

Kompetansereformutvalget

Vår dato:

01.02.2024

V/ Dag Terje Andersen

## **Innspill til Kompetansereformutvalget**

Vi takker for muligheten til å gi innspill til utvalgets arbeid med Norsk kompetanse-reform.

Noroff Fagskole tilbyr i dag over 20 studieprogram innen teknologi og digitale medier. Skolen er en privateiet skole med ca. 4000 studenter i Norge. Noroff tilbyr både stedsbasert og nettbasert utdanning. Våre campuser er i Oslo, Stavanger, Kristiansand og Bergen. Største andel av våre studenter studerer på nett.

Vårt fokus på å levere anvendbar kompetanse har gitt oss en solid posisjon i samhandling og interaksjon mot, med og for arbeidsliv.

### **Innledning**

Gjennom vår utvikling og interaksjon med bl.a. aktører i næringslivet ser vi at det er noen innledende utfordringer som må adresseres for å sikre at man kan nå et best mulig fremtidig løsningsforslag.

- Det må være åpenhet og forståelse for at nye gode løsninger kan fordre at eksisterende begrensninger og/eller andre former for hindringer i utdanningssystemene må fjernes eller løses.
- Det må være forståelse for at det er den studerende og dennes situasjon som må være i fokus.
- Det må være aksept for at kompetanse kan oppnås både som formell læring, egenlæring og/eller læring i arbeid.
- Det må aksepteres at alle sektorens utdanningstilbydere, både offentlige og private, sammen kan være en likeverdig og viktig del av vår felles fremtidige løsning.

Det finnes i dag flere fagområder og enkeltfag som hver har sin egenart. Våre innspill og forslag vil primært være relatert til vår fagportefølje, men flere elementer vil nok ha overlapp med andre fagområder også. I forhold til en fremtidig gjennomføring stiller vi gjerne opp som deltakere i utrednings- og arbeidsutvalg så lenge det er et felles mål om å komme frem til gode løsninger.

## **Våre innspill**

Vi vil i det videre adressere hvert av de ulike spørsmål som er fremmet i invitasjonen til innspill.

Spørsmålene er følgende:

1. Muligheter og virkemidler for læring i arbeidslivet i Norge.
2. Hvordan legge til rette for at det utvikles kostnadseffektive utdannings-/ kompetanseutviklingsmuligheter av god kvalitet, tilpasset behovene i arbeidslivet?
3. Ulike modeller for å stimulere til etter- og videreutdanning, herunder tiltak for å mobilisere grupper som deltar lite i kompetanseutvikling.
4. Hvordan kan de tre partene legge enda bedre til rette for læring i arbeidslivet?
5. Hvordan kan det videreutvikles modeller for realkompetansevurdering og verdsetting av kompetanse utviklet i arbeidslivet?

## **Muligheter og virkemidler for læring i arbeidslivet i Norge.**

Fra «Læring i næringsliv» til «Læringsliv»

Ved hjelp av digitalisering og konstruktiv design av kvalifikasjonsrammeverket ser vi et stort potensial for full integrasjon av læring til å bli en daglig, aktiv del av arbeidshverdagen. Konseptet med livslang læring, og læring integrert i arbeidslivet vil stille krav til en endring i vår læringsvilje, -evne og -forståelse. Ansatte vil nok i fremtiden ikke kunne velge bort læring i tiden man er på jobb. Dette vil bli gjeldende for både arbeidsgivere, ansatte og kolleger seg imellom. Dette kan nok ta noe tid, men fullt integrert mener vi at vi kan oppnå en allmenn-aksept for at «selvfølgelig lærer alle, og alle bidrar til læring hele livet».

Muligheter for læring er det mange av. Igjen vil nok fagenes egenart sette rammer for hva som kan være mulig på kort-, mellom- eller lengre sikt. I våre fag, hvor utnyttelse av digital teknologi er en bærer, fremkommer det allerede flere muligheter.

- Kunnskapstilegning i løpet av arbeidsdagen.
- Ferdighetstrening i den daglige utførelsen av arbeidet
- Kompetansebygging ved aktiv utførelse, resultatoppnåelse og refleksjon av og i dagens arbeidsoppgaver.
- Vurdering av oppnådde, og planlegging av videre tilegning av kvalifikasjoner som del av årlig utviklingssamtale.

