

A blurred photograph of an office environment. In the foreground, there are several orange and red chairs. In the background, several people are moving, their figures blurred to suggest motion. The office has a modern feel with a wall of vertical wooden slats and white panels.

Varför händer det inget?

Om omställningsstudiestödet och behovet av fler utbildningar för yrkesverksamma

Kontakt

TCO Sofia Hylander
sofia.hylander@tco.se

Förord

Att förbättra möjligheterna att vidareutbilda sig genom hela arbetslivet har löpt som en röd tråd genom TCO:s påverkansarbete under lång tid. Goda möjligheter till omställning är viktiga både ur ett individ- och ett samhällsperspektiv. För den enskilde kan möjligheten att fylla på med ny kunskap innebära att dörrar öppnas för ett nytt och bättre jobb. På samhällsnivå innebär en väl fungerande kompetensförsörjning i hela landet att Sverige kan fortsätta ligga i framkant i såväl privat som offentlig sektor.

TCO var en starkt pådrivande kraft när de regionala högskolorna byggdes ut runt om i landet. Då handlade det framför allt om tillgången till högre utbildning, att ge fler möjlighet att göra klass- och utbildningsresor utan att behöva lämna hemorten. Idag ser vi att de högskolorna i relativt stor utsträckning också möter det vidareutbildningsbehov som finns i alla delar av landet.

Det nya omställningsstudiestödet öppnar upp för nya och fantastiska möjligheter för arbetstagare och arbetsgivare i Sverige. Det är samtidigt viktigt att komma ihåg att systemet utformats genom ansvarsfulla förhandlingar, där parterna har fått ge och ta. Därför är det nu viktigt att staten tar sitt ansvar och ser till att förutsättningarna är de bästa för den som vill vidareutbilda sig och ta nästa steg i yrkeslivet. Omställningsstudiestödet förutsätter ett relevant utbildningsutbud för redan yrkesverksamma – här behövs politiska initiativ redan idag.



A handwritten signature in black ink that reads "Therese Svanström".

Therese Svanström
Ordförande TCO



Innehållsförteckning

FÖRORD	3
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	5
INLEDNING	7
SAMMANFATTANDE RESULTAT	8
TJÄNSTEMÄNNEN HAR ETT FORTSATT STORT BEHOV AV VIDAREUTBILDNING...	9
VAD PÅVERKAR UTBILDNINGSUBUDET?	18
HUR SER LÄROSÄTENA PÅ FRAMTIDEN?	22
TCO:S ANALYS OCH FÖRSLAG	30
Omställningsuppdrag till universitet och högskolor	30
Översyn av resurstilldelningssystemet	30
Utvecklingsmedel till nya utbildningar	31
Premiera förstärkt samverkan och samproduktion.....	31
Se över antagningssystemet för ökad flexibilitet	31
Genomför en ny kartläggning av högskolelandskapet och utbildningsutbudet.....	31



Inledning

Den 1 januari 2023 träder det nya omställningsstudiestödet i kraft, vilket innebär goda ekonomiska förutsättningar för den som genom utbildning vill stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Fullt utbyggt förväntas det nya studiestödet omfatta 40 000 personer årligen.

Flera undersökningar som TCO har låtit genomföra genom åren visar att de flesta tjänstemän vill vidareutbilda sig på högskolenivå. Samtidigt har det funnits olika hinder som har försvårat det önskemålet. En del har handlat om utbildningsutbudet, det har saknats kurser som passat yrkesverksamma vad gäller relevans, kurslängd och flexibilitet.

En annan försvårande omständighet har handlat om ekonomin där det för den enskilde ansetts orealistiskt att gå ned till deltid och därmed få avsevärt lägre lön. Det senare kan nu anses vara omhändertaget till följd av omställningsstudiestödet. Däremot kvarstår flera hinder vad gäller utbildningsutbudet.

Det är viktigt att påpeka att det på universitet och högskolor redan idag anordnas många kurser som är relevanta för yrkesverksamma tjänstemän. Vissa lärosäten utmärker sig särskilt och har ett utbud som lockar många som vill vidareutbilda sig. Andra lärosäten har potential att genom olika åtgärder bli mer attraktiva i det avseendet.

I den här rapporten redovisas resultat från tre nya undersökningar. Den ena är en enkät om tjänstemännens utbildningsbehov som SCB genomfört på uppdrag av TCO. Den andra är en enkät, i egen regi, som ställts till 30 lärosäten runt om i landet. Enkäten innehåller frågor som rör utbildningsutbudet för yrkesverksamma, vilka förutsättningar som finns för en utökning av detsamma samt hur universitet och högskolor själva ser på framtidens utbildningsutbud. Den tredje är en ögonblicksbild av det sökbara utbildningsutbudet inför höstterminen 2022.

Sammanfattande resultat

TCO har genom en SCB-undersökning från våren 2022 visat att det finns ett fortsatt stort behov av vidareutbildning bland yrkesverksamma tjänstemän. I årets undersökning anger 34 procent att de behöver vidareutbildning som de inte räknar med att få via sin arbetsgivare. En betydande del anger också att de kommer att behöva denna utbildning inom en snar framtid – var tredje redan inom ett år. Undersökningen befäster också bilden av tjänstemännen som en välutbildad grupp som i hög grad kommer att efterfråga vidareutbildning på universitet och högskolor.

Mycket talar alltså för att intresset av att ta del av det nya omställningsstudiestödet kommer att vara stort bland breda tjänstemannagrupper. Vilket i sin tur förutsätter att det på universitet och högskolor finns ett tillräckligt stort utbildningsutbud för yrkesverksamma.

För att kartlägga lärosätenas bild av utbildningsutbudet samt eventuella utmaningar med omställningsstudiestödets nya krav har TCO genomfört en webbenkät riktad till 30 universitet och högskolor. Av enkäten framgår bland annat en tydlig förväntan om att efterfrågan på utbildningar för yrkesverksamma kommer att öka. Samtidigt anger knappt hälften av de svarande lärosätena att de med dagens resurstilldelning inte har möjlighet att utöka utbildningsutbudet. Enkätsvaren visar också på flera hinder när det gäller lärosätenas möjligheter att erbjuda fler utbildningar för yrkesverksamma, bland annat olika delar i resurstilldelningssystemet samt ett stelbent antagningssystem.

Mot denna bakgrund föreslår TCO:

- Ge universitet och högskolor ett omställningsuppdrag
- Genomför en översyn av resurstilldelningssystemet
- Ge utvecklingsmedel till nya utbildningar
- Premiera förstärkt samverkan och samproduktion
- Se över antagningssystemet för ökad flexibilitet
- Kartlägg högskolelandskapet och utbildningsutbudet

Tjänstemännen har ett fortsatt stort behov av vidareutbildning

I detta avsnitt presenteras resultat från enkätundersökningen Tjänstemännens arbetsmiljö och utvecklingsbehov som SCB genomfört på uppdrag av TCO under perioden januari-april 2022.¹

Omställning och tjänstemännens behov av vidareutbildning är inte en ny fråga för TCO. En del av de frågor som ställdes våren 2022 är således identiska med undersökningen Tjänstemännens utbildningsbehov från hösten 2019. Detta möjliggör jämförelser över tid även om skillnader i urval (2019 års undersökning omfattar endast tjänstemän i åldersgruppen 30-55 år) gör att de bör tolkas med viss försiktighet.

En annan distinktion som bör göras är den mellan kompetensutveckling och vidareutbildning. I undersökningen har TCO definierat kompetensutveckling som utbildningsinsatser som den anställde behöver för att utföra sitt löpande arbete eller följa med i utvecklingen i sitt nuvarande yrke. Det är viktigt att tydliggöra att det huvudsakliga ansvaret för de anställdas kompetensutveckling vilar på arbetsgivarna.

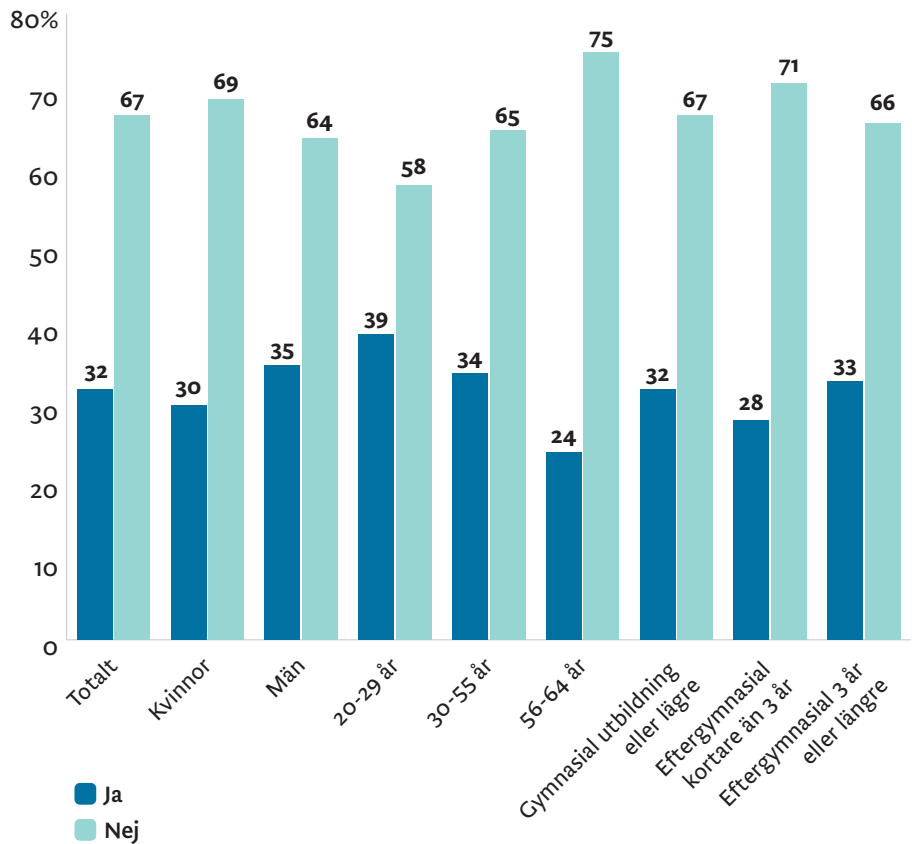
Vidareutbildning är i undersökningen definierat som utbildningsinsatser för att kunna utföra andra arbetsuppgifter, både för att kunna ta nästa steg inom sitt nuvarande yrke eller ställa om till ett nytt. Ansvaret för vidareutbildning vilar till större del på den enskilde individen – både när det handlar om att initiera utbildningsinsatser och att genomföra dem. Mot bakgrund av att omställningsstudiestödet syftar till att underlätta individers möjligheter till omställning och vidareutbildning är det dessa delar av undersökningsresultaten som vi fokuserar på i denna rapport.

