

Livslångt lärande och högskolans roll – ett diskussionsunderlag

1. Inledning

Den pågående omvandlingen och förnyelsen av näringsliv och samhälle sätter alltmer individernas, företagens och nationens kompetens i centrum. Kunskap, färdigheter och förmåga till självständigt tänkande och att kunna tillgodogöra sig ny kunskap och nyttiggöra nya erfarenheter blir alltmer avgörande för omställningsförmågan i samhället och på sikt för den ekonomiska tillväxten. Mycket av den kunskap och de färdigheter som inhämtas i ungdomen kan bli inaktuell efter några år och i behov av förnyelse. Ingen vet i detalj vilka kunskaper som människor kommer att efterfråga och arbetsmarknaden att kräva om några år. Därför är det viktigt att ta till sig nya kunskaper och erfarenheter och utbilda sig under hela livet.

Utmaningen är att finna vägar för att förverkliga det livslånga lärandet och göra det i former som omfattar alla grupper i samhället. Ett livslångt lärande eller kontinuerlig kompetensutveckling inkluderar inte bara traditionell utbildning i olika skolformer utan också en rad andra former – inplanerad fortbildning i arbetet, praktik, studier på egen hand, etc. Det bör därvid understrykas att det inte är den formella utbildningen i sig som genererar nödvändig kunskap, utan den insikt och kompetens som utbildningen ger och som också kan inhämtas på andra sätt än genom traditionell utbildning. Grundläggande för det livslånga lärandet är en väl fungerande utbildning i unga år. Barn och ungdomar skall erbjudas en god utbildning och en skola som stimulerar lusten att lära.

Behovet av kompetensutveckling finns i alla grupper. Även den som har en gedigen utbildningsbakgrund behöver ständigt utveckla och förnya sina kunskaper. På nya, moderna kunskapsintensiva arbetsplatser är systematisk kompetensutveckling en överlevnadsstrategi, något som är helt nödvändigt för att klara verksamheten. På andra och mer traditionella arbetsplatser är möjlighet till kompetensutveckling ibland en belöning som fördelas mycket olika mellan de anställda.

Det finns även behov av en mer generellt och individuellt inriktad kompetensutveckling som inte är relaterad till individens nuvarande arbetsuppgifter utan tar sin utgångspunkt i dennes egna behov och önsknings. Det kan vara en önskan om att vilja bilda sig och fördjupa livsinsikter. Det kan också handla om att förnya eller förbättra sin allmänna kompetens för att stärka sin ställning på en snabbt föränderlig arbetsmarknad eller i syfte att komma ifråga för nya arbetsuppgifter hos nuvarande eller annan arbetsgivare. För vuxna som befinner sig i arbetslivet ser behoven delvis annorlunda ut än för ungdomar. Det är ofta inte hela utbildningar som efterfrågas och inte är det heller möjligt att invänta ansökningstillfällen och prestera formell behörighet för att få del av just den utbildning som upplevs som angelägen vid ett bestämt tillfälle. Här kommer behoven av att utveckla nya former av utbildningar, kurser och lärande att vara stora.

Samhället har ett ansvar att se till att alla får tillgång till utbildning och bereds goda möjligheter att tillgodogöra sig den. Reguljär utbildning är i Sverige, till skillnad från många andra

länder, avgiftsfri även vad gäller högre utbildning. Dessutom har vi ett studiestödssystem som gör det möjligt också för dem som varit ute några år i arbetslivet, men som vill förbättra sin kompetens, att studera. Under de senaste åren har det i Sverige vidtagits flera åtgärder för att öka möjligheterna för alla att vara delaktiga i kunskapssamhället. Inom den högre utbildningen har det bl.a. inrättats fler högskolor och antalet högskoleplatser har kraftigt utökats.

Frågan om det livslånga lärandet har även aktualiserats och lyfts upp inom den Europeiska unionen. Vid Europeiska rådets möte (stats- och regeringschefer) i Lissabon i mars 2000 sades att en inriktning mot livslångt lärande är en förutsättning för en lyckad övergång till en kunskapsbaserad ekonomi och ett kunskapsbaserat samhälle.¹ Europas system för allmän och yrkesinriktad utbildning står i centrum för dessa förändringar och måste anpassas till det livslånga lärandets förutsättningar och behov.

Medlemsstater, Rådet och kommissionen uppmanas att fastställa enhetliga strategier och praktiska åtgärder för att främja ett livslångt lärande för alla. Ett sådant arbete har inletts. Under Sveriges ordförandeskap i Europeiska unionen våren 2001 diskuteras frågan om det livslånga lärandet och Kommissionen har för avsikt att utarbeta en rapport under hösten 2001.

Kommissionen presenterar sex olika budskap för hur det livslånga lärandet ska kunna genomföras.² En övergripande och konsekvent strategi för livslångt lärande för Europa bör syfta till att:

- garantera allmän och fortlöpande tillgång till lärande för att förvärva eller förnya de färdigheter som behövs för ett varaktigt deltagande i kunskapssamhället,
- klart höja investeringen i mänskliga resurser för att prioritera Europas viktigaste tillgång, nämligen dess folk,
- utarbeta effektiva metoder för undervisning och inläring samt miljöer för ett ständigt livslångt och livsvitt lärande,
- avsevärt förbättra de sätt på vilka deltagande i lärande och resultaten därav uppfattas och värderas, särskilt vad gäller icke-formell och informell inläring,
- se till att alla lätt kan få tillgång till information och råd om möjligheter till lärande i hela Europa, och det under hela livet,
- tillhandahålla möjligheter till livslångt lärande så nära inlärarna som möjligt, i deras egna samhällen och med stöd av IKT-baserade hjälpmedel där det är lämpligt.

Ett ramverk av partnerskap bör bidra till att mobilisera resurser för livslångt lärande på alla nivåer.

Mot bakgrund av den angivna utvecklingen och de förväntningar som omvärlden och statsmakterna har på högskolan har bl.a. utbildningsministern efterfrågat en strategi för hur högskolan ska anta denna utmaning, hur högskolan ska öka sin andel av kompetensutvecklingen riktad till yrkesverksamma som behöver stärka sina kunskaper.³

I regleringsbrevet för universitet och högskolor för år 2001 anger regeringen som mål att dessa i ökad utsträckning och i nära samverkan med arbetslivet skall utforma utbildningar som svarar mot arbetsmarknadens behov, öka beredskapen för det livslånga lärandet och utveckla flexibla studieformer för att göra det möjligt för enskilda individer att utveckla sin kompetens inom högskolans ram.

¹ Memorandum om livslångt lärande, Europeiska kommissionen, 2000, s.4-5

² ibid s. 5

³ Anförande av utbildnings- och forskningsminister Thomas Östros vid SULFs förbundsårsamling, 20 november 2000

2. Arbetsgruppens arbete och syfte

Mot bakgrund av utvecklingen kring det livslånga lärandet beslöt SUHF i juni 2000 att tillkalla en arbetsgrupp för att ta fram ett underlag om högskolans roll och möjligheter i sammanhanget. Arbetsgruppen har bestått av rektor Boel Flodgren, Lunds universitet, rektor Clas Wahlbin, Högskolan i Jönköping, före rektorn Torbjörn Hedberg, Luleå tekniska universitet och före universitetsdirektören Johnny Andersson, Uppsala universitet. Lars Eriksson vid SUHFs kansli har varit arbetsgruppens sekreterare. Generalsekreterare Lars Ekholm har deltagit vid arbetsgruppens sammanträden. Arbetsgruppens syfte har varit att ta fram ett underlag för diskussion om det livslånga lärandet och högskolans roll till förbunds församlingens möte våren 2001.

Viktiga frågeställningar i arbetet har varit följande:

- Vad kan och vill högskolan bidra med i det livslånga lärandet?
- Vad gör högskolan idag i det livslånga lärandet?
- Vad vill högskolan utveckla/förändra för att bättre kunna bidra till det livslånga lärandet?
- Vad krävs resursmässigt för att uppfylla målen kring det livslånga lärandet?

Underlaget består huvudsakligen av resultat och slutsatser som framkommit vid en genomgång av ett relativt omfattande utbud av rapporter och skrifter som berör det livslånga lärandet. En lista med referenser biläggs. Bland de utredningar som särskilt har använts kan nämnas Högskoleverkets arbetsrapport "Livslångt lärande som idé och praktik" skriven av professor Berit Askling med kollegor samt olika rapporter från utredningen om individuellt kompetenssparande (IKS) (SOU 2000:119). Arbetsgruppen har löpande följt utredarens arbete och bl.a. i Lund hösten 2000 arrangerat en konferens kring temat tillsammans med Lunds universitet och Industriförbundet.

Promemorian består av ett kortfattat underlag som ska tjäna som bakgrundsinformation för en diskussion vid förbunds församlingen samt ett antal punkter med förslag till strategi för förbundet rörande högskolan och det livslånga lärandet.

3. Begreppet Livslångt lärande

Livslångt lärande är ett begrepp med många olika innebörder, beroende på vem som använder det och i vilket syfte. En snäv definition är kompetensutveckling. Det skulle kunna beskrivas som deltagande i speciellt organiserade aktiviteter för vilka det avsätts särskild tid och särskilda ekonomiska resurser vars syfte är att bidra till att människor skaffar sig nya kunskaper och färdigheter. Ibland innebär dessa aktiviteter att man förflyttar sig till en särskild plats, t.ex. en kurslokal eller konferensanläggning, men de kan också genomföras med hjälp av den egna datorn på arbetsplatsen eller i hemmet.⁴

⁴ SOU 2000:115 s. 15

För att fylla sin roll i det livslånga lärandet bör ett högskolesystem uppfylla följande kriterier:⁵

- Möjligheter för olika kategorier att vinna tillträde till högre utbildning
- Stor variation i utbud och studievillkor
- God tillgång till information och individuell studievägledning
- God möjlighet att välja ut och strukturera kunskap och erfarenheter
- Ett attraktivt och kritiskt kunskapssökande och därmed också en lärandeinriktad pedagogik
- Tydlig dokumentation och validering av inhämtade kunskaper och färdigheter
- Ökad samverkan mellan en mångfald av utbildningsanordnare
- Flexibilitet vad gäller finansiering

Om och i vilken utsträckning dessa kriterier är möjliga att uppfylla måste diskuteras vidare. I en diskussion om begreppet livslångt lärande och högskolans roll är det emellertid viktigt att utgå från högskolans grundidé att utbildningens skall vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet, att hävda dessa högskoleutbildningens unika egenskaper och lyfta fram högskolans ”kärnprodukt”, forskningsbaserad utbildning (till skillnad från annan utbildning som ges av utbildningsanordnare vilka saknar en forskningsbas för sin utbildning). Det är viktigt att skydda den grundidén för högskolan mot förflackning.

En annan infallsvinkel vid en diskussion är att högskolans roll i utbildningssystemet har förändrats vad både gäller utbildningens och forskningens betydelse. Det finns idag en rad förväntningar på högskolan utifrån vilka dennas funktioner och uppdrag måste förstås. Högskolans uppgifter kan beskrivas som följande i ett komplext system:⁶

Forskning – information till och samverkan med omgivande samhälle, massutbildning – elitutbildning, sammanhållen utbildning - återkommande utbildning, ungdomsskola – vuxenutbildning, kompenserande – kompletterande – påbyggande.

Högskolan har sedan länge i viss mån varit anpassad till ett livslångt lärande och i en internationell jämförelse ligger den svenska högskolan långt framme vad gäller möjligheterna att erbjuda sådan. Systemet är öppet för alla behöriga sökanden oavsett ålder eller annan bakgrund och alla är berättigade till studiefinansiering. Det svenska systemet ger redan möjlighet till återkommande fortbildning, vidareutbildning och kompetensutveckling. Systemet är dock inte fulländat och måste utvecklas vidare.

Arbetsgruppen har bedömt att det inte är meningsfullt att söka formulera en slutlig definition av begreppet livslångt lärande och accepterar de olika tolkningar som finns. Gruppen hänvisar istället till Asklings m.fl. rapport om det livslånga lärandet där det finns en omfattande diskussion om begreppet.⁷

⁵ Högskoleverket 2001:1 R s. 15f

⁶ Högskoleverket 2001:1 R s. 31f

⁷ Högskoleverket 2001:01 R

4. Utvecklingstendenser och omvärlden

Behovet av kompetensutveckling kommer att förstärka den utveckling som pågår inom utbildningssektorn med en ökad efterfrågan på nya utbildningar och nya kombinationer. Yrkesverksamma oavsett om de tar ledigt för studier eller väljer att kombinera studier och arbete, kräver nya former och flexibla metoder för att kunna ta del av utbildning. Därför måste utbildningsanordnarna kunna erbjuda utbildning hela året, på kvällar och helger, men också på deltid under dagarna i kombination med arbete. Det handlar bl.a. om att högskolorna ska kunna erbjuda utbildning där det går att kombinera självstudier, studier i mindre grupper och lärarledda studier med olika former av distansstudier. Internetbaserad utbildning där individen själv styr sitt lärande kommer sannolikt att efterfrågas i större omfattning än vad som gällt hittills.

Dessa och många andra tendenser redovisas i rapporten ”Aktuella trender inom kompetensutvecklingsområdet” (SOU 2000:115). Där framgår vidare att utvecklingen inom utbildningssektorn förskjuts från ett utbudsstyrt system, där kunskap har genererats och levererats på ungefär samma sätt år efter år, till ett system styrt av en föränderlig, flexibel och individuell efterfrågan. Ny teknik är en viktig del av denna förskjutning. Men lika viktigt är sättet att organisera utbildningen, nya infrastrukturer, internationaliseringen och inte minst de ökande kraven från individer och arbetsgivare. Utvecklingen går från teaching till learning eller - med svensk terminologi – från utbildning till lärande. Lärarnas roll förändras. De blir mentorer som tillsammans med studenterna, utforskar, granskar, diskuterar och ifrågasätter fakta. Nya pedagogiska metoder, arbetssätt och verktyg för lärande utvecklas i snabb takt. Det i sin tur förändrar utformning och upplägg av kurser och program, betygssystem liksom metoderna för examination och validering av kunskaper.

