



Arbetsgivarattityder till Nätuniversitetet - en förstudie

Björn Forsberg



Umeå Centre for Evaluation Research
April 2006

Förord

Denna rapport ingår i ett större utvärderingsprojekt där Centrum för utvärderingsforskning (UCER), Umeå universitet, har Myndigheten för Nätverk och samarbete inom högre utbildnings uppdrag att utvärdera ”Studentnyttan” av Nätuniversitetet och IT-stödd distansutbildning. Mer information om vårt uppdrag finner du på UCERs hemsida www.ucer.umu.se och myndighetens hemsida www.netuniversity.se.

I denna rapport, författad av Björn Forsberg, redovisas en förstudie av nio arbetsgivares attityder till IT-stödd distansutbildning i allmänhet och mer specifikt till hur dessa hypotetiskt ser på att anställa lärare, sjuksköterskor och dataingenjörer som utbildats vid Nätuniversitetet. Förstudien visar bland annat att samtliga arbetsgivare menar att nätuniversitetsutbildning och vanlig campusutbildning skulle bedömas likvärdiga i en rekryteringssituation. Arbetsgivarna har en positiv syn på studieformen även om de har ytterst begränsad erfarenhet av den. Dock har flera av arbetsgivarna erfarenheter av fortbildning med IT-stöd vilket bidrar till deras positiva inställning till nätuniversitetsutbildning. De faktorer som arbetsgivarna främst anser ha betydelse för vem som kommer att anställas är de sökandes personliga egenskaper och arbetslivserfarenhet. Rapporten kan med fördel läsas som en fristående rapport men kommer också att användas som underlag i en kommande slutrapport om studentnyttan med Nätuniversitetet. Den senare rapporten färdigställs under våren och finns tillgänglig på UCERs hemsida i början av hösten.

Anders Hanberger

Projektledare för utvärderingen
Umeå april 2006

Innehållsförteckning

<i>Sammanfattning</i>	4
<i>1. Inledning</i>	5
Bakgrund	5
Syfte och frågeställningar.....	5
Disposition	6
Metod, urval och genomförande	6
<i>2. Nätuniversitetet – utbildningssatsning och arbetsmarknadspolitik</i>	10
<i>3. Arbetsgivarattityder inom lärar- vård- och ingenjörsyrkena</i>	12
Läraryrket	12
Sjuksköterskeyrket	14
Dataingenjörsyrken	15
<i>4. Analys</i>	18
Efterfrågade kvalifikationer vid rekrytering	18
Attityder till rekrytering av Nätuniversitetsutbildade	18
Påverkar anställningspolicies bedömning av studieform?	20
IT-stödd distansutbildning som fortbildningsstrategi	20
Vad förklarar arbetsgivarnas attityder?	21
IT-stöd i ett framtidsperspektiv	23
<i>5. Slutsatser och diskussion</i>	25
<i>Litteratur</i>	28
<i>Appendix: Intervjufrågor</i>	29

Sammanfattning

Denna förstudie undersöker arbetsgivares attityder till högre utbildning på distans med IT-stöd, samt till att anställa personer utbildade vid Nätuniversitetet. Arbetsgivarna representerar tre yrkesområden: skola- vård- samt dataingenjörsyrken.

Urvalet är begränsat till nio arbetsgivare. Intervjupersonernas bedömningar rörande rekrytering av nätuniversitetsutbildade är överlag av hypotetisk karaktär, d.v.s. de har inga egna erfarenheter att falla tillbaka på. Detta sammantaget gör att slutsatserna måste tolkas med viss försiktighet. Det faktum att de intervjuade arbetsgivarna i viktiga avseenden delar samma uppfattningar, trots att de representerar olika yrkesområden, regioner m.m., indikerar dock en bredare giltighet för rapportens centrala slutsatser.

Samtliga arbetsgivare gör gällande att nätuniversitetsutbildning och vanlig campusutbildning skulle bedömas likvärdiga i en rekryteringssituation. Skälen till detta är:

(1) En positiv syn på IT-stödda utbildningsformer. Trots att yrkesutbildning via IT-stöd är en ny företeelse som arbetsgivarna har ytterst begränsad kunskap om, förväntar de sig att nätuniversitetsutbildade har jämförbara kvalifikationer med campusutbildade. Flera av arbetsgivarna har dock erfarenheter av IT-stöd i *fortbildning*, vilket bidrar till deras positiva inställning till nätuniversitetsutbildning.

(2) Arbetsgivarna lägger i allmänhet inte någon värdering kring frågan genom vilken studieform eller vid vilken högskoleort den arbetssökande tillgodogjort sig sin utbildning, så länge denne har relevant examen. De faktorer som arbetsgivarna tillmäter betydelse är främst de sökandes personliga egenskaper samt arbetslivserfarenhet.

Arbetsgivarnas positiva inställning till rekrytering av nätuniversitetsutbildade är emellertid villkorad: flera av dem framhåller att detta förutsätter att utbildningen ger motsvarande färdigheter som ordinarie campusstudier. Här vädrar några arbetsgivare en oro över att nödvändiga gruppövningar och liknande blir lidande vid nätbaserade studier.

Vad som kanske är något överraskande är den likartade bilden inom de undersökta yrkesområdena, att det inte uppträder några tydliga yrkesrelaterade skillnader i arbetsgivarnas attityder. Möjligen döljs eventuella skillnader bakom en annan faktor – klyftan mellan glesbygd och stad. Trots att samtliga arbetsgivare delar en positiv grundsyn kring olika aspekter av IT-stödd utbildning, värderas denna i än högre grad bland studiens glesbygdsarbetsgivare. Detta är direkt relaterat till en större upplevd nytta av IT-stöd i glesbygden. Berörda arbetsgivare framhåller här både en nytta för själva arbetsplatsen – t.ex. hur IT-stödd distansutbildning kan underlätta i samband med anställdas fortbildning – och för den egna orten i stort.

Att döma av studiens empiri tenderar inställningen till IT-stödda utbildningsformer att bli mer positiv, ju mer egna erfarenheter arbetsgivaren har inom området. Detta leder inte automatiskt till slutsatsen att växande erfarenheter ger en mer positiv inställning till IT-stöd. Arbetsgivarna med de största kunskaperna kring dessa frågor företräder nämligen också de arbetsplatser som tydligast har nytta av IT-stödda utbildningsformer.

Arbetsgivarna vägleds i huvudsak av en pragmatisk syn på såväl yrkesutbildning som fortbildning. De gör som regel inte heller någon markant åtskillnad mellan vanlig distansutbildning och IT-stödd dito. Snarare betraktar studiens arbetsgivare IT-stöd i termer av ett hjälpmedel inom ramen för vanlig distansutbildning.

1. Inledning

Bakgrund

Intresset för s.k. IT-stödd distansutbildning har ökat kraftigt under senare år. Användningen av IT som ett verktyg i undervisning tog fart under 1990-talet, i hög grad på enskilda högskolors och institutioners initiativ. Sedan 2002 finns det en nationell strategi för att stimulera IT-stödd distansundervisning. En särskild myndighet, *Myndigheten för Sveriges nätuniversitet*, har inrättats som samordnande instans och med uppdrag att främja utvecklingen på området.¹ IT-stödda distanskurser bland landets lärosäten erbjuds under det samlande namnet *Sveriges nätuniversitet* (fortsättningsvis *Nätuniversitetet*). Nätuniversitetet är i hög grad med och påverkar landskapet inom högre utbildning, inte minst med tanke på det formidabla sökintresset: År 2004 läste 15% av högskolestudenterna minst en av de sammanlagt 2600 kurser som erbjöds vid Nätuniversitetet.

Centrum för utvärderingsforskning, UCER, vid Umeå universitet utvärderar på uppdrag av Myndigheten för Sveriges nätuniversitet studentnyttan av Nätuniversitetet och IT-stödd distansutbildning. Uppdraget sträcker sig över tre år, och lägger främst tonvikt vid studenternas egna värderingar och synpunkter, samt bedömning av nyttan med utbildningsformen. Som ett led i utvärderingen undersöks även attityder bland lärare och arbetsgivare, och det är den senare gruppen som står i fokus för denna delstudie. Arbetsgivarna är en viktig grupp i detta sammanhang, främst med tanke på att en stor del av programutbudet vid Nätuniversitetet är direkt yrkesorienterat. Den centrala frågan för delstudien är hur arbetsgivare ser på att anställa personer som genomgått IT-stödd yrkesutbildning på distans.

Såsom en ny företeelse inom den högre utbildningen kan man inte förvänta sig att arbetsgivares attityder till IT-stödd utbildning i någon mening är ”färdigformade”. Det är inte ens säkert att arbetsgivarna har närmare kunskaper om Nätuniversitetet eller innebörden av IT-stödd utbildning. Icke desto mindre är utvärdering av arbetsgivarattityder starkt motiverad. Om utvecklingen går i riktning mot att allt fler väljer denna studieform är det ett samhällsintresse att detta även finner stöd bland berörda arbetsgivargrupper. Till detta kan läggas att det från nätuniversitetsstudenters sida finns ett intresse av att utbildning via IT-stöd på arbetsmarknaden värderas likvärdigt med vanlig läroledd undervisning, fortsättningsvis betecknat *campusstudier*.

Vilken roll fyller denna delstudie? Avsikten är att genomföra en första kartläggning av hur arbetsgivare ser på att anställa personer som genomgått yrkesutbildning med IT-stöd. Därmed önskar vi lyfta fram i ljuset problem, möjligheter och behov i mötet mellan nätuniversitet och arbetsmarknad.

Syfte och frågeställningar

Syftet med delstudien är att undersöka arbetsgivares attityder till att anställa personer med IT-stödd distansutbildning.

Studien söker svar på följande frågeställningar:

- Vilka kunskaper har arbetsgivare om Nätuniversitetet och IT-stödda utbildningsformer?

¹ Från och med 2006 Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning.

- Hur ställer sig arbetsgivare till att anställa personer med IT-stödd distansutbildning?
- Hur kan deras attityder förklaras, uppträder t.ex. skillnader mellan olika yrkesområden?
- Hur ser arbetsgivare på att rekrytera individer beroende på om de studerat yrkesprogram via IT-stöd eller vanliga campusstudier?
- Upplever arbetsgivare att IT-stöd kan vara av värde vid fortbildning av personal?

