

Kompetanseforum Østfold sin innspill til stortingsmelding om arbeidsrelevans i høyere utdanning

Kompetanseforum Østfold er et samhandlingsfora for utforming av regional kompetansepolitikk. Arbeidet ledes av Østfold fylkeskommune i partnerskap med utdannings-, arbeidsmarkeds- og næringsutviklingsaktørene i regionen, og partene i arbeidslivet.

Det vises til en invitasjon fra Kunnskapsdepartementet til å gi innspill til stortingsmeldingen med ambisjon om å styrke kvaliteten og arbeidsrelevansen i høyere utdanning.

Kompetanseforum Østfold (KF) har siden 2017 jobbet med å sikre systematisk dialog mellom fylkeskommunale, kommunale og statlige virksomheter, høyskoler, fagskoler, partene i arbeidslivet, næringsliv, frivillige osv. Det ble gjennomført flere innspillskonferanser og verksteder om samarbeid mellom utdanningssektor og arbeidsliv, med tanke på å bedre balansen mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse, styrke livslang læring og studentpraksis. Vi har hatt diskusjoner på tvers av sektorer, noe som har gitt oss et solid kunnskapsgrunnlag med kvalitative vurderinger og erfaringer fra begge sider av bordet. Dette har vi gledet av å få lov til å spille inn.

I dette høringsvaret har vi samlet og systematisert noen innspill fra flere ulike aktører i Kompetanseforum Østfold. Notatet er strukturert etter de spørsmålene som ble stilt.

1. Hovedutfordringer som bør omtales i meldingen

KF støtter hovedutfordringene som belyses.

Vi opplever et sterkt behov for nye innovative regionale og lokale tiltak for å knytte utdanningsinstitusjoner til næringsliv og fremme samarbeid mellom universiteter, forskningsinstitusjoner og privat sektor tettere enn før. Det bør utvikles mer effektive samarbeidsmodeller som fører til konkrete endringer av måten regionale utviklingsaktører samarbeider med regionalt arbeidsliv.

Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) og Advisory boards

I noen regioner fungerer RSA etter forventninger, mens andre steder kan andre regionalt tilpassede samhandlingsformer erstatte RSA. Det er svært viktig at det defineres et tydelig mål og at alle deltakere har et klart bilde på hva de skal levere. I Advisory board er det viktig å diskutere de konkrete problemstillingene som de ulike bransjene opplever når de tar imot arbeidstakere som kommer rett fra universitet/høgskole. Eksempelvis bygg- og anleggsbransjen som ønsker

ingeniørstudenter med mer praksis¹. Eller sosionomstudiet som ikke har pedagogikk i fagplanen, noe som man må ha for å kunne søke jobb hos tiltaksarrangører (ref. kravspesifikasjoner fra NAV).

2. Samarbeid om høyere utdanning

a) Hvor god kunnskap har virksomheten om kandidatenes kompetanse, inkludert for ph.d.-kandidater? Hva skal eventuelt til for at arbeidslivet får bedre kunnskap om kandidatenes kompetanse?

Studenter og jobbsøkere må bli bedre på å formidle egen kompetanse, og bedrifter og utdanningsinstitusjoner bør samarbeide tettere. Karrieresenter ved utdanningsinstitusjoner eller i fylkene kan være med å fasilitere treffpunkt mellom studenter og arbeidsliv.

Et forslag kommer fra en av våre næringsklynger innen energi og digitalisering:

Både studenter og deres veiledere bør delta mer på ulike næringslivsarenaer, benytte ulike nettverk, og knytte kontakter. Det kan være nyttig å lære studenter å «pitche» og delta på ulike arenaer for å presentere seg og sin kompetanse. Gjerne sammen med sine veiledere. Veiledere bør kjenne til disse arrangementene og booke tid på forhånd.

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

Mange studenter synes overgangen fra studier til jobb er vanskelig. Det er viktig at studentene tidlig i studieløpet tilegner seg kunnskap om arbeidslivet, ferdigheter til å bli bevisst egen kompetanse, jobbsøkerferdigheter og nettverk. Det er for sent å begynne med dette etter studieslutt.

