

## Innspill til kompetansereformutvalget

Vi vil takke for at vi fikk delta på innspillskonferansen hvor vi fikk anledning til å beskrive hvordan vi mener livslang læring bør gripes an. For å følge opp dette har vi også utformet et skriftlig innspill basert på innlegget vi holdt.

### Om Lørn

Lørn AS er en kompetansetilbyder som siden 2018 har støttet virksomheter i utviklingen og gjennomføringen av digitale og fysiske opplæringsaktiviteter innen etter- og videreutdanning (EVU). Vår produktportefølje omfatter; lærings podkaster, digitale forelesninger, illustrasjons – og instruksjonsfilmer, animasjon, interaktive communities hvor studenter kan samhandle, interaktive programmer gjennom Virtual Reality (VR), Augmented Reality (AR) og vi lager både ikke formelle-kurs og kunnskapsprogrammer med studiepoeng på universitets- og høyskolenivå, samt fagskolenivå.

### Bakgrunn

I årene som kommer vil knapphet på både kompetanse og arbeidskraft være en av de viktigste flaskehalsene for å løse våre største samfunnsutfordringer. Mange oppsummerer det slik: vi går tom for folk med riktig kompetanse før vi går tom for penger.

I dagens dynamiske arbeidsliv, preget av raske teknologiske endringer og komplekse utfordringer, blir kompetanse stadig viktigere som en form for "ferskvare". Livslang læring har blitt et nøkkelbegrep, og det er en økende anerkjennelse av behovet for å utvikle og fornye kompetanse gjennom hele livet. Derfor er det et paradoks at vi i henhold til YS sitt Arbeidslivsbarometer for 2023, opplever en fallende interesse for etter- og videreutdanning. Hvorfor er det slik?

At folk har evne og vilje til å kontinuerlig utvikle sin kompetanse er viktig både for Norges konkurransevne og for den enkelte. Vi er nødt til i større grad å legge til rette for læring gjennom hele livet, og det må skje i et samspill mellom arbeidsgivere, arbeidstakere, universiteter, høyskoler, fagskoler, private tilbydere, stat og kommuner.

### Lørns konsept/metode

Vi har laget en modell som vi tror kan bidra til å motvirke denne trenden, ved å sørge for at etter- og videreutdanning blir på arbeidsgiver og arbeidstakernes premisser.

- Den skal være fleksibel, slik at den kan gjennomføres når det passer for arbeidstakeren, for eksempel ved skiftarbeid.
- Den skal tilbys i mikroemner som gjør at omfanget av studiet faktisk lar seg kombinere med jobb og familie – helt ned til **ett** studiepoeng i tråd med EUs ambisjoner.
- Den skal knytte akademia, bransjeksperter og arbeidsliv sammen, slik at det blir bransjenært, skreddersydd og relevant i det daglige - gjennom eksempler fra det virkelige liv. Dette skaper praktisk bruk av akademisk kunnskap.
- Den skal settes sammen på måte som innbyr til læring, ved blandede formater som podkaster, digitale forelesninger, illustrasjons – og instruksjonsvideoer, animasjon,

VR og AR og fysisk undervisning, som alle utfyller hverandre og som motiverer arbeidstakerne til å stå løpet ut.

- Vi skal bruke digitale forarbeid gjennom «omvendt klasseromsmodellen» for å starte læringsprosessen før dypdykkene i undervisningen starter.
- Vi skal bruke digitale etterarbeidsaktiviteter som quizer og annen gamification for å forlenge læringsreisen.
- Vi skal skape samhandling i en definert læringsgruppe – et «community».
- Emnene skal være pakketert på en måte som gjør at man enkelt kan bytte ut moduler når de er utdaterte - som Legoklosser
- Vi skal skape skalerbare studier som blir kosteffektive
- Sammen med våre partnere gjennomfører vi realkompetansevurderinger, og anerkjenner og verdsetter den erfaringsbaserte kunnskapen og de ferdighetene en person har oppnådd gjennom formell og uformell læring, samt gjennom arbeidserfaring.

### Lørns prosjekter

Vi har utviklet det heldigitale læringsprogrammet «kompetanseløft for luftfarten» sammen med Universitetet i Sørøst-Norge (USN), hvor bransjen blir tilbudt 40 ett-studiepoengs emner innen 4 temaer. De fire temaene; informasjonssikkerhet, innføring i sikkerhet, grønn bærekraft i luftfarten og compliance, auditing og monitoring i luftfarten er definert gjennom trepartssamarbeidet. Studiet er skapt gjennom en kombinasjon av akademisk kunnskap og bransjekompetanse fra erfarne fagfolk i luftfartsbransjen og offentlig sektor.

Konseptet for studiet var at det skulle være fleksibelt med tanke på:

- Valgfrihet til å sette sammen kombinasjoner av emner mellom de fire emneområdene (formålene), slik at de fikk den utdanningspakken som var relevant for deres ønsker, nåværende- og fremtidige arbeidssituasjon
- Studiet skulle være fleksibelt og skulle kunne gjennomføres når det passet deltakerne, og de skulle kunne gjennomføre studiene ved siden av arbeid og en hektisk familiehverdag.
- Man skulle kunne gjennomføre kurset/studiet uavhengig om man hadde generell studiekompetanse eller var realkompetansevurdert. For de studentene som ikke kvalifiserte til å få studiepoeng vil kompetanseløftet kunne inngå i fremtidige realkompetansevurderinger.

Kompetanseløftet har blitt en suksess, fordi emnene er **fleksible mikrokurs** som er enkle å gjennomføre når du ønsker, og kunnskapen er direkte anvendbar i det daglige arbeide. Deltakerne kan bygge sin egen utdanning basert på behov og interesser, og man kan studere når man har tid mtp på en hektisk arbeidshverdag og en travel familie hverdag. Vi har også sett at ufaglærte, faglærte og folk med høyere utdanning er jevnt fordelt på studieemnene, og alle evner å sette kunnskapen inn i egen arbeidshverdag i refleksjonsoppgavene. Alle føler at de lykkes og lærer.

Studiet kombinerer ulike formater, men **grunnkombinasjonen er læringspodkaster og videoforedrag**, som planlegges og leveres av eksperter fra Lørn, professorer fra Universitetet i Sørøst-Norge, og fagfolk fra næringslivet og offentlig sektor. Dette gjør at man får akademisk kunnskap i kombinasjon med læringspodkaster med bransjens spyspisser som til

daglig jobber med problemstillingene. Et bredt spekter av aktører som har bidratt; Avinor, Widerøe, SAS, Avarn, stortingspolitikere, piloter, Mnemonic, Advansia, NSM, så det er en kunnskapsdugnad.

De fire emneområdene har 40 studenter, men det kunne vært 400, eller 4000, fordi det er heldigitalt. Evalueringen av kurset har vist at deltakerne har vært svært fornøyde, og har opplevd denne måten å lære på som effektiv og motiverende. Se forøvrig evalueringsrapport og oppsummering av deltakerevalueringen.

Lørn utvikler nå også sammen med USN, de 3 bransjeprogrammene, «Strategisk kommunikasjon for sirkulærøkonomi i avfalls- og gjenvinningsbransjen», «Bærekraftig utvikling i jordbruk-, skogbruk- og gartnerieringa og «Bærekraftig digitalisering i maritim sektor». Prosjektene utvikler blandet læringsemner på 2,5 studiepoeng. Her skal man også kunne gjennomføre kurset/studiet uavhengig om man har generell studiekompetanse eller er realkompetansevurdert.

Dette er også en kombinasjon av akademisk kunnskap fra USN med erfarne fagfolk fra næringslivet og offentlig sektor. Blandet læring bestående av podkaster, videoforedrag, praktisk undervisning, animasjon, illustrasjonsvideoer og VR/AR. Valgene av pedagogiske formater er direkte knyttet til hva vi vil oppnå ift kunnskapsmål og ferdighetsmål! Vi skal forberede oss digitalt, men vi skal fly droner, bruke roboter i praksis og ha effektiv medietrening i studio. Så alt dreier seg om effekt!

Dette viser at konseptet fungerer innen luftfart, maritim sektor, avfall og gjenvinningsbransjen og landbrukssektoren – og det kunne like gjerne vært helse.

### Hva bør utvalget legge vekt på?

Finansiering er en utfordring fordi dagens finansieringsmodeller stimulerer til tradisjonell opplæring. Det stimulerer ikke til fleksible etter- og videreutdanningssystemer som er bransjenære og gjennomførbare i en hektisk arbeidshverdag.

Vi opplever at bransjeprogrammene som ramme er god, fordi det binder sammen arbeidsgivere, arbeidstakere, UH sektoren, private tilbydere og det offentlige. Det betyr at vi lager utdanningsprogrammer på brukernes premisser! Men de bør være løpende og ikke tidsbegrensede, slik at både bransjen og tilbyderne får en langsiktig forutsigbarhet.

Det bør stimuleres til etablering av korte, bransjenære og ikke minst spennende kurs og studier. Man må spørre arbeidstakerne og næringslivet hvilken kompetanse de har bruk for, og skreddersy tilbudet etter behovet.

Mange mikrokurs gjennom et helt arbeidsliv kan også bli til en master. Det handler om å spre læringen utover, i stedet for å utdanne seg ferdig, før man begynner i arbeidslivet. Det handler om å være oppdatert på virkeligheten rundt seg i en verden som utvikler seg i ekspressfart! I denne sammenhengen spiller realkompetansevurdering, karrierelæring, og selvledelse en avgjørende rolle for å kartlegge, vurdere, verdsette, og kontinuerlig utvikle enkeltpersoners ferdigheter og kunnskaper.

Arbeidslivet gjennomgår konstante transformasjoner, drevet av teknologiske fremskritt, globalisering og skiftende økonomiske behov. Den tradisjonelle tanken om en lineær karrierevei er forandret, og individene må tilpasse seg nye roller, oppgaver og krav. Dette gjør at kompetanseutvikling blir en kontinuerlig prosess som krever tilpasning og oppdatering.

Livslang læring refererer til en holdning og praksis der enkeltpersoner aktivt søker, tilegner seg, og anvender kunnskap gjennom hele livet. Dette krever en åpenhet for endring, evnen til å tilegne seg nye ferdigheter, og en erkennelse av at læring er en kontinuerlig prosess.

Realkompetansevurdering er en metodikk som kartlegger, anerkjenner og verdsetter den erfaringsbaserte kunnskapen og de ferdighetene en person har oppnådd gjennom formell og uformell læring, samt gjennom arbeidserfaring. Dette gir en helhetlig forståelse av en persons kompetanse, uavhengig av hvordan den er oppnådd. Det bør utvikles nasjonale standarder og systemer for hvordan man vurderer realkompetanse på en enhetlig og anvendbar måte.

Karrierelæring fokuserer på å utvikle en persons evne til å navigere i komplekse karrierebaner. Dette inkluderer å lære hvordan man setter mål, tar beslutninger, og tilpasser seg endringer i arbeidsmarkedet. Karrierelæring er essensiell for å gi enkeltpersoner de nødvendige verktøyene for å planlegge og administrere sin egen karriere over tid.

Selvledelse viser til evnen til å ta ansvar for egen utvikling og styring av karrieren. Dette innebærer å sette mål, identifisere styrker og svakheter, og ta initiativ til læring og vekst. Selvledelse er avgjørende i en tid der individuell ansvarlighet for egen karriere blir stadig viktigere.

Kombinasjonen av realkompetansevurdering, karrierelæring, og selvledelse muliggjør en helhetlig tilnærming til kompetanseutvikling. Dette bidrar til å forme enkeltpersoners ferdigheter, ikke bare basert på formell utdanning, men også på erfaringsbasert læring og personlig vekst.

Kombinasjonen av disse elementene gir enkeltpersoner muligheten til å ta kontroll over sin egen karriereutvikling. Dette er spesielt viktig i en tid der individuell fleksibilitet og tilpasningsevne er sentrale egenskaper.

## Konklusjon

Vi må legge til for at enkeltmennesker og virksomheter har evne og vilje til å **kontinuerlig utvikle sin kompetanse**. Gjennom å anerkjenne **erfaringsbasert kompetanse**, fremme karrierebevissthet, og oppmuntre til selvledelse, kan samfunnet legge bedre til rette for en mer dynamisk tilpasning til de stadig skiftende kravene i arbeidslivet. Dette må gjøres ved at vi skaper et samspill mellom arbeidsgiver siden, arbeidstaker organisasjoner, UH-sektoren, fagskoler, private tilbydere, stat og kommuner. Vi må skape **fleksible mikrokurs og studier**, som er enkle å gjennomføre når man ønsker, og hvor kunnskapen er **direkte anvendbar i det daglige arbeide**. Mennesker må kunne **bygge sin egen utdanning** basert på behov og interesser, og man må **kunne studere når man har tid** mtp på en hektisk arbeidshverdag og en travel familie hverdag.