill säga arbetsgivarnas kravprofiler på nyexaminerade.

Företrädare för SACO menar exempelvis att arbetsgivarnas ”fixering vid att matcha rätt individ med rätt jobb från början är problematisk för arbetsmarknaden” (Lilliefeldt & Regné, 2013). Istället måste företagen själva ta större ansvar för matchningen och låta välutbildade människor lära sig jobbet och dess detaljer på arbetsplatsen. Även Agneta Bladh (Bladh, 2013) påpekar att arbetsgivarna idag tycks rekrytera alltför traditionellt. Även en studie från Göteborgs universitet indikerar att svenska arbetsgivare i vissa branscher kan behöva ändra sina sökmönster (Berlin, 2013).

Sammanfattande kommentarer

Matchningsproblematiken har en framträdande roll i den offentliga debatten om högskolans koppling till arbetsmarknaden. Diskussionen förs mot bakgrund av en tämligen vildvuxen flora av undersökningar som inte alltid är jämförbara och som ger olika bilder av matchningsproblematiken. Debatten är svår att sammanfatta, men i två stycken ser den ut på följande vis.

På den ena sidan, huvudsakligen företrädd av näringslivets intresseorganisationer, hävdas att folk utbildar sig inom fel områden, att många är överutbildade och att studenterna efter avklarade studier inte är tillräckligt väl förberedda för arbetslivet. Matchningsproblematiken beror på att utbildningssystemet är dåligt synkroniserat med arbetsmarknaden. Lärosä-

tena måste ta mer arbetsmarknadshänsyn i sitt utbud och utformningen av enskilda utbildningar.

På den andra sidan, främst företräd av högskolesektorn och lärosäten, riktas istället kritik mot vad man uppfattar som arbetsgivarnas strävan att söka medarbetare med synnerligen snäva kompetensprofiler. Om utbud och efterfrågan inte möts på arbetsmarknaden kan detta inte åtgärdas genom att utbildningar skraddarsys efter arbetsgivares nuvarande behov. Istället måste studenterna ges förutsättningar att utvecklas till kritiskt och analytiskt tänkande individer med bred, användbar kunskap som kan appliceras i flera olika sammanhang.

En genomgång av det datamaterial som debatten om matchningsproblematiken bygger på ger vid handen att motsättningarna delvis är uppblåsta. Detta gör att det finns anledning att fundera över hur den framtida debatten ska föras. Givetvis finns det reella motsättningar om matchningsproblematikens allvar och orsaker, och de skilda synsätt som finns ska naturligtvis också synliggöras. Samtidigt torde en dialog parter emellan rimligen vinna på att grundas i mer substantiella verklighetsbeskrivningar. Det kan dessutom vara strategiskt riktigt att påpeka att näringslivsorganisationernas problembeskrivning inte fullt ut tycks manifesteras i de ställningstaganden arbetsgivare gör i undersökningar.

Förutom att en fullständig matchning på arbetsmarknaden är svår att uppnå, så visar genomgången också att det inte ens är önskvärt. Högskoleutbildning ska inte bara svara mot de behov som finns på arbetsmarknaden idag, utan även sörja för morgondagens arbetsmarknadsbehov. Dessa behov är – naturligtvis – mycket svåra att förutse men gissningsvis skulle en 100% matchning för dagens behov inte möta framtidens behov. Långsiktigt hållbara utbildningar måste därför ha ett tydligt fokus på generella akademiska färdigheter.

Samtidigt står det klart att arbetsgivare upplever problem att rekrytera medarbetare. Det kan knappast negligeras, och det torde vara rimligt att bättre anpassa utbildningarna efter arbetsmarknadsbehovet. I vissa sektorer saknas sektorsspecifik kompetens. Det finns dessutom ett visst missnöje hos arbetsgivare med nyexaminerades praktiska, arbetslivsrelaterade färdigheter. Utbildningarna bör bli bättre på att förbereda studenter på hur det fungerar i arbetslivet.