Disposition

Utvärderingens metod, urvalsfrågor samt genomförande behandlas nedan. Det följande kapitlet belyser och problematiserar målen med Nätuniversitetet. I kapitel 3 redovisas arbetsgivarattityder inom de yrkesområden som studien uppmärksammar. Kapitel 4 ger en samlad analys av arbetsgivarattityder med avseende på studiens frågor. Kapitel 5 redovisar viktigare slutsatser av studien, samt diskussion.

Metod, urval och genomförande

Utvärderingen är genomförd som en intervjuundersökning (se *Urval av utbildningar och yrkesområden*). Målet med studien är explorativt: Ambitionen är att dokumentera uppfattningar bland arbetsgivare och belysa eventuella tendenser i deras attityder. Detta kan ge ett underlag för diskussion om möjligheter, problem och behov kopplat till studiens frågeställningar. Målet är däremot inte att uppnå hög representativitet, då detta skulle ställa helt andra krav på urvalets omfattning (se nedan). Dock kan studiens resultat utgöra en grund för uppföljande studier: antingen i form av mer omfattande empirisk kartläggning av arbetsgivarattityder, eller riktat mot aspekter av särskild relevans.

Studien lägger huvudfokus vid arbetsgivarattityder till att *anställa* personer med IT-stödd utbildning. För att vinna djupare kunskap om attityder till IT-stödd utbildning på arbetsmarknaden, innefattar studien dock även frågor om allmänna attityder till Nätuniversitetet och IT-stöd. Som en aspekt av detta uppmärksammas också *fortbildningsbehov* vid den egna arbetsplatsen, och hur man ser på IT-stöd i detta sammanhang.

Hypotetiskt viktiga faktorer

Faktorer som kan antas påverka arbetsgivarattityder till nätuniversitetsutbildning gäller:

- Deras syn på informationsteknik i allmänhet.
- I vilken grad den IT-stödda studieformen bedöms som en tillgång eller nackdel kopplat till själva arbetsuppgiften.²
- Arbetsgivarnas befintliga kunskap om Nätuniversitetet, samt tidigare erfarenheter av IT-stöd.

Nedan redovisas ytterligare ett antal faktorer som här antagits relevanta för att förstå arbetsgivarattityder till Nätuniversitetet, och som därför har legat till grund för urvalet av yrkesområden samt arbetsplatser. Dessa förmodat viktiga faktorer utgör, tillsammans med ovan nämnda faktorer, samtidigt hypoteser mot vilka arbetsgivarattityder bedöms:

Bransch: Det ligger nära till hands att arbetsgivarattityder till IT-stödda utbildningsprogram. Ett antagande är att arbetsgivare inom

² Studieformen kan tänkas ge kvalifikationer som arbetsgivare värderar, men även uppfattas som problematisk i den mån arbetsgivare efterfrågar egenskaper som är svårare att tillgodogöra sig på distans.

branscher som i sig har en stark teknikorientering hyser en jämförelsevis mer välvillig attityd till IT-stödd utbildning än arbetsgivare inom andra yrkesområden. Det är också tänkbart att det finns skillnader i ”arbetsplatskultur” inom en och samma bransch – t.ex. mellan mindre och större arbetsplatser – med bäring på hur arbetsgivare ser på att rekrytera personer med IT-stödd utbildning.

Arbetsmarknadssituation/Konjunktur: Inom branscher med en tuff arbetsmarknad har arbetsgivaren större möjligheter att anställa med hänsyn till mer specifika önskemål på de rekryterades kvalifikationer. Beroende på om IT-stödd utbildning värderas som en tillgång eller nackdel skulle detta alltså kunna få större genomslag än på en arbetsmarknad med få sökande på ledigförklarade tjänster. På motsvarande vis är det troligt att arbetsgivare får göra avkall på särskilda önskemål beträffande arbetssökandes kvalifikationer, när det råder stor efterfrågan och begränsat utbud på arbetskraft.

Regionala arbetsmarknadsförhållanden: Stora regionala variationer kan uppträda i tillgång och efterfrågan på utbildad arbetskraft. Ett typexempel är hur arbetsmarknaden för lärare i allmänhet är tuff på högskoleorter med lärarutbildning, samtidigt som det finns orter där man tvingas rekrytera obehöriga lärare p.g.a. svårigheter att locka behörig personal. Detta ger argument för att inom här undersökta yrkesområden intervjua arbetsgivare från regioner med olika arbetsmarknadssituation.

Lärosäte: Kanske kan arbetsgivares syn på IT-stödd utbildning även påverkas av vid vilka lärosäten denna ges. Påverkas synen på IT-stödd distansutbildning t.ex. av om den ges vid lärosäten med anknytning till den egna regionen, eller på andra platser?

Även individanknutna faktorer som intervjupersonens kön, ålder, utbildning, samt hur länge denne varit verksam på arbetsplatsen ifråga är sådant som hypotetiskt kan tänkas påverka inställning till t.ex. ny teknik och dess användning. Dessa faktorer har inte varit styrande vid urvalet av intervjupersoner; däremot kommer empiriskt intressanta tendenser kring sådana individfaktorer att uppmärksammas.

Urval av utbildningar och yrkesområden

Arbetsgivarnas attityder kommer i denna delstudie att relateras till *yrkesanknutna utbildningar* vid Nätuniversitetet, d.v.s. inte till nätuniversitetskurser i största allmänhet. För att fånga skillnader i arbetsgivarattityder till IT-stödd utbildning och campusstudier har jag dessutom valt att lägga fokus vid synen på IT-stödda *program* snarare än på IT-stödda påbyggnadskurser. Arbetsgivarna ställs m.a.o. inför frågor om hur man bedömer individer som läst hela sin utbildning med IT-stöd. Slutligen har det varit naturligt att uppmärksamma mer framträdande yrkesprogram inom Nätuniversitetet, men samtidigt få en spridning på olika yrkesområden. Inom Nätuniversitetet dominerar tre yrkesprogram, nämligen sjuksköterske-, lärar- samt ingenjörsprogram.³ Genom att dessa utbildningar också avser tre distinkt olika yrkesområden – vård-, skola samt ingenjörsvärdet – har jag funnit det naturligt att rikta studien mot just dessa yrken.

³ Vid sidan av dessa förekommer bl.a. socionom-, receptarie- och yrkesvägledarprogram med flera olika programalternativ.

Urval av arbetsgivare

Utvärderingen är avgränsad till arbetsgivare som är tillräckligt stora för att ha en särskild personalchef eller anställningsansvarig. Större arbetsplatser kan antas ha en någorlunda uppdaterad bild av programutbud inom högskolan som berör deras område, varmed sannolikheten också ökar att man ställts inför/reflekterat kring de frågor som studien uppmärksammar. Det är också mer troligt att man vid större arbetsplatser tillämpar någon form av anställningspolicy. Studien omfattar intervjuer med nio arbetsgivare, tre per yrkesområde:

Lärarkyrket: Fokus ligger på gymnasieskolor. Dels p.g.a. att här finns en större ämnesmässig bredd än i grund- och förskola. Dels därför att gymnasieskolor vanligen är större arbetsplatser, vilket bör öka sannolikheten för att man har en mer genomarbetad anställningspolicy samt reflekterat över frågor om IT-stödd distansutbildning. Urvalet omfattar:

- *Glesbygdsgymnasium:* Malgomajskolan i Vilhelmina
- *Gymnasieskola i urban miljö med stark utveckling:* Östra gymnasiet, Umeå
- *Gymnasieskola på ort med större utbud av IT-stödda lärarprogram:* Polhemsgymnasiet, Gävle. Högskolan i Gävle svarar för fler IT-stödda lärarprogram än något annat lärosäte. Kan detta påverka attityderna till sådan programutbildning bland lokala arbetsgivare inom gymnasieskolan?

Sjuksköterskeyrket: Dimensionen glesbygd-tillväxtregion, samt målet att inkludera arbetsplatser av varierande storlek har väglett urvalet. Tanken bakom det senare är att behoven kan skilja sig mellan primärvård och vårdarbetsplatser som erbjuder specialistvård.

- *Vårdcentral i glesbygd:* Sjukstugan i Vilhelmina
- *Mindre lasarett:* Kiruna lasarett
- *Centrallasarett i urban miljö m. stark utveckling:* Karolinska sjukhuset, Stockholm

Dataingenjörer: Även här har dimensionen glesbygd-tillväxtregion väglett urvalet; dessutom har jag sett ett värde i ett urval som omfattar både stora arbetsgivare och jämförelsevis mindre företag. Följande arbetsgivare ingår i studien:

- *Stor arbetsgivare:* Ericsson, Stockholm
- *Stor arbetsgivare, bemanningsföretag:* Proffice, Stockholm
- *Mindre arbetsgivare i glesbygd:* Soft Center, Kiruna

Arbetsgivarintervjuerna har varit halvstrukturerade, och genomförts via telefon under mars 2005 (frågemall redovisas i *Appendix*). Beteckningen arbetsgivare ska förstås i vid bemärkelse. Två av intervjupersonerna inom vården anställer inte formellt ny personal på sina arbetsplatser, men sitter i en funktion med överblick och inflytande över anställningsfrågor.

Intervjupersonerna befinner sig i åldersintervallet 37-55 år, med en medelålder på 46 år. De intervjuade arbetsgivarna är i huvudsak kvinnor, sex av respondenterna är kvinnor, tre män. Bland de intervjuade männen arbetar två personer med ingenjörsyrken och den tredje inom skolområdet. Det följer naturligt att det empiriska underlaget är i minsta laget för att kunna utläsa eventuella tendenser med avseende på hur attityder påverkas av ålder och kön.

Metodöverbåganden och avgränsningar

Nätuniversitetet är en sentida företeelse, och det kan inte tas för givet att arbetsgivare har kunskap om IT-stödda undervisningsformer. Däremot torde de flesta ha åsikter om IT som fenomen. Det kan inte uteslutas att frågan om IT-stödd distansutbildning som *utbildningsform*

i intervjusituationen hamnar i skuggan av arbetsgivares allmänna syn på IT som företeelse. Det är inte önskvärt att intervjupersonernas utsagor om Nätuniversitetet kommer att reduceras till en fråga om deras syn på informationsteknik. Därför har jag funnit det motiverat att för respondenterna tydliggöra uppgiften med IT-stödd distansutbildning. Det vill säga, att IT är ett hjälpmedel – inte ett mål – med utbildningen.

Studien uppmärksammar inte heller de specifika villkor som gäller vid enskilda programutbildningar t.ex. med avseende på: (a) hur stor del av utbildningen som ges med IT-stöd, (b) inslag av utbildningen som inte ges med IT-stöd p.g.a. bedömningar att dessa inte går att tillgodogöra sig på distans. Närmare kunskap om detta vore visserligen önskvärt, bl.a. för att ge arbetsgivarna bättre förutsättningar till välgrundade svar på studiens frågor, men av resurs-skäl har denna fråga inte utretts närmare. Detta skulle nödvändiggöra kartläggning av innehållet i ett relativt stort antal yrkesprogram.

Att utvärdera IT-satsningar

Informationstekniken har länge varit en het samhällsfråga. I samhällsdebatten förhärskar en syn där IT sammankopplas med framsteg, kreativitet, utveckling och andra positivt värde-laddade kvaliteter. Ansatser att problematisera informationstekniken, och även ge utrymme för kritiska infallsvinklar, för en mer undanskynd tillvaro. Bakomliggande de starkt positiva konnotationer som i officiell retorik sammankopplas med IT-revolutionen torde åtminstone delvis vara att informationsteknologin är ett område som attraherar mycket kapital, och därmed aktivt bidrar till att forma den politiska problemformuleringen. Bilden av informationsteknologin liksom spridningen av densamma utgör således i hög grad en *maktfråga*. Det finns därför anledning att förhålla sig till frågor om vilka intressen Nätuniversitetet tjänar (vilket sker i följande kapitel), men även att ge utrymme åt alternativa perspektiv på informationstekniken. Till exempel genom att problematisera bevekelsegrunder bakom eventuell kritik mot IT-stöd, snarare än att svepande klassificera detta i termer av teknik-motstånd.

2. Nätuniversitetet – utbildningssatsning och arbetsmarknadspolitik

En studie av arbetsgivares attityder till Nätuniversitetet och IT-stöd behöver även förhålla sig till vilka behov eller intressen som Nätuniversitetet faktiskt är svar på. Detta är också föremålet för diskussionen nedan.

Myndigheten för Sveriges nätuniversitet tillkom 2002, och har som främsta uppgift att samordna högskolornas IT-stödda distansutbildning. Sedan dess har kursutbudet ökat kraftigt. Redan 2003 utgjorde nätuniversitetsstudenterna 10% av det totala antalet studenter vid högre lärosäten. För att inte ge en missvisande bild ska det då påpekas att flertalet studenter vid Nätuniversitetet endast läser kortare kurser. Under Nätuniversitetets inledande år tilldelades lärosätena särskilt ekonomiskt stöd för IT-stödda distanskurser, vilket rimligen stärkt deras motiv att satsa på kurutveckling inom området.⁴

Det är svårt att hos Myndigheten för Sveriges nätuniversitet finna någon samlad motivering till statsmaktens satsning på Nätuniversitetet. Arbetsmarknadsrelaterade behov framstår dock som centrala. Genom att ta del av myndighetens utlåtanden i skrivelser, men även skrivelser av andra instanser i Myndighets-Sverige, framhålls följande motiv bakom satsningar på nätuniversitet och IT-stöd i högre utbildning⁵:

Ur ett samhällsperspektiv

- Att främja fortbildning i problemdrabbade områden och regioner; t.ex. glesbygdsregioner med hög arbetslöshet
- Att tillgodose arbetsmarknadens behov i ett snabbt föränderligt samhälle
- Att möta en växande lärarbrist inom högskolan, då IT-stöd åtminstone i teorin möjliggör ett ökat antal studenter per lärare
- Att ligga i fas med en internationell trend mot ökad användning av IT-stöd i utbildning
- Att främja en breddad åldersmässig rekrytering till högskolan, som led i målet att få fler människor att forbilda sig

Ur den enskildes perspektiv

- Att underlätta högre studier för människor bosatta på stort avstånd från högskoleorter
- Att underlätta högre studier för dem som p.g.a. sin livssituation har svårt att bedriva vanliga campusstudier; t.ex. ensamstående föräldrar
- Att nå grupper i samhället utan studietradition, t.ex. ur arbetarklass och bland invandrar-grupper

Ur ett arbetsgivarperspektiv

- Att öka arbetskraftsutbudet inom områden med stor efterfrågan på arbetskraft, samt som strategi för fortbildning av personal

Denna sammanställning uttrycker en tämligen komplex målbild. Mest rimligt är att se Nätuniversitetet som ett inslag i en politisk strategi för att möta utmaningar i spåren av samhällets snabba förändring. Under senare år har det ”livslånga lärandet” framhållits som ett

⁴ Sammanlagt har landets lärosäten delat på 470 mkr under perioden 2002-2004, eller knappt 14 mkr per bidrags-beviljat lärosäte.

⁵ Mina källor är följande: Nätuniversitetets Verksamhetsberättelse 2002 och 2003; Uppföljning av Sveriges nätuniversitet (Högskoleverkets rapportserie 2004:30 R); Lärarutbildning på Distans (Rapport; Glesbygdsverket 2004); Distanslärare och distanslärande; Gisselberg et al (Distansutbildningsmyndigheten Rapport 6:2002).

viktigt mål för utbildningspolitiken, en strävan att människor kontinuerligt ska uppdatera sina kunskaper mot bakgrund av nya krav som ställs genom globalisering, IT-revolution m.m. (jfr Gisselberg 2002). Beteckningen livslångt lärande låter möjligen ana att det är den enskilda individens egna behov som står i fokus. Rimligare torde dock vara att se detta som en strategi för att tillgodose arbetsmarknaden med en flexibel arbetskraft, i ett läge där fasta anställningsformer blir allt ovanligare och där den tekniska utvecklingen ställer oupphörliga krav på kompetensutveckling hos individen.

Finns det även icke-officiella motiv bakom Nätuniversitetet? Satsningar på att bredda rekryteringen till högskolan har under senare år i den allmänna debatten även sammankopplats med målet att hålla nere den officiella arbetslösheten, där utbildning i sig blir en sysselsättningspolitisk åtgärd. Även om det är svårt att uppskatta betydelsen av detta motiv är det knappast främmande att också se satsningar på Nätuniversitetet mot en sådan bakgrund. Den avgörande frågan i detta sammanhang är dock om de utbildningar som erbjuds faktiskt svarar mot arbetsmarknadens behov.

Utifrån studiens arbetsmarknadsfokus blir det också relevant att ställa frågan vad som särskiljer utbildning vid Nätuniversitetet från andra utbildningsformer. En första reflektion är att Nätuniversitetet – med hänsyn till målet att bredda rekryteringen till den högre utbildningen – faller tillbaka på en lång tradition i svenskt utbildningsväsende, där metoderna tidigare hetat korrespondensstudier, vuxengymnasium eller distansutbildning.⁶ Men ska Nätuniversitetet i första hand ses som ett komplement eller skiljer sig detta på avgörande vis från snarlika eller jämförbara utbildningsformer såsom vanlig distansutbildning eller Komvux? Innebär t.ex. studieformen vid Nätuniversitetet en väsentlig förändring i förhållande till hur kurser bedrivs inom ramen för vanlig distansutbildning, som också tillämpar IT-stöd? Och hur kan detta isåfall tänkas påverka arbetsmarknadens värdering av de utbildade? Även här är det svårt att få vägledning genom Myndigheten för Sveriges nätuniversitet. Trots att Nätuniversitetet marknadsförs som en unik utbildningsform ges inga närmare besked kring t.ex. frågan vad som skiljer nätuniversitetsstudier från vanliga distansstudier. I praktiken är det upp till varje enskilt lärosäte att ta ställning till vad som ska klassificeras som nätuniversitetskurser. Denna öppenhet försvaras bl.a. av att centralt definierade kriterier riskerar att skapa problem för kursansvariga på institutionsnivå.

⁶ I en rapport från Högskoleverket konstateras att studerande vid Nätuniversitetet i högre grad än campusstudenter har arbetarbakgrund: ”Andra skillnader mellan grupperna är att högskolenybjörjarna inom Nätuniversitetet är äldre, bor i glesbygd, bor längre ifrån lärosätet, förvärvsarbetar, i större utsträckning har barn och mer sällan har studiestöd.” (Högskoleverket 2004 s5f).

3. Arbetsgivarattityder inom lärar- vård- och ingenjörsyrkena

Nedan redovisas arbetsgivarattityder inom i nämnd ordning lärar-, sjuksköterske- och ingenjörsyrkena. Två frågor står då i fokus:

- (1) Vilka krav vid sidan av formell yrkesbehörighet ställer arbetsgivare vid rekryteringar?
- (2) Vilka allmänna attityder hyser arbetsgivare till Nätuniversitetet, respektive anställning av individer med IT-stödd yrkesutbildning?

Läraryrket

Samtliga intervjuade arbetsgivare inom gymnasieskolan verkar som rektorer, två av dem ingår i ett rektorskollegium med delat arbetsgivaransvar. Arbetsmarknaden för gymnasielärare uppvisar stora regionala variationer. Medan gymnasieskolor i vissa kommuner kan ha svårigheter att rekrytera lärare med formell behörighet, råder det på andra håll en starkt överhettad arbetsmarknad. Det senare är t.ex. ofta fallet på orter där lärarutbildning ges. Både Gävle och Umeå är sådana orter; de intervjuade rektorerna vid gymnasieskolor här beskriver en situation med ett högt eller relativt högt söktryck på utlysta tjänster. Även rektorn vid Malgomajskolan i Vilhelmina ger, kanske mer överraskande, en bild av hur det råder arbetsgivarens marknad:

”Trots att vi ligger så avsides som vi gör så har vi inte svårt att få lärare. Och vi behåller även yngre lärare, därför att vi har en bra arbetsmiljö.”

