

Förord

På regeringens uppdrag har vi tre utredare, inom respektive ansvarsområde, uppgiften att föreslå åtgärder som underlättar individens förverkligande av det livslånga lärandet. Våra förslag kommer att ligga till grund för beslut som på olika sätt kommer att påverka utvecklingen inom utbildningssektorn, både den offentliga och den privata.

Till följd av förändringarna i samhället och på arbetsmarknaden ställs nya krav på utbildningssektorn. Det gäller såväl innehållet som formerna för utbildning och kompetensutveckling. Informationstekniken och den ökade användningen av Internet öppnar nya möjligheter. Mångfalden av utbildningar och utbildningsanordnare ökar i snabb takt. Utbildningsmarknaden växer inom både grundutbildning och olika former av kompetensutveckling.

Författaren gör ett nedslag i den nya miljö som växer fram inom utbildningsområdet och som våra respektive förslag eventuellt kommer att verka i. Det är en sammanfattning av dagsaktuella trender inom kompetensutvecklingsområdet såväl nationellt som internationellt.

För ordningens skull bör påpekas att de tre utredarna inte tar något ansvar för det innehåll eller de slutsatser som författaren till denna rapport redovisar.

Utredningen om
individuellt
kompetenssparande

Utredningen om
vägledningen i
skolväsendet

Utredningen om
validering av
vuxnas kunskaper
och kompetens

Lil Ljunggren
Lönnberg

Ingegerd Sahlström

Elving Andersson

Sammanfattning av rapporten

Syftet med rapporten, som skrivits på uppdrag av de tre utredningarna Utredningen om individuellt kompetenssparande (N 1999:16), Vägledningen i skolväsendet (U 1999:11) samt Validering av vuxnas utbildning och kompetens (U 1999:06), är att beskriva aktuella trender inom kompetensutvecklingsområdet i den nya utbildningsmiljö som håller på att växa fram. Huvudintresset är riktat mot de förhållanden som råder, och i framtiden kan väntas råda i Sverige, men ämnesområdets gränslösa karaktär motiverar ett stort antal internationella utblickar och jämförelser.

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 web-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.

De trender som kan skönjas på den svenska arbetsmarknaden vad gäller ökad inriktning mot IT både som ämne och studiemetod framträder mycket tydligt i USA. För tillfället dominerar studier om IT med hjälp av IT, men allteftersom de anställda lär sig att hantera datorer och Internet förväntas kompetensutvecklingen i ökande omfattning handla om s.k. soft skills.

Trots att lärandets betydelse för industrins konkurrenskraft finns belyst i olika studier, senast i NUTEK-rapporten *Företag i förändring – Lärandestrategier för ökad konkurrenskraft* och trots att stor enighet råder bland arbetsmarknadens parter om kompetensutvecklingens betydelse för sysselsättning och tillväxt, bedrivs inte kompetensutveckling i förväntad och önskvärd omfattning på den svenska arbetsmarknaden. Enligt SCB:s personalutbildningsstatistik t.ex. minskade andelen yrkesverksamma som deltagit i personalutbildning från 43 procent under det andra halvåret 1999 till 40 procent under det första halvåret år 2000. Ett skäl till detta är bristande insikt om sambandet mellan kompetensutveckling och produktivitet och lönsamhet, i kombination med brist på ekonomiska resurser, i framför allt de mindre företagen. Ett annat skäl som framförs bl.a. från fackligt håll, är det högt uppskrivade tempot på arbetsmarknaden som gör att människor varken hinner eller orkar med sin kompetensutveckling och vidareutbildning.

I rapporten presenteras olika aktörer och utbildningsformer på den svenska kompetensutvecklingsmarknaden. Bland dessa ingår Dataföreningen och datakörkortet, ECDL, Kunskapslyftet samt olika typer av utbildningsföretag med olika inriktning och huvudmän. Särskild uppmärksamhet ägnas åt universiteten och högskolorna och deras nuvarande och möjliga framtida roll inom uppdragsutbildning. I sammanhanget presenteras olika stödjande och hindrande faktorer, samt ges exempel (Cisco Academy och Lunds universitet) på hur olika högskolor genom olika typer av samarbeten försöker hitta nya former för sitt agerande på den nationella och internationella kompetensmarknaden. Som en förutsättning för de svenska högskolornas medverkan på den globala kompetensutvecklingsmarknaden framhålls att man kan agera fullt ut kommersiellt. Dvs. att man fritt kan sluta avtal, att man kan köpa företag och sälja dem, att man kan sälja utbildning till såväl företag och organisationer som till enskilda personer, samt att man kan anställa och behålla kvalificerad personal genom att betala marknadsmässiga löner och även erbjuda andra typer av anställningsförmåner, som kan uppfattas som främmande och olämpliga inom den akademiska miljön. Det enda instrument man förfogar över för detta i dag är holdingbolagen. Dessa bolags nuvarande konstruktion och karaktär gör att det är tveksamt om flertalet av de svenska högskolorna förfogar över nödvändiga instrument och resurser för att kunna hävda sig framgångsrikt på den internationella kompetensmarknaden.

Beträffande vägledning och validering konstateras att Sverige följer med i den internationella trend som innebär att tjänster och funktioner som traditionellt erbjudits av statliga och kommunala myndigheter nu även, och i ökad utsträckning, erbjuds av privata aktörer, t.ex. rekryterings- och bemanningsföretag. IT-branschen har på kort tid nått längre än de flesta traditionella branscher när det gäller att utveckla globala och enhetliga system för validering av kunskap och kompetens. Det sker genom olika typer av certifiering, där fortfarande s.k. leverantörsspecifik certifiering dominerar, men olika typer av systemövergripande, leverantörsneutral certifiering förväntas öka på sikt.

Internationaliseringen av utbildnings- och kompetensutvecklingsmarknaden speglas dels genom en beskrivning av utvecklingstendenserna på den svenska kompetensmarknaden, dels genom en utförlig presentation av den utveckling inom kompetensutveckling och livslångt lärande som för närvarande sker i Storbritannien. Beträffande den svenska marknaden kan konstateras att en hel del av kompetensutvecklingen, speciellt inom IT-området, handlar om utländska produkter, programvaror och system. Det utländska inslaget är också stort bland utbildningsanordnarna när det gäller denna typ av utbildning.

Den ingående presentationen av situationen i Storbritannien kan motiveras av dess stora relevans för utvecklingen på den svenska utbildnings- och kompetensutvecklingsmarknaden. Det fyra dokument eller initiativ som presenteras; "The Education and Training Development Agenda", University for Industry, e-University samt "The Business of Borderless Education", kan samtliga ses som en reaktion på, och ett sätt att möta tekniska och marknadsmässiga förändringar som skett på den globala arenan.

I det avslutande kapitlet diskuteras utvecklingen av den svenska kompetensmarknaden med utgångspunkt i begreppen insikt, utrymme och förståelse. I anslutning till detta ges bl.a. följande förslag:

Att ett informationsmaterial som visar de positiva effekterna av kompetensutveckling tas fram och sprids i en riksomfattande upplysningskampanj. Materialet bör utformas så att det kan användas som underlag för samtal och diskussioner på arbetsplatser mellan anställda och ledning, organiserade som studiecirklar.

Att man genomför riktade informations- och stimulansåtgärder i miljöer där insikten om nyttan av

utbildning, lärande och kompetensutveckling kan antas vara speciellt låg, t.ex. i mindre företag där både företagsledning och anställda är kortutbildade. I företags- och organisationsmiljöer med begränsat ekonomiskt utrymme kan även ekonomiskt stöd t.ex. i form av kompetenscheckar övervägas.

Att man genomför riktade åtgärder så att även människor med olika typer av handikapp och funktionshinder får möjlighet till kompetensutveckling.

Att det sker ett informations- och erfarenhetsutbyte mellan utbildningsföretagen och verksamheter som stödjer eller bedriver forskning inom kompetensutveckling och lärande, speciellt med hjälp av ny teknik. Ett sådant utbyte skulle kunna ske genom att parterna organiserade en gemensam mötesplats, som kan vara både verklig och virtuell.

Att staten ändrar nuvarande regler och bestämmelser så att högskolorna och deras holdingbolag kan sälja uppdragsutbildning på marknadsmässiga villkor. Det skulle bl.a. möjliggöra för dem att konkurrera på lika villkor med utländska universitet både i Sverige och utomlands.

Att högskolorna och utbildningsdepartementet gemensamt, t.ex. i samarbete med Högskoleverket, organiserar en samordnad "avspaning" av den nya utbildningsmarknaden ungefär på samma sätt som planeras i Storbritannien. Där talar man om att skapa ett "nationellt observatorium" där händelser och beslut på den "nya" utbildningsmarknaden noteras, analyseras och presenteras via nätet. Ett svenskt sådant observatorium skulle kunna kombineras med de aktiviteter som förslogs ovan för att öka interaktionen mellan utbildningsföretagen och institutioner och projekt typ KK-stiftelsen och Swedish Learning Lab.

Just mötet och samtalet mellan representanter för olika intressenter i det svenska utbildningssamhället och på den svenska arbetsmarknaden är kanske den viktigaste förutsättningen för den fortsatta utvecklingen inom svensk kompetensutveckling och vuxenutbildning. Genom detta samtal, för vilket denna rapport förhoppningsvis kan fungera som ett kunskaps- och idéunderlag, växer insikten fram om vilka åtgärder som behöver vidtas, hur arbetet kan organiseras samt vilka samarbetsrelationer och nätverk

Innehållsförteckning

1. Rapportens bakgrund, syfte och uppläggning	13
2. Kompetensutvecklingsmarknadens omfattning och inriktning.....	17
2.1 Vuxen- och personalutbildning i Sverige.....	17
Personalutbildningen mer i detalj	18
2.2 Personalutbildning i USA	21
2.3 Personalutbildning i andra länder	22
OECD.....	22
Storbritannien.....	23
2.4 En grov jämförelse mellan Sverige, USA och Storbritannien.....	23
2.5 Personalutbildningen i framtiden	24
3. Kompetensutvecklingens former, innehåll och inriktning.....	27
3.1 Lärandets betydelse för ökad konkurrenskraft.....	27
3.2 Stor enighet om betydelsen av kompetensutveckling bland arbetsmarknadens parter	28
.... men det finns hinder	28
3.3 En begreppsapparat för kompetensutveckling och lärande.....	30
3.4 Kompetensutvecklingen i det svenska näringslivet – nuläge och tendenser.....	31

3.5	Den amerikanska kompetensutvecklingsmarknaden – nuläge och tendenser.....	35
4.	Efterfrågan och utbud på kompetensutvecklingsmarknaden	39
4.1	Hur stort är behovet av kompetens, speciellt IT- kompetens och hur ska det tillgodoses?	39
4.2	Olika aktörer och utbildningsformer på den svenska personalutbildnings- och kompetensutvecklingsmarknaden	41
4.2.1	Intresseorganisationer: Dataföreningen och datakörkortet ECDL	41
4.2.2	Utbildningsföretagen.....	43
4.2.3	Fackföreningsrörelsen	49
4.2.4	Universiteten och högskolorna.....	50
5.	Infrastrukturen inom kompetensutveckling och vuxenutbildning	61
5.1	Studie- och yrkesvägledning i Sverige	61
	Privat vägledning	62
	Utbildningsanordnare	62
5.2	Validering av vuxnas kompetens	64
5.3	Vägledning och validering - några internationella exempel.....	66
	England	66
	Sydafrika.....	67
	Kanada	68
	Frankrike	68
	Tyskland.....	69
6.	Utbildnings- och kompetensutvecklingsmarknadens internationalisering	71
6.1	Internationaliseringstendenser på den svenska utbildnings- och kompetensutvecklingsmarknaden	72
6.2	Lifelong learning i Storbritannien	75
	The Education and Training Development Agenda	75

University for Industry (UfI)	77
E-university	77
The Business of Borderless Education	79
7. Framtidens kompetensutveckling – några avslutande tankar och förslag till åtgärder	91
Källförteckning	97

1 Rapportens bakgrund, syfte och uppläggning

De flesta tycks vara rörande överens om att grundutbildning, återkommande kompetensutveckling och livslångt lärande tillhör de viktigaste framgångsfaktorerna i det framväxande kunskapssamhället. Många verkar också vara inställda på att utbildning och lärande i allt större utsträckning kommer att ske virtuellt – att "c-learning", dvs. klassrumsbaserat lärande, successivt kommer att ersättas av "e-learning" dvs. elektroniskt baserat lärande. Försöker man tränga lite djupare in i vad som sker och håller på att ske i lärandets värld hamnar man snart i det berömda tillståndet "confused on a higher level". Vad som framstår som speciellt svårt är att skilja mellan vad som påstås ske och vad som faktiskt sker. Är det verkligen så att fler och fler människor ägnar sig åt lärande på sina arbetsplatser och på sin fritid eller är det något som i första hand är förbehållet en privilegierad elit? Lär sig allt fler allt mer med hjälp av datorn och Internet, eller blir vi i bästa fall bara bättre "knapptryckare" och i sämsta fall frustrerade och ytterligare förstärkta i vår känsla av oförmåga och otillräcklighet? Utvecklas en ny och kraftfull datorbaserad metodik och pedagogik som gör att vi snart kan skrota stora delar av den klassrumsbaserade undervisningen och avskaffa den traditionella lärarrollen? Löper många av universiteten och de traditionella utbildningsföretagen en stor risk att slås ut av de nya e-learningföretagen?

Jag hoppas kunna, om inte direkt besvara, så åtminstone belysa och ge underlag för en mer nyanserad diskussion och analys av dessa frågor genom denna rapport, som skrivits på uppdrag av de tre utredningarna Utredningen om individuellt kompetenssparande (IKS) (N 1999:16), Vägledningen i skolväsendet (U 1999:11) och Validering av vuxnas utbildning och kompetens (U 1999:06). Syftet med rapporten är att i olika dimensioner beskriva kompetensutvecklingen i den nya utbildningsmiljö som håller på att växa fram.

Beskrivningen tar sin utgångspunkt i de förhållanden som råder och de trender som kan skönjas på den svenska marknaden för vuxenutbildning och kompetensutveckling, men eftersom denna marknad i hög grad påverkas av och lever i växelverkan med den kunskaps-, teknik- och affärsutveckling som sker globalt handlar det om en beskrivning med många internationella utblickar.

Rapporten bygger huvudsakligen på aktuell och i många fall närmast dagsfrisk information. Arbetet med att samla in information och sammanställa rapporten har genomförts under september och oktober år 2000 och ett viktigt verktyg i arbetet har varit Internet och dess olika sökmotorer. Jag har också haft stor nytta av den information om utbildningsmarknaden som samlades in i anslutning till arbetet i panelen Utbildning och lärande inom ramen för det nationella framtidsprojektet Teknisk Framsyn, ett arbete som pågick under 1999.

Rapporten presenterar inledningsvis en bild av personalutbildning och kompetensutveckling i Sverige storleksmässigt, fördelningsmässigt och trendmässigt. Även personalutbildningen i USA presenteras ganska utförligt eftersom vad som sker där synes ha så stor inverkan på vad som sker här. Kapitel 2 avslutas med ett försök till statistisk jämförelse mellan Sverige, USA och Storbritannien vad gäller satsningen på personalutbildning per capita.

I kapitel 3 presenteras kompetensutvecklingens former, innehåll och inriktning. Kapitel 4 beskriver efterfråge- och utbudssituationen på den svenska kompetensutvecklingsmarknaden och speciellt utrymme ägnas åt universitetens och högskolornas uppdragsutbildning. I kapitel 5 behandlas infrastrukturen inom kompetensutveckling och vuxenutbildning med fokus på verksamheter och aktiviteter inriktade mot yrkes- och studievägledning och validering av vuxnas kunskap och kompetens. Kapitlet avslutas med ett antal internationella exempel. Kapitel 6 handlar om utbildnings- och kompetensutvecklingsmarknadens internationalisering i ett svenskt och ett brittiskt perspektiv. Beskrivningen av förhållandena i Storbritannien bygger på ett antal reformer, initiativ och rapporter avseende fenomenet "lifelong learning". Avslutningsvis förs i kapitel 7 ett resonemang om troliga utvecklingslinjer inom kompetensutvecklingen i Sverige samt presenteras några förslag till åtgärder.

Begreppsdefinition

Människors kompetensutveckling kan ske i mer eller mindre organiserad form och den kan vara av såväl formell som informell karaktär. I denna rapport används begreppet kompetensutveckling i första hand för att beteckna speciellt organiserade aktiviteter för vilka det avsätts särskild tid och särskilda ekonomiska resurser och 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, och genomförs i allt större utsträckning med hjälp av den egna datorn på arbetsplatsen eller i hemmet. Att olika fenomen relaterade till erfarenhetsbaserat lärande (s.k. tyst lärande och "learning by doing") inte är inkluderade i rapporten beror inte på att de skulle vara oviktiga, utan snarare på att de är svåra att urskilja och mäta. Jag behandlar kunskap och kompetens som närmast synonyma begrepp och gör ingen större distinktion mellan begrepp som kompetensutveckling och personalutbildning.

2 Kompetensutvecklingsmarknadens omfattning och inriktning

Inledningsvis i detta kapitel redovisas vuxen- och personalutbildningens omfattning i Sverige, som den redovisas av Statistiska Centralbyrån (SCB). Därefter ges en mer detaljerad presentation av personalutbildningen med avseende på dess inriktning t.ex. vad gäller ämnen, och dess fördelning mellan olika grupper på arbetsmarknaden. I kapitlet redovisas även aktuell information om personalutbildningsmarknaden i USA, som den presenteras i den i början av oktober i år publicerade Industry Report 2000. Viss information om personalutbildningen inom OECD och i Storbritannien ges innan kapitlet avslutas med en grov jämförelse av satsningarna på kompetensutveckling i Sverige, USA och Storbritannien.

2.1 Vuxen- och personalutbildning i Sverige ¹

Huvuddelen av alla i Sverige bosatta personer i åldern 18–64 år, som bedriver någon form av studier, torde ingå i någon av följande kategorier:

<i>Studier på heltid</i>	<i>Totalt</i>	<i>18–21 år</i>	<i>22–29 år</i>	<i>30–64 år</i>
Gymnasieutbildning	118.895	117.464	1.159	272
Högskoleutbildning	293.311	52.528	140.198	100.585
Komvux	256.063	32.816	76.438	146.809
Övriga utbildningsformer ²	57.502	14.091	27.684	15.727
	<u>725.771</u>	<u>216.899</u>	<u>245.479</u>	<u>263.393</u>

¹ De sifferuppgifter som redovisas i detta avsnitt har hämtats från eller beräknats utifrån SCB:s Utbildningsstatistik

² Här ingår tekniskt basär vid högskola, kvalificerad yrkesutbildning, folkhögskola inom kunskapslyftet samt övriga personer med studiemedel eller studiestöd

<i>Studier på arbetstid och fritid</i>	
Personalutbildning ³	2.700.000
Studiecirklar	2.800.000

Sverige hade den 31/12 1998 en befolkning i åldrarna 22–64 år på ca 5 miljoner personer, av vilka drygt 10 procent deltog i heltidsstudier. Ca hälften av dessa heltidsstuderande var under 30 år. Den yrkesverksamma befolkningen år 1999 uppgick till ca 4,2 miljoner personer. Av dessa deltog knappt två tredjedelar i någon form av personalutbildning under året. När det gäller studiecirkelverksamheten förekommer viss dubbelräkning, eftersom det förekommer att personer deltar i flera studiecirklar under ett år. En hel del av studiecirkeldeltagarna är också äldre än 64 år. Väger vi in detta kan vi våga göra antagandet att knappt hälften av befolkningen i yrkesverksam ålder deltar i minst en studiecirkel årligen.

Personalutbildningen mer i detalj

Av SCB:s Personalutbildningsstatistik⁴ 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 mdr kr (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. Det handlar om en viss ökning jämfört med tidigare år, men ökningen är på inget sätt dramatisk. 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. Av nyligen publicerade uppgifter från SCB (Pressmeddelande nr 2000:273, 2000-11-01) framgår att andelen som deltagit i personalutbildning under det första halvåret år 2000

³ SCB:s Personalutbildningsstatistik redovisar antal anställda som deltagit i personalutbildning under årets första resp. andra hälft. Det redovisade antalet, som utgår från redovisade värden för 1999, bygger på antagandet att 50% av de som deltar i personalutbildning under årets första hälft också gör det under det andra, medan 50% är nytillkomna.

⁴ Personalutbildningsstatistiken bygger på intervjuer med enskilda. Baserat på insamlade intervjudata görs sedan uppskattningar av kostnaderna för personalutbildningen enligt en av SCB utvecklad kostnadsmodell.

minskat något (40 procent). I gengäld har den genomsnittliga kurslängden ökat (från 5,6 till 5,9 dagar). Det ämnesområde som ägnas mest utbildningstid är "data" följt av "medicin, hälsa och vård", "företagsekonomi, handel och kontor" och "arbetsliv och arbetsmetodik". Bland TCO:s medlemmar svarade "data" för närmare 20 procent av personalutbildningen under andra halvåret 1999 att jämföras med 11 procent för LO:s medlemmar. Andelen förvärvsarbetande som bedrivit sin personalutbildning i form av självstudier har ökat högst avsevärt från andra halvåret 1999 till första halvåret 2000 (från drygt 1 procent till drygt 10 procent). En viktig förklaring till detta torde vara ökad tillämpning av s.k. e-learning och Internetbaserat lärande.