Den arbetsmarknadsanpassning av utbildningarna som eventuellt kan behövas för att möta dessa önskemål bör dock inte göras på bekostnad av de traditionella, teoretiska utbildningsinslagen. Det är nämligen viktigt att komma ihåg att arbetsgivare i mycket stor utsträckning vill anställa personer som besitter klassiska akademiska färdigheter som självständighet, analys/problemlösningsförmåga och kommunikationsförmåga. Att bryta ned föreställningen om att det råder en motsättning mellan arbetslivsrelevans och akademiska färdigheter är en viktig uppgift. Det skall också påtalas att det från arbetsgivarhåll tycks finnas önskemål om bredd snarare än spets inom utbildningsområdet. Ibland krävs det naturligtvis ytterst snäva specialiseringar, men det är knappast det som utgör den dominerande strömmen i efterfrågan.

Med tanke på att tyngdpunkten i diskussionen hittills legat på utbudssidan (lärosätena) så är det av särskild vikt att väcka mer liv i frågan om arbetsgivares ansvar för matchningen.

Av debatten att döma är det framför allt i två aspekter som deras roll bör lyftas fram. Den ena aspekten rör utbildningarnas arbetsmarknadsrelevans. Om arbetsgivarna är intresserade av ökat arbetsmarknadsanknytning är det också rimligt att förvänta sig ett ökat arbetsgivarengagemang i utbildningarna.

Den andra aspekten rör rekryteringsmönstren. Om man, vilket många gör, menar att akademiska färdigheter och breddkunskaper är viktiga hos nyexaminerade bör man sträva efter att också i konkret rekryteringshandling agera mindre traditionellt. För även om bredd inom utbildningsområdet tycks vara önskvärt, och akademiska färdigheter prioriterade så finns vissa tecken på att gamla invanda sökmönster och kravprofiler lever kvar i branscher och för jobb där det egentligen inte är nödvändigt. En mindre traditionell rekrytering (där det är möjligt) skulle göra att fler olika utbildningsinriktningar kommer till användning på arbetsmarknaden. Eftersom en akademisk utbildning knappast kan skräddarsys för näringslivet och producera helt färdiga anställda, måste man öppna upp mer för ”on the job training”, att specifika moment helt enkelt lärs ut på jobbet.

Citerade arbeten

- Almerud, M. (2013). *Högskolekvalitet för bättre matchning och fler jobb*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Almerud, M., Hjortzberg, G., & Krassén, P. (2012). *Högskolekvalitet 2012. Samverkan ger kvalificerade jobb och nöjdare studenter*. Svenskt Näringsliv.
- Angelov, N., Johansson, P., & Kennerberg, L. (2008). *Välja fritt och välja rätt: Drivkrafter för rationella utbildningsval. Bilaga 8 till Långtidsutredningen 2008*.
- Bengtsson, L. (2013). *Utbildnings-samverkan för jobb, innovation och företagande*. Almega.
- Berlin, D. (2013). *Arbetsgivares efterfrågan på generalister. En studie av utbildningskrav i platsannonser*. Göteborgs universitet. Enheten för analys och utvärdering.
- Bladh, A. (2013). *Saknar den högre utbildningen relevans? En jämförande studie av högskoleutbildning och yrkeshögskoleutbildning*. Stockholm: Ratio.
- Eurobarometer. (2010). *Employers' perception of graduate employability: Flash Eurobarometer 304*.
- Fölster, S., Kreicbergs, J., & Sahlén, M. (2011). *Konsten att strula till ett liv*. Svenskt Näringsliv.
- Grannas, D., & Oscarsson, E. (2001). *Under- och överutbildning på 2000 talets arbetsmarknad. En förstudie av matchning mellan utbildning och kvalifikationskrav*. Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- Göteborgs universitet. (2009). *Rapport om projektet Humanister i näringslivet*.
- Högskoleverket. (2012). *Kontaktiviteter. Rapport 2012:23R*. HSV.
- Johansson, M., & Katz, K. (2007). *Wage differences between women and men in Sweden- the impact of skill mismatch*. IFAU.
- Karlsson, N., & Fergin, E. (2013). *Vad är kompetens. Rapport nr 6 jui 2013*. Ratio.
- Karlsson, N., & Skånberg, O. (2012). *Matchning på den svenska arbetsmarknaden: Underlagsrapport 9 till Framtidskommissionen*. Stockholm: Regeringskansliet.
- Karlsson, P. (2012). *Missade möjligheter. Rekruteringsenkäten 2012*. Svenskt Näringsliv.
- Krassén, P. (2013). *Företagens syn på högre utbildning*. Stockholm: Svenskt Näringsliv .
- le Grand, C., Szulkin, R., & Tählin, M. (2004). Over-education or lack of skills? Job matching on the Swedish labour market 1974-2000. i M. Bygren, M. Gähler, & M. Nermo, *Familj och arbete- vardagsliv i förändring*. SNS förlag.

