



Innehållsförteckning

Inledning	2
Respondenter och datamaterial	2
KONTINUERLIGT LÄRANDE VID UNIVERSITETEN	3
Utbud av kontinuerligt lärande	4
Praktiska arbetsmetoder	6
MIKROMERITER	9
God praxis i utvecklingen av mikromeriter	12
Kompetensbehov i utvecklingen av mikromeriter	15
Utmaningar i utvecklingen av mikromeriter	17
KUNDPERSPEKTIV I KONTINUERLIGT LÄRANDE	20
Kartläggning av utbildningsbehov	20
Dialog med arbetslivet	20
Kundorienterade arbetsmetoder	21
Utveckling av kundorientering	24

Dokumentet är en svensk sammanfattning av resultaten från den nationella enkäten "Kontinuerligt lärande och mikromeriter vid universiteten – nuläge", som genomfördes under tiden 10/2025-1/2026. Enkäten är en del av åtgärderna i projektet *YJOP - Yliopistoverkosto jatkuvan oppimisen edelläkävijänä | Universitetsnätverket som föregångare inom kontinuerligt lärande* där Åbo Akademi deltar som projektpart. Projektet medfinansieras av Europeiska unionen.

Carina Gräsbeck och Camilla Stenbäck, Åbo Akademi
Vasa, 22.4.2026



Inledning

Denna rapport sammanfattar resultaten från en enkät riktad till universitetsanställda, genomförd hösten 2025 inom projektet *Yliopistoverkosto jatkuvan oppimisen edelläkävijänä* (ESR+). Syftet med enkäten var att kartlägga nuläget för kontinuerligt lärande och mikromeriter vid finländska universitet samt att identifiera kundorienterade och arbetslivsrelevanta arbetsmetoder.

Resultaten används som underlag för att utveckla en nationell helhetsbild av verksamhetsmodeller för kontinuerligt lärande. Denna helhetsbild kompletteras senare med intervjuer och annat empiriskt material och utgör en grund för projektets fortsatta utvecklingsåtgärder.

Projektets övergripande mål är att stärka universitetens förmåga att flexibelt utveckla och erbjuda kundorienterade tjänster inom kontinuerligt lärande, inklusive mikromeriter, i linje med arbetslivets kompetensbehov. I projektets första fas ligger fokus på att analysera nationella verksamhetsmodeller med särskild betoning på mikromeriter samt att skapa en gemensam förståelse för dessa.

Mikromeriter är ännu ett relativt nytt och delvis oetablerat begrepp inom finländska universitet, både terminologiskt och i praktiken. Universiteten befinner sig till stor del i ett förberedande skede inför att integrera dessa i sin verksamhet. Ett centralt mål i projektet är därför att öka kännedomen om begreppet.

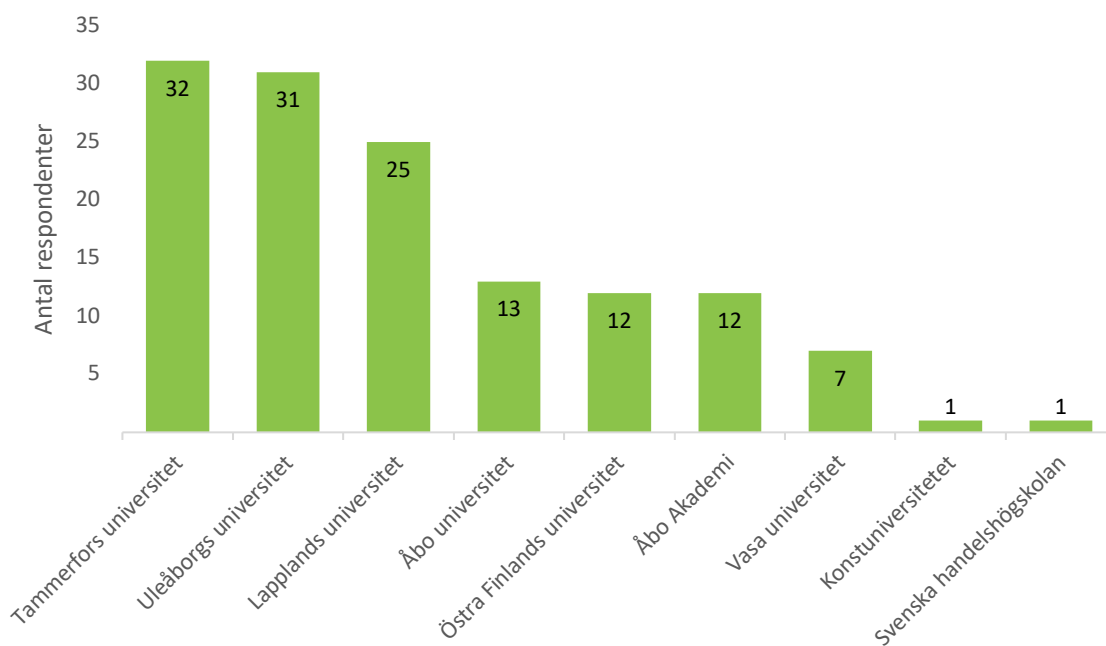
Enkäten genomfördes mellan den 18 september och den 31 oktober 2025 och samordnades av Lapplands universitet i samarbete med flera andra projektpartneruniversitet. Målgruppen utgjordes av personal vid finländska universitet, med särskilt fokus på personer som arbetar med kontinuerligt lärande. Enkäten fanns i tre språkversioner (finska, engelska och svenska) och innehöll totalt 16 frågor, varav endast en var obligatorisk. Totalt besvarades enkäten av 134 respondenter.

Respondenter och datamaterial

Enkätens bakgrundsfrågor omfattade respondenternas organisationstillhörighet, verksamhetsenhet samt roll vid universitetet. I analysen jämförs resultaten både på en övergripande nivå och mellan två huvudgrupper: undervisnings- och forskningspersonal respektive övrig personal. I vissa fall görs även jämförelser mellan universitet.

Deltagandet i enkäten var anonymt och krävde inte att personuppgifter uppgavs. Materialet har behandlats konfidentiellt i enlighet med dataskyddslagstiftning och projektets datahanteringsplan. Enkäten innehöll både öppna och slutna frågor som berörde bland annat praxis inom kontinuerligt lärande, utveckling av mikromeriter samt hur kunders utbildningsbehov beaktas. Enkäten distribuerades till samtliga finländska universitet och besvarades av totalt 134 personer.

Respondenterna representerade nio universitet, men två av dessa exkluderades från den fortsatta analysen på grund av ett litet antal svar, i syfte att säkerställa anonymitet. Analysen baseras därmed på svar från sju universitet (se figur 1).



Figur 1. Fördelning av respondenter enligt bakgrundsorganisationer.

Majoriteten av respondenterna (cirka 67 %) tillhörde övrig personal, medan cirka en tredjedel (33 %) utgjordes av undervisnings- och forskningspersonal. De flesta arbetade utanför fakulteterna. Båda personalgrupperna var representerade vid samtliga universitet, men deras relativa andel varierade. Undervisnings- och forskningspersonalens andel var högst vid Lapplands universitet och lägst vid Åbo Akademi, där övrig personal utgjorde en tydlig majoritet.

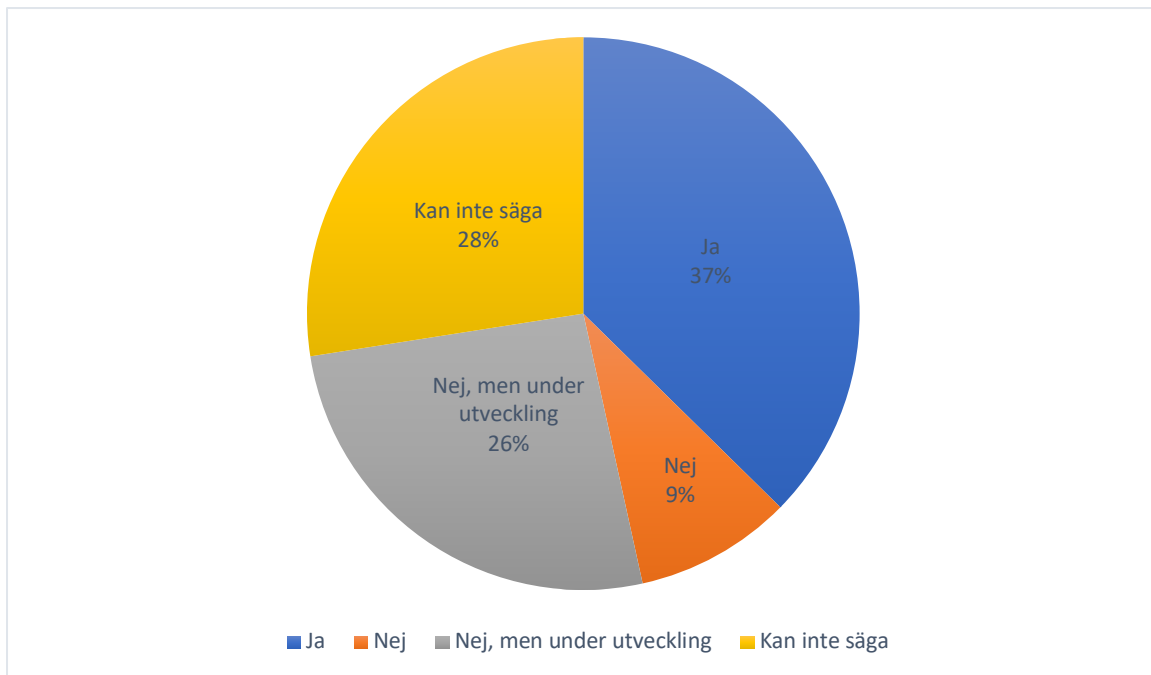
Sammanlagt omfattade materialet 132 analyserade svar, varav cirka en tredjedel kom från undervisnings- och forskningspersonal och två tredjedelar från övrig personal.

KONTINUERLIGT LÄRANDE VID UNIVERSITETEN

I enkäten ombads respondenterna bedöma nuläget för kontinuerligt lärande vid sina universitet med fokus på strategier, utbildningsutbud och etablerade arbetsmetoder. Syftet var att synliggöra befintliga praxis samt identifiera utvecklingsbehov.

När det gäller särskilda strategier för kontinuerligt lärande uppgav drygt en tredjedel av respondenterna (37 %) att en sådan strategi finns vid det egna universitetet, medan 26 % angav att en strategi är under utveckling. Samtidigt uppgav nästan en tredjedel (28 %) att de inte visste om en strategi existerar, och 9 % svarade att någon strategi inte finns (se figur 2).

Resultaten visar betydande variation och osäkerhet inom och mellan universitet. Respondenter från samma universitet gav olika svar på frågan om strategins existens, vilket tyder på bristande intern kommunikation eller ottydlighet kring strategiska styrdokument. Detta mönster återfinns i samtliga analyserade universitet.



Figur 2. Respondenternas bedömning av en strategi för kontinuerligt lärande vid det egna universitetet.

Skillnader framträder även mellan personalgrupper. Bland undervisnings- och forskningspersonal uppgav över hälften att de inte vet om en strategi finns, medan övrig personal oftare angav att en strategi antingen existerar eller är under utveckling. Detta indikerar att kunskap om strategiska frågor i högre grad finns hos administrativ eller utvecklingsinriktad personal.

Även nationella jämförelser tyder på att strategier för kontinuerligt lärande, i de fall de finns, sällan är offentligt tillgängliga, exempelvis via universitetens webbplatser. Sammantaget pekar resultaten på en fragmenterad och delvis otydlig strategisk styrning av kontinuerligt lärande inom universiteten.

Utbud av kontinuerligt lärande

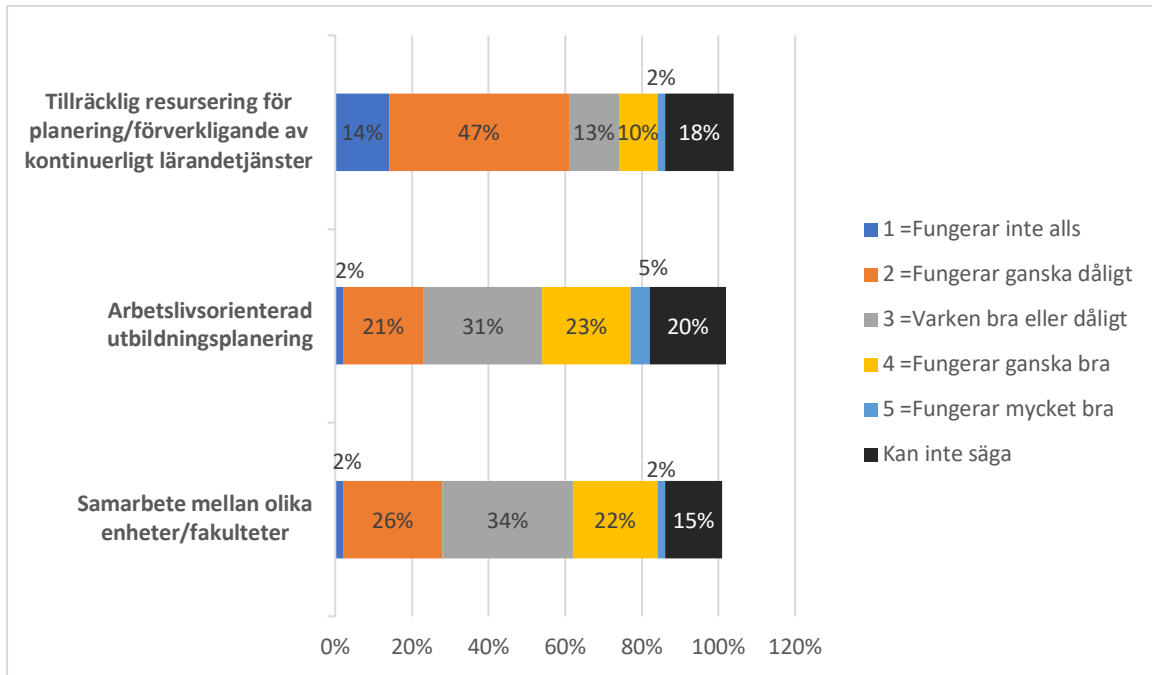
Respondenterna ombads beskriva utbudet av kontinuerligt lärande vid sina universitet. Totalt gavs 116 svar från samtliga deltagande universitet, även om svarsfrekvensen varierade mellan dem. Innehållsmässigt var svaren relativt enhetliga och lyfte särskilt fram öppna universitetsstudier, fortbildning, fristående studier och specialiseringsutbildningar samt projektfinansierade utbildningar som centrala delar av utbudet.

Resultaten tyder på att övrig personal har en bättre överblick över utbudet än undervisnings- och forskningspersonal. Samtidigt framkom en påtaglig osäkerhet kring både utbudet och de praktiska arrangemangen. Särskilt frågor om finansiering, ansvarsfördelning mellan fakulteter och andra enheter, implementering av verksamhet samt utbudets tydlighet upplevdes som oklara.

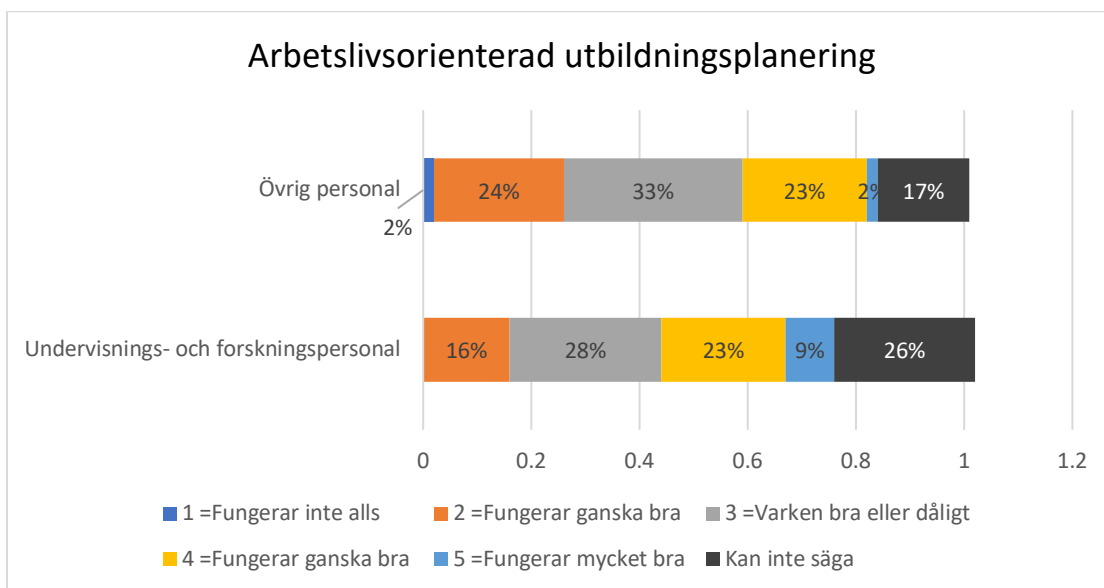


Tema	Svar (sammanfattning)
Öppna universitetet och studier	<ul style="list-style-type: none">• Utbud från alla fakulteter samt språkstudier• Studier som inte ingår i examen samt delar av examen• Specialiseringsutbildningar• Öppna universitetsleden• MOOC-kurser
Fortbildning yrkesinriktad vidareutbildning och	<ul style="list-style-type: none">• Arbetslivsorientering och uppdatering av kompetens• Fortsatta studier• Fortbildningar• Yrkesinriktad vidareutbildning• Skräddarsydda kurser för organisationer och individer• Utbildningsverksamhet (affärsverksamhet)•Handlednings- och coachningstjänster
Projekt och projektbaserad utbildning	<ul style="list-style-type: none">• Projektfinansierade utbildningar som svarar på aktuella samhällsliga eller branschspecifika behov• Offentligt finansierade projekt inom kontinuerligt lärande• MOOC-kurser
Mångsidigt och spritt utbud	<ul style="list-style-type: none">• Bilden av kontinuerligt lärande upplevs som splittrad och spridd över flera kanaler• Fakultetsspecifik organisering• Osäkerhet: utbudet uppfattas som omfattande och existerande, men saknar en tydlig helhetsbild

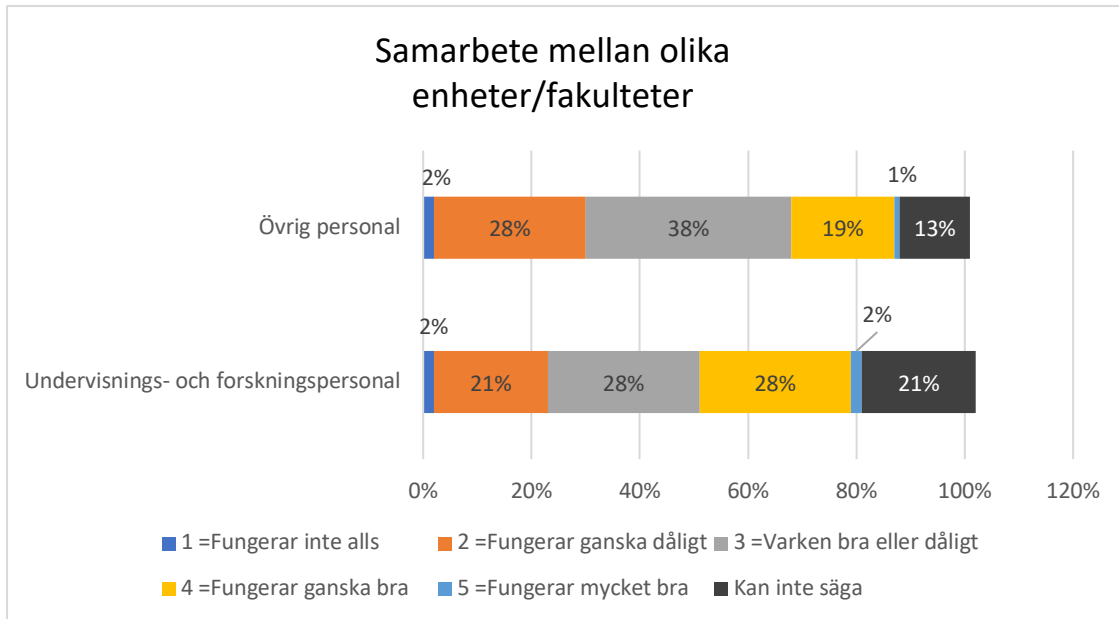
Tabell 1. Tematiserad sammanställning av respondenternas beskrivning av utbudet inom kontinuerligt lärande.



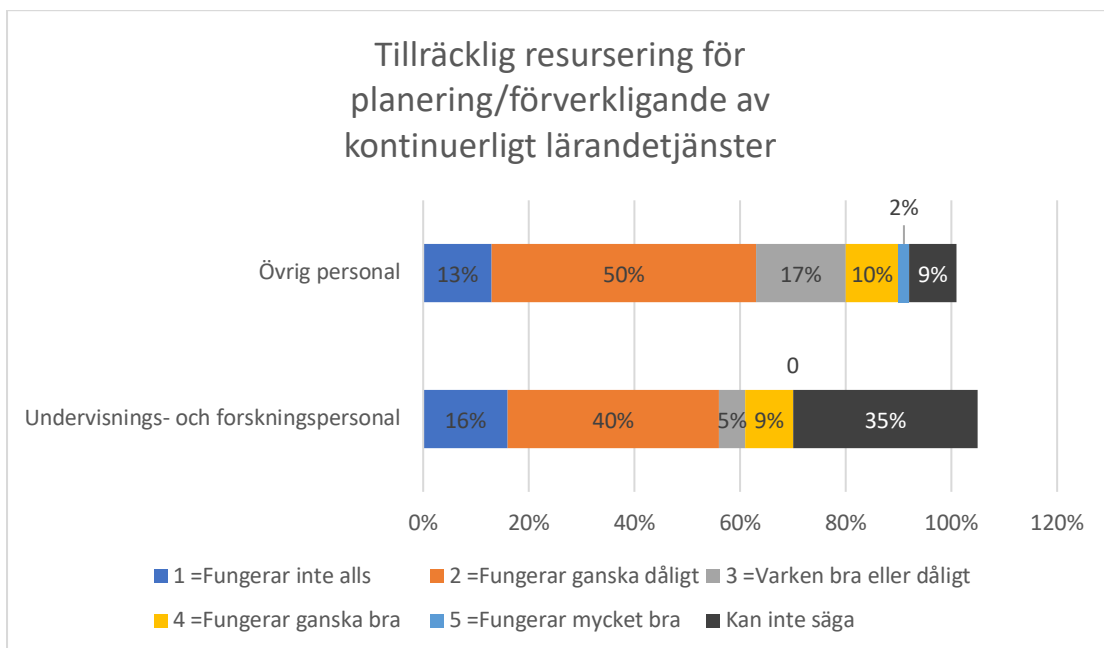
Figur 4. Svartsfördelning för hur följande fungerar vid det egna universitetet ur ett kontinuerligt lärandeperspektiv.



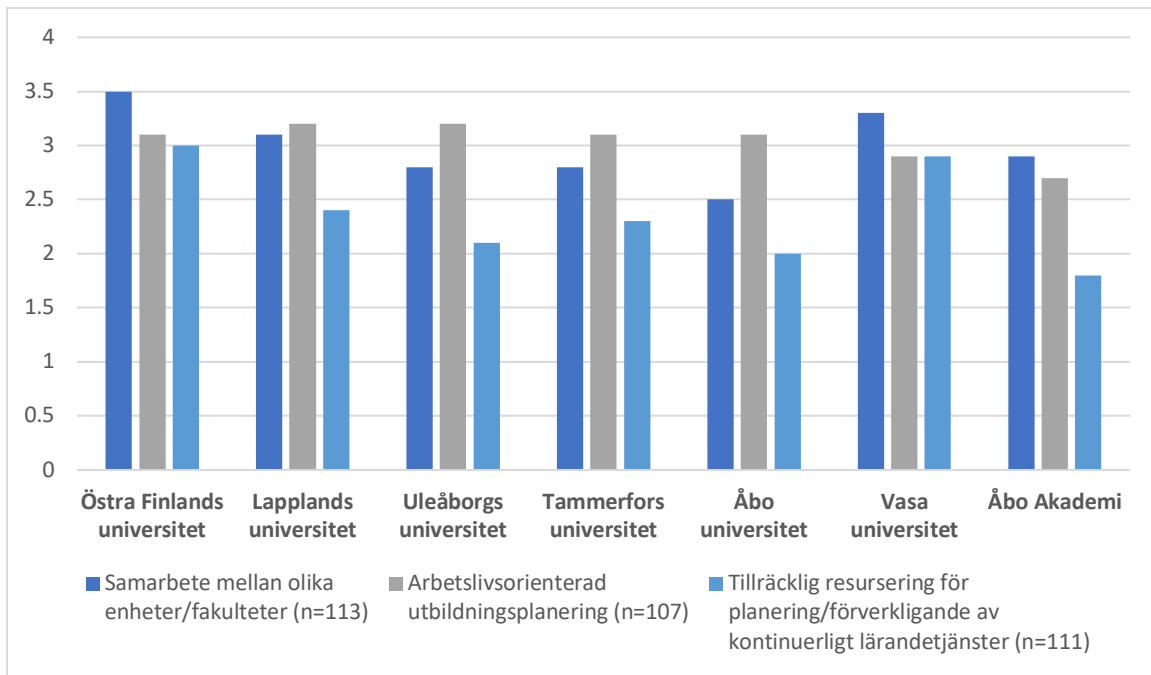
Figur 5. Olika bedömningar av arbetslivsorienterad utbildningsplanering.



Figur 6. Olika bedömningar av samarbetet mellan olika enheter/fakulteter.



Figur 7. Olika bedömningar av tillräcklighet i resurser som avsätts för planering och genomförande av tjänster för kontinuerligt lärande.

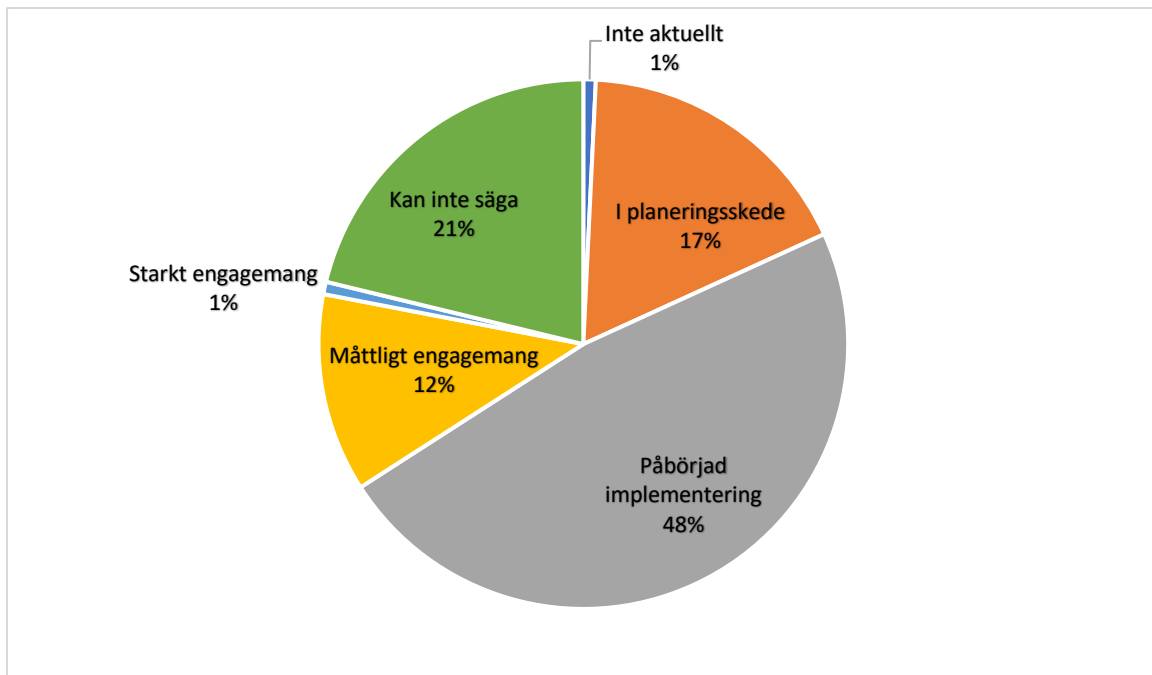


Figur 8. Bedömningar ur ett kontinuerligt lärandeperspektiv hur följande fungerar vid eget universitet. Resultaten visas som medelvärden (skala 1–5, där 1 = Fungerar inte alls, 2 = Fungerar ganska dåligt, 3 = Varken bra eller dåligt, 4 = Fungerar ganska bra, 5 = Fungerar mycket bra).

MIKROMERITER

I enkäten ombads respondenterna att granska det egna universitetets verksamhet och verksamhetsmodeller för kontinuerligt lärande ur ett mikromeritsperspektiv. Frågorna berörde särskilt hur aktuellt utvecklingsarbetet upplevs vara, vilka praxis som finns samt vilka utmaningar och kompetensbehov som identifieras. Inför frågorna presenterades även en definition av begreppet för att säkerställa en gemensam förståelse.

När det gäller aktualiteten i utvecklingen av mikromeriter ombads respondenterna att placera sitt universitet i en av flera utvecklingsfaser, från att verksamheten ännu inte är aktuell till att den är strategiskt etablerad.



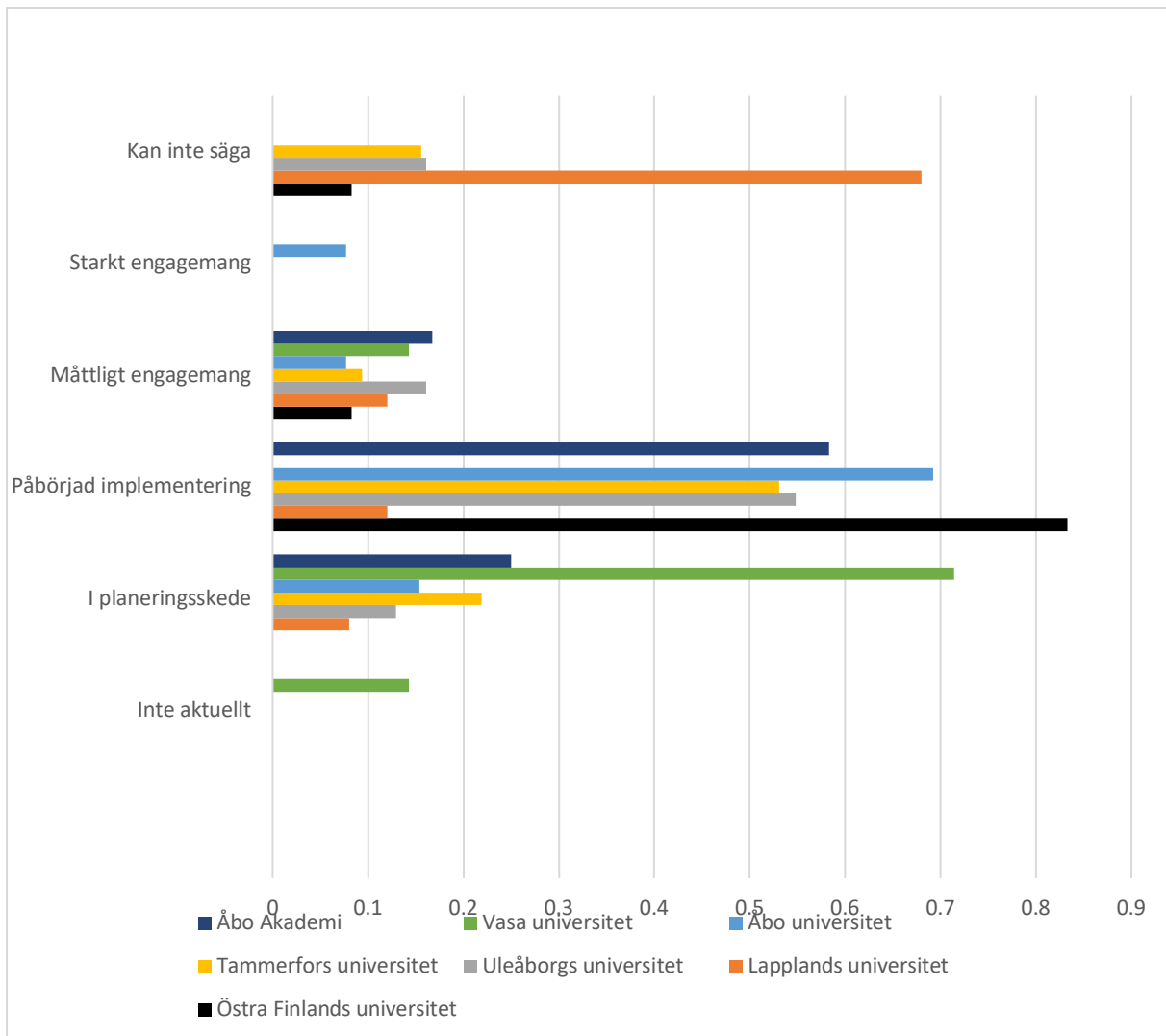
Figur 9. Bedömning av hur aktuell utvecklingen är av mikromeriter vid eget universitet.

Svarsalternativen speglar en utvecklingsskala som sträcker sig från ett inledande skede – där universitetet ännu inte har engagerat sig i frågan – via planerings- och pilotfaser, till en mer etablerad nivå där mikromeriter har integrerats i utbildningsutbudet och stöds av tydliga strategiska riktlinjer.

Denna indelning möjliggör en övergripande analys av hur långt olika universitet har kommit i utvecklingen av mikromeriter samt hur väl dessa har integrerats i verksamheten för kontinuerligt lärande.

Resultaten visar att majoriteten av universitetet har inlett arbetet med att utveckla mikromeriter, men att få ännu har integrerat dem som en etablerad del av utbildningsutbudet. Nästan hälften av respondenterna (48 %) placerar sitt universitet i en fas av preliminär implementering, vilket tyder på att pilotprojekt och mindre utbildningshelheter redan har prövats i flera organisationer.

Cirka 17 % av respondenterna anger att arbetet befinner sig i en planeringsfas, där möjligheter utreds men konkreta åtgärder ännu inte har genomförts. En mindre andel (12 %) bedömer att universitetet uppvisar ett måttligt engagemang, där mikromeriter i viss utsträckning har integrerats i utbildningsutbudet. Endast enstaka svar (1 %) indikerar ett starkt strategiskt etablerat arbete (figur 9).



Figur 10. Bedömning av hur aktuell utvecklingen är av mikromeriter enligt universitet.

Samtidigt uppger en relativt stor andel av respondenterna (21 %) att de inte kan bedöma situationen. Detta kan tolkas som att utvecklingsarbetet antingen är koncentrerat till vissa enheter eller att det ännu saknar tydlig synlighet inom organisationerna.

Variationerna i svaren är även betydande inom enskilda universitet. Respondenter från samma organisation placerar utvecklingsarbetet i olika faser, från planering till mer etablerad verksamhet. Detta tyder på att utvecklingen av mikromeriter inte är enhetlig inom universiteten, utan varierar mellan olika enheter och utbildningsområden. Det är också möjligt att utvecklingsarbetet är koncentrerat till specifika aktörer eller projekt.

Osäkerheten förstärks ytterligare av att svarsalternativen delvis kan uppfattas som överlappande, vilket kan påverka respondenternas bedömningar. Sammantaget ger resultaten en bild av ett utvecklingsområde som befinner sig i ett tidigt och fragmenterat skede, där både gemensamma definitioner och organisatorisk förankring fortfarande håller på att formas.

När resultaten analyseras utifrån respondenternas roll framträder inga tydliga systematiska skillnader mellan personalgrupperna. Undervisnings- och forskningspersonal tenderar dock något oftare än övrig personal att ange att de inte kan bedöma situationen, vilket kan tyda på en lägre grad av insyn i utvecklingsarbetet.

God praxis i utvecklingen av mikromeriter

Respondenterna identifierade flera fungerande arbetsmetoder i utvecklingen av mikromeriter, även om verksamheten överlag befinner sig i ett tidigt skede. Många svar pekar på att diskussionen kring begreppet nyligen har inletts och att gemensamma definitioner och verksamhetsmodeller ännu saknas. Arbetet beskrivs ofta som fragmenterat och projektbaserat, där utvecklingen i stor utsträckning är beroende av extern finansiering eller enskilda initiativ.

Bland de mest framträdande goda exemplen lyfts stödstrukturer och expertfunktioner, såsom digitalpedagogiska mentorer och specialiststöd inom kontinuerligt lärande. Även användningen av tjänstedesign för att kartlägga utbildningsbehov samt samarbete mellan olika enheter – där pedagogisk kompetens, forskningsbaserad kunskap, administration och marknadsföring integreras – framhålls som positiva arbetsmetoder. Samtidigt framgår det att dessa praxis ännu inte är systematiskt etablerade utan varierar mellan olika delar av organisationerna.

Stöd och rådgivning	
	Digipedagog-mentorer stöder arbetet med mikromeriter, men kräver ämneskompetens.
	Stödformer för läroplansarbete och praktiskt genomförande, bl.a. via digimentorer.
	Fakulteterna har möjlighet att få kostnadsfri sakkunnighjälp och personalresurser från kontinuerligt lärande-tjänster, men utnyttjandet är ännu begränsat.
	Stöd för planering och genomförande finns att få via utbildningstjänsterna.
	Kommunikationsstöd.
Samarbete	
	Vid universitetet har man strävat efter att stärka samarbetet mellan fakulteterna och tjänsterna för kontinuerligt lärande.
	I de bästa planeringssamarbetena kombineras olika bakgrunder och kompetenser: forskningsbaserad kunskap paketeras till mindre, arbetslivsinriktade helheter, marknadsföringen fungerar och studieadministrationen stöder processerna.
	Särskild uppmärksamhet har riktats mot att förbättra samarbetet mellan förvaltningen/planeringsstrukturen för kontinuerligt lärande och den akademiska personalen.
	Genom samarbete skapas nytt utbildningsutbud för alumner samt exempel på projektbaserade utbildningar (t.ex. JOTPA). I centrum står arbetslivets behov och fakulteternas sakkunnigas motivation att svara på dessa.



	En decentraliserad modell där det inom fakulteten finns en person som kan driva planeringen av utbildningar framåt, lyfts fram som en god modell. I en centraliserad modell upplevs detta som mer komplext.
	Universitetsnätverket ECIU har främjat utvecklingen av mikromeriter vid Tammerfors universitet.
	Seminarier ordnas i samarbete med andra universitet.
Exempel på vad som har förverkligats	
	En MOOC-kurs har utvecklats för både examensutbildning och fortbildning, och fortsatt utveckling planeras.
	Specialiserade kurshelheter har genomförts utifrån fortbildningsbehov; examensstuderande kan delta eller så integreras kurserna senare i examensutbildningen.
	Kurser marknadsförs och information finns tillgänglig i studiehandböckerna.
	Helheter som ingår i läroplanen erbjuds via öppna universitetet; det finns erfarenhet av att ordna sådana helheter.
	Hittills har endast vissa pilotkurser genomförts; mikromeriter har utvecklats med projektfinansiering.
	Nätbaserad undervisning möjliggör deltagande oberoende av tid och plats.
	För genomförandet av helheter om 25 studiepoäng finns välfungerande arbetsätt och kompetens via öppna universitetet.
	Enheter producerar mikromeriter; metoder håller på att etableras.
	Processbeskrivningar, anvisningar för tjänsteproduktion samt ett brett utbud via öppna universitetet stöder utvecklingen av kompetenshelheter.
	Tjänstedesign används för att kartlägga behov; dialogen mellan forskning och arbetsliv integreras i planeringen.
	Koordinerad marknadsföring har tagits i bruk.
	Det finns ett stort antal MOOC-kurser; deras utveckling stöder genomförandet av mikromeriter.
	Färdiga mallar finns för genomförande av nätkurser.
	Det finns tidigare erfarenheter av nätbaserade kurser.
	Det finns en god grund i form av sakkunskap och erfarenhet för att planera och bygga kvalitativa, arbetslivsinriktade utbildningar.
	MOOC-kurser och avgiftsfria utbildningar som genomförts inom projekt fungerar väl.



Övriga kommentarer	
	Endast få modeller som jag känner till / ännu under utveckling / jag vet inte riktigt vad dessa är.
	Kontinuerligt lärande och mikromeriter ingår i utbildningens utvecklingsplan.
	Utbudet inom öppna universitetet uppfyller redan kriterierna för mikromeriter.
	Vid universitetet diskuteras ämnet sporadiskt, men inte koordinerat.
	Endast de som arbetar med mikromeriter som känner till modellerna.
	Vid det egna universitetet har man inte diskuterat eller definierat vad mikromeriter innebär inom det öppna universitetet.
	Modeller/metoder är ännu under utveckling och baseras tills vidare på projekt och enskilda lärares insatser.
	I projekt skapas nyttiga helheter, men helhetsbilden är svår att få och goda helheter fortsätter inte nödvändigtvis efter projekten.
	Fråga om resurser och sakkunnigas engagemang: att skapa kurser tar mycket arbetstid och kan minska resurserna för examensprogram och forskning.
	Diskussionen kring ämnet kan vara splittrad och otydlig – det är oklart om man talar om studiepoängsbaserat eller annat utbud.
	Ett ökat fokus på mikromeriter nämns i strategier, men kommunikationen når endast en del av personalen.
	Finansiering för kursutveckling har beviljats via projekt, men övrigt stöd är beroende av fakultetens digipedagogiska mentor; bredare pedagogiskt stöd efterfrågas.

Tabell 2. En temaindelad sammanställning av öppna svar om fungerande metoder för genomförandet av mikromeriter.

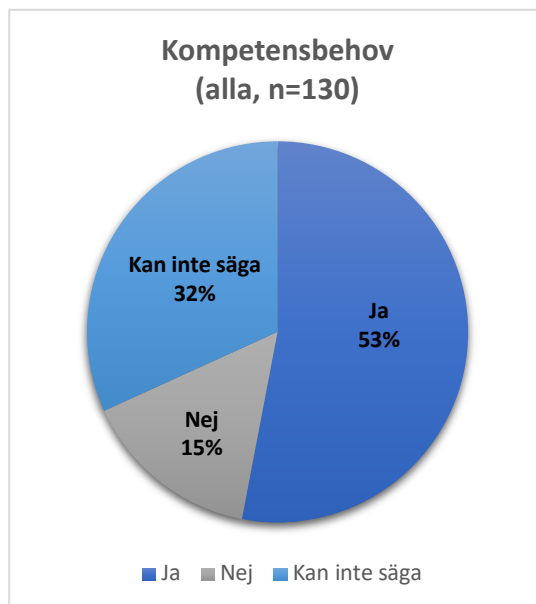
Flera universitet har dock redan befintliga strukturer som kan fungera som en grund för vidare utveckling, såsom öppna universitetsstudier, nätkurser (t.ex. MOOC), fortbildning samt nationella och internationella projekt.

I svaren framkommer även kritiska perspektiv. Vissa respondenter uppfattar att mikromeriter inte nödvändigtvis innebär något nytt, utan snarare omformulerar redan existerande utbildningsformer. Andra uttrycker oro för att utvecklingen kan konkurrera med resurser som annars skulle riktas till examensutbildning och forskning (se tabell 1).

Skillnader mellan personalgrupperna är relativt små, men undervisnings- och forskningspersonal tenderar att betona enskilda kurser och genomföranden, medan övrig personal oftare lyfter fram processer, strukturer och samarbete.

Kompetensbehov i utvecklingen av mikromeriter

Över hälften av respondenterna (53 %) uppger att de har behov av ytterligare kompetens för att utveckla och genomföra mikromeriter, medan 15 % inte ser något sådant behov och 32 % är osäkra. Behovet av kompetensutveckling är särskilt uttalat bland övrig personal (60 %), jämfört med undervisnings- och forskningspersonal (38 %).

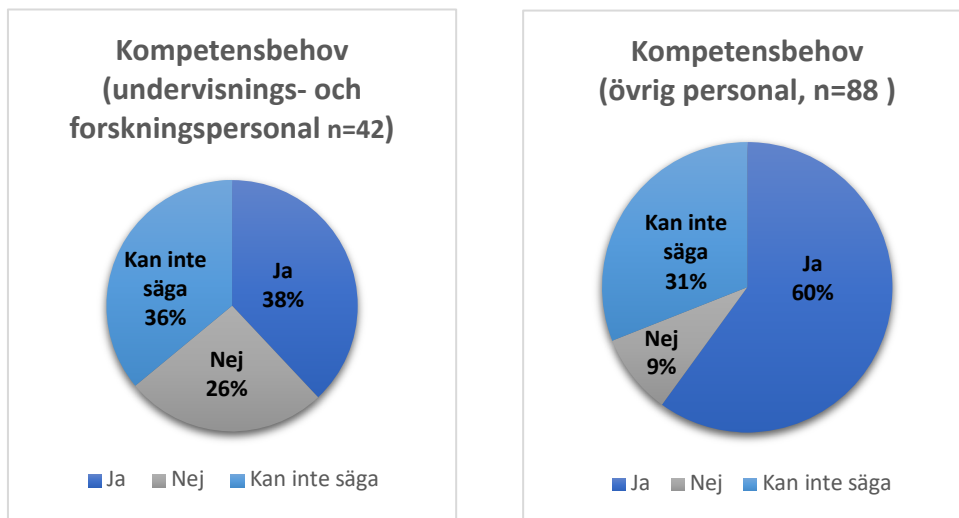


Figur 11. Kompetensbehov i utvecklingen av mikromeriter.

De identifierade kompetensbehoven är omfattande och spänner över både praktiska, pedagogiska och strategiska områden. Ett centralt behov gäller grundläggande förståelse av begreppet mikromeriter: vad de innebär, hur de skiljer sig från andra utbildningsformer och vilka mål de ska uppfylla.

Vidare efterfrågas konkreta riktlinjer och stöd för praktisk implementering, exempelvis kring utformning av lärmiljöer, formulering av lärandemål, certifiering och dokumentation. Det finns även ett tydligt behov av gemensamma strukturer och styrmodeller, såsom enhetliga principer för finansiering, prissättning, tillgodoräknande och ansvarsfördelning.

Flera respondenter lyfter också fram vikten av att utveckla samarbete med arbetslivet, inklusive kompetens i behovsanalys, produktutveckling och marknadsföring av utbildningar. Därutöver nämns behov av stöd i mer kreativa och kommunikativa aspekter, såsom visuell design och kursutformning.



Figur 12. Bedömningar från två olika respondentgrupper av deras behov av ytterligare kompetens för att kunna utveckla mikromeriter.

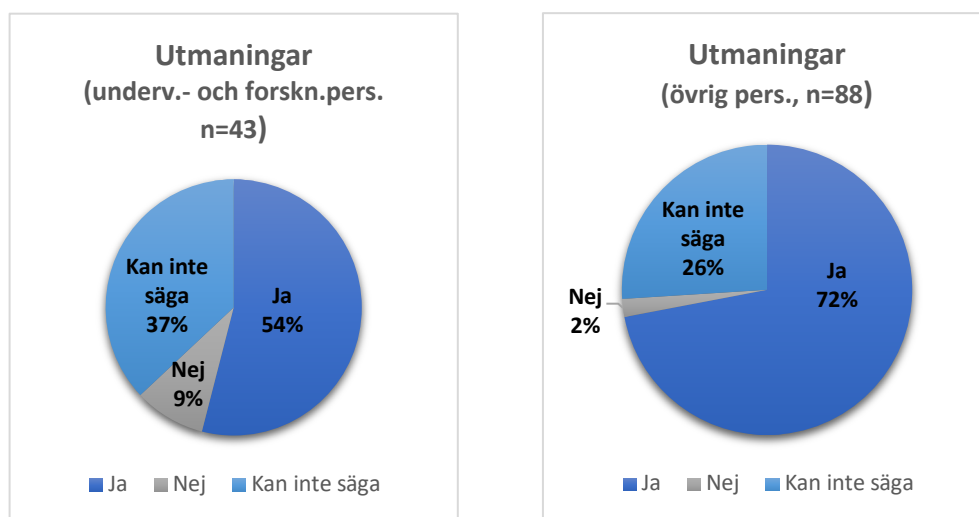
Sammanfattningsvis visar resultaten att utvecklingen av mikromeriter förutsätter både en starkt gemensam förståelse och mer systematiskt stöd i form av riktlinjer, resurser och kompetensutveckling. Respondenterna efterfrågar även möjligheter till kollegialt lärande, såsom handledning, utbildning, benchmarking och erfarenhetsutbyte.

- "Viitekehysten laatukriteerien ja EQF-tasojen ymmärtäminen"
- "Taloudellisesti kestävä toimintamalli, rahoitusindikaattorit"
- "Yhteiset pelisäännöt ja jalkautus"
- "Mikä on sopiva oppimisolusta"
- "Selkeys: täydennyskoulutus vs. avoimet opinnot"
- "Miten sijoittuvat täydennyskoulutukseen ja avoimiin yliopisto-opintoihin"
- "Korvaavuudet, hyväksilukeminen, opintopolutus"
- "Sisältöjen laajuuden ja vaativuustason suunnittelu"
- "Mallit ja käytännöt pieniin osaamiskokonaisuuksiin"
- "Koulutus aiheesta, perusteiden opetus"
- "Tekniset ratkaisut ja verkkoympäristöt"
- "Palvelumuotoilu, ohjaus, fasilitointi"
- "Vertaistuki, esimerkit toteutetuista pienistä osaamiskokonaisuuksista"
- "Kytkeä osaksi perustoimintaa ilman opettajan liiallista kuormitusta"
- "Etukäteen määritellyt osaamistavoitteet räätälöidyissä kokonaisuuksissa"
- "Työelämän tarpeiden tuntemus, ennakointiosaaminen"
- "Yhteistyö tiedekuntien ja työelämän kanssa"
- "Kohderyhmän ja kentän tarpeiden tunnistaminen"
- "Selkeys koko muodostamisprosessissa"
- "Rahoitus, kestävä ansaintalogiikka"
- "Tuotteistaminen, markkinointi, kohderyhmät"
- "Hyödyt ja erot muihin opintoihin/verkkokursseihin"
- "Konkreettiset esimerkit ja käytännön kokemukset"
- "Todistukset ja tunnustaminen, ECTS, data ja visualisointi"
- "Yhteistyöhön motivointi, sopivat kumppanit ja sisällöt"
- "Työnantajayhteistyö, vuoropuhelu koulutustarpeista"
- "Liiketoiminnan näkökulma ja hinnoittelu"
- "Jatkuva yhteistyö yliopistojen ja työelämän välillä"

Figur 13. Ordmoln över respondenternas öppna kommentarer om behovet av ytterligare kompetens för att genomföra mikromeriter.

Utmaningar i utvecklingen av mikromeriter

Majoriteten av respondenterna (66 %) uppger att de har identifierat utmaningar i arbetet med mikromeriter, medan endast en liten andel (5 %) inte ser några utmaningar. En relativt stor grupp (29 %) är osäker, vilket ytterligare understryker att området fortfarande är under utveckling.



Figur 14. Utmaningar kopplade till mikromeriter.

Skillnader framträder mellan personalgrupperna. Övrig personal rapporterar i högre grad utmaningar (72 %) än undervisnings- och forskningspersonal (54 %), vilket kan tyda på att de som arbetar närmare utvecklings- och stödfunktioner har större insyn i de praktiska och organisatoriska svårigheterna (se figur 14).

Utmaningarna kan sammanfattas i tre centrala områden: begreppslig otydlighet, resursbrist samt organisatoriska och administrativa hinder. En återkommande iakttagelse är avsaknaden av en gemensam förståelse för vad mikromeriter innebär, hur de ska utformas och hur de skiljer sig från andra utbildningsformer. Detta försvårar både planering och implementering.

Resursrelaterade faktorer, såsom tidsbrist, begränsad finansiering och hög arbetsbelastning, utgör ytterligare hinder. Dessa begränsar möjligheterna för personalen att engagera sig i utvecklingsarbetet. Samtidigt upplevs administrativa processer och datasystem som tunga och otillräckligt anpassade till mindre och mer flexibla utbildningsformat.

Även samarbetet inom organisationerna framstår som en utmaning. Bristande samordning mellan fakulteter, administration och enheter för kontinuerligt lärande skapar otydlighet i ansvarsfördelning och arbetsprocesser. Vidare upplevs samarbetet med arbetslivet som osäkert, och frågor kring marknadsföring och målgruppsanpassning lyfts som svåra.



Teman	Utmaningar (sammanfattade)
Oklar definition och samförstånd saknas	<ul style="list-style-type: none">• Oklar terminologi• Inga gemensamma definitioner• Ofta oklart om det handlar om poänggivande eller informellt lärande• Svårt att särskilja från öppna universitetskurser och vidareutbildning• Oklara fördelar• Svag förståelse hos studerande och arbetsgivare• EQF-krav och intygspraxis är oklara
Resursbrist	<ul style="list-style-type: none">• Ingen arbetstid för genomförande, varifrån resurser till planering?• Oro för att lärarnas arbetsbelastning ökar• Finansieringsmodeller är oklara, vem finansierar?• Behov av extern finansiering• Projektfinansiering gör verksamheten splittrad• Erfarenhet av att det saknas tid, resurser och finansiering för eventuellt extra arbete
Administrativa och strukturella utmaningar	<ul style="list-style-type: none">• Processerna är inte anpassade för små helheter• Byråkrati• Systemen (t.ex. Peppi) stöder inte (t.ex. intyg)• Strukturerna är baserade på stora kurser/helheter• Läroplansarbete är tungt för små studiepoäng• Otydlig arbetsfördelning mellan öppen utbildning, fortbildning och fakulteter
Utmaningar i samarbetet inom organisationen	<ul style="list-style-type: none">• Svagt informationsflöde inom universitetet



	<ul style="list-style-type: none">• Brist på samarbete mellan fakulteter• Motivation till samarbete kan saknas, även om det finns en känsla av att mikromeriter skulle gynnas av åtminstone viss tvärvetenskaplig samverkan (för att ett tema ska kunna behandlas ur flera perspektiv)• Utmaningar i samarbetet mellan administration och fakulteter• Lågt intresse eller brist på incitament hos undervisningspersonal• Tydlig koordinering och ansvar saknas
Utmaningar i arbetslivssamarbetet	<ul style="list-style-type: none">• Svårt att förutse arbetslivets behov• Svårt att få arbetsgivare engagerade• Känsla av att arbetslivet värderar examina mer än mikromeriter• Om arbetsgivarna inte värdesätter dessa, så spelar de heller ingen roll• Marknaden redan mättad (många aktörer)• Svårt att anpassa innehåll till arbetslivets behov. Universitetens kurser motsvarar ofta inte arbetslivets kompetenskrav (för teoretiska)
Utmaningar inom marknadsföring och att nå målgruppen	<ul style="list-style-type: none">• Svårt att definiera målgrupp (inkl. examensinriktade studerande?)• Begränsad kännedom• Svårt att nå studerande och aktörer inom arbetslivet• Svag efterfrågan på avgiftsbelagda kompetenshelheter• Målgruppens möjlighet att delta i avgiftsbelagd utbildning anses begränsad
Pedagogiska utmaningar	<ul style="list-style-type: none">• Att bygga högkvalitativa 1–3 sp-helheter är utmanande. Ofta är de självständigt genomförbara (online), vilket gör att handledning och interaktion blir begränsad.• Att säkerställa läranderesultat är svårt.

Tekniska och praktiska utmaningar	<ul style="list-style-type: none">• Val av lärplattform• Funktionalitet hos tekniska lösningar• Bristande praktiska riktlinjer• Systemen stöder inte alltid
Strategisk och organisatorisk otydlighet	<ul style="list-style-type: none">• Inga tydliga riktlinjer eller mål (t.ex. OKM styr inte mot en tydlig modell)• Politikpåverkad och splittrad vägledning• Ingen tydlig "hemvist" definierad• Helheter är inte en tydlig prioritet – mikromeriter ligger lågt på universitetens prioriteringslista

Tabell 3. Utmaningar kopplade till mikromeriter grupperade efter tema. Svaren har sammanställts utifrån 83 öppna svar.

Sammanfattningsvis framträder mikromeriter som ett område med betydande potential, men där utvecklingen ännu präglas av fragmentering, otydliga strukturer och behov av gemensamma strategiska riktlinjer.

KUNDPERSPEKTIV I KONTINUERLIGT LÄRANDE

Syftet med denna del av undersökningen var att analysera hur kundorientering tar sig uttryck inom kontinuerligt lärande, hur utbildningsbehov identifieras samt vilka kundorienterade arbetsmetoder som förekommer vid universiteten.

Kartläggning av utbildningsbehov

Resultaten visar att samarbete med intressenter är den klart viktigaste metoden för att identifiera utbildningsbehov – hela 88 % av respondenterna lyfter fram detta. Även framsynsarbete, såsom analys av policydokument, strategiska riktlinjer och nationella utvecklingstrender, anses vara centralt (73 %). Enkäter framstår som den tredje viktigaste metoden (54 %).

Resultaten är samstämmiga mellan personalgrupperna, vilket tyder på en gemensam syn på vikten av både direkt samverkan och mer övergripande omvärldsanalys i arbetet med att förstå kompetensbehov.

Dialog med arbetslivet

Dialogen med arbetslivet sker genom en mångfald av kanaler, både på individ- och organisationsnivå. Vanliga former är direkta kontakter, nätverk, projekt, utbildningar, evenemang, praktikperioder, alumniverksamhet och forskningssamarbeten. I många fall är dialogen en naturlig del av den dagliga verksamheten.



Samtidigt framkommer att samarbetet ofta är personberoende och saknar gemensamma strukturer. Flera respondenter uppger att de inte känner till hur dialogen organiseras i den egna enheten eller att den i praktiken är begränsad. Behovet av mer långsiktiga, systematiska och välkoordinerade former för samverkan betonas, liksom förbättrad intern kommunikation.

Enstaka kritiska röster ifrågasätter också synsättet att universitetet skulle fungera som en tjänsteleverantör, vilket speglar en spänning mellan traditionella akademiska värden och en mer kundorienterad logik.

Kundorienterade arbetsmetoder

De starkaste aspekterna av kundorientering i kontinuerligt lärande bedöms vara mångsidiga pedagogiska lösningar (medelvärde 4,0) samt handledning och rådgivning till studerande (3,9). Dessa områden framstår som relativt välfungerande.

Direkta kontaktformer	Direkta kontakter (telefonsamtal, e-post, möten) Kunddialoger och enskilda samtal (one-to-one) Gemensamma möten och förhandlingar Diskussioner med företag, kommuner och organisationer Kundtillfällen och arbete via kundansvariga/personer med kundansvar
Nätverk och samarbete med intressenter	Nätverk med företag, kommuner, städer och organisationer Företagsorganisationer och handelskammare ANM-koordinerade nätverk och prognosgrupper University Business Forum Läroanstalter på andra stadiet Sysselsättningstjänster
Projekt och projektsamarbeten	Forsknings-, utvecklings- och utbildningsprojekt (ESF, ERUF, Business Finland) Projekt som kartlägger arbetslivets behov Samskapande och projekt i samarbete med arbetsgivare

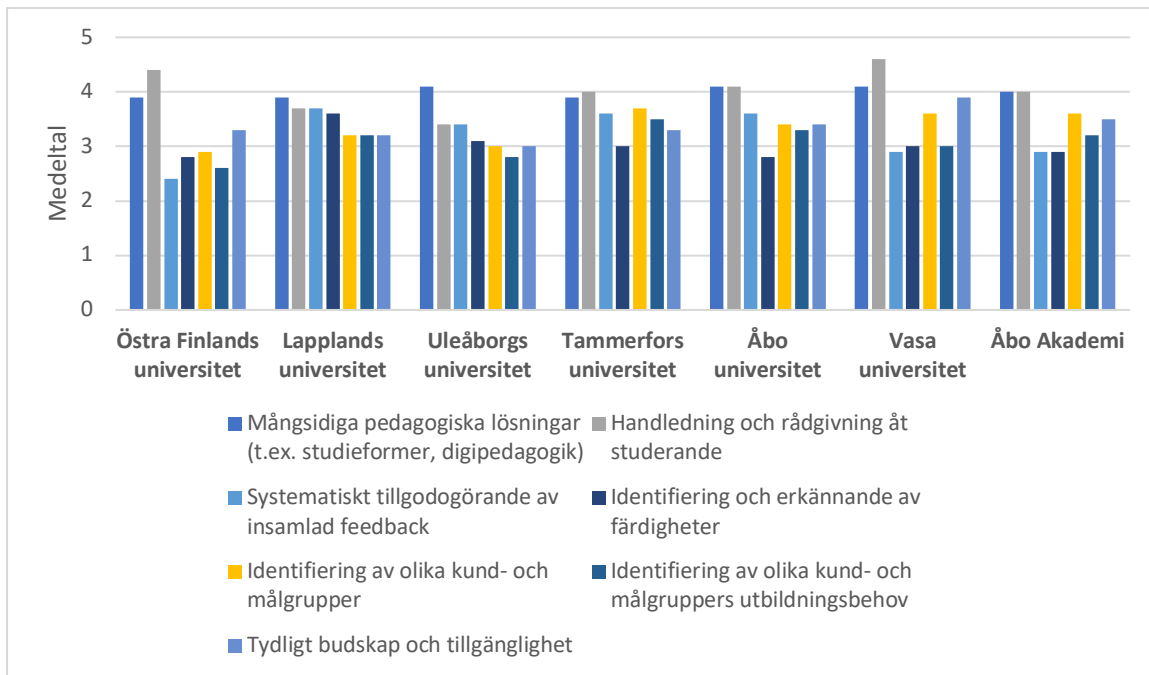


Interaktion i samband med utbildningar	Dialog mellan kontinuerligt lärande och fortbildning Skräddarsydda utbildningar för företag Arbetslivssamarbete inom kurser och företagscase Gästföreläsningar och företagstalare Planering av utbildningar tillsammans med uppdragsgivarorganisationer
Samarbete kring praktik och examensarbeten	Samarbete kring praktik Examensarbeten kopplade till projekt Samarbete inom lärarutbildningen med kommuner och småbarnspedagogiken
Evenemang och tillfällen	Seminarier Mässor Symposier Webbinarier Arbetslivsdagar och -forum Alumträffar Nätverkstillfällen
Framtidsanalys och uppföljning av verksamhetsmiljön	Prognostisering av kompetensbehov (ANM, Sitra) Uppföljning av förändringar i omvärlden Deltagande i utvecklingen av branschen
Samarbete med alumner	Alumn nätverk Alumner som deltagare i styrgrupper
Strukturer på fakultets- och universitetsnivå	Rådgivande organ och kommittéer Fakulteternas arbetslivsteam Interna arbetsgrupper Key Account Manager-verksamhet Kontakter till andra utbildningsaktörer

Tabell 4. Sammanfattning av goda arbetsmetoder.

Övriga områden – såsom systematisk insamling och användning av feedback, identifiering av målgrupper samt kommunikation och tillgänglighet – bedöms ligga på en medelnivå (ca 3,3). Svagast framstår praxis för erkännande av tidigare kompetens samt identifiering av utbildningsbehov (ca 3,1).

Skillnader mellan personalgrupperna är relativt små, men det finns vissa nyanser. Undervisnings- och forskningspersonal betonar pedagogiska lösningar, medan övrig personal lyfter fram handledning och rådgivning som den mest fungerande praktiken. Den största skillnaden gäller erkännande av kompetens, som bedöms betydligt svagare av övrig personal.



Figur 15. Bedömning (skala 1–5) av olika metoder om att främja kontinuerligt lärande med kundfokus enligt bakgrundsorganisation.

De öppna svaren visar en varierande bild: vissa enheter har tydliga och etablerade arbetsmetoder, medan andra saknar gemensamma modeller. Kommunikation och tillgänglighet beskrivs både som styrkor och som utmaningar. I flera fall är dessa funktioner beroende av enskilda individers insatser och saknar tillräcklig resursbas.

Citatkälla	Citat
Undervisnings- och forskningspersonal	<i>Självstudiebaserade helheter, videos och podcasts, effektiv användning av uppgiftstyper i lärplattformar, tillämpande uppgifter, feedback-enkäter och självreflektion; å andra sidan också närundervisning, presentationer av experter och aktörer, nätverkande och synliggörande av den egna kompetensen.</i>
	<i>Det verkar som att verksamhetskulturen i detta avseende inte är transparent, eftersom jag inte känner till något om saken.</i>
	<i>Ofta håller utbildningar och webbkurser mycket hög kvalitet och uppfyller behoven men eftersom deras genomförande är beroende av projektfinansiering finns det inga resurser för vägledning, rådgivning, återkoppling och uppdateringar efter det att projektet har avslutats.</i>
Övrig personal	<i>Vid det öppna universitetet, som är en del av det kontinuerliga lärandet, finns tydliga rutiner för exempelvis studierättigheter, studievägledning och informationsspridning. Marknadsföringen är dock för närvarande bristfällig, eftersom den inte sköts centralt.</i>
	<i>Vi har t.ex. vid öppna universitetet en riktigt bra kundservice och studievägledning som har fått mycket positiv feedback.</i>



Dessutom kommunicerar vi flitigt via bl.a. vår egen webbplats och sociala medier, informerar och ger vägledning till studerande samt hjälper dem att komma igång med sina studier.

Frågor kring utbildningsutbudet och de pedagogiska arrangemangen varierar mellan olika fakulteter och ämnen.

På sätt och vis tror jag att vi har fullt tillräckliga resurser för att ta fram mikromeritspaket, så länge vi lyckas förändra vårt strategiska tänk och vår verksamhetskultur.

Insatserna för tydlig kommunikation och tillgänglighet är för närvarande beroende av enskilda individer; det är de som personligen är intresserade av frågan och som dessutom har tid att ägna åt den som satsar på detta. Tillgänglighet är en "metauppgift" där den tid som läggs ner på det är på bekostnad av själva sakfrågan, och resurserna är ofta annars knappa.

Tabell 5. Ett urval av citat från svar som berör kundorienterade metoder för kontinuerligt lärande.

Utveckling av kundorientering

Respondenternas utvecklingsförslag betonar framför allt behovet av tydligare strukturer, stärkt resursbas och ökad kundförståelse. Både undervisnings- och forskningspersonal samt övrig personal efterfrågar strategiska riktlinjer, gemensamma verksamhetsmodeller och bättre koordinering på universitetsnivå.

Centrala utvecklingsområden är:

- mer systematisk kartläggning av kompetensbehov
- tätare och mer strukturerad dialog med arbetslivet
- tydligare interna processer, ansvarsfördelning och kommunikation

Vidare lyfts behovet av ökade resurser för planering, handledning, marknadsföring och produktutveckling av utbildningar. Även stärkandet av pedagogisk kompetens och arbetslivskontakter framhålls som centralt.

Flera respondenter betonar vikten av att utgå från den kontinuerliga lärandets målgrupp och dess särskilda behov, som skiljer sig från traditionella examensstudenter. Samtidigt förekommer kritiska perspektiv på själva begreppet kundorientering, vilket speglar en pågående diskussion om universitetens roll.

Strategi, struktur och ansvarsfördelning	Utarbetande av en strategi för kontinuerligt lärande



	<p>En enhetlig servicemodell, marknadsföringsplan och verksamhetsmodell för handledning</p> <p>Tydliggörande av ansvar och arbetsfördelning (universitetsnivåns stödtjänster vs. fakulteterna)</p> <p>Permanent resurser för koordinering och handledning</p> <p>Centralisering och tydliggörande av ledningen för kontinuerligt lärande</p> <p>Universitetsövergripande riktlinjer för erkännande och validering av kompetens</p> <p>Harmonisering av processer och ökad transparens</p>	
Resursering och personalens kompetens	<p>Mer resurser för planering, genomförande och kundarbete inom kontinuerligt lärande</p> <p>Utbildning för personalen om kontinuerligt lärande och kundorientering</p> <p>Tid och utrymme för samarbete med arbetslivet och för att arbeta ute på fältet</p> <p>En arbetsgrupp där arbetet ingår i arbetsbeskrivningen och inte är en bisyssla</p>	
Kundförståelse, samarbete och identifiering av behov	<p>Systematisk kartläggning av målgrupper och kompetensbehov</p> <p>Intervjuer och utredningar på regional- och branschnivå</p> <p>Stärkande av företagssamarbeten, nätverk med arbetslivet och alumntkontakter</p> <p>Involvering av arbetslivets företrädare i kurs- och studieplansarbete</p> <p>Kontinuerlig dialog med kunder (enkäter, evenemang, dialog)</p>	
Kommunikation, synlighet och tillgänglighet	<p>Tydlig, centraliserad och konsekvent kommunikation inom hela organisationen</p> <p>Klargörande av utbudet och ökad synlighet</p>	



	<p>Utveckling av tillgänglig kommunikation och digitala tjänster</p> <p>Gemensamma riktlinjer och processer för hur planeringen av KL-kurser ska påbörjas</p>	
Utbud, pedagogiska lösningar och implementering	<p>Utveckling av högkvalitativ, forskningsbaserad utbildning</p> <p>Flexibla undervisningsarrangemang som passar yrkesverksamma</p> <p>Beredskap att producera mikromeritspaket och modulära studier</p> <p>Interaktiva genomföranden som bygger på kundens erfarenheter</p> <p>Utveckling av material för självständigt lärande och digitala lärmiljöer</p>	
Processer: utveckling, feedback och kvalitetsstyrning	<p>Systematisk insamling av feedback och dess användning</p> <p>Pilotprojekt, aktionsforskning och en kultur av experimenterande</p> <p>Förbättring av implementeringstiden under processen "från behov till utbud"</p> <p>Stärkande av kvalitetsbedömning och en enhetlig verksamhetsmodell</p>	
Internt samarbete och verksamhetskultur	<p>Tätare samarbete mellan fakulteter och stödtjänster</p> <p>Nätverksbaserat arbetssätt (forum, undergrupper, gemensamma tillfällen)</p> <p>Öppnare arbetssätt och kompetensdelning över enhetsgränser (t.ex. vad som forskas inom universitetet)</p> <p>Samarbete mellan universitet (t.ex. Digivisio, FUI)</p>	

Tabell 6. Sammanställning över synpunkter om metoder som respondenterna anser främja ett kundorienterat kontinuerligt lärande vid det egna universitetet.

Trots olika synsätt är den övergripande slutsatsen tydlig: utvecklingen av kundorienterat kontinuerligt lärande kräver strategiska beslut, strukturellt stöd och stärkt intern samverkan.