Vidareutbildning bland tjänstemän – hur vanligt förekommande är det?

Totalt anger 32 procent av tjänstemännen att de under de senaste två åren genomfört någon vidareutbildning för att kunna utföra andra arbetsuppgifter än de nuvarande. Det finns dock en del intressanta variationer inom tjänstemannagruppen vilket illustreras i diagram 1 på nästa sida.

¹ En beskrivning av undersökningens metod och urval redovisas i en bilaga till rapporten.

Diagram 1: Har du genomfört någon vidareutbildning för att kunna utföra andra arbetsuppgifter än dina nuvarande under de senaste två åren?



” Anmärkningsvärt är också att hela 23 procent anger att de inte hittade någon lämplig vidareutbildning. Att denna andel är så pass hög – och dessutom betydligt högre än i 2019 års undersökning (där den uppgick till 17 procent) – tydliggör att frågan om ett utökat utbildningsutbud för yrkesverksamma är högst relevant ur ett omställningsperspektiv.

Vi kan konstatera att män vidareutbildar sig i högre grad än kvinnor samt att andelen tjänstemän som vidareutbildat sig är något lägre i privat sektor (ej i diagram). När vi tittar på tidigare utbildningsnivå är skillnaderna mycket små vilket kanske är något överraskande. Den största skillnaden ser vi om vi bryter ner svaren i åldersgrupper. Bland 20-29-åringarna anger 39 procent att de genomgått en vidareutbildning under de senaste två åren medan motsvarande andel i åldersgruppen 56-64 år uppgår till 24 procent.

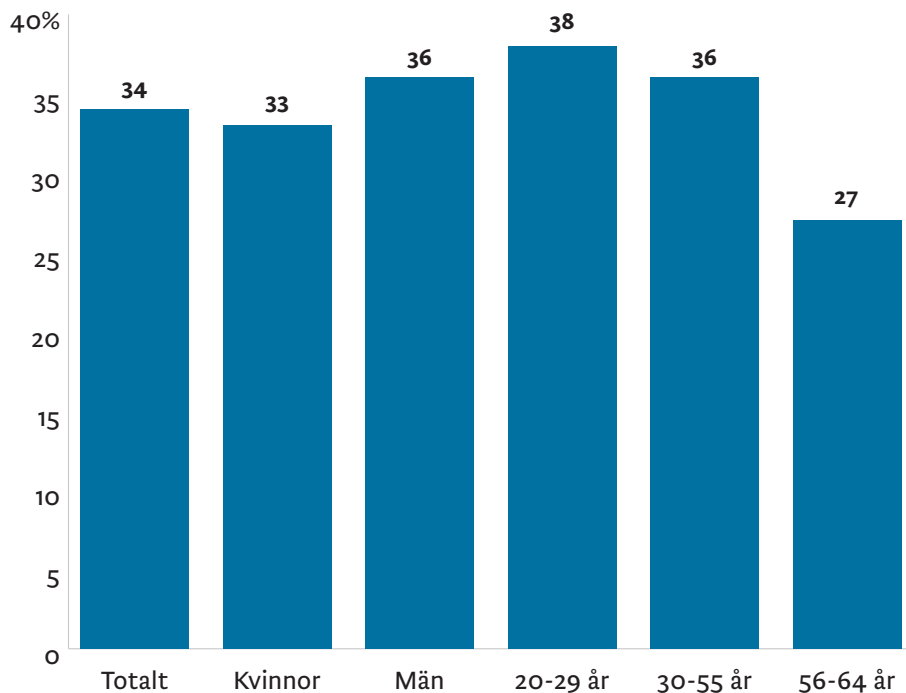
Om vi endast tittar på åldersgruppen 30-55 år kan konstateras att andelen som vidareutbildats uppgår till 34 procent medan motsvarande resultat i undersökningen från hösten 2019 uppgick till 28 procent. Här skulle en förklaring kunna vara pandemins kraftiga effekter på delar av arbetsmarknaden. Det är inte orimligt att anta att många yrkesverksamma tjänstemän använt tiden som permitterade till vidareutbildning.

När TCO frågar de tjänstemän som inte genomfört någon vidareutbildning om skälen till detta anger 28 procent att de inte prioriterat vidareutbildning och 25 procent att de hindrats av en för hög arbetsbelastning. Anmärkningsvärt är också att hela 23 procent anger att de inte hittade någon lämplig vidareutbildning. Att denna andel är så pass hög – och dessutom betydligt högre än i 2019 års undersökning (där den uppgick till 17 procent) – tydliggör att frågan om ett utökat utbildningsutbud för yrkesverksamma är högst relevant ur ett omställningsperspektiv.

Fortsatt stort behov av vidareutbildning

I likhet med tidigare TCO-undersökningar baserade på SCB-data ställdes frågan om tjänstemännen tror sig behöva vidareutbildning som de inte räknar med att få via sin arbetsgivare inom ramen för sitt arbete. I årets undersökning svarar 34 procent ja, vilket omräknat motsvarar 330 000 yrkesverksamma tjänstemän.

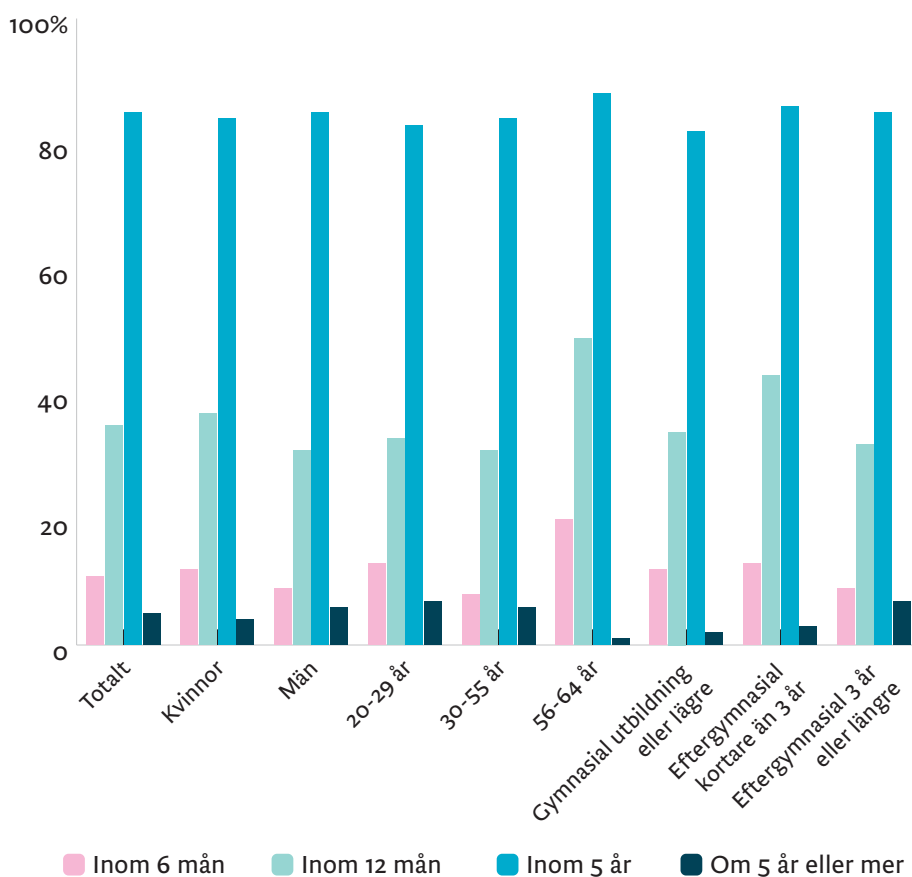
Diagram 2: Andel som svarat "Ja, absolut" och "Ja, troligen" på frågan om de tror sig behöva vidareutbildning för att utföra andra arbetsuppgifter nu eller i framtiden som de inte räknar med att få via sin arbetsgivare inom ramen för arbetet



Resultaten visar att det är en något högre andel män än kvinnor som anser sig behöva vidareutbildning nu eller i framtiden. Vi kan också konstatera att yngre tjänstemän tycks vara mer oroade över sin kompetens jämfört med äldre. I åldersgruppen 20-29 år anger 38 procent att de tror sig behöva vidareutbildning medan motsvarande andel i åldersgruppen 56-64 år uppgår till 27 procent. En förklaring till skillnaden skulle kunna vara att den som närmar sig pension inte tycker det är värt att vidareutbilda sig. Det är samtidigt värt att notera att mer än var fjärde yrkesverksam tjänsteman i åldersgruppen 56-64 år tror sig behöva vidareutbildning för att utföra andra arbetsuppgifter nu eller i framtiden. Det förstärker bilden av att behovet av goda möjligheter till omställning berör i stort sett samtliga grupper på arbetsmarknaden – inte bara de yngre och de som befinner sig mitt i arbetslivet.

Av diagram 3 framgår att bland de tjänstemän som sagt sig behöva vidareutbildning som de inte räknar med att få via sin arbetsgivare svarar var tredje att de behöver vidareutbildning redan inom ett år. Därutöver anger 50 procent att de behöver vidareutbildning inom 1-5 år vilket också är förhållandevis snart. En högre andel kvinnor än män anger i årets undersökning att vidareutbildningen behövs redan inom ett år – i undersökningen från 2019 var resultaten de motsatta.

Diagram 3: När i tiden tror du att du kommer att behöva vidareutbildning? (Bland de tjänstemän som angett att de behöver vidareutbildning i diagram 2.)



Att äldre tjänstemän behöver vidareutbildning i absolut närtid i högre grad än yngre är ett kanske inte helt överraskande resultat. I åldersgruppen 56-64 år anger hälften av tjänstemännen att vidareutbildningen behövs inom ett år. Sammantaget visar resultatet vikten av att snabbt få ett ändamålsenligt utbildningsutbud på plats. Ett utbud som både till form och innehåll är anpassat för yrkesverksamma.

Varför behöver tjänstemän vidareutbildning?

Liksom i tidigare TCO-undersökningar om tjänstemännens utbildningsbehov ställde vi även denna gång frågan av vilken anledning man tror sig behöva vidareutbildning. Frågan ställdes till dem som angett att de tror sig behöva vidareutbildning som de inte förväntas få av sin arbetsgivare inom ramen för sitt arbete och ett svarsalternativ fick anges. Här blir det tydligt att två skäl till vidareutbildning dominerar: knappt hälften av de tillfrågade tjänstemännen bedömer att de behöver vidareutbildning för att hänga med i utvecklingen i sitt nuvarande yrke och bransch och ytterligare 25 procent anger att det behövs för att avancera inom nuvarande yrke och bransch.