- le Grand, C., Szulkin, R., Tibajev, A., & Tåhlin, M. (2010). *Vid arbetslivets gränser: Syssetsättning, matchning, barriärer 1974-2010. En underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen. SOU 2010:04.*
- Lilliefeldt, E., & Regnér, H. (den 13 07 2013). Dags att överge drömmen om perfekt matchning. *Dagens Nyheter. DN Debatt.*
- Läraryrket, Sveriges Förenade Studentkårer, TCO. (2007). *Jakten på anställningsbarhet.* Stockholm: Läraryrket, Sveriges Förenade Studentkårer, TCO.
- Persdotter, K. (2009). *Myten om överutbildning.* Stockholm: TCO.
- Persson, H. (2010). *Vad är lagom? En kunskapsöversikt av under- och överutbildning.* Stockholm: SACO.
- Riksrevisionen. (2009). *Studenternas anställningsbarhet. Rir 2009:28.* Riksrevisionen.
- SACO Studentråd. (2012). *Rätt jobb, inte ett jobb.* Stockholm: SACO.
- Sahlén, M. (2010). *En halv miljon i vänta på jobb.* Svenskt Näringsliv.
- SCB. (2009). *Högutbildades arbetsmarknad- arbete inom examensområdet tre år efter examen. Temarapport 2009:5.* Stockholm: SCB.
- SCB. (2010). *Intrudet på arbetsmarknaden. Examinerade från högskolan 2006/2007. Temarapport 2010:6.* SCB.
- SCB. (2010). *Yrkespridning och utbyttbarhet på arbetsmarknaden.* SCB.
- Schoug, F. (2008). *Humaniora i yrkeslivet: Rapport 2008:249.* Lunds universitet. Utvärderingsenheten.
- Sonnerby, P. (2012). *Lärda för livet? En ESO rapport om effektivitet i svensk högskoleutbildning. Rapport 2012:7.* Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi.
- Teknikföretagen. (2012). *Vilka ingenjörer behövs.*
- Tomlinson, M. (2012). Graduate Employability: A Review of Conceptual and Empirical Themes. *Higher Education Policy*, 25, 407-431.
- Tåhlin, M. (2007). Överutbildningen i Sverige- utveckling och konsekvenser. i J. Olofsson, *Utbildningsvägen- Vart leder den? Om ungdomar, yrkesutbildning och försörjning.* SNS Förlag.
- Ungdomsstyrelsen. (2013). *Unga med attityd.* Ungdomsstyrelsen.
- Åberg, R. (2002). Överutbildning- ett arbetsmarknadsproblem? i K. m. Abrahamsson, *Utbildning, kompetens och arbete.* Lund: Studentlitteratur.

VAD GÖR EN ARBETSGIVARE ATTRAKTIV?

Rapport till SUHF:s programutskott

Daniel Berlin /Enheten för analys och utvärdering, Göteborgs universitet

Bakgrund

Enheten för analys och utvärdering har på uppdrag av SUHF:s programutskott kartlagt debatten om den sk matchningsproblematiken i relationen mellan högskola och arbetsmarknad. Under utredningsuppdraget uppkom en fråga som inte ingick i det ursprungliga kartläggningsuppdraget, men som ändå ansågs vara av stort intresse för programutskottet. Frågan gällde vilken typ av arbetsgivare studenter vill ha. Denna PM är ett försök att mycket översiktligt besvara denna fråga, och består i en redogörelse för ett antal nyligen genomförda studier i ämnet. Genomgången kan kort sammanfattas i att nyexaminerade studenter vid val av arbetsgivare tittar på sådant som syftet med arbetet, kompetensutveckling, karriärmöjligheter och en god balans mellan arbete och fritid. Lönen är en bidragande, men inte en avgörande, faktor.

