

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep
0032 OSLO

Oslo, 26.06.19

Innspill til stortingsmelding om arbeidsrelevans i høyere utdanning

Det vises til invitasjon av 10. april 2019 fra Kunnskapsdepartementet til å gi innspill til stortingsmeldingen med ambisjon om å styrke kvaliteten og arbeidsrelevansen i høyere utdanning. Som understreket i invitasjonen, må dette skje gjennom et bedre og mer gjensidig samarbeid om samfunnets kunnskapsbehov og studentenes læring.

Fagforeningene for akademiske utdanningsgrupper vet en del om hvordan kompetansekravene til våre medlemmer endres, gjennom å kartlegge kompetansebehov- og krav til våre faggrupper i arbeidslivet. Vi vet også en del om behovet for og innretning av praksisplasser for våre utdanningsgrupper. Fagforeningene spiller også en viktig rolle i studentmedlemmers overgang til arbeidslivet, gjennom karriereveiledning og jobbsøkerkurs mv. Samfunnsviterne ønsker med dette å bidra med vår kunnskap og erfaringer inn i arbeidet med stortingsmeldingen.

1. Hovedutfordringer som bør omtales i meldingen

Samfunnsviterne støtter forsknings- og høyere utdanningsministeren i utvalget av utfordringer som det er viktig å få belyst i stortingsmeldingen, særlig hvordan de vil påvirke kompetansekravene. Samfunnsviterne vil særlig understreke viktigheten av å se nærmere på tilgangen på praksisplasser for utdanningsgrupper som i dag har svak arbeidstilknytning og som sliter med å finne relevant arbeid.

Det er viktig at det tidlig i arbeidet etableres en felles forståelse blant aktørene av hva som er utfordringene med manglende arbeidsrelevans. I dag trekker arbeidsgivere frem kompetansen de ikke får tak i, mens academia vektlegger robuste fagmiljøer. På grunn av høye etableringskostnader, investeres det først og fremst ressurser i studieprogrammer som antas å ha nok studentgrunnlag fremover. Usikkerhet rundt kompetansekravene kan føre til et økt gap mellom tilbud og behov.

Vi er invitert til å si noe om hvordan de store omstillingene vi står overfor (digitalisering, grønt skifte, migrasjon) påvirker arbeidslivets kompetansebehov. Samfunnsviterne mener det mangler nasjonale studier av hvordan det grønne skiftet og aldring påvirker kompetansekravene til ulike utdanningsgrupper. Samfunnsviterne mener at regjeringen bør ta initiativ til slike forskningsstudier som grunnlag for å utarbeide målrettede tiltak for å sikre kandidater og arbeidstakere rett kompetanse til enhver tid.

Den digitale påvirkningen vet vi litt mer om. Våren 2019 gjennomførte Respons Analyse/ Moods på oppdrag av Samfunnsviterne en kvalitativ undersøkelse som går i dybden på



arbeidsgiveres erfaringer og opplevelser av samfunnsvitere. Det ble gjennomført 30 intervjuer med ansatte i HR og i lederroller som jobber i offentlig og private virksomheter i bransjer som finans, sjømat, teknologi, konsulent, samferdsel m.m. Arbeidsgiverne pekte blant annet på at *samfunnsviterne har en viktig plass i det teknologiske skiftet* og at samfunnsvitere har en forståelse av hvordan menneskene tar i bruk teknologien og driverne og barrierene rundt den. Flere peker på at samfunnsviterne har analytiske evner på grunn av sin samfunnsforståelse, metodekunnskap og adferds forståelse som gir gode forutsetninger for å tolke og analysere dataene som samles inn via ny teknologi.

Samfunnsviterne vil også delta i en undersøkelse av teknologiens påvirkning på akademikeryrkene som gjennomføres av Sintef på oppdrag av Akademikerne.

Utenlandske undersøkelser av kompetansebehov som følge av det grønne skiftet og aldring

I mangel av gode nasjonale studier av hvordan kompetansekravene påvirkes av det grønne skiftet og aldring, vil vi trekke frem noen funn fra utenlandske undersøkelser av temaene.

Det grønne skiftet vil øke behovet for kompetanse om¹:

- mangfold, inkludering og sosiale forhold
- etikk, åpenhet og ansvarlighet
- forhold og rammebetingelser på ulike nivåer, dvs. på det lokale, regionale, nasjonale og globale nivået.
- kollektiv beslutningsprosess
- kommunikasjon i kriser
- klima, biologi, miljø

Når det gjelder aldring vil det bli større behov for kompetanse om²

- kundesentrerte driftsmetoder og tjenestekvalitet
- tverrfaglig og multiprofesjonell tilnærming (service koordinering)
- innovasjonskompetanse (inkludert ferdigheter i å utvikle sitt eget arbeid)
- etiske kompetanser og ansvarlig handling
- (holistisk) kunnskap om menneskelige funksjoner
- kompetanse i multikulturalisme

¹ <https://www2.le.ac.uk/offices/lli/designing-your-course/curriculum-design/education-for-sustainable-development/SustainabledevelopmentTSFdraftato91216.pdf>

²

https://www.oph.fi/download/173507_competences_and_skills_needs_in_services_for_the_elderly.pdf



- kunnskap om rammebetingelser som påvirker de eldre og tjenestene de blir tilbudt

Det blir også behov for samarbeid på tvers av fagfelt og avdelinger med leverandører og brukere/ kunder for å løse komplekse arbeidsoppgaver, mens teknologien tar hånd om mer rutinemessige arbeidsoppgaver.

2. Samarbeid om høyere utdanning

Det er viktig at UH-sektoren sammen med arbeidslivet legger til rette for kompetansetrygghet. Det må samarbeides om å identifisere langsiktige og kortsiktige kompetansebehov på grunn av endringer i arbeidsoppgavene, arbeidsprosessene og arbeidsorganisering, samt strukturendringer.

God samhandling med arbeidslivet er avgjørende for å sikre relevans og kvalitet i studiene, både på studieprogram- og institusjonsnivå. Samfunnsviterne foreslår at UH-sektoren oppretter rådgivende grupper på institusjonsnivå med representanter fra offentlig og privat sektor for å få inn innspill fra arbeidsliv om endringer og kompetansebehov.

Fra NIFUs kandidatundersøkelse i slutten av 2017³ vet vi at andelen arbeidsledige ca. et halvt år etter eksamen var litt høyere enn gjennomsnittet (8%) for de med samfunnsfag (10%), men litt lavere (7%) blant de med humanistiske og estetiske fag. Humanistene har med andre ord ikke spesielt høy arbeidsledighet, men en høyere andel er undersysselsatt eller i irrelevant arbeid enn de fleste andre.

I Respons Analyse/Moods undersøkelsen oppleves samfunnsvitere enten å være for brede (eksempelvis statsvitenskap, sosiologi) eller for spissede (eksempelvis arkeologi, kriminologi). Humanister oppleves mer diffuse som gruppe og flere er usikre på hvordan de skulle «fått bruk» for en slik ansatt. Arbeidsgiverne hadde for øvrig manglende kunnskap om de med bakgrunn innen humaniora.

Mange av arbeidsgiverne assosierte samfunnsvitere med kompetanse på bærekraft og miljø, samfunnsengasjement, metodekunnskap og forståelse av hhv. samfunnet, forvaltningen og individ- og gruppeatferd. Arbeidsgiverne anser samfunnsvitere som ganske akademiske og formet av universitetet, heller enn arbeidslivet. Flere arbeidsgivere mener samfunnsvitere har diffuse fagbakgrunner og at de ikke gir seg lett til kommersialisering. Det oppleves også en grad av motstand fra faggruppene selv på å tenke kommersielt rundt egen kompetanse.

Dette viser et skille i oppfattet arbeidsrelevans mellom tradisjonell samfunnsvitenskap og humaniora, både blant arbeidsgivere og uteksaminerte. Begge utdanningsgrupper er imidlertid preget av å være bygget opp rundt forsknings- og akademilinen. Samfunnsviterne mener det er behov for en gjennomgang av våre utdanningsgrupper for å øke arbeidsrelevansen, og ønsker at dette tas inn som et tiltak i stortingsmeldingen.

3. Samarbeid om studentenes læring

Høyt endringstempo på grunn av digitalisering og automatisering skaper behov for helhetlig og framtidsrettet kompetansepolitikk som imøtekommer kompetansebehovene i alle livsfaser. Slik kompetansepolitikk krever tettere samarbeid mellom utdannelsesektoren og næringslivet om tilbud av relevant arbeidspraksis under studiene og om muligheter til kompetansepåfyll gjennom hele arbeidslivet.

³ <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2495882>



NIFUs undersøkelser viser at studenter som har praksis som en del av utdanningen sliter mindre med å finne relevant arbeid enn de som ikke har slik praksiserfaring. Mange fag har obligatoriske praksisordninger, mens andre har valgfrie ordninger. Humaniora i praksis og Ekspertes i team er eksempler på praksisprogram i regi av NTNU. Utfordringene med å få en jobb i samsvar med utdanningen for de med humanistiske fag, kan skyldes at denne gruppen i stor grad mangler praksisplasser.

Praksisplasser for studenter har derfor vært et viktig fokusområde for Samfunnsviterne. Regjeringen, NHO, utdanningsinstitusjonene, studentorganisasjonene er enige om at valgfrie praksisplasser må tilbys alle studenter. En systematisering og oppskalering av praksistilbudet for studenter vil kreve at virksomhetene har veiledningskompetanse og samarbeider tett med utdanningsinstitusjonene. Praksisveiledning av studenter kan være egen kilde til/felt for kompetanseutvikling for arbeidstakere. I tillegg tar studentene med seg oppdatert og forskningsbasert kunnskap fra utdanningene som kan bidra til å skape godt læringsmiljø i virksomhetene⁴.