Ojämn fördelning

En jämförelse mellan olika personalkategorier avslöjar en ojämn fördelning. Vinnarna är de offentligt anställda, de heltidsarbetande, de med högre utbildning och de som befinner sig i medelåldern. Skillnaden mellan olika kategorier illustreras av en jämförelse mellan kvinnliga, landstingsanställda TCO-medlemmar och kvinnliga, privatanställda LO-medlemmar. De förstnämnda ägnar 8 procent av sin arbetstid till personalutbildning, vilket är nästan sju gånger mer än de sistnämnda (1,2 procent). En annan stor skillnad är den som redovisas mellan stora och små företag. I företag med fler än 1000 anställda deltog ca hälften av de anställda i personalutbildning under det första halvåret år 2000. I företag med färre än 10 anställda deltog endast en av fem anställda.

I LO-rapporten "Personalutbildningen på en arbetsmarknad i förändring" (Nelander & Lönnroos, jan. 2000) konstateras att utbildningsnivån i samhället ökat kraftigt under de senaste decennierna och att ökningen varit allra störst inom de s.k. arbetaryrkena. Den genomsnittliga utbildningstiden för en arbetare har ökat från 7,4 år 1968 till drygt 10,5 år 1998. I dag har drygt 75 procent av LO-medlemmarna gymnasial utbildning eller mera, och bland medlemmarna som är under 30 år handlar det om drygt 90 procent, varav 40 procent har högst två års och 41 procent mer än två års gymnasieutbildning. Återstående 11 procent har eftergymnasial utbildning av något slag. Trots denna höjning av grundutbildningsnivån finns uppenbar risk för att kunskapsgapet mellan LO:s medlemmar och andra grupper på arbetsmarknaden ökar. Av LO:s medlemmar deltog endast 35 procent i personalutbildning

under första halvåret 1999, medan motsvarande andel för TCO och SACO var 59 resp. 66 procent. Mätt i procent av total arbetstid handlade det om 2,3 procent för LO:s medlemmar och 4,2 procent för TCO:s och SACO:s medlemmar. Inom LO finns förbund vars medlemmar ägnar mindre än en procent av arbetstiden till personalutbildning (Skogs- och Träfacket samt Byggnads).

Personalutbildning i större företag och kunskapsföretag

Samtidigt som man i många mindre företag har svårt att ge begreppet kompetensutveckling en konkret innebörd, har det ofta en tydligare position i större företag och i kunskapsföretag. Några av de företag jag varit i kontakt med i samband med informationsinsamlingen till denna rapport framhåller kompetensutveckling som ett strategiskt viktigt konkurrensmedel. Det är ett konkurrensmedel med flera dimensioner som dels utnyttjas för att utveckla företagets produktionsteknik, produkter och tjänster, dels för att rekrytera och utveckla kompetenta medarbetare. I vissa företag finns tids- och beloppsangivelser för personalens kompetensutveckling, i andra gör man ingen större skillnad mellan organiserad kompetensutveckling och den som sker som en naturlig del i det dagliga projekt- och utvecklingsarbetet. Det är också uppenbart i vissa fall att den kompetensutveckling som påstås eller avses bedrivas inte hinns med av olika skäl. Mer följer om detta i nästa kapitel.

De större företagens högre benägenhet att investera i kompetensutveckling bekräftas av en undersökning gjord av Temo på uppdrag av investment- och utbildningsföretaget Bure. Undersökningen är en kartläggning av företags och organisationers investeringsplaner när det gäller kompetensutveckling fram till år 2001 och bygger på intervjuer med 101 chefer. Bland de större industri-företagen planerar mer än 85 procent att öka sina investeringar i kompetensutveckling, vilket är något mer än andra företagskategorier och väsentligt mer än organisationer inom offentlig sektor. När det gäller ämnesområden är IT hetast med 90 procents investeringsökning. Därefter följer chefsutbildning med 80 procent och kundrelationer med 75 procent. (*Källa: Computer Sweden*)

2.2 Personalutbildning i USA

Den utbildnings- och kompetensutvecklingsmarknad om vilken man kan hitta mest aktuell och detaljerad information är den amerikanska. Förklaringen är att en stor del av utbildningen, inklusive den s.k. K12-utbildningen (grund- och gymnasieskola) genomförs av privata företag, vars aktier handlas på olika börser. Detta gör att det blir kommersiellt intressant för investmentbolag, marknadsanalytiker och facktidskrifter att rapportera om utvecklingen på utbildningsmarknaden till sina kunder och prenumeranter. På senare år har även skapats ett stort antal portaler på Internet som informerar om utvecklingen inom utbildning, kompetensutveckling och e-learning. På web-platsen www.eLearners.com t.ex. presenteras en bra förteckning över marknadsanalyser av e-learningmarknaden.

Industry Report 2000

Den utförligaste sifferredovisningen av den amerikanska personalutbildningsmarknaden görs i Industry Report, som ges ut av tidskriften Training Magazine (www.trainingmag.com) i samarbete med Custom Research Inc., CRI. Det är en årsrapport som presenterats sedan 1982. Årets rapport, Industry Report 2000, som just har publicerats, skiljer sig från tidigare års rapporter i några viktiga avseenden. Bl.a. har man genom Internet kunnat samla in utförligare och mer tillförlitliga uppgifter än tidigare. Man har också upphört att inkludera företagets investeringar i hårdvaror i personalutbildningskostnaderna. Fördelen med detta är att man kan redovisa tillförlitligare siffror än tidigare. Nackdelen är att det försvårar en jämförelse mellan årets värden och t.ex. fjolårets. Från årets rapport kan bl.a. hämtas följande information:

Den totala satsningen på personalutbildning i USA under år 2000 beräknas uppgå till 54 miljarder US\$ (motsvarande belopp för 1999 var 62,5 miljarder US\$, inkluderande investeringar i hårdvara av olika slag).

Av denna summa svarar lönekostnader för interna lärare och intern utbildningspersonal för knappt 35 miljarder US\$.

Kostnaderna för externt upphandlade tjänster och produkter – vad man skulle kunna rubricera som "marknaden" för personalutbildning – uppgår till drygt 19 miljarder kronor.

Andelen företag och organisationer som erbjuder sina anställda någon form av datautbildning uppgår till 99 procent.

Andelen lärarledd personalutbildning med läraren eller instruktören närvarande i samma rum som deltagarna uppgår till 73 procent.

Andelen distansbaserad, lärarledd personalutbildning (t.ex. telekonferens, videokonferens eller "online" via datorn) uppgår till 6 procent.

Andelen personalutbildning som bedrivs via dator, utan direkt kontakt med "levande" instruktör uppgår till 13 procent.

Av den datorbaserade utbildningen svarar CD-rom för 40 procent, intranet för 31 procent, Internet för 19 procent och diskett för 7 procent.

Närmare 40 procent av personalutbildningen i USA handlar om "computer skills" i någon form. Detta omfattar alla typer av datautbildningar från introduktionskurs i Power Point till avancerad programmering. Inom vissa branscher svarar datautbildningar för mer än hälften av all personalutbildning medan de inom andra, t.ex. tillverkning och hälsovård svarar för en mycket mindre andel.

2.3 Personalutbildning i andra länder

OECD

En utförlig presentation av utbildningen i olika länder ges i OECD-rapporten *Education at a Glance, 2000*. Ett av rapportens kapitel har rubriken *Participation in skill improving training among the employed population*. Vid en närmare kontroll av denna intressanta rubrik visar det sig att de data som redovisas avser förhållandena 1994–95, och bland de nio industriländer för vilka data redovisas ingår inte Sverige. Jag inskränker mig av denna anledning till att här endast återge några av de "highlights" som avser innehållet i kapitlet:

Det antal timmar som årligen investeras i personalutbildning ("job-related education and training") varierar från 20 timmar per anställd i Polen till över 53 timmar i Holland, Nya Zeeland och Storbritannien.⁵

⁵ I Sverige avsattes under första halvåret 1999 ca 2,8 procent av arbetstiden till personalutbildning. Det innebär på årsbasis drygt 50 timmar per anställd.

Ju högre utbildning en anställd har, desto mer personalutbildning får hon delta i. En anställd med postgymnasial utbildning får tre gånger så mycket personalutbildning som en anställd som saknar gymnasieutbildning.

Brist på intresse (det framgår inte vems) förblir det vanligaste hindret för ökat deltagande i personalutbildning.

Storbritannien⁶

I rapporten "Education and training statistics for the United Kingdom 1999" publicerad av Department for Education and Employment (DfEE), redovisas bl.a. omfattningen av s.k. job-related training. Möjligheterna till en jämförelse med t.ex. Sverige försvåras av att den brittiska statistiken redovisar i vilken omfattning den anställde deltagit i någon form av arbetsrelaterad utbildning under de senaste fyra veckorna. Man skiljer även mellan "on-the-job" och "off-the-job" utbildning. Vad som dock är jämförbar information är den som redovisar hur utbildningen fördelar sig mellan olika yrkeskategorier. Tendenserna är desamma som i Sverige och andra länder: ju högre befattning, status, och utbildning, desto högre deltagande i arbetsrelaterad utbildning. T.ex. har 26,8 procent av alla "professionals" deltagit i någon form av utbildning under de fyra veckor som mätningen avser, att jämföra med 16,2 procent för "skilled, non-manual", 11 procent för "skilled, manual" och 5 procent för "unskilled" personal.

2.4 Ett grov jämförelse mellan Sverige, USA och Storbritannien

Av SCB:s Personalutbildningsstatistik framgår att kostnaderna för personalutbildning i Sverige under 1999 kan uppskattas uppgå till knappt 50 miljarder kr. Av denna summa utgör deltagarnas lönekostnad knappt 26 miljarder kronor. Återstående ca 24 miljarder kronor fördelar sig på lärarkostnader, läromedel, lokaler, resor, övernattningar m.m. Denna summa kan jämföras med de totalt 54 miljarder US\$ som personalutbildningen i USA beräknas kosta under år 2000 enligt Industry Report 2000 (se ovan).

⁶ Olika rapporter och statistikunderlag handlar omväxlande om England, Storbritannien (England + Wales + Skottland) och United Kingdom (Storbritannien + Nordirland). I denna rapport används genomgående beteckningen Storbritannien, där inte särskild anledning finns att använda någon av de andra beteckningarna.

Den enda motsvarande siffror som hittats för Storbritannien är de som presenteras i rapporten "The Business of Borderless Education". Där uppskattas "non-postgraduate continuing professional education development market" för 1993 uppgå till ca 10 miljarder £.

Omvandlar vi dessa värden till personalutbildning/capita⁷, erhålls följande resultat, med närmast häpnadsväckande överensstämmelse:

Sverige:	2.666 kr/capita
Storbritannien:	2.416 kr/capita
USA:	1.964 kr/capita

2.5 Personalutbildningen i framtiden

En allmän uppfattning verkar vara att kompetensutveckling och personalutbildning kommer att växa i betydelse och omfattning i framtiden. Det är dock, som bl.a. kommer att framgå av följande kapitel 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. Ökad insikt är något som är speciellt angeläget att skapa bland de mindre företagen, där många av de anställda och även en stor andel av företagsledarna själva är kortutbildade. Ökat utrymme kan skapas dels genom ökad lönsamhet eller ekonomiska reformer som t.ex. IKS, dels förhandlingsvägen. Här framstår ytterligare ett problem för anställda i mindre företag eftersom mindre företag ofta har en sämre lönsamhet än större företag och de anställda har en svagare förhandlingsposition både individuellt och kollektivt. Ytterligare ett vanligt hinder för kompetensutveckling är den pressade arbetssituation som råder på arbetsmarknaden. Trots att det ekonomiska utrymmet för kompetensutveckling finns, och man inser behovet av den, klarar man inte av att frigöra den tid som behövs.

Bland tänkbara åtgärder som kan bidra till att skapa ökade insikter om nyttan av och ökat utrymme för kompetensutveckling ingår, förutom IKS, upplysningskampanjer av olika slag som genomförs i samspel mellan olika samhälls-, företags-, och fackliga organisationer och utbildningsanordnare. Man bör även pröva möj-

⁷ Kalkylerat enligt följande förutsättningar: Befolkning: USA 275 miljoner, Storbritannien 60 miljoner, Sverige 9 miljoner. Växlingskurser: 100 SEK = 10 US\$ = 14,5 £

ligheten att genomföra riktade stimulansåtgärder, t.ex. för mindre företag. Ytterligare en faktor som kan öka medvetenheten om behovet av kompetensutveckling är den bistra verkligheten i form av hårdnande eller övermäktig konkurrens på marknaden. Problemet med denna typ av insikt är dock att den för det mesta uppstår för sent.

3 Kompetensutvecklingens former, innehåll och inriktning

Efter att ha kartlagt främst personalutbildningens och kompetensutvecklingens omfattning i Sverige, USA och i viss mån även Storbritannien övergår vi i detta avsnitt till att studera lite närmare hur kompetensutvecklingen bedrivs, vad den har för innehåll och vilka tendenser som kan skönjas beträffande framtidens kompetensutveckling. Inledningsvis förmedlas några bilder från en aktuell rapport och från aktuell debatt som visar på lärandets och kompetensutvecklingens betydelse för tillväxt och utveckling, men också på olika hinder för dess genomförande.

3.1 Lärandets betydelse för ökad konkurrenskraft

Uppfattningen att lärande och kompetensutveckling i företag och organisationer är någonting nyttigt och värdefullt styrks av en nyligen publicerad NUTEK-rapport, *Företag i förändring – Lärandestrategier för ökad konkurrenskraft* (oktober 2000). Studien visar på lärandets och olika lärandestrategiers betydelse för företags utveckling och tillväxt. Lärande kan ske genom externa källor, som rekrytering av personal, konsulttjänster eller olika former av samverkan med andra företag, men också inom företaget. Det sker dels genom organiserad utbildning, dels genom att de anställda lär sig och kompetensutvecklas i själva arbetet. I NUTEK:s studie visas tydliga samband mellan olika lärandestrategier, som decentraliserad arbetsorganisation, delegerat ansvar, extern samverkan och effektiviserad informationshantering, samt ökad produktivitet och lönsamhet. Allra störst effekt ger dock kompetensutveckling. Företag i studien som satsar rejält på kompetensutveckling har femtio procent högre lönsamhet och åtta procent högre produktivitet än företag som inte bedriver någon kompetensutveckling alls. NUTEK konstaterar också att det finns en stor potential för ökat lärande och därigenom förbättrad produktivitet och lönsam-

het i svenskt näringsliv eftersom många företag är starkt centraliserade, inte bedriver någon kompetensutveckling och inte samverkar med externa utbildningsinstitutioner. Den outnyttjade potentialen är större bland industriföretagen än bland tjänste- och kunskapsföretagen, och större bland de mindre än bland de större företagen. NUTEK anser att staten kan bidra till ett ökat lärande bland företagen och därmed ökad tillväxt i ekonomin genom insatser på utbildningsområdet som leder till en bättre kompetensförsörjning, genom att underlätta kontinuerlig kompetensutveckling bl.a. genom individuella kompetenskonton, genom att stimulera till ökad samverkan både mellan företag och mellan företag och olika utbildnings- och forskningsinstitutioner, samt att genom informationsspridning öka medvetenheten om lärandets betydelse för utveckling och tillväxt.

3.2 Stor enighet om betydelsen av kompetensutveckling bland arbetsmarknadens parter

Bland parterna på den svenska arbetsmarknaden råder stor enighet när det gäller utbildningens och kompetensutvecklingens betydelse för sysselsättning och tillväxt. Det framgår bl.a. av en gemensam skrivelse av den 18 februari 2000, ställd till Näringsdepartementet, avseende inriktningen av den nationella handlingsplan för sysselsättning som den svenska regeringen under våren 2000 överlämnade till EU. I skrivelsen framhålls bl.a. nödvändigheten av att skapa en infrastruktur och finansieringsformer för kompetensutveckling som möjliggör utvecklingen av ett lärande arbetsliv och ett livslångt lärande för alla. Detta kräver bl.a. kvalitets- och pedagogisk utveckling av grund- och gymnasieskolan, ett öppnare utbildningssystem som bl.a. förbättrar möjligheterna till högskolestudier under förvärvslivet, utveckling av ett valideringssystem för kunnande på alla nivåer och ett generöst stöd till utveckling av framtidskunskaper av både bredd- och spetskaraktär.

.... men det finns hinder

Trots den stora enighet som råder om betydelsen av att människor i arbetslivet får möjlighet till återkommande kompetensutveckling erbjuds de inte denna möjlighet i tillräcklig omfattning. Detta är något som tydligt framgår av den statistik som redovisats ovan.

Den, trots allt fagert tal, otillräckliga satsningen på kompetensutveckling är också huvudtemat i en debattartikel i Dagens Industri den 3 oktober med rubriken "Kompetensbluffen". Artikeln är skriven av Sten O Andersson, ansvarig för kompetensutvecklingsfrågor i Civilingenjörssförbundet, CF. Artikelförfattaren hävdar, att trots att man träffat centrala kompetensutvecklingsavtal i samtliga branscher har i princip ingenting hänt på den lokala nivån. Enligt CF sker kompetensutveckling i högkonjunkturs Sverige främst genom nyanställningar i ena änden och friställningar i den andra. I en sådan miljö blir, för den enskilde individen, arbetsbyte den snabbaste vägen till höjd lön och ökad kompetens.

En kompetensutveckling på det individuella planet värd namnet borde, menar artikelförfattaren, bl.a. innehålla:

- Planerings- och utvecklingssamtal där arbetsmålen bestäms för varje individ.
- Individuella planer för att utveckla kompetensen.
- Bestämda besked vad en anställd behöver utveckla för att få höjd lön.
- Tillräckligt med tid avsatt för den kompetensutveckling som alla muntligen hävdar är så viktig för företag och samhälle.

De synpunkter som Sten O Andersson för fram i sin debattartikel bekräftas av representanter för bl.a. SIF och Metall som jag varit i kontakt med. För SIF:s del ingår kompetensutveckling som ett av förbundsfullmäktiges fyra s.k. inriktningsmål inför den kommande avtalsrörelsen. Enligt detta mål ska avtal träffas som ger alla medlemmar rätt till planlagd och av arbetsgivaren bekostad kompetensutveckling. Detta krav införs just med hänvisning till att den centrala överenskommelse som nämndes i debattartikeln ovan inte lett till lokala avtal. Huvudskälet till att medlemmarna inte erbjudits tillräcklig kompetensutveckling är inte illvilja eller njugghet från arbetsgivarnas sida, utan underbemanning. Denna underbemanning leder till okontrollerad övertid som i sin tur leder till stress och utbrändhet. I en sådan miljö finns varken tid eller ro att bedriva någon kompetensutveckling. Underbemanningen leder också till att anställda ställs inför arbetsuppgifter som de inte getts tillräcklig utbildning och träning för. Det kan t.ex. handla om att hantera en ny programvara eller ett datorbaserat system av något slag. Resultatet blir ineffektivitet som i sin tur leder till ytterligare övertid.

Även Metall lyfter fram kompetensutveckling som ett centralt krav inför den kommande avtalsrörelsen. Alla anställda ska ha rätt till en personlig utvecklingsplan samt få information om vilken kompetensutveckling som krävs för höjd lön. Avtalet ska garantera alla anställda minst en veckas kompetensutveckling eller utbildning per år.

3.3 En begreppsapparat för kompetensutveckling och lärande

Ser man till den kompetensutveckling som i dag bedrivs i Sverige och i andra länder är det alldeles uppenbart att det är den traditionella, lärarledda undervisningsformen som fortfarande dominerar. Frågan är vilken roll denna undervisningsform får i framtiden, hur stort genomslag nya former för kompetensutveckling och lärande kommer att få och hur snabbt förändringen kommer att ske.

För att inte skapa onödig förvirring kan det vara på sin plats att inledningsvis fastställa en begreppsapparat för det fortsatta resonemanget. Jag väljer att tillämpa en försvenskad version av en i mitt tycke logisk begreppsindelning presenterad i rapporten *"Corporate learning. Exploring a New Frontier"* publicerad av W.R. Hambrecht + Co (mars 2000). Det handlar om följande begrepp:

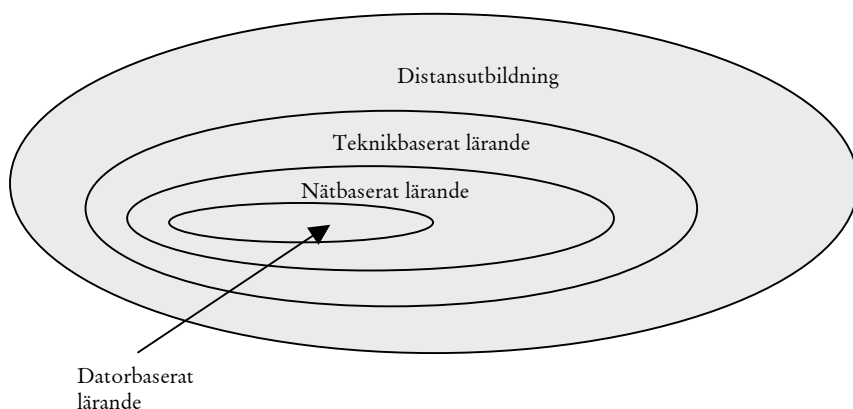
- Klassrumslärande ("c-learning"): Traditionell form av undervisning och lärande där lärare/instruktör/handledare och elev/student/deltagare befinner sig i samma rum.
- Teknikbaserat lärande ("e-learning" eller "technology-based learning"): All form av undervisning som sker med hjälp av elektroniska media, t.ex. Internet, intranet, extranet, satellit, radio, TV och CD-rom.
- Distansutbildning ("distance learning"): Omfattar, utöver olika former av teknikbaserat lärande, även traditionell korrespondensundervisning.
- Nätbaserat lärande ("online learning", "web-based learning" eller "Internet-based learning"): Utbildning av olika sofistikeringsgrad som bygger på uppkoppling till Internet, intranet eller extranet.
- Datorbaserat lärande ("computer-based learning"): Lärande med hjälp av dator, men utan att man nödvändigtvis är uppkopplad till något nät.

De fyra senare begreppens inbördes relation illustreras av figuren på nästa sida.

Förutom dessa begrepp kan det vara relevant i sammanhanget att också skilja mellan synkron ("synchronous") och asynkron ("asynchronous") undervisning. I det första fallet finns möjlighet till direktkommunikation mellan lärare och deltagare, i det senare fallet inte.

Det kan också vara relevant i sammanhanget att lägga till begreppen integrerat lärande och individuellt lärande. Integrerat lärande innebär att man kombinerar olika undervisnings- och lärandeformer. Det går t.ex. alldeles utmärkt att inom ramen för en kurs eller utbildning kombinera klassrumsbaserad, lärarledd undervisning med teknikbaserat lärande av olika slag. Den som bedriver självstudier kan naturligtvis också växla mellan olika medier och lärandeformer.

Figur 1. Olika underavdelningar av lärandeformer



Källa: W.R. Hambrecht + Co.

3.4 Kompetensutvecklingen i det svenska näringslivet – nuläge och tendenser

Det finns olika tecken som tyder på att teknikbaserat lärande blir mer och mer vanligt i den kompetensutveckling som bedrivs på den svenska arbetsmarknaden. Av SCB:s personalutbildningsstatistik framgår att personalutbildning i form av självstudier, t.ex. med hjälp av dator, Internet och CD-rom, ökat från drygt en procent

under det andra halvåret 1999 till drygt tio procent under det första halvåret år 2000.

I större företag och i mindre företag med stark teknik- och kunskapsinriktning har teknik- och nätbaserade lärande gjort sitt definitiva intåg. Inom grund- och gymnasieskolan samt universiteten och högskolorna ges det teknikbaserade lärandet allt större utrymme och uppmärksamhet även om man på många håll varit tröga i starten beroende på stela strukturer, sega traditioner och brist på resurser. Lärande om datorer och Internet har också getts hög prioritet inom många fackliga organisationer. Vad få kan svara på i dag är (1) vilket genomslag olika former av teknikbaserat lärande kommer att få, (2) vilka konsekvenserna kommer att bli för olika aktörer på kompetensutvecklings- och utbildningsmarknaden, samt (3) hur bra och tillämpbara olika former av teknikbaserat lärande är beroende på person och situation.

Stigande intresse för nätbaserat lärande bland svenska företag

Påståendet ovan att det teknik- och nätbaserade lärandet redan gjort sitt intåg i de större företagen och kunskapsföretagen bygger på samtal och intervjuer med ansvariga för kompetensutvecklingen i både svenska och utländska företag samt tidnings-, tidskrifts- och företagsinformation insamlad via Internet.

Av en undersökning genomförd av "Masters of Media" i början av år 2000, som bygger på information från 237 personer i 223 företag med fler än 500 anställda, framgår att 78 procent av företagen provat på någon form av s.k. interaktiv utbildning (utbildning via cd-rom eller Internet eller intranet). Motsvarande andel ett år tidigare var 34 procent, således en kraftig ökning.

Dominerande ämne är datoranvändning, och dominerande teknik är cd-rom, som 70 procent av företagen använt sig av. "Färdiga produkter" dominerar över skräddarsydda lösningar, som endast en tredjedel av företagen har erfarenhet av.

Kompetensutvecklingen sker på både arbets- och fritid, och den flexibilitet i tid och rum som den interaktiva utbildningsformen ger anges som huvudskäl till varför den valts. Av de intervjuade företagen uppger 68 procent att de avsatt arbetstid för de anställdas kompetensutveckling. De företag i undersökningen som inte använt sig av interaktiv utbildning anger som skäl bl.a. bristande kunskap om utbildningsformen och otillräcklig datorvana. (Källa: Computer Sweden 2000-02-16)

I en annan undersökning, genomförd bland 489 slumpmässigt utvalda svenska företag av varierande storlek visade det sig att 35 procent genomfört någon form av interaktiv/web-baserad utbildning. Bland de större företagen var andelen 48 procent och bland de mindre 20 procent. Web-utbildningens möjligheter till frihet avseende tid och rum och dess ekonomiska fördelar anges som skäl till varför 80 procent av de tillfrågade företagen kommer att satsa mer på utbildningsformen i framtiden.

Ett företag som nått en i jämförelse med de flesta företag mycket hög "e-learningmognad" är Ericsson. Man använder olika typer av teknikbaserat lärande, och framför allt, man integrerar olika typer av medier och tekniker i utbildningen av både anställda och kunder. I Ruta 1 nedan ges en närmare presentation av synen på och organiserandet av utbildning och kompetensutveckling inom företaget.

Ruta 1

Ericsson Education – kompetensutveckling i ett globalt företag

Ericsson satsar stora resurser på utbildning och kompetensutveckling av både kunder och anställda. Årsbudgeten för utveckling av läromedel och utbildningsmetoder av olika slag kan uppskattas till ca 200 miljoner kronor. Huvudansvaret för den externa utbildningen ligger sedan ca ett år tillbaka på Ericsson Education (EE), en s.k. business unit inom Global Services, som är en av företagets sex huvuddivisioner. Inom EE arbetar drygt 1 000 personer. Förutom kundutbildning är EE också en stor leverantör när det gäller företagets internutbildning. Internutbildningen inom Ericsson kommer inom kort att organiseras inom den nybildade enheten Ericsson University.

Ericsson satsar varje år ca tre miljarder kronor på kompetensutveckling och utbildning av sina ca 110 000 anställda. Det kan t.ex. jämföras med årsbudgeten för grundutbildningen vid Stockholms universitet, som uppgår till ca 850 miljoner kronor. Den externa utbildningen särredovisas inte, men kan uppskattas vara av ungefär samma storlek som internutbildningen.

Från att tidigare huvudsakligen ha utbildat i handhavandet av sålda system, inriktar sig Ericsson Education mer och mer på att erbjuda sina kunder helhetslösningar, s.k. knowledge eller competence management. Ett viktigt inslag i detta koncept är Knowledge Step metoden, som utvecklades i samband med övergången till infocom inom Ericssons mobila organisation.

All administration och stora delar av inläringen sker web-baserad och ger den lärande möjlighet att, i samråd med sin handledare, organisera sin inläring innehålls- och tidsmässigt på det sätt som passar honom eller henne bäst. Hur långt man nått och hur väl man lyckats i sitt lärande i förhållande till de mål som satts upp kan hela tiden följas av samtliga inblandade via intranet. Närmare 5 500 anställda i Sverige inom Ericssons mobila organisation utbildades med hjälp av Knowledge Step metoden, och för närvarande deltar ytterligare 15 000 anställda vid olika bolag i kurser och utbildningar utformade enligt denna metod. Man har också sålt metoden till externa kunder, t.ex. Telenor. Härnäst planeras utbildning under en treårsperiod av 30 000 anställda i tredje generationens mobilsystem, UMTS. Den tidsinsats som krävs av varje enskild deltagare uppskattas till ca 10 dagar.

Personal- liksom kundutbildningen inom Ericsson sker dels via klassrumsbaserat lärande (c-learning), som genomförs vid regionala lärcentra runtom i världen, och e-learning. Man skiljer inom Ericsson mellan Multimedia- och Web-based Learning (MBL/WBL). Fortfarande svarar det klassrumsbaserade lärandet för ca 80 procent, men man räknar med att e-learning kommer att öka kraftigt under de närmaste åren. Ericsson köper en hel del tjänster av externa leverantörer, de flesta från Smartforce, som räknas som världens största e-learningföretag, samt från ett femton-tal svenska producenter som M2S, Learnways och Open training. Många av Ericssons externa kurser ingår i det s.k. Ericsson Education Certification Program. Testverksamheten kopplad till detta program genomförs i samarbete med Virtual University Enterprise (www.vue.com/ericsson), som har 2400 testcentra i 110 länder. VUE ägs av National Computer Systems, som nyligen förvärvades av mediajätten Pearson.

Den tid som varje anställd inom Ericsson lägger ner på kompetensutveckling är omfattande. I många fall handlar det om uppskattningsvis en arbetsmånad per år. Då är inte inräknat det fortsatta lärande som den anställda ofta ägnar sig åt på sin fritid som en konsekvens av den stimulans och inspiration som lärandet på arbetstid ger.

Källor: Telefonintervjuer med Erik Oldmark och Thomas Jerpseth, Ericsson Education samt via Internet: www.ericsson.net/education

3.5 Den amerikanska kompetensutvecklingsmarknaden – nuläge och tendenser

En utförlig analys av den amerikanska personalutbildningsmarknaden, som kan laddas ner från Internet, är den tidigare nämnda *Corporate e-learning: Exploring a New Frontier*, som publiceras av investmentföretaget W.R. Hambrecht + Co (www.wrhambrecht.com). W.R. Hambrecht utgår i sin analys av e-learningmarknaden till stor del från de värden som redovisas i Industry Report 1999. Beträffande kompetensutvecklingens innehåll skiljer man mellan IT-inriktad utbildning ("IT-training") och annan typ av utbildning ("Soft skills"). För båda dessa segment redovisas dels hur mycket som upphandlas externt (en stor kostnadspost är företagsinterna lärare och instruktörer), dels fördelningen mellan teknikbaserad utbildning och specifikt nätbaserad utbildning ("online learning" huvudsakligen via Internet). Som framgår av tabell 1 beräknar W.R. Hambrecht IT-utbildningens andel av personalutbildningsmarknaden 1999 till ca 50 procent, medan Industry Report 2000 (se avsnitt 2.2) kalkylerar med att IT-utbildning kommer att svara för 40 procent av all personalutbildning under år 2000.

Tabell 1: Personalutbildningsmarknaden i USA 1999, uppdelad på typ av utbildning och förmedlingssätt (miljarder US\$)

	IT-utbildning	Annan typ av utbildning (Soft skills)
Personalutbildning, totalt	31,19	31,31
– Externt upphandlat	9,45	5,55
– Teknikbaserad utbildning	2,27	0,72
– Nätbaserad utbildning	0,87	0,20

När det gäller fördelningen mellan klassrumsbaserad (c-learning) och teknikbaserad (e-learning) utbildning förväntas en förändring från 80/20 1999 till 60/40 år 2003.

När det gäller nätbaserad utbildning, förväntas en mycket kraftig tillväxt. I rapporten konstateras att uppskattningsvis 70 miljoner människor runtom i världen deltog i någon form av lärandeaktivitet via Internet under 1999. I USA förväntas den teknikbaserade utbildningsmarknaden mer än fördubblas mellan 1999 och 2003, från 3 till 6,7 miljarder US\$. Hela denna ökning tillskrivs nätbaserad utbildning av olika slag (framför allt Internet), som beräknas svara

för 80 procent av den teknikbaserade utbildningen 2003, att jämföras med 36 procent 1999.

Vad kommer då människor att lära sig via Internet? Här väntar man sig en intressant förändring. Medan personalutbildningen som helhet under 1999 i stort sett fördelades jämnt mellan IT-kunskap och "soft skills", beräknas den nätbaserade utbildningen till 82 procent ha handlat om just IT. Man använder Internet för att lära sig mer om IT och Internet, helt enkelt. Med stigande Internet- och IT-mognad räknar man dock med att Internet i allt större utsträckning ska utnyttjas som ett hjälpmedel i lärandet om annat i tillvaron, dvs. "soft skills". Denna gradvisa förändring illustreras av tabell 2.

Tabell 2: Den nätbaserade personalutbildningens förväntade fördelning mellan IT-utbildning och annan typ av utbildning i USA (miljarder US\$)

År	IT-utbildning	Annan typ av utbildning (Soft skills)
1999	0,9	0,2
2000	1,7	0,6
2001	2,7	1,4
2002	4,1	3,1
2003	5,3	6,1

För att illustrera vilka olika typer av aktörer som agerar på den Internetbaserade utbildningsmarknaden skiljer man i rapporten mellan företag som förmedlar innehåll, teknik respektive service. Till den första kategorin hör företag som utvecklar kurser och utbildningar av olika slag, antingen skräddarsytt för enskilda kunder, eller för marknaden i stort. Här ingår t.ex. SmartForce. Teknikföretagen utvecklar de verktyg och tekniska lösningar – det handlar ofta om s.k. plattformar – som möjliggör överföring och interaktion mellan leverantör och kund. Exempel på teknikföretag är Docent och Lotus Development. Till kategorin service räknas dels företag som utvecklar portaler av olika slag inom utbildningsområdet, t.ex. Click2learn.com och TrainingNet, dels s.k. LSPs (Learning Service Providers), som hjälper företag att hantera hela sin Internetbaserade utbildningsfunktion (behovsanalyser, systemintegration, underhåll, handledning, certifiering osv.). Som framgår av tabell 3 förväntas "innehållsföretagen" hålla ställningarna som

största segment fram till år 2003, medan servicesegmentet förväntas bli det som växer snabbast.

Tabell 3: Förväntad utveckling av olika marknadssegment på den Internetbaserade personalutbildningsmarknaden i USA (miljarder US\$)

År	Innehåll	Teknik/verktyg	Service
1999	0,7	0,2	0,2
2000	1,3	0,4	0,5
2001	2,3	0,6	1,2
2002	3,9	0,8	2,4
2003	6,2	1,1	4,1

När det gäller vilka trender som förväntas dominera inom e-learning och Internetbaserat lärande de närmaste åren och vilka som kommer att bli marknads vinnare gör W.R. Hambrecht följande förutsägelser:

- Osäkerhet och begränsad kunskap gör att kunderna kommer att välja starka varumärken.
- Kunderna kommer att prioritera leverantörer som kan leverera helhetslösningar.
- Svårigheten att nå lönsamhet på kort och medellång sikt ger hög frekvens av utslagning, övertaganden och sammanslagningar på marknaden.
- Många av de tekniska problem och begränsningar som finns inom web-baserat lärande i dag har fått sin lösning i morgon.
- Vinnare blir, i konsekvens med vad som sagts ovan, de företag som snabbt lyckas skapa kända och trovärdiga varumärken på marknaden och som förmår leverera kompletta lösningar till sina kunder.

4 Efterfrågan och utbud på kompetensutvecklingsmarknaden

4.1 Hur stort är behovet av kompetens, speciellt IT-kompetens och hur ska det tillgodoses?

”Kompetensbrist kostar tusentals miljarder i Europa”, ”60 000 IT-proffs fattas i år” (avser Sverige). Dessa braskande rubriker, som stått att läsa i tidskriften Computer Sweden under våren år 2000, bygger på analyser av den europeiska arbetsmarknaden gjorda av företagen Datamonitor och IDC. Beställare av IDC:s analys, som presenteras i rapporten ”Europe’s Growing IT Skills Crisis”, är Microsoft. IDC har gjort liknande analyser också för andra IT-företag, t.ex. Cisco, som pekar i samma riktning. IT-företagens unisona budskap till enskilda länder i Europa och EU är: satsa mer på IT-utbildning så att vi kan få tag i kvalificerad arbetskraft, annars tvingas vi förlägga vår expansion till andra delar av världen (och då, underförstått, halkar Europa efter). IT-företagens varningsrop hörsammas. I Sverige t.ex. föreslår regeringen i IT-propositionen ökad utbildning och arbetskraftsinvandring för att möta bristen på kompetent arbetskraft. Man föreslår bl.a. en skattesänkning under tre år för utländska studenter, forskare och specialister.

Behovet av IT-kompetens kommer inte till uttryck bara i samband med nyrekrytering av personal på arbetsmarknaden. På snart sagt varje arbetsplats pågår eller planeras olika typer av utbildningsaktiviteter i syfte att höja de anställdas datorkompetens, och som enskilda individer bär vi på känslan av att våra IT-kunskaper är otillräckliga och borde uppdateras och utvidgas. Allt detta föder en mycket stor och växande marknad, som till en viss, och sannolikt ganska stor del, utgörs av den s.k. e-learningmarknaden. Jag återkommer till denna marknad senare i detta kapitel.

Larmrapporterna som publiceras om bristen på IT-kompetens påverkar även skolorna och universiteten. IT får större och större utrymme i studieplanerna och fler och fler studieplatser, och det startas IT-gymnasier och IT-universitet som sponsras av de ledande

IT-företagen. För att kunna erbjuda studenter och kunder inom uppdragsutbildningen det senaste och bästa inom IT-området har vissa högskolor inlett ett förbluffande nära och omfattande företagsarbete. Ett exempel på detta, som jag återkommer till nedan, är Cisco Academy.

Nå, men tänk om det inte är så allvarlig brist på IT-kompetens som IT-företagen gör gällande, eller att bristen är självförvållad. Att bristen av en eller annan anledning är överdriven, eller att den orsakas av bristande samverkan mellan IT-företagen, för täta produkt- och programbyten, onödigt krångliga produkter och bristande kunskaps- och kompetensöverföring till kund. Att samhället tar över ett utbildningsansvar som i mycket större utsträckning borde tas av IT-företagen själva.

En nyligen publicerad artikel av AMS indikerar att det kan finnas viss grund för antagandet om överdrifter. Enligt artikeln konstaterar man för första gången, på mycket länge, en stagnation i efterfrågan på personer med IT-inriktning. Sysselsättningen inom IT-yrken har haft en årlig tillväxt på mellan 15 och 20 procent, och den väntas ligga kvar på samma nivå under kommande år.

All kompetensutveckling handlar nu inte om IT, som framgått av den statistik som redovisats i tidigare avsnitt. I USA räknar man med att mellan 40 och 50 procent av all kompetensutveckling under 1999–2000 handlar om "computer skills" och i Sverige svarade datakunskap enligt SCB:s personalutbildningsstatistik för ca 16 procent av all personalutbildning under 1999. Som framgår av W.R. Hambrechts prognoser för den amerikanska kompetensutvecklingsmarknaden räknar man dessutom med att den nätbaserade personalutbildningen, när personalen väl lärt sig att hantera sina datorer, i allt större utsträckning kommer att handla om "soft skills".

Liknande tendenser och resonemang kan noteras inom större svenska företag. Inom Ericsson t.ex. betraktar man e-learning som en möjlighet att skapa större utrymme för mer kostnadskrävande utbildningar där personlig kontakt och interaktion mellan lärare/handledare och deltagare är ett måste, t.ex. olika typer av ledarskapsutveckling.

Återstoden av detta kapitel kommer att ägnas åt olika aktörer på utbudssidan och de produkter och tjänster som de erbjuder.

4.2 Olika aktörer och utbildningsformer på den svenska personalutbildnings- och kompetensutvecklingsmarknaden

Den presentation av olika aktörer och utbildningsformer på den svenska kompetensutvecklingsmarknaden som här görs är på inget sätt heltäckande. Min avsikt är att lyfta fram en del tidstypiska företeelser som ger en inblick i vad som händer eller håller på att hända på marknaden. Jag vill också försöka skildra den osäkerhet som präglar många aktörers beteende och den oklarhet som i vissa fall finns när det gäller rollfördelningen på marknaden.

4.2.1 Intresseorganisationer: Dataföreningen och datakörkortet ECDL

Dataföreningen är en intresseförening med anor från 1949 och med 36 000 personer och företag som medlemmar. Föreningens syften är bl.a. att främja en sund utveckling och användning av informationsteknik i samhället, att utveckla medlemmarnas kontakter och erfarenhetsutbyte samt att främja forskning, kunskapspridning och utbildningsverksamhet.

I enlighet med dessa syften har Dataföreningen lanserat en produkt, som torde vara en av de viktigaste på den svenska IT-marknaden i termer av den utbildnings- och affärsverksamhet den genererar och den tidsanvändning den ger upphov till, nämligen datakörkortet ECDL (European Computer Driving Licence).

Datakörkortet initierades i Finland 1994 och lanserades i Sverige av Dataföreningen i augusti 1996. Förutom de nordiska länderna, som drivit fram utvecklingen av datakörkortet i samarbete med de europeiska dataföreningarnas organisation CEPIS, har Irland, Storbritannien, Holland, Österrike, Frankrike och Italien deltagit i utvecklingen av körkortet. Flera andra länder har anslutit sig eller står i begrepp att göra det.

Datakörkortet vänder sig till två målgrupper; elever i grund- och gymnasieskolan samt yrkesverksamma. För att erhålla ECDL måste man klara av sju moduler som visar att man har tillräckliga baskunskaper för att kunna hantera en persondator och dess programvaror. Man kan även erhålla ett s.k. ECDL Start efter fyra avklarade moduler. "Körkortsprov" kan avläggas vid något av de 1 200 testcentra som finns runtom i Sverige. Bl.a. är närmare hälften av Sveriges alla gymnasieskolor auktoriserade testcentra. Andra

exempel på företag och organisationer som fungerar som testcentra är KomVux, studieförbund, utbildningsföretag och enskilda företag. Den som vill veta mer om ECDL:s uppbyggnad och innehållet i de olika modulerna hänvisas till www.ecdl.dfs.se.

Vad som gjort att ECDL gett upphov till en omfattande affärsverksamhet är att Dataföreningen inte bedriver någon utbildningsverksamhet i större omfattning på egen hand. I stället certifierar man dels testcentra, dels läromedel i form av läroböcker och programvara. Eftersom man inom de flesta större företag i landet och inom olika statliga och kommunala myndigheter och förvaltningar antingen kräver av eller rekommenderar sina anställda att de skaffar sig ECDL, har det blivit en mycket intressant produkt både för traditionella utbildningsföretag och för e-learning företag av olika slag.

Fram till början av oktober år 2000 har närmare 290 000 personer i Sverige "klivit på" ECDL, dvs. man har skaffat sig ett testkort à 350 kr. Av dessa har ca 85 000 lyckats ta sig hela vägen fram till godkänt körkortspröv och drygt 45 000 har avlagt ECDL Start (dvs. klarat 4 moduler). Av återstående ca 160 000 personer befinner sig en mindre andel mellan 4 och 7 moduler och de allra flesta mellan 0 och 4.

