



YrkesHögskolan

OMRÅDESANALYS 2026

Företagsekonomi



Myndigheten för yrkeshögskolan

Innehållsförteckning

Inledning	3
Innehåll	4
Yrkehögskolans utbildningsinriktningar	4
Avstämningar	4
Yrkehögskolans statistik	5
Myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras	5
Företagsekonomi	6
Utfall ansökningsomgång YH-program 2025	7
Resultat från genomförda utbildningar inom YH-program	9
Efterfrågan på kompetens på 3–5 års sikt	11
Regionalt utbud och regional efterfrågan	17
Myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras	25
Definitioner	26

FÄRDIGSTÄLLD: Juni 2026

DNR: MYH 2026/3387

ISBN: 978-91-90048-77-1

Inledning

Den här områdesanalysen är ett analysunderlag som visar hur Myndigheten för yrkeshögskolan ser på utbildningarnas resultat och efterfrågan på kompetens samt myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras.

I områdesanalysen presenteras pågående och beviljade utbildningsplatser för yrkeshögskoleutbildning som omfattar minst 100 yrkeshögskolepoäng (YH-program) och för kort yrkeshögskoleutbildning (YH-kurser). För YH-program presenteras resultat per utbildningsinriktning samt arbetsmarknadens efterfrågan på kompetens. Områdesanalysen avslutas med myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras.

Bedömningen bygger på en avvägning av vad som är rimligt att bevilja utifrån en rad faktorer, där de tre främsta är

- det ekonomiska utrymme som myndigheten beräknar ha för att bevilja statsbidrag och särskilda medel för programmen
- dimensionering av redan beviljade platser och pågående utbildningar
- efterfrågan på kompetens.

Det bör understrykas, att bedömningen inte alltid motsvarar den faktiska efterfrågan på kompetens. För information om hur en ansökan prövas hänvisas till myndighetens bedömningshandbok som går att begära ut via myndighetens registratur. Myndigheten har begränsade medel och en mängd prioriteringar måste göras mellan samtliga utbildningsinriktningar. Det kan innebära att efterfrågan inte kan matchas med motsvarande antal utbildningsplatser. Andra faktorer kan också göra att det inte är rimligt att genomföra en ökning av en utbildningsinriktning.

Enligt förordningen (2011:1162) med instruktion för Myndigheten för yrkeshögskolan ska myndigheten analysera arbetsmarknadens behov av utbildningar inom yrkeshögskolan.

Målet med områdesanalysen är att bidra till ökad transparens och tydlighet. Analysen utgör ett stöd för myndighetens handläggare vid bedömning av ansökningar och kan även bidra till omvärldsanalys för andra intressenter.

Innehåll

Strukturen är densamma för samtliga områdesanalyser. Varje områdesanalys innehåller följande information:

- Utfall av årets ansökan och det nya utbildningsutbudet
- Resultat från genomförda utbildningar
- Beskrivning av efterfrågan på 3–5 års sikt
- Regionalt utbud och regional efterfrågan
- Myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras

Yrkeshögskolans utbildningsinriktningar

Det finns drygt 200 utbildningsinriktningar inom yrkeshögskolan. Till varje utbildningsinriktning hör en SUN-kod som myndigheten har tagit fram genom att utgå från *Svensk utbildningsnomenklatur* (SUN). All statistik som presenteras är uppbyggd efter detta system.

Varje utbildningsinriktning (SUN5) leder till en yrkesroll eller flera närliggande yrkesroller. Det finns också utbildningsinriktningar som kategoriseras som "övriga" utbildningsinriktningar. Dessa SUN-koder kan innehålla både specifika utbildningar för vilka det av någon anledning saknas en dedikerad inriktning, eller mer obestämbara utbildningar som inte passar in i några av de andra SUN-koderna.

Antalet utbildningsinriktningar kan förändras över tid. Myndigheten kan ta bort eller lägga till SUN-koder beroende på arbetsmarknadens utveckling.

Avstämningar

Vid framtagandet av denna områdesanalys har avstämningar skett med berörda branscher eller andra relevanta aktörer som kan ge en samlad bild av efterfrågan på kompetens på nationell och regional nivå, när det har varit möjligt.

Yrkeshögskolans statistik

Det finns mycket statistik om yrkeshögskolan och för den som vill veta mer hänvisas till myh.se och scb.se.

Här presenteras endast en begränsad del och det statistiska underlaget som tas upp är

- statistik över pågående och beviljade utbildningsplatser per utbildningsinriktning
- examensgrad från avslutade utbildningar per utbildningsinriktning
- andel i arbete från avslutade utbildningar per utbildningsinriktning
- arbetets överensstämmelse med utbildningen per utbildningsinriktning
- outnyttjade platser per utbildningsinriktning.

Statistik över pågående och beviljade utbildningsplatser utgör en grund för dimensionering av nya utbildningsplatser. Särskilt relevant att visa är statistik över platser per slutår, för att illustrera vilket utflöde av kompetens som utbildningarna kan bidra med per år om alla beviljade platser utnyttjas.

Statistiken visar också var i landet de beviljade utbildningarna finns. Utbildningar inom yrkeshögskolan ska ha en utifrån arbetslivets behov lämplig regional eller nationell placering varpå den regionala efterfrågan är en viktig aspekt när nya platser beviljas.

Examensgrad, andel i arbete, arbetets överensstämmelse med utbildningen samt outnyttjade platser är alla olika sätt att mäta utbildningarnas resultat per utbildningsinriktning.

Myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras

Områdesanalysen avslutas med myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras utifrån en samlad analys av arbetsmarknadens behov. Bedömningarna baseras på de underlag och förutsättningar som är kända vid tidpunkten för analysens framtagande. Dessa bedömningar kan dock komma att revideras till följd av förändrade omvärldsfaktorer, myndighetens tillgängliga medel eller inkomna ansökningar.

Företagsekonomi

Denna områdesanalys omfattar utbildningsinriktningar som bidrar till kompetens inom löneadministration, redovisning samt affärs- och verksamhetsutveckling.

