

Til Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse og kompetansereformutvalget:

Innspill til kompetansereform for arbeidslivet fra Høgskolen Kristiania – Ernst G Mortensens stiftelse.

Oslo, 31. Januar 2024

Kristiania er en privat stiftelse med en visjon om å tilby utdanning for alle, uavhengig av bakgrunn. Vi har en ambisjon om å bli Norges første private arbeidslivsnære universitet og jobber med å utvikle FoU og kunstnerisk utviklingsarbeid, samt ph.d.-programmer som bygger på denne. Vi har 110 års erfaring i å tilby fleksibel og desentralisert utdanning og er i dag Norges største tilbyder av fleksible studietilbud. Aktive nettstudenter er i dag mer enn 5 500 og av disse er mer enn 73 % over 27 år (14 % er over 47 år) og de aller fleste studerer ved siden av jobb.

Med dette som bakteppe er Kompetansereformutvalget sitt arbeid svært interessant for oss og vi takker for invitasjonen til å komme med innspill til en kompetansereform for arbeidslivet.

Incentiver for etter- og videreutdanning

For at en kompetansereform skal bidra til å redusere rekrutteringsutfordringer og forhindre frafall fra arbeidslivet, mener vi at noe av det viktigste vil være å se til incentivordninger for tid og finansiering av etter- og videreutdanning.

Tidsdimensjonen:

- UH-institusjoner vil kunne bidra til å legge til rette for tidsdimensjonen ved å tilby kvalitetssikrede og fleksible studietilbud som dekker partenes kompetansebehov.
- Fleksible studietilbud i form av nettstudier/nettstudier med samlinger, tilgjengeliggjør kompetanse på tvers av bransjer, sektorer, utdanningsnivå og fagområder. Denne studieformen muliggjør kompetanseheving også hos små og mellomstore virksomheter (SMB-er), og kan tilpasses den enkelte arbeidstaker.

Finansiering:

- Når det gjelder incentivordninger for finansiering, vil vi støtte opp om en videreføring og gjerne utvidelse av bransjeprogram. Denne finansieringsmodellen fremmer et tett samarbeid mellom partene og UH-sektoren.
- Utvikling av kvalitetssikrede og fleksible studietilbud, krever i stor grad en up-front-investering. For å redusere risiko og støtte opp en gjennomføringsmodell som tilgjengeliggjør nødvendig kompetanse, mener vi det må ses på finansieringsmodeller for UH-sektoren som i større grad dekker utviklingskostnadene.
- For å ivareta økt innovasjons- og konkurransekraft, vil det være behov for langsiktige og varige finansieringsordninger som styrker arbeidsgivers evne og vilje til å tenke strategisk kompetanseheving og investering i formell kompetanseheving for egne ansatte. En innføring av KompetanseFUNN som skatteintensivordning tilsvarende en modell som SkatteFUNN, mener vi vil støtte opp om etter- og videreutdanning.

Behov for mer spesifisert innsikt i arbeidslivets behov

Vi vil fremheve at det er behov for tett samspill mellom partene og UH-sektoren for en god beskrivelse av kompetansebehovene. Vi opplever at det gjøres mye godt utredningsarbeid for kompetansebehov på nasjonalt nivå, men utredningene og analysene er ofte ikke detaljerte nok med tanke på eksakte behov som kan «omsettes» til utdanningstilbud. Det blir som eksempel ofte pekt på behov for omstillingskompetanse innenfor bærekraft og digitalisering. For at UH-sektoren skal bidra til kompetanseheving på rett nivå, av rett omfang og på eksakte fagområder, er det behov for at mer spesifikk informasjon om kompetansebehovet blir gjort kjent for UH-institusjonene. Tettere samhandling og felles møtefora mellom arbeidslivets parter og UH-institusjonene er et viktig virkemiddel i denne sammenhengen.

Fleksibilitet og «skreddersøm»

For å kunne møte de ulike behovene bransjer, virksomheter og arbeidstakere/enkeltindivider har, må utdanningsinstitusjonene være fleksible, ha et bredt tilbud og kunne tilby ulike former for «skreddersøm» og fleksibilitet som muliggjør både geografisk spredning og skalerbarhet som ivaretar kompetansebehov over hele landet. Det er ulike måter å gjøre det på.