Professionellt certifikat

Dataföreningen planerar tillsammans med sin motsvarighet i Storbritannien och Norge att även utveckla ett s.k. proffsdiplom. Projektet har arbetsnamnet EPIC och kommer att innehålla tre steg på tillsammans ca 1 100 studietimmar, varav 400 timmar kommer att utgöras av godkända, leverantörsspecifika program. EPIC blir, liksom ECDL, en leverantörsneutral certifiering, som alternativ till de många leverantörsspecifika certifieringar som finns på marknaden.

Varierande grad av framgång

Vissa företag har nått en mycket hög certifieringsgrad, medan andra inte alls lyckats i den utsträckning man ursprungligen hade hoppats. Jag har under arbetet med denna rapport varit i kontakt med organisationer som uppgivet konstaterar, att trots att de anställda fått programvara och läromedel kostnadsfritt, och trots att

de får bedriva studierna på sin arbetstid, har ytterst få fullföljt ECDL. Från Dataföreningens sida menar man att graden av framgång beror mycket på de anställdas utbildningsnivå och tidigare datorvana, men framför allt vilken prioritet man gett projektet och vilken pedagogik man valt. De företag och organisationer som nått goda resultat har i de flesta fall bedrivit åtminstone viktiga delar av utbildningen i organiserad form och erbjudit de anställda någon form av personlig handledning. Att lämna den datorovane ensam framför sin dator har visat sig vara mycket ineffektivt.

4.2.2 Utbildningsföretagen

Utbildningsföretagen på den svenska utbildningsmarknaden kan delas på följande sätt:

- Traditionella utbildningsföretag där rumsligt baserad undervisning fortsätter att vara dominerande undervisningsform.
- Utbildningsföretag med en mix av traditionell undervisning och teknikbaserad undervisning.
- Utpräglade e-learningföretag
- Företag som driver skolor i vinstsyfte

Någon heltäckande översikt av den svenska utbildningsmarknaden har inte gått att finna via olika allmänna och företagsspecifika sökmotorer på Internet. Det finns heller ingen möjlighet att inom ramen för denna rapport göra någon mer systematisk genomlysning av branschen.

I stället väljer jag att göra några ”nedslag” inom olika delar av utbildningsmarknaden för att ge en bild av vad det är för olika typer av utbildningar som erbjuds, vilka som är de ledande aktörerna och i vilken riktning marknaden verkar gå.

Rumsligt baserad undervisning

Studieförbunden

Som framgått av kapitel 2 är det fortfarande den rumsligt baserade undervisningen, s.k. c-learning, som svarar för lejonparten av den verksamhet som bedrivs på den svenska personalutbildnings- och kompetensutvecklingsmarknaden. En utbildnings- eller, snarare, lärandeform där rummet och det talade ordet har stor betydelse är

studiecirkeln. Även om merparten av studieförbundens totalt ca 332 000 studiecirkelar under 1999 var inriktade mot fritids- och hobbykurser är de sammantaget en mycket stor aktör också inom yrkesinriktad utbildning. Vid ABF, som är det största studieförbundet, deltog under 1999 närmare 87 000 personer i studiecirkelar i ämnet information och kommunikation (dator- och IT-kunskap), vilket motsvarade närmare 10 procent av den totala studieverksamheten. Även vid Medborgarskolan svarar kurser inom datakunskap och Internet för en mycket stor volym. Man har bl.a. 23 testcentra runtom i landet för datakörkortet ECDL. Medborgarskolan driver också längre specialutbildningar, t.ex. Påhlmans Handelsinstitut, Stockholms Tillskärarakademi och Målarskolan i Mjölby, samt förskolor och friskolor, t.ex. Stockholms Fria Gymnasium och Kungsbacka IT-gymnasium.

Kunskapslyftet

Ett projekt som haft stor betydelse för tillkomsten av nya privata utbildningsföretag är Kunskapslyftet. Projektet startade den 1 juli 1997 och pågår i sin nuvarande form fram till den 30 juni år 2002. Kunskapslyftet erbjuder över 100 000 heltidsplatser årligen och vänder sig främst till arbetslösa vuxna som saknar treårig gymnasial utbildning, men även anställda och andra vuxna kan delta i mån av plats. Inom Kunskapslyftet har mångfald och flexibilitet i utbildningsutbudet varit centrala begrepp, vilket skapat utrymme inte bara för kommunernas egna skolor, utan även för studieförbund, folkhögskolor och privata utbildningsföretag. I sitt förslag till reformering av vuxenutbildningen, Kunskapsbygget 2000 (SOU 2000:28) föreslår Kunskapslyftskommittén att den framtida vuxenutbildningen upp till och med gymnasienivå ska omfatta 137 000 helårsplatser efter år 2002. Detta skulle ge ytterligare utrymme för expansion för bl.a. privata utbildningsanordnare.

Yrkesutbildning

Företag med omfattande verksamhet inom yrkesutbildningsområdet är bl.a. STF Ingenjörutbildning, som ägs av Civilingenjörsförbundet, och Företagsuniversitetet, som ingår i Folkuniversitetet (se nedan). STF Ingenjörutbildning har nyligen förvärvat Telia Kompetens och Plus AB. STF-koncernen blir med sina 160 anställ-

da och mer än 1 500 kurstitlar Sveriges ledande leverantör av utbildning, hävdar man. I och med förvärvet av Telia Kompetens (numera STF Kompetens) blir företaget även ansvarigt för ett av Sveriges "corporate universities", nämligen Telia University. Av detta företags kurskatalog framgår att man erbjuder kurser som ger akademiska poäng bl.a. i samarbete med Stockholms universitet, Luleå Tekniska Universitet och Internationella Handelshögskolan i Jönköping. Det mest omfattande samarbetet har man dock med ett utländskt universitet, nämligen University of Limerick i Irland.

MBA-utbildningar

Den svenska högskolans regelverk begränsar möjligheten för privata utbildningsanordnare på den svenska utbildningsmarknaden att erbjuda kurser och utbildningar som ger högskolepoäng.⁸ Däremot går det alldeles utmärkt att erbjuda t.ex. masterutbildningar i samarbete med utländska universitet på den svenska utbildningsmarknaden. Några exempel på sådana utländska MBA-utbildningar är Henley MBA, som erbjuds av IHM Business School, Warwick MBA, som erbjuds av Företagsekonomiska Institutet i Stockholm samt Heriot Wat University MBA, som erbjuds av Executive Management Institute i Täby. När Exportrådet nyligen startade en MBA-utbildning med särskild inriktning på yngre chefer i mindre och medelstora svenska företag under varumärket "The Global Executive MBA", valde man som samarbetspartner Copenhagen Business School, som i sin tur samarbetar med det högt ansedda managementinstitutet INSEAD. De svenska högskolorna förbigicks även när Ericsson förra året startade sitt Global Management Program, "Excelerate" (www.ericsson.com/careers). Programmet, som är tvåårigt, och som innebär utbildning för de 25 kursdeltagarna i sju olika länder, har utvecklats i samarbete med London Business School och Columbia University.

⁸ Regeringens förordning av den 6 november 1997 (1997:845) har ökat möjligheterna till poänggivande uppdragsutbildning. Mer om detta följer i avsnittet om universitetens uppdragsutbildning nedan.

Företag med blandat utbildningsutbud

Det är relativt få utbildningsföretag som erbjuder renodlad "c-" resp. "e-learning". De flesta erbjuder i stället en blandning av traditionell undervisning, olika former av distansutbildning, t.ex. videokonferenser, och utbildning via datorn. Inom denna kategori återfinns bl.a. två av den svenska utbildningsmarknadens största aktörer, nämligen Bure och Lernia.

Bure Utbildning

Bure Utbildning satsar på att bli ett ledande utbildningsföretag i Norden genom att investera i företagsutbildning, skolor och utbildningsteknologi. Man växer genom förvärv och har under det senaste åren bl.a. köpt säljkonsultföretaget Mercuri International, utbildningsföretaget Vendator, användarutbildningsföretaget Nordisk Datautbildning, nätverksutbildningsföretaget Network Management, IT-utbildningsföretaget Informator och skolföretaget Vittra. Man omsätter under år 2000 ca 1 miljard kronor och räknar med att till år 2002 ha fördubblat denna omsättning. Affärsområdet IT-utbildning uppges omsätta ungefär 250 miljoner kronor.

(Källa: Utbildningsguiden våren 2000, www.bure.se.)

Lernia

Lernia är det nya företagsnamnet och varumärket för det som tidigare var AMU-gruppen. Med 75 000 deltagare i över 200 kurser lanserar sig företaget som Sveriges största företag inom kompetensförsörjning med verksamhet inom områdena utbildning, utveckling, personaluthyrning, utbildningsmaterial samt utveckling och genomförande av lärande för personer med funktionsnedsättning. Den senare verksamheten bedrivs inom företaget Lernia Hadar.

E-learningföretag

E-learning är "hype", kan man läsa i en rad tidnings- och tidsskriftsartiklar om utbildning på nätet. "Hype" betyder, enligt nätlexikonet Babylon (www.babylon.com), "marketing message that exaggerates its description of the facts and embellishes the truth".

Överdrifter och försköning av verkligheten m.a.o. Det finns således goda skäl till varför man bör inta en försiktig hållning när man beskriver detta fenomen. Det hör också till bilden, att under tiden som jag arbetat med denna rapport (från september till början av november år 2000), har de flesta av de börsnoterade e-learning-företagen både i Sverige och utomlands blivit kraftigt nedvärderade.

Tre börsnoterade svenska e-learningföretag är M2S, Enlight Interactive och AcadeMedia. M2S säljer utbildningsprogram för bl.a. Microsofts produkter och datakörkortet ECDL baserat på det interaktiva utbildningsprogrammet WIT. M2S har ambitionen att bli ett globalt utbildningsföretag och har dotterbolag i sex europeiska länder. Enlight Interactive levererar en plattform för kompetensutveckling och certifiering till företag. Academedia skräddarsyr utbildningslösningar, men äger också Masters of Media, som är en yrkesskola inom informations- och mediateknik inom kvalificerad yrkesutbildning, KY (se nedan). Andra e-learningföretag är K-World, som skräddarsyr utbildningslösningar för företag och har en egen digital tv-kanal, Involve Learning, Learnways och Luvit. Det sistnämnda företaget, som bl.a. tillverkar en plattform för e-learning, återkommer jag till i ”rutan” nedan om Lunds universitet. Bland e-learningföretagen ingår även Cell ITS (Interactive Training & Simulation), ett dotterbolag till Cell Network.

Multinationella utbildningsföretag

Det största e-learningföretaget på den svenska marknaden är sannolikt Smartforce, tidigare CBT Systems, med huvudkontor i Redwood City, Kalifornien, men med rötterna i Irland, där fortfarande viktiga delar av verksamheten bedrivs. Företaget har över 1 300 anställda runtom i världen, och har bl.a. Microsoft och Ericsson som viktiga kunder. Man har bl.a. fått uppdraget att utbilda drygt 600 000 Microsoft –certifierade specialister, s.k. Microsoft Certified Professionals, och inom Ericsson har man bl.a. utbildat 10 000 anställda i hanteringen av plattformar utvecklade av det tyska företaget SAP. Multinationella företag som t.ex. Ericsson, IBM, Cisco och SAP agerar både som köpare och leverantörer av utbildning på e-learningmarknaden. Utvecklingen av system för företagets internutbildning skapar produkter också för den externa marknaden. IBM Mindspan Solutions är ett exempel på en sådan utveckling – en produkt som man utvecklat i samarbete med Lotus

Development Corp. och som marknadsförs genom IBM Learning Services.

Skolföretag

I och med friskolorna, men också genom tillskapandet av de kvalificerade yrkesutbildningarna (KY) och Kunskapslyftet, har marknaden för vinstdrivande skolföretag i Sverige vuxit dramatiskt. De största aktörerna inom för- och friskolorna är det ovan presenterade Bure Utbildning, Praktikertjänst (främst förskolor) och Kunskapsskolan. Den senare skolan äger och driver hittills fem friskolor med närmare 900 elever, och har ansökt hos Skolverket om tillstånd att starta ytterligare 16 skolor. Ur Kunskapsskolans nyhetsarkiv kan bl.a. hämtas information om omfattande samarbete i form av sponsring med Softronic, Microsoft och Compac (26 juni 2000) samt om ett erbjudande till Kunskapsskolans skolchefer om ett optionsprogram med rätt att teckna aktier i företaget.

Privata aktörer inom kvalificerad yrkesutbildning

Privata ägare till för-, grund- och gymnasieskolor har vi så smått börjat vänja oss vid i Sverige, men att det förekommer privata aktörer även inom högskolesystemet är kanske inte lika känt. Nu handlar det inte om de "vanliga" universiteten och högskolorna, utan om den kvalificerade yrkesutbildningen, KY.

En av de ledande privata aktörerna inom KY är företaget Masters of Media, som ingår i det ovan nämnda e-learningföretaget AcadeMedia. Masters of Media driver skolor inom informations- och medieteknik i Stockholm, Göteborg, Malmö och Gävle. Ett annat exempel på en privat driven KY-utbildning är Karlskronabaserade Hyper Island School of New Media Design, som ägs av tre privatpersoner, bl.a. den engelske medieprofessorn Jonathan Briggs. Hyper Island omnämns som ett pedagogiskt föredöme av den engelske utbildningsministern David Blunkett i hans "landmark speech" den 15 februari år 2000 (se kapitel 6.2 nedan, avsnittet om E-University, samt <http://cms1.gre.ac.uk/dfee/#speech>).

4.2.3 Fackföreningsrörelsen

Som framgick av avsnitt 3.2 råder stor enighet bland arbetsmarknadens parter om betydelsen av att satsa på kompetensutveckling. Samtidigt finns, som också framgick, en rad faktorer som förhindrar förverkligandet av dessa ambitioner. Den svenska fackföreningsrörelsen har också historiskt sett kämpat och tryckt på för att skapa möjligheter och utrymme för sina funktionärer och medlemmar till fort- och vidareutbildning. Det har uppnåtts bl.a. i form av facklig utbildning, rätt till studier i vissa fall på arbetstid utan löneavdrag, samt studieledighetslagen. De egna studieförbunden, ABF och TBV har spelat en viktig roll när det gäller att stimulera intresset för lärande både privat och professionellt, och inom vissa förbund, t.ex. Civilingenjörskörbundet har det stora behovet av fort- och vidareutbildning skapat underlag för utvecklandet av ett eget utbildningsföretag, STF Ingenjörsutbildning (se avsnitt 4.2.2 ovan).

Ruta 2

Metalls IT-skola – ett exempel på initiativ till kompetensutveckling från fackligt håll

Inom Metall drivs sedan fyra år tillbaka en IT-skola. Syftet med skolan är att minska kunskapsklyftorna om informationstekniken och dess användning och därmed stärka metallarbetarna i samhället och arbetslivet. Metall har satsat 22 miljoner kronor på projektet som så här långt samlat 8000 deltagare. IT-skolan är uppbyggd i flera steg, där steg 1 innebär en grundutbildning i form av studiecirkel och självstudier som leder fram till ett datacertifikat. Steg 2 bygger helt på självstudier och ger möjlighet för den som vill skaffa sig datakörkortet, ECDL. Av IT-skolans 8000 deltagare har närmare 1000 gått vidare till steg 2 och ca. 400 ”pluggar” för ECDL. I slutet av september uppnåddes den första ECDL-certifieringen, och under oktober–november räknar man med ytterligare ca 25 certifieringar.

Den ansvarige för IT-skolan, Lennart Wedin, framhåller betydelsen av att man tillämpar en genomtänkt pedagogik och metodik och inte lämnar den självstuderande deltagaren ensam åt sitt öde framför datorskärmen. Det är speciellt viktigt när det handlar om datorovana och kortutbildade deltagare. Efter att ha testat ett standardpaket från ett av de större utbildningsföretagen på marknaden har Metall därför i samarbete med några mindre IT- och utbild-

ningsföretag utvecklat en skräddarsydd programvara. Den ger bl.a. möjlighet för lärare och handledare att informera sig om deltagarnas aktivitetsgrad. Har det inte hänt något under en längre tid kan man som handledare höra sig för och inspirera till fortsatt lärande.

Om det valda konceptets kvaliteter och förträfflighet kan man väl uttala sig först när ytterligare tid hunnit förflyta och ett större antal deltagare avlagt godkänt körkortsprov. Det framgår inte klart i vilken utsträckning deltagarna haft sina arbetsgivares stöd och kunnat bedriva någon del av sina studier på arbetstid, men mitt intryck är att det till allra största delen handlar om fritidsstudier. Får man i nästa avtalsrörelse igenom kravet på en veckas kompetensutveckling per år borde det ge ytterligare ett lyft åt Metalls IT-skola.

IT-skolan kommer att få efterföljare inom andra LO-förbund. Byggnads, Seko och Handels har nyligen beslutat sig för att starta IT-skolor enligt Metalls modell och även Kommunal väntas inom kort fatta ett liknande beslut. Detta skulle innebära att 1,5 miljoner LO-medlemmar erbjuds grundläggande datautbildning.

Källor: Telefonintervjuer med Lennart Wedin, artikel i LO-tidningen 5 oktober

Ett exempel på hur man inom fackföreningsrörelsen försöker stimulera sina medlemmars kompetensutveckling inom IT-området är Metalls IT-skola, som också inspirerat andra fackförbund till efterföljd. Metalls IT-skola framgår av Ruta 2 ovan.

4.2.4 Universiteten och högskolorna

Universitetens och högskolornas (fortsättningsvis benämnda högskolorna) viktigaste samhällsroll har traditionellt varit att förse samhälls- och näringsliv med högutbildad arbetskraft samt att producera kvalificerade forskningsresultat. Högskolorna har också alltid haft ett allmänt uppdrag att föra ut sina forskningsresultat och kunskaper till det omgivande samhället – något som ibland brukar hänvisas till som ”den tredje uppgiften”. Detta uppdrag finns sedan några år tillbaka också angiven i högskolelagen (SFS 1992:1434, Kapitel 1 – Inledande bestämmelser, § 2: ... ”Högskolorna skall också samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet”. Lag (1996:1392).

En högskolas uppdragsverksamhet kan bedrivas antingen inom ramen för den ordinarie verksamheten på ämnes-, institutions- eller fakultetsnivå och/eller via en särskilt organiserad uppdragsenhet. Inom ramen för, eller nära knuten till, uppdragsverksamheten finns vid de större högskolorna sedan mitten av nittiotalet en nymodighet i den svenska akademiska miljön, nämligen holdingbolagen. Det handlar om aktiebolag som förutsätts bedriva kommersiell verksamhet inom uppdragsforskning och tjänsteverksamhet av olika slag.

Utvecklingen av högskolornas uppdragsutbildning under senare år

Den som är intresserad av att följa utvecklingen när det gäller högskolornas uppdragsutbildning under senare år rekommenderas att läsa högskoleverkets två utredningar Poänggivande uppdragsutbildning i högskolan (1997:16) och Högskolans uppdragsverksamhet – Ett regeringsuppdrag (1999:14R). I den första av dessa två utredningar konstaterades bl.a., att trots att det inte var tillåtet enligt gällande regler, erbjöd samtliga högskolor poänggivande uppdragsutbildningar. För att skapa bättre harmoni mellan förordning och praxis utfärdade regeringen den 6 november 1997 Förordningen om uppdragsutbildning vid universitet och högskola (1997:845) enligt vilken klargjordes att även uppdragsutbildning kan ge högskolepoäng enligt särskilda förutsättningar. En sådan förutsättning är att samma kvalitetskrav ställs på uppdragsutbildningen som på den grundläggande högskoleutbildningen.

Uppdragsutbildningens volym

Syftet med Högskoleverkets nya utredning under 1999 var att följa upp högskolornas tillämpning av den nya förordningen. När det gäller uppdragsutbildningens volym konstaterar Högskoleverket 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 Lund och Göteborgs universitet

handlar det om ca 3 procent av grundutbildningsbudgeten, för Linköpings universitet om ca 10 procent och som mest, i 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 personalutbildningsmarknaden totalt (andelen blir ännu mindre om vi skulle räkna bort den del av uppdragsutbildningen som inte är att betrakta som personalutbildning). Om vi räknar bort den del av personalutbildningskostnaderna som utgör deltagarnas löner (se avsnitt 2.4 ovan) hamnar vi i storleksordningen 3,3 procent. Ett annat sätt att mäta uppdragsutbildningens omfattning är att jämföra med de större utbildningsföretagen på den svenska kompetensutvecklingsmarknaden. Bure Utbildning t.ex. omsätter mer på egen hand än de svenska högskolorna sammantaget.

Hindrande och stödjande faktorer för en expansion av högskolans uppdragsverksamhet

Hinder

Man kan fråga sig varför inte en större del av högskolornas kunskap utnyttjas i samhälls- och näringslivets kompetensutveckling och vilka åtgärder som skulle kunna leda till att den potential, som man väl ändå får anta att högskolornas lärare och forskare representerar, blir bättre utnyttjad. Den förefaller vara speciellt lite utnyttjad i det privata näringslivet.

Ett hinder är svårtolkade regler, och även om det kommit en ny förordning som möjliggör poänggivande uppdragsutbildning kvarstår en hel del oklarheter. Man får t.ex. inte sälja uppdragsutbildning till individer, men hur förhåller det sig med enmansföretag? Och vad är det för regler som gäller beträffande holdingbolagens möjligheter att engagera sig i uppdragsutbildning? De flesta tycks anse att de nuvarande reglerna inte ger holdingbolagen möjlighet att sälja uppdragsutbildning direkt eller via helägda dotterbolag på den svenska utbildningsmarknaden, men vad gäller för minoritetsposter i utländska bolag som agerar på den globala utbildningsmarknaden?

Bland andra hinder som finns för uppdragsutbildningens expansion ingår den kultur och de traditioner som råder vid speciellt de

äldre högskolorna. Uppdragsutbildning, menar man, hotar högskolans oberoende och integritet och äventyrar kvaliteten på grundutbildning och forskning. Detta är en uppfattning som många gånger delas av studenterna, som befarar att de bästa lärarna skulle försvinna från grundutbildningen om uppdragsutbildningen gavs större svängrum. Ytterligare ett hinder för en ökning av uppdragsutbildningen är att den inte passar in i högskolornas organisation. Hur bär man sig åt för att locka till sig duktiga marknadsförare och försäljare och hur integrerar man dem med den övriga administrationen? Det största hindret av alla är dock, sannolikt, högskolornas begränsade möjligheter att skapa tillräckliga incitament för sina lärare att vilja engagera sig i 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 är ytterst begränsade. Detta gör att lärare vid högskolor i många fall föredrar att bedriva uppdragsutbildning som en bisyssla.

Företagsamarbete, internationella partnerskap och egen affärsverksamhet – faktorer som möjliggör en expansion av uppdragsverksamheten

I sina ambitioner att utveckla och expandera uppdragsverksamhet och uppdragsutbildning prövar svenska, liksom högskolor i andra länder, olika metoder och verktyg. En allt vanligare förekommande form är att samarbeta med de stora IT-företagen inom ramen för deras "academies" eller "universities", som de ofta kallas. Från IT-företagens sida presenteras dessa "academies" som ett sätt att bidra till att tillgodose samhällets behov av IT-kompetens, och högskolorna menar att samarbetet ofta är deras enda möjlighet att få tillgång till den senaste tekniken och kunskapen. Bland företag som räcker högskolorna en hjälpare hand i utbildningen av IT-tekniker och ingenjörer finns Microsoft med programmet AATP (Authorized Academic Training Provider), Novell med programmet NEAP (Novell Education Academic Partners), Oracle med Oracle University samt Cisco med programmet Cisco

Ruta 3

Cisco Networking Academy Program

Den snabba förändringstakten inom IT-området leder till att hårdvara, mjukvara och kunskaper omsätts mycket snabbt. För en högskola innebär det en stor utmaning att med begränsade resurser ändå försöka hänga med och se till att studenterna får möjlighet att skaffa sig aktuell och relevant kunskap inom IT-området. Några viktiga ingredienser i sammanhanget är kunniga och uppdaterade lärare och tillgång till modern teknologi. När högskolans resurser tryter framstår samarbete med näringslivet på ett eller annat sätt som ett intressant alternativ. Ett IT-företag som utvecklat en mycket genomtänkt strategi för sitt samarbete med utbildningssamhället och som i större utsträckning än de flesta andra företag aktivt bistått med både hårdvara och innehåll i skolornas och högskolornas IT-undervisning är Cisco.

Cisco Systems, Inc., med huvudkontor i San José i Kalifornien, är världsledande inom nätverkslösningar för Internet. Upptäckten att de nätverk som levererades till skolor inte utnyttjades och underhölls på ett optimalt sätt, främst på grund av begränsad kunskap och kapacitet på lärarsidan, ledde till utvecklandet av Cisco Networking Academy Program. Genom detta program, som omfattar en studieplan på totalt 560 timmar fördelade på åtta terminer, ger studenterna möjlighet att utveckla sina kunskaper i IT och nätverkshantering med hjälp av dels web-baserad, instruktörsledd undervisning, dels praktiska laborationer.

Programmet innehåller två certifieringsnivåer; CCNA (Cisco Certified Network Associate) och CCNP (Cisco Certified Network Professional), som omfattar studieplaner på 280 timmar vardera.

För att sprida Cisco Networking Academy Program, som lanserades i USA under 1997, så utser Cisco samarbetspartners på tre nivåer. På den högsta nivån finns ett begränsat antal s.k. CATCs (Cisco Academy Training Centers) – något sådant finns ännu inte i Sverige. På nästa nivå återfinns s.k. Regional Academies, vilka i sin tur startar och bistår ett antal s.k. Local Academies. Som Regional Academy kan fungera t.ex. en högskola och typiska Local Academies är gymnasieskolor och lärcentra. Det fanns i början av oktober år 2000 mer än 5 000 Cisco Academies fördelade på drygt 80 länder. I Sverige finns drygt 15 Cisco Academies, varav en handfull Regional Academies. Bland dessa ingår bl.a. Mitthögskolan, Mälardalens Högskola och Högskolan i Halmstad.

En högskola som tecknar avtal med Cisco om att bli en Regional Academy får kostnadsfritt ett laboratorium installerat ("nätverk, rautrar och hubbar") till ett uppskattat värde av 150 000 kronor, samt fri tillgång till ett IT-baserat läromedel, som beskrivs som mycket välutvecklat och genomtänkt. Två av högskolans lärare erbjuds också kostnadsfri utbildning vid ett CATC (i Sveriges fall The Scottish Learning and Education Centre) under fem veckor (högskolan får själv bekosta resa och logi). Högskolans motprestation är att ge Cisco tillgång till "labbet" under tre veckor per år, samt att inom två år ha fått i gång verksamhet i ett antal Local Academies (det varierar mellan fem och tio vid de högskolor jag varit i kontakt med). En Local Academy får inte tillgång till Ciscos utrustning kostnadsfritt, utan måste betala 150 000 kr.

De två högskolor jag varit i kontakt med avser båda att utnyttja Cisco Academy i sin uppdragsutbildning. Den ena högskolan planerar även att inom ramen för Cisco Academy erbjuda poänggivande kurser inom grundutbildningen (5–7 poäng per nivå), medan den andra högskolan ser kurserna mer som en service åt studenterna, men menar att de har alltför mycket karaktären av "knapptryckarkurser" för att kunna vara poänggivande. Ingen av högskolorna avser att erbjuda certifikat inom ramen för den ordinarie högskoleutbildningen, däremot kommer man att upplysa studenterna om möjligheten till certifiering (*kommentar: Cisco har möjlighet att ombesörja detta inom ramen för de tre veckor som man disponerar laboratoriet*). Vid båda högskolorna betonar man den mycket kvalificerade kunskapsutveckling som samarbetet med Cisco inneburit såväl vad gäller pedagogik som examination och administration.

Cisco stimulerar till interaktion mellan sina "akademier" bl.a. genom en interaktiv web-plats där lärare kan utbyta tips och erfarenheter med varandra, och genom återkommande konferenser. Senast träffades man i Paris den 26–27 september.

Källor: Intervjuer med personal vid Mälardalens högskola, Halmstads högskola och Mitthögskolan samt Ciscos svenska dotterbolag. Information även hämtad från högskolornas och företagens hemsidor.

Networking Academy Program. Cisco är det företag som har hunnit längst på den svenska högskolemarknaden, och verksamheten presenteras närmare i ruta 3 ovan.

För en högskola som vill vara konkurrenskraftig på den kommersiella kompetensutvecklingsmarknaden i framtiden räcker det

inte med att agera lokalt – man måste ge sig ut på den internationella marknaden. Att göra detta på egen hand är sannolikt en övermäktig uppgift för de flesta högskolor. Den väg som även de namnkunniga universiteten i USA och Storbritannien tycks välja är att gå in i konsortier av olika slag. Ibland handlar det om renodlade universitetssamarbeten, andra gånger slår man sig samman med s.k. corporate universities och ytterligare en vanlig form av konsortium är att en grupp universitet samverkar med någon av jättarna i förlagsbranschen. I tidskriften *The Chronicle of Higher Education* (www.chronicle.com), som utkommer dels med en daglig upplaga på nätet, dels en tryckt version varannan vecka, presenteras för närvarande minst ett nytt konsortium av större dignitet i varje nytt nummer. Den 6 oktober presenterades ett nytt distanskonsortium i samarbete mellan University of Oxford och Princeton, Stanford och Yale Universities som kommer att marknadsföras under varumärket University Alliance for Life-Long Learning.

I *The Chronicle*'s pappersupplaga den 8 september presenterades en rad olika aktiviteter på kompetensutvecklingsmarknaden som multimedijätten Pearson är inblandat i. Bland dessa ingår bl.a. managementkurser över nätet marknadsförda via Learning Network och FT Knowledge. Samarbetspartners är bl.a. University of Cambridge, University of Michigan samt Regents College.

En förutsättning för de svenska högskolornas medverkan på den globala kompetensutvecklingsmarknaden är att man kan agera fullt ut kommersiellt. Dvs. att man fritt kan sluta avtal, att man kan gå in i samarbeten och gå ur dem, att man kan köpa företag och sälja dem, att man kan sälja utbildning till såväl företag och organisationer som till enskilda personer, samt att man kan anställa och behålla kvalificerad personal genom att betala marknadsmässiga löner och även erbjuda andra typer av anställningsförmåner, som är fullständigt främmande företeelser i den traditionella akademiska miljön. Det enda instrument man förfogar över för detta i dag är holdingbolagen. Med tanke emellertid dels på dessa företags begränsade storlek, dels de restriktioner och oklarheter som fortfarande tycks omgärda dem, är det tveksamt om merparten av de svenska högskolorna förfogar över nödvändiga instrument och resurser för att ge sig ut i den internationella hel luften.

Ett svenskt universitet som hunnit ganska långt i sin internationalisering och kommersialisering är Lunds universitet. De framgångar universitetet haft, men också de problem man råkat ut för gör att Lunds universitet borde kunna fungera som ett intressant "case" i den fortsatta diskussionen om vilka resurser de

svenska högskolorna bör få tillgång till och fritt disponera och vilka regler som ska gälla för deras agerande på den kommersiella och internationella arenan. En kortfattad beskrivning av Lunds universitets erfarenheter inom e-learning och uppdragsutbildning nationellt och internationellt ges i ruta 4 nedan.

Ruta 4

Lunds universitet – huvudägare i e-learningföretaget Luvit, svensk representant i det globala universitetsnätverket Universitas 21, och just i färd med att starta Lund University Education AB

Luvit

Luvits historia, som den beskrivs på företagets hemsida (www.luvit.se) börjar 1997, då Lunds universitet inledde sina ansträngningar att utvecklas till ett virtuellt och interaktivt universitet. Man letade efter en metod att öka studenternas möjligheter till lärande och samtidigt bli bättre inom distans- och uppdragsutbildning och började snegla mot Internet. De lösningar man fann på marknaden förkastades och i stället började man att utveckla en egen lösning – en plattform – för web-baserad undervisning. Man fastställde några nyckelkriterier för sin produkt och engagerade både specialister inom lärande och IT i utvecklingsarbetet och snart började Luvit, Lund University Virtual Interactive Tool, att ta form. Utvecklingen finansierades av universitetet via dess holdingbolag, Lunds universitets utvecklings AB (Luuab).

I dag är Luvit ett företag med 50 anställda. Företagets programvaror för kunskapshantering finns tillgängliga på tio språk. Luvits strategi är att i samverkan med företag inom IT-konsulting, innehållsproduktion och utbildning erbjuda skräddarsydda lösningar för e-learning för varje enskild kund. Man har samarbetsavtal med flera tunga aktörer på den svenska IT- och e-learningmarknaden, bl.a. WM-Data, Lernia och M2S. Luuab är fortfarande huvudägare med drygt 40 procent av aktiestocken. Bland andra större ägare finns några investmentbolag samt Icon Medialab International AB. Anställda i företaget äger drygt 7 procent av företaget. Sedan i juni år 2000 är företaget noterat på Nya Marknaden, där det som högst varit värderat till ca 250 miljoner kronor. Luuabs aktiepost har således som mest varit värd ca 100 miljoner kronor.

Luvit har både gett insikter och väckt frågor. En insikt har varit den som högskoleledningar runtom i landet fått om den guldgruva som holdingbolagen under lyckliga omständigheter kan bli. En annan har varit den om betydelsen av att ha en klar strategi för hur kapitaltillskott av detta slag ska hanteras inom ett universitet. Hur länge ska man stanna kvar som ägare, hur ska den realiserade vinsten förvaltas och fördelas? Det faktum att universitetets representanter i Luvits styrelse köpt aktier i företaget – i ett läge när företaget uppges ha varit i akut behov av likvida medel – som sedan stigit kraftigt i värde, har dessutom aktualiserat en rad moraliska och etiska spörsmål inte bara inom universitetet, utan även långt utanför dess väggar.

Universitas 21

Lunds universitet ingår som enda nordiska universitet i det globala nätverket Universitas 21, som omfattar 18 universitet i 10 länder, vilka tillsammans har ca en halv miljon studenter, knappt 45.000 lärare och forskare, och en budget på närmare 9 miljarder US\$.

I maj år 2000 annonserades ett joint venture mellan Universitas 21:s kommersiella gren och det av News Corporation (huvudägare Rupert Murdoch) ägda TSL Education Ltd, i avsikt att "secure a substantial share of the global higher education market"*. I ett pressmeddelande från den 19 maj gör Lunds universitets rektor Boel Flodgren följande kommentar: "Universitas 21 förstärker vårt eget utvecklingsarbete, bl.a. i fråga om distansutbildning. Den internationella utvecklingen avseende distribuerad utbildning går nu mycket snabbt, och det är viktigt för Lunds universitet att vara med i framkanten. Vi har också mycket att bidra med i det internationella samarbetet".

Lunds University Education AB

Till detta nybildade företag inom Luuab planerar Lunds universitet att förlägga sin satsning på fort- och vidareutbildning, kompetensutveckling samt distansutbildning via Internet. Verksamheten ska vara efterfrågestyrd och företaget, myndigheter och organisationer ska kunna beställa skräddarsydda kurser och program. Företaget ska drivas enligt affärsmässiga principer och ge vinst, varav en del ska återgå till universitetet. Lärarnas medverkan i verksamheten ska premieras vid tjänstetillsättningar och lönesättning. Inom fem år hoppas man nå en omsättning på 500 miljoner kronor.

Källor: www.lu.se, www.luvit.se, www.universitas.edu.au,

* Representanter för ledningen för Lunds universitet informerade den 13 oktober 2000 om att det planerade samarbetet med News Corp/TSL inte blir av. Universitas 21 uppges i stället ha inlett samarbete med Thomson Learning, db till världens näst största utbildningsförlag, Thomson Corp.

5 Infrastrukturen inom kompetensutveckling och vuxenutbildning

De tre utredningar till vilka denna rapport är kopplad; Utredningen om individuellt kompetenssparande, Vägledning i skolväsendet och Validering av vuxnas utbildning och kompetens, berör på olika sätt viktiga delar av infrastrukturen inom kompetensutveckling och vuxenutbildning. Oavsett om det handlar om en ung person som ska bestämma sig för sin fortsatta utbildnings- och karriärväg, en person som redan befinner sig på arbetsmarknaden, men av olika skäl vill vidareutbilda sig och lära sig mer, eller en person som försöker att ta sig in på en arbetsmarknad hon tvingats lämna, eller tidigare aldrig befunnit sig på, finns behov av stöd i form av såväl pengar som information och rådgivning.

5.1 Vägledning

I Sverige finns i dag ett relativt stort utbud av platser, både verkliga och virtuella, dit man som privatperson kan vända sig för att få vägledning och information om arbetsmarknad, studie- och finansieringsmöjligheter samt olika frågor relaterade till det livslånga lärandet. En enskild person som saknar tillgång till dator och Internetuppkoppling, och som i övrigt inte är speciellt väl förtrogen med hur samhället är organiserat, riskerar därigenom att förbli oinformerad om de möjligheter som erbjuds till lärande, utveckling och förändring.

För den som förmår att ta kontakt finns däremot, som nämndes ovan, en hel del platser att vända sig till: Komvux, universiteten och högskolorna, arbetsförmedlingarna, folkhögskolorna och Kunskapslyftet (finns i varje kommun). På senare år har flera av samhällets organisationer på kommunal och regional nivå börjat samverka inom ramen för de s.k. infoteken. Sådana finns det numera minst ett av i samtliga län, och man har bl.a. utvecklat en

gemensam hemsida (ännu så länge saknas dock en riksgemensam web-adress). Ett exempel på det breda samarbete som bedrivs inom infoteken är Infotek Rådhuset i Umeå (www.infotek.umea.se), som är ett samarbetsprojekt mellan Umeå kommun, Arbetsförmedlingen, CSN och Umeå universitet.

Skolverkets rapport Med vuxenutbildning i fokus framhåller betydelsen av att kommunerna erbjuder en allsidig och objektiv vägledning utifrån individens behov, förutsättningar och önskemål. Om vägledningen ska ses som en rättighet och kopplas till upprättandet av individuella studieplaner bör, menar man, bl.a. frågan om huvudmannaskapet för vägledningen övervägas. Man ifrågasätter möjligheten att upphandla studie- och yrkesvägledning från externa utbildningsanordnare.

Privat vägledning

Man kan konstatera att privat vägledning är ett snabbt växande fenomen på den svenska arbets- och utbildningsmarknaden. Framväxten av privat vägledning hänger samman med de privata arbetsförmedlingarnas expansion på den svenska arbetsmarknaden under nittioalet. Från att ursprungligen ha erbjudit renodlade rekryterings- och förmedlingstjänster har förmedlingsföretagen vidgat sitt tjänsteutbud till att även omfatta yrkes- och karriärvägledning genom "karriärvägledare" och kurser av olika slag förmedlade via Internet (se t.ex. www.manpower.se och www.proffice.se). På infotekens hemsidor dominerar ännu så länge länkar till kommunala och statliga vägledningstjänster, men hänvisningarna till privata syo-guider och vägledningsföretag ökar stadigt.

Utbildningsanordnare

Integrerade infotek och lärcentra

Ofta finns den utbildning som vägledarna vid infoteken rekommenderar tillgänglig "runt hörnet", dvs. man driver inom infoteket, alternativt finns det inom den verksamhet där infoteket ingår, även ett studie- eller lärcentrum. Så är t.ex. fallet vid Ljusdals Kunskapscentrum (www.campus.ljusdal.se), som rymmer gymnasieskola, Utvecklingscentrum med bl.a. högskoleutbildning inom ramen för Nitus (Nätverksgruppen för IT-baserad utbildning via lokala studiecentra, en förening i vilken ingår 44 kommuner runtom i

Sverige), Komvux, Kunskapslyftet och Framtidsljus. I den sistnämnda verksamheten ingår bl.a. infoteket.

Fristående lärcentra

Även om ett studie- eller lärcentrum inte ingår i den egna verksamheten torde dessa tillhöra de utbildningsanordnare som studievägledarna vid infoteken oftast hänvisar de utbildningssökande till. Lokala studie- och lärcentra är ett fenomen i stark tillväxt, och det totala antalet i landet torde inte understiga 200. Enbart Umeå universitet bedriver distansutbildning i norra Sverige vid drygt 30 lokala lärcentra. Tekniknivån vid olika lärcentra varierar avsevärt, men vid välutrustade lärcentra som t.ex. Masugnen i Lindesberg, Centrum för flexibelt lärande i Söderhamn, Centrum för livslångt lärande i Varberg eller Centrum för livslångt lärande, C3L i Tyresö kan man erbjuda yrkes- och högskoleutbildning från såväl svenska som utländska universitet och utbildningsföretag med hjälp av bl.a. telebild, videokonferenser och avancerad datautrustning. Vid många lärcentra erbjuds förutom högskoleutbildning, Komvux och Kunskapslyft även kvalificerad yrkesutbildning, KY. Denna yrkesutbildning, som hittills drivits som en försöksverksamhet, omfattar drygt 250 utbildningar som är mellan 40 och 120 veckor långa, och finns på drygt 100 platser runtom i Sverige.

Distansutbildningen vid de svenska universiteten och högskolorna

Olika lärcentras samarbete med universiteten och högskolorna sker ofta inom ramen för de senares distansutbildningsverksamhet. I Sverige bedrivs den akademiska distansutbildningen inom ramen för tre olika konsortier, nämligen Distanskonsortiet, (www.distanskonsortiet.org, universiteten i Linköping, Lund, Umeå, Uppsala och Växjö samt KTH), Svenska Distanshögskolan, (www.mh.se/sdh/, Blekinge Tekniska Högskola, Högskolan i Gävle, Mitthögskolan, Luleå Tekniska Universitet, Örebro Universitet, studieförbundet TBV samt Utbildningsradion) och Västsvenska Konsortiet för Flexibelt Lärande (Göteborgs universitet, Karlstads universitet, Chalmers tekniska högskola, Chalmers Lindholmen högskola, Högskolan i Jönköping, Nordiska hälsovårdshögskolan, samt högskolorna i Borås, Halmstad, Skövde och Trollhättan/Uddevalla). Sedan 1999 finns även en särskild distans-

utbildningsmyndighet i Sverige, Distum (www.distum.se) som är lokaliserad till Härnösand. Distums uppgift är att stödja utvecklingen av s.k. IKT-stödd utbildning i Sverige inom högskola och folkbildning.

Distansutbildningen har hittills inte tillhört universitetens och högskolornas mer högprioriterade områden. Uppdelningen på tre olika konsortier har säkerligen också försvärat möjligheterna till ett mer samordnat agerande. Sjunkande ansökningstal, ökat efterfrågan på utbildning från näringslivet och från regioner som saknar egen högskola, bättre och billigare teknik och tillkomsten av Distum är faktorer som kan förväntas bidra till att distansutbildning får en mer framträdande roll i universitetens och högskolornas framtida verksamhet. Under läsåret 1998/99 deltog ca 10 procent av studenterna inom den akademiska grundutbildningen i Sverige i någon form av distansutbildning.⁹

5.2 Validering av vuxnas kompetens

Utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens ska i ett första steg utveckla modeller och metoder för validering av utländsk kunskap och yrkeskompetens, men ska också pröva behovet av ett nationellt system för validering av vuxnas kunskap och kompetens. Det finns självklart olika skäl till varför man vill kunna kontrollera och verifiera kunskap och kompetens, varav många är i högsta grad legitima. Som leverantörer, passagerare, patienter eller kunder måste vi kunna lita på att den maskinist, elektriker, pilot, läkare eller jurist vi anlitar eller anvisas är väl förtrogen med det tekniska system och det regelverk som tillämpas. Vår tilltro till betyg, examina och certifikat är speciellt stor när det gäller yrken och funktioner där ett felaktigt handhavande eller ingrepp kan få ödesdigra konsekvenser, t.ex. kirurg eller lokförare. Samhället och dess medborgare föredrar inom dessa områden att man tillämpar strikta normer och regler framför ett mer situationsbetingat förhållningssätt. Den senare typen av förhållningssätt, som t.ex. kan innebära att man låter talang och intuition kompensera bristen på formell kompetens, har ofta, och många gånger framgångsrikt, tillämpats i t.ex. affärlivet.

