



SVENSKT NÄRINGSLIV

Utbildning för kompetensutveckling och omställning

**Så kan högskolans roll för det
livslånga lärandet stärkas**

JANUARI 2021



Innehåll

Förord	2
1. Näringslivets kompetensbehov	3
2. Lärosätenas roll i det livslånga lärandet	5
2.1 Styrning av livslångt lärande	5
2.2 Digitalisering och pedagogisk utveckling	7
3. Enkätundersökning	8
3.1 Medel för nya permanenta platser	8
3.2 Medel för vidareutbildning och livslångt lärande	9
3.3 Medel till korta kurser	9
3.4 Näringslivets roll i utbildningens dimensionering och innehåll	10
3.5 Få har gjort särskilda ansträngningar för att inhämta näringslivets och arbetslivets perspektiv	10
3.6 Ansvar för att säkerställa att utbildningsutbudet möter efterfrågan	11
3.7 Näringslivets möjligheter att bidra i utformningen av utbildning	11
3.8 Vad kan lärosätena själva göra för ökad samverkan?	12
3.9 Vad kan regeringen göra för att underlätta?	12
4. Slutsatser från fördjupade intervjuer	14
4.1 Ledningens engagemang och konkreta mål är avgörande	14
4.2 Det livslånga lärandet behöver en stabil, långsiktig finansiering	15
4.3 Engagemanget i undervisningen måste premieras	16
4.4 Coronapandemins effekt på digitalisering bör studeras och tas tillvara	16
4.5 Särskilda insatser krävs för de mindre och medelstora företagens behov	17
4.6 Fler utbildningar på halvfart och distans med öppnare ingångar behövs	17
4.7 Livslångt lärande är mer än utbildningar	18
4.8 Samordning av utbud behövs – AI en god förebild	19
5. Lärosäten bör lära av varandra	20
6. Politiska reformer för att stärka högskolans roll för livslångt lärande	21
7. Referenslista	23
8. Enkätfrågor	25
9. Respondentlista med de lärosäten som ingår i studien	26

Förord

Framtidens arbetsmarknad kommer att förändra vår syn på lärande. Internationaliseringen, klimatomställningen och den ökade digitaliseringen i kombination med att individer arbetar längre upp i åldrarna kommer att ställa högre krav på kompetensutveckling under arbetslivets gång.

Kompetensbristen har länge varit en växande utmaning för näringslivet i Sverige. Den omfattande teknologiska utvecklingen som både näringslivet och arbetsmarknaden genomgår, och som coronapandemin ytterligare har accelererat, har gjort bristen än mer tydlig i vissa branscher och behovet av omställning större i andra. Lärandet under hela arbetslivet är och kommer bli allt viktigare för svenska företags kompetensförsörjning framgent.

Svenskt Näringsliv menar att utbildningsutbudet i högskolan ska underlätta näringslivets kompetensförsörjning. Samverkan mellan universitet och högskolor respektive näringslivet avseende utbudet är avgörande för en bättre matchning.¹ Men högskolornas utbud av relevanta kurser som ska kunna främja det livslånga lärandet motsvarar inte näringslivets efterfrågan, varken till omfattning, inriktning eller utformning. Processen för framtagande av lärosätenas utbud behöver därför förändras.

Regeringen har under coronapandemin genomfört flera satsningar i form av nya permanenta studieplatser och särskilda anslag till fortbildning och vidareutbildning. I den här rapporten granskar Svenskt Näringsliv hur lärosätena har använt dessa medel, vilka kurser och program som har givits samt i vilken grad näringslivets och arbetslivets behov har använts som underlag för processen.

Därutöver har ett antal företrädare för svenska lärosäten intervjuats för att ge en fördjupad bild av hur lärosätena samverkar med näringslivet samt ge goda exempel på samverkan och hur samverkan kan utvecklas för att stärka det livslånga lärandet. Konsultföretaget New Republic har bistått Svenskt Näringsliv i arbetet.

I rapporten presenteras reformförslag som regering och riksdag bör genomföra för att stärka högskolans roll i det livslånga lärandet och därigenom stärka företagens – och Sveriges – konkurrenskraft i en värld i stark förändring.

Svenskt Näringsliv, Ulrika Wallén
Januari 2021

¹ Remissvar, Ändringar i högskolelagen för att främja den akademiska friheten och tydliggöra lärosätenas roll för det livslånga lärandet, Svenskt Näringsliv, 2020

1. Näringslivets kompetensbehov

Svensk arbetsmarknad är i förändring. I Statistiska centralbyråns (SCB) senaste långtidsprognos över sysselsättningen (2019) väntas antalet förvärvsarbetande i åldern 16–74 år, i huvudscenariot, öka med cirka 690 000 personer till drygt 5,5 miljoner år 2040 och utrikes födda står för större delen av sysselsättningsökningen.²

Bland inrikes födda beräknas antalet förvärvsarbetande öka med 192 000. Den största delen av denna tillväxt väntas ske bland personer i åldern 65–74 år. Den totala befolkningen väntas öka med cirka 1,5 miljoner fram till 2040 och det är åldersklass 65 år eller äldre som ökar mest. Andelen äldre som förvärvsarbetar har betydelse för den framtida försörjningsbördan³ och om deras deltagande på arbetsmarknaden av olika orsaker begränsas kommer försörjningsbördan att öka.

Arbetsförmedlingen skriver i sin rapport *Automatisering på den svenska arbetsmarknaden* att uppskattningsvis 21 procent av dagens arbetade timmar i Sverige kommer automatiseras kommande tio år, motsvarande drygt 1 miljon jobb.⁴ Samtidigt förväntas automatisering och ett antal samhällstrender leda till 1,3 miljoner nya jobb fram till år 2030. Automatiseringen och användandet av ny teknik leder till att kompetenskraven inom olika yrken förändras. Efterfrågan på social och emotionell kompetens samt teknologisk kompetens ökar framöver. Samtidigt minskar efterfrågan på fysiska och manuella kompetenser samt kompetenser som krävs för att genomföra enklare kognitiva arbetsuppgifter.

För att lyckas möta denna förändrade arbetsmarknad krävs olika åtgärder som ytterligare och snabbare anpassar utbildningsväsendet efter arbetsmarknadens behov. Korta utbildningar behöver ständigt utvecklas för att underlätta det livslånga lärandet när många behöver utvecklas på befintligt arbete eller byta yrkesbana i framtiden. Arbetsförmedlingen menar även att aktuell kunskap om arbetsmarknadens behov och krav behöver finnas tillgänglig för beslutsfattare för att de ska kunna dimensionera och anpassa utbildningar.

2 https://www.scb.se/contentassets/112cf3335f0243fab6b5fafaee8e5032/uf0516_2016i40_br_am78br1901.pdf

3 Försörjningsbördan definieras som totalbefolkningen dividerat med antal förvärvsarbetande i åldern 16–74 år.

4 <https://arbetsformedlingen.se/download/18.2bef8e33170a57d9565150a7/1593007321357/automatiserings-prognos.pdf>

Arbetsmarknaden genomgår nu en strukturomvandling. Den snabba digitaliseringen bidrar till att framtidens arbetsmarknad kommer att se ett ökat behov av digitala kompetenser hos både befintliga och nya arbetstagare. Elektrifieringen av fordonsflottan innebär ett massivt kompetensskifte i fordonsindustrin och utöver det finns ett ökat behov av högskoleutbildade inom exempelvis hälso- och sjukvård och teknik. Ökad internationalisering och individer som arbetar längre upp i åldrarna kommer att ställa krav på kompetensutveckling under arbetslivets gång. Näringslivets efterfrågan, i kombination med individens behov, kommer att bidra till en ökad efterfrågan av fortbildning och vidareutbildning samt karriärväxling på eftergymnasial nivå.

2. Lärosätenas roll i det livslånga lärandet

Denna rapport handlar om den eftergymnasiala fortbildning som sker på högskolor och universitet. Yrkeshögskolan och en mångfald av privata utbildningsanordnare kommer att ha en avgörande betydelse för att lösa behovet av fortbildning, vidareutbildning och omställning, men denna rapport behandlar lärosätenas centrala roll i det livslånga lärandet.

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har studerat förutsättningarna för livslångt lärande i flera rapporter och underlag. I en av deras senaste publikationer fick lärosätena själva identifiera de största framtidsutmaningarna; här kom livslångt lärande på tredje plats.⁵ UKÄ:s generaldirektör Anders Söderholm har på sin blogg återkommande skrivit om vikten av livslångt lärande och framfört att kompetensförsörjningsfrågor är ett område som UKÄ vill stärka.⁶ Matilda Ernkrans, minister för högre utbildning och forskning, har också uttryckligen efterfrågat ett aktivt arbete från lärosätena för att erbjuda möjligheter till livslångt lärande.⁷

Ett gott exempel på hur en institution främjar framväxten av kurser och program på universitet och högskolor i samarbete med näringslivet är KK-stiftelsens program Expertkompetens som möjliggör utveckling av forskningsnära kurser och utbildningar för yrkesverksamma på avancerad nivå.

2.1 Styrning av livslångt lärande

Regeringen beslutade den 27 april 2017 att ge en särskild utredare i uppdrag att göra en samlad översyn av universitetens och högskolornas styrning (dir. 2017:46). Utredningen, som antog namnet Styr- och resursutredningen (Strut), redovisade den 1 februari 2019 sitt uppdrag i betänkandet *En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan* (SOU 2019:6).

I maj 2020 presenterade regeringen promemorian *Ändringar i högskolelagen för att främja den akademiska friheten och tydliggöra lärosätenas roll för det livslånga lärandet*. I promemorian föreslås ändringar i högskolelagen (1992:1434) i syfte att dels främja och värna den akademiska friheten som förutsättning för utbildning

5 <https://www.uka.se/om-oss/var-verksamhet/regeringsuppdrag/pedagogiskt-utvecklingsarbete/pedagogiskt-utvecklingsarbete---rapportering-av-regeringsuppdrag/larosatenas-beskrivning---en-kartlaggning/larosatenas-beskrivning/2019-12-12-framtidsutmaningar.html>

6 <https://www.uka.se/om-oss/hogskolebloggen/anders/2020-10-01-kompetensforsorjning.html>

7 <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/05/larosatenas-roll-for-det-livslanga-larandet-ska-tydliggoras-och-den-akademiska-friheten-framjas/>

och forskning av hög kvalitet, dels att tydliggöra universitetens och högskolornas ansvar för det livslånga lärandet. Ett förslag var att i högskolelagen åter reglera att det i utbildning på grundnivå och avancerad nivå även ingår fortbildning och vidareutbildning. Enligt utredningens bedömning förstärker en sådan reglering det politiska signalvärdet och bidrar till att lyfta frågan om det livslånga lärandet i lärosätenas prioriterings- och uppföljningsarbete. Förslagen till lagändringar aviseras i den forskningspolitiska propositionen.⁸

I propositionen står högskolans roll i fokus. Utbildningssystemets viktiga betydelse för att möta utmaningarna med kompetensförsörjningen lyfts tydligt fram. Syftet är att tydliggöra högskolornas ansvar för ett livslångt lärande för att på ett bättre sätt kunna svara upp mot behoven på en föränderlig arbetsmarknad. Regeringen avser även att följa upp lärosätenas arbete med livslångt lärande. Forsknings- och utbildnings-samverkan har en framträdande roll i propositionen. Bland annat föreslår regeringen att högskolans ansvar för samverkan med det omgivande samhället förtydligas i högskolelagen. Vidare avser regeringen också att använda ekonomiska styrmedel samt uppföljning och utvärdering för att uppnå ökad samverkan.

En central fråga för näringslivets kompetensförsörjning är utbildningsutbudet vid svenska universitet och högskolor. Svenskt Näringsliv anser att lärosätenas uppdrag att tillhandahålla fortbildning och vidareutbildning till yrkesverksamma i dag är otydligt och att utbudet inte svarar mot näringslivets och arbetslivets behov; särskilt gäller det utbudet riktat mot yrkesverksamma. Förbättrad samverkan mellan universitet och högskolor och näringsliv är därför viktigt för en bättre matchning på arbetsmarknaden.⁹ Det är således välkommet att högskolornas samverkansuppdrag nu kommer att förtydligas i högskolelagen.¹⁰

Det behövs ett utbildningssystem, och ett utbildningsutbud, som underlättar företagens kompetensförsörjning. Principen ska vara att kursutbudet av fortbildning och vidareutbildning måste vara relevant, flexibelt, modulbaserat, digitalt och bransch-anpassat.¹¹ Det är betydelsefullt för hela samhället att företagens konkurrenskraft kan upprätthållas och utvecklas.

För att åstadkomma ett relevant utbud av kurser för ett livslångt lärande ställs krav på ändringar av lärosätenas styrning, ledning och ledarskap. Nuvarande resurstilldelningssystem till universitet och högskolor skapar inte tillräckliga incitament för lärosätena att uppfylla dessa åtaganden. Resurstilldelningen premierar breda, billiga och långa utbildningar med högt söktryck där stora volymer av studenter kan undervisas. Samtidigt har det varit svårt att prioritera exempelvis livslångt lärande inom många tekniska områden eftersom trycket på att utbilda högskole- och civilingenjörer varit stort. Utbildning inom ramen för det livslånga lärandet görs med fördel med befintlig kunskap och kompetens som bas. Validering kan vara ett verktyg för att

8 Regeringens proposition 2020/21:60 Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige, 2020

9 Remissvar, Ändringar i högskolelagen för att främja den akademiska friheten och tydliggöra lärosätenas roll för det livslånga lärandet, Svenskt Näringsliv, 2020

10 Regeringens proposition 2020/21:60 Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige, 2020

11 Återstarta Sverige, Svenskt Näringsliv, juni 2020

underlätta genom att synliggöra den kompetens individen redan har. Det behövs därför ekonomiska incitament och styrsystem som främjar utvecklingen av ett utbud för livslångt lärande, samt förutsättningar för validering av yrkesverksammas kunskaper från såväl arbetsliv som tidigare utbildningar, för att möjliggöra vidareutbildning och karriärbyten.¹²

2.2 Digitalisering och pedagogisk utveckling

Ett ökat fokus på det livslånga lärandet samt den snabba digitaliseringen kräver att lärare på universitet och högskolor behärskar nya pedagogiska metoder. Under våren 2020 ökade antalet Zoom-möten i den svenska högskolesektorn från några tusen till närmare 30 000 möten per dag.¹³ Under denna period initierades flera enskilda insatser i syfte att snabbt sprida information om hur man kan bedriva effektiv undervisning på distans. Dessa har dock i hög grad tillkommit genom enskilda nätverk, såsom *Nätverket för it i högre utbildning*, samt genom Sunet som administrerar stora delar av lärosätenas digitala infrastruktur.¹⁴ Dessa erfarenheter behöver nu tas tillvara.

I en nyutkommen antologi menar Lars Haikola och Stefan Svenningsson att det behövs ett stärkt pedagogiskt ledarskap i den svenska högskolan. Det gäller såväl i utförandet på institutionsnivå som i form av stöd från lärosätesledning.¹⁵

En rapport från Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO) har gått igenom lärosätenas arbete med digitalisering. I den konstateras att nio av tio lärosäten visserligen har någon form av central funktion som ska stödja lärarna i att använda digitaliseringens möjligheter men att kompetensen för att ta tillvara möjligheterna är mycket ojämnt fördelad.¹⁶

En internationell utblick visar att onlinestudenter innan pandemin hade lägre genomströmning jämfört med andra studenter. Länder med god beredskap, vad gäller såväl teknik och infrastruktur som kunskap, klarade av omställningen till distansundervisning bättre än andra länder. Om omställningen inte fungerar väl så riskerar genomströmningen att minska och etableringsåldern att öka. Det leder i förlängningen till försämrade kompetensförsörjning. Sammantaget är det centralt att de tekniska möjligheterna att ta del av distansundervisning säkerställs samt att lärosätena ökar sin kunskap och beredskap även vad gäller att stötta studenter med sociala eller hälso-relaterade utmaningar.¹⁷

12 Remissvar, Ändringar i högskolelagen för att främja den akademiska friheten och tydliggöra lärosätenas roll för det livslånga lärandet, Svenskt Näringsliv, 2020

13 Uppkopplad utbildning – en ESO rapport om högskolans digitalisering, ESO 2020:5, s. 47

14 Ibid s. 48

15 Haikola & Svenningsson Om pedagogisk ledning i högre utbildning i antologin Ledning och snedstyrning i högskolan

16 Uppkopplad utbildning – en ESO rapport om högskolans digitalisering, ESO 2020:5, s. 11

17 Distansutbildning under coronapandemin: lärdomar från Australien, Danmark och Tyskland, New Republic, 2020

3. Enkätundersökning

Mohlin och Vestskov Marknadsinformation AB genomförde på uppdrag av Svenskt Näringsliv under perioden 14 september–5 oktober 2020 en enkätundersökning riktad till vicerektorer med ansvar för utbildning eller motsvarande på lärosäten runt om i Sverige. Frågorna berörde hur lärosätena har tagit fram nya kurser och program inom ramen för regeringens särskilda satsningar. Enkäten omfattar även hur, och i vilken utsträckning, satsningarna anpassas efter näringslivets och arbetslivets behov. Totalt har representanter för 26 lärosäten svarat. Urvalet av lärosätena består av såväl universitet som högskolor och de drivs både i privat och statlig form. Nedan redovisas en analys av svaren.

3.1 Medel för nya permanenta platser

Regeringen har tillfört medel för en permanent satsning på utbildningsplatser motsvarande 1 300 helårsstudenter år 2020. I budgetpropositionen för 2021 presenterades ytterligare satsningar som sammantaget motsvarar 5 200 permanenta utbildningsplatser.¹⁸ Medlen ska i första hand användas för utbildningar där det bedöms råda en brist på kompetens, eller för att bygga ut utbildningar där det bedöms bli ett ökat söktryck. Men resurserna bör också användas för att bygga ut utbildningar som kan underlätta för personer som är i behov av omställning.

Av de 26 tillfrågade lärosätena har 17 i princip använt resurserna enligt regeringens intentioner. Flera av de svarande lärosätena hade uttryckligen inte fått några medel inom ramen för den satsning på permanenta utbildningsplatser som regeringen gjort. Många av de lärosäten som inte har fått medel har varit relativt små privata lärosäten. Den majoritet av lärosäten som har fått medel för att utöka antalet platser har primärt använt dessa för att utöka platserna på tekniskt basår, naturvetenskapligt basår och grundnivå (främst befintliga program). Cirka hälften av lärosätena har även använt dem för platser på fristående kurser (både nya och befintliga), och ett fåtal till masterprogram.

De program som flest lärosäten hade utökat platserna på var ämneslärarutbildning, specialistsjuksköterskeprogram med olika inriktningar samt civil- och högskoleingenjörsprogrammen.

¹⁸ Budgetpropositionen för 2021, Prop. 2020/21:1 Utgiftsområde 16, 2020

3.2 Medel för vidareutbildning och livslångt lärande

Regeringen har även gjort en satsning på medel för vidareutbildning och livslångt lärande motsvarande 1 500 helårsstudenter under 2020.¹⁹ Medlen ska möjliggöra studier för personer som behöver vidareutbilda sig eller som är inne i en omställningsprocess.

Jämfört med de permanenta utbildningsplatserna är det betydligt färre lärosäten – sex universitet och högskolor – som har använt de avsatta medlen för särskilda satsningar på vidareutbildning och livslångt lärande.

Skälen till det varierar. Ett lärosäte svarade att de i princip öppnade samtliga masterprogram för utökad antagning under sommaren inför höstterminen 2020 för att öka möjligheten till vidareutbildning för till exempel permitterade och arbetslösa. Ett annat svarade att de redan i dag driver kurser inom livslångt lärande som också kommer att bli tillgängliga för de personer som befinner sig i en omställningsprocess under 2021. Andra hade svårt att lyfta specifika insatser som genomförts och tycktes mena att lärosätets program, i kombination med eller utan validering av reell kompetens, redan utgör en bra bas för livslångt lärande. Slutligen var det enskilda lärosäten som förde fram att det i dagsläget inte har byggts ut några program baserat på regeringens satsning, men att det kan komma att ske under 2021. Den planeringen är dock pågående.

Av de kurser som gavs till följd av medlen var ingenjörskurser och datakurser i majoritet, men även nätbaserade språkkurser och kurser inom humaniora och sjukvård har givits.

3.3 Medel till korta kurser

Regeringen har avsatt 30 miljoner kronor till korta kurser år 2020.²⁰ Medlen ska användas för att erbjuda kurser för yrkesverksamma och för att ge personer som har blivit permitterade möjlighet att vidareutbilda sig under permitteringstiden.

Tio lärosäten svarar uttryckligen att de inte har fått tillgång till några medel från satsningen. Av de lärosäten som anger att de har erbjudit kurser är det främst kortare kurser inom AI och elektriska motorer och olika kurser med fokus på industrin, såsom tekniskt ledarskap och agil projektledning, samt introduktion till vård och hälsa som givits.

¹⁹ Regeringen föreslår en utbyggnad och förlängning av den särskilda satsningen på livslångt lärande och omställning samt en förlängning av satsningen på korta kurser som riktar sig till personer med tidigare arbetslivserfarenhet. För att fler ska kunna ställa om eller vidareutbilda sig föreslås att 259 miljoner kronor fördelas till lärosätena som en särskild satsning på livslångt lärande och omställning. De beräknas motsvara cirka 3 000 helårsstudenter under 2021. (359 miljoner kronor inklusive studiemedel). Källa: BP2021.

²⁰ Regeringen föreslår att satsningen på korta kurser för yrkesverksamma fortsätter och att 26 miljoner kronor fördelas till lärosäten under 2021. Källa: BP2021.

3.4 Näringslivets roll i utbildningens dimensionering och innehåll

I stort sett samtliga lärosäten i undersökningen svarar att de har ett löpande, och i många fall gott, samarbete med näringsliv och intressenter. Formatet för och omfattningen av samarbetet varierar dock betydligt.

Flera nämner att programråden för de olika utbildningsprogrammen är den primära kanalen för att ta in synpunkter och föra dialog med näringsliv och intressenter. Vissa lärosäten involverar näringslivsföreträdare på många nivåer: i styrelsen, fakultetsstyrelser, programråd, programnämnder, kurser som utvecklas tillsammans med näringslivet och i olika egna eller regionala samverkansplattformar. Ett lärosäte menar att deras arbetsätt präglas av att de har haft specifika workshoppar och intervjuer med näringslivet för att identifiera behov och utveckla relevanta kurser. Ett annat har fört en väldigt tät dialog med sin huvudbransch kring effekter av coronapandemin och de nya behov som har vuxit fram i syfte att kunna svara mot dessa.

Enskilda lärosäten har strategiska samverkanspartner i form av stora företag eller genomför seminarier för att inhämta näringsens kompetensbehov. Enskilda lärosäten anger även att de har en hög andel yrkesverksamma eller företagsledare anställda som lärare. Vissa lärosäten väljer dock att inte exemplifiera hur samverkan ser ut mer än att den är ”god”.

3.5 Få har gjort särskilda ansträngningar för att inhämta näringslivets och arbetslivets perspektiv

Regeringens satsningar har varit inriktade på medel för platser på bristyrken och kurser till personer som blivit permitterade eller befinner sig i omställning.

Enbart en dryg tredjedel av de svarande säger sig har gjort särskilda ansträngningar för att inhämta näringslivets och arbetslivets perspektiv vid utformningen av program och kurser till följd av regeringens satsningar. Av de som har gjort särskilda ansträngningar nämns exempelvis instegsutbildningar finansierade av externa stiftelser, möten med strategiska partner kring kompetensutveckling, gemensam informationskampanj riktad mot studenter för att visa möjligheterna med utbildningar, samverkan inom KK-stiftelsens Expertkompetens och inom ramen för KK-miljön samt samarbeten med stiftelser, rekryteringsföretag och företag kring särskilda utbildningsinsatser.

Ett lärosäte nämner specifikt att tidshorisonterna under 2020 har varit mycket korta. Den kortaste tiden som fanns mellan uppdragsförfrågan och svar rörande mottagningskapacitet var sex timmar. Det har inneburit att möjligheterna att kunna ta in perspektiv, ens från alla berörda parter internt, har varit små. Utbyggnaden under 2020 har handlat om att snabbt hitta och skapa kapacitet där möjlighet finns, snarare än att genomföra mer långsiktiga behovsanpassningar. Ett lärosäte säger att de inte har några pengar avsatta för särskilda ansträngningar för att inhämta näringslivets och arbetslivets perspektiv.

Sammanfattningsvis kan sägas att de lärosäten som använt medel till permanenta utbildningsplatser och korta kurser i allt väsentligt har följt regeringens intentioner och använt medlen till utbildningsplatser som de var avsedda för. När det gäller vidareutbildning och livslångt lärande var det färre lärosäten som använt medlen som regeringen avsett. Det var tio universitet eller högskolor som uttryckligen uppger att de inte har fått några medel avseende korta kurser. Endast en tredjedel av de svarande lärosätena har gjort särskilda ansträngningar för att inhämta näringslivets perspektiv och synpunkter. Majoriteten av lärosätena tycker att de har ett gott samarbete med näringslivet.

3.6 Ansvar för att säkerställa att utbildningsutbudet möter efterfrågan

Två tredjedelar av de svarande anger att det finns en person eller funktion som är övergripande ansvarig för att säkerställa att lärosätets samlade utbud av kurser och program bidrar till att möta arbetsmarknadens behov. Det vanligaste är att prorektor eller vicerector har det övergripande ansvaret. I enstaka fall är det prefekter, utbildningsnämnder eller *"ledningen"*. En tredjedel svarar att det inte finns någon särskilt ansvarig för frågan.

På ett lärosäte finns det en organisation för uppdragsutbildningar där vd har ansvaret och utöver det finns en samverkansstrateg och dekan med ansvar för kontakter med omgivande samhälle respektive övergripande ansvar för samtliga utbildningar. Flera poängterar dock att det är respektive utbildnings-, ämnes- eller forskningsmiljö som ansvarar för att adekvat samverkan sker med privata och offentliga aktörer. Därav kan förutsättningar och behov skilja sig åt. Ett lärosäte uttrycker specifikt att de inte har tillräckliga resurser för att prioritera samverkan.

Sammantaget tycker majoriteten av lärosätena att de har ett gott samarbete med näringslivet, men en tredjedel av lärosätena saknar en person eller funktion som säkerställer att utbudet möter arbetsmarknadens efterfrågan.

3.7 Näringslivets möjligheter att bidra i utformningen av utbildning

Företagens behov av kompetens har förändrats över tid och det kan finnas stor skillnad mellan den nationella efterfrågan och den regionala. I syfte att förbättra näringslivets möjligheter att tillsammans med lärosätena ta fram utbildning som efterfrågas har lärosätena tillfrågats om hur näringslivet skulle kunna underlätta för lärosätena att fatta beslut kring dimensionering och relevant innehåll av program eller utbud av kurser.

Många vill se ett ökat, mer aktivt, deltagande från näringslivet. Det som genomgående efterfrågades är analyser av de långsiktiga behoven på arbetsmarknaden, exempelvis i form av kompetensutveckling och kompetensväxling. Den sortens

analyser från näringslivet bedöms kunna utgöra underlag vid lärosätenas planeringsarbete. Ett lärosäte efterfrågar att företagen i större utsträckning delar med sig av sin bild av företagens behov av kompetensutveckling, både vad gäller innehåll och nivå, och sin potentiella efterfrågan givet de ekonomiska förutsättningarna.

Ett lärosäte lyfter fram att näringslivet har blivit bättre på att lyfta behov vad gäller innehåll och dimensionering och anpassa dessa behovsbilder till förutsättningarna i högre utbildning. Samtidigt lyfts vikten av att analysen har tillräckligt långsiktig bärighet och är av tillräckligt generell karaktär och att kortsiktiga lokala eller regionala behov inte kan eller bör vara styrande för ett lärosätes inriktning.

Ett annat lärosäte lyfter fram att när företagsrepresentanter adjungeras till lärosätenas fakultet kan dessa ges större inflytande och delaktighet i utbildning och undervisning än vad som ofta är fallet i dag.

3.8 Vad kan lärosätena själva göra för ökad samverkan?

När lärosätena fritt får beskriva vad de själva kan göra för att säkerställa att utbudet av kurser och program möter näringslivets och arbetslivets behov samt bidrar till det livslånga lärandet lyfts genomgående ökad samverkan. Det handlar om att vid kursutveckling arbeta långsiktigt och strategiskt med näringslivet för att fånga upp trender som påverkar framtida yrkesroller.

Ett lärosäte lyfter specifikt att lärosäten är dåligt rustade för att analysera arbetsmarknaden och framtida trender.

3.9 Vad kan regeringen göra för att underlätta?

Regeringens roll för att underlätta för lärosätena att möta näringslivets och arbetslivets behov samt bidra till det livslånga lärandet är viktig. Flera lärosäten efterfrågar långsiktighet i såväl framförhållning som resurstilldelning. Den resurstilldelning som gjorts under 2020 bör fortsätta eftersom lärosätena under många år har levererat utbildningar som överstiger takbeloppen.

Ett lärosäte lyfter att regeringen kan bidra till behovsbilden för kompetensutveckling, och ett annat att regeringen kan upprätta policyer, standarder och nationella regelverk rörande det livslånga lärandet. Regeringen bedöms även kunna bidra till att analyser tas fram som beskriver arbetsmarknadens framtida behov på ett tillfredsställande sätt. Existerande analyser bedöms vara för generella till sin karaktär för att vara användbara på lärosätesnivå. Ett lärosäte anser att regeringen bör avhålla sig från detaljstyrning.

Generösa basanslag efterfrågas eftersom det möjliggör för lärosäten att ta fram kunskap om framtidens kompetensbehov samt att vara en reell och kapabel partner i en diskussion om samverkansprojekt med näringslivet och samhället. Inte sällan ställs betydande krav på motfinansiering och motprestationer i denna samverkan. Enskilda utbildningsanordnare efterfrågar att även dessa tilldelas medel i samma utsträckning som de statliga lärosätena. I dagsläget erhåller de lägre ersättning än de statliga lärosätena för utförande av samma typ av utbildning, eftersom de inte har den medföljande forskningsfinansiering som följer med grundutbildningsanslaget.

Ett lärosäte menar att de nya universiteten behöver få förstärkt forskningsfinansiering för att kunna bibehålla och utveckla utbildningarna. Ett annat menar att styr- och resursfördelningssystemet behöver reformeras och att de förslag som togs fram i Strut-utredningen bör genomföras. Riktade insatser för att stärka det livslånga lärandet och kompetensförsörjningen genom distansutbildning i glesbygdsområden, utbildning under sommarterminen samt utveckling av flexibla utbildningsformer anpassade efter den moderna arbetsmarknadens behov efterfrågas också.

4. Slutsatser från fördjupade intervjuer

I enkätundersökningen i avsnitt 3 framkom att många lärosäten efterfrågar ett större engagemang från näringslivet kring livslångt lärande samtidigt som det inte framkom någon tydlig process för hur lärosätena själva inhämtade näringslivets och arbetslivets behov. I denna del har vi därför djupintervjuat fem lärosäten kring dessa frågor. Samtliga intervjuade befinner sig på högsta ledningsnivå på lärosätena (rektor, prorektor eller vicerektor, och i enskilda fall kompletterat med ytterligare centrala företrädare med ansvar för livslångt lärande och planering). Intervjuerna har genomförts under oktober och november 2020 med företrädare för Chalmers tekniska högskola (Chalmers), Högskolan Väst, Kungliga Tekniska högskolan (KTH), Stockholms universitet samt Örebro universitet.

Syftet med djupintervjuerna har varit att hitta konkreta exempel på samarbeten, initiativ och samarbetsupplägg med näringslivet som fungerar, *"best practice"*, samt förslag på hur utbildningsutbudet bättre kan möta behovet av livslångt lärande på arbetsmarknaden. Intervjuerna har också handlat om styrningen av den svenska högskolesektorn och hur den skulle kunna utvecklas för att främja en utveckling av livslångt lärande.

Innehållet i intervjuerna sammanfattas i åtta slutsatser nedan.

4.1 Ledningens engagemang och konkreta mål är avgörande

De flesta av de intervjuade lärosätena uttrycker ett stort engagemang för frågorna kring livslångt lärande och ofta har man på ledningsnivå fattat flera strategiskt viktiga principbeslut i syfte att främja det livslånga lärandet. Samtidigt lyfter företrädare för bland annat KTH och Örebro universitet att lärosätenas historiskt stora fokus på programutbildningar har hämmat utvecklingen av insatser för det livslånga lärandet.

För KTH har utbildning med särskilt fokus på det livslånga lärandet endast stått för omkring 1 procent av det totala utbildningsutbudet. Detta förklaras i hög grad av det stora trycket på de befintliga programutbildningarna och det generellt stora behovet av fler ingenjörer i arbetslivet. Nuvarande vicerektor med ansvar för utbildning har dock lagt fast ett mål om att 20 procent av utbudet i framtiden ska bestå av kurser. För att detta inte ska medföra en minskning av de befintliga programmen kräver det att KTH får ett utvidgat utbildningsuppdrag och ett högre takbelopp för ersättning av genomförd utbildning.

Fördelningen mellan program och enstaka kurser samt inriktningen på de utbildningar som ges styrs i hög grad av de enskilda fakulteterna och institutionerna, men utifrån riktlinjer från ledningen. På Chalmers fattar vicerektor beslut om kurser för livslångt lärande och arbetet pågår nu med att ta fram en strategi för livslångt lärande som ska vara styrande framöver. Chalmers har haft en diskussion om hur de kan göra störst skillnad och har utifrån den prioriterat utbildningar på avancerad nivå i syfte att möta behovet hos redan utbildade ingenjörer. Därutöver har Chalmers (likt KTH) strategiska partner i form av större företag med vilka den högsta ledningen bland annat diskuterar vidareutbildningsfrågor samt inriktningen för lärosätets utbud inom området.

Högskolan Väst har en vision som slår fast att samverkan är en kärnuppgift för lärosätet: *”Vi är en aktiv samhällsaktör som tillsammans med omvärlden skapar kunskap och gör den tillgänglig för fler”*. Detta manifesteras i synen på ett kunskapsutbyte mellan akademi och näringsliv, där deltagande parter kommer med värdefulla kunskaper som de tillsammans kan lära av och därefter utveckla. Detta angreppssätt gäller även för de studerande som kommer till lärosätet. Högskolan Väst betonar individernas förmågor, snarare än att jämföra med traditionella befintliga lärandemål, i lärosätets arbete med validering.

4.2 Det livslånga lärandet behöver en stabil, långsiktig finansiering

Samtliga intervjuade lyfter riskerna med den mycket ryckiga resurstilldelningen som skett de senaste åren, vilket förstärktes av de extra insatserna under coronapandemin. KTH pekar i såväl intervjun som i offentliga uttalanden på behovet av att exempelvis satsningar på basår åtföljs av satsningar på den ordinarie utbildningen och det livslånga lärandet för att få full effekt.²¹ Annars måste platser till de som läst basåret tas från det övriga utbudet, vilket kommer att försvåra för det livslånga lärandet. Örebro universitet resonerar på ett liknande sätt och framför att regeringens nya riktade satsningar och mål om antalet nytexaminerade lärare kommer att hämma möjligheterna att med nuvarande system internt omfördela medel till det livslånga lärandet.

Avsaknaden av stabil finansiering försvårar den långsiktiga kompetensuppbyggnaden på lärosätena. Det är för närvarande svårt att rekrytera personal till utbildningen i den omfattning som de tillfälliga resursökningarna kräver, utan att det drabbar både aktuell forskning och för näringslivet centrala samverkansprojekt, särskilt på de tekniska högskolorna. Utan en långsiktig finansiering kommer det även på sikt vara svårt att rekrytera fler blivande lärare och forskare för att möta de ökade behoven av livslångt lärande inom de mest efterfrågade områdena.

²¹ Ingenjören, oktober 2020;

<https://www.ingenjoren.se/2020/10/26/sa-fordelar-sig-nya-utbildningsplatser-mellan-larosatena/>

4.3 Engagemanget i undervisningen måste premieras

Undervisning, oavsett om den sker inom traditionella program eller i kurser och andra insatser som främjar det livslånga lärandet, måste premieras internt av lärosätena. Från KTH lyfts dock fram att många av de bästa lärarna också är framstående forskare, varför det kan vara svårt att prioritera i användningen av deras tid. Högskolan Väst lyfter fram att meriter rörande både deltagande i utbildning och erfarenheter från sektorer utanför akademien behöver premieras högre i tjänstetillsättning men även i lönesättning.

Ett sätt att bättre tillvarata de bästa lärarnas tid skulle kunna vara i form av så kallade öppna nätbaserade kurser (mooc-kurser). Men utöver den tillfälliga satsningen under coronapandemin finns i dag inga särskilda medel för utveckling eller genomförande av dessa. Chalmers menar att detta blir en tråkig signal för de lärare som tar sig tid att utveckla dessa. De menar också att det borde gå att söka utvecklingspengar nationellt för att utveckla den typen av kurser inom ramen för det livslånga lärandet. Liknande resonemang återfinns i ESO-rapporten *Uppkopplad utbildning*. I den sammanställning som gjorts framgår att antalet mooc-kurser som tas fram varje år har stigit från några enstaka 2012 till omkring 60 år 2019. Inom området teknik är det dock endast fyra lärosäten som utvecklat en eller flera mooc-kurser.²² Detta trots att närmare 20 lärosäten ger ingenjörsutbildningar.

4.4 Coronapandemins effekt på digitalisering bör studeras och tas tillvara

I flera intervjuer framgår tydligt att omställningen till en digitaliserad undervisning under coronapandemin har bidragit till att snabba på hela högskolans digitalisering. Men denna utveckling har haft ett antal negativa konsekvenser. Nya undervisningsformer har krävt ett större engagemang och mera tid till förberedelser för stora grupper lärare, och därmed en ökad arbetsbelastning. Detta har på en del lärosäten påverkat forskningen negativt.

Den snabba digitala omställningen visar också både på det stora behovet av att utveckla nya pedagogiska metoder och på lärarkårens behov av att lära sig använda dessa. Högskolan Väst lyfter exempelvis fram betydelsen av att satsa mer på forskning kring det livslånga lärandets pedagogik, bland annat med fokus på digitaliseringen, samt behovet av en nationell strategi för livslångt lärande.

²² Uppkopplad utbildning – en ESO rapport om högskolans digitalisering, ESO 2020:5, s. 71

4.5 Särskilda insatser krävs för de mindre och medelstora företagens behov

Genomgående i intervjuerna verkar de flesta organiserade kontakterna med arbetslivet antingen vara med större arbetsgivare, med de som är direkt involverade i arbetsplatsförlagd utbildning eller med de som sker inom ramen för olika regionala samverkansinsatser. Direkta kontakter med de mindre och medelstora företagen är ovanliga.

För de insatser som gjordes direkt med anledning av medel tilldelade under coronapandemin har de intervjuade lärosätena inte hunnit ta några kontakter med arbetslivet för att identifiera möjliga inriktningar på de program och kurser som de ökar utbudet med. Det har grovt sett handlat om att följa regeringens intentioner, identifiera vilka områden som har kapacitet att erbjuda fler platser samt utgå från vilka utbildningar som efterfrågas av studerande. Därmed har arbetslivets behov i många fall inte prioriterats högst.

4.6 Fler utbildningar på halvfart och distans med öppnare ingångar behövs

Utbudet av utbildningar för det livslånga lärandet är varierat. Den finansiering som regeringen har erbjudit under coronapandemin speglar också detta eftersom den ska gå till såväl program och kurser inom det ordinarie utbildningsutbudet som en satsning på helt öppna icke poänggivande kurser. Bland de intervjuade lärosätena har framför allt Chalmers och KTH valt att satsa sitt arbete kring livslångt lärande på avancerad nivå. Eftersom dessa ofta kräver en längre planeringshorisont behöver de med nuvarande finansieringssystem kunna genomföras under flera år för att gå att räkna hem ekonomiskt. För lärosätena blir de tillfälliga ekonomiska satsningarna svåra att lägga på dessa typer av utbildningar även om efterfrågan från näringslivet är stor.

Ett exempel på en sådan utbildning är en ettårig magister inom arbetsmiljöteknik som ges vid KTH. Denna ges bland annat på halvfart och med praktiska inslag på flera platser i landet i samarbete med Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Därigenom blir den en naturlig påbyggnad för personer med någon form av högskoleingenjörsutbildning eller motsvarande. Bland annat efter erfarenheterna som gjorts under coronapandemin diskuteras nu att genomföra denna utbildning som en distansoberoende utbildning.

Ett annat exempel på ett väl utvecklat program med en hög grad av digitalisering som också kombineras med yrkesverksamhet är yrkeslärarprogrammet. Det är den utbildning som i högst grad (75 procent) anger att de använder digitala resurser för att förvärvsarbetande ska kunna delta i undervisningen. Som jämförelse anger bara 20–30 procent av de programansvariga på civilingenjörsprogram, högskoleingenjörsprogram samt läkarprogram att de gör motsvarande.²³

²³ ibid, s. 114

KTH bedömer att efterfrågan på ettåriga masterutbildningar för personer som redan har en civilingenjörsexamen kommer att öka kraftigt kommande år och planerar därför att införa fler sådana i utbudet framöver.

4.7 Livslångt lärande är mer än utbildningar

Mycket av diskussionen om det livslånga lärandet handlar av naturliga skäl om olika typer av utbildningsinsatser. Men det finns flera andra typer av insatser som är av betydelse för såväl lärosätenas utveckling av utbildningar som arbetslivets behov av kompetens. Vid exempelvis Örebro universitet arrangeras ett stort antal konferenser tillsammans med olika arbetsgivare eller företrädare för arbetsgivare. Detta handlar dock i första hand om utbildningar med verksamhetsförlagd utbildning, det vill säga utbildningar till lärare, sjuksköterska och läkare. Vid dessa konferenser diskuterar forskare och praktiker bland annat nya forskningsrön och deras betydelse för utvecklingen av respektive profession. Konferenserna räknas ofta som en viktig del av arbetsgivarnas kompetensutveckling av personalen.

KTH diskuterar också gemensamma workshoppar med framför allt sina strategiska partner där de tillsammans kan utveckla och dela nya kunskaper inom ramen för konkreta projekt, snarare än att skapa rena utbildningar för att bidra med ny kunskap.

Stockholms universitet lyfter därutöver fram de öppna föreläsningar på kvällar och helger som under året erbjuds inom en lång rad områden.

Högskolan Väst förordar inrättandet av ett nationellt råd för livslångt lärande som bland annat skulle kunna ha en del utvecklingsresurser till förfogande. Eventuellt i stil med Rekryteringsdelegationen som verkade åren 2002–2004 med syfte att bredda rekryteringen till högskolan.

Chalmers och KTH har i dag väl utvecklade samarbeten med ett antal större företag inom ramen för vilka både innehåll och inriktningar på utbildningar diskuteras. Chalmers deltar även i branschspecifika kompetensråd tillsammans med företrädare för Västra Götalandsregionen och företag. I dessa grupper diskuteras kompetensbehoven samt vilka utbildningsaktörer som är lämpliga för att adressera de olika behoven. Därutöver utlyser Västra Götalandsregionen särskilda medel för utveckling av kurser. Inom ramen för det projektet har Chalmers utvecklat kurser som kan stödja kompetensutvecklingen inom fordonsindustrin, bland annat med fokus på elektrifiering, automatisering samt AI.

I intervjun lyfte KTH fram att statliga satsningar på forskning och innovation i högre grad borde åtföljas av krav på hur insatser ska påverka utbildning, såväl ordinarie grundutbildning som insatser för livslångt lärande. Exempelvis skulle de befintliga strategiska innovationsprogrammen som Vinnova administrerar kunna vara ett verktyg för att involvera mindre och medelstora företag i kompetensutvecklingsinsatser för deras befintliga personal.

4.8 Samordning av utbud behövs – AI en god förebild

Flera av de intervjuade lyfter vikten av att lärosätena bör kunna fördela ansvar för olika inriktningar av det livslånga lärandet mellan sig på ett bättre sätt. KTH menar dock att utbudet i högre grad bör styras av efterfrågan och vilka lärosäten som har förmåga att möta denna. Detta gäller såväl uppdragsutbildning som nationellt finansierad utbildning för livslångt lärande. Stockholms universitet lyfter framför allt vikten av att fördela ansvar för exempelvis forskarutbildning i syfte att skapa tillräckligt stora forskningsgrupper. Detta oavsett om det sker som ordinarie utbildning eller i samverkan med näringslivet.

Ett gott exempel på samordning som lyfts av såväl KTH som Chalmers och Örebro universitet (som alla tre ingår i samarbetet) är regeringens initiativ AI Competence for Sweden där sju lärosäten samverkar för att skapa en kunskapsplattform och erbjuda kurser för yrkesverksamma. I dag erbjuder totalt 13 lärosäten kurser inom initiativet. I utbudet finns såväl öppna och kostnadsfria kurser som uppdragsutbildningar.

Flera intervjuade pekar också på hur coronapandemins snabba övergång till digital och platsoberoende utbildning tydliggjort hur många likartade kurser som ges samtidigt i landet och som därmed skulle kunna samordnas.

ESO-rapporten *Uppkopplad utbildning* redovisar liknande resultat. Endast 20 procent av de programansvariga vid universitet och högskolor som svarat på utredningens enkät använde någon form av öppna lärarresurser i sina program. Med öppna lärarresurser menas bland annat inspelade föreläsningar från andra lärosäten. I utredningen betonas också bristen på samordning mellan lärosätena, detta trots att det borde gå att genomföra på en lång rad utbildningar.²⁴

²⁴ ibid, s. 64–65, 91–92

5. Lärosäten bör lära av varandra

Samverkan mellan lärosäten och näringsliv är viktigt och kommer att öka i betydelse i takt med att arbetsmarknaden förändras. Det finns också skäl för lärosätena att hämta inspiration och lära av varandra. Svenskt Näringsliv vill uppmuntra lärosätena att inom ramen för den egna autonomi lära av goda exempel.

Svenskt Näringsliv förordar att lärosätena

1. adjungerar fler representanter från näringslivet i fakulteter, programråd och motsvarande
2. likt KTH sätter explicita mål för hur stor andel av utbudet som ska omfatta kurser, tillgängliga för fortbildning och vidareutbildning
3. likt Högskolan Väst visar öppenhet mot kunskaper förvärvade utanför det formella utbildningssystemet och gärna slår fast användandet av validering i övergripande visioner och strategier
4. likt Chalmers tar fram en strategi för arbetet med livslångt lärande inklusive för prioriterade ämnesområden
5. samordnar kursutbudet sinsemellan, såväl inom befintliga program som kursutbudet, i syfte att främja profilering samtidigt som en bredd i utbudet kan bibehållas.

6. Politiska reformer för att stärka högskolans roll för livslångt lärande

Utgångspunkten för den här rapporten är de nya högskoleplatserna som regeringen har anslagit medel till som en följd av covid-19. Coronapandemin har påskyndat den omställning som sker på arbetsmarknaden men också av hur lärosätena arbetar med att erbjuda ett kursutbud för livslångt lärande, fortbildning och vidareutbildning, utifrån näringslivets behov.

För att stärka högskolans roll för det livslånga lärandet och främja att arbetsmarknadens behov styr utbudet krävs politiska reformer. I forskningspolitiska propositionen aviseras bra förslag. För att lärosätenas utbildningsutbud ska vara relevant för näringslivet behöver samverkan mellan akademi och näringsliv öka. Det är välkommet att högskolornas samverkansuppdrag nu kommer att förtydligas i högskolelagen. Vidare bedömer regeringen att det behövs både ekonomisk premiering och utökad uppföljning och utvärdering av den samverkan som sker. Det är också viktigt att en samverkansbonus införs i syfte att premiera universitet och högskolor som framgångsrikt samverkar med samhället, arbetslivet och näringslivet och därigenom åstadkommer en bättre matchning mellan utbud och efterfrågan av kompetens.

Inom ramen för Vinnovas anslagsökning för forskning och utveckling avsätts i forskningspropositionen särskilda medel för utvecklad samverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Det är positivt att regeringen för att öka möjligheterna till kompetensutveckling eller omställning avser att ge Vinnova i uppdrag att finansiera innovativa samverkansprojekt mellan aktörer i näringsliv och aktörer från olika delar av utbildningssystemet.²⁵ Syftet är att stärka och utveckla infrastrukturen för kompetensförsörjning och det livslånga lärandet.²⁶

Det är också positivt att regeringen aviseras att den kvalitetsbaserade resursfördelningen till forskning och utbildning på forskarnivå ska fördelas till lärosätena baserat på hög kvalitet och excellens och där samverkan ingår.²⁷

25 Regeringens proposition 2020/21:60 Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige, 2020

26 Inom ramen för Vinnovas anslagsökning för forskning och utveckling avsätts 19 miljoner kronor 2021, 18 miljoner kronor 2022, 14 miljoner kronor 2023 och 14 miljoner kronor 2024 för utvecklad samverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande.

27 Regeringens proposition 2020/21:60 Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige, 2020

Svenskt Näringsliv vill att följande reformer genomförs:

1. Förtydliga i högskolelagen att utbildningen vid universitet och högskolor ska dimensioneras och ha ett relevant innehåll efter både studenternas efterfrågan och arbetslivets respektive samhällets behov. (I enlighet med Styr- och resursutredningens förslag).
2. Inför en samverkansbonus i syfte att premiera universitet och högskolor som framgångsrikt samverkar med samhället, arbetslivet och näringslivet kring utbildningen och som därigenom åstadkommer en bättre matchning mellan utbud och efterfrågan av kompetens.
3. Gör livslångt lärande till ett eget verksamhetsområde för högskolorna med öronmärkt finansiering och ett anpassat regelverk för att säkerställa ett utbud för fortbildning och vidareutbildning för yrkesverksamma.
4. Inrätta en oberoende analysfunktion som gör analyser avseende arbetsmarknadens behov av högskoleutbildade med olika inriktningar, inklusive behoven av livslångt lärande. Dessa bör involvera regionala analyser.
5. Skapa incitament för lärosätena att arbeta med validering av yrkesverksammas kunskap från såväl arbetsliv som tidigare utbildningar för att möjliggöra effektivare vidareutbildning och karriärbyte.
6. Permanenta den tillfälliga ersättningen för öppen icke poänggivande nätbaserad utbildning med direkt koppling till arbetslivets behov.

7. Referenslista

- Arbetsförmedlingen. *Automatiseringen på den svenska arbetsmarknaden*. 2020. <https://arbetsformedlingen.se/download/18.2bef8e33170a-57d9565150a7/1593007321357/automatiseringsprognos.pdf>
- Haikola & Svenningsson ”Om pedagogisk ledning i högre utbildning”. I *Ledning och snedstyrning i högskolan*. Mats Alvesson och Stefan Svenningsson (red.). 2020.
- Högskolan Väst. *Prodex – expert i produktionsteknik*. 2020-10-29. <https://www.hv.se/forskning/forskningsprojekt/teknik/prodex---expert-i-produktionsteknik/>
- Högskolan Väst. *Reell kompetens och validering*. 2020-02-11. <https://www.hv.se/om-oss/vision-strategier-och-satsningar/reell-kompetens-och-validering/>
- KK-stiftelsen. *Expertkompetens*. (Hämtad 2020-11-23). <http://www.kks.se/vart-erbjudande/vara-program/expertkompetens/>
- New Republic, Distansutbildning under coronapandemin: lärdomar från Australien, Danmark och Tyskland, 2020
- Nyman, Kjell. Expertgruppen för Studier i Offentlig ekonomi. *Uppkopplad utbildning – en ESO rapport om högskolans digitalisering*, ESO 2020:5. 2020. https://eso.expertgrupp.se/rapporter/2020_5_uppkopplad_utbildning/
- Regeringen, Budgetpropositionen för 2021 (Prop. 2020/21:1 Utgiftsområde 16), 2020
- Regeringen, Regeringens proposition 2020/21:60 Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige, 2020
- Regeringen. *Samverkansprogrammet Kompetensförsörjning och livslångt lärande*. 2020-10-09. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/regeringens-strategiska-samverkansprogram/samverkansprogrammet-kompetens-forsorjning-och-livslangt-larande/>
- Statistiska Centralbyrån. *Sysselsättningsprognos 2018*. 2019. https://www.scb.se/contentassets/112cf3335f0243fab6b5fafaae8e5032/uf0516_2016i40_br_am-78br1901.pdf
- Svenskt Näringsliv, Remissvar, Ändringar i högskolelagen för att främja den akademiska friheten och tydliggöra lärosätenas roll för det livslånga lärandet, Svenskt Näringsliv, 2020
- Svenskt Näringsliv, Återstarta Sverige, 2020

Söderholm, Anders. Universitetskanslersämbetet. *Kompetensförsörjning*. 2020-10-01. <https://www.uka.se/om-oss/hogskolebloggen/anders/2020-10-01-kompetensforsorjning.html>

Universitetskanslersämbetet. *Vilka framtida utmaningar ser lärosätena?* 2019. <https://www.uka.se/om-oss/var-verksamhet/regeringsuppdrag/pedagogiskt-utvecklingsarbete/pedagogiskt-utvecklingsarbete---rapportering-av-regeringsuppdrag/larosatenas-beskrivning---en-kartlaggning/larosatenas-beskrivning/2019-12-12-framtidsutmaningar.html>

Utbildningsdepartementet. *Lärosätenas roll för det livslånga lärandet ska tydliggöras och den akademiska friheten främjas*. 2020-05-07. <https://www.regeringen.se/press-meddelanden/2020/05/larosatenas-roll-for-det-livslanga-larandet-ska-tydliggoras-och-den-akademiska-friheten-framjas/>

Virgin, Karin. Så många nya utbildningsplatser får lärosätena. *Ingenjören*. 2020-10-26. <https://www.ingenjoren.se/2020/10/26/sa-fordelar-sig-nya-utbildningsplatser-mellan-larosatena/>

Örebro universitet. *Samverkanslektorer – en länk mellan universitet och näringsliv*. 2020-01-15. <https://www.oru.se/samverkan/samverka-med-forskare/samverkanslektorer/>

8. Enkätfrågor

1. Vilket lärosäte arbetar du på?
2. Vad är din roll på lärosätet?
3. Regeringen har tillfört medel för en permanent satsning på utbildningsplatser motsvarande 1 300 helårsstudenter i år och 2 600 nästa år. Medlen ska i första hand användas för utbildningar där det bedöms råda en brist på kompetens, eller att bygga ut utbildningar där det bedöms bli ett ökat söktryck. Men resurserna bör också användas för att bygga ut utbildningar som kan underlätta för personer som är i behov av omställning

Till vilka insatser har ert lärosäte använt era tilldelade medel?

4. Regeringen har även gjort en satsning på medel för vidareutbildning och livslångt lärande motsvarande 1 500 helårsstudenter under 2020. Medlen ska möjliggöra studier för personer som behöver vidareutbilda sig eller som är inne i en omställningsprocess.

Till vilka insatser har ert lärosäte använt era tilldelade medel?

5. Regeringen har avsatt 30 miljoner kronor till korta kurser. Medlen ska användas för att erbjuda kurser för yrkesverksamma och för att ge personer som har blivit permitterade möjlighet att vidareutbilda sig under permitteringstiden.

Till vilka insatser har ert lärosäte använt era tilldelade medel?

6. Hur (processer, möten, informationsinhämtning, deltagande i formella beslutsinstanser etc.) involverar ni näringslivet/arbetslivet i ert arbete med utveckling, dimensionering och relevant innehåll av kurser och program?
7. Har ni gjort någon särskild satsning utöver de som presenterats ovan för att ta in näringslivets/arbetslivets perspektiv med anledning av regeringens särskilda satsningar?
8. Har ert lärosäte en person/funktion som är övergripande ansvarig för att säkerställa att lärosätets samlade utbud av kurser och program bidrar till att möta arbetsmarknadens behov?
9. Hur skulle näringslivet kunna underlätta för lärosäten att fatta beslut om dimensionering och relevant innehåll av program/kurser så att utbudet bättre möter näringslivets/arbetslivets behov?
10. Vad kan lärosäten göra mer för att säkerställa att utbudet av kurser och program möter näringslivets/arbetslivets behov samt bidrar till det livslånga lärandet?
11. Vad anser du att regeringen kan göra mer för att underlätta för lärosätena att möta näringslivets/arbetslivets behov samt bidra till det livslånga lärandet?

9. Respondentlista med de lärosäten som ingår i studien

Beckmans designhögskola

Chalmers tekniska högskola
– både intervju och enkätsvar

Enskilda Högskolan Stockholm

Gammelkroppa skogsskola

Gymnastik- och idrottshögskolan, GIH

Göteborgs universitet

Handelshögskolan i Stockholm

Högskolan Dalarna

Högskolan i Skövde

Högskolan Väst – endast intervju

Johannelunds teologiska högskola

Kungliga konsthögskolan

Kungliga Musikhögskolan, Stockholm

Kungliga Tekniska högskolan
– både intervju och enkätsvar

Linnéuniversitetet

Linköpings universitet

Mittuniversitetet

Mälardalens högskola

Newmaninstitutet

Röda Korsets Högskola

Sophiahemmet Högskola

Skandinavians Akademi för
Psykoterapiutveckling (SAPU)

Stockholms universitet
– både intervju och enkätsvar
(med önskan om utvecklad kontakt,
vilken togs genom intervju)

Sveriges lantbruksuniversitet

Södertörns högskola

Uppsala universitet

Örebro universitet
– både intervju och enkätsvar

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00

Tryck: Arkitektkopia AB, Bromma, 2021