

Kunnskapsdepartementet

Postboks 8119 Dep

0032 Oslo

Oslo, 13. september, 2019

**Innspill til stortingsmelding om arbeidsrelevans i høvere utdanning fra Høgskolen
Kristiania**

Høgskolen Kristiania viser til brev av 10. april 2019, referanse 18/6637-1, fra Statsråd Iselin Nybø, med invitasjon til å gi innspill til stortingsmelding om arbeidsrelevans.

Bakgrunn om Høgskolen Kristiania

Høgskolen Kristiania er en undervisnings- og kulturinstitusjon som siden 1914 har hatt som formål å gi flest mulig anledning til utdanning og personlig utvikling. Siden 1976 har virksomheten vært organisert som en ideell stiftelse og i 2019 er Høgskolen Kristiania Norges største uavhengige¹ breddehøgskole med over 10000 studenter i Oslo og Bergen, fordelt på over 100 studieprogrammer.

Ansatte ved Høgskolen Kristiania utfører vitenskapelig forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid på en lang rekke områder som for eksempel informasjonsteknologi, helse, markedsføring, ledelse, økonomi, design, arkitektur, media, dans og musikk. Samlet sett produserte Høgskolens ansatte 0.9 publikasjonspoeng per faglige årsverk i 2018. Samtidig var studiepoengproduksjonen blant landets høyeste per faglige årsverk (1800 sp, cf Diku). Gjennomgående rapporterer høyskolens studenter at de er svært godt fornøyd med utdanningen de får (cf. studiebarometeret). Studenter ved høyskolen har dessuten en gjennomføringsgrad som er blant de beste i UH-sektoren. Søkningen til høyskolens studier

¹ Høgskolen er ikke eid av staten.

økte med over 25% fra 2018 til 2019. Høyskolens hovedstrategi sier at Høyskolen skal være tett på arbeidslivet:

«Høyskolens utdannelser skal imøtekomme arbeidslivets behov gjennom å utdanne kandidater med kvalifikasjoner for framtidens arbeidsmarked. Høyskolens utdannelser skal utvikles og gjennomføres i tett dialog med arbeidslivet og alle studenter skal ha tilbud om praksis. Arbeidslivet skal inviteres inn i høyskolens forskning og kunstneriske utviklingsarbeid.»

Høyskolen Kristiania har som mål å bli Norges første uavhengige universitet.

Under følger høyskolens svar på statsrådens spørsmål. Svarene er styrebehandlet.

1. Hovedutfordringer som bør omtales i meldingen

Statsråden løfter fram en lang rekke utfordringer arbeidsrelevansmeldingen skal belyse.

Høyskolen Kristiania er enig i at alle de nevnte utfordringene er viktige. Vi vil imidlertid peke på som spesielt viktig at det er god tilgang til praksisplasser. Høyskolen Kristiania har som et strategisk mål å være tett på arbeidslivet. Integrert praksis i studiene er et viktig virkemiddel for å nå dette målet. Dette er grunnen til at alle som studerer ved Høyskolen Kristiania skal ha mulighet til praksis som del av studiene. Det er et omfattende arbeid å sikre tilgang og kvalitetssikre praksis for mange studier. Dette gjelder både praksisplasser i næringslivet og offentlig sektor. Arbeidsrelevansmeldingen bør inneholde en analyse av hvilke begrensende faktorer som ligger i dette og foreslå tiltak for å fjerne dem. Spesiell oppmerksomhet bør vies de deler av arbeidslivet som staten selv styrer. Høyskolen Kristiania har erfaring med at det kan være svært vanskelig å komme i dialog med for eksempel helseforetak for etablering av praksisavtaler ved etablering av nye studier, noe som er uheldig og som motvirker utdanningspolitiske målsettinger om arbeidsrelevans og samarbeid med arbeidslivet i utdanningene. Arbeidsrelevansmeldingen bør også diskutere hva de nasjonale ambisjonene for praksis i utdanningene bør være og hvilke virkemidler som er tilpasset målsettingene. Skal alle studenter på alle utdanningsinstitusjoner ha praksis som del av sine studier vil det måtte medføre vesentlige endringer både i arbeidslivet og i utdanningssektoren.

Det er også områder som er viktige for en arbeidsrelevansmelding som ikke er berørt direkte av statsrådens liste med hovedutfordringer. To av disse er nevnt under:

- Nesten 30 prosent av norske studenter er over 30 år. Tallet er fallende, men det er høyere enn i mange andre land. Samtidig tar flere en høyere grad. Fra 2001 til 2016 ble antallet som tok en mastergrad fordoblet og antallet som tok en doktorgrad økte med over 70 prosent. For noen fag er disse kandidatene over 40 år når de er ferdige. Samfunnet endrer seg og kompetansekravene økes, for eksempel på grunn av behov for digitalisering. Arbeidsgivere etterspør høyere kompetanse fordi de trenger det, og studentene svarer med å studere lenger og ta høyere grader. Det er imidlertid rimelig å spørre om arbeidslivets behov for ny kunnskap best lar seg tilfredsstille med et lengre utdannelsesløp – før den enkelte kommer i arbeid. Meldingen som statsråden har igangsatt bør diskutere om arbeidsrelevansen til utdannelsessystemet best ivaretas ved å stadig øke lengden på de som tar en førstegangsutdanning, eller om det gir en bedre oppfyllelse av arbeidsrelevansmål om utdanningen i større grad integreres gjennom arbeidskarrieren.
- I 2016 holdt over 5000 personer på med en doktorgrad. Dette utgjorde en årlig kostnad for staten på opp mot 6 milliarder kroner. Doktorgradsutdanningen er en forskerutdanning som ofte er myntet på behov og problemstillinger i akademien. Imidlertid viderefører kun omlag 35% av de som er under doktorgradsutdanning en karriere i UH-sektoren (cf. Underdalutvalgets rapport fra 2018). Skal investeringen i forskerutdanning videreføres på dagens nivå bør det tas inn elementer i doktorgradsutdanningen som forbereder kandidatene på en karriere også utenfor UH-sektoren. I kort bør arbeidsrelevansen til doktorgradsutdanningen styrkes. Meldingen bør utrede hvordan utnyttet kapasitet i UH-sektoren kan bidra til å oppnå dette. Det er for eksempel de institusjonene som har arbeidsrelevans som viktige målsettinger som i dag har fått tildelt færrest forskerrekutteringsstillinger fra Kunnskapsdepartementet.

2. Samarbeid om høyere utdanning

2.1 Hvordan samarbeider institusjonen strategisk med arbeidslivet om utvikling av studieporteføljen?

Høgskolen har ulike råd og utvalg som bistår i arbeidet med å etablere og forvalte studieprogrammer. Rådet for samarbeid med arbeidslivet (RSA) møtes en gang i året og har en porteføljeforvaltningsfunksjon. Diskusjoner i RSA leder til nye studier, endring av eksisterende portefølje, og oppstart av forskningsprosjekter bransjene har behov for. Høgskolens RSA spiller en viktig rolle i høgskolens studieprograminnovasjon, og alle rådets innspill tas inn i porteføljeutviklingen av høgskolens studieprogram. Vi har fått tilbakemelding på at vår bruk av RSA faktisk fungerer bra. I tillegg har alle større studieprogrammer et fungerende bransjeråd som bistår med arbeidsrelevanskompetanse i etablering og utvikling av det enkelte studieprogram.

Høgskolen har i tråd med sin strategi om å være tett på arbeidslivet inngått avtaler med arbeidslivsaktører om utvikling og tilrettelegging av studier for å løse deres kompetansebehov. Et eksempel på dette er for eksempel et samarbeid med ASKO om å tilby deres ansatte å ta en bachelor i innkjøpsledelse. Undervisningen er samlingsbasert og integrert med praksis. Eksempler og oppgaver er hentet fra studentenes arbeidshverdag. Et annet eksempel er et samarbeid med Manpower. Manpower erfarer i blant at den kompetansen som deres kunder etterspør ikke er mulig å oppdrive i arbeidsmarkedet. Gjennom et samarbeid med Kristiania kan Manpower tilby ansatte å øke sin formelle kompetanse samtidig som de er i praksis og utfører lønnet arbeid. Et tredje eksempel er den dialogen høgskolen hadde med arbeidsgiverorganisasjonen Virke om treningsbransjen. Bransjens egne aktører hadde identifisert et behov for kompetanseheving innen personlig trening. Som resultat av denne dialogen etablerte Høgskolen Kristiania en utdanning i personlig trening.

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

Mens arbeidet i RSA er innrettet mot et overordnet strategisk nivå fungerer bransjeråd godt for å sikre en formalisering av arbeidet med arbeidsrelevans innen det enkelte studieprogram. På denne måten utfyller RSA og bransjeråd hverandre godt, og høgskolen er avhengig av begge rådene for å jobbe planmessig og målrettet både på institusjons- og programnivå. Høgskolen ville ikke ha oppnådd samme fokus på arbeidsrelevans på studieprogramnivå hvis

RSA skulle dekke de behovene som bransjerådene fyller. Et viktig suksesskriterium for utdanningssamarbeid mellom institusjon og arbeidsliv er derfor å finne riktig samarbeidsform på riktige nivåer.

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

Høgskolen tar alltid arbeidslivets behov i betraktning ved utvikling av studieprogrammer, og et sjekkpunkt om praksis er lagt inn som del av høyskolens innovasjonsprosess for studieprogram. Se over for eksempler på hvordan råd og utvalg og samarbeid med organisasjoner og enkeltvirksomheter kan bidra til studieprogramutvikling.

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

Alle høyskolens studenter har mulighet til praksis som en del av sitt utdanningsløp. Praksis kan være obligatorisk og frivillig praksis kan implementeres som et valgemenue. Praksis kan også implementeres i form av bacheloroppgaver som gjennomføres hos en virksomhet, eller det kan implementeres ved såkalte «industrialbachelors» der studenten jobber som del av sin utdanning. Høgskolens alumni-undersøkelser viser at en stor andel av studenter som har vært i praksis blir tilbudt jobb i den bedriften de har gjennomført praksis.

Oppfølging av praksis er koordinert sentralt som en del av høyskolens karrieresenter gjennom praksisrådgiver/praksiskoordinator. Praksiskoordinator samarbeider med administrasjon og faglig ledelse på det enkelte institutt. For enkelte studieprogram bistår praksiskoordinator med å mobilisere virksomheter til praksis. For andre studieprogram inntar praksiskoordinator en mer kvalitetssikrende funksjon. Enkelte miljøer har også egne praksiskoordinatorer der problemstillingene krever spesiell kompetanse eller nærhet til fagfeltet, som for eksempel helsefag. Praksiskoordinatorer veileder også studenter i hvordan de kan finne sine egne praksisbedrifter ut fra personlige verdier og motivasjon for videre karrierevei. Høgskolens fagmiljø har en tett relasjon til relevante bransjer og dette nettverket utnyttes gjerne aktivt for å etablere praksisplasser.

Det er kostnadskrevenne å drifte studieprogram med høyt innslag av praksis.

Arbeidsrelevansmeldingen bør utrede muligheten for å la praksis inngå i incentivsystemet for studiefinansiering. Det er viktig at et eventuelt incentivsystem også blir tilgjengelig for de uavhengige utdanningsinstitusjonene.

2.5 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)?

Høgskolen har i løpet av relativt kort tid fått en god aktivitet innen Erasmus+ praksismobilitet. I 2019 har vi studenter i følgende land og steder:

- 1 Limelight 3D Projection (Ungarn)
- 1 Red Media Live (England)
- 1 Important Looking Pirates (Sverige)
- 5 Unbabbel Lisboa (Portugal)
- 1 Den Danske Scenekunst skole (Danmark)
- 3 UniArt Helsinki (Finland)

Erfaringene er at dette er populært blant studentene og at det oppfattes som nyttig.

