



Høgskolen i Molde

Postboks 2110

6402 Molde

14.09.2019

Kunnskapsdepartementet

Postboks 8119 Dep

0032 Oslo

Innspill til arbeidslivsrelevansmeldingen fra Høgskolen i Molde. Vitenskapelig høgskole i logistikk

Steinar Kristoffersen, rektor

Dette dokumentet inneholder Høgskolen i Moldes svar på invitasjon til å komme med innspill til stortingsmeldingen om arbeidsrelevans i høyere utdanning. Vi behandlet innspillet på høgskolestyrets møte 12. september. Da hadde et utkast på forhånd vært til sirkulasjon og intern høringsrunde i faglig ledergruppe. Spørsmålene er besvart i teksten, med sort font. Tekst fra invitasjonsbrevet er i blått.

1. Hovedutfordringer som bør omtales i meldingen

I teksten over har jeg trukket opp utfordringer knyttet til arbeidsrelevans i høyere utdanning. Er dere enige i at dette er sentrale utfordringer?

- Arbeidsmarkedet er i omstilling, og kompetansebehovene endrer seg. Gapet mellom hva studentene lærer og hvordan de lærer og behovene i fremtidens arbeidsliv må ikke bli for stort.

Ved Høgskolen i Molde ser vi mange tegn til at arbeidsmarkedet er i omstilling, selv om det antageligvis ikke går like fort som mange kommentatorer og konsulenter liker å hevde. Vi ligger i en av regionene som ble hardest rammet først av finanskrisa og så av nedgangen i oljeprisene, i og med at de viktigste næringene her er eksportrettet havbruk og skipsbygging med tyngdepunkt i olje og gass, samt underleverandørindustrien og oljeservice. Det har betydd omstilling for mange virksomheter, og i vår egen forskning i samarbeid med arbeidslivet ser vi hvordan det kan arte seg. For eksempel må skipsverftene nå bygge fartøy for cruise og fiske, i stedet for petroleumsutvinning. Det ser ut til å bety et annet forhold til kontraktene som inngås, prosjektplanlegging og kontroll, kvalitet og økonomiske marginer. Ved Høgskolen i Molde har vi ikke merket stor pågang av nye studenter fra disse næringene, noe som kan tyde på at de i utstrakt grad fremdeles jobber i virksomhetene, har funnet annet arbeid eller startet egen bedrift. Det har nok dessuten vært ganske stor bruk av midlertidig og internasjonal arbeidskraft, som er mer mobil. Fôr- og utsalgspriser som



betyr mye for havbruksnæringen er volatile innsatsfaktorer, og selv om internasjonale konjunkturer påvirker lønnsomheten, virker virksomhetene veldig tilpasningsdyktige.

Dermed kan det se ut som om dersom det faktisk er slik at kompetansebehovene har endret seg, har etterutdanningsbehovet så langt blitt dekket opp av bedriftene selv. Det mener vi kanskje ikke er det mest effektive. Høgskolen har et meget kompetent fagmiljø, en infrastruktur og undervisning som vi hele tiden søker å utvikle og forbedre og vi samarbeider godt med arbeidslivet om forskningsprosjekter og case for de fleste av bachelor- og mastergradene våre, samt PhD. Vi er forberedt på å ta et langt større ansvar enn vi er blitt bedt om så langt, innenfor videre- og etterutdanning, innovasjon og entreprenørskap som del av store omstillinger. Med utgangspunkt i det samarbeidet med arbeidslivet som allerede eksisterer, mener vi oss i stand til å tilby også mer praktiske programmer som i større grad enn grunnutdanningene løser arbeidslivet umiddelbare behov.

Vi merker allerede stor pågang innen fag som vi anser sentrale for offentlig sektor, f.eks. juss og statsvitenskap og selvfølgelig helsefagene. Når disiplin-fagene vi tilbyr har god tilgang til søkere, tolker vi det slik at det ikke er en motsetning mellom grunnleggende ferdigheter og basiskompetanse, teoretisk tilnærming, danning og refleksjon og relevans.

Det er ikke lett for oss å si at vi kan dokumentere at gapet mellom hva studentene lærer og hvordan de lærer og behovene i fremtidens arbeidsliv er i ferd med å bli for stort. Tvert imot, våre kandidater er svært ettertraktet på arbeidsmarkedet, og ifølge fjorårets NHO-undersøkelse er arbeidsgiverne veldig godt fornøyd med kandidatene vi uteksaminerer.

Derimot ser vi at nye studieprogrammer er veldig populære, og som et eksempel vi nevne den nye IKT-utdanning i IT og digitalisering som vi etablerte i høst. Det samme gjelder deltid sykepleie og til en viss grad også sirkulærøkonomi, når vi tar høyde for at det ble etablert ved studiestedet vårt i Kristiansund, som i utgangspunktet har hatt noe lavere rekruttering.

Det betyr at vi allerede hele tiden arbeider med å etablere relevante nye programmer.

Innholdet emne for emne og måtene de er knyttet sammen i programmer søkes tilpasset et koherent og operasjonaliserbar læringsmål. Det har vi kontinuerlig evaluering og forbedring av. Hovedinntrykket er at programmene våre som sådan er oppfattet som relevante, de er godt etterspurt og har høy anseelse i arbeidslivet.

Det er altså ikke slik at vi ut fra erfaringen med vår egen portefølje, mener det trengs radikale og omfattende utskiftninger på programnivå i sektoren. Selv når vi ser veldig god til søking til nye programmer, så er det i bare begrenset grad mulig å forklare ved at det er *helt originale* programmer for sektoren, selv om de er nye for oss. Det er også særdeles viktig å balansere lokale behov med nasjonal etterspørsel etter studietilbud. De fleste som utdannes hos oss flytter for å arbeide andre steder i Norge etter endt utdanning. Mange kommer tilbake, og har da med seg nye impulser og idéer til verdiskapende virksomhet som ikke fantes her før. Vi har en viktig nasjonal rolle, ved siden av at vi selvfølgelig skal samarbeide tett med det lokale arbeidslivet om nødvendig omstilling, utvikling og kompetansen som trengs der.