Undersökningar om arbetsgivares attraktivitet

JUSEK

Fackförbundet JUSEK skriver i rapporten *Synen på karriären* (JUSEK, 2011) att möjligheten till kompetensutveckling är den faktor som värderas högst när de nyexaminerade väljer arbetsgivare. Nästan fyra av tio anger kompetensutvecklingsmöjligheter som det viktigaste skälet. Däremot menar bara 6 % att lönen är viktigast när de väljer arbetsgivare.¹ Detta är i linje med många andra undersökningar som antyder att lönen är en bidragande, men inte avgörande, faktor vid valet av arbetsgivare. Mot denna bakgrund är det, enligt JUSEK, anmärkningsvärt att en av tre medlemmar inte har fått någon kompetensutveckling alls under det senaste året och var femte av dessa svarar dessutom att deras arbetsgivare inte satsar på kompetensutveckling över huvud taget (JUSEK, 2011).

PWC

Det globalt verksamma konsultföretaget PwC har i rapporten *Millenials at work: Reshaping the workplace* pekat ut centrala värderingströmmar i den sk *milleniegenerationen* (födda mellan 1980 och 2000).² PwC drar bland annat slutsatsen att milleniegenerationen vill ha en god balans mellan jobb och privatliv och är mycket fokuserad på sin personliga utveckling. De vill arbeta med något som känns meningsfullt och väger in ett företags värderingar i sitt jobbsökande. Även om pengar och ekonomiska fördelar är mycket viktiga för att en arbetsgivare ska uppfattas som attraktiv, motiveras unga också av

¹ Om Juseks arbetsmarknadsundersökning: Jusek genomför sedan slutet av 60-talet en årlig undersökning för att bland annat ta reda på hur och var nyexaminerade akademiker får sina första jobb. Undersökningen ger även svar på frågor om utbildning, löner och synen på karriär. Urvalet i den här aktuella undersökningen är alla jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare och samhällsvetare födda 1975–1989 och som har tagit examen under perioden september 2009 till augusti 2010, både de som är medlemmar i Jusek och de som inte är det. Den totala urvalsgruppen omfattar 7 179 personer. Undersökningen genomfördes av Exquiro Market Research på uppdrag av Jusek under perioden februari–mars 2011. Först genomfördes en enkätundersökning med 37 procents svarsfrekvens. Sedan genomfördes en kompletterande bortfallsanalys genom 576 telefonintervjuer bland ett systematiskt urval av de respondenter som inte hade besvarat enkäten. De uppgifter som presenteras från Juseks arbetsmarknadsundersökning är samviktade resultat som är representativa för hela gruppen nyexaminerade.

² Undersökningen bygger på svar från 4364 nyexaminerade i webenkät genomförd i 75 olika länder mellan 31/8 och 7/10 2011.

många andra saker. Möjligheter att göra karriär, kompetensutvecklingsmöjligheter, företagets värderingar och dess etiska rykte finns också med bland de faktorer som bygger attraktivitet.

UNIVERSUM

Konsultföretaget Universum genomför regelbundet surveyundersökningar bland studenter och unga anställda i stora delar av världen. Den senaste genomfördes 2013, och avrapporteras bland annat i rapporten *The Talent Agenda* (Universum, 2013). Undersökningen visar bland annat att fritid och karriär växer samman. Arbetet blir allt mer en central del i ungas personliga utveckling. Vidare dras slutsatsen att unga vill ha ett tydligt syfte med arbetet. Arbetsgivare måste trovärdigt kunna besvara frågan ”varför ska jag jobba här, hur passar det in i mina ambitioner för livet i övrigt?”. Det tycks också bli allt viktigare för företagen att kommunicera sina värderingar, vad man står för och vad anställda kan förvänta sig. Här finns enligt rapporten en mismatch mellan vad kommande anställda förväntar sig och vad företagen kan erbjuda. Nyexaminerade vill veta varför företaget existerar, vad det gör och hur man ska gå tillväga för att maximera den egna vinsten och samhällsnyttan. Man vill också veta på vilket sätt man själv förväntas bidra. Dessa frågor kan dock, enligt rapporten, alltför få företag besvara.

