

Näringslivets forskningsberedning

Levererar akademin vad näringslivet behöver?

Näringslivets forskningsberedning

Levererar akademien vad näringslivet behöver?



SVENSKT NÄRINGSLIV

Näringslivets forskningsberedning:

Håkan Mogren, tidigare koncernchef Astra (ordförande),
Pontus Braunerhjelm, professor och forskningsledare vid Entreprenörskapsforum,
Håkan Buskhe, koncernchef Saab,
Jan-Olof Jacke, vd AstraZeneca Sverige,
Karin Markides, tidigare rektor Chalmers tekniska högskola,
Lena Olving, vd Mycronic,
Helena Stjernholm, vd Industrivärden, och
Maria Strømme, professor i nanoteknologi och vice preses i IVA.

Näringslivets forskningsberedning
Levererar akademien vad näringslivet behöver?
ISBN 978-91-85333-78-3
© 2017 Svenskt Näringsliv
Produktion: eddy.se ab, Visby 2017
Tryck: Elanders Sverige AB, Mölnlycke 2017

Att mångfaldiga innehållet i denna bok, helt eller delvis, utan medgivande av Svenskt Näringsliv, är förbjudet enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk. Förbudet gäller varje form av mångfaldigande, såsom tryckning, kopiering, bandinspelning etc.

Innehåll

Förord 7

Inledning 9

En beskrivning av nuläget

i svenskt högre utbildningsväsende 15

Utbildningspremien och balansen på arbetsmarknaden 16

Resurstilldelningssystemet för högskolor och universitet 17

Bristande differentiering mellan lärosäten 20

Studenternas förmåga att göra informerade val av utbildning 25

Svag koppling mellan akademin och näringslivet 27

Forskningen premieras på bekostnad av undervisningen 28

Ett arbetskraftsutbud

närmare arbetsmarknadens kompetensbehov 31

Ett resursfördelningssystem som ökar incitamenten för
differentiering och specialisering 31

Incitamentsstrukturer för samverkan mellan näringsliv
och akademi 35

Vidgade möjligheter för utbildningar i samverkan mellan
akademi och näringsliv 36

Ett ekosystem av lärosäten med nya former av
samverkansutbildning 37

Näringsliv och akademi har ett gemensamt ansvar för det
livslånga lärandet 38

Styrmedel för stärkt koppling mellan forskning och undervisning 41

Summering av förslag 45

Källförteckning 47

Förord

Med ungefär ett år kvar till valet intensifieras den politiska debatten. Kandidaterna till vilken som ska koras till valets huvudfråga är många: integrationen, försvaret, rättsväsendet, sjukvården, regeringsfrågan, för att bara ta några exempel. Och det är utan tvekan mycket viktiga frågor som både väcker engagemang och diskussion.

Ändå skulle jag vilja påstå att en fråga i ett längre perspektiv är mer betydelsefull än alla andra. Hur ska Sverige kunna vara en framträdande kunskapsnation med framgångsrika företag också i framtiden? Framgångsrika företag lägger grunden för jobb och välbefinnande – för att det ska finnas resurser att fördela till angelägenhetsområden inom välfärden.

Sverige har starka traditioner inom utbildning och forskning. Vi har flera framstående universitet och vi har inte minst flera framträdande kunskapsintensiva företag. Sammantaget har det gjort vårt land till en ledande kunskapsnation. Men Sverige utmanas. Den globala konkurrensen blir allt tuffare. Det kräver ständiga förbättringar och reformer.

Universitet och högskolor är avgörande för svenska företags konkurrenskraft. Det är från de högre lärosätena som företagen rekryterar många av sina viktigaste medarbetare. Det ställer krav på att den högre utbildningen håller hög kvalitet och har stor relevans. Men hur lever lärosätena upp till företagets förväntningar? Vilka förändringar måste genomföras för att näringslivet ska kunna rekrytera de nyckelpersoner som de behöver?

Det är temat för denna rapport. Rapporten är den fjärde i ordningen från Näringslivets forskningsberedning. 2014 presenterade beredningen Vägen till bättre kunskap och forskning för

stärkt svensk konkurrenskraft, 2015 Rektorns roll för en förbättrad skola och undervisning och 2016 Forskningspolitikens glömda fråga: Sveriges akademiska ledarskap.

Näringslivets forskningsberedning har i år haft följande ledamöter: Håkan Mogren, tidigare koncernchef Astra (ordförande), Pontus Braunerhjelm, professor och forskningsledare vid Entreprenörskapsforum, Håkan Buskhe, koncernchef Saab, Jan-Olof Jacke, vd AstraZeneca Sverige, Karin Markides, tidigare rektor Chalmers tekniska högskola, Lena Olving, vd Mycronic, Helena Stjernholm, vd Industrivärden, och Maria Strømme, professor i nanoteknologi och vice preses i IVA.

Tidigare redaktören Mats Bergstrand har varit beredningens huvudsekreterare. Näringslivets forskningsberedning finansieras av Svenskt Näringsliv. Men beredningen har arbetat fristående och ledamöterna står själva för rapporten och dess innehåll.

Det är min förhoppning och förväntan att denna skrift väcker debatt och manar till handling. Arbetet med att se till att Sverige blir en kunskapsnation också i framtiden börjar här och nu.

Stockholm, september 2017

Tobias Krantz

Chef för utbildning, forskning och innovation, Svenskt Näringsliv

Inledning

Sverige och världen förändras i snabb takt. Globalisering och digitalisering påverkar samhällets alla sektorer och tillsammans med demografiska skiften i befolkningen bidrar detta till att behoven på arbetsmarknaden och kraven på arbetskraften förändras. Mycket tyder på att den svenska arbetsmarknaden fortsatt kommer att präglas av en hög förändringstakt. Digitaliseringens framfart kommer inte att sakta ner och den globala ekonomin innebär dels att svensk arbetskrafts konkurrenskraft i allt större utsträckning utmanas i form av högre krav på flexibilitet, innovationskraft och nya kompetenser, dels att skillnader i produktionskostnader styr var produktion lokaliseras och arbetstillfällena uppstår. En rekryteringsenkät från 2016 visar att var fjärde svenskt företag anser att kompetenskraven på de anställda har förändrats under de senaste åren.¹ Inom en snar framtid kan vi också vänta oss stora förändringar inom områden som energi, material och hälsa där ny kunskap inom nanovetenskap och life science kan ge totalt nya möjligheter och samtidigt krav på helt nya kompetenser.²

Näringslivets forskningsberedning har också låtit genomföra en SKOP-undersökning gällande rekryteringar till ledande befattningar inom företagen. Det är viktigt att läsa den undersökning på rätt sätt. Här handlar det företrädesvis om personer som både har högre utbildning och yrkeserfarenhet. Det utvidgar frågeställningen från vad akademien levererar till vad samhället – akademien och näringslivet tillsammans – levererar i form av kompetenta ledare.

1. Svenskt Näringsliv 2016, Rekryteringsenkäten.

2. OECD 2017, The Next Production Revolution.

En undersökning Näringslivets Forskningsberedning låtit genomföra i år bland svenska företag visar att nära 45 procent av företagen med 10–49 anställda anser att de inte hittar tillräckligt många kandidater med de viktigaste ämneskunskaperna när de rekryterar till ledande poster. Bland samtliga svarande är det över 35 procent, alltså fler än var tredje företag, som inte anser att de hittar tillräckligt med kandidater.³

Diagram 1



Det är, oavsett orsak, problematiskt att arbetsgivare upplever att det är svårt att hitta kandidater som motsvarar deras kunskapskrav och problematiken blir inte mindre komplex av den allt högre förändringstakten i alla delar av samhället. Frågan är hur kompetensförsörjningen till en arbetsmarknad med dessa nya förutsättningar säkerställs. Svensk högre utbildning bör utformas genom en balans mellan arbetsmarknadens behov, studenternas efterfrågan och utbildningsväsendets bedömning av vad som utgör relevant kunskap och bildning. Det ligger både i studenter-

3. SKOP mars/april 2017, Företagens rekryteringskrav.

nas, näringslivets och samhällets intresse att minska glappet mellan tillgång och efterfrågan av kompetens på den svenska arbetsmarknaden, och i en tid som präglas av snabb utveckling av digitala verktyg och andra möjliggörande teknologier krävs lyhördhet från alla parter.

På en arbetsmarknad där kompetenskrav och behov förändras snabbt blir det allt svårare för såväl näringsliv som utbildningsväsende att förutse morgondagens behov. Det ställer höga krav på välfungerande system för en flexibel matchning mellan arbetskraft och arbetsgivare. En oförutsägbar och snabbväxande arbetsmarknad förutsätter tät interaktion mellan näringslivet och utbildningsväsendet för att säkra kompetensförsörjningen. Det är följaktligen en stor utmaning för lärosätena att utbilda arbetskraft för en framtida arbetsmarknad med allt osäkrare förutsättningar och kompetenskrav. Samtidigt vet vi att det är oförutsägbarhet som öppnar för nya möjligheter och genombrott, både inom akademien och näringslivet.