Löneadministratör	SUN-KOD 345ca
Övriga utbildningar personal- och löneadministration	SUN-KOD 345cy
Redovisningsekonom	SUN-KOD 344za
Övriga utbildningar redovisning och beskattning	SUN-KOD 344zy
Övriga utbildningar företagsekonomi, handel och administration	SUN-KOD 340xy
Affärsutvecklare	SUN-KOD 340xc
Övriga utbildningar ledarskap, organisation och styrning	SUN-KOD 345ay
Övriga utbildningar inköp, försäljning och distribution	SUN-KOD 341zy
Breda ekonomiutbildningar inriktning specifik bransch	SUN-KOD 340xd

Utfall ansökningsomgång YH-program 2025

Inkomna och beviljade ansökningar

Utbildningsinriktningar	Ansökningar	Beviljade ansökningar
Löneadministratör	11	0
Övriga utbildningar personal- och löneadministration	8	3
Redovisningsekonom	34	16
Övriga utbildningar redovisning och beskattning	8	1
Övriga utbildningar företagsekonomi, handel och administration	0	-
Affärsutvecklare*	5 varav 1 YH utan statsbidrag	2 varav 1 YH utan statsbidrag
Övriga utbildningar ledarskap, organisation och styrning*	1 YH utan statsbidrag	1 YH utan statsbidrag
Övriga utbildningar inköp, försäljning och distribution*	1	1
Breda ekonomiutbildningar med inriktning mot specifik bransch**	6	3

*Manuellt korrigerat.

**Hädanefter förkortat till breda ekonomiutbildningar inriktning specifik bransch.

Källa: MYH.

Pågående och beslutade platser per utbildningsinriktning och slutår.

Utbildningsinriktningar	2026	2027	2028	2029	2030
Löneadministratör	380	410	415	280	
Övriga utbildningar personal- och löneadministration	70	70	105	105	105
Redovisningsekonom	920	755	880	610	545
Övriga utbildningar redovisning och beskattning			35	35	35
Övriga utbildningar företagsekonomi, handel och administration	70	35	35	35	
Affärsutvecklare*	35	70	100	100	65
Övriga utbildningar ledarskap, organisation och styrning*			25	25	25
Övriga utbildningar inköp, försäljning och distribution*			20	20	20
Breda ekonomiutbildningar inriktning specifik bransch	65	100	160	100	35

*Manuellt korrigerat.

Färgmarkeringen visar vilka år som kommande beslut kan påverka.

Källa: MYH.

Platser som beviljas efter ansökningsomgång 2026 påverkar i huvudsak slutåret 2029 och framåt beroende på utbildningarnas längd. Nya platser kan fyllas på vid varje ansökningsomgång och på så vis byggs utflödet på framåt. Antal platser innebär tillgängliga utbildningsplatser och det är inte säkert att det motsvarar antal personer som examineras.

Resultat från genomförda utbildningar inom YH-program

Examensgraden de tre senaste slutåren.

Utbildningsinriktningar	2022	2023	2024
Löneadministratör	77 %	78 %	74 %
Övriga utbildningar personal- och löneadministration
Redovisningsekonom	77 %	75 %	75 %
Övriga utbildningar företagsekonomi, handel och administration	..	73 %	74 %
Affärsutvecklare	89 %	85 %	78 %
Breda ekonomiutbildningar inriktning specifik bransch	72 %	66 %	70 %
Totalt för yrkeshögskolan	68 %	68 %	68 %

Om en cell är prickad betyder det att det är för få svarande för att uppgift ska kunna visas.

Källa: SCB.

År 2024 examinerades ungefär 300 studerande från inriktningen löneadministratör, 1 000 från redovisningsekonom, 25 från företagsekonomi, handel och administration, 85 från affärsutvecklare samt 75 från breda ekonomiutbildningar med inriktning mot specifik bransch.

Andel i arbete och arbetets överensstämmelse med utbildningen året efter examen (avser examinerade 2024).

Utbildningsinriktningar	Andel i arbete, procent	Överensstämmelse arbete – utbildning		
		Helt/till största delen, procent	Till viss del, procent	Inte alls, procent
Löneadministratör	90 ± 4	78 ± 5	12 ± 4	10 ± 4
Redovisningsekonom	89 ± 2	75 ± 3	18 ± 3	7 ± 2
Totalt för yrkeshögskolan	81 ± 1	58 ± 1	25 ± 1	17 ± 1

Felmarginal angiven med 95 procents konfidensintervall.

Källa: SCB.

Andel i arbete och arbetets överensstämmelse med utbildningen året efter examen (avser examinerade 2022–2024 sammanräknat).

		Överensstämmelse arbete – utbildning		
Utbildningsinriktningar	Andel i arbete, procent	Helt/till största delen, procent	Till viss del, procent	Inte alls, procent
Löneadministratör	93 ± 2	82 ± 2	13 ± 2	5 ± 1
Redovisningsekonom	92 ± 1	80 ± 2	16 ± 2	4 ± 1
Affärsutvecklare	66 ± 9	35 ± 10	52 ± 11	13 ± 7
Breda ekonomiutbildningar inriktning specifik bransch	71 ± 8	40 ± 10	39 ± 10	21 ± 9
Totalt för yrkeshögskolan	85 ± 0	62 ± 0	25 ± 0	13 ± 0

Felmarginal angiven med 95 procents konfidensintervall.
Källa: MYH och SCB.

Andel utnyttjade platser per startår.

Utbildningsinriktningar	2023	2024	2025
Löneadministratör	0 %	0 %	0 %
Övriga utbildningar personal- och löneadministration	0 %	0 %	0 %
Redovisningsekonom	1 %	3 %	4 %
Övriga utbildningar företagsekonomi, handel och administration	1 %	0 %	0 %
Affärsutvecklare	0 %	6 %	3 %
Breda ekonomiutbildningar inriktning specifik bransch	7 %	2 %	0 %
Totalt för yrkeshögskolan	11 %	9 %	10 %

Källa: MYH.

Sammanfattande reflektion över resultat från genomförda utbildningar

Examensgraden för inriktningarna i denna områdesanalys ligger generellt sett högre än genomsnittet för yrkeshögskolan.

Andel i arbete och arbetets överensstämmelse med utbildningen visas både för examinerade 2024 och för examinerade 2022–2024 sammanslaget. Vid sammanslagningen erhålles resultat även för inriktningarna affärsutvecklare och breda ekonomiutbildningar inriktning specifik bransch. Resultaten för examinerade 2024 visar att inriktningarna redovisningsekonom och löneadministratör har en hög andel i arbete samt en god överensstämmelse mellan arbete och utbildning året efter examen. Resultaten för affärsutvecklare och breda ekonomiutbildningar inriktning specifik bransch i den treåriga sammanslagningen ligger under genomsnittet för andel i arbete och visar även på en sämre överensstämmelse för arbete och utbildning.