ST

Fackförbundet ST undersökte 2008 högskolestudenters och unga statsanställda akademikers syn på statliga arbetsgivare jämfört med privata. Resultaten presenterades i rapporten *Fler drömjobb i staten* (ST, 2008). Enligt studenterna är intressanta arbetsuppgifter, bra arbetskamrater, personlig utveckling, bra balans mellan arbetsliv och privatliv och en hög lön viktigast när de ska välja arbetsgivare. För de som arbetar inom staten är det viktigt att få bidra till samhällsnyttan. Vidare framgår av ST:s undersökning att de flesta studenterna helst vill jobba inom den privata sektorn. Av de som jobbade i den statliga sektorn sade sig nästan hälften vilja byta till ett jobb utanför den statliga sektorn. Respondenterna menar att privata företag är bättre än staten på att erbjuda förmånlig lön och möjlighet till karriäravancemang.

UNGDOMSSTYRELSEN

Ungdomsstyrelsen har undersökt attityder till arbete bland unga (Ungdomsstyrelsen, 2013, s. 182). Frågan *Hur viktiga är följande egenskaper för att du ska vara intresserad av det* gav följande svarsmönster³: Viktigast är social och fysisk arbetsmiljö. Därefter kommer en grupp faktorer som rör arbetets innehåll, bland annat att arbetsuppgifterna ska vara intressanta och innebära ansvar. Goda utvecklingsmöjligheter och möjlighet att förverkliga sina idéer är också viktigt. Andra viktiga faktorer är bra lön, fast anställning att arbetet går att kombinera med fritid och att det bidrar med något som är viktigt för andra.

³ Rangordningen är gjord efter medelvärdet på en skala 1-5, där 5= mycket viktigt. Siffrorna gäller personer mellan 16 och 29 år.

ARBETSGIVARVERKET

Arbetsgivarverket undersökte 2008 vad högskolestuderande inom ekonomi, juridik, samhällsvetenskap, IT och teknik ansåg vara de viktigaste faktorerna för valet av framtida arbetsgivare. Resultaten presenterades i rapporten *Den stora generationsväxlingen i statsförvaltningen- Framtida problem, behov och möjligheter* (Arbetsgivarverket, 2009) . Resultaten överensstämmer i stort med resultaten från STs undersökning ovan, men i Arbetsgivarverkets studie framkom också att goda karriärmöjligheter var viktigt.

I Arbetsgivarverkets undersökning från 2013 studeras attityder och förväntningar i hos medarbetare som arbetat ett till två år i staten.⁴ Resultaten presenteras i rapporten *Attraktiv och föredömlig. En studie om staten som arbetsgivare*. Det huvudsakliga skälet till att söka ett statligt arbete visade sig vara förväntningarna om utvecklande arbetsuppgifter. Det näst vanligaste skälet var att få bidra till samhällsnyttan. Statliga arbetsgivare kan utveckla sin attraktivitet genom att erbjuda högre löner, ökade satsningar på kompetensutveckling och tydligare karriärvägar. En önskan om större utvecklingsmöjligheter är också den faktor som framförallt bidragit till att anställda valt att lämna en statlig tjänst. Det noteras att genomsnittsåldern för respondenterna i Arbetsgivarverkets studie är 37 år, medan de flesta andra undersökningarna som refereras i denna kartläggning vänt sig till en yngre population.

⁴ Personer som anställdes mellan mars 2009 och mars 2010. Populationen är ca 14500 personer, varav 7200 slumpmässigt valdes ut och kontaktades av SCB. Svarsfrekvensen var 54% (cirka 1500 pers).