Betoningen av det egna landets eller den egna branschens standarder och normer går emellertid ibland till överdrift. Orsaken kan vara självöverskattning och bristande omvärldskunskap, men även

⁹ Högskoleverkets årsrapport 1999 (oktober 2000)

en medveten strävan att slå vakt om privilegier och att behålla kontrollen över en specifik bransch eller marknad. Oavsett vilken orsaken är leder detta till svårforcerade hinder. Att underlätta för invandrare att snabbt ta sig in på arbetsmarknaden för att där kunna utöva och dela med sig av sin kunskap och erfarenhet, och att underlätta för människor i allmänhet att förverkliga sina ambitioner och drömmar inom lärande och arbetsliv blir därför en angelägen uppgift i ett modernt, globalt inriktat samhälle.

I en intervju publicerad i *Computer Sweden* nr 2, 2000 under rubriken "Behovet av helt oberoende certifieringar ökar" utvecklar en företrädare för företaget *Sylvan Prometric*¹⁰, som är ett av världens ledande företag inom kunskapstestning och certifiering, sina synpunkter på certifieringens fördelar ur den anställdes, arbetsgivarens respektive leverantörens synvinkel. Beträffande potentialen för certifiering inom vuxenutbildning framhålls: *"I IT-branschen lönar det sig att ha användbara kunskaper. Den nuvarande bristen på arbetskraft innebär att det finns en världsomspännande kunskapsklyfta på IT-arbetsmarknaden. Det innebär stora möjligheter för studerande som ska in i arbetslivet och för yrkesfolk som funderar på att byta jobb."*

När det gäller frågan om leverantörsspecifik kontra leverantörsneutral certifiering konstateras: *"Leverantörsspecifik certifiering brukar vara uppbyggd runt en produkt, men det blir mer och mer viktigt att inrikta sig på processer som kräver lösningar, vilket kräver att man har kunskap om produkter från flera olika leverantörer. Certifiering kommer även i fortsättningen att vara ett sätt att se till att leverantörernas krav uppfylls. Efterfrågan ökar när det gäller leverantörsneutral certifiering, vilket stimulerar framväxten av de facto-standarder när det gäller blandade system och tekniker. Men utvecklingen mot leverantörsneutrala certifieringar kommer att vara beroende av leverantörernas vilja att arbeta gemensamt. Totalt sett finns det goda utsikter att leverantörerna ska enas om att möta detta behov av leverantörsneutral certifiering."*

¹⁰ Av en artikel i *The Chronicle* den 30 okt 2000 framgår att *Sylvan Prometric* sedan i mars 2000 ingår i företaget *Thomson Learning*. Detta företag är genom förvärvet i oktober 2000 av delar av företaget *Harcourt General* världens näst största utbildningsförlag efter det engelska företaget *Pearson PLC*. Bland *Thomson Learning*s kommersiella samarbetspartners ingår nätverket *Universitas 21*, i vilket *Lunds universitet* ingår.

5.3 Vägledning och validering - några internationella exempel

I detta avsnitt görs några internationella utblickar när det gäller yrkes- och studievägledning samt hur man hanterar frågan om validering av kunskap och kompetens. Exempelen är hämtade från England, Sydafrika, Kanada, Frankrike och Tyskland.

England

National Vocational Qualifications¹¹

I England finns sedan slutet på åttiotalet ett enhetligt system för validering av "kompetens, kunskap och förståelse" inom de flesta yrkesområden benämnt NVQ (National Vocational Qualifications – det finns även en skotsk motsvarighet, SVQ). Systemets tillkomst hängde samman med de stora förändringar som skedde på arbetsmarknaden under sjuttio- och åttiotalet som bl.a. ledde till ökade krav på de anställdas kunskap och kompetens, vilket i sin tur ledde till att människor med kort utbildning och utan någon form av dokumenterad kompetens slogs ut. Ytterligare en anledning till tillkomsten av NVQ var den brokiga flora av regionala och branschspecifika normer som till en början utvecklades, vilket försvärade möjligheterna till jämförelse och rörlighet. NVQ innehåller fem olika nivåer avseende "competence, knowledge and understanding". Dessa nivåer fastställs i samverkan mellan olika statliga standardiseringsinstitut och industri- och branschorganisationer. För varje bransch utses ett antal s.k. Certification and Assessment Boards, vars verksamhet övervakas av speciella Qualifications and Curriculum Authorities.

En annan reflektion angående NVQ är den uppenbara risk som finns att man överbetonar värdet av ett validerings- och certifieringssystem. Formell kunskap och förmågan att utföra specifika handgrepp och operationer är företeelser som är relativt lätta att mäta, men hur fångar man i ett certifieringssystem upp egenskaper och kvaliteter som talang, intuition, kreativitet, receptivitet och förmåga till empati? En förändringsbenägen och kreativ "trea" är kanske att föredra framför en stelbent och stereotyp "femma". Jovisst, man ska tillämpa systemet med förstånd och väga in olika

¹¹ www.dfes.gov.uk/nvq/

faktorer i sin bedömning, men jag vill ändå framhålla risken för övertro på enhetliga och skenbart objektiva värderings- och verifieringsmodeller, och de stelbenta och, i sämsta fall, oseriösa tillämpningar de kan leda till.

Learndirect

I samband med utvecklingen av University for Industry, Ufi (se närmare presentation under avsnitt 6.2 nedan) har tjänsten "learn-direct" (www.learndirect.co.uk) utvecklats som en både virtuell och reell "helpdesk" för att stimulera och underlätta för människor att engagera sig i det livslånga lärandet. Förutom hemsidan finns en kostnadsfri telefonlinje (0800 100 900) som man kan vända sig till, samt hundratals lokala lärcentra – learn-direct centres – som etablerats under det senaste två åren, och som enligt planerna ska uppgå till ett tusen i mars år 2000. Learndirect och Ufi är en mycket kraftfull satsning på livslångt lärande i partnerskap mellan staten, olika utbildningsorganisationer och arbetsmarknadens parter.

Sydafrika

Sydafrika är ett land vars historia kännetecknas av diskriminering och förtryck. Som ett led i den nya regeringens strävan att förbättra medborgarnas möjligheter till utbildning, lärande och arbete har man utvecklat ett system för validering av kunskap och kompetens kallat the National Qualifications Framework, NQF. Ansvarig myndighet för systemet är the South African Qualifications Authority, som har 29 medlemmar utsedda av utbildningsministeriet och arbetsministeriet. Systemet innehåller åtta nivåer där nivå ett är en bekräftelse på att man skaffat sig grundutbildning och grundläggande yrkeskompetens. Nivå två till fyra avser olika nivåer av fort- och vidareutbildning, medan certifikat på nivåerna fem till åtta är reserverade för olika typer av högre utbildning upp till, och förbi doktorsexamen. För att möjliggöra för så många som möjligt att kunna avancera uppåt på kvalificeringsskalan har regeringen i Sydafrika beslutat genomföra en utbildningsreform kallad Curriculum 2005, som bl.a. innebär införandet av ett nytt slags pedagogik, s.k. outcome-based education, OBE. Filosofin bakom denna pedagogik kan

sammanfattas med följande citat hämtat från dokumentet Curriculum 2005 – Lifelong learning for the 21st century (Dept. of Education, 2000): *"Success at school (or any other place of learning) is considered to be of limited benefit unless learners are equipped to transfer that success to life beyond school and are able to see learning as a life-long process, which is essential to keep pace with rapidly changing conditions in the world of work and in society."*

Kanada

Ett intressant exempel på hur man kan underlätta för åtminstone vissa invandrare att ta sig in på en ny arbetsmarknad, och kanske samtidigt avråda eller avskräcka andra går att finna på www.ccpe.ca, som är hemsida för the Canadian Council of Professional Engineers. Servicen gäller inte alla yrkeskategorier, utan är riktad till ingenjörer, en yrkesgrupp man kan anta är av speciellt intresse för de kanadensiska myndigheterna och företagen. Den tjänst som CCPE, i samarbete med Citizenship and Immigration Canada, CIC, erbjuder kallas *"Informal assessment of qualifications for immigration purposes for engineers"*. Syftet med testet anges vara att underlätta bedömningen av den sökandes möjligheter att klara de utvärderingstest som görs av de regionala ingenjörorganisationerna i Kanada, och som är en förutsättning för att få licens att arbeta som ingenjör. Fördelarna med testet, som kostar 175 Can.\$ att beställa, anges vara följande:

"A positive outcome is valuable advice to visa officers. They take it into account when they assess your application for permanent residence in Canada. It does not guarantee they will approve your application, but it will be a factor in your favour.

A negative outcome is a valuable advice to you. It tells you that applying to immigrate to Canada with the intention of working there as an engineer is unrealistic."

Frankrike

På den franska arbetsmarknaden har under nittioalet utvecklats en metod, eller tjänst för validering av vuxnas kompetens som kallas *"Bilan de compétences"*. Metoden har sin bakgrund i den starkt stigande arbetslösheten i Frankrike under åttiotalet, och erbjuds till personer som redan har en anställning, till kort- eller långtids-

arbetslösa, till kortutbildade personer yngre än 26 år samt till beslutsfattare som förlorat sina jobb eller hotas av uppsägning. För vissa av dessa kategorier finns möjligheter till ekonomiskt stöd i anslutning till utnyttjande av metoden. Syftet med metoden anges vara att erbjuda anställda eller arbetssökande möjlighet att analysera sin kompetens, kunskap, talang och motivation för att definiera ett eget karriärprojekt ("un projet professionnel") och, om så befinner sig nödvändigt, ett eget utbildningsprojekt ("un projet de formation"). Metoden innebär samverkan mellan staten, de s.k. parterna ("les partenaires") samt förmedlarna av tjänsten ("les prestataires de services"). Staten, representerad av "la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle", DGEFP, fastställer kriterierna för urval av medverkande parter och handlar via de regionala studie- och yrkesförmedlingsorganisationerna upp tjänsterna. Kontrollen över verksamheten utövas av ett partssammansatt organ, OPACIF, vars huvuduppgift annars är att administrera det studieledighetssystem som finns på den franska arbetsmarknaden. Utförare är dels de 110 regionala centra, Centres interinstitutional de bilan den compétences, CIBCs, som inrättats sedan 1989, och för vilka staten är en viktig finansiär, dels drygt 700 privata förmedlings- och vägledningsföretag, vars verksamhet utvärderas av OPACIF. På samma sätt som i fallet med NVQ-systemet i Storbritannien bidrar således staten genom sina reformer på utbildnings- och arbetsmarknaden till uppkomsten av nya, och utvecklingen av befintliga konsult- och serviceföretag.

Deltagande i en kunskaps- och kompetensanalys bygger helt på frivillighet, och den person som genomgår analysen har möjlighet att påverka dels vilka konsekvenser analysen ska leda till i form av t.ex. vidareutbildning och ändrad karriärinriktning, dels vilka personer, organisationer och företag som ska få möjlighet att ta del av resultatet av analysen.

För närmare information om "Bilan de compétences" hänvisas till www.ilo.org, under rubriken "Good Practices in Labour Administration".

Tyskland

Högsta ansvarigt organ i Tyskland för yrkesförmedling och vägledning är Arbetsdepartementet ("Bundesanstalt für Arbeit"). Arbetsdepartementet utför sitt uppdrag på lokal nivå bl.a. genom s.k. Berufsinformationszentren, BIZ, som vanligtvis har sina loka-

ler vid de lokala arbetsförmedlingarna. Det finns i dag totalt ca 180 BIZ-kontor i Tyskland med sammanlagt ca 700 anställda. BIZ "affärsidé" är "hjälp till självhjälp", dvs. man försöker skapa insikt hos de informations- och arbetsökande om betydelsen av att de själva tar initiativ, att ansvaret för vad de lär sig och var de hamnar på arbetsmarknaden i stor utsträckning är deras eget, och att de har möjlighet att påverka sin egen utveckling. Det innebär inte att vägledarna på BIZ-kontoren fränsäger sig allt ansvar. Deras roll är att stötta och underlätta, att visa hur och var man kan hitta information (bl.a. via Internet) och att bistå när det gäller att ta kontakt med utbildningsanordnare och möjliga arbetsgivare. På senare år har en hel del resurser satsats på att göra alla BIZ-kontor välförsedda med datorkraft och Internetuppkopplade. Man satsar också mycket resurser på att öka kännedomen om BIZ verksamhet bland företagen. Kunskapen om BIZ bland de större företagen är hög och man anlitar organisationens tjänster i relativt stor omfattning. Motsvarande gäller inte för de mindre företagen. Detta förklaras med att de mindre företagen dels tycker att kontakten med BIZ blir opersonlig – man föredrar att få direktkontakt med den arbetsökande, dels att de i allt högre utsträckning anlitar privata rekryteringsföretag.

Mer information om BIZ kan hämtas från www.ilo.org, under rubriken "Good Practices in Labour Administration". Förutom de franska och tyska fallstudierna presenteras där exempel från en rad andra länder.

6 Utbildnings- och kompetens- utvecklingsmarknadens internationalisering

I detta kapitel sammanfattas inledningsvis de internationaliseringstendenser som kan skönjas på den svenska utbildnings- och kompetensutvecklingsmarknaden. Därefter görs en relativt ingående beskrivning av de olika initiativ som tagits inom området "lifelong learning" i Storbritannien under senare år. Många av dessa initiativ kan ses som en reaktion på tekniska och marknadsmässiga förändringar som genomförts av globala aktörer över vilka det nationella systemet inte haft någon kontroll. Den ingående presentationen av situationen i Storbritannien kan motiveras av att det som sker där även sker, eller kommer att ske eller rentav, i vissa fall, redan skett här. Det brittiska "systemets" reaktion på de inträffade eller förväntade förändringarna kan tjäna som värdefullt informations- och beslutsunderlag i strategiutvecklingen på den svenska utbildnings- och kompetensutvecklingsmarknaden såväl på en övergripande som på en mer organisations- och företagsspecifik nivå.

När det gäller utvecklingen i andra länder har en hel del tendenser och fenomen redan berörts i den tidigare texten, och andra finns invävda i presentationen av den brittiska marknaden. Jag vill också hänvisa till rapporter som skrivits av Sveriges Tekniska Attachéer på senare tid, och som beskriver aktuella tendenser inom området utbildning, kompetensutveckling och livslångt lärande i olika länder. De rapporter det handlar om är följande:

- Electronic learning – en ny utmaning för arbetsliv och livslångt lärande (september 2000)
- Konferensrapport "Corporate Universities 2000"
- Lärande och kompetensutveckling i ett globalt perspektiv (maj 2000)
- IT-verktyg inom utbildning i det amerikanska näringslivet (december 1998)

6.1 Internationaliseringstendenser på den svenska utbildnings- och kompetensutvecklingsmarknaden

Vid en flyktig betraktelse ger den svenska utbildnings- och kompetensutvecklingsmarknaden intryck av att vara en huvudsakligen inhemsk angelägenhet. Högskole- och yrkesutbildningen vid svenska universitet, högskolor och lärcentra har ett mycket begränsat inslag av utländska lärare och studenter. Företagens och myndigheternas interna kompetensutveckling genomförs huvudsakligen av egna lärare och handledare. Huvuddelen av ledarskaps- och managementutbildningen genomförs vid svenska utbildningsföretag och managementinstitut. Studerar man däremot utbildnings- och kompetensutvecklingsmarknaden lite mera i detalj kan man lägga märke till förändringar som på lite längre sikt kan leda till dramatiska förändringar, speciellt inom vissa marknadssegment. Flera av dessa förändringar och utvecklingstendenser har berörts tidigare i rapporten och jag inskränker mig här till att sammanfatta några av de viktigaste:

- *Internationaliseringen av den svenska personalutbildnings- och kompetensutvecklingsmarknaden*

Av alla tecken att döma kommer internutbildningen vid svenska företag och myndigheter och även de fackliga organisationernas utbildningsverksamhet under de närmaste åren att domineras av IT-utbildningar av olika slag. En icke obetydlig del av denna utbildning kommer att handla om certifiering av utländska produkter, programvaror och system (Microsoft, IBM, Cisco, Oracle, Novell, Java osv.). Det svenska företag som även fortsättningsvis kommer att dominera när det gäller motsvarande typ av utbildning utomlands är Ericsson. När det gäller själva genomförandet av personalutbildning och kompetensutveckling på den svenska marknaden kommer svenska företag som Bure, Lernia, M2S, AcadeMedia, Enlight Interaction och K-World att möta hård konkurrens från multinationella utbildningsföretag som t.ex. SmartForce, Digital Think och KnowledgeNet. De multinationella företagen har konkurrensfördelar speciellt när det gäller att leverera utbildning till större företag, vilket bl.a. illustreras av att SmartForce är Ericssons största utbildningsleverantör. Även multinationella företag verksamma i Sverige, som t.ex. IBM, Anderson Consulting och McKinsey kommer att genomföra både sin internutbildning och sin

kundutbildning i egen regi eller i samarbete med i första hand multinationella utbildningsföretag.

Endast ett begränsat antal svenska företag är verksamma på den internationella personalutbildningsmarknaden. Det företag som har den längsta internationella erfarenheten är sannolikt det numera Bureägda Mercuri International, som uppges vara störst i Europa inom sitt segment inom sälj- och ledarskapsutbildning.¹² Bland de nystartade e-learningföretagen har framför allt M2S satsat hårt på att etablera sig på Europamarknaden.

Det saknas statistik som på ett bra sätt beskriver den svenska "handelsbalansen" inom utbildningsområdet. En sådan, uppdelad på olika typer av utbildningsprodukter och tjänster och med information om vilka som är marknadens ledande aktörer skulle fungera som ett värdefullt informations- och beslutsunderlag t.ex. i utvecklingen av en nationell strategi för utbildningsbranschen. En intressant utmaning för svensk industri vore att försöka etablera sig som en ledande aktör på den globala och snabbt växande utbildningsmarknaden på samma sätt som man tidigare lyckats etablera sig inom t.ex. telekom, detaljhandel och förpackningsbranschen samt, på senare år, även musikbranschen.

- *Internationaliseringen av de svenska högskolorna*

Det är sannolikt ytterst få svenskar som hittills utnyttjat möjligheten att bedriva universitetsstudier vid något av de e-universities eller cyberuniversities som finns på marknaden. Om denna form av studier kommer att utgöra något reellt hot mot de svenska högskolorna inom de närmaste åren beror bl.a. på möjligheterna att finansiera denna typ av studier med studiemedel och hur tekniken och pedagogiken inom e-learning utvecklas. Ingen svensk högskola förefaller ha några mer avancerade planer på att inom överskådlig tid etablera sig på den internationella e-learningmarknaden.

De svenska högskolorna har inte heller ännu, till skillnad från många av sina internationella kolleger, gett sig in i konkurrensen på den internationella marknaden för managementutbildning, med något enstaka undantag. Ett av dessa är Lunds universitet genom sin medverkan i det globala nät-

¹² Årsredovisning, Bure 1999.

verket Universitas 21 (se ruta 4 ovan). På den svenska marknaden erbjuder som tidigare nämnts minst tre brittiska universitet MBA-utbildning via svenska utbildningsföretag, nämligen Warwick, Henley och Heriot-Wat.

De svenska högskolornas ställning på den globala utbildningsmarknaden finns utförligt belyst i den nyligen publicerade utredningen *Advantage Sweden* (SOU 2000:92), vars uppdrag varit att utreda förutsättningarna för att öka antalet studenter från andra länder, särskilt utanför EES-området, vid Sveriges universitet och högskolor. Här ska endast konstateras att Sverige har en starkt positiv ”bytesbalans” inom det internationella studentutbytet i den meningen att vi ”exporterar” betydligt fler studenter än vi ”importerar”, vilket i sin tur ger negativa effekter på den svenska betalningsbalansen. Under läsåret 1998/99 bedrev drygt 26 000 svenska studenter studier vid en utländsk högskola. Huvuddelen av dessa, drygt 20 000 var s.k. free movers, dvs. studenter som på egen hand knyter kontakt med den utländska högskolan, medan ca 3 300 utnyttjade de utbytesmöjligheter som erbjuds via Erasmus, dvs. högskoledelen inom EU:s Sokratesprogram. Av Högskoleverkets årsrapport för 1999 framgår att Sverige under 1998 tog emot ca 6 400 utbytesstudenter, varav ca 3 000 inom Erasmus. Av SCB:s statistik över utländska medborgares deltagande i högskoleutbildning framgår att ca 13 000 utländska medborgare deltog i svensk högskoleutbildning under ht 1998.¹³

Högskoleverket framhåller i sin årsrapport att utbildningen i många länder blivit en del av utrikes- och handelspolitiken. Länder som Frankrike och Tyskland gör stora ansträngningar att rekrytera utländska studenter till sina universitet i hård konkurrens med framförallt den anglosaxiska världen. I Australien ökar andelen utländska studenter närmast lavinartat (26 procents ökning de senaste 12 månaderna), och utgör i dag närmare en tredjedel av det totala antalet studenter. Terminsavgifterna från de utländska studenterna innebär en intäkt för de australiska universiteten på ca 6 miljarder kronor.¹⁴ Man kan konstatera att det incitament i form av ökade intäkter som motiverar franska, tyska och australiska universitet att rekrytera utländska

¹³ Uppgifterna hämtade från *Advantage Sweden*, SOU 2000:92 som i sin tur hänvisar till SCB, *Bakgrundsmaterial om befolkningens utbildning 1999:1*.

¹⁴ *The Chronicle*, 1 november 2000

studenter i nuläget saknas vid de svenska högskolorna. Utredningen "Advantage Sweden" pekar på avgiftsfinansiering som ett av två tänkbara alternativ för att öka antalet utländska studenter vid svenska högskolor. Det andra alternativet skulle innebära att avgiftsfriheten bibehålls, men att staten finansierar en ökning av antalet studieplatser för att svenska studenter inte ska trängas undan av utländska studenter.

6.2 Lifelong learning i Storbritannien

I Storbritannien har under de senaste åren tagits en rad initiativ i syfte att stimulera och underlätta för människor att engagera sig i det livslånga lärandet. Ansvaret inom den brittiska regeringen för insatser inom det livslånga lärandet vilar på The Department for Education and Employment (DfEE), vars verksamhet finns utförligt presenterad på web-sidan www.lifelonglearning.dfee.gov.uk. Två viktiga policydokument när det gäller det livslånga lärandet är *The Learning Age*, som är ett s.k. Green Paper publicerat i februari 1998, och *Learning to Succeed*, som är ett s.k. White Paper publicerat i juni 1999. Den bärande tanken i båda dessa dokument är att Storbritannien ska utvecklas till att bli ett "learning society" där alla medborgare, oavsett förutsättningar och omständigheter, förutsätts delta i ett återkommande lärande och uppgradering av färdigheter. Här följer en beskrivning av några av de viktigaste initiativen och åtgärderna i Storbritannien inom livslångt lärande under de senaste åren. Det handlar om (1) dokumentet "The Education and Training Development Agenda", (2) det virtuella "folkuniversitetet" University for Industry, (3) det statligt initierade e-University samt (4) rapporten "The Business of Borderless Education".

The Education and Training Development Agenda

Ett nyckeldokument för DfEE:s verksamhet är *The Education and Training Development Agenda: 2000-01* (www.lifelonglearning.co.uk/etda/index.htm) som sammanfattar olika program och pilotprojekt inom utbildning, kompetensutveckling och sysselsättning. Verksamheten är inriktad mot följande tre övergripande mål:

Mål 1: Att säkerställa att alla ungdomar när de fyller 16 år har en god bas, i form av färdigheter, attityder och personliga kvaliteter, för livslångt lärande, arbete och medborgarskap i en snabbt föränderlig värld.

Mål 2: Att utveckla hos var och en ett engagemang för livslångt lärande, som berikar deras liv, förbättrar deras anställningsbarhet på en föränderlig arbetsmarknad och skapar de färdigheter som vår ekonomi och våra arbetsgivare behöver.

Mål 3: Att lotsa arbetslösa människor in i arbetslivet

Dessa tre mål är i sin tur kopplade till ett antal s.k. National Learning Targets, som lades fast i mars 1999 och som skall vara uppnådda vid utgången av 2002. Målen är uppdelade på fyra olika kategorier: barn upp till 11 år, barn/ungdomar upp till 16 år, ungdomar 19–21 år som lämnat skolan samt ”vuxna och organisationer”. För närmare information om dessa ”targets” hänvisas till de ovan refererade web-sidorna.

När det gäller mål 1, pågår och planeras olika program och aktiviteter som samlats under rubriker som *Technology in Schools*, *Raising Standards in Schools*, *Improving Children's Early Years*, och *Promoting the European Dimension in Education*.

Mål 2 och 3 omfattar främst vuxna, men även ungdomar i åldersgruppen 13–19 år. Exempel på programrubriker för dessa mål är *Education and Training for Young People*, *Learning for Individuals, Communities and Employers*, *Developments in Higher Education*, *Developing the National Qualifications Systems*, *Opportunity and Diversity*, *Building on the New Deal* samt *Combating Disadvantage*.

Bland den stora mängd initiativ och aktiviteter som presenteras under dessa rubriker är det speciellt fyra som torde vara av speciellt intresse för de tre svenska utredningar för vilka denna rapport utgör underlag, nämligen UFI (University for Industry), e-University och Individual Learning Accounts. Det sistnämnda initiativet har redan berörts i tidigare rapporter (SOU 2000:51, bilaga 5, ”Former för finansiering av individuell kompetensutveckling”) och presenteras därför inte närmare här.

University for Industry (Ufi)

Ufi kan beskrivas som ett virtuellt folkuniversitet vars syfte är att stimulera intresset för livslångt lärande bland företag och enskilda och erbjuda möjligheter till lärande genom modern informations- och kommunikationsteknik. Ufi utvecklades under 1998–99 med hjälp av ett ekonomiskt anslag från DfEE på 40 milj. £, som fyllts på med ytterligare 100 milj. £ för 2000–1. Denna satsning, menar den engelska utbildningsministern ”*underlines the government’s commitment to Ufi as a flagship initiative taking forward lifelong learning*”.

Ufi lanseras i full skala under hösten 2000. Det sker bl.a. genom lokala och regionala lärcentra – enligt de ursprungliga planerna skulle 1 000 sådana ha etablerats fram till mars 2001 i Storbritannien, Wales och Nordirland (Skottland driver ett eget, liknande initiativ). Vid utgången av 2002 räknar man med att 2,5 milj. personer per år utnyttjar Ufi och vid utgången av 2004 ska Ufi stimulera efterfrågan på 1 milj. kurser och lärandeaktiviteter per år. Det finns också specifika mål angivna för specifika typer av utbildningar (t.ex. ”basic skills” och ”ICT skills for the workplace”), för småföretag (”within five years the delivery of Ufi programmes and services to 100 000 start-up businesses and 50 000 established SMEs per year”), och för särskilda branscher (bilkomponenter, multimedia, miljöteknik samt handel och distribution).

Alla är inte övertygade om Ufi:s förtjänster. Bl.a. har företrädare för industrin uttalat sin tveksamhet, och en vidtalad viktig partner, British Telecom, har ännu inte gett klartecken för sin medverkan i projektet (*The Chronicle 2000-07-14*).

E-university

Idén att starta ett virtuellt universitet med staten som huvudaktör lanserades av utbildningsministern David Blunkett i ett tal den 15 februari 2000. Talet, som av medierna rubricerats som ett ”landmark speech”¹⁵, ger en mycket god exposé över ”the state-of-the-art” på den globala utbildningsmarknaden och de utmaningar som universitetsvärlden i allmänhet, och de brittiska universiteten i synnerhet ställts inför genom nutidens snabba teknik- och marknadsutveckling. Det handlar om tre huvudutmaningar, enligt Blunkett, nämligen (1) hur man från universitetens sida ska möta

¹⁵ Talet kan laddas ner i sin helhet från <http://cms1.gre.ac.uk/dfee/#speech>

utvecklingen av nya former av virtuell distansutbildning och institutionella allianser, (2) hur man ska klara av att diversifiera den högre utbildningen och att garantera utbildningens kvalitet trots ett kraftigt ökande studerandeantal, samt (3) hur man ska bidra till en samhällsutveckling kännetecknad av både ekonomisk tillväxt och solidaritet. Beträffande den sistnämnda utmaningen pekar ministern på betydelsen av att utveckla nya samarbetsformer med affärs- och arbetslivet och social rättvisa när det gäller möjligheten att delta i lärandet.

Den snabba utvecklingen när det gäller olika former av virtuell utbildning och vikten av att det engelska utbildningsväsendet behåller och förstärker sin position på den globala utbildningsmarknaden anges som huvudskäl för initiativet "e-Universities". Det bärande konceptet för "e-Universities" beskrivs på följande sätt: *"The e-Universities initiative will concentrate UK effort and resources from a number of partners in a single, virtual provider, which will be able to compete with the scale of resources available to the leading individual US players such as MIT, Phoenix or the University of Maryland. It will be clearly positioned as the flag-carrier for the best of UK higher education in web-based delivery"*.

Huvudansvaret för förverkligandet av "e-Universities" har getts till the Higher Education Funding Council, HEFCE, www.hefce.ac.uk. Under våren 2000 har man övergått från plural till singular, och projektet benämns numera "e-University". Arbetet med att utveckla en affärsmodell samt en marknadsanalys av den virtuella utbildningsmarknaden pågår, och slutrapporter väntas presenteras i början av november 2000. Fram till slutet av oktober kan man anmäla intresse att ingå som teknisk, pedagogisk eller administrativ "core partner" i projektet. I början av 2001 meddelas vilka som valts ut att ingå i projektet varefter det sjösätts. Igångsättningskostnaderna under de två första åren beräknas uppgå till ca 140 miljoner £, men HEFCE hoppas att privata aktörer ska stå för en stor del av dessa.

E-university kommer att erbjuda utbildningar upp till bachelornivå, men även en ny, tvåårig yrkesinriktad högskoleutbildning som ska resultera i s.k. Foundation Degrees. Denna nya utbildningsform har sin bakgrund i labourregeringens ambition, eller snarare löfte, att locka minst hälften av alla medborgare under 30 år att delta i högre utbildning.

Den brittiske utbildningsministern ger inte de brittiska universiteten många valalternativ när det gäller fenomen som e-learning och IT-baserad utbildning: *"... in the knowledge economy, entrepre-*

neurial universities will be as important as entrepreneurial businesses. The 'do nothing' university will not survive – and it will not be the job of government to bail them out. Universities need to adapt rapidly to the top-down influences of globalisation and the new technologies, as well as the bottom-up imperatives of serving the local labour market, innovating with local companies, and providing professional development courses that stimulate economic and intellectual growth. Above all, quality will be paramount. Diversity with quality will be the benchmark by which UK higher education will be seen and judged by those making choices, as businesses, individuals and nation states across the globe”.

Ur svensk synvinkel kan det vara intressant att notera att Davi Blunkett bland exempel på internationella förebilder nämner en svensk sådan, nämligen KY-utbildningen Hyper Island School of New Media Design "... located in an old naval prison on the Baltic coast in Sweden", dvs. Karlskrona. Han framhåller bl.a. utbildningens interdisciplinära uppläggning, betoningen av lagarbete och utnyttjandet av "skarpa" projekt samt växlingen mellan teori och praktik.

The Business of Borderless Education

Den brittiske utbildningsministerns tal sammanföll tidsmässigt med publiceringen av rapporten *The Business of Borderless Education: UK Perspectives* (mars 2000). Rapporten har tagits fram i samarbete mellan CVCP (Committee of Vice Chancellors and Principals of the Universities of the UK, www.cvcp.ac.uk) och HEFCE. Parallellt med den brittiska studien har genomförts en liknande studie i Australien. Arbetsgrupperna i de två länderna har samarbetat med varandra och man har till stor del utgått från samma informationsunderlag. I detta ingår bl.a. en fallstudie av nio ledande amerikanska företag och organisationer inom företagsutbildning och virtuellt lärande, s.k. exemplar organisations (www.bbe.webcentral.com.au/exemplarorganisations.html). Man har också haft som gemensam utgångspunkt den australiska rapporten *New Media and Borderless Education. A Review of the Convergence between Global Media Networks and Higher Education Provision* (www.detya.gov.au/highered/eippubs/eip97-22/eip_9722.pdf). Bakom den australiska studien står DETYA (Department of Education, Training and Youth Affairs), AVCC (Australian Vice Chancellors Committee) och Murdoch University.

Här sammanfattas de viktigaste resultaten och slutsatserna av den brittiska rapporten eftersom den ligger närmast i tiden och dessutom, till skillnad från de australiska rapporterna, inte går att ladda ner från nätet.

▪ *Rapportens syfte*

Att beskriva fenomenet ”gränslös utbildning”, att studera konsekvenserna i ett policyperspektiv av fenomenets utveckling inom ett antal områden (lagar och förordningar, kvalitet och ackreditering, ledarskap, kostnader, infrastruktur, utbildning och lärande samt bemanning) samt att ge förslag till åtgärder som olika intressenter kan vidta.

▪ *Tidstypiska fenomen:*

– Företagsuniversitet: Enligt Corporate University Xchange fanns det 1998 omkring 1 600 företagsuniversitet i USA, men CVCP/HEFCE ifrågasätter trovärdigheten och överlevnadsförmågan hos många av dessa. Antalet företagsuniversitet i Europa är ännu så länge mycket begränsat, men förväntas öka.

CVCP/HEFCE betraktar inte företagsuniversiteten som något större hot för de traditionella universiteten, speciellt inte inom grundutbildningsområdet. De seriösa företagsuniversiteten är i första hand inriktade på att tillgodose behovet av snabb och målgruppsinriktad kunskapsleverans för sina anställda och kunders räkning – ett område där universiteten inte är speciellt starka – och söker samarbete snarare än konfrontation med de ledande universiteten och högskolorna.

– Vinstbaserad högre utbildning: Denna typ av högre utbildning har funnits längre, t.ex. De Vry Institute, grundat 1931, Keller Management School of Management, 1973 och University of Phoenix, 1976. Vissa av dessa vinstbaserade utbildningsföretag utgör, genom sin flexibilitet, kundmedvetenhet och avancerade teknik ett hot mot traditionella universitet. Andra, mindre seriösa aktörer, avfärdas av CVCP/HEFCE som ”diploma mills” och ”fly-by-night operators”. Liksom företagsuniversiteten söker de vinstbaserade utbildningsföretagen ofta samarbete med de traditionella universiteten. Som exempel nämns australiska universitets samarbetsavtal med privata utbildningsföretag i Malaysia och

Singapore. På senare år har även förekommit att privata utbildningsföretag förvärvat universitet som ett led i deras internationella expansion. Sylvania Learning Systems, ett av de största privata utbildningsföretagen i USA, har köpt ett privat spanskt universitet. De Vry har gjort flera uppköp i USA inklusive Denver Technical College, och University of Phoenix har startat verksamhet i Rotterdam, med planer på ytterligare expansion i Tyskland, Spanien och Irland.

- Medie- och förlagsindustrin: Exempel på företag inom medie- och förlagsindustrin som satsar på den virtuella utbildningsmarknaden är Addison Wesley Longman och FT Knowledge (FT Knowledge), båda ägda av förlagsjätten Pearson, samt Macmillan Publishing, som satsar på IT-baserad utbildning tillsammans med Sylvania Learning Systems. Ett annat exempel är "World Wide Learning", dotterbolag till det av Rupert Murdoch ägda News Corporation (20th Century Fox, SKY, HarperCollins, The Times, News of the World etc. se: www.newscorp.com).
- Professionella medlemsorganisationer: För organisationer som bedriver utbildningsverksamhet för sina medlemmar erbjuder informationsteknologin intressanta expansionsmöjligheter. Ett exempel på detta är det australiska ingenjers-, forskar- och ledarskapsförbundet (Association of Professional Engineers, Scientists and Managers), som döper om sin utbildningsverksamhet till University of Technology and Management för att kunna lansera sin MBA-utbildning i USA och Storbritannien. Andra liknande organisationer söker partnerskap med företag som utvecklar programvaror kunskaps- och kompetenshantering för att därigenom sprida sina utbildningsprogram över Internet.
- Utbildningsservice: "Outsourcing" till specialistföretag av servicefunktioner som traditionellt skötts av universitetens egen personal blir allt vanligare. Det kan t.ex. handla om system för att hantera antagningsprocessen och olika ekonomiska och administrativa funktioner. CVCP/HEFCE uppmärksammar ett fenomen som börjar bli allt vanligare också i Sverige, nämligen att IT-företag levererar in kompletta utbildningssystem och kurspaket till universitet och högskolor. Ett exempel som nämns i rapporten är det i Ruta 4 presenterade Cisco Academy. I Storbritannien agerar bl.a.

University of Central England som ett Cisco Academy Training Centre och i början av år 2000 var det ett knappt 20-tal utbildningsinstitutioner i Storbritannien som erbjöd Ciscos kurser inom ramen för sin grundutbildning.

- Universitetskonsortier: Som ett direkt hot mot enskilda universitet betraktar CVCP/HEFCE de olika nätverk och konsortier som bildas mellan universitet i olika länder och kommersiella aktörer i avsikt att bli slagkraftiga aktörer på den ”nya” utbildningsmarknaden. Ett exempel på ett sådant konsortium är det tidigare nämnda Universitas 21, där Lunds Universitet ingår som enda medlem från Sverige.

Andra konsortier som nämns är Unext – ”the Internet education company”, i vilket ingår London School of Economics, Columbia University, Stanford University och Carnegie Mellon, och som marknadsför sina kurser över nätet under varumärket Cardean University (www.unext.com), och EUROPACE 2000, som är ett samarbetsprojekt inom e-learning mellan 45 europeiska universitet och ett 15-tal större företag.

- *Konsekvenser för utbildning och lärande*

Den ”nya” utbildningsmarknaden kännetecknas, enligt CVCP/HEFCE, av ett mycket mer globalt och industriellt förhållningssätt till lärande än traditionell högre utbildning. Man pekar på de olika fördelar som förespråkarna för ”e-learning” brukar framhålla, men konstaterar samtidigt att dessa inte kan styrkas vetenskapligt.

- *Viktiga lärdomar om ”gränslös utbildning”*

CVCP/HEFCE pekar på åtta 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 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.
- *Synen på "gränslös utbildning" inom högre utbildning*
CVCP/HEFCE konstaterar med viss besvikelse att den enkät man skickat ut till de brittiska utbildningsinstitutionerna för att få reda på deras uppfattningar om gränslös utbildning endast besvarats av lite mer än hälften av de tillfrågade. Av dessa anger ca 80 % att "the issue", dvs. "borderless higher education" antingen redan fått, eller var på väg att få en central plats i deras strategiska planering. Andra uppfattningar som uttrycktes var, kort sammanfattat, följande:
- 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.
 - Man rekommenderar "wait and see" och att större investeringar undviks 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 sannolikt i första hand "management").

- Den ökade närvaron på den engelska utbildningsmarknaden av utländska aktörer aktualiserar bl.a. följande behov: (1) Fastställande och kontroll av viktiga kvalitetskriterier (*kommentar: sannolikt inte helt utan inslag av protektionism*), (2) ökade anslag för utveckling och infrastruktur, samt (3) insatser för att utveckla lärarkårens pedagogiska engagemang och förmåga.
- *Effekter på dagens och morgondagens utbildningsmarknad*

När det gäller den inhemska marknaden räknar CVCP/HEFCE med ett starkt ökande antal studenter inom grundutbildningen, samtidigt som konkurrensen från nya aktörer förväntas bli relativt begränsad. Inom vissa industrinära utbildningar, t.ex. informationsteknologi och masterutbildningar inom ledarskapsområdet, räknar man med ökande konkurrens inte minst från utländska aktörer.

När det gäller den brittiska marknaden för fortbildning och vidareutbildning förekommer uppskattningar av marknaden som helhet i storleksordningen 10 miljarder £, och att IT-marknaden ensam skulle uppgå till 1,1 miljarder £. Universitetens andel av denna marknad är mycket liten. Enligt den officiella statistiken för högre utbildning skulle det handla om totalt 60–80 milj £/år, och även om dessa värden anses vara i underkant indikerar de den låga prioritet som man tidigare gett uppdragsutbildningen inom de brittiska universiteten.

När det gäller den internationella marknaden för högre utbildning räknar man med två expansionsmöjligheter för de brittiska universiteten. Den ena är att man är framgångsrik i konkurrensen om de studenter som beger sig utomlands för att studera, och som beräknas öka från 1,75 miljoner 1998 till 2,7 miljoner år 2010. Läsåret 1998–99 uppgick antalet icke-EU studenter vid de brittiska universiteten till ca 115 000. Den andra möjligheten är att man tar en ökande andel av den högre utbildningsmarknaden i respektive land genom olika typer av distansutbildning och partnerskap. Inom detta område har brittiska universitet sedan länge en stark marknadsposition, som man bl.a. erövrat genom de fördelar som det engelska språket ger och genom Open University. Konkurrensen ökar dock, inte minst från Australien, Malaysia, Indien och Sydafrika.

- *Juridik och regelverk*

För att möjliggöra för brittiska universitet att konkurrera på den ”nya” utbildningsmarknaden måste en rad lagar och förordningar ändras eller anpassas. Det handlar bl.a. om de regelverk som styr universitetens finansiering, ledning och beslutsfattande. Sannolikt blir det nödvändigt, enligt CVCP/HEFCE, att inrätta särskilda enheter eller dotterbolag för att organisera den nätburna undervisningen. Det handlar bl.a. om upphovsrättsliga frågor och att slå vakt om universitetens varumärken.

- *Institutionellt ledarskap*

Under denna rubrik konstaterar CVCP/HEFCE en rad utmaningar som ett traditionellt universitet måste kunna hantera för att kunna agera framgångsrikt på den ”nya” utbildningsmarknaden. Den övergripande frågan är om de strukturer och processer som kännetecknar beslutsfattandet i traditionella universitet är möjliga att behålla i ett modernt, entreprenöriellt universitet.

Andra viktiga spörsmål hänger samman med skapandet av dotterbolag och olika typer av s.k. joint ventures, t.ex.:

- Går det att dra tydliga skiljelinjer mellan moderbolagets resp. dotterbolagens verksamheter?
- Kan ett dotterbolag tillåtas konkurrera med moderbolaget, och i så fall under vilket varumärke?
- Vilka möjligheter och rättigheter har ett universitet när det gäller kontrollen över sitt namn, sina varumärken och den kunskap som produceras av dess medarbetare?
- Hur påverkas ansvarsförhållandena inom ett universitet när det börjar bedriva kommersiell utbildningsverksamhet över nätet? Vilket ansvar har t.ex. medlemmarna av universitetsstyrelsen?