- En bred portefølje av nettbaserte emner, gir mulighet for virksomheter eller arbeidstakere/enkeltindivider til å velge ut og sette sammen emner i en kombinasjon som treffer deres behov. Fremover tror vi at en større differensiering i størrelsen på emnene i «emnekatalogen» kan bidra til ytterligere fleksibilitet. Gjennom å tilby alt fra mikroemner på 2,5 studiepoeng til store, brede emner på 30 studiepoeng innen de samme områdene, vil virksomheter og arbeidstakere selv kunne sette sammen et utdanningstilbud som passer deres behov. Dette vil være en kostnadseffektiv modell for både tilbyder og kjøper.
- En annen mulig kostnadseffektiv og skalerbar modell som også vil kunne treffe SMB-er i større grad, vil være at vi har en «emnekatalog» av emner (nettbaserte med samlinger) som er 70-80 % utviklet og der det resterende kan tilpasses ulike virksomheter.
- En ytterligere modell for å tilgjengeliggjøre utdanningstilbud som dekker store kompetansebehov på tvers av bransjer, kan være å tilby fleksible nettstudier med sentralisering av samlinger. Fleksible nettstudier kan støttes opp med fysiske samlinger i nærheten av et transportknutepunkt for eksempel Gardermoen. Dette vil sikre lokale og regionale kompetansebehov, samtidig som det vil være kostnadseffektivt, sammenliknet med mange, små samlinger spredt geografisk.
- Skreddersydde utdanningstilbud til virksomheter kan også gjennomføres samlingsbasert. Slike tilbud kan ikke skaleres og gjenbrukes/tilpasses i samme grad som nettstudier, og det bør sees til annen gevinstrealisering enn kostnadseffektivitet.

Motivasjon av arbeidstakere/enkeltindivider på agendaen

Kristiania ønsker å tilby fleksibel livslang læring av høy kvalitet, basert på god kjennskap til arbeidslivets behov. Vi er imidlertid avhengige av at arbeidstakere/enkeltindivider ser behovet for (videre) utdanning. Vi ønsker derfor å fremheve *motivasjon* som en viktig dimensjon knyttet til etter- og videreutdanning. Arbeidstakers motivasjon og evne til å tilegne seg ny kompetanse, bør i større grad på agendaen når det er snakk om behovet for omstillingskompetanse. Erfaringer så langt viser at de som har utdanning fra før, er de som først og fremst tar videreutdanning.

Kompetanseutvikling for nødvendig omstilling og økt innovasjons- og konkurransekraft, vil kreve at «alle» deltar, men på ulike nivåer og med ulikt omfang. Dette krever at UH-sektoren utvikler og tilrettelegger for kompetansetilbud som arbeidslivet har behov for, både med tanke på egne ansatte med variert utdanningsbakgrunn og de som står utenfor arbeidslivet. Det krever også at partene, gjerne i samarbeid med UH-sektoren, setter inn tiltak for å motivere til deltagelse.

Arbeidslivsbarometeret (Arbeidslivsbarometeret, 2022), viser synkende interesse for etter- og videreutdanning, samtidig med at færre opplever at de har tilstrekkelig kompetanse.

For å øke bevisstheten rundt behovet for kompetanseheving gjennom et livslangt yrkesliv hos den enkelte arbeidstaker, kan for eksempel partene gå sammen om motivasjonskampanjer. Disse kan være på nasjonalt nivå og/eller bransje-/sektornivå. En kan også tenke seg at dette kan være på spesifikke fagområder, eksempelvis cybersikkerhet.

Arbeidslivsintegrert utdanning

Det å møte arbeidslivets behov gjøres ikke bare gjennom etter- og videreutdanningstilbud, men også gjennom måten vi tilbyr våre bachelor- og masterprogrammer på og en jevnlig oppdatering av utdanningene våre.

Arbeidslivsintegret læring kan gjøres ved en rekke tiltak som;

- Ulike former for praksis, at studentene løser reelle problemstillinger fra arbeidslivet som del av undervisningen, at det inviteres inn gjesteforelesere fra arbeidslivet og så videre.
- Egne gjennomføringsmodeller som gir studenter anledning til å ha en jobb samtidig som de tar utdanning med noe lavere progresjon («industribachelor»).
- Legge vekt på å videreutvikle studiemodeller med en stor andel av praksis som integrert del av emnegjennomføringen. I en slik modell inngår studentenes praksiserfaring som integrert læringsaktivitet i emnet ved at de for eksempel løser prosjekter utviklet i samarbeid med virksomheter og har lengre praksisperioder i virksomheter.