Vi ser at vi lykkes godt med etableringen av nye programmer, og imøteser meldingen på dette området. Vi tror vi har funnet en god balanse mellom kontinuerlig forbedring av eksisterende programmer, og etablering av nye programmer som bygger på de gamle.

Vi vil forklare den gode etterspørselen etter nye programmer hos oss på to måter:



1. Kompetanseprofilen vi tilbyr er etterspurt av innbyggerne, som på grunn av ulike årsaker (antageligvis knyttet til familiesituasjon, økonomi eller terskelvurderinger knyttet til livssituasjon i arbeid vs. student) vil utdanne seg lokalt *og* gjerne kan tenke seg å jobbe lokalt, men ikke begrenset til en målsetting om å få eller bytte arbeid i lokale virksomheter.
2. De nye programmene har til en større grad vært tilbudt med digitale pedagogiske hjelpemidler og desentralisering undervisning. Samlingsbaserte utdanninger ser ut til å være særlig populære.

Vi ønsker i fremtiden i større grad å kunne etablere nye programmer som krever helt ny kompetanse. Det tror også vi at arbeidslivet og studentene vil etterspørre. Da tror vi at det trengs å se på ansettelsesforskriftene, mobilitet i sektoren, nye samarbeidsformer og delte programmer/grader der flere institusjoner samarbeider om utdanningene. Dette er et viktig område, der vi særlig imøteser denne meldingen.

- **Overgangen fra høyere utdanning til arbeid er vanskelig for noen grupper. For kandidater fra noen av de disiplinbaserte utdanningene vedvarer den vanskelige arbeidsmarkedssituasjonen.**

Det er helt sikkert også slik i vår region at overgangen fra høyere utdanning til arbeid er vanskelig for noen grupper. Vi har ikke nødvendigvis inntrykk av at kandidater fra de disiplinbaserte utdanningene har en spesielt vanskelig arbeidsmarkedssituasjon. Vi vil våge å påstå at dette er unyansert og at det kanskje bygger på en generalisering av situasjonen for kandidater fra disiplinfagene som er utdannet ved og søker arbeid i de store byene, der konkurransen dem imellom er veldig sterk og etterspørselen godt dekket på grunn av universitetenes store kapasitet. En alternativ analyse for oss er at disiplinfagene juss/rettsvitenskap, statsvitenskap og økonomi (gjerne i kombinasjon som et forvaltningsorientert disiplin-fag fremfor en mer yrkesrettet lang utdannelse som juss eller revisjon eller) utgjør et veldig godt innsteg for store grupper ungdommer som ikke har bestemt seg for hva se ønsker å studere umiddelbart etter videregående skole, og derfor vil kombinere studier, hel- eller deltidsarbeid i handels- eller servicenæringene, reising eller familie, eller ungdommer som ikke er tilstrekkelig trygge på hvordan de vil takle studentlivet dersom de må flytte fra hjemstedet sitt.

Ungdommene her er heldige som har muligheten til å få et godt utdanningstilbud nær der de bor.

Vi har et distinkt inntrykk av at de fleste av disse kandidatene er godt tatt imot av arbeidslivet i regionen, som ikke har sammen generøse tilgang på kandidater som virksomhetene i Oslo, Bergen og Trondheim har. Det er vel tvert imot slik at omstilling og effektivisering av f.eks. offentlig sektor avhenger av tilsatte med slik kompetanse, og at vi heller burde utdanne flere med statsvitenskap, humaniora og refleksjons/dannelsesorienterte disiplin-fag i vår region, både for å øke utdanningsgraden konkret ved å gi nye grupper på vei inn i utdanningssystemet et solid akademisk utgangspunkt og modenhet, samt å forsyne virksomhetene først og fremst i kommunene, fylkeskommunene og de statlige virksomhetene med kompetent arbeidskraft. For mange av kandidatene er den modenheten de erverver med på å gi dem selvtillit og fokus til å ta det neste steget i utdanningssystemet, som for mange av dem kan innebære mer yrkesrettet høyere utdanning. Vi mener altså at det er mulig å snu resonnet på hodet. Ved å redusere tilgangen på disiplin- og språkfagene og humaniora for å få opp den profesjonsrettingen, risikerer man særlig i distriktene å redusere antall elever som søker seg til høyere utdanning, fremfor å øke antallet kandidater som har instrumentell yrkesorientering i sine ferdige grader.

- **Tilgangen til praksisplasser er for lav i mange studier, og kvaliteten på praksisen varierer.**

Tilgangen til praksisplasser er en begrensende faktor i helse- og sosialfagutdanningene våre. Vi har mange flere søkere enn vi med dagens rammeplan for sykepleierutdanningen kan tilby plass.



Etterspørselen – spesielt i kommunehelsetjenesten – overstiger antallet kandidater vi kan utdanne. Vi mener det er behov for en revisjon av rammeplanstyringen slik at praksismodellene blir mer fleksible. Tilbakemeldingene vi har på våre praksisbaserte utdanningstilbud, tyder på at kvaliteten av den er jevnt over god.

Det burde for eksempel kunne være mulig å definere praksis på en annen måte, som ikke var timebasert eller steds- og funksjonsbundet i så stor grad som i dag. Vi vil gjerne være med på å gi innspill og diskutere hvordan eksterne undervisere, simulering og *Virtual Reality*, «trykktank-sesjoner i praksis-laboratorier», etc. kan være med på å gi mer praksis per investert time. Det er antageligvis ikke all praksistid som gir det læringsutbyttet man ønsker slik oppleggene er overalt i dag. En forbedring av effektmåling vis-a-vis læringsutbyttene slik de er vedtatt og beskrevet, hadde det antageligvis vært vel verdt å se på også her.