- *Finansiering och infrastruktur*

Utredarna konstaterar att tillgången på information och kunskap när det gäller kostnaderna för att organisera Internetbaserad utbildning inom ett universitet är mycket begränsad. Man skiljer mellan tre typer av kostnader; utvecklings- och tillämpningskostnader samt kostnader för infrastruktur, och gör antagandet att det är utveckling och tillämpning som slukar mest resurser givet att det redan existerar en infrastruktur för informationshantering.

Handlar det om att konkurrera på den internationella utbildningsmarknaden krävs investeringar av sådan omfattning att de normalt inte kan genereras inom ramen för ett universitets ordinarie verksamhet och inte heller, med nuvarande bestämmelser, kan lånas upp. CVCP/HEFCE pekar på följande finansieringsalternativ:

- Riskkapital
- Partnerskap med privata företag med kompletterande kompetens inom teknik, IT eller marknad.
- Tillskapandet av ett brittiskt konsortium där flera universitet och privata aktörer ingår för att skapa stordrifts- och marknadsfördelar.¹⁶
- Upprätta samarbets- och samfinansieringsavtal med lokala partners på resp. marknad.
- ”Outsourcing” av kostnadskrävande kursutveckling till billigare leverantörer utomlands.
- Samutnyttjande av existerande utbildningar och kursmaterial genom t.ex. licensavtal.

▪ *Personalutveckling*

Finns, frågar man sig, hos stora delar av universitetens anställda den inställning och de kunskaper och färdigheter som krävs för att man ska kunna möta de utmaningar som ställs av den ”nya” utbildningsmarknaden? Det handlar bl.a. om viljan och förmågan att övergå från den traditionella undervisningens ”enmanspedagogik” till en mer teknikbaserad och laginriktad pedagogik. Det handlar också om universitetens förmåga till marknadsanpassning, något som kräver större differentiering och flexibilitet vid tjänsteutformning och lönesättning samt att man förmår att skapa incitament av olika slag som stimulerar och motiverar de anställda. Detta är inget man kan hantera med improvisation och temporära lösningar, utan endast genom en professionell och väl genomtänkt personalpolicy.

▪ *Kvalitetskontroll*

Kvalitetskontroll och ackreditering är frågor som snabbt aktualiseras i samband med den snabba utvecklingen av den ”nya” utbildningsmarknaden. Vilka ska ha rätt att kalla sig universitet, vad ska krävas för att en utbildningsanordnare ska få utfärda

¹⁶ Detta förslag ligger till grund för det ovan nämnda förslaget att bilda ett ”e-University”

examensbevis, hur garanteras kontinuitet och internationell jämförbarhet?

CVCP/HEFCE pekar på behovet av både extern och intern kvalitetskontroll. När man från de traditionella universitetens sida kräver strängare regler och skärpt kontroll är ett viktigt skäl till detta att man vill stänga ute oseriösa nya aktörer. Den australiska studien visade dock att många av de nya aktörerna har en professionell inställning till lärande som ställer de traditionella universiteten inför en tuff utmaning. Den professionella inställningen kännetecknas bl.a. av noggrann kontroll bl.a. av lärarnas pedagogiska erfarenhet och skicklighet, återkommande pedagogisk träning, detaljerad utvärdering av lärandeprocessen och genomtänkt deltagarstöd.

▪ *Viktiga policybeslut och förväntad utveckling*

CVCP/HEFCE konstaterar att så länge det nuvarande systemet består vad gäller organisation och finansiering kommer grundutbildningen inte att utsättas för någon märkbar konkurrens. Detta får en konserverande effekt och bromsar t.ex. en välbehövlig övergång inom grundutbildningen till ett mer kundorienterat synsätt och viljan att investera i och pröva nya tekniker för utbildning och lärande. En paradox i sammanhanget är att de universitet som har de mest kända varumärkena och de bästa förutsättningarna för att pröva nya tekniker, och därigenom bidra till att öka Storbritanniens andel av den globala, växande utbildningsmarknaden, också är de som är i minst behov av ytterligare inkomster. CVCP/HEFCE avstår från att spekulera om när det policybeslut skulle kunna komma att fattas som radikalt skulle förändra den nuvarande situationen, nämligen en avgiftsfinansierad grundutbildning.

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 fort- 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.

- *Statens roll på den ”nya” utbildningsmarknaden*
CVCP/HEFCE pekar ut fyra områden av den ”nya” utbildningsmarknaden där staten bör agera på ett eller annat sätt. De områden det handlar om är:
 - Kontroll och reglering av utländska utbildningsanordnares agerande på den brittiska marknaden. Här handlar det i stor utsträckning om åtgärder som synkroniseras med GATS (General Agreement on Trade in Services), WTO och EU.
 - Kontroll och reglering av brittiska utbildningsanordnares verksamhet utomlands. Här vill man bl.a. säkerställa att utländska licens- och franchisetagare inte äventyrar det brittiska utbildningssystemets goda namn och rykte.
 - Ekonomiskt och organisatoriskt stöd som möjliggör för de traditionella universiteten att konkurrera på den ”nya” utbildningsmarknaden. Här ingår initialt ekonomiskt stöd för enskilda universitet att utvärdera sina marknadsförutsättningar samt stöd till samordnade aktioner, t.ex. e-University.
 - Samordnad ”avspaning” av den ”nya” utbildningsmarknaden. Ingen enskild aktör förmår att hålla sig ständigt informerad om den snabba utveckling som sker. Det vore därför kostnadseffektivt, menar man, om CVCP tillsammans med lämpliga partners fick resurser för att skapa ett ”nationellt observatorium” där händelser och beslut på den ”nya” utbildningsmarknaden noterades, analyserades och presenterades via nätet till de enskilda intressenterna.

- *Strategiska konsekvenser för utbildningsinstitutionerna*
Viktiga faktorer som kommer att påverka utbildningsmarknadens utveckling är utbildningars kostnad, status och tillgänglighet. CVCP/HEFCE tror att marknaden kommer att domineras av tre slags aktörer, nämligen ”varumärkesinstitutioner” (”brand name” institutions), ”utbildningsfabriker” (”mass providers”) och serviceinriktade institutioner (”convenience” institutions). De förstnämnda är de som även fortsättningsvis kommer, i kraft främst av sin framstående forskning, att kunna tillämpa ett selektivt urval av studenter. Karaktären på den andra typen av aktör framgår av namnet, och till den tredje typen hör de nya, kundinriktade utbildningsanordnarna som är skickliga på att utveckla och utnyttja IT-baserade undervisningsmetoder. Mellankategorin, till vilken många av de traditionella univer-

siteten tillhör, kommer att klämmas hårt mellan de övriga två. Ett överlevnadsvillkor blir att hänga med i den tekniska utvecklingen inom utbildning och lärande, vilket förutsätter satsning på och förmåga till långsiktig strategisk planering. Att bedöma den framtida tekniska utvecklingen är svårt, konstaterar CVCP/HEFCE, men konklusionen blir trots detta att "...'doing nothing' is not an option for higher education".

7 Framtidens kompetensutveckling – några avslutande tankar och förslag till åtgärder

Tre viktiga förutsättningar för att man i ett samhälle ska kunna ta vara på de utvecklingsmöjligheter som återkommande kompetensutveckling och livslångt lärande innebär är *insikt, utrymme* och *förmåga*. Med insikt menas ett slags gemensam referensram som innebär att vi har en likartad syn på och definition av kunskap och kompetens, samt att vi kan se ett klart samband mellan dessa begrepp å ena sidan och faktorer som lönsamhet, tillväxt, sysselsättning och välbefinnande å den andra. Utrymme är något som krävs för att vi ska ha råd och tid att satsa på kompetensutveckling och lärande. Förmåga, slutligen, handlar bl.a. om olika aktörers på utbildningsmarknaden kunskap om och tillämpning av teknik, pedagogik och metodik för att skapa bästa möjliga förutsättningar för lärande och utveckling.

En i sammanhanget mycket användbar definition av kunskapsbegreppet presenteras av idé- och lärdomsforskaren Sven-Erik Liedman i boken "I skuggan av framtiden". Liedman skiljer mellan följande tre slag av kunskap:

1. Kunskap av värde för ekonomin i vidaste mening, inklusive produktivitet, konkurrenskraft, profit och produktiv sysselsättning;
2. kunskap av värde för det politiska systemet, närmare bestämt demokratin. För en levande demokratisk kultur krävs insiktsfulla och fördomsfria medborgare, insatta i ett vitt spektrum av politiska frågor; och
3. kunskap av värde för den enskilde. Kunskaper, och i synnerhet sammanhangsskapande kunskaper, gör livet rikare. Den som har en god kännedom om växt- och djurarter upplever en blomsteräng som bokstavligen mer meningsfull än den okunnige. Ett musikstycke öppnar sig bäst för den som kan identifiera dess struktur och placera dess särart i ett större,

musikaliskt och historiskt sammanhang. Den teknikkunnige står närmare sin dator än knapptryckaren.¹⁷

Kunskap av det första slaget skaffar vi oss dels via grund- och högskoleutbildning, dels genom den personalutbildning och kompetensutveckling som sker på arbetsmarknaden och som arbetsgivaren förväntas finansiera. De andra två typerna av kunskap betraktas av de flesta som ett ansvar mer för skola, fackföreningar och politiska organisationer samt den enskilde individen och mindre för arbetsgivaren.

Insikt

Jag har tidigare i denna rapport pekat på det faktum att personalutbildningen och kompetensutvecklingen på arbetsmarknaden varken är så omfattande eller expanderar i den takt som man skulle kunna förledas att tro av samhällsdebatten. Rapporten visar också att personalutbildningen fördelar sig mycket ojämnt mellan olika typer av företag och organisationer och olika yrkeskategorier. Ett viktigt skäl till detta är en bristande insikt hos många om sambandet mellan kompetensutveckling och t.ex. lönsamhet och tillväxt. Detta leder fram till följande tre förslag:

Att man utser en arbetsgrupp bestående av kunniga personer inom forskning, företags- och organisationsutveckling, utbildning och lärande samt information och kommunikation. Gruppen får i uppdrag att sammanställa ett informationsmaterial baserat på resultat från forsknings- och utredningsverksamhet och konkreta exempel i form av fallstudier, som klart och tydligt påvisar det positiva sambandet mellan kompetensutveckling, utbildning och lärande å den ena sidan och lönsamhet, produktivitet, sysselsättning och välbefinnande å den andra. Detta informationsmaterial kan sedan spridas till landets alla arbetsplatser i en riksomfattande upplysningskampanj där man bl.a. utnyttjar modern informations- och kommunikationsteknik. Studiecirkeln kan vara en lämplig form för samtalet och diskussionen på den enskilda arbetsplatsen mellan anställda och ledning.

Att man genomför riktade informations- och stimulansåtgärder i miljöer där insikten om nyttan av

¹⁷ Sven-Erik Liedman, 1997, *I skuggan av framtiden*, Bonniers

utbildning, lärande och kompetensutveckling kan antas vara speciellt låg, t.ex. i mindre företag där både företagsledning och anställda är kortutbildade.

Att man genomför riktade åtgärder så att även människor med olika typer av handikapp och funktionshinder får möjlighet till kompetensutveckling.

Utrymme

En annan viktig orsak till att man på arbetsplatser runtom i landet inte satsar på kompetensutveckling och lärande i tillräcklig omfattning är att det råder faktisk brist (till skillnad från påstådd) på ekonomiskt utrymme. Här kan man tänka sig att de stimulansåtgärder för speciellt mindre företag som nämndes i förslaget ovan även omfattar någon form av ekonomiskt stöd, t.ex. i form av kompetenscheckar, vars användning företagsledning och anställda gemensamt beslutar om.

Det finns mycket som talar för att bristen på tid håller på att växa upp som det största hindret för människors kompetensutveckling och lärande både professionellt och privat. Tid för utveckling av den första typen av kunskap enligt Liedmans definition ovan kan bl.a. skapas genom att det lyfts fram som ett tydligt och preciserat krav i avtalsförhandlingarna. Naturligtvis kan det också uppstå som en följd av ökad insikt hos alla parter om värdet och effekterna av ökad kunskap och kompetens.

Tid för lärande som i första hand leder fram till kunskap av värde för den enskilde kan även den, i den bästa av världar, erbjudas inom ramen för ordinarie arbetstid och utan löneavdrag. Det går att hitta exempel på företagsledare och beslutsfattare som accepterar, ja, till och med initierar kurser och lärandeaktiviteter till synes helt skilda från företagets eller organisationens ordinarie verksamhet. Det kan t.ex. handla om musik, teater, konst eller litteratur i syfte att stimulera ett kreativt och innovativt tänkande. Det finns också ledare som menar att det egentligen inte spelar någon roll vad den anställda lär sig, huvudsaken är att hon lär sig, eftersom det leder till harmoni och välbefinnande, vilket i sin tur leder till att hon fungerar bra på arbetsplatsen och i samspelet med sina arbetskamrater.

Det normala är annars att kunskap av värde för den enskilde är något man får försöka skaffa sig utanför ordinarie arbetstid. Här spelar naturligtvis en reform som IKS en viktig roll eftersom den

syftar till att skapa utrymme för just sådant lärande och sådan kunskap som individen själv i första hand är intresserad av. Ju mer en arbetsgivare värdesätter sådan kunskap, och lärandeaktiviteten i sig, och ju mer denne är beredd att stödja den anställdes "fria" lärande även ekonomiskt, desto större utrymme uppstår. Sannolikt kan den upplysningskampanj som propagerades för ovan även bidra till att öka antalet arbetsgivare som inser värdet av, och är beredda att uppmuntra till och stödja sina anställdas "fria" kunskapssökande och lärande. En annan typ reform som skulle skapa ökat utrymme för fritt lärande är en arbetstids- eller semesterreform i form av t.ex. "en halvdag i veckan för kompetensutveckling" eller "en sjätte kompetenssemestervecka".

Förmåga

Om det finns en bred insikt i samhället om nyttan och glädjen med kompetensutveckling och om man genom denna insikt i kombination med olika reformer lyckas skapa tidsmässigt och ekonomiskt utrymme för kompetensutvecklingens genomförande framstår det som synnerligen viktigt att det också finns aktörer på utbildningsmarknaden som förmår att tillgodose den kompetensutveckling som efterfrågas. Som jag ser saken handlar det om tre huvudaktörer som får ett avgörande inflytande på mängden, karaktären av och kvaliteten på den kompetensutveckling som erbjuds på marknaden, nämligen de privata utbildningsföretagen, högskolorna och staten.

Utbildningsföretagen

Samtidigt som inhemska företag dominerar på den traditionella delen av den svenska utbildningsmarknaden finns, som framgått, en stark dominans av utländska företag inom "e-learning" både när det gäller den teknik som man utbildar i och med hjälp av och utbildningens genomförande. Endast ett fåtal svenska utbildningsföretag har samtidigt förmått att etablera sig på den internationella utbildningsmarknaden. Troliga utvecklingstendenser på den globala utbildningsmarknaden är att starka varumärken kommer att få stor betydelse, att kunderna kommer att välja leverantörer som kan erbjuda kompletta lösningar, dvs. såväl teknik som innehåll och organisation, och att

många små aktörer kommer att slås ut eller köpas upp. Kan Sverige och svenska utbildningsföretag bli "top players" på denna marknad och kan man från företagets eller statens sida vidta åtgärder för att stödja detta?

Det mesta bör man överlåta åt marknadskrafterna att själva ta hand om. Den väntade expansionen av den svenska kompetensutvecklingsmarknaden, bl.a. till följd av införandet av IKS skapar i sig nya och intressanta utvecklingsmöjligheter för svenska utbildningsföretag. Vad som är viktigt från företagets sida är att man håller sig informerar om vad som sker på forskningsfronten inom kompetensutvecklingsområdet. I detta ingår bl.a. att hålla kontakt med KK-stiftelsen, som finansierar en rad IT-projekt inom utbildningsområdet. En annan viktig verksamhet att hålla sig informerad om är Swedish Learning Lab (Uppsala universitet, KTH och Karolinska Institutet), som tillsammans med bl.a. Stanford Learning Lab och Stanford University ingår i Wallenberg Global Learning Network (www.wgln.org). Denna typ av informationsutbyte kan antingen ske på individuell basis, eller genom att man organiserar någon form av virtuell och/eller verklig mötesplats där representanter för olika intresseinriktningar inom kompetensutveckling träffas och utbyter information, erfarenhet och kunskap med varandra.

Högskolorna och staten

Även högskolorna har ett stort ansvar att antingen på egen hand, eller i samverkan med andra högskolor bygga upp teknisk, pedagogisk och marknadsmässig kompetens och utveckla genomtänkta strategier för sitt agerande på kompetensutvecklingsmarknaden både nationellt och internationellt. Partnerskap och nätverksbyggande blir i detta sammanhang viktiga komponenter. Det kan handla om partnerskap med andra högskolor i Sverige och utomlands, men även med privata aktörer liknande dem som ingåtts av amerikanska, engelska och australiska universitet med bl.a. företag inom förlagsbranschen

Två förslag som av betydelse för högskolornas möjligheter att göra en viktig insats på kompetensutvecklingsmarknaden, och som förutsätter agerande eller medverkan från statens sida är dock följande:

Att staten ändrar nuvarande regler och bestämmelser så att högskolorna och deras holdingbolag kan sälja upp-

dragsutbildning på marknadsmässiga villkor. Det skulle bl.a. möjliggöra för dem att konkurrera på lika villkor med utländska universitet både i Sverige och utomlands. Nuvarande restriktioner gör det mycket svårt för svenska högskolor att konkurrera på den marknad som uppstår genom införandet av individuellt kompetenssparande.

Att högskolorna och utbildningsdepartementet gemensamt, t.ex. i samarbete med Högskoleverket, organiserar en samordnad "avspaning" av den nya utbildningsmarknaden ungefär på samma sätt som planeras i Storbritannien. Där talar man om att skapa ett "nationellt observatorium" där händelser och beslut på den "nya" utbildningsmarknaden noteras, analyseras och presenteras via nätet. Ett svenskt sådant observatorium skulle kunna kombineras med de aktiviteter som föreslogs ovan för att öka interaktionen mellan utbildningsföretagen och institutioner och projekt typ KK-stiftelsen och Swedish Learning Lab.

Just mötet och samtalet mellan representanter för olika intressenter i det svenska utbildningssamhället och på den svenska arbetsmarknaden är kanske den viktigaste förutsättningen för den fortsatta utvecklingen inom svensk kompetensutveckling och vuxenutbildning. Genom detta samtal, för vilket denna rapport förhoppningsvis kan fungera som ett kunskaps- och idéunderlag, växer insikten fram om vilka åtgärder som behöver vidtas, hur arbetet kan organiseras samt vilka samarbetsrelationer och nätverk som kan utvecklas.

Källförteckning

Skriftliga källor

Computer Sweden, www.idg.se/cs/, artiklar om IT-branschen, bl.a. 2000-02-16

Committee of Vice-Chancellors and Principals of the Universities of the UK, 2000, *The Business of Borderless Education: UK perspectives, Summary Report*

Dagens Industri, 3 oktober 2000: "Kompetensbluffen", debattartikel, Sten O Andersson, Civilingenjörförbundet

Departement. of Education, S.A., 2000, *Curriculum 2005 – Lifelong learning for the 21st century*

Department of Education and Employment, DfEE, 1999, *Education and training statistics for the UK, 1999*

Direktiv 1999:86, Kommittédirektiv, *Validering av vuxnas kunskap och kompetens*

Direktiv 1999:107, Kommittédirektiv, *Vägledningen i skolväsendet*

Högskoleverket, 1997, *Poänggivande uppdragsutbildning i högskolan*, 1997:16

Högskoleverket, 1999, *Högskolans uppdragsverksamhet – Ett regeringsuppdrag*, 1999:14R

Högskoleverket, 2000, *Årsrapport för universitet och högskolor 1999*. Stockholm

Industry Report, 2000, www.trainingmag.com

Liedman S-E., *I skuggan av framtiden*, Bonniers

Lönnroos E. & Nelander S., 2000, *Personalutbildningen på en arbetsmarknad i förändring*, LO

NUTEK, 2000, *Företag i förändring – Lärandestrategier för ökad konkurrenskraft*

NUTEK, 2000, *Kompetens – en bristvara? Företagens syn på kompetensförsörjning*

OECD, 2000, *Education at a glance. OECD Indicators 2000*. Paris

SCB, 2000, *Personalutbildningsstatistik*

SCB, 2000, Pressmeddelande från SCB, Nr 2000:273

SFS 1992:1434, *Högskolelagen*

SFS 1997:845, *Förordningen om uppdragsutbildning vid universitet och högskola*

SFS 1997:846, *Högskoleförordningen*

Skolverket, 2000, *Med vuxenutbildning i fokus*, Dnr 2000:2528

SOU 2000:51, *Individuellt kompetenssparande, IKS – en stimulan för det livslånga lärandet*, delbetänkande från utredningen om individuellt kompetenssparande

SOU 2000:28, *Kunskapsbygget 2000 – det livslånga lärandet*

SOU 2000:92, *Advantage Sweden*

Teknisk Framsyn, 1999, *Panelrapport Utbildning och lärande – Livslångt lärande för alla*

The Chronicle, www.chronicle.com, artiklar om distansutbildning och e-learning

W.R. Hambrecht + Co, 2000, *Corporate e-learning: Exploring a New Frontier*, www.wrhambrecht.com

Muntliga källor

Lennart Badersten, Lunds universitet
Kurt Gladh, Dataföreningen
Thomas Jerpseth, Ericsson Education
Erik Oldmark, Ericsson Education
Tony Parviainen, Cisco, Sweden
Lennart Wedin, Metall

Internet

Se löpande text