Nåværende begrensninger i NKR-plassering og tildeling av ECVET studiepoeng begrenser, og i flere tilfeller hindrer, internasjonalt samarbeid. Ved å tillate at fagskolene tildeles ECTS-poeng og kan levere på høyere nivåer, vil vi kunne harmonisere med europeiske standarder og legge til rette for et bredere spekter av internasjonale partnerskap. Dette vil være avgjørende for å forbedre Norges posisjon innen global kompetanseutveksling og samarbeid.

Et eksempel vi opplevde var når Norge startet mottak av Ukrainske flyktninger. Her så vi at det var forholdsvis enkelt for disse å kunne finne muligheter for innpass mot UH utdanninger som blant annet har ECTS og derav er forstått som likeverdig den utdanning de evt allerede var i gang med, eller på vei inn på, i sitt hjemland. Høyere yrkesfaglig utdanning fikk lite søkere/innpass hvorpå vår hypotese for dette er at HYU ikke var forstått og/eller kjent som likeverdig mulig utdanningsvei.

Mangel på anerkjennelse av HYU på høyere nivåer skaper også utfordringer for norske bedrifter, spesielt ved deltakelse i internasjonale anbudsrunder. Å adressere dette gjennom NKR vil hjelpe bedrifter med å dokumentere ansattes kompetanse nøyaktig og konkurransesterkt. Dette er avgjørende for å sikre at norsk kompetanse blir verdifullt innen internasjonale markeder. Herunder kunne man tenke seg at innovasjon- og utvikling som skjer i næringslivet på mange måter kan sammenlignes med forskning da man finner et nåværende, oppdaterte versjon/nivå på produkt/forretningsmodell/produksjons-metodikk e.l. og videreutvikler dette til et nytt/forbedret produkt nivå som skaper ny kunnskap, ferdighet(er) eller kompetanse. Ofte vil det være ansatte i arbeidslivet med forskningskompetanse som aktivt bidrar til slik utvikling.

Korte utdanninger som gir praktisk, anvendbar kompetanse kan spille en nøkkelrolle i det grønne skiftet, og skolene er klare til å tilby viktige studier som kan bidra til denne overgangen.

En todelt, parallell løsning, hvor UH fokuserer på teori og forskning, og HYU tilbyr erfaringsbasert opplæring, tror vi vil være avgjørende for et fleksibelt og fremtidsrettet utdanningssystem som kan ivareta både det langsiktige og kortsiktige kompetansebehovet i arbeidslivet. Dette gir valgmuligheter og fleksibilitet for

studenter, samtidig som det sørger for at kompetansen samsvarer med arbeidslivets krav.

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

For å styrke incitamentene for etter- og videreutdanning, kan en utforske modeller som har vist seg effektive andre steder. Inspirert av tiltak i for eksempel Frankrike og Sverige, kan vi skape et mer robust system som forplikter både arbeidstakere og arbeidsgivere.

I Frankrike er det etablert en modell der hver ansatt bidrar til sitt eget kompetansefond gjennom skatteseddelen. Dette fondet gir den ansatte muligheten til å finansiere sin egen etter- og videreutdanning. Arbeidstakere ville kunne investere i sin egen læring, og dette fondet kunne administreres av en nøytral instans, for eksempel en kompetansebank/lånekasse, som ville bidra til å koordinere og tilgjengeliggjøre ulike opplæringstilbud. Vi mener også å ha hørt at det i Sverige er innført en modell hvor hver ansatt har rett til kompetansehevingssløp med lønn fra arbeidsgiver. Vi oppfordrer komiteen til å se nærmere på andre Europeiske ordninger som er designet for å øke takten i kompetanseutviklingen.

Ved å se på andre lands tilnærming så kan man finne frem til modeller der man gir insentiver og muliggjør kompetanseutvikling for den enkelte ansatt og samtidig oppmuntrer arbeidsgivere til å investere i de ansattes kompetanseutvikling. Det vil kunne stimulere den kulturen som er etablert i dag og bygge videre på noe som er positivt for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

Et grep kan være at bedriftene motiveres til mer systematisk kompetanseutvikling ved hjelp av skattelette for arbeidsgivers investering i kompetanseutvikling. Dette kan realiseres eks gjennom skreddersydde HYU program, som kombinerer relevante fagkurs med lønnede studiepermisjoner. For arbeidstakere ville det også motivere til kompetanseheving om eksempelvis kostnad/verdi-innsats for dette, helt eller delvis, kunne gi en reduksjon i skattegrunnlag. BSU gir motivasjon for unge til å spare til egen bolig, og kanskje en post for kompetanseinvestering kan gi økt motivasjon for alle, til å kontinuerlig øke sin kompetanse.

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

I Norge består utdanningssystemet av både private og offentlige tilbydere. Ved å skape en allmenn aksept for at alle tilbydere kan utgjøre en lik verdi i leveranseplanen for læring vil man kunne utnytte det potensiale som ligger i

kompatibilitet på tvers av sektorene. I praksis kan utviklingsbyrden av utdanning da fordeles på flere tilbydere.

NOKUT ivaretar en lik kontrollordning for krav til kvalitet for alle tilbydere. Innføring av en regelmessig tilsynsordning i sektoren vil sikre at kvaliteten er vedvarende god. Tilsynskomite forventes å ha representant(er) fra relevant arbeidsliv for å kontrollere/ sikre en riktig faktor for relevans i utdanningene, herunder tilpasset behovene i arbeidslivet.

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

Å utelukke kvalifiserte kandidater med høyere yrkesfaglig utdanning (NKR 5) fra offentlige anbud ved å stille krav om bachelor- eller mastergrad (NKR 6-7) hos prosjektdeltakere er ikke bare urettferdig, men det resulterer også i en uheldig negativ spiral med konsekvenser for arbeidsmarkedet, næringslivet og samfunnet som helhet. Det ekskluderer kompetent arbeidskraft og driver opp lønningene på grunn av knapphet på arbeidskraft i enkelte sektorer.

Videre at man ved ansiennitetsvurdering og/eller lønnsvurdering sikrer likebehandling av utdanning fra fagskole (studiepoeng) med utdanning fra høyskole/universitet (studiepoeng).

Risiko er at høyere yrkesfaglig utdanning og de muligheter som ligger der i både korte og lange utdanningsløp vil bli valgt bort som alternativ for ansatte i arbeidslivet om ikke dette gir lik verdi/gevinst per fullførte fag/poeng.

Av andre elementer kan vi her nevne:

- Høyere yrkesfaglig utdanning gir en praktisk erfaring og spesialisert kunnskap som ofte er direkte relevant for arbeidsgiver. Denne erfaringsbaserte tilnærmingen bør absolutt gi lik verdi/anerkjennelse.
- Ved å kreve høyere akademiske grader for prosjektarbeidere, presser man lønningene oppover. Slik kostnadsøkning kan bli en barriere for mindre virksomheter, hemme innovasjon og begrense mulighetene for effektiv ressursbruk. I tillegg kan det svekke Norsk konkurransekraft i et internasjonalt marked.
- Når ansettelseskravene ekskluderer fagskolekandidater, forhindres potensielle talenter å komme inn på arbeidsmarkedet. Dette kan skape en stagnasjon i arbeidsmarkedet, og fremfor å bake kaken større - sloss man om de samme kakestykkene. Dette svekker innovasjon, og evnen til å møte fremtidige utfordringer.

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

Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk (NKR) kunne med fordel vært konstruert for å muliggjøre det å koble læringsmål mot aktiviteter. Derav med en god vurderingsveileder vil man enkelt kunne oppdatere ansattes kompetanseprofiler samt skape grunnlag og motivasjon for ytterligere læring.

En tanke kan være å bryte læringsmålene i NKR opp i et ekstra underliggende vurderingsnivå. En slags bransje-spesifikk sjablong for vurdering/kobling av kvalifikasjoner oppnådd gjennom de pålagte arbeidsoppgaver gjennom året.

Slik tilnærming kan være et spesielt godt verktøy for tilegning av kompetanse fra praksisnære utdanninger. Det er nærliggende å tenke seg at egentlig alle fagområder, helse- og omsorg, bygg og anlegg, økonomiske og administrative fag, grønne fag, maritime fag, digitale og kreative fag og tekniske fag, kan egne seg godt til en slik tilnærming.

Den pågående evalueringen av Nasjonalt Kvalifikasjonsrammeverk (NKR) bør betraktes som en gylden mulighet til å revidere systemet og anerkjenne at tilbud i tertiær sektor kan bidra til å levere kompetanse på flere nivåer.

Mange høyere yrkesfaglige skoler tilbyr i dag utdanning som reelt ligger på et høyere nivå enn 5.2, men nedskriver disse i sine studieplaner. Å tillate fagskolene å levere utdanning på høyere NKR nivåer enn nivå 5 vil bidra til å sikre at kompetansen de tilbyr er adekvat, relevant og også ettertraktet for ansatte med allerede oppnådd akademisk(e) grad(er).

På vegne av Noroff Fagskole

Aage Alexander Foss

Rektor