

2024

Kompetensutveckling av yrkesverksamma

White paper

KK-stiftelsen 

KK-STIFTELSEN 2024

Dnr 20240049A ISBN 978-91-989792-3-7

Skribenter: Maria Dollhopf och Petter Zirath

Stiftelsen för kunskaps- och kompetensutveckling/The Knowledge Foundation
Kungsträdgårdsgatan 18, 111 47 Stockholm

Sammanfattning

I både samhälle och näringsliv råder i dag enighet om att kompetensbristen i Sverige hämmar näringslivets utveckling och tillväxt. För att till fullo kunna möta kompetensbehoven behöver redan yrkesverksamma personer i allt högre grad kontinuerligt kompetensutveckla sig. Dagens kompetensförsörjningssystem för yrkesverksamma uppvisar dock flera hinder och brister som gör att behoven inte kan mötas på ett tillfredsställande sätt. För att kunna identifiera och åtgärda problemen i nuvarande system behöver Sverige, i stället för att fokusera på enskilda och tillfälliga satsningar, anta ett helhetsperspektiv på yrkesverksammas kompetensutveckling. Aktörer på alla nivåer behöver engagera sig och gemensamt säkerställa att alla delar av systemet är effektivt och relevant utformade.

I föreliggande White paper redogör KK-stiftelsen för ett antal identifierade utmaningar och problem förknippade med den del av kompetensförsörjningssystemet för yrkesverksamma som bedrivs vid Sveriges universitet och högskolor. Stiftelsen presenterar vidare tre reformförslag som bör genomföras för att förbättra yrkesverksammas möjlighet till kompetensutveckling, något som i slutändan gynnar det svenska näringslivet och stärker Sveriges konkurrenskraft.

För att på ett effektivt och ändamålsenligt sätt kunna möta näringslivets behov av kompetenshöjande utbildningar för yrkesverksamma behöver:

- resurstilldelningssystemet för högre utbildning utvecklas
- lärosätenas kompetens, arbetsätt och organisation kopplat till utbildningsverksamhet för yrkesverksamma utvecklas
- former för att hitta, jämföra och söka relevanta utbildningar utvecklas och målgruppsanpassas.

Utöver detta vill KK-stiftelsen även lyfta näringslivets roll som aktör i kompetensförsörjningssystemet. Endast genom en aktiv och konstruktiv samverkan mellan akademi och näringsliv kan näringslivets kompetensbehov till fullo mötas av ett relevant utbildningsutbud vid Sveriges universitet och högskolor.

Introduktion

Samhällsförändringar leder till nya behov av kompetens

Samhället står i dag inför en rad komplexa utmaningar, som exempelvis en brådskande klimatomställning, ett nytt säkerhetspolitiskt läge och en åldrande befolkning. Dessutom sker en snabb teknisk utveckling i form av digitalisering, automatisering, elektrifiering och artificiell intelligens, vilket leder till en omfattande transformation av det svenska näringslivet. Detta bidrar sammantaget till att dagens och framtidens arbetsmarknad förändras – yrken kommer att försvinna, förändras och vissa fall tillkomma – vilket leder till förändrade behov av kompetens.^{1,2}

För Sveriges ekonomiska välbefinnande och för att Sverige fortsatt ska kunna vara ett av världens mest innovativa länder är en välutbildad arbetskraft med relevant kompetens avgörande.³ Under en lång tid har kompetensförsörjningen till största delen kunnat tillgodoseas genom att utbilda individer innan de träder in på arbetsmarknaden. Detta räcker dock inte längre för att möta kompetensbehoven, och

¹ Arbetsförmedlingen. [Långsiktig yrkesområdesanalys inom data och it](#). (2023). Hyperlänk hämtad 2024-09-25.

² Arbetsförmedlingen. [Långsiktig yrkesområdesanalys inom akademi, administration och juridik](#). (2023). Hyperlänk hämtad 2024-09-25.

³ Riksrevisionen. [Det livslånga lärandet inom högre utbildning](#). (2016). Hyperlänk hämtad 2024-09-25.

bristen på relevant kompetens i näringslivet är redan i dag en utmaning som hämmar utveckling.⁴ I stället kommer återkommande kompetensutveckling under hela arbetslivet, som en del av det så kallade livslånga lärandet, att behöva spela en allt större och viktigare roll för näringslivets kompetensförsörjning.⁵ Detta innebär att arbetsgivare framöver måste möjliggöra att anställda kontinuerligt kan och får kompetensutvecklas och att det finns ett flexibelt utbildningsutbud som både utgår från arbetsmarknadens behov och yrkesverksammas förutsättningar.