En allmän uppfattning är att kompetensutveckling och personalutbildning kommer att växa i betydelse och omfattning i framtiden. Det är dock ingen självklarhet. För en ökad satsning på kompetensutveckling krävs att det finns både insikt om dess värde och förmåga att skapa nödvändigt ekonomiskt och tidsmässigt utrymme. Efterfrågan kommer vidare troligen att bidra till framväxten av en mångfald av olika utbildningsanordnare som i många fall kommer att konkurrera med högskolan.

Utbildningssystemets omfattning har ökat dramatiskt under senare delen av 1900-talet. Det svenska utbildningssystemet är idag omfattande och komplext. Dess kärna utgörs av grundskolan, gymnasieskolan och högskolan, vilka bildar ett sammanhållet system av på varandra byggda utbildningsformer som skall kunna erbjuda den enskilda individen möjligheter till utbildning utifrån intresse och studieförmåga. Utöver det formella utbildningssystemet finns en rad utbildningar med både merit- och kompetensmässigt kompletterande uppgifter – framför allt kommunal och statlig vuxenutbildning, folkhögskola, studieförbund och arbetsmarknadsutbildning som alla ökat i omfattning. I mer eller mindre nära anslutning till detta system av utbildningar finns en omfattande verksamhet med kortare, kompletterande kurser organiserade inom folkhögskolor och studieförbund eller genomförda som personalutbildning i arbetsgivarens egen regi. Sammantaget omfattar utbildningsverksamheten ett mycket stort antal människor – en dryg fjärdedel av befolkningen har sin huvudsakliga sysselsättning i utbildning antingen som studerande eller som personal.⁸

⁸ Högskoleverket 2001:01 R s. 27f

Personalutbildning

Ett ytterligare mått på en del av det livslånga lärandet är omfattningen av personalutbildning. Av SCB:s Personalutbildningsstatistik framgår omfattningen av personalutbildningen i svenska företag och organisationer samt hur den fördelar sig på olika kategorier anställda. Mätt i pengar kostar personalutbildningen ca 50 miljarder kronor (år 1999), vilket motsvarar ca 2,7 procent av bruttonationalprodukten (BNP), och mätt i tid handlar det om ca 2,5 procent av den totala arbetstiden. I den redovisade kostnaden för personalutbildningen ingår som största delpost (lite drygt 50 procent) deltagarnas lönekostnader (något som är viktigt att komma ihåg vid jämförelse med statistik från andra länder). Under det första halvåret 1999 deltog ca 43 procent av alla förvärvsarbetande på den svenska arbetsmarknaden i någon form av personalutbildning.⁹

Ett annat mått är hur mycket företagen lägger på anställdas kompetensutveckling via kurser. Utifrån Industriförbundets Planenkät 2000, kan stora skillnader konstateras mellan olika branscher. Inom verkstadsindustrin (exkl. bilindustri) satsas ca 25 000 kronor per anställd för utbildning, medan det inom konsumtionsvaruindustrin satsas mindre än 4 000 kronor per anställd för detta ändamål. Sammantaget för samtliga branscher satsar industriföretagen drygt 11 000 kronor per anställd för utbildning. Tjänsteföretagen satsar i medeltal drygt 16 000 kronor per anställd för utbildningsinsatser. Där ligger telekommunikation högst på närmare 23 000 kronor per anställd och hotell & restaurang lägst på 600 kronor per anställd.

Tillgänglig statistik och marknadsundersökningar av olika slag visar att personalutbildningen och kompetensutvecklingen på den svenska arbetsmarknaden inte ökat i nämnvärd omfattning under senare år, men att det sker en hel del förändringar när det gäller vilka ämnen som studeras och vilka metoder som tillämpas. "Data" och "IT" ökar kraftigt som ämnesområden, och webb-baserad utbildning och studier på egen hand ökar i förhållande till traditionell, klassrumsbaserad och lärarledd utbildning. Stora skillnader kan konstateras mellan olika personalkategorier när det gäller tillgången till och satsningen på kompetensutveckling. Stora företag satsar mer på kompetensutveckling generellt och på IT-inriktade ämnen och metoder, speciellt i jämförelse med mindre företag. Människor med högre utbildning, position och lön har väsentligt större möjlighet till kompetensutveckling än kortutbildade och lågavlönade. Trots att stor enighet råder bland arbetsmarknadens parter om kompetensutvecklingens betydelse för sysselsättning och tillväxt bedrivs inte en sådan i förväntad omfattning på den svenska arbetsmarknaden.¹⁰

Högskolornas reguljära utbildning

Den reguljära utbildningen i högskolan erbjuder idag ett gott utbud för att tillgodose ett livslångt lärande. Det finns ett utbud av kurser för kompetensutveckling, fortbildning och vidareutbildning. Högskolan har en kvalitet och ett innehåll som många individer känner till och har förtroende för och utbildningarna leder i de flesta fall fram till godkända tentamina eller examina. Hela det reguljära utbudet på dagtid, deltidskurser, kvällstidskurser, distanskurser, webbaserade kurser, uppdragsutbildning kan användas som en del i det livslånga lärandet.

Omfattningen går inte att direkt uttrycka, men man kan beskriva olika aspekter av omfattningen. Man kan ur högskolestatistiken gissa sig till hur många av studenterna som utnyttjar högskolan som en resurs i det livslånga lärandet. Det är dock inte möjligt att ur högskolestatistik utläsa med vilka avsikter och förväntningar studenter registrerar sig och under

⁹ SOU 2000:115 s. 18f

¹⁰ SOU 2000:115 s. 17 ff

vilka förutsättningar de bedriver sina studier. Kunskapen är bristfällig om vad studenterna gör med sina utbildningar, till vilka yrken och arbetsmarknader de går.

En genomgång av universitets och högskolors årsredovisningar visar att omfattningen av utbildningar på kvällstid, deltid, sommarkurser etc har minskat. Ett viktigt skäl är att denna verksamhet starkt missgynnas av resurstilldelningssystemet. Den kostar ofta mer och ger samtidigt mindre intäkter. När högskolorna har en alltmer pressad ekonomi p.g.a. besparingar väljer de därför ofta att nedprioritera dessa kurser.

Högskolornas uppdragsutbildning

Uppdragsutbildningen ökar, men är fortfarande en marginell företeelse. Omfattningen varierar mycket mellan lärosäten. Offentliga sektorn är den absolut dominerande beställaren. När det gäller uppdragsutbildningens volym konstaterar Högskoleverket i en rapport¹¹ att den inte förändrats nämnvärt under 1998 i jämförelse med föregående år, vare sig i omfattning eller inriktning. Sammantaget uppgick högskolornas intäkter från uppdragsutbildning under 1998 till knappt 800 miljoner kronor, vilket utgör ca 5 procent av högskolornas intäkter från grundutbildningen och ca 2 procent av deras totala intäkter. Uppdragsutbildningens relativa betydelse varierar ganska kraftigt. För Lunds och Göteborgs universitet handlar det om ca 3 procent av grundutbildningsbudgeten, för Linköpings universitet om ca 10 procent och som mest, vid Blekinge Tekniska Högskola, om ca 17 procent. Huvudbeställare av högskolornas uppdragsutbildning är den offentliga sektorn och där främst inom vård- och läraryrkena.

