

# Samhällsekonomisk analys av validering

Juni 2024



MED FINANSIERING FRÅN



# Innehållsförteckning

1. Introduktion	<a href="#">3</a>
2. Sammanfattning	<a href="#">9</a>
3. Allmänt om validering	<a href="#">13</a>
4. Om validering i näringslivet	<a href="#">17</a>
5. Samhällsekonomisk analys av validering i näringslivet	<a href="#">25</a>
6. Om validering inom Komvux	<a href="#">40</a>
7. Samhällsekonomisk analys av validering inom Komvux	<a href="#">44</a>
8. Referenser	<a href="#">62</a>



# 1. Introduktion

I detta avsnitt redogör vi kortfattat för studiens innehåll, syfte och disposition, hur den samhällsekonomiska analysen har genomförts och vilken primärdatainsamling som har gjorts inom ramen för studien.

# Om studien

Ramboll Management Consulting AB (Ramboll) har fått i uppdrag att genomföra en samhällsekonomisk analys av värdet av validering – inom näringslivet och på Komvux. Uppdragsgivare är projektet *Regionala strukturer för validering i Östra Mellansverige*, som finansieras av Tillväxtverket och de fem regionerna Region Sörmland, Region Västmanland, Region Uppsala, Region Örebro län och Region Östergötland.

Syftet är att ta fram ett skarpt kunskapsunderlag som belyser värdet av validering och dess roll i kompetensförsörjningen. I uppdraget ingår också att beskriva värdet av validering för olika delar av samhället, så som stat, kommun, företag och individ.

En nyckelutmaning för uppdraget är att identifiera och definiera vad som ska värderas, och vilka data som finns tillgängliga och slutligen vilken analysansats som bör tillämpas. Under hösten 2023 arbetade Ramboll tillsammans med representanter från de fem regionerna för att komma fram till en inriktning och utformning av uppdraget. Resultatet av detta förarbete var en förstudie som färdigställdes i december 2023.

Tidigt i uppdraget bestämdes att analysen skulle omfatta validering både inom Komvux och inom näringslivet. Detta för att ge ett underlag med bredare användningsområde som kan intressera en mängd aktörer. I rapporten redogörs en mängd olika delanalyser och räkneexempel som tillsammans syftar till att belysa frågan ”vad är värdet av validering?”



# Studiens disposition



## Allmänt om validering

I detta kapitel redogör vi för vad validering är, vad som särskiljer validering i utbildningssystemet och validering i näringslivet, samt vilka drivkrafter som kan finnas bakom att arbeta med validering i utbildningssystemet och i näringslivet.



## Om validering i näringslivet

I detta kapitel redogör vi för vad validering innebär i en näringslivskontext. Vi beskriver några vanliga underliggande drivkrafter för att arbeta med validering och vilka konsekvenser ett validerande förhållningssätt kan få, både för det enskilda företaget och samhället i stort.



## Samhällsekonomisk analys av validering i näringslivet

I detta kapitel gör vi ett antal räkneexempel över de nyttor som kan uppstå då företag implementerar ett validerande förhållningssätt och valideringsaktiviteter i företagsverksamheten. Räkneexemplen tar avstamp i verkliga företagsexempel från tillverkningsindustrin.



## Om validering inom Komvux

I detta kapitel redogör vi för vad validering inom Komvux är och hur processerna för validering vanligtvis ser ut. Vi redogör även kortfattat för utbildningsstatistik för Komvux.



## Samhällsekonomisk analys av validering inom Komvux

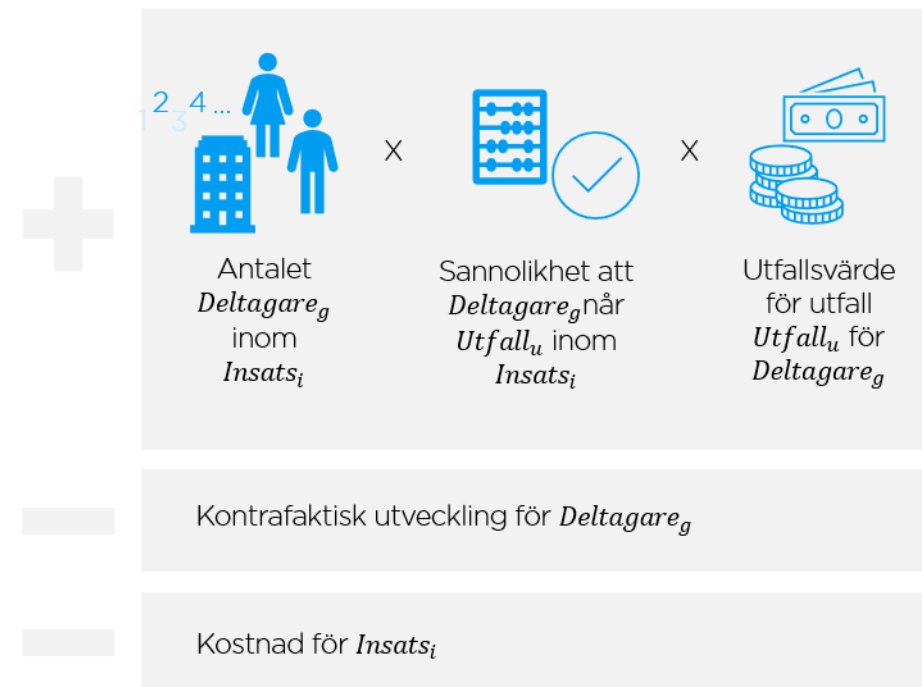
I detta kapitel gör vi beräkningar av kostnader och nyttor av validering på Komvux utifrån ett kontrafaktiskt scenario. Beräkningarna baseras på kvalitativa observationer från intervjuer med regioner och kommuner, enkätresultat från en enkät som administrerats till validander, samt relevanta sekundärdata.

# En samhällsekonomisk analys av validering inom Komvux och i näringslivet

I analysen av **validering inom Komvux** har vi ett särskilt fokus på **individnyttor och kommunekonomiska nyttor**. Vi gör beräkningsexempel med särskilt fokus på **undersköterskeprogrammet**.

I analysen av **validering inom näringslivet** har vi ett särskilt fokus på **företagsekonomiska nyttor**. Vi gör beräkningsexempel med särskilt fokus på företag inom **tillverkningsindustrin**.

## Samhällsekonomisk analys



## Varför göra en samhällsekonomisk analys?

En samhällsekonomisk analys möjliggör bland annat:

- Kommunikation av värdet som skapas
- Påvisande av relationen mellan utgifter och nyttor, och hur dessa fördelas mellan samhällets aktörer
- Uppföljning av vad pengar har gått till
- Uppföljning av nyttorealiserings

### Varför göra en sådan analys om validering?

Valideringsprocesser är ofta förknippade med betydande kostnader, och det kan vara utmanande att tydligt identifiera de potentiella fördelarna. Att belysa de nyttor som kan uppstå genom validering kan bidra till att öka förståelsen för dess roll i att stärka kompetens, främja livslångt lärande och förbättra anställbarheten. Därigenom kan både utbildningsinstitutioner och företag få en tydligare bild av de verkliga värdena och möjligheterna som valideringsprocesser kan erbjuda.

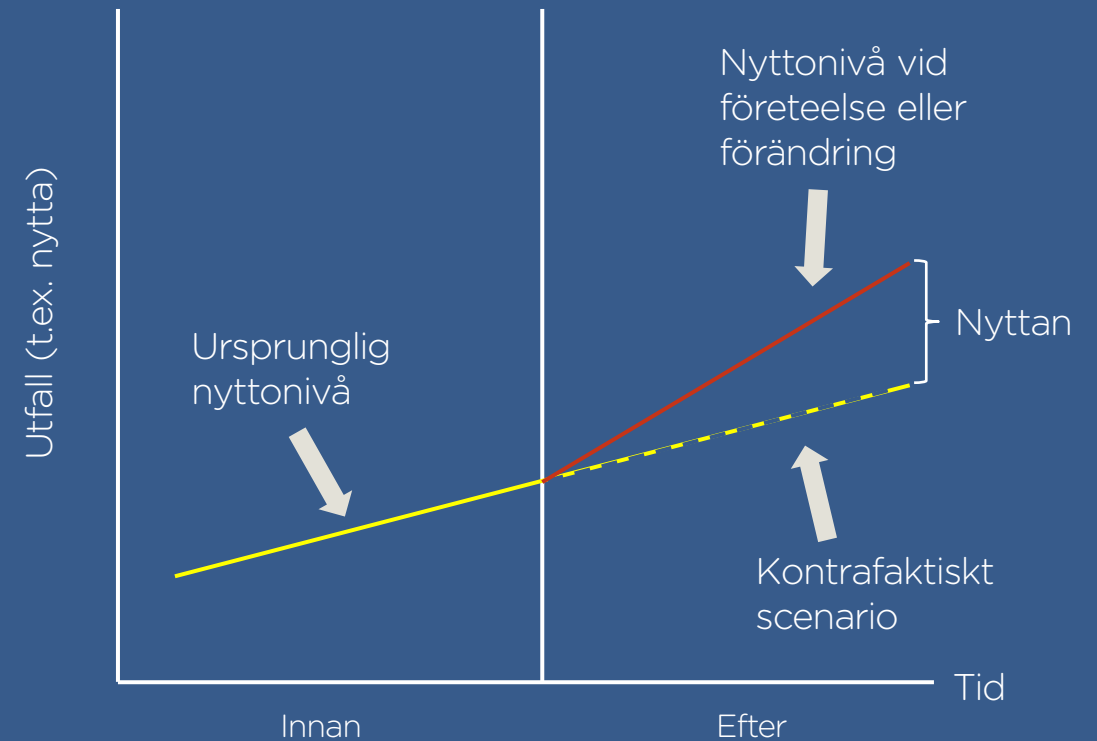
### Skollagen och förordning (2011:1108) om vuxenutbildning

*"Kommunen är skyldiga att tillhandahålla validering enligt 20 kap. 42-45 §§, 21 kap. 21-24 §§ skollagen och 2 kap. 6 § och 8 § samt 4 kap. 24 §, förordning (2011:1108) om vuxenutbildning"*

## Vad innebär ett kontrafaktiskt scenario?

En kontrafaktisk analys är en analys av effekterna som uppstår vid en företeelse eller en förändring.

För att bedöma om det vi studerar innebär ökade nyttor eller kostnader behöver vi jämföra med vad som skulle hänt om det vi studerar inte hade skett – ett så kallat *kontrafaktiskt scenario*.



Figur 1. Illustration av samhällsekonomisk analys

# Primärdatainsamling för analysen

Uppdraget har bestått av att sammanställa och värdera data av olika slag, en blandning av primärdata och relevant sekundärdata. Inom ramen för uppdraget har vi genomfört ett antal intervjuer, som finns redovisade i kolumnerna till höger.

Sett till analysen för validering inom näringslivet har intervjuer gjorts med företag som framgångsrikt arbetar med validering inom deras företagsorganisationer, med branschorganisationer och testcenter. För analysen om validering på Komvux har intervjuer skett med medarbetare på kommuner och regioner, samt primärdatainsamling genom enkät till validander i fyra kommuner.

Analysansatsen för uppdraget har i stort bestått i att tolka och ramsätta kvalitativa observationer som framkommit under intervjuer, och exemplifiera kostnader och nyttor genom en kombination av dessa kvalitativa observationer samt kvantitativa dataunderlag, inkluderat tidigare studier och statistik.

## Analysen om validering i näringslivet

- Intervju med Region Örebro län
- Intervju med Skärteknikcentrum
- Intervju med Teknikföretagen
- Intervju med Gnosjö automatsvarvning AB
- Intervju med Rosti AB
- Intervju med Rodret i Örnsköldsvik
- Intervju med Nobia AB
- Intervju med Montico
- Intervju med THPvalid
- Intervju med IGCON
- Inhämtning av Bokslutsdata från Bolagsverket via tjänsten Retriever

## Analysen om validering på Komvux

- Intervju med Region Sörmland
- Intervju med Region Uppsala
- Intervju med Region Gävleborg
- Intervju med Myndigheten för yrkeshögskolan
- Intervju med Uppsala kommun
- Intervju med Eskilstuna kommun
- Intervju med Fagersta kommun
- Intervju med Gävle kommun
- Enkätundersökning till validander som studerar eller har studerat i Uppsala kommun, Eskilstuna kommun, Fagersta kommun och Gävle kommun




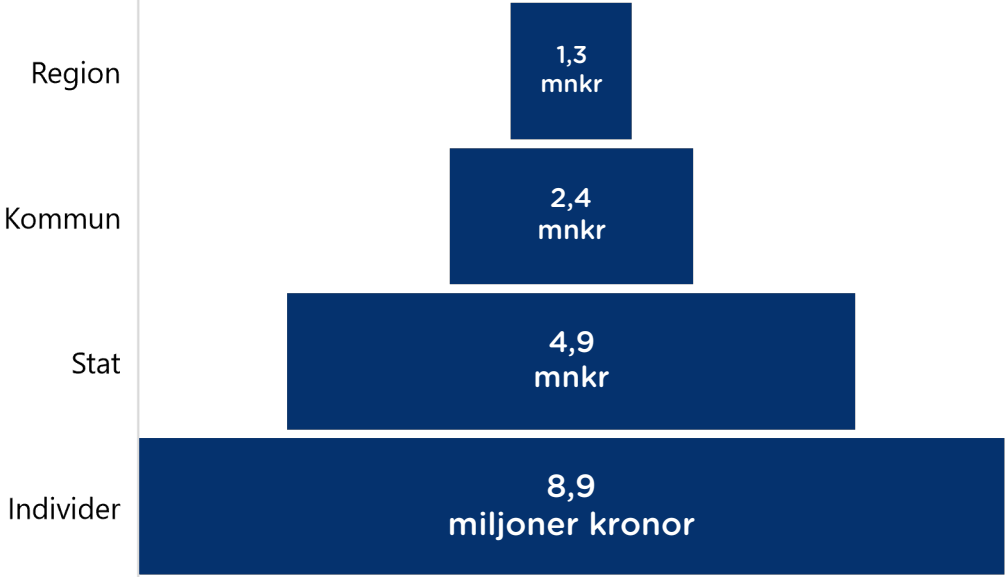



## 2. Sammanfattning

I detta avsnitt redogör vi kortfattat för studiens huvudsakliga resultat och sammanfattande reflektioner från analysen. Sammanfattningen redogör inte för samtliga delanalyser som har gjorts inom ramen för uppdraget.

# Sammanfattande resultat för validering i näringslivet

Effekt	Beskrivning	Kortsiktigt värde	Långsiktig påverkan
 <p>Ökad trivsel hos de anställda leder till lägre personalomsättning</p>	De anställdas trivsel och nöjdhet på arbetsplatsen kan förbättras genom att företaget arbetar med ett validerande förhållningssätt. Ökad tillgång till utbildning på arbetsplatsen, tillsammans med prestationer i valideringstester som kan påverka löneförhandlingar, kan göra att anställda väljer att stanna längre inom företaget. För företaget innebär minskad personalomsättning betydligt lägre rekryteringskostnader och bevarande av viktig intern kompetens, vilket kan gynna långsiktig tillväxt och lönsamhet.	 <p>Litet värde</p>	 <p>Stor påverkan</p>
 <p>Minskat produktionsbortfall till följd av tillgång till rätt kompetens</p>	Validering är ett sätt att säkerställa att de anställda besitter rätt kompetens för att utföra sitt arbete. Det kan också användas som ett verktyg för att proaktivt planera inför kommande kompetensbehov. När företag har tillgång till rätt kompetens kan de effektivisera sin verksamhet och minska exempelvis förseningar, tillverkningsfel och andra typer av produktionsbortfall. Detta är potentiellt sett förknippat med långsiktigt stora ekonomiska värden för företaget.	 <p>Stort värde</p>	 <p>Medelstor påverkan</p>
 <p>Kartläggning och utveckling av kompetens leder till att olyckor och andra risker minskar</p>	Företag som arbetar utifrån ett validerande förhållningssätt kan stärka de anställdas kunskap om säkra och effektiva arbetssätt. På så sätt minskar risken för olyckor och andra händelser som kan ha en negativ inverkan på företaget och de anställda. På kort sikt minskar risken för olyckor och andra negativa händelser, vilket kan innebära kostnads- och tidsbesparingar. På längre sikt blir arbetsplatsen också säkrare och mer trygg, vilket kan ha implikationer för företagets förmåga att attrahera och behålla anställda.	 <p>Medelstort värde</p>	 <p>Medelstor påverkan</p>
 <p>Ökade möjligheter att vara dynamiska</p>	Strukturerade processer för kontinuerlig inventering och utveckling av kompetens kan utgöra ett viktigt verktyg för att långsiktigt stärka företagets konkurrensförutsättningar. På så sätt kan företagen bättre svara mot variationer i kundernas efterfrågan och hantera säsongs- och konjunkturcykler i produktionen. Kortsiktigt leder inte processerna nödvändigtvis till stora ekonomiska vinningar, men på lång sikt kan de potentiellt ha stor inverkan på företagets möjligheter att växa och vara lönsamma, även vid förändrade marknadsförutsättningar.	 <p>Litet värde</p>	 <p>Stor påverkan</p>

# Sammanfattande resultat för validering på Komvux

Nytta	Beskrivning	Samhällsekonomiskt nytta över en 10-årsperiod, 100 studerande på undersköterskeutbildningens valideringsprogram
 <p>Ökade intäkter och minskade utgifter för kommunen</p>	<p>Validering inom Komvux kan minska kommunens utgifter om det råder god organisation för validering och om genomströmningstakten – tiden från studiestart till examen – avsevärt förkortas jämfört med reguljär utbildning. Validering bidrar även till ökade skatteintäkter för kommunen. Det kan även finnas ekonomiskt värdefulla följd effekter för kommuner som kommer av att validering kan påverka arbetslöshet, och därmed nyttjande av kommunala tjänster och stöd.</p>	 <p>Region: 1,3 mnkr Kommun: 2,4 mnkr Stat: 4,9 mnkr Individer: 8,9 miljoner kronor</p>
 <p>Ökade intäkter för regionen samt följd effekter</p>	<p>Validering inom Komvux kan ge ökade skatteintäkter för regionerna. Vidare kan validering bidra till att förbättra hälsosjukvården genom stärkt kompetensförsörjning.</p>	
 <p>Ökade intäkter och minskade utgifter för staten</p>	<p>Validering inom Komvux kan minska statens utgifter för CSN och öka statens intäkter genom arbetsgivaravgifter. Vidare finns samhällsomfattande följd effekter av validering på Komvux som följer av en stärkt kompetensförsörjning inom såväl offentlig som privat sektor.</p>	
 <p>Ökade inkomster för individen</p>	<p>Validering inom Komvux kan ha många typer av positiva ekonomiska konsekvenser för individen. I synnerhet visar vår analys på att validering skapar positiva inkomsteffekter för individen samt stärkt ställning på arbetsmarknaden, vilket ökar sannolikheten att få ett arbete i tider av arbetslöshet.</p>	
<p>Beräkningen ovan består av flera delar, inkluderat inkomsteffekter, skatteintäkter, utgiftseffekter och arbetslöshetseffekter.</p> <p>Det samlade värdet av att 100 validander läser valideringsprogrammet till undersköterska är <b>17,5 miljoner kronor</b> beräknat mot det kontrafaktiska scenariot som finns beskrivet i rapporten. Detta gäller under antagandet att kostnaden per elev är två procent lägre för studerande på valideringsprogrammet jämfört med reguljär utbildning.</p>		

# Sammanfattande reflektioner

## **Det finns potential till betydande samhällsekonomiska värden av att arbeta med validering inom näringslivet och inom Komvux**

I den här rapporten visar vi på att de möjliga nyttorna som kan uppstå med validering är många, men också komplexa och att de bäst förstås i ett större sammanhang. Nyttor finns även för alla samhällets aktörer, såsom individer, företag och offentlig verksamhet.

## **Validering är ett medel för företagens strategiska kompetensförsörjning**

För företagen som arbetar med validering och anammar ett validerande förhållningssätt gentemot sin personal, kan validering bäst förstås som ett medel för strategisk kompetensförsörjning. Ett företag har uttryckt det som att '...att arbeta med validering på företaget är att ta kompetensfrågan i egna händer'. Ett sätt att hantera företagets behov då utbildningssystem och arbetsmarknad inte har visat sig tillräcklig.

Validering är ett av flera verktyg i det företagets strategiska arbete, men också ett verktyg som kan föra med sig flera indirekta och inte alltid helt uppenbara nyttor. Särskilt inom tillverkningsindustrin, där omställningstrycket är stort och konjunkturkänsligheten är hög, kan validering användas för att stärka effektiviteten i och resultatet av återkommande omställningar. Både sett till omställningar i typ av produktion som förändringar i företagets organisation.

## **En av tre hade inte gått utbildning om möjlighet till validering ej funnits**

Ett av studiens viktigaste resultat är att fler än en av tre validander uppger att de inte hade valt att läsa sin yrkesvuxutbildning om möjligheten inte hade funnits att validera delar av utbildningen. Resultatet är av särskild vikt då de yrkesvuxutbildningar där validering typiskt sett tillämpas, också hör till de yrken med störst kompetensbrist både idag och i framtiden.

## **Vilket värde som skapas beror på kontexten**

Vilket värde som validering skapar är i hög grad kontextberoende, både på näringslivssidan och på Komvux. Företag som verkar under en välfungerande arbetsmarknad och som med lätthet kan rekrytera externt, har inte samma incitament till att arbeta med validering som företag som verkar i en mer konkurrensutsatt kontext. Trots att nyttorna kan skilja sig åt innebär ett validerande förhållningssätt ändå strategiska fördelar för företag. Det blir en fråga om att väga investerings- och organisationskostnader för att arbeta med validering, mot dess förväntade nyttor.

På Komvuxsidan är de potentiella värdena också kontextuella. Det kan handla om hur pass utvecklad kommunens organisation för validering är och vilka kostnader som varje valideringsprocess för med sig. Det handlar också om hur söktrycket ser ut till yrkesutbildningarna och vilka arbetskraftsbehov som finns för olika utbildningar. Från ett kostnadsperspektiv kan det vara mer effektivt att öka genomströmningstakten på utbildningar med höga lokal- och materialkostnader, jämfört med mindre kostsamma utbildningar såsom barnskötare och undersköterska.

## **Det finns många överlappande värden**

Det finns många överlappande värden mellan validering på yrkesvux och validering i näringslivet. Båda typer kan bedömas ge positiva följd effekter för olika samhällsaktörer. Båda typerna kräver också initial investeringskostnad för att anses vara kostnadseffektiva och lönsamma. Nyttorna uppstår vanligtvis inte direkt, men i ett brett samhällsekonomiskt perspektiv finns tydlig och långsiktig potential med att främja arbetet med validering.

## **Det finns fortsatta behov för fördjupningar**

Denna studie är den första av sitt slag, åtminstone i en svensk kontext. Framåt finns flera fördjupningsmöjligheter för analys. En förutsättning för detta är att skapa relevanta data och statistik för att möjliggöra att på djupet förstå rollen som validering spelar, och kan spela, i samhällsekonomin.

# 3. Allmänt om validering

I detta kapitel redogör vi för vad validering är, vad som särskiljer validering i utbildningssystemet och validering i näringslivet, samt vilka drivkrafter som kan finnas bakom att arbeta med validering i utbildningssystemet och i näringslivet.