- Det benyttes i for liten grad studentaktive lærings- og vurderingsformer som gir kandidatene ferdigheter som er viktige i arbeidslivet.

Ikke alle pedagogiske tilnærminger er ment å gi kandidatene ferdigheter som er viktige i yrkesutøvelsen, selv om de er viktige for *arbeidslivet*. Det er i lys av nettopp denne invitasjonen ekstremt viktig at vi «lærer kandidatene å lære», og det krever en annen, men minst like viktig pedagogikk som den mer operasjonelle.

Vi mener vi må fortsette å bli flinkere til å variere undervisningen ihht fag, type fordypning eller den enkelte students behov, når det gjelder både tradisjonelle akademiske kunnskaper eller generell, samfunnslivsorientert refleksjonskompetanse eller dannelses, samtidig som operasjonelle ferdigheter innøves i samarbeid med praksis.

Det er helt klart et forbedringspotensial på alle fronter.

Kravet om at pedagogisk kompetanse og forventningene om høy didaktisk kvalitet er likevel allerede kommunisert og forstått i sektoren generelt, mener vi. Studentaktive lærings- og vurderingsformer er i ferd med å bli utbredte. Det betyr ikke at vi ikke fremdeles har forbedringspotensial. Men det er ikke først og fremst i denne forbindelse vi har sakket akterut sammenlignet med private aktører eller næringsklynger, som i like stor grad som oss ser ut til å bruke forelesninger og gruppearbeid som formidlingsplattformer. Derimot er mang andre bedre enn oss på å lage moderne og effektive digitale plattformer, som gjør læring mulig overalt, alltid. Det er viktig også for oss, og det må vi få muligheten til å utvikle – også på den måten at vi får organisatoriske og personalpolitiske virkemidler stilt til disposisjon. Virksomhetene selv er nok flinkere til å rive opplæring på arbeidsplassen, men man må også kunne ta høyde for at den tilnærmingen også er en del av utfordringen, fordi den bygger på etablerte sannheter og dagens paradigmer som f.eks. for bærekraftsproblematikkene har vist seg å skalere så dårlig. Der har vår sektor en veldig stor fordel. Vi kan undervise mange samtidig til en lav kostnad, på en måte som *ikke* interfererer med daglig drift og vi kan frigjøre oss fra fastlåste og tilbakeskuende paradigmer som bygger på ikke-bærekraftige vekstfilosofier, for eksempel. Ansvar for omstilling, innovasjon og bærekraft må tas for hele samfunnet samlet sett, og selv om arbeidsgiverne må kunne forvente å på dekket sitt behov på en effektiv måte, er det også behov for å lage stadig nye utgangspunkt for kritiske spørsmål, refleksjon, engasjement og innovasjon. Arbeidsplassen er ikke nødvendigvis det beste stedet for det.

- Innovasjon og entreprenørskap vektlegges for lite i høyere utdanning.

Vi tror at dette er et område som er i ferd med å bli tilstrekkelig vektlagt, selv om det er nokså ulikt forvaltet i forskjellige studieprogrammer og forskningsområder. Derimot er det fremdeles behov for



betydelig forskningsinnsats for å forstå innovasjon som fenomen i ulike praksisområder. Det kan synes som om virkemiddelapparatet så vel som høyere utdanning i *for* liten grad bygger sine antagelser om hvordan innovasjon foregår og entreprenørskap dermed best støttes, på empiri.

- [Det er et vedvarende problem at mange studenter ikke fullfører studiene.](#)

Vi mener at dette bildet bør nyanseres. De studentene som avbryter sin utdanning fordi de går inn i meningsfylt og verdiskapende arbeid, har både utnyttet utdanningstilbudet effektivt og bidratt til verdiskapningen i Norge. Det er i så fall kanskje i stedet et signal om at idéen om «avbrudd» er umoden eller i alle fall noe begrensende knyttet til den sentrale prioriteringen av gradsstudiene, og bygger på antagelser om at en akademisk grad, dvs et avsluttet studium, i seg selv har en egenerdi. Det har den vel i så fall fordi den assosieres med bestemte personlige egenskaper eller at vi mener vi per i dag har funnet en optimal utforming også av fremtidens utdanning gjennom Bologna-prosessen eller vår egen akademiske historie, som har resultert i Bachelor, Master og PhD som en «bolklegging» av kunnskap. Det syns vi det er på tide at vi i alle fall gjør en grundigere vurdering av, og tar høyde for at ulike programmer og fag kan ha forskjellige måter å utnyttes best av, for kandidatene såvel som arbeidslivet. Det er ikke sikkert det er produktivt å knytte incitamenter til gradsavgivelser i programmer der det ikke kan begrunnes godt ut fra nettopp relevans.

Dersom studenter på den annen side slutter hos oss pga manglende mestring eller trivsel, er det et annet problem. Vi ønsker å gjøre en større innsats på dette området.

For begge gruppene er det uansett viktig at vi har et etter- og videreutdanningstilbud eller – aspekt ved utdanningsprogrammene våre, som gjør det lett for dem å komme tilbake til høyere utdanning for å tilegne seg nødvendig kunnskap.

Vi tror nøkkelordet er fleksibilitet like mye som relevans.

- [Mange studenter synes de ikke får god nok informasjon om hvordan de kan bruke kompetansen sin i arbeidslivet. Karriereveiledningen og informasjonen til studentene bør styrkes.](#)

Vi har fått tilsvarende innspill fra enkelte grupper av studenter, og sier oss enige i at dette bør adresseres. Spørsmålet er om det ikke likevel løses bedre gjennom en større tilknytning til praksisfeltet som en integrert del av utdanningene. Det kan kanskje heller skje gjennom fleksible og lokalt tilpassede utplasserings-, trainée- og mentorordninger. Programmene våre har allerede i dag god kontakt med arbeidslivet, og vi vil som institusjon i fremtiden arbeide enda mer systematisk for å inkludere virksomhetene i utforming, gjennomføring og ikke minst, periodisk evaluering av studieprogrammene. I dette arbeidet skal også studentene være aktive deltagere, og dermed delta i dialogen med fremtidige arbeidsgivere. Vi tror ikke at en utvidet karriereveiledningstjeneste vil løse problemet, i og med at veileder heller ikke i de fleste tilfellene vil ha yrkeserfaring som til enhver tid og for alle studenter gjør dem i stand til å være veldig presise. Det viktigste virkemidlet er direkte kontakt mellom studentene og arbeidslivet. Det er viktig å unngå for mange formidlere og tilretteleggere som kommer mellom hovedaktørene, som er *studenten* og *arbeidslivet*.

- [Universitetenes og høyskolenes Råd for samarbeid med arbeidslivet \(RSA\) fungerer i varierende grad. RSA har hatt beskjeden effekt i utviklingen av studietilbudene.](#)

Denne erfaringen deler vi. På den annen side er det alltid nyttig med dialog, også med fylkeskommunen, kommunene, partene i arbeidslivet og virkemiddelapparatet. Etter vår oppfatning er det ikke formen som er problematisk, det er den manglende deltagelsen fra arbeidslivet i slike



møter – og da særlig bedriftene i privat næringsliv. Vi deltar aktivt i etableringen av kompetansealliansen i Møre og Romsdal for å forsøke å forbedre dette.

Vi syns uansett det er på sin plass å minne om at mange av våre studenter skal inn i arbeidsplasser som ikke ennå er definert og etablert – de skal tvert imot være viktige premissgivere selv for fremtidens arbeidsliv. Det er ikke vår eneste oppgave å produsere arbeidskraft for de virksomhetene som er størst eller mest pågående akkurat mens dagens studenter ennå er i obligatorisk utdanning på ungdomstrinnet eller videregående skole – for det må de faktisk være dersom vi skal bygge opp nye fagmiljøer, utforme nye studietilbud og få nye tilbud tilfredsstillende kvalitetssikret og akkreditert.

- Hva vil dere eventuelt fremheve for å supplere eller korrigere utfordringsbildet?

Vi vil fremheve behovet for en kunnskapsbasert tilnærming. Utfordringene som påpekes er reelle, men i ulik grad og utstrekning i både geografisk, demografisk og økonomisk forstand. Institusjonene er svært ulike, selv om de fra utsiden virker homogene. Selv innad i institusjonene er det store forskjeller i faglig innretning, samarbeid med praksisfeltet, rekrutteringsgrunnlag og -forutsetninger, og til og med i hvilken grad og med hvilken tidshorisont vi bidrar til regional eller lokal utvikling og problemløsning. Sektoren ville fungere mye dårligere, og ikke bedre, dersom disse viktige nyansene ble visket ut som en følge av kampanjer som kan vise seg å ikke være helt presise hverken i problemforståelse eller løsningsforslag.

- Hvordan mener dere de store omstillingene vi står overfor (digitalisering, grønt skifte, migrasjon, etc.) påvirker samfunnets kompetansebehov, og hvordan bør arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene samarbeide for å møte disse?

Slik vi ser det er høyere utdanning fremdeles både en del av samfunnet som kontinuerlig er i omstilling, og en del av løsningen på de problemene som omstilling medfører for enkelte grupper. De rammer hovedsakelig de gruppene som ikke får tilgang eller mestrer situasjonene som høyere utdanning setter dem i, ikke de gruppene som vi faktisk får mulighet til å utdanne. Dessuten skal vi ikke glemme at de aller fleste faktisk har enormt stort utbytte, opplever mestring og har stor personlig utvikling i den perioden de studerer. Høyere utdanning er mer enn en forberedelse til din første jobb.

Så lenge hverken politikere eller arbeidslivet, eller academia selv, har særlig gode forutsetning for å spå sikkert om fremtidige behov, må det fremdeles være rom til disiplinlag, generelle akademiske programmer og grunnforskning. Vi trenger solide metodemessige tilnærminger for ikke å bli offer for vilkårlig retorikk og stemninger som skifter på bakgrunn av enkelthendelser i nyhetsbildet. Modenhet, egenutvikling, refleksjon og samtale har en bred verdi og er ikke så komplisert omsettbare i praktisk problemløsning til glede for alle, som enkelte later til å mene. Det er både plass og behov for så vel samfunnsfag, politiske fag, språk og filosofi, som realfag og ingeniørstudier.

Vår bestemte oppfatning er at det avgjørende er kvaliteten i forskningen, det didaktiske utviklingsarbeidet og den pedagogiske praksisen som pågår i sektoren. Der er det fremdeles mye som gjenstår, og forbedringsarbeidet må alltid ses på som en kontinuerlig prosess.

Tilgangen på høyere utdanning bør med andre ord først og fremst bli bedre. Da må våre programmer gjøres fleksibelt tilgjengelige for nye grupper av studenter i mye større grad enn før. Derfor må både bevilgningsstrukturen, gradssystemet, indikatorer og incentiver og formidlingsplattformer i sektoren gjennomgå og tilpasses behovet.



Arbeidslivet og institusjonene bør fortsette å utvikle gode samarbeidsrelasjoner og involvere hverandre i utvikling og forskning. Da kan vi også styrke vår egen region og høyere utdanning er like viktig i distriktene som i byene.

Arbeidslivets beste, mest produktive og sikrest omsettelige påvirkning av vår sektor med tanke på å møte de store omstillingene vi står overfor (digitalisering, klima, grønt skifte, migrasjon, etc.), er gjennom deltagelse i forskning og bidrag til kunnskapsbasen som vi skal formidle.

En dominerende instrumentell «bestilling» av yrkesutdannelse fra universiteter og høyskoler som er tilpasset *dagens dominerende virksomheters behov* (enten de er offentlige eller private), mener vi innebærer stor risiko for feil veivalg, begrenset innovasjon og demping av viktige kritiske stemmer. Det kan bidra til å forsterke problemene, fremfor å løse dem.

Mde store utfordringene vi regner med at Europa står overfor, kan et kvalitetstilbud om høyere utdanning for flertallet av befolkningen, være med på å ivareta liv, helse og sikre store sivile verdier.

2. Samarbeid om høyere utdanning

Hvordan samarbeider institusjonen strategisk med arbeidslivet om utvikling av studieporteføljen?

Vi har vedtatt periodisk evaluering av studieprogrammene våre med deltagelse fra arbeidslivet minst hvert 6 år, og spesielt med tanke på arbeidslivsrelevans, hvert 3. år. Den treårige relevansvurderingen er også en del av utviklingsavtalen vi har med KD.

Hvilke former for utdanningssamarbeid mellom institusjonen og arbeidslivet fungerer godt, og hvilke fungerer mindre godt?

Vi har mange møteplasser både gjennom forskningsprosjekter, samarbeid om undervisning, videreutdanninger og etableringen av kompetansealliansen. Dessuten er vi aktive deltagere i næringsklyngen NCE iKuben og Molde Næringsforum.

Kvalitetsmeldingen har forventninger om at studieprogrammer skal utvikles i samarbeid med arbeidslivet. Hvordan arbeider institusjonen for å realisere disse forventningene?

Se foregående to kommentarer.

Hvordan arbeider institusjonen med å få arbeidslivet til å tilby muligheter for praksis? Hva trengs for å få flere studenter ut i praksis?

Vi har veldig godt utviklede samarbeidsrelasjoner med helseforetaket og kommunene i vår region for praksisstudier i bachelorutdanningene sykepleie og vernepleie og aktuelle videreutdanninger (masterstudiet del 1). I tillegg til samarbeid om utvikling av etter- og videreutdanningstilbud og forskning (EUV) og utviklingsarbeid (FOU). For *IT og digitalisering*, og *Sport Management* har vi allerede eller under inngåelse flere utvekslingsavtaler med flere virksomheter i regionen, nasjonalt og internasjonalt.

Sport management har et 15 studiepoeng internship som del av sin Mastergrad. *IT og digitalisering* er i ferd med å inngår utplasseringsavtaler for den nyopprettede bachelorgraden, der bedriftene inviteres til å stille med praksisplass og mentor for studentene i 4. semester. Syke- og vernepleierutdanningene har hhv 50% og 30% rammeplanstyrt, variert praksis med praksisveiledning og refleksjonsøvelser.



Vi syns også det er verdt å påpeke det store antallet studenter på alle nivåer som vi utdanner innen mastergraden i helse- og sosialfagene. Der er praksis en viktig komponent, samtidig som mange av studentene tar med seg arbeidslivserfaringen inn i studiet og kombinerer jobb og utdanning.

Hvilke erfaringer har institusjonen med å utvikle samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv gjennom internasjonale programmer og samarbeidsarenaer (f.eks. EU-programmer eller strategiske partnerskap med institusjoner i andre land)?

Dette er et innsatsområde for oss, som også er støttet av høgskolestyret som vedtok ny strategi i mai 2019. Vi ønsker å oppmuntre til et generelt internasjonalt perspektiv på arbeidslivsrelevans, samarbeid med aktørene i arbeidslivet om utvikling og evaluering av studieprogrammene og bidrag til lokal utvikling, samt innovasjon og entreprenørskap. Samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv gjennom internasjonale programmer og samarbeidsarenaer er best dekket på helsefagene, som har samarbeidsavtaler i flere land med institusjoner og behandlere – også private – i andre land, for eksempel i Afrika og USA. For de øvrige avdelingene våre er det på dagsorden å utvikle sterkere internasjonal orientering mot arbeidslivet der, gjennom f.eks. EU-prosjekter. Vi har veldig god internasjonal *innreise* av studenter som søker seg både til logistikk- og økonomifagene våre, men har fremdeles behov for å øke innsatsen mot ekstern finansierte prosjekter med industripartnere.

Hvordan kan universitetene og høyskolene bidra til at arbeidslivet får bedre kunnskap om kandidatenes kompetanse, inkludert for ph.d.-kandidatene? Hvordan fungerer læringsutbyttebeskrivelsene i kommunikasjonen med arbeidslivet?

Dette er et område der vi må innse at vi må bli mye bedre. Vår opplevelse av situasjonen tyder på at vi ikke har vært flinke nok til å formidle til arbeidslivet i vår egen region, hva studentene våre kan. Vi forsøker å bruke kompetansealliansen med Møre og Romsdal fylkeskommune, campusutviklingsprosjektene, Forskningsdagene og f.eks. Europeisk Mobilitetsuke der vi samarbeider med Molde kommune, samt andre samarbeidsprosjekter (f.eks. Smart Molde) også til dette. Vi har et godt omdømme og sterkt «varemerke» utenfor vår egen region, og det er verdt å merke seg at arbeidsgiverne som ansetter våre kandidater er blant landets mest fornøyde med kvalitet så vel som relevans, av kunnskapen deres. Vi vil jobbe målrettet fremover for at det lokale arbeidslivet blir like godt kjent med oss, og vi med dem.

Universiteter og høyskoler samarbeider med arbeidslivet om studentenes læring på mange måter (for eksempel ved bruk av praksis, reelle oppgaver fra arbeidslivet, gjesteforelesere, delte stillinger, etc.). Hva er erfaringene med og omfanget av slikt samarbeid? Hvordan kan slikt samarbeid bygges ut?

Vi har konkrete erfaringer fra case-basert undervisning i flere fag¹, så vel som utviklingsprosjekter med industripartner². Bruken av praksis er selvfølgelig utbredt i helse- og sosialfagutdanningene. Sport Management har utplassering som trainée (internship) som integrert del av sin Mastergrad. Det er også verdt å understreke at det knapt finnes masteroppgaver i logistikk som ikke bygger på case fra industri eller arbeidsliv, samt at vi tilbyr flere erfaringsbaserte masterutdanninger, som naturlig vil trekke veksler på kandidatenes praktiske bakgrunn. Vi har veldig gode erfaringer med alle disse, og jobber videre med å kvalitetssikre praksisstudiene, koble og kvalitetssikre praksisutplasseringene og bygge på samtlige erfaringer som både studenter og fagansvarlige gjør i utviklingen av undervisningsopplegget. Vi har i noen grad brukt gjesteforelesere og søker å gjøre det i

¹ F.eks. <https://www.himolde.no/english/studies/courses/log/2019/spring/log715.html>

² <https://www.himolde.no/studier/skift/>



den utstrekningen det virker bra med tanke på studentenes læringsutbytte. Erfaringen er også her god, kanskje mest fordi studentenes motivasjon øker og de kan sette det øvrige innholdet i emnene de tar, inn i en arbeidslivskontekst.

Hvordan arbeider institusjonen med å rekruttere undervisere med erfaring fra arbeidslivet?

På dette området har vi for flere av programmene våre, for eksempel innen helse og sosialfagene våre og logistikk, god hjelp av både timelærere og II-erstillinger som undervisere i emner på grunnleggende nivåer og på PhD.

Hvordan kan universiteter og høyskoler og arbeidslivet samarbeide for å øke arbeidsmarkedstilknytningen i studieprogrammene i disiplinlag, som for eksempel i humaniora, samfunnsvitenskap og naturvitenskap?

Vi mener ikke det er noen grunn til å dele opp tilbudene våre i ulike kategorier eller klasser med henblikk på dette. Vi står sterkere dersom vi opptrer på samme måte. Vi mener at disiplinlagene, som for eksempel humaniora, samfunnsvitenskap og naturvitenskap, allerede har betydelig relevans og nytte for alle deler av samfunnslivet og virksomhetene vi samarbeider med, og som ansetter våre kandidater. Vi kan bidra ved å kommunisere tydeligere til aktørene hvilket læringsutbytte vi har bidratt til at kandidatene har, og for studentene, hvilke jobbmuligheter som finnes. Det må vi også bli flinkere til for mange av de mer intuitivt yrkesrettede programmene våre. Noen er selvfølgelig allerede veldig godt kjent i praksisfeltet, som sykepleierutdanningen hos oss, mens andre fag med forankring i praksis er mindre kjent, og vise versa. Vi tror det er fornuftig å trekke skillelinjene som styrer vårt kommunikasjonsarbeid på en annen måte enn å skille mellom disiplinlag og yrkesrettede utdanninger, fordi det er et skille som signaliserer altfor stramme rammer og begrenser mulighetene for begge. Det viktigste er å profilere de utdanningene som er minst kjent, og koble arbeidsliv og programutvikling der vi har for liten interaksjon. Da vil relevansen også hele tiden utvikles som et resultat av bedre gjensidig forståelse.

Hva er de viktigste grepene for å sikre at studentene får god informasjon og veiledning om hvordan de kan bruke kompetansen sin i arbeidslivet?

Det virker mest fornuftig å tilrettelegge for at dette skjer i en direkte dialog mellom studenter og virksomhetene som skal ansette dem, for eksempel gjennom ulike typer utplassering i praksis, trainéeprogram, internships, mentorordninger eller gjesteforelesninger. Dette arbeider vi hele tiden med å utbre og forbedre.

Innovasjons- og nyskappingskompetanse skal inngå i alle studieprogram, jf. Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk. Mange institusjoner har også egne studietilbud og studentaktiviteter som bidrar til innovasjon og entreprenørskap. Hvordan arbeider institusjonen for at studentene skal øke sin kompetanse på dette området?

Høgskolen i Molde er aktiv samarbeidspartner i Gründercamp:

- <https://www.grundercamp.no/UEGC/Hoyere-utdanning>
- <https://www.ue.no/Laerere-og-forelesere/Hoyere-utdanning>



Det er økende fokus på å gjøre denne delen av læringsutbyttet mer presis og forpliktende for alle våre program. Vi har også prosjekter med bred bruk av studenter i samarbeid med eksterne partnere, som f.eks. i Europeisk mobilitetsuke³, SKIFT-prosjektet⁴ og Smart Molde⁵.

4. Myndighetsnivå

Hva er barrierene for samarbeid i dagens system? Er det for eksempel forhold i lov og forskrifter som hemmer samarbeid om utdanning mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet?

Vi tror mye av samarbeid om utdanning mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet i fremtiden vil skje gjennom et godt utviklet tilbud om etter- og videreutdanning i vår regi. Det kommer til å gjelde både kurs av kortere varighet, «business upgrades» og studiepoenggivende emner. Vi ønsker å beholde gratisprinsippet for høyere utdanning, men tror at det må åpnes for at innhold utviklet for gradsstudentene må kunne tilbys arbeidslivet mot kompensasjon på en mindre stringent måte enn i dag. Det motsatte er også en mulighet, at virksomhetene får finansiere utviklingen av nytt didaktisk materiale, som institusjonen så får bruke gratis til studenter under grunnutdanning. Tilrettelegging av etter- og videreutdanning vil fremme samarbeidet.

Høgskolen i Molde har nylig etablert en TTO («Technology Transfer Office»), og ville i oppstartsfasen kunne få god hjelp av å delta i regionale eller nasjonale kompetanseprosjekter innenfor våre innsatsområder, som er f.eks. *Helse*, *Havbruk* og *Digitalisering*. Effekten både for TTO-en og for relevansen i FoU og utdanningsprogrammene våre vil kunne styrkes av bred arbeidslivsdeltagelse i disse prosjektene.

Helse- og sosialfagene signaliserer et mye sterkere behov for å finne støtte i forpliktende avtaler og lovverket (se under).

Hvilke tiltak kan tilrettelegge for bedre samarbeid om høyere utdanning? Hva kan myndighetene eventuelt bidra med?

Dagens politiske ledelse har allerede kommet med tydelige signaler om hva som forventes av sektoren. Det er antageligvis institusjonene selv om sitter med nøkkelen til en eventuelt raskere omstilling til fremtidige behov i arbeidsmarkedet. Men det ville kanskje være nyttig å reflektere litt over den helt ekstreme polariseringen av akademisk arbeidsliv i seg selv, der en løpebane gjennom doktorgradsutdanninger og rekrutteringsstillinger for de fleste fører til en lang karriere i sektoren, vanligvis uten avbrudd eller utveksling med arbeidslivet, særlig ikke de private bedriftene. Alle incitamentene og tilsettingsstrukturen i vår sektor belønner smale satsinger på akademiske problemstillinger som det finnes best muligheter for å publisere i tradisjonelle vitenskapelige kanaler. Det betyr at arbeidslivsrelevans ikke premieres. Dagens modell er antageligvis heller ikke den beste for forskere som vil prestere på vitenskapelig veldig høyt nivå (i den grad den lar seg måle), dersom det innebærer at det blir vanskeligere å få forskningen sin publisert. Som et siste moment kan det være verdt å vurdere om dagens opphavsrettspraksis gjennom TTO-ene er egnet for å løfte frem forskning som har innovasjonspotensial eller oppmuntre akademiskere til å etablere egne bedrifter. Det er det ingen karrieremessige incitamenter for. Man kunne tenke seg å se utredet en lignende modell som man nå etter hvert får for «meriterte undervisere» eller dosent/professornivåkompetanse i innovasjon. Spørsmålet er også om man i denne forbindelse skulle se på om ikke oppfinner igjen i utgangspunktet burde få beholde mer av eiendommen som ligger i selve oppfinnelsen eller lisensene. Innovasjonsfilosofien i TTO-ene og tidligfasefinansieringen

³ <http://www.moldesentrum.no/europeisk-mobilitetsuke>

⁴ <https://www.himolde.no/studier/skift/>

⁵ <https://www.molde.kommune.no/alle-tjenester/planer-og-byutvikling/smart-molde/>



er best egnet for innovasjoner som har et internasjonalt marked og en skalerbar forretningsmodell i tradisjonell, industriell forstand med lave kopierings- og produksjonskostnader og enormt mange potensielle brukere. Svært mange forskningsaktiviteter ved høyskoler og universiteter har en helt annen innretning, men er ikke mindre relevant for virksomhetene av den grunn. Dagens innovasjonsstøtte i sektoren tilgodeser ikke i tilstrekkelig grad en forsker som vil gå ut med sin oppfinnelse for å starte egen virksomhet eller selge idéer, prosessutforming eller tjenesteinnovasjon til dem som trenger det i Norge.

5. Eksempler

Jeg ber om 1–3 eksempler på godt samarbeid med arbeidslivet om høyere utdanning. Jeg vil at eksemplene også skal synliggjøre hvor omfattende samarbeidet er, for eksempel hvor mange fagmiljø og/eller studenter som er involvert.

1. Høgskolen i Molde har i SKIFT utviklet et rammeverk for praktisk og konkret samarbeid om utforming og gjennomføring av emneundervisning i bachelorprogrammene våre:
<https://www.himolde.no/studier/skift/>
2. Vi har internship/utplasseringer i flere programmer, blant annet i *Sport Management*:
 - <https://www.himolde.no/english/studies/programmes/msc-in-sport-management/structure/#toc1>
 - <https://www.himolde.no/english/studies/courses/os/2020/spring/idr910.html>
 - <https://panorama.himolde.no/2017/09/25/you-have-to-give-of-yourself-to-get-something/>
3. Vi har emner som bygger direkte og i stor utstrekning på regional næringsliv som «case»:
<https://www.himolde.no/english/studies/courses/log/2019/spring/log715.html>
4. Våre bachelorgrader i sykepleie og vernepleie er rammestyrte utdanninger med 50% og 30% praksis hhv integrert i studieprogrammene.

Helse- og sosialfagutdanninger

Meld. St. 13 (2011–2012) Utdanning for velferd – Samspill i praksis la grunnlaget for et tettere samarbeid mellom tjenestene og universitetene og høyskolene om helse- og sosialfagutdanningene for å møte tjenestenes kompetansebehov. Helse- og sosialfag-utdanningene styres gjennom en felles rammeplan og nasjonale retningslinjer for den enkelte utdanning. Styringssystemet skal sikre kvalitet og relevans i utdanningene og har som mål at utdanningene og tjenestene samarbeider mer om det faglige innholdet i utdanningene. Universitets- og høyskolerådet sluttførte i 2016 et prosjekt (Praksisprosjektet) som belyste flere utfordringer med praksisstudier i helse- og sosialfagutdanningene, og kom med forslag til løsninger. God kvalitet i praksisstudiene er viktig for den totale kvaliteten på utdanningene.