Högskolornas uppdragsutbildning motsvarar inte mer än ca 1,6 procent av den svenska marknaden för personalutbildning. Ett annat sätt att mäta uppdragsutbildningens omfattning är att jämföra uppdragsutbildningen med de större utbildningsföretagen på den svenska marknaden för kompetensutveckling. Bure Utbildning t.ex. omsätter mer på egen hand än de svenska högskolornas sammantagna uppdragsutbildning.¹²

En stor gråzon är det utbud av kurser och utbildningar som ges av högskolornas lärare i form av bisysslor. Det finns ingen statistik över detta. RRV undersökte 1995 förekomsten av bisysslor vid ett antal universitet och högskolor. Av den undersökningen framgick att bisysslorna var relativt omfattande vid t.ex. de företagsekonomiska institutionerna. Några mätningar gjordes dock inte av bisysslornas omfattning.¹³

Individuellt kompetenssparande

Marknaden för individuellt anpassade kurser vid universitet och högskolor kan komma att öka betydligt framöver. Utredningen om individuellt kompetenssparande (IKS) (SOU 2000: 119) har föreslagit individuella kompetenskonton där varje anställd ska kunna spara till sin egen framtida kompetensutveckling. Systemet bygger på att varje individ själv ska få bestämma hur pengarna ska användas. Det ska vara möjligt att ta del av utbildning på det sätt som passar individen bäst, på heltid, deltid, via internet eller kanske under sommarledigheten. Systemet syftar till att öka individens möjlighet att styra över sin egen utveckling. Därutöver innehåller förslaget incitament för arbetsgivaren att bidra med resurser till kompetensutvecklingen.

Många personer framöver kommer sannolikt att vilja ta del av kurser och utbildningar vid universitet och högskolor inom ramen för IKS-systemet. I ett scenario har utredaren skisserat ett framtida fullt utbyggt system där drygt 15 miljarder kronor årligen tas ut av cirka 400 000

¹¹ Högskoleverket 1999:14 R

¹² SOU 2000:115 s. 46

¹³ Riksrevisionsverket 1995:45

personer. Dessa kommer i genomsnitt att avsätta 25% av sin arbetstid till kompetensutveckling. Detta kan jämföras med dagens svenska högskola som rymmer cirka 320 000 studenter och som har knappt 15 miljarder kronor i intäkter varje år för dessa.

IKS-systemet kommer att ställa nya krav på högskolan att ge individuellt anpassade utbildningar utifrån individens behov och önskemål. Det kommer att krävas större flexibilitet av utbildningsanordnarna än idag. Utredaren föreslår att det nya systemet ska vara i drift från och med år 2002. Förslaget bereds för närvarande inom regeringskansliet.

I EU-kommissionens memorandum om livslångt lärande konstateras att det inte råder någon tvekan om att åtgärder på individnivå måste utvecklas för att uppmuntra till ett livslångt lärande. Idén med individuella konton för lärande är en sådan åtgärd som bör uppmuntras.¹⁴

Ett svenskt Nätuniversitet

De tre distanskonsortierna i Sverige, Distanskonsortiet, Svenska Distanshögskolan och Västsvenska konsortiet för flexibelt lärande har tagit fram ett diskussionsunderlag för ett gemensamt nationellt nätuniversitet för Sverige.¹⁵ Förslaget är framtaget mot bakgrund av det framväxande behovet av livslångt lärande och kompetensutveckling och de nya möjligheter som informations- och kommunikationstekniken skapar. Nätuniversitetet ska bygga på ett samarbete mellan universitet och högskolor, regering och riksdag, företag och myndigheter, andra utbildningsaktörer, fackliga organisationer och branschorganisationer. Nätuniversitetet planeras erbjuda fullständiga utbildningar på för samhälle och företag strategiskt viktiga områden, men framför allt erbjuda ett stort urval kurser för individuell kompetensutveckling. Vid Nätuniversitetet ska kursdeltagarna kunna studera i sin egen takt, efter egna förutsättningar och oberoende av studieort. Tidigare utbildning och yrkeserfarenhet får tillgodoräknas och det individuella behovet av kunskap ska styra studievalet.

Parallellt med detta beredningsarbete har ett antal universitet fört diskussioner om ett närmare samarbete kring ett svenskt nätuniversitet och kontakter har tagits mellan de båda konstellationerna.

En utredning har nyligen lämnat förslag inom området.¹⁶ Utredaren anser det nödvändigt att skapa former för en fast organiserad samverkan mellan de lärosäten som vill medverka. Utredaren bedömer att de initiativ till bildande av en eller flera samverkansorganisationer som tagits på skilda håll bör bilda bas för det fortsatta arbetet med att skapa ett eller flera svenska nätuniversitet. Utredaren föreslår att regeringen utser en sakkunnig med uppgift att bjuda in universitet och högskolor att inkomma med förslag till nätuniversitet baserade på fast organiserad samverkan mellan flera lärosäten. Utredarens förslag är remitterade till bl.a. universitet och högskolor. Under våren kommer dessutom ett seminarium att anordnas i Lund kring frågan.

Storbritannien

I Storbritannien har en kartläggning och analys utförts av den högre utbildningen och hur denna förhåller sig till den utveckling som pågår inom livslångt lärande. Studien är utförd av CVCP (numera Universities UK) och The Higher Education Funding Council for England

¹⁴ "Memorandum för livslångt lärande", EU-kommissionen, s. 14

¹⁵ "Ett nätuniversitet för livslångt lärande och kompetensutveckling", diskussionsunderlag, Distanskonsortiet, Svenska Distanshögskolan, Västsvenska konsortiet för flexibelt lärande, hearing 16 januari 2001 i Stockholm

¹⁶ "Nya villkor för lärandet i den högre utbildningen", SOU 2001:13

(HEFCE) och dess slutsatser torde till stor del även kunna gälla för svenska förhållanden.¹⁷ Den ”nya” utbildningsmarknaden kännetecknas, enligt CVCP/ HEFCE, av ett mycket mer globalt och industriellt förhållningssätt till lärande än traditionell högre utbildning. Nya, IT-baserade utbildningsaktörer utgör inget omedelbart hot, och traditionell undervisning kommer under överskådlig tid att vara den dominerande studieformen för åldersgruppen 18–24 år. CVCP och HEFCE rekommenderar universitet och högskolor att avvakta utvecklingen och att undvika större investeringar i nya utbildningsformer t.ex. internetbaserad utbildning tills man fått en klarare bild av marknaden. Den ”nya” utbildningsmarknaden bör analyseras och penetreras i samarbete med starka partners, företrädesvis privata sådana. Samtidigt framhålls svårigheterna att skapa väl fungerande samarbetsrelationer mellan offentliga och privata aktörer med hänvisning till de olikheter som finns vad gäller organisationskultur, värderingar, tidsperspektiv osv. En ökad närvaro på den ”nya” utbildningsmarknaden ställer krav på ökad professionalism från universitetens sida (avser i första hand ”management”). Utvecklingen vad gäller teknisk och pedagogisk förnyelse kommer att drivas inom de avgiftsbelagda delarna av utbildningssystemet, nämligen påbyggnadsutbildningar av olika slag (MBA etc.) och uppdragsutbildning. Utredarna tror att huvuddelen av den professionella fortbildningen och vidareutbildningen i framtiden kommer att vara virtuell, och om de traditionella universiteten inte agerar snabbt och i tillräcklig omfattning kommer detta område att helt domineras av privata aktörer.

CVCP/HEFCE pekar på några viktiga lärdomar som den brittiska högre utbildningen kan hämta från den ”nya” utbildningsmarknaden.

- Betydelsen av att leverera det som kunden efterfrågar.
- Synen att IT-baserade utbildnings- och lärandeformer inte ersätter, utan snarare kompletterar och berikar traditionella undervisningsformer.
- Upplösningen av gränser mellan offentligt och privat, mellan utbildning och annan kompetensutveckling, mellan universitet och andra utbildningsanordnare och följderna av detta när det gäller identitet och regelverk.
- Uppkomsten av nya system där funktioner delas upp och specialisering samt köp av tjänster ökar. Av detta följer att universiteten måste tydliggöra sin kärnverksamhet och sina unika styrkeområden.
- En vidgad syn på nyttan av lärande, inklusive företeelser som certifiering, arbetsplatsrelaterad kunskap, personlig utveckling och ökad flexibilitet.
- Specialisering och koncentration (som en konsekvens av ökad marknadskoppling), som leder till smalare utbud och utarmning av vissa ämnen.
- Behovet av partnerskap och samverkan för att kunna överleva på marknaden.
- Ökad användning av varumärken för att skaffa sig marknadsfördelar.

5. Hinder och problem

Arbetsgruppen har identifierat och diskuterat ett antal hinder och problem för att högskolan ska kunna fylla sin roll i det livslånga lärandet. Dessa hänförs till konflikter mellan olika utbildningspolitiska mål, resurser, regelverk, organisation och attityder inom högskolan.

Målkonflikter: När omfattande utbildnings- och kunskapsbehov skall tillgodoses väcks frågan hur ansvaret för att möta behoven och att finansiera åtgärderna härför skall fördelas på det offentliga utbildningssystemet, i förevarande fall högskolan, individen resp. arbetsgivaren. Vi har redan idag en blandad form där alla tre slagen av aktörer i olika utsträckning ansvarar för

¹⁷ SOU 2000:115 s. 75 ff

och finansierar åtgärder med syfte att tillgodose sina utbildningsbehov. Staten ansvarar för den grundläggande utbildningen i grundskola, gymnasium och högskola samt till stora delar för den s.k. vuxenutbildningen. Arbetsgivarna ansvarar för stora delar av den nödvändiga löpande kompetensutvecklingen i arbetslivet, dock inte allt. Individen har möjlighet att på eget ansvar och med egen finansiering delta i såväl det offentliga utbildningsutbudet som en lång rad privata utbildningsaktörers. Det kan röra sig om kvällskurser vid högskolan, kursverksamhet vid studieförbunden etc.

I EU-kommissionens memorandum diskuteras ansvarsfrågan kring det livslånga lärandet.¹⁸ Där sägs att nyckeln till framgång är ett gemensamt ansvar för det livslånga lärandet hos alla centrala aktörer – från medlemsstaterna och kommissionen till arbetsmarknadens parter och den enskilde medborgaren. Resultatet beror av bidragen från alla dessa aktörer, men när allt kommer omkring är det individen själv som ansvarar för sitt fortsatta lärande.

Statsmakterna har beslutat om ett antal utbildningspolitiska mål och överlämnat till universitet och högskolor att i största möjliga utsträckning uppfylla dem. Målen rör bl.a. att öka och bredda rekryteringen till högskolan, utveckla nya pedagogiska former, främja samverkan med det omgivande samhället, ökad internationalisering samt att öka utbudet av kurser som främjar ett livslångt lärande. Statsmakterna har inte angivit någon prioriteringsordning sinsemellan. Högskolan förutsätts klara av målen inom ramen för resurstilldelningssystemet. Som tidigare har nämnts är högskolan redan en viktig del av det livslånga lärandet, men förutsätts nu höja ambitionsnivån betydligt. Arbetsgruppen har, i likhet med många andra utredningar och bedömare funnit att det inte är rimligt att alla dessa åtaganden skall kunna finansieras inom ramen för studentpengen, utan det är nödvändigt att analysera och diskutera även andra finansieringsformer för att uppfylla målen.¹⁹

Resurstilldelningssystemet: Resurstilldelningssystemet är inte utformat för att möta yrkesverksamma individers behov av bl.a. kortare, flexibla och individanpassade kurser. Högskolorna får bästa utdelning genom att producera långa, sammanhängande utbildningar som stimulerar studenterna att ta poäng och få godkänd tentamen. Dagens resurstilldelningssystem är möjligen rationellt för grundutbildningens behov, men det avskräcker högskolor från att utveckla flexibla och kortare kurser.

För många yrkesverksamma är det inte väsentligt att ta poäng och fullfölja en hel kurs fram till godkänd tentamen. Resurstilldelningssystemet motverkar att andra kurser ges än sådana som på helfart erbjuds ungdomsstuderande. När dessutom grundutbildningens resurser är under hårt tryck med återkommande besparingar minskar högskolornas incitament ytterligare att utveckla kurser i mer flexibla former för andra målgrupper.

Utbedsstyrt system: En väsentlig förutsättning för att högskolan ska kunna fylla en viktig funktion i det livslånga lärandet är att kurserna anpassas till de olika, starkt skiftande behoven hos de studerande. Här finns ett avgörande problem som är sammanbundet med grundläggande principer i styrsystemet och hur utbildningsutbudet utformas. Med nuvarande styrsystem och ekonomiska ramar är det naturligt att högskolornas utbud av utbildning är mer utbedsstyrt än behovsstyrt. Konsekvensen blir att studenterna får välja bland det utbud som ges.

¹⁸ Memorandum om livslångt lärande, EU-kommissionen, s. 6

¹⁹ Högskoleverket 2001:01 R s.101f

Uppdragsutbildning: Universitet och högskolor har goda möjligheter att via uppdragsutbildning utforma efterfrågestyrd och individuellt anpassade utbildningar för arbetslivets behov. Trots ett stort behov för just denna typ av utbildningar är dock omfattningen av uppdragsutbildningen relativt begränsad.

De slutsatser som framkom i den brittiska undersökningen av CVCP/HEFCE om kurser för kompetensutveckling gäller till stora delar även för svenska förhållanden. Orsakerna till den begränsade omfattningen av uppdragsutbildning står bl.a. att finna i kulturella och organisatoriska betingelser. Det finns en stark förankring i högskolan att prioritera den traditionella grundutbildningen för ungdomsstuderande. Systemet är utformat för deras behov och förutsättningar. Därutöver finns det svårigheter att skapa väl fungerande samarbetsrelationer mellan offentliga och privata aktörer. Högskolan är inte beredd eller van att arbeta på kommersiella villkor och inte villig att göra de investeringar som krävs av bl.a. kursutveckling och marknadsföring. Härtill kommer även att det är svårt att få täckning för investeringskostnader.

I Högskoleverkets rapport dras slutsatsen att det är tydligt att uppdragsutbildningen utmanar grundläggande principer för den högre utbildningen – att vara avgiftsfri och att endast erbjudas studenter som antagits i det reguljära antagningssystemet. Inför denna konflikt har flertalet högskoleenheter reagerat defensivt.²⁰ En annan slutsats från Högskoleverket är att för den enskilde läraren/forskaren saknas det ofta incitament för att engagera sig i olika typer icke-reguljär undervisning. För att kunna göra en fullgod insats krävs även här ordentliga förberedelser. Studenterna är ofta högmotiverade, men samtidigt krävande, förkunskaperna kanske inte passar till den planerade utbildningen osv. Om det inte finns en klart uttalad policy och goda villkor för ersättning så uppvägs den extra anspänningen och de extra förberedelserna inte av den positiva utmaningen som ligger i att möta annorlunda studerandegrupper.²¹

Det finns behov av en tydlig ingång till högskolan i fråga om uppdragsutbildning. Vid de flesta lärosäten finns oftast någon form av ”dörr” in i högskolan, men trots detta upplever delar av omvärlden problem att hitta in.²² Det hänger bl.a. samman med att många uppdragsgivare vill ha färdiga ”utbildningspaket”. Dessa kan bestå av föreläsare och utbildningar från flera institutioner inom en eller flera högskolor. Ofta blir uppdragsutbildningen begränsad till enstaka institutioner och företagen får därmed inte den bredd man kan behöva t.ex. över ämnesgränser.

Den svenska högskolan kommer att verka i en allt hårdare konkurrens med både privata och offentliga utbildningsanordnare, såväl inom landet som utanför. En förutsättning för högskolans medverkan på marknaden för kompetensutveckling är att den utnyttjar sina möjligheter att agera på jämställda kommersiella villkor och att den får rätt att sälja utbildning till såväl företag och organisationer som till enskilda personer.

Ett instrument som står högskolan till buds för att underlätta marknadsanpassningen av uppdragsutbildningen är holdingbolagen som finns vid 12 universitet och högskolor. Vid några av dessa har olika former av utbildningsbolag utvecklats som bl.a. har till uppgift att matcha och mäkla utbildningar till olika uppdragsgivare. Dessa utbildningsbolag har etablerats under de senaste åren och det är ännu för tidigt att kunna uttala sig om deras resultat. Ett problem är att

²⁰ Högskoleverket 2001:01 s. 81

²¹ Högskoleverket 2001:01 s.81ff

²² ”Kompetensflödet mellan akademi & Näringsliv”, Industriförbundet –SUHF, s. 21ff

reglerna beträffande holdingbolagens möjligheter att engagera sig i uppdragsutbildning är oklara. Många tycks anse att de nuvarande reglerna inte ger holdingbolagen möjlighet att sälja uppdragsutbildning direkt eller via helägda dotterbolag på den svenska utbildningsmarknaden. Det finns ett behov av förtydligande inom detta område.

Avgifter: En fråga som hamnar i fokus om förslaget om individuellt kompetenssparande, IKS-systemet, skulle genomföras handlar om rätten att bedriva uppdragsutbildning. Denna regleras i lagen om uppdragsutbildning, (SFS 1991:1109). Ett av huvudvillkoren för uppdragsutbildning är att ”ersättning får utgå från annan uppdragsgivare än enskild för vars räkning utbildning anordnas för personer som uppdragsgivaren utser”. Högskolan får med andra ord inte ta ut avgift av enskild för utbildning.

De begränsade möjligheterna att ta ut avgifter av enskilda är ett hinder för att ytterligare individanpassa reguljär utbildning. Bibehålls denna förordning enligt nuvarande skrivning kommer det sannolikt att leda till att högskolan inte kan komma att erbjuda kurser i den omfattning som den borde inom ramen för ett framtida IKS-system.

Policy: Det saknas ofta en formulerad policy för lärosätenas arbete med det livslånga lärandet. Några universitet och högskolor har under senaste åren tagit fram och beslutat om policy för fortbildning och vidareutbildning. Ett exempel är Lunds universitet som relativt nyligen beslutat om följande policy.

Fortbildning, vidareutbildning och kompetensutveckling vid Lunds universitet ska bygga på följande principer:

- Fortbildning och vidareutbildning liksom distribuerat lärande skall utöver den vanliga grundutbildningen vara ett högt prioriterat område för universitetet/högskolan
- Fortbildning och vidareutbildning skall bedrivas med samma höga kvalitet som kännetecknar grundutbildningen
- Flexibilitet och kundinriktning är viktiga honnörsord.
- Fortbildning och vidareutbildning skall ingå i lärarnas ordinarie arbetsuppgifter.
- Fortbildning och vidareutbildning skall i möjligaste mån bidra till kvalitetsutveckling av utbildningen generellt vid universitetet
- Fortbildning och vidareutbildning skall på sikt generera överskott och alltid täcka sina egna kostnader
- För gemensamt agerande och service inom uppdragsutbildningen ska det finnas ett av universitetet helägt utbildningsbolag (dotterbolag till holdingbolaget)
- Lärares engagemang i fortbildning och vidareutbildning bör räknas som en merit vid tillsättning av lärartjänster och vid beslut om lönesättning
- Allianser och samarbete bör eftersträvas på såväl nationell som internationell nivå
- Fortbildning och vidareutbildning skall i huvudsak vara efterfrågestyrd, men universitetet bör systematiskt skapa t ex mastersutbildningar och andra påbyggnadsmöjligheter för yrkesverksamma

Avsaknaden av en formulerad policy eller riktlinjer för fortbildning, vidareutbildning och kompetensutveckling kan ha bidragit till den relativt blygsamma omfattningen av utbudet hittills. Samtidigt som värdet av en skriven policy inte bör överdrivas är det angeläget att betona att en sådan dock ger en grund för ett samlat arbete inom högskolan för att förändra arbetssätt, synsätt och föreställningar för att öka utbudet av kurser avsedda för det livslånga lärandet.

Tillträdessystemet, validering: Reglerna för antagning, behörighet och urval till reguljär utbildning har stor betydelse för möjligheterna för högskolan att spela en roll i det livslånga lärandet. De yrkesverksammas behov av kompetensutveckling innebär att individer med vitt skilda utbildningsbakgrunder och yrkeserfarenheter vill ta del av kurser och utbildningar vid högskolan. Det bör vara en självklar utgångspunkt att ingen skall behöva läsa in kunskaper som man redan besitter. Behovet av kompetensutvecklingen ställer ökade krav på att synliggöra och godkänna reella kunskaper vid antagning till olika utbildningar. Det förstärker behovet av ett nationellt system för validering av vuxnas reella kunskap och kompetens. Ett flexibelt system som validerar individens reella kompetens möjliggör för många fler att komplettera just de delar som fattas. SUHF har tidigare beslutat om gemensamma rekommendationer om tillgodoräknande av utländsk högskoleutbildning som också berör detta område. Det pågår ett beredningsarbete vid Utbildningsdepartementet om behovet av ett förenklat tillträde till högskolan i syfte att möjliggöra studier för fler. Det är av stor vikt att det livslånga lärandet beaktas i det sammanhanget.