Høgskolen jobber derfor aktivt med å få flere studenter til å reise på praksismobilitet i utlandet. Høgskolen har per i dag ingen direkte strategiske samarbeidsavtaler om praksis med internasjonale bedrifter.

2.6 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?

Høgskolens ansatte har et bredt og godt nettverk til ulike deler av arbeidslivet. I tillegg involveres både fagforeninger, arbeidstakerorganisasjoner og enkeltvirksomheter i høgskolens råd og utvalg. Høgskolen har et eget karrieresenter som formidler kontakt mellom studenter og relevante bransjer. Høgskolen benytter også timeforelesere fra arbeidslivet or å sikre at utdanningene er relevante og bransjenære. Ved etablering av langsiktige samarbeid med

virksomheter for å bistå med utdanning foregår det utstrakt diskusjon om innhold og læringsmål. Kontakt med arbeidslivet om studieporteføljen og studentenes kompetanse foregår altså på mange nivåer og på ulike steder i organisasjonen. For å bedre arbeidslivets kunnskap om studentenes kompetanse må denne kontakten forsterkes ytterligere. Institusjoner eller utdanningsmiljøer som ikke har god kontakt med arbeidslivet bør finne rollemodeller for dette enten internt, eller eksternt. Kunnskapsdepartementet kan legge til rette for dette ved å etablere møteplasser mellom institusjoner både på ledernivå og utførende nivå.

Høyskolen Kristiania erfarer at læringsutbyttebeskrivelser kan være et godt instrument for konkret å diskutere med virksomheter hva slags forventninger en arbeidsgiver skal kunne ha til en students kunnskap og kompetanse.

3. Samarbeid om studentenes læring

3.1 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?

Samarbeidet med arbeidslivet kan være generelt og institusjonalisert gjennom råd, utvalg og fulgt opp i høyskolens ulike sentrale prosesser (for eksempel studieprograminnovasjon). Eller samarbeidet kan være konkret og knyttet til et enkelt studieprogram (delte stillinger), eller et enkelt tema (ekstern veileder, gjesteforeleser, mm). For Høyskolen Kristiania er omfanget av samarbeidet vesentlig. Skal samarbeidet forsterkes må de administrative støttefunksjonene styrkes tilsvarende; for eksempel med flere praksiskoordinatorer og flere karriereveiledere. I tillegg bør det vurderes om det skal etableres flere delte faglige stillinger.

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

En typisk Kristianiaprofil har tung akademisk kompetanse og vesentlig erfaring fra arbeidslivet. Kristiania har systematisk rekruttert ansatte som har en slik profil gjennom sin strategi for «rekruttering for profilering».

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

Også i disiplinfag kan studentene gjennomføre oppgaver som har relevans for arbeidslivet. Å øke omfanget av slike oppgaver vil derfor øke arbeidsmarkedstilknytningen. Imidlertid må det framheves at skillet mellom et disiplinfag og et profesjonsfag er på den ene siden om innretningen er faglig/tematisk, eller, på den andre siden, om det er knyttet til en profesjonsutøvelse. Det er ikke en god løsning å erstatte disiplinfagene med profesjonsfag. Imidlertid kan studieprogrammene i disiplinfagene med fordel tilby praksisrettede studieemner både på bachelor- og masternivå.

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

For alle grader bør det være et mål at studentene har en forståelse av hvorledes kompetansen de har tilegnet seg kan komme til anvendelse. Ansvaret ligger således på studieprogramleder, både ved etableringen og i gjennomføringen av studieprogrammet. Det er et institusjonsansvar å sørge for at dette ansvaret reflekteres i institusjonens sentrale prosesser. Karrieresenteret bør spille en aktiv rolle for studentene fra første dag i studiet, noe også studieprogramlederne bør legge til rette for.

3.5 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?

Utover de generelle kravene som ligger i nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk har høyskolen en rekke aktiviteter som bidrar til innovasjon og entreprenørskap. I bachelorutdanningen «Kreativitet, innovasjon og forretningsutvikling» er fokus nettopp på innovasjon og entreprenørskap. Enkelte av høyskolens utdanninger har også egne emner med bransjekunnskap og entreprenørskap/etablererkunnskap. Dette gjelder spesielt de fag hvor ferdigutdannede ofte etablerer egne virksomheter, så som innen kunsthøgskolen (feks film) og visse typer helsefag (feks osteopati). Høyskolen har under utvikling et eget emne på 7,5 studiepoeng innen entreprenørskap («startup essentials») som skal tilbys fra vårsemesteret 2020. Emnet gjennomføres som en kombinasjon av nettundervisning og samlinger og skal tilbys alle eksisterende studenter og alumni. Studenter kan ta emnet i tillegg til vanlig studieprogresjon, eller benytte det som et valgemenue. Alumni vil kunne ta emnet mens de er i full jobb. I tillegg til ovenfor nevnte studietilbud innen innovasjon og entreprenørskap forvalter høyskolen en pre-inkubator; Loftet. Her tilbys studenter og andre som ønsker å etablere en virksomhet en mulighet for kontorplass og infrastruktur, samt mentoring, trening og andre ressurser. I motsetning til flere andre såkalte inkubatorer og «co-work spaces» er Loftet primært studentdrevet. Pre-inkubatoren forvalter og fremmer i så måte et overordnet studentengasjement innenfor fagfeltet.

4. Myndighetsnivå

4.1 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?

Slik Høyskolen Kristianas erfarer det er det få barrierer i lov og forskrifter. Imidlertid kan myndighetsnivået stimulere til økt samarbeid, og da spesielt gjennom virksomheter som staten eier. For eksempel har Høyskolen Kristiania erfart at det er vanskelig å få til samarbeidsavtaler om praksis med offentlige helseforetak. På samme måte som staten kan pålegge egne institusjoner å ta imot lærlinger, kan staten pålegge sine egne institusjoner å ta i mot praksisstudenter. Det er da viktig at staten ikke kun prioriterer offentlige utdanningsinstitusjoner, men lar dette være en mulighet også for uavhengige høyskoler og universiteter.

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

Høyskolen Kristiania har et systematisk samarbeidet med arbeidslivet om høyere utdanning gjennom hele livssyklusen til et studieprogram og gjennom hele studentreisen («fra ide til alumni»). Helt i startfasen må eksempelvis de som jobber med studieprograminnovasjonen, ta stilling til hvorvidt og i så fall på hvilken måte studiepoenggivende praksis skal være en del av studiet. I gjennomføringen av studiet benyttes ofte gjesteforelesere fra arbeidslivet. Oppgaver skal være relatert til problemstillinger som er relevant i arbeidslivet. Ved revisjon av studiet involveres alltid et bransjeråd. En måte å styrke denne relasjonen ytterligere på er gjennom delte stillinger. Hvis myndighetene kunne bidra med incentiver for å etablere slike stillinger – også til ikke-statlige utdanningsaktører som Høyskolen Kristiania, ville dette styrket samarbeidet ytterligere.

For Høyskolen Kristiania er innovasjon og entreprenørskap i utdanningene viktig. Det bidra til omstilling og utvikling i det eksisterende arbeidslivet, og til å etablere nye virksomheter (entreprenørskap). I dag finnes det mange entreprenørskapssatsinger på tvers av universiteter og høyskoler, både innenfor og utenfor det studiepoenggivende tilbudet. Det vil kunne styrke både det regionale og det nasjonale innovasjonssystemet om det forelå incentiver fra myndighetene for å etablere et samarbeid på tvers, og samtidig noe midler til å utvikle og drifte sentrale fellesaktiviteter.

Høyskolen har et eget karrieresenter som har institusjonelt ansvar for praksis, alumni og karriereveiledning. Det er ansatt karriereveiledere med ansvar for fag og studieområder for å sikre at karriereveiledning er relevant både for arbeidslivet som skal sysselsette studentene, og for studentene som konkret veiledning. En viktig kvalitetsindikator for karriereveiledning er således nærhet til både studenter, fagområder og bransje. Dette indikerer at det neppe er noen god løsning å flytte ansvaret for karriereveiledning fra institusjonene og opp til et nasjonalt nivå. Spørsmålet blir derfor heller hvorvidt institusjonenes egne karrieresentere kan støttes ved hjelp av en nasjonal infrastruktur.

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.

- Studiepraksis er et valgemne som inngår i 12 bachelorstudier ved Høgskolen Kristiania. Emnet har som formål å gi studenten kunnskap om sammenhengen mellom teori og praksis, og studenten skal gjennom deltakelse i arbeid i en virksomhet få kjennskap til den profesjonelle praksis innenfor eget fagområde. I løpet av praksisperioden skal studenten skrive en praksisoppgave der studenten skal reflektere over sammenhengen mellom teori og praksis. Studenten skal bruke faglitteratur og relevant teori, ta utgangspunkt i de kunnskaper studenten har tilegnet seg så langt i studiet, samt de erfaringene studenten får i praksisperioden hos arbeidsgiver. For mer informasjon, se her:
<https://kristiania.no/emnebeskrivelse-2-2/?arstall=2020&kode=SPR2101&terminkode=VÅR>
- Bachelor i innkjøpsledelse gjennom ASKO-skolen. 40 medarbeidere i bedriften ASKO startet i 2017 på et fireårig løp for å få bachelorgrad i innkjøpsledelse gjennom ASKO-skolen. Programmet er utviklet av Høgskolen Kristiania i samarbeid med ASKO og gjennomføres i ASKOs lokaler. Målet er å styrke medarbeidernes kompetanse på området innkjøpsledelse, et område som er svært viktig for ASKO. Studiet er tilrettelagt for å kunne gjennomføres ved siden av jobb. Oppgaver og besvarelser er tilrettelagt slik at arbeidsnære eksempler kan brukes.
- Høgskolen Kristiania og Manpower Academy. Manpower Academy er et tiltak fra Manpower for å minske kompetansegapet mellom deres kunders behov og det som er tilgjengelig i markedet. Studenten på Manpower Academy er fast ansatt hos Manpower og leies ut til en kunde. Hun får lønn, utdanning og karriereveiledning. Studiet er tilrettelagt med samlinger og/eller nett. Høgskolen Kristiania leverer studiepoenggivende utdanning gjennom Manpower Academy. Studiet er tilrettelagt for å kunne gjøres ved siden av jobb. Samarbeidet startet høsten 2019 og det er planlagt omlag 100 studieplasser i 2019.

Omfanget har potensiale til å økes betraktelig i 2020. For mer informasjon, se her:

<https://www.manpower.no/kund/nor/nyheter/nyheter/pressrelease/privat-samarbeid-skalfylle-stort-kompetansegap-i-arbeidsmarkedet-2881949>

- Industribachelor. Industribachelor ved institutt for teknologi er et bachelorstudie på 4 studieår (8 semestre). I løpet av perioden får studenten 1,5 års arbeidserfaring og lønn fra arbeidsgiver. Alle bachelorstudenter ved Institutt for teknologi kan søke om opptak i vårsemesteret på andre studieår. I 2018 ble det gjort tilgjengelig 14 industribachelorplasser i samarbeid med fire bedrifter: Funcom, Visma, Accenture og Avanade. For mer informasjon, se her: <https://kristiania.no/industribachelor/>
- Ekstern rekruttering til praksis i studentklinikk. For studenter på helsefagene akupunktur, osteopati og ernæring har vi etablert et samarbeid med DNB hvor ansatte og pensjonister kan få behandling en kveld i uken over åtte uker. Dette gjør at studentene får 'ekstern praksis', men i trygge former på Studentklinikken. Som en del av avtalen er studentene selv ansvarlig for å rekruttere pasienter og får på den måten erfaring i markedsføring og salg av egen praksis. De bruker DNBs fellesarealer som rekrutteringsarena for innsalg, pitching og booking av timer. For mer informasjon, se her: <https://kristiania.no/aktuelt/studentklinikken-dnb/>

6. Supplerende spørsmål om kvalitet og relevans i obligatorisk praksis for helse- og sosialfag- og lærerutdanning

6.1 Sett i lys av dette kunnskapsgrunnlaget [«Meld. St. 13 (2011–2012) Utdanning for velferd – Samspill i praksis»], hva er de største utfordringene for et gjensidig samarbeid mellom institusjonene og tjenestene? Hvilke tiltak kan være egnet for å løse utfordringene?