Livslångt lärande, kompetensutveckling och kompetensförsörjning

Sedan begreppet livslångt lärande introducerades har dess innebörd alltmer kommit att förskjutas, från att ursprungligen avse en fortgående individuell bildningsprocess, till att betraktas som ett led i en strategi för ekonomisk och teknologisk utveckling. Framför allt under senare tid har det livslånga lärandet lyfts fram som en integrerad del av ett pågående yrkesarbete.⁶ Därför har det livslånga lärandet i många fall kommit att handla specifikt om *kompetensutveckling av yrkesverksamma*⁷, och i ett bredare perspektiv om *kompetensförsörjning av näringslivet*.

Kompetensutveckling av yrkesverksamma kan tillgodoses på flera sätt och av flera aktörer, både privata och offentliga. Olika utbildningsaktörer har olika roller i kompetensförsörjningssystemet och kan också möta olika sorters behov av utbildning. Sveriges universitet och högskolor spelar i detta sammanhang en viktig roll genom att inom sina ämnesmässiga expertisområden erbjuda ett kvalitetssäkrat och forskningsanknutet utbildningsutbud på grund-, avancerad eller forskarnivå (se Fig. 1) som svarar mot näringslivets behov.

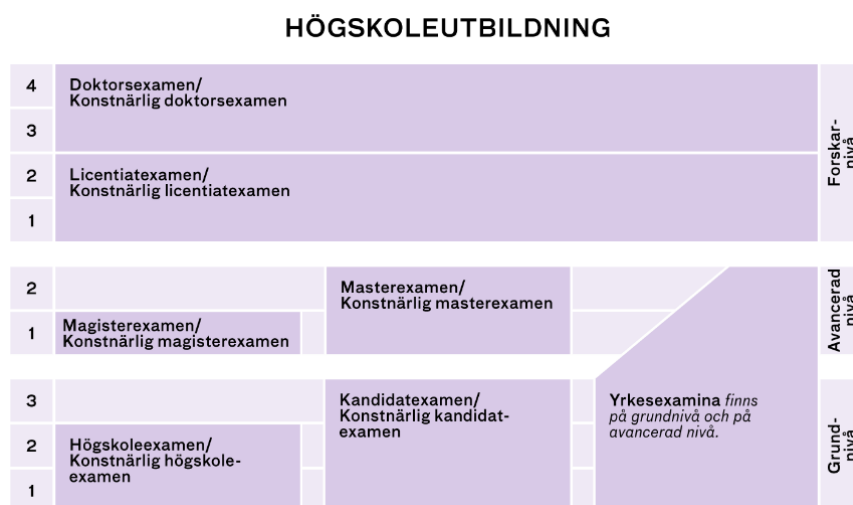


Fig. 1. Nivåindelning och examina inom högskoleutbildning i Sverige.⁸

Utöver *reguljär* högskoleutbildning kan universitet och högskolor även erbjuda *uppdragsutbildning*. Uppdragsutbildning kännetecknas av att den anordnas av ett lärosäte mot en kostnadstäckande avgift från en uppdragsgivare som är en juridisk person, till exempel ett företag. Utbildningen får bara bedrivas om den knyter an till utbildning som lärosätet har examensrätt för och ska avse utbildning

⁴ Svenskt näringsliv. [Utbildning för kompetensutveckling och omställning – Så kan högskolans roll för det livslånga lärandet stärkas](#). (2021). Hyperlänk hämtad 2024-09-25.

⁵ Ibid.

⁶ P-E. Ellström, [Livslångt lärande](#). Åbo Akademi. Hyperlänk hämtad 2024-09-25.

⁷ I detta White paper avser *yrkesverksam* en person vars huvudsakliga sysselsättning är att arbeta. *Kompetensutveckling av yrkesverksam* sker därmed som regel parallellt med arbetet eller under ett kortare arbetsuppehåll, då personen avser att fördjupa eller bredda sin yrkeskompetens.

⁸ Modifierad bild från [Universitets- och högskolerådet](#). Hyperlänk hämtad 2024-09-25.

som är av betydelse för personalens arbete hos uppdragsgivaren. Därför är det även uppdragsgivaren som utser de medarbetare som ska gå utbildningen.⁹ Uppdragsutbildning är en verksamhet som per definition sker i nära samverkan med uppdragsgivaren och som därför kan möta näringslivets behov och förutsättningar. Dock är utbildningsformen ofta inte ett realistiskt alternativ för mindre företag med begränsade organisatoriska och ekonomiska förutsättningar, och inte heller ett alternativ för enskilda individer som oavhängigt nuvarande arbetsgivares behov och prioriteringar vill kompetensutveckla sig. Denna del av lärosätenas verksamhet avhandlas inte i detta White paper.