Intervjuade arbetsgivare inom gymnasieskolan bör m.a.o. ha tämligen goda förutsättningar att rekrytera med hänsyn till mer specifika anspråk på sökandes kvalifikationer. De egenskaper som efterfrågas bland arbetsgivare inom gymnasieskolan är vid sidan av formell behörighet främst yrkeserfarenhet och social kompetens:

”Det är jätteviktigt för oss i skolan idag att man kan samarbeta med andra. Lärarjobbet var ju ganska ensamt förut, men det ställer större och större krav på samarbete.” (Vice rektor, Polhemsskolan)

En av arbetsgivarna framhåller också de ansökandes synsätt på själva lärarrollen som en viktig aspekt vid rekrytering:

”Hur långt man har kommit i sin tolkning av lärarskapet är en stor fråga för oss.” (Rektor, Östra gymnasiet)

Samme rektor vill också nyansera betydelsen av yrkeserfarenhet:

”Om man ska vara krass så kommer den som har erfarenhet betydligt snabbare in i arbetet och kan därför snabbare bidra till skolans och elevernas utveckling. Men samtidigt behöver vi *nya krafter* som tänker på nytt sätt och inte är så färgade. Så det handlar om en blandning.”

Hur värderar då arbetsgivarna de ansökandes studiebakgrund? Samtliga intervjupersoner menar här att vare sig studieform eller studieort har någon betydelse vid nyrekrytering. Tvärtom framställs detta som helt irrelevant, och att man endast ser till den formella behörigheten. En intervjuperson reserverar sig för att individer utbildade utanför det ordinarie utbildningsväsendet, t.ex. genom privata institut, kan ha svårare att hävda sig, då det för arbetsgivaren är svårare att bedöma ifall sådana studenter har med sig erforderlig kunskap.

Attityder till IT-stödd programutbildning

Samtliga intervjuade arbetsgivare inom gymnasieskolan uttrycker en positiv grundinställning till IT-stödd distansutbildning, en av dem har dock inte tidigare reflekterat närmare över företeelsen. De båda övriga arbetsgivarna (Umeå och Vilhelmina) får beskrivas som väl förtrogna med ämnet; båda känner de till Nätuniversitetet sedan tidigare och har också god kunskap om IT-stöd i utbildning.

Samtliga ställer sig i princip positiva alternativt mycket positiva till att anställa individer som läst IT-stödda lärarprogram. För två av rektorerna är denna uppfattning dock villkorad, då man betonar att alla delar i lärarprogrammet inte går att tillgodogöra sig via distans. Framförallt pekar man på problemet att träna sin förmåga i gruppdynamik i en IT-miljö, men också på att lärarpraktiken av nödvändighet måste ske ute i skolan. Särskilt den ena av dessa rektorer uttrycker stark skepsis mot utbildning där distansinslaget blir starkt dominerande:

”Personligen tycker jag att själva idén med utbildningarna är att man träffar andra människor och bryter sina åsikter, osv. Så det beror ju på hur mycket IT-stöd det är. En helt IT-baserad utbildning tycker jag inte skulle vara lämpligt.”

Ännu har inga lärare med IT-stödd programutbildning examinerats; frågan hur arbetsgivare värderar deras utbildning i jämförelse med campusutbildade lärare blir därmed hypotetisk. Två av rektorerna menar dock att dessa båda utbildningsformer skulle bedömas helt likvärdiga i en situation där två kandidater med i övrigt jämförbara meriter ställs mot varandra:

”Personen är så oerhört mycket mer utslagsgivande. I mina ögon finns ingen konkurrens där.”

Den tredje rektorn hävdar att det troligen skulle väga över till förmån för den campusutbildade i denna situation, men att det i slutändan beror på hur den IT-stödda programutbildningen är utformad. I allmänhet är det dock ingen tvekan om att frågan om studieform är underordnad andra hänsyn.

Gymnasiearbetsgivarna ser en rad möjliga fördelar med IT-stöd i lärarutbildningen. En infallsvinkel är att lärare som utbildats med IT-stöd har särskilt god kunskap om möjligheter och problem med denna studieform. Därmed blir de också en kunskapsresurs på den egna arbetsplatsen i en tänkbar framtid där undervisningen vid gymnasieskolan i högre grad kommer att ske på distans. Detta är särskilt relevant vid gymnasier med ett upptagningsområde som sträcker sig över flera kommuner. Östra gymnasiet i Umeå är ett sådant exempel, med elever från flera av Umeås kranskommuner. Dessa mindre grannkommuner har i flera fall egna gymnasieskolor, men med ett mer begränsat programutbud. Den intervjuade rektorn vid Östra gymnasiet målar upp en framtid där distanspendlande elever i större utsträckning kan bedriva sina studier även från hemortens gymnasieskola, där bl.a. videoföreläsningar då kan utgöra ett av verktygen:

”Vi har lärare idag som är intresserade av att göra såna försök. Men om jag ska rekrytera till en sådan tjänst så är det nog en avgörande tillgång med en som inser vad som är bra och dåligt.”

Ett par av gymnasierna har praktisk erfarenhet av IT-stöd i utbildning. Vid Östra gymnasiet i Umeå har vissa lärare genomgått IT-stödd fortbildning, och Malgomajskolan i Vilhelmina inhyser ett lärcentrum med den senaste tekniken för videoföreläsningar m.m. Dessa kontaktytor med IT-stöd har här tydligt bidragit till arbetsgivarnas positiva inställning till nätbaserade undervisningsformer.

Det faktum att samtliga arbetsplatser befinner sig i Norrland innebär möjligen att attityderna till IT-stödd distansutbildning är mer positiva än om urvalet skett bland t.ex. storstadsgymnasier (det kan visserligen inflikas att Gävle i hög grad är orienterat mot Mälardalen, med endast 17 mil till Stockholm). Främst med tanke på att IT-stöd ses som ett värdefullt instrument för fortbildning av personalen, i kraft av att det innebär besparing av tid och kostnader i samband med resande till studieorten. Fördelarna av att fortbilda personal med IT-stöd på t.ex. ett Stockholmsgymnasium är sannolikt mindre, givet alla tillgängliga lärosäten i närregionen.

Sjuksköterskeyrket

Intervjupersonerna inom vårddyrket har befattningar som verksamhetschef (Vilhelmina), personalspecialist (Kiruna) samt personalkonsult (Karolinska sjukhuset). Endast verksamhetschefen i Vilhelmina har ett formellt rekryteringsansvar vid sin arbetsplats; de övriga intervjupersonerna har likafullt tjänster som ger dem en viktig roll vid tillsättningar.

Arbetsmarknaden för allmänutbildade sjuksköterskor beskrivs som ganska likartad över hela landet. Det är för närvarande arbetsgivarnas marknad, med relativt stor konkurrens om utlysta tjänster. Verksamhetschefen vid Vilhelminas sjukstuga beskriver t.ex. hur arbetsökande ringer ”från när och fjärran” och förhör sig om möjligheten att få jobb. För specialistutbildade sköterskor ser läget annorlunda ut, dessa råder det stor efterfrågan på. Behovsbilden kan dock variera över landet, i Norrlands inland är det t.ex. en stor efterfrågan på distriktsköterskor.

Formell behörighet är det främsta kriteriet vid tillsättning av nya tjänster, detta framhålls av samtliga intervjupersoner:

”Våra anspråk är att en sjuksköterska är legitimerad, och att en undersköterska har en riktig undersköterskeutbildning.” (personalkonsult, Karolinska sjukhuset)

Den formella behörigheten som legitimerad sjuksköterska ses som en kvalitetsstämpel och garant för att en individ har erforderlig kompetens. I möjligaste mån önskar man även yrkeserfarenhet, en stor del av de sökande till utlysta tjänster är dock nyutexaminerade:

”Om vi har flera att välja på tittar vi i första hand på erfarenhet.” (verksamhetschef, sjukstugan i Vilhelmina)

Samtliga intervjuade arbetsgivare hävdar att vare sig individens studieform eller studieort bedöms vid nyrekrytering, den formella behörigheten är alltså den avgörande faktorn.

Attityder till IT-stödd programutbildning

Arbetsgivarna i Kiruna och Vilhelmina har erfarenhet av att fortbilda personal genom distansutbildning, och är i allmänhet positivt inställda till utbildning på distans. Dessa båda arbetsgivare visar sig också väl förtrogna med Nätuniversitetet och IT-stödd distansutbildning (dock

utan att göra någon markant distinktion mellan IT-stödd distansutbildning och vanlig distansutbildning). Den intervjuade personalkonsulten vid Karolinska sjukhuset är jämförelsevis mindre orienterad i ämnet, detta förklaras med att IT-stödda distanskurser inte slagit igenom inom hennes eget verksamhetsfält, barnsjukvård:

”Den enda nätutbildning som vi har – som jag känner till i alla fall – är en vidareutbildning för barnsjuksköterskor. Själva grundutbildningen finns ju inte på nätet.”

Arbetsgivarna uttrycker sig överlag positivt till att anställa sjuksköterskor med IT-stödd programutbildning. Beträffande själva utbildningsformen noterar man både möjliga för- och nackdelar jämfört med vanliga campusstudier. Å ena sidan antas distansformen främja självständighet och vana vid ensamarbete. Att studerande vid Nätuniversitetet ofta är något äldre, med större livserfarenhet, värdesätts också. Å andra sidan betonas grupparbetets betydelse i sjuksköterskeyrket; i den mån IT-stödd distansutbildning ger otillräcklig träning i lagarbete uppfattas detta som ett problem. Samtliga arbetsgivare gör bedömningen att personer med IT-stödd utbildning skulle betraktas likvärdiga med campusutbildade i en anställningssituation, att det alltså är andra faktorer som är avgörande vid rekrytering. Kommentarererna är f.ö. anmärkningsvärt samstämmiga på denna punkt.

