

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

Postboks 1093
5809 BERGEN

Vår ref:
24/01955-1

Deres ref:

Saksbehandler:
Anne Marie Sundberg
anne.m.sundberg@uia.no

Vår dato:
01.02.2024

Innspill til kompetansereformutvalget fra Universitetet i Agder

Mangel på kompetanse i Norge er pekt på som en stor utfordring nå og i årene som kommer. Universitetene og høyskolene vil være avgjørende for å løse denne utfordringen, både ved å tilby gradsgivende utdanninger og etter- og videreutdanning.

Universiteter er selvakkrediterende på alle gradsnivåene og kan derfor relativt raskt, på etterspørsel, levere forskningsbaserte studietilbud som er kvalitetssikret gjennom universitetets kvalitetssystem. Dette er viktig i en tid hvor ny kunnskap skal kunne tas i bruk raskt av arbeidslivet. Det at universiteter og høyskoler kan gi formell kompetanse i form av forskningsbasert utdanning som gir studiepoeng er i seg selv er kvalitetsstempel. Dette er viktig særlig for arbeidstakere som skal bytte jobb og generelt for at arbeidsgivere skal kunne være trygg på kvaliteten på det som leveres.

Muligheter og virkemidler for læring i arbeidslivet i Norge.

Studenter i praksis, studentoppgavesamarbeid, næringslivs- og offentlige ph.d.-stillinger, delte stillinger, hospitering, jobbskygging, forsknings- og innovasjonsarbeid i samarbeid med arbeidslivet er viktige læringsarenaer som kan være til stor nytte for alle parter.

Kombinerte studieløp der studenten studerer og jobber parallelt, og som noen institusjoner har etablert, er også fornuftig å utforske videre. UiA sin kandidatundersøkelse fra 2022 viste at 8 av 10 som ønsker videreutdanning er interessert i korte kurs (minikvalifikasjoner) i regi av UiA. Nær 7 av 10 oppgir videre at de trenger dokumentasjon på formell kompetanse gjennom eksamen/vitnemål eller studiepoeng

Veldig mye skjer internasjonalt når det gjelder minikvalifikasjoner, og nasjonale implementeringsplaner for minikvalifikasjoner er utviklet i flere EU-land, inkl. andre nordiske land. Finland jobber for eksempel med DigiVisio, der alle finske UH-institusjoner jobber sammen med målet å produsere "a new era of learning where each of us can learn more easily and flexibly, thus accumulating the expertise needed in a constantly changing world", jf. <https://digivisio2030.fi/en/frontpage/>. En nasjonal løsning/koordinert plan også i Norge ville være til nytte fra et studentperspektiv.

Muligheter for felles nasjonale plattformer for markedsføring og søk av ulike etter- og videreutdanningstilbud burde også utforskes. På denne måten får både søkere og tilbydere mulighet til å finne og sammenligne tilbud innen samme fagområde.

Kvalifikasjonsrammeverket for livslang læring kan være et verktøy for å kategorisere tilbudene i forhold til nivå og gi veiledning til søkere og arbeidstakere med tanke på å velge riktig tilbud ut fra den ansattes og arbeidsgivers behov.

Flere land har kommet lengre enn Norge i arbeidet med minikvalifikasjoner (microrcredentials). Det kan derfor være lurt å se til andre land i det videre arbeidet.

Vi mener det også er viktig å tilby korte, fleksible studietilbud innenfor generiske ferdigheter for personer som ikke har tilegnet seg slike ferdigheter gjennom tidligere høyere utdanning. Dette vil være ferdigheter som er aktuelle både i dagens og fremtidens arbeidsliv.

Hvordan legge til rette for at det utvikles kostnadseffektive utdannings-/kompetanseutviklingsmuligheter av god kvalitet, tilpasset behovene i arbeidslivet?

Det er utfordrende å vite om vi som kompetansetilbyder treffer samfunnets behov når endringene skjer så raskt. Det kan også være utfordrende for arbeidslivet selv å forutse hva som er behovet for ny kompetanse. Et godt samarbeid mellom universitetene/høgskolene og arbeidslivet, via f.eks. Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) og institusjonsavtaler med klynger, er avgjørende for at partene i samarbeid kan identifisere kompetansebehovene.

En utfordring kan være at arbeidsgivere ikke i tilstrekkelig grad har rutiner/systemer for å kartlegge kompetansebehov. Prosjektet Kompetansepilot Agder lagde en egen ([nettside https://agderfk.no/vare-tjenester/skole-og-opplaring/guide-til-fleksibel-utdanning-for-naringslivet/kompetansepilot-agder-2021-2023/](https://agderfk.no/vare-tjenester/skole-og-opplaring/guide-til-fleksibel-utdanning-for-naringslivet/kompetansepilot-agder-2021-2023/)) hvor bedrifter kunne melde sine kompetansebehov. Det kan være hensiktsmessig å se på erfaringene fra dette prosjektet og eventuelt utvikle tilsvarende løsninger.

Etter- og videreutdanningstilbud er etterspørselsdrevet. Det er derfor viktig at virksomhetene har et bevisst forhold til når man trenger den formelle kompetansen som UH-sektoren kan tilby og når det er tilstrekkelig med andre tilbud som ikke er forskningsbasert. Det vil være viktig å utforme utdanninger ut fra virksomhetenes behov og samtidig utfordre virksomhetene med universitetets forskningsinnsikt.

I tillegg er arbeidstakere som skal ta utdanning ved siden av jobb avhengige av at utdanningene er godt tilpasset deres behov. Dette fordrer et godt samarbeid mellom bestiller og leverandør, og forholdet mellom disse to partene bør ses på som et partnerskap. Det er slik ordningene DeKomp og ReKomp (tilskuddsordning for kompetanseheving i skolen) er innrettet. Fortrinnsvis bør dette skje i form av utarbeidelsen av langsiktige kompetanseplaner som gir forutsigbarhet for begge parter. For at universitetet skal kunne benytte sine vitenskapelige ansatte på en slik måte, er langsiktige forpliktende avtaler nødvendig, særlig i lys av den varslede innskjerpingen av midlertidighet i ny lov om universiteter og høgskoler som nå er under behandling i Stortinget. Anbudsregler i offentlig sektor kan være et hinder for å få den nødvendige dialogen i forkant av utlysninger av kjøp av utdanningstilbud og er noe det bør sees nærmere på.

Kortere studietilbud skal kvalitetssikres på en forsvarlig måte. Det kan likevel være hensiktsmessig å se på om den nasjonale studietilsynsforordningen er tilpasset et forventet større omfang av små emner.

Ulike modeller for å stimulere til etter- og videreutdanning, herunder tiltak for å mobilisere grupper som deltar lite i kompetanseutvikling

UiA tror det vil være hensiktsmessig å fokusere både på arbeidstaker og arbeidsgiver for å stimulere til at flere gjennomfører etter- og videreutdanning.

YS peker i arbeidslivsbarometeret for 2022 på et kompetanseparadoks, at det ikke nødvendigvis er de som trenger det mest som tar videre utdanning (YS arbeidslivsbarometer 2022:41). Det samme viser analyser fra arbeidslivsbarometeret for 2023. Det er gjerne de som har mest formell utdanning fra tidligere som er mest ivrige på å lære og utvikle seg som deltar i etter- og videreutdanning. UiAs kandidatundersøkelse fra 2022 viste at nærmere 50% av arbeidstakere oppga at egenbetaling var et hinder for å selv å ta videreutdanning. Også her kan det være nyttig å se til andre nordiske land, f.eks. Sverige og Danmark som har mer differensiert og bedre tilbud, ikke minst når det gjelder finansiering av livsopphold, altså lønn under utdanning (Fafo-rapport, Mot en ny kompetansereform, 2023:25).

Et paradoks for arbeidsgivere kan være at når bedriftene i perioder har gode økonomiske rammer så øker omsetningen. Da har en som arbeidsgiver "ikke tid" til å prioritere ansatte til å gjennomføre kompetanseutvikling. Og motsatt, når det er nedgangstid kan det f.eks. være utfordrende å ha ressurser til å lønnsom drift, da må de ansatte prioriteres til produktive oppgaver fremfor kompetanseheving.

Det bør derfor tilrettelegges ordninger både for arbeidsgiver og for arbeidstaker via f.eks. skatteletter, utdanningsfond eller en lånekasse tilpasset voksne. Stipendordning har fungert godt i lærerutdanningene, kanskje noe tilsvarende bør vurderes for resten av arbeidslivet.

Tidligere var det ikke mulig for mottakere av dagpenger samtidig å ta videreutdanninger. Nå er dette til dels løst, men det bør vurderes om reglene fortsatt er for rigide. Det er viktig å se på slike muligheter for blant annet permitterte. Vi så at mange i denne gruppen meldte seg til ulike digitale utdanningstilbud under pandemien.

Målrettede markedsføringstiltak i tett dialog med våre samarbeidsvirksomheter er også viktige for å nå frem til både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Hvordan kan de tre partene legge enda bedre til rette for læring i arbeidslivet?

Det er helt avgjørende at utdanningssektoren tas med i diskusjonen om organisering av etter- og videreutdanning. Partene må ha en omforent forståelse av hvilken type tilbydere som kan tilby hva. Som nevnt er UH-sektoren spesialisert på utvikling av ny kunnskap som det er avgjørende at vi som samfunn klarer å ta i bruk raskt for å klare de omstillingsbehovene vi ser for oss. En åpen og ærlig dialog om hvilken rolle de ulike utdanningsaktørene (UH-sektoren, fagskolene, ulike private tilbydere) kan spille er helt nødvendig for at vi får et godt samspill med partene i arbeidslivet.

Hvordan kan det videreutvikles modeller for realkompetansevurdering og verdsetting av kompetanse utviklet i arbeidslivet?

Realkompetansevurdering er i dag en mulighet for søkere som er 25 år eller eldre. Det er trolig stor variasjon med hensyn til hvordan de ulike universitetene og høyskolene praktiserer disse reglene, og det kan være en utfordring både for søkere og for institusjonene.

UiA tror det er fornuftig å holde fast ved grensen på 25 år, men vurdere om det kan lempes på kravet til dokumentasjon ved opptak til små emner/minikvalifikasjoner, eksempelvis emner på mindre enn 5 studiepoeng.

Ifølge gjeldende forskrift om opptak til høgare utdanning kan søkere som er tatt opp for eksempel på grunnlag av realkompetanse, oppnå generell studiekompetanse dersom de består høyere utdanning på 60 studiepoeng eller 2 x 30 studiepoeng og har dokumenterte norskkunnskaper. Vi foreslår at det vurderes å løse noe opp på kravet om at studiepoengene skal utgjøre et årsstudium eller to halvårsstudier, slik at generell studiekompetanse også kan oppnås på grunnlag av studiepoeng innen ulike fagområder.

Universitetet i Agder har fastsatt retningslinjer for faglig godkjenning av dokumentert realkompetanse. Vi mottar få søknader om slik godkjenning. Det kan skyldes at muligheten er lite kjent både blant søkere og kanskje også blant ansatte.

Med vennlig hilsen

Sunniva Whittaker
Rektor

Anne Marie Sundberg
Seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert.