

*Cecilia Bjursell & Anna-Carin Ramsten*

# Innovativ utbildningssamverkan för livslångt lärande



**ENCELL**

Nationellt kompetenscentrum för livslångt lärande

Rapport 2:2019

© Författarna 2019

Encell – Nationellt centrum för livslångt lärande

Tryck & Distribution:

BrandFactory AB

Författarna riktar ett varmt tack till Vinnova som har finansierat projektet Livslångt lärande i högre utbildning, där denna rapport ingår som ett delresultat.

# Sammanfattning

I högskolans uppgift ingår att samverka med det omgivande samhället. Samverkansaktiviteter har rört sig från en enkelriktad kommunikation eller ett utbyte mellan parter, vidare till gemensamma forsknings- och utvecklingsprojekt. Det vi ser nu är att det finns ett intresse och behov av att förtydliga potentialen för lärande och utbildning i samverkanssatsningar. Förutom att samverkan kan bidra till ett rikt och relevant utbildningsinnehåll för studenter, så kan det också vara ett sätt för yrkesverksamma att tillsammans med andra engagera sig i ett livslångt lärande. Oavsett om man är ung student eller expert på ett företag eller ett lärosäte kan samverkansaktiviteter utveckla specifika fackkunskaper samtidigt som de generiska förmågorna tränas, inte minst förmågan att samverka. Det sker en rörelse mot integration av forskning, utbildning och innovation i samverkansinsatser och här kan det bli aktuellt att utveckla modeller för och förtydliga den kompetensutveckling som sker. Syftet med denna rapport är därför att undersöka innovativa sätt att samverka inom utbildning. I rapporten drar vi följande slutsatser:

- Närhet underlättar samverkan och regionala satsningar kan vara lämplig nivå för att nå tillräcklig storlek samtidigt som man har närhet till verksamheterna.
- Samverkan i högre utbildning kan sägas genomgå ett kulturellt skifte mot ansatser som stöder aktivt lärande och ett ansvarstagande i samhället.
- Den utbildningsinnovation som vi har identifierat genom fallbeskrivningarna sker på initiativ av externa aktörer som kontakter lärosäten utifrån konkreta behov.

Den förflyttning som pågår i satsningar på samverkan innebär att det blir aktuellt att fundera över möjligheter till skapande av gemensamma referensramar. Det innebär alltså inte att problemlösning blir ett tillvägagångssätt som läggs åt sidan, utan att nya dimensioner läggs ut på de arbetssätt som har funnits i samverkan sedan tidigare.



# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning.....</b>	<b>3</b>
<b>Utbildningssamverkan i högre utbildning .....</b>	<b>7</b>
<b>Närhet underlättar samverkan .....</b>	<b>9</b>
<b>Samverkan för bättre utbildning.....</b>	<b>13</b>
<b>Fallbeskrivningar: Innovativ utbildningssamverkan.....</b>	<b>17</b>
1. Campus utan lärosäte .....	19
2. Industrin som utbildningspartner .....	22
3. Kommunal förvaltning ger högskolekurs .....	28
4. Näringslivsförlagd kurs vid teknisk högskola .....	31
5. Socialförvaltningen startade utbildningsenhet.....	41
<b>Diskussion .....</b>	<b>45</b>
<b>Litteratur .....</b>	<b>48</b>



# Utbildningssamverkan i högre utbildning

Livslångt lärande är ett begrepp som har varit återkommande i samhällsdebatten sedan 1970-talet. Kärnan i begreppet är att lärande ses som en process som pågår under hela livet, samt att detta lärande sker i formella och informella sammanhang och har kopplingar till personlig utveckling, arbetsliv och medborgarskap. De senaste åren har det växt fram en efterfrågan på högre utbildning bland de som vill fortsätta vidareutbilda sig under arbetslivet. I och med detta har livslångt lärande blivit en central fråga för våra lärosäten.

Det satsas mycket på formell utbildning i Sverige och 43 procent har någon form av eftergymnasial utbildning (SCB, 2019). Kvinnor har högre utbildningsnivå än män, och unga kvinnor är högst utbildade. Arbetslivets behov av kvalificerad arbetskraft i kombination med hög utbildningsnivå gör universitet och högskolor till möjliga utbildningsleverantörer för vuxna som vill vidareutbilda sig. Att möta arbetande personers situation skiljer sig dock åt jämfört med att möta unga studenter som kommer direkt från gymnasiet. För unga studenter innebär en vistelse på campus en socialiseringsprocess som pågår både i utbildningen och på fritiden. För yrkesverksamma vuxna bör kurserna vara flexibla i tid och rum, och där blir ansatser som kombinerar distansstudier med konferenser på plats fördelaktiga. Utöver att erbjuda utbildning på två olika sätt, möter högre utbildning hela tiden nya krav som kräver anpassning.

*Universities therefore need to transform their operating models, structures, processes, estates and facilities, and invent new technology solutions, new forms of people management and new partnerships, while retaining their focus on academic excellence. (EUA, 2018:8).*

Förändringar kan gälla finansieringsmodeller, studenternas förväntningar, nya möjligheter genom teknisk utveckling, framväxande samverkanskonstellationer, samt ökad konkurrens mellan lärosäten och mellan utbildningsaktörer. Ett troligt scenario är att lärosäten blir en viktigare aktör i regionala sammanhang. European

University Association (EUA) visar i en studie att det på en övergripande nivå har skett en rörelse mot att lärosäten ses som samskapande, samverkande aktörer som driver strategisk utveckling tillsammans med andra regionala aktörer (EUA, 2018). EUA beskriver hur lärosäten har lämnat innovation som linjär process, det vill säga att grundforskning leder till tillämpad forskning som leder till kommersialisering, och istället fungerar som en av flera parter i innovationsnav eller kulturnav där man samlar sig runt frågor av gemensamt intresse.

För att stödja gränsöverskridande arbetssätt utvecklas nya former och praktiker för interaktivitet. Dessa nya praktiker söker samstämmighet gällande sociala, organisatoriska och rumsliga dimensioner vilket kan hanteras genom att arbeta med en gemensam orientering. Det pågår en transformativ förändring på flera plan men i många sammanhang likställs samverkan och innovation fortfarande med teknisk utveckling eller forskning. Med tanke på att EUA beskriver en rörelse mot integration av aktiviteter och ett ökat samspel mellan samverkansparter, blir det intressant att fundera över utbildningens roll i samverkan. Detta stärks av det uttalade behovet av kompetensförsörjning och kompetensutveckling som finns i arbetslivet. Därför är syftet med den här rapporten att undersöka innovativa sätt att samverka inom utbildning.



# Närhet underlättar samverkan

Den här rapporten handlar om nya sätt att engagera sig i och utveckla utbildnings-samverkan, men innan vi går in på det tar vi i detta inledande avsnitt upp betydelsen av närhet till lärosätet. Anledningen är att närhet till ett lärosäte påverkar möjligheter till deltagande, och därmed får det konsekvenser för individer såväl som för arbetslivet. Då det gäller rekrytering till högre utbildning har Universitetskanslersämbetet i sina statistiska analyser visat att utöver kända variabler, så som föräldrarnas utbildningsnivå, och kön, så finns det regionala variationer i övergången till högskolan som inte kan förklaras av sociala faktorer (UKÄ, 2019a). Efter examen bosätter sig 61 procent av studenterna i lärosätens hemregioner, vilket betyder att även om lärosätens utbildningsuppdrag är nationellt, så har de stor betydelse för den regionala kompetensförsörjningen (UKÄ, 2019b). Slutsatsen är att lärosätets utbildningsutbud behöver matcha den regionala arbetsmarknadens behov av högskoleutbildade för att kunna bidra till regionens kompetensförsörjning.

Närhet är också en central faktor i samverkan på andra områden än utbildning. En förklaring till detta är att det finns exempel på geografiska kluster där tillväxtföretag frodas.

*Following successes such as Silicon Valley in the United States, many regions in industrialized and emerging economies have been attempting to set up new clusters through industrial districts, technopoles, science parks, firm incubators and learning networks. (Guermat, Saad & Boutifour, 2015:67).*

Entreprenörskapets kollektiva och relationella karaktär får lyftkraft av att ingå i sammanhang där det erbjuds många möjligheter till kontaktpunkter. Lärosätets roll i ekonomisk och regional utveckling formas alltså i samverkansnätverk som består av intressenter med olika verksamhetslogiker och olika syften med sitt deltagande. För att illustrera komplexiteten i dessa samverkansnätverk har olika modeller utvecklats. Ett vanligt sätt är att tala om Triple, Quadruple eller Quintuple helix-modeller. Det handlar om samverkan mellan lärosäten, industrin och myndigheter samt i de senare modellerna även samverkan med civilsamhället,

media och övriga samhället. En genomgång av litteratur om Quadruple helix-modeller visar att forskningen är fragmenterad och att det saknas sammanhängande ramverk för studier av dessa modeller (Miller, McAdam & McAdam, 2016). Samma studie lyfter fram att det har skett en rörelse från ett synsätt där det sker en (ensidig) kunskapsöverföring från lärosäten till industrin, till en insikt om behovet av att engagera sig i öppna samarbetsprocesser där alla intressenter är aktiva deltagare. Samtidigt skapar detta interaktiva förhållningssätt nya utmaningar för att få till ett utbyte i samverkan. För lärosätet innebär det en översyn och eventuell förändring av den institutionella kulturen, arbetsklimat inom olika områden vid lärosäten, samt hur prestationssystem och stödsystem främjar eller hämmar samverkan (Miller, McAdam & McAdam, 2016). I de förslag till framtida forskning som Miller med kollegor tar fram så nämns begrepp som träning och kunskapsöverföring men de gör ingen koppling till hur utbildning kan inkluderas och utvecklas som en naturlig del av samverkan för att stödja kompetensförsörjning på olika sätt.

Kopplingen mellan samverkan och den geografiska placeringen är ett vanligt tema i forskningsstudier. I grund och botten handlar det om att det är lättare för aktörer att komma i kontakt och samverka om de befinner sig nära varandra. Att geografisk närhet främjar samverkan har också konsekvenser eftersom samverkan i sin tur har en positiv påverkan på företags innovationskapacitet, vilket på sikt ger finansiella resultat. Bengtsson (2018) har visat att i utbildningssamverkan så sker kunskapsspill nästan enbart till företag och organisationer i regionen och främst till större företag verksamma i regionen och mer begränsat till små- och medelstora företag. Stora företag och små- och medelstora företag har dessutom olika inriktningar på sina samverkanssatsningar, som exempelvis att stora företag fokuserar tidiga delar av innovationsprocessen medan små- och medelstora företag lutar åt de senare delarna i innovationsprocessen (Asplund & Bengtsson, 2019). Små- och medelstora företag ser inte heller alltid lärosätet som en möjlig samverkanspartner (Goduscheit & Knudsen, 2015). Utöver geografisk närhet påverkar organisatorisk likhet, tidigare erfarenhet av samverkan och forskningens kvalitet valet av samverkanspartner (Johnston & Huggins, 2016).

Samverkan grundar sig ofta på att relationerna mellan individer fungerar, och individers sociala nätverk kan också bidra till att det sker samverkan över geografiska gränser. Anställdas utbildningsbakgrund är en faktor som kan avgöra med vilket lärosäte som företaget kommer att arbeta med (Drejer & Østergaard, 2017). Det här innebär bland annat att en ingenjör hellre samverkar med en teknisk högskola än med högskolor inom andra områden. Här ska det också påpekas att för lärosätets egna innovationskraft är det viktigt med internationellt utbyte, både i form av institutionell samverkan med lärosäten i andra länder och ett inflöde av studenter, lärare och forskare från andra länder (Coudounaris, 2016).

Närhet kan också skapa problem. Ett exempel är när lärosäten befinner sig i växande städer där de konkurrerar med andra om utrymme. Då kan samverkan komma att handla om hur man tillsammans ska rymmas i en allt trängre urban miljö, och hur man skapar ett klimat där lärosätet och studenterna ses som en kunskapsresurs istället för som ockupanter av exploaterbar stadsyta (Benneworth, Charles & Madanipour, 2010). När lärosätet befinner sig i samverkan med olika intressenter kan det finnas mycket som sätter käppar i hjulet. En analys av forskares syn på samverkan resulterade i sex kategorier av hindrande krafter som kan förekomma i samverkan: brist på relevant kompetens, betydelsen av samverkan, förväntningar på och bedömningar av prestation, tillgång till resurser, administrativa system samt värderingar (Bjursell & Engström, 2019). Slutsatsen blev att istället för att stödja samverkan, kan det vara mer effektivt att röja undan hinder för samverkan (ibid.).

Det finns tendenser i samhället att gå från öppenhet och samarbete, till att sluta sig bakom låsta dörrar. Även lärosäten börjar bygga barriärer, exempelvis genom att införa juridiska system som bevakar upphovsrätter, patent och varumärken och sluter dessa inom lärosätets väggar (Chien, 2019). En ökad samverkan i utbildning kan innebära nya och andra juridiska risker och då är det nödvändigt för lärosätet att hantera juridiska risker samtidigt som de inte får underminera lärande och utbildningens mål (Cameron & Klopper, 2015).

För det lärosäte som vill verka för en intellektuell och social öppenhet krävs ett aktivt ledarskap. Under de senaste åren har akademiska organisationer betonat chefskap och den formella hierarkin, vilket har skapat en klyfta mellan administrativ och akademisk personal (Jones, et al., 2012). För att främja samverkan betonas istället ett ledarskap som tar hänsyn till den socialiserade och professionella kontext som lärosätet utgör. Då handlar det om att hitta en balans mellan ett administrativt och strategiskt fokus, och ett ledarskap som stöder lärande, utbildning och forskning (Jones, Harvey & Lefoe, 2014). Det finns också en efterfrågan på akademisk ledning som inte fastnar i kampen mellan ledarskap och chefskap, utan går vidare och ser på hur ett praktik-baserat ledarskap kan bidra till att föra verksamheten framåt (Youngs, 2017). Det här kommer att krävas av de lärosäten som vill engagera sig i en flexibel och meningsfull samverkan.

För administrativ personal, såväl som för forskare och lärare som inte har arbetat i samverkan, innebär det ofta en förändring i synsätt. För att stödja ett ökat engagemang i det omgivande samhället kan lärosätet förtydliga fördelarna med samverkan, både för lärosätets anställda och för externa samverkansparter, samt se över organisationens belöningsystem och resurstilldelning (Buys & Bursnall, 2007). Det här är relevant i den svenska kontexten eftersom det står i högskolelagen (1992:1434) att utöver utbildning och forskning så ska det ingå i högskolornas uppgift *att samverka med det omgivande samhället och informera om sin*

*verksamhet samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid högskolan kommer till nytta.* Vad gäller kunskapsspridning så sker detta dels på lärosätets initiativ, dels via andra institutioner som har kunskapsspridning som sin huvuduppgift. Forskning i samverkan stimuleras av att vissa forskningsfinansiärer stödjer denna typ av forskning och det finns även forskningsmetoder som bygger på samverkan och interaktivitet. Vad gäller utbildning i samverkan har utvecklingen av ramverk och modeller inte kommit lika långt. I nästa avsnitt presenterar vi exempel på innovativ utbildningssamverkan innan vi går över till fallstudier från den svenska kontexten.

# Samverkan för bättre utbildning

Att samverka för att ge studenterna ett bra utbildningsinnehåll är relativt vanligt. Inom exempelvis hälso- och sjukvården har man en tradition av att växla mellan akademisk och klinisk utbildning. Det finns många områden inom hälsa som kräver samverkan för att kunna uppnå önskade lärdomar och effekter, och inte minst inom folkhälsoområdet är det grundläggande att förstå hur olika discipliner kan stärka varandra. För att förbättra folkhälsoinsatser kan studenter delta i utbildningar som bygger på interdisciplinär samverkan, vilket förändrar utbildningens karaktär liksom de kunskaper och färdigheter som studenterna får med sig från utbildningen. På exempelvis Berkeley i Kalifornien har folkhälsoutbildningen gått i riktning mot att arbeta med evidens i handling, vilket sker genom bland annat fallstudier och praktiska samhällsprojekt (Sandhu, Hosang & Madsen, 2015). Grunden för förändringen av utbildningen var att ansatsen (systematisk innovation) skulle möta ett samhällsbehov (hållbar implementering). För att stärka studenterna i deras samverkansansats, samarbetade lärarna med externa aktörer i undervisningen. De betonar dock att detta är en resurskrävande modell och för att det ska vara möjligt att genomföra måste det finnas en budget som möjliggör samverkan. Om detta inte finns är det troligast att lärare landar i en uppdelning av kursmoment mellan sig där de inte behöver samverka, eftersom samarbete tar mer tid i anspråk.

På Harvard har man arbetat med *nanokurser* för att erbjuda deltagarna kunskaper inom många olika områden för att utveckla ett holistiskt synsätt (Ramirez, m. fl., 2015). Nanokurser är ett koncept som bygger på sex timmars studier fördelade på två dagar. Den första dagen är föreläsningbaserad och öppen för alla. Det här ska ge deltagarna det senaste inom området eller grunderna inom ett nytt område. Den andra dagen är diskussionsbaserad och där deltar studenter som har anmält sig och som får akademiska poäng. Det här är alltså ett sätt att erbjuda kunskaper som ska underlätta samverkan. Ett annat sätt att underlätta samverkan är att utbildningen ger en generell förståelse för olika roller, expertis och terminologi inom yrken där samverkan kommer att vara en del i uppdraget, vilket är vanligt till exempel inom skolans värld (Wilson, McNeill & Gillon, 2017). Möjligheter att träna samverkansaktiviteter i virtuella team blir allt mer efterfrågat eftersom

arbetsätt som korsar tid och rum förmodligen kommer att öka (Adya, Temple & Hepburn, 2015). Att samverka genom att bjuda in experter från företag och organisationer kan fungera både som en extra lärarresurs och som ett sätt att täcka in specialistområden, vilket förekommer inom exempelvis redovisningsområdet där det ofta saknas akademisk personal (Geary, Kutcher & Porco, 2010; Slack, Loughran & Abrahams, 2014).

Samverkan för att skapa kontakter mellan studenter och företag efterfrågas ofta från studenterna själva. Den här typen av utbildningssamverkan kan ske genom examensarbeten där ett företag eller annan organisation är involverade i arbetet. För att undersöka effekter av denna typ av utbildningssamverkan genomfördes en studie av examensarbeten skrivna 2016 vid Lunds universitet (Bengtsson, 2018). De fakulteter som ingick i undersökningen var Ekonomihögskolan, Lunds tekniska högskola, Socialhögskolan (Samhällsvetenskaplig fakultet) och institutionen för Media och kommunikation (Humanistiska och teologiska fakulteterna) och dessa enheter valdes eftersom de erbjuder utbildningsprogram som är yrkesorienterade (civilingenjör, ekonom, systemvetare, socionom, journalist, kommunikatör). Majoriteten av den totala mängden kartlagda examensarbeten, 950 av de cirka 1 000, skrevs vid Ekonomihögskolan och Lunds tekniska högskola. Vid Lunds tekniska högskola sker ungefär 2/3 av alla examensarbeten i samverkan med företag, medan en tiondel av examensarbeten vid Ekonomihögskolan och Socialhögskolan sker i samverkan. För det undersökta året fanns ingen samverkan med företag och organisationer i examensarbeten i Media och kommunikation. Omfattningen av samverkan med företag förklaras av det syfte som skrivs fram för respektive examensarbete, där endast Lunds tekniska högskola skriver fram ett yrkesorienterat syfte medan övriga tre har som syfte att genomföra en vetenskaplig undersökning. Samverkan genom examensarbete innebär att studenterna får kunskaper om yrkesrollen, och de kan få in en fot på arbetsmarknaden antingen via direkta jobberbjudanden eller att examensarbetet är en merit när de söker arbete. Kontakten med framtida arbetsgivare är viktig för studenterna och det finns också potential att koppla forskning till de arenor där lärosätet och arbetsgivare möts (Modise, 2016). Kopplingen till en framtida arbetsmarknad är central i utbildningssamverkan, men det kan även vara intressant att se på samverkan mellan skolformer för att förstå hur studenter hittar in till högskoleutbildningar, till exempel om de tidigare har studerat yrkesutbildningar (Bandias, Fuller & Pfitzner, 2011).

Förutom att samverkan kan bidra till ett rikt och relevant utbildningsinnehåll och skapa kontakter för studenterna till framtida arbetsgivare, så kan samverkan vara ett sätt att tillsammans med andra engagera sig i ett lärande. Det innebär att gå bortom tillfälliga kontakter i enskilda frågor, till att bilda långsiktiga partnerskap för en gemensam utveckling. I en genomgång av samverkan med det omgi-

vande samhället vid ett lärosäte i Australien fann forskarna att partnerskapen hade varit mellan fem till tjugo år (Buys & Bursnall, 2007). Målet med ett nätverk kan gå bortom den enskilda organisationens intressen, som exempelvis *the National Network for Educational Renewal* i USA där syftet är att nätverkets parter tillsammans ska söka, dela och agera utifrån kunskaper om utbildning för demokrati (Bullough & Baugh, 2008).

*The partnership-wide aim is to provide educators increased opportunities to study and engage in reflection on issues and questions of genuine personal and professional importance and to support their collective efforts at renewal.”(Bullough & Baugh, 2008: 292).*

En dimension i ett demokratiskt samhälle är att arbeta med frågor som rör social rättvisa, något som har återaktualiserats genom FN:s globala mål för hållbar utveckling. Nätverk för lärande i samverkan kan helt eller delvis svara mot dessa mål genom att se hur parterna i samverkan kan bidra till att öppna de organisatoriska gränser som stänger ute individer. Vid ett lärosäte kan det handla om att förstå varför vissa grupper inte söker sig till högre utbildning eller vilka olika former av stöd som erbjuds vid lärosätet (Bryan & Henry, 2012). Långsiktig samverkan kan ha gemensamma mål, som visserligen kan ändras över tid, men det centrala är att utveckla och komma överens om det praktiska arbetssättet i nätverk för lärande. Hibbert och kollegor (2016) har identifierat två olika ansatser för lärande i samverkan:

- Instrumentell ansats. Denna samverkansansats handlar om att man söker kunskap för att lösa ett problem.
- Nyfikenhetsdriven dialog. Denna samverkansansats handlar om att de ingående individerna ska utvecklas över tid.

Samverkansansatsen som baserar sig på en öppen nyfikenhetsdriven dialog är kanske inte så vanlig i en svensk kontext, utan det handlar ofta om problemlösning av olika slag. Speciellt för företag är problemlösning en viktig drivkraft och därmed finns det behov och intresse för denna samverkansansats. Vi tror också att det i praktiken ofta blir en blandning av de två ansatserna där ett mer problemorienterat syfte innehåller inslag av nyfikenhetsdriven dialog. En anledning skulle kunna vara att många samverkansprojekt har inslag av forskning och forskningsprocessen är i grund och botten nyfikenhetsdriven. I Sverige finns dock en tendens att forskning sker på bekostnad av undervisning, men vi menar att det inte behöver vara så. Bienenstock med kollegor (2014) har studerat Stanford och

Berkeley för att identifiera faktorer som gör det möjligt att förena världsledande undervisning, forskning och genomslag i samhället. De fann att följande faktorer gör att lärosäten kan attrahera toppstudenter och lämna värdefulla bidrag till samhällsutvecklingen: 1) en tydlig koppling mellan forskning och utbildning, 2) en stor vikt fästs vid utbildning och undervisning, 3) rekryteringsmetoder, samt 4) karriärvägar. En svaghet i det svenska systemet som lyfts fram i nämnda studie är att lärosätets roll i samhället idag har en för snäv fokusering på kommersialisering av kunskap. Det finns dock en stor potential att genom samverkan förstå och vara delaktig i samhällsutvecklingen, och utvecklingen av nya modeller för kombinationer av forskning och utbildning i samverkansansatser är en spännande väg framåt.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det inte finns många exempel på innovativ utbildningssamverkan i forskningslitteraturen. Det finns studier av samarbeten med arbetslivet för att stärka utbildningen men vi skulle vilja se fler studier av hur utbildning kan bli en del i pågående samverkansprojekt samt studier av nya, innovativa sätt att mötas för att utveckla både utbildningen och de deltagande organisationerna. I nästa avsnitt presenterar vi några fallbeskrivningar som kan ge inspiration och tankar kring hur utbildning i samverkan kan bidra till kompetensförsörjning.



# Fallbeskrivningar: Innovativ utbildningssamverkan

För att utforska innovativa sätt att samverka inom utbildning har vi valt att lyfta fram fem fallbeskrivningar där det på något sätt finns kopplingar mellan högre utbildning och en annan organisation. Eftersom vi söker nya sätt att arbeta med högre utbildning har vi inte tagit exempel från utbildningssamverkan som är vanlig vid många lärosäten. Det är till exempel vanligt att arbetslivsrepresentanter bjuds in att besöka utbildningar vid lärosäten, att studenter har kontakt med arbetslivet när de skriver uppsatser eller att lärosäten säljer uppdragsutbildningar. Vår inriktning har istället varit att försöka hitta exempel på unika satsningar som har gjorts för att möta kompetensförsörjningsbehovet hos både privata och offentliga aktörer.

Urvalet av fallbeskrivningar baserades dels på vår egen kännedom om pågående satsningar, dels tips som vi fick vid förfrågan om nydanande upplägg för utbildning. Fallbeskrivningarna bygger på intervjuer med nyckelpersoner och material från respektive organisation. André Petzold har skrivit texterna om Industrin som utbildningspartner och Kommunal förvaltning ger högskolekurs. Daniel Sjäodahl har skrivit texten om Näringslivsförlagd kurs vid teknisk högskola. Cecilia Bjursell har skrivit texterna om Campus utan lärosäte och Socialförvaltningen startade utbildningsenhet. I tabell 1 sammanfattas dessa fallbeskrivningar utifrån det problem som fanns, hur man löste det och vad som är unikt. Med unikt menar vi inte att detta nödvändigtvis är det enda exemplet på när man har använt sig av en lösning men det är ett relativt nytt eller annorlunda sätt att arbeta med kompetensutveckling.

Fallbeskrivning	Vad var problemet?	Vad gjorde man?	Det unika
Campus utan lärosäte	I Västervik fanns behov av högskoleutbildningar inom vissa områden men orten är för liten för eget lärosäte	Bildade ett campus där kommunen i samverkan med olika lärosäten erbjuder de utbildningar som det finns behov av	Dels att man har campus utan lärosäte, dels att man ger utbildningarna inom ordinarie takbelopp
Industrin som utbildningspartner	Det saknas personal med vissa kompetenser i gjuteriindustrin	Ett långsiktigt samarbete med en högskola har resulterat i utbildning på alla nivåer i gjuteri	Kombinationen av tydlighet kring branschens behov och insikter om lärosätets drivkrafter
Kommunal förvaltning ger högskolekurs	Fanns ett behov som täcktes in av en kurs i högre utbildning men universitetet hade inte möjlighet att med kort varsel ge kursen	Förvaltningen tog över ansvar att genomföra kursen utifrån lärosätets kursplan. Deltagarna examinerades sedan på lärosätet	Genomförande av kurs flyttades från universitetet till organisationen där behov fanns
Näringslivsförlagd kurs vid teknisk högskola	För lite arbetslivskompetens efter examen från utbildning	Byggde in 5 – 7 veckors praktik hos arbetsgivare som en del i utbildningen	Infördes som obligatoriskt för utbildning på tekniska högskolan
Socialförvaltningen startade utbildningsenhet	Ingen koll på vilka summor som gick till kompetensutveckling eller inom vilka områden	Bildade utbildningsenhet som tillhandahåller utbildningar inom strategiskt prioriterade områden	Separation av HR-enhet och utbildningsenhet för att öka fokus på kompetensutveckling

Tabell 1. Sammanfattning av fem fallbeskrivningar av innovativ utbildningssamverkan.

## 1. Campus utan lärosäte

I Västervik finns Campus Västervik som ägs och drivs av kommunen. Det som är speciellt för Campus Västervik är att man erbjuder eftergymnasial utbildning utan egen högskola. Istället drivs utbildningarna i samarbete med högskolor/universitet och yrkeshögskoleanordnare. Campus Västervik erbjuder fysiska lokaler där studenter tar del av föreläsningar som sker på plats eller via länk. Numera har Campus Västervik även en forsknings- och utvecklingsmiljö. Det finns institutionellt stöd runt Campus Västervik men utan eldsjälar hade en sådan satsning förmodligen inte lyckats.

En annan dimension i arbetet på Campus Västervik är att arbeta för en demokratisk tillgång till högre utbildning i hela landet. Tillgång till högre utbildning är en bristvara i landsortskommuner, samtidigt som det finns ett behov av högt utbildad arbetskraft. Syftet med Campus Västervik är att vara navet i kommunens långsiktiga kompetensförsörjning men även att vara med och driva frågan på principiell och nationell nivå för alla landsortskommuner.

### *Om Campus Västervik*

Bakgrunden till att det blev ett campus i Västervik bottnar i ett samspel mellan entreprenöriella krafter, samhällsbehov och uppdykande möjligheter. Västervik är en landsortskommun och har långa avstånd till högskola/universitet som försvårar pendling till högre studier. Precis som för många kommuner i samma situation stod man inför en utflyttning av individer, vilket också innebär en utflyttning av kompetens. Det fanns, och finns, ett behov av utbildningar för att människor ska kunna stanna kvar i kommunen och för att arbetsgivarna ska få den kompetens de efterfrågar. På orten finns också entreprenören Jerry Engström, numera campuschef, som har ett stort intresse för utbildning och som brinner för Västerviks utveckling. Han kan sägas vara en så kallad eldsjäl, och vikten av personer som har denna drivkraft ska inte underskattas när det gäller innovation och utveckling av olika slag. Dessutom har det funnits en långvarig samverkan med Högskolan Väst och Linnéuniversitetet, då dessa lärosäten har varit öppna för alternativa lösningar då det gäller att erbjuda utbildning.

Det socialpedagogiska programmet är ett konkret exempel på utbildningar som tillkommit i samverkan mellan lokala aktörer, Campus Västervik och Högskolan Väst. Under tidigt 2000-tal tog landstinget kontakt med Campus Västervik för att man önskade ett beteendevetenskapligt utbildningsprogram (Eriksson & Hedman, 2018). Politikerna i kommunen hakade på detta intresse och inom ramen för tidigare samarbeten mellan Campus Västervik och Högskolan Väst fördes diskussioner om att starta ett platsförlagt socialpedagogiskt program i Västervik, Hultsfred och Vimmerby. 2003 startades programmet och det finns fortfarande med i utbildningsutbudet i skrivande stund. En studie av alla socialpedagoger

som studerat där under åren 2003 – 2012 visade att studenterna är folkbokförda på studieorterna eller närliggande orter, 92 procent bodde kvar i sin hemkommun under hela studietiden och 70 procent har Västervik, Hultsfred eller Vimmerby som sin arbetskommun (Eriksson & Hedman, 2018). Det här visar vikten av att tillgängliggöra högre utbildning och forskning för de som bor i mindre kommuner så att de har möjlighet att stanna kvar. Det är också ett sätt att stärka den kompetens som arbetsmarknaden efterfrågar. Frågan om tillgänglighet till högre utbildning oavsett var man bor är också utgångspunkten för samverkansprojektet Nya vägar för livslångt lärande i hela landet.

### ***Nya vägar för livslångt lärande i hela landet***

Utbildning är demokratins främsta institution och verktyg. Ur ett demokratiperspektiv är det därför nödvändigt att alla medborgare ska kunna delta i utbildning, inklusive högre utbildning, i hela landet. Det finns många fördelar förknippade med högre utbildning och det är också klarlagt att närhet är en faktor som avgör om människor bedriver högre studier eller ej. Hos arbetsgivare efterfrågas ofta eftergymnasial kompetens, något som ytterligare stärker intresset för att högre utbildning ska erbjudas i hela landet. Det finns idag både kommunala lärcentra och utbildningscentrum för högre utbildning i många kommuner men de har olika karaktär och finns inte på alla ställen. Utifrån denna bakgrund har projektet *Nya vägar till högre utbildning* haft som uppdrag att utifrån ett kommunalt perspektiv undersöka förutsättningarna för att kunna skapa plats, infrastruktur och sammanhang för högre utbildning i hela landet. Projektet inleddes 2014 av Campus Västervik, Högskolan Väst och Linnéuniversitetet. Projektet har sedan utökats och förstärks för närvarande under åren 2018-2020 med stöd från Vinnova. Projektet koordineras av Högskolan Väst och syftet är:

*Att utveckla, synliggöra och kvalitetssäkra hållbara modeller för hur lärosäten runt om i landet i samverkan med kommuner kan tillgängliggöra utbildning för livslångt lärande på orter med långt avstånd från högskola eller universitet. (Nya vägar, 2019a)*

Utöver Högskolan Väst ingår Campus Västervik, Halmstads kommun, Högskolan i Gävle, Högskolan i Halmstad, Linnéuniversitetet, Lysekils kommun och Umeå universitet. I en nulägesanalys med syfte att hitta 'best practice' blev resultatet att det är svårt med en enda modell för tillgång till högre utbildning i kommuner eftersom det ser så olika ut vad gäller organisatoriska, ekonomiska, politiska och andra förutsättningar (Nya vägar, 2019). Det man däremot kan göra i kommunerna för att stärka möjligheterna att erbjuda högre utbildning enligt samma rapport är att kommuner:

- samlar sig internt för att göra handlingsplaner för att hantera utmaningar kring nuvarande och kommande kompetensbehov.
- ingår i olika former av regional samverkan och centrumbildningar kring högre utbildning i relation till de behov som de ser i sina kommuner.
- ingår i olika samverkansformer för att bjuda in till och undersöka de utmaningar som finns kring kunskap och kompetens i deras kommuner.

Med tanke på hur olika det ser ut i Sveriges kommuner, är det viktigt att varje kommun utgår från sina specifika behov för att utveckla en modell för hur man arbetar med tillgång till (högre) utbildning. Det finns redan många utbildningscentrum runt om i landet och det går att vidareutveckla dessa, något som Campus Västervik är ett gott exempel på.

### ***Lokalproducerad forskning***

Campus Västervik fortsätter hela tiden att utveckla och anpassa sin verksamhet till kommunens behov och samhällets förändringar. För att stärka verksamheten utifrån idén om att vara en lokal kunskapsplattform startades 2017 en forsknings- och utvecklingsmiljö på Campus Västervik. De forskningsprojekt och aktiviteter som genomförs ska utgå från de lokala behoven, vilket innebär att en verksamhet kan vända sig till Campus Västervik för att få hjälp med ett utvecklingsområde, en frågeställning eller utmaning som de vill arbeta med. FoU-enheten hjälper till med att sätta ord på tankar, hitta finansiering och möjliga forskare till projektet, samt att driva projektet.

*I ett kunskapsintensivt och komplext samhälle behövs det utbildning och forskning av hög kvalitet för att kunna kompetensförsörja arbetsmarknadens behov, nu och i framtiden, i stad och i landsbygder. Vårt välfärdssamhälle behöver bildade individer som har förmåga till kritiskt och självständigt tänkande. Kunskap skapas i hela samhället och över hela landet, och detta behöver vi ta tillvara på. (Ericsson, 2018:1).*

FoU-enheten blir genom sina aktiviteter en del i samhällets och verksamheternas livslånga lärande samt att det möjliggör för studenterna att befinna sig i en utbildningsmiljö som har forskning och utveckling som utgår från ortens liv och behov, något som kan upplevas relevant och skapa engagemang.

## 2. Industrin som utbildningspartner

Den tekniska utvecklingen och de växande kraven på gjuterigods kräver en ständig vidareutveckling av kunskap och färdigheter inom industrin. Både operatörer och konstruktörer som jobbar med gjutning behöver allt mer specialistkunskaper. Även yrken som följer efter gjuteriet i produktionskedjan behöver grundkunskaper om gjuteriprocesserna för att öka sin effektivitet och genomförbarhet.

Utöver de grundutbildningarna som forsknings- och utbildningsinstitutet RISE Swecast har genomfört i olika former sedan lång tid tillbaka gjordes en satsning på akademisk utbildning för att höja andelen specialistutbildade gjuteriingenjörer. Med hjälp av samfinansiering med KK-stiftelsen, gjuteribranschen, Jönköping University och RISE Swecast startades 2013 projektet ”Gjutmagistern”. Den ettåriga utbildningen ger en magisterexamen inom gjuteriteknik och kan läsas av studenter med relevanta akademiska meriter samt yrkeserfarna personer. Utbildningen ges på distans och på engelska för att skapa en bredare upptagningsbas och en långsiktig hållbar affärsmodell för programmets fortlevnad. Projektfasen har avslutats i september 2019 och utbildningen övergår nu till ett ordinarie program.

### *Om RISE Swecast*

RISE Swecast är forsknings- och utbildningsinstitutet för den svenska gjuteribranschen med säte i Jönköping. Institutet Swecast tillhör numera det statliga aktiebolaget Research Institutes of Sweden (RISE). Uppdraget av RISE är att tillhandahålla forskning och utbildning samt test- och demonstrationsmiljöer till näringsliv, akademi och offentlig sektor. RISE ska verka för hållbar tillväxt i Sverige genom att stärka näringslivets konkurrenskraft och förnyelse.

RISE Swecast har en lång historik i Jönköping från tidigt 1960-tal med ursprung i ett renodlat branschförbund, Svenska Gjuteriföreningen, som inom några få år blev det statligt erkända centrum för svensk gjuteriforskning. Statens medfinansiering krävde att Gjuteriföreningen som bransch- och intresseorganisation knoppades av. Föreningens medlemmar står idag för över 95 procent av gjutgodsproduktionen i Sverige. Forsknings- och utbildningsinstitutionen bolagiserades till Gjuteriföreningens Service AB. Ur detta utvecklades Swecast AB (senare SwereaSwecast AB) som ansvarade för branschnära forskning, tekniska uppdrag samt grund- och vidareutbildning av yrkesutövare i samarbete med Gjuteriföreningen, enstaka företag och universitet/högskolor. Sedan agglomerationen av i princip hela den svenska industriforskningen i RISE och integrationen av Swecast 2018, utförs uppdragen och samarbeten i alltmer polyteknisk och branschöverskridande form. De anställda hos RISE Swecast jobbar inom forskning, konsultation och utbildning.

## **Bakgrund**

Genom den traditionella förtätningen av gjuteriföretag i Jönköpingsregionen som ledde till regionens centrala ställning inom branschen (Gjuteriföreningen) och den statliga satsningen i forskningsinstitutet, koncentrerades även utbildningen för gjuteripersonal till Jönköping. Skandinaviska Gjuteriskolan, som drivs av RISE Swecast, erbjöd tidigare ett kompletterande fjärde år på teknisk gymnasieutbildning utifrån branschens behov, vilket garanterade en direkt anställning efter skolan. Man driver fortfarande en operatörsutbildning för yrkesverksamma med ett gesällbrev som slutexamen. Samtidigt har kopplingen till en traditionell hantverksutbildning (gesällbrev) med högtidlig examensceremoni varit ett försök att lyfta status på yrket som gjuterioperatör och därmed få fler utbildade till företagen. Idag har dock intresset för gesällbrev i princip upphört i svensk gjuteribransch och Skandinaviska Gjuteriskolan har tappat sin centrala ställning inom gjuteriutbildningen.

För att nyttja Swecast's forsknings- och utbildningsuppdrag som en utvecklingsmöjlighet för nyexaminerade och yrkeserfarna personer, fanns det ursprungligen en vision om en medveten hög personalomsättning på institutet. Majoriteten av personalen skulle vidareutbilda sig på institutet under en period genom det dagliga arbetet i t ex forskningsprojekt, uppdrag och inte minst genom att undervisa i vissa av institutets utbildningar, och sedan gå vidare/tillbaka till gjuteriföretagen. Det visade sig dock att de höga kraven på Swecast's forsknings- och konsultuppdrag bara kunde hanteras av seniora forskare. Den tänkta interna modellen för vidareutbildning blev därmed mycket begränsad till mindre än 10 procent av de ca 40 anställda på institutet. Swecast's utbildningsfokus har däremot legat på kortkurser för branschen som genomförs antingen standardmässigt i institutets lokaler eller, med helt skräddarsytt innehåll, direkt hos företagen.

Den tredje utbildningsvarianten har varit samarbetet med Jönköpings tekniska högskola på Jönköping University. Olika kurser med gjuteri- eller materialfokus integrerades i program på kandidat- och masternivå, samt för doktorander.

Tillgången till kompetent personal är en nyckelfråga i branschen. Under många år täcktes personalbehovet delvis genom gästarbetare från andra länder som utbildades på plats och genom kurser i gjuteriskolan. Kompetensförsörjning idag ställer högre krav på personalens kunskaper på grund av en ständig vidareutveckling inom material och tillverkningsteknik. Därtill kommer den tekniska utvecklingen på kundsidan så som exempelvis i automobilindustrin (elbilar). Kraven på gjutgods förändras och höjs, vilket leder till en högre grad av specialisering i gjuteriföretag som kräver nya kunskaper och färdigheter hos personalen. En förändrad värdekedja där gjuteriet behöver anpassa sig alltmer till leverantör- och kundprocesserna kräver utöver specialistkunskap om gjutning och material även fler logistiska färdigheter.

Det finns dessutom ett stort behov av gjututbildning hos brukarföretagen. Konstruktörerna där behöver en förståelse för genomförbarhet av gjutprocesser i material och design för att undvika resurskrävande omarbetning av på grund av bristfälligt utförande. Det ansågs i branschen att en akademisk utbildning på avancerad nivå skulle bidra till den industriella förnyelsen som har blivit nödvändig. Ambitionen var att med hjälp av nyskapande teknik kunna öka både produkternas kvalitet och utveckla effektivare processer. Utifrån de tankarna skapades det en idé kring gjuteribranschens framtida kompetensförsörjning som bygger på förutsättningarna och utmaningar på företagen, kompetensen på forskningsinstitutet och det inarbetade samarbete med Jönköpings tekniska högskola. Målet var att skapa Sveriges första magisterutbildning inom det gjuteritekniska området. Därmed skulle gjuteribranschen få en komplett ”utbildningstrappa” med olika alternativ från grundläggande operatörsutbildning till högre akademisk utbildning på magisternivå. Detta skulle leda till nyutbildad spetskompetens och möjlighet att kunna vidareutbilda befintlig personal. Genom förstudier inom branschen kartlades konkreta behov och ett koncept för magisterutbildningen mejslades fram. Projektet ”Gjutmagistern 3.0” möjliggjordes genom finansiering och bidrag av KK-stiftelsen, Jönköping University, SWEREA SWECAST, Svenska Gjuteriföreningen och gjuteribranschen (via Casting Innovation Centre). Projekttiden blev våren 2013 till hösten 2019.

### ***Upplägg***

Utbildningsprogrammet kan numera läsas reguljärt på Jönköpings tekniska högskola och leder till en teknologie-magisterexamen med huvudområdet produktutveckling, inriktning material och tillverkning. Det innebär 60 högskolepoäng och ges på halvfart för att möjliggöra studier parallellt med arbete. Programmet består av 11 kurser på engelska och finns komplett webbaserad för distansstudier. Det är även möjligt att läsa delar av programmet som fristående kurser. Behörighetskrav består av relevant högskoleexamen eller relevant kvalificerad yrkeserfarenhet, magisterexamen kräver högskoleexamen. För innehåll och undervisning står forskare från både Tekniska Högskolan, Swecast och industriföretag. Utbildningen sker via inspelade video-lektioner som kompletteras med olika interaktionstillfällen i diskussionsforum och virtuella möten med utbildare och andra studenter. Under utbildningen behandlas konkreta frågor inom material- och gjuteriteknik som framförs av representanter direkt från industrin. På sättet får studenterna även en djupare insyn i möjliga framtida arbetsplatser.

Våren och hösten 2015 erbjöds första hälften (sex kurser med 30 hp) av de kurser som ingår i programmet. I första hand fokuserades intagningen till yrkesverksamma och anställda i de företag som medverkade i utvecklingsarbetet. Under hösten 2016 och våren 2017 gavs den andra hälften av kurserna. Den-



na gång utvidgades målgruppen till att omfatta även campusstudenter. Från och med hösten 2017 ingår programmet som ett reguljärt magisterprogram i Tekniska Högskolans utbildningar.

### ***Förutsättningarna***

För att kunna genomföra projektet och etablera utbildningen krävdes en grundläggande finansiering och ett långsiktigt intresse från målgruppen (yrkesutövare och studenter i relevanta ämnen) att välja programmet. Finansieringen skulle täcka förstudier och uppbyggnaden av utbildningsinfrastrukturen och marknadsföring, samt ersättning till de personella insatserna på högskolan och institutet under startperioden. Finansieringsmodellen var, som vanligt i den typen av samarbeten, en samfinansiering med 50 procent offentliga medel och 50 procent från näringslivet. KK-stiftelsens bidrag var en avgörande del i samarbetet men byggde på att de andra parterna hade kommit överens och förpliktat sig till egna insatser, både materiella och personella. Det konkret artikulera behovet och projektiden som tagits fram i grundliga förstudier mellan akademi, branschen och forskningsinstitutet var en viktig byggsten för att lösa finansieringen. En vidare viktig förutsättning och nyckeln till framgång i projektet var det historiskt framvuxna samarbetet mellan akademi, forskningsinstitut och näringsliv där man kunde bygga på erfarenhet från gemensamma samarbetsprojekt både på det personella planet och mellan organisationerna.

Även om nyttan med utbildningen stod bortom tvivel för branschföretag, forskningsinstitutet och lärosätet, så är det inte alltid givet att man engagerar sig i ett sådant projekt. I branschen, som gynnas mest av satsningen, behöver företagen välja ut och frigöra viktiga medarbetare under en del av deras arbetstid för att studera. Samtidigt som tillväxten i kunskap och färdigheter ska komma företag till nytta, så finns det inte alltid organisationsstrukturer eller karriärvägar på plats för att sedan kunna ta hand om en mycket högre kvalificerad anställd, som i sämsta fall väljer att gå vidare efter avslutad utbildning. Lärosäten, som är beroende på statligt grundanslag för sina utbildningar, behöver å andra sidan välja program som kommer upp i ett minimiantal programdeltagare. Det finns alltså en viss konkurrenssituation mellan olika program och givetvis även strategiska aspekter att ta hänsyn till gällande en framtida inriktning inom utbildning och forskning. Även för forskningsinstitutet Swecast fanns och finns utmaningar med ett engagemang i projekt där den traditionella affärsmodellen med intäkter från uppdragsutbildning delvis ersätts av utbildningsinsatser på en mycket lägre ersättningsnivå.

Trots dessa utmaningar lyckades man komma överens om ett samarbete, vilket ledde till att KK-stiftelsen gick in som medfinansiär i juni 2013. Med finansieringen på plats kunde programmet byggas upp, men det återstod att se hur det

skulle tas emot av potentiella studenter. Från de befintliga utbildningarna visste man att det brukar finnas svårigheter framförallt hos personer som redan jobbar på ett företag, att avsätta tid för vidareutbildning. Det kräver energi och vilja för personen i fråga men ofta även från partnern och familjen att kunna förena arbete, privatliv och studier. Med en medvetenhet om detta utgångsläge för många i målgruppen, startades programmet på halvfart, och man valde att testa ett helt digitalt upplägg för både rumslig och tidsmässig flexibilitet.

### **Resultat**

Överlag kan man konstatera att innehållet i programmet och den nya lärandeformen uppskattas mycket av branschen och deltagarna. Däremot har siffrorna av sökande och antagna studenter blivit under förväntningarna. Antalet utexaminerade ”gjutmagistrar” är mycket lågt. Det handlar om bara några enstaka personer efter det första avslutade magisterprogrammet 2017–2019. Under testperioden fram till 2017 har gjuteriföretagen som har varit delaktiga i projektet och bidragit bland annat till utbildningsprogrammet även låtit flera medarbetare gå de första kurserna. Dessa kurser var jämförbara med uppdragsutbildning på Tekniska Högskolan, där man samlar högskolepoäng men inte tar examen. En del gick alla kurser i programmet medan andra bara gjorde punktinsatser genom deltagande i enstaka kurser.

Efter att det ordinarie magisterprogrammet startade 2017 har andelen studenter från gjuteriföretag minskat, vilket kan bero på att de anställda deltog i utbildningen under uppbyggnaden av programmet. Det är också så att företagen satsar på enstaka, korta kursutbildningar istället för en sammanhängande akademisk utbildning. Det har visat sig att företagen uppskattar den viktiga kunskapsstillförelsen, men att man samtidigt har svårt att friställa en person (eller flera) i totalt ett års arbetstid. Därtill kommer en hög antagningströskel till magisterprogrammet. För att kunna läsa kursen och kunna ta magisterexamen krävs det akademiska meriter, vilket har stoppat ett antal sökande från gjuteribranschen. Dessa förutsättningar kan ha bidragit till att gjuteriföretagen representeras i mindre utsträckning än vad man hoppats i programmet. Däremot kan man se fler studenter från företag som använder gjuterigods, som inte bara går särskilda kurser, utan även hela magisterprogrammet. En intressant iakttagelsen är alltså att användarföretagen höjer kunskapsnivån gentemot sina leverantörer på gjuterisidan.

En annan målgrupp har varit nyexaminerade studenter som ville läsa vidare direkt efter den första examen. För att underlätta för dessa har det erbjudits en variant att läsa på helfart under ett år när programmet startade 2017. Det visade sig dock att intresset var mycket lågt hos nyexaminerade, så från 2018 sker utbildningen enbart på halvfart, och Gjutmagistern är därmed främst ett vidareutbildningsprogram för yrkesutövare.

För Tekniska högskolan är programmet unikt, både avseende undervisningsformen och deltagargruppen. Det finns därmed inga referensvärden kring sammansättningen i gruppen, gällande demografiska variabler, erfarenhetsbakgrund, eller siffror om antal examinationer. Det finns idag inga färdiga utvärderingar kring deltagarantal, och det skulle förmodligen bli en mycket splittrad bild på grund av de olika alternativen, att gå enstaka kurser, hela programmet eller alla kurser utan att ta examen (för de som saknar akademisk behörighet). Uppskattningsvis har omkring 70 personer gått en eller flera kurser sedan 2015. Av nästan 20 personer som i snitt börjar programmet, går cirka hälften hela vägen. Med öppningen för internationella studenter 2019 har antalet som fullföljer studier höjts lite grann.

Med vetskap om svårigheterna för gjuteriföretag att avsätta tid för personal och ekonomiska medel för en lång akademisk utbildning har man dock ändå lyckats med att specialistutbilda ett antal anställda i gjuteribranschen. Som framgångsfaktorer för att överhuvudtaget ha fått deltagare till programmet måste den digitala formen av utbildningen nämnas, eftersom den ökar tillgängligheten för att kunna studera parallellt med ett arbete och för att det erbjuder ett större geografiskt upptagningsområde. Det virtuella klassrummet anses att bidra därutöver till större engagemang och interaktion inom studentgruppen som visas genom fler frågor under lektionerna och vid de obligatoriska e-möten samt anmärkningsvärt mycket diskussioner och ömsesidig hjälp bland studenterna. Även lärarna uppskattar att kunna processa frågor mer utförligt vid behov jämfört med en undervisningssituation på plats. Dessutom anses det att den samlande kompetensen från branschen, akademien och institutet på utbildningssidan bidrog väsentligt till framsteg i undervisningen. Utifrån erfarenheter från de första kurserna 2015 kan man också notera en erfarenhetsökning hos utbildarna gällande den digitala undervisningsformen.

Den första gruppen som gick hela programmet 2017–2019 har haft en bra blandning i ålder, kön och även utifrån arbets- och studiebakgrund. Det fanns till och med två internationella studenter med i programmet sedan 2018. Det visade sig att studenterna aktivt förmedlar nya insikter till beslutsfattare på sina företag utöver sitt personliga lärande. Det är ett bevis på att det lönar sig för företag att låta medarbetare läsa vidare och därmed ta del av den senaste forskningen inom material, metoder med mera.

Oavsett relativt låga deltagarsiffror kan det konstateras att det innovativa konceptet som integrerar yrkeskunskap och senaste forskning i en digital och flexibel undervisningsform uppskattas mycket av både studenterna och arbetsgivarna.

### ***Framtiden***

Projektet ”Gjutmagistern” löpte ut i september 2019. Från och med höstterminen 2019 behöver programmet bära sig själv via grundanslag och utbildningsavgifter,

så som alla andra program på Tekniska Högskolan. Det gäller att fylla utbildningsplatserna men även göra ansträngningar för att höja andelen studenter från gjuterierna. Att ha den direkta kopplingen till gjuteribranschen via studenterna kan öka förståelsen i akademien för industrins aktuella utmaningar och behovet av vidareutveckling och utbildning.

### **3. Kommunal förvaltning ger högskolekurs**

Sedan höstterminen 2016 är det möjligt för lärare i Malmö stad att gå en utbildning på 15 högskolepoäng i svenska som andraspråk under sin anställning. Syftet med utbildningen är att lärarna vidareutvecklar sina teoretiska, didaktiska och metodiska kompetenser inom ämnet. Utbildningen sker som en samproduktion mellan Malmö stad, avdelningen Pedagogisk Inspiration, och Malmö Universitet. Den formella ramen (antagning och examination) tillhandahålls av universitetet, medan Pedagogisk Inspiration står för själva utbildningen. Kursplanen och examinationen läggs upp av universitetet i samråd med utbildningsansvarige på Pedagogisk Inspiration.

#### ***Om Pedagogisk Inspiration Malmö***

Pedagogisk Inspiration Malmö är en förvaltningsövergripande skolutvecklingsavdelning som stödjer de tre skolförvaltningarna (FskF, GrF, och GVF) i deras pedagogiska utvecklingsarbete, utifrån respektive förvaltnings behov. Verksamheten ska bidra till att skapa goda förutsättningar för hög målpuppfyllelse för eleverna och en likvärdig skola/förskola i Malmö stad. Avdelningen ska bidra till kollegialt lärande mellan skolformerna och utgöra en arena för samarbete mellan skolförvaltningarna utifrån ett 1-65 års perspektiv.

#### ***Bakgrund***

Undervisningsämnet Svenska som andraspråk anses som ett problemområde framförallt inom grundskolan. Undervisningen kan betraktas som ett mindre prioriterat ämne i skolan där behörighet ofta saknas. En indikator för problematiken är den konstant låga målpuppfyllelsegraden som ligger på lite över 60 procent. Avdelningen Pedagogisk Inspiration identifierade att lärarna inte alltid hade den nödvändiga kompetensen för att undervisa just det ämnet trots generell formell behörighet. Ofta ligger ansvaret för undervisningen på svenska-lärare som saknar utbildning i hur kulturella kontexter påverkar språkinläringen och hur man metodiskt kan arbeta med problemställningen.

På Pedagogisk Inspiration funderade man över hur man skulle kunna förmedla specialistkompetenser till lärare som redan befann sig på skolorna, dvs. en utveckling av befintlig kompetens och arbetskraft. Det antogs att brister bland annat fanns i teoretiska kunskaper gällande den speciella interkulturella kontexten för

undervisningen i ett andraspråk och den praktiska bedömningsförmågan för elevernas nivå i språkutvecklingen. Till exempel kände sig många lärare inte kapabla att genomföra analyser gällande elevernas behov av att få extra stöd i svenska som andraspråk. En högskoleutbildning ansågs som lämplig för att höja dessa kunskaper och förmågor hos lärarna. Samtidigt fanns det en tanke om att nyttja och använda de erfarenheterna som lärarna hade med sig från sina arbetsplatser för att effektivisera utbildningen. Förhoppningen var att genom en kombination av högskolekurs och vidareutbildning hos Pedagogisk Inspiration kunna förena en standardiserad kunskaphöjning med kollegialt och praktiskt lärande.

### ***Upplägg***

Under hösten 2015 inleddes en utvecklingsprocess på Pedagogisk Inspiration för att hitta en utbildningsmöjlighet till lärarna. Malmö universitet kunde inte med kort varsel ta fram ett erbjudande som de skulle leverera till Malmö stad. Det fanns också specifika önskemål som krävde deltagande från Pedagogisk Inspiration. Därför tog utbildningen form i samverkan. Språkutvecklarna på Pedagogisk Inspiration, som skulle genomföra utbildningen, var i allra högsta grad involverade i processen inom avdelningen och i dialog med Malmö Universitet (dåvarande Malmö Högskola). En redan befintlig kontaktperson på Malmö Universitet togs med i dialogen. Under mindre än ett år kom man fram till gemensam planering av utbildningen som mynnade ut i ett avtal och en första kursstart höstterminen 2016.

Resultatet blev en uppdragsutbildning från Malmö Universitet med Malmö stad som både beställare (genom skolorna) och utbildningsleverantör (Pedagogisk Inspiration). För att säkerställa den akademiska kvaliteten på utbildningen behövde utbildarna på Pedagogisk Inspiration ha samma förutsättningar som om de skulle hålla utbildningen som anställda på universitetet. För att bedöma lämplighet av utbildarna lades vikt vid relevanta akademiska meriter. Därutöver anordnade universitetet handledning i undervisning för utbildarna. Kursplanen inklusive lärandemålen sattes till största del av universitetet och utbildarna var involverade i anpassningen och uppdateringen av litteraturlista samt utformning av examinationsuppgifterna. Efter det förberedande samarbetet mellan universitetet och utbildarna avtog kontakten till några få avstämningar eller gemensamma aktiviteter under kursens gång.

Kursen omfattade i första omgången 15 högskolepoäng under två terminer. Anledningen till den långsamma studietakten var att man inte hade möjlighet att kompensera lärarnas frånvaro på skolorna. Det blev då enbart en träff per månad samt självstudier och praktiska uppgifter i skolklassen på arbetsplatserna. Sedan hösten 2018 kunde kursen genomföras på halvfart (15 hp per termin) eftersom Skolverket beviljade statsbidrag för båda åren. Bidraget i form av två månads-

löner per termin gick till skolorna, som med denna hjälp hade möjlighet att anställa vikarier för de studerande lärarna. Undervisningen hölls under 12 heldagar i lokalerna hos Pedagogisk Inspiration. Därtill kom 20 dagar inläsningstid för studenterna. All litteratur köptes in av Pedagogisk Inspiration. De 15 högskolepoängen fördelades på två delkurser á 7,5 hp. Den ena kursen handlar om den kulturella kontexten för andraspråksundervisningen och den andra om det svenska språksystemet ur ett andraspråksperspektiv. Det har blivit följande utfall för antagning och examination sedan 2016:

- HT16/VT17 antagna 24, examinerade 17
- HT17/VT18 antagna 13, examinerade 10
- VT18 antagna 9, ingen examination (genomfört enbart av Pedagogisk Inspiration)
- HT18 antagna 6, examinerade 6
- HT19 antagna 14

Pedagogisk Inspiration och Malmö Universitet skapade den här utbildningen utifrån olika behov och förutsättningar. Blandningen av teoretiska studier med den aktiva integrationen av erfarenheter från arbetsplatserna och den praktiska användningen/utprovningen av metoderna på skolorna har varit centralt.

### ***Förutsättningarna***

De avgörande förutsättningarna för att genomföra denna typ av satsningar är en tydlig och långsiktig strategi hos skolförvaltningen och de enstaka skolorna och givetvis de nödvändiga resurserna. Som resurser kan å ena sidan ses monetära medel till finansieringen av direkta utbildningskostnader på universitetet (examinationsavgifter), av det ökade personalbehovet på skolorna samt vissa materiella satsningar såsom kurslitteraturen. Här gör statsbidragen från Skolverket en enorm skillnad. Å andra sidan krävs det även de personella resurserna för att kunna ersätta lärarna under den tid de ägnar åt sina studier. Med den rådande lärarbristen är detta den mest kritiska flaskhalsen. Det är en stor utmaning för rektorerna som inte kan skicka iväg lärare till utbildning när ingen finns som kan fylla luckorna. I den situationen är ett strategiskt (och kreativt) tankesätt på skolorna av stor vikt, och att även se en tillfällig merbelastning för arbetslaget som en investering i en bättre framtida situation.

### ***Nyckeln till framgång***

För att kunna nyttja och växla upp resurserna till en lyckad utbildningssatsning i den kollaborativa formen är givetvis samspelet och ömsesidig förståelse mel-

lan skolorna, utbildningsenheten och den akademiska aktören av högsta vikt. På arbetsplatserna behövs insikt i vikten av en relevant teoretisk förankring för de metoder som ska appliceras i praktiken. Inom akademien krävs det förtroende för samarbetspartnerns kompetens och erfarenhet samt transparenta processer för att man ska våga lägga utbildningsuppdraget i andra händer. Det bygger i praktiken ofta på personliga relationer som behöver tid att utvecklas och underlättas genom att gemensamt sätta en definition kring samproduktion som rör alla inblandades kompetenser och roller i projektet.

Själva utbildningen fungerade väl, vilket visas i utvärderingar och personlig feedback under terminen. Det tydliga kvalitativa fokuset innebar att man tog sig tillräckligt med tid för diskussion och övningar; studenterna fick möjlighet att dela med sig av sina erfarenheter och nätverka med kollegor. Bara att bryta den krävande vardagen som lärare blev en kännbar motivationskälla. Därutöver bidrog de positiva erfarenheter med de nyförvärvade färdigheterna i praktisk användning väsentligt till studieframgångarna.

### ***Framtiden***

Utbildningen har testats framgångsrikt under tre år och kommer fortsätta så länge förutsättningarna är uppfyllda. Att höja måluppfyllelsegraden för Svenska som andraspråk i Malmö stad till en genomsnittsnivå kräver långsiktighet och att fler än de 17 hittills deltagande skolor låter sin personal gå utbildningen. Till höstterminen 2019 är 14 av de 20 platserna tagna. Samtal förs med rektorerna och skolcheferna om att lösa personalproblematiken och fylla alla platser i utbildningen. I dessa samtal lyfts skolor fram som satsar på utbildning genom att exempelvis skicka flera lärare samtidigt (för att lättare ta hem diskussionerna till arbetsplatsen) eller skolor som skickar lärare i varje ny omgång (långsiktig satsning). På grund av resursbehovet är man också beroende av Skolverkets fortsatta bidrag, men även den politiska situationen, främst den lokala skolpolitiken.

## **4. Näringslivsförlagd kurs vid teknisk högskola**

Praktik under utbildningstiden har varit mer eller mindre vanligt i olika högskoleutbildningar och under olika tidsperioder. För att stärka och systematisera en kontinuerlig samverkan under hela utbildningstiden införde Jönköpings tekniska högskola den så kallade Näringslivsförlagd kurs (NFK) för att göra studenterna bättre rustade för sitt kommande arbetsliv. Kursen infördes som obligatoriskt i alla program 2013.

### ***Bakgrund***

Det har tidigare funnits krav på praktik för att få ut en ingenjörsexamen men detta

krav togs bort när dåvarande Högskoleverket la fram att högskolan inte hade rätt att kräva obligatoriska moment som inte ger högskolepoäng. Det här resulterade i att studenter från högskolan fick sämre inblick i hur arbetslivet kan se ut och vilka förväntningar som möter dem efter genomförd utbildning. Även om praktik försvann från utbildningen så har studenter haft kontakt med företag under utbildningen. Jönköpings tekniska högskola har sedan mitten av 1990-talet haft ett nära samarbete med företag i regionen genom ett system med fadderföretag, och det har hela tiden funnits olika sätt för studenter att komma ut på studiebesök och företagen har deltagit i högskolans aktiviteter. Ledningen på tekniska högskolan tyckte dock att detta inte var tillräckligt för att ge studenter och arbetsgivare möjligheter att utvecklas tillsammans och därför utvecklades konceptet Näringslivsförlagd kurs som är en gemensam och obligatorisk modell för arbetslivkoppling i utbildningen som tillämpas på hela tekniska högskolan.

### ***Om näringslivsförlagd kurs***

Näringslivsförlagd kurs innebär att studenten har mellan fem till sju veckors praktik hos en arbetsgivare, vilket ger en tydlig koppling mellan teori och praktik under utbildningen. Perioden hos arbetsgivaren genomförs vanligen under vårterminen i årskurs två för kandidat- och högskoleingenjörsprogram och på höstterminen i årskurs två för masterprogrammen. Studenterna har även möjlighet att genomföra sin praktikperiod under sommaruppehållet. Cirka 550 studenter genomför varje år den obligatoriska kursen.

Upplägget går ut på att studenten, tillsammans med arbetsgivaren, identifierar lämpliga praktikuppgifter som är kopplade till den utbildning studenten genomför. Detta ska godkännas av kursansvarig på Tekniska högskolan innan studenten kan starta. Studenten kan under sin Näringslivsförlagda kurs delta och bidra med kunskap i ett kommande projekt. Han eller hon kan genomföra en studie av en pågående produktionsprocess, prova ett flertal arbetsuppgifter som har relevans för utbildningen samt bidra med kompetensutveckling på företaget. Studentens roll är att självständigt knyta kontakt med arbetsgivare och med en hög ambitionsnivå genomföra överenskomna praktikuppgifter. Under praktiken skriver studenten löpande reflekterande loggboksinlägg för att efter praktiken författa en rapport och delta på ett seminarium som bedöms och godkänns av examinerande lärare. Arbetsgivarens ska tillhandahålla en fysisk arbetsplats och erbjuda relevanta arbetsuppgifter. Vidare ska nödvändig introduktion och information om säkerhet och arbetsvillkor tillhandahållas samt att studenten ska få en handledare från arbetsplatsen som fungerar som stöd under praktiken. Handledaren ska ha möjlighet till regelbunden kontakt med studenten och Tekniska högskolan. Nedan följer några röster från studenter och företagsrepresentanter som har deltagit i näringslivsförlagd kurs.



### *Volvo Group Trucks Operations*

Volvo Group Trucks Operations ingår i Volvokoncernen som dotterbolag till Aktiebolaget Volvo. Företaget har cirka 40 000 anställda. Volvo är i dag en av världens ledande lastbilstillverkare och märket finns representerat över hela världen.

Alicia Rapp läser Sustainable Supply Chain Management på Tekniska högskolan i Jönköping. Hon har haft Näringslivsförlagd kurs på Volvo Group Trucks Operations i Lundby, Göteborg.

- Det har varit otroligt bra och gjort mig motiverad till studierna på ett helt annat sätt. Det är inspirerande att få se lite vad man kan få jobba med senare, om man har tur, säger Alicia Rapp.

Hon har deltagit i möten och fått se olika delar av verksamheten för att förstå Volvo Lastvagnars organisation. Hon har jobbat med ett hållbarhetsprojekt som gick hand i hand med hennes utbildning.

- Jag hade tur att projektet startade precis när jag kom dit. Det var kul, spännande och väldigt lärorikt att se hur man jobbade med hållbarhetsfrågor på ett så stort företag, säger Alicia Rapp.

Hon fick ett bra välkomnande och tycker att hon har fått ut väldigt mycket av sina sju veckor på Volvo Group Trucks Operations.

- Jag hade en bra handledare på ett bra företag. De lät mig vara med på så mycket som möjligt och jag fick träffa människor som kan hjälpa mig i framtiden med mitt examensjobb. Det var allmänt en trevlig kultur på företaget.

Amy Wilandh, operations support manager på Volvo Group Trucks Operations, var Alica Rapps handledare. Hon tycker att Näringslivsförlagd kurs som koncept är väldigt bra.

- Det är precis vad studenter och företag behöver. Studenterna behöver komma ut och se hur villkoren är i verkligheten och vi som sitter ute i verkligheten behöver förstå vad studenterna

förväntar sig av sitt kommande arbetsliv, säger Amy Wilandh.

Vad gav det er som företag?

- Det gav oss en inblick i att det finns en utbildning i Jönköping som kan vara intressant för oss att rekrytera ifrån. Det gav oss också en insikt i att vi behöver fylla på i leden med fler yngre personer.

Amy Wilandh har utnyttjat sitt kontaktnät för att se till att Alicia Rapp har fått komma med och uppleva olika delar av vad som händer på Volvo Group Trucks Operations.

- Jag placerade henne i ett projekt och vet att hon faktiskt bidrog till det. Allt föll väldigt väl ut och hon var väldigt uppskattad av andra.

Amy Wilandh tycker det är viktigt att studenterna som kommer ut på praktik till dem har rätt attityd.

- Man bör vara engagerad, intresserad och positiv. Då blir det lätt och roligt och alla som kommer i kontakt med dig tycker att här kommer en glad student från Jönköping.

På en arbetsplats och i nästan alla aspekter är personligheten väldigt viktig, understryker Amy Wilandh. Att vara frågvis på ett meningsfullt sätt och visa att man vill bidra är en bra approach, som Alicia använde sig av. Hon blev självgående väldigt snabbt och studenter som går ut på praktik ska förvänta sig att det kravet finns på dem från arbetsgivaren.

### ***TKL Logistics***

TKL Logistics är ett speditorsföretag med hela världen som spelplan. Företaget har flera egna kontor i Asien och samarbetspartners i alla andra världsdelar. TKL har i dag 65 anställda på 14 kontor i 7 länder. Madeleine Johansson som läser sustainable Supply Chain Management på Tekniska Högskolan i Jönköping har haft näringslivsförlagd kurs på TKL Logistics i Jönköping.

- Det var jättebra. De var väldigt engagerade i min praktik och vad jag skulle lära mig, säger Madeleine Johansson.

Det var klart att hon skulle sommarjobba där redan när hon gick ut på praktik, så företaget såg det som ett sätt för henne att komma in i jobbet ordentligt. Hon har bland annat fått lära sig hur TKL hanterar och kommunicerar importer från Asien med båt, flyg och tåg. Får hon ihop det med studierna kommer hon att jobba extra där i höst och i vår och det har även talats om en anställning.

- Praktiken resulterade i något för mig och jag har fått in en fot i branschen, säger Madeleine Johansson.

Hon har mycket bra att säga om Näringslivsförlagd kurs.

- Du får arbetslivserfarenhet, referenser och lär dig hur man för sig på en arbetsplats. Det är bra även för företagen eftersom de får se hur studenten fungerar hos dem.

Oscar Lundgren, vd på TKL, tycker att det fungerade jättebra att ha Madeleine Johansson på praktik.

- Hon var ambitiös, duktig på att skriva och lärde sig snabbt hur vi jobbar. Hon jobbar här under sommaren och det känns som att hon har en bra framtid hos oss, om det blir så. Vi får titta på vad vi kan hitta på till henne när hon är klar med sin utbildning, säger Oscar Lundgren.

Han betonar att hon inte bara fick sitta bredvid, utan göra egna grejer som att ta hand om kunder och prata med leverantörer. Han förväntar sig att studenterna som kommer ut på praktik ska vara sugna på att lära sig och på sikt vilja jobba hos dem. Det är så här man ska samarbeta med högskolor och universitet, tycker Oscar Lundgren, så att studenterna blir mer förberedda på arbetslivet och att företagen kan få in framtida arbetskraft.

## *Design Evolution*

Design Evolution startade som ett forsknings- och utvecklingsprojekt inom moderbolaget Tyréns AB och bolagiserades 2015. Företaget utvecklar digitala och automatiserade projekteringsplattformar för olika produktområden som grunder, stomsystem, skalväggar och bullerskydd. Ameer Subhi som läser andra året av byggnadsutformning med arkitektur på Tekniska Högskolan i Jönköping har haft näringslivsförlagd kurs på Design Evolution i Stockholm.

- Det var riktigt bra och jag nådde mina mål att skapa kontakter och få mer inblick i byggbranschen i Stockholm, säger Ameer Subhi.

Sedan han hörde talas om Näringslivsförlagd kurs har han haft siktet inställt på att få praktik inom byggbranschen i Stockholm.

- Det byggs mer i Stockholm än någon annanstans i Sverige. Vart jag än gick så var det byggkranar överallt, det var häftigt att se, säger Ameer Subhi.

Han är intresserad av design och utformning av byggnader och gjorde under praktiken bland annat modellritningar i 2D och 3D. Han trivdes bra och skulle gärna jobba på Design Evolution i framtiden.

- Jag har fått ett bredare tänk inom byggbranschen efter praktiken och blivit mer motiverad till att läsa sista året av min utbildning, säger Ameer Subhi.

Torbjörn Berggren, verksamhetschef på Design Evolution, tycker att Ameer Subhi fungerade strålande bra hos dem.

- Vi är väldigt nöjda med honom. Han har kompetens som vi inte har haft tillräckligt mycket av tidigare och vi har hittat en plats för honom i vår organisation, säger Torbjörn Berggren.

Ameer Subhi fick sommarjobb på Design Evolution efter praktiken och det kan absolut bli så att han får jobb där någon gång i framtiden, nämner Torbjörn Berggren. Han plussar för att Ameer Subhi själv ser vilka uppgifter han kan göra samt söker information och hjälp på egen hand.

- Han är lyhörd, vetgirig och har ett öga för detaljer. Dessutom agerar han med ett gott bemötande mot medarbetare och kunder, vilket vi värdesätter högt, säger Torbjörn Berggren.

Han tycker att upplägget med Näringslivsförlagd kurs har fungerat väldigt bra.

- Jag uppskattar väldigt mycket att vi fick en skarp ansökan med cv och att det inte bara var ett löst mejl. Vi följde upp ansökan med en intervju via Skype och bjöd sedan in Ameer till kontoret där vi slutligen kom överens om tiden hos oss. På så sätt kunde också Ameer få en bild av oss innan han bestämde sig. Vidare har vi haft bra kontakt med Tekniska Högskolan i Jönköping före, under och efter kursperioden, säger Torbjörn Berggren.

### *Flodéns*

Flodéns är en byggentreprenör som anpassar och utvecklar fastigheter för fastighetsägare i Göteborgsområdet. Flodén Byggnads AB grundades 1927 med huvudkontoret i Göteborg. Man har de senaste tre åren gått från 20 till 61 anställda. Fabian Svensson som läser Byggnadsutbildning med arkitektur på Tekniska högskolan i Jönköping har haft Näringslivsförlagd kurs på Flodéns i Göteborg.

- Jag trivdes med allt under praktiken. Det var jättebra och väldigt lärorikt, säger han.

Fabian Svensson uppskattade att praktiken var seriös och att det kändes som att han gjorde en betydelsefull insats. Han var biträdande arbetsledare på en byggarbetsplats och har bland annat beställt hem material och stämt av läget med snickarna på bygget.

- Det var en del att sätta sig in i, men det var kul att få ansvar och bevisa för sig själv att man klarar av det. Det är det här jag vill jobba med i framtiden, säger han.

Simon Larsson, entreprenadingsjör på Flodéns, var Fabian Svenssons handledare. Han säger att Fabian Svensson var duktig med människor och tycker att det gick bra för honom under praktiken.

- Han var trevlig, intresserad och bra på att ta folk, säger Simon Larsson.

Han uppskattar att Fabian Svensson kan tänka sig att jobba inom produktion i framtiden.

- Många ser det här som ett steg på vägen för att komma och sitta vid ett skrivbord, men så resonerade inte Fabian och det var kul att se.

Simon Larsson hade gärna sett att Fabian Svensson jobbat hos dem i sommar, men de hade redan gjort klart med sommarjobbare.

- Om det skulle dyka upp någon tjänst hos oss framöver vore Fabian ett intressant namn. Vi vet vem han är och vet vad han går för, säger Simon Larsson.

Han säger att kraven de har när man kommer som nyanställd är att man ska vara intresserad.

- Det är inte riktigt som när man läser i skolan ute på en byggarbetsplats, men man lär sig jobbet med tiden. Det finns extremt många sätt att driva ett bygge på. Därför är det bra att studenter genom den här typen av praktik kommer ut i verkligheten och får se hur ett bygge kan styras

## **SSAB**

SSAB är ett högspecialiserat globalt stålföretag som har produktionsanläggningar i Sverige, Finland och USA. Företaget har en årlig produktionskapacitet av stål på cirka 8,8 miljoner ton. Företaget har också kapacitet att bearbeta och färdigställa olika stålprodukter i Kina och en rad andra länder. SSAB har cirka 14 300 anställda och har medarbetare i över 30 länder. Abou Jeb Saria läser Supply Chain Management på Tekniska Högskolan i Jönköping. Han har haft Näringslivsförlagd kurs på SSAB i Oxelösund.

- Det var jättebra. Jag har lärt mig mycket och fick sommarjobb här, säger han.

Abou Jeb Saria ville ha praktik på ett stort och välkänt företag och nästan allt han har gjort på SSAB har varit kopplat till hans utbildning. Han har jobbat med transportplanering samt analyserat olika typer av transportflöden.

- Det var svårt i början eftersom jag inte var van vid systemen på SSAB, men att det blev lättare allt eftersom och jag har lärt mig mycket detaljinformation, säger Abou Jeb Saria.

Han har fått vara flexibel i sin roll på SSAB och kombinerat det han har lärt sig i skolan med det han lärde sig på SSAB. Han har även varit runt på företaget och tagit del av såväl produktionen som distributionen. Joakim Noren, chef för orderhantering och transportplanering på SSAB, var handledare för Abou Jeb Saria. Han tycker att näringslivsförlagd kurs har ett bra upplägg och att det fungerade väldigt bra med Abou Jeb Saria.

- Han har lätt för att lära sig och förstår hur vi jobbar, säger Joakim Noren.

Han tycker att Abou Jeb Saria är noggrann och uppskattar att han kan skapa sin egen arbetsmetod utifrån vad som behövs. De som kommer till SSAB på praktik får verkligen göra en insats som betyder något för företaget, betonar Joakim Noren. Han tycker det är jätteviktigt att samarbeta med högskolor och universitet för att locka arbetskraft till SSAB.

### ***Peab***

Peab är ett svenskt bygg- och anläggningsföretag med en omsättning på omkring 50 miljarder kronor och en personalstyrka på cirka 15 000 anställda. Företaget har sin huvudsakliga verksamhet i Norden med cirka 130 kontor i Sverige, Norge och Finland. Huvudkontoret ligger i Förslöv i Skåne. Peab har fyra samverkande affärsområden: bygg, anläggning, industri och projektutveckling. Lydia Hagström som läser byggnadsutformning med arkitektur på Tekniska Högskolan i Jönköping hade Näringslivsförlagd kurs på Peab Sverige AB. Hon tycker det var bra och givande, och hon fick sommarjobb efter praktiken.

- Jag känner att jag har fått in en fot i branschen och så bra

förberedd som jag är nu hade jag inte varit utan NFK:n (Näringslivsförlagd kurs), säger hon.

Lydia Hagström gick under praktiken bredvid en arbetsledare/platschef på en byggarbetsplats i Årsta, Stockholm. Hon renderade bilder och ritade 3D-modeller av hus.

- Jag satt med på ett anbudsmöte med beställare där jag hade ritat en 3D-modell av hus de vill bygga. Han lät intresserad och skulle återkomma efter sommaren, säger Lydia Hagström.

Hon tycker att hon fick mycket ansvar och stort utrymme under sin praktik.

- Jag backar inte undan, utan tar för mig och visar att jag är intresserad. Det kanske är en fördel.

Faris Pita som är platschef på Peab var Lydia Hagströms handledare under hennes praktik. Han säger att hon var driven, framåt och ville lära sig nya saker.

- Det fungerade jättebra. Hon hade den inställningen som vi vill att studenter som kommer till oss på praktik ska ha. Är de inte drivna blir de inte så långvariga, säger Faris Pita.

Han bad henne mejla vilka kurser hon har läst och anpassade praktiken efter det. Det var inga konstigheter vad hon än gjorde eller vem hon än jobbade med på Peab, understryker Faris Pita. Hon kom även med synpunkter vad de kan tänka på inför framtida praktikperioder.

- Min chef sa till henne att om det hade varit årskurs tre hon gått så hade hon varit anställd redan, säger Faris Pita.

Han tycker det är bra att studenter kommer ut på praktik under studietiden för att få en annan bild av branschen de utbildar sig till.

Det är lätt att sitta och rita och prata i skolan om att exempelvis uppföra en vägg, men att utföra det är en helt annan sak. Det beror på vilka förutsättningar som finns för att resa väggen. Därför är det bra att skolor har den här typen av praktik, det ska man absolut inte ta bort.



## 5. Socialförvaltningen startade utbildningsenhet

Inom socialförvaltningen i Jönköpings kommun har man under cirka fem år utvecklat ett system för att ta fram och överblicka kompetensutvecklingsinsatser. Det startade i ett övergripande kvalitetsarbete för förbättring av socialförvaltningens verksamhet, vilket resulterade i ett antal prioriterade områden. Ett av dessa områden var hur man skulle arbeta med kompetensutveckling i en stor och komplex organisation. Det pågick redan många aktiviteter, allt från ad-hoc initiativ till strukturerade utbildningar, men problemet var att knyta de satsningar som gjordes till den löpande verksamheten och säkra att alla enheter har den kompetens som krävs. Det handlade om att få en samlad bild över de kompetensutvecklingsinsatser som gjordes men också att få en överblick över kostnaden för dessa insatser. En enhet kallad *Utbildning och kompetensförsörjning* startades för att hålla i detta arbete och resultatet har blivit en bättre kostnadskontroll, en mer långsiktig orientering och ett systematiskt sätt att kompetenssäkra verksamheten.

### *Det började som en vision att skapa Sveriges bästa socialtjänst*

Socialförvaltningen i Jönköpings kommun har cirka 5 500 anställda och verksamheterna består av äldreomsorg, funktionshinderomsorg, hälso- och sjukvård, individ- och familjeomsorg samt ensamkommande barn och unga. Socialförvaltningen styrs av socialnämnd, äldrenämnd och individ- och familjeomsorgsnämnd.

Under 2012 initierades ett verksamhetsutvecklingsprojekt för socialtjänsten utifrån en strategi för en sammanhållen, innovativ, långsiktig och hållbar socialtjänst, som kallades DIALOGEN. Det handlade om att möta de nya behov som uppstår till följd av samhällsförändringar men också att efterleva nationella regelverk om systematiskt kvalitetsarbete och att utveckla en evidensbaserad praktik. Strategin gällde för en period av sex år fram till 2018 och hade inriktning på att utveckla systematiska arbetssätt som utgår från medborgarens behov samtidigt som verksamhetens kvalitet ska stärkas. Arbetssättet har varit att stärka lokala initiativ från medarbetare och ta tillvara kunskaper genom att stödja erfarenhetsutbyte och ett organisatoriskt lärande, hela tiden i relation till medborgarens behov. DIALOGEN som utvecklingsstrategi har följande syften:

- Ökad fokusering på det arbete som skapar värde för brukare och medborgare.
- Förbättrad standardisering, dvs. bygga upp fler gemensamma processer där man kan dra nytta av att fler agerar på samma sätt. För att kunna standardisera behöver verksamhetens processer beskrivas, dokumenteras och accepteras.

- Förbättra arbetet med att identifiera slöserier, dvs. sådant som inte bidrar till att lösa en arbetsuppgift eller inte bidrar med ett värde för medborgaren.
- På ett systematiskt sätt pröva och följa upp olika åtgärder i syfte att förbättra verksamhetens processer och kvalitet.
- Tillgodose nuvarande och förändrade behov med tillgängliga ekonomiska resurser. (Jönköpings kommun, socialtjänsten, 2014)

Efter de två första åren summerades arbetet med att utveckla verksamheten i rapporten *100 initiativ från dialogen*. Rapporten redogör för lokala projekt i verksamheten, utredningar som genomförts med syfte att utgöra underlag för kommande utvecklingsprojekt och vikten av lärande som viktigt inslag i att arbeta med utveckling och förändring. Ett antal av dessa utvecklingsarbeten hade följeforskare med i projekten och 2016 kom ytterligare en rapport där dessa forskare gav en fördjupad beskrivning av tio förbättringsarbeten inom ramen för DIA-LOGEN. En av dessa fördjupningar handlade om just kompetensutveckling och lärande. I den tredje och avslutande rapporten erbjuds en teoretisk förankring för lärande i organisationer. (Jönköpings kommun, socialtjänsten, 2014, 2016, 2018)

### ***Enheten för utbildning och kompetensförsörjning***

Det fanns redan en stor mängd insatser för kompetensutveckling på plats när kvalitets- och förbättringsarbetet drog igång. Problemet var att det inte fanns någon samlad bild över vad man gjorde samt att de flesta insatser var organiserade i projektförm. Det fanns strukturerade satsningar men många insatser hade en ad-hoc karaktär och det fanns sällan en plan för hur övergången från projekt till löpande förvaltning skulle ske. När pengar tog slut tog också insatserna slut och lärdomar togs inte tillvara i verksamheten. En anledning till att det såg ut på detta sätt var att det finns många nationella satsningar på kompetensutveckling, ofta kopplade till ny lagstiftning eller liknande som ska införas och efterlevas i socialförvaltningen. Det fanns också många ESF-finansierade projekt, till exempel kring integration, där det kunde vara aktörer utanför förvaltningen som hade tagit initiativ och startat projektet. För att komma till rätta med detta startades en utbildningsenhet som byggde ett utbildningssystem anpassat till förvaltningens verksamheter.

Tanken med enheten för utbildning och kompetensförsörjning var att lyfta fram utbildning som ett strategiskt område och att anställa specialister på utbildning och lärande som håller i detta på en övergripande nivå. Det utbildningssystem som de har utvecklat ska tillhandahålla utbildning för nyanställda, specialistkompetens och kontinuerlig generell vidareutbildning. Det är cirka sju anställda på enheten och de håller inte i kurser själva utan erbjuder stöd för utbildning.

De kan vara med och ta fram strukturer för lärande, hitta passande former för lärande, erbjuda IT-stöd och utveckla webbaserat informationsmaterial som finns tillgängligt för alla anställda via en utbildningskatalog. Utbildningssystemet tillhandahåller information om alla kurser som erbjuds och genom att de som håller i interna utbildningar dokumenterar individernas deltagande finns allt samlat på samma ställe. Det här är tillgängligt för de anställda men även för cheferna så att de kan få ett nuläge på de anställdas kompetens.

Arbetet med utbildningssystemet har väckt frågor om former för utbildning. Förr var det vanligt att man samlade stora grupper för en satsning på ett område. Det här skapade höga kostnader, framför allt för de vikarier som skulle ersätta personalen medan de var borta på utbildning. Många gånger var innehållet av mer informativ karaktär vilket betyder att det kan fungera lika bra med en film på några minuter som finns tillgänglig för de anställda via nätet och så kan de istället för att ägna en heldag åt utbildning se filmen och samlas verksamhetsnära för att diskutera innehållet i en workshop på en till två timmar. När det är satsningar som handlar om 400 anställda blir det ganska stor skillnad i kostnad med en heldag eller en workshop som tar två timmar. Dessutom utgörs en stor del av utbildningsbehoven av basala saker som fungerar väl att leverera digitalt och där individen dessutom har möjlighet att återbesöka föreläsningar om så önskas.

Det är lämpligt med olika former för lärande om det till exempel handlar om innehåll av informativ karaktär, något som kräver träning eller om det krävs individuell handledning i specifik fråga. Om det är information som ska nå många fungerar film bra. Om det istället handlar om praktiska färdigheter kan det behövas träningstillfällen och om det handlar om etiska och moraliska bedömningar kan en workshop vara lämpligt. I utbildningssystemet finns många filmer som illustrerar olika situationer och som ska fungera som underlag för samtal i ett arbetslag eller liknande. För vissa personer kan det också bli frågan om enskilda möten om man vill bolla en specifik fråga med någon. Det finns också moment där individen gör ett onlinetest, till exempel en delegeringsutbildning som sedan går till ansvarig sjuksköterska som då vet att individen klarat testet. I några fall kan det handla om att ta kurser som finns hos andra anordnare och vissa satsningar på exempelvis utredningsmetodik sker i samverkan mellan många kommuner. Det finns också en samverkan mellan kommuner och gymnasier kring en certifiering av vux- och gymnasieutbildning genom vård- och omsorgscollege där man har blivit en bättre kravställare på vad som förväntas efter genomgången gymnasieutbildning.

Utbildningsplanerna på verksamhetsnivå har gett ett tydligare underlag för budgetplanering och man har också fått bättre ekonomistyrning eftersom man vet vad man ska göra och vad det kommer att kosta. Till exempel inom äldreomsorgen har utbildning en budget på 20 miljoner för 2019. Utbildningsplanerna har

också gjort det lättare att prioritera och förvaltningen har blivit mer noggranna kring vilka satsningar man ska gå in i eftersom dessa satsningar måste länka in i de behov som finns. Här har man gått från att tidigare reagera på förslag från omvärlden till att själva sätta agendan för verksamheten och välja vilka projekt och insatser man ska ägna sig åt för att uppnå sin vision. Utbildning är också tydligare kopplat till andra utvecklingsprojekt i verksamheten numera. Förvaltningen har blivit en tydligare beställare utifrån sina behov och är därmed inte lika flexibel för initiativ som kommer ”fritt flygande”. Ett skifte som har skett är att förr använde man utbildning som belöning, men nu ska utbildning kopplas till utveckling och förbättring.

### ***Lärdomar***

Ett problem som har dykt upp är att alla vill att allt ska finnas med från början. Här måste ledningen fundera över vad man måste ta direkt och vad kan man pynta ut senare. En introduktion för nyanställda kan inte ha allt. Ett annat område som kan utvecklas gäller uppföljning av vad utbildningen resulterar i. Man har syfte, mål, behov, innehåll men uppföljning är inte så utvecklat. Det skulle kunna svara på frågor så som om utbildningen ger den effekt som verksamheten vill uppnå, om behoven täcks in och om det är bättre att arbeta på andra sätt. Satsningen på utbildning har förbättrat verksamheten på flera sätt:

- Kompetenssäkring – utbildningssystemet ger en överblick som säkrar att verksamheten har den kompetens som behövs. All dokumentation om vem som har gått vilka kurser finns i utbildningssystemet.
- Utbildningsstruktur – de prioriteringar som enheten gör ger vägledning för chefer ute i verksamheterna. Det ger ett stöd för vilka utbildningsinsatser som behövs eller inte behövs, samtidigt som det finns utrymme för chefer att göra unika satsningar på vissa nischade områden.
- Kostnadseffektivitet – det här sker dels genom att prioriteringar blivit tydliga och man går inte in i alla möjliga projekt, dels genom att man har hittat effektivare former för att erbjuda utbildning med stöd av teknik.
- Hållbart system – systemet ger stöd att hitta rätt nivå på satsningar, att identifiera kompetensbehov och att säkerställa att enheterna får den kompetens de behöver.

Sammantaget ger detta en systematik och långsiktighet i förvaltningens arbete med kompetens.

## Diskussion

Det sker en rörelse mot samverkan där gränserna mellan forskning, utveckling och utbildning överlappar allt mer. Det här skapar möjligheter att svara mot de behov av kompetensutveckling och livslångt lärande som uttrycks i arbetslivet. Istället för att samverkan är en enskild institutions eller aktörs ansvar och uppdrag blir det vanligare med gemensamma satsningar där man vill lösa olika problemställningar men även ingå i långsiktiga lärande nätverk. I ett sådant sammanhang handlar utbildningssamverkan inte bara om hur studenterna eller lärosätets utbildning kan stärkas genom samverkan, utan också om hur yrkesverksamma kan vidareutvecklas i samverkansprojekt. Det här är i linje med internationella idéer där det förespråkas en integration av forskning, utbildning och innovation. Där är avsikten inte bara att utbyta eller utveckla faktakunskaper utan även att bredda sin repertoar av generiska kompetenser, så som samarbete, kommunikation, kritiskt tänkande, problemlösning och implementering av förändring (Brown, 2018). Att kunna samverka blir i sig en förmåga som efterfrågas.

Från forskningslitteraturen kan vi konstatera att närhet har betydelse och att regionala sammanslutningar är kraftfulla arenor för att samverka kring olika frågor. Litteraturen om samverkan i högre utbildning har en slagsida åt samverkan för att stärka lärosätets program, ofta för att ge studenter arbetslivskoppling och färdigheter som krävs i arbetslivet. Mindre skrivs om nya sätt att samverka genom utbildning. Det här kan bero på att det finns en viss eftersläpning i forskningen eftersom det tar tid att formulera sig och att publicera i vetenskapliga journaler. Därför har vi också inkluderat några fallbeskrivningar som kan visa på hur man tillsammans kan hitta vägar framåt. Rapportens fallbeskrivningar har valts ut med syfte att illustrera unika arbetssätt och satsningar, det vill säga att det är arbetssätt som inte är standardiserade. Om vi trots detta ska dra någon slags slutsats från dem, så är det att drivkraften för dessa satsningar kommer från arbetslivet, både offentlig och privat sektor, och inte från lärosätena själva. Initiativen är svar på utmaningar som finns i verksamheter och där man sett utbildning som en nyckelfråga. Förutom Näringslivsförlagd kurs, som är ett sätt att stärka arbetslivskopplingen i alla utbildningar vid en teknisk högskola, så kan vi se att det i de övriga fyra finns individer som har ett engagemang för utbildningsfrågan. I flera fall har

dessa individer redan en relation till, eller i alla fall god kännedom om, högre utbildning som verksamhet. Det här kan vara en förklaring till varför de har tagit initiativ som går bortom traditionella sätt att samverka. I fallet med socialförvaltningen är det dessutom så att även om forskare har varit med under förbättringsresan, och att viss utbildning sker vid högskolan, så har ökade kunskaper om verksamhetens kompetensbehov gjort att man får en mer diversifierad syn på vem det är som passar att leverera olika typer av utbildningar, samt att man ger många utbildningar i egen regi.

Trots att det är ett högt förändringstryck på lärosäten, och trots att de ständigt arbetar med att utveckla verksamheten, så verkar det finnas en viss tröghet som är både en styrka och en svaghet. I tidigare studier har det framkommit att forskare orienterar sig mot andra forskare i samverkansinsatser (Bjursell, 2015) och även Drejer och Østergaard (2017) har visat att det är vanligt att samverkan sker med personer som har en liknande utbildningsbakgrund. Det diskuteras trots allt mer och mer om hur man i akademisk verksamhet kan röra sig i interdisciplinära och tvärprofessionella sammanhang. I och med att man börjar korsa gränser kommer en framtida fråga att vara hur man bryter klassbarriärer för möjliggöra samverkan med olika sorters människor och institutioner i samhället. För det lärosäte som vill vara en del i en samhällssamverkan kan det också vara på sin plats att fundera över om samverkan ska ges ett meritvärde och hur detta i så fall ska se ut. I en genomgång av styrdokument vid nio svenska lärosäten framträdde en onyanserad bild av samverkan, där mantrat ”samverkan med det omgivande samhället” inte utvecklades vidare (Bjursell, Dobers & Ramsten, 2016). Man kan också fråga sig om den förändrade logik som smugit sig in i akademisk verksamhet, och som har fått lärosäten att härma företagslogiken, hämmar samverkan (Benner & Sandström, 2000). Men det kanske inte bara är lärosäten som står inför en förändring i synsätt om man vill integrera forskning, utveckling och utbildning i samverkan. Med tanke på retoriken kring att lärosäten ska bidra med nytta, framstår det ibland som om våra universitet och högskolor ska stå på tå och stå till tjänst i samverkan, oavsett vad de själva får ut av det. För att samverkan ska skapa engagemang och fungera långsiktigt, är det centralt att alla parter ser en potential till utveckling i det gemensamma projektet. Vi avslutar rapporten med följande slutsatser:

- Från avsnittet om att närhet underlättar samverkan blir det tydligt att regionala satsningar kan vara lämplig nivå för att nå tillräcklig storlek samtidigt som man har närhet till verksamheterna.
- Från avsnittet om samverkan i högre utbildning framträder att det pågår ett kulturellt skifte mot ansatser som stöder aktivt lärande.

- Från fallbeskrivningarna lyfter vi fram att det verkar som om utbildningsinnovation sker på initiativ av externa aktörer som kontakter lärosäten utifrån konkreta behov.

# Litteratur

Adya, M., Temple, B. K. & Hepburn, D. M. (2015). Distant yet Near: Promoting Interdisciplinary Learning in Significantly Diverse Teams through Socially Responsible Projects. *Decision Sciences Journal of Innovative Education*, 13:2, 121-149.

Asplund, C-J. & Bengtsson, L. (2019) Knowledge spillover from Master of Science Theses in Engineering Education in Sweden. *European Journal of Engineering Education*, published online: 22 Apr 2019.

Bandias, S., Fuller, D. & Pfitzner, D. (2011). Vocational and higher education in Australia: a need for closer collaboration. *Journal of Higher Education Policy & Management*, 33:6, 583-594.

Bengtsson, L. (2018). Examensarbeten i samverkan med näringsliv och organisationer. Slutrapport till Vinnova. Lund: Lunds universitet.

Benner, M. & Sandström, U. (2000) Institutionalizing the triple helix: research funding and norms in the academic system. *Research Policy*, 29:2, 291–301.

Benneworth, P., Charles, D. & Madanipour, A. (2010). Building Localized Interactions Between Universities and Cities Through University Spatial Development. *European Planning Studies*, 18:10, 1611-1629.

Bienenstock, A., Schwaag Serger, S., Benner, M. & Lidgard, A. (2014). Utbildning, forskning, samverkan. Vad kan svenska universitet lära av Stanford och Berkeley? Stockholm: SNS Förlag.

Bjursell, C. & Engström, A. (2019). A Lewinian approach to managing barriers to university–industry collaboration. *Higher Education Policy*, 32(1), 129–148.



Bjursell, C. (2015). *Samverkanszoner – Om forskningsledares syn på samverkan*. Encell rapport 3:2015. Jönköping: Nationellt centrum för livslångt lärande.

Bjursell, C., Dobers, P. & Ramsten, A. (2016). *Samverkansskicklighet: För personlig och organisatorisk utveckling*. Lund: Studentlitteratur.

Brown, L. S. (2018). Soft Skill Development in the Higher Education Curriculum: A Case Study. *Journal of Soft Skills*, 12:4, 7-29.

Bryan, J. & Henry, L. (2012). A Model for Building School-Family-Community Partnerships: Principles and Process. *Journal of Counseling & Development*, 90:4, 408-420.

Bullough, R.V. & Baugh, S.C. (2008). Building Professional Learning Communities Within a University—Public School Partnership. *Theory Into Practice*, 47:4, 286-293.

Buys, N. & Bursnall, S. (2007). Establishing university-community partnerships: Processes and benefits. *Journal of Higher Education Policy & Management*, 29:1, 73-86.

Cameron, C. & Klopper, C. (2015). University lawyers: a study of legal risk, risk management and role in work integrated learning programmes. *Journal of Higher Education Policy & Management*, 37:3, 344-360.

Chien, A. A. (2019). Sustaining Open Collaboration in Universities. *Communications of the ACM*. 62:9, 5-5.

Coudounaris, D. N. (2016). Moderating Factors and Effects: Different Perceptions of University Researchers in Sweden. *Journal of Promotion Management*, 22:4, 556-572.

Drejer, I. & Østergaard, C. R. (2017). Exploring determinants of firms' collaboration with specific universities: employee-driven relations and geographical proximity. *Regional Studies*, 51:8, 1192-1205.

Ericsson, M. (2018). *En forskningsmiljö – från teori till verklighet*. Campus Västervik utvecklar en miljö för lokalproducerad forskning. Årsrapport 2018. Västervik: Campus Västervik.

Eriksson, L. & Hedman, L. (2018). *Var finns socialpedagogerna? Yrkestitlar, fält och socialpedagogisk förankring*. Forskningsrapport 2018:1. Västervik: Campus Västervik.

EUA (2018). Trends 2018: Learning and teaching in the European Higher Education Area. Av Gaebel, Zhang, Bunescu & Stoeber. Bryssel: European University Association.

Geary, W., Kutcher, E. J. & Porco, B. M. (2010). Partnering with Practice: Staffing to Achieve Excellence in Accounting Education. *Issues in Accounting Education*, 25:2, 199-213.

Goduscheit, R. C. & Knudsen, M. P. (2015). How Barriers to Collaboration Prevent Progress in Demand for Knowledge: A Dyadic Study of Small and Medium-Sized Firms, Research and Technology Organizations and Universities. *Creativity & Innovation Management*, 24:1, 29-54.

Guermat, C., Saad, M. & Boutifour, Z. (2015). Special Issue: University-industry interaction and new role of universities. *International Journal of Technology Management & Sustainable Development*, 14:2, 67-69.

Hibbert, P., Siedlok, F. & Beech, N. I. C. (2016). The Role of Interpretation in Learning Practices in the Context of Collaboration. *Academy of Management Learning & Education*, 15:1, 26-44.

Högskolelagen (SFS 1992:1434). Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Johnston, A. & Huggins, R. (2016). Drivers of University–Industry Links: The Case of Knowledge-Intensive Business Service Firms in Rural Locations. *Regional Studies*, 50:8, 1330-1345.

Jones, S., Harvey, M. & Lefoe, G. (2014). A conceptual approach for blended leadership for tertiary education institutions. *Journal of Higher Education Policy & Management*, 36:4, 418-429.

Jones, S., Lefoe, G., Harvey, M. & Ryland, K. (2012). Distributed leadership: a collaborative framework for academics, executives and professionals in higher education. *Journal of Higher Education Policy & Management*, 34:1, 67-78.

Jönköpings kommun, socialtjänsten (2014). *100 initiativ från dialogen. En långsiktig strategi för att utveckla en innovativ, sammanhållen och hållbar socialtjänst*. Jönköping: Jönköpings kommun.

Jönköpings kommun, socialtjänsten (2016). *10 förbättringar från dialogen. En långsiktig strategi för att utveckla en innovativ, sammanhållen och hållbar socialtjänst*. Jönköping: Jönköpings kommun.

Jönköpings kommun, socialtjänsten (2018). *1 sammanhållen socialtjänst från dialogen. En långsiktig strategi för att utveckla en innovativ, sammanhållen och hållbar socialtjänst*. Jönköping: Jönköpings kommun.

Miller, K., McAdam, R. & McAdam, M. (2018). A systematic literature review of university technology transfer from a quadruple helix perspective: toward a research agenda. *R&D Management*, 48:1, 7-24.

Modise, O. M. (2016). Career workshops as a non-traditional research model for enhanced relationships between higher education and the labour market. *International Journal of Training & Development*, 20:2, 152-163.

Nya vägar (2019a). Om projektet. <http://nyavagar.se/om-projektet/> Hämtad den 22 oktober 2019.

Nya vägar (2019b). *Delprojekt: Förutsättningar för att skapa plats, infrastruktur och sammanhang för högre utbildning för livslångt lärande ur ett kommunalt perspektiv*. Rapport i projektet Nya vägar till högre utbildning.

Ramirez, C. L., Gajdos, Z. K. Z., Kreatsoulas, C., Afeiche, M. C., Asgarzadeh, M., Nelson, C., Kanjee, U. & Caban-Martinez, A. J. (2015). Public Health 101 Nanocourse: A Condensed Educational Tool for Non-Public Health Professionals. *American Journal of Public Health*, 105, S50-S54.

Sandhu, J. S., Hosang, R. & Madsen, K. A. (2015). Solutions That Stick: Activating Cross-Disciplinary Collaboration in a Graduate-Level Public Health Innovations Course at the University of California, Berkeley. *American Journal of Public Health*, 105, S73-S77.

SCB (2019). *Befolkningens utbildning 2018*. Rapport från Statistiska centralbyrån.

Slack, R., Loughran, J. & Abrahams, K. (2014). Corporate Associate Partnerships: Practitioners' Involvement in the Delivery of an Auditing Course Based on a Case-Study: A Teaching Resource. *Accounting Education*, 23:3, 262-276.

UKÄ (2019a). *Rekryteringen till högskolestudier – regionala och sociala faktorer påverkar*. Statistisk analys, 2019-10-01/10.

UKÄ (2019b). *Studenternas rörlighet inom Sverige*. Statistisk analys, 2019-11-05/11.

Wilson, L., McNeill, B. & Gillon, G. T. (2017). Inter-professional education of prospective speech-language therapists and primary school teachers through shared professional practice placements. *International Journal of Language & Communication Disorders*, 52:4, 426-439.

Youngs, H. (2017). A critical exploration of collaborative and distributed leadership in higher education: developing an alternative ontology through leadership-as-practice. *Journal of Higher Education Policy & Management*, 39:2, 140-154.