

Högskolestudier för Kommunals medlemmar

– ett led i det livslånga lärandet





INNEHÅLL

Sida

Sammanfattande förslag till åtgärder	3
1. Vår vision	6
2. Högskolestudier och livslångt lärande	10
3. Bygga för framtiden	16
4. Hur omfattande är förnyelsen?	22
5. Utbildning för vuxna	27
6. Högskolan idag	30
7. Morgondagens högskola och den fjärde uppgiften	36
8. Lärande organisationer och det livslånga lärandet	39
9. Kompetensråd	42
10. Attityder och okunskap	46

Sammanfattande förslag till åtgärder

För att det livslånga lärandet ska genomsyra hela den svenska arbetsmarknaden måste en ny infrastruktur skapas för yrkesarbetandes utbildning. Den största förändringen blir att grundläggande utbildning och högskoleutbildning bara är olika steg i den kontinuerliga utbildningen för alla. För att högskolan ska bli en naturlig del av det livslånga lärandet för Kommunals medlemmar föreslår vi följande:

Gymnasieutbildning och högskolekompetens

1. Rättighet för alla till gymnasieutbildning som motsvarar relevanta förkunskaper för att få plats på högskolan. Denna rättighet innefattar både pedagogiskt och finansiellt stöd.
2. Gymnasieutbildningen ska kunna styrkas med såväl betyg som individuell bedömning, tester och intervjuer. Här ingår också rätten till att få tillgodoräkna sig kunskaper oavsett hur de inhämtats.
3. Den kvalificerade yrkesutbildningen (KY) måste dels bli nationellt giltig och dels kunna konverteras till i förhand bestämda högskolepoäng.

Allas rätt till högskolestudier och den fjärde uppgiften

4. Principiell rätt för alla som har relevanta förkunskaper att få plats på högskolan.
5. Till de utbildningar som ändå fortfarande har färre platser än antalet sökande ska urvalet göras utifrån den specifika utbildningen. Det kan bestå av kombinationer av betyg och yrkeserfarenhet relevanta för att klara utbildningen samt bedömning av motivation, lämplighet samt kunskaper och erfarenheter för att läsa utbildningen i fråga.
6. Införande av en fjärde uppgift för högskola och universitet. Denna fjärde uppgift avser det livslånga lärandet och ska ges samma prioritet som dagens tre huvuduppgifter; huvudsakligen ungdomsutbildning, forskning samt samverkan med näringsliv och offentlig sektor.
7. För att möjliggöra den fjärde uppgiften måste utbildningskapaciteten ökas kraftigt bland annat genom att kommuner och andra större arbetsgivare bygger upp lokala lärcentra. Till dessa knyts kvalificerade lärare och högskolor.

Mångfald i utbildning och undervisning

8. Utveckling av högskolans pedagogik och arbetssätt inom ramen för den fjärde uppgiften så att den anpassas till vuxna i förvärvsarbete eller i yrkesaktiv ålder. Det är viktigt med individuella utbildningsplaner, lärstilar och lärmiljöer.
9. Inom ramen för den fjärde uppgiften ska specialdesignad utbildning för olika yrkesgrupper och yrkesinriktningar tillhandahållas. Denna utbildning ska i största möjliga mån vara individuellt utformad framför allt till sin form (distans eller närstudier, hel eller deltid etc.), men i vissa fall även innehållsmässigt.

Förstärkta insatser mot den sociala snedrekryteringen

10. Förstärkta insatser mot den sociala snedrekryteringen till högskolestudier genom att högskolan bli inrättat introduktionskurser, orienteringskurser och andra aktiva åtgärder för att bredda rekryteringsunderlaget, samt att högskolan i samverkan med gymnasieskola och utbildningsförbund inrättat preparandkurser inför högskolestudier.
11. Målinriktade fackliga insatser för att påverka attityderna till högskoleutbildning bland medlemmar och förtroendevalda. År 2010 ska minst dubbelt så många av Kommunals medlemmar som dagens knappt 1 av 10 bedriva eller ha bedrivit högskolestudier i någon form.

Finansiering av det livslånga lärandets högskolestudier

12. Generella principer för finansiering av det livslånga lärandet. Den enskilde arbetstagaren, arbetsgivaren och staten bidrar gemensamt till finansieringen. All utbildning inom nuvarande befattningsområde ska i princip belasta arbetsgivaren. All utbildning upp till gymnasiekompetens ska i princip belasta staten. Övrig utbildning belastar alla tre finansiärer. Generellt ska det finnas möjlighet till 5 månaders (1 termin) betalda högskolestudier på heltid för vart femte yrkesår (eller 2 terminers halvtidsstudier, 4 terminers studier på kvartstid o s v). I takt med utbyggnad av infrastruktur för det livslånga lärandet kommer behovet av arbetsmarknadspolitiska insatser att minska, vilket gör att resurser kan föras över från traditionell arbetsmarknadspolitik till morgondagens utbildningspolitik.
13. Åldersgränsen på 50 år för rätten till studiestöd är alltför snäv i förhållande till det livslånga lärandet. Denna gräns bör slopas.

Arbetsplatserna och det livslånga lärandet

14. Arbetsplatsen är den centrala utgångspunkten för det livslånga lärandet. Det innebär att arbetsplatserna både fysiskt, organisatoriskt och kulturellt måste förändras så att den formella delen av det livslånga lärandet – utbildningen – på ett naturligt sätt integreras med den informella delen - lärande i arbetet. Arbetsmarknadens parter bör tillsammans med staten skapa former för hur denna förändring ska stimuleras.
15. Inrättande av lokala kompetensråd med representanter för anställda och arbetsgivare, som tillsammans med den anställde utformar kompetensutvecklingsplan och som gentemot högskolan diskuterar design av utbildning för olika yrkesgrupper.

Denna rapport har skrivits av projektgruppen ”Fler platser på högskolan”. Arbetet har letts av Ronny Olsson, förbundskontoret och projektgruppen har bestått av Jan Ask, Kommunal Uppsala län, Yvonne Hagberg, Kommunal Kalmar län, Eva K Holmström, Kommunal Älvsborg, Margaretha Jacobsson, Kommunal Västmanland, Inger Lundberg, förbundskontoret, Leif Nordin, förbundskontoret och Suzanne Svensson, Kommunal Blekinge. Till projektgruppen har även Hans Lööf varit knuten.



1. Vår vision

1.1 Högskolan öppnas för de yrkesarbetandes kompetensutveckling

Vår vision är att det livslånga lärandet ska genomsyra svensk arbetsmarknad och att en helt ny infrastruktur byggs upp för vuxenutbildning. Den största förändringen blir att grundläggande och högre utbildning bara är olika steg i den kontinuerliga utbildningen för alla. Universitet och högskolor öppnas upp för kompetensutveckling för yrkesarbetande och etableras som högskolans fjärde uppgift. Visionen om livslångt lärande handlar också i stor utsträckning om att göra upp med den idag konstlade motsättningen mellan handens och hjärnans arbete. Detta gäller lika mycket uppfattningar inom LO-kollektivet som omgivningens syn på traditionella arbetaryrken.

1.2 Studier och arbete, arbete och studier

Bakgrunden till denna rapport är att våra medlemmar upplever en radikal förändring av utbildningsbehovet, men att det idag inte finns någon väl fungerande infrastruktur i samhället för att klara detta behov av vidareutbildning för yrkesaktiva. Utbildningssystemet bygger huvudsakligen på att människor rör sig från utbildning till arbete, inte att man går åt bägge hållen.

Grundfilosofin bakom det livslånga lärandet är att dagens arbetsmark-

nad kräver kontinuerligt lärande i form av såväl lärande organisationer, som möjlighet att för en kortare eller längre tid skaffa sig nya eller fördjupade kunskaper på ett sätt som inte är möjligt genom enbart lärande i arbetet.

Det är nödvändigt att högskolestudier även ingår som ett möjligt alternativ i det livslånga lärandet och att detta ska gälla för alla förvärvsarbete. Det ställer stora krav på förändring av såväl högskolans antagningsystem och antagningskapacitet som högskolans utbildningsutbud och formerna för högskolestudier. Samtidigt måste arbetsmarknadens idag strikta uppdelning mellan förvärvsarbete och studier också anpassas till det livslånga lärandet.

1.3 Utbildningsexplosion

Redan på 1960-talet diskuterades behoven av kontinuerlig vidareutbildning för yrkesaktiva. Men den politiska prioriteringen har dominerats av att ge de nytillträdande på arbetsmarknaden en allt högre utbildningsnivå, först genom utbyggnaden av grundskolan, sedan gymnasieskolan och slutligen högskolan. Behoven av att skapa ett system för det livslånga lärandet har emellertid blivit allt starkare.

Stora förbättringar av möjligheterna till vuxenutbildning har genomförts i Sverige under de senaste decennierna. Nära 200 000 människor läser grundläggande gymnasieutbildning inom ramen för Kunskapslyftet. Den kraftiga utbyggnaden av högskolan från 120 000 platser år 1970 till omkring 300 000 platser idag har tillsammans med förändrade antagningsregler, fler kvällskurser och införande av sommarkurser samt en växande flora av uppdragsutbildningar inneburit att vuxna fått lättare att studera på högskolan. Teknikutvecklingen har förbättrat möjligheten att ta del av högskoleutbildning på distans och den gamla visionen om individanpassade och flexibla utbildningsformer har i små steg börjat införas.

1.4 Tröskeln till högskoleutbildning är fortfarande mycket hög

Alla bör ha samma möjlighet att ta del av den utbildning som samhället erbjuder. Detta ska gälla för såväl grundskola och gymnasieskola som högskola. Men trots de kraftigt ökade utbildningsmöjligheterna för vuxna är tröskeln till högskoleutbildning fortfarande mycket hög för flertalet vuxna. Idag är sannolikheten för att en individ med högre tjänstemannabakgrund påbörjar högskolestudier sex till sju gånger större än att en individ med arbetarbakgrund börjar på högskolan. Det betyder att högskolestudier inte ingår i det livslånga lärandet för stora grupper på svensk arbetsmarknad. Av Kommunals 600 000 medlemmar har knappt 1 av 10 någon form av högskoleutbildning.

1.5 Utveckling av människan och personalen

Våra förslag kommer att innebära ökade utbildningskostnader. Men vi bedömer att utbildningsinvesteringarna kommer att betala sig i form av

högre produktivitet, effektivitet, kvalitet och sysselsättning. Kommuner, landsting, stat och näringsliv får lättare att behålla och rekrytera personal, vilket har stor betydelse för att upprätthålla en hög kompetensnivå. Med lägre personalomsättning minskar dyra personalomsättningskostnader. Vi tror också att det livslånga lärandet i form av lärande organisationer, utveckling i yrket och regelbundet återkommande studier kommer att minska de förtida pensionsavgångarna. Den arbetslöshet som beror på att människor inte har tillräckligt med kompetens för förändrade arbetsuppgifter som uppstått i samband med förändring av organisationer eller införande av ny teknik, kommer att minska. Dessutom tillkommer det stora värdet i högre trivsel på arbetet när de anställda får bättre möjlighet till utveckling i arbetet.

Vårt förslag för att förverkliga visionen om det livslånga lärandet ska ge möjlighet att utveckla både människan och medarbetaren. Det har både arbetsgivaren och personalen nytta av. Erfarenheterna har visat att den kraft som människor får när de börjar fundera och planera kompetensutveckling är stor, vare sig det handlar om att förverkliga drömmar om utbildning för att helt kunna byta yrkesinriktning eller till en vidareutveckling av professionell kompetens inom eller i anknytning till det nuvarande yrkesområdet.

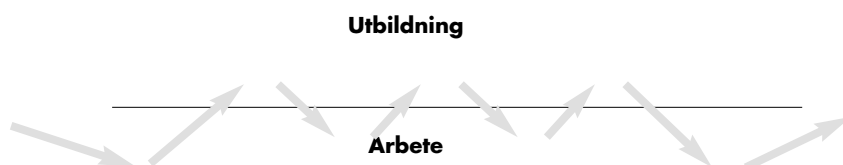
1.6 Den allmänna folkskolan som förebild

Idag råder ingen tvekan om att 1842 års lag om allmän folkskola i Sverige, och den utbredda läskunnigheten som sedan följde, spelade en stor roll för Sveriges omvandling från fattigt utvandrarsland till framstående industrialnation. Men på den tiden fanns många som ifrågasatte om den breda massan hade behov av och begåvning för att kunna räkna, läsa och skriva. Ett motsvarande motstånd mötte 1946 års skolkommision på vars förslag först grundskolan och gymnasieskolan byggdes. När besluten togs om en omfattande utbyggnad av regionala högskolor uttrycktes oro för att kunskapsnivån skulle urvattnas. Inte heller införandet av högskolans tredje uppgift, samverkan med näringsliv och offentlig sektor, klarade sig undan en likartad kritik.