En annan viktig del i det svenska kompetensförsörjningssystemet är yrkeshögskoleutbildningar. Dessa utbildningar är eftergymnasiala och kan drivas av både offentliga organisationer och privata utbildningsföretag.¹⁰ Utbildningarna ska svara mot arbetsmarknadens behov av kompetens och drivs i nära samverkan mellan utbildningsanordnare, företag och organisationer.¹¹ Denna del av utbildningssystemet avhandlas inte heller i detta White paper.

Förändring av högskolelagen

I juli 2021 tydliggjordes lärosätenas ansvar och uppdrag för yrkesverksammas fortbildning och vidareutbildning genom en ändring i högskolelagen. I den uppdaterade lagtexten framgår att högskolorna i sin verksamhet ska främja ett livslångt lärande. Regeringen bedömde att lagändringen skulle leda till att det livslånga lärandet tydligare skulle prioriteras och följas upp vid lärosätena, samt att utbildningsutbudet bättre skulle kunna svara mot arbetsmarknadens behov.¹² Utöver lagändringen har regeringen under de senaste åren även tillskjutit en del medel för särskilda satsningar på det livslånga lärandet och korta kurser för yrkesverksamma.¹³

Även om förtydligandet i högskolelagen i allmänhet verkar ha mottagits positivt har det ännu inte haft några större effekter på utbildningsutbudet vid Sveriges högskolor och universitet. För många av lärosätena är det fortfarande otydligt vad ett främjande av det livslånga lärandet betyder i praktiken och framför allt saknas långsiktiga resurser för att möjliggöra en större förändring i utbildningsutbudet.

Omställningsstudiestödet

Omställningsstudiestödet¹⁴ är ett offentligt studiestöd för arbetstagare som infördes den 1 oktober 2022. Stödet medger studier för yrkesverksamma i syfte att den enskilde ska kunna stärka sin ställning på arbetsmarknaden, antingen genom kompetensutveckling inom nuvarande yrkesområde, eller genom omställning till ett helt nytt yrke. Omställningsstudiestödet förväntas vara fullt utbyggt år 2026 och då omfatta 44 000 personer årligen.¹⁵ Ännu är det osäkert vilken effekt omställningsstudiestödet kommer att få på universitetens och högskolornas verksamhet och i vilken mån dessa kommer att kunna möta efterfrågan på relevanta utbildningar. Dock står det redan nu klart att stödet endast inneburit en tillförsel av resurser i ena ändan av systemet – efterfrågesidan – medan det inte inneburit några tillförda resurser i den andra ändan – utbudssidan.

⁹ UKÄ. [Lärosätenas uppdragsutbildning - Granskning av effektivitet, kvalitetssäkring och regelefterlevnad](#). (2024). Hyperlänk hämtad 2024-09-25.

¹⁰ Skolverket. [Om yrkeshögskola](#). Hyperlänk hämtad 2024-09-25.

¹¹ Myndigheten för yrkeshögskolan. [Yrkeshögskolan](#). Hyperlänk hämtad 2024-09-25.

¹² Betänkande 2020/21:16 *Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige*.

¹³ Bland annat avsatte regeringen 26 miljoner kronor år 2021 för korta kurser för yrkesverksamma. Samma år avsattes även 259 miljoner kronor för en särskild satsning på livslångt lärande, en satsning som senare förlängdes fram till 2024 (Prop. 2020/21:1 Utgiftsområde 16). 2024 infördes en ny satsning på korta kurser för yrkesverksamma med fokus på den gröna omställningen: För 2024 avsatte regeringen 30 miljoner kronor fördelat på nio lärosäten, för 2025 fördelas 60 miljoner kronor, och från och med år 2026 fördelas 10 miljoner kronor per år (Prop. 2023/24:1 Utgiftsområde 16).

¹⁴ Omställningsstudiestödet togs fram som en del av den så kallade Trygghetsöverenskommelsen mellan arbetsmarknadernas parter år 2020.

¹⁵ Regeringen. [Omställningsstudiestödet](#). Hyperlänk hämtad 2024-09-25.

Förändrade förväntningar på utbildningsutbudet

Den högre utbildningen vid universitet och högskolor är i dag, både innehållsmässigt och organisatoriskt, huvudsakligen anpassad för traditionella studentgrupper, det vill säga oftast unga människor som studerar med syftet att få ut en examen för framtida jobb. Det ökade behovet av kompetensutveckling i yrkeslivet, det tydliggjorda kravet på lärosätena att främja det livslånga lärandet, samt införandet av omställningsstudiestödet innebär dock att en ny grupp av studenter allt oftare förväntas söka sig till lärosätena.

Dessa yrkesverksamma studenter, som redan hunnit skaffat sig arbetslivserfarenhet, som ofta bedriver studier vid sidan om det ordinarie arbetet och som i många fall har en familj att försörja, har ofta förväntningar på att lärosätena och undervisningen är organiserad och utformad för att kunna möta deras behov och förutsättningar. Behoven av lämpliga målgruppsanpassningar är inte alltid tydligt uttalade, bland annat för att målgruppen saknar en etablerad studentrepresentation, men kan beröra såväl det ämnesmässiga innehållet som utbildningens form (som exempelvis studietakt, pedagogik, didaktik och examinationsformer), och aspekter kring marknadsföring, antagningsprocesser och ledtider för antagning. För att bättre kunna möta (även) denna målgrupp behövs således en utveckling av lärosätenas kompetens, arbets sätt och organisation. Denna utveckling skulle ytterligare kunna gynnas av forskning inom området, något som till viss del bedrivs i dag men som skulle behöva utökas.

Hur ”lättillgängligt” utbildningsutbudet är, det vill säga hur lätt det är att hitta, jämföra och söka relevanta utbildningar, lyfts ofta fram av både arbetsgivare och arbetstagare som problematiskt. Det finns i dagsläget ingen samlad och fullständigt övergripande utbudsplattform speciellt riktad mot målgruppen yrkesverksamma. Förvisso finns flera enskilda plattformar riktade mot antingen företag eller enskilda yrkesverksamma, men ofta är utbudet begränsat eller nischat, och därför svårt att överblicka, och ofta saknar plattformarna långsiktig finansiering (de är ofta projektfinansierade) och därmed kontinuitet.

Via *Antagning.se*, den nationella webbplatsen för utbildningar vid alla Sveriges universitet och högskolor¹⁶, går det att hitta och anmäla sig även till kompetensutvecklande utbildningar för yrkesverksamma, men plattformen är framför allt utformad för mer traditionella studentgrupper. Plattformen *Antagning.se* behöver därför utvecklas och anpassas för att vara ändamålsenlig och lättanvänd även för yrkesverksamma med behov av kompetensutveckling.

Resurstilldelningssystemet är inte anpassat för utbildningsverksamhet riktad mot yrkesverksamma

Lärosätena får sedan 90-talet ersättning av staten för sitt utbildningsuppdrag¹⁷ baserat på antalet registrerade studenter (omräknat till antal så kallade *helårsstudenter*) och deras avklarade högskolepoäng (omräknat till så kallade *helårsprestationer*).¹⁸ Ersättningsbeloppet baseras på det ämnesområde som utbildningen faller inom (se *Fig. 2*).

¹⁶ Universitets- och högskolerådet (UHR) ansvarar för [Antagning.se](https://antagning.se).

¹⁷ Ersättning från staten utgår inte vid poänggivande uppdragsutbildning, som betalas av företag, och inte heller vid undervisning för icke-europeiska gäststudenter.

¹⁸ Detta ersättningssystem omfattar alla statliga universitet och högskolor samt Chalmers tekniska högskola och Stiftelsen Högskolan i Jönköping.

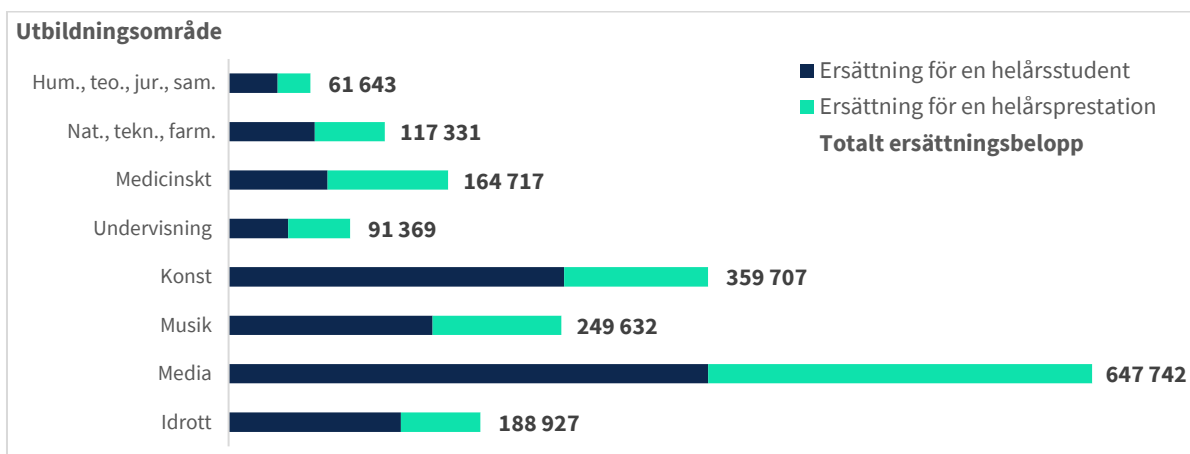


Fig. 2. Exempel på ersättningsbelopp (kronor) budgetåret 2025 för helårsstudenter och helårsprestationer inom olika utbildningsområden.¹⁹ Av utrymmesskäl har följande utbildningsområden uteslutits: Vård, Odontologi, Verksamhetsförlagd utbildning, Design, Opera, Teater, Dans och Övrigt.