Den akademiska kulturen: Den kultur, de traditioner och de värderingar som råder inom högskolan samt ovanan vid marknadsstyrning är ofta hinder för en expansion av kurser för det livslånga lärandet t.ex. via uppdragsutbildning. Vissa av högskolans anställda har uppfattningen att t.ex. uppdragsutbildning hotar högskolans oberoende och integritet samt äventyrar kvaliteten på grundutbildning och forskning. Denna uppfattning delas många gånger av studenterna, som befarar att de bästa lärarna skulle försvinna från grundutbildningen om uppdragsutbildningen gavs större svängrum. I Högskoleverkets granskning av uppdragsutbildningen vid universitet och högskolor²³ fördes ett antal för- och nackdelar fram rörande den uppdragsutbildning som bedrivs. Ovan angivna farhågor fanns med, men den sammantagna slutsatsen från Högskoleverket var att det inte fanns fog för farhågorna.

Den traditionella meritbedömningen vid tillsättning av befattningar inom högskolan ger sällan incitament för lärarna att engagera sig i t.ex. uppdragsutbildning. Att medverka i utvecklingen och genomförandet av en framgångsrik uppdragsutbildning ger inga speciella meriter i det akademiska systemet och möjligheterna till premiering i form av högre lön utnyttjas normalt inte. Detta gör att lärare vid högskolor i många fall föredrar att bedriva uppdragsutbildning som en bisyssla. Denna tendens förstärks av att utbildningsanordnare finner det billigare att utnyttja högskolans lärare i bisyssleform än att utnyttja lärare som undervisar inom ramen för sin tjänst.

Pedagogisk förändringsförmåga: Krav kommer att ställas på effektiva pedagogiska undervisningsformer i det livslånga lärandet oavsett om de studerande själva betalar för sina utbildningar eller inte. Detta kräver ett utvecklingsarbete och tillräckliga resurser. Därtill ställs betydande vidareutbildningskrav på högskolans anställda för att skapa den inställning och de färdigheter som krävs för att man ska kunna möta de utmaningar som den ”nya” utbildningsmarknaden ställer.

Bristfällig statistik: Flera försök har gjorts av utredningar av ta fram kvantitativ statistik över hur det livslånga lärandet ser ut inom högskolan. Som tidigare nämnts finns flera problem förknippade med detta, vilket bl.a. Högskoleverket uppmärksammar i sin rapport om det livslånga lärandet²⁴. Det handlar om olika definitioner av livslångt lärande, ovisshet om den enskildes syften med utbildning och bristfällig statistik. Inom utbildningsområdet tas det fram en mängd olika statistik. Arbetsgruppen har tagit del av SCBs utbildningstatistik och de formulär som sänds ut till utbildningsanordnare, företag och organisationer, bl.a. kring

²³ Högskoleverket 1999:14 R

²⁴ Högskoleverket 2001:01, diskuteras i flera kapitel

personalutbildning. Av genomgången framgår att det relativt enkelt skulle gå att utveckla frågeformulären och göra särskilda körningar som tydligare skulle kunna påvisa universitets och högskolors roll som utbildningsanordnare inom personalutbildning och inom det livslånga lärandet. Körningarna skulle dock bli alltför omfattande för att enskilda universitet och högskolor skulle kunna mäta med dem, utan denna bör snarare göras på nationell nivå.

I EU-kommissionens memorandum om livslångt lärande betonas vikten av en bättre statistik. När en ny utbildningsmarknad håller på att ta form finns det behov av information om bl.a. vem som tillhandahåller utbildningen, vad den kostar och dess tillgänglighet. En effektiv utbildningspolitik kräver en bättre övervakning av de förändringar som pågår.²⁵

6. Behov av åtgärder – Vad kan göras?

Omvärldens behov av kunskap och kompetens inom ramen för ett livslångt lärande sätter ofrånkomligen ett tryck på högskolan att reagera, bl.a. genom att anpassa utbildningarna utifrån efterfrågan på ett flexibelt kursutbud med hjälp av modern teknik och pedagogik. Högskolan som huvudsakligen är offentligfinansierad har bl.a. som en av sina huvuduppgifter i att förmedla sina kunskaper till det omgivande samhället. En annan viktig uppgift är att förbereda studenterna för ett livslångt lärande.

Högskolan har således viktiga roller, men klarar inte av att ansvara för allt. Därtill saknas såväl resurser som mandat. Mot bakgrund av de utbildnings- och forskningspolitiska målen samt omvärldens efterfrågan och förväntningar på högskolan finns det behov av att aktualisera frågan om ansvars- och rollfördelning samt den långsiktiga finansieringen av högre utbildning. För att kunna fylla sin uppgift måste högskolan ges samma förutsättningar som andra utbildningsanordnare att verka på en ny utbildningsmarknad.

Det behövs förändringar i högskolan för att bättre möta behoven av och efterfrågan på utbildningar för ett livslångt lärande. Några åtgärder kan högskolan göra på egen hand, medan andra kräver statsmakternas ställningstagande.

Högskolan har en central och väsentlig roll i det livslånga lärandet. Det är av stor vikt att högskolan ges samma förutsättningar som alla andra utbildningsanordnare att verka. I det sammanhanget måste vissa principer i den rådande högskolepolitiken diskuteras främst beträffande finansiering och regelverk kring den högre utbildningen. Sveriges universitet och högskolor vill snarast påbörja en diskussion med utbildningsdepartementet om vilka förutsättningar som bör gälla. Arbetsgruppen har identifierat ett antal områden som är centrala och som måste diskuteras närmare i det fortsatta arbetet.

”Kärnprodukten”: Högskolan måste värna om sin kärnverksamhet, en kvalificerad akademisk utbildning med anknytning till det aktuella forskningsläget och med arbetsformer som främjar ett kritiskt förhållningssätt. Detta är högskolans främsta konkurrensmedel på en ny ”utbildningsmarknad” för det livslånga lärandet.

Mångfald i finansieringen: Även enskilda bör få samma möjlighet som arbetsgivare att köpa utbildning. Det är av stor vikt att överväga en ökad flexibilitet i möjligheterna för högskolan att erbjuda avgiftsfinansierad utbildning för enskilda. Kärnan i högskolan, den grundläggande utbildningen som riktar sig till personer, oftast ungdomsstuderande, som studerar på heltid för

²⁵ Memorandum om livslångt lärande, EU-kommissionen, s. 35

att skaffa sig en längre utbildning ska även i fortsättningen vara avgiftsfri för studenten och helt finansierad av staten.

Ett ökat inslag av yrkesverksamma i högskolan kommer säkerligen att få positiva effekter för kvaliteten i undervisningen även för övriga studerande. Denna grupp kommer genom att de betalar för sin utbildning sannolikt att ställa höga kvalitetskrav på undervisningen och på kvaliteten i övrigt rörande studenternas studievillkor. Detta kommer alla studenter tillgodo. Det skapar också en kanal för lärare/forskare att både ta till sig influenser från yrkeslivet som möjlighet att i en kritisk miljö pröva resultaten från den akademiska världen.