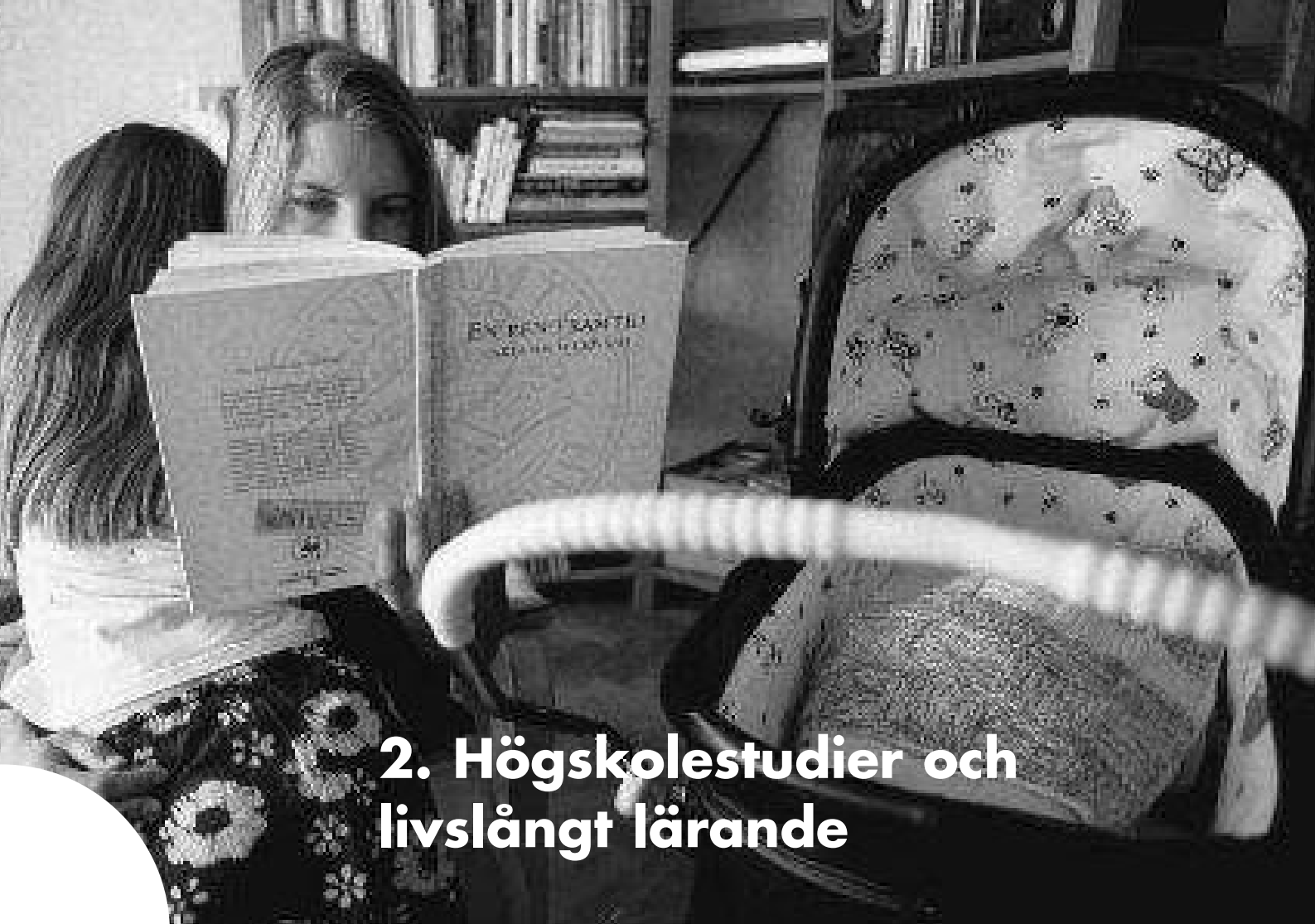
Vår vision är att vi nu åter står inför ett viktigt utvecklingssteg: rätten för alla som har relevanta förkunskaper att ta del av högskoleutbildningen samt högskoleutbildning som en viktig komponent i det livslånga lärandet. Lika lite som 1842, 1946 eller senare kommer breddningen av utbildningen att hota kvaliteten. Istället kommer hela samhällets utbildningsnivå att lyfta.

1.7 Mål 2003

Den här rapporten har tagits fram som en del av Kommunals arbete med mål 2003 och visar på vägar och metoder för att ge Kommunals medlemmar möjlighet till högskolestudier. Rapporten tar dock sikte längre fram än 2003. Det är nödvändigt eftersom delar av våra förslag innebär omfattande förändringar som kommer att kräva längre tid än tre år för att kunna genomföras.



Bilden illustrerar hur arbete och utbildning växelverkar inom det livslånga lärandet. Inträdet i arbetslivet sker efter grundläggande utbildning. Därefter följer lärande i arbetet och lärande genom kontinuerliga utbildningsinsatser. Det leder till en högre kompetensnivå, ökad anställningsbarhet, bättre löneutveckling och ökade valmöjligheter för den enskilde, högre kunskapsinnehåll och kvalitet i verksamheten, lägre arbetslöshet och högre produktivitet i samhällsekonomin.



2. Högskolestudier och livslångt lärande

Här följer en bakgrund till våra 15 förslag till åtgärder för att förbättra möjligheterna till högskolestudier för Kommunals medlemmar.

För det första: *Rättighet för alla att få möjlighet till gymnasieutbildning som motsvarar relevanta förkunskaper för att få plats på högskolan. Denna rättighet innefattar både pedagogiskt och finansiellt stöd.*

Eftersom gymnasieutbildning håller på att bli en grundläggande förutsättning för att komma in och etablera sig på arbetsmarknaden bör samhället sörja för att det finns stöd i olika former som ger alla möjlighet till gymnasiestudier. Förslaget innebär att Kunskapslyftet permanentas. Men Kunskapslyftet ska inte avgränsas huvudsakligen mot de arbetslösa som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Det ska byggas ut till en plattform för att ge alla som så önskar möjlighet till en avslutad gymnasieutbildning och därmed tillräckliga förkunskaper för att studera på högskola. I denna plattform ingår inte bara gymnasieskola utan även bildningsförbund, folkhögskolor med flera.

Kommunals flexibla gymnasium är ett av flera lyckade exempel på att ett pedagogiskt nytänkande, som utgår från den enskilda individens situation, kan ha stor betydelse för studieresultaten.

För det andra: *Gymnasieutbildningen ska kunna styrkas med såväl betyg som individuell bedömning, tester och intervjuer. Här ingår också rätten till att få tillgodoräkna sig kunskaper oavsett hur de inhämtats.*

Dagens gymnasieskola är i högre grad fokuserad på betygen än själva lärandet. Det beror på betygens dominerande roll som urvalsinstrument för högskolestudier. Det leder bland annat till att eleverna i hög grad väljer lättare kurser som ökar chanserna till bra betyg, men som inte nödvändigtvis ger tillräckliga förkunskaper för fortsatta högskolestudier. Betygsinstrumentet måste kompletteras med fler metoder för att testa högskolebehörigheten. Hit hör individuell bedömning, tester (inklusive validering¹ av kunskap) och intervjuer. Med dessa metoder finner vi att den s k 25:4 regeln kan slopas liksom det lotteribetonade högskoleprovet. De bör dock finnas kvar till dess att det nya antagningssystemet till högskolan har trätt i full kraft och fungerar. De som inte lyckas styrka gymnasiekompetensen med de alternativa metoderna ska kunna erbjudas individuella utbildningsprogram. Kvaliteten på gymnasiekompetens ska inte sänkas, men metoderna att styrka den ska anpassas till att inte minst många vuxna har fått motsvarande kunskap genom bland annat praktiskt yrkesarbete.

För det tredje: *Den kvalificerade yrkesutbildningen (KY) måste dels bli nationellt giltig och dels kunna konverteras till i förhand fastställda högskolepoäng.*

Det måste vara en självklarhet med betygssystem som gör att betyg och kunskaper är jämförbara i ett nationellt perspektiv. Floran av kvalificerade yrkesutbildningar är stor och det är viktigt att denna utbildning ger formella meriter som kan användas oavsett bransch, region eller arbetsgivare. KY-poängen ska kunna konverteras till högskolepoäng och därför måste det i förväg fastställas hur många högskolepoäng en viss KY-utbildning motsvarar.

För det fjärde: *Principiell rätt för alla som har relevanta förkunskaper att få plats på högskolan.*

För allt fler människor kommer det livslånga lärandet även att handla om högskolestudier i olika former. Med det senaste decenniets kraftiga utbyggnad av högskolesystemet och den ökade betydelsen av kunskap på arbetsmarknaden är det också naturligt med en principiell rätt för alla som har relevanta förkunskaper att få plats på högskolan.

För det femte: *Till de utbildningar som ändå fortfarande har färre platser än antalet sökande ska urvalet göras utifrån den specifika utbildningen. Det kan bestå av kombinationer av betyg och yrkeserfarenhet relevanta för att klara utbildningen samt bedömning av motivation, lämplighet samt kunskaper och erfarenheter för att läsa utbildningen i fråga.*

En viktig del av högskolans utveckling måste vara att den bättre svarar mot samhällets utbildningsbehov och de sökandes efterfrågan. Av olika skäl kommer vissa utbildningar även i fortsättningen att ha fler behöriga sökande än tillgängliga platser. Dagens urvalssystem är varken effektivt eller rättvist. Taktikläsning, godtycke och slump har i många fall större betydelse än lämplighet. Praktisk erfarenhet premieras lågt. Vid antagning till utbild-

NOT 1

Ett system för validering av kunskap har inte bara betydelse för att söka till högskoleutbildning. Enligt en sammanställning som presenteras av utbildningsdepartementet (SOU 1999:39, Vuxenutbildning för alla?) visar svenska och internationella studier att ett års ytterligare utbildning höjer lönen med 5-15 procent. Sverige ligger i den nedre delen av detta intervall, medan USA ligger i topp. Möjlighet till lönehöjning är en inte oväsentlig drivkraft till att människor lägger ner kraft och tid på att utveckla sin kompetens. Men om en stor del, troligtvis den största av kunskapsutvecklingen sker genom informellt lärande kommer det också att finnas behov av system för att den enskilde ska kunna få den reella kompetensen bedömd och erkänd.

ning med fler platser än antalet sökande med behörighet ska betygen kunna kompletteras med bl a lämplighetsbedömningar som innefattar intervjuer och lösande av praktiska problem och utförande av olika arbetsuppgifter.

För det sjätte: *Införande av en fjärde uppgift för högskola och universitet. Denna fjärde uppgift avser det livslånga lärandet och ska ges samma prioritet som dagens tre huvuduppgifter; huvudsakligen ungdomsutbildning, forskning samt samverkan med näringsliv och offentlig sektor.*

Varken den första, andra eller tredje uppgiften för universitet och högskolor fångar på ett tydligt sätt den nya roll som högskolan måste spela för att bli en del av det livslånga lärandet. Därför är det nödvändigt med en utbyggnad i form av en fjärde uppgift. Den fjärde uppgiften handlar om att högskolan ska ges i uppdrag att svara för regelbundet återkommande korta eller längre specialdesignade utbildningar för yrkesverksamma, på deras villkor när det gäller studiernas takt, omfattning och tidsmässiga förläggning. Idag kan denna uppgift till en begränsad del skötas inom ramen för högskolans uppdragsutbildningar. Men av flera tungt vägande skäl är uppdragsutbildning en otillräcklig del av det livslånga lärandet. För det första är uppdragsutbildning ingen prioriterad fråga för högskolan, dess lärare och forskare. För det andra är det uppdragstagaren som helt och hållet finansierar utbildningen, vilket gör att endast ett fåtal yrkesarbetande kommer i fråga för denna utbildning. För det tredje har uppdragsutbildningen inte samma högskolestatus som ordinarie utbildningar.

För det sjunde: *För att möjliggöra den fjärde uppgiften måste utbildningskapaciteten ökas kraftigt bland annat genom att kommuner och andra större arbetsgivare bygger upp lokala lärcentra. Till dessa knyts kvalificerade lärare och högskolor.*

Antalet högskoleplatser har ökat kraftigt under det senaste årtiondet och utbyggnaden fortsätter. Det är därför inte förvånande att många högskolor dras med en viss växtvärk. Sjunkande arbetslöshet och minskande årskullar förväntas leda till att efterfrågetrycket på högskoleutbildning avtar tillfälligt under de närmaste åren. Samtidigt medför målsättningen att 50 procent av en årskull ska påbörja högskoleutbildning före 25 års ålder, tillsammans med en stor och växande efterfrågan på högskoleutbildning för yrkesverksamma eller personer i yrkesaktiv ålder, behov av en kraftig kapacitetsökning. Utbyggnad av kommunala lärcentra är en väg att gå för att klara samhällets behov av en fortsatt snabb och kraftfull utbyggnad av högskola. Dessa lärcentra utrustas med modern teknik som möjliggör att ta del av utbildning på distans. Kommunala lärcentra samverkar med högskolan och här ska också undervisning kunna bedrivas med personal från högskolorna. Hit knyts också andra kvalificerade lärare, pedagoger, kompetensrådgivare, yrkes- och studievägledare m m. Även större arbetsgivare som t ex sjukhusen kan inrätta lokala lärcentra. Därigenom knyts utbildningen naturligt till arbetsplatsen.

För det åttonde: *Utveckling av högskolans pedagogik och arbetssätt inom ramen för den fjärde uppgiften så att den anpassas till vuxna i förvävararbete eller i yrkesaktiv ålder. Det är viktigt med individuella utbildningsplaner, lärtilar och lärmiljöer.*

Inom ramen för den fjärde uppgiften krävs ibland en större möjlighet att ta del av utbildning på andra tider och i en annan takt, och kanske med annorlunda förkunskaper än dem som kommer från ungdomsutbildningen. Genom att vuxna med arbetslivserfarenhet kommer in i utbildningen förbättras möjligheterna att integrera teori med praktik. Detta skapar också goda förutsättningar för problembaserat lärande. Samtidigt kommer de yrkesaktivas erfarenheter från näringsliv och offentlig sektor att bidra till högskolans utveckling.

För det nionde: *Inom ramen för den fjärde uppgiften ska specialdesignad utbildning för olika yrkesgrupper och yrkesinriktningar tillhandahållas. Denna utbildning ska i största möjliga mån vara individuellt utformad framför allt till sin form (distans eller närstudier, hel eller deltid etc), men i vissa fall även innehållsmässigt.*

Vi anser att det ska finnas mycket flexibla system och metoder som tillgodoser en mängd olika behov och som är anpassade till människors olika förutsättningar, antingen det handlar om förkunskaper, familjeförhållanden, bostadsort eller arbetssituation.