Dataingenjörssyrken

Civilingenjörssförbundet beskriver arbetslösheten bland dataingenjörer som låg samt jämt spridd över landet. Man kan rentav notera att arbetslösheten bland dataingenjörer är lägre i ett glesbygdslän som Västernorrland än i Stockholms län (*Arbetsmarknadsinformation 3:2004*, Civilingenjörssförbundet). Bland intervjuade arbetsgivare har dock Ericsson en känd historia av kraftfulla nedskärningar i personalstyrkan. Efter lång tids anställningsstopp är det först under senare tid som nyrekryteringar av någon omfattning börjat ske. Proffice är ett större bemanningsföretag som genom sina uppdragsgivare ofta efterfrågar dataingenjörer. Tanken med att inkludera företaget i studien är dels att man professionellt arbetar med rekryteringar, dels bör ha en god kännedom om hur arbetsgivare inom data- och ingenjörssyrken resonerar vid tillsättningar. Soft Center, ett IT-företag i Kiruna, får i sammanhanget klassificeras som en mindre arbetsgivare med sina 24 anställda (varav ca 15 ingenjörer). Företaget har dock haft en mycket positiv utveckling sedan det bildades 1992. Även om rekryteringssituationen skiljer sig mellan dessa tre företag är det i allmänhet många sökande till lediga tjänster. Detta ger ett större utrymme för arbetsgivarna att väga in flera olika typer av bedömningar vid tillsättningar.

De egenskaper som värdesätts av arbetsgivare inom datayrken skiljer sig inte avgörande från övriga arbetsgivare. En intervjuperson betonar f.ö. hur efterfrågade egenskaper inte på något vis avviker från arbetslivet i övrigt. Att arbetslivserfarenhet betraktas som meriterande är kanske mindre överraskande, vid IT-företaget Soft Center i Kiruna framhålls dock att det med fördel även kan handla om erfarenheter som inte är uppenbart länkade till själva arbetsuppgiften:

”[Den sökande] kan t.ex. ha jobbat inom turistnäringen och haft ledarroller där. Eller kanske man har jobbat inom sjukvården med frågor som kan vara intressanta för oss när vi håller på med IT-stöd och annat.”

På en punkt uppträder dock en skillnad i förhållande till arbetsgivare inom övriga yrken, i form av en starkare betoning av *personligheten* som styrande vid tillsättningar. Att den enskildes personlighet tillskrivs en viktig roll sammanhänger troligen med att företagen ifråga arbetar med service och försäljning, där den anställde också blir ett ansikte utåt för företaget.

Tvärtemot vad man möjligen kan föreställa sig lägger ingen av ingenjörsarbetsgivarna någon värdering vid arbetssökandes studiebakgrund, så länge dessa har efterfrågad examen:

”Vi har ju anställt folk som kommit från Umeå, eller Uppsala, eller Linköping. Vi har även anställt folk som gjort sin utbildning på distans i Pajala [...] Vi väljer inte i första hand folk på deras formella utbildning, om utbildningarna i sig är likvärdiga. Utan det är andra egenskaper som kommer in i bilden. Mycket handlar om personlighet, att passa in i gruppen eller att ha ett visst synsätt mot sin omvärld.” (Soft Center)

Attityder till IT-stödd programutbildning

Kunskaperna om nätuniversitet och IT-stödd utbildning uppvisar större spridning än inom övriga yrkesområden. Den personalansvarige vid Soft Center i Kiruna har särskilt goda kunskaper inom detta område, inte minst p.g.a. att företaget aktivt medverkat med föreläsningssatsningar vid IT-stödda distanskurser. Representanten för Proffice känner vagt till Nätuniversitetet som företeelse, samt förekomsten av IT-stödda ingenjörsprogram, men är inte djupare orienterad i ämnet. Ericssons representant känner inte till Nätuniversitetet eller dess programutbildningar. Detta förklaras främst med företagets stålbad, som länge satt stopp för nyrekryteringar⁷.

Principiellt ställer sig dock samtliga arbetsgivare positiva till rekrytering av personal med programutbildning från Nätuniversitetet. Rekryteringsföretaget Proffice representant motiverar rentav sin positiva grundsyn på IT-stödd utbildning med att detta idag är någonting ”väl etablerat” inom utbildningsområdet. Ericssons representant ger följande motivering:

”Vi går ju den vägen internt också, t.ex. när det gäller våra ledarskapsutbildningar. Även de blir ju alltmer IT-stödda – för att spara pengar osv. Gör vi det internt, varför skulle vi då inte tycka att det är okej när det kommer folk med den bakgrunden externt!?”

De möjliga för- och nackdelar med IT-stödd programutbildning som nämns bland arbetsgivarna är i stora drag av samma slag som inom övriga yrken. En av intervjupersonerna menar att denna utbildningsform sannolikt ställer större krav på studiedisciplin, vilket ses som en fördel när man går ut i arbetslivet. Den intervjuade Kirunaföretagaren anser att riskmomentet är större i samband med IT-stödd distansutbildning, att det i allmänhet är svårare att tillgodogöra sig distansutbildning i jämförelse med vanliga campusstudier. Intervjupersonerna gör

⁷ De bedömningar som görs av Ericssons representant är därför av mer principiell och hypotetisk natur. Samtidigt har denne person en lång bakgrund inom andra delar av Ericsson-koncernen och god kunskap om hur man resonerar inom företaget.

också den återkommande invändningen, att utbildning med IT-stöd på distans riskerar att ge otillräckliga färdigheter i gruppdynamik. Följande kommentar nyanserar dock detta:

”En viktig sak i arbetet är att man är bra på att samarbeta, och kan ingå i ett team. Och sånt lär man sig ju delvis i skolan: Man gör grupparbeten och får s.a.s. en utbildning i själva *arbetsformen* också på högskolan. Och detta kanske man tappar lite [vid IT-stödd programutbildning]. Det skulle isåfall vara en nackdel. Men om det visar sig vara en bra person som man tror kommer att fungera alldeles utmärkt i grupp så skulle det inte spela någon roll.”

Samtliga av arbetsgivarna menar att IT-stödd programutbildning har samma meriteringsvärde som motsvarande campusutbildning i en rekryteringssituation. Två av dem villkorar emellertid denna ståndpunkt med att den IT-stödda utbildningen i allt väsentligt måste bygga på samma krav och innehåll.

4. Analys

Flera av de intervjuade arbetsgivarna har inte haft anledning att reflektera närmare kring frågor relaterade till IT-stödd utbildning, vare sig i anställningssituationer eller annars. Detta gör att deras kommentarer i hög grad blir av hypotetisk natur. Sådana hypotetiska utsagor måste förstås tolkas med viss försiktighet. Det är m.a.o. inte säkert att respondenterna i en verklig situation agerar i enlighet med sina principiella ställningstaganden. Med tanke på intervjupersonernas ofta vaga begrepp om de IT-stödda yrkesutbildningarnas innehåll och förutsättningar, kan det dessutom inte uteslutas att en fördjupad kunskapsbild skulle påverka deras bedömningar.

Efterfrågade kvalifikationer vid rekrytering

Vid sidan av formell yrkeskompetens är det personliga egenskaper samt arbetslivserfarenhet som tillmäts störst betydelse vid rekrytering. Detta resultat är måhända inte helt överraskande. Mer överraskande är att studieformen överhuvudtaget inte beaktas vid rekrytering enligt flertalet arbetsgivare. Den formella behörigheten eller avlagd examen är det enda som här tillmäts betydelse, att döma av arbetsgivarnas egna uppgifter. Även studieort framställs som en på det hela taget betydelselös faktor: intervjuade arbetsgivare lägger i allmänhet inte in någon värdering där t.ex. utbildning vid ett ansett och anrikt lärosäte rankas högre än utbildning vid en landsortshögskola. Detta är i sig intressant med tanke på senare års diskussion inom högskolan, om framväxten av ett A- respektive B-lag bland svenska lärosäten. En arbetsgivare inom gymnasieskolan framhåller ett möjligt problem med ansökande som utbildats vid privata institut, så länge det inte finns någon kvalitetsgaranti att denna motsvarar lärarexamen vid högskola. Resonemanget är dock rent hypotetiskt, då man på arbetsplatsen ifråga aldrig ställts inför denna situation. Den intervjuade personalchefen vid Ericsson menar att studiebakgrunden normalt inte beaktas, men att detta ändå är något som kan bidra till det samlade intrycket av en person:

”Det är klart att om man gått vid en mer erkänd högskola, tex internationellt, så vet man ju att det här säkert är en väldigt duktig person som överhuvudtaget kommit in. Så är det ju. Men så länge man kan bedöma utbildningarna som likvärdiga så spelar det ingen roll var man gått.”

Attityder till rekrytering av Nätuniversitetsutbildade

Frågan hur man ställer sig till att rekrytera personer utbildade vid Nätuniversitetet är ny för samtliga i studien undersökta arbetsplatser. Det vill säga, man har aldrig ställts inför situationen och ämnet har inte heller varit föremål för diskussion. Samtliga intervjuade arbetsgivare hyser dock en positiv grundinställning till IT-stöd i utbildning, om vilket man har en varierande grad av erfarenhet. Därmed ställer sig de undersökta arbetsgivarna också principiellt positiva till att anställa nätuniversitetsutbildade.⁸ Dock förekommer reservationer av olika slag, ofta motiverade av intervjupersonens vaga kunskaper om de utbildningar som erbjuds.

⁸ Det framgår inte av examina om man studerat vid Nätuniversitetet eller på campus. Arbetsgivarens kunskap om detta bygger m.a.o. på att den arbetssökande själv informerar om sin studiebakgrund. Eftersom detta endast är en förstudie av arbetsgivarattityder, har jag valt att inte närmare problematisera denna fråga.

Föreställningarna om den IT-stödda distansutbildningens möjliga förtjänster och brister är anmärkningsvärt likartad vid en jämförelse av intervjupersonernas synpunkter. Oavsett yrkesområde och andra faktorer återkommer i stora drag samma argument.

Bland arbetsgivare är det särskilt ett argument som framhålls till *stöd* för IT-stödd distansutbildning. Studenter med sådan utbildning antas ha en större vana vid att arbeta självständigt, och även vana vid ensamarbete i den mån detta ses som en tillgång i yrkesrollen.

Arbetsgivarnas syn på rekrytering av nätuniversitetsutbildade påverkas även av föreställningar om de individer som utbildar sig vid dessa yrkesprogram. Att Nätuniversitetets studenter vanligen är något äldre och med större arbetslivserfarenhet än den genomsnittliga campusstudenten framhåller vissa arbetsgivare som någonting positivt; detta ger en del av bakgrunden till deras positiva syn på Nätuniversitetet.