De tilldelade platserna nyttjas i hög utsträckning inom samtliga inriktningar.

Efterfrågan på kompetens på 3–5 års sikt

Denna områdesanalys omfattar i huvudsak inriktningar inom lön och redovisning samt inriktningar inom affärs- och verksamhetsutveckling.

Löneadministratör

Löneadministratörer arbetar med löneberäkningar och villkor i anställningsavtal och kan även vara rådgivande i frågor som rör dessa områden. Numera används oftast benämningen lönekonsult i stället för löneadministratör. Anställning kan vara på ett företags ekonomi- eller HR-avdelning eller på en redovisnings-/lönekonsultbyrå. I mindre företag sker en utveckling mot kombinerade roller mellan lön, HR och ekonomifunktionen medan större företag och organisationer ofta anställer specialister inom olika sakområden som kollektivavtal, arbetsrätt och skattefrågor. Grundutbildning med ekonomisk inriktning finns inom gymnasieskolan på ekonomiprogrammet eller försäljnings- och serviceprogrammet, alternativt via vuxenutbildningen.

Enligt Arbetsförmedlingens rapport *Långsiktig yrkesområdesanalys Administration, ekonomi och juridik* (2023) blir det allt vanligare att arbetsgivare efterfrågar kompetenser kopplade till olika digitala ekonomi-, lön- och HR-verktyg. Detta har att göra med att repetitivt rutinarbete som löneutbetalningar, skatteavdrag och rapporteringar nu nästan helt har automatiserats med hjälp av AI och molnbaserade IT-system. I gengäld efterfrågas kunskap om lönesystem och automatiseringsverktyg och förmåga att arbeta med själva integrationen mellan systemen. På grund av denna utveckling finns möjlighet för löneadministratörer att utvecklas till systemförvaltare. Man kan också utvecklas till en mer rådgivande roll rörande till exempel tolkning av lagar och avtal kopplat till regelverk, hantering av komplexa fall, undantag och beräkningar. Men införandet av automatisering kan skilja sig åt beroende på företag och verksamhet. Det är troligen en konkurrensfördel att ha ett digitalt förhållningssätt och kunna behärska AI i arbetet.

Genom SCB:s yrkesregister fås uppgift om hur många anställda det är i en viss yrkesgrupp på arbetsmarknaden, deras utbildningsbakgrund och antal anställda per åldersgrupp. Därigenom går att uppskatta hur dimensioneringen av utbildningsplatser inom yrkeshögskolan möter upp mot förmodade pensionsavgångar. Relevant yrkesgrupp är i detta fall 4112 – *löne- och personaladministratörer*. År 2024 var antalet anställda inom yrkesgruppen 16 163, enligt SCB. Det var

7 066 personer som hade gymnasial utbildning som högsta utbildningsnivå. 4 566 personer hade en eftergymnasial utbildning som var kortare än tre år och 3 942 personer hade en eftergymnasial utbildning som var tre år eller mer. Av statistiken framgår att 28 procent hade en utbildningsbakgrund som skulle kunna motsvara yrkeshögskola eller kortare universitet- och högskoleutbildning.

Antalet anställda i åldersgruppen 55–59 år bestod av 2 278 personer. Ett antagande är att man börjar gå i pension under perioden 2030–2034 med ett genomsnitt på cirka 455 pensionsavgångar per år. Det bör dock påpekas att detta är ett mycket förenklat scenario som inte beaktar efterfrågad utbildningsnivå samt att avgångar även kan ske av andra orsaker.

Enligt undersökningen *Tjänstesektorns kompetensbehovsundersökning (2025)* som Tjänstesektorns kompetensråd har låtit göra, behövs 1 000 löneadministratörer, eller cirka 335 per år under den period som undersökningen omfattar. Bemannings- och rekryteringsbranschen har störst behov med 400 medarbetare, följt av hälsa, vård och omsorg med 200 medarbetare. Andel nyanställningar framgår dock inte av undersökningen.

Fackförbundet Akavia och branschorganisationerna FAR och Srf konsulterna framhåller, att även om AI och digitaliseringen har lett till förändrade och mer kvalificerade arbetsuppgifter, har det inte påverkat rekryteringsbehovet i numerärer. Enligt Arbetsförmedlingens *Yrkesbarometer* är det små möjligheter till arbete vid tidpunkten för områdesanalysens publicering. På fem års sikt väntas efterfrågan vara oförändrad.

Övriga utbildningar personal- och löneadministration

Denna utbildningsinriktning samlar utbildningar som kan leda till flera näraliggande yrkesroller inom personal- och löneadministration som HR-specialist, personalspecialist och rekryterare.

Arbetsförmedlingen beskriver under *Yrken*, att HR- eller personalspecialisten är arbetsgivarens stöd i alla personalfrågor som exempelvis vid rekrytering, kompetensutveckling och förhandlingar. Yrket kräver eftergymnasial utbildning på högskole- eller universitetsnivå. Det finns flera program för personal- och arbetslivsfrågor på högskolan och det går också att kombinera ämnen som pedagogik, psykologi eller sociologi med arbetsrätt, företagsekonomi och personaladministration till en examen.

En rekryterare arbetar med att hitta kandidater med rätt kompetens till lediga tjänster. Den pågående utvecklingen för personalvetare beskrivs under Saco:s *Framtidsutsikter*. Beskrivningen berör också rekryterare. Enligt beskrivningen utvecklas AI snabbt och kommer att påverka framtidens arbetsplatser – och därmed personalvetarnas jobb. När nya digitala system och AI-lösningar införs påverkas både verksamheten, arbetsmiljön och de arbetsuppgifter som ska göras i ett företag eller organisation. Samtidigt håller en del av dagens arbetsuppgifter för personalvetare på att automatiseras, till exempel sådant som rör rekryterings- och löneprocesser. Nya digitala HR-verktyg kan redan idag hjälpa till med att sortera ansökningar, skriva jobbannonser, göra intervjuer och ta referenser. Det blir även allt enklare att skapa digitala botar som kan svara på frågor och ge råd till chefer. Samtidigt håller en del av dagens arbetsuppgifter för personalvetare på att automatiseras, till exempel sådant som rör rekryterings- och löneprocesser. Nya digitala HR-verktyg kan redan idag hjälpa till med att sortera ansökningar, skriva jobbannonser, göra intervjuer och ta referenser.