Et gjensidig samarbeid er en forutsetning for å lykkes med målrettede og relevante utdanninger innen helse og sosial. For mange utdanninger innen helse og sosial er det en forutsetning at praksis er en del av studiene. Imidlertid er vår erfaring at det er for få tilgjengelige praksisplasser. Dette kan løses på flere måter. For eksempel gjennom å incentivere praksisstedet ut fra hvor mange praksisplasser de oppretter. Dette behøver ikke nødvendigvis medføre økt finansiering. I den grad finansiering er en begrensende faktor kan

det vurderes å øremerke midler til praksisplasser. Det er viktig at en eventuell øremerking ikke medfører en forskjellsbehandling av utdanningsinstitusjoner.

En erfaring er at praksis håndteres ulikt mellom ulike praksisinstitusjoner. I blant knyttes håndteringen av dette til formelle strukturer, andre ganger kan det være knyttet til uformelle kontakter mellom enkeltpersoner og mindre miljøer ved utdanningsinstitusjonene og praksisstedene. Skal systemet skalere er det viktig at dette gjøres på en måte som både er profesjonell og som kan være forutsigbar for alle deltagende institusjoner. Konkret kan dette gjøres ved å etablere praksiskoordinatorer på institusjonsnivå både hos utdanningsinstitusjonene og praksisstedene.

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

Et velfungerende samarbeid er kjennetegnet ved tett kontakt i utvikling og gjennomføring av de ulike studiene. Det er viktig at det ligger gode læringsutbyttebeskrivelser for praksis og at arbeidslivet, gjerne ved representanter for praksisstedene, deltar i utviklingen av praksisemnene. Både praksisinstitusjonen og den enkelte veileder ved praksisinstitusjonen må ha god kjennskap til læringsutbyttebeskrivelsene for studiet og nok tid til å utføre veiledning. Den enkelte veileder må ha veilederkompetanse.

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

All praksis styres gjennom samarbeidsavtaler mellom utdanningsinstitusjon og praksissted. Avtalene regulerer ansvar med tanke på gjennomføring av praksis. For å bidra til økt kvalitet er det viktig at samarbeidsavtalene utformes forpliktende og konkrete.

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

Høgskolen Kristiania erfarer at samarbeidsavtalene, slik de foreligger og praktiseres i dag, kan bidra til å virke *begrensende*. Årsaken er at institusjonene som har etablert samarbeidsorganene ikke slipper nye aktører inn i organene. Det blir derfor unødig vanskelig å etablere nye studier som fordrer praksis. En måte å løse dette på er at eierdepartementene forplikte statens egne institusjoner (universiteter, helseforetak) til å gjøre samarbeidsorganene åpne for alle institusjoner som har helsefaglig utdanning og som ønsker å delta.

6.5 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?

Der er svært positivt at det åpnes opp for ulike praksismodeller. Arbeidslivet er i endring, og det er viktig at utdanningsinstitusjonene tilbyr utdanninger som er tilpasset arbeidslivets fremtidige behov. Imidlertid må det pekes på at det er utdanningsinstitusjonenes ansvar å sørge for at det overordnede læringsutbyttet for studieprogrammet ivaretas.

Læringsutbyttebeskrivelsene på emnenivå for praksis må utformes i fellesskap mellom utdanningsinstitusjonene og representanter for arbeidslivet, herunder gjerne representanter for praksissted.

Lærerutdanning:

Høgskolen Kristiania har ingen lærerutdanning.

Vi takker for muligheten til å svare på denne høringen.

Arne H. Krumsvik
Rektor

Christen Krogh
Prorektor for arbeidsliv og innovasjon