For mange studenter handler det om at det ikke er en rett linje fra utdanning til jobb (med unntak av profesjonsutdanningene). For studenter med en generell utdanning er gjerne utdanning en inngangsbillett til arbeidsmarkedet. Studenter med ulik studiebakgrunn kjemper om de samme jobbene. Arbeidsgiverundersøkelser viser blant annet at mange arbeidsgivere ansetter studenter mye på bakgrunn av såkalte generelle ferdigheter: det å kunne løse komplekse problemstillinger, jobbe selvstendig og i team, kritisk tenkning etc. Det er derfor ingen enkel løsning å gi informasjon om hvor de kan bruke sin kompetanse i arbeidslivet. Underveis i studiet bør det legges til rette for og stimuleres til en slik utforskning - både av arbeidslivet og studentenes egen motivasjon og kompetanse. Karrieresenter ved utdanningsinstitusjoner kan f.eks. jobbe med dette i samarbeid med de faglige ansatte, og lage et tilbud til studentene som strekker seg gjennom hele utdanningsløpet.

Studenter kan for eksempel trene på jobbintervju, hvor bedriftsledere inviteres inn til å simulere et jobbintervju. Studentene får mulighet til å stille spørsmål og trene på å selge seg selv (et konsept NAV har brukt i kriminalomsorgen med stort hell).

¹ Uttalelse fra lokal bedrift: Alle norske bedrifter som konkurrerer i et internasjonalt marked må drive med kontinuerlige forbedringer. Forbedringer handler ofte om å finne effektive gode tekniske løsninger, i dette arbeidet er ingeniøren en nøkkelressurs. Vi ser at ingeniører med praktisk innsikt (ofte med fagbrev) leverer de beste løsningene. Vi stiller oss derfor svært positive til å innføre mer praksis i ingeniørstudiet.

3. Samarbeid om studentenes læring

a) Hvilke aktiviteter kan bidra til at flere studenter tilegner seg ferdigheter som virksomheten har behov for nå og i fremtiden?

I vår dialog med bedrifter har det blitt spilt inn følgende:

Det må fokuseres mer i utdanningene på følgende:

- Ny teknologi
- Utvikle kreativ tenkning
- Lære å tenke «utenfor boksen»
- Lære å arbeide gjennom ulike modeller:
 - Forretningsmodeller
 - Prosjektmodeller
 - Utviklingsmodeller
- Kildekritikk
- Teamarbeid og sosiale ferdigheter
- Næringslivets spilleregler og forventede holdninger

Det må samarbeides og brukes tilgjengelige ressurser også utenfor skolesystemet (private aktører, ideelle organisasjoner og frivillige) for å utvikle aktivitetene for studenter.

b) Hva er erfaringene med slikt samarbeid og hva har det tilført virksomheten?

- Bedrifter får undersøkt problemstillinger de ikke rekker å gjøre selv og strukturere prosjekter bedre
- Studentene som er i praksis leverer gode rapporter som eksempelvis kan benyttes videre i en bachelor- eller mastergrad, i utviklingsarbeid eller ved innkjøp av nytt teknisk utstyr
- Får bedre belyst problemstillinger som bedriften ønsker å få løst.
- Fin måte for bedrifter å rekruttere

c) Hva kan motivere virksomheten til å ta imot flere praksisstudenter og bygge ut samarbeidet om utdanning?

Rekrutteringsutfordringer i bransjen er i seg selv en god motivasjon. Et godt tilrettelagt opplegg for bedriftene er viktig, slik at det er mer forutsigbart å ta imot studentene. Praksis bør flyttes fra generelle oppdrag til mer spesifikke oppdrag. Digitale plattformer (eks. Arbeidslivsportalen) og tett oppfølging fra utdanningsinstitusjonen kan også gjøre det enklere for virksomhetene å samarbeide.

d) Hvordan mener dere flere studenter kan tilegne seg innovasjons- og entreprenørskapskompetanse underveis i studiene?