Relevant yrkesgrupp är 2423 – *personal- och hr-specialister*. Av yrkesregistret framgår att det 2024 fanns 27 372 anställda inom yrkesgruppen. 68 procent hade en eftergymnasial utbildning, tre år eller mer, vilket visar att universitets- eller högskoleutbildning är den vanligaste utbildningsbakgrunden i yrkesgruppen.

Enligt *Tjänstesektorns kompetensbehovsundersökning* behövs 1 200 rekryterare, eller 400 per år under den period som undersökningen omfattar. Bemannings- och rekryteringsbranschen står för merparten av behovet med 1 100 medarbetare. Andel nyanställningar framgår dock inte av undersökningen.

Enligt Saco:s *Framtidsutsikter* för nyexaminerade personalvetare råder vid tidpunkten för områdesanalysens publicering balanserad konkurrens om jobben i nuläget och på fem års sikt.

Enligt Arbetsförmedlingens *Yrkesbarometer* råder medelstora möjligheter till arbete som rekryterare, HR-specialist eller personalspecialist vid tidpunkten för områdesanalysens publicering. Efterfrågan väntas öka på fem års sikt jämfört med idag.

SCB:s långtidsprognos *Regionala trender och prognoser 2025 (2026)* pekar på risk för överskott för personal- och beteendevetenskaplig utbildning till 2040. Utbildningar som ingår är högskoleutbildning på lägst kandidatnivå inom sociologi, psykologi, socialantropologi, etnologi, personaladministration samt ledarskap, organisation och styrning. Totalt beräknas i genomsnitt 2 800 personer årligen examineras under prognosperioden. I genomsnitt 760 personer väntas lämna arbetskraften årligen till följd av framför allt pensionsavgång.

Redovisningsekonom

Redovisningsekonome arbetar med ett företags eller en verksamhets bokföring, bokslut, årsredovisning och budget samt säkerställer att redovisningen följer gällande regelverk. Anställning kan vara på företags ekonomiavdelningar, i offentlig sektor, redovisnings- och revisionsbyråer eller som konsult på bemanningsföretag. En redovisningsekonom som arbetar med externa uppdrag kallas ofta för redovisningskonsult.

Grundläggande utbildning ges på gymnasieskolans ekonomiprogram. Utbildningsvägen till redovisningsekonom kan därefter gå antingen via yrkeshögskolan eller via högskola och universitet. Inom högskolan och på universitet finns ekonomiprogrammet på tre år som leder till kandidatexamen samt civilekonomprogrammet på fyra år som leder till civilekonomexamen. Det går även att kombinera kurser i företagsekonomi, nationalekonomi och andra ekonomiska ämnen till en examen. Det finns också ett visst utbud av utbildning till redovisningsekonom på den privata utbildningsmarknaden.

Redovisningsbranschen har de senaste åren genomgått en stor förändring med snabb teknisk utveckling och förändrat tjänsteutbud till följd. Det är idag mer fokus på analys, budgetering, kvalitetssäkring, regelefterlevnad (compliance), associationsrätt och rådgivning än ren bokföring, som i allt större utsträckning sker med hjälp av digitala stödsystem. Nya lagkrav medför också behov av kunskap inom hållbarhetsområdet. Precis som med utvecklingen inom löneadministration, kan arbete med systemhantering och automatiseringsprocesser utgöra utvecklingsområden även för en redovisningsekonom.

Relevant yrkesgrupp för denna yrkesroll är 3313 – *redovisningsekonomer*. År 2024 var antalet anställda inom yrkesgruppen 31 561, enligt SCB. Det var 9 715 personer som hade gymnasial utbildning som högsta utbildningsnivå. 7 976 personer hade en eftergymnasial utbildning som var kortare än tre år och 13 107 personer hade en eftergymnasial utbildning som var tre år eller mer. Av statistiken framgår att det är 25 procent som har en utbildningsbakgrund som kan motsvara yrkeshögskola eller kortare universitets- eller högskoleutbildning.

Antalet anställda i åldersgruppen 55–59 år bestod av 4 574 personer. Ett antagande är man börjar gå i pension under perioden 2030–2034 med ett genomsnitt på 915 pensionsavgångar per år. Utifrån andelen i yrkesgruppen som har en eftergymnasial utbildning kortare än tre år, skulle det motsvara cirka 230 personer per år. Det bör dock påpekas att detta är ett mycket förenklat scenario och att avgångar även kan ske av andra orsaker.

Enligt undersökningen *Tjänstesektorns kompetensbehovsundersökning (2025)* som Tjänstesektorns kompetensråd har låtit göra, behövs 3 700 redovisningsekonomer, eller cirka 1 235 per år under den period som undersökningen omfattar. Även här står bemannings- och rekryteringsbranschen för merparten av behovet med 2 500 medarbetare. I en liknande undersökning som Handelsrådets har låtit göra, *Handelns kompetensbehov – efterfrågade yrkesroller och kompetenser 2024–2027 (2024)* framkom ett behov om 300 redovisningsekonomer de närmaste tre åren, eller 100 per år. Andel nyanställningar framgår dock inte av undersökningarna.

Akavia, FAR och Srf konsulterna framhåller att även om AI och digitaliseringen har lett till förändrade och mer kvalificerade arbetsuppgifter, har det inte påverkat rekryteringsbehovet i numerärer. Enligt Arbetsförmedlingens *Yrkesbarometer* är det medelstora möjligheter till arbete vid tidpunkten för områdesanalysens publicering. Efterfrågan väntas öka på fem års sikt jämfört med idag.

Övriga utbildningar redovisning och beskattning samt företagsekonomi, handel och administration

Dessa inriktningar samlar utbildningar som inte har en egen utbildningsinriktning inom företagsekonomi. Här kan till exempel finnas utbildning inom hållbarhetsområdet, inklusive ekonomisk, social och miljömässig hållbarhet, omfattande allt från ledning och styrning till affärsutveckling.

Faktorer som driver efterfrågan på kompetens är bland annat kopplat till lagstiftningen inom hållbarhetsområdet och ökade krav från beställare. Större företag omfattas av EU:s direktiv om hållbarhetsredovisning – CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

Relevant examina kan erhållas på universitet och högskola inom en rad olika ämnen som ekonomi, miljövetenskap, samhällsplanering, civilingenjör med inriktning mot energi och miljö samt sociologi med inriktning mot social hållbarhet. Det gäller även yrkesrollen controller, som arbetar med tolkning av siffror ur ett verksamhetsperspektiv. Arbetsuppgifter för en controller handlar om att ta fram budget, nyckeltal, analyser och prognoser som underlag till företags- eller verksamhetsledningen. Denne är också ansvarig för arbete med hållbarhetsredovisning. I större företag med mer specialiserade funktioner kan yrkesrollen hållbarhetscontroller förekomma.