För det tionde: *Förstärkta insatser mot den sociala snedrekryteringen till högskolestudier genom att högskolan bli inrättar introduktionskurser, orienteringskurser och andra aktiva åtgärder för att bredda rekryteringsunderlaget, samt att högskolan i samverkan med gymnasieskola och bildningsförbund inrättar preparandkurser inför högskolestudier.*

Sedan 1970 har den sociala snedrekryteringen till högskolan i stort sett inte minskat trots att antalet platser har tredubblats, antagningsreglerna har förändrats och ett stort antal regionala högskolor har tillkommit. Allas möjlighet till gymnasiekompetens är en nödvändig, men inte tillräcklig åtgärd för att bryta det starka mönstret av snedrekrytering. Idag är sannolikheten för att en individ med högre tjänstemannabakgrund går vidare till högskolan sex till sju gånger större än att en individ med arbetarbakgrund går vidare till högskolan. Bland de olika insatserna som krävs vill vi framhålla introduktionskurser, orienteringskurser, preparandkurser och andra aktiva insatser för att bredda rekryteringsunderlaget.

För det elfte: *Målinriktade fackliga insatser för att påverka attityderna till högskoleutbildning bland medlemmar och förtroendevalda. År 2010 ska minst dubbelt så många av Kommunals medlemmar som dagens knappt 1 av 10 bedriva eller ha bedrivit högskolestudier i någon form.*

Under det närmaste årtiondet kommer antalet högskoleplatser att öka kraftigt. För att inte den sociala snedrekryteringen ska öka måste Kommunals

medlemmar få ta del av den expanderande högskoleutbildningen i samma takt. Det motsvarar att minst 15 procent av medlemmarna ska bedriva eller har bedrivit högskolestudier i någon form år 2010. Den sociala snedrekryteringen minskar inte bara med förändrade antagningsregler. Den beror också på förhållanden som är djupt rotade i samhällets socioekonomiska och socialkulturella strukturer². Här kan de fackliga organisationerna spela en viktig roll för att påverka attityder bland både medlemmar och förtroendevalda.

För det tolfte: *Generella principer för finansiering av det livslånga lärandet. Den enskilde arbetstagaren, arbetsgivaren och staten bidrar gemensamt till finansieringen. All utbildning inom nuvarande befattningsområde ska i princip belasta arbetsgivaren. All utbildning upp till gymnasiekompetens ska i princip belasta staten. Övrig utbildning belastar alla tre finansörer. Generellt ska det finnas möjlighet till 5 månaders (1 termin) betalda högskolestudier på heltid för vart femte yrkesår. I takt med utbyggnad av infrastruktur för det livslånga lärandet kommer behovet av arbetsmarknadspolitiska insatser att minska, vilket gör att resurser kan föras över från arbetsmarknadspolitik till utbildningspolitik.*

Det livslånga lärandet handlar om att investera för framtiden. Precis som vid andra investeringar handlar det om att kostnaderna uppstår vid ett tillfälle och avkastningen sker vid en senare tidpunkt. Ambitionen om en termins utbildning för vart femte yrkesår är ambitiös, men helt nödvändig för att skapa den framförhållning, flexibilitet och kompetensutveckling som krävs på dagens privata och offentliga arbetsmarknad. Om man räknar på ett 40-årigt arbetsliv, innebär det 120 poäng i högskolestudier, vilket är högskolans mått för "grundutbildning". Avkastningen på denna investering i form av högre produktivitet, bättre kvalitet och mindre arbetslöshet är betydligt större än kostnaden.

För det trettonde: *Åldersgränsen på 50 år för rätten till studiestöd är alltför snäv i förhållande till det livslånga lärandet. Denna gräns bör slopas.*

Förslaget till nytt studiesystem flyttade åldersgränsen från 45 till 50 år. Vid femtio års ålder har man fortfarande 15 års arbetsliv framför sig. Med nuvarande förändringstakt av teknik, organisatorisk utveckling och fortsatta behov av flexibilitet och anpassningsförmåga är 15 år en lång tid. Idag är den faktiska pensionsåldern inte 65 år utan 62. För många yrkesgrupper är den ännu lägre. Hit hör majoriteten av Kommunals medlemsgrupper. En kontinuerlig vidareutbildning som sträcker sig över hela arbetslivet kommer sannolikt bidra till att den reella pensionsåldern kan höjas.

För det fjortonde: *Arbetsplatsen är den centrala utgångspunkten för det livslånga lärandet. Det innebär att arbetsplatserna både fysiskt, organisatoriskt och kulturellt måste förändras så att den formella delen av det livslånga lärandet – utbildningen – på ett naturligt sätt integreras med den informella delen – lärande i arbetet. Arbetsmarknadens parter bör tillsammans med staten skapa former för hur denna förändring ska stimuleras.*

NOT 2

Se "Mångfald i högskolan".
SOU 2000:47.

Ökade krav från arbetsmarknaden är den främsta drivkraften för det livslånga lärandet. Därför är det också viktigt att ställa motkrav på att arbetsplatserna fysiskt, organisatoriskt och kulturellt förändras så att de anställda ges möjlighet att lära och utvecklas i arbetet samt att det bereds utrymme för regelbundet återkommande studier. Efter studierna ska arbetsuppgifterna förändras så att personalen kan tillämpa och dela med sig av de nya kunskaperna.

Arbetets organisering är viktigt i det livslånga lärandet, men erfarenheterna visar att det ofta är svårt att utveckla effektiva, lärande och flexibla organisationer. Det finns inga generella metoder för detta, men erfarenheterna visar att både stöd och stimulans utifrån kan spela en positiv roll. Vi tror att myndigheter och organisationer som Arbetslivsinstitutet, NUTEK, Trygghetsfonden och högskolorna inom ramen för den tredje uppgiften kan få en stor betydelse för att sprida praktisk kunskap om arbetsorganisatorisk utveckling. Det är också viktigt att ta tillvara erfarenheten från 1980-talet då finansiellt stöd från Arbetsmiljöfonden bidrog till att Sverige hade den kanske mest omfattande arbetsorganisatoriska utvecklingen i hela industrivärlden.

För det femtonde: *Inrättande av lokala kompetensråd med representanter för anställda och arbetsgivare, som tillsammans med den anställda utformar kompetensutvecklingsplan och som gentemot högskolan diskuterar design av utbildning för olika yrkesgrupper.*

Inom ramen för parternas samverkan inrättas kompetensråd vars uppgift är att ta ställning till frågeställningar som:

1. Hur ser verksamheten ut idag och hur kan vi förvänta oss att den kommer att förändras?
2. Vilken reell kompetens krävs idag och hur kommer verksamhetens förändring att påverka kompetensbehovet?
3. Hur ser de anställdas kompetens ut i förhållande till dagens behov och hur ser den ut i förhållande till de förändringar som kan förväntas ske?
4. Vilka utbildningar finns och vilka måste skapas?
5. Hur väl tillvaratas och utvecklas de anställdas kompetens av den nuvarande arbetsorganisationen?
6. Hur kan vi uppfylla ambitionen om en ständig förbättring av arbetsorganisationen?



3. Bygga för framtiden

I växande utsträckning krävs högskoleutbildning inom de verksamhetsområden där Kommunals medlemmar arbetar. Ibland är kraven väl motiverade, ibland är de tveksamma och många gånger omotiverade. Men sett i ett längre perspektiv råder ingen tvekan om att högskoleutbildning måste ingå som ett led i det livslånga lärandet även för de yrkesgrupper som är organiserade i Svenska Kommunalarbetsförbundet. Det ska inte krävas högskoleutbildning för att komma in på arbetsmarknaden. Men det ska däremot vara möjligt för dem som befinner sig på arbetsmarknaden och har en låg utbildningsnivå att höja den till såväl gymnasie- som högskolenivå.

3.1 Tre olika perspektiv

Våra förslag till åtgärder för högskolestudier för Kommunals medlemmar kan ses ur tre olika perspektiv:

Individens utgångspunkt

Livslång anställningsbarhet. Den livslånga anställningsbarheten sträcker sig betydligt längre än kraven att vara kompetent i det nuvarande arbetet. I boken "En förändrad värld" (Wahlström 1997) är det inte "ny teknik" som dominerar dagens stora förändringar utan den syn på livslångt lärande som börjar genomsyra samhälle och näringsliv. Skolan tar aldrig slut: "Vi måste ständigt vara beredda att lära oss nya saker i det nya, komplicerade samhället och arbetslivet", heter det. Men just det nya kanske inte ska överbetonas. Inom

många yrkes- och verksamhetsområden handlar det i minst lika hög utsträckning om att fördjupa den kunskap man redan har och att ha en större överblick över hela produktionsprocessen. I boken framhålls betydelsen av att individen måste göra sig anställningsbar. Det innebär bl a att hon ska kräva rätt till ständig kompetensutveckling och uppmuntran till flexibilitet.

Idag är det emellertid bara 40 procent av arbetskraften som får ta del av kompetensutveckling bekostad av arbetsgivaren. Bland dessa är det de med högst utbildningsnivå som får mest kompetensutveckling (SOU 2000:51). Kommunals medlemmar tillhör de yrkesgrupper som får minst kompetensutveckling på arbetsmarknaden. I synnerhet gäller detta för deltidsarbetande kommunalare.

Rörlighet. Rörligheten på arbetsmarknaden förändras i flera dimensioner. Människor utvecklas i sina yrkesbefattningar, byter arbetsplatser, yrken, yrkesinriktningar i en större utsträckning än tidigare. Den svenska arbetsmarknaden håller på att utvidgas geografiskt till den europeiska arbetsmarknaden. Detta är en viktig del av den ökade välfärden. Sverige får ökade möjligheter att rekrytera arbetskraft från andra länder och svenska medborgare får ökade valmöjligheter på arbetsmarknaden. Men utbildningens sneda sociala fördelning och svårighet att validera utbildning samt kompetens begränsar idag starkt många människors möjlighet till rörlighet i yrkesprofession och geografi.

Det livslånga lärandet. Alla som vill ska beredas möjlighet till behörighet för högskolestudier, så att högskolestudier kan ingå som en del av det livslånga lärandet. För att högskolan ska bli en del i det livslånga lärandet krävs ökad tillgänglighet, flexibilitet och mångfald i utbildningen.

Personlig utveckling. Såväl utbildning inom nuvarande yrkesområde som studier som handlar om personliga intresseområden eller ny yrkesinriktning kan ha stor betydelse för den personliga utvecklingen. Denna rapport handlar i första hand om utbildning nära knuten till arbetet. Det är också viktigt för Kommunals medlemmar att det finns god möjlighet till studier på fritiden. Det handlar både om tillgång till och tidpunkt för olika utbildningar.

Det finns en långsiktig och mycket tydlig trend att löntagarna vill ta ut en del av det växande välfärdsutrymmet (produktivitetsökningarna) i form av minskad årsarbetstid. Det stora intresset för studiecirkel och annan frivillig utbildning, intresset för det politiska förslaget om ett friår mitt i det yrkesverksamma livet för att studera, för olika former av kollektiva eller individuella kompetensförsäkringar, visar på en tydlig vilja att avsätta en del av fritiden till den egna kompetensutvecklingen.

Men som framhålls i Distansutbildningskommitténs betänkande (1998), ”om huvuddelen av fritiden för dem som befinner sig i arbetsför ålder även i framtiden kommer att vara förlagd till kvällar, veckoslut och helger eller ha formen av semester så måste de organisationer som har i uppgift att till-

handhålla utbildning och stödja lärande anpassa sitt arbetssätt, sin pedagogik, sina kurser och sina läromedel till att svara mot de fritidsstuderandes behov.”

Verksamhetens utgångspunkt

Verksamhetsutveckling. Betydande förändringar pågår och fortsatt stora utmaningar kan förväntas inom de offentliga och privata verksamhetsområden där Kommunals medlemmar är verksamma. Det handlar om utveckling av teknik, material, nya rön inom medicin och omvårdnad, material, förändrade krav från kunder, ändringar i standarder och regleringar, organisatoriska förändringar m m Till betydande del ställer dessa och andra förändringar krav på en annorlunda, ny eller högre kompetens.

Rekrytering och attraktionskraft. Många av dagens yrkesinriktningar inom Kommunals verksamhetsområden har inte tillräckligt hög attraktionskraft bland de nytillträdande på arbetsmarknaden för att garantera tillräcklig personalförsörjning vare sig idag eller i framtiden. Det kan innebära en allvarlig försämring av välfärden eller allvarligt hinder för att utveckla välfärden. Enligt en aktuell attitydundersökning förefaller dock värdeyrken vara den näst populäraste yrkesinriktningen bland kvinnliga gymnasieungdomar idag:

En undersökning av de tio mest attraktiva yrkena bland gymnasieungdomar var i början av 1990-talet (1) resebyråtjänsteman/reseledare, (2) konstnär/artist, (3) polis, (4) journalist, (5) företagsledare, (6) forskare, (7) marknadsförare/reklamman, (8) grundskolelärare, (9) arkitekt och (10) marknadsförare. Flertalet idealyrken ger betydande utrymme för kreativitet, rörlighet i arbetet och omfattande kontakter med människor. De 10 minst attraktiva yrkena vid samma undersökningstillfälle: (1) gruvarbetare, (2) präst, (3) administratör, (4) bankkassör, (5) fastighetsskötare, (6) sekreterare, (7) kamrer, (8) metallarbetare, (9) utredare/samhällsplanerare och (10) sjuksköterska. De minst uppskattade yrkena upplevs som bundna, hierarkiskt inordnade, monotona och tråkiga. Utrymmet för personlig utveckling är begränsat.

En motsvarande undersökning våren år 2000 bland 1 400 elever i sista årskursen av gymnasieskolan i 16 svenska kommuner tyder på att dagens unga helst vill arbeta med yrken som handlar om service och mänskliga relationer. Minst populärt är tillverkning och transport av varor. Kvinnor på yrkesprogram skiljer ut sig genom att vilja arbeta med vård och omsorg före service och mänskliga relationer. Män på yrkesprogram vill främst arbeta inom tillverkning av varor före service och mänskliga relationer. Män på teoretiska program vill arbeta med forskning, utveckling och analys före service och mänskliga relationer. Bland kvinnor på teoretiska program är service och mänskliga relationer populärast före design, konst och form.

Vad vill dagens unga arbeta med (medelvärde på en 7 gradig skala)

	Yrkesinriktade program		Teoretiska program		Medel	Medel
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Service och mänskliga relationer	4.5	4.1	4.8	4.1	4.7	4.1
Underhållning, media och sport	4.1	3.9	4.5	4.2	4.3	4.1
Design, form, konst	3.9	3.4	4.4	4.2	4.2	3.8
Försäljning, marknadsföring	3.2	3.6	3.9	4.0	3.6	3.8
Forskning, utveckling, analys	2.9	3.0	3.6	4.4	3.3	3.7
Vård och omsorg	5.1	2.1	3.8	2.2	4.5	2.2
Utbildning	3.4	2.0	3.4	2.7	3.4	2.4
Tillverkning och transport av varor	1.9	4.2	1.7	2.5	1.8	3.4

Källa: Dagens unga. Morgondagens Vuxna. Ungdomsundersökningen för år 2000. Kairos Future i samarbete med Handelshögskolan i Göteborg.

Kommunals utgångspunkt

Livslång anställningsbarhet. Medlemmarnas anställningsbarhet på kort och lång sikt är en av de mest grundläggande uppgifterna för Kommunal.

Befattningsutveckling. Kommunals medlemmar har tagits ifrån arbetsuppgifter och yrken riskerar att utarmas och försvinna. Det finns idag ett behov av högskoleutbildning för fördjupning och breddning av yrket. Viktigt för nuvarande och blivande medlemmar. Det handlar om specialisering, profilering och breddning.

Personlig utveckling. Möjlighet till personlig utveckling genom lärande i arbetet och lärande genom utbildning är en grundläggande del av medlemskapets värde. Det är nödvändigt att det finns en strategi för kompetens- och yrkesutveckling för de anställda inom förbundets områden, och att denna strategi genomförs. Kompetensutvecklingen är därför också en viktig avtalsfråga. Den ojämna fördelningen av kompetensutveckling för yrkesaktiva idag gör också att det finns starka jämlikhetsskäl för Kommunal att arbeta för bättre möjligheter till högskolestudier för medlemmarna.

Löneutveckling. På svensk arbetsmarknad finns en koppling mellan löneutveckling och utbildningsnivå, även om detta samband inte är helt entydigt.

Verksamhetsutveckling. Kommunal är som facklig organisation aktivt deltagande i utvecklingen av de olika verksamhetsområdena där förbundets medlemmar är verksamma. Den nuvarande och framtida personalförsörjningen är en central fråga. Genom att skapa attraktiva utvecklingsvägar och goda möjligheter till innehållsrikt och utvecklande arbete kan ungdomar intresseras för Kommunals yrkesområden.

Minska den sociala snedrekryteringen till högskolan. I allt högre utsträckning påverkas människors sysselsättningsmöjligheter, möjlighet till utveckling inom befintlig verksamhet eller att ha möjlighet att byta verksamhet, inkomst, levnadsstandard och personlig utveckling av deras utbildningsnivå. Det är ett av motiven bakom behovet av att öka antalet högskoleplatser³. Men trots den omfattande högskoleutbildningen under det senaste decenniet kvarstår den sociala snedrekryteringen. Det förstärker de sociala klyftorna i samhället och försvårar möjligheten att återskapa och bibehålla hög sysselsättning och låg arbetslöshet.

3.2 Informellt och formellt lärande

Det kan här vara på sin plats att understryka att en mycket stor del, sannolikt den allra största, av lärandet sker informellt. Så har det alltid varit och så kommer det troligtvis att vara även i ett utvecklat kunskapssamhälle. Den formella utbildningen är en viktig grund för yrkeskunskapen. Den ger också en tydlig formell kompetens i form av betyg och examen. Huvuddelen av en persons yrkeskompetens är resultatet av det dagliga lärandet i arbetet. Men det finns inte några etablerade metoder att validera denna kompetens på motsvarande sätt som i den formella utbildningen. Därför har den informella kompetensen oftast en betydligt mindre inverkan på befogenheter, löneutveckling o.s.v.

För en enskild individ lönar det sig ofta bättre att prioritera en god formell utbildning jämfört med att skaffa sig en gedigen yrkeskompetens genom lärande i arbetet (trots att det är svårt att hitta tungt vägande skäl för löneskillnader som enbart baseras på antalet utbildningsår). Men både för den enskilda arbetsorganisationen eller arbetsplatsen och för hela samhällsekonomin har den informella kunskapsutvecklingen en utomordentligt stor betydelse. Men naturligtvis ska inte formellt och informellt lärande ses som två motsatser, de är istället varandras hävstång.

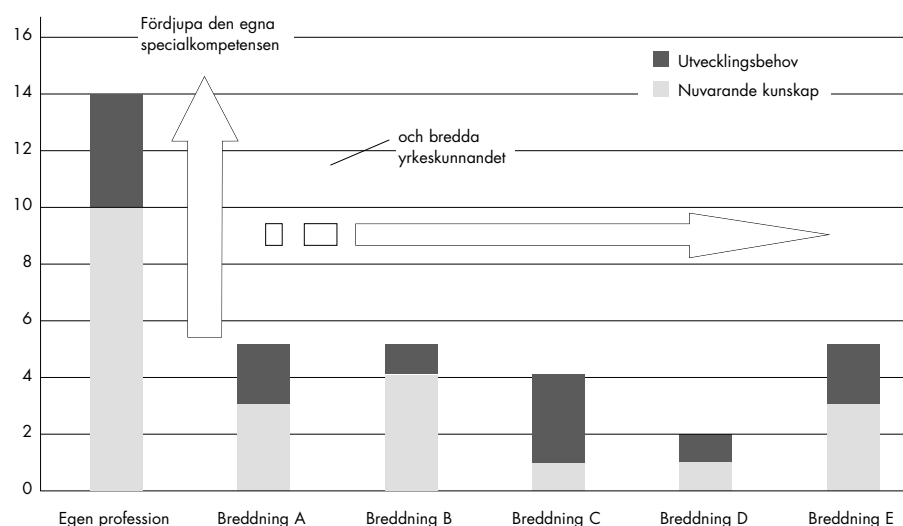
Det finns ett nära samband mellan den formella och den informella utbildningen. Oftast innebär en god formell utbildning större möjligheter att tillgodogöra sig lärandet i arbetet. Men sambandet går också åt det andra hållet. En person med stor yrkeskunskap har också skaffat sig en betydande plattform för att kunna inhämta formell kunskap inom det egna och angränsande kunskapsområden.

Arbetets organisering spelar en viktig roll för den informella utbildningen. I ett rutinartat, snävt avgränsat arbete med få utmaningar och ett hierarkiskt beslutssystem leder varje ytterligare arbetsår till en begränsad kompetensutveckling. Men i en organisation där man ständigt utsätts för nya problem och utmaningar, där man har systematiska metoder att dela med sig av varandras kunskaper och där individer ges ansvar och befogenheter i takt med ökad kunskap och där det finns goda möjligheter att växa i arbetet, kommer yrkeskompetensen att växa starkt år från år.

NOT 3

Det dominerande politiska argumentet bakom satsningen på högskolan är dock att detta är en nödvändig förutsättning för en god regional och nationell ekonomisk utveckling.

Kompetenspusslet



3.3 Kompetenspusslet

Figuren ovan är ett försök att illustrera hur vi ser på behovet av kompetensutveckling för Kommunals medlemmar. Den vänstra stapeln är den egna professionen. Många medlemmar känner behov av utbildning för att fördjupa den egna specialkompetensen. Andra vill bredda yrkeskunnandet genom att lära mer om andra specialkompetenser än den egna. Det finns olika vägar för att möta behoven av kompetensutveckling. Lärandet i arbetet är en. Gymnasie- eller folkhögskolekurser en annan. Kvalificerad yrkesutbildning en tredje. I allt högre utsträckning måste också kortare eller längre högskolekurser ingå bland de olika alternativen till kompetensutveckling för Kommunals medlemmar.

Några exempel:

- Vid utvecklingen av arbetslag inom service kan en städare behöva utveckla kompetens inom fastighetsskötsel, vaktmästeri, måltidsverksamhet, omsorg och omvårdnad. Samtidigt behöver vaktmästaren inom samma arbetslag lära sig mera om hur olika rengöringsmedel påverkar golv- och väggytor parallellt med att han behåller och fördjupar sin egen profession. Ett arbetslag skapat av kompletterande och överlappande kompetenser fungerar mycket mera effektivt än olika specialister som endast har kunskap inom den egna professionen.
- Med hjälp av modern informationsteknik kan ett vårdbiträde överföra bilder till en jourhavande läkare och få en bedömning av vad som behöver göras. Det kan handla om en vårdtagare som fått en mindre brännskada på ett ben. Vårdbiträdet filmar skadan samtidigt som hon ringer upp läkaren och talar med henne om hur skadan ska behandlas. Men denna tekniska möjlighet förutsätter att det finns ett ”gemensam språk” baserat på gemensamma kompetensområden bland olika yrkeskategorier.



4. Hur omfattande är förnyelsen?

Under det senaste decenniet har det talats mycket om stora förändringar i ekonomin och kunskapens ökade betydelse på arbetsplatserna samt på senare år om "nätverksekonomin".

I det här avsnittet ska vi titta på hur omfattande förnyelsen är i den svenska ekonomin, för att försöka förstå den ökade efterfrågan på högskoleutbildning. Med förnyelse menar vi införande av nya eller väsentligt förbättrade varor och tjänster.

Exemplen är hämtade från en studie av 3 100 företag som representerar omkring hälften av alla tillverknings- och tjänsteföretag med mer än 20 anställda i Sverige 1998. Även om studien gäller företag inom den privata sektorn finns det inget som talar för att den generella bilden skulle vara annorlunda inom den offentliga sektorn.

4.1 Många varor och tjänster har en lång livslängd

Tabell 1 redovisar den genomsnittliga livslängden på marknaden för företagens varor eller tjänster. Omkring en tredjedel av tjänsterna bedöms ha en livslängd på mer än 9 år. Mer än hälften av tjänsteproduktion har en livslängd på 4 år eller mera. Inom tillverkningsindustrin har produktionen en ännu längre livslängd jämfört med tjänstesektorn. En slutsats av denna tabell är att produktionens förnyelse i svensk ekonomi trots allt är ganska

långsam. Dessutom handlar förnyelsen i hög grad om att förbättra den existerande verksamheten snarare än om att göra helt nya saker.

Tabell 1. Genomsnittlig livslängd på marknaden för företagens varor/tjänster

Livslängd	Tjänster	Varor
Mindre än 1 år	5,1%	4,0%
1–3 år	12,1%	7,2%
4–6 år	16,6%	16,3%
7–9 år	6,9%	10,0%
Längre än 9 år	31,6%	41,2%

4.2 Viktigast för tjänsteproduktionen är kvalitet, leveranssäkerhet, flexibilitet och kunskapsinnehåll

De viktigaste konkurrensfaktorerna är fortfarande traditionella frågor som kvalitet och leveranssäkerhet samt förmågan att kunna anpassa varu- och tjänsteutbudet efter kundernas önskemål. Bland tjänsteföretagen kommer kunskapsinnehållet i produkten som den fjärde viktigaste konkurrensfaktor och därefter priset. För tillverkningsföretagen har ett attraktivt pris större betydelse än kunskapsinnehållet. Något förvånande har produktionsnyhetsvärde, unikheter eller design/form endast en begränsad betydelse som konkurrensfaktor.

Tabell 2. De mest betydelsefulla faktorerna för företagens konkurrenskraft

Konkurrensfaktor	Tjänster	Varor
Hög kvalitet på varor och tjänster	73,1%	70,2%
Hög leveranssäkerhet	62,5%	71,5%
Hög flexibilitet i produktionen (anpassning efter kundens önskemål)	50,5%	50,9%
Högt kunskapsinnehåll i varan eller tjänsten	45,2%	25,5%
Attraktivt pris	35,8%	43,6%
Varumärke	17,3%	19,1%
Unika varor/tjänster	16,0%	14,5%
Högt nyhetsvärde i varan/tjänsten	11,0%	9,3%
Design/form	6,8%	12,7%

4.3 Den egna organisationen och kunderna är de viktigaste kunskapskällorna

Om vi tittar på de viktigaste källorna till kunskap för förnyelse visar det sig att källor inom det egna företaget tillsammans med kunder dominerar helt. I huvudsak handlar det om skild kunskap i form av specialistkunskap, yrkeskunskap, kunskap som finns i organisationen, lärande organisationer samt mer eller mindre informell kunskapsöverföring mellan kunder och

företag i samband med lösande av konkreta problem. Tyst kunskap – eller förtrogenhetskunskap – är alltså inte bara viktig för det löpande arbetet utan också avgörande för att förnya verksamheten

Tabell 3. De viktigaste kunskapskällorna för förnyelseprocessen av varor och tjänster

Kunskapskälla	Tjänster	Varor
Kunskap inom det egna företaget	38,1%	41,0%
Kunder	36,8%	39,5%
Konkurrenter	11,6%	13,1%
Andra företag inom koncernen	11,3%	8,3%
Databaserade informationsnätverk	8,5%	3,5%
Leverantörer	5,8%	6,9%
Facklitteratur, fackkonferenser, möten, tidskrifter	4,1%	2,9%
Mässor, utställningar	3,7%	6,8%
Konsulter	3,0%	2,1%
Högskola/gymnasieskola	2,5%	2,6%
Uppfinnare	1,9%	2,7%
Forskningsinstitut	1,3%	2,0%
Offentliggjorda patent	0,4%	1,3%

Kunskapsinhämtning från olika former av IT-nätverk har fortfarande en relativt begränsad betydelse jämfört med den kunskap som finns inom arbetsplatsen. I synnerhet gäller detta tillverkningsindustrin⁴. Högskolans och gymnasieskolans betydelse förefaller främst vara indirekt via välutbildad arbetskraft och inte genom direkt kunskapsöverföring till arbetsplatserna. Högskolans/gymnasieskolans roll som kunskapsöverförare har en likvärdig betydelse för tillverkningsindustrin och tjänstesektorn.

4.4 Samarbetet med kunden

Tabell 4. Mycket viktiga samarbetspartners för att utveckla nya, eller väsentligt förbättra, varor och tjänster eller produktionsprocesser

Samarbetspartners	Tjänster	Varor
Kunder	20,4%	21,7%
Andra företag inom koncernen	14,8%	13,5%
Leverantörer	9,2%	13,4%
Konsulter	6,4%	6,0%
Universitet/högskola/gymnasieskola	2,1%	2,7%
Konkurrenter	1,7%	1,6%
Uppfinnare	0,9%	2,3%
Forskningsinstitut	0,7%	2,6%
Övriga	0,8%	1,5%

När det gäller mycket viktiga samarbetspartners för att förnya varor, tjänster och processer dominerar kunder före andra företag inom koncernen samt

NOT 4

ABB uttrycker detta på följande sätt: "Om vi visste vad vi vet skulle vi vara oslagbara".

leverantörer för tillverkningsföretag. Utbildningsinstitutioner som universitet, högskola och gymnasieskola har en begränsad betydelse som samarbetspartners i företagets förnyelseprocess.

4.5 Utbildning och organisation viktigt i förändringsprocessen

Tabell 5, slutligen, visar på de viktigaste hindren för förnyelse av varor och tjänster i svensk ekonomi. Brist på relevant kunskap och organisatoriska trögheter kommer före både finansiella och tekniska hinder.

Tabell 5. Hinder för att utveckla nya eller väsentligt förbättra varor och tjänster

Kunskapskälla	Tjänster	Varor
Brist på personal med lämplig kvalifikation/utbildning	20,3%	18,4%
Organisatorisk tröghet	14,8%	17,2%
För höga utvecklingskostnader	17,7%	14,4%
Problem med externt utvecklingssamarbete	12,3%	9,6%
För stora ekonomiska risker	12,1%	10,8%
Brist på lämplig teknik	9,4%	10,9%
Brist på gensvar från konsumenterna i fråga om nya varor/tjänster	2,7%	8,8%
Svårt att uppfylla föreskrifter, standarder, regler	4,2%	5,0%
Brist på marknadsinformation	3,8%	5,7%

4.6 Mycket är fortfarande traditionellt

Den sammanfattande bilden av de fem tabellerna är att förändringsprocesserna och kunskapsutvecklingen på svenska arbetsplatser inte går så fort som det ofta ges sken av i den allmänna debatten. Mycket är ganska traditionellt. De viktigaste källorna i förnyelseprocessen är kunder (patienter), leverantörer och andra enheter inom den egna organisationen. På de flesta arbetsplatser tillverkar man huvudsakligen samma produkter som man gjorde för fem år sedan, och den viktigaste kunskapen för att förnya verksamheten finns i första hand inom arbetsplatserna eller skapas tillsammans med kunderna. Samtidigt är inriktningen eller nivån på personalens utbildning tillsammans med organisatoriska trögheter de främsta hindren för förnyelse av verksamheten. Det tyder på att förnyelseverksamheten i både varu- och tjänsteproduktionen skulle kunna förbättras genom en kombination av bättre tillgång på utbildning och organisatorisk utveckling.

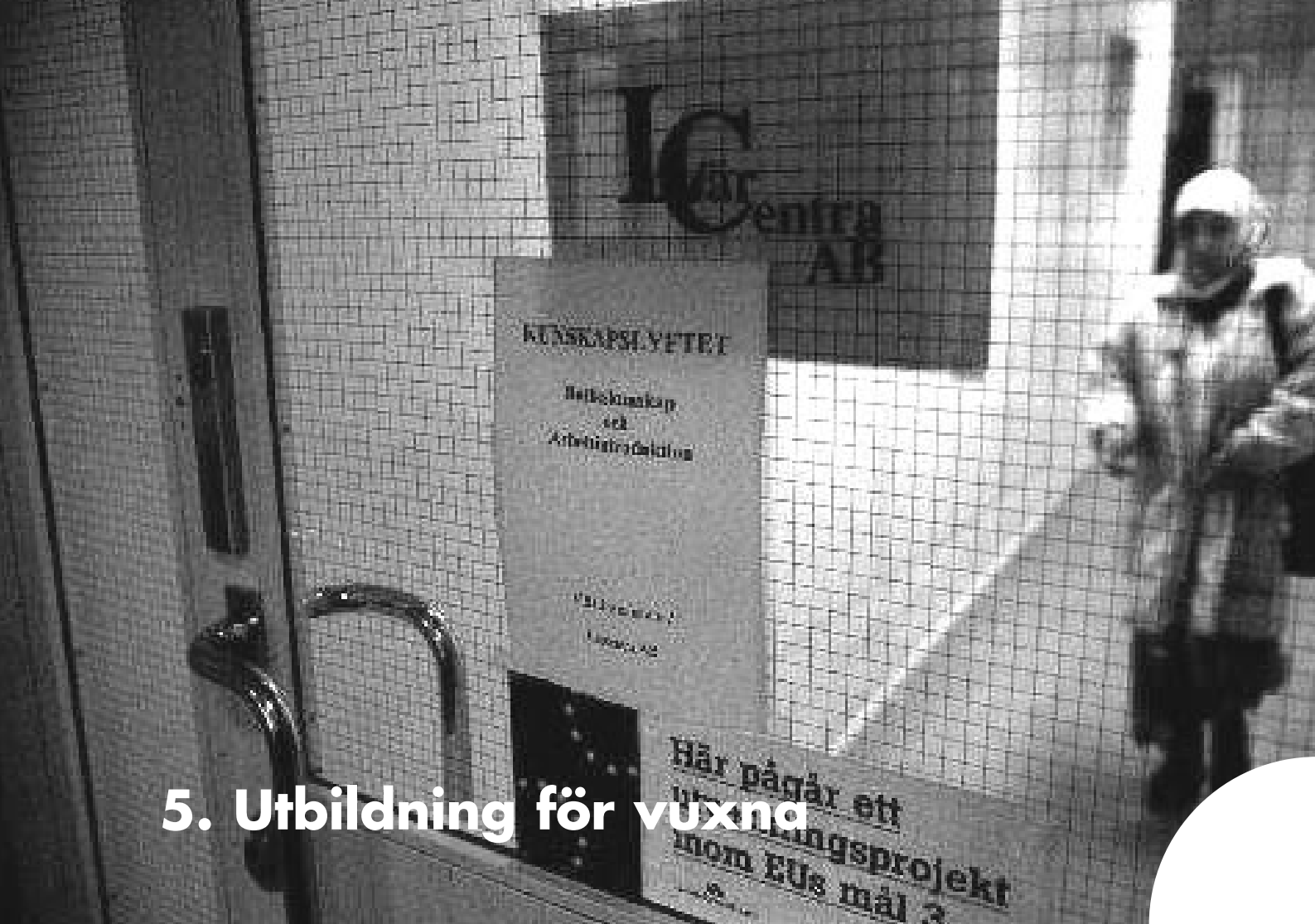
Sannolikt sammanfaller de resultat som redovisas i tabell 1-5 huvudsakligen med förändringsprocessen inom många av de verksamhetsområden där Kommunals medlemmar finns. Yrkesområden som omvårdnad och omsorg förändras inte i grunden trots att det sker omfattande tekniska förändringar av olika slag. Samtidigt skapar den snabba medicinska utvecklingen inom andra delar av exempelvis vården nya behov som får stor

påverkan på omvårdnad och omsorg. Det leder i sin tur till behov av organisatorisk förändring och kompetensutveckling. Inom andra yrkesområden påverkas man mera direkt av den tekniska utvecklingen. Det gäller naturligtvis verksamheter där informationsteknologin spelar en stor roll, men det sker även omfattande förändringar när det gäller material, kemikalier osv.

Det är också troligt att organisatoriska trögheter, brister i kvalifikationer och utbildning samt höga utvecklingskostnader är påtagliga hinder för förnyelse av kommunal verksamhet. Det är viktigt att uppmärksamma kulturens betydelse för trögheter att genomföra såväl organisatoriska förändringar som ordentliga utbildningssatsningar för Kommunals medlemmar⁵.

NOT 5

En studie av D Tecce (1999) visar att det tar 2-5 gånger så lång tid för organisationer att spridas jämfört med tekniska innovationer. En förklaring är att nya organisationer inte skapas i ett vakuum, utan i en miljö av starka informella strukturer och starka informella hierarkier.



5. Utbildning för vuxna

Det finns ett nära samband mellan utbildningspolitik, arbetsmarknadspolitik och näringspolitik (tillväxtpolitik). Den höga arbetslösheten som kulminerade 1995 var den främsta orsaken till den femåriga statliga satsningen på Kunskapslyftsprojektet, med början den 1 juli 1997. Nu håller det successivt på att ske en förskjutning i samhällets syn på utbildning för vuxna från det kortsiktigare arbetsmarknadspolitiska perspektivet till det långsiktiga *livslånga lärandet* och därmed fokus på frågor som tillväxt och kvalitet. En utbildningspolitik som genomsyras av filosofin med livslångt lärande skapar goda förutsättningar för hög tillväxt och därmed också mindre arbetsmarknadspolitiska insatser. Det betyder att man kan flytta pengar till förebyggande insatser. Men som man konstaterar i tex Kunskapslyftskommitténs slutbetänkande⁶ befinner vi oss bara i början av det livslånga lärandet. Fortfarande saknas nästan helt en infrastruktur för högskolestudier och högskoleförberedande studier för förvärvsarbete.

Svensk ekonomi befinner sig just nu i en mycket gynnsam utveckling. Tillväxten är stabilt hög, inflationen låg, arbetslösheten och statsskulden minskar i snabb takt, om än från rekordhöga nivåer. Många olika faktorer måste samspela på ett positivt sätt för att den ekonomiska tillväxtbanan ska bli uthålligt hög över konjunkturcyklerna. Ett bra utbildningssystem för både grundläggande studier och högre utbildning framhålls ofta som en allt viktigare förutsättning för den ekonomiska tillväxten och sysselsättningsutvecklingen. I exempelvis årets budgetproposition heter det att

NOT 6

Kunskapsbygget 2000 – det livslånga lärandet. SOU 2000:28.

”En av grundstenarna i regeringens sysselättningsstrategi är en flerårig satsning på utbildning och kompetensutveckling på alla nivåer i samhället.” Man betonar också särskilt utbildningsinsatser riktade till personer som har en lägre utbildning samt till de kompetensområden där efterfrågan finns.

Under de senaste åren har arbetslösheten sjunkit för i stort sett alla utbildningsgrupper. Men som framgår av tabell 6.1 ligger arbetslösheten fortfarande på en hög nivå för personer med kort utbildning trots flera år av mycket stark ekonomisk tillväxt. Detta visar att god tillväxt inte räcker för att minska arbetslösheten. Det krävs även fortsatta utbildningspolitiska insatser.

Tabell 6.1 Arbetslöshet för olika utbildningsgrupper

Utbildning	1996	1999
Förgymnasial utbildning (9–10 års utbildning)	11,5	9,1
Gymnasial utbildning minst 2 år (minst 11 års utbildning)	9,1	6,2
Eftergymnasial utbildning minst 3 år (minst 15 års utbildning)	3,5	2,5

5.1 Vuxenutbildning

Vuxenutbildningen har ökat kraftigt i Sverige under de senaste åren. Omkring en kvarts miljon människor läser grundläggande gymnasial utbildning eller påbyggnadsutbildning inom den kommunala vuxenutbildningen och folkhögskolorna. Kunskapslyftet svarar för tre fjärdedelar av dessa platser. Trots den starka ekonomiska utvecklingen bedöms den fortsatta efterfrågan på utbildning inom Kunskapslyftet vara hög. Det råder också en påfallande kvinnlig dominans inom vuxenutbildningen. Sju av tio studerande på den kommunala vuxenutbildningen är kvinnor.

Det finns en tydlig koppling mellan vuxenutbildning och behovet av ökad attraktionskraft på arbetsmarknaden. Två av tre vuxenstuderande var utan arbete i samband med kursstarten våren 1999. Mer än nio av tio studerande vid Komvux har varit inskrivna vid arbetsförmedlingen vid något tillfälle. 40 procent av de vuxenstuderande har särskilt utbildningsbidrag eller särskilt vuxenstudiestöd.

Vuxenutbildningen fyller ett viktigt syfte för att höja människors kompetens och därigenom öka möjligheten att komma in på arbetsmarknaden. Det är bra. Men för att vara en naturlig del av det livslånga lärandet, så måste vuxenutbildningen också bli en angelägenhet för såväl arbetssökande som förvärvsarbetande.

Under hösten 1999 deltog omkring 12 000 personer i kvalificerad yrkesutbildning (KY) på eftergymnasial nivå. 150 olika anordnare bedrev utbildning inom framför allt IT, tillverkning, ekonomi, turism och vård. Efterfrågan på eftergymnasiala utbildningar är stor. Men två av de stora problemen är avsaknaden av gemensam plattform för dessa utbildningar samt utbildningens status som innebär att den varken är gymnasial utbildning eller högskoleutbildning⁷.

NOT 7

I samband med 1977 års högskolereform sammanfördes praktiskt taget all eftergymnasial utbildning under begreppet högskola.