# Validering är en fråga om strategisk kompetensförsörjning

## - för näringslivet och för samhället i stort

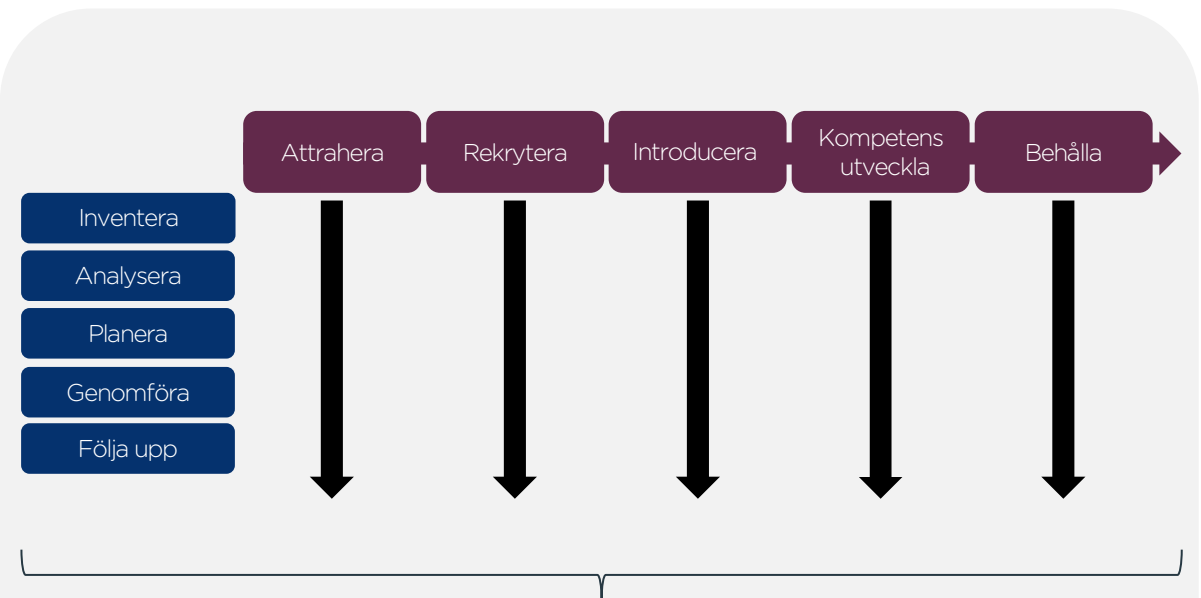
Validering av kompetens innebär en strukturerad utvärdering, värdering, dokumentation och erkännande av en persons kunskaper och färdigheter. Faktisk kompetens innefattar den samlade kunskapen, färdigheterna och förmågorna som en individ kan uppvisa vid en given tidpunkt, oberoende av hur de har förvärvats. Verktøget validering har potential att spela stor roll i frågor som rör kompetensförsörjning, på ett företag med 10 anställda såväl som för en hel region.

Drivkrafterna och behoven för företagen och för det offentliga utbildningssystemet att validera individers kompetenser kan variera, men det finns stora gemensamma beröringspunkter. En sådan är behovet av att efterfrågan på arbetskraft möts av ett lämpligt utbud, vilket angår såväl företag som offentlig sektor.

Validering av kompetens är en viktig beståndsdel inom strategisk kompetensförsörjning. Som verktyg och förhållningssätt hjälper den organisationer att säkerställa att de har rätt personer med rätt kompetenser på rätt plats, och vid rätt tidpunkt, för att möta sina affärsmål, verksamhetsmål och övriga behov. Strategisk kompetensförsörjning innebär rörlighet, det vill säga att individer förflyttar sig mot nya förmågor, yrken/yrkesroller, positioner så att de och verksamheten vid varje tidpunkt har den kompetens som behövs. Denna förflyttning kan ske genom:

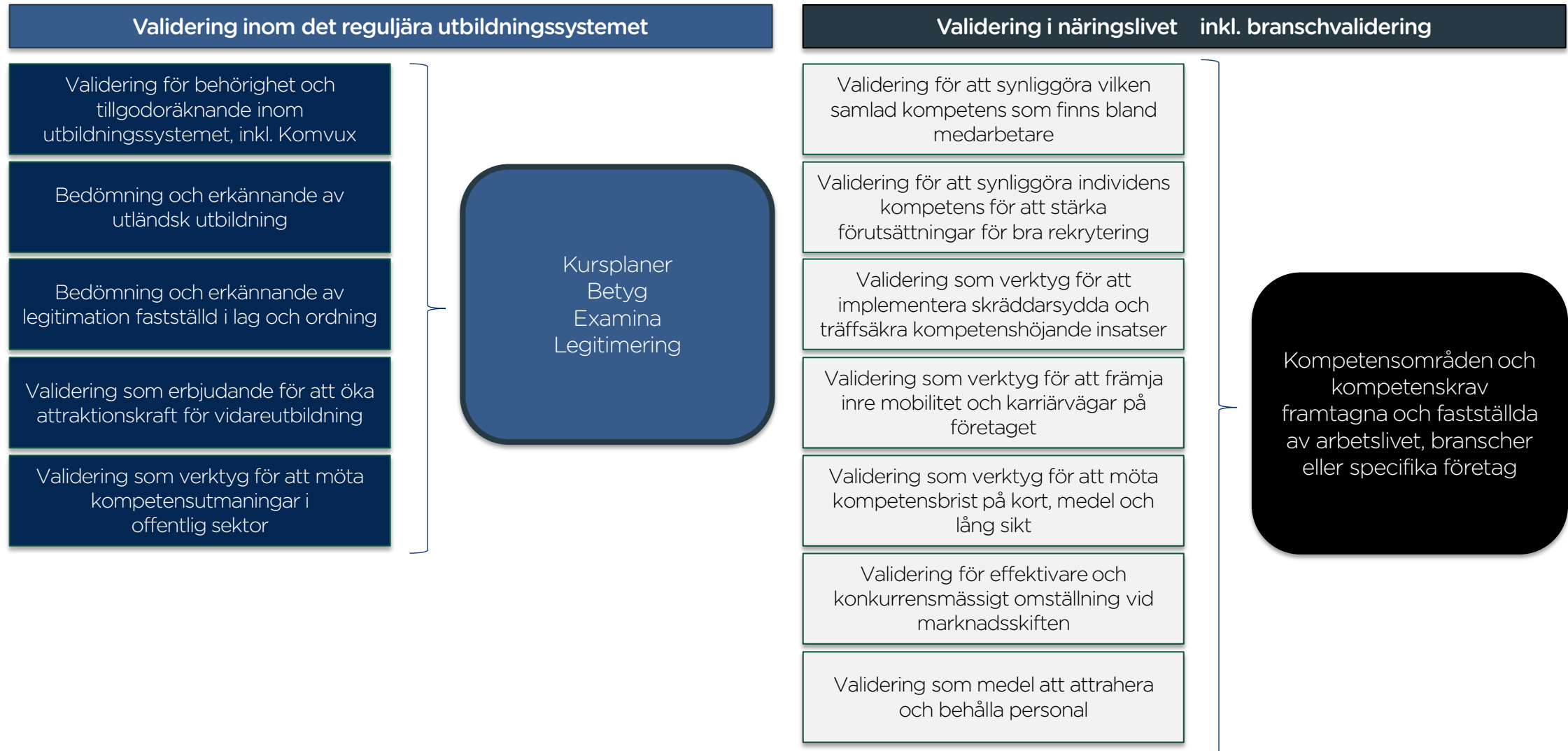
- *upskill* (uppdatera/höja kompetensen i befintligt yrke/roll) eller
- *reskill* (lära om till helt nya yrken/roller)

Valideringen spelar en nyckelroll i att främja den här rörligheten, på samhällsnivå liksom på företagsnivå.



Validering kan som verktyg för strategisk kompetensförsörjning stärka förmågan att inventera, analysera, planera, genomföra och följa upp medarbetarnas kompetenser. Detta kan stärka arbetsgivarens förmåga att dels rekrytera rätt, kompetensutveckla effektivt, men även behålla rätt kompetenser. Bilden är inspirerad av Skolverkets modell för kompetensförsörjning.

# Validering kan ske i det reguljära utbildningssystemet och i näringslivet



# Vad skiljer drivkrafter och behov av validering mellan företag & näringsliv och det offentliga utbildningssystemet?

Drivkrafter och behov inom offentlig verksamhet och utbildningssystemet	Överlappande drivkrafter och behov	Drivkrafter och behov inom näringslivet
<p><b>Samhällsansvar och inkludering.</b></p> <p>Det offentliga är ofta engagerat i att främja social inkludering och möjliggöra lika tillgång till utbildning och sysselsättning för alla medborgare. Validering av kompetenser är en del av detta engagemang genom att erkänna och bekräfta individers kunskaper och färdigheter, oavsett om de förvärvats genom formell utbildning eller genom arbetslivserfarenhet.</p> <p><b>Utbildningskvalitet och arbetskraftsutveckling.</b></p> <p>För det offentliga är validering av kompetenser kopplad till att säkerställa kvaliteten på utbildningssystemet och att främja arbetskraftsutveckling. Genom att validera kompetenser kan det offentliga identifiera områden för förbättring och anpassa utbildningsprogram för att bättre matcha arbetsmarknadens behov.</p>	<p><b>Anpassning till förändringar.</b></p> <p>Både det offentliga och näringslivet är intresserade av att anpassa sig till förändringar på arbetsmarknaden och ekonomin. Validering av kompetenser möjliggör denna anpassning genom att säkerställa att individer har relevanta och aktuella färdigheter för dagens och framtidens behov.</p> <p><b>Förbättrad anställbarhet och karriärmöjligheter.</b></p> <p>Både det offentliga och näringslivet ser värdet av att individer har möjlighet att bevisa sina kompetenser och öka sin anställbarhet och karriärmöjligheter, även om incitamentet bakom detta kan se olika ut. Genom validering kan individer få formellt erkännande för sina kunskaper och erfarenheter, vilket kan öppna dörrar till nya möjligheter både inom offentlig sektor och näringslivet.</p>	<p><b>Affärsbehov och konkurrenskraft.</b></p> <p>Näringslivet drivs av behovet av att vara konkurrenskraftigt på marknaden och säkerställa att de har rätt kompetenser för att möta sina affärs mål. Validering av kompetenser är en viktig del av detta genom att hjälpa företag att identifiera och rekrytera individer med rätt färdigheter och erfarenheter.</p> <p><b>Effektivitet och produktivitet.</b></p> <p>För näringslivet är validering av kompetenser kopplad till att öka effektiviteten och produktiviteten på arbetsplatsen. Genom att säkerställa att medarbetarna har de nödvändiga färdigheterna kan företag maximera sin prestanda och uppnå sina mål mer effektivt.</p>



# 4. Om validering i näringslivet

I detta kapitel redogör vi för vad validering innebär i en näringslivskontext. Vi beskriver några vanliga underliggande drivkrafter för att arbeta med validering och vilka konsekvenser ett validerande förhållningssätt kan få, både för det enskilda företaget och samhället i stort.

# Validering inom näringslivet - ett verktyg i företagens strategiska kompetensförsörjning

Validering av kompetens är avgörande för företagens arbete med strategisk kompetensutveckling. Genom en strukturerad utvärdering och dokumentation av en persons kunskaper och färdigheter kan företag identifiera och förstå de kompetensgap som finns inom organisationen. Detta möjliggör en målinriktad och effektiv kompetensutvecklingsstrategi, där resurser kan allokeras på ett sätt som bäst möter företagets behov och mål.

Genom att erkänna och dokumentera faktisk kompetens hos individer kan företag också säkerställa en rättvis bedömning av prestationer och förmågor. Detta kan främja en kultur av rättvisa och transparens, där anställda känner sig motiverade att utveckla och visa upp sina kunskaper och färdigheter.

Vidare underlättar validering av kompetens en effektiv användning av resurser genom att undvika onödig repetition av utbildning eller utvecklingsinsatser som redan har genomförts eller som inte är relevanta för individens faktiska kompetensnivå. Detta sparar tid och pengar för företaget samtidigt som det säkerställer att kompetensutvecklingsinsatserna är riktade och effektiva.

Strukturerad och regelbunden validering av kompetens spelar en central roll i företagens arbete med strategisk kompetensutveckling genom att möjliggöra en målinriktad, rättvis och effektiv användning av resurser för att uppfylla organisationens behov och mål. Detta är särskilt fallet i en föränderlig värld och marknad, med stora underskott inom flera viktiga kompetensområden.



\* Bild från Valideringsforums hemsida, hämtad april 2024.

# Validering inom näringslivet – delvis i syfte att stärka företagens arbete med intern kompetensutveckling

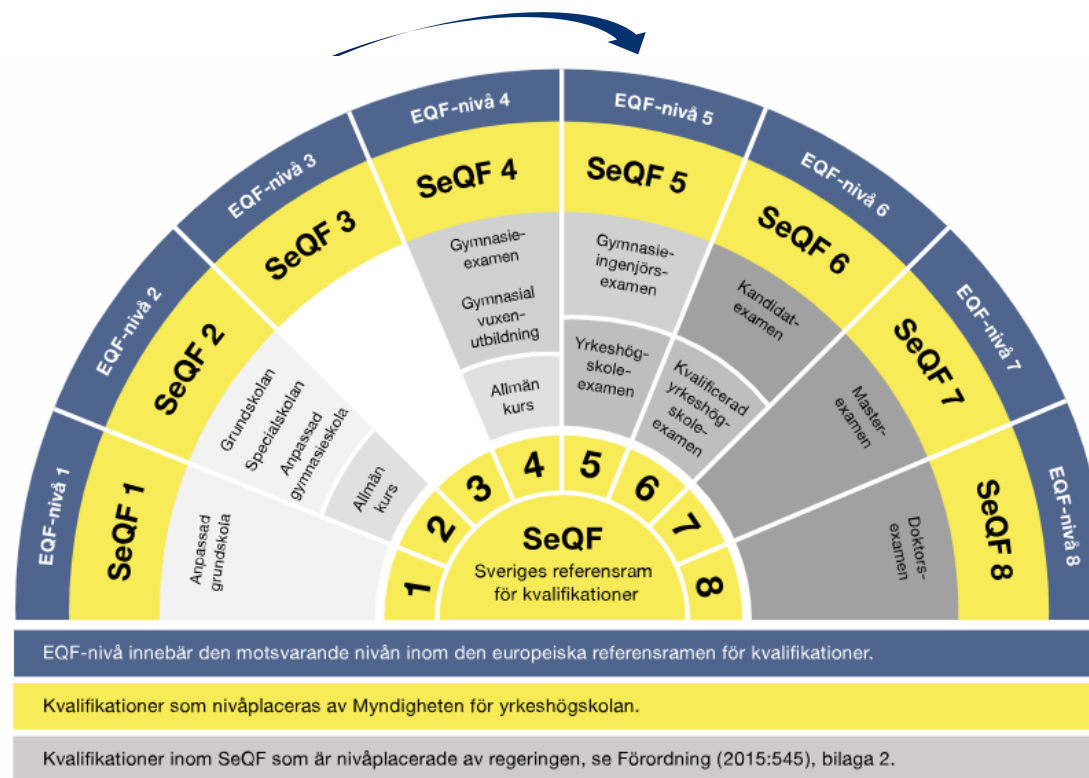
Validering på företagen har olika syften. De är användbara i kompetensutveckling, och strategier och metoder kopplat till detta. Närmare ett av tre företag uppger att det är svårt att hitta lämplig arbetskraft eller kompetens och att det är ett stort hinder för företagets tillväxt. Kompetensbristen är högst i branscherna Tillverkning samt Transport och magasinering.<sup>4</sup>

I dagens konkurrensutsatta ekonomi, lokalt och globalt, är företagens framgång i hög grad beroende av dess förmåga att tillvarata och utveckla den befintliga kompetensen hos sina anställda.<sup>5</sup> Arbetet med validering på företagen (både kartläggning och kompetenshöjande insatser) kan hjälpa till att optimera kompetensutvecklingsinsatser. Genom att basera kompetensutvecklingsinsatser på individuella validerade behov kan företagen säkerställa att investeringarna ger maximal avkastning och relevans för organisationen.

Ett validerande förhållningssätt i arbetsorganisationen kan också främja en kultur av lärande.<sup>6</sup> Genom att erkänna och validera informellt förvärvade kompetenser uppmuntrar företagen sina anställda att fortsätta lära sig och utvecklas, vilket i sin tur kan öka organisationens innovationsförmåga och konkurrenskraft.

Validering som verktyg har även ett signalvärde mot medarbetarna i och med att kontinuerlig kompetenskartläggning kan stärka intern rörlighet och mobilitet på företaget. Genom att tydliggöra och validera anställdas kompetenser kan företagen underlätta för interna medarbetare att utvecklas och avancera inom organisationen.

*Validering kan syfta till att främja effektiv kompetensutveckling inom såväl teoretiska som praktiska kunskaper. Det kan handla om allmänna kunskapsförflyttningar längs SeQF-skalan, från t.ex. SeQF 3 till SeQF 4, men det kan också handla om operatörskompetenser inom särskilda maskiner, säkerhetskompetenser, med mera.*



\* Bild från Myndigheten för yrkeshögskolan

<sup>3</sup> Vidareutveckling av modell redogjord för i Tillväxtverket, 2017. Initial källa Ingegerd Green och Thomas Petersson Skärteknikcentrum Sverige AB 2016

<sup>4</sup> Tillväxtverket, 2023

<sup>5</sup> European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2017

<sup>6</sup> Svenska institutet för kvalitetsutveckling (SIQ), 2018

## Branschvalidering - en formaliserad process för validering inom näringslivet

Validering, valideringsorganisationer och valideringsstrategier kan se olika ut på företagen. Vissa företag har egenutvecklade modeller för validering av medarbetarnas kompetenser som del av deras kompetensstrategiska arbete. Andra företag tillämpar branschvalideringsmodeller som utarbetats av arbetsmarknadens parter inom olika branscher. Antalet branschvalideringar uppgick till 6 727 under 2022, en ökning från 5 600 under 2021. Totalt sett finns branschvalideringsmodeller för 162 yrkesområden, även om inte alla är operativa i dagsläget.

Det som skiljer validering inom det formella utbildningssystemet från branschvalidering är att det är branscherna som bestämmer inom det sistnämnda. Det finns många typer av branschvalideringsmodeller. Automation BAS, Underhåll BAS och Industriteknik BAS är bland de mest erkända och består var för sig av olika kompetensområden som är kvalificerande för arbete i industrin. Dess valideringsinnehåll är granskat och förankrat i samtliga branschorganisationer inklusive Industriarbetsgivarna, Teknikföretagen och IF Metall. Till höger illustreras kompetensområden och övergripande process för Industriteknik BAS.

OCN-metoden är ett annat exempel på en framtagen struktur och en metodik för att genomföra valideringar så individer kan få ett erkännande för kompetenser, kunskaper och färdigheter på ett kvalitetssäkrat sätt. OCN står för Open College Network och bakom den står Sobona och Nordiskt Valideringsforum. Metoden har tillämpats sedan 2005 på kommunala arbetsmarknadsenheter och lärandet inom dessa, inklusive kök, trädgård och snickeri. Ett sådant exempel är Söderhamns kommun som har färdiga valideringsprogram inom barn- och äldreomsorg som baseras på OCN-metoden. OCN-metodens kvalitetssäkringsskeden finns sammanfattade till höger.

<sup>7</sup> Svensk Industrivalidering, Industriteknik BAS

<sup>8</sup> Sobona, inget datum

<sup>9</sup> Nordiskt valideringsforum, 2016

<sup>10</sup> Myndigheten för yrkeshögskolan, 2023

### OCN-metodens kvalitetssäkringsskeden (Sobona)

**Steg 1.** Utveckla och säkerställ lärandemål och bedömningskriterier för moduler som definierar förväntad kunskap och färdigheter inom ett specifikt kompetensområde.

**Steg 2.** Bedömare skapar förutsättningar för lärande utifrån modulerna och utvärderar lärande utifrån modulens krav.

**Steg 3.** Intern kvalitetssäkring inkluderar stöd till bedömare och standardiseringsprocess för jämn och rättvis bedömning.

**Steg 4.** Extern kvalitetssäkring säkerställer att interna processer och dokumentation uppfyller OCN-metodens krav.

### Kompetensområden inom Industriteknik BAS samt företagens process för medverkan (Svensk Industrivalidering)

	HÄLSA, MILJÖ OCH SÄKERHET
	IT OCH AUTOMATION
	KVALITET
	MATEMATIK
	MÄTTEKNIK
	PRODUKTIONSTEKNIK – EKONOMI
	RITNINGSLÄSNING
	SPRÅK – SVENSKA
	SPRÅK – ENGELSKA
	UNDERHÅLL

1. Företaget kontaktar ackrediterat testcenter

2. Medarbetare gör webb-baserad kompetenskartläggning inom kompetensområden

3. Företaget får koll på medarbetarens kompetens genom testresultaten – och vet vad som behöver utvecklas

4. Kompetensutvecklingsplan tas fram för medarbetaren.

5. Företaget och medarbetaren erhåller kompetensbevis

<sup>11</sup> Svensk Industrivalidering, Produktblad Industriteknik BAS

# Kompetensbrist leder till stora samhällsekonomiska kostnader

Branschvalidering spelar en nyckelroll i att möta utmaningarna relaterade till kompetensbrist och på så sätt minska de samhällsekonomiska kostnaderna och stärka företagens tillväxtmöjligheter. Genom att företag kan kompetensutveckla sina anställda med ett validerande förhållningssätt skapas strukturerade processer för att kartlägga tillgänglig kompetens och planera inför framtida kompetensbehov. I intervjuer uttrycker företag att ett validerande förhållningssätt har hjälpt dem att inventera kompetensen inom företaget, stötta anställda i att utveckla nyckelkompetenser och öka personalnöjdheten.

Kompetensbrist är ett stort problem för många företag. När företag inte kan rekrytera personer med rätt kompetens så försämrar detta företagens förmåga att arbeta effektivt och ta vara på tillväxtmöjligheter. Kompetensbrist påverkar den dagliga verksamheten genom att göra svårt att exempelvis planera drift och resursätta projekt. Dessutom kan kompetensbrist stå i vägen för ett företags expansionsplaner såsom inträde på nya marknader, ökad export, utveckling av produkt- eller tjänstesortiment och nya innovationer. Detta hindrar företagets tillväxt och i förlängningen försvagar svenska företags konkurrenskraft.

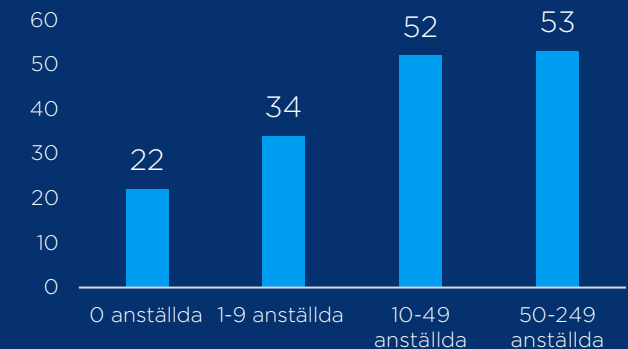
Den allvarligaste kompetensbristen gäller gymnasialt yrkesutbildade, exempelvis processoperatörer, mekaniker och anläggare. Generellt råder dock brist på praktiskt yrkeskunnande inom många branscher. Enligt Svenskt Näringsliv förklaras detta av att yrkesutbildningarna inte matchar mot arbetsmarknadens krav, samt att för få ungdomar söker till gymnasieskolans yrkesprogram.

Svenskt Näringsliv har uppskattat att vart femte rekryteringsförsök misslyckas helt. De uppskattar att om utvecklingen fortsätter enligt trenden så kommer arbetsmarknaden att sakna 290 000 yrkesutbildade år 2035, och att detta leder till samhällsekonomiska kostnader om cirka 990 miljarder kronor under perioden 2021-2035. Dessa kostnader består av det produktionsbortfall som uppstår när företagen inte kan rekrytera personer med rätt kompetens. Dessutom tillkommer kostnader som uppstår då företag internutbildar sina anställda inom nödvändiga områden för att uppnå rätt kompetens.

Enligt en studie från Tillväxtverket är kompetensbristen som störst bland små och medelstora företag. Inom gruppen större småföretag (10-49 anställda) upplever nästan hälften av företagen att kompetensförsörjning är ett stort hinder för tillväxt.

Det finns variation mellan branscher, där drygt hälften av företagen inom branscherna tillverkning samt transport och magasinering upplever kompetensförsörjning som ett hinder för tillväxt. I andra branscher, till exempel handel eller vård och omsorg, upplevs kompetensförsörjning som mindre av ett hinder.

Andel företag som upplever att tillgång till arbetskraft eller kompetens är ett stort hinder för företagets tillväxt



<sup>12</sup> Svenskt Näringsliv, 2022a

<sup>13</sup> Tillväxtverket, 2023

<sup>14</sup> Tillväxtverket, 2023. Rambolls bearbetning.