Relevant yrkesgrupp är för hållbarhetsutvecklare är 2422 – *planerare och utredare med flera*. Yrkesgruppen är dock för bred för att kunna dra några närmare slutsatser gällande eventuell dimensionering inom yrkeshögskolan. Det är 62 procent som har en eftergymnasial utbildning som är tre år eller mer, vilket visar att universitet och högskola är den vanligaste utbildningsbakgrunden. Yrkesgruppen för controllers heter 2412 – *controller*. Även här har merparten, nästan 73 procent, en eftergymnasial utbildning som är tre år eller längre.

Enligt Saco:s *Framtidsutsikter* för nyexaminerade civila ekonomer och ekonomer råder vid tidpunkten för områdesanalysens publicering balanserad konkurrens om jobben och möjligheterna att få ett arbete om fem år bedöms även de som balanserade.

Affärsutvecklare och övriga utbildningar ledarskap, organisation och styrning samt övriga utbildningar inköp, försäljning och distribution

En affärsutvecklare arbetar med utveckling av en verksamhet och dess processer. Det kan innebära att hitta lösningar på problem eller att se nya möjligheter för att skapa effektivisering, mervärde och tillväxt. Det kan också innebära att leda förändringsprojekt. Arbetet kan bedrivas på strategisk eller operativ nivå och kan omfatta hela företaget eller vara avgränsat till enskilda frågor eller projekt. Anställning kan finnas i olika branscher, på huvudkontor eller specifika affärsenheter. Det går även att arbeta som konsult och då kan benämningen organisationskonsult eller managementkonsult förekomma. I offentliga organisationer kan rollen kallas för verksamhetsutvecklare.

Grundläggande utbildning kan till exempel fås via gymnasieskolans ekonomiprogram. Det finns en stor bredd av utbildningsmöjligheter via högskola och universitet via olika ekonomiprogram. Det finns även program och kurser särskilt inriktade på affärsutveckling, ofta i kombination med en ytterligare specialisering mot exempelvis digitalisering, entreprenörskap eller marknadsföring.

Behovet av affärs- och verksamhetsutvecklare finns i både privata och offentliga verksamheter. Efterfrågan drivs av förändringar i omvärld, teknik och marknader. Arbetet är ofta tvärfunktionellt och involverar områden som produktion, ekonomi, marknad och ledning. Affärs- eller verksamhetsutvecklaren behöver därför ofta besitta en kombination av kompetenser och kunna tolka omvärldssignaler, identifiera möjligheter och risker och omsätta dem i strategiska vägval. I offentlig verksamhet arbetar verksamhetsutvecklare mer med att skapa effektiva processer och arbetssätt, eller att utveckla de tjänster som verksamheten ska erbjuda. Det kan även handla om styrning, uppföljning och kvalitetsutveckling. Behov kan uppstå när en organisation står inför en förändring eller tillväxt och behöver förnyelse. Därmed kan behov också komma och gå över tid. Givet de tvärssektoriella kompetenserna som efterfrågas och det ansvar som det innebär att ta fram och leda ett företag eller en verksamhet i en utvecklings- och förändringsprocess krävs sannolikt en gedigen utbildnings- och yrkeserfarenhet för att få uppdrag och anställning.

Relevant yrkesgrupp för denna yrkesroll är 2421 – *lednings- och organisationsutvecklare* med cirka 50 500 anställda. Av statistiken framgår att personer med eftergymnasial utbildning längre än tre år är cirka 32 500 och att det är cirka 8 200 personer med en eftergymnasial utbildningsbakgrund som kan motsvara yrkeshögskola eller kortare universitets- och högskoleutbildning.

Enligt undersökningen *Tjänstesektorns kompetensbehovsundersökning* behövs 1 400 verksamhetsutvecklare, eller cirka 465 per år under den period som undersökningen omfattar. Den bransch som uppger störst behov är hälsa, vård och omsorg med ett behov om 500 personer. I *Handelns kompetensbehov – efterfrågade yrkesroller och kompetenser 2024–2027* (2024) uppges ett behov om 500 affärsutvecklare, eller cirka 165 per år. Önskad utbildningsnivå eller -bakgrund och andel nyanställningar framgår dock inte av undersökningarna.

Arbetsförmedlingen bedömer att det är medelstora möjligheter till arbete för lednings- och organisationsutvecklare vid tidpunkten för områdesanalysens publicering och att efterfrågan förväntas öka på fem års sikt.

Som redan tagits upp under avsnittet *Övriga utbildningar personal- och löneadministration* pekar SCB:s långtidsprognos på risk för överskott för personal- och beteendevetenskaplig utbildning till 2040. Här ingår bland annat utbildning inom ledarskap, organisation och styrning. I samma rapport görs även en långtidsprognos för ekonomutbildning på universitet och högskola, som pekar på en balanserad arbetsmarknad till 2040. För YH-utbildade inom företagsekonomi, handel och administration sammantaget pekar prognosen på risk för överskott 2040.

I utbudet finns ytterligare ett 50-tal platser kopplat till affärsutveckling inom övriga utbildningar inköp, försäljning och distribution samt breda ekonomiutbildningar inriktning specifik bransch. Inom breda ekonomiutbildningar inriktning specifik bransch finns en blandning av utbildningar kopplat till olika branscher. Efterfrågan på kompetens behöver därför kopplas till de områdesanalyser som tar upp dessa.

YH-kurser

Det finns även ett utbud av kurser inom yrkeshögskolan som riktar sig till yrkesverksamma.

Både FAR och Srf-konsulterna framför till myndigheten att företag behöver prioritera kompetensutveckling av personalstyrkan för att möta den utveckling som sker i branschen. Man ser även att kunskap i att skapa processer för utvärdering och kvalitetssäkring med hjälp av AI, automatiserade och robotiserade funktioner, kommer att bli viktigt framöver. Inom redovisning menar Srf-konsulterna att det finns behov inom rådgivning, systemförvaltning, hantering av integrationer och automatiska processer, språkkunskap, kommunikation samt it- och systemkunskap. På lönesidan ser branschorganisationen behov av kompetensutveckling inom AI och förståelse för automatiserade processer och robotiserade funktioner samt mer konsultativa och proaktiva arbetsätt.

Kurser om gällande lagar och regler inom hållbarhet kan vara aktuella även för till exempel hållbarhets- och affärsutvecklare, som behöver kunskap om för att kunna utöva sitt yrke.

Även Akavia framhåller behov av kurser inom AI och digitalisering.

Inom utbudet nedan har på lönesidan bland annat beviljats kurser inom digitalisering och systemförvaltning samt arbetsrätt, talent management och hr-analys. Inom redovisning har också beviljats kurser på temat digitalisering samt hållbarhetsredovisning. Vidare har på hållbarhetsområdet med koppling till affärsutveckling beviljats kurser inom hållbarhetsanalys och hållbarhetsutveckling samt datadriven affärsutveckling, digital innovation och förändringsledning.

Det förekommer också mer branschspecifika kurser som har koppling till andra områdesanalyser.

Beviljade platser inom kurser per utbildningsinriktning och startår.

Utbildningsinriktningar	2025	2026	2027
Löneadministration	290	280	180
Övriga utbildningar personal- och löneadministration	560	495	345
Redovisningsekonom	340	500	395
Övriga utbildningar redovisning och beskattning	525	335	0
Övriga utbildningar företagsekonomi, handel och administration	505	405	210
Affärsutvecklare	640	495	240
Övriga utbildningar ledarskap, organisation och styrning	375	430	300
Övriga utbildningar ledning och administration	95	65	15
Projektledarutbildningar, generell inriktning	281	195	50
Breda ekonomiutbildningar inriktning specifik bransch	205	125	0
Totalsumma	3 816	3 325	1 735

Färgmarkeringen visar vilka år som kommande beslut kan påverka.

Källa: MYH.

Regionalt utbud och regional efterfrågan

Nedan presenteras regionalt utbud inom YH-program och regional efterfrågan av kompetensbehov per utbildningsinriktning.

Varje utbildningsinriktning presenteras i ett avsnitt som inleds med en tabell över det regionala platsutbudet. Därefter följer en sammanfattning av regionernas bedömning av kompetensbehov i den egna regionen. Därutöver kan eventuellt även annan information om regionala behov anges.

Myndigheten samlar årligen in information om regionernas kompetensbehov genom formulär som skickas till regionalt utvecklingsansvariga (RUA). Bedömningarna avser behov på 3–5 års

sikt. Att en region inte svarat behöver inte betyda att det saknas efterfrågan på kompetens inom en utbildningsinriktning.

Några regioner svarar även lite mer övergripande och beskriver att den administrativa sektorn förändras genom teknisk utveckling, digitalisering och automatisering. Behoven av kompetens finns kvar men arbetsområden förändras och ställer andra krav eller innefattar nya moment, vilket generellt sett leder till en utbildningsväxling inom området. Breda administrativa utbildningar bör bedömas försiktigt, medan tydliga specialroller kan motivera efterfrågan. Man förmedlar en bild av att kompetensbehoven är i balans, generellt sett. Risk för överskott kan också finnas, framför allt på sikt.

Löneadministratör

Utbildningar till löneadministratör. Antal platser per region/län och slutår.

Platser med slutår per län	2026	2027	2028	2029	2030
Gävleborg	35	35	35	35	
Jämtland	35	35	35	35	
Jönköping		35	35	35	
Kronoberg	30	60	30		
Skåne	70	70	70	35	
Stockholm	70	70	105	35	
Västmanland	35	35	35	35	
Västra Götaland	70	70	70	70	
Jönköping och Kalmar*	35				

Färgmarkeringen visar vilka år som kommande beslut kan påverka.

*Flera orter har uppgetts i ansökan. Det är inte säkert att utbildning kommer att genomföras på samtliga av dessa orter.

Källa: MYH.

Region Uppsala län uppger överskott på kompetens.

Västra Götalandsregionen samt regionerna Gävleborg, Västmanland och Kronoberg uppger att kompetensbehovet är i balans. Västra Götalandsregionen tillägger att behovet kvarstår men är i balans med tillgången. Region Gävleborg kommenterar att bedömningen utgår från nuvarande utbildningsutbud och arbetsmarknadens efterfrågan i länet. Region Västmanland tillägger att behovet är kontinuerligt och återkommande inom både offentlig sektor och näringsliv. Rollen är

viktig för verksamheternas grundläggande funktioner men det kan förekomma viss konkurrens om tjänsterna menar regionen.

Regionerna Blekinge och Skåne samt Stockholms län uppger brist på kompetens.

Region Värmland, som saknar utbud, skriver att det finns en kontinuerlig efterfrågan på kompetens inom lön, där arbetsgivare delvis upplever att rekryteringssvårigheterna har förstärkts de senaste två åren. Behovet drivs av generationsavgångar i kombination med en utbildningsväxling, där ökade krav har gjort löneområdet mer komplext. Den samlade efterfrågebilden är svår att överblicka, men regionala prognoser indikerar en ökad efterfrågan. En distansutbildning med en studieort i Värmland bedöms kunna vara ändamålsenlig och bidra till både kompetensförsörjning och regional attraktionskraft för yrket. Löneområdet kan även lämpa sig som påbyggnad för yrkesverksamma med ekonomisk bakgrund skriver regionen.

Övriga utbildningar personal- och löneadministration

Övriga utbildningar personal- och löneadministration. Antal platser per region/län och slutår.

Platser med slutår per län	2026	2027	2028	2029	2030
Jönköping och Kronoberg*	35	35	35	35	35
Skåne			35	35	35
Östergötland	35	35	35	35	35

Färgmarkeringen visar vilka år som kommande beslut kan påverka.

*Flera orter har uppgetts i ansökan. Det är inte säkert att utbildning kommer att genomföras på samtliga av dessa orter.

Källa: MYH.

Västra Götalandsregionen, Region Stockholms län samt Region Västernorrland uppger att kompetensbehovet är i balans. Västra Götalandsregionen tillägger att behovet kvarstår men är i balans med tillgången.

Regionerna Skåne samt Jönköping län uppger brist på kompetens. Region Jönköpings län kommenterar att specialistkunskaper är efterfrågade. Region Skåne kommenterar med koppling till tidigare brist för löneadministratörer och fortsatt behov av kvalitetssäkra administrativa funktioner. Bedömningen är indikativ eftersom gruppen är bred menar regionen.

Redovisningsekonom

Utbildningar till *redovisningsekonom*. Antal platser per region/län och slutår.

Platser med slutår per län	2026	2027	2028	2029	2030
Gävleborg	35	35	35	35	35
Jämtland	35	35	35	35	35
Jönköping	35	35	35	35	35
Norrbotten	30	30	30		
Skåne	105	70	70	35	35
Stockholm	245	210	210	175	140
Värmland	35	35	35		
Västerbotten	65	65	65	35	35
Västernorrland	25				
Västmanland			30	30	30
Västra Götaland	170	170	205	135	105
Örebro	35	35	35		
Östergötland	70	35	35	35	35
Blekinge och Skåne*			25	25	25
Halland, Norrbotten, Västerbotten och Västernorrland*	35		35	35	35

Färgmarkeringen visar vilka år som kommande beslut kan påverka.

*Flera orter har uppgetts i ansökan. Det är inte säkert att utbildning kommer att genomföras på samtliga av dessa orter.

Källa: MYH.

Region Uppsala län och Region Gävleborg uppger överskott på kompetens. Region Gävleborg skriver i en kommentar att området konkurrerar med liknande utbildningar vid Högskolan i Gävle, där utbildningsvolymerna är relativt höga.

Regionerna Västernorrland, Västmanland och Skåne uppger att kompetensbehovet är i balans. Region Västernorrland skriver att prognos pekar på ökade behov. Region Västmanland kommenterar att efterfrågan är relativt jämn över tid. Samtidigt finns utbildningsutbud i regionen och viss konkurrens om tjänsterna skriver regionen.

Regionerna Norrbotten, Blekinge, Jönköpings län och Stockholms län uppger brist på kompetens. Region Norrbotten skriver att det i en kartläggning framträder ett samlat behov om 17 redovisningsekonomer i länet, varav 5 i offentlig sektor.

Region Sörmland skriver i en kommentar att det enligt Arbetsförmedlingen är svårt att få tag på personer med denna kompetens och då ofta kopplat till bokslutskompetens. Region Värmland menar att det i länet finns ett stabilt och återkommande rekryteringsbehov inom redovisningsområdet de kommande 3–5 åren. Omfattningen är delvis svår att överblicka, men regionala prognoser pekar mot en ökande efterfrågan i länet. Pensionsavgångar i kombination med ökande komplexitet i regelverk och redovisning driver en utbildningsväxling mot högre och mer specialiserad kompetens. Samtidigt genomgår branschen en omställning till följd av digitalisering och automatisering, vilket förväntas öka efterfrågan på rådgivande och konsultativa kompetenser skriver man.

Enligt *Tjänstesektorns kompetensbehovsundersökning* behövs redovisningsekonomer i följande geografiska områden under perioden

- Stockholm, 2 600
- Östra Mellansverige, 400
- Norra Mellansverige, 200
- Sydsverige, 200
- Västsverige, 600
- Mellersta Norrland, 90
- Småland med öarna, 90
- Övre Norrland, 50

Enligt *Handelns kompetensbehov – efterfrågade yrkesroller och kompetenser 2024–2027* behövs redovisningsekonomer i följande geografiska under perioden

- Stockholm, 60
- Östra Mellansverige, 20
- Norra Mellansverige, 20
- Sydsverige, 40
- Västsverige, 110
- Mellersta Norrland, 10
- Småland med öarna, 50
- Övre Norrland, 30

Övriga utbildningar redovisning och beskattning

Övriga utbildningar redovisning och beskattning. Antal platser per region/län och slutår.

Platser med slutår per län	2026	2027	2028	2029	2030
Stockholm			35	35	35

Färgmarkeringen visar vilka år som kommande beslut kan påverka.

Källa: MYH.

Region Skåne uppger att kompetensbehovet är i balans och skriver att redovisning och beskattning är fortsatt grundläggande stödkompetenser i näringslivet, men att digitalisering och tidigare balansbedömningar talar för försiktig dimensionering snarare än generell brist.

Region Stockholms län uppger att det råder brist på kompetens.

Övriga utbildningar företagsekonomi, handel och administration

Övriga utbildningar företagsekonomi, handel och administration. Antal platser per region/län och slutår.

Platser med slutår per län	2026	2027	2028	2029	2030
Stockholm	35				
Västra Götaland	35	35	35	35	

Färgmarkeringen visar vilka år som kommande beslut kan påverka.

Källa: MYH.

Affärsutvecklare

Utbildningar till affärsutvecklare. Antal platser per region/län och slutår.

Platser med slutår per län	2026	2027	2028	2029	2030
Blekinge	35	35			
Stockholm*		35	100	100	65

*30 platser har tillkommit i Stockholm län för 2028–2030 efter regionernas svar.

Färgmarkeringen visar vilka år som kommande beslut kan påverka.

Källa: MYH.

Regionerna Kronoberg, Skåne och Stockholms län uppger att kompetensbehovet är i balans. Region Skåne skriver att affärsutveckling är relevant för företag med tillväxt- och omställningsbehov, särskilt inom export, digitalisering, grön omställning och kommersialisering. Bedömningen är balans eftersom behovet är bransch- och erfarenhetsberoende menar regionen. Region Stockholms län kommenterar att nivån är tillräcklig och lyfter fram handelns kompetensbehov, som också redogörs för nedan.

Region Jämtland Härjedalen skriver att affärsutveckling lyfts som ett generellt behov från bransch.

Enligt *Tjänstesektorns kompetensbehovsundersökning behövs verksamhetsutvecklare* i följande geografiska områden under perioden

- Stockholm, 800
- Norra Mellansverige, 200
- Östra Mellansverige, 100
- Sydsverige, 100
- Västsverige, 100
- Småland med öarna, 80
- Övre Norrland, 30

Enligt *Handelns kompetensbehov – efterfrågade yrkesroller och kompetenser 2024–2027* behövs affärsutvecklare i följande geografiska områden under perioden

- Sydsverige, 120
- Västsverige, 130
- Stockholm, 80
- Småland med öarna, 70
- Östra Mellansverige, 40
- Norra Mellansverige, 20
- Övre Norrland, 20
- Mellersta Norrland, 10

Övriga utbildningar inköp, försäljning och distribution

Övriga utbildningar inköp, försäljning och distribution. Antal platser per region/län och slutår.

Platser med slutår per län	2026	2027	2028	2029	2030
Stockholm			20	20	20

Färgmarkeringen visar vilka år som kommande beslut kan påverka.

