

Brett deltagande i högskoleutbildning U2017/03082/UH

Utbildningsdepartementet har berett Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) tillfälle att yttra sig över promemorian *Brett deltagande i högskoleutbildning*. PM:n innebär ett förslag till ändring i högskolelagen.

Sammanfattning

SKL anser att:

- Insatser för att främja och bredda rekrytering och deltagande i högskoleutbildning är positiva, inte minst, mot bakgrund av den personalbrist som råder inom välfärdssektorn. Samtidigt är det viktigt att högskoleutbildningen håller en hög kvalitet. Genomströmning ska inte ske på bekostnad av reell kunskap och kompetens. SKL:s medlemmar rapporterar att de i verksamheter mottar nyexaminerad personal som inte är utbildade på ett sådant sätt att de är färdiga att direkt börja utöva sitt yrke.
- Resultaten av utredningen ”*Styrning för starka och ansvarsfulla lärosäten*” (kommittédirektiv 2017:46) kommer sannolikt att leda till ett behov av en ändrad reglering av högskolelag och förordning. Det är en fördel om regeringen avvaktar förslaget så att ändrad reglering införs samtidigt i samband med en helhetsöversyn av högskolelag och – förordning.

Om promemorian – nuvarande reglering och föreslagna ändringar

Promemorian innehåller ett förslag till ändring i högskolelagen (1992:1434) som innebär att universitet och högskolor i stället för att aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan aktivt skall främja ett brett deltagande i utbildning. Formuleringen ”brett deltagande” innefattar utöver rekryteringsfrämjande åtgärder sådana åtgärder som att ge antagna studenter ett bra mottagande och stöd under hela utbildningen, och ökad geografisk tillgänglighet. I promemorian anges att den föreslagna ändringen av högskolelagen är en anpassning till hur majoriteten av lärosätena redan i praktiken arbetar. Följändringar föreslås förordningen (2012:811) med instruktion för Universitets- och högskolerådet (UHR); och samtliga ändringar föreslås träda i kraft 1 juli 2018.

Målet med ändringarna är att universitet och högskolor ”ska vidta åtgärder för att främja att personer från olika delar av landet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund ska söka, påbörja och fullfölja en högskoleutbildning.”

Förbundets ställningstagande - rekryteringsutmaningen

Välfärdssektorn står inför stora utmaningar. Redan idag råder det en stor brist på personal inom centrala välfärdssektorer som hälso- och sjukvård, och skola och utbildning. På bara några år har tillgången på högskoleutbildade arbetsökande försämrats markant. SKL:s senaste rekryteringsprognos, som publicerades för några år sedan visade ett rekryteringsbehov på 530.000 medarbetare i hela välfärdssektorn under perioden 2013-2022. Det är svårt för kommuner och landsting att rekrytera högskoleutbildad personal till flera välfärdsyrken.¹, samtidigt som globalisering, digitalisering och snabb teknikutveckling ställer höga krav på framtidens medarbetare. Den generella utbildningsnivån i Sverige har dock höjts avsevärt. I ett EU-perspektiv har en stor andel av befolkningen i Sverige god utbildningsnivå, och högskoleutbildning är massutbildning på ett helt annat sätt än för bara 30 år sedan.

Det finns mycket kommuner och landsting kan göra själva för att påverka rekryteringsbehov och kompetensförsörjning. SKL har tagit fram en niopunktsstrategi för att möta välfärdens rekryteringsutmaningar. I skriften "Utbilda för framtidens välfärd" sammanfattar SKL sin syn på vad staten kan göra för att underlätta kompetensförsörjning för välfärdssektorn i framtiden. Flera av förslagen ligger i linje med vad som framförs i promemorians resonemang.

Självfallet välkomnar SKL åtgärder för att utöka utbudet av arbetskraft på välfärdens arbetsmarknad. Detta blir förstas större om yrkes- och utbildningsval görs mindre styrt av social bakgrund, kön eller begränsande normer som har att göra med religion, trosuppfattningar eller socio-kulturella traditioner. I takt med att befolkningen blir mer heterogent sammansatt i olika avseenden, är det också önskvärt att det finns en mångfald bland kommun- och landstingsanställda vilken kan spegla denna differentiering.

Det finns dock lite och delvis motsägelsefull forskning² om vad som konkret behöver göras för att åstadkomma den önskade utvecklingen. I utredningen SOU 2015: 70 "Högre utbildning under tjugo år" konstateras att utbildningsutbudet efter högskolereformen 1977 blivit helt efterfrågestyrt. Den utredning kring "Styrning för starka och ansvarsfulla lärosäten" som tillsatts (kommittédirektiv 2017:46) kommer sannolikt att genom en helhetsöversyn kunna bidra med konkreta förslag och utökad kunskap. Om dessa resultat inväntas kan en samlad översyn och ändring av regleringen göras, vilket torde vara fördelaktigt. I synnerhet gäller detta eftersom

¹ SCB:s arbetskraftsbarometer

² Se sammanställningar av forskningsresultat i Stenberg, Anders (2016) Att välja utbildning – betydelse för individ och samhälle, Stockholm: SNS Förlag

lärosätena enligt promemorian idag redan arbetar på det sätt som de föreslagna
ändringarna syftar till att åstadkomma.

Sveriges Kommuner och Landsting

Lena Micko
Ordförande