En ökad möjlighet att erbjuda individuellt anpassade avgiftsbelagda kurser skulle även indirekt kunna påverka den sociala snedrekryteringen genom att individer som tidigare i livet inte haft möjlighet att ta del av högre utbildning nu via bl.a. individuella kompetenskonton och stöd från arbetsgivaren kan göra det.

Ett flexibelt regelverk: Det är viktigt att regelverket i antagningssystemet anpassas till behoven av ett flexibelt tillträde till högskolan och att ansvar läggs så nära utbildningsanordnarna som möjligt. System för validering av vuxnas kunskaper och kompetens tas fram. Dessa ska bl.a. ligga till grund för behörighet till fortsatta högskolestudier. Ett sådant beredningsarbete pågår vid Utbildningsdepartementet.

Policy för livslångt lärande: Som ett stöd för arbetet att främja det livslånga lärandet kan universitet och högskolor ta fram en policy för sitt arbete med fortbildning, vidareutbildning och kompetensutveckling riktad till det omgivande samhället. I den kan universitetet eller högskolan klargöra sin ambitionsnivå samt vilka medel som kan användas. I det sammanhanget kan tidigare redovisade exempel från Lunds universitet tjäna som underlag.

Ett öppet förhållningssätt till andra utbildningsanordnare: Universitet och högskolor skall värna om sin kärnverksamhet, men i konkurrens och samverkan bidra till det livslånga lärandet. Det ska vara möjligt att samarbeta med t.ex. gymnasieskolor, komvux och företag i allt som rör utbildningens innehåll till marknadsföring och administration kring dessa.

Holdingsbolag: Det behövs instrument för högskolan att effektivt verka på utbildningsmarknaden på samma villkor som andra utbildningsanordnare. Statsmakterna bör tillåta och skjuta till aktiekapital till alla universitet och högskolor som önskar ett holdingsbolag. Under holdingsbolagen ska dotterbolag kunna bildas med uppgift att fungera som utbildningsbolag. Ett klarläggande behövs från ägarna kring nuvarande regler och bestämmelser så att högskolorna och deras holdingsbolag kan sälja uppdragsutbildning på marknadsmässiga villkor.

Bättre statistiskt underlag av det livslånga lärandet: För att bättre kunna kartlägga den faktiska situationen och analysera och planera utbildningar inom det livslånga lärandet behövs ett bättre statistiskt underlag. SCBs förfrågningar kan utvecklas och särskilda körningar göras på nationell nivå t.ex. av Högskoleverket eller Utbildningsdepartementet.

Referenser

Utredningar/rapporter

- "Utbildning och lärande – livslångt lärande för alla", rapport från Teknisk Framsyn, januari 2000
- "Högre utbildning och livslångt lärande som idé och praktik", Högskoleverket 2001:01, Berit Askling m.fl, mars 2001
- "Individuellt kompetenssparande, IKS – med start år 2002", SOU 2000:119, dec 2000, slutbetänkande från utredningen om individuellt kompetenssparande
- "Individuellt kompetenssparande – en stimulans för det livslånga lärandet" (SOU 2000:51), delbetänkande från utredningen om individuellt kompetenssparande , maj 2000
- "Aktuella trender inom kompetensutvecklingsområdet", SOU 2000:115, Börje Svensson, Rapport till IKS-utredningen, dec-2000
- "Effekter på reguljär utbildning", Rapport från Statskontoret till IKS-utredningen, november 2000
- "Högskolans styrning - en utvärdering", SOU 2000:82, sep 2000
- "Advantage Sweden", SOU 2000:92, okt 2000
- "Nya villkor för lärandet i den högre utbildningen", SOU 2001:13
- "Lärande och kompetensutveckling i ett globalt perspektiv", rapport från Sveriges tekniska attachéer, maj 2000
- "Electronic learning – en ny utmaning för arbetsliv och livslångt lärande", rapport från Sveriges tekniska attachéer, maj 2000
- "Hur många utbildningsplatser behövs i den svenska högskolan i framtiden?", Högskoleverket/Lars Brandell, juli 2000
- "Lifelong learning in engineering education: a call to action – initial report of a working group om lifelong learning and continuing education in engineering", SEFI, maj 1998
- "Möjligheter och begränsningar för arbetsmarknadsutbildning vid universitet och högskolor – en översiktlig analys", Erik Nyberg, Centrum för arbetsmarknadspolitisk forskning, Växjö universitet, våren 2000, (Ds 2000:38)
- "Högskolans uppdragsutbildning - Ett regeringsuppdrag", Rapport 1999:14 R, Högskoleverket, sep 1999
- "Ny industri, nya arbetsuppgifter, nya krav på kompetens och flexibilitet – en skiss av ett samhällsproblem", Gunnar Eliasson, KTH, Inst. För industriell ekonomi och organisation, 1998
- "Kompetensflödet mellan akademi och näringsliv", Industriförbundet och SUHF, december 2000
- "Bisysslor inom universitet och högskolor", RRV 1995:45

PM/kompendier

- "Memorandum om livslångt lärande", Arbetsdokument från EU-kommissionen, oktober 2000
- "Livslångt lärande – möjligheter eller konflikter", referat från SUHFs årliga konferens, oktober 1998
- "Det individuella kompetenssparandets betydelse för högskolan", Johnny Andersson, konferensinlägg Lund 13/10-2000

- Policy för fortbildning, vidareutbildning och kompetensutveckling vid Lunds universitet, antagen av styrelsen juni 2000
- ”Utbildning och kompetensutveckling”, gemensam skrivelse från LO, SACO, SAF, TCO till Näringsdepartementet, 2000
- ”Ett nätuniversitet för livslångt lärande och kompetensutveckling”, diskussionsunderlag, Distanskonsortiet, Svenska Distanshögskolan, Västsvenska konsortiet för flexibelt lärande, hearing 16 januari 2001 i Stockholm

Länkar på internet

- **e-University** i Storbritannien, november 2000, omfattande statlig satsning på att etablera en gemensam organisation/portal för e-learning via universitet och högskolor.
www.hefce.ac.uk
- **Livslångt lärande inom teknikområdet**, gemensam satsning inom ingenjörsområdet för e-baserad kompetensutveckling www.lll.nu
- **eLearners.com**, amerikansk privat utbildningsportal som förmedlar bl.a. högskolekurser.
www.elearners.com
- **K-World**, www.kworld.se
- www.lifelonglearning.co.uk statlig utbildningsportal för e-learning i Storbritannien.
- **Sekreteriatet för fortbildning och vidareutbildning, Lunds universitet** www.fov.lu.se
- **Distansutbildningsmyndigheten**, www.distum.se
- **University on line**, Högskolan i Kalmar, www.uol.hik.se
- **Stockholms akademiska forum**, samarbetsorganisation för de stockholmsbaserade högskolorna, bl.a. gemensam länk till fortbildning och vidareutbildning,
www.stockholmacademicforum.org
- **Öppna universitetet**, Finland, www.avoinyliopisto.fi/svenska
- **TeleCampus**, Kanada, <http://telecampus.edu>
- Distanskonsortiet, www.distanskonsortiet.org