5.2 Stimulans av kompetensutveckling

Den svenska riksdagen har beslutat om en satsning på kompetensutveckling i arbetslivet. Det är ett exempel på en förskjutning från ”åtgärder i efterhand” till förebyggande insatser när det gäller synen på utbildning för vuxna. Inom ramen för Europeiska socialfondens nya mål 3 satsas totalt 2,4 miljarder kronor under åren 2000–2002 på kompetensutveckling för anställda. Det motsvarar ca 2 000–2 500 kronor per sysselsatt och år och räcker givetvis inte för någon mera långvarig utbildning.

För att stimulera kompetensutveckling i arbetslivet har riksdagen också beslutat om en satsning av likartad storlek (2,5 miljarder för åren 2000 och 2001) till ett individuellt system för kompetenssparande⁸. Kompetenssparandet ska stimuleras genom reducerad skatt och vara tillgängligt för alla individer och företagare. Det uttalade syftet är att stimulera kontinuerlig kompetensutveckling för att höja individens möjligheter att välja och byta arbete, och därmed anställningsbarheten och tryggheten i arbetslivet⁹.

NOT 8

En utredning med uppdrag att ge förslag på utformning av ett system för kompetensutveckling tillsattes i december 1999. Slutredovisning sker i januari 2001.

NOT 9

Kommunal har föreslagit en annan lösning som bygger på LO:s s.k. ”ÖS-projekt”.



6. Högskolan idag

1940 hade universitet och högskolor i Sverige 12 000 studenter. Fram till 1970 hade det skett en tiodubbling till 120 000 och år 2000 uppgår antalet registrerade individer i utbildning vid universitet och högskolor till nära 300 000 och antalet helårsstudenter till 220 000. Utöver den statligt finansierade utbildningen bedriver universitet och högskolor uppdragsutbildning finansierad av beställaren. Totalt motsvarar uppdragsutbildningen ca 5 000 helårsstudenter, eller ca 2 procent av all högskoleutbildning.

Det årliga antalet nybörjare till grundläggande högskoleutbildning är ca 65 000 personer. Drygt en tredjedel av dessa börjar på något av de 50 program som leder till en yrkesexamen. Två tredjedelar inleder studier på kurser av varierande omfattning. En stor del av de högskolestuderande avlägger inte någon examen. Efter tio år hade i genomsnitt 40 procent av respektive nybörjarårskull höstterminerna 1980 och 1987 inte avlagt någon examen. Under senare år har antalet studenter som har andra studiemotiv än att ta ut en examen ökat kraftigt.

Från och med 1993 ges all grundläggande högskoleutbildning i form av kurser. Dessa kan sammanföras till ett utbildningsprogram med större eller mindre grad av individuella val. De studerande kan också själva kombinera olika kurser till en examen. Många av dem som söker till högskolan gör det också i form av enstaka kurser. En betydande del av dessa har inte för avsikt att ta hel examen utan läser för att komplettera tidigare utbildning eller för att kunskaperna behövs i arbetet

Samhällets förändrade behov och krav vad gäller utbildningssystemet handlar om tre olika områden:

1. Flexibilitet i form
2. Variationsrikedom i innehåll och
3. Fler platser.

År 1998 hade 27 procent av befolkningen i åldern 25–64 år någon form av kortare eller längre eftergymnasial utbildning. Regeringens mål är att 50 procent av varje åldersskull ska beredas möjlighet till högskolestudier.

6.1 Högskolans tre uppgifter

Den svenska högskolan har tre huvuduppgifter. Den första uppgiften är högre utbildning av nyutbildade på arbetsmarknaden. I denna uppgift ingår även frågor som att nå fler studenter från studieovana miljöer, krav på pedagogisk förnyelse med mera. Den andra uppgiften handlar om att utbilda studenter till kvalificerade forskare. Till dessa två huvuduppgifter har det tillkommit en tredje. 1996 föreslog utredningen "Nyttgörande av forskningsresultat, samverkan näringsliv – högskola" att samverkan mellan näringslivet och övriga sektorer skrivs in i högskolelagen. I utredningen framhölls att ordet samverkan markerar att det är frågan om ett flöde av kompetens, personer och resultat i båda riktningar. Samverkan kan avse alla samhällssektorer, inte bara näringslivet utan kommuner, myndigheter och kultursektorn. "Det är också en påminnelse om att ett samspel mellan högskolan och det omgivande samhället är en förutsättning för att högskolans utbildning och forskning ska kunna hålla en hög validitet."

Denna "tredje uppgift" kom också att skrivas in i utbildningsdepartementets regleringsbrev till universitet och högskolor där det heter att "Högskolorna ska i ökad utsträckning samverka med det omgivande samhället t ex näringsliv, offentlig förvaltning, organisationer, kulturliv och folkbildning. Det innebär bl a att högskolorna ska

- **Spela en större roll som mottagare av erfarenheter och problem utifrån**
- **Informera om sin utbildning och forskning**
- **Underlätta för det omgivande samhället att få tillgång till relevant information om forskningsresultat**

6.2 Den fria och öppna högskolan?

Före 1977 var tillträdet till den största delen av högskoleområdet fritt, förutsatt att man hade den formella behörigheten. Därefter har konkurrensen om platserna hårdnat trots en mycket omfattande utbildning på högskolan. Hösten 1999 fick 40 procent av de sökande erbjudande om en ledig studieplats på högskolan.

Traditionellt kräver universitet och högskolor att studenterna ska vara väl förberedda och studievana när de börjar sina studier. Studenterna ska bedriva utbildningen på heltid och i takt motsvarande en högskolepoäng per studievecka. Dessutom är den grundläggande högskoleutbildningen

till stor del fördjupning av gymnasiekunskaper. Därför finns en stark drivkraft inom högskolesystemet att prioritera ungdomar som kommer från gymnasieskolan med bra betyg. Samtidigt finns en stor och växande opinion för att bredda rekryteringen till högskolan, och att även sökande med annan bakgrund än den rent formella skolutbildningen kan ha goda studieförutsättningar och inte bör hindras av alltför omfattande restriktioner. Till en början var det främsta argumentet den sociala snedrekryteringen till högskolan. Numera är de stora förändringarna på arbetsmarknaden och det ökade kunskapsbehovet inom i stort sett alla yrkesområden den viktigaste drivkraften för att omvandla högskolan från ungdomsutbildning till en del av det livslånga lärandet.

6.3 Snedrekrytering

Den sociala snedrekryteringen till högre utbildning minskade under en period från slutet av trettio-talet till omkring 1970. Efter 1970 har ingen ytterligare minskning kunnat beläggas. En förklaring till att förändrade antagningsregler inte har påverkat den sociala snedrekryteringen till högre utbildning är att den grundläggs redan vid valet till gymnasieskolan.

Den sociala snedrekryteringen gäller även dem som påbörjar en högskoleutbildning, men som inte fullföljer utbildningen till en färdig examen. Enligt den senast gjorda undersökningen var det 40 procent av de högskolestuderande med minst fyra i medelbetyg från gymnasieskolan som inte fullföljde sina högskolestudier till någon examen. Bland dessa dominerar studenter från arbetarhem. Bland personer födda 1976 hade 54 procent av de som var uppväxta i högre tjänstemannahem påbörjat högskolestudier vid 21 års ålder. Motsvarande andel för barn till icke-facklärd arbetare var 14 procent.

6.4 Antagning

Det generella systemet för antagning bygger i första hand på betyg, i andra hand på studielämplighetsprov och i sista hand på någon form av fri prövning. Betygens starka ställning i antagningssystemet motiveras utifrån att det måste löna sig att lägga ner arbete på studier i grundskolan och gymnasieskolan. Samtidigt anser samhället att det är viktigt med kompletterande urvalsinstrument för dem som av olika anledningar inte lyckats så bra i gymnasieskolan. Högskoleprovet är ett kompletterande urvalsinstrument både för dem som vill höja värdet på sina gymnasiebetyg och dem som saknar formell gymnasieutbildning.

Det nuvarande antagningssystemet till högskolan har utsatts för kritik från många olika håll. Det har inte bidragit till att ändra skevheten i rekryteringen till högskolan, vare sig socialt, könsmissigt eller integrationsmissigt. I en aktuell ESO-rapport (Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi) föreslås en principiell rätt för alla som har tillräckliga förkunskaper att få plats på högskolan. Till de utbildningar som ändå fortfarande är spärrade föreslås en mera flexibel antagning än den nuvarande. Antagningen ska

anpassas till den specifika utbildningen och kan bestå av kombinationer av kunskapsprov, individuell bedömning, tester och intervjuer. ”Den strikta antagningen baserad enbart på betyg och högskoleprov fungerar inte”, menar man.

6.5 Allmän behörighet

Den allmänna behörigheten regleras centralt och kan uppnås genom formell utbildning eller kunskaper förvärvade genom yrkesarbete. Huvudprincipen är att endast formell gymnasieutbildning eller motsvarande ger formell behörighet. Men därutöver ska universitet och högskolor kunna anta sökanden som har sådan erfarenhet från arbetslivet eller annan verksamhet att de bedöms ha goda förutsättningar för högre studier. Gymnasieskolan, i termer av nationella program, är den ena generella grunden för allmän behörighet. I dagens gymnasieskola ger alla program grundläggande behörighet under förutsättning att betyget minst Godkänd har uppnåtts på kurser som omfattar minst 90 procent av de gymnasiepoäng som krävs för fullständiga program – eller som har motsvarande kunskaper. Den andra generella grunden för behörighet gäller den som fyllt 25 år och har minst fyra års arbetslivserfarenhet samt kunskaper i engelska och svenska som motsvarar ett fullföljt nationellt program i gymnasieskolan. Men att ha grundläggande behörighet är dock inte samma sak som att komma in på högskoleutbildning.

6.6 Grundläggande urvalskriterier och särskilda behörighetskrav

De flesta kurser och utbildningsprogram har särskilda behörighetskrav utöver grundläggande behörighet. Kraven på särskilda förkunskaper utöver den allmänna behörigheten, är en angelägenhet för varje enskild högskola. Om antalet behöriga sökande till en kurs eller ett program är större än antalet platser måste ett urval bland de sökande göras. Minst en tredjedel av de behöriga som söker till högskoleutbildning ska antas på betyg och minst en tredjedel på resultatet av högskoleprov. Till hälften av de platser som besätts via högskoleprovet ges även tilläggs-poäng för minst fyra års arbetslivserfarenhet. Utöver betyg och högskoleprov kan urvalet av behöriga sökande även ske på grundval av särskilda prov som intervjuer eller färdighetsprov, tidigare utbildning samt arbetslivserfarenhet. Högskolan ska också ta hänsyn till den sökandes erfarenheter och särskilda fallenhet för den sökta utbildningen. I praktiken har dock urvalskriterier som erfarenhet och fallenhet en ytterst begränsad betydelse för att antas till högskolestudier.

Exempel: Behörighetskrav

Så här kan behörighetskraven formuleras i exempelvis KTH:s katalog för vidareutbildning: dag-, kvälls- och distanskurser:

Grundläggande behörighet har du som:

antingen har slutbetyg från ett nationellt eller specialutformat program i gymnasieskolan med lägst betyget Godkänd på kurser som omfattar minst 90 procent av de gymnasiepoäng som krävs för slutbetyg.

eller har slutbetyg eller samlat betygsdokument från gymnasial vuxenutbildning, med lägst betyget Godkänd på kurser som omfattar minst 90 procent av de gymnasiepoäng som krävs för slutbetyg.

eller har avgångsbetyg från fullständig, minst tvåårig linje i gymnasieskolan eller avgångsbetyg 2 eller 3 från Komvux (eller motsvarande) och har kunskaper i svenska och engelska motsvarande slutförd lärokurs om minst två årskurser på någon linje i gymnasieskolan eller etapp 2 på Komvux; kunskaperna kan också styrkas med svenska kurs B och engelska kurs A.

eller fyller 25 år senast under det kalenderår då utbildningen börjar och har arbetat under sammanlagt minst fyra år före det kalenderår då utbildningen börjar och har godkänt resultat i svenska (kurs B eller etapp 2) och engelska (kurs A eller etapp 2) som motsvarar fullföljt nationellt program i gymnasieskolan.

eller har avslutad utländsk gymnasieutbildning/högskoleutbildning och uppfyller kravet för grundläggande behörighet i svenska och engelska. Kunskaperna måste styrkas med betyget Godkänd i svenska (kurs B eller etapp 2), eller godkänt resultat på TISUS (test i svenska för universitetsstudier).

Särskild behörighetskrav

För de flesta av vidareutbildningskurserna måste du även uppfylla de särskilda behörighetskrav som gäller för studier vid KTH:s program. Några av kurserna kräver också andra förkunskaper, tex en tidigare kurs eller yrkeserfarenhet.

Urval

Om det är fler sökande än platser görs ett urval. Vid urvalet prioriteras sökande med examen från teknisk högskola.

Texten i rutan ovan, som är hämtad från Kungliga Tekniska Högskolans (KTH) kurskatalog "Livslångt lärande, vidareutbildning på KTH läsåret 2000–2001" visar på några av de problem med livslångt lärande som finns i dagens högskola. Trots att vidareutbildningen formellt står öppen för ett stort antal sökande, så begränsar sig möjligheten i realiteten till en begränsad grupp som uppfyller de särskilda behörighetskraven. Generellt kan man säga att denna vidareutbildning främst riktar sig till personer som redan har högskoleexamen eller åtminstone högskoleutbildning och då i första hand på teknisk högskola.

Mycket intressant, viktigt och spännande pågår inom distansundervisningen och högskolorna öppnas på ett sätt som aldrig tidigare har varit möjligt. Men även här finns flera hinder som gör att många intresserade inte har någon möjlighet att ta del av utbildningen. För det första finns de särskilda behörighetskraven för att få läsa många av kurserna. För det andra begränsas flexibiliteten i tid till att kunna välja vilken tid på dygnet som man vill studera. Så till exempel pågår kursen socialt arbete med äldre, på 20 poäng under höstterminen år 2000. För de allra flesta heltidsarbetande är det mycket svårt att hinna med en 20-poängskurs på en termin. En del av de intresserade kanske skulle vilja läsa denna kurs under två ter-

miner, andra i takt av låt säga 5 poäng per termin. För det tredje finns behov av ett mycket varierat kursutbud som är inriktat på många olika yrkesgruppers speciella efterfrågan på vidareutbildning.

6.7 Studiefinansiering

En student har maximalt drygt 7 000 kronor i studiemedel, som normalt utgår under 9 av årets 12 månader. 2 000 kronor är bidrag och resten lån som måste betalas tillbaka. Man har rätt att få studiemedel för grundläggande utbildning upp till 12 terminer om man visar tillfredsställande resultat. Det motsvarar en maximal studieskuld på 600 000 kronor och betalas med 4 procent av bruttolönen när man börjar förvärvsarbete.

Den som är över 45 år får vanligen inte några studiemedel, men denna gräns ökar till 50 år i den kommande studiemedelslagen. Från Kunskapslyftskommittén har man emellertid påpekat att en åldersgräns på 50 år är alltför snäv i förhållande till idén om det livslånga lärandet. Det är en kritik av det nya studiemedelssystemet som vi delar. Idag har 80 procent av studenter med ålder upp till 29 år studiemedel, mellan 30–39 år är andelen 66 procent och för studenter över 40 sjunker andelen ytterligare till drygt 30 procent.

Sammanlagt 10 procent av studenterna arbetar heltid och var tredje student arbetar minst deltid. Var femte student använder sparande för att klara av studierna. Möjligheten att klara sig på studiemedel hänger ihop med studentens sociala situation. Den stora skillnaden är mellan studerande som har barn och de som inte har det. Mer än en tredjedel av studerande med barn klarar sig inte på studiemedel. Samtidigt är det problematiskt för dessa att dryga ut inkomsterna med förvärvsarbete, eftersom studiemedlen minskar i takt med förvärvsinkomsten. Generellt kan man säga att studiemedelssystemet är anpassat till ungdomsutbildning och inte till studerande med försörjningsbörda för barn och normalt hushåll. Därför behövs kompletterande studiefinansieringssystem. Åldersgränsen på 50 år bör slopas.

6.8 Satsningen på högskolan i ett internationellt perspektiv

Olika internationella jämförelser visar också att Sverige ligger långt framme när det gäller satsning på bredden inom utbildningen. Med bredd menar vi grundskola och gymnasium. Däremot har satsningen på högre utbildning varit ungefär i nivå med genomsnittet för industriländerna under de senaste decennierna. Detta håller nu på att förändras. USA, Kanada, Australien och Korea är de fyra länder i världen som satsar mest på högre utbildning i förhållande till BNP. För enbart Europa toppas listan av Sverige tillsammans med Finland. Mellan 1999 och 2003 beräknas antalet permanenta platser inom högskolan öka med drygt 50 000. Erfarenheten från tidigare år tyder dock på att en del av detta utrymme kommer att tas i anspråk av elever som läser fler kurser. Sverige har också bland världens högsta utgifter för studiemedel per student.



7. Morgondagens högskola och den fjärde uppgiften

Den svenska regeringen har som politiskt mål att minst 50 procent av varje årskull ska börja högskolan före 25 års ålder. Till detta vill vi lägga målet att högskolestudier ska ingå som ett möjligt alternativ i det livslånga lärandet för alla förvärvsarbetande. Dessutom ska högskoleutbildningen i hög utsträckning anpassas till olika yrkesgruppers speciella behov och till enskilda individers val av studietakt, studieort och studiepedagogik. Detta ställer stora krav på förändring av såväl högskolans antagningssystem och antagningskapacitet som på arbetsmarknadens idag strikta uppdelning mellan förvärvsarbete och studier. I det livslånga lärandet är förvärvsarbete och studier varandras förutsättningar.

Morgondagens högskola måste i högre grad än idag vara en del av vuxenutbildningen, samtidigt som den bevarar sin karaktär av fördjupad ungdomsutbildning, en kvalificerad forskningsmiljö samt att samverkan mellan högskola och näringslivet och den offentliga sektorn fördjupas.

7.1 Antagningssystemet

Sverige kan aldrig bli en kunskapsnation värd namnet utan en väl utbyggd infrastruktur för det livslånga lärandet. En förutsättning för att högskolan ska bli en naturlig del av det livslånga lärandet är att öka den totala intagningskapaciteten så att alla sökande med relevanta förkunskaper har rätt till en plats.

Förkunskaperna ska inte sättas högre än nödvändigt samtidigt som de

bör ligga på en nivå som ger den studerande en rimlig chans att genomföra utbildningen i den takt och den form som han eller hon önskar. För att skapa morgondagens högskola måste antagningssystemet ta hänsyn till att det finns många olika sätt att skaffa sig de förkunskaper som krävs.

Gymnasieutbildning är och kommer i allt högre utsträckning att bli den dominerande formen av förkunskap för högskolestudier. Var och en som har avklarad sin gymnasieutbildning ska också ha rätt till högskolestudier, på motsvarande sätt som att den som gått igenom grundskolan har rätt till en plats i gymnasieskolan. Idag ger gymnasieutbildning bara möjlighet att delta i konkurrensen om högskoleplatserna. Intaget till all högskoleutbildning är i princip spärrat i form av olika urvalskriterier utöver den formella högskolebehörigheten.

Andelen vuxna utan gymnasiekompetens är fortfarande hög trots Kunskapslyftet. Mellan 1998 och 2002 beräknas antalet personer i åldern 25–54 utan treårig gymnasienivå minska från knappt 2 miljoner till 1,6 miljoner. Det är inte rimligt att alla i denna grupp som vill läsa på högskolan först måste läsa in en formell gymnasiekompetens. I vissa fall kan det vara relevant med gymnasiestudier inför högskoleutbildningen, medan det i andra fall inte alls behöver vara nödvändigt. Här behövs istället ett individanpassat antagningssystem med specifika prov med inriktning mot olika utbildningar.

Vi ansluter oss helt till slutsatsen i ESO-rapporten "Privilegium eller rättighet" att de reella förkunskaperna för högskolestudier måste bedömas oberoende av hur man fått dem. Betyg och yrkeserfarenheter kan vara viktiga för att bedöma om man har möjlighet att genomföra utbildningen. Men bedömningen bör också gälla sådant som motivation, lämplighet, kunskaper och erfarenheter för att läsa den speciella kursen. Vi vill betona behovet av mångfald och flexibilitet i antagningssystemet till högskolestudier.

Målsättningen bör vara fritt tillträde till högskolan för alla sökande med relevanta förkunskaper. Men under överskådlig tid kommer kapaciteten att vara mindre än efterfrågan på många utbildningar. Här kommer det då att krävas någon form av urval. Vi menar att de grundläggande principerna för högskolestudier för personer utan formell gymnasieutbildning också bör gälla i det fall då antalet platser är färre än antalet sökande.

7. 2 En fjärde uppgift

Varken den första, andra eller tredje uppgiften för universitet och högskolor fångar på ett tydligt sätt den nya roll som högskolan måste spela för att bli en del av det livslånga lärandet. Därför är det nödvändigt med en utbyggnad i form av en fjärde uppgift. Den fjärde uppgiften handlar om att högskolan ska ges i uppdrag att svara för regelbundet återkommande korta eller längre specialdesignade utbildningar för yrkesverksamma, på deras villkor när det gäller studiernas takt, omfattning och tidsmässiga förläggning. Idag kan denna uppgift till en begränsad del skötas inom ramen för högskolans uppdragsutbildningar. Men av flera tungt vägande skäl är upp-

dragsutbildning en otillräcklig del av det livslånga lärandet. Bland annat är uppdragsutbildning ingen prioriterad fråga för högskolan, dess lärare och forskare. Vidare så är det uppdragstagaren som helt och hållet finansierar utbildningen, vilket gör att endast ett fåtal yrkesarbetande kommer i fråga för denna utbildning.

7.3 Utbildningen

Högskoleutbildningen i det livslånga lärandet kan se ut på många olika sätt: distansutbildning eller närutbildning, en enstaka kurs eller hel examen, huvudsakligen självstudier eller huvudsakligen klassrumsstudier, heltid eller några timmar i månaden.

I det livslånga lärandet måste högskolestudierna kännetecknas av flexibilitet. Inom ramen för den fjärde uppgiften är det högskolan som i så stor utsträckning som möjlig ska anpassa sig efter dem som vill utbilda sig. Utan att ge avkall på kvalitet måste det finnas en stor möjlighet att ständigt nyskapa kurser efter olika yrkesgruppers behov. Liksom idag kommer morgondagens arbetsmarknad att förändras snabbare än det traditionella högskolsystemet. Därför handlar flexibiliteten bland annat om att vara mera lyhörd för samhällets förändringar avspeglade i form av krav på specialdesignade utbildningar. Detta kommer också att tillföra högskolan mycket ny kunskap.

Distansutbildningen ökar och kommer sannolikt att bli en dominerande del av högskolans arbetssätt. Lokala lärcentra kopplade till regionens högskola ger de studerande möjlighet att vara kvar på hemorten under sin studietid. Det ställer i sin tur krav på en annorlunda pedagogisk utbildning för dem som undervisar på högskolan.

7.4 Arbetsplatsen

Till skillnad mot den traditionella högskoleutbildningen kommer arbetsplatsen att vara den centrala utgångspunkten för det livslånga lärandets högskoleutbildning och den fjärde uppgiften. Det innebär att arbetsplatserna både fysiskt, kulturellt och organisatoriskt måste förändras så att den formella delen av det livslånga lärandet på ett naturligt sätt integreras med det informella lärandet i arbetet.



8. Lärande organisationer och det livslånga lärandet

Under det senaste decenniet har den arbetsorganisatoriska betydelsen för produktivitet och effektivitet fått stor uppmärksamhet inom både privat och offentlig sektor. Det har handlat om lärande organisationer, flexibla organisationer, platta organisationer, resursbaserade organisationer, kunskapsbaserade organisationer och projektbaserade organisationer liksom givetvis ständiga förbättringar, decentralisering, tvärsektoriella arbetssätt och nya ledningsfilosofier. Det talas också om humankapital (kunskap och kompetens) och strukturkapital (organisation, rutiner, kultur) som de två delarna som tillsammans med det fysiska kapitalet skapar värde i ekonomin.

8.1 Nya strukturer är nödvändiga

Diskussionen om nya arbetsorganisationer och behovet av kompetensutveckling har inte uppstått ur ett vakuum. På den privata marknaden har förändringar i konkurrensvillkor, kunskapsutveckling och marknadens efterfrågan tvingat många företag till snabbare och mera underbyggda beslut för att minska tiden från t ex satsning på en ny produkt till kommersialisering. Det är uppenbart att en snabbare förändringsprocess som är mera lyhörd mot kundernas behov inte är möjlig utan nya strukturer och annorlunda beslutsfattande, så att man bättre kan frigöra och tillvarata personalens kunskap, liksom den kunskap som utvecklas i kombination mellan olika yrkesprofessioner.

Men trots en stor enighet om betydelsen av moderna organisationer så är problemen omfattande när det gäller att utveckla och förbättra organisationen av arbetet. Det gäller i synnerhet utvecklingen mot mera kunskapsintensiva och flexibla organisationer. Enligt en internationell undersökning från 1997¹⁰ är det bara 6 procent av företagen som anser sig själva ha en organisation som är ”mycket effektiv” när det gäller att utnyttja den egna kunskapen. Och som framgick av kapitel 4 så anses den egna kunskapen vara den främsta källan till utveckling och förnyelse. Endast 12 procent av företagen tycker att de är extremt bra eller mycket bra när det gäller att stimulera kunskapsutvecklingen genom företagets kultur och olika former av incitament. Slutligen ansåg endast 9 procent av företagen att de vara extremt bra eller mycket bra på att föra in ny kunskap i organisationen.

Den rådande kulturen brukar ibland framhållas som en viktig förklaring till varför man inte inför mera effektiva organisationer. Ofta kan kulturella mönster bestå trots stor personalomsättning på olika beslutsnivåer. En annan förklaring till den omedelbara effekten av organisatoriska förändringar är försämrade effektivitet. Därför kan det vara kortsiktigt effektivare att inte göra någonting. För den kommunala sektorn tillkommer också många gånger problem med ytterligare beslutsled, både ett politiskt och ett verksamhetsmässigt. En ytterligare komplikation kan uppstå genom de olika kulturer som ofta råder mellan landstingskommuner och primärkommuner.

Med det som sägs ovan vill vi bara understryka svårigheter att förverkliga ambitionerna om lärande organisationer. Men om visionen om det livslånga lärandet ska förverkligas så måste den nödvändigtvis vara intimt sammanknippad med lärande organisationer. Det handlar både om att skapa organisationer som tillvaratar den kompetens som de anställda har idag – ofta är den underutnyttjad –, organisationer som leder till att kompetensen hela tiden kan utvecklas samt organisationer som stimulerar människor att vid olika tidpunkter i yrkeslivet bygga på lärandet i arbetslivet med kunskap från olika utbildningsformer.

8.2 Slimmade organisationer hotar lärandet i arbetet

Vi vill också framhålla att det inte bara är formella och informella maktstrukturer, detaljerad regelstyrning, revirbevakning och onödiga delegationsordningar som hindrar lärande i arbetet och organisationernas effektivitet. Minst lika allvarligt är att alltför slimmade organisationer och hårda nedskärningar minskar utrymmet för utveckling p g a alltför lite tid för reflektioner, alltför lite tid att lyssna på kundernas/patienternas önskemål och alltför lite tid för diskussioner och förändring.

Avslutningsvis vill vi här också poängtera vikten av att medlemmar som deltar i olika former av utbildning verkligen får använda sin nya kunskap i arbetet. Ny kunskap genom utbildning och insikter erhållna genom lärande i arbetet är kompletteringar till varandra. För att fullt ut kunna dra nytta av

ny kunskap måste kunskapen integreras i praktisk verksamhet, lösa oväntade problem och se nya användningsmöjligheter. Samtidigt är det många gånger problem och insikter från det dagliga arbetet som skapar förutsättningar för att utveckla helt ny kunskap. Därför handlar utbildningen inte bara om att Kommunals medlemmar ska kunna fördjupa eller bredda sin kunskap genom möjlighet till utbildning. Det handlar också om att olika utbildningsanordnare har stor nytta av att tillvarata den erfarenhet som de får från de studerande med praktisk erfarenhet från yrkeslivet.



9. Kompetensråd

År 1998 presenterade Kommunal, tillsammans med Göteborgs universitet, den första genomarbetade och rikstäckande högskoleutbildningen för förbundets medlemmar. Det är en 60-poängs utbildning i vård och omsorg som främst riktas till vårdbiträden, undersköterskor, mentalskötare och barnsköterskor. Intresset för utbildningen var mycket stort och det gick tio sökande per plats. Totalt finns det 30 platser.

Den första grundläggande kursen kom igång på hösten 1998. Året därefter startade nästa högskoleutbildning för Kommunals medlemmar. Det var omsorgspedagogik. Utbildningen, som bedrivs vid institutionen för barn- och ungdomspedagogisk utbildning i Norrköping, riktas till dagbarnvårdare och barnskötare. Även här väckte utbildningen stort intresse.

Under de senaste åren har det också genomförts högskoleutbildning för städare, vaktmästare, fastighetsskötare och skolmåltidspersonal i service och entreprenörskap. Städ- och rengöringsbranschens yrkesnämnd står fadder till utbildningarna. De bedrivs som 5-poängsskurser och organiseras av Katrineholms utbildningscentrum i samarbete med Linköpings universitet.

9.1 Synpunkter kring högskoleutbildningen "Vård och omsorg"

För att få ett bredare underlag för våra 15 förslag i denna rapport har vi intervjuat undersköterskor som läst de första 20 poängen av 60-poängsutbildningen i vård och omsorg, deras arbetskamrater och arbetsgivare.

Generellt anser undersköterskorna att utbildningen har utvecklat dem på ett positivt sätt. De har dels fått mera av spetskompetens och dels en bättre helhetssyn på arbetsituationen. Så här säger en av kursdeltagarna: *"Jag tycker att utbildningen är jättebra, det bästa som hänt. Den här utbildningen är till för oss som arbetat några år och vill fortsätta att utveckla oss. Nu har vi möjlighet att komma framåt i vårt yrke. Det här har fått mina tankar att flöda. Jag ser på mitt arbete på ett mer positivt sätt och orkar därför mer idag än tidigare. Utbildningen har gett mig en kick. Utbildningen är för min egen skull och jag har utvecklats jättemycket. Man växer och utbildningen ger så otroligt mycket."*

En konkret förändring som några studiedeltagare pekar på är att man genom högskolestudierna lärt sig metoder för projektarbete och fått tillämpa detta praktiskt på den egna arbetsplatsen. Att läsa och analysera skriftlig dokumentation är ett annat exempel på teoretiska kunskaper som kommit till praktisk nytta. Undersköterskorna pekar också på betydelsen av den ökade kunskapen som de fått om kvalitet i vården.

Flera av de studerande undersköterskorna framhåller att deras arbetsgivare ser mycket positivt på att de anställda går en högskoleutbildning. Det tar sig också konkreta uttryck i att den nya kompetensen kommer till användning i arbetet. Men det gäller inte för alla. En av undersköterskorna efterlyser facket's stöd för att utbildningen ska påverka arbetsituationen: *"Kommunal måste hjälpa till att synliggöra undersköterskorna, höja vår yrkesstatus och skapa en efterfrågan på den kompetensutveckling som vi fått."* Hon menar också att Kommunal måste hjälpa till att vidga arbetsfältet, så att det ges bättre möjligheter till utvecklande arbete.

Bland dem som genomfört 10 poängs utbildning anser man inte att utbildningen i det korta perspektivet lett till några större förändringar i arbetsroll och arbetsuppgifter. Det är i ett längre perspektiv som det sker. I det första steget handlar utbildningen om ökat självförtroende och starkare yrkesroll.

Flera av de högskolestuderande undersköterskornas arbetskamrater tycker att det är ett stort steg att påbörja en längre utbildning. Ännu större är steget om det handlar om en högskoleutbildning. En del menar att de har arbetat i många år och gått de utbildningar som de behöver för att klara jobbet. *"Räcker det inte får arbetsgivaren skylla sig själv"*.

Från personal i andra yrkesgrupper förekommer också en del invändningar mot att Kommunals medlemmar ges möjligheter till en högskoleutbildning inom yrket. *"Varför ska det finnas speciella högskoleutbildningar för undersköterskor?"* Det uttrycks även oro över att utbildningen kan ha liknande innehåll som delar av sjuksköterskeprogrammet och därmed hota sjuksköterskeyrket.

En av de arbetsgivare som vi talat med har en helt motsatt uppfattning. Det är viktigt med en höjd allmän kunskapsnivå på ett kunskapsföretag som ett landsting, anser han. *"I en akademisk värld som landstinget bör de flesta få möjlighet till högskoleutbildning. I annat fall finns risk för att utbildningsnivån mellan olika personalgrupper ökar, vilket har en negativ inverkan på arbetslagets totala kompetens och samarbete"*. Idag har 57 procent av de landstingsanställda högskoleutbildning.

Den sammanfattande bilden är att högskoleutbildningen för undersköterskor har gett kursdeltagarna ökad analysförmåga, ökade kunskaper om kvalitet i omvårdnaden och metodkunskaper om projektarbete. Detta har framför allt inneburit stärkt självförtroende, en starkare yrkesroll och kunskaper som förbättrar möjligheterna att delta i utvecklingen av arbetsplatsen. Förändringar i arbetsroll och arbetsuppgifter tror flertalet av de intervjuade kommer i ett längre perspektiv. Samtidigt har utbildningen skapat ett ökat intresse för kompetensutveckling, både bland dem som lyckats få möjlighet att studera och bland deras arbetskamrater, kollegor och arbetsgivare som ser fördelarna med utbildningen.

9.2 Arbetsgivarens okunskap är ett problem

De tre olika högskoleutbildningarna för Kommunals medlemmar, som vi mycket kort beskrivit, handlar om uppdragsutbildningar. Här svarar arbetsgivarna för både kursavgifter, kostnader för ledighet, resor och litteratur. Kostnaderna är höga för varje utbildningsplats, en 10 poängskurs kostar omkring 20 000 kronor per person. Det betyder att bara ett fåtal av de intresserade får möjlighet att studera. Det är inte förenligt med det livslånga lärandets grundfilosofi.

Vi föreslår därför att uppdragsutbildningen ska föras in under högskolans fjärde uppgift. Det kommer att minska arbetsgivarens kostnader avsevärt. Men samtidigt menar vi att övriga kostnader för kompetensutveckling som sker inom ramen för den nuvarande befattningen i princip ska belasta arbetsgivaren. Därför är det viktigt att det avsätts medel för utbildning i den centrala personalbudgeten. Det är sannolikt svårt för en mindre enhet (tex en förskola) att skapa tillräckligt med utrymme för ordentliga utbildningsinsatser.

Kommunals erfarenheter är också att det ofta är svårt att övertyga arbetsgivarna om nyttan med utbildning. Till stor del baseras detta på okunskap. Många arbetsgivare känner inte ens till vilken kompetens som den egna verksamheten kräver idag. Ännu mindre är insikten i den närmaste framtidens kompetensbehov. I allmänhet känner inte arbetsgivaren heller till vilken kompetens som de anställda har idag. Sammantaget gör detta att arbetsgivarna har svårt att sätta de anställdas kompetens i relation till vad verksamheten kräver trots utvecklingssamtal, regelbundna arbetsplatsträffar och även fungerande samverkansorgan.

Ett annat problem är att arbetsgivaren i allmänhet inte är tillräckligt kunnig på utbildningsområdet för att kunna bedöma de utbildningar som finns på marknaden. Dessutom anser många arbetsgivare att utbildning och kompetens är något som den anställda ska klara på egen hand och helst före anställningen. I synnerhet har man svårt att inse att högskoleutbildning kan ingå som en del av det livslånga lärandet.

9.3 Utbildning måste leda till förändrade arbetsuppgifter och befogenheter

Till problembilden hör också att många av de anställda som genomgått utbildning inte har fått några förändrade arbetsuppgifter eller befogenheter. Lönen har heller inte påverkats. Orsaken är framför allt att arbetsgivaren inte inser nyttan av deras nya kunskaper och att man sitter fast i otidsenliga arbetsorganisationer – arbetsorganisationerna är delar av ett helt system som måste förändras.

För att bidra till etableringen av en infrastruktur för livslångt lärande och lärande arbetsorganisationer föreslår vi att det, inom ramen för parternas samverkansavtal, inrättas särskilda kompetensråd med uppgift att både stödja de anställdas kompetensutveckling och utveckla verksamheten. Rådets uppgift är dels att kartlägga den kompetens som respektive verksamhet kräver idag och i framtiden, dels att ta reda på de anställdas kompetens och bevaka att arbetssituationen leder till lärande i arbetet. Råden ska kunna föreslå lämpliga utbildningsinsatser, nödvändiga förändringar av organisation och verksamhet samt ta initiativ till att det skapas specialdesignade utbildningar för olika yrkesgrupper och verksamhetsområden.



10. Attityder och okunskap

Även med ett förändrat antagningssystem till högskolan som tar bort många formella hinder som bidrar till den omfattande sociala snedrekryteringen, kommer det att finnas kvar olika informella spärrar. Det handlar bland annat om attityder och okunskap. För många människor finns en stor mental tröskel till högskolestudier. Det gäller både hur individerna ser på sig själva och hur de ser på sina barns utbildning. Vi tror att en bred satsning på orienteringskurser, preparandkurser och introduktionskurser kan få stor betydelse för rekryteringen till högskolan.

Genom orienteringskurser kan man sprida kunskap om kursutbud, hur man söker till högskolan, hur intagningen går till och hur man studerar. Dessa kurser kan också ge tillfälle till besök på olika högskolor och träffar med studenter, lärare och forskare.

Även när ett nytt antagningssystem har införts, baserat på flera kriterier än betyg och högskoleprov, kommer många att ha otillräckliga förkunskaper för den kurs de söker – precis som idag. En tung start på högskolestudierna riskerar att leda till avhopp och avskräcker från att börja på nytt. Speciellt gäller nog detta om man kommer från en hemmiljö utan högskoleerfarenhet. Därför kan det finnas behov att anordna sk preparandkurser inför olika kurser. Basåret inför studier på teknisk högskola är ett bra exempel på en preparandkurs. Men vårt förslag är mera generellt där preparandkursen lika väl kan vara för en kort kurs på 5-poängsnivå som för en längre utbildning. Denna typ av utbildning kan anordnas av högskolorna själva, eller av olika bildningsförbund.

10.1 Attityder till högskoleutbildning inom Kommunal

Effekterna av gränsdragningen mellan hjärnans och handens arbete avspeglas tydligt i olika rapporter om inkomstskillnader, kulturkonsumtion, fritidsaktiviteter och hälsa. Den fackliga uppdelningen mellan de tre stora centralorganisationerna bygger på samma tradition. Men sedan länge håller det på att ske en kraftfull förändring i första hand på arbetsmarknaden. Det blir allt svårare att hitta tydliga gränser mellan tillverkning och tjänsteproduktion, eller mellan arbetare och tjänstemän.

Den förändringsprocess som pågår på arbetsmarknaden avspeglas betydligt långsammare inom de fackliga organisationerna. Inom vårt eget förbund finns det fortfarande många som förvånat höjer på ögonbrynen när det talas om högskoleutbildning för nuvarande och blivande medlemmar. Ibland dyker också frågan upp vad som händer med förbundet när medlemmarna börjar studera på högskola. Är det inte stor risk att de byter yrke och förbund? Ska vi verkligen utbilda bort våra medlemmar?

Vi är helt övertygade om att arbetsmarknadens utveckling och värdet förskjutningar i samhället kommer att ställa krav på att facket tar ett stort ansvar för det livslånga lärandet och medlemmarnas professionella utveckling. Facket måste betrakta det livslånga lärandet som det viktiga i sig, inte vilket förbund eller yrkeskategori man tillhör. Genom att fler av Kommunals medlemmar påbörjar högskolestudier är det troligt att fler också kommer att byta yrke. Men samtidigt kommer yrkesinriktningar med olika öppningar att stimulera rekryteringen, vilket är helt nödvändigt för många av Kommunals nuvarande verksamhetsområden.

Kommunal måste arbeta aktivt såväl inåt som utåt för att skapa en mera konstruktiv syn på handens och hjärnans arbete och på formell och praktisk kunskap. Det kan vara en naturlig reaktion att kanske överbetona förtrogenhetskunskap och den praktiska erfarenheten när arbetsgivare hävdar att den formella kunskapen är viktigast för verksamheten. Vi bör istället arbeta för att formell och praktisk kunskap ständigt kompletterar varandra.

Det är viktigt att det skapas olika forum där teori och praktik kan mötas. Utbildningen är ett sådant forum. Men det kan också handla om konferenser och seminarier där fackliga företrädare deltar, forskningsmedverkan vid olika utvecklingsprojekt, forskningscirkel m m. Vi ser också utbyggnaden av LOs fackliga högskola som viktig för att skapa ökad insikt om den teoretiska kunskapens växande betydelse för praktisk verksamhet.