Samfunnsviterne mener at praktisk-pedagogisk utdanning (PPU) må fornyes og justeres for å bidra til å rekruttere flere personer med høy fagkompetanse til skolen. Turnusår, hvor studentene underviser og veiledes ved en skole parallelt med at de tar pedagogikk og fagdidaktikk i høyere utdanning, bør prøves ut som erstatning for PPU⁵.

Utdanning er både dannelselse og forberedelse til et yrkesliv. Det er lang tradisjon for praksis og næringslivskontakt i løpet av studiene innen mange fagretninger, mens dette er mindre utbredt innen samfunnsfag og humaniora. De tilbudene som foreligger innenfor rammen av utdanningsinstitusjonene er kun av frivillig og kortvarig karakter.

Samfunnsviterne mener primært at alle studenter skal ha mulighet for praksis som en integrert del av studiene, fortrinnsvis både på bachelor- og masternivå. Det vil bidra til å videreutvikle fagene, styrke arbeidslivets kunnskap om viktig kompetanse, samt styrke kandidatenes muligheter for raskt å komme i relevant arbeid. Samfunnsviterne ønsker:

- Obligatorisk praksis av minimum varighet på 8 uker på masternivå.
- Valgfri praksis av lenger varighet eller i form av valgfag som kommer i tillegg til den obligatoriske praksisen, eventuelt kombinert med utveksling til andre land. Dette bør tilbys innen alle studieretninger.
- Utvikling av permanente, kvalitetssikrede rammer for praksisarbeid.
- Praksisarbeid som en integrert del i universitetenes/fagenes studieopplegg, med høy faglig kvalitet og studiepoeng. Praksisarbeidet må sikres med veiledning og oppfølging både fra studiested og fra praksisvirksomheten.
- Utvikling av en felles, nasjonal praksisportal for utdanningsinstitusjonene med standardiserte krav og forventninger til studentene, virksomhetene og utdanningsinstitusjonene.

⁴ Sak til hovedstyret-18 Samfunnsviternes politikk for EVU

⁵ Styrebehandlet utkast til revidert kunnskapspolitisk dokument; 14.2.18



- I tillegg til praksisopphold, utvikles et spekter av ulike former for næringslivskontakt for studentene, for eksempel prosjektløsning og samarbeid om temaer for masteroppgaver.
- At det er lett og forutsigbart for virksomhetene å påta seg å være praksisbedrift.
- Frivillige, ulønnede trainee-stillinger for studenter og nyutdannede i tillegg til obligatoriske praksisopphold som er en integrert del av studiene. Det bør arbeides for gode stipendordninger slik av denne formen for læring kan være tilgjengelig for alle uavhengig av økonomiske forutsetninger.

Samtidig er det viktig å foreta regelmessig evaluering av eksisterende praksisordninger og formidle suksesskriterier, slik at både UH-sektoren og arbeidslivet får en brattere læringskurve. På NHOs og LOs frokostmøte *Arbeidslivsrelevans i høyere utdanning* fremkom det at følgende forhold gir vellykket opplevelse av praksisplasser:

- et stort utvalg av praksisplasser
- matching mellom studenter og virksomheter. Studentene søker/konkurrerer om praksisplassene og arbeidsgiveren intervjuer studentene før de velger ut praksisstudenter
- lang praksistid som gir minst 10 studiepoeng.
- et møte i forkant av praksistiden med veileder i virksomheten og den som er ansvarlig for praksisemnet for å avklare forventninger
- oppfølging –kursing for studenter i forkant

Det ble også påpekt at det private arbeidslivet er mer villig til å tilby praksisplasser enn det offentlige.

4. Myndighetsnivå

I dag mangler det insentiver for å oppnå økt arbeidsrelevans i høyere utdanning. Det er ikke mulig å øke arbeidslivsrelevans uten tettere samarbeid mellom fagansatte i UH-sektoren og ulike aktører i næringslivet/samfunnet. Slikt samarbeid er ofte tidskrevende og fører ikke alltid til forskningsresultater eller bidrar til opprykk. I *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* brukes følgende kriterier for ansettelse av dosent, men ikke av førsteamanuensis og professor: *Omfattende samarbeid med nærings- og samfunnsliv for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet.*

Behovet for flere som har både spesial- og teknisk kunnskap setter press på UH-sektoren om å tilby utradisjonelle fag som en del av tradisjonelle fagutdanninger. Samtidig har UH-sektoren begrenset fleksibilitet når det gjelder å tilby tverrfaglige utdanninger. Ifølge *Forskrift om krav til mastergrad* må det inngå fordypning i fag, emne eller emnegruppe av minimum 80 studiepoengs omfang innenfor fagområdet for mastergraden. Det bør ses nærmere på hvordan ulike rammebetingelser slår inn som del av meldingsarbeidet.



Vi vil avslutningsvis takke for muligheten til å komme med innspill til dette viktige meldingsarbeidet.

Med vennlig hilsen

Gunn Elisabeth Myhren
generalsekretær