Tabell 4. Av vilken anledning behöver du vidareutbildning?

	För att vara säker på att behålla mitt nuvarande arbete	För att hänga med i utvecklingen i mitt yrke eller bransch	För att avancera i mitt yrke eller bransch	För att kunna byta yrke eller bransch	För att bli mer attraktiv på arbetsmarknaden	För att förlänga mitt arbetsliv med ett par år	För att höja min lön
Totalt	5	49	25	7	7	2	3
Kvinnor	7	45	27	7	7	1	4
Män	3	53	22	7	7	4	3
20-29 år	4	31	42	11	7	1	3
30-55 år	5	47	28	6	7	1	3
56-64 år	8	63	6	6	6	7	2
Gymnasial eller lägre	4	57	17	7	3	2	5
Eftergymnasial kortare än 3 år	4	51	26	6	7	5	1
Eftergymnasial 3 år eller längre	6	44	28	7	9	2	3

I tabell 4 illustreras också vissa intressanta skillnader när det gäller skälen till vidareutbildning. Svarsalternativet att man behöver vidareutbildning för att hänga med i utvecklingen i sitt nuvarande yrke eller bransch är tveklöst vanligast inom alla grupper med undantag för de allra yngsta (20-29 år) där en högre andel anger att avancemang inom yrket ligger bakom utbildningsbehovet.

Om vi bara jämför åldersgrupper kan vi också se att intresset för att avancera inom yrket eller branschen avtar i takt med stigande ålder. När det gäller svarsalternativet att hänga med i utvecklingen i branschen eller yrket är utvecklingen den motsatta – här ökar behovet i takt med åldern. Att andelen som vill vidareutbilda sig för att förlänga arbetslivet några år är högst i den äldre åldersgruppen är kanske inte så överraskande. Det är sannolikt inte förrän i den senare delen av arbetslivet som tankarna på pensionering och eventuell nedtrappning konkretiseras. Möjligen kan det ses som överraskande att en så pass låg andel generellt kopplar samman behovet av vidareutbildning med ett längre arbetsliv.

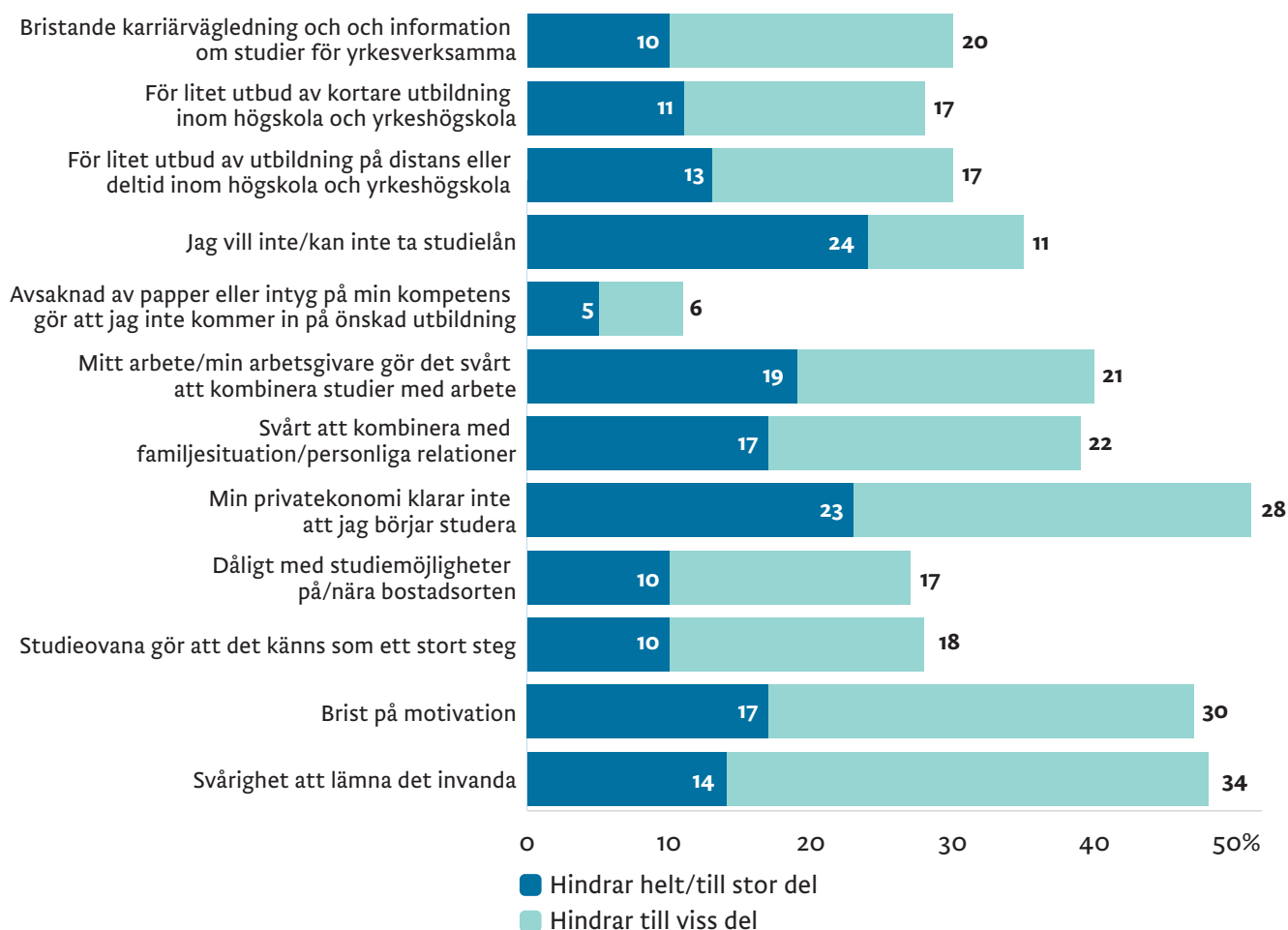
Värt att notera är också att det är en relativt liten andel tjänstemän – 5 procent – som anger att de behöver vidareutbildning för att vara säkra på att få behålla sitt nuvarande arbete. De små skillnader som finns mellan olika grupper är inte statistiskt säkerställda men de låga andelarna tyder på att tjänstemännen generellt upplever sig trygga i sin kompetens.

Vilka hinder finns för vidareutbildning?

Undersökningen innehöll också ett antal frågor om vad som hindrar tjänstemännen från att delta i vidareutbildning. Frågorna riktade sig till den grupp som svarat att de tror sig behöva kompetensutveckling eller vidareutbildning nu eller i framtiden. Precis som i tidigare undersökningar utgör privatekonomin det största hindret för vidareutbildning – drygt hälften av tjänstemännen anger att deras privatekonomi inte klarar av att de studerar och var tredje anger att de inte vill eller kan ta studielån. I och med införandet av omställningsstudiestödet bör dessa hinder minska i betydelse.

Av diagram 5 framgår också att tre av tio tjänstemän anser att utbudet av korta, flexibla kurser på distans är för litet och att detta hindrar dem från att vidareutbilda sig. Ett annat intressant resultat är också att drygt fyra av tio anger bristande motivation som ett hinder.

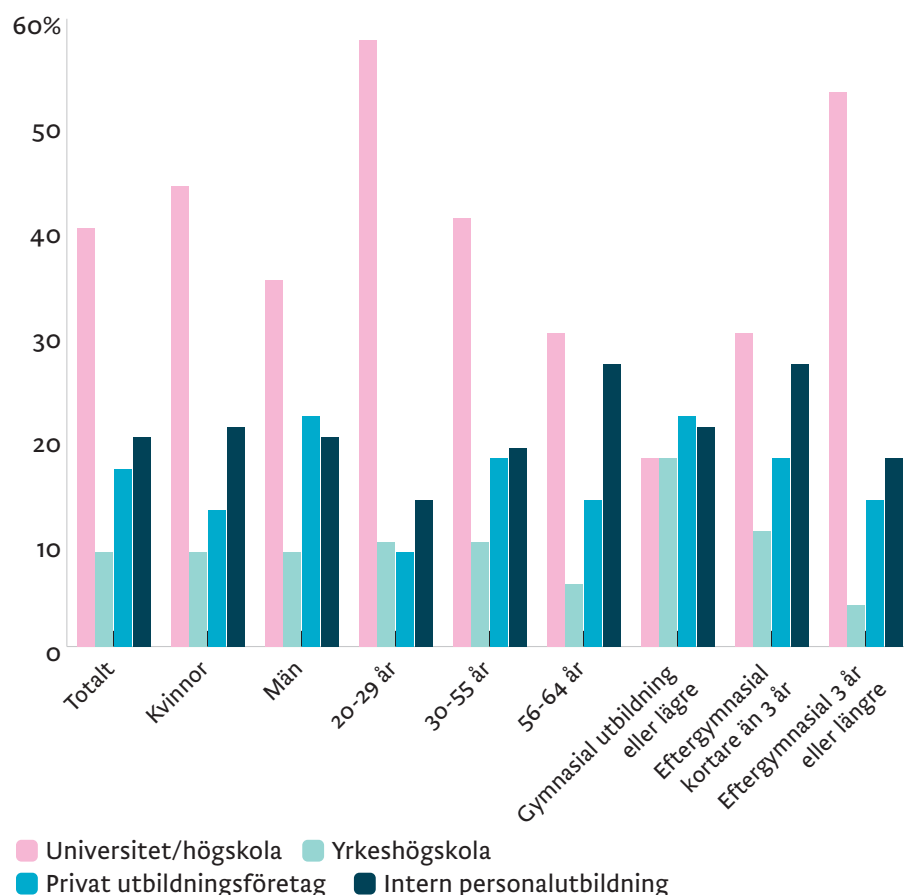
Diagram 5: I vilken utsträckning hindrar följande dig från att vidareutbilda dig?



Var och på vilket sätt vill tjänstemännen utbilda sig och ställa om?

Utbildningsnivån i Sverige fortsätter att öka stadigt. Enligt SCB:s utbildningsstatistik från 2021 har 45 procent i åldersgruppen 25-64 läst vidare efter gymnasiet.² 30 procent kategoriseras som högutbildade vilket innebär att de har en eftergymnasial utbildning på tre år eller mer – som jämförelse uppgick andelen högutbildade till 16 procent år 2000. En naturlig konsekvens av befolkningens förändrade utbildningsnivå är att den högre utbildningen får ta ett större ansvar för efterfrågad vidareutbildning.

Diagram 6: Om du skulle kompetensutveckla eller vidareutbilda dig, vilken utbildningsform skulle du helst välja?