Under dessa omständigheter är det lätt att dra slutsatsen att det bästa är att ge dagens studenter begränsad kunskap inom många olika områden för att göra dem förberedda inför varierande utvecklingsscenarion på arbetsmarknaden. Men kanske vore det att göra dem en otjänst, kanske är det snarare ämnesspecialisering som är nyckeln till framgång på en arbetsmarknad stadd i snabb förändring? Fördjupning inom ett ämnesområde stimulerar utvecklandet av det vi kallar generiska förmågor eller generella kompetenser⁴. Det är förmågor såsom kritiskt tänkande, analytisk kompetens samt intresset för kompletterande djupkunskap och förmågan att ta till sig komplex kunskap. Dessa gör individen kapabel att förstå även nya kunskaps- och kompetensområden på avancerad nivå vilket sannolikt gör den bättre lämpad att kunna hantera en mer snabbväxande och även oförutsägbar arbetsmarknad.

4. För vidare läsning på detta område se exempelvis Anders K. Ericsson & Robert Pool 2017, Peak : vetenskapen om att bli bättre på nästan allt – Sanningen bakom 10000-timmarsregeln; Mihaly Csikszentmihalyi 2013, Creativity: Flow and the Psychology of Discovery and Invention och Jonas Linderoth 2016, Lärarens återkomst : från förvirring till upprättelse.

Förmågan att observera och förstå kompletterande djupkunskap inom andra ämnen, eller synsätt hos andra aktörer, är själva grunden för att utveckla den tillit som, i sin tur, är avgörande för kreativ samverkan och transformation. Om studenter utvecklar denna färdighet under utbildningen kan näringslivet rekrytera studenter med hög ämneskompetens och förmåga till värdeskapande samverkan.⁵

Den snabba utvecklingen för också med sig ett ökat behov av vidareutbildning vid flera tillfällen under yrkeskarriären. Givet att arbetsgivare och näringsliv får allt svårare att på sikt definiera sitt kompetensbehov handlar minskandet av detta glapp till stor del om att utbilda arbetskraft vars kompetens omfattar förmågan att hantera transformation.

Kontakt med arbetsgivare under utbildningen ökar studenternas förståelse för näringslivet och därmed chanser till anställning och framförallt relevant anställning efter examen. Det är också en anledning till att akademien och näringslivet behöver ha en tätare samverkan. Vi måste hitta former för näringslivet att ta större ansvar för att utbildningen utformas på ett relevant sätt samtidigt som akademien på ett effektivare sätt kan delge sin kunskap och expertis. Idag ser vi en bristande samverkan mellan näringsliv och akademi, framförallt på utbildningssidan.

Mot bakgrund av detta har vi från Näringslivets forskningsberedning valt att i denna vår fjärde rapport diskutera möjliga åtgärder för att förbättra matchningen mellan examinerad kompetens och arbetsmarknadens kompetensbehov. I rapporten används begreppet matchningsproblematik som benämning på svårigheten att matcha kunskaper och färdigheter hos de utexaminerade från den högre utbildningen mot arbetsgivarnas efterfrågan. Det är en dual utmaning i den meningen att det måste finnas tillräckligt många med rätt utbildning samtidigt som att de som har rätt utbildning också måste ha tillräckligt goda kunskaper och kompetenser.

5. Sandow, D. & Allen, A.M. 2005, The nature of social collaboration: how work really gets done. Reflections, The SoL Journal on Knowledge, Learning, and Change, 6 (2/3), s. 14.

Rapporten är baserad på existerande statistik på området, på den nämnda enkät vi har låtit undersökningsföretaget SKOP genomföra bland svenska företag kring deras prioriteringar och erfarenheter vid rekrytering till ledande poster, samt på beredningens samlade erfarenheter på området.

En beskrivning av nuläget i svenskt högre utbildningsväsende

Utbildningsnivån i Sverige har ökat under de senaste decennierna. 1990 var det cirka 23 procent av den arbetsföra befolkningen mellan 25 och 64 år som hade någon form av eftergymnasial utbildning. Idag är denna andel 42 procent.⁶

Under 2000-talet har vi sett en förskjutning av studenter i högskolan från fristående kurser till programutbildningar. Mellan läsåren 2005/2006 och 2014/2015 minskade antalet nya högskolestudenter som läste fristående kurser med 11 procent. Samtidigt ökade antalet nya studenter som läste yrkesexamensprogram, exempelvis juristprogrammet, läkarprogrammet eller olika civilingenjörsprogram, och de som läste program mot en generell, icke yrkesspecifik, examen, med nio respektive hela 30 procent.⁷ För utländska studenter är det vanligast att satsa på fristående kurser, eftersom merparten är utbytesstudenter som vistas i Sverige under en kortare tidsperiod, medan yrkesexamensprogram sedan läsåret 2013/14 är den vanligaste studieformen för dem i den svenska befolkningen som inleder högre studier.⁸

Det har alltså skett en förändring i vilken typ av utbildningar studenterna läser och många lärosäten har minskat sitt utbud av fristående kurser. Delvis har förändringen drivits av införandet av det så kallade Bologna-systemet, en internationell standardisering

6. SCB 2016, Befolkningens Utbildning.

7. SCB 2016, Universitet och Högskolor – studenter och examinerade på grundnivå och avancerad nivå.

8. Universitetskanslersämbetets årsrapport 2016.

med treåriga bachelorprogram och tvååriga masterprogram. Neddragningen beror dock även på resurstilddelningssystemet för högskolor och universitet som i huvudsak infördes med högskole-reformen 1993 och som endast genomgått några smärre justeringar sedan dess.

Utbildningspremien och balansen på arbetsmarknaden

En bidragande orsak till den bristfälliga matchningen på den svenska arbetsmarknaden är sannolikt dess låga utbildningspremie. Utbildningspremien definieras som den ökning av livsinkomst en individ tillskansar sig genom högskoleutbildning. Sverige har den lägsta utbildningspremien i hela OECD vilket innebär att vi är det land i västvärlden där det lönar sig som allra minst med högre utbildning. Genomsnittligt i OECD höjer universitets- och högskolestudier lönen med 60 procent medan de i Sverige bara höjer den med cirka 25 procent.⁹ Kopplat till detta visar statistik från OECD också att Sverige har en av de lägsta lönespridningarna. Det här är problematiskt av flera anledningar. Till exempel kan det påverka incitamenten för individen att utbilda sig, i synnerhet incitamenten för vidareutbildning när det inte lönar sig i löneledet.

Utvecklingen mot allt fler högskoleutbildade indikerar dock att avskräckningseffekten är låg. Det vill säga, den låga utbildningspremien har inte påverkat den svenska befolkningens vilja att högskoleutbilda sig. Däremot finns en risk att det påverkar vilken utbildning svenska studenter väljer. Med liten lönespridning fungerar lönenivåer som dåligt verktyg för arbetsmarknaden att styra utbildningsval bland unga mot bristyrken och kompetens efterfrågan. När utbildningsvalet inte spelar någon större roll för lönenivån finns en risk att ungas val av utbildning i mindre utsträckning görs utifrån arbetsmarknadens behov.

Den svaga kopplingen mellan utbildning och lön gör också att man riskerar en utträngningseffekt på arbetsmarknaden där hög-

9. OECD 2016, Education at a glance.

utbildade individer tar arbeten de egentligen är överkvalificerade för men inte förlorar särskilt mycket ekonomiskt på att ta i förhållande till mer högkvalificerade arbeten. Som resultat riskerar lågutbildad arbetskraft trängas ut från arbetsmarknaden.¹⁰ Den låga lönespridningen som Sverige har idag kan på så vis sätta lönesystemets funktion som matchningsmekanism på arbetsmarknaden ur balans.¹¹

Resurstilldelningssystemet för högskolor och universitet

Det är svårt att diskutera incitament rörande högre utbildningars utformning utan att fokusera på resurstilldelningssystemet. Det system som grundlades 1993 är idag det främsta styrmedlet för hur utbildningsväsendet dimensionerar utbildningar och hur man satsar sina resurser. En diskussion om resurstilldelningssystemet för universitet och högskolor har därför en naturlig plats i denna rapport.

Ersättningen till lärosätenas utbildningar på grundnivå och avancerad nivå beror på antalet registrerade helårsstudenter och hur många poäng de klarar av. Storleken på ersättningen varierar mellan olika utbildningsområden. De vanligaste områdena – humaniora, samhällsvetenskap och juridik – har de lägsta ersättningsbeloppen på cirka 30 000 kronor per helårsstudent medan de mindre vanliga utbildningsvalen, såsom olika konstnärliga utbildningar, ersätts högst. Exempelvis ger varje helårsstudent inom teater och opera cirka 300 000 kronor. Naturvetenskapliga och tekniska utbildningar ger runt 50 000 kronor per helårsstudent. Detta bland annat för att säkerställa att det går att finansiera även utbildningar med lågt söktryck men som det anses finnas ett allmänt värde i att tillhandahålla.

