

- Ett nytt förhållningssätt till livslångt lärande

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning	2
2. Definitioner	3
3. En beskrivningsmodell	4
4. Hinder för kompetensskiften eller utveckling av kompetens	4
4.1 Individernas perspektiv.....	4
4.2 Företagens perspektiv	5
4.3 Lärosätenas perspektiv	5
5. Förslag för snabbare och bättre kompetensskiften och utveckling av kompetens	6

Av: Sveriges Ingenjörer, Teknikföretagen, Industrierbetsgivarna, IT&Telekomföretagen, Innovationsföretagen, IKEM, KTH, Chalmers, Uppsala universitet, Lunds universitet, Linköpings universitet, Luleå tekniska universitet och Umeå universitet.

Sammanfattning

Denna rapport har utarbetats i samarbete mellan ledningar för Sveriges största lärosäten som har ingenjörsutbildning, KTH, Chalmers, Uppsala universitet, Lunds universitet, Linköpings universitet, Umeå universitet och Luleå tekniska universitet, ledningarna för Teknikföretagen, Industrierbetsgivarna, IT&Telekomföretagen, Innovationsföretagen och IKEM, samt fackförbundet Sveriges Ingenjörer som företräder 153 000 ingenjörer.

Vi har valt en pragmatisk väg för att snabbt komma igång med nödvändig utveckling av befintlig kompetens. Det behövs ett nytt förhållningssätt till livslångt lärande som gör det enkelt att hitta tid, plats och möjlighet för yrkesverksamma att studera.

Detta PM innehåller förslag på hur man kan jobba för att öka kompetensen och kunskapen hos personer som redan är utbildade inom tekniska områden. Fokus ligger på Fort- och Vidareutbildningar (FoV), och häri adresseras frågor som rör resurser, tillgänglighet samt vilka incitament aktörer kan behöva.

Åtta förslag presenteras:

- 1. Nytt förhållningssätt till utbildning genom hela yrkeslivet – Study Friday**
- 2. Mer flexibel antagning till FoV-kurser**
- 3. Ökad samverkan kring utbildning för yrkesverksamma**
- 4. Uppdelning av kurser**
- 5. Särskilt uppdrag för FoV samt resurser till lärosätena**
- 6. Kompetensutvecklingsavdrag för arbetsgivare**
- 7. Möjlighet till kompensation för inkomstbortfall för individer**

Genom denna skiss söker vi samverkan med regeringen och de myndigheter regeringen förfogar över för att i ett nästa steg kunna konkretisera vår modell. Vi ser också att det synsätt vi här skisserar kan bli mer konkret genom att den praktiseras i flera olika pilotförsök.

1. Inledning

Teknik och ingenjörskonst är tätt sammanlänkat med utvecklingen av Sverige och Sveriges ekonomi. Den har utvecklat företag med internationell konkurrenskraft inom ett stort antal branscher. Tillgången till råvaror och starkt fokus på innovation har varit viktiga faktorer bakom denna utveckling.

Genom samverkan mellan offentlig sektor, akademier och företag har världsledande produkter kunnat utvecklas. Vi har också haft förmåga att kontinuerligt möta förändringar som följt av ökad globalisering och fortsatt teknisk utveckling. Förmågan till omställning har varit A och O.

Vi kan nu se att dessa utmaningar i många avseenden har förstärkts och fått fler dimensioner jämfört med tidigare. I och med den pågående globaliseringen tilltar konkurrensen. Hållbar utveckling blir en allt mer integrerad del av all verksamhet. Till detta kommer de möjligheter som fortsatt digitalisering medför.

I Sverige finns en tradition att utveckla kunskap och kompetens hos redan yrkesverksamma. Traditionellt har insatser främst handlat om bredden, men landets

sammantagna förmåga att bibehålla och stärka spetsen måste också ske. Detta dokument tar sikte på att öka såväl den befintliga kompetensen som att klara av att genomföra rena kompetensskiften.

Att grundskola, gymnasium och programutbildning på högskola eller universitet bara utgör en start på ett livslångt lärande är en viktig syn att förmedla redan till dagens unga studenter. Utbildning idag är inte heller som gamla tiders. Sätten att lära är idag många fler tack vare nya tekniska möjligheter, digitalt stöd i olika former, interaktivitet, studier på distans, eller via öppen nätbaserad utbildning.

Ovanstående är utgångspunkter som ligger till grund för våra förslag för att öka kompetensen och kunskapen hos personer som redan är utbildade inom tekniska områden. Vi anser att det behövs ett nytt förhållningssätt till utbildning och livslångt lärande som gör det enkelt att hitta tid, plats och möjlighet för yrkesverksamma att studera. I detta PM adresseras frågor som rör resurser, tillgänglighet samt vilka incitament aktörer kan behöva.

2. Definitioner

Det är viktigt att hålla isär vad som är uppdragsutbildning och vad som är fort- och vidareutbildning. Båda har en roll att spela i det livslånga lärandet och involverar högskolor och universitet, men i juridisk och ekonomisk mening är det två skilda aktiviteter.

Fort- och vidareutbildning (FoV)

FoV riktar sig till enskilda individer och innebär att en person ansöker om att läsa en poänggivande kurs (oftast fristående, dvs som inte ges inom lärosätets program) vid en högskola eller universitet. Kurserna ger poäng på samma sätt som för studenter inom lärosätenas grundutbildningsuppdrag och är avgiftsfria för deltagaren. Deltagarna räknas som studenter. Kurserna regleras av Högskoleförordningen (1993:100).

Uppdragsutbildning

Uppdragsutbildning är utbildning som företag eller andra aktörer köper in från universitet och högskola åt sina medarbetare. Deltagarna i uppdragsutbildning klassificeras inte som studenter i egentlig mening. Huruvida en uppdragsutbildning vid ett lärosäte ska kunna ge högskolepoäng eller inte, är upp till beställaren och lärosätet. Villkoren är dock att (i) man enbart får genomföra utbildning inom områden vilka man har examensrätt, och (ii) samma kvalitetskrav skall gälla som för ordinarie grundutbildning. Ett annat övergripande villkor är att uppdragsutbildning inte får ha negativ inverkan på grundutbildningen.

Uppdragsutbildningen regleras av Förordningen om uppdragsutbildning vid universitet och högskolor (2002:720). Den har uppdaterats vid ett flertal tillfällen och medger nu att t ex Trygghetsrådet, Arbetsförmedlingen och Migrationsverket kan köpa utbildning för andra än egna medarbetare.

Öppen nätbaserad utbildning (MOOCar)

Sker för enskilda individer och innebär att en person anmäler sig för att läsa en kurs som är given av ett lärosäte men som inte kan ge poäng på samma sätt som för studenter inom lärosätenas grundutbildningsuppdrag eller FoV. Själva kursen är avgiftsfri för deltagaren, men en administrativ utgift tas ut för hantering av kurscertifikat. Deltagarna räknas inte som studenter, är vanligen tusentals och feedback och examination ges inte personligen av lärare utan på annat sätt. Regleras av Högskoleförordningen (1993:100).

Helårsstudent och helårsprestation

Ersättningen till lärosätena inom ramen för grundutbildningsuppdraget är uppdelat i delarna Helårsstudent (HST) och Helårsprestation (HPR). Dessa utgör ofta ungefär halva totalbeloppet vardera. HST innebär ersättning för antal deltagare. En HST motsvarar en (1) student som läser ett år på heltid (60 hp), dvs är registrerad på kurser om 60 hp. En HPR innebär ersättning för prestationen och motsvarar att en (1) student läser och tar samtliga poäng under ett år, dvs tar sina 60 hp.

3. En beskrivningsmodell

Följande rör fort- och vidareutbildning av individer inom ramen för det som kallas livslångt lärande. Fokus i denna skrift är inte uppdragsutbildningen, även om idéerna och förslagen kan bidra till att utveckla uppdragsutbildningen också.

I princip finns det tre aktörer: individer, företag, samt lärosäten. Vidare kan man dela in hinder och lösningar i tre kategorier: (i) tillgänglighet, (ii) form, innehåll och pedagogik och (iii) finansiering. Det går att åskådliggöra i följande matris:

		UTMANINGAR		
		Tillgänglighet	Form, innehåll pedagogik	Finansiering
AKTÖRER	Lärosäten			
	Företag			
	Individer			

4. Hinder för kompetensskiften eller utveckling av kompetens

4.1 Individernas perspektiv

Tillgänglighet

I dag sker antagning till kurser vid universitet och högskolor oftast via samma nationella ansökningssystem som för ordinarie programstudenter och vid samma tider. Detta innebär att det kan vara upp till nio månader från det att individen behöver anmäla sig till kursstart. Intresset kan ha svalnat under denna period eller förutsättningar förändrats.

Det är även svårt att få överblick över tillgängliga kurser på grund av många olika anordnare.

Form och innehåll

Undervisningsaktiviteter erbjuds oftast under ordinarie arbetstid och är inte sällan utspridda under en arbetsdags timmar. Kurser på avancerad nivå kan också innehålla en inte obetydlig mängd generiskt innehåll vilket för en yrkesverksam kan upplevas som alltför grundläggande. Upplägget är därtill sällan anpassat för en tillvaro med familj och heltidsarbete. Kurser och examination kan hållas långt bort ifrån där man bor och arbetar.

Finansiering

Att under en period gå en kurs eller längre utbildning vid universitet och högskola innebär ofta att man får ett inte obetydligt inkomstbortfall. Med lån och familj kan detta upplevas som ett oöverstigligt hinder.

4.2 Företagens perspektiv

Tillgänglighet

Antagningsproceduren till kurser vid universitet och högskolor sker ofta centralt och tar tid. För att medarbetare ska kunna delta krävs lång framförhållning och under den tiden kan behov eller förutsättningar förändras. Ibland kan tid plötsligt frigöras, tid som skulle kunna utnyttjas för fortbildning på lärosäten om det var möjligt. Särskilt när konjunktursvängningar och tekniksprång sker behöver kursutbud vara tillgängligt.

Form och innehåll

Utbildningar för yrkesverksamma behöver vara flexibla och ha rätt form och innehåll för att företagets anställda ska kunna delta. Det kan vara svårt för arbetsgivare att låta anställda gå kurser med hög studietakt då de behöver vara borta mycket och därmed kan behöva en ersättare.

Finansiering

Från arbetsgivarnas sida är det relativt kostsamt att utbilda personal på hög kompetensnivå, som ingenjörer. Utbildningarna behöver vara relevanta och av tillräckligt hög kvalitet för att det ska vara meningsfullt att låta anställda ta del av dessa.

4.3 Lärosätenas perspektiv

Tillgänglighet

Centraliserad och terminsvis antagning kan upplevas som omständligt och en källa till osäkerhet.

Form och innehåll

FoV-studenter har ofta arbetslivserfarenhet och är inte längre vana heltidsstuderande. De kan ha ett arbete och har i högre grad än programstudenter en familjesituation som de kan behöva ta hänsyn till. Lärosätena kan således inte

självklart bara ta de kurser som finns i det vanliga programutbudet och ge dem för denna målgrupp. Kurserna kan behöva anpassas både i form, innehåll och lokalisering.

Finansiering

Lärosätenas ekonomi har i regel styrts efter de dominerande verksamheterna forskning och programutbildning. De har därför svårt att hantera sådant som de inte har tydliga uppdrag eller finansiering för. Till exempel blir i många fall fort- och vidareutbildning en utmaning i verksamheten med sina krav på korta led- och leveranstider.

Det saknas incitament eller ekonomiskt utrymme att anta studenter på fristående kurser, inklusive yrkesverksamma, särskilt då dessa i mycket mindre utsträckning tar sina poäng och lärosätena därmed endast får hälften i ersättning. Lärosäten skulle själva kunna införa en kvot för utbildning av yrkesverksamma, men detta skulle medföra att man istället behöver utbilda färre studenter inom sina ordinarie program.

5. Förslag för snabbare och bättre kompetensskiften och utveckling av kompetens

Vi tror att dessa åtta förslag, om de realiserats, kan leda till ett större intresse för, och deltagande i, fort- och vidareutbildningar runt om i Sverige.

1. Nytt förhållningssätt till utbildning genom hela yrkeslivet – Study Friday

En standard behövs som leder till att etablera en ny kultur inom yrkeslivet som innebär att lärande sker kontinuerligt. Konceptet Study Friday kan marknadsföras som en möjlighet för yrkesverksamma att kunna bygga på sin examen och individuellt återvända till akademiska studier även om företaget inte kan erbjuda uppdragsutbildning. Om yrkesverksammas utbildningsaktiviteter sker på fredagar blir förutsägbarheten större för alla involverade och möjligheten att planera bättre.

Lärosätena fokuserar och anpassar kurser inom utvalda teknikområden till fredagar och kompletterar, där det är lämpligt, med former såsom interaktivitet, studier på deltid, distans, blended learning, öppna nätbaserade kurser m.m. Genom att kondensera campusundervisning till fredagar och möjliggöra gemensamma projektuppgifter eller laborationer tillsammans med programstudenter, kan Study Friday ge maximal nytta åt alla inblandade aktörer, vilket medför en höjd kvalitet på utbildningen.

2. Mer flexibel antagning till FoV-kurser

Med en förändrad antagning skulle lärosätenas kurser kunna öppnas upp för fler. I vissa fall skulle kontinuerlig antagning och flexibel kursstart kunna erbjudas för enskilda kurser. Med möjlighet till fler kurser särskilt utformade för yrkesverksamma finns i de fallen ingen konkurrens om platser med programstudenter.

Redan idag kan alumner lätt välkomnas tillbaka till sitt tidigare lärosäte för att ta del av ny kunskap. Detta sker på några lärosäten, men fler skulle kunna göra detta möjligt.

De som har en teknisk kandidat, högskoleingenjörsexamen eller högre examen från ett svenskt lärosäte, skulle kunna antas med ett enklare förfarande till vissa fort- och vidareutbildningskurser och andra kurser tillgängliga för yrkesverksamma som relaterar till det egna ämnesområdet. Det bör inte bara gälla på hemlärosätet utan även på andra lärosäten. En person utbildad på KTH som är verksam i Malmö skulle till exempel kunna antas till en FoV-aktivitet på LTH, Lunds universitet. Det kan innebära att lärosätena behöver dela information om vilka kurser och program sökanden har gått och att strukturer och system behöver utvecklas. Validering av tidigare utbildning och erfarenheter, bland annat från utlandet, för tillträde till kurser behöver finnas som ett komplement till detta.

3. Ökad samverkan kring utbildning för yrkesverksamma

Vi går mot mer internationell konkurrens. Om en individ kan välja och plocka ihop kurser från hela världen behöver vi se till att de även väljer kurser från Sverige. För att kurserna ska bli relevanta för företagen som verkar här behöver dessa uttrycka sina behov, varför samverkan mellan lärosäten och företag behöver stärkas och formaliseras. Detta PM är i sig ett bevis på styrkan i samverkan mellan olika aktörer och kan ses som en start för ett fortsatt och fördjupat samarbete framöver.

4. Uppdelning av kurser

Genom att dela upp kurser i olika moduler kan kursmoment plockas ut, väljas bort och kombineras med andra kurser och innehåll, vilket skapar förutsättningar för att möta olika individers behov av utbildning. På samma sätt kan nya format att leverera utbildning göra kurser och moment mer tillgängliga för individer. Anpassade, ibland kondenserade, kurser och moduler gör det enklare och mer motiverande att fortbilda sig inom sin profession i den omfattning som önskas och hinns med.

5. Särskilt uppdrag för FoV samt resurser till lärosätena

Lärosätena behöver ett särskilt FoV-uppdrag med tillhörande finansiering utöver liggande uppdrag för grundutbildning. Eftersom examinationsgraden antas vara fortsatt låg skulle fördelningen mellan HST och HPR kunna ändras så att en större del av medlen utges utifrån antal studenter (HST) än för prestation i form av stutförande av kursen (HPR). Lärosätena skulle också kunna få möjlighet att dela ut kursdeltagarintyg istället för poäng.

6. Kompetensutvecklingsavdrag för arbetsgivare

2014 införde riksdagen nya regler om nedsättning av arbetsgivaravgifter för personer som arbetar med forskning och utveckling. Det är rimligt med tanke på de stora utmaningar vi står inför att liknande nedsättning kan göras för utveckling eller skifte av kompetens inom företaget. Det ligger i tiden då kunskapsinnehållet i produkter och tjänster ökar. FoV är i sig visserligen kostnadsfri, men kan ändå innebära merkostnader för arbetsgivaren (produktionsbortfall, lönekompensation m.m.). För att underlätta FoV, och även annan vidareutbildning som inte är kostnadsfri, skulle företaget kunna få göra ett avdrag, ett kompetensutvecklingsavdrag, på motsvarande sätt som för investeringar i anläggningar.

7. Möjlighet till kompensation för inkomstbortfall för individer

Synsätt och förhållningssätt i denna rapport är att den fortsatta utvecklingen av enskilda individers kompetens är centralt för företagets fortsatta konkurrenskraft. Hur möjligheterna till utveckling kommer att se ut för enskilda individer kommer att vara beroende av bransch

och företag. Utvecklingsprogrammen bör därför baseras på individuella överenskommelser på företagsnivå.

I de fall vidareutbildning till hel eller viss del ligger utanför ordinarie arbetsuppgifter och roll samt beroende på utbildningens upplägg och omfattning, kan de individer som utbildar sig behöva gå ner i arbetstid. Det aktualiserar frågan om kompensation för eventuell motsvarande sänkning av inkomsten. Frågorna om i vilken omfattning detta ska ske och om arbetsgivaren och/eller staten ska finansiera sådant inkomstbortfall behöver fortsatt diskuteras. Diskussionen bör präglas av om studierna görs till förmån för både arbetsgivaren och individen, eller bara för individen. Vidare bör beaktas att kompensationen bör vara av sådan storlek att det inte avskräcker individen från att ta steget att studera.