- Økt bruk av entreprenørskapsprogrammer, som studentbedrifter, i flere fag
- Bedriftene kan deltidsansette studenter (flere bedrifter har ansatt studenter på deltid, som arbeider i helger, ferier og på fritiden)
- På lærerutdanningen bør man fokusere på hvordan man kan fremme nysgjerrighet, kreativitet, selvstendighet og kritisk tenkning allerede i barne-, ungdom og videregående skole

e) Studentpraksis

I våre diskusjoner har vi ikke kommet fram til noen klar fasit på den beste innretningen for studentpraksis, men vi har fått noen innspill på hvordan vi kan tenke praksis på nye måter:

Forslag til mulige tiltak:

- Se på definisjonen av «praksis». Er det mulig å utvide definisjon av praksis og øke kreativitet i prosjekter som kan utprøve ulike praksismodeller. Fleksible løsninger der det er mulig å skille mellom observasjon og deltagelse.
- I større grad kombinere flere alternativer og ny teknologi. Gjøre rammeverket mer fleksibelt til å tenke nye måter rundt praksis eks. alternative løsninger som simuleringer, VR og AR, spill og trening. F.eks. digitale sykehusavdelinger. Dette kan avlaste fysisk praksis og samtidig gi studentene bedre teknologiforståelse og trene på yrket.
- Større fleksibilitet i *når* og *hvordan* praksis gjennomføres gjennom et samarbeid mellom høgskoler og bedrifter. Koordinere med arbeidslivet slik at belastninger fordeles ut over året. Eksempelvis samle bedrifter som vil ta imot studenter og de utdanningstilbydere som ønsker praksis for sine elever, lærlinger og studenter. Sammen lage en oversikt og nettbasert plan over praksisbehov på ulike nivåer og i fellesskap finne løsninger på hvordan møte dette.

På regionalt nivå nedsette en arbeidsgruppe på tvers av videregående, høgskole, fagskole og arbeidsliv, der det eksisterer behov for praksisplasser. Behov skal bli sett opp mot budsjetter på tvers.

- Tilby nødvendig veilederopplæring for å øke kapasitet og kvalitet på praksisperiodene. Sørge for at leder og kollegaer ute i bedrift anerkjenner veilederoppgaven.
- Kombinasjonsstillinger er positivt, da det vil åpne for at UH får bedre innblikk i praksisfeltet, samtidig som praksisfeltet får mulighet til å være med å påvirke UH.
- Mentorordning. Pilot: Mange seniorer ønsker fortsatt å jobbe i bedriften, men kanskje redusert, og kan gi studenter en lettere «onboarding» i næringslivet.
- Karriereveiledning som virkemiddel kan i større grad tas i bruk ute i bedrift. Kanskje kan dette gjøres i en kombinasjon med en mentorordning eller i veilederopplæring?
- Bedriftene må være med å gå gjennom rammeverket for praksis, mengde praksis og innhold. Næringslivet må være med å påvirke retningslinjer både nasjonalt og internasjonalt.
- Kommunikasjon mellom høgskoler og universiteter og arbeidslivet kan bli bedre. Riktig kommunikasjonsform og kanal kan være en suksessfaktor. Det er viktig å ha forståelse for hverandres hverdag og bygge relasjoner over tid. På den måten kan man utvikle praksis og samarbeid og ikke bare engangs prosjekter.

4. Myndighetsnivå

Hvordan mener dere myndighetene kan legge til rette for bedre samarbeid om høyere utdanning mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet?

Det er viktig at statlige myndigheter legger til rette og støtter opp under ordninger som gir mulighet for mer gjensidig samarbeid og praksis i utdanningene slik det er foreslått i dokumentet.

Ettersom det er store regionale skiller i næringsstruktur og det regionale arbeidslivets behov endrer seg raskt, er det behov for et tett samarbeid mellom involverte aktører og for nye systemer for samhandling. Vi må sammen forholde oss til utfordringen og ta strategiske, koordinerte og operasjonelle grep. Derfor er det gode regionale partnerskapet avgjørende for å lykkes med regionalt samarbeid og utforming av regional kompetansepolitikk.

Noen utfordringer med samarbeid og utforming av kompetansepolitikk på regionalt nivå:

- Utforme en regional politikk på et fagfelt som er preget av sterk statlig regulering. Denne situasjonen vil lett kunne lede til at regionen utarbeider en regional variant av statlig politikk i stedet for å utforme en regional politikk.
- Fylkeskommunene har fått forsterket rolle og utvidet ansvar i kompetansepolitikken, men ikke fått tilstrekkelig med virkemidler for å kunne løse de nye oppgavene.
- Sektorgrenser, faglige siloer, kultur og adskilte budsjetter hemmer tverrfaglig samarbeid. Det er få incitament som stimulerer til helhetlig og tverrfaglig arbeid med kompetansepolitikk.
- Utdanningsfeltet er kanskje det mest regulerte feltet innen offentlige tjenester, uansett ansvarlig forvaltningsnivå. Mye tyder på at det kan være mangel på regionalt handlingsrom pga regelverk, og/eller dårlig koordinering mellom forvaltningsnivåer eller systemisk overbygning, og at vi forholder oss til ulikt lovverk og ulike forvaltningsnivåer.
- Ansvar for kompetansepolitikken er ikke tydelig nok avklart mellom kommune, fylke og stat
- Ansvar for kompetanseutvikling ligger både hos private og offentlige og samarbeidet er avgjørende for å avklare ansvar og roller i arbeidet med kompetanseutvikling. Arbeidslivet må også forstå egen rolle som en sentral kompetanseutvikler.