Resurstilldelningen fokuserar främst på det som brukar benämnas genomströmning. Begreppet genomströmning kan ses som ett samlingsbegrepp för olika mått på studenternas effektivitet inom utbildningssystemet såsom avklarade kurser, flöden och

10. Johan Eklund och Lars Pettersson 2017, Högskola i Otakt.

11. Mikael Tåhlin 2013, Arbetslivets gränser – sysselsättning, matchning och barriärer.

andelen examinerade i utbildning. Fokus på genomströmning gör att det generellt är mer lönsamt för högskolor och universitet att ha större delen av sina studenter inom programutbildning snarare än inom fristående kurser. På så sätt har systemet lett till en större likriktning i utbildningsutbudet och minskad flexibilitet i högskolesystemet. Å andra sidan har resurstilldelningssystemets premiering av genomströmning varit ett försök att råda bot på det faktum att svenska studenter tar ovanligt lång tid på sig att ta ut en examen från det att de skrivs in i utbildningssystemet. Prestationsgraden (hur hög andel av högskolepoängen studenter tar av dem som de registrerat sig för ett visst läsår) är väsentligt mycket högre bland programstudier än bland de som läser fristående kurser.¹²

Utbildningsväsendet belönas alltså inte resursmässigt främst för den kvalitet som utbildningen har, utan i princip enbart på kvantitativa faktorer och effektivitetsmått. Trots att man för några år sedan gjorde vissa ansatser till att styra resurser i utbildning mot kvalitet¹³ ligger kvalitetsbelöningen på utbildningssidan långt efter den som finns på forskningssidan inom akademien. På forskarnivå tilldelas högskolor och universitet en del av sina medel baserat på hur mycket externa finansieringsmedel de får och på bibliometriska kriterier, en typ av kvalitetsmått. Detta har delvis

12. SCB 2013, Universitet och högskolor – Genomströmning och resultat på grundnivå och avancerad nivå till och med 2011/12.

13. I juli 2010 fick Högskoleverket ett uppdrag av regeringen att utveckla och ta fram ett system för att utvärdera kvaliteten på utbildningar som leder till examen på grundnivå och avancerad nivå. Utvärderingarna startade vid årsskiftet 2010/2011. Under åren 2011–2015 utvärderade Högskoleverket och sedermera UKÄ kvaliteten på mer än 2 000 högskoleutbildningar. Över 1 300 externa bedömare var anlitade för att genomföra uppdraget. Utvärderingarna fokuserade framför allt på resultat, det vill säga studenternas möjligheter att nå examensmålen. Universiteten och högskolorna skulle själva ansvara för att analysera förutsättningar och processer som ligger till grund för resultaten. Utvärderingarna genomfördes under en fyraårsperiod och utbildningarna fick ett omdöme på en tregradig skala: bristande kvalitet, hög kvalitet eller mycket hög kvalitet. De utbildningar som bedömdes ha brister hade ett år på sig att rätta till dessa, annars förlorade de sitt examenstillstånd. Lärosäten med utbildningar som fick omdömet mycket hög kvalitet fick en extra kvalitetspeng anslagen. Detta kvalitetssystem infördes av den tidigare alliansregeringen och avskaffades efter 2014 av den nya S-MP-regeringen.

förstärkt den inomvetenskapliga kultur där forskning premieras framför undervisning och utbildning.

Det finns idag en bristande koppling mellan forskning och undervisning, där undervisningen alltför lätt bortprioriteras för den mer prestigefulla forskningen. Det här innebär att lärosätena inte utnyttjar den fulla möjligheten till utbyte och synergieffekter som en tätare sammanlänkning av utbildning och forskning utgör. Dessutom innebär det att studenterna i många fall inte får ta del av den kunskap och excellens som finns på forskarnivå.

Under våren 2017 tillsatte regeringen en utredning om styrningen av våra universitet och högskolor. Den särskilde utredaren Pam Fredman, professor i neurokemi vid Göteborgs Universitet, ska där lämna förslag på ett nytt resurstilldelningssystem. I forskningsminister Helene Hellmark Knutssons utlysning av utredningsuppdraget står det bland annat:

”Genom åren har det framförts kritik mot bland annat lärosätenas förmåga att dimensionera utbildningar utifrån behovet av kompetensförsörjning.”¹⁴

Vi ser positivt på ambitionen att använda resurstilldelningssystemet som ett sätt att styra utbildningsutbudet, det vill säga vilka utbildningar som erbjuds, för att nå bättre matchning med näringslivets och övriga samhällets utmaningar. Men vi ser också ett behov av incitament för att även själva innehållet i, och utformningen av, utbildningarna ska anpassas bättre efter arbetsmarknadens efterfrågan och oförutsägbara dynamik. Framförallt handlar det om att inte bara resursfördela efter vilka ämnen undervisningen gäller utan också väga in kvaliteten i undervisningen. Målet är att belöna excellens inom utbildningen och att detta även omfattar att höja studenternas tvärvetenskapligt applicerbara förmågor. Vikten av detta kan i dessa snabbt föränderliga tider inte nog betonas.

14. Helene Hellmark Knutsson, pressmeddelande november 2016, ”Pengar till högskolan ses över”.

Bristande differentiering mellan lärosäten

Ett annat utmärkande drag för det svenska högre utbildningsväsendet är att vi idag har en låg grad av differentiering mellan de olika lärosätena. En utveckling som går hand i hand med att allt fler studenter läser breda programutbildningar. Även detta är i mycket en effekt av resurstilldelningssystemet som ger både högskolor och universitet incitament att premiera volymer av studenter snarare än kvalitet och innehåll i utbildningen. Idag anstränger sig samtliga lärosäten för att locka så breda grupper av studenter som möjligt. Detta istället för ett dynamiskt ekosystem av samverkande lärosäten där de stora universiteten kan erbjuda bredd med disciplinära djup, medan de mindre högskolorna nischar sig och tillhandahåller spetsutbildningar inom sitt specialiseringsområde. Många vittnar om att detta i flera fall har lett till att man sänkt både kraven på studenterna och kvaliteten i utbildningen.

I april 2015 stämde en amerikansk student Mälardalens Högskola för att hon ansåg att kvaliteten på den matematikutbildning hon betalat 180 000 kronor för var undermålig. 2016 konstaterade Universitetskanslersämbetet (UKÄ) att utbildningen var bristfällig och Mälardalens Högskola dömdes att betala tillbaka hennes studieavgifter.¹⁵ Sådana lågvattenmärken för svensk utbildning måste vi undvika i framtiden.

Den bristande differentieringen mellan olika lärosäten och utbildningar med små möjligheter till individanpassning gör att svenska studenters kompetensnivå riskerar att dala. Givet att arbetsmarknadens efterfrågade kompetensbehov numera förändras snabbt kan det tyckas tidsenligt att utbilda studenterna översiktligt inom många olika ämnen. Forskningsberedningen vill starkt betona att det inte är ytlig kunskap inom många olika ämnen som leder till att Sveriges position som kunskapsnation stärks. I detta resonemang gör vi skillnad på ämneskunskap och generiska förmågor där det senare är ämnesöverskridande appli-

15. Tingsrätten beslutade att hela studieavgiften skulle återbetalas medan hovrätten ansåg att endast halva avgiften skulle betalas. I augusti 2017 beslutade Högsta domstolen att den ska pröva fallet.

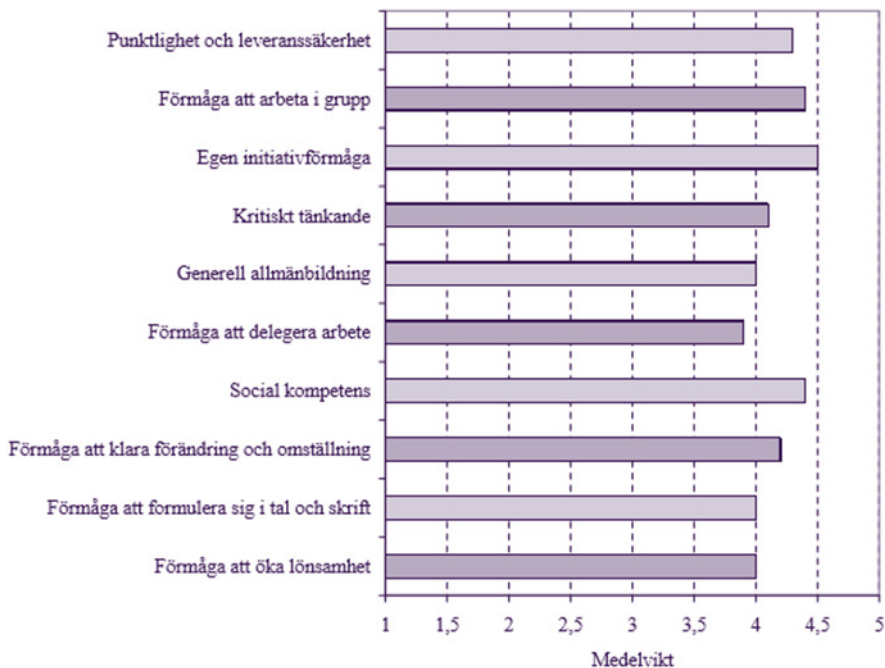
cerbara förmågor som gör individen förmögen att nyttja sin kompetens även i situationer där man inte nödvändigtvis besitter omfattande specifik ämneskunskap. Välutvecklade generiska förmågor, eller med ett annat uttryck ”generella kompetenser” (se diagram 2), kommer att vara avgörande för att individen ska stå stark på en arbetsmarknad där förutsättningarna och kompetenskraven är under snabb förändring.