Källa: MYH.

Övriga utbildningar ledarskap, organisation och styrning

Övriga utbildningar ledning, organisation och styrning. Antal platser per region/län och slutår.

Platser med slutår per län	2026	2027	2028	2029	2030
Stockholm			25	25	25

Färgmarkeringen visar vilka år som kommande beslut kan påverka.

Källa: MYH.

Breda ekonomiutbildningar inriktning specifik bransch

Breda ekonomiutbildningar inriktning specifik bransch. Antal platser per region/län och slutår.

Platser med slutår per län	2026	2027	2028	2029	2030
Skåne	30	30	30	30	
Stockholm	35	70	70	70	35
Skåne, Stockholm och Västra Götaland*			60		

Färgmarkeringen visar vilka år som kommande beslut kan påverka.

*Flera orter har uppgetts i ansökan. Det är inte säkert att utbildning kommer att genomföras på samtliga av dessa orter.

Källa: MYH.

Region Uppsala län uppger att det råder överskott på kompetens.

Region Skåne uppger att behovet är i balans och Stockholms län att det är brist på kompetens.

Myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras

Löneadministratör

Bedömningen är att dimensioneringen inom YH-program kan bibehållas, men inte bör öka. I bedömningen har resultat från andel i arbete, Arbetsförmedlingens prognos, kommande pensionsavgångar samt uppskattat kompetensbehov beaktats.

Övriga utbildningar personal- och löneadministration

Bedömningen är att dimensioneringen inom YH-program bör minska. Resultat för andel i arbete har ännu inte erhållits och kompetensförsörjning främst sker via högskolan. Rådande prognoser motiverar inte heller en ökning. YH-kurser kan vid behov fungera som påbyggnad för yrkesverksamma.

Redovisningsekonom

Bedömningen är att dimensioneringen inom YH-program bör minska något. I bedömningen har resultat från andel i arbete och Arbetsförmedlingens yrkesprognos beaktats. Utbudet motsvarar förmodade pensionsavgångar, oavsett utbildningsbakgrund och kompetensförsörjning sker även via universitet och högskola.

Övriga utbildningar redovisning och beskattning samt företagsekonomi, handel och administration

Bedömningen är att dimensioneringen bör minska eftersom kompetensförsörjningen främst sker via universitet och högskola. Rådande prognoser motiverar inte heller en ökning. YH-kurser kan fungera som påbyggnad för yrkesverksamma.

Affärsutvecklare

Bedömningen är att dimensioneringen inom YH-program bör minska med anledning av en lägre andel i arbete och sämre överensstämmelse mellan utbildning och arbete för inriktningen. Kompetensförsörjningen sker främst via universitet och högskola. Rådande prognoser motiverar inte heller en ökning. YH-kurser kan fungera som påbyggnad för yrkesverksamma.

Övriga utbildningar inköp, försäljning och distribution samt ledning, organisation och styrning

Bedömningen är att dimensioneringen inom YH-program bör minska.

Breda ekonomiutbildningar inriktning specifik bransch

Bedömningen är att dimensioneringen inom YH-program bör minska med anledning av en lägre andel i arbete och en sämre överensstämmelse mellan utbildning och arbete.

Definitioner

Andel i arbete	<p>De examinerades sysselsättning följs upp årligen via en enkät. Det huvudsakliga syftet är att ta reda på hur stor andel av de examinerade som har ett arbete året efter examen och hur väl arbetet överensstämmer med utbildningen.</p> <p>Andel i arbete avser examinerade som har uppgett att de har arbete året efter sin examen. Studerande på utbildningar som inte ger examen eller som inte har tagit examen ingår inte i undersökningen.</p>
Arbetets överensstämmelse med utbildningen	<p>Arbetets överensstämmelse med utbildningen, för examinerade som uppgett att de har ett arbete året efter sin examen, mäter hur väl arbetet överensstämmer med utbildningen enligt tre indelningar: helt eller till största delen, till viss del eller inte alls.</p> <p>Studerande på utbildningar som inte ger examen eller som inte har tagit examen ingår inte i undersökningen.</p>
Examensgrad	<p>Statistiska centralbyrån (SCB) är ansvarig för officiell statistik om yrkeshögskolan. Den officiella statistiken innehåller bland annat statistik om examinerade och examensgrad.</p> <p>Examensgrad beräknas som andel examinerade av antagna som bedrivit studier på utbildningar som ger examen.</p> <p>Examinerade avser antagna som har uppfyllt alla villkor för examen. Examinerade hänförs till det slutår som en utbildningsomgång har.</p> <p>För examinerade finns en eftersläpning i statistiken på grund av sena kompletteringar. Uppgifter för det senaste referensåret redovisas därför i november.</p>
Konfidensintervall	<p>Eftersom svarsbortfall förekommer är statistiken behäftad med viss osäkerhet. De redovisade procenttalen är därför skattningar med ett 95-procentigt konfidensintervall, vilket innebär att det sanna värdet ligger inom ett visst intervall med 95 procents säkerhet. Intervallet skrivs ut bredvid punktskattningen (andelen) med symbolen \pm, till exempel 90 ± 2. Det betyder att det sanna värdet, med 95 procents säkerhet ligger mellan 88 och 92 procent (SCB).</p>
Utnyttjade platser	<p>Utnyttjade platser avser summan av inställda platser och outnyttjade platser tre veckor efter start på varje enskild utbildningsomgång.</p>
SUN-inriktningar	<p>Svensk Utbildningsnomenklatur (SUN) är en klassificering av utbildningar som SCB ansvarar för. Den är en standard för klassificering av enskilda utbildningar samtidigt som den utgör ett system för aggregering av utbildningar till större grupper. Varje utbildning grupperas efter SUN-inriktning. Den mest aggregerade nivån är en position (en siffra). Den mest detaljerade nivån är fyra positioner (tre siffror och en bokstav).</p> <p>Myndigheten för yrkeshögskolan behöver dock kunna gruppera utbildningarna efter en mer detaljerad indelning än den officiella. Därför har myndigheten gjort en egen utvidgning av SUN genom att skapa en femte position bestående av ytterligare en bokstav. Syftet med den lokala utvidgningen är att komma närmare yrken och yrkesroller.</p>

Rätt kompetens i rätt tid.



Myndigheten för yrkeshögskolan

Myndigheten för yrkeshögskolan

Box 145

721 05 Västerås

www.myh.se