Arbeidslivsintegret utdanning gjør det mulig å kombinere studier og arbeid, men også at studenter bidrar til å løse utfordringer i arbeidslivet allerede som studenter.

Gjennom Råd for samarbeid med arbeidslivet, bransjeråd for studieprogrammer og løpende kontakt med de bransjene det utdannes til, oppdateres kontinuerlig innholdet i bachelor- og masterutdanninger. Fremover kan det også være interessant å vurdere å i større grad utvikle programmer der omdreiningspunktet er problemstillinger av høy relevans for samfunns- og arbeidsliv, slik som bærekraft, fremfor fag.

Realkompetansevurdering

Kristiania ser positivt på at utvalget trekker frem modeller for realkompetansevurdering og verdsetting av kompetanse utviklet i arbeidslivet. Vi ser det som svært viktig at det ikke er «blindveier» i utdanningssystemet som hindrer personer som ønsker å ta utdanning, dette være seg personer som ikke har fullført videregående skole, som har tatt fagskoleutdanning og ønsker å fortsette i høyere utdanning eller motsatt, som har tatt høyere utdanning før reformer i utdanningssystemet (eks. cand.mag-graden) uten å oppnå gode nok resultater for å kvalifisere til mastergrad og med begrensede muligheter til å forbedre resultatene, med videre.

Samtidig vil økt behov for realkompetansevurdering potensielt være svært ressurskrevende for UH-institusjonene, og det blir viktig å utvikle ressurseffektive modeller for dette. Modeller for sertifiseringer eller lignende som gjør at det er mindre behov for individuell realkompetansevurdering ved opptak til utdanning på høyskole eller fagskole, vil for eksempel kunne være til hjelp i denne sammenhengen.

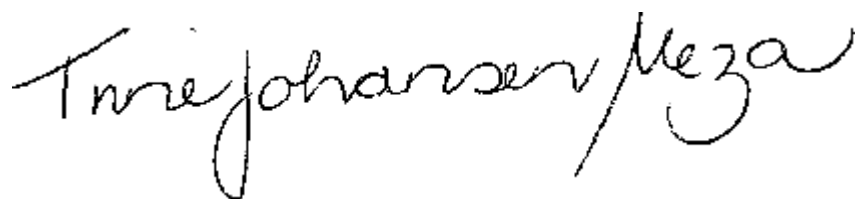
Vi vil også bringe utvalgets oppmerksomhet mot en modell fra det australske universitetet Deakin University som oppleves som relevant sett opp mot spørsmålet utvalget har knyttet til realkompetansevurdering. Ved Deakin kan man oppnå ulike «Professional Practice credentials» gjennom en strukturert prosess hvor studenten reflekterer over erfaringer hen har og viser til konkrete eksempler på kompetanse hen har opparbeidet seg. Studentene bruker altså tidligere eller samtidig arbeidserfaring eller annen realkompetanse for å oppnå læringsutbytter og får dermed formalisert sin kompetanse. Dette kan være en modell som gir adgang til videre utdanning.

Erfaringsutveksling

Kristiania er i dag en stor tilbyder av fleksible og desentraliserte utdanningstilbydere både til enkeltindivider og virksomheter, og vi ser at Kristiania både kan være en konstruktiv tilbyder i å skalere opp allerede eksisterende tilbud og/eller utvikle nye fleksible studietilbud. Vi bidrar gjerne til ytterligere skalering ved å dele erfaringer med både partene i arbeidslivet og egen sektor.

Som eksempel har Kristiania erfaring med å tilby desentralisert utdanning hvor virksomheter og forvaltning i regionen har gått sammen om å opprette lokale fond. Midler fra fondet delfinansierer den enkelte students studieavgift dersom hen fullfører til normert tid. Vi har svært gode erfaringer med denne ordningen og kan vise til 100 % fullføring av studieløp på masternivå. Vi oppfordrer partene til å se til tilsvarende modeller.

Vennlig hilsen



Trine Johansen Meza
Rektor