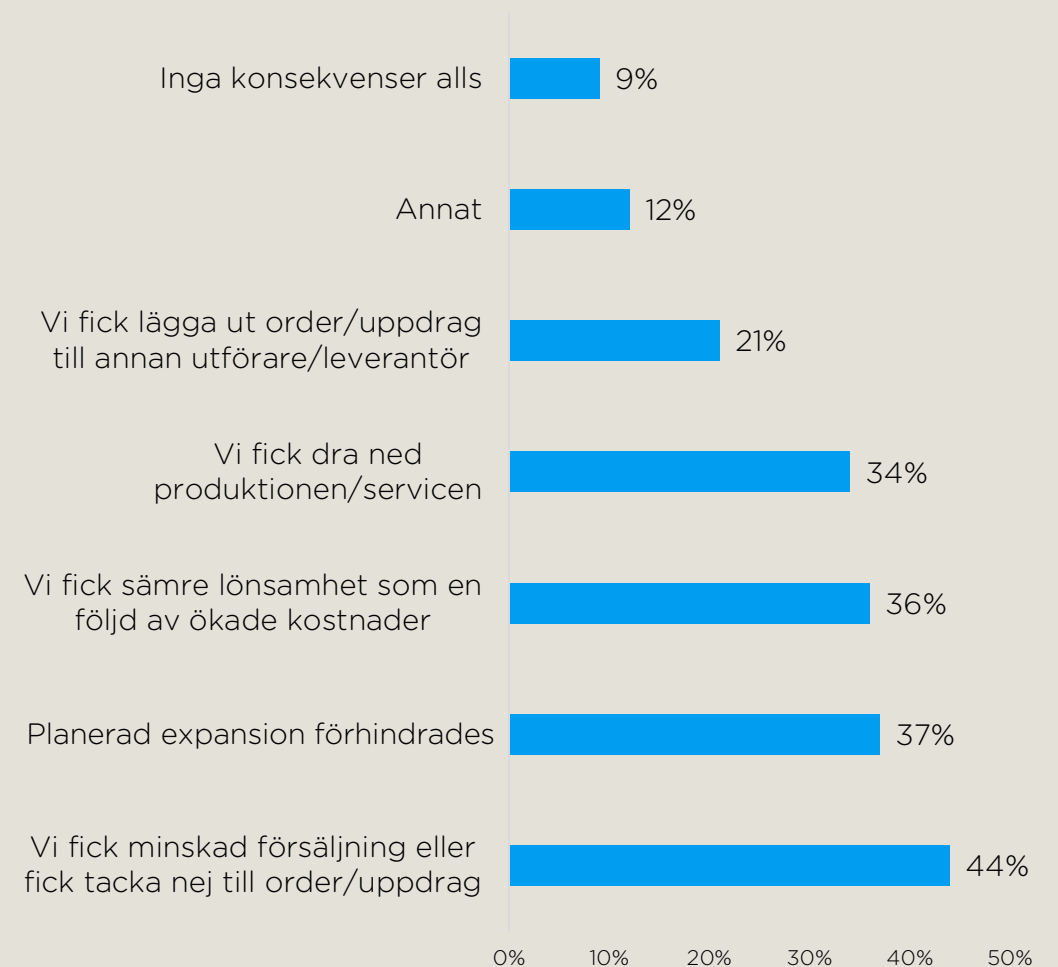
# Validering kan vara ett verktyg i att motverka kompetensbristen

De samhällsliga och företagsekonomiska konsekvenserna av kompetensbrist är många och långtgående. Enligt en studie från Svenskt Näringsliv upplever företag en mängd konsekvenser av rekryteringssvårigheter, bland annat hinder för planerade expansioner, försämrad lönsamhet och minskad försäljning.

Branschvalidering utgör ett sätt att minska kompetensbristen genom att aktivt satsa på och utveckla efterfrågad kompetens. Genom att använda sig av strukturerade modeller och metoder för kompetensinventering och kompetensutveckling säkerställs hög effektivitet i insatserna.

Utan sådana strukturerade metoder finns en risk att kompetensutvecklingsinsatser blir missriktade eller hamnar på fel nivå – att de antingen är för avancerade eller grundläggande för medarbetarnas nivå. Intervjuade företag vittnar om att ett validerande förhållningssätt har varit ett värdefullt verktyg när det kommer till att välja rätt kompetensutvecklingsinsatser för rätt personer.

## Företagens syn på vilka konsekvenser som följer av rekryteringssvårigheter



### Deltagande i ESF-projekt utgör ofta startskottet för företagens valideringsarbete

Startskottet för många företag att börja arbeta organiserat och seriöst med validering kommer från medverkan i ESF-projekt, uppger Teknikföretagen. Företag som har deltagit i valideringsprojekt inom ESF uttrycker ofta nöje med sin medverkan, men färre fortsätter att arbeta med validering efter projektperioden. De företag som arbetar långsiktigt och strukturerat med validering har inte sällan exponerats mot validering på olika sätt, exempelvis genom projektstöd och branschinitiativ. Företag som inte har blivit övertygade om vinsterna med validering genom återkommande exponering, är mindre sannolika att initiera dessa processer i sina verksamheter.

### Vad handlade utvärderingen om?

Kompetenssäkrad Industri drevs av IF Metall med finansiering från Europeiska Socialfonden (ESF). Syftet med projektet var att öka andelen mindre företag som arbetar strategiskt med sin kompetensförsörjning. Projektet hade ett särskilt fokus på validering, genom att använda och utveckla befintliga strukturer av ackrediterade testcenter och behöriga testledare. Vidare låg fokus på att försöka stärka samverkan vad gäller kompetensförsörjningsfrågor och utbildning mellan regioner, industrins parter och andra aktörer, men även mellan regionerna och testcenter.

Ett flertal kvantitativa utfallsmål sattes tidigt i projektet vilket bidrog till att skapa en utgångspunkt i arbetet. Bland annat sattes målen att få 400 anställda hos deltagande företag att erhålla branschvalidering, få 600 anställda att erhålla kompetensutveckling, och få 40 företagsledningar att ta fram handlingsplaner och påbörja utvecklingen av en struktur för sitt kompetensförsörjande. I utvärderingen av uppdraget följdes dessa mål upp. Vidare sattes ytterligare resultatmål som bland annat innebar att få deltagande företag att veta var de ska vända sig för att få tillgång till branschvalidering och kompetensutveckling efter projektslutet.

Projektet Framtidssäkrad Industri kunde på ett dynamiskt sätt stötta och bidra till utvecklingsinsatser inom de deltagande företagen genom att upprätthålla löpande kontakt med relevanta aktörer. Insikter om funktionaliteten användes för att maximera möjligheten till att uppnå projektets utsatta mål.

### Vad är slutsatsen i rapporten?

Slutsatserna som dras av Ramboll till följd av den genomförda utvärderingen tyder på att uppdraget bidragit till ett mer utvecklat och strategiskt kompetensförsörjningsarbete hos industriföretagen. Som en direkt konsekvens av detta blev företagens ledningar mer medvetna om kompetensläget och på så sätt bättre kunnat planera verksamheten utefter rådande kompetensbehov. Således effektiviserades processen för att kunna validera de anställda. Detta kombinerades med att de anställda fick intyg som styrker deras kunskaper och på så sätt stärkte deras position på arbetsmarknaden.

### Vad har företagen tyckt?

Nöjdheten bland de inblandade i uppdraget utvärderades genom enkätundersökningar vid flera olika tillfällen. Enkätundersökningarna som genomförts visar att majoriteten av företagen som deltagit i projektet var nöjda med utfallet. Totalt angav 67 procent av företagsrespondenterna att insatserna relaterade till branschvalidering och kompetenskartläggning var bra eller mycket bra.

Även de anställda hos företagen har förmedlat att det uppskattat dessa insatser; 75 procent upplevde dessa som bra eller mycket bra. För svarande i båda grupperna upplevde mindre än 12 respektive 9 procent att insatserna var dåliga. Av respondenterna som tillhör de anställda så upplever 70 procent att projektinsatserna stärkt deras ställning på arbetsplatsen samtidigt som 84 procent menar att dessa insatser varit relevanta för att utveckla deras kompetens som är relevant för den arbetsplats de jobbar på.

Hur ledning och anställda upplevde insatserna kopplade till branschvalidering/kompetenskartläggning



### Vad handlade utvärderingen om?

Kompetenssäkrad Individ var ett projekt som också finansierats genom medel från Europeiska Socialfonden (ESF). Det drevs av Trä- och möbelföretagen i samverkan med övriga parter inom Svensk Industrivalidering. Projektets syfte var att bidra till kompetensutvecklingen av yrkesarbetare inom industrin som drabbades eller riskerade att drabbas av coronapandemin. Detta genom att exempelvis förlita sig på insatser med fokus på branschvalidering som i sin tur skulle skapa ett underlag för effektiv kompetensutveckling. Målgrupperna som projektet riktade sig till var personer som saknar studievana samt individer som hade ett stort behov av att utveckla sin kompetens för att kunna ta sig an fler arbetsuppgifter.

Utmaningen för de beskrivna individerna var att de saknar tillräcklig grundutbildning och reell kompetens på en arbetsmarknad som innebär ständigt förändrande kompetenskrav. Dessutom saknades ibland även dokumentation på en del av individernas faktiska kunskaper. Projektidén handlade därför om att utveckla deltagarnas kompetens i den takt och omfattning som krävs inom industrisektorn, för att säkerställa, dokumentera och erkänna grundläggande färdigheter hos denna grupp anställda. Insatserna som gjordes byggde, baserat på detta, på att deltagande företag fick handledning, branschvalidering, samt andra insatser relaterade till kompetensutveckling utförda av personal på testcenter.

De målsättningar som sattes i början av projektet fungerade som en utgångspunkt i arbetet. Dessa omfattade att anställda skulle stärka sin ställning på arbetsmarknaden och att företagen genom ökad och synliggjord kompetens skulle etablera mer hållbara metoder för sin kompetensförsörjning.

### Vad är slutsatsen i rapporten?

Utvärderingen som tagits fram visar att många företag inte drabbats av pandemin i den utsträckning som befarades. Däremot var kompetensutvecklingsbehovet inom många av företagen fortfarande omfattande. Företagen såg ett behov av kompetensutvecklingsinsatser och att synliggöra befintlig kompetens, exempelvis genom validering. Detta behov var större än vad projektet erbjöd under första tiden i projektet.

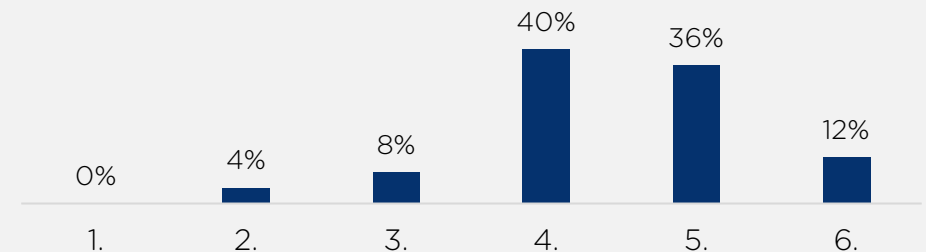
En sammanfattande slutsats som drogs var att projektets goda resultat visat på att industrins struktur med ackrediterade testcenter och behöriga testledare fungerade och att projektet utvecklat ytterligare kapacitet att bidra till vuxnas arbetslivslånga lärande.

### Vad har företagen tyckt?

Som ett resultat av ovan såg företagen sin medverkan i projektet som väl investerad tid. Företagen var nöjda med Kompetenssäkrad Individ genomförande och tyckte överlag att projektet fungerat väl. I intervjuer med företagen framkom det exempelvis att de var nöjda med hur projektet identifierat luckor i kompetensen som sedan utmynnat i en utbildningsinsats.

Totalt 88 procent svarade 4 eller högre på en skala mellan 1-6 när de fått frågan om hur nöjda de var med sitt deltagande. Vidare så framgår att majoriteten, 94 procent, av de företag som besvarat uppföljningsenkäten menade att de kommer fortsätta arbeta utifrån kunskapen som erhöles från projektet.

**Hur nöjda företagen är med deltagandet i projektet  
(1 = lägsta och 6 = högsta)**

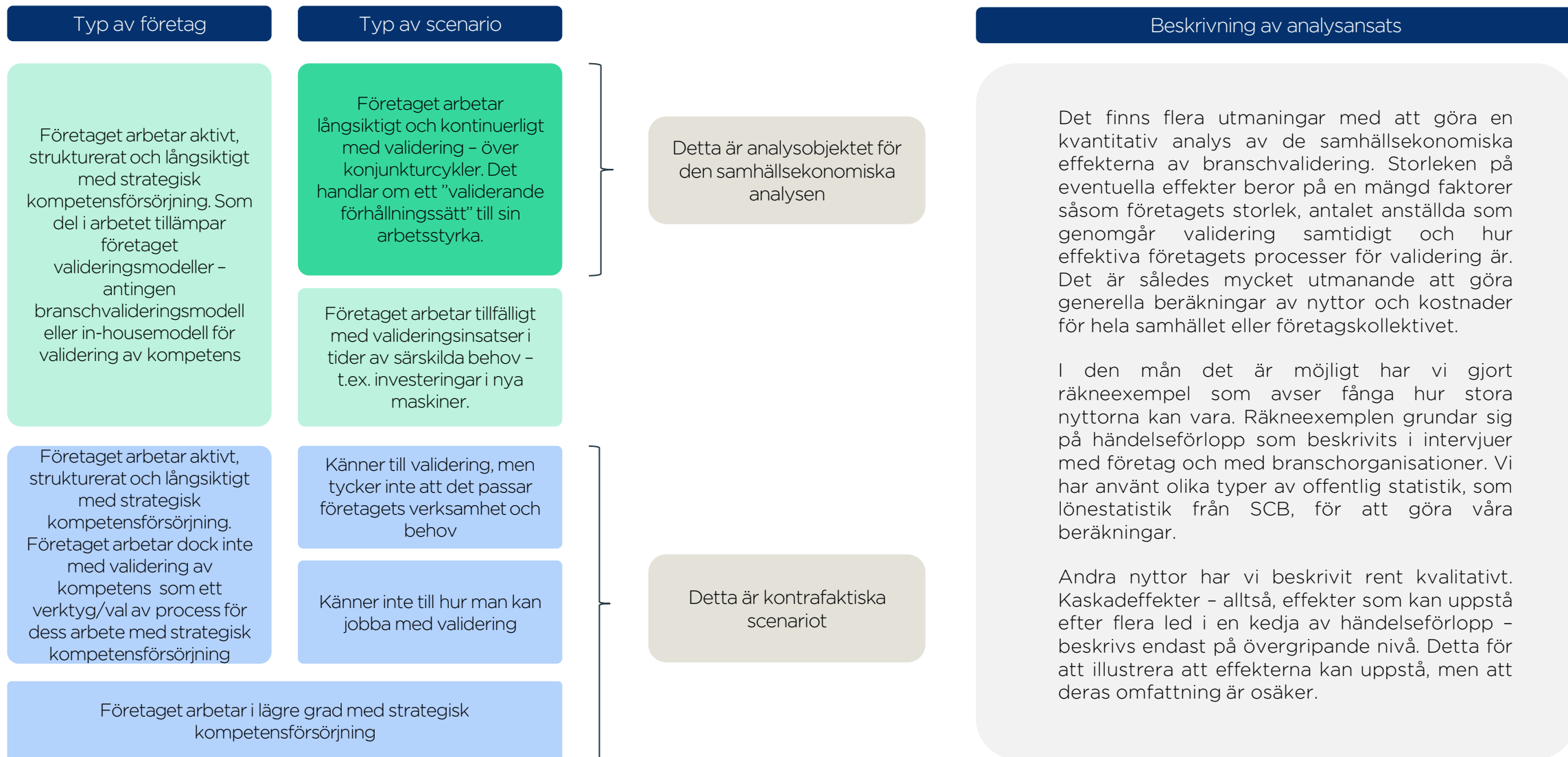




# 5. Samhällsekonomisk analys av validering i näringslivet

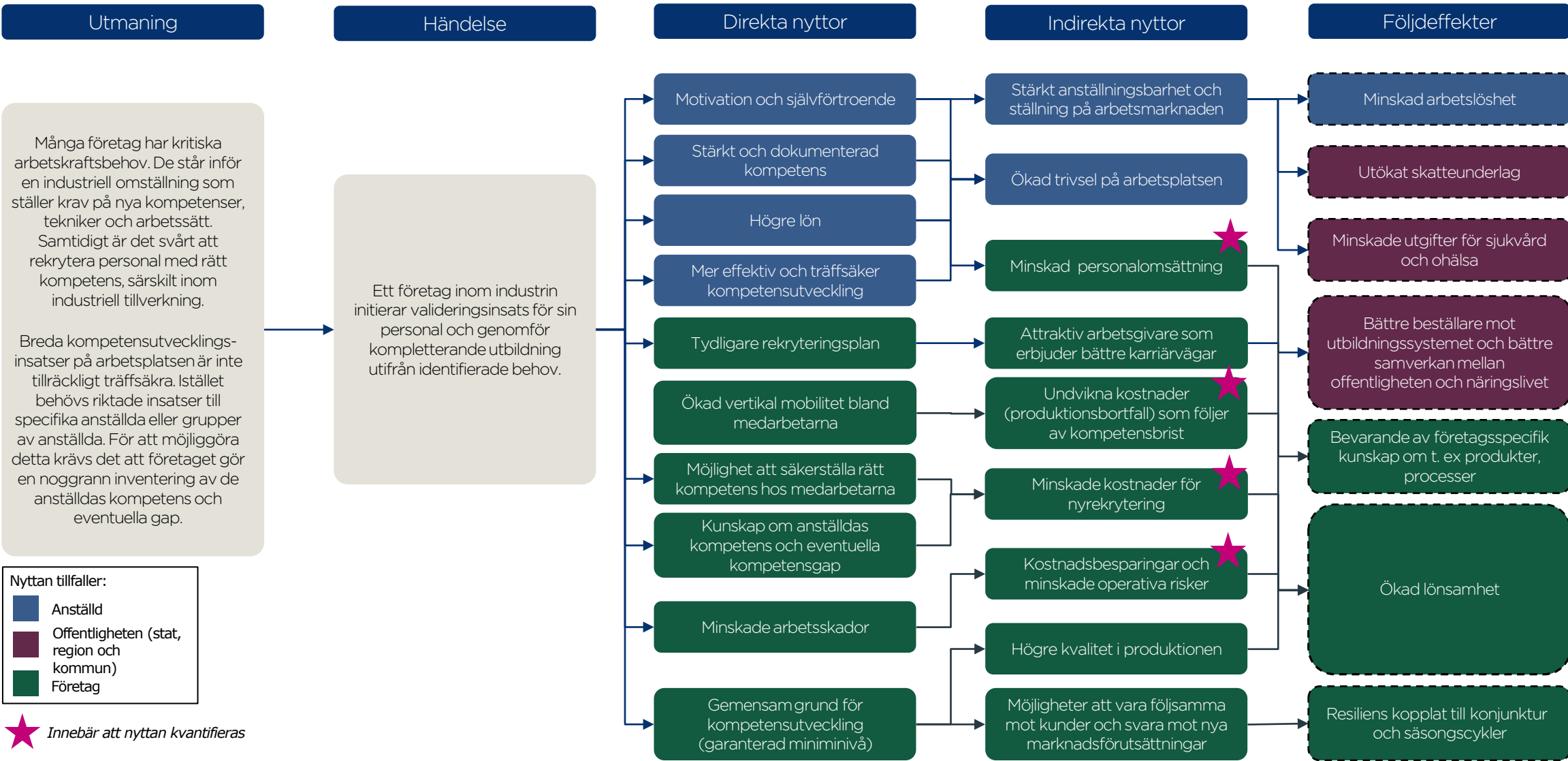
I detta kapitel gör vi ett antal räkneexempel över de nyttor som kan uppstå då företag implementerar ett validerande förhållningssätt och valideringsaktiviteter i företagsverksamheten. Räkneexemplen tar avstamp i verkliga företagsexempel från tillverkningsindustrin, och är baserade på uppgifter från företagsintervjuer. Vi redogör även för studiens resultat kring vilka typer av investeringar företagen behöver göra, och inom vilka kontexter som nyttorna av validering är särskilt stora.

# Vi studerar effekter av att företag arbetar kontinuerligt med validering som verktyg för strategisk kompetensförsörjning



# Kartläggning av samhällsekonomiska effekter av Validering inom näringslivet

Följdeffecker är effekter som kan komma av förändringen. Men i och med att det är en effekt som kommer av flera led är det svårt att säkert säga att denna nytta uppstår.



## Framgångsfaktorer för validering på företagsnivå

Det finns många former och typer av valideringsprocesser som företagen kan tillämpa. Oavsett typ av valideringsmodell kan en *framgångsrik* valideringsprocess – med goda resultat på företagsnivå – främjas genom att företagen tar hänsyn till särskilda framgångsfaktorer. Dessa finns sammanfattade till höger.

Implementeringen av valideringsprocesser i näringslivet är en avgörande fas för att säkerställa att valideringen blir effektiv och integrerad i företagets verksamhet på ett meningsfullt sätt. Detta görs bäst genom en strategisk och holistisk ansats för att uppnå önskade resultat.

”Investeringen är att sätta upp processerna för validering. När det är igång så har man kommit över puckeln. Vi gjorde det för 10 år sedan. Idag är kostnaderna inte alls höga, men vinsten är stor i termer av kvalitet, säkerhet och engagerad personal.”

*från intervju med Rosti AB*

**Tydlig kommunikation av företagets förväntningar och fördelar med validering till alla anställda.** Att kommunicera tydligt om syftet och fördelarna med validering till alla anställda är avgörande för att skapa förståelse och engagemang för processen. Forskning visar att effektiv kommunikation kan öka anställdas motivation och delaktighet i valideringsprocessen<sup>19</sup>. Personalens delaktighet i alla steg av valideringsprocessen är en nyckel för att säkerställa samarbete och engagemang från de anställda. I intervjuer med företag framkommer att många anställda inledningsvis var skeptiska till validering, då de till viss del tolkade det som att företaget ifrågasatte deras kompetens. Genom att tydliggöra syfte och fördelar av validering för de anställda kan företaget stärka engagemanget i processen.

**Uthållighet och långsiktighet i implementeringen av valideringsinsatser.** Fördelarna med att arbeta med validering uppstår sällan direkt, utan uppkommer i många fall inte förrän flera år efter att processerna börjat implementeras. Många företag upplever en lång startsträcka då validering kräver förändring av arbetssätt, processer, administrativa rutiner och personalhanteringsfrågor. Uthållighet och långsiktighet är två nycklar till att lyckas med validering på sikt.

**Effektiva processer och tydlig organisation kring validering.** Arbetet med validering är förknippat med en rad fasta kostnader, till exempel administrativa kostnader, kostnader för kontakter med testcenter och produktionsbortfall under valideringstiden. För att det långsiktigt ska vara gynnsamt för företaget att arbeta med validering krävs det att dessa processer är så kostnadseffektiva som möjligt. Till exempel är det mer kostnadsmässigt fördelaktigt att flera anställda går igenom valideringsprocesser samtidigt, jämfört med om de gör detta vid utspridda tillfällen.

**Kontinuerlig utvärdering och justering av valideringsprocessen baserat på feedback och resultat.** Att genomföra regelbundna utvärderingar och justeringar av valideringsprocessen är viktigt för att säkerställa att den fortsätter att möta företagets behov och mål. Genom att lyssna på feedback från anställda och analysera resultat kan företaget identifiera möjligheter till förbättring och anpassa valideringsprocessen efter behov<sup>20</sup>.

<sup>18</sup> Intervjuer med företag och branschorganisationer

<sup>19</sup> Graham, L., 2019

<sup>20</sup> European Training Foundation, 2020

## Lönsamheten att arbeta med validering beror på företagets externa omständigheter

Tabellen till höger illustrerar yrken i Sörmlands tillverkningsindustri där arbetskraftens utbildningsnivå anses vara för låg sett till arbetets karaktär. Detta pekar på en stor utmaning inom tillverkningsindustrin i allmänhet – kompetensbrist – vilket ett validerande förhållningssätt inom företagen kan bidra till att arbeta mot.

Lönsamheten i att arbeta med validering beror på en mängd faktorer, men framför allt spelar tillgången till arbetskraft – både sett till kompetens som till faktiska antalet arbetare – en mycket stor roll. Om företaget med enkelhet kan rekrytera externt minskar lönsamheten med att arbeta med valideringsstrukturer på företaget. På samma sätt ökar lönsamheten om företaget har svårigheter att hitta rätt kompetenser. Vi har identifierat två externa omständigheter som särskilt påverkar lönsamheten i att arbeta med ett validerande förhållningssätt på företagen:

### Typ av bransch och verksamhet inkl. typer av anställda (t.ex. process- industriarbetare, montörer, operatörer)

Bransch- och verksamhetstyp samt utbildning och profil hos de anställda är alla viktiga faktorer som spelar roll för tillgången på arbetskraft. Olika branscher och yrkesroller har olika krav på kompetens hos de anställda, och beroende på vilka krav som ställs så varierar nyttan med valideringen.

### Lokala arbetsmarknadsförutsättningar

Tillgången på lämplig arbetskraft kan variera stort över geografier, där storstadsregioner och mer tätbefolkade regioner har ett större utbud av tillgänglig arbetskraft. I mindre tätbefolkade regioner kan det därför vara svårare att hitta tillgänglig arbetskraft som matchar mot arbetsgivarens krav. Om så är fallet, kan validering gå fortare och kosta mindre än nyrekryteringsförsök.

### Andel inom yrkesgruppen vars utbildningsnivå anses för låg för rollen. Exempel från tillverkningsindustrin i Sörmland 2021



<sup>21</sup> Statistik från SCB 2021, intervju med analytiker på Region Sörmland

**”Idag finns det i princip inga CNC-operatörer som inte redan har anställning i vår region. Om vi behöver gå ut och söka en ny sådan person, får vi räkna med att det tar väldigt lång tid.”**

*från intervju med Gnosjö Automatsvarvning AB*

## Implementering av valideringsstrukturer på företagen kräver en investeringskostnad – men skalfördelar finns

*Ett företag inom plastförpackningstillverkning tog fram strategi och verktyg för validering för cirka 10 år sedan. Detta var en kostsam process, då företaget behövde sätta upp nya administrativa system, arbeta fram ett frågebatteri för kompetensinventering och undersöka tillgängliga utbildningar. Verktygen testades först i liten skala på företaget, med framgångsrikt resultat. Successivt implementerades valideringsinsatser som en del av företagets löpande verksamhet.*

*Idag är validering en integrerad del av företagets arbete och kostnaderna per år är marginella, då företaget utnyttjar och successivt förbättrar de system och processer som utvecklats tidigare. Ett annat företag berättar att de började investera i att etablera en robust valideringsstruktur i samband med ekonomiska krisen i början av 2010 talet – då alternativkostnaden för att arbeta med organisationsutveckling var relativt lägre jämfört med tider av hög efterfrågan. Detta var ett strategiskt beslut som har gynnat företagets verksamhet sedan omvärldsläget förbättrades.*

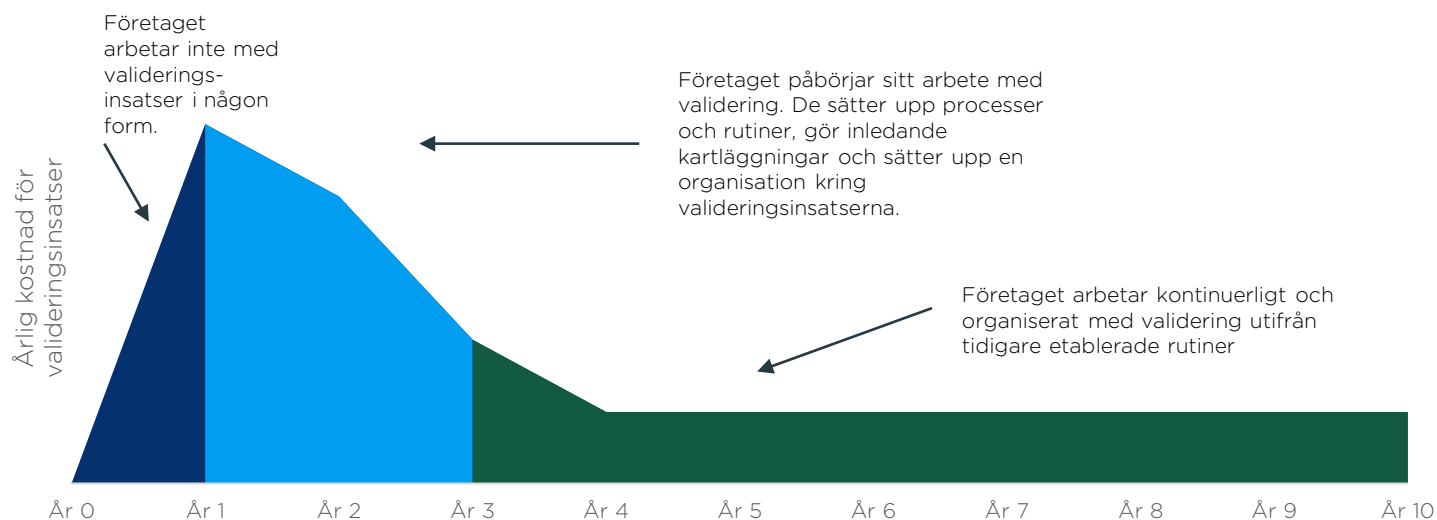


Illustration av hur ett företags kostnader för valideringsinsatser kan utvecklas över tid

Organisationen kring validering har stor betydelse för den totala kostnadsbilden. De intervjuade företagen vittnar om att valideringsinsatserna är förknippade med en viss "investeringspuckel", som kommer från att sätta upp processer och rutiner för att inventera kompetenser, sätta upp kompetensutvecklingsinsatser och följa upp dessa. Efter att dessa processer och rutiner är på plats kan företaget arbeta mer effektivt med validering, och kostnaderna per år avtar.

Det finns dessutom betydande skalfördelar kopplat till antalet individer som genomgår validering. Allt annat lika, så är det billigare att validera fler personer på samma gång, givet att dessa individer genomgår samma utbildningsmoment. Detta då de fasta kostnaderna för till exempel yrkeslärare och gemensamma utbildningsmoment fördelas på fler individer. Det finns därför stora fördelar med att genomföra gemensamma valideringsinsatser i omgångar för de anställda.

# Över tid blir de samlade nyttorna av att arbeta med validering på företagsnivå ofta större än de samlade kostnaderna

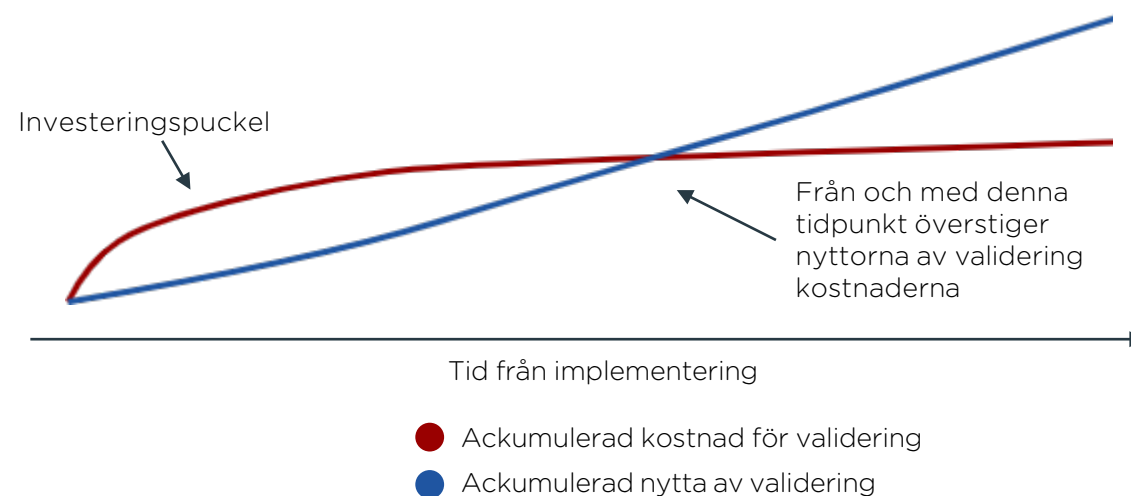
Som vi tidigare konstaterat är ett validerande förhållningssätt ofta förknippat med inledningsvis höga kostnader, som främst härrör från att etablera processer och anpassa organisationen till nya arbetssätt. Över tid blir dock den årliga kostnaden lägre i takt med att företaget arbetar på ett mer effektivt sätt.

På motsatt sätt är nyttorna ofta inledningsvis små, för att sedan växa sig större över tid. När validering blir ett mer rutinmässigt inslag i verksamheten, ökar företagen sin förmåga att ta tillvara på viktig kunskap, göra strukturerade kartläggningar av tillgängliga kompetenser och arbeta proaktivt med rekrytering utifrån identifierade kompetensbehov.

Detta innebär sammantaget att nyttorna av validering ofta ackumuleras och växer över tid, samtidigt som kostnaderna minskar över tid.

Figuren till höger utgör ett illustrativt exempel över hur kostnaderna inledningsvis överstiger nyttorna, men hur de sedan avtar i tillväxttakt, samtidigt som nyttorna växer sig större. Vid en viss punkt överstiger de ackumulerade nyttorna de ackumulerade kostnaderna. Detta enkla exempel visar på vikten av att arbeta uthålligt och strukturerat med validering för att uppnå bästa möjliga resultat.

Illustrationsexempel av hur nyttor och kostnader av validering kan ackumuleras över tid



## Räkneexempel: Minskade kostnader för nyrekrytering

I många fall möter företagen utmaningar kopplade till rekrytering. En vanligt förekommande utmaning i tillverkningsindustrin är den bristande tillgången på kvalificerad arbetskraft, exempelvis CNC-operatörer. Validering kan hjälpa i arbetet i att tillsätta mer kvalificerade roller genom internrekrytering, vilket skapar möjligheten att *rekrytera underifrån* – alltså tillsätta mindre kvalificerade roller externt för att fylla kompetensgap.

Svårigheter med rekrytering är förknippat med två typer av kostnader: dels kostnaden för själva rekryteringen (till exempel, att anlita rekryteringsfirma eller lägga ut en jobbannons), dels kostnaden i form av det produktionsbortfall som uppstår under rekryteringsperioden. En alternativ väg att gå är att rekrytera en person som delvis möter de rekryteringskraven och utbilda denne med ett validerande förhållningssätt som syftar till att ge personen vissa branschspecifika kunskaper. Detta är också förknippat med kostnader, dels rena rekryteringskostnader, men också kostnader för utbildning och produktionsbortfall under utbildningstiden. Räkneexemplet till höger räknar ut kostnaden för att anlita en montör och utbilda denne till CNC-operatör, jämfört med kostnaden för att rekrytera en färdigutbildad CNC-operatör. Analysen utgår ifrån följande antaganden:

- *Det tar 6 månader att hitta en CNC-operatör*
- *Det tar 1 månad att hitta en montör*
- *Det tar 3 månader att utbilda en montör till CNC-operatör, och under utbildningstiden kan montören arbeta halvtid i den ordinarie verksamheten\**

Det är utmanande att uppskatta en schablonmässig kostnad för utbildning, då detta beror på faktorer såsom den anställdas förkunskaper, företagets storlek och hur många personer som genomgår utbildningen samtidigt. I detta räkneexempel har vi använt oss av kostnadsuppskattningar från Komvux, där kostnaden för att validera kunskaper motsvarande 1 veckas heltidsstudier uppskattas till mellan 1 600 och 2 360 kronor.\*\* En studietid på 3 månader ger alltså en total utbildningskostnad, inklusive kostnad för valideringsmoment, på i genomsnitt 23 760 kronor.

Räkneexemplet visar på den företagsekonomiska vinsten av att ett företag kan arbeta effektivt med validering och utbilda sina anställda för att möta företagets kompetenskrav.

**Ett företag kan spara ca.  
140 000 kronor på att, med hjälp av ett  
validerande förhållningssätt, tillsätta mer  
kvalificerade roller internt.**

Kostnadspost	Rekrytering av CNC operatör	Rekrytering av montör och vidareutbildning till CNC operatör
Extern rekryteringskostnad	34 650	33 220
Produktionsbortfall	240 000	75 000
Utbildningskostnad (ink. kostnad för validering)	-	23 760
<b>Totalkostnad</b>	<b>274 650</b>	<b>131 980</b>

**Nettonyttan för att rekrytera  
underifrån med stöd av validering,  
jämfört med nyrekrytering:**

**142 700 kr**

\* Svenskt Näringsliv (2022) uppskattar att den genomsnittliga utbildningstiden för internutbildning är 12 veckor. Dock bör detta ses som en schablonmässig uppskattning, då utbildningstiden varierar beroende på bransch, kompetensbehov och den anställdes bakgrund.

\*\* Siffrorna bygger på kostnadsuppskattningar per poäng via extern utförare. Data kommer från två intervjuade kommuner, se bild 40. 1 veckas heltidsstudier motsvarar 20 poäng.



# Räkneexempel:

## Validering kan bidra till minskad personalomsättning

Personalomsättning definieras som antalet anställda inom en organisation som slutar och ersätts under ett verksamhetsår.<sup>24</sup> Då företaget ersätter en anställd uppstår kostnader för framförallt extern rekrytering, men även kostnader sett till produktionsbortfallet som uppstår på grund av den tid det tar att hitta en ersättare med rätt kompetens.

Medarbetarnöjdhet på arbetsplatsen är ett exempel på en faktor som kan förbättra företagets möjligheter att behålla nyckelanställda inom verksamheten. De intervjuade företagen pekar generellt på att de upplever att medarbetarnöjdheten ökat sedan validering introducerats i verksamheten. Företaget Rosti AB har kunnat se detta även i medarbetarundersökningar. Studier visar på en koppling mellan medarbetarnöjdhet och företagets utbud och erbjudande av kompetensutvecklande aktiviteter<sup>25</sup>.

Vidare har företagen som Ramboll intervjuat påpekat att det generellt råder större nöjdhet bland medarbetare på företaget sedan validering introducerades i verksamhetsstrukturen. Detta följer av olika anledningar, så som möjligheter till intern mobilitet på företaget och synliggörande av medarbetarnas kompetenser och utveckling, även om det är inte är huvudanledningarna till att företagen väljer att arbeta med valideringsstrukturer. Dessutom kan resultat på valideringstester fungera som underlag till och stärka medarbetarens position i löneförhandling.<sup>26</sup> På så sätt kan validering på företagen alltså leda till en minskad personalomsättning. Dessa faktorer bidrar till att färre personer väljer att byta arbetsplats och således till att färre resurser läggs på att leta efter ny arbetskraft.

### Företaget kan spara hundratusentals kronor om validering medför minskad personalomsättning, t. ex genom ökad personalnöjdhet



### Så har vi räknat

I det presenterade exemplet så görs antagandet att rekryteringskostnaden för en individ är 33 595 kr. Denna siffra har beräknats som ett genomsnitt av rekryteringskostnaden hos Lernia för 22 olika yrken inom tillverkningsindustrin.

Produktivitetsbortfall per individ är beräknat som medianlön och arbetsgivareavgifter per år för CNC operatörer (30 900 kr) multiplicerat med tiden det tar att ersätta varje person som slutar. Detta avspeglar värdet som den anställda producerar, under antagandet om att arbetarens marginalnytta är lika stor som dess marginalkostnad.

I detta exempel antar vi rekryteringstiden till 6 månader. Därefter multipliceras resultatet med företagets personalomsättning, alltså antalet anställda som slutar och byts ut under ett år. Vi antar också att nyrekrytering inte innebär att individer behöver utbildas efter anställning. Utifrån ovan siffror och under antagandet att personalomsättningen minskar med en individ per år, uppstår enligt exemplet en kostnadsminskning på ca **277 000 kr** årligen.

<sup>24</sup> Arbetsgivarverket, 2024

<sup>25</sup> Alshammari, 2015

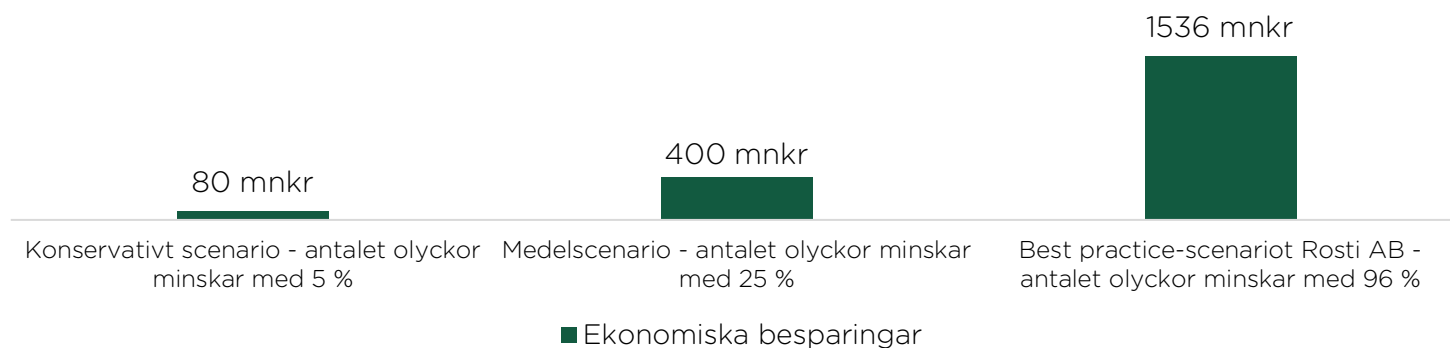
<sup>26</sup> Intervju med Rosti AB, Gnosjö Automatsvarvning AB, Nobia AB

# Räkneexempel: Färre arbetsplatsolyckor genom validering sparar pengar



Genomsnittlig kostnad för en arbetsolycka som orsakat förlorad tid*	
Metallurgi	429 839 kronor
Trä, papper, textil, kläder	190 111 kronor
Kemikalier, gummi	253 711 kronor
<b>Genomsnitt</b>	<b>291 220 kronor</b>

## Om arbetsplatsolyckorna minskar så minskar företagens kostnader



Många arbetskraftsolyckor äger rum på grund av att arbetarna saknar kunskap och erfarenhet om rutiner och säkerhetsföreskrifter.

Arbetsplatsolyckor kan leda till ett flertal olika kostnader, exempelvis:

- Kostnader för att ersätta skadade maskiner, verktyg eller utrustning
- Produktionsstopp i samband med att arbetsplatsen stängs ner och utredning av olyckan pågår
- Reducerad produktivitet orsakad av lägre motivation bland övriga anställda
- Rättsliga kostnader och vites eller bötesbelopp
- Kostnader för att ta fram och implementera nya rutiner

Ett av de intervjuade företagen berättar att de genom sitt kontinuerliga arbete med validering har minskat antalet arbetsplatsolyckor till ca. 3-4 procent av vad det tidigare har varit, alltså en drastisk minskning. I räkneexemplet till vänster räknar vi med tre scenarios för hur validering kan minska antalet arbetskraftsolyckor.

- I ett konservativt scenario räknar vi med att antalet olyckor minskar med 5 %.
- I ett medelscenario räknar vi med att antalet olyckor minskar med 25 %.
- I ett best practice scenario räknar vi med att antalet olyckor minskar med 96 %.

\*Siffror baserade på statistik från Frankrike.

<sup>27</sup> Axelent, 2018

<sup>28</sup> Intervju med Rosti AB

<sup>29</sup> Intervju med Montico

## Validering kan leda till tydligare rekryteringsplaner på företagen



En valideringsprocess av företagets anställda synliggör vilka kompetenser som finns tillgängliga inom företaget och vilka som behöver vidareutvecklas. På så sätt möjliggör validering en långsiktig planering av kompetensbehov och utveckling av rekryteringsplaner.

I en intervju berättar ett företag att de genomförde en storskalig valideringssatsning för alla anställda i samband med flytt av en tillverkningsanläggning. Satsningen innebär en full genomlysning av den tillgängliga kompetensen på företaget, vilket lade grunden för en kompetensdatabas som fortfarande används i företagets resurs- och personalplanering. Till exempel så synliggjordes vissa kompetensgap inom områden som ritningsläsning och mätteknik.

## Validering kan skapa bättre grund för effektiv kompetensutveckling



Ett validerande förhållningssätt möjliggör en strukturerad inventering av företagets tillgängliga kompetenser. På så sätt blir det möjligt att effektivisera kompetensutvecklingsinsatser genom exempelvis att hålla gemensamma utbildningstillfällen, där företagen kan utnyttja skalfördelar genom att utbilda flera personer inom samma moment vid samma tillfälle.

Dessutom innebär validering att det är lättare att lägga kompetensutvecklingsinsatser på rätt nivå. Ett företag vittnar om att tidigare kurser ofta hamnade på en mellannivå som få anställda drog nytta av, då de anställda antingen hade för låg eller för hög kompetens inom området. Ett validerande förhållningssätt innebär däremot att ge rätt kompetensutveckling, till rätt individer, vid rätt tillfälle, baserat på en strukturerad kartläggningsmetod för nuvarande kompetensnivåer.

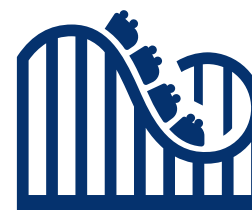
## Validering kan förbättra personalnöjdheten på företagen



Företagen vittnar om att validering ofta är förknippat med ökad nöjdhet bland personalen. Detta grundar sig delvis på att validering ökar möjligheterna till vertikal mobilitet i personalstyrkan, alltså att personer kan höja sin befattning som konsekvens av att deras kompetens har uppmätts och synliggjorts.

Under intervjuer med företrädare för företagen framkommer också att vissa medarbetare kan uppleva negativa effekter. Ett validerande arbetssätt kan orsaka stress hos medarbetare som är oroliga för att de inte ska klara av vissa moment, och vissa kan uppleva sig ifrågasatta i sin yrkesroll. I många fall har stressen dock varit övergående. Att få dokumentera sin kompetens, exempelvis genom certifieringar som Industriteknik BAS eller grönt CNC-kort, upplevs som mycket positivt för många medarbetare. Medarbetare ser det också som något som kan utgöra grund för en rättvis och transparent lönesättning.

## Validering kan främja företagets omställningsförmåga



Genom kontinuerlig inventering och kartläggning av kompetens är det möjligt för företag att vara mer följsamma i relation till förändringar i omvärlden. De kan snabbare svara mot förändringar i efterfrågan och kunders krav. Detta kan gälla såväl omorganiseringar internt som omställningar i produktionen för att möta nya typer av efterfrågan på marknaden. Två av de intervjuade företagen lyfter fram att kompetenskartläggning ger en fördel för att effektivt och ändamålsenligt organisera arbetsstyrkan efter nya behov.

På motsvarande sätt gäller även att förlust av kompetens påverkar affärerna, genom exempelvis leveranssäkerheten. I en intervju berättar ett företag om hur de tydligt såg att det var svårt att leverera till kund i rätt tid när företaget tappade vissa nyckelkompetenser. Genom att inventera kompetenser blir det möjligt att arbeta proaktivt med kompetensförsörjning och på så sätt säkerställa att företaget är bättre rustat inför oförutsedda händelser.

## CASE: Testning och validering av kompetens kan leda till högre medarbetarnöjdhet, vilket i sin tur kan öka produktiviteten per anställd

Företaget Rosti AB är verksamt inom plasttillverkning och har produktion både i Sverige och utomlands, där den svenska verksamheten utgör en liten del av den totala produktionen. Företaget har själva identifierat kompetensbrist som en flaskhals i den svenska produktionsverksamheten. Av den anledningen började företaget själva att arbeta strukturerat med kompetensutveckling och validering av yrkeskunskap.

### Årliga kartläggningar leder till att företaget kan identifiera kompetensgap

Detta började i form av ett pilotprojekt år 2010. Efter inledningsvis framgångsrika resultat rullades projektet ut successivt. Idag genomgår alla anställda en årlig kompetenskartläggning i syfte att identifiera kompetensgap. Kartläggningen består av ett stort frågebatteri som syftar till att testa de anställdas kunskap inom olika områden. Frågebatteriet innehåller totalt 4 000 frågor, som slumpas ut till de anställda. Att utveckla frågebatteriet och sätta upp testningsprocessen krävde en stor inledande investering, men idag är systemet implementerat och kostar förhållandevis lite per år att underhålla.

Efter att ha genomgått testet får varje anställd en poäng, som sedan går igenom tillsammans med ansvarig chef. Förutom att hjälpa till att identifiera kompetensgap, bidrar kartläggningen också till att identifiera medarbetare med stor potential. Företaget kan satsa extra resurser för utbildning och kompetensutveckling hos dessa medarbetare.

### Ett validerande förhållningssätt leder till mer nöjda medarbetare

Företaget upplever att arbetet med testning och validering har lett till stigande engagemang hos medarbetarna. Medarbetarna tycker att det är roligt och givande att kartlägga sin kompetens, bland annat som grund för löneförhandling och befordran. Detta leder till ökad personalnöjdhet och minskad personalomsättning.

### Validering är en nyckel till att öka säkerheten och minska risken för olyckor

Företaget har dessutom sett tydliga positiva effekter av validering på arbets säkerheten. Genom att säkerställa baskunskaper och vidareutveckla kompetens har mängden arbetsplatsolyckor minskat kraftigt.

Avslutningsvis poängterar företaget att de ser validering som en naturligt integrerad del i sitt kvalitets- och säkerhetsarbete, och som en nyckel till att behålla och utveckla sin personal.

### Omsättning per anställd, före och efter implementering av valideringsprocesser\*



\* Samtliga företaga i jämförelsegruppen har verksamhet inom samma SNbranschtillhörighet som caseföretaget. 22220 Plastförpackningstillverkning. Jämförelseföretagen har mellan 50-200 anställda, jämfört med caseföretagets ca. 80 anställda 2022.

<sup>30</sup> bokslutsdata från Bolagsverket via tjänsten Retriever.

Företaget Gnosjö Automatsvarvning har en lång historia av att arbeta med behovsstyrd utbildning för sin personal. För drygt tjugo år sedan deltog de i ett ESF-projekt och fick finansiering för kompetensutvecklingsinsatser. Sedan dess har de insett behovet av kontinuerlig intern kompetensutveckling, och idag har de anställt en yrkeslärare på heltid. De har även varit noggranna med att arbeta med utbildning och validering även i perioder då takten i den övriga verksamheten varit lägre, exempelvis under lågkonjunkturen 2008-2009.

### Validering hjälper till att säkerställa att alla medarbetare har goda baskunskaper, vilket i sin tur utgör en grund för vidare kompetensutveckling

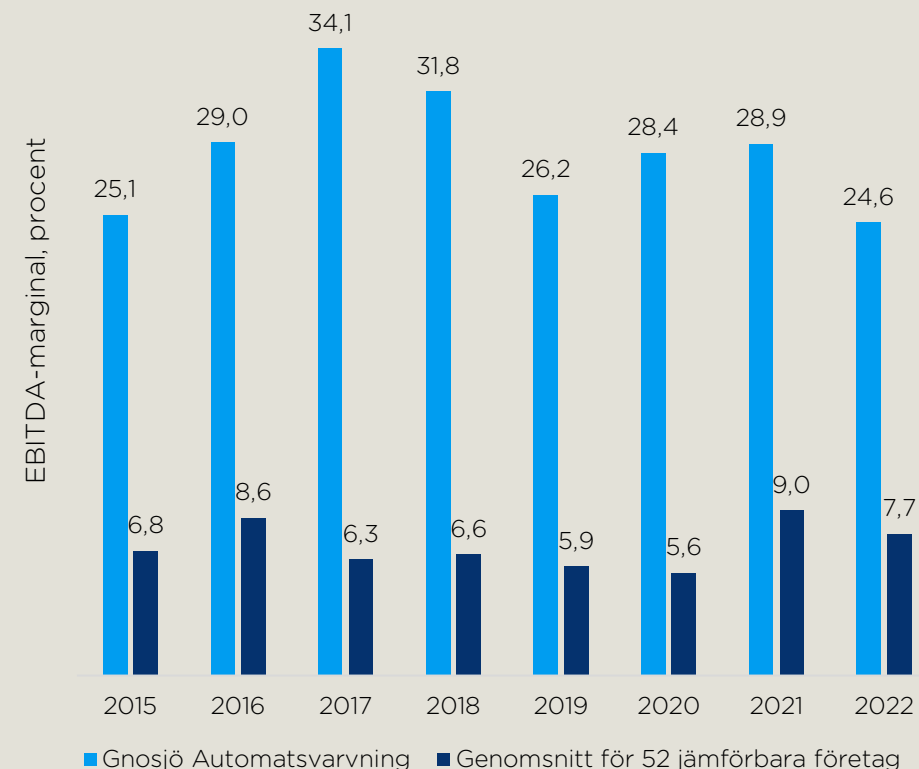
Gnosjö Automatsvarvning ser att arbetet med validering är en viktig bidragande faktor i att behålla och utveckla sina medarbetare, kunna anpassa sig till en föränderlig omvärld och säkerställa hög kvalitet i sina produkter. De betonar särskilt att validering är grunden för att säkerställa att alla medarbetare har samma baskunskaper, vilket är särskilt viktigt i en situation där medarbetarna kan ha olika bakgrund och varierande grad av tidigare yrkeserfarenhet. Utifrån en gemensam grund är det möjligt att bygga vidare och vidareutveckla medarbetarna utifrån deras förutsättningar såväl som företagets behov.

### Validering är en del av att stärka kvalitetsarbetet och lönsamheten

Diagrammet till höger visar företagets EBITDA-marginal\* över tid, jämfört med EBITDA-marginalen hos 52 jämförbara företag. Utifrån tillgänglig data är det inte möjligt att dra slutsatser om hur högt förklaringsvärde företagets arbete med validering har för de positiva finansiella resultaten. Trots detta kan det ge en indikation på att ett strukturerat arbete med kompetenskartläggning och kompetensutveckling kan bidra till ökad lönsamhet genom exempelvis högre kvalitet i produktionen, minskat produktionsbortfall och minskad personalomsättning.

\* EBITDA står för *Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization* (på svenska resultat före räntekostnader, skatter, nedskrivningar och avskrivningar), och är ett mått på företagets operativa lönsamhet. EBITDA-marginalen beskriver hur stor andel av företagets omsättning som utgörs av detta resultat.

EBITDA-marginal (EBITDA som andel av omsättning), Gnosjö Automatsvarvning AB och jämförbara företag, perioden 2015-2022



\* Samtliga 52 företag i jämförelsegruppen har verksamhet inom samma SN-branschtillhörighet som caseföretaget, 25620 Metallegoarbeten.

<sup>31</sup> bokslutsdata från Bolagsverket via tjänsten Retriever

# Beskrivning av potentiella följd effekter – validering i näringslivet

Följd effekter för individen	Följd effekter för företagen	Följd effekter för samhället
<p><b>Minskad arbetslöshet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Genom att erhålla formell dokumentation av särskilda yrkeskunskaper kan individen förbättra sin position på arbetsmarknaden. Denna dokumentation fungerar som ett bevis på kompetens och kan öka individens trovärdighet gentemot potentiella arbetsgivare. Som resultat kan individen förbättra sin position i löneförhandlingar. Även risken för arbetslöshet minskar om individen har stärkt och dokumenterat sin kompetens inom viktiga områden.</li> </ul> <p><b>Stärkt ställning på arbetsmarknaden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>På liknande sätt så leder branschvalidering ofta till att individens kompetensutveckling blir mer effektiv. Kompetensutvecklingsinsatser blir mer träffsäkra, både avseende lämplig nivå och vilka kunskapsgap som behöver fyllas. Effektiv kompetensutveckling leder till att individen förbättrar sin anställningsbarhet och ställning på arbetsmarknaden.</li> </ul>	<p><b>Bevarande av företagsspecifik kunskap</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En minskad personalomsättning till följd av stärkt kompetens och ökad personalnöjdhet kan medföra att färre personer väljer att sluta eller byta arbete. Det blir således lättare för företaget att bibehålla vedertagna arbetsprocesser och annan ”tyst” kunskap.</li> </ul> <p><b>Ökad lönsamhet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I linje med argumentet kring minskad personalomsättning så kan branschvalidering innebära att kostnader för nyrekrytering blir lägre eftersom personal inte slutar i samma utsträckning. Samtidigt resulterar den ökade yrkeskompetensen i att färre arbetsskador sker vilket är ytterligare en faktor som kan påverka företagets lönsamhet.</li> </ul> <p><b>Resiliens</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Branschvalidering gör det lättare att inventera tillgänglig kompetens och förutsäga kommande behov. Företag kan således vara mer resilienta mot konjunktur- och säsongcykler.</li> </ul>	<p><b>Utökad skatteunderlag</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Individens stärkta ställning på arbetsmarknaden och en förmodad löneökning skapar förutsättningar för större skatteintäkter. Det ökade underlaget kan i sin tur främja samhällsutvecklingen och bidra till en mer effektiv välfärd.</li> </ul> <p><b>Minskade utgifter för sjukvård och ohälsa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Trivsel på arbetsplatsen, till följd av ökad motivation, en högre lön, och ett större självförtroende, kan i längden innebära ett större välmående hos individen. Detta kan leda till färre sjukskrivningsdagar och således en minskning av de offentliga medel som läggs på sjukvård.</li> </ul> <p><b>Bättre samverkan med utbildningssystemet och näringslivet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Den tydligare rekryteringsplanen som följer av validering kan ligga till grund för tydligare beställningar mot utbildningssektor, och kan därmed bidra på så sätt till en bättre samverkan mellan offentligheten och näringslivet.</li> </ul>

# Sammanfattande resultat för validering i näringslivet

Effekt	Beskrivning	Kortsiktigt värde	Långsiktig påverkan
 <p>Ökad trivsel hos de anställda leder till lägre personalomsättning</p>	<p>De anställdas trivsel och nöjdhet på arbetsplatsen kan förbättras genom att företaget arbetar med ett validerande förhållningssätt. Ökad tillgång till utbildning på arbetsplatsen, tillsammans med prestationer i valideringstester som kan påverka löneförhandlingar, kan göra att anställda väljer att stanna längre inom företaget. För företaget innebär minskad personalomsättning betydligt lägre rekryteringskostnader och bevarande av viktig intern kompetens, vilket kan gynna långsiktig tillväxt och lönsamhet.</p>	 <p>Litet värde</p>	 <p>Stor påverkan</p>
 <p>Minskat produktionsbortfall till följd av tillgång till rätt kompetens</p>	<p>Validering är ett sätt att säkerställa att de anställda besitter rätt kompetens för att utföra sitt arbete. Det kan också användas som ett verktyg för att proaktivt planera inför kommande kompetensbehov. När företag har tillgång till rätt kompetens kan de effektivisera sin verksamhet och minska exempelvis förseningar, tillverkningsfel och andra typer av produktionsbortfall. Detta är potentiellt sett förknippat med långsiktigt stora ekonomiska värden för företaget.</p>	 <p>Stort värde</p>	 <p>Medelstor påverkan</p>
 <p>Kartläggning och utveckling av kompetens leder till att olyckor och andra risker minskar</p>	<p>Företag som arbetar utifrån ett validerande förhållningssätt kan stärka de anställdas kunskap om säkra och effektiva arbetssätt. På så sätt minskar risken för olyckor och andra händelser som kan ha en negativ inverkan på företaget och de anställda. På kort sikt minskar risken för olyckor och andra negativa händelser, vilket kan innebära kostnads- och tidsbesparingar. På längre sikt blir arbetsplatsen också säkrare och mer trygg, vilket kan ha implikationer för företagets förmåga att attrahera och behålla anställda.</p>	 <p>Medelstort värde</p>	 <p>Medelstor påverkan</p>
 <p>Ökade möjligheter att vara dynamiska</p>	<p>Strukturerade processer för kontinuerlig inventering och utveckling av kompetens kan utgöra ett viktigt verktyg för att långsiktigt stärka företagets konkurrensförutsättningar. På så sätt kan företagen bättre svara mot variationer i kundernas efterfrågan och hantera säsongs- och konjunkturcykler i produktionen. Kortsiktigt leder inte processerna nödvändigtvis till stora ekonomiska vinningar, men på lång sikt kan de potentiellt ha stor inverkan på företagets möjligheter att växa och vara lönsamma, även vid förändrade marknadsförutsättningar.</p>	 <p>Litet värde</p>	 <p>Stor påverkan</p>

# 6. Om validering på Komvux

I detta kapitel redogör vi för vad validering inom Komvux är och hur processerna för validering vanligtvis ser ut. Vi redogör även kortfattat för utbildningsstatistik för Komvux.



# Vad är validering på Komvux?

## Ett erkännande av en individs kunnande, oberoende av hur det har förvärvats

Definitionen av validering enligt skollagen är att det är en strukturerad process som innehåller fördjupad kartläggning och en bedömning som syftar till ett erkännande av en persons kunnande, oberoende av hur det förvärvats<sup>32</sup>.

Det är viktigt att skilja på prövning och validering. Validering är utforskande till sin funktion medan prövning är kontrollerande och syftar till betygssättning. Den som vill få resultatet av valideringen dokumenterat på annat sätt än genom betyg ska få ett intyg. Det är vanligtvis rektorn som utfärdar intyg efter en validering.

## Validering på Komvux är inget nytt, men nya lagändringar innebär även skyldigheter

Huvudmannen för Komvux har länge haft möjlighet enligt skollagen att erbjuda elever validering, men det har historiskt sett genomförts i begränsad omfattning. Under 2022 fattade Riksdagen beslut om en lagändring för inledande kartläggning och validering baserat på propositionen "Validering för kompetensförsörjning och livslångt lärande", som presenterades i början av samma år.

De lagändringar som trädde i kraft den 1 januari 2023 syftar till att validering inom kommunal vuxenutbildning (Komvux) i högre grad ska motsvara behoven på arbetsmarknaden och hos enskilda individer. Genom en förbättrad valideringsprocess förväntas en mer effektiv kompetensförsörjning, snabbare integration på arbetsmarknaden och ökade möjligheter till omställning under arbetslivet.

<sup>32</sup> Skolverket, 2024

<sup>33</sup> Myndigheten för yrkeshögskolan, 2023

**Utbildningsformen för validering på Komvux** kan sägas delas upp i två huvudsakliga typer: valideringsprogram och validering inom reguljär utbildning.

### 1. Valideringsprogram

Valideringsprogram, även kallat *sammanhållna valideringsprogram*, innebär vanligtvis omkring ett års studier och resulterar i en kortare tid till examen jämfört med såväl reguljär utbildning som med validering inom vanliga Komvuxprogram. Detta innebär ett tidseffektivt alternativ för individer att på kort tid komma ut i arbetslivet med certifikat på sina kunskaper.

### 2. Validering inom reguljär utbildning

Validering inom reguljära utbildningar innebär istället att individen deltar i ett reguljärt utbildningsprogram men får vissa delkurser validerade. Den sammanlagda tiden det tar för individen att få examen tar då lika lång tid som den reguljära utbildningen, såtillvida de kurser som kan valideras inte ligger i början eller i slutet av utbildningen.

## Ca. 2 procent av komvuxeleverna på gymnasial nivå 2022 registrerade validering

### Det var ca. 4 240 validander 2022 - men statistiken är inte tillförlitlig

År 2022 så var det ungefär 5 340 elever som fick någon form av validering registrerad inom ramen för deras utbildning på grundläggande eller gymnasial nivå<sup>34</sup>. 4 240 av dessa var på gymnasial nivå. Dessa representerar cirka 2% av samtliga komvuxelever på den gymnasiala utbildningsnivån. Andelen elever med en registrerad validering på gymnasial nivå var oförändrad mellan 2022 och 2021. Kvaliteten på den inrapporterade statistiken om validering bedöms dock av Skolverket vara låg, och kan därför inte utgöra underlag för den offentliga statistiken kommande år.

Exempel på yrkesutbildningar där validering förekommer är vanligen relaterade till yrkesområden såsom vård och omsorg, barn och fritid, el och energi, fordon och transport, restaurang och livsmedel, samt bygg och anläggning. Mer specifika roller inom dessa kan bland annat vara vårdbiträde, undersköterska, frisör, elevassistent, och barnskötare.

Antalet elever på Komvux har under de senaste tre åren varit störst inom yrkesinriktningarna vård och omsorg samt barn och fritid. Inom den förstnämnda kategorin studerade 17 745 elever under 2022. Den minst vanliga yrkesinriktningen var under samma period bygg och anläggning. Enbart 1 905 studerande ingick i denna grupp.

Som framgår av figuren till höger så minskade antalet elever inom samtliga yrkesinriktningar mellan 2021-2022, med undantaget att inriktningen fordon och transport ökade med cirka 15%. Antalet elever inom resterande inriktningar minskade i genomsnitt med cirka 9%.

### Antal elever uppdelat på olika yrkesinriktningar i Komvux på gymnasial nivå 2020-2022

Antal elever på Komvux, gymnasial nivå

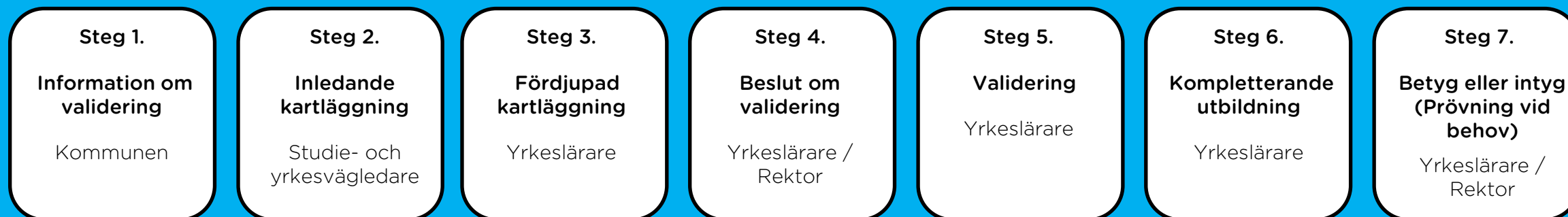
	2022	2021	2020
Vård och omsorg	17 745	18 625	17 944
Barn och fritid	8 153	9 722	9 518
El och energi	2549	2710	2211
Fordon och transport	2477	2152	2729
Restaurang och livsmedel	2036	2343	2305
Bygg och anläggning	1905	2286	1990

<sup>34</sup> Myndigheten för yrkeshögskolan, 2023

<sup>35</sup> Skolverket, 2022a

<sup>36</sup> Skolverket, 2022b

## Processen för validering inom Komvux



Det första steget i valideringsprocessen handlar om att individen på något sätt söker eller ges information om möjligheten att genomföra en validering<sup>37</sup>. Hur mycket resurser som kommunerna lägger på marknadsföring av valideringsmöjligheter skiljer sig mellan kommuner. En första kartläggning kan därefter göras med hjälp av en studie- eller yrkesvägledare inom kommunen.

Valideringen kan avse en del av en kurs, en hel kurs, eller flera kurser<sup>38</sup>. Beroende på vilket område/kurs som individen avser att validera så kopplas denne samman med en relevant yrkeslärare. Möjligheter till validering undersöks närmre i detta skede och det resulterar i ett beslut av utbildningens ledningsgrupp kring huruvida individen kan få pröva sin reella kompetens eller inte. Om möjligheten ges så genomgår en validering med instruktioner från yrkesläraren, följt av eventuell komplettering som krävs för att samtliga kriterier för utbildningen ska vara uppfyllda.

Slutligen ges personen som genomgått valideringen ett betyg eller intyg på detta. En prövning som är utformad efter utbildningsmomentets kursplan kan bli aktuell för att få ett betyg.

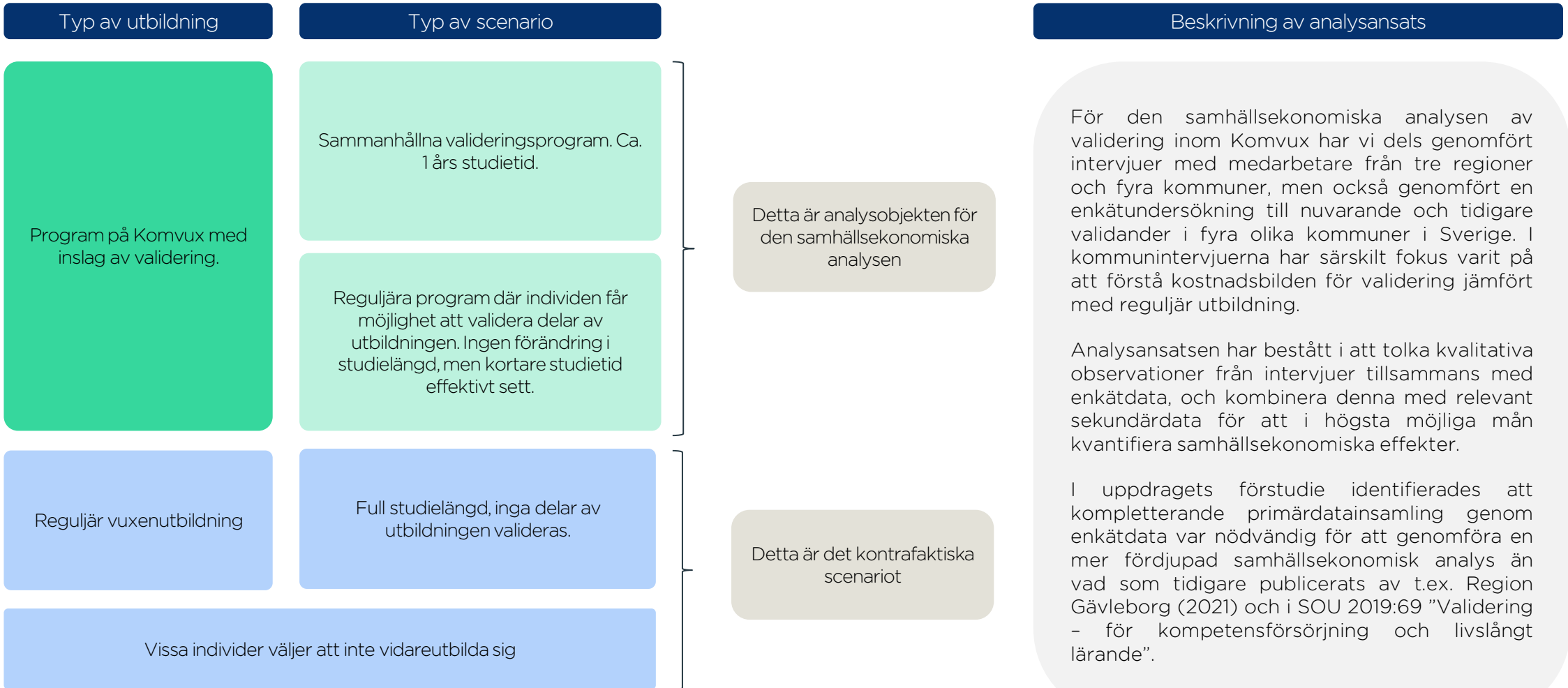
<sup>37</sup> Region Gävleborg, 2022

<sup>38</sup> Myndigheten för yrkeshögskolan, inget datum

# 7. Samhällsekonomisk analys av validering inom Komvux

I detta kapitel gör vi ett beräkningar av kostnader och nyttor av validering på Komvux utifrån ett kontrafaktiskt scenario. Beräkningarna baseras på kvalitativa observationer från intervjuer med regioner och kommuner, enkätresultat från en enkät som administrerats till validander, samt relevanta sekundärdata.

# Vi studerar effekter av att validera kurser på yrkesprogram jämfört med ett kontrafaktiskt scenario

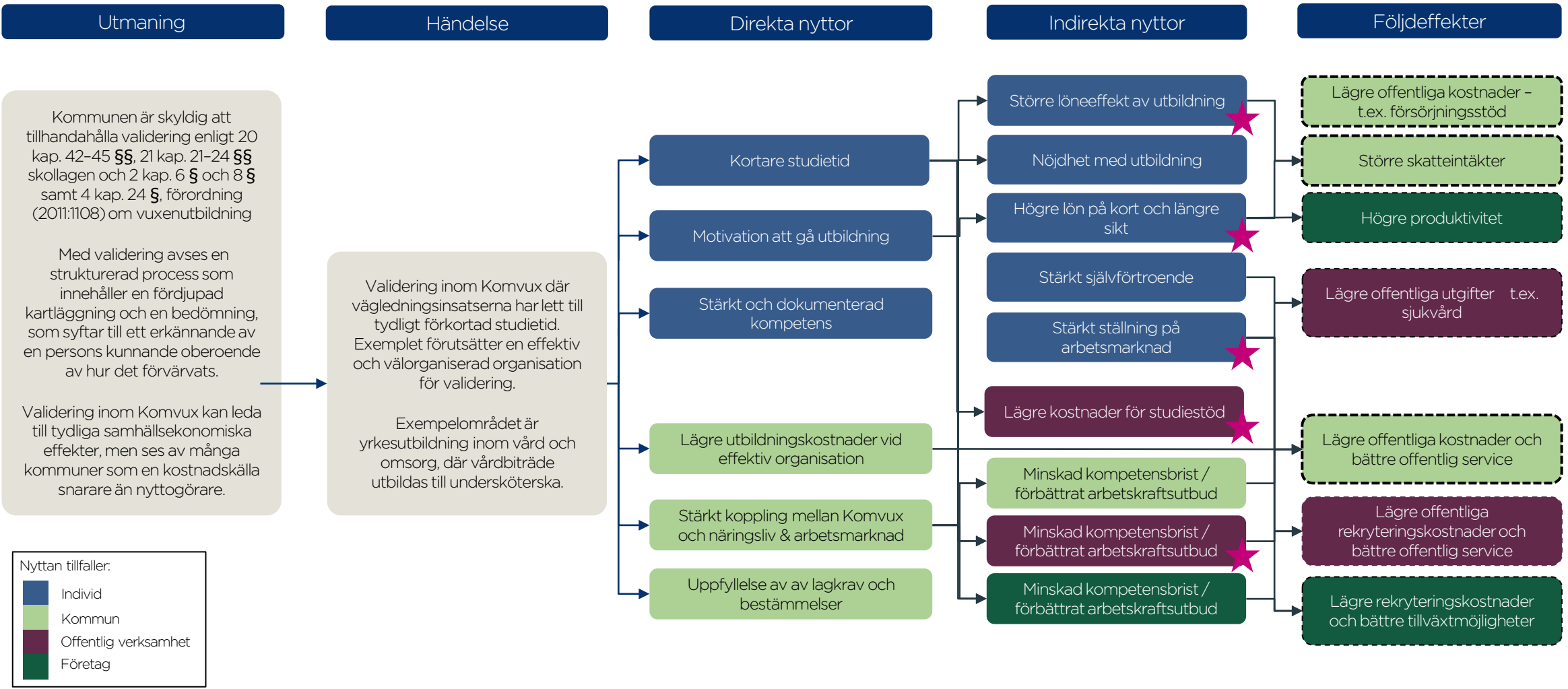


Detta är analysobjekten för den samhällsekonomiska analysen

Detta är det kontrafaktiska scenariot

# Kartläggning av samhällsekonomiska effekter av Validering på Komvux

Följdeffecker är effekter som kan komma av förändringen. Men i och med att det är en effekt som kommer av flera led är det svårt att säkert säga att denna nytta uppstår.



★ Innebär att nyttan kvantifieras

## Framgångsfaktorer för validering på Komvux

I de kommunintervjuer som Ramboll har genomfört inom ramen för uppdraget framträder en rad framgångsfaktorer för arbetet med validering inom yrkesvux. Såväl organisationen för validering som genomströmningstakten lyfts fram som nyckelfaktorer för kommunens möjlighet att tillhandahålla kostnadseffektiv validering på yrkesvux. Sett till organisationen för validering finns det flera sätt att arbeta mot en bättre kostnadseffektivitet, inkluderat:

**Digitalisering och centralisering av administrativa processer.** Genom att digitalisera och centralisera administrativa uppgifter som registrering, dokumenthantering och validering kan man dra nytta av stordriftsfördelar. Detta minskar personalbehovet per studerande.

**Digitalisering och automatisering.** Införandet av digitala plattformar för hantering av valideringsprocesser kan minska tidsåtgång. Ett särskilt tidsbesparande exempel kan vara tillgång till digitalt kursmaterial för studerande som behöver göra kompletteringar. Det kan inkludera digitala tester, elektroniska portföljer och online-dokumenthantering.

**Utbildning och fortbildning av personal.** Regelbunden fortbildning för att säkerställa att all personal är uppdaterat med gällande uppgifter och rutiner. Detta kan påskynda valideringsprocessen liksom bedömningsprocesser på yrkesvux i allmänhet.

**Samarbete och delning av resurser.** Kommuner kan samarbeta om valideringsprogram, dela på kostnader och resurser som specialiserad personal, utbildningsmaterial och lokaler. Genom att samarbeta kan små och medelstora kommuner dra nytta av resurser som annars skulle vara oekonomiska att upprätthålla enskilt.

**Feedback och kontinuerlig förbättring.** Systematisk insamling av feedback från alla inblandade (studenter, lärare, arbetsgivare, etc.) kan användas för att kontinuerligt förbättra och effektivisera processerna. Detta inkluderar även regelbunden utvärdering av programkostnaderna för att identifiera och adressera ineffektiviteter.



Det kan löna sig att investera i organisationen för validering – bland annat genom digitalisering



Genomströmningstakten är en nyckelfaktor för att hålla nere de totala kostnaderna per elev – och för att skapa nyttor för individen



Validering kan vara särskilt kostnadseffektivt i utbildningar med höga material- och lokalkostnader



Kommunöverskridande samverkan kan vara ett alternativ för att nå önskade *skalfördelar* – det vill säga lägre marginalkostnader



Information om möjligheten till validering kan leda till ökat söktryck, och därmed samhällsekonomiska vinster. Särskilt inom yrkesutbildningar med stora underskott. Det kan vara särskilt relevant med riktade informationsinsatser om möjligheten till validering inom exempelvis bygg samt vård och omsorg.

# Vilka kostnader uppstår vid validering av reell kompetens på Komvux – och vilka kostnader kan minska?

Utbildningsdepartementet gjorde i samband med förändringarna i lagen (2015:478) samt i skollagen(2010:800) en konsekvensanalys av lagändringarnas kostnadspåverkan för kommunerna. Förändringarna som trädde i kraft 1 januari 2023 syftade till att förtydliga kommunernas skyldigheter att tillhandahålla validering inom den kommunala yrkesutbildningen, vilket också medförde utökat ansvar för kommunerna. Bedömningen gjordes att de effektiviseringar som kan uppnås med validering inte fullt ut kommer att täcka de utökade kostnaderna som kommunerna får för skyldigheten att erbjuda validering. Effektiviseringarna handlar i synnerhet om att elever som genomgått validering kan förkorta sin utbildning, vilket i sin tur leder till att kommunerna behöver anordna utbildning i mindre omfattning. I lagrådsremissen noterades dock att kostnaderna kan variera mellan olika kommuner och beroende på vilka valideringsmetoder, organisationer för validering och resurser som används.

Ramboll har inom ramen för detta uppdrag genomfört en fördjupad analys av kommunernas kostnader för att tillhandahålla möjligheten att validera delar av yrkesutbildningarna, med särskilt fokus på vård- och omsorgsutbildningar. Analysen visar att validering kan innebära kostnadsbesparingar för kommunerna, men att det förutsätter en god organisation. Särskilda kostnadsbesparingar kan nås om kommunen erbjuder *valideringsprogram*, ibland kallat *sammanhållna valideringsprogram*, inom vilka utvalda praktiska delkurser kan valideras för samtliga programelever.

Till höger listar vi kostnadshöjande och kostnadsbesparande direkta faktorer sett till tillhandahållande av valideringsmöjligheter, i relation till tillhandahållande av reguljär vuxenutbildning. För att validering jämfört med reguljär utbildning ska innebära en direkt kostnadsbesparing för kommunen, alltså något som kan räknas hem redan under utbildningsåret, behöver de kostnadsdrivande faktorerna som är förknippade med validering vara mindre än de vinster som uppstår av snabbare genomströmningstakt.

## Kostnadshöjande direkta faktorer

Information om validering  
(kommunen)

Inledande kartläggning  
(studie- och yrkesvägledare)

Fördjupad kartläggning  
(yrkeslärare)

Beslut om validering  
(yrkeslärare/rektor)

Kompletterande utbildning  
(yrkeslärare)

Administration

## Kostnadsminskade direkta faktorer

Genomströmningstakt (kommun)  
påverkar personal-, lokal- och  
materialkostnader per elev

Studiestöd (stat)

I analysen tar vi inte hänsyn till statsbidrag eftersom detta endast är en omfördelning mellan stat och kommun. Med andra ord räknar vi inte med att en kommun använder statsbidrag för yrkesvux motsvarande 70% av utbildningskostnaden och att den intäkten uteblir för de kurser som eleverna validerar.



### Kommunens kostnader per elev inom vård- och omsorgscollege kartlades 2021

Region Gävleborg gjorde 2021 en casestudie över samhällsekonomiska effekter av validering vid vård- och omsorgsprogrammet vid vuxenutbildningen i Gävle kommun. Analysen gjordes under försiktiga antaganden. Dels gjordes analysen under antagandet den studerande kunde validera 25% av utbildningen, vilket resulterade i en total studietid om 60 veckor istället för ordinarie 80 veckor. Kostnader kartlades genom att olika funktioner på kommunen och vård- och omsorgscollege ombads att klocka sin tid för olika arbetsuppgifter, vilket sedan kvantifierades i kronor. Resultatet visade då att kostnaden per elev var ca. 30 procent högre för elever som validerade en fjärdedel av utbildningen, jämfört med elever som istället läste hela den reguljära utbildningen med validering.

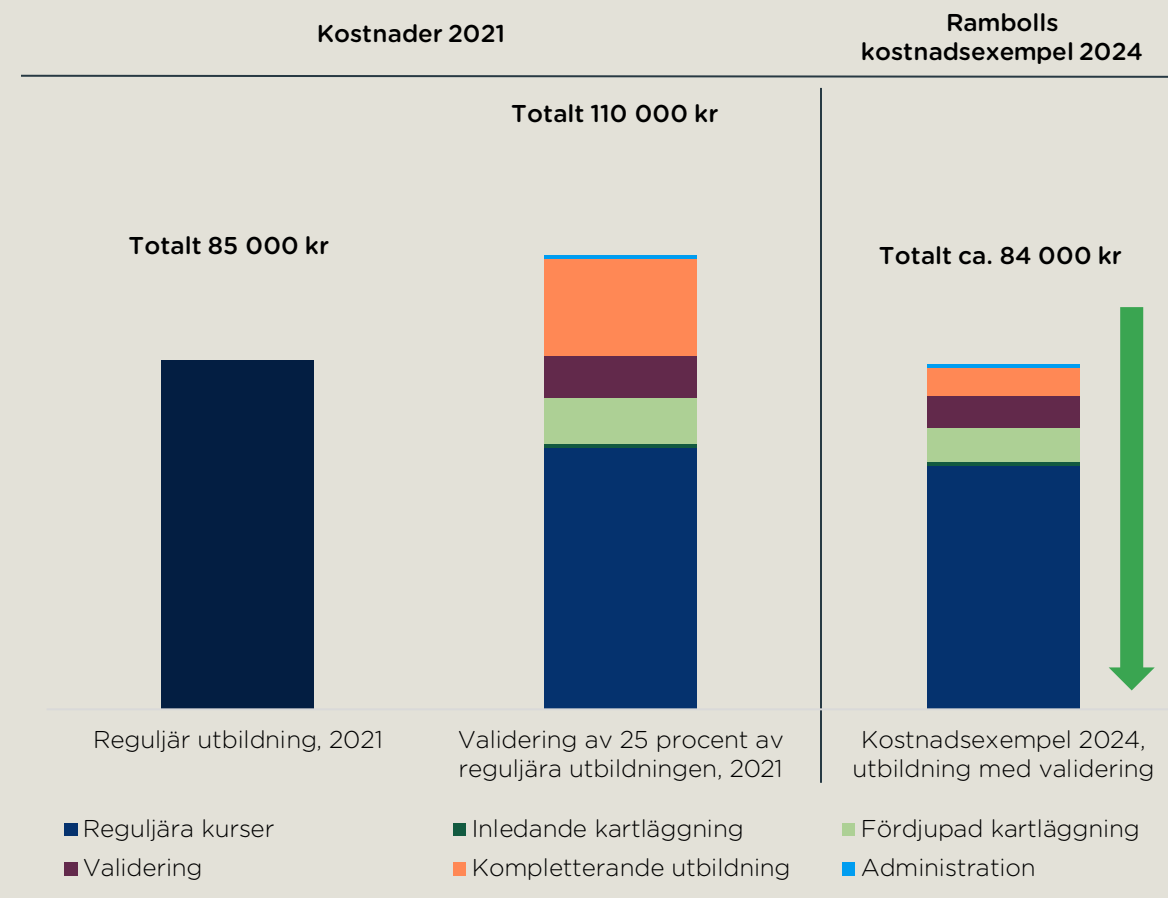
### Kommunen har idag avsevärt minskat sina kostnader för validering inom vård- och omsorgsprogrammet, jämfört med kostnadsläget 2021

I mars 2024 genomförde Ramboll en intervju med rektorn för Vård- och omsorgscollege i Gävle kommun, där kostnadssiffrorna från 2021 diskuterades. Sammanfattningsvis bedömer rektorn att kostnaden per elev för elever som validerar delar av utbildningen är markant lägre idag, och att validering - jämfört med att läsa reguljärt - snarare kan bedömas vara en kostnadsbesparing i dagsläget. Bland de kostnadsbesparande faktorerna omnämns:

- Validander har löpande tillgång till de kursmaterial, inklusive digitala lektioner, som ges i den reguljära utbildningen. Detta är en stor kostnadsbesparing sett till kompletterande utbildning, då det går åt färre personalresurser per studerande.
- E-tjänst för inledande kartläggning, ett valideringsverktyg (*validigg*) för lättare dokumentation,
- Fler utbildade valideringshandledare som kan göra praktisk validering ute i arbetslivet, vilket var något som tog mycket tid tidigare.
- Större möjligheter till att validera delkurser.
- Validander kan idag validera större del av utbildningen än tidigare, alltså mer än de 25 procent som uppgavs 2021. Elever kommer alltså snabbare ut i arbetslivet genom kortad utbildning.
- Bättre rutiner och mer effektiv organisation, exempelvis tydligare rollfördelningar och bättre utbildade valideringshandledare

### Kostnader per elev i Gävle kommun

Kartläggning av kostnader på Vård- och omsorgscollege i Gävle kommun 2021, reguljär utbildning jämfört med validering av 25 procent av reguljärt utbildningsprogram, samt kostnadsexempel för 2024.



#### Notering:

Kostnadsexemplet för 2024 bygger på intervjun med studierektorn på vård- och omsorgscollege i Gävle kommun samt följande antaganden: Vi har antagit att validander i genomsnitt kan validera 30 procent av utbildningen, jämfört med 25 procent tidigare. Kostnader för kompletterande utbildning har minskat med 70 procent till följd av löpande tillgång till digitala lektioner från den reguljära utbildningen, kostnadseffektiviseringar om 25 procent sett till administration, validering, inledande kartläggning och fördjupad kartläggning. Resultatet av dessa antaganden är att utbildning med validering på vård- och omsorgscollege i Gävle kommun 2024 är en kostnadsbesparing jämfört med reguljär utbildning. Kostnadsexemplet är gjort utifrån 2021-års priser.

### Eskilstuna har lyfts fram som ett framgångsrikt exempel på hur en kommun kan arbeta med validering

Skolverket lyfte under 2023 fram Eskilstuna kommun som ett gott exempel på hur kommuner kan arbeta med validering inom vuxenutbildningen. Detta har lett till att myndigheten förmedlat hur Eskilstuna arbetar till andra kommuner, och att kommunen har deltagit i lärandefrågestunder med andra kommuner i Sverige. I dagsläget finns valideringsmöjligheter inom följande yrkesutbildningar:

- Barnskötare/elevassistent, Bygg, CNC, Elektriker, Fastighetskötare, Kock, Svets, Bussförare och lastbilsförare, VVS, Vård, Bagare, Larm- och säkerhetstekniker

31 inledande kartläggningar gjordes för validering under 2023. Av dessa så gick 13 vidare till fördjupad kartläggning. Antalet inledande kartläggningar gick upp från 27 till 31 mellan 2022 och 2023.

### Kommunen satsade förra året på att informera om möjligheten att validera

Alla startkurser gjordes sökbara med detaljerad information om orienteringskursens innehåll. En särskild sida lanserades på eskilstuna.se för att förklara valideringsprocessen inom vuxenutbildningen. Riktlinjer upprättades för utbildningsanordnare för att säkerställa att fyra valideringsstarter fanns tillgängliga. Samtidigt gjordes rutiner och information tillgängliga för alla inom vuxenutbildningen, inklusive samarbete med Strängnäs kommun. Informationsmöten hölls för chefer och medarbetare på Ekonomiskt bistånd samt för lärare och personal på Vuxenutbildningen. Genom en instagramvecka på Eskilstuna kommuns konto förklarades validering, där syv och yrkeslärare delade processer och en lyckad valideringsberättelse presenterades.

För att informera företag om validering hölls möten med Näringslivsenheten där centrala utgångspunkter identifierades för att närma sig företagen, dessa var:

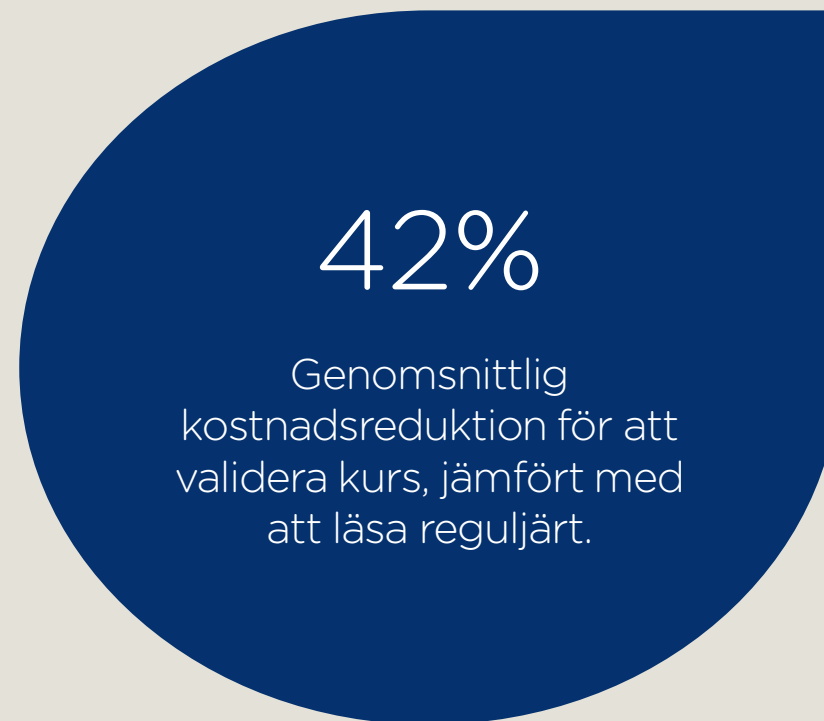
- Vad saknar mina anställda?
- Rekryteringsförsäkrans - hur kan validering stödja vid rekrytering.
- Intyg från komvux, vad innebär det?

<sup>43</sup> Intervju med studie- och yrkesvägledare på Eskilstuna kommun samt rektor vid kommunala vuxenutbildningen Eskilstuna kommun (2024). Resultat validering, sammanställd genomlysning

### Kostnader per elev i Eskilstuna kommun

Kartläggning av Ramboll 2024 genom intervju med rektor, genomgång av interna sammanställningar samt prislister för kommunens externa utförare. Rektor vid Komvux på Eskilstuna har själv uppgett att priserna för validering av kurser är underprissatta i dagsläget, och troligen kommer justeras framåt.

Eskilstuna kommun använder extern utförare inom vuxenutbildningen. I en intervju uppger de att kostnaden för validering är ca 30 till 50 % av att läsa motsvarande kurs reguljärt. Detta återspeglas även i prislister som den externa utföraren har tillhandahållit.



<sup>44</sup> Kostnadssiffror från Eskilstuna kommun 2024, intervju med rektor och SYV.

### Uppsala kommun har valideringsprogram som kortar den totala studietiden med en tredjedel

Dessa valideringsprogram finns för barnskötare och undersköterska. Valideringsprogrammen innebär examen redan efter 1 år, medan reguljära yrkesutbildningar för barnskötare och undersköterska är 1,5 år. Detta innebär alltså en förkortad studietid med en tredjedel. Sett till studiepoäng är valideringsprogrammen 1 550 poäng och de reguljära programmen 1 650 poäng.

### Bedömningar för kostnad per elev har gjorts av kommunen själv

Ramboll har tillhandahållits kommunens egna bedömningar av kostnaden per elev inom reguljära program och valideringsprogrammen för barnskötare och undersköterska. Den totala kostnaden per elev på valideringsprogrammen bedöms vara ca 70 400 kr för undersköterska och 51 000 kr för barnskötare. Motsvarande kostnader för reguljära programmen bedöms av kommunen vara 71 800 kr respektive 52 100.

### Genomströmningen på valideringsprogrammen är i linje med de reguljära programmen, men anledningarna till avbrott kan se olika ut

På undersköterskeprogrammen, såväl det reguljära programmet som på valideringsprogrammet, är andelen avbrott ca. 10 procent. Vad som dock har iakttagits av kommunen är att avbrotten på valideringsprogrammet för undersköterskor oftare är studierelaterade, alltså svårigheter att möta kurskrav, vilket i sin tur ofta kan ha att göra med begränsade svenskkunskaper. Avbrott på de reguljära programmen beskrivs oftare bero på livspusselrelaterade faktorer.

På programmen för barnskötare är genomströmningen något lägre på valideringsprogrammen, där den huvudsakliga anledningen kan sägas vara svårigheter att möta kurskrav i takt med programmets utbildningsplan.

<sup>45</sup> Intervju med studierektor och controller på Uppsala kommun. Ramboll har också tagit del av kommunens prislister för extern utförare inom Komvux.



**2 procent reduktion** i kostnad per elev för studerande till **undersköterska** på valideringsprogrammet, jämfört med studerande på reguljärt program



**2,2 procent reduktion** i kostnad per elev för studerande till **barnskötare** på valideringsprogrammet, jämfört med studerande på reguljärt program

<sup>46</sup> Kostnadssiffror från Uppsala kommun 2024, intervju med studierektor och controller

# KOSTNADSANALYS: Kostnaderna för validering skiljer sig beroende på utbildningsform för validering

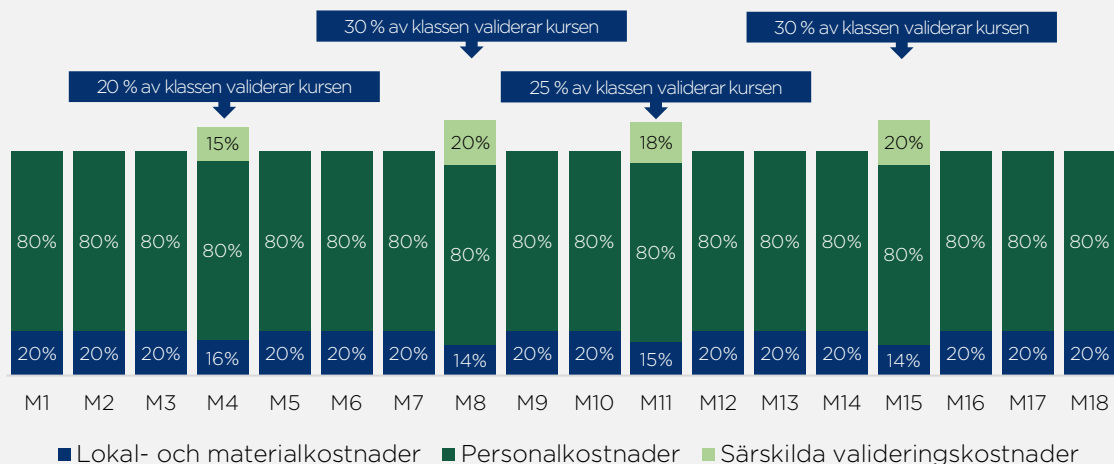
## Kostnader för validering av delkurser inom reguljära program

I dessa program har individen möjlighet att validera specifika delkurser eller moment baserat på tidigare erfarenhet, utbildning eller kompetens.

Trots att den totala studietiden (mätt i antal månader från start till examen) förblir oförändrad, kan individen minska den faktiska studietiden genom att inte behöva läsa och genomgå vissa kurser som kan valideras.

Trots att vissa individer validerar vissa kurser under den reguljära utbildningen, minskar nödvändigtvis inte personalkostnaderna eller lokalkostnaderna. För att kostnader ska minska behöver det ske en *alternativnytta*, alltså att den lärare som t.ex. får 30% färre elever under vissa kurser än vad som annars hade varit fallet, drar nytta av det genom att öka sin produktivitet på annat sätt, t.ex. genom att ha flera klasser. Sett till lokal- och materialkostnader kan framförallt materialkostnader minska något om flera studerande validerar kurser. För att besparingar inom lokalkostnader ska uppstå krävs också att det behöver ske en *alternativanvändning* - vilket är svårt att få till om lokalen krävs för att användas till de studerande som inte validerar kursen.

### Illustrativt räkneexempel, M=månad. 100% = kostnader per klass och månad för reguljär utbildning



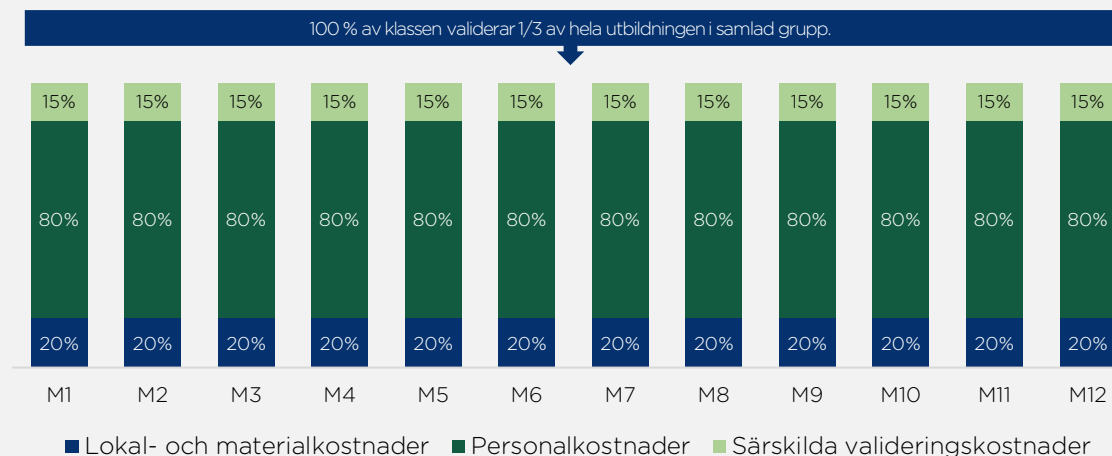
## Kostnader för valideringsprogram med förkortad tid till examen

I dessa program har individen möjlighet att förkorta såväl den totala studietid (mätt i antal månader från start till examen) såväl som effektiv studietid. I Uppsala kommun kallas dessa program inom barn och fritid (barnskötare) och vård och omsorg (undersköterska) som *sammanhållna valideringsprogram*.

Inom ramen för upplägget som *valideringsprogram* eller *sammanhållna valideringsprogram* innebär valideringen av tidigare kunskaper och färdigheter att individen kan slutföra programmet och få sitt yrkesbevis eller sin examen tidigarelagd. De sammanhållna valideringsprogrammen i Uppsala kommun är 12 månader medan det reguljära programmet är 18 månader. I denna organiserade och synkroniserade formen för validering uppstår tydligare nyttor både sett till personalkostnader och lokal- och materialkostnader. En snabbare genomströmning av individer skapar möjligheter för *alternativnyttor* att skapas, det vill säga att både lokal och personal kan gå vidare till andra arbetsuppgifter, inkluderat att ta hand om ny klass i ett tidigare skede.

I denna form och organisation för validering går det att se tydligare kostnadsbesparingar för kommunerna, vilket kopplas till en snabbare genomströmning på Komvux.

### Illustrativt räkneexempel, M=månad. 100% = kostnader per klass och månad för reguljär utbildning



## Kommunernas kostnader för att tillhandahålla Komvuxutbildning kan sägas bestå av följande beståndsdelar:

- Lärare
- Studie- och yrkesvägledare
- Administratör
- Studierektor
- Övrig administration inom kommunen inkl. marknadsföringskostnader
- Lokalkostnader
- Materialkostnader

Typiskt sett står personalresurser för ca. 60-70 procent av de totala kostnaderna för utföraren. Resterande till lokal- och materialkostnader. Hur kostnaderna är fördelade mellan kostnadsposterna är mycket varierande. Det kan exempelvis bero på antalet elever per lärare (skalfördelar), lokala förutsättningar inkl. hyreskostnader och lönekostnader, m.fl. Hur kostnader fördelas mellan kostnadsposter kan också kopplas till typen av program. Som framgår av kommunernas kostnadssiffror för upphandling av externa utförare, per poäng, är exempelvis utbildning inom VVS ungefär dubbelt så dyrt som utbildning inom vård och omsorg. Det finns alltså en tydlig kostnadsskillnad i s.k. "mjuka program" och "hårda program".

<sup>47</sup> samtal med Uppsala kommun, mars 2024

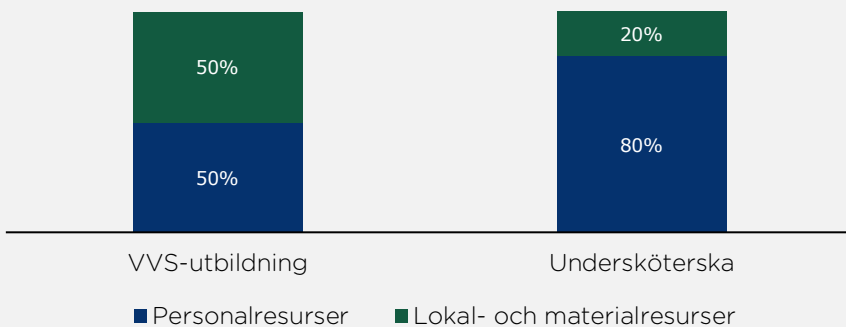
## Kostnader per poäng externa utförare, reguljär utbildning inom Komvux i två kommuner

Vård och omsorg inkl. undersköterska	46 kr
Ställningsbyggare	80 kr
Väg- och anläggningsarbetare	80 kr
Målare	83 kr
Bas+påbyggnad CNC/SVETS	83 kr
Elektriker	93 kr
VVS-montör	94 kr
Anläggningsmaskinförare	118 kr
Vård och omsorg inkl. undersköterska	42 kr
El & Energi, Data & kommunikation, Larm & Säkerhet	90 kr
Bygg och Anläggning	93 kr
VVS, Fastighet	94 kr

<sup>48</sup> Kostnadssiffror har tillhandahållits 2024 av medarbetare vid Eskilstuna kommun och Uppsala kommun – som också har intervjuats inom ramen för Rambolls uppdrag. Siffrorna avser rådande avtal.

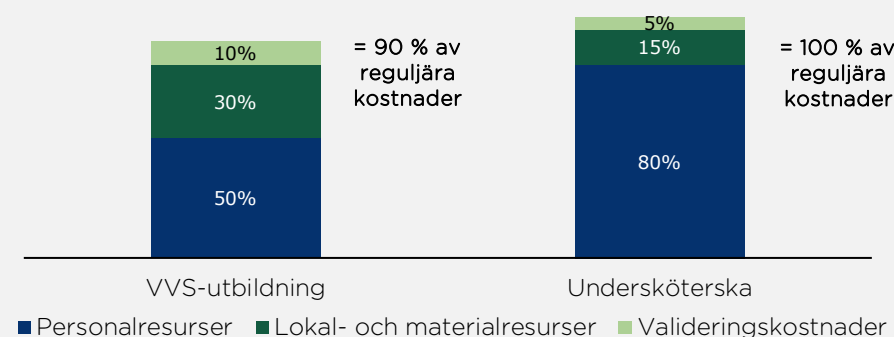
## Räkneexempel potentiellt högre marginalkostnadsbesparing att validera inom program med relativt höga lokal- och materialkostnader

Exempel kostnadsfördelning mellan kostnadsbeståndsdelar, reguljär utbildning utan studerande som validerar delkurser (100% = reguljär utb.kostnad)



Även när studerande validerar delkurser inom ramen för reguljära program kan vinster uppstå, i synnerhet kopplat till materialkostnader. Vissa yrkesutbildningar såsom VVS, anläggningsmaskinförare och bygg- och anläggningsutbildningar är materialtunga, sett till kostnad per elev och effektiv användningstid. I dessa fall kan teoretiskt sett betydande kostnadsbesparingar uppstå.

Exempel kostnadsfördelning mellan kostnadsbeståndsdelar, reguljär utbildning med studerande som validerar delkurser (100% = reguljär utb.kostnad)



## Ramboll har genomfört en enkätstudie i fyra kommuner för att lära mer om individens nytta av validering på yrkesprogrammen

Under februari och mars administrerades enkäter till tidigare och nuvarande validander på vuxenutbildningarna i Uppsala kommun, Fagersta kommun, Eskilstuna kommun och Gävle kommun. Enkäten kunde besvaras genom en öppen länk som skickades ut av rektorer eller studie- och yrkesvägledare på kommunerna.

Syftet med enkäterna var att lära mer kring studenternas upplevelse av validering, och i synnerhet huruvida möjligheten till att validera delar av utbildningen påverkade studenternas val att genomföra utbildningen.

Till höger redovisas deskriptiv statistik för svarandeunderlaget. Totalt svarade 91 validander på enkäten; 36 studerande i Uppsala, 37 i Gävle, 19 i Fagersta och 1 i Eskilstuna.

### Enkätresultatet ger fördjupat kunskapsunderlag om de faktiska nyttorna med att tillhandahålla möjligheten till att validera delar av yrkesutbildningarna

Insamlingen av enkätdata bidrar till att stärka kunskapsläget om nyttorna av validering och de studerandes upplevelser av möjligheten till att validera delar av sina utbildningar. Underlaget bidrar till att stärka kunskapsläget om nyttorna av validering på Komvux.

Tidigare studier om samhällsekonomiska effekter av validering på Komvux (en studie på Gävle kommun genomförd av Region Gävleborg (2021) "Vinster med validering") har inte tagit hänsyn till individens val att studera givet möjligheten att validera, som bland annat påverkar tiden från studiestart till examen.



Totalt 91 svarande i fyra kommuner



43 procent är tidigare studerande, resterande är just nu studerande



85 procent av svarande är kvinnor



Medelåldern bland de svarande är 42 år



Två av tre uppger att de har mycket bra kunskaper i svenska språket



7 procent uppger att de var arbetslösa innan de påbörjade utbildningen



70 procent uppger att deras arbetsgivare uppmuntrade dem att läsa programmet



78 procent studerar program inom vård och omsorg, resterande inom barn och fritid

## Möjligheten till validering av reell kompetens är för många en förutsättning för att vilja vidareutbilda sig

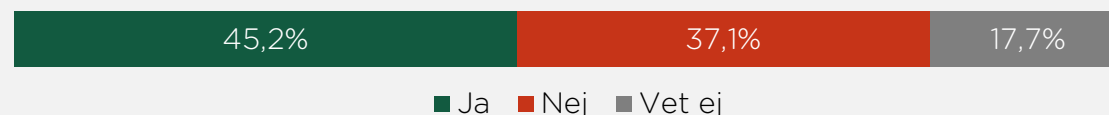
På frågan om validanden hade valt att studera utbildningen eller inte givet möjligheten att validera kurspoäng, svarar ca 37 procent att de inte skulle ha läst utbildningen, och ca 45 procent att de skulle ha läst utbildningen. Dessa siffror är oförändrade om vi endast tittar på gruppen svarande som uppgav att de hade arbete innan utbildningen påbörjades (ej i figur).

En stor majoritet (58 procent) svarar att möjligheten att validera delar av utbildningen påverkat deras ekonomiska situation positivt, av de som svarat något av de tre svarsalternativen, medan 14 procent svarar att möjligheten påverkade deras ekonomiska situation negativt. Anledningen till dessa 14 procent kan vara att nivån av CSN-stöd påverkas negativt ju kortare studietiden är. Sett till svarsfördelningen bland gruppen svarande som uppgav att de hade arbete innan utbildningen påbörjades, är siffrorna istället 59 procent respektive 15 procent.

Cirka hälften av de svarande uppger att möjligheten att validera delar av utbildningen har stärkt deras ställning på arbetsmarknaden. 24 procent uppger att möjligheten att validera delar av utbildningen avsevärt har stärkt deras ställning, medan 31 procent uppger att det har stärkt deras ställning något. Drygt en fjärdedel av de svarande (23 procent) anser inte att möjligheten att validera delar av utbildningen har haft en märkbar påverkan på deras ställning på arbetsmarknaden.

Slutligen uppger hälften av de svarande (50 %) att möjligheten att validera delar av utbildningen har gjort det lättare att byta jobb eller karriärväg. Ytterligare 21 procent uppger att validering har gjort detta något lättare, men inte betydligt. Endast 8 procent uppger att möjligheten att validera delar av utbildningen inte haft någon märkbar påverkan på möjligheterna att byta jobb eller karriärväg.

### Skulle du ha läst utbildningen om du inte hade kunnat validera några kurspoäng?



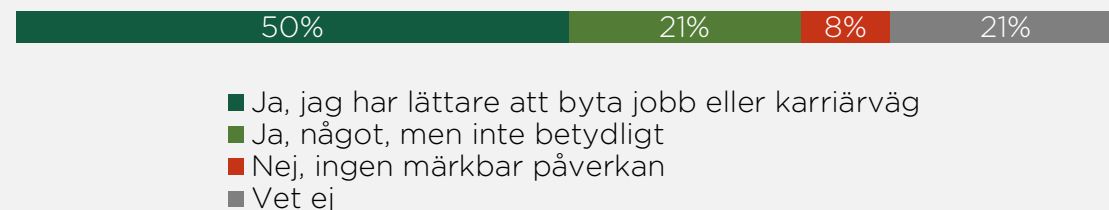
### Hur har möjligheten att validera delar av din utbildning påverkat din ekonomiska situation?



### Har möjligheten att validera delar av din utbildning stärkt din ställning på arbetsmarknaden?



### Har möjligheten att validera delar av din utbildning lett till bättre möjligheter att få ett annat jobb, eller kunna söka ett annat jobb?



## Om beräkningen:

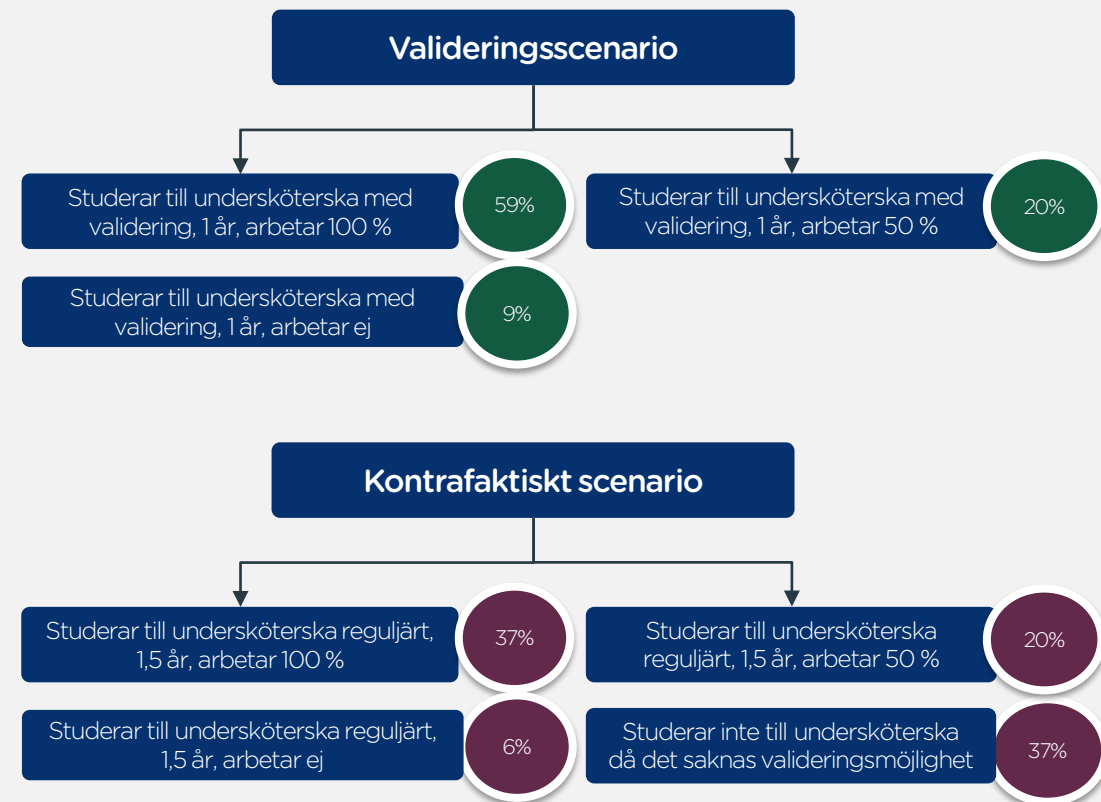
### Beräkningarna grundas i ett valideringsscenario och ett kontrafaktiskt scenario med tillhörande underscenario

Dessa scenarier, inklusive underscenario är formulerade utifrån empiriska observationer i enkätresultaten. Utifrån enkätresultaten och kompletterande data har en beräkning gjorts över individens nytta av möjligheterna till att validera delkurser på vuxenutbildningen.

Beräkningsexemplet gäller studerande till undersköterska med yrkesbakgrund som vårdbiträde. Såväl beräkningsscenario som kontrafaktiska scenario bygger på sannolikhetsfaktorer. Dels handlar dessa om den studerande arbetar samtidigt som den studerar, vilket påverkar inkomst under studietiden dels genom arbete och dels genom CSN-bidrag (endast bidragsdelen inkluderas). Resultatet av beräkningen presenteras på nästa sida. Följande parametrar ingår i beräkningen utöver enkätfrågorna till höger:

- Genomsnittslöner för vårdbiträde och undersköterska<sup>53</sup> om 26 550 respektive 30 350 kronor per månad.
- CSN-bidrag om 1 364 kr per vecka för personer över 25 år och fallande vid olika inkomstnivåer, beräknat i CSN:s friberoppsuträknare.
- En löneutveckling om 1,14 procent årligen för både vårdbiträde och undersköterska (Kommunalarbetaren)
- Ett antagande om reducerad studielängd från 1,5 år till 1 år vid – alltså kortad tid till examen om 33 procent – vilket utgår från exemplet Uppsala kommun.
- Ett antagande om att den studerande får ett jobb som undersköterska 6 månader efter examen.
- Beräkningsperioden som avses är 10 år, studiestart i januari 2024 till december 2033.
- Diskontering på 3,5 procent enligt ASEK 8.0<sup>54</sup>.

## Valideringsscenario och kontrafaktiskt scenario för beräkning av individnyttor



### Antagandena för analysen bygger på följande enkätfrågor

- Hur stor andel som arbetar parallellt med studierna och i vilken grad (heltid eller deltid)
- Hur stor andel som hade läst utbildningen utan möjlighet till att validera delar av utbildningen. "Vet ej"-svar är satta som ja-svar, vilket är ett konservativt antagande.

<sup>51</sup> Ramboll, 2024 Enkätundersökning till validander vid Uppsala, Fagersta, Eskilstuna och Gävle Kommun.

<sup>52</sup> Kommunalarbetaren, 2024

<sup>53</sup> SCB, 2022

<sup>54</sup> Trafikverket, 2024



## Beräkningsresultat: Möjligheten till att validera en tredjedel av undersköterskeutbildningen ger nytta om ca. 133 000 kr per validand (över en 10-årsperiod)

Denna nyttoberäkning inkluderar inte potentiella effekter på arbetslöshet. Separat beräkning för arbetslöshet följer. Beräkningen är gjord för utbildningsresan från **vårdbiträde till undersköterska** – utifrån ett kontrafaktiskt scenario som beskrivs på föregående sida. Beräkningen på vänstersidan på denna sida visar på vinster per case alltså per individ som erbjuds möjligheten till att validera delar av undersköterskeutbildningen.

Möjligheten till validering innebär **ökad nettointkomst för validanden med ca. 63 500 kr** över en tioårsperiod, per validand.

Möjligheten till validering ger **ökade skatteintäkter för kommun med ca. 16 400 kr** över en tioårsperiod, per validand.

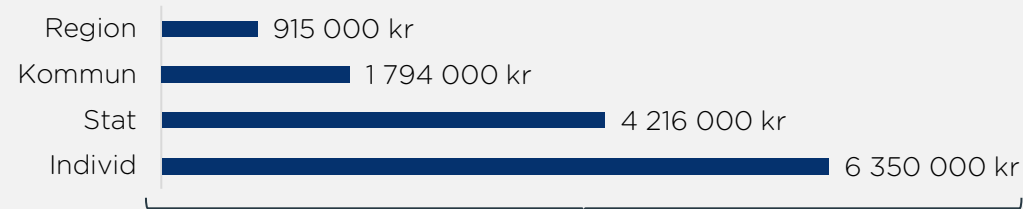
Möjligheten till validering ger **minskade utgifter för kommun med ca. 1 600 kr** över en tioårsperiod, per validand.

Möjligheten till validering ger **ökade skatteintäkter för region med ca. 9 200 kr** över en tioårsperiod, per validand.

Möjligheten till validering ger **ökade intäkter för arbetsgivaravgifter till staten med ca. 17 800 kr** över en tioårsperiod, med avdrag för jobbskatteavdrag som istället tillfaller individen. Även denna beräkning är per validand.

Utöver ökade intäkter för arbetsgivaravgifter bidrar validering enligt beräkningsscenario även till **minskade kostnader för CSN-bidrag med totalt ca. 24 400 kr**, per validand.

### Beräkningsresultat för 100 validander på undersköterskeprogrammet över en 10-årsperiod (exkl. effekter på arbetslöshet)



13,3\*  
mkr

\* Observera att detta nyttorna för denna siffra avser 100 validander över en 10-årsperiod. I denna beräkning har vi inte inkluderat potentiella effekter på arbetslöshet. Den beräkningen följer på nästa sida.

### Individens nytta av validering är troligen underskattade

De beräknade nyttorna för individen att ha möjlighet till att validera delar av sin utbildning är potentiellt i underkant. Dels görs det försiktiga antagandet att "vet ej"-svar tolkats som "ja-svar" på enkätfrågan om den studerande hade gått yrkesutbildningen om möjligheten till validering inte hade funnits. Vidare görs antagandet om att möjligheterna till jobb efter studier är lika stora även om man inte har validerat delkurser på undersköterskeutbildningen, vilket möjligen är en överskattning givet att personer som har möjlighet att validera kurser även har tidigare erfarenhet inom vårdsektorn.

## Beräkningsresultat: Möjligheten till validering kan minska arbetslösheten

### Validering kan minska arbetslösheten genom att stärka individens anställningsbarhet

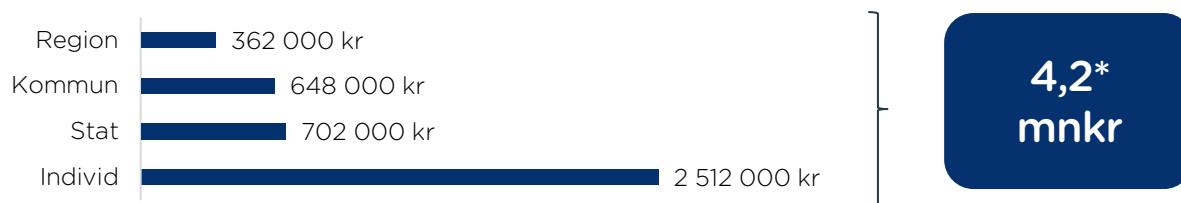
I Rambolls enkätundersökning uppgav 6,5 procent av de svarande att de var arbetslösa innan utbildningen påbörjades. Vidare svarade 4,2 procent av de svarande att de var arbetslösa efter att utbildningen hade genomförts. En majoritet (ca. 55 procent) av respondenterna uppgav själva att möjligheten till validering har stärkt deras ställning på arbetsmarknaden.

Det är svårt att beräkna i vilken utsträckning som möjligheten till validering har stärkt individens anställningsbarhet, och i förlängningen individens sannolikhet att få ett jobb.

I ett beräkningsexempel med 100 individer som går valideringsprogrammet för undersköterska, kan vi utgå ifrån att:

- 7 individer saknade jobb inför studierna
- 4 individer hade ett jobb efter studierna
- 37 procent av individerna hade inte läst utbildningen om möjligheten till att validera delar av utbildningen inte funnits.

Om ovan siffror kombineras så betyder det att en jobbskapandeeffekt om 3 nya jobb till 37 procent kan tillskrivas möjligheten till att validera. Detta under ett mycket förenklat kontrafaktiskt antagande om att situationen för individerna hade förblivit oförändrad. Resultatet blir en minskning i arbetslöshet om **1,11 jobb per 100 validander**. Vid antagandet om att det rör sig om undersköterskor blir nettonuvärdesresultatet sett över 10 år följande:



\* Observera att detta nyttorna för denna siffra avser 100 validander över en 10-årsperiod. Beräkningen avser endast vinster som följer av minskad arbetslöshet.

<sup>55</sup> Ramboll, 2024. I beräkningen ingår olika relevanta data inklusive genomsnittslön för undersköterskor, sannolikhet för att vara mottagare av ekonomiskt bistånd vid arbetslöshet, genomsnittliga utgifter för ekonomiskt bistånd, skattefördelningseffekter, med flera.