Den datorvana som den IT-stödda distansutbildningen antas ge uppmärksammas i några fall som en positiv faktor; däremot lägger ingen arbetsgivare någon särskilt stor vikt vid detta. Studenter i allmänhet antas idag vara vana datoranvändare, och åtminstone bland intervjuade vård- och gymnasiearbetsgivare är mer avancerad datorkunskap normalt inte en förutsättning i arbetsrollen. (Bland de studenter inom medicin och vård som besvarat UCER:s ”studentnytt-enkät” framställs emellertid datavana som ett mervärde med IT-stödd utbildning.) Ett par respondenter vidgar dock perspektiven och pekar på hur personer som studerat vid IT-stödda program är särskilt väl rustade för ett framtida samhälle, där IT-kommunikation är än mer tongivande än idag. En röst inom gymnasieskolan pekar t.ex. på hur erfarenhet av att läsa till lärare vid Nätuniversitetet har ett pedagogiskt värde, i takt med att även gymnasieskolan inleder satsningar på IT-stöd.

En yrkesutbildning som helt eller i huvudsak genomförs individuellt ses från arbetsgivares synpunkt inte bara som en styrka. Invändningarna är här i princip två: För det första anses det allmänt att vissa inslag i yrkesutbildningen nödvändiggör fysiska och lärarledda träffar. Det kan t.ex. röra sig om laborationer eller andra gruppövningar. Arbetsgivare framhåller här även betydelsen av praktiktjänstgöring under utbildningen. På denna punkt torde dock inte kraven skilja sig mellan IT-stödda programutbildningar och ordinarie campusstudier.

För det andra värderas förmågan att fungera i grupp högt av arbetsgivare inom samtliga undersökta yrkesområden. Intervjuade arbetsgivare inom såväl vård, skola som ingenjörsyrken ser därför otillräcklig träning i gruppdynamik som ett möjligt problem med IT-stödda yrkesprogram. Intervjupersonernas svårighet att bedöma om detta utgör ett reellt problem bottenar i bristande kunskap om hur dessa yrkesprogram faktiskt är utformade. Hur stor del av utbildningen samt vilka delar av denna sker faktiskt på distans?

Man kan alltså sammanfatta att den positiva grundinställningen till IT-stödd yrkesutbildning i olika avseenden är *villkorad*. Så länge utbildningen ger individen de förutsättningar som krävs för att denne ska kunna fungera professionellt i yrkesrollen – t.ex. i form av yrkespraktik eller inslag av gruppövningar – värderar flertalet arbetsgivare dock IT-stödd yrkesutbildning som helt jämbördig med vanliga campusstudier. Synen på IT-stödd programutbildning och vanliga campusstudier som principiellt likställda, måste även ses i ljuset av hur arbetsgivarna i allmänhet inte lägger någon värdering vid själva studieformen vid rekrytering (se ovan).

Det bör i sammanhanget framhållas att tillsättning av tjänster med större söktryck vanligen sker i två led. I ett första led görs en gallring bland inkomna ansökningar, en andra gallring sker sedan bland dem som passerat detta nålsöga och kallats till intervju. Empirin ger inget närmare underlag att besvara hur sökande med IT-stödd programutbildning kommer att hävda sig i respektive led. Om man antar en konservativ läggning bland arbetsgivare skulle dessa möjligen vara mer benägna att favorisera sökande vars utbildning man känner sig mer väl förtrogen med, vilket då borde gynna campusutbildade.⁹ Dataunderlaget i studien ger emellertid inget stöd åt en sådan hypotes; dock uppehåller sig arbetsgivarna huvudsakligen vid hur de resonerar när sökande väl kallats till intervju. Har man väl passerat detta nålsöga är det under alla förhållanden andra faktorer som är utslagsgivande. Detta gäller samtliga arbetsgivare.

Påverkar anställningspolicies bedömning av studieform?

En fråga i intervjuundersökningen gäller om man på arbetsplatsen tillämpar någon form av anställningspolicy, skriven eller oskriven, vid rekrytering av berörda personalgrupper. Tanken är att detta eventuellt skulle kunna påverka bedömning av sökande med IT-stödd yrkesutbildning. Rent allmänt gäller dock att sådana policydokument på sin höjd har en indirekt styrning vid rekrytering. Inom stora arbetsgivare som landstinget finns en centralt fastställd anställningspolicy för varje landsting. Ute i verksamheterna är man skyldiga att följa centrala direktiv för lönesättning och liknande, men utformar enligt intervjupersoner nya tjänster helt efter egna bedömningar. Genom att varje ny tjänst skraddarsys utifrån de specifika behov den ska fylla, ser man från berörda arbetsgivares sida inget närmare behov av ett generellt styrdokument vid nyrekryteringar. Den centrala anställningspolicyn fungerar således inte som ett styrdokument vid tillsättning av nya tjänster. Den enda mindre arbetsgivaren i studien är IT-företaget Soft Center i Kiruna (sjukstugan i Vilhelmina får i detta sammanhang ses som en enhet inom Västerbottens läns landsting). Här saknas, kanske mindre överraskande, en formell anställningspolicy. Den önskade tjänsteprofilen utformas istället inför varje enskild tillsättning. Här liksom på andra arbetsplatser sker tillsättningar också i hög grad genom informella kontakter och/eller internrekrytering. Anställningspolicyn, där den finns, kan alltså närmast beskrivas som ett metadokument som sannolikt inte påverkar bedömningen av individer med IT-stödd yrkesutbildning.

IT-stödd distansutbildning som fortbildningsstrategi

Ett flertal arbetsgivare framhåller IT-stöd som ett värdefullt instrument för fortbildning/kompetensutveckling av personal. Flera av intervjupersonerna uppmärksammar detta spontant, oftast mot bakgrund av redan befintliga erfarenheter. I stort sett samtliga norrländska arbetsgivare i studien har erfarenhet av att fortbilda personal via IT-stöd. Bland övriga arbetsgivare gäller detta även vid företaget Ericsson. Bakgrunden till sådan fortbildning är vid ett par av arbetsplatserna enskilda anställdas egna initiativ, och uttrycker alltså inte någon form av

⁹ Detta bygger då på ett Allt annat lika-antagande. Som redovisas i andra studier är studenter med IT-stödd programutbildning i genomsnitt något äldre än campusstudenter, och har också en mer omfattande allmän arbetslivserfarenhet (se t.ex. *Uppföljning av Sveriges nättuniversitet - Tillgänglighet, rekrytering och extra ersättning*, Högskoleverkets rapportserie 2004:30 R). I föreliggande rapport har vi sett hur sådana förhållanden också påverkar arbetsgivarnas bedömningar.

strategi från arbetsgivaren. I övriga fall har dock IT-stöd använts aktivt från arbetsplatsens sida som ett medel att uppnå olika fördelar. Här åberopas framförallt fördelar för arbetsgivaren, men även för den anställde.

Det viktigaste motivet tycks vara kostnadsbesparing. Från en arbetsgivares synpunkt ger IT-stöd möjlighet att hålla nere utgifter för t.ex. resande, uppehälle och traktamenten, en fördel som är särskilt uppenbar när det gäller arbetsgivare i Norrlands inland. Vissa arbetsgivare framhåller också hur den IT-stödda formen innebär att anställda kan upprätthålla sitt vanliga arbete parallellt med studierna, vilket beskrivs som en fördel för såväl arbetsgivare som anställda. Några av arbetsgivarna förutsätter då att fortbildning sker under ledig tid, d.v.s. på kvällar och helger. Hur de anställda själva ser på sådana lösningar är inte kartlagt.¹⁰ Några kommentarer handlar även om hur IT-stödd fortbildning möjliggör för anställda att studera utan att detta går ut över deras familjeliv. Bland glesbygdsarbetsgivare ses slutligen fortbildning även som ett medel att behålla arbetskraft (se *IT-stöd i ett framtidsperspektiv*).

I några fall framhålls också risker med IT-stöd. Det heter då att distansträffar behöver kompletteras med vanliga fysiska träffar – oavsett om det gäller fortbildning eller arbetsmöten – eftersom elektronisk kommunikation aldrig helt kan ersätta mänskliga möten.

Arbetsgivarna gör i allmänhet inte någon tydlig åtskillnad mellan vanlig distansutbildning och IT-stödd dito. Detta är naturligt då denna gränsdragning inte alltid ens tycks uppenbar för kursansvariga lärosäten. I allmänhet gäller att det är möjligheten att låta den egna personalen fortbilda sig på distans som värdesätts, huruvida detta sker via IT-stöd eller genom konventionella metoder blir här underordnat. Något som uppskattas är däremot de ökade möjligheter till fortbildning på distans som IT-hjälpmidlen skapat.

Vad förklarar arbetsgivarnas attityder?

I kapitel 1 redovisas ett antal faktorer som hypotetiskt bedömts relevanta för att forma arbetsgivares attityder till att anställa nätuniversitetsutbildad arbetskraft. Dessa är dels:

- Attityder till informationsteknik i allmänhet
- I vilken grad studieformen, dvs distans med IT-stöd, uppfattas som en tillgång eller nackdel för själva arbetsuppgiften
- Kunskap om samt tidigare erfarenheter av IT-stödda utbildningsformer
- Till dessa läggs dessutom ett antal hypotetiskt betydelsefulla faktorer som styr urvalet av arbetsgivare, nämligen: bransch, arbetsmarknadssituation/konjunktur, regionala arbetsmarknadsförhållanden, samt lärosäte.

Vi har redan kunnat konstatera att den första gruppen av faktorer är central för att förklara arbetsgivarnas principiellt positiva attityder till att anställa nätuniversitetsutbildade individer. En föreställning om informationsteknikens allmänna möjligheter och framtida betydelse ger en bakgrund till intervjupersonernas välvilliga syn på IT-stöd i utbildning, inte minst i de fall då dessa själva saknar kunskap om utbildningsformen. Även arbetsgivarnas värdering av studieform vid rekrytering av ny personal är viktig, men bara delvis på det sätt som antagits i kapitel 1. Föreställningar om hur IT-stödd utbildning ger svar på en ny tids behov – både inom arbetsmarknaden i stort och mer specifikt inom undersökta yrkesområden och

¹⁰ För diskussion och analys av villkor för personal som genomgår fortbildning kan hänvisas till Grepperud mfl (2004) som redovisar förhållanden på den norska arbetsmarknaden.

arbetsplatser – bidrar tydligt till arbetsgivarnas positiva attityder. Däremot är det få av dem som kan hänvisa till en mer specifik nytta av IT-stödd utbildning, kopplat till kompetensbehoven vid den egna arbetsplatsen. Snarare framhåller man då hur yrkesutbildning vid Nätuniversitetet kan främja vissa *egenskaper* hos individen, som bedöms värdefulla i arbetsrollen. Som tidigare har konstaterats utgör studieform annars inget viktigt kriterie vid tillsättning av ny personal. Arbetsgivarnas positiva bedömning av den IT-stödda studieformen bygger alltså främst på allmänna förväntningsvärden, snarare än på konkreta nyttoargument.

Vissa av arbetsgivarna har tidigare erfarenheter av utbildning med IT-stöd; främst i form av att anställda på den egna arbetsplatsen fortbildat sig med IT-stöd. Ett par av arbetsgivarna har också egna erfarenheter av att utbilda sig alternativt ge utbildningar via IT-stöd. Detta har tydligt bidragit till dessa individers positiva syn på IT-stödd utbildning, och ger en bakgrund till deras än mer positiva hållning jämfört med övriga arbetsgivare (se nedan).

Förklaringskraften hos den andra gruppen av faktorer tycks däremot mer begränsad: Det uppträder inga tydliga skillnader vid jämförelse av arbetsgivarattityder inom olika yrkesområden. Den IT-orienterade databranschen uppvisar inte mer positiva attityder till nätuniversitetsutbildade än arbetsgivare inom övriga yrkesområden. Som vi har sett uppträder i stora drag samma argument och synsätt vid jämförelse mellan dessa tre yrkesområden. Frågan är därför om ett mer omfattande urval av arbetsgivare i något avseende skulle förändra denna bild.

Arbetsmarknaden är påfallande likartad inom de tre undersökta yrkesområdena. Även om vissa regionala skillnader kan förekomma är det på det hela taget arbetsgivarnas marknad, med ett stort eller mycket stort söktryck på utlysta tjänster. Detta gör det visserligen svårt att bedöma hur skillnader i arbetsmarknadssituation påverkar värderingen av arbetsökande med IT-stödd yrkesutbildning. Eftersom de undersökta arbetsgivarna i grunden inte uppfattar någon skillnad mellan nätuniversitets- respektive campusutbildning är det hur som helst mindre troligt att denna faktor skulle visa sig mer betydelsefull. Det finns dock anledning att följa upp frågan vid en senare tidpunkt, då yrkesutbildade vid Nätuniversitetet kommit ut på arbetsmarknaden.

Vid vilket lärosäte arbetssökande har utbildat sig tillmäts ingen eller högst begränsad betydelse bland arbetsgivarna (se ovan). Inte heller favoriseras studenter utbildade vid lärosäten i den egna regionen. Det finns därmed ingen grund att hävda att nätuniversitetsutbildade vare sig skulle gynnas eller missgynnas av vid vilka lärosäten utbildningarna ges. Dock kan man peka på hur nära relationer till lärosäten i den egna regionen hos vissa av arbetsgivarna, i allmänhet bidragit till att stärka deras positiva bild av Nätuniversitetet.

Ingen av de urvalsgrundande faktorer som antagits relevanta har alltså i själva verket någon viktig roll för att förklara eller förstå attityder bland studiens arbetsgivare. Annorlunda uttryckt ger den undersökta verkligheten lite eller inget stöd för någon av dessa hypoteser. Frågan huruvida arbetsgivarattityder påverkas av skillnader i arbetsmarknadssituation är dock inte tillfredsställande besvarad, då skillnaderna i lokal samt branschvis arbetsmarknad visat sig mindre än vad som antagits. Återigen behöver det också påminnas om hur det begränsade urvalet av arbetsgivare begränsar möjligheterna att dra slutsatser kring dessa frågor.

Den mest framträdande skiljelinjen uppträder i själva verket vid jämförelse av arbetsgivare i glesbygd och stad. Anledningen är inte den i kapitel 1 redovisade hypotesen, att arbets-

givares värdering av olika studieformer påverkas av den lokala arbetsmarknadssituationen. Som konstaterats är den regionala arbetsmarknadssituationen relativt likartad. Eftersom arbetsgivarna under alla förhållanden ser på olika studieformer som principiellt likvärdiga – även i rådande situation med ofta stort söktryck på lediga tjänster – skulle större regionala arbetsmarknadsskillnader hur som helst troligen inte få någon närmare effekt.

Anledningen är istället en större upplevd nytta av IT-stöd i glesbygden: En vanlig mediaschablon handlar om den i olika avseenden eftersatta glesbygden, längst ut i kunskaps-samhällets periferi. I det ljuset är det intressant att konstatera att de mest positiva attityderna till såväl IT-stödd utbildning i allmänhet, som till att rekrytera personer med yrkesutbildning från Nätuniversitetet återfinns just i glesbygden. Här är det alltså framförallt *nyttaspekten* som talar – att arbetsgivare i glesbygdskommuner uppfattar att IT-stödd distansutbildning direkt eller indirekt främjar både den egna verksamheten och bygden i stort (se även nästa avsnitt). Som vi tidigare sett har vissa av dessa arbetsgivare positiva erfarenheter av att fortbilda egen personal med IT-stöd. De intervjuade arbetsgivarna i Västerbottens och Norrbottens inland ligger på det hela taget i framkant i fråga om att tillämpa nya tekniska lösningar inom IT-området. Två av dessa arbetsgivare menar här att infrastrukturen för IT-lösningar ofta är bristfällig i städerna – t.ex. med avseende på möjligheterna att ge videoföreläsningar – liksom förståelsen och intresset för sådana lösningar.

Det starka genomslaget för denna ”glesbygdsfaktor” i studien ger möjligen en bakgrund till de små skillnaderna i attityder till IT-stöd mellan olika branscher. Med ett större urval arbetsgivare vore det möjligt att bedöma huruvida branschvisa skillnader framträder, när arbetsgivare från ”centrum” och ”periferi” behandlas som separata grupper.

IT-stöd i ett framtidsperspektiv

Intervjuade arbetsgivare från samtliga yrkesområden ställer sig i huvudsak positiva till den förväntade trenden mot att IT-stödda utbildningsformer blir allt vanligare i framtiden. Några av arbetsgivarna anlägger också ett vidare perspektiv än den egna verksamhetens behov på frågan. Kommentarer handlar bl.a. om hur detta skapar förutsättningar för fler att fortbilda sig, eller hur det kan främja den egna kommunen/regionen genom att t.ex. få ungdomar att stanna kvar på orten. Samt hur satsningar på Nätuniversitetet kan förbättra rekryteringssituationen, inte minst betonat av intervjuade arbetsgivare i Norrlands inland:

”För oss på de här breddgraderna är detta en enbart positiv utveckling. Det förbättrar rekryteringssituationen. Definitivt. Vi önskar mer distansutbildning!” (Verksamhetschef Vilhelmina sjukstuga)

Personalchefen vid Kiruna-företaget Soft Center anlägger en helhetssyn på frågan:

”[Distans- och IT-stödda utbildningar] är bra från Malmfältens sida. Dessa har en väldigt positiv utveckling på vårt företag och på LKAB och på andra företag som finns här. Dessa företag anställer folk som kommer från de här utbildningarna – som stannar kvar här och skapar ny kompetens, ny kunskap i samhället. Det blir så mycket positiv utveckling för samhället.”

Som vi tidigare sett är dylika argument också motiv som lyfts fram i den officiella retoriken bakom Nätuniversitetet. I ett par intervjuer uppträder dock tendenser till att underkasta sig ett

rådande teknologiskt imperativ, genom att försvara ökade samhällssatsningar på IT-stöd med argument om nödvändigheten av att hänga med i den tekniska utvecklingen.

Av intresse är också synpunkter från en arbetsgivare inom gymnasieskolan, som i hög grad motiverar sin mycket positiva inställning till IT-stöd utifrån utmaningen att skapa ett hållbart samhälle. Argumentet är att dagens växande transportvolym är ohållbara och att samhället måste ta krafttag för att minska transportvolymerna:

”Om vi talar om ett hållbart samhällsperspektiv kan man fundera över om vi har råd att skicka runt alla [på samma sätt som idag] Vi har problem med transporter ur ett ekonomiskt-ekologiskt perspektiv. Här jag ser helt klart [IT-stöd] som en lösning.”

Sammantaget ser arbetsgivare alltså inte bara ett framtida värde av Nätuniversitetet kopplat till den egna verksamheten, utan även för att främja den lokala samhällsutvecklingen i allmänhet.

5. Slutsatser och diskussion

Flertalet intervjuade arbetsgivare har kännedom om Nätuniversitetet som *idé*. Uppfattningarna om programutbud och arbetsformer inom Nätuniversitetets yrkesprogram är dock vanligen mycket vaga. Likaledes är det få av arbetsgivarna som känner till den samordnande Myndigheten för Sveriges nätuniversitet eller på det hela taget förekomsten av en samlad nationell strategi inom detta område. Arbetsgivarnas kunskaper inskränker sig snarast till att det förekommer IT-stödd utbildning, där endast ett fåtal av dem kan ange specifika yrkesprogram vid Nätuniversitetet. Utvärderingens slutsatser måste ses i ljuset av detta.