Utöver denna ersättningsmodell finns ett så kallat *takbelopp* som anger den maximala ersättning som ett specifikt lärosäte kan få för genomförd utbildning (se exempel i Fig. 3). På detta sätt reglerar staten indirekt det antal utbildningsplatser ett lärosäte kan erbjuda – inom detta takbelopp ska den sammanlagda ersättningen rymmas. Utbildningskostnader (det vill säga utbildningsplatser) utöver detta takbelopp ersätts inte av staten.²⁰

Uppsala universitet:	2 117 826 000
Karlstads universitet:	800 766 000
Högskolan i Halmstad:	481 161 000

Fig. 3 Exempel på takbelopp (kronor) budgetåret 2024 för ett äldre universitet, ett yngre universitet och en högskola.²¹

Många lärosäten vittnar om att dagens resurstilldelningssystem för högre utbildning inte är utformat för att kunna omfatta utbildningsverksamhet för yrkesverksamma. Genomförs sådan utbildning innebär det snarare en förlustverksamhet för lärosätet. En anledning är att dessa utbildningsinsatser är mer resurskrävande än utbildningar som riktar sig till traditionella studentgrupper. Kurser för yrkesverksamma kräver en större arbetsinsats i form av ett nära och aktivt samarbete med näringslivet samt olika typer av målgruppsanpassningar (se ovan under *Förändrade förväntningar på utbildningsutbudet*).

Samtidigt är intäkterna mer osäkra eftersom utbildningar för yrkesverksamma generellt har låg grad av genomströmning (eller så kallad *prestationsgrad*), det vill säga relativt många studenter slutför inte påbörjad utbildning, och får därmed inte högskolepoäng för den. Detta är bland annat förknippat med att yrkesverksamma sällan är beroende av avklarade högskolepoäng för att erhålla studiemedel eller för att få ut en examen för framtida jobb. Yrkesverksamma studenter är ofta även mer intresserade av själva kunskapen de får under utbildningen, än att nödvändigtvis ”bevisa” sin kunskap genom en slutexamination (något som belyser vikten av att utveckla lämpliga examinationsformer för denna studentgrupp, till exempel i form av löpande kunskapskontroller). Då lärosätens intäkter till stor del

¹⁹ Prop. 2024/25:1 Utgiftsområde 16.

²⁰ Om universitetet redovisar fler helårsstudenter och helårsprestationer än vad som ryms inom årets takbelopp (så kallad överproduktion) får en viss procent sparas till följande budgetår och berättigar då till ersättning.

²¹ Regleringsbrev UO16, 2024.

baseras på avklarade högskolepoäng (så kallade *helårsprestationer*, se ovan) innebär det att många lärosäten inte kan eller vågar satsa på utbildningsinsatser för yrkesverksamma.

En annan utmaning är de begränsningar som *takbeloppet* innebär. Trots att lärosätena numera förväntas ta ett större ansvar för yrkesverksammas kompetensutveckling och därmed utöka sitt utbildningsuppdrag, ska all utbildning fortfarande rymmas inom ordinarie ersättningsbegränsningar. Detta leder till att eventuell konkurrens och undanträngningseffekter uppstår mellan olika studentgrupper.²²

För att på ett mer ändamålsenligt sätt kunna möta behovet av kompetenshöjande utbildningar för yrkesverksamma behöver således resurstilldelningssystemet förändras, något som också uppmärksammats av regeringen. Därför gav Regeringskansliet i april 2024 en utredare i uppdrag att utreda en särskild ersättningsmodell för utbildning för omställning och vidareutbildning för yrkesverksamma.²³ Uppdraget ska redovisas i april 2025 och det är i dagsläget (september 2024) oklart vilka åtgärder och eventuella effekter detta leder till.

KK-stiftelsen och kompetensutveckling av yrkesverksamma

KK-stiftelsens uppdrag är att finansiera forskning och kompetensutveckling som sker i samverkan mellan akademi och näringsliv för att stärka Sveriges konkurrenskraft. Sedan 2010 har KK-stiftelsen erbjudit programformen *Expertkompetens*²⁴ där stiftelsens 22 målgruppslärosäten²⁵ kan söka medel för att i nära samverkan med näringsliv utveckla och stärka sin förmåga att hantera kompetenshöjande utbildningsinsatser på avancerad nivå för yrkesverksamma²⁶. Sedan 2010 har stiftelsen finansierat 16 projekt²⁷ vid elva lärosäten med totalt 374 miljoner kronor. Därtill har näringslivet bidragit genom nedlagd arbetstid i analys-, planerings- och genomförandearbetet tillsammans med den akademiska projektorganisationen i form av in-kind-bidrag. Erfarenheter och goda exempel delas kontinuerligt mellan projekten inom programmet vid gemensamma erfarenhetsutbyten. Baserat på diskussioner vid dessa erfarenhetsträffar, projektrapporter, en genomförd extern utvärdering av programmet²⁸ samt dialoger med projektledare, näringsliv och andra aktörer i samhället har KK-stiftelsen samlat på sig betydande erfarenhet och kunskap inom området. Utöver programmet *Expertkompetens* har stiftelsen under 2022 även satsat på näringslivets kompetensförsörjning genom en särskild satsning, *Kompetens för näringslivets klimatomställning*, som fokuserar på kompetensförsörjningsinsatser av strategisk betydelse för näringslivets klimatomställning. Tre projekt beviljades finansiering om totalt 90 miljoner kronor fram till 2029.²⁹

Resultat från stiftelsens satsningar inom kompetensutveckling av yrkesverksamma visar sig leda till att lärosätena utvecklar sin förmåga att möta näringslivets behov av kompetensförsörjning. Dock vittnar många lärosäten om svårigheter att fortsätta bedriva verksamheten efter att stiftelsens stöd upphört. I väldigt stor omfattning härrör dessa svårigheter till faktorer som ligger utanför lärosätenas och stiftelsens möjligheter att förändra.

²² UKÄ. [Lärosätenas utbildningsutbud relaterat till omställningsstudiestödet Sammanställning och analys](#). (2023). Hyperlänk hämtad 2024-09-25.

²³ U2024/01160. Uppdraget ska redovisas senast den 29 april 2025.

²⁴ KK-stiftelsen. [Expertkompetens](#). Hyperlänk hämtad 2024-09-25.

²⁵ Blekinge tekniska högskola, Försvarshögskolan, Gymnastik- och idrottshögskolan, Högskolan Dalarna, Högskolan i Borås, Högskolan i Gävle, Högskolan i Halmstad, Jönköping University, Högskolan Kristianstad, Högskolan i Skövde, Högskolan Väst, Karlstads universitet, Konstfack, Kungl. Konsthögskolan, Kungl. Musikhögskolan i Stockholm, Linnéuniversitetet, Malmö universitet, Mittuniversitetet, Mälardalens universitet, Stockholms konstnärliga högskola, Södertörns högskola och Örebro universitet.

²⁶ Yrkesverksamma med akademisk grundexamen eller motsvarande grad av reell kompetens.

²⁷ Projekt inom det så kallade Steg 2 av programmets upplägg under åren 2010–2022.

²⁸ Faugert & Co. [Utvärdering av programmet Expertkompetens](#). (KK-stiftelsen, 2022). Hyperlänk hämtad 2024-09-25.

²⁹ KK-stiftelsen. [KK-stiftelsen satsar 90 miljoner på ny kompetens för klimatomställning](#). Hyperlänk hämtad 2024-09-25.

Reformförslag

Utifrån KK-stiftelsens arbete med och erfarenheter av kompetensutveckling av yrkesverksamma vid Sveriges högskolor och nyare universitet har stiftelsen valt att utforma tre reformförslag som bör genomföras för att förbättra yrkesverksammas möjlighet till kompetensutveckling. Reformförslagen är sammankopplade och beroende av varandra. Samtliga bör genomföras för att leda till nödvändiga förändringar av kompetensförsörjningssystemet och på så sätt till stärkt svenskt näringsliv och svensk konkurrenskraft.

Dessutom vill KK-stiftelsen lyfta näringslivets roll i kompetensförsörjningssystemet och vikten av samverkan mellan akademi och näringsliv. Endast genom en aktiv och konstruktiv samverkan kan näringslivets behov av kompetensförsörjning mötas av ett relevant utbildningsutbud vid Sveriges universitet och högskolor.

Utveckla resurstilldelningssystemet för högre utbildning

Nedan presenterar KK-stiftelsen tre alternativ för hur resurstilldelningssystemet för högre utbildning skulle kunna utvecklas för att möta näringslivets behov av kompetenshöjande utbildningar för yrkesverksamma.