## Omsorgs- och städyrken bryter långtidsarbetslöshet i högst utsträckning

Omsorgsyrken	14 %
Städyrken	8 %
Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.	7 %
Försäljningsyrken inom detaljhandeln m.m.	6 %
Transport- och maskinföraryrken	6 %
Serviceyrken	5 %
Byggnads- och anläggningsyrken	4 %
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande inom ekonomi och förvaltning	4 %
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom utbildning	4 %
Andra yrken inom bygg, tillverkning och godshantering	3 %
Kontorsassistenter och sekreterare	3 %
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom naturvetenskap och teknik	3 %
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom ekonomi och förvaltning	3 %
Kundserviceyrken	3 %
Metallhantverks- och reparatörsyrken	3 %
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inom juridik, kultur och socialt arbete m.m.	3 %
Yrken inom materialförvaltning m.m.	2 %
Övriga yrken	19 %

<sup>56</sup> SCB, 2024

De yrkesområden som i högst omfattning bryter arbetslöshet är även de yrken inom vars yrkesutbildning som validering är vanligt förekommande. Om möjligheten till validering kan öka söktrycket till dessa yrkesutbildningar, stärker detta argumentet om att validering kan ha positiva effekter på förvärvsfrekvensen.

## Följdeflekter på samhällsnivå: Minskad kompetensbrist genom validering

Det är ett samhällsekonomiskt viktigt resultat på flera sätt att nästan två av fem validander uppger att de inte hade läst sin yrkesutbildning om det inte fanns möjlighet att validera delar av utbildningen. Utöver individens inkomsteffekter och ökade skatteintäkter för kommun, region och stat kan möjligheten till validering på Komvux innebära positiva effekter för samhällets kompetensförsörjning.

Utifrån enkätresultatet om individens studieval utifrån möjligheten att validera delar av utbildningen, hade närmare 1 570 inte påbörjat sin utbildning om möjligheten inte fanns. Detta baserat på siffran om 4 240 studerande som 2022 validerade delkurser inom Komvux.

### Möjligheten till validering på Komvux kan leda till minskad kompetensbrist – både inom privat och offentlig sektor

Följden av detta kan bli minskade produktionsbortfall och en stärkt välfärd. Kompetensbristen inom vårdsektorn för med sig potentiellt allvarliga följder, såsom ökad arbetsbelastning för vårdpersonal, överbeläggning, för tidig utskrivning och längre väntan eller högre tröskel för vård.

Svenskt Näringsliv uppger att det kommer att saknas 290 000 yrkesutbildade 2035 om genomströmningstakten på yrkesutbildningarna förblir oförändrade. Detta uppskattas kosta näringslivet omkring 2,8 miljarder kronor i veckan.

### Informationsinsatser om möjlighet till validering kan ge god samhällsekonomisk effekt

Att informera om möjligheten till validering inom ramen för olika yrkesutbildningar kan vara av särskild vikt, givet att efterfrågan och därmed söktryck kan öka om fler känner till möjligheten till kortad utbildning genom validering. Eskilstuna kommun har lyfts fram som ett gott exempel för dess arbete med validering, och har särskilt arbetat med informationsinsatser kopplat till detta. Antalet inledande kartläggningar ökade mellan 2022 och 2023 från 27 personer till 31 personer.

<sup>57</sup> SKR, 2023

<sup>58</sup> Arbetsförmedlingen, 2024

<sup>59</sup> Svenskt Näringsliv, 2022b

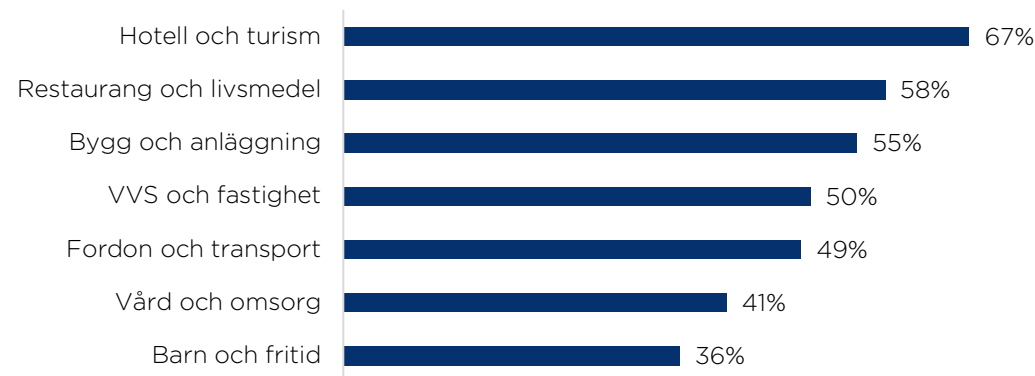
<sup>60</sup> Socialstyrelsen, 2018

<sup>61</sup> Eskilstuna kommun, 2024

## Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsprognos 2024

Yrke	Läget idag	Femårsprognos
Undersköterska	Bedöms finnas stora möjligheter till arbete.	Ökad efterfrågan
Kock	Bedöms finnas stora möjligheter till arbete.	Oförändrad efterfrågad
Fordonsmontör	Bedöms finnas stora möjligheter till arbete.	Oförändrad efterfrågad
Städare	Bedöms finnas stora möjligheter till arbete.	Oförändrad efterfrågad
Anläggningsarbetare	Bedöms finnas medelstora möjligheter till arbete.	Ökad efterfrågan
Fastighetstekniker	Bedöms finnas medelstora möjligheter till arbete.	Oförändrad efterfrågad
Barnskötare	Bedöms finnas små möjligheter till arbete.	Oförändrad efterfrågad

### Andel (%) kommuner som hade färre sökande än antalet platser till olika yrkesutbildningar under 2022<sup>57</sup>



### Samhällsekonomiska effekten av att tillhandahålla goda möjligheter till validering särskilt stor inom bristyrken med få sökande

Bland dessa finns exempelvis kock, anläggningsarbetare och undersköterskor, som även har färre sökande än antalet yrkesutbildningsplatser i omkring 60 – 40 procent av landets kommuner. Att informera om möjligheten till validering kan vara ett sätt att öka söktrycket, enligt vår analys.

## Följdeffekter på samhällsnivå:

### Minskad arbetslöshet och minskad kompetensbrist leder till många och stora samhällsekonomiska effekter

Det finns stora samhälleliga kostnader förknippade med arbetslöshet. Möjligheten till validering på yrkesvux kan leda till ett ökat söktryck och i förlängningen bättre matchning mellan arbetskraftsutbud och marknadens efterfrågan. Detta har många typer av effekter. Arbetslöshet innebär stora kostnader för samhället, inkluderat:

**Ekonomiska kostnader:** Minskade skatteintäkter, ökad användning av offentliga tjänster och stöd samt förlorad produktivitet. Arbetslöshet kan exempelvis leda till försämrad fysisk och psykisk hälsa hos individen, vilket kräver ökade resurser för sjukvård och socialt stöd.

**Sociala kostnader:** Inkluderar ökad fattigdom, socialt utanförskap, och en ökning av psykisk ohälsa, kriminalitet och sociala problem.

**Strukturella kostnader:** Långsiktiga arbetslöshetstrender kan underminera arbetskraftens kompetens och minska investeringar i utbildning och utveckling, vilket i sin tur kan påverka samhällets långsiktiga tillväxtpotential.

Negativa effekter av arbetslöshet kan uppstå vid såväl kortare tid av arbetslöshet som längre arbetslöshet, men korttidsarbetslöshet är per definition en temporär och typiskt sett mer hanterbar situation jämfört med långtidsarbetslöshet.

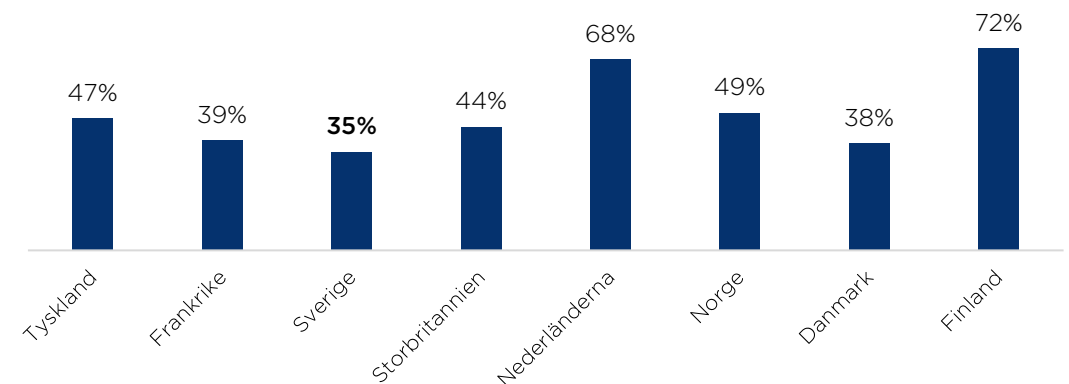
Av en minskad arbetslöshet följer även en stärkt kompetensförsörjning i samhället, allt annat lika. Svenskt Näringsliv (2022) lyfter särskilt att det råder särskilt stor kompetensbrist inom yrken kopplade till gymnasiala yrkesutbildningar. I Sverige är det dessutom relativt få som väljer att utbilda sig inom yrkesprogram på gymnasial nivå. Sätillvida att validering kan stärka söktrycket till efterfrågade yrkeskompetenser finns viktiga följd effekter även sett till näringslivets konkurrenskraft och tillväxtförmåga, liksom för offentliga verksamheters förmåga att upprätthålla god kvalitet i sina välfärdsuppdrag.

<sup>62</sup> Källor kopplade till samhälleliga effekter av långtidsarbetslöshet inkluderar Finansdepartementets "Ekonomiskt politiskt mål - hög sysselsättning" (2019) och Näringsdepartementets "Utredningen Stärkta insatser för arbetslösa - Slutbetänkande (2019) samt Svenskt Näringsliv (2022) "Framtidens yrkesutbildning"

## Prognosticerat överskott och underskott på arbetsmarknaden 2035


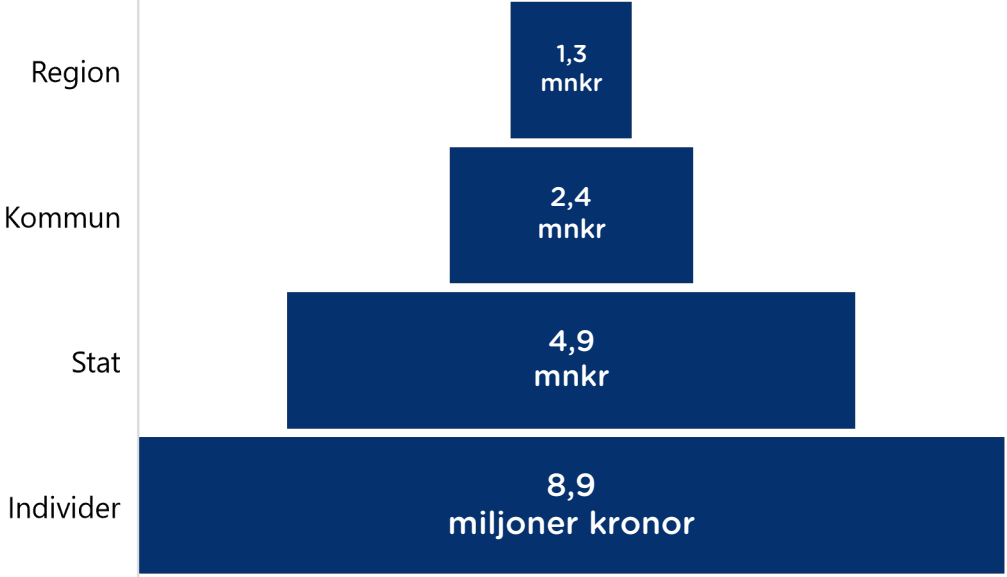



Utbildningsinriktning	Överskott (+) eller underskott (-) i tusental 2035
Vård- och omsorgsutbildning	-142,6
Industriutbildning	-66,2
Barn- och fritidsutbildning	-16,7
Byggutbildning	-14,7
El-, automations- och datorteknisk utbildning	-14,3
Fordons- och transportutbildning	-13,8
Restaurang- och livsmedelsutbildning	-13,5
Humaniora och konst	-6,2
VVS-, drift- och underhålls- samt energiteknik	-1,4
Pedagogisk utbildning	-0,3
Yrkesinriktad naturvetenskaplig utbildning	1,9
Naturbruksutbildning	6,8
Handels- och administrationsutbildning	39,8
Högskoleförberedande gymnasieutbildning*	149,1

## Andel som väljer yrkesprogram på gymnasial nivå, Svenskt Näringsliv 2022



<sup>63</sup> Statistik från Svenskt Näringsliv (2022) "Framtidens yrkesutbildning"

# Sammanfattande resultat för validering på Komvux

Nytta	Beskrivning	Samhällsekonomisk nytta över en 10-årsperiod, 100 studerande på undersköterskeutbildningens valideringsprogram								
 <p>Ökade intäkter och minskade utgifter för kommunen</p>	<p>Validering inom Komvux kan minska kommunens utgifter om det råder god organisation för validering och om genomströmningstakten – tiden från studiestart till examen – avsevärt förkortas jämfört med reguljär utbildning. Validering bidrar även till ökade skatteintäkter för kommunen. Det kan även finnas ekonomiskt värdefulla följd effekter för kommuner som kommer av att validering kan påverka arbetslöshet, och därmed nyttjande av kommunala tjänster och stöd.</p>	 <table border="1"> <tr> <td>Region</td> <td>1,3 mnkr</td> </tr> <tr> <td>Kommun</td> <td>2,4 mnkr</td> </tr> <tr> <td>Stat</td> <td>4,9 mnkr</td> </tr> <tr> <td>Individer</td> <td>8,9 miljoner kronor</td> </tr> </table>	Region	1,3 mnkr	Kommun	2,4 mnkr	Stat	4,9 mnkr	Individer	8,9 miljoner kronor
Region	1,3 mnkr									
Kommun	2,4 mnkr									
Stat	4,9 mnkr									
Individer	8,9 miljoner kronor									
 <p>Ökade intäkter för regionen samt följd effekter</p>	<p>Validering inom Komvux kan ge ökade skatteintäkter för regionerna. Vidare kan validering bidra till att förbättra hälsosjukvården genom stärkt kompetensförsörjning.</p>									
 <p>Ökade intäkter och minskade utgifter för staten</p>	<p>Validering inom Komvux kan minska statens utgifter för CSN och öka statens intäkter genom arbetsgivaravgifter. Vidare finns samhällsomfattande följd effekter av validering på Komvux som följer av en stärkt kompetensförsörjning inom såväl offentlig som privat sektor.</p>									
 <p>Ökade inkomster för individen</p>	<p>Validering inom Komvux kan ha många typer av positiva ekonomiska konsekvenser för individen. I synnerhet visar vår analys på att validering skapar positiva inkomsteffekter för individen samt stärkt ställning på arbetsmarknaden, vilket ökar sannolikheten att få ett arbete i tider av arbetslöshet.</p>									

Beräkningen ovan består av flera delar, inkluderat inkomsteffekter, skatteintäkter, utgiftseffekter och arbetslöshetseffekter.

Det samlade värdet av att 100 validander läser valideringsprogrammet till undersköterska är **17,5 miljoner kronor** beräknat mot det kontrafaktiska scenariot som finns beskrivet i rapporten. Detta gäller under antagandet att kostnaden per elev är två procent lägre för studerande på valideringsprogrammet jämfört med reguljär utbildning.

# 8. Referenser

# Källor (1/4)

Källa	Titel	Länk
Alshammari, 2015	Workplace Productivity through Employee Workforce Engagement: A Review Study	<a href="#">(PDF) Workplace Productivity through Employee Workforce Engagement: A Review Study (researchgate.net)</a>
Arbetsförmedlingen, 2024	Yrken och framtid	<a href="#">Yrken och framtid</a>
Arbetsgivarverket, 2024	Staten i siffror: personalomsättning	<a href="#">Staten i siffror: personalomsättning (arbetsgivarverket.se)</a>
Axelent, 2018	Arbetsplatsolyckor – så mycket kostar det företaget	<a href="https://www.axelent.se/world-of-axelent/kunskap/kostnader-for-arbetsrelaterade-olyckor/">https://www.axelent.se/world-of-axelent/kunskap/kostnader-for-arbetsrelaterade-olyckor/</a>
Eskilstuna kommun, 2024	Resultat validering, sammanställd genomlysning	Interndokument på kommunen
European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2017	European guidelines for validating non-formal and informal learning.	<a href="#">European guidelines for validating non-formal and informal learning   CEDEFOP (europa.eu)</a>
European Training Foundation, 2020	Validation of non-formal and informal learning: The policy context in ETF partner countries.	
Finansdepartementet, 2019	”Ekonomiskt politiskt mål – hög sysselsättning”	
Graham, L., 2019	Effective communication strategies for implementing change initiatives in higher education. Journal of Higher Education Policy and Management, 41(3), 305-320.	
Kommunalarbetaren, 2024	Här är löneutvecklingen för undersköterskor sämst	<a href="#">Här är löneutvecklingen för undersköterskor sämst – Kommunalarbetaren (ka.se)</a>
Lagrådsremiss, januari 2022	”Validering för kompetensförsörjning och livslångt lärande”	<a href="#">Validering för kompetensförsörjning och livslångt lärande - Regeringen.se</a>
Myndigheten för yrkeshögskolan, 2023		<a href="#">Valideringsrapport 2023 – läge och utveckling av validering nationellt och regionalt - Myndigheten för yrkeshögskolan (myh.se)</a>
Myndigheten för yrkeshögskolan, inget datum	Valideringskartan	<a href="#">Valideringskartan - Myndigheten för yrkeshögskolan (myh.se)</a>
Nordiskt valideringsforum. 2016	”Vikarier inom kommunal barn- och äldreomsorg”	<a href="#">Vikarier inom kommunal barn- och äldreomsorg - Nordiskt Valideringsforum</a>

# Källor (2/4)

Källa	Titel	Länk
Näringsdepartementet, 2019	"Utredningen Stärkta insatser för arbetslösa - Slutbetänkande"	
Ramboll, 2024	Enkätundersökning till validander vid Uppsala kommun, Fagersta kommun, Eskilstuna kommun och Gävle kommun	
Ramboll, 2022a	Slututvärdering Framtidssäkrad industri	
Ramboll, 2022b	Slututvärdering Kompetenssäkrad individ	
Regeringskansliet, 2019	SOU 2019:19 "Validering - för kompetensförsörjning och livslångt lärande"	<a href="#">Validering - för kompetensförsörjning och livslångt lärande - Regeringen.se</a>
Region Gävleborg, 2022	Validering inom vuxenutbildning	<a href="#">Validering inom vuxenutbildning - Region Gävleborg (regiongavleborg.se)</a>
Region Gävleborg, 2021	"Vinster med validering". Uppskattningar gjorda av studierektor och anställda i kommunen. Rapportförfattarna till analysen intervjuades i december 2023 av Ramboll.	Ej publicerad offentligt
SCB, 2024	Arbetskraftsundersökningarna, sammanställt i fördjupningsartikel "Långtidsarbetslösheten fortsatt hög efter pandemin"	<a href="#">Långtidsarbetslösheten fortsatt hög efter pandemin (scb.se)</a>
SCB, 2022	Genomsnittlig månadslön efter yrke	<a href="#">Genomsnittlig månadslön efter yrke, 2022 (scb.se)</a>
Skolverket, 2024		<a href="#">Validering och kartläggning inom komvux - Skolverket</a>
Skolverket 2022a	Antal elever som under ett kalenderår har studerat minst 400 poäng yrkeskurser mot en inriktning motsvarande gymnasieskolans yrkesprogram, 2017-2022 (XLSX)	<a href="https://siris.skolverket.se/siris/sitevision_doc.getFile?p_id=552466">https://siris.skolverket.se/siris/sitevision_doc.getFile?p_id=552466</a>
Skolverket, 2022b	PM - Elever och studieresultat I kommunal vuxenutbildning	<a href="#">Elever och studieresultat i komvux 2022 - Skolverket</a>
SKR, 2023	Söktrycket till yrkesutbildningar i Komvux	<a href="#">Söktrycket till yrkesutbildningar i komvux (skr.se)</a>
Sobona, inget datum	"Vad är OCN-metoden?"	<a href="#">Vad är OCN-metoden?   Sobona</a>



# Källor (3/4)

Källa	Titel	Länk
Socialstyrelsen, 2018	Kompetensförsörjning och patientsäkerhet	<a href="https://www.socialstyrelsen.se/kompetensforsorjning-och-patientsakerhet">Kompetensförsörjning och patientsäkerhet (socialstyrelsen.se)</a>
Svenska institutet för kvalitetsutveckling (SIQ), 2018	Validering för kompetensutveckling: En praktikguide för företag och organisationer	
Svensk Industrivalidering	Industriteknik BAS	<a href="https://www.svenskindustrivalidering.se/industriteknik-bas">Industriteknik BAS - Svensk industrivalidering</a>
Svensk Industrivalidering	Produktblad Industriteknik BAS	<a href="https://www.svenskindustrivalidering.se/2020-01-22-Produktblad-IndustriteknikBAS.pdf">2020-01-22-Produktblad-IndustriteknikBAS.pdf (svenskindustrivalidering.se)</a>
Svenskt Näringsliv, 2022a	"Bristande yrkesutbildning kostar 2,8 miljarder i veckan"	<a href="https://www.svensktnaringsliv.se/bristande-yrkesutbildning-kostar-2-8-miljarder-i-veckan">Bristande yrkesutbildning kostar 2,8 miljarder i veckan (svensktnaringsliv.se)</a>
Svenskt Näringsliv, 2022b	Framtidens yrkesutbildning - ge branscherna makten	<a href="https://www.svensktnaringsliv.se/framtidens-yrkesutbildning-ge-branscherna-makten">Framtidens yrkesutbildning - Ge branscherna makten (svensktnaringsliv.se)</a>
Tillväxtverket, 2023	Enkätundersökning Företagens Villkor och verklighet 2023	<a href="https://www.tillvaxtverket.se/enkätundersökning-företagens-villkor-och- verklighet-2023">Företagens villkor och verklighet 2023 - Tillväxtverket (tillvaxtverket.se)</a>
Tillväxtverket, 2017	Påbyggnad av tidigare beskrivning av Ingegerd Green och Tomas Petersson Skärteknikcentrum Sverige AB 2016, presenterad i Tillväxtverkets rapport 0226 "Strategisk kompetensförsörjning", 2017	
Trafikverket, 2024	Analysmetod och samhällsekonomiska kalkylvärden för transportsektorn, ASEK 8.0	<a href="https://www.trafikverket.se/analysmetod-och-samhallsekonomiska-kalkylvar-den">Analysmetod och samhällsekonomiska kalkylvärden, ASEK - Bransch (trafikverket.se)</a>

# Primärdatakällor (4/4)

## Analysen om validering i näringslivet

- Intervju med Region Örebro län
- Intervju med Skärteknikcentrum
- Intervju med Teknikföretagen
- Intervju med Gnosjö automatsvarvning AB
- Intervju med Rosti AB
- Intervju med Rodret i Örnsköldsvik
- Intervju med Nobia AB
- Intervju med Montico
- Intervju med THPvalid
- Intervju med IGCON
- Inhämtning av Bokslutsdata från Bolagsverket via tjänsten Retriever, februari 2024.

## Analysen om validering på Komvux

- Intervju med Region Sörmland
- Intervju med Region Uppsala
- Intervju med Region Gävleborg
- Intervju med Myndigheten för yrkeshögskolan
- Intervjuer med Uppsala kommun
- Intervju med Eskilstuna kommun
- Intervju med Fagersta kommun
- Intervjuer med Gävle kommun
- Enkätundersökning till validander som studerar eller har studerat i Uppsala kommun, Eskilstuna kommun, Fagersta kommun och Gävle kommun

## Information om de intervjuade företagen

Företagsnamn	Antal anställda	Geografi	Bransch
Gnosjö automatsvarvning AB	64	Gnosjö	Metallindustri, skärteknik
Rosti AB	77 i Sverige, men även produktion i utlandet	Tillverkning i Gislaved	Helhetslösningar inom förpackningar till livsmedel, kosmetik, hälsovård samt konsument och industriprodukter i kombination med globala logistiklösningar
Rodret i Örnsköldsvik	362	Örnsköldsvik	Moderbolag till kommunala bolag i Örnsköldsvik
Nobia AB	6 224	Fabrik i Jönköping	Tillverkning köksinredning
Montico	765	Testcenter finns i Karlstad, Ljungby, Mjölby, Nyköping, Olofström, Tranås, Vimmerby, Västervik och Växjö	Testcenterverksamhet
THPvalid	1	Jönköpings län	Konsultverksamhet avseende företags organisation
IGCON	1	Göteborg	Konsultverksamhet avseende företags organisation