Den undersökning forskningsberedningen låtit SKOP genomföra bland svenska företag om deras krav och erfarenhet kring rekrytering till ledande poster visar att man generellt sett värderar den här typen av generiska förmågor högt.¹⁶

16. SKOP mars/april 2017, Företagens rekryteringskrav.

Diagram 2

Om rekryterat de senaste 5 åren
**Hur viktiga är följande generella kompetenser
när ert företag ska rekrytera till ledande poster?**
Skala mellan 1 inte alls viktigt och 5 mycket viktigt

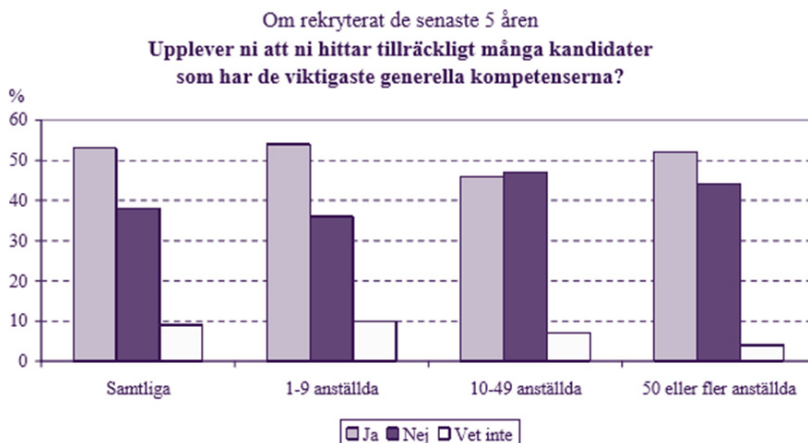


På en skala 1–5, där 5 indikerar att kompetensen är mycket viktig, får nio av tio exempel på generiska förmågor 4 eller högre i medelvikt. Det tionde exemplet, delegeringsförmåga, värderas med ett medelvärde på strax under 4. Det innebär att de generella kompetenser som de benämns i enkäten, generellt viktas högre bland de svarande än både ämneskunskaper och tidigare meriter.¹⁷ På frå-

17. SKOP mars/april 2017, Företagens rekryteringskrav.

gan huruvida kandidaterna besitter de generiska förmågor man eftersöker är bilden nedslående negativ.

Diagram 3



I samtliga storlekskategorier av företag tycker 35 procent eller fler att de inte hittar tillräckligt många kandidater med de viktigaste generella kompetenserna. Bland företag med 10–49 anställda är företagen som inte tycker att de hittar tillräckligt med kandidater med de viktigaste generiska förmågorna, fler än de företag som tycker att de hittar tillräckligt med kandidater.

Vi är övertygade om att de generiska förmågorna stärks genom att studenten får utveckla sin ämneskunskap inom en viss disciplin¹⁸. Att få tränga djupt in i ett kunskapsområde och utmana sin kapacitet på avancerad nivå är en förutsättning för att utveckla goda generiska förmågor. Dessa förmågor ger konkurrenskraft på en arbetsmarknad under snabb transformation. Detta gör att det är nödvändigt att inom åtminstone en disciplin lyfta kunskapsnivån över den grundläggande, även om det naturligtvis är viktigt

18. Se not 6.

med en solid grundkunskap inom en rad basämnen såsom språk och matematik.

Att företag som rekryterar till ledande författningar sällan hittar vad de söker direkt på högskolor och universitet gör sambandet mer komplicerat. Men att den högre utbildningen är en förklarande faktor är ändå sannolikt.

Därför är den bristande differentieringen mellan lärosäten problematisk eftersom den riskerar att sänka kvalitetsnivån på utbildningen. Istället för specialisering och strävan efter att erbjuda den bästa utbildningen som finns att tillgå inom ett givet område, går den generella utvecklingen i riktning mot att enbart ge studenterna en grundläggande kunskapsnivå inom flera, breda områden.

Det är viktigt att skapa incitament för ämnesspecialisering, i synnerhet för de mindre högskolorna. Specialisering skulle innebära att lärosätet fokuserade sitt utbildningsutbud till enbart ett eller några få ämnesområden, inom vilket ambitionen är att erbjuda den främsta utbildningen på marknaden, baserad på den senaste forskningen. Ämnesspecialiseringen skapar ett naturligt behov av profilering för lärosätet som genomsyrar satsningar, attraktionskraft och val av samverkanspartners. För att locka studenter med ett nischat utbildningsutbud måste man kunna bygga en trovärdig profil där spetskompetensen sätts i ett sammanhang. Poängen med att en mindre högskola försöker efterlikna ett stort universitet i sammansättning och utbildningsutbud är begränsad. Det får naturligt negativa effekter på kvaliteten i den utbildning som den mindre högskolan försöker erbjuda. Istället borde målet för lärosätet vara att inom en viss nisch kunna erbjuda den bästa utbildningen och främsta forskningen i landet som också ska stå sig i internationell konkurrens. Om lärosätet dessutom samtidigt sökte samverka med andra aktörer som ligger i framkant inom ämnesområdet – från andra delar av akademien, näringslivet och övriga samhället – så skulle mycket starka utbildnings- och forskningsmiljöer kunna skapas.

Studenternas förmåga att göra informerade val av utbildning

Det framhålls ofta att utbildningsutbudet styrs av studenternas efterfrågan. Att ge studenternas efterfrågan större påverkan på resursfördelningen var också ett uttalat syfte med resurstilldelningssystemet när det infördes 1993. Att välja inriktning på sina studier inför ansökningen ställer höga krav på studenterna eftersom en stor del av ansvaret för matchningen gentemot näringslivets och övriga samhällets efterfrågan på kompetens läggs över på deras val av utbildning. Det är därför viktigt att studenterna har en god uppfattning om förhållandena och utvecklingen på arbetsmarknaden. En rapport från SCB där man har undersökt de som påbörjade studier på universitet och högskola 2009 visar att efter två år hade 20 procent hoppat av sina studier eller uppgav att de planerade hoppa av.¹⁹ Hela 46 procent av dessa angav som anledning till sitt avhopp att "utbildningen passade inte" och 60 procent hade påbörjat eller planerade att påbörja andra studier på högskola eller universitet. Ytterligare 10 procent övergick till studier på yrkesexamensprogram. En sammanställning av två studentenkäter kring studieavhopp bland studenter på yrkesexamensprogram och doktorander, gjord av Högskoleverket 2012, visar att den vanligaste orsaken till avhopp var utbildningens innehåll och utformning. Bland studenter på yrkesexamensprogram var den vanligaste faktorn att utbildningens inriktning inte passade studenten.²⁰ Många studenter upptäcker alltså att utbildningen de har valt inte motsvarar deras förväntningar och väljer att byta studieinriktning eller sluta studera helt. Upplevelsen av att en utbildning passar för individen är inte alltid synonym med att utbildningsvalet ligger i linje med näringslivets och övriga samhällets efterfrågade kompetens. Det är likväl, av flera anledningar, en viktig insikt att många studenter hoppar av sin utbildning på grund av att den inte uppfyllde förväntningarna.

19. SCB 2012, Tiden mellan gymnasieskolan och universitetet/högskolan.

20. Högskoleverket 2012, Orsaker till studieavbrott – en översikt över resultaten av två enkätundersökningar.

Det kan därför vara en riskabel strategi att i alltför stor utsträckning bygga systemet på att studenternas efterfrågan ska styra. Deras efterfrågan är kanske inte alltid grundad på bästa tillgängliga information och med hänsyn tagen till de framtidsprognoser gällande kompetensbehov som trots allt finns. Dessutom innebär avhopp och byte av inriktning att många studenter tar lång tid på sig att ta ut en examen från det att de första gången påbörjar högskole- eller universitetsstudier. Det belastar utbildningssystemet hårt och innebär kostnader för den enskilde. Slutligen är det ett underbetyg rent allmänt att så många upplever att deras utbildningsval inte passar dem. En bra och stimulerande utbildning borde i större utsträckning kunna fånga studenters engagemang och intresse.

Det finns ett behov att stärka studenters möjlighet att göra informerade val av utbildning. Informerade val är viktigt dels för att undvika en hög andel avhopp och ineffektivitet, dels för att öka näringslivets och övriga samhällets inflytande utifrån ett kompetensbehovsperspektiv på studenternas val av utbildning. När valet av utbildning görs utan tillräcklig information som grund blir det andra faktorer, som till exempel föräldrarnas utbildning, som istället avgör. Statistik visar att det är relativt vanligt att utbildningsval går i arv. På civilingenjörsutbildningen är det nära 15 procent av studenterna som har minst en förälder som är civilingenjör; på läkarprogrammet var motsvarande siffra nästan 25 procent.²¹ Det är inte alls säkert att detta mönster matchar arbetsmarknadens efterfrågan. Dessutom befäster det socioekonomiska skillnader i samhället och riskerar att minska kreativitet och nytänkande i utbildningsmiljön. Utbildningsval på oinformerade eller felinformerade grunder riskerar också att medföra att utbildningen blir mindre av en investering för framtiden. Det är därför viktigt att säkerställa att studenter gör sitt val av utbildning på korrekta och relevanta grunder med förankring i framtida kompetensbehov för näringslivet och övriga samhället. Den ökade differentieringen mellan högskolor och universitet som vi föror-

21. SCB 2016, Samband mellan barns och föräldrars utbildning.

dar kan sannolikt också bidra till att valet av lärosäte och utbildning blir tydligare för studenterna. Tydligare alternativ torde öka möjligheterna att göra ett välgrundat val baserat på utbildningens innehåll och utformning.

Svag koppling mellan akademien och näringslivet

Samverkan handlar om utbyten mellan akademien och näringslivet för kunskapsöverföring som gynnar dem båda. Lyckosam samverkan gör att akademins kunskapsframsteg och upptäckter snabbare gynnar samhället men också att näringslivet ges möjlighet att inspirera akademins inriktning för att öka dess samhällsrelevans. Man kan skilja på samverkan mellan näringsliv och utbildning och mellan näringsliv och forskning. Vi anser att båda delarna är viktiga för att höja den generella kvaliteten på lärosätena och för att förbättra matchningen mellan examinerade studenters kunskaper och arbetsmarknadens behov av kompetens. Samverkan mellan näringsliv och utbildning har naturligtvis en direkt effekt på studenternas kunskapsprofil medan samverkan på forskarnivå sannolikt får en indirekt inverkan på studenternas utbildning genom nedsippningseffekter.

Samverkan mellan näringslivet och utbildningsväsendet är inte enbart till för att utbildningen ska närma sig näringslivets efterfrågade kompetens, utan fyller också en värdefull funktion i att ge näringslivet inblick i nuvarande kunskapsläge. Det är viktigt att belysa att den snabba utvecklingen i samhället gör att näringslivet får allt svårare att veta vilken kompetens som egentligen är central, åtminstone så på medellång och längre sikt. För att förbättra matchningen krävs ett ömsesidigt utbyte som är till gagn för båda parter, och givetvis därtill för studenterna.

Samverkan på utbildningsnivå kan ske i olika former, bland annat genom inslag av praktik i utbildningen, genom att näringslivsrepresentanter deltar i undervisningen, genom att näringslivet influerar utbildningens innehåll och utformning, och genom att studenter skriver arbeten eller genomför projekt i samarbete med företag. Den här typen av samverkan är idag i många fall bristfäll-

lig, i synnerhet på programutbildningarna som numera är nyblivna studenters vanligaste val. Både näringslivet och lärosätena måste ta ansvar för att utveckla ett ökat inslag av praktik i utbildningen. För många studenter på programutbildningar är det först i slutskedet av utbildningen som man kommer i kontakt med näringslivet, i samband med skrivandet av sitt examensarbete. Inte heller influeras utbildningens innehåll särskilt mycket av expertis från näringslivet. Utbildningarnas innehåll styrs till stor del av lärarnas kunskap och bakgrund. Dessa har ofta verkat inom akademien hela sitt yrkesverksamma liv och har ingen eller väldigt begränsad koppling till det näringsliv man utbildar studenterna för.

Framförallt premierar inte de existerande incitamentssystemen samverkan mellan näringsliv och akademi på utbildningsnivå. På forskningsidan har man, genom riktade anslag på nationell nivå och EU-nivå från bland annat Vinnova, Mistra och Stiftelsen För Strategisk Forskning, under en längre tid sökt premiera samverkan mellan näringsliv och akademi och skapa incitament för att forskningsresultat och framsteg ska komma omgivningen till gagn.²² På utbildningsidan finns däremot inga ekonomiska incitamentssystem på plats för samverkan. Vi skulle vilja se att det fanns direkta ekonomiska incitament för näringslivet att involvera sig mer, och på ett tidigare stadium, i de högre utbildningarna.

Forskningen premieras på bekostnad av undervisningen

Det finns en starkt befäst kultur inom den svenska akademien att forskning värderas högre än undervisning. I många fall ses undervisning som ett nödvändigt ont för att få forska, och vid utvärdering av akademiker är det främst fokus på forskningsmeriter.

22. I 2008 års forskningsproposition lanserades s.k. strategiska forskningsområden där ca 5,3 miljarder kronor har satsats på områden där svensk forskning tillhör den internationella forskningsfronten eller bedöms ha potential att nå dit. I 2012 års forskningsproposition lanserades Strategiska innovationsområden som beskrivs som en ny arbetsform för att bygga långsiktiga samverkansprojekt mellan universitet och högskola, forskningsinstitut, näringsliv, offentlig sektor och andra aktörer. 2013–2016 avsattes 225 miljoner till detta.

Kopplingen mellan utbildningen och forskningen inom respektive lärosäten är ofta bristfällig. Detta trots att studenterna är själva hjärtat på våra universitet och högskolor.

På 1950-talet genomfördes en reform på svenska universitet för att öka andelen lärarledd utbildningstid. Med det syftet instiftades en ny tjänstekategori på lärosätena, universitetslektor, som enbart hade undervisning som arbetsuppgift.²³ Tanken var att öka högre utbildningars likvärdighet och genomströmning, men reformen öppnade även för att professorerna skulle kunna ägna sig åt forskning utan att behöva lägga tid på undervisning. En syn på forskningen som den ädlaste delen av universiteten och högskolorna befastes därmed vid de svenska lärosätena. Akademiker kan ofta gå runt eventuella krav på undervisning genom att säkra extern finansiering av sin forskning. Finansieringsmodellerna för utbildning och forskning är också fortsatt separata. Sammantaget har detta gjort att klyftan mellan undervisning och forskning blivit stor inom det svenska högre utbildningsväsendet, vilket medför att studenterna inte får ta del av den kunskap och kompetens som finns på forskarnivå på bästa sätt.

23. Berggren 2012, Den akademiska frågan – en ESO-rapport om frihet i den högre skolan.

Ett arbetskraftsutbud närmare arbetsmarknadens kompetensbehov

Vi har i de första delarna av rapporten identifierat ett antal områden inom den högre utbildningen som behöver förändras och utvecklas för att säkra en hög kvalitet samt kartlagt vilken typ av kompetens och färdighet näringslivet behöver framåt. I den återstående delen av rapporten kommer vi nu att ge ett antal förslag på hur vi kan höja undervisningens status, skapa incitamentssystem som belönar samverkan mellan näringslivet och akademien på utbildningssidan och öka differentieringen mellan olika lärosäten. Detta för att nå bättre överensstämmelse mellan näringslivets och det övriga samhällets framtida kompetensförsörjningsbehov, och de kompetenser utbildningsväsendet lägger grund för.

Ett resursfördelningssystem som ökar incitamenten för differentiering och specialisering

Det primära målet med högre utbildning bör vara en hög kvalitet, som garanterar att studenterna tillskansar sig en djup kunskap inom en ämnesdisciplin i kombination med välutvecklade, överförbara och tvärvetenskapliga förmågor. Det ger examinerade studenter en god grund för vidare utveckling och utbildning samt skapar en flexibilitet att anpassa sig till nya omständigheter och roller på ett ändamålsenligt sätt.

Eftersom ämnesfördjupningen skapar förutsättningar för att utveckla de generiska förmågorna blir inriktningen på studierna mindre viktig än kvaliteten på den utbildning och undervisning

studenten tillhandahålls. För att kunna åstadkomma detta måste lärosätena ges incitament för tydlig och kvalitetsdrivande ämnesspecialisering. Resursfördelningssystemet spelar en viktig roll för hur lärosätena väljer att utforma sitt utbildningsutbud och har bidragit till den likriktning vi idag ser bland lärosäten med vitt skilda förutsättningar och möjligheter. En förändring av detta system är därmed en viktig nyckel till ökad specialisering som är avgörande för höjd kvalitet i utbildningen.

Att frågan om resursfördelningssystemet är både viktig och svår visas av de upprepade, och inte helt framgångsrika, försök som gjorts för att lösa denna problematik. Genom åren har flera statliga utredningar tillsatts för att göra en översyn av systemet och nu på våren 2017 har ännu en utredare alltså utsetts för att söka lösa frågan. Kraven på ett förändrat system är legitima. Vi har idag ett system som är alltför fokuserat på volymer av studenter och bristfälligt när det gäller integrering mellan utbildning och forskning. Det har skapat en stor likriktning mellan lärosäten och många mindre högskolor erbjuder ett utbildningsutbud som liknar det som finns vid ett större universitet. Det säger sig självt att en mindre högskola med begränsade resurser inte kan erbjuda ett så brett utbud med bibehållen kvalitet i alla utbildningar. Ett nytt resursfördelningssystem bör ge incitament för ökad differentiering mellan lärosäten genom ämnes- eller områdesspecialisering. En specialisering som reflekteras i hela lärosätets profilering inbegripet målsättning, strategi, kommunikation och resursallokering.

Ett sådant system måste i större utsträckning belöna excellens inom ämnesområden snarare än volymer och genomströmning. Ett sätt att i större utsträckning belöna kvalitet är att i resursfördelningen premiera lärosäten vars undervisande forskare får höga nivåer konkurrensutsatta externa forskningsmedel. De konkurrensutsatta externa medlen utvärderas kvalitetsmässigt av instanser som till exempel Vetenskapsrådet. På så sätt skulle resursfördelningen beakta en kvalitetsutvärdering som redan genomförs.

Ett annat sätt att i större utsträckning inkorporera kvalitetsparametrar i resursfördelningen vore att ta med den utbildningsutvärdering som Universitetskanslersämbetet (UKÄ) genomför

som en bedömningsgrund. Utvärderingen som görs är idag inte helt baserad på kvaliteten i utbildningen utan är till stor del fokuserad på regelefterlevnad och processutveckling. Utvärderingen, med UKÄ som ansvarig aktör, är trots detta en bra utgångspunkt för kvalitetsbedömning som en del av ett nytt resursfördelningssystem. Som en vidareutveckling av den nuvarande utvärderingen skulle även graden av integration mellan utbildning och forskning kunna vara en utvärderingsparameter. Detta skulle ge incitament för att stärka kopplingen mellan dessa två delar av lärosätet med övertygelsen att bättre integration mellan utbildning och forskning i slutändan genererar bättre kvalitet i utbildningen. En stärkt koppling mellan utbildning och forskning skulle också göra att den kvalitetsbedömning av forskning som redan existerar skulle bli mer relevant som parameter även i resursfördelningen på utbildningsnivå.

Målet är att ökad vikt för kvalitet i resursfördelningen ska leda till att framförallt mindre högskolor renodlar sina discipliner och utvecklar sin spets inom dessa för att nå en högre kvalitet. För detta krävs naturligtvis inte bara att lärosätena renodlar sin verksamhet och skalar bort de delar där de är mindre framgångsrika. Lärosätena måste också satsa på och bygga ut de delar specialiseringen omfattar, det handlar om att hitta en lämplig dimensionering och balans av forskningsverksamheten och en forskningsamverkan med andra lärosäten. Specialisering i sin verkliga betydelse kräver en stimulerande forsknings- och utbildningsmiljö. Att rekrytera enskilda specialister som sedan verkar i isolation ger förmodligen inte den ökade kvalitet som är syftet med en specialisering.

Den profilering av hela lärosätet som torde bli en följd av ämnesspecialiseringen skulle sannolikt göra det naturligt för mindre lärosäten att söka externa samarbetspartners inom sina fokusområden. Detta är viktigt i den akademiska världen, men också något som näringslivet önskar. Att ge incitament för specialisering är därigenom även ett indirekt sätt att uppmuntra samverkan mellan utbildning och näringsliv.

En ökad differentiering mellan lärosäten kan också bidra till att valet av utbildning blir tydligare för studenterna. Idag kan skillnaderna mellan lärosäten och utbildningar tyckas vara små eller svåra att greppa vilket gör att annat än utbildningens kvalitet och innehåll riskerar att bli prioriterade faktorer för studenterna, såsom sociala och geografiska aspekter. Svårigheten att urskilja skillnaderna mellan utbildningar från olika lärosäten ger även otydliga signaler till potentiella arbetsgivare för utexaminerade studenter. Genom ämnesspecialisering skulle det finnas en större poäng för lärosätena att lägga resurser på att informera om sitt utbildningsutbud. Med dagens breda utbud – likartat på många olika lärosäten – läggs de kommunikativa resurserna på att informera om andra konkurrensfördelar, såsom geografisk placering, campusliv och dylikt. Med ett nischat utbildningsutbud är det själva utbildningen som blir lärosätets främsta profileringsverktyg, och det torde därmed vara på marknadsföring och information om utbildningen som resurserna läggs. Det skulle bidra till att studenterna ställs inför mer specifika val och underlätta ett mer informerat val av utbildning och lärosäte.

Det finns dock två viktiga aspekter att betona i sammanhanget. För det första: när medel styrs mot ökad differentiering är det inte med syfte att öka antalet lärosäten. Det skulle bidra till ökad splittring och fragmentering av utbildningsväsendet. Vi ser snarare en viss minskning av antalet lärosäten som en naturlig och önskvärd följd av specialiseringen. För det andra: ett främjande av specialisering ska inte ske på bekostnad av interaktion och kunskapsutbyte mellan olika discipliner. En likriktning av svenska lärosätens verksamhet kommer sannolikt att minska de redan alltför begränsade naturliga kontaktytorna för tvärvetenskapliga utbyten inom respektive lärosäte. Det krävs därför att styrmedel mot ökad specialisering kombineras med skapandet av en infrastruktur för den typen av utbyten och interaktion utanför lärosätena. Vi ser redan idag exempel på att lärosäten samarbetar på geografiska grunder, det vill säga att små, närliggande högskolor samarbetar för att stärka sina resurser. Om man kunde hitta former för att para den sortens samarbete med ökad specialisering av

respektive lärosäte skulle det sannolikt finnas en god grund för spetskompetens i kombination med interaktion och samverkan mellan olika discipliner.

Incitamentsstrukturer för samverkan mellan näringsliv och akademi

Det finns också ett behov av att skapa fler och bättre mötesplatser mellan akademien och näringslivet. På forskarnivå kan det ske i form av strategiska råd och advisory boards. Här finns ett gemensamt ansvar bland lärosätena, staten och näringslivet att ta initiativ till den typen av mötesplatser. Från statligt håll kan man skapa infrastruktur för sådana samarbeten men även bidra med resurser genom forskningsråden.

Ett sätt att främja utbyte mellan näringsliv och akademi är att säkerställa att det finns en strategisk målsättning på detta område i lärosätenas ledningsorgan. Med ledningsorgan avser vi här främst rektor, prorektor, universitetsdirektör, vicerektorer och rektorsråd. Exempelvis torde en relativt enkelt implementerad åtgärd vara att varje lärosäte har ett rektorsråd med ansvar för näringslivssamverkan. Det finns också utrymme att se över möjligheten att öka representationen av näringslivsrepresentanter på dessa positioner.

För ökad samverkan på utbildningsnivå är det viktigt att i högre grad uppmuntra inslag av arbetsplatsförlagd utbildning i form av praktik eller liknande. Praktik stärker på ett naturligt sätt kopplingen mellan utbildning och arbetsmarknad. I bästa fall gör det studenterna mer redo för arbetslivet samtidigt som det kan förenkla företagans rekryteringsprocess. På många av de stora programutbildningarna är möjligheterna till praktik idag begränsade. Möjligheten att driva projekt tillsammans med arbetsgivare erbjuds ofta först under slutskedet av utbildningen. Det vilar ett gemensamt ansvar på näringslivet och lärosätena att ta initiativ till att skapa former för mer omfattande praktiksamarbeten. Det är viktigt att näringslivet inser fördelarna med sådana initiativ. De skulle kunna leda till snabbare och mer träffsäkra rekryteringar.

Vidgade möjligheter för utbildningar i samverkan mellan akademi och näringsliv

Utöver ökat engagemang av näringslivet i högre utbildning genom praktikmöjligheter och liknande vore det även önskvärt att näringslivet i högre grad involverades proaktivt, redan i planering och utveckling av lärosätets utbildningsutbud. Vid sidan av lärosätets statligt finansierade utbildning finns det också en möjlighet att beställa uppdragsutbildning, vilket är en utbildning som anordnas av lärosäten på uppdrag och finansierat av ett företag eller en organisation där finansären också utser deltagarna. Uppdragsutbildning är en utbildning av yrkesverksamma som ska tillfredsställa kompetensbehovet hos uppdragsgivaren, alternativt tillgodose generella arbetsmarknadsbehov. Idag har lärosäten rätt att anordna uppdragsutbildning om den knyter an till de utbildningsområden man har examensrätt inom på grundnivå eller avancerad nivå. Det är främst offentlig verksamhet som är uppdragsgivare åt sådan utbildning, men vi ser även exempel på privat finansierad uppdragsutbildning, såsom olika former av MBA-program.²⁴ Vi anser att det finns ett stort utrymme att vidga uppdragsutbildningens form och syfte till att i större utsträckning involvera näringslivet som uppdragsgivare.

Det finns också anledning att se över möjligheten att stimulera utbildningsformer där även innehållet i större utsträckning utformats i samverkan mellan näringsliv och akademi, i en form av samverkansutbildning. Kurserna i en sådan utbildning skulle kunna läsas av både förstagångsstudenter och yrkesverksamma som har behov av fortbildning. Det skulle ge en stimulerande miljö där glappet mellan arbetsliv och klassrum minskas samtidigt som man skapar en flexibel möjlighet till fortbildning. Samtidigt skulle man på det här viset även inkorporera mer i utbildningen av den praktiska expertis och kompetens som näringslivssidan har. Steget in på arbetsmarknaden borde också bli mindre och enklare för studenter som läser en utbildning där innehållet redan

24. Universitetskanslersämbetet 2016, Uppdragsutbildning vid universitet och Högskolor.

är kvalitetssäkrat av framtida arbetsgivare och där man dessutom kanske har läst tillsammans med yrkesverksamma. I slutändan handlar det om att man som arbetsgivare tar ett större ansvar för sin egen kompetensförsörjning samtidigt som den akademiska världen svarar för en långsiktig stabilitet och kvalitetssäkring.