Alternativ 1: Modifiera ersättningsprincipen med syfte att ge en mer ändamålsenlig ersättning för utbildningar som är specifikt utformade för yrkesverksamma. Till exempel kan ett högre ersättningsbelopp erhållas genom att ordinarie ersättningsbelopp för helårsstudenter och helårsprestationer (se *Fig. 2*) multipliceras med en faktor högre än 1. En annan variant är att låta ersättningsbeloppet per helårsstudent motsvara den sammanlagda ersättningen som ett lärosäte normalt får avräkna för helårsstudent och helårsprestation.³⁰

Alternativ 1 skulle medföra att utbildningsverksamhet specifikt riktad mot yrkesverksamma ryms inom befintliga organisatoriska strukturer vid lärosätet. Därmed bibehålls eftersträfvade synergier mellan forskning och utbildning på ett naturligt sätt. Den högre ersättningen ökar lärosätenas incitament att bedriva utbildning för yrkesverksamma. Dock krävs samtidigt en översyn och justering av det så kallade takbeloppet (se ovan under *Resurstilldelningssystemet är inte anpassat för yrkesverksamma studenter*).

Alternativ 2: Gör kompetensutveckling för yrkesverksamma till ett eget verksamhetsområde med öronmärkt finansiering.³¹

Alternativ 2 skulle snabbt resultera i ett utökat utbildningserbjudande för yrkesverksammas kompetensutveckling. Samtidigt skulle det innebära en ökad styrning av lärosätenas resurser. Det finns också en risk att utbildningsverksamheten för yrkesverksamma förläggs utanför lärosätets ordinarie organisatoriska strukturer och därmed bryter etablerade och betydelsefulla synergier mellan forskning och utbildning.

Alternativ 3: Reformera resurstilldelningssystemet för högre utbildning så att det omfattar lärosätenas hela utbildningsuppdrag, det vill säga även kompetensutveckling för yrkesverksamma.

Alternativ 3 skulle resultera i att lärosätena skulle kunna erbjuda utbildningsinsatser för samtliga studentmålgrupper, utan att riskera ekonomisk förlust eller konkurrens mellan målgrupperna.

³⁰ Denna variant tillämpades för den särskilda satsningen på det livslånga lärandet som ingick i Prop. 2020/21:1 Utgiftsområde 16 (se även fotnot 13).

³¹ Detta alternativ är något som till exempel Svenskt Näringsliv förordar i [Utbildning för kompetensutveckling och omställning – Så kan högskolans roll för det livslånga lärandet stärkas](#), Svenskt näringsliv, 2021. Hyperlänk hämtad 2024-09-25.

Alternativet kräver dock en omfattande utredning och implementeringsplan, något som bedöms försena de snabba åtgärder som krävs för att möta näringslivets alltmer akuta kompetensbehov.

Alternativ 1 och 2 bedöms innebära mindre justeringar och skulle därför kunna implementeras relativt snabbt. Alternativ 3 bedöms vara en mer omfattande förändring som dock har potential att resultera i en mer ändamålsenlig finansieringsmodell som omfattar lärosätenas hela uppdrag, det vill säga att erbjuda utbildning för både traditionella studentgrupper och yrkesverksamma. I budgetpropositionen för 2025 aviserade regeringen att den avser att tillsätta en utredning för att se över resurstilldelningssystemet för utbildning vid universitet och högskolor.³²

Utveckla lärosätenas kompetens, arbetssätt och organisation kring utbildningsverksamhet för yrkesverksamma

Utöver ett utvecklat resurstilldelningssystem för högre utbildning behövs också en omfattande och snabb utveckling av kompetens, nya arbetssätt och organisation rörande utbildningar för yrkesverksamma hos lärosätena. Lärosätena bör därför tillföras särskilda medel för att bygga upp praktisk kompetens kring lämpliga sätt att bedriva utbildningsverksamhet för yrkesverksamma.

Dessa särskilda medel bör användas till att utveckla en långsiktigt hållbar organisation som är utformad utifrån det specifika lärosätets strategi och målsättning kring utbildningsverksamhet för yrkesverksamma, till exempel avseende marknadsföring, antagningsprocesser och ledtider för antagning, men även kompetensutveckling av den egna personalen.

Dessutom bör en del av dessa medel användas för att utveckla förmågan hos de enskilda forsknings- och utbildningsmiljöerna vid lärosätena, att utifrån sina specifika behov och förutsättningar, hantera utbildningsinsatser anpassade för yrkesverksammas kompetensutveckling. Detta kan till exempel handla om, för det specifika profilmrådet, lämpliga former för samverkan med näringslivet, anpassningar av ämnesinnehållet och utbildningens utformning samt eventuella samarbeten över ämnesgränser och mellan lärosäten.³³

Utveckla formerna för att hitta, jämföra och söka relevanta utbildningar för yrkesverksamma

Även om resurstilldelningssystemet och den praktiska kompetensen vid lärosätena utvecklas, så måste yrkesverksamma också på ett lämpligt sätt kunna hitta, jämföra och söka relevanta kompetensutvecklande utbildningar. Därför bör UHR få i uppdrag att utveckla *Antagning.se* för att bli mer ändamålsenligt utformad och enklare att använda. Detta skulle exempelvis kunna ske genom att införa fler märkningskategorier och filtreringsfunktioner, förenkla ansökningsprocessen, utöka antalet ansökningsperioder (eller erbjuda möjlighet till kontinuerlig antagning), samt att anpassa tilltal och information riktad mot målgruppen yrkesverksamma.

För att ytterligare underlätta ansökningsförfarandet skulle en annan möjlig utveckling av *Antagning.se* vara att även tillgängliggöra utbudet genom en separat ingångssida riktad till företag, med möjlighet att administrera ansökningar för en eller flera medarbetare. Detta skulle minska den administrativa bördan på den enskilde arbetstagaren och därmed öka sannolikheten för att utbildningen verkligen påbörjades.

³² Formulering i sin helhet: "Regeringen avser därför att tillsätta en utredning för att utveckla styrningen mot prioriterade områden samt se över resurstilldelningssystemet för utbildning vid universitet och högskolor för att möjliggöra en ökad effektivitet i resursfördelningssystemet samtidigt som lärosätenas autonomi och rådgivet värnas." Prop. 2024/25:1 Utgiftsområde 16.

³³ Denna del kan jämföras med KK-stiftelsens programform *Expertkompetens* där forsknings- och utbildningsmiljöer ges möjlighet att tillsammans med näringslivsparter utveckla sin specifika förmåga att möta näringslivets behov av kompetensutveckling av yrkesverksamma.

Näringslivets roll för ett effektivt och ändamålsenligt kompetensförsörjningssystem

Sveriges universitet och högskolor är redan i dag viktiga aktörer för yrkesverksammas kompetensutveckling, men genomförandet av ovan reformer är absolut nödvändigt för att åtgärda befintliga brister och hinder i kompetensförsörjningssystemet. Samtidigt spelar näringslivet en väldigt viktig roll. Endast genom aktiv samverkan och dialog är det möjligt för akademien att till fullo förstå och kunna möta näringslivets behov och förutsättningar.

Trots rådande konsensus i både samhälle och näringsliv om behovet av kompetens rapporterar många lärosäten om svårigheter att rekrytera yrkesverksamma studenter till redan befintliga utbildningar och att få dem att slutföra utbildningarna. En viktig aspekt i sammanhanget är därför att utveckla synen på och attityden till kompetensutveckling hos såväl näringslivsrepresentanter på alla nivåer som enskilda arbetstagare. För även om lärosätena ges förbättrade förutsättningar att utveckla sin del av kompetensförsörjningssystemet så måste näringslivet skapa incitament och förutsättningar som gör att medarbetarna efterfrågar och slutför de utbildningar som faktiskt erbjuds.

KK-stiftelsen vill här lyfta ett antal uppmaningar till näringslivet för att det ska kunna bidra till ett effektivt och ändamålsenligt kompetensförsörjningssystem i Sverige, och mer specifikt till relevant kompetensutveckling av de egna medarbetarna:

- **Samverka** - Bidra till framtagandet och utvecklingen av relevanta utbildningar genom att aktivt samverka med akademien och gemensamt analysera och identifiera nuvarande och framtida kompetensbehov, samt lämpligt ämnesinnehåll och lämpliga utbildningsformer.
- **Värdesätt akademisk kompetensutveckling** - Bli medveten om och värdesätt att akademien är en unik leverantör av kompetensutveckling genom en forskningsanknuten och kvalitetssäkrad utbildning.
- **Skapa incitament** - Uppmuntra till och gör det meriterande för medarbetare att kompetensutveckla sig och skapa incitament genom exempelvis högre lön eller utökat professionellt ansvar för den som kompetensutvecklar sig.
- **Möjliggör** - Bli medveten om och acceptera att kompetensutveckling tar tid från ordinarie verksamhet men att denna investering i medarbetarna kommer att stärka den framtida konkurrenskraften.
- **Omsätt kunskapen** - Utveckla ändamålsenliga verktyg för kunskapstransformation så att medarbetares nyvunna kunskaper tas tillvara inom företaget och kan leda till utveckling.

KK-stiftelsens uppdrag är att stärka Sveriges konkurrenskraft. Stiftelsen finansierar projekt vid landets högskolor och nyare universitet med målet att dessa ska bygga starka och internationellt konkurrenskraftiga forsknings- och utbildningsmiljöer inom profilerade områden.

Projekten drivs i samproduktion med näringslivet, då utbyte mellan akademi och företag är avgörande för svensk konkurrenskraft.