Sett i lys av dette kunnskapsgrunnlaget, hva er de største utfordringene for et gjensidig samarbeid mellom institusjonene og tjenestene? Hvilke tiltak kan være egnet for å løse utfordringene?

Noen utfordringer som vi vet diskuteres i fagmiljøene og samarbeidsorganene er:

- Kommunene er ikke pålagt gjennom lovverket å sørge for gode praksisplasser eller kompetente veiledere, og kan derfor noen ganger ha vansker med å prioritere ressurser til å følge opp studenter i praksis.
- Det er for lite gjensidig kjennskap og kunnskap mellom tjenestene og utdanningsinstitusjonene. Dette medfører at samarbeidet er for svakt når det gjelder utdanning, herunder faste programmer (Bachelor, videreutdanning, master, PHD) og



programmer som kan avtales ut fra behov. Institusjonene må finne frem til bedre måter å presentere sitt tilbud på.

- Utdanningsinstitusjonene satser for lite på å utdanne gode praksisveiledere – og tjenestene er for lite forpliktet til å sende kandidater/studenter til å få slik utdanning. Dette kan vi lage mer strukturerte opplegg for.
- Det er også for lite og svakt samarbeid når det gjelder forskning, noe som kan skyldes usikker finansiering og begrenset forskningsfokus i små miljøer ute.

Hva kjennetegner et velfungerende samarbeid mellom utdanningene og praksisfeltet, og hvordan bidrar et slikt samarbeid til utvikling av utdanningene?

Noen punkter som karakteriserer et velfungerende samarbeid kan være:

- Faste strukturer, forutsigbarhet og langsiktighet i samarbeidet – gjerne understøttet av avtaler og lovverk
- Gjensidig respekt, tillit og opplevelse av forpliktelse
- Vilje til å prioritere ressurser til samarbeidet

Et slikt samarbeid vil kunne bidra til:

- Stabilitet og kontinuitet i relasjoner – altså et forpliktende samarbeid
- Kompetente veiledere og kontaktpersoner i kommuner og spesialisthelsetjenester osv
- Mer lydhøre og kunnskapsrike utdannings- og forskningsinstitusjoner

Ett tett samarbeid mellom praksisfeltet og masterstudiet i helse- og sosialfag vil medvirke til

- a) et mer relevant og praksisnært studieprogramtilbud og
- b) at det gjennomføres flere relevante og praksisnære forskningsprosjekter på masternivå.

Sistnevnte vil komme praksisfeltet til gode idet masterprosjektene, hvorav et økende antall munner ut i publikasjoner i nasjonale og internasjonale tidsskrifter, som genererer ny evidensbasert kunnskap som har høy relevans for praksisfeltet. Det vil også komme utdannings- og forskningsinstitusjonen til gode fordi denne nye kunnskapen vil medvirke til en oppgradering og fornying av både pensum og undervisning på masternivå.

Hvordan kan samarbeidsavtalene mellom institusjonene og tjenestene bidra til økt kvalitet og relevans i praksis i helse- og sosialfagutdanningene?

- Samarbeidsavtalene kan bidra positivt hvis de utarbeides slik at nødvendige deltakere er informert og forpliktes
- Hvis de understøttes av gjensidige, gode relasjoner, lovverk og ressurser
- Hvis de understøttes av langsiktighet, respekt og anerkjennelse

Hvordan bidrar samarbeidsorganer til å skape gode rammer for blant annet praksisstudier, kombinerte stillinger, veilederkompetanse, FoU og tjenesteinnovasjon?

- Samarbeidsorganer mellom tjenestene og utdanningsinstitusjonen kan bidra med gode og faste relasjoner mellom samarbeidspartene – på flere nivå
- Ledere (som ofte sitter i samarbeidsorganer) må forutsettes å informere og kommunisere godt med sine faglige ansatte slik at gjensidig kunnskap kan flyte mellom menneskene
- Fagansatte på ulike nivå må myndiggjøres i sitt samarbeid



De nye retningslinjer for helse- og sosialfagutdanninger åpner for nye måter å gjennomføre praksisstudier på. Hvordan ser institusjonen for seg at nye praksismodeller kan bidra til økt læring og samarbeid mellom tjenestene og UH-sektoren?

- Vi mener absolutt at nye praksismodeller kan bidra positivt til læring og bedre samarbeid
- Generelt må det være åpenhet for en rekke nye samarbeidsmodeller for praksis – herunder prosjektpraksis, ulik lengde på perioder, ulik spredning i tid etc.
- Generelt bør man åpne mer for samarbeid om utvikling (samt innovasjon og forskning)

Avslutning

En tilsvarende invitasjon til å gi skriftlige innspill er også sendt til aktørene i arbeidslivet (se nettsiden for meldingen: regjeringen.no/arbeidsrelevans). Jeg vil også legge opp til innspillsmøter i arbeidet med meldingen. De skriftlige innspillene og innspillsmøtene vil utgjøre en viktig del av kunnskapsgrunnlaget for arbeidsrelevansmeldingen.

Vi deltar gjerne på innspillsmøtene og oppfordringen om å benytte seg av denne muligheten om den gis har gått videre fra rektor til dekaner og studielederne ved Høgskolen i Molde.

Vi vil fra vår side si takk for muligheten til å bidra med innspill, og ser frem til meldingen. Den vil vekke debatt og anspore til innovasjon, og dersom det er noe mer vi fra vår siden kan gjøre for å bidra til en fylldig og god utredning, så står vi selvfølgelig til disposisjon.

Med vennlig hilsen

Steinar Kristoffersen
Rektor
Høgskolen i Molde
M: 926 69 831