5. Eksempler

Viser til gode erfaringer fra samarbeidet i Kompetanseforum Østfold. Her er noen uttalelser fra ulike regionale aktører:

«Det er åpenbart at flere nå ønsker seg gode IT-studenter for oppgaveløsning og kanskje rekruttering. ... Og mitt medlemskap i kompetansegruppen for Industri og teknologi i Kompetanseforum Østfold har klart bidratt til at vi ved HiØ-IT har fått et bedre kontaktnett med regional industri», forteller Jan Høiberg, forskningsleder ved IT-avdelingen hos Høgskolen i Østfold.

«Kompetanseforum Østfold har bidratt til øket forståelse og kontakt mellom forskjellige virksomheter, samt hvilke muligheter og utfordringer forskjellige bransjer har, spesielt med tanke på framtidig rekruttering og kompetanseheving. Atea er glade for å få muligheten til å bidra inn i Kompetanseforum Østfold, for på den måten å være med å sikre relevant arbeidskraft i tiden framover, både for egen- og for øvrige bransjer», forteller manager hos Atea AS, Fredrikstad.

«Kompetanseforum Østfold fyller et behov for å samles om et felles kompetanseløft i Østfold. Her har vi fått en felles arena hvor behovet for livslang læring settes i sentrum. Hvor de ulike utdanningstilbudene som finnes settes på kartet og hvor arbeidslivet får frem sine reelle kompetansebehov - på kort og lengre sikt. For Fagskolen i Østfold betyr det at vi får komme ut med informasjon om våre studietilbud; vise hvordan vi kan bidra med økt kompetanse. Det betyr at vi får kunnskap om det reelle behovet arbeidslivet har for kompetanse - og hvordan dette endrer seg over tid - og dermed kan vi utvikle våre studietilbud i samsvar med arbeidslivets behov», sier Heidi Gamlesanne, avdelingsleder i Fagskolen i Østfold.

Livslang læring

Til slutt mener vi at UH sektoren må også rigges for å ivareta de endringene som gjøres med tanke på etter- og videreutdannings (EVU) aktiviteten. Vi opplever at livslang læring blir satt i et godt perspektiv og at viktige momenter knyttet til EVU blir ivaretatt i NOU 2019:12 *Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurranseevne*.

Finansieringen av utdanningene må reflektere ambisjonen om at betydningen av livslang læring skal styrkes, men økonomiske rammer svarer ikke behovet. UH har også behov for en finansiering som tilsier fleksibilitet mht. bemanning, slik at EVU kan ivaretas når behovet oppstår og ikke året etter, slik det er rigget i dag mht. bemanning. Derfor bør livslang læring anses som en del av grunnoppdraget til fagskoler, høyskoler og universiteter. Men det er viktig at dette ikke blir på bekostning av bevilgningsfinansiert aktivitet.

I NOUen foreslås å etablere en langsiktig tilskuddsordning, kalt *Program for arbeidslivsdrevet kompetansebygging*. Dette er positivt mener flere av våre aktører, men kan være utfordrende for UH hvis deler av disse midlene skal tas fra den bevilgningsfinansierte aktiviteten.

Det er viktig at livslang læring ikke dirigeres fra sentralt hold og regionale behov bør være styrende. Nasjonale aktører vil ikke ha gode nok forutsetninger til å vurdere den regionale relevansen. Programmet må kobles til de nye fylkeskommunenes rolle som kompetansepolitiske aktører. Fylkeskommunene må få handlingsrom til å kunne iverksette regionale tiltak for å øke samarbeidet mellom regionale utviklingsaktører på etter- og videreutdanningsområdet og det regionale arbeidslivet.