Från näringslivets sida finns det stora fördelar i att vidga sin roll från endast arbetsgivare till att medverka som utbildare. Detta för att få ett ökat inflytande över den egna branschens kompetensförsörjning. Man ska dock inte vara naiv inför att det krävs betydande investeringar och resurser från ett företag som vill engagera sig i någon form av samverkansutbildning. Vi föreslår därför att man utreder möjligheten till förstärkta ekonomiska incitament genom exempelvis utökade skatteavdrag för företag som bidrar till att finansiera olika former av samverkansutbildning. Möjligen kan det extra FoU-avdrag som infördes 2014 vara en förebild, men frågan behöver utredas noggrant och även andra styrmedel för att ytterligare stimulera näringslivet att utforma utbildningar i samverkan med olika lärosäten bör ses över.

Ett ekosystem av lärosäten med nya former av samverkansutbildning

Lärosäten drivna i privat regi genom exempelvis stiftelser är redan ett alternativ som bidrar positivt till utbildningsväsendets ekosystem i samverkan med styrkor inom näringsliv och samhälle. Ett mer specialiserat utbildningsutbud kommer troligen att utvecklas vid både statliga och privata lärosäten. Dessa miljöer kan även locka till sig andra aktörer som har möjlighet att bidra i den högre utbildningen, till exempel branschorganisationer och forskningsinstitut. Kravet på till exempel näringslivets branschorganisationer att samverka över både branschgränser och aktörsgrenser är redan starkt och kan mycket väl omfatta medverkan inom utbildningar med syfte att säkra den framtida kompetensförsörjningen.

Dagens privat drivna lärosäten har avtal med staten som ska säkra att kvaliteten på de teoretiska inslagen motsvarar de krav som ställs på utbildningar inom det statliga universitets- och hög-

skolesystemet. Som tidigare nämnts ser vi dock ett behov av en mer omfattande kvalitetsutvärdering av utbildning, vilket kommer att bli ännu viktigare med en ökad andel privata inslag i utbildningen. Vi föreslår därför att UKÄ inte bara får en utökad roll vad gäller kvalitetsutvärdering med syfte att utveckla resursfördelning, utan också fungera som ett ackrediteringsorgan för akademiska samverkansutbildningar mellan akademien och näringslivet som ligger utanför det traditionella högre utbildningsväsendet.

UKÄ skulle ha som främsta uppgift att kvalitetssäkra och sprida goda utbildningsformer som tillgodoser samverkan mellan olika typer av lärosäten och näringsliv. Med ett tydligt ramverk med krav och regler skulle ackrediteringar utfärdas till de utbildningar som kan visa att de lever upp till standarden. Regelverket skulle exempelvis ställa upp krav avseende kompetens hos undervisande personal, kursplaner, utvärdering med uppföljning, förmågan att hantera livslångt lärande och liknande. På så vis finns möjligheten att låta näringslivet ta större ansvar för sin kompetensförsörjning och bidra med sin kompetens och praktiska erfarenhet till utbildningsväsendet men samtidigt säkerställa kvalitet och likvärdighet i systemet.

Näringsliv och akademi har ett gemensamt ansvar för det livslånga lärandet

En naturlig följd av att arbetsmarknadens utformning och behov förändras allt snabbare är att möjligheten till vidareutbildning under hela det yrkesverksamma livet blir allt viktigare. Det här är en konsekvens av att kompetensprofilen som behövs inom respektive yrke utvecklas och förändras i allt snabbare takt samtidigt som utbudet av yrken också förändras. Vissa beräkningar på automatiseringens och digitaliseringens inverkan på arbetsmarknaden visar att om 20 år kommer vartannat yrke vi känner till idag inte längre att finnas.²⁵ Andra studier beräknar att det är ungefär vart

25. Stefan Fölster 2014, Vartannat jobb automatiseras inom 20 år – Utmaningar för Sverige.

tionde jobb som kommer att försvinna, men att uppgifterna för de yrken som finns kvar kommer att ändras dramatiskt.²⁶ Det råder alltså delade meningar även kring hur stor osäkerheten är. Oavsett detta leder utvecklingen till att arbetskraften i större utsträckning måste vara redo att omskola sig och utveckla sina färdigheter så att de är anpassade till nya förutsättningar.

Vidareutbildning av yrkesverksamma är ett tydligt område där arbetstagare, arbetsgivare och utbildningsväsendet har ett gemensamt ansvar. Den enskilda individen har ett ansvar för att hålla sina färdigheter uppdaterade och attraktiva för arbetsgivare. Arbetsgivaren har ett ansvar för att stödja sina anställda i detta. Det handlar både om finansiering av utbildning och att skapa förutsättningar och möjligheter för de anställda att vidareutbilda sig som en del i karriären. Det kommer att vara avgörande för att företagen ska kunna bibehålla sin konkurrenskraft. Utbildningsväsendet har i sin tur ett ansvar för att tillhandahålla ett utbildningsutbud som är attraktivt för både arbetstagare och arbetsgivare att investera tid och resurser i, och som är anpassat till arbetsmarknadens behov. Här har näringslivets arbetsgivare ytterligare ett ansvar för att stötta utbildningsväsendet i att utforma ett relevant utbildningsutbud. Det kan inte nog betonas hur viktig en samverkan på detta område är, inte bara inom finansieringen av utbildningen utan även för utformningen.

I dag är det redan många yrkesverksamma svenskar som deltar i någon form av utbildningsinsats. I de allra flesta fall är detta en informell utbildning – inte anordnad av ett lärosäte – som omfattar färre än 50 undervisningstimmar.²⁷ I framtiden kommer sannolikt behovet av mer omfattande, formella utbildningsinsatser under yrkeslivet att krävas för att klara kompetensomställningar. Ökad formell vidareutbildning av yrkesverksamma skulle även generera värde i form av ökad samverkan mellan näringsliv och

26. Melanie Arntz, Terry Gregory, Ulrich Zierahn 2016, *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries – A Comparative Analysis*.

27. Elin Landell 2016, *Utbildningsutbud för livslångt lärande i arbetslivet – Underlagsrapport till arbetsgruppen Arbetet i framtiden*.

akademi, vilket sannolikt skulle ge en mer relevant och kvalitativ vidareutbildning.

Genom digitaliseringen finns det idag stora möjligheter för vidareutbildning som är både kvalitativ och flexibel. Ett exempel på detta är edX, en plattform för MOOC (Massive Open Online Courses), gemensamt utvecklad av Harvard och MIT, där universitet från hela världen – flera av världens bästa skolor – ger alla tillgång till onlinekurser från deras utbildningsutbud. Att ta del av kursen är gratis men ofta utgår en avgift om studenten vill ha ett certifikat på sina uppnådda resultat. På så sätt kan alltså en arbetsgivare låta sin anställda läsa en kurs på Harvard i egen takt från sin dator på kontoret utan kostnad, alternativt till en relativt liten summa. Det här är ett bra exempel på hur vi ser en framväxt av nya former av livslångt lärande som erbjuder utbildning från några av världens mest kvalitativa utbildningsanordnare under flexibla former. Digitaliseringens möjligheter blandas också allt mer in i det allmänna kursutbudet och här kan vi förvänta oss värdefulla bidrag för det livslånga lärandet.

En utveckling vi redan har nämnt, som också har inverkan på lärosätenas möjlighet att erbjuda attraktiva vidareutbildning, är den generella neddragningen av fristående kurser. Det är varken attraktivt eller effektivt att yrkesverksamma individer i någon större utsträckning återgår till utbildningsväsendet och läser hela programutbildningar. Därför spelar de fristående kurserna en viktig roll för att lärosäten ska utgöra ett flexibelt alternativ för fortbildning. Det nuvarande resursfördelningssystemet har gjort det lönsamt för lärosätena att dra ner på fristående kurser och på distanskurser. Det här har sannolikt lett till att många arbetsgivare har vänt sig till andra, informella, utbildningsanordnare som kan erbjuda kortare och mer flexibla utbildningsformer. För ett fungerande formellt fortbildningssystem krävs att resurstilldelningssystemet ger incitament att tillhandahålla fristående kurser, både digitalt och på plats på lärosätet.

Näringslivets involvering i själva utbildningen bör, som vi redan varit inne på, öka. Vårt förslag om utbildningar som finansieras av det privata näringslivet och drivs i samverkan med läro-

sätena är högst relevant även för vidareutbildning. Inom vidareutbildningen ser vi också en särskilt stor potential i att utveckla den redan existerande utbildningsformen uppdragsutbildning.

En rapport från Riksrevisionen visar att även lärosätena är generellt positivt inställda till ökad uppdragsutbildning eftersom de anser att utbildningsformen skapar värde även för deras utbildning på grundnivå.²⁸ Samma rapport identifierar dock en problematik i att lärosätena generellt har dåliga verktyg för att identifiera behov av uppdragsutbildning och att arbetsgivarna dessutom till viss del har svårt att formulera vilken sorts utbildning de har behov av. För att realisera potentialen i en uppdragsutbildning finansierad av näringslivet krävs alltså samverkan där näringslivet beskriver sitt behov av utbildningsutbud medan lärosätena utifrån sin expertis kan utforma innehållet i utbildningen.

Detta är ett gemensamt ansvar, men för en förbättrad styrning kan det finnas anledning att från politiskt håll förtydliga universitetens och högskolornas roll och betydelse för vidareutbildningen, och dessutom säkerställa att lärosätena ges resurser att utveckla sådan samverkan. Ett utvecklat resursfördelningssystem kan stärka incitamenten på detta område. Exempelvis skulle en viss andel av resurserna till lärosätena kunna fördelas efter hur stor andel av landets totala uppdragsundervisning som ett enskilt lärosäte står för. Det skulle både ge en signal om att uppdragsutbildning är något lärosätena ska ägna sig åt och säkerställa att det lönar sig för dem att göra det.

Styrmedel för stärkt koppling mellan forskning och undervisning

I en rapport från 2014 har SNS studerat de amerikanska toppuniversitetet Berkeley och Stanford för att urskilja vilka framgångsfaktorer som gjort dessa till två av världens ledande universitet, och jämfört dem med svenska högre lärosäten.²⁹ Rapporten lyfter

28. Riksrevisionen 2016, Det livslånga lärandet inom högre utbildning.

29. SNS 2014, Utbildning, forskning, samverkan – Vad kan svenska universitet lära av Stanford och Berkeley?

fram en starkare koppling mellan forskning och undervisning som en nyckel till höjd kvalitet på utbildningen och för att attrahera kompetent personal och ambitiösa studenter. På Stanford finns en stark kultur av att undervisningen är en viktig del av hela universitetet. I princip alla forskare på universitetet, utom på medicinutbildningen, undervisar på grundnivå och/eller avancerad nivå. Det delas årligen ut prestigefulla lärarutmärkelser som ger stor ära och dessutom anseende och stora pengar. Lönerna baseras på undervisning och kårans storlek är till och med till en del baserad på förväntat undervisningsbehov. Vid utvärdering för fortsatt anställning eller befordran tas undervisningen med i bedömningen, bland annat genom kursutvärderingar från studenterna. Lärare erbjuds stöd att utveckla sin pedagogiska förmåga om det finns behov.

Även på Berkeley har man skapat system för att belöna undervisning. Undervisningen är det första kriteriet när forskare utvärderas för anställning eller befordran och det finns särskilda resurser för att hjälpa till med pedagogiken. Precis som på Stanford spelar studenternas utvärderingar en stor roll i värderingen av lärarens prestation.

Att minska klyftan mellan forskning och undervisning på svenska universitet och högskolor är en utmaning då det till stor del är en kulturell fråga. Under lång tid har det inpräntats en bild av att forskning är mer värt än undervisning och det kommer sannolikt att ta ett tag att ändra det synsättet. Det är därför avgörande att man, likt Stanford, använder kulturellt viktiga symboler såsom priser och utmärkelser för att höja undervisningens status. På många universitet och högskolor är den typen av utmärkelser drivna av studentkåren på lärosätet. Det borde i större utsträckning kunna vara något som institutionerna drev för att uppmärksamma och erkänna vikten av god undervisning. Här har ledningarna för universitetet och högskolorna ett stort ansvar att etablera kulturer där undervisningsfokus genomsyrar hela lärosätet.

Utöver vikten av att driva kulturförändringar spelar även ekonomiska incitament en viktig roll här och vi återkommer återigen till resursfördelningssystemets nyckelroll som styrmedel. Det är

idag ett problem att finansieringen av forskningen och resurserna till undervisningen är skilda åt. Under de senaste tio åren har lärosätenas intäkter för forskning ökat betydligt mer än intäkterna för utbildningen.³⁰ Det här glappet i finansiering har drivits av staten som har ökat forskningsanslagen samtidigt som man har dragit ner resurserna till utbildning. Det vore eftersträvansvärt att skapa större integrering av finansieringen av de två områdena. Dessutom borde ett nytt resursfördelningssystem ta hänsyn till pedagogiska behov inom utbildningarna och ställa krav på lärosätenas prioritering av undervisning. Resursernas storlek skulle exempelvis kunna sättas i relation till hur stor andel av undervisande personal som också bedriver forskning och hur stor andel av utbildningstiden som är lärarledd.

Här finns också utrymme att se till de finansiella styrmedlen på individnivå. Det ska löna sig även för den enskilda forskaren att undervisa och att lägga tid och energi på att utveckla en kvalitativ undervisning. Att stärka undervisningens del i utvärderingen inför befordran är en viktig del i detta, men vi förordar även direkta ekonomiska incitament på individnivå för ökat fokus på undervisning. En forskare som ägnar sig mycket åt undervisning parallellt med sin forskning ska bli belönad för detta. Uppmuntran till undervisning måste också paras med starkt pedagogiskt stöd åt lärare. Det är inte alla forskare som har en naturlig fallenhet för att undervisa. Både för deras och studenternas skull måste det finnas interna utbildningsresurser för att stärka och utveckla den pedagogiska förmågan hos lärarna. Här kan vi lära av Berkeley och Stanford.

30. SNS 2014, Utbildning, forskning, samverkan – Vad kan svenska universitet lära av Stanford och Berkeley?

Summering av förslag

Satsa på smalare men vassare högskolor.

- Utbildningssystemet ska främja fördjupning, inte generalisering.
- Öka differentieringen mellan olika lärosäten genom specialisering.
- Belöna ämnesexcellens framför genomströmning och kvantitativa parametrar.
- Se över behovet av att minska antalet högskolor och universitet som en följd av differentieringen.

Belöna kvalitet framför genomströmning.

- Resursfördelningssystemet måste göras om för att belöna kvalitet.
- Inkorporera parametrar baserade på UKÄ:s utbildningsutvärdering, där fokus är på kvalitet och resultat, inte på kvantitet och process.
- Basera delar av resursfördelningen på utvärdering av graden av integrering mellan forskning och utbildning. Denna utvärdering kan inkorporeras i UKÄ:s utbildningsutvärdering.
- Koppla en större del av resursfördelningen till hur stor del av de externa forskningsmedlen lärosätet erhåller som kommer från konkurrensutsatta finansieringskällor.
- Stärk de individuella incitamenten för enskilda forskare att ägna sig åt undervisning.

Öka de privata inslagen i utbildningen i samverkan med befintliga lärosäten.

- Öppna upp för lärosäten att utveckla utbildningar som drivs och utformas i samverkan mellan akademien och näringslivet.
- Utveckla och förtydliga rollen för uppdragsutbildning.
- Utöka UKÄ:s uppdrag till att ackreditera utbildningar som drivs i samverkan med privata aktörer.
- Utred möjligheten till skatteavdrag för privata aktörer som finansierar och investerar i samverkansutbildning mellan näringsliv och akademi.
- Säkerställ strategiskt ansvar för näringslivssamverkan i alla högskoleledningar.

Källförteckning

- Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Zierahn Ulrich 2016: "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries – A Comparative Analysis"
- Berggren, Henrik 2012: "Den akademiska frågan – en ESO-rapport om frihet i den högre skolan", Regeringskansliet
- Csikszentmihalyi, Mihaly 2013: "Creativity: Flow and the Psychology of Discovery and Invention", Harper Perennial
- Eklund, Johan och Pettersson, Lars 2017: "Högskola i Otakt", Dialogos Förlag
- Ericsson, Anders K. och Pool, Robert 2017: "Peak : vetenskapen om att bli bättre på nästan allt – Sanningen bakom 10000-timmarsregeln", Volante
- Fölster, Stefan, 2014: "Vartannat jobb automatiseras inom 20 år – Utmaningar för Sverige", Stiftelsen för Strategisk Forskning
- Hellmark Knutsson, Helene, november 2016: pressmeddelande, "Pengar till högskolorna ses över"
- Högskoleverket 2012: "Orsaker till studieavbrott – en översikt över resultaten av två enkätundersökningar"
- Landell, Elin 2016: "Utbildningsutbud för livslångt lärande i arbetslivet – Underlagsrapport till arbetsgruppen Arbetet i framtiden", Uppdrag Framtid, Regeringskansliet
- Linderoth, Jonas 2016: "Lärarens återkomst : från förvirring till upprättelse", Natur Kultur Akademiska
- OECD, 2016: "Education at a glance"
- OECD, 2017: "The Next Production Revolution"
- Riksrevisionen 2016: "Det livslånga lärandet inom högre utbildning"

- Sandow, D. & Allen, A.M. 2005: "The nature of social collaboration: how work really gets done. Reflections", The SoL Journal on Knowledge, Learning, and Change, 6 (2/3)
- SCB, 2012: "Tiden mellan gymnasieskolan och universitetet/högskolan"
- SCB, 2013: "Universitet och högskolor – Genomströmning och resultat på grundnivå och avancerad nivå till och med 2011/12"
- SCB, 2016: "Befolkningens Utbildning"
- SCB, 2016: "Samband mellan barns och föräldrars utbildning"
- SCB, 2016: "Universitet och Högskolor – studenter och examinerade på grundnivå och avancerad nivå"
- SKOP, mars/april 2017: "Företagens rekryteringskrav"
- SNS, 2014: "Utbildning, forskning, samverkan – Vad kan svenska universitet lära av Stanford och Berkeley?", SNS Förlag
- Svenskt Näringsliv, 2016: Rekryteringsenkäten 2016
- Tählin, Mikael, 2013: "Arbetslivets gränser – sysselsättning, matchning och barriärer", Stockholms Universitet
- Universitetskanslersämbetet, 2016: Årsrapport 2016
- Universitetskanslersämbetet, 2016: "Uppdragsutbildning vid universitet och högskolor"