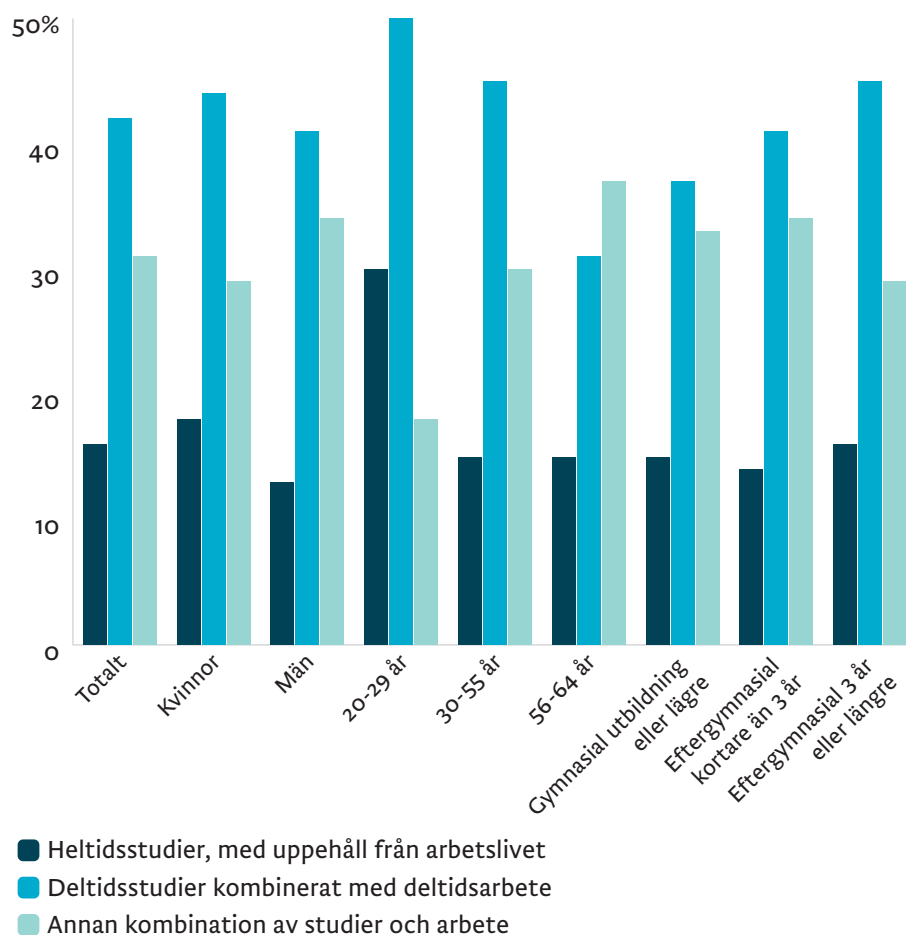
Som illustreras i diagram 6 anger fyra av tio tjänstemän att de skulle välja universitet eller högskola för vidareutbildning. Andelen som i första hand väljer högskolan är högre bland kvinnor, yngre tjänstemän samt bland högutbildade. Att merparten av tjänstemännen har en högskoleutbildning i botten bidrar sannolikt till högskolans popularitet som utbildningsform. Det är endast bland gymnasialt utbildade tjänstemän som alternativet högskola inte ligger i topp.

Att relativt få väljer alternativet yrkehögskola kan vara värt att kommentera. En förklaring kan vara att utbildningsformen fortfarande är relativt okänd – detta trots att antalet platser inom yrkehögskolan (YH) ökat

² <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/befolkningens-utbildning/befolkningens-utbildning/pong/statistiknyhet/befolkningens-utbildning-2021/>

kraftigt under de senaste åren.³ Den särskilda satsningen på korta kurser för yrkesverksamma inom YH är också relativt ny vilket skulle kunna förklara att vetskapen ännu inte nått den breda allmänheten. Mot bakgrund av att utbildningsanordnarna inom YH till stor del består av privata utbildningsföretag är det också möjligt att flera som valt svarsalternativet privat utbildningsföretag i realiteten har en YH-utbildning i åtanke.

Diagram 7: Om du skulle kompetensutveckla eller vidareutbilda dig, vilket av följande alternativ skulle du föredra?



När TCO slutligen frågar tjänstemännen i vilken omfattning de vill vidareutbilda sig visar diagram 7 att fyra av tio föredrar deltidstudier kombinerat med deltidsarbete. Andelen som föredrar heltidsstudier med uppehåll från arbetslivet är relativt låg – med undantag för åldersgruppen 20-29 år. Av undersökningen framgår också att sex av tio tjänstemän föredrar att studera upp till 12 månader vilket faller inom ramen för omställningsstudiestödets omfattning.

³ Åren 2018–2021 beslutade Myndigheten för yrkeshögskolan om mellan 31 300 och 39 800 nya utbildningsplatser per år, vilket kan jämföras med åren 2014–2017 då antalet beslutade platser per år var mellan 19 300 och 25 700. Se https://assets.myh.se/docs/publikationer/statistiska-arsrapporter/statistisk-arsrapport_2022.pdf för mer information/statistik om yrkeshögskolan.



Högskolan kan förvänta sig ett ökat söktryck

Undersökningen visar att det finns ett fortsatt stort behov av vidareutbildning bland yrkesverksamma tjänstemän. Resultaten befäster också bilden av tjänstemännen som en välutbildad grupp som i hög grad kommer att efterfråga utbildningar på universitet och högskolor. Undersökningen visar också att dessa utbildningsinsatser kommer att behövas inom en mycket snar framtid.

Mycket talar alltså för att intresset av att ta del av det nya omställningsstudiestödet kommer att vara stort – inte minst bland breda tjänstemannagrupper. Men detta förutsätter att det mycket snart finns ett tillräckligt stort utbildningsutbud för yrkesverksamma på plats. Utbildningar som till både form och innehåll är anpassade för yrkesverksammas behov och förutsättningar. Att en betydande del av tjänstemännen redan idag anser att utbudet är för litet anser TCO vara ett oroande resultat. För att förbättra universitet och högskolors förutsättningar att utöka sitt utbildningsutbud för yrkesverksamma krävs politiska insatser. Insatser som måste komma redan nu.

Vad påverkar utbildningsutbudet?

För högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå tilldelas varje lärosäte ett utbildningsanslag vid sidan om forskningsanslaget. Inom ramen för detta utbildningsanslag har svenska lärosäten stor frihet att besluta vilka utbildningar som ska ges och hur många studenter som ska antas på respektive kurs. Det finns med andra ord inte någon centralt planerad utbildningsvolym eller ett bestämt antal utbildningsplatser.⁴ Den totala utbildningsvolymen begränsas dock av det fastslagna takbeloppet som anger lärosätets maximala ersättning för sitt utbildningsuppdrag.

I regleringsbrevet för universitet och högskolor anges grundförutsättningarna för dimensioneringen: att utbildningsutbudet ska svara mot både studenternas efterfrågan och arbetsmarknadens behov. Lärosätena ska också redovisa vilka bedömningar, prioriteringar och behovsanalyser som ligger till grund för beslut om utbildningsutbudet. Det handlar bland annat om att redovisa vilka avvägningar som gjorts i fördelningen mellan program och kurser, mellan campus- och nätbaserad undervisning samt hur lärosätet möter det omgivande samhällets behov av utbildning.⁵

Resurstilldelningen är prestationsbaserad

Som Universitetskanslersämbetet (UKÄ) skriver i rapporten ”Dimensionering av högre utbildning” är resurstilldelningssystemet av mycket stor betydelse för högskolans utformning av utbildningsutbudet.⁶ För utbildningar på grundnivå och avancerad nivå ersätts lärosätena utifrån antalet registrerade studenter (omräknat till helårsstudenter) samt studenternas prestationer (helårsprestationer). Ersättningen utgår per student och ersättningsbeloppen varierar mellan olika utbildningsområden där klassificeringen av kurser/utbildningar görs av lärosätena själva utifrån ämnesinnehåll. Ersättningsbeloppen är lägst inom humanistiskt, teologiskt, juridiskt och samhällsvetenskapligt utbildningsområde – det område som har flest studenter. Varje lärosätes fastslagna takbelopp utgör en övre gräns för den ersättning lärosätet kan få för utbildningsuppdraget.⁷

Genom resurstilldelningssystemets konstruktion, där ersättningen utgår från studenternas val av utbildning, är det för lärosätena mycket viktigt att erbjuda ett utbildningsutbud som lockar studenter. Utbildningar med högt söktryck är alltså av avgörande betydelse för det enskilda lärosätets ekonomi. Genom studenter som antas till fleråriga programutbildningar säkras också ersättning för en längre period vilket gör populära programutbildningar till ett ”säkrare kort” jämfört med att erbjuda flera kortare kurser med osäkert söktryck.

4 Under 2021-2024 har flera lärosäten i sina regleringsbrev dock mål om antalet utfärdade examina inom vissa lärar- och förskolläraryt utbildningar samt hälso- och sjukvårdsutbildningar.

5 Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende universitet och högskolor

6 UKÄ Rapport 2015:7

7 Det ovan beskrivna ersättningssystemet omfattar statliga universitet och högskolor, Chalmers tekniska högskola och Stiftelsen Högskolan i Jönköping. Sveriges Lantbruksuniversitet och Försvarshögskolan har egna budgeterings- och rapporteringsprocesser och ersättningen till övriga enskilda utbildningsanordnare regleras i avtal med regeringen

Att en stor del av resurstilldelningen är prestationsbaserad innebär också att lärosätets inte får samma ersättning för de studenter som hoppar av utbildningen eller inte tar sina poäng. Det betyder att det för lärosätet är förenat med en större ekonomisk risk att ge utbildningar där man kan förvänta sig att studenterna i lägre grad fullföljer kursen och examineras.

Fler program och färre fristående kurser

I en statlig utredning från 2015 ”Högre utbildning under 20 år” konstaterades att den kraftiga ökningen av antalet helårsstudenter i den svenska högskolan under perioden 1994-2013 i princip enbart har skett inom utbildningsprogram. Samtidigt som antalet helårsstudenter på fristående kurser varit i det närmaste oförändrat. Det innebär att programutbildningens andel – mätt i helårsstudenter – under den studerade perioden ökade från 64 procent 1994 till 73 procent 2013. I utredningen valde man att beskriva det som att det skett en programifiering av svensk högskola, där det främst är de generella högskoleprogrammen som ökat.⁸ Denna utveckling tycks ha fortsatt i samma riktning, om än i något långsammare takt: Enligt UKÄ:s statistikdatabas uppgick andelen programstudierande helårsstudenter under läsåret 2020/2021 till närmare 76 procent.⁹

Enligt utredningen förklaras minskningen av antalet fristående kurser delvis av att denna del av utbildningsutbudet använts som ekonomisk buffert vid ekonomiska neddragningar. Det tar helt enkelt längre tid att förändra – och därmed hämta hem spareffekter på – fleråriga program. Inför utbildnings- och examensreformen 2007 omvandlades också många terminslånga fristående kurser till generella program.¹⁰ Mot bakgrund av att genomströmningen tenderar att vara lägre på fristående kurser – och då särskilt de som ges på deltid och distans – gör också den prestationsbaserade ersättningen det mindre ekonomiskt riskfyllt för det enskilda lärosätet att ge programutbildningar.

Flexibilitet nyckelordet för yrkesverksamma?

I diskussionen om ett utbildningsutbud anpassat för det livslånga lärandet och yrkesverksammas behov uppkommer ständigt frågan om vilka utbildningar som avses. Det är svårt att avgränsa vad som utgör eller definierar en kurs anpassad för yrkesverksamma eftersom syftet med en utbildning bestäms av varje enskild individ. Samma kurs kan alltså sökas och läsas av både yngre studenter som kommer direkt från gymnasiet och äldre yrkesverksamma som studerar i omställningssyfte. Denna problematik måste tas i beaktande i den genomlysning av utbildningsutbudet för omställning och livslångt lärande som statliga universitet och högskolor fått i uppdrag att genomföra redan i höst.¹¹

Fristående kurser – kanske särskilt sådana som ges på distans och/eller deltid för att kunna kombineras med arbete – skulle dock kunna fungera som ett grovt mått på kurser som till sin form är anpassade för yrkesverksamma. I efterhand kan också studenternas ålder ge en fingervisning om i vilken utsträckning kursen lästs i vidareutbildningssyfte, men även detta är förstås en förenkling.

8 SOU 2015:70 s

9 <https://www.uka.se/statistik--analys/hogskolan-i-siffror/statistik/statistikomrade.html?statq=https://statistik-api.uka.se/api/totals/4>

10 SOU 2015:70

11 <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2022/06/larosaten-ska-genomlysa-utbildningsutbudet-for-livslangt-larande-och-omstallning/>



Vad vet vi om utbildningsutbudet hösten 2022?

För att få en nulägesbild av utbildningsutbudet valde TCO att, under den ordinarie ansökningsperioden för högskoleutbildningar med start hösten 2022, undersöka hur stor andel av det sökbara kursutbudet som gavs på distans och deltid. Undersökningen gjordes genom sökningar på antagning.se under tidsperioden 2022-04-10 – 2022-04-12, det vill säga strax innan dess att ansökningsperioden för kurser och program som kommer att ges hösten 2022 stängde. De data som samlades in – samlat och per lärosäte – var totalt antal sökbara utbildningar, antal program, antal kurser, antalet utbildningar (kurser/program) som gavs på distans (platsoberoende) samt antal utbildningar (kurser/program) som gavs på deltid (vanligtvis på halv- eller kvartsfart).

Resultatet ger en ögonblicksbild av det sökbara utbildningsutbudet inför höstterminen 2022 och säger ingenting om söktryck eller hur många studenter som faktiskt antas till respektive utbildning/kurs. Detta till trots visar ögonblicksbilden på både intressanta och slående variationer mellan olika lärosäten när det gäller det sökbara utbildningsutbudet.

Totalt fanns det i början av april drygt 14 800 sökbara utbildningar på svenska lärosäten på antagning.se – varav 11 500 fristående kurser och 3 300 program. Helt utan hänsyn till antalet platser, ämnesområde samt behörighetsregler på respektive utbildning förstärks bilden av att den svenska högskoleutbildningen till stor del är kursbaserad. På en del lärosäten överstiger andelen kurser 85 procent av det totala utbudet (Lunds universitet, Göteborgs universitet samt Sveriges lantbruksuniversitet) medan utbildningsutbudet på Handelshögskolan och Chalmers är fullständigt eller i det närmaste fullständigt programbaserat.

Flera högskolor har en tydlig distansprofil

Ur ett omställningsperspektiv – för den individ som står i begrepp att söka en vidareutbildning med omställningsstudiestöd som är begränsat till 44 veckors heltidsstudier – är det sannolikt en fristående kurs som ligger närmast till hands att söka. Och då kanske i första hand en kurs som kan läsas platsoberoende, det vill säga på distans. Här kan man inför höstterminen 2022 se stora variationer i de olika lärosätenas kursutbud. På ett par högskolor (Högskolan Kristianstad, Högskolan Dalarna och Högskolan Borås) överstiger andelen kurser som kan läsas på distans 80 procent vilket är en anmärkningsvärt hög andel. På flera av de större universiteten – där kursutbudet av naturliga skäl är betydligt större – var det knappt en fjärdedel av det sökbara kursutbudet inför höstterminen 2022 som planerades att ges på distans.

Lärosäte	Antal kurser ht-22	Andel distans (%)	Andel deltid (%)
Stockholms universitet	1174	24	58
Göteborgs universitet	1266	23	58
Uppsala universitet	1366	25	61
Lunds universitet	1060	18	58
Linköpings universitet	434	41	62
Umeå universitet	873	39	57
Linnéuniversitetet	847	48	68
Kungliga Tekniska högskolan	121	40	100
Malmö universitet	261	36	66
Chalmers tekniska högskola	3	67	67
Karlstads universitet	547	47	65
Örebro universitet	272	20	46
Mälardalens universitet	323	33	82
Luleå tekniska universitet	419	25	94
Mittuniversitetet	286	67	59
Karolinska institutet	59	58	93
Sveriges lantbruksuniversitet	324	14	21
Handelshögskolan i Stockholm	0	0	0
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	128	59	91
Södertörns högskola	209	19	26
Högskolan i Borås	105	80	94
Högskolan Dalarna	387	82	81
Högskolan i Gävle	250	50	88
Högskolan i Halmstad	120	56	83
Högskolan i Kristianstad	119	86	92
Högskolan Väst	75	64	76
Högskolan i Skövde	177	33	92
Blekinge tekniska högskola	46	72	96
Försvarshögskolan	11	0	27
Gymnastik- och idrottshögskolan	15	20	87
Totalt antagning.se	11504	35	65

Om vi istället tittar på kursutbudet för den som hösten 2022 ville söka kurser på halv- eller kvartsfart som kan kombineras med arbete ser vi även här stora variationer mellan olika lärosäten. I topp hittar vi KTH där samtliga kurser ges på deltid, följt av Blekinge tekniska högskola och Luleå tekniska universitet.

Ögonblicksbilden visar att flera universitet och högskolor redan idag – en del i betydligt högre grad än andra – tillhandahåller kurser både på distans och deltid. Statistiken säger dock ingenting om i vilken utsträckning dessa kursers innehåll, form och behörighetsregler är utformade för yrkesverksammas behov.

Hur ser lärosätena på framtiden?

För att kartlägga lärosätenas bild av utbildningsutbudet för yrkesverksamma och eventuella utmaningar med omställningsstudiestödets nya krav genomförde TCO i maj-juni en undersökning i form av en webbenkät riktad till 30 universitet och högskolor.

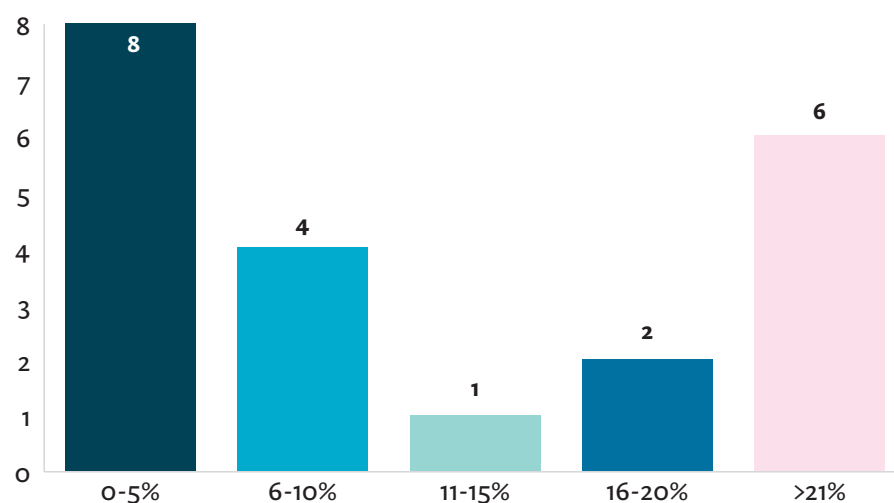
Enkäten skickades till registratorsfunktionen med instruktionen att förmedlas vidare till en funktion på lärosätet med ett övergripande ansvar för utbildningsutbudet (prorektor, utbildningsansvarig eller motsvarande). Enkäten skickades ut den 16 maj 2022 med en påminnelse 14 dagar senare. Totalt valde 21 universitet och högskolor att svara på enkäten.¹²

I enkäten ställdes bland annat frågor om nuvarande utbildningsutbud för yrkesverksamma, i vilken utsträckning man bedömer att andelen omställningsstudenter kommer att öka, möjligheterna att utöka utbildningsutbudet för yrkesverksamma med nuvarande resurstilldelning samt vilka eventuella hinder man ser.

Det befintliga utbildningsutbudet för yrkesverksamma bedöms öka framöver

I den inledande delen av enkäten bad vi lärosätena bedöma hur stor andel av utbildningsutbudet som utgörs av kurser/utbildningar som i hög grad är utformade för/riktade till redan yrkesverksamma. Här varierade bedömningarna stort: åtta lärosäten angav svarsalternativet 0-5 procent medan sex valde alternativet >21 procent. Det finns heller ingen tydlig skillnad mellan stora respektive mindre lärosätens svar.

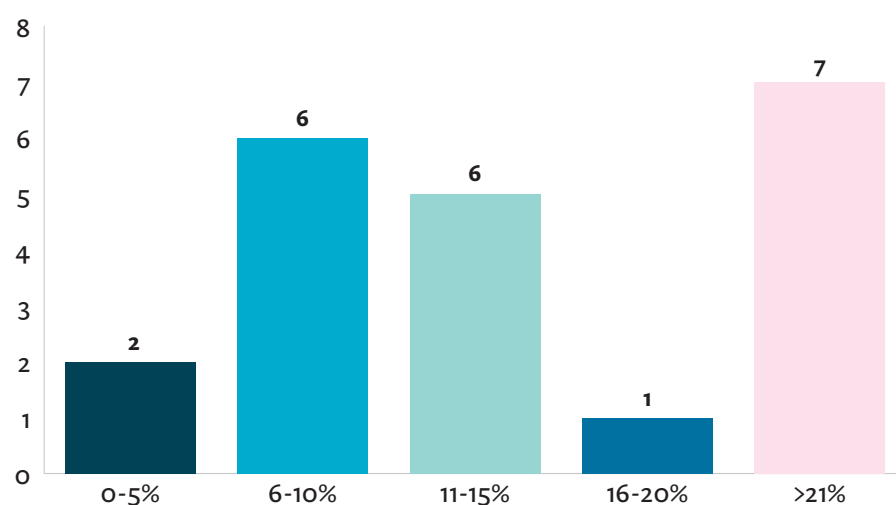
Enligt din bedömning – hur stor andel av utbildningsutbudet på ditt lärosäte utgörs idag av kurser/utbildningar som i hög grad är utformade för/riktade till redan yrkesverksamma?



¹² En förteckning över vilka lärosäten enkäten skickades till samt vilka som besvarade enkäten redovisas i en bilaga.

Genom kommentarerna i frisvarsform blir dock svårigheten att definiera och särskilja utbildningar som i hög grad är utformade för vidareutbildning och livslångt lärande tydlig. En del lärosäten har i sin bedömning endast räknat de kurser som i systemet är märkta för yrkesverksamma medan andra även inkluderar lärosätets uppdragsutbildning. Ytterligare ett par lärosäten har valt att inkludera hela utbudet av fristående kurser och program som ryms inom omställningsstudiestödets 44 veckor. Variationen i svaren tydliggör svårigheten att med exakthet avgöra vad som ryms inom utbudet för livslångt lärande och omställning vilket måste tas i beaktande i den genomlysning av utbildningsutbudet som statliga lärosäten fått i uppdrag att genomföra.¹³

Enligt din bedömning – hur stor andel av utbildningsutbudet på ditt lärosäte borde utgöras av kurser/utbildningar som i hög grad är utformade för/riktade till redan yrkesverksamma?



När vi ställer den uppföljande frågan hur stor andel av lärosätets utbildningsutbud som borde utgöras av kurser/utbildningar riktade till redan yrkesverksamma sker en tydlig förskjutning i svaren. Bland de 15 lärosäten som har möjlighet att välja ett svarsalternativ med högre andel utbildningar för yrkesverksamma (det vill säga de som inte redan ingår i stapeln längst till höger) gör nio lärosäten en förflyttning med ett eller två steg. Inget lärosäte gör bedömningen att utbildningsutbudet för yrkesverksamma borde minska.

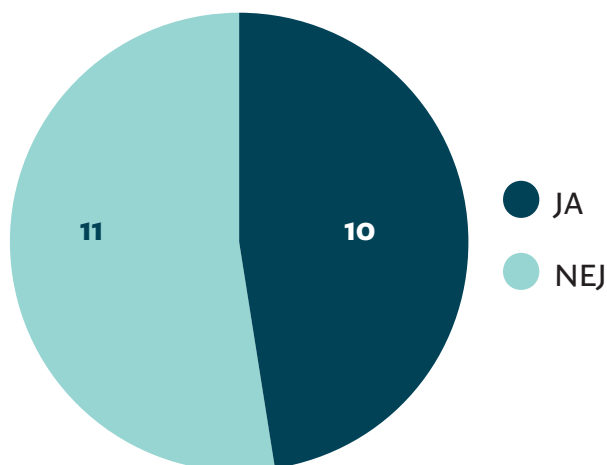
Svaren tyder på att det finns en generell förväntan bland universitet och högskolor att efterfrågan på utbildningar för omställning och livslångt lärande kommer att öka. Och att det ligger inom universitet och högskolors ansvar att i möjligaste mån tillgodose denna efterfrågan. Bilden förstärks av att samtliga svarande lärosäten gör bedömningen att andelen yrkesverksamma omställningsstudenter vid lärosätet kommer att öka både på fem och tio års sikt

¹³ <https://regeringen.se/pressmeddelanden/2022/06/larosaten-ska-genomlysa-utbildningsutbudet-for-livslangt-larande-och-omstallning/>

Livslångt lärande – en högst levande fråga på universitet och högskolor

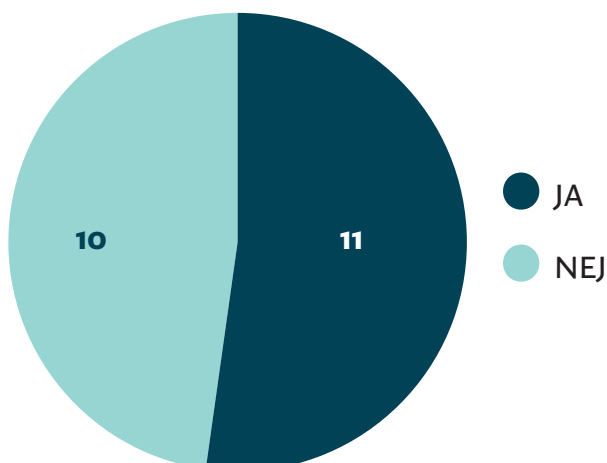
TCO:s hypotes – baserad på flertalet möten och samtal med företrädare för olika lärosäten – var att det på både universitet och högskolor runt om i landet redan pågår ett aktivt utvecklingsarbete inom ramen för omställning och livslångt lärande. För att testa hypotesen valde TCO att i enkäten också ställa ett antal frågor kring lärosätets pågående arbete med utbildningar som i hög grad riktar sig mot yrkesverksamma.

Finns det på ditt lärosäte särskilda processer eller stödinsatser för att utforma kurser och program som i hög grad riktar sig till yrkesverksamma?



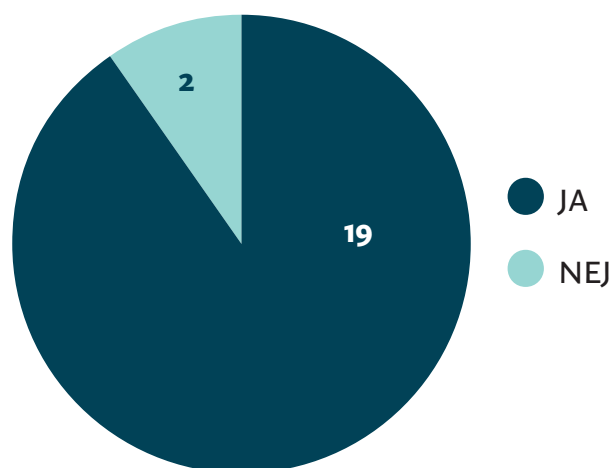
Knappt hälften – 10 av 21 – av de svarande anger att det på lärosätet finns särskilda processer eller stödinsatser för att utforma kurser och program som i hög grad riktar sig till yrkesverksamma. Genom de samlade kommentarerna i frisvarsform kan utläsa att det bland annat handlar om intern utlysning av särskilda utvecklingsmedel, program och stödåtgärder i projektform, processer, metodstöd och mallar för kursutveckling, stödverksamhet för uppdragsutbildning samt samarbeten och projekt som både involverar andra lärosäten och KK-stiftelsen.

Bedrivs det på ditt lärosäte någon form av pedagogiskt utvecklingsarbete med särskilt fokus på att anpassa kurser och program till yrkesverksamma?



På frågan om det på lärosätet bedrivs någon form av pedagogiskt utvecklingsarbete med särskilt fokus på att anpassa kurser och program till yrkesverksamma får vi ett snarlikt resultat. Drygt hälften – 11 av 21 – lärosäten anger att de bedriver ett sådant arbete. Med några få undantag är det samma lärosäten som har processer och stödinsatser för att utforma kurser som också bedriver pedagogiskt utvecklingsarbete med fokus på yrkesverksamma. Frisvaren visar att det många gånger handlar om pedagogisk utveckling kopplat till hybrid- och distansutbildningar samt arbetsintegrerat lärande.

Genomför ditt lärosäte särskilda insatser för att marknadsföra utbildningar som i hög grad riktar sig mot yrkesverksamma?



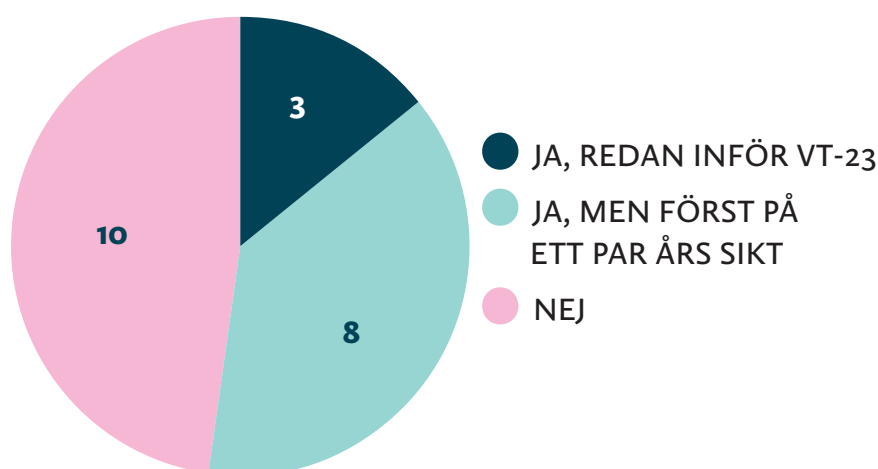
Att utbildningar kopplade till omställning och livslångt lärande redan idag är en viktig fråga för universitet och högskolor visar även ovanstående diagram. Hela 19 av 21 svarande lärosäten anger att lärosätet genomför särskilda insatser för att marknadsföra utbildningar riktade mot yrkesverksamma. Av frisvaren kan utläsas att insatser och annonsering både handlar om uppdragsutbildning, öppna nätbaserade kurser (så kallade MOOCs) samt reguljära kurser med flexibelt innehåll. Det pågår också en förstudie där 15 lärosäten tillsammans ser över möjligheterna att bygga upp en digital ingång för livslångt lärande

Att en så stor andel inte ser några möjligheter att utöka utbildningsutbudet ser TCO som ett oroande – men kanske inte helt oväntat – resultat.

Få lärosäten kan utöka utbudet tillräckligt snabbt

Med utgångspunkt i dagens anslagsnivåer och nuvarande resurstilldelningssystem ställde TCO frågan om och i så fall hur snabbt lärosätet kan utöka utbildningsutbudet riktat till yrkesverksamma för att tillgodose ett ökande behov. Närmare hälften av de svarande lärosätena – 10 av 21 – anger att lärosätet inte har möjlighet att utöka utbudet med nu tillgängliga resurser. Inom gruppen som angett detta svarsalternativ hittar vi både större och mindre lärosäten och både universitet och högskolor. Att en så stor andel inte ser några möjligheter att utöka utbildningsutbudet ser TCO som ett oroande – men kanske inte helt oväntat – resultat.

Utifrån dagens anslagsnivåer och nuvarande resurstilldelningssystem – har ditt lärosäte möjlighet att utöka utbildningsutbudet riktat till yrkesverksamma för att tillgodose ett ökande behov/högre söktryck?

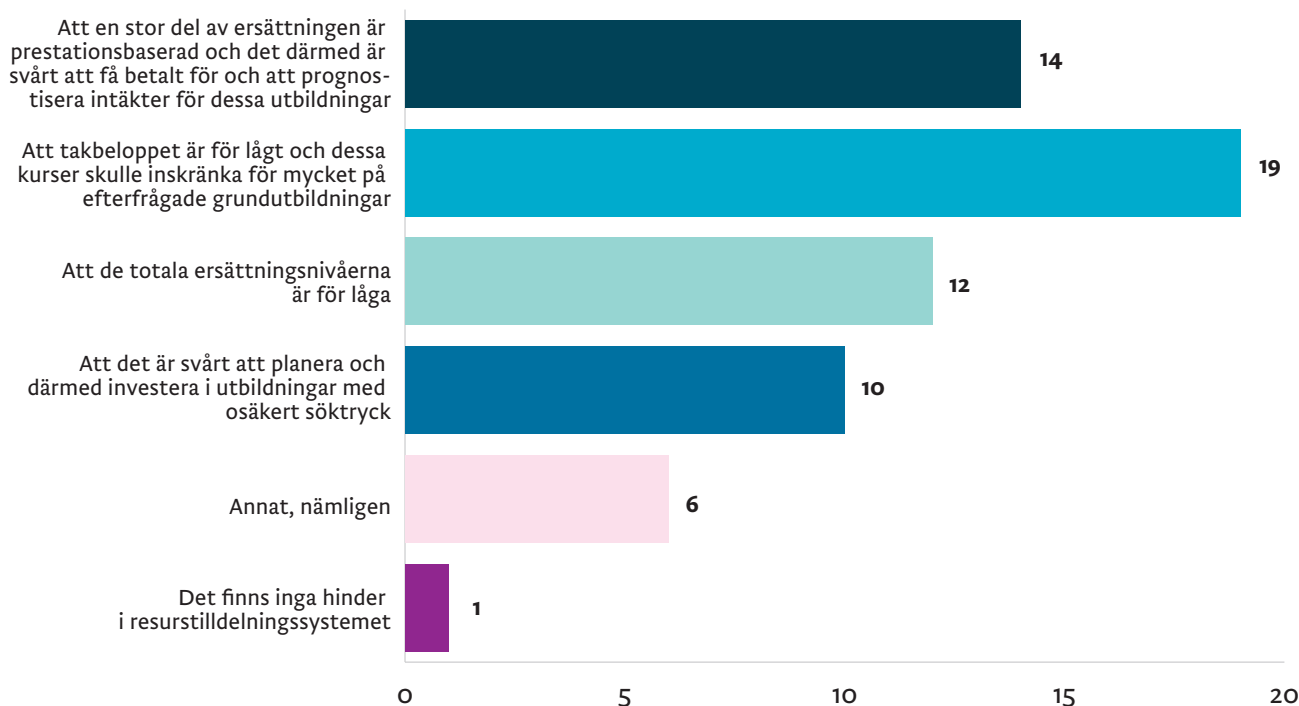


Bland de lärosäten som anger att de utifrån dagens anslagsnivåer och nuvarande resurstilldelning har möjlighet att utöka utbildningsutbudet för yrkesverksamma är det dock bara tre som anger att detta kan ske redan inför vårterminen 2023 när omställningsstudiestödet införs. Här anger istället en stor majoritet att utökningen kan ske först på ett par års sikt. Utan insatser och resursförstärkningar finns det därmed en uppenbar risk att utbildningsutbudet på universitet och högskolor inte kommer att vara tillräckligt för att tillgodose efterfrågan bland de yrkesverksamma som vill studera med omställningsstudiestöd redan i vår.

Flera delar i resurstilldelningssystemet upplevs som ett hinder

I den allmänna debatten nämns ofta resurstilldelningssystemets utformning som starkt styrande över lärosätenas utbildningsutbud. Det kan handla om att längre grundutbildningar premieras på bekostnad av kortare påbyggnadsutbildningar eller att prestationskrav, ersättnings- och takbelopp skapar en konkurrenssituation mellan olika utbildningsformer och studentgrupper. För att försöka konkretisera problemet bad TCO lärosätena att precisera vilka delar av resurstilldelningssystemet som upplevs som hinder för ett utökat utbildningsutbud. Resurstilldelningssystemet konstruktion och effekter har också varit ett återkommande tema i de möten och samtal TCO haft med företrädare för lärosäten i olika sammanhang.

Resurstilldelningssystemets utformning nämns ibland som ett hinder för ett utökat eller förändrat utbildningsutbud. Vilka delar i dagens resurstilldelningssystem bedömer du vara ett hinder för ditt lärosätes möjlighet att erbjuda fler kurser riktade till yrkesverksamma? (Flera svar kan anges)



Enkätsvaren visar att takbeloppet upplevs som det allra tydligaste hindret för lärosätenas möjlighet att erbjuda fler kurser till yrkesverksamma. 19 av 21 svarande lärosäten anger att takbeloppet är för lågt och att en utökning av kurser för yrkesverksamma skulle inskränka för mycket på efterfrågade grundutbildningar. Takbeloppet och den trängsel/konkurrens det kan skapa mellan olika student- och utbildningsgrupper har också varit ett återkommande tema i de samtal TCO fört med företrädare för lärosäten. Att tilldela medel för utbildningar kopplade till omställning och livslångt lärande vid sidan om takbeloppet är en tanke som framförts i dessa sammanhang. Det förutsätter dock en gränsdragning mellan vidareutbildningsinsatser för omställning och insatser som utgör en del av en avancerad eller grundutbildning – en distinktion som vare sig är enkel eller självklar.

Den prestationsbaserade ersättningen är också något som flera lärosäten upplever som problematisk. Att genomströmningen är lägre på korta utbildningar för yrkesverksamma – ibland av rent praktiska skäl – gör det ekonomiskt riskfyllt att prioritera dessa studenter på bekostnad av andra. En registrerad programstudent ger helt enkelt en säkrare basfinansiering under en längre tid.

Flera lärosäten anger också att de totala ersättningsnivåerna är för låga samt att det är svårt att planera och därmed investera i utbildningar med ett osäkert söktryck. De långa ledtiderna i utvecklingen av nya utbildningar samt svårigheten att kombinera detta med tillfälliga riktade uppdrag är en fråga som lyfts av flera lärosäten – både kopplat till resurstilldelningssystemet samt i frågan om andra eventuella hinder.

Finns det andra hinder för ett utökat utbildningsutbud?

På frågan om det utöver resurstilldelningssystemet finns andra hinder för lärosätets möjlighet att utöka utbildningsutbudet för yrkesverksamma är antagningssystemet det mest frekventa svaret. Det är ett flertal lärosäten som anger att centrala antagningstillfällen två gånger per år inte tillgodoser de yrkesverksammas behov av flexibilitet och snabbhet. Att se över antagningssystemet i syfte att göra det mer flexibelt både vad gäller kursstart och antagningsprocess tycks vara en efterfrågad åtgärd bland universitet och högskolor. Kopplat till antagningssystemet ligger också förutsättningarna för validering av sökandes reella kompetens – en fråga som också lyfts som prioriterad av flertalet lärosäten.

En annan återkommande fråga i frisvaren rör svårigheten att identifiera och konkretisera vilka kunskaper och kompetenser arbetsmarknaden efterfrågar. För att skapa ett högt söktryck på utvecklade utbildningar är det viktigt att både hamna rätt innehållsmässigt och att informationen når ut till rätt målgrupp.

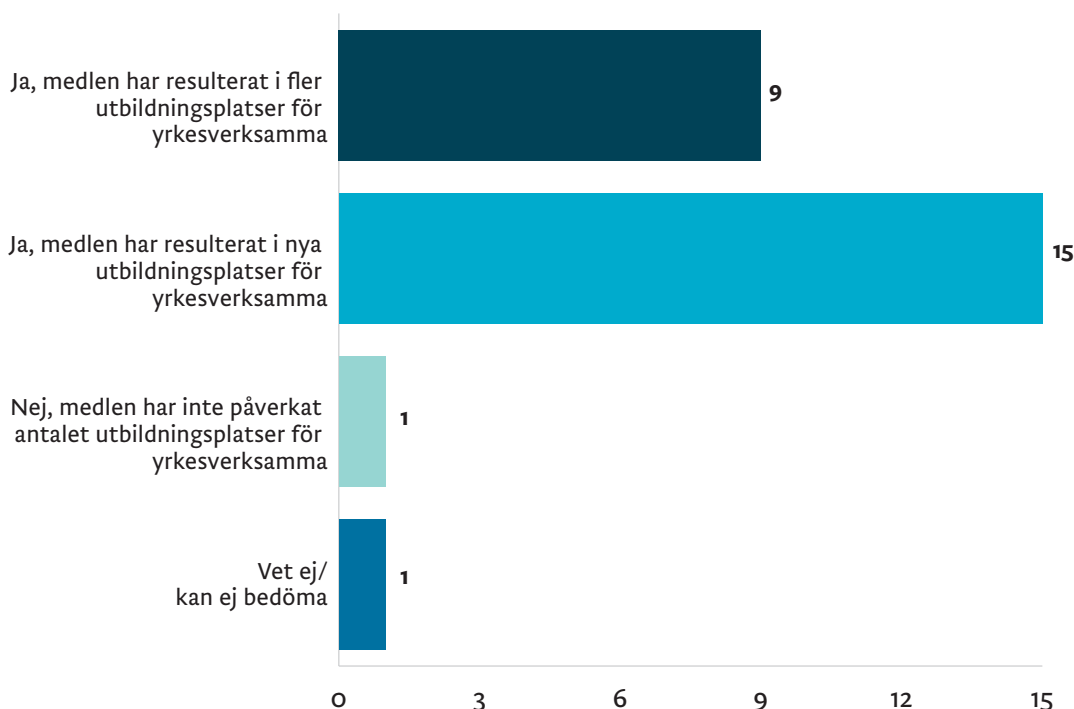
De långa ledtiderna i processen för införandet av nya kurser och program, bland annat förordningens krav på fastställande av kursplaner och kursutbud långt i förväg, beskrivs också som en försvårande omständighet. Särskilt i kombination med korta, riktade medelstillelningar där det blir svårt för lärosätet att på kort varsel justera utbildningsutbudet. Här framstår det återkommande kravet på långsiktighet i finansieringen som en nyckelfråga.

Slutligen finns det interna hinder – ett flertal lärosäten påpekar att otillräckliga lärarresurser påverkar möjligheterna att utveckla fler kurser för yrkesverksamma. Detta hänger givetvis tätt samman med långsiktigheten i finansiering men ett par lärosäten lyfter även att det ibland kan vara svårt att motivera lärare att prioritera utbildningar riktade mot yrkesverksamma. Ett hinder som också lyfts av flera lärosäten i enkäten är att ett ökat fokus på utbildningsinsatser för yrkesverksamma upplevs krocka med de fastställda examinationsmålen och återrapporteringskraven rörande bristyrken.

Öronmärkta resurser tycks ha gett effekt

I samband med pandemin tillfördes lärosätena särskilda medel för livslångt lärande. Att ge öronmärkta resurser till utbildningar för yrkesverksamma, alternativt genom ett separat anslag, är ett sätt att undvika konkurrens mellan olika student- och utbildningsgrupper. Samtidigt som det givetvis finns utmaningar i att särskilja dessa vidareutbildningsinsatser från den reguljära utbildningen.

I samband med pandemin tillfördes universitet och högskolor extra medel för livslångt lärande. I budgetpropositionen för 2022 förlängdes denna satsning och lärosätena tillfördes sammanlagt 260 miljoner kronor/år under perioden 2022-2024. Enligt din bedömning och på ditt lärosäte: har dessa medel resulterat i fler eller nya utbildningsplatser för yrkesverksamma som annars inte hade kommit till?



När TCO ställde frågan om dessa särskilda medel för livslångt lärande gett effekt var resultaten slående. Endast ett lärosäte anger att medlen inte resulterat i fler utbildningsplatser och ett annat att effekten inte kan bedömas. Det innebär att hela 19 av 21 svarande lärosäten anger att de tilldelade medlen för livslångt lärande resulterat i nya eller fler utbildningsplatser för yrkesverksamma som annars inte hade kommit till stånd. Av de kommenterande frisvaren kan utläsas att medlen till del använts för att utöka antalet platser på redan befintliga kurser men också att det på flera lärosäten lett till utveckling av helt nya kurser och utbildningsformat.

En tolkning av resultatet är att politisk styrning av utbildningsutbudet både är möjlig och att den ger effekt.

En tolkning av resultatet är att politisk styrning av utbildningsutbudet både är möjlig och att den ger effekt.

TCO:s analys och förslag

Mot bakgrund av omställningsstudiestödets införande samt i rapporten redovisade undersökningar om tjänstemännens utbildningsbehov och universitet och högskolors möjlighet att erbjuda ett utökat utbildningsutbud för yrkesverksamma lämnar TCO följande förslag:

Omställningsuppdrag till universitet och högskolor

- När det gäller den högre utbildningen har TCO under flera år lyft vikten av ett omställningsuppdrag – att högskolan får ett tydligt uppdrag att utveckla sitt utbildningsutbud för yrkesverksamma. Den frågan blir givetvis än viktigare och än mer akut mot bakgrund av införandet av ett nytt omställningsstudiestöd 1 januari 2023.
- TCO:s undersökningar om tjänstemännens utbildningsbehov i kombination med möjligheten till studiefinansiering mitt i livet tyder på att efterfrågan på vidareutbildning för yrkesverksamma kommer att öka markant inom en mycket snar framtid.
- Ett viktigt medskick i utformandet av omställningsuppdrag är att dessa inte nödvändigtvis behöver träffa alla lärosäten på samma sätt. TCO:s undersökningar visar att vissa lärosäten har kommit längre än andra när det gäller distansutbildningar och kursutbud för yrkesverksamma vilket gör startsträckan kortare. Genom differentierade omställningsuppdrag till lärosäten kan redan beprövade utbildningsinsatser snabbt skalas upp. Ökade möjligheter till distans- eller hybridutbildningar gör dessutom att den geografiska närheten till ett lärosäte minskar i betydelse.



Översyn av resurstilldelningssystemet

- Flera delar av nuvarande resurstilldelningssystem upplevs idag som hinder för universitet och högskolors möjligheter att utöka sitt utbildningsutbud för yrkesverksamma. TCO föreslår en översyn av resurstilldelningssystemet i syfte att förstärka de delar som premierar flexibilitet och förnyelse av utbildningsutbudet. I översynen bör Styr- och resursutredningens förslag som verkade i den riktningen beaktas.

Utvecklingsmedel till nya utbildningar

- Det är med dagens resurstilldelningssystem ekonomiskt riskfyllt att ta fram en utbildning som inte får tillräckligt många sökande. TCO föreslår att lärosäten, åtminstone inledningsvis, tilldelas särskilda utvecklingsmedel för att ta fram nya utbildningar anpassade utifrån arbetsmarknadens och de redan yrkesverksammas behov. För att underlätta för universitet och högskolor att våga chansa måste det bli billigare att ibland misslyckas.
- TCO:s undersökning och lärosätenas egna svar angående effekterna av de särskilda medel för livslångt lärande som tilldelades i samband med pandemin tyder på att politisk styrning av utbildningsutbudet både är möjlig och att den kan ge effekt. För att underlätta universitet och högskolors planeringsförutsättningar är det dock centralt att även riktade medelstildelningar är långsiktiga.

Premiera förstärkt samverkan och samproduktion

- De senaste årens digitala utveckling, kopplat till pandemi och distansundervisning, har påtagligt ökat lärosätenas samverkansmöjligheter. Att utveckla och erbjuda kurser gemensamt är en effektiviseringsmöjlighet som bör tas tillvara och förstärkas. TCO föreslår tydliga incitament för lärosäten att utveckla och ge gemensamma utbildningar. Det handlar också om att premiera åtgärder som öppnar upp och synliggör kurser och utbildningsmoment som idag finns inlåsta i program. Här kan man med fördel dra lärdom av de underlag och projektinitiativ som arbetats fram inom ramen för samverkansprogrammet för kompetensförsörjning och livslångt lärande.

Se över antagningssystemet för ökad flexibilitet

- Antagningssystemet för högre utbildning – med två centrala antagningstillfällen per år – upplevs av flera lärosäten vara ett hinder för yrkesverksammas möjligheter att ta del av lärosätenas utbildningsutbud. TCO föreslår en översyn av antagningssystemet i syfte att göra det mer flexibelt. När det gäller antagning och behörighet vill TCO också understryka vikten av att lärosätena tilldelas nödvändiga resurser för validering av reell kompetens.

Genomför en ny kartläggning av högskolelandskapet och utbildningsutbudet

- Arbetsmarknadens utveckling och det ökande behovet av livslångt lärande kommer sannolikt att förändra balansen mellan grund- och vidareutbildning inom högre utbildning. En sådan potentiell systemförändring bör utgå från en uppdaterad och aktuell karta. TCO föreslår att det tillsätts en ny utredning med uppdrag att kartlägga högskolelandskapet och dess utbildningsutbud. Uppdraget till statliga universitet och högskolor att redan i höst presentera en genomlysning av utbildningsutbudet för livslångt lärande och omställning är en bra början.



Bilaga 1.

Om TCO:s SCB-undersökning

Enkätundersökningen Tjänstemännens arbetsmiljö och utvecklingsbehov genomförde av SCB på uppdrag av TCO under perioden januari-april 2022.

Urvalet till enkätundersökningen bestod av 10 033 personer varav 196 personer utgjorde övertäckning. Det innebär att urvalet, där övertäckningen är borträknad, uppgick till 9 837 personer. Totalt besvarade 3 366 personer frågeblanketten, vilket utgör 34,2 procent av urvalet (övertäckning borträknad). Den designvägda svarsandelen, som tar hänsyn till om olika personer haft olika stor sannolikhet att komma med i urvalet, uppgick till 36,6 procent. Denna svarsandel kan ses som en skattning av den svarsandel som en totalundersökning skulle ha resulterat i.

Populationen utgjordes av personer med tjänstemannayrken i åldern 20-64 år. Urvalsramen i undersökningen skapades med hjälp av data från Yrkesregistret avseende 2019 och avgränsades till personer som var folkbokförda enligt Registret över totalbefolkningen (RTB) per 2021-11-01. Antalet personer i urvalsramen uppgick till 1 639 641. Aktuella yrken avgränsades med hjälp av klassifikationen SSYK. Urvalsramen stratifierades på kön, yrkesgrupp, åldersgrupp och sektor. Totalt bildades 48 strata. Från urvalsramen drogs ett stratifierat obundet slumpmässigt urval om 10 033 personer. Urvalsstorleken bestämdes i samråd mellan SCB och TCO.

Datainsamlingen påbörjades den 25 januari 2022 genom ett informationsbrev per post och respondenterna gavs möjlighet att besvara enkäten via antingen post eller webb. Till individer som inte besvarat enkäten skickades påminnelser vid sammanlagt tre tillfällen. Datainsamlingen avslutades den 7 april 2022.

I en urvalsundersökning är alltid skattningarna behäftade med urvalsfel beroende på att endast en delmängd (urval) av populationen studeras. Ett annat fel uppkommer om vi inte lyckas få svar från alla personer (bortfall) och om de avviker från de svarande med avseende på undersökningsvariablerna. Detta fel kallas för bortfallsfel. För att motverka både urvalsfel och bortfallsfel har SCB beräknat kalibreringsvikter för varje individ och därmed är resultaten, med viss beräknad osäkerhet, giltiga för hela populationen.

Bilaga 2.

TCO:s enkät till lärosäten

Enkäten skickades till nedanstående universitet och högskolor. Lärosäten markerade med * valde att besvara enkäten.

Stockholms universitet*
Göteborgs universitet
Uppsala universitet*
Lunds universitet*
Linköpings universitet*
Umeå universitet*
Linnéuniversitetet*
Kungliga Tekniska högskolan
Malmö universitet*
Chalmers tekniska högskola*
Karlstads universitet
Örebro universitet*
Mälardalens universitet*
Luleå tekniska universitet*
Mittuniversitetet*
Karolinska institutet
Sveriges lantbruksuniversitet*
Handelshögskolan i Stockholm
Stiftelsen Högskolan i Jönköping
Södertörns högskola
Högskolan i Borås*
Högskolan Dalarna
Högskolan i Gävle
Högskolan i Halmstad*
Högskolan i Kristianstad*
Högskolan Väst*
Högskolan i Skövde*
Blekinge tekniska högskola*
Försvarshögskolan*
Gymnastik- och idrottshögskolan*

Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 12 fackförbund med över 1,2 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, landsting, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer och journalister till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på www.tco.se



Tjänstemännens centralorganisation
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm
Tel 08-782 91 00, tco.se