Några viktigare slutsatser av studien är:

- Arbetsgivarnas attityder uppvisar inga tydliga skillnader vid en jämförelse mellan yrkesområden.
- Samtliga arbetsgivare uttrycker positiva värderingar om IT-stöd i utbildning, i flera fall hänför sig dessa också till egna erfarenheter – främst av fortbildning med IT-stöd. Detta ger en bakgrund till arbetsgivarnas likaledes positiva inställning till yrkesutbildning via Nätuniversitetet.
- Arbetsgivarna gör inte någon värdering beträffande genom vilken studieform eller vid vilken studieort arbets sökande tillgodogjort sig sin utbildning. Detta ger en bakgrund till synen på nätuniversitetsstudier och campusstudier som likvärdiga.
- Kombinationen av arbetsgivarnas positiva värdering av IT-stöd i utbildning, samt att studieform i allmänhet ses som en mindre viktig faktor, ligger till grund för deras principiellt positiva syn på att även anställa personer med yrkesutbildning vid Nätuniversitetet.
- Få arbetsgivare tror att nätuniversitetsutbildade personer kan bidra med någon specialkompetens som campusutbildade saknar; däremot anser flera att studieformen kan främja vissa allmänna egenskaper som är positiva i arbetsrollen.
- Arbetsgivarnas positiva syn på yrkesutbildning via Nätuniversitetet motiveras i övrigt främst av nyttoargument för samhället i stort, samt förväntningsvärden, dvs förhoppningar kring de möjligheter som ligger i IT-stödda utbildningsformer.
- För flertalet arbetsgivare är dock den positiva inställningen till rekrytering av nätuniversitetsutbildade villkorad: utbildningen måste vara utformad med hänsyn till att vissa inslag av yrkesutbildningar inte går att tillgodogöra sig på distans (nödvändiga gruppövningar, praktik, etc).
- Flertalet arbetsgivare ser även IT-stöd som ett värdefullt instrument för fortbildningsinsatser på arbetsplatsen. Man hänvisar då till fördelar för såväl arbetsgivare som anställda.
- Samtliga arbetsgivare ser positivt på en framtid där IT-stöd blir allt vanligare. Arbetsgivare i glesbygden åberopar inte bara fördelar för den egna arbetsplatsen, utan även hur detta kan främja den lokala samhällsutvecklingen i allmänhet.

Det begränsade urvalet av arbetsgivare ger i sig en svag grund för resonemang om hur faktorer som arbetsgivarnas ålder, kön, varaktighet på den egna arbetsplatsen, samt utbildning kan påverka deras attityder till studiens frågor. Den relativt stora samstämmigheten i arbets-

givarnas synpunkter gör det under alla förhållanden föga meningsfullt att pröva empiriska data mot sådana faktorer.¹¹

Skillnader i behovsbilden förklarar de särskilt positiva attityderna till IT-stöd i glesbygden. För arbetsgivare i Norrlands inland blir informationstekniken i djupare mening en fråga om den egna ortens överlevnad. Argumenten handlar både om informationsteknikens roll som instrument att bromsa en negativ trend med avflyttning etc, och mer visionärt om hur denna kan bidra till en positiv lokal utveckling.

En annan tydlig tendens är att attityder till Nätuniversitetet påverkas av arbetsgivares tidigare erfarenheter inom området. Arbetsgivares egna kunskaper om IT-stöd i utbildning ger i allmänhet kraft åt deras positiva attityder. Om denna tendens har en mer generell giltighet bland landets arbetsgivare, återverkar detta rimligen också positivt på nätuniversitetsutbildades förutsättningar på arbetsmarknaden. Detta även utifrån antagandet att arbetsgivarnas kunskaper om Nätuniversitetet troligen kommer att stärkas med tiden. Samtidigt är en reservation på sin plats: De arbetsgivare som har mest positiva attityder till Nätuniversitetet tycks samtidigt vara de som har den mest uppenbara nyttan av IT-stödda utbildningsformer. Deras positiva attityder kanske i högre grad är ett resultat av den lokala kontext där de verkar (jfr ovan) än av deras större kunskap om Nätuniversitetet jämfört med övriga arbetsgivare.

Det behöver understrykas hur flera av intervjupersonernas farhågor kring IT-stödd programutbildning har sin grund i det faktum att de saknar djupare kunskap om ämnet – inte minst med avseende på hur den IT-stödda programutbildningen faktiskt är organiserad. Ett återkommande mönster i intervjuerna är att man uttrycker en i princip positiv alternativt mycket positiv syn på IT-stödda yrkesprogram, *förutsatt* att vissa villkor uppfylls. Den oftast återkommande synpunkten är då att inte alla inslag i yrkesprogrammen går att tillgodogöra sig via distans, och att det i allmänhet är olämpligt med utbildning som sker helt på distans. Här har uppenbarligen berörda lärosäten liksom Myndigheten för Sveriges nätuniversitet ett ansvar att skingra kunskapsdimman bland arbetsgivare, så att deras bedömning av studenter med IT-stödd yrkesutbildning grundas på faktiska omständigheter.

Det uppträder från officiellt håll en tendens att behandla Nätuniversitetet som en unik utbildningsform. Mer rättvisande är nog att beskriva studieformen som en vanlig distansutbildning med varierande inslag av IT-stöd. Från både student- och arbetsgivarsynpunkt är det förvirrande att marknadsföra utbildningar som nätuniversitetsutbildningar när detta i praktiken kan innebära allt från enskilda IT-inslag på i övrigt lärarledda campuskurser, till kurser som är helt och hållet IT-stödda. Här ska påminnas om att det från lärosätenas sida har funnits ett ekonomiskt motiv att klassificera befintliga distanskurser som nätuniversitetskurser, då man har beviljats särskilt ekonomiskt stöd för de senare (se kap. 2). Detta öppnar möjligheten av att institutioner valt att klassificera redan existerande kurser, där inslaget av IT-stöd kanske är blygsamt, som nätuniversitetskurser. Detta riskerar i så fall att ge en missvisande bild av Nätuniversitetets faktiska inflytande, främst kopplat till de mål som detta avser att främja.

Intervjuade arbetsgivare med något större kunskap i ämnet lägger inte någon närmare vikt vid distinktionen mellan vanlig distansutbildning och IT-stödd dito. Dessa arbetsgivare talar

¹¹ Det enda studiens resultat skulle kunna indikera är att faktorer som ålder och kön faktiskt saknar närmare värde för att förklara arbetsgivares attityder.

främst i termer av distansutbildning, och pekar på hur denna kan innehålla mer eller mindre av IT-stöd.

En slutlig observation är att respondenternas bedömningar har relativt lite värderande inslag om IT som företeelse: Deras utlåtanden tycks i huvudsak vara befriade från såväl teknik-skeptiska inslag, som uppfattningar om tekniken som självändamål. Detta oavsett yrkesområde. Arbetsgivarnas attityder till IT-stödd distansutbildning formas istället till största del av pragmatism och nyttoargument. En fråga som inte går att besvara utifrån denna studie gäller annars huruvida en tongivande syn på IT som synonymt med framsteg och utveckling påverkar respondenters utsagor – kanske är vissa individer, såsom representanter för sina arbetsplatser, ovilliga att ge uttryck för uppfattningar som kan uppfattas som teknikfientliga eller bakåtsträvande? Ser man till den samlade bilden av de argument som åberopas är det dock ingen tvekan om att arbetsgivarna i huvudsak hyser en positiv syn på IT-stöd i utbildning.

Litteratur

Arbetsmarknad och högskoleutbildning, 2004, Högskoleverket, rapportserie 2004:36 R, Stockholm.

Debatten om det livslånga lärandet – Den nationella konsultationen om EU-kommissionens memorandum om livslångt lärande 2001. Utbildningsdepartementets skriftserie Rapport 5.

Gisselberg, Margareta (red.), 2002, *Distanslärare och distanslärande – En antologi*, Distansutbildningsmyndigheten, Härnösand.

Grepperud, Gunnar, Wenche M. Rønning, Anne Marie Stökken 2004 *Liv og laering – voksnes vilkår for fleksibel laering – En forstudie*, VOX, Trondheim.

Läroarbetsutbildning på distans – Betydelsen för individen och den lokala arbetsmarknaden, 2004, Glesbygdsverket, Östersund.

Mårald, Gunilla & Pernilla Westerberg 2004 *IT-stödd distansutbildning inom medicin och vård*, UCER, Umeå universitet.

Mårald, Gunilla & Pernilla Westerberg 2005 *Vilka var de? Nätuniversitetets studenter ht 2003*, UCER, Umeå universitet.

Nätuniversitetet – Verksamhetsberättelse 2002, 2003, 2004.

Uppföljning av Sveriges nätuniversitet – Tillgänglighet, rekrytering och extra ersättning, 2004, Högskoleverket, Rapportserier 2004:30 R

Westerberg, Pernilla & Gunilla Mårald 2004 *Nätuniversitetet och IT-stödd distansutbildning – attityder och erfarenheter hos prefekter, kursansvariga och studenter*.

Appendix: Intervjufrågor

ANSTÄLLNINGSKRITERIER

(1) Vad bedöms som viktigt vid nyanställning? (meriter/bakgrund)

(1. B) Tillämpar ni någon anställningspolicy?

(2) Har studieform och studieort någon betydelse vid anställning?

OM NÄTUNIVERSITETET

(3) Känner du till Nätuniversitetet sedan tidigare?

(4) Känner du till att det finns IT-stödda program inom [utbildningsområde]

VÄRDERING AV IT-STÖDD UTBILDNING

(5) Bedömer du det som intressant att anställa personer som läst till [yrke] via IT-stödd distansundervisning?

(6) Vem tror du att ni skulle välja att anställa i en valsituation om allt annat är lika:

(A) Den som studerat genom IT-stödd distansutbildning

(B) Den som läst ett vanligt campusprogram

(C) Bedöms likvärdigt

Om (A) eller (B): Du värderar alltså [utbildningsform] högre? Varför?

Om (C): Principiellt ser du alltså ingen skillnad mellan dessa utbildningsformer?

(7) Tror du att [yrke] som läst IT-stödda program kan ha särskild kompetens som skulle vara värdefull för er?

(8) Tror du att [yrke] som läst IT-stödda program kan sakna kompetens som är betydelsefull för er?

(9) Ser du i övrigt några Positiva möjligheter resp. Problem med att rekrytera personal som läst IT-stödda program jämfört med Vanliga studieformer?

(10) Hur ser du som arbetsgivare på att IT-stödd distansutbildning antas bli en allt vanligare studieform i framtiden?

FORTBILDNING

11. Har ni någon policy för fortbildning/kompetensutveckling?

12. Ser du det som en intressant möjlighet att Fortbilda personal genom IT-stödd distansundervisning?

Personliga uppgifter:

(A) Tjänst

(B) Hur länge har du arbetat vid din arbetsplats, samt haft ansvar för nyrekrytering?

(C) Vilken utbildning har du?

(D) Din ålder: