

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Dok. nummer 19/14879-1
Deres referanse:
Vår dato: 15.09.2019
Vår referanse: Vibeke Bredahl

Innspill til regjeringens arbeid med en stortingsmelding om arbeidsrelevans i høyere utdanning

Universitetet i Sørøst-Norge viser til invitasjon fra Kunnskapsdepartementet med anledning for innspill til en stortingsmelding om arbeidsrelevans, datert sett inn dato med høringsfrist 15.09.2019.

Innledning

Universitetet i Sørøst-Norge vil innledningsvis takke for invitasjonen til å gi innspill til arbeidet med en stortingsmelding om arbeidsrelevans. USN tilbyr profesjonsorienterte og arbeidslivsrettede utdanninger, hvor studentene rustes til yrkeslivet gjennom tett kontakt med arbeidslivet underveis i studieløpet. Styret ved USN har vedtatt strategier og ambisjoner som skal bidra til at våre utdanninger er arbeids- og samfunnsrelevante. USN har inngått en Utviklingsavtale med KD hvor tettere kobling til arbeidsliv er et sentralt element, særlig gjennom prosjektene USN Profesjon og USN Partnerskap.

Etter strukturreformen har institusjonene i Norge styrket seg, både med hensyn til kapasitet og kvalitet. I denne innspillsrunden for arbeidet med en stortingsmelding om arbeidsrelevans i utdanning, ønsker USN å påpeke at tilpasninger mot arbeidslivets og samfunnets behov og utfordringer må gjøres i samarbeid med nettopp arbeidslivet og myndigheter, både regionale og nasjonale. USN ønsker mindre grad av nasjonal styring i å utforme utdanningstilbud for fremtidens arbeidstakere. Eksempelvis er detaljeringsgraden i forskriftene til rammeplaner for stor og til hinder for den fleksibiliteten det er behov for i grunnutdanningene.

Selv om det i notatet fra statsråden ikke pekes på eksplisitt, må det antas at det siktes mot arbeidsliv forstått som både privat sektor/næringsliv, offentlig sektor/forvaltning og frivillig arbeid. USN har i sitt svar valgt å skille på utdanning med og uten obligatorisk praksis/arbeidserfaring, og omtaler utdanningene med obligatorisk praksis særskilt i kapittel 6.

1. Hovedutfordringer som bør omtales i meldingen

I lys av de utfordringer statsråden trekker opp, bør USN som har ambisjon om å være *Norges mest næringsrettede kunnskapstilbyder*, fange essensen i det som skal omtales i den kommende Stortingsmeldingen. USN er i stor grad enig i utfordringene, og har kun noen presiseringer.

Statsråden påpeker innledningsvis at *«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»*. Endringer i arbeidslivet vil vedvare. Uansett hvor godt høyere utdanning forbereder studentene til dagens arbeidsliv og uansett hvor godt vi klarer tilrettelegge utdanningene slik at de utvikler entreprenørielle ferdigheter som setter dem i stand til å fornye det arbeidslivet de blir en del av, vil behovet for relevant etter- og videreutdanning øke. Universitetene bør derfor tilrettelegge sin virksomhet slik at grunnutdanningene på bachelor- og masternivå skrives inn i et livslangt læringsperspektiv der universitetet og studentene som gjennomfører en utdanning, inngår en livslang kontrakt som innebærer regelmessig tilbud om faglig oppdatering. Behovet for faglig oppdatering/EVU bør også ivaretas gjennom partnerskap mellom universitet og virksomheter i privat og offentlig sektor. Skal vi få dette til må det fra myndighetenes side tilrettelegges for større fleksibilitet mellom bevilgningsfinansierte og betalingsfinansierte tilbud (jf. pkt 4 i USNs innspill).

Statsråden skriver *«Overgangen fra høyere utdanning til arbeid er vanskelig for noen grupper. For kandidater fra noen av de disiplinbaserte utdanningene vedvarer den vanskelige arbeidsmarkedssituasjonen.»* USN ønsker å påpeke at dette er en todelt problemstilling. Det er både en utfordring at læringsutbytte fra en disiplinbasert utdanning ved en UH-institusjon ikke i tilstrekkelig grad kvalifiserer en kandidat for det «reelle» arbeidslivet og samfunnets utfordringer. Men, det er også et dimensjoneringsaspekt som handler om hvorvidt det er et tilstrekkelig arbeidsmarked for kandidater fra de ulike disiplinlag. Det er ikke en utfordring for fagområdene sykepleie, utdanning, it og teknologi. Her viser blant annet SSBs framskrivninger at det vil være et stort behov fremover.

Statsråden skriver videre *«Tilgangen til praksisplasser er for lav i mange studier, og kvaliteten på praksisen varierer.»* USN har erfart at det for enkelte utdanninger kan være en utfordring å skaffe tilstrekkelig antall praksisplasser. Kommunene overtar stadig flere av oppgavene som lå til sykehusene tidligere, og blir derfor stadig et viktigere praksisfelt. Kommunene har ikke samme krav til seg til å ta imot praksisstudenter som sykehusene. USN vil særlig påpeke at dette kan medføre at studenter kan få tildelt praksisplass med lang reisevei fra bosted og fast studiested. Foruten at dette innebærer utgifter knyttet til reise og/eller midlertidig bopel, kan dette også medføre praktiske ulemper og belastning for disse studentene. USN viser til at når det gjelder dekning av ekstra utgifter i forbindelse med lang reisevei eller behovet for en midlertidig bopel, vil dette måtte dekkes av utdanningsinstitusjonen, jf. gratisprinsippet etter universitets- og høyskoleloven § 7-1. Dette både fordyrer utdanninger med praksis, og gir både utdanningsinstitusjonen og i enkelte tilfeller studenten selv, en ekstra belastning i gjennomføringen av utdanningen. USN kan også til dels være enig i at kvaliteten på praksisen kan variere. Universitetet jobber målrettet for at alle skal få et kvalitativt godt praksistilbud, i tråd med våre faglige krav og med god veiledning. Det er imidlertid en utfordring å sikre kvaliteten på praksis i utdanninger som tilbys som nett- og samlingsbasert, hvor studenter er bosatt i hele landet, og hvor man har skaffet praksisplass i tilknytning til sitt bosted. Både med hensyn til oppfølgingen av selve praksisgjennomføringen, veiledningen og den løpende skikkethetsvurderingen som mange av disse utdanningene er omfattet av, vil det være utfordrende å sikre kvalitet i alle ledd.

USN er enig i utfordringen fra statsråden at *«Det er et vedvarende problem at mange studenter ikke fullfører studiene»*, og vi mener den hører sammen med påstanden *«Det benyttes i for liten grad studentaktive lærings- og vurderingsformer som gir kandidatene ferdigheter som er viktige i arbeidslivet.»* Fremtidens arbeidsgivere vil vektlegge nye former for kunnskap og generiske ferdigheter, der det blir viktig å kunne løse problemer, være effektiv, kunne omstille seg raskt, samt være innovativ og tilpasningsdyktig. Alle UH-institusjonene er forpliktet på å gi studentsentrert undervisning som fremmer dybdelæring og der studenten blir aktive deltakere i egen læring og får trening i å gjøre faglige vurderinger. USN mener at det siste henger nøye sammen med det første, og at studentaktiv læring og hvor nye former for kunnskap og generiske ferdigheter blir øvet og målet, vil gi fremtidens arbeidstakere riktig verktøy for omstilling. Det vil også gjøre utdanningene mer relevante for arbeidslivet studentene skal ut i, og motivere for høyere grad av gjennomføring. Men, det er tid- og ressurskrevende både for faglige ansatte og studenter å arbeide på denne måten, og det er behov for å se på strukturene som ligger til grunn for tildeling av timer til undervisning, forskning og utvikling.

USN har også nylig vedtatt at alle åtte campus skal ha studentdrevne karrieredager hvor arbeidsliv og studenter får anledning til å treffes rundt felles problemstillinger. Ved at studentene selv er ansvarlig for å arrangere

karrieredagene, sikrer vi at innholdet blir relevant samtidig som studentene selv blir trent i entreprenørskap. USN støtter studentene administrativt og økonomisk, men studentene har det ansvar for arrangementet. Flercampusorganiseringen er i seg selv et organisatorisk virkemiddel som legger til rette for og fremmer samarbeidet med regionalt arbeidsliv i privat og offentlig sektor.

Hvordan mener dere de store omstillingene vi står overfor påvirker samfunnets kompetansebehov, og hvordan bør arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene samarbeide for å møte disse?

For å imøtekomme stadige raskere endringer i arbeids- og samfunnsliv, skal utdanningene ved USN legge til rette for at den enkelte student tilegner seg entreprenørielle holdninger, kunnskaper og ferdigheter som kan bidra til å utvikle arbeidslivet og samfunnet videre. Blant annet skal USN vurdere om læringsaktiviteter og vurderingsformer står i samsvar med læringsutbytteformuleringene for studiet, og om studiet bidrar til at kandidaten tilegner seg entreprenøriell kompetanse.

Innenfor forskning på profesjonslæring og læring i høyere utdanning har det vært en økende interesse for den betydning det har å utvikle studenters handlingskunnskap og problemløsning i komplekse yrkessettinger. I forskning på det som gjerne omtales som det 21. århundres ferdigheter (21st century skills) fremheves kritisk tenkning, evne til problemløsning, kreativitet, samarbeid, samt analyse av egen tenkning og læring.

Formalisert og forpliktende avtaler er avgjørende for utvikling av samarbeid mellom høyere utdanningsinstitusjoner, privat næringsliv, sivilsamfunnet og den offentlige sektor. Det er flere grunner til dette, og silotekning mellom forskjellige samfunnssektorer og territorielle grenser og skillelinjer, er to mulige forklaringer. Utvikling av kunnskap for framtida vil kreve at en samarbeider på tvers av disipliner og profesjoner. Derfor må en institusjon som USN tenke på tvers av territorielle styringsstrukturer og funksjonelle sektorgrenser.

Dette kan vi blant annet gjøre gjennom å tenke globalt og handle lokalt, for eksempel gjennom å ta en sterk rolle i den nye regionale inndelingen av Norge og skape gode funksjonelle samarbeidsmiljøer på tvers av sektorer og styringsnivåer i våre regioner. En måte å møte nye utfordringer på, kan være gjennom å tenke regional utvikling innenfra og ut, nedenfra og opp, og bidra til en fremtidsrettet vekst i våre nærområder som også er knyttet til samarbeid på tvers av sektorer og kommunale, regionale og nasjonale grenser.

USN har over mange år etablert et nært samarbeid med næringsliv og industri i regionen. Som kunnskapsaktør og FoUI- samarbeidspartner deltar USN i ulike prosjekter finansiert av ulike programmer gjennom eksempelvis NCE, SFF, VRI, SFI, FME med flere. Det er også etablert et antall klynger innenfor ulike forretningsområder. Disse er en kilde til prosjektidéer som tas videre i samarbeidprosjekter mellom industrien og USN. Regionen rundt USN omfavner de tre teknologimiljøene i Horten, Porsgrunn og Kongsberg, men vårt samarbeid begrenses ikke til disse byene.

Ved USN satser vi på FoUI-samarbeid med næringslivet, sivilsamfunnet og offentlig sektor. Eksempelvis har vi gjennom de siste to årene engasjert totalt 12 FoUI-eksperter, som kommer fra næringer i vår region, og som sammen med forskningsmiljøene ved USN skal identifisere og etablere prosjekter hvor tema og forskningsområder er fokusert rundt reelle og aktuelle problemstillinger for samfunnet og næringene. Gjennom ordningen med FoUI-eksperter sikrer USN at vår forsknings-, utviklings- og innovasjonsvirksomhet er relevant og bidrar til at den undervisningen studentene møter, ikke bare er forskningsbasert, men også basert på relevant forskning for det arbeidslivet eller yrket programmene kvalifiserer for. FoUI-ekspertene leies inn i 20 prosent stillinger fra sektoren til USN. I etableringsfasen av ordningen er tilsettingene en utgift, da det tar tid å utvikle godt samarbeid. Erfaringen så langt er allikevel at institusjonens investering i de fleste tilfeller betaler seg i økt tilgang på forskningsmidler til USN.

2. Samarbeid om høyere utdanning

Hvordan samarbeider institusjonen strategisk med arbeidslivet om utvikling av studieporteføljen?

USN har som mål å være tett på arbeidslivet og gjennom det fange opp utdanningsbehov arbeidslivet har, samt selv teste ut egne forslag og observasjoner vi gjør knyttet til det samme. På institusjonsnivå er settes temaet på dagsorden i styremøter og når USN sine to Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA), hhv for offentlig og privat sektor møtes. De

KD-oppnevnte styrerepresentantene fra arbeidslivet er viktige stemmer i denne diskusjonen. I USN sine to relativt nyetablerte RSA først og fremst arbeidslivets behov for etter- og videreutdanning vært diskutert, og kun i mindre omfang overordnet profil på hele USN sin studieportefølje.

USN deltar i formaliserte partnerskap i våre tre «hjemfylker», hvor rektor møter regionale ledere i arbeidslivets organisasjoner, relevante regionale statsetater, KS og fylkeskommunen som regional utviklingsaktør. Problemstillinger med relevans for USN som den sentrale kunnskap- og kompetanseaktøren i fylket og regionen settes her på dagsorden.

USNs ledelse har i tillegg etablert et vertskommuneforum der den møter politisk og administrativ ledelse i alle åtte vertskommuner to ganger per år. Behovet for kompetanse og kunnskapsbasert lokal utvikling står på dagsorden. USN har en rekke partnerskap/samarbeidsavtaler med store bedrifter, bedriftsklynger og helseforetak som ved siden av en rekke konkrete samarbeidsprosjekter (bl.a. om kompetansebehov og EVU), innebærer regelmessige møter på ledelsesnivå om universitetets bidrag til kunnskaps- og kompetanseutvikling som er relevant for virksomhetene.

Gjennom utviklingsavtalen med KD har USN etablert de strategiske utviklingsprosjektene USN Profesjon og USN Partnerskap. Sistnevnte utvikler deler av USN sin studieportefølje på masternivå i en retning som er etterspørselbasert og tilpasset næringslivets behov. Denne måten å samarbeide med arbeidslivet på (industrimasterkonseptet) er omtalt andre steder i høringsuttalelsen. De store profesjonsutdanningene mot helse og skole utvikles etter en litt annen logikk, blant annet pga større grad av rammeplanstyring og en svært bred kontaktflate inn mot praksisfeltet. USN Profesjon styrker ytterligere kontakten inn mot offentlig sektor gjennom sine virkemidler (kombinasjonsstillinger, hospiteringsordning og universitetsvirksomhet) og som igjen gir USN innspill til videre utvikling av portefølje så vel som det enkelte studium.

Det er USN sin erfaring at de beste diskusjoner knyttet til utvikling av studieporteføljen, skjer på lavere nivå i organisasjonen, når porteføljen brytes ned til studieprogram rettet mot den enkelte sektor/det enkelte fagfelt og studieprogram av mer tverrfaglig karakter. For eksempel har USN nylig gjennomført en omfattende revisjon av ingeniørstudiene. I den forbindelse har Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag hatt kontakt med industri og næringsliv for å sikre et faglig innhold og relevans i denne delen av porteføljen. Det enkelte ingeniørstudium har i tillegg bransjeråd som sikrer studiets relevans over tid.

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

USN har over 40 personer i *kombinasjonsstillinger* knyttet til lærerutdanningene og helse- og sosialfagutdanningene. Disse personene, som har hoveddelen av sin stilling i helseforetak og kommuner, har mellom 10 -50 prosent stilling ved USN og bidrar til at undervisningen og FoU-virksomheten ved universitetet tar opp relevante problemstillinger og utfordringer som yrkesutøvelsen i dagens samfunn krever.

Erfaringer med etablering av kombinasjonsstillinger, gjennom USN Profesjon er svært positive ved USN. USN har et utstrakt samarbeid med praksisfeltet hvor vi tilsetter dyktige lærere, sykepleiere, vernepleiere og andre fra sektoren i delstillinger ved USN, hvor de møter studentene i undervisning på campus. Kombinasjonsstillingene gir utdanningene et relevansløft og bidrar med aktuelle problemstillinger, og casebasert læring for studentene. USN har utviklet egne stillingsbeskrivelser for kombinasjonsstillingene. De tilpasses det enkelte studieprogram og den enkelte campus, for eksempel er fem kombinasjonsstillinger tilknyttet fagfeltet profesjonsfaglig digital kompetanse.

For konjunkturutsatte bransjer, som eksempelvis ingeniøryrkene, er det mer utfordrende å etablere langsiktige avtaler med industrien om praksiserfaring for studenter. USN har hatt stort fokus på denne utfordringen over en lengre tid, og har nå etablert eksempelvis USN Industriakademi som omtales i full bredde under punktene 3 og 5.

USN har også en økende andel ansatte i professor II-stillinger fra næringslivet, og institusjonen ser at de bringer inn både arbeidsrelevans og gode nettverk.

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

Styret ved USN har i sitt strategiske arbeid lagt vekt på særlig tre forhold:

- USN skal være et samfunns- og arbeidsintegrert universitet. *Arbeidslivsintegrasjon* handler blant annet om å forberede studentene på det de møter etter studiet. Representanter for virksomheter i vår region deltar derfor i utvikling av utdanningene. USN ønsker at arbeidslivet skal utgjøre en sentral læringsarena for våre studenter, gjennom praksisopphold, prosjektsamarbeid og ved at representanter fra arbeidslivet tar del i undervisningen på studiestedene. Universitetet prioriterer anvendt profesjonsrettet og praksisnær forskning.
- USN skal være et *entreprenørielt* universitet. Det innebærer at institusjonen har evne til å være proaktiv, kan bidra til å forme et kunnskapssamfunn i endring og kan respondere på samfunnets behov og utfordringer. USN skal i tett samspill med samfunns- og næringsliv bidra med sosial innovasjon og entreprenørskaps om løser utfordringer og leder til konkrete endringer i samfunnet. Gjennom å utnytte de mulighetene som regionen gir, vil USN og regionale partnere kunne utvikle ny kunnskap av høy internasjonal kvalitet og gi viktige bidrag til kompetanseutvikling, offentlige tjenester, samfunnsutvikling og verdiskaping. USNs utdanningsprogram skal fremme entreprenørielle ferdigheter, det vil si motivere til å ta initiativ, vær en nytenkende og kreative, samt fremme risikovilje, selvtillit, samarbeidsevne og sosiale ferdigheter. I utdanningen skal studentene ved USN inviteres inn i forskning og utviklingsarbeid som gjøres av de faglige ansatte.
- USN skal være et *bærekraftsfremmende* universitet. Gjennom forskning og utdanning bidrar USN med kunnskap og kompetanse til å løse verdens klima-, energi- og fattigdomsutfordringer, sikre velferdsstatens bærekraft og styrke mellommenneskelige relasjoner i en globalisert verden. Institusjonens kultur og drift skal også preges av dedikasjon til disse målene. Alle USNs utdanningsprogram skal ha som mål å gi studentene grunnleggende kunnskap om de globale samfunnsutfordringer og FNs bærekraftsmål. USNs utdanningsprogram og øvrige virke som universitet skal stimulere studentene til å bidra med løsninger på de store verdensutfordringene.

Et tiltak som USN utreder nå, er utvikling av et gjennomgående emne som støtter denne profilen ved universitetet. Det er ønskelig å utvikle et emne som kan inngå i alle bachelorutdanningene ved USN, men strenge og detaljerte krav i rammeplanene gjør dette vanskelig. Den nasjonale styringen av noen utdanningsprogram gjennom rammeplaner tettpakket med læringsutbytteformuleringer, gjør det svært utfordrende for institusjonene å etablere tverrfaglige emner for alle utdanningsprogram.

Ved USN har alle program som leder til en grad, etablert et *programutvalg*. Programutvalgene er rådgivende for programeier i arbeidet med utvikling av kvaliteten i studieprogram. Utvalget skal gjennom det løpende kvalitetsarbeidet vurdere alle elementer som påvirker studiekvalitet, deriblant arbeidsrelevans i studieprogrammene. En ekstern representant fra aktuell yrkessektor for studieprogrammet, deltar i programutvalget. Programutvalgene er sentrale i videreutvikling av eksisterende studieprogram, og fungerer som en intern arbeidsgruppe ved periodiske evalueringer av program.

Fagmiljøenes erfaring er at samarbeid med arbeidslivet på studieprogramnivå fungerer veldig godt. Representantene fra arbeidslivet er engasjerte og bidrar sterkt til å sette fokus på arbeidsrelevansen for de ulike programmene. Det er helt sentralt at utfordringene næringene og samfunnet for øvrig møter blir diskutert med utdanningsinstitusjonene, og at det åpnes for endringer i studieprogrammene for å møte disse behovene. UH-sektoren kritiseres ofte for å ha en iboende treghet i møte med samfunnets behov. Programdesignet for et bachelorprogram er planlagt for en treårsperiode, og endringer underveis i løpet, som får konsekvenser for studentene som allerede er tatt opp, er utfordrende å gjennomføre i dagens system.

I USN industrimasterkonseptet er det formaliserte samarbeidet med industri og næringsliv videreutviklet i tre formelle organer; Industrial Advisory Board (IAB), Referansegruppen og HR-gruppen. Foraene ble tidlig etablert for å ivareta industrinærhet og fungere som formelle samarbeidsarenaer mellom utdanningsinstitusjonen og næringslivet

for å sikre tilstrekkelighet inntakskvalitet på studentene, en forsvarlig balanse mellom industrielle kortsiktige behov i forhold til langsiktige utdanningsstrategier, og studentenes egne utviklingsbehov.

Universitetets ledelse og Industripartnerne toppladelse sitter i IAB som legger strategiske føringer, ivaretar langsiktige interesser, følger opp økonomien og stimulerer samarbeidet. Referansegruppen - hvor tekniske eksperter fra Industripartnerne deltar sammen med fagpersonell fra det aktuelle programmet - forvalter studiets faglige innhold, sikrer kontinuerlig utvikling av kursene i programmet, deltar i utviklingen av nye kurs, håndterer eksterne sensorer og bidrar til kvalitetssikringen av skolens forslag til nye kursplaner. I HR-gruppen deltar Industripartnerne personalansvarlige sammen med instituttets administrasjon og samordner industrimasterens lønnsbetingelser, ansettelsesforhold, behandler personalmessige saker og gjennomfører intervjuene av studentene ved opptak til studiet.

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

Under dette punktet, gir USN noen eksempler på hvordan vi arbeider med arbeidslivet om arbeidserfaring for våre studenter. Praksis er et noe upresist begrep, da det også benyttes i omtalen av obligatorisk og veiledet praksis i velferdsutdanningene. I dette avsnittet forholder USN seg først og fremst til arbeidserfaring i studiene, som verken er obligatorisk eller veiledet.

I flere av grunnutdanningene ved USN vil studentene møte større og mindre oppgaver som ofte kan løses ved å kontakte en relevant virksomhet, og få skrive om den og dens bransje. Mot slutten av studiene kan dette være i form av en større bachelor- eller masteroppgave. Gjesteforelesere fra arbeidslivet er også et ofte benyttet tiltak i undervisningen.

I en del av studiene ved USN Handelshøyskolen kan Internship (praksisprosjekt) erstatte klassisk bacheloroppgave. Her skal studenten jobbe i en konkret virksomhet, normalt tilsvarende to eller fire dager i uken i ett semester (omfanget varierer mellom studieprogrammene), med oppgaver som er faglig forankret i studentens spesialisering. Det skal skrives en refleksjonsrapport fra oppholdet i bedriften som viser faglig relevans og utbytte samt hva studenten har lært av mer praktisk arbeidslivskunnskap.

USN Expo er en stor teknologisk messe på USN der ingeniørutdanningene i Porsgrunn, Kongsberg og Vestfold åpner sine dører for alle interesserte. Flere hundre nyutdannede ingeniører viser frem sine prosjekter og oppfinnelser til interessert arbeidsliv i regionen. I Vestfold deltar også IT-studentene fra USN Handelshøyskolen.

Ved ingeniørutdanningen tilbys et emne kalt *ingeniørpraksis*. Dette er et valgfagsemne i bachelor i ingeniørfag og er en individuell, veiledet praksis. Veileder er ansatt i virksomheten studenten er i, og studenten skal i praksisen til vanlig utføre ingeniørarbeid innenfor fagfeltet. Fakultetet tilbyr også *næringsbachelorlinjer* (også kalt AS-linjer), hvor 3. studieår tas over to år hvor tiden fordeler seg likt på jobb og studier. Studentene i ingeniørfagsutdanningene og de maritime profesjonsutdanningene er svært opptatt av mer relevant arbeidserfaring som del av studiene, og USN støtter studentene i dette ønsket.

Ingeniørfagsutdanningene og de maritime utdanningene er i dag finansiert i kategori E, som ikke gir grunnlag for kostnadene forbundet med administrasjon, og god faglig oppfølging av obligatorisk praksis i studiene.

Gjennom USN Industriakademi tilbyr USN nærings- og industrimasterprogram som studentene gjennomfører over tre år, i tillegg til å ha en midlertidig 50 prosent stilling med lønn i en relevant bedrift gjennom studietiden. USN Industriakademiet jobber aktivt ut mot markedet for å få bedrifter til å bli med som industripartnere. Dette er en salgsjobb, hvor USN tar direkte kontakt med relevante bedrifter, holder informasjonsmøter i klynger, NCE'er, GCE'er, karrieredager og gjennom eget nettverk i Kongsberg Teknologipark og Herøya Industripark. Store bedrifter som blir med som industripartnere forplikter seg til å ansette minimum 1 student hvert år, mens små og mellomstore bedrifter forplikter seg til å ansette en student hvert tredje år. Det vil si at de har en student i studiet kontinuerlig. Bedriftene som er med som partner i USN Industriakademi ser det som en flott mulighet til å rekruttere gode kandidater inn i bedriften, og samtidig få være med å forme sin egen masterkandidat.

Siden oppstart av industrimasterprogrammet i 2006 har representanter i bedriftene gitt innspill på at hvis det fulgte med en økonomisk støtte per student, lik lærlingordningen i Norge, ville flere bedrifter ha blitt med i ordningen. Videre mener de også at bedriftene ville ha kunnet tilby flere ledige jobber til studentene i denne ordningen, og studentene hadde stått sterkere rustet ved eventuelle nedbemanningssituasjoner i bedriften.

Hvilke erfaringer har institusjonen med å utvikle samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv gjennom internasjonale programmer og samarbeidsarenaer?

USN har etter hvert gode erfaringer mht å utvikle samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv gjennom internasjonale programmer. Innenfor Erasmus+ koordinerer USN to Kapasitetsbyggingsprosjekter:

- OCULUS - oppbygging av optometriutdanninger i India og Israel – er et konsept med interesseorganisasjoner som er tungt inkludert i utvikling og drift av prosjektet. Oculus vil etter hvert kunne involvere bedrifter i begge disse landene.
- TESS – oppgradering av Sri Lanka sin kapasitet på å utvikle miljøvennlige metoder for avfallshåndtering. Her skal det utvikles utdanningsprogrammer i samarbeid med lokale NGOs og næringsliv.

USN er videre partner i et helt nytt kunnskapsallianseprosjekt hvor ulike industripartnere fra andre europeiske land er prosjektpartnere.

For USNs egne studenter vil ikke disse prosjektene ha umiddelbar effekt, men på sikt forventes det at man skal kunne bygge videre på konsortiene og nettverkene som møysommelig bygges opp gjennom prosjektsamarbeidet – slik at det også både direkte og indirekte vil få innvirkning på det studie- og praksistilbudet som kommer våre egne studenter til gode.

InternAbroad er et DIKU-finansiert program, hvor USN har utmerket seg. Her er det bygget opp samarbeid med nærings- og arbeidslivsaktører i Brasil, Kina og USA. USN-studenter har praksis i bedrifter i Kina og Brasil, og ved museer i USA. Dette har vært et svært vellykket initiativ, som har hatt direkte relevans for etter hvert mange USN-studenter innenfor fagdisiplinene ingeniørfag, økonomi og ledelse, internasjonal markedsføring og historie. Både master- og bachelorstudenter har tatt del i disse oppleggene. Det kunne vært interessant med et liknende prosjekt motsatt vei; hvor norske/internasjonale bedrifter i Norge involveres i liknende prosjekter og praksisopplegg for internasjonale studenter.

Gjennom EEA-grants-prosjekter bygges det også opp nye samarbeidskonstellasjoner som involverer næringsliv i Norge og utlandet, og praksisordninger for studenter. Handelshøyskolen ved USN har gjennom sitt samarbeid med Universidad Cluj-Napoka i Romania, både på IT/informasjonsystemer og Økonomi/ledelse utviklet praksisordninger og næringslivssamarbeid som innebærer et løft for de studieprogrammer som er involvert.

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?

I de nasjonale rammeplanprosjektene, er arbeidslivet sterkt representert i arbeidsgruppene som arbeider med nasjonale læringsutbyttebeskrivelser. Så for de store profesjonsutdanningene er det tett dialog og påvirkning fra arbeidslivet i rammesettingen.

Samarbeidet med arbeidslivet skal gi programutvalgene innsikt i hvilke krav til kompetanse arbeidslivet stiller. Når USN oppretter nye grader, er samfunnets etterspørsel og behov sentrale elementer i vurderingen. I utvikling av læringsutbyttebeskrivelser kobles samarbeidende praksis- og arbeidsfelt på, for å sikre at beskrivelsene, særlig mht. ferdighet, blir forstått og kommunisert med arbeidslivets representanter.

Dette er særlig utviklet innenfor industrimasterkonseptet, hvor innholdet og utviklingen i studieprogrammet formes sammen med industrien/næringen ved at det er opprettet en Referansegruppe (RG) for hvert industrimasterprogram. Referansegruppen består av relevante ledere fra programmets partnerbedrifter og faglige ansatte ved USN. Hele programmet og læringsutbyttebeskrivelse blir diskutert, og behov for tilpasninger og nødvendige endringer i enkeltkurs og/eller hele programmet er sentrale oppgaver for Referansegruppen. Gjennom

dette arbeidet blir både de faglige ansatte i IM programmet utsatt endringer i og kunnskap om industrien/næringen, og industrien/næringen får bedre forståelse for akademia.

Samtidig er det USNs ansvar at studentene, i sine studieprogram arbeider med egen «*employability*» og øver på kommunikative og entreprenørielle ferdigheter, og utvikler relasjonskompetanse slik at de selv kan markedsføre egen kompetanse for ulike arbeidsgivere.

Etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft øker både i og utenfor universitets- og høyskolesektoren. Det er behov for flere ansatte med doktorgradsutdanning i næringsliv og i offentlig sektor. USNs doktorgradsutdanninger er profesjonsrettede og arbeidslivsorienterte. Flere av dem er utviklet i tett dialog med arbeidslivet. Profesjonsrettede/arbeidslivsrettede doktorgradsprogrammer styrker praksisnær forskning og forskningsbasert profesjonell yrkesutøvelse i privat og offentlig sektor. Fra myndighetenes side krever det en tydelig og aktiv politikk for høyere utdanning og forskning som prioriterer denne type doktorgradsutdanninger. Fra institusjonenes side krever det en gjennomarbeidet strategi for hvordan vitenskapelige kvalitetskrav kan forenes med kravene til relevans for næringsliv og offentlig sektor.

3. Samarbeid om studentenes læring

Universiteter og høyskoler samarbeider med arbeidslivet om studentenes læring på mange måter. Hva er erfaringene med og omfanget av slikt samarbeid? Hvordan kan slikt samarbeid bygges ut?

Utfyllende beskrivelse av industrimastermodellen

Industrimastere kommer i hovedsak rett fra et bachelorprogram, er ansatt i 50 prosent stilling hos våre Industripartnere, og gjennomfører studiet på tre år. Studentene får lønn for arbeidet utført i bedriften.

De faglige ansatte får gjennom veiledning av studentene svært god innsikt i de forskjellige bedriftene. Både når det gjelder utviklingen i samfunnet, og hvordan det aktuelle fagfeltet blir praktisert i bedriftene. Dette gir verdifull input for videre utvikling av alle fagene i industrimasterprogrammene. Videre er denne interaksjonen mellom student, bedrift og faglærer svært stimulerende og unik for de faglige ansatte, som kontinuerlig blir utsatt for utviklingen i praksis.

Om 10 år vil våre studenter måtte takle utfordringer som er ukjente i dag. Bedriftene er opptatt av de langsiktige utfordringene, men naturlig nok enda mer opptatte av kortsiktige behov. Samtalen om denne spenningen mellom akademia vs. industri finner sted i nesten alle møter i Referansegruppen.

Industrimasterkonseptet er utviklet med base i at det er kun er studenter som jobber i industrien i klasserommet. Det fordrer til at forelesere legger opp undervisningen annerledes, blant annet trekker inn reelle oppgaver i undervisningen som skal løses. Det blir gode, relevante og engasjerte diskusjoner i klasserommet. Gjennom denne måten å jobbe på, lærer studentene mye om hvordan praksis og teori henger sammen. Dette er ofte kunnskap studenter ikke fanger opp før det har jobbet en stund i arbeidslivet. Denne tilnærmingen i undervisningen ser vi gjør studentene langt mer modne enn sammenlignet med studenter som ikke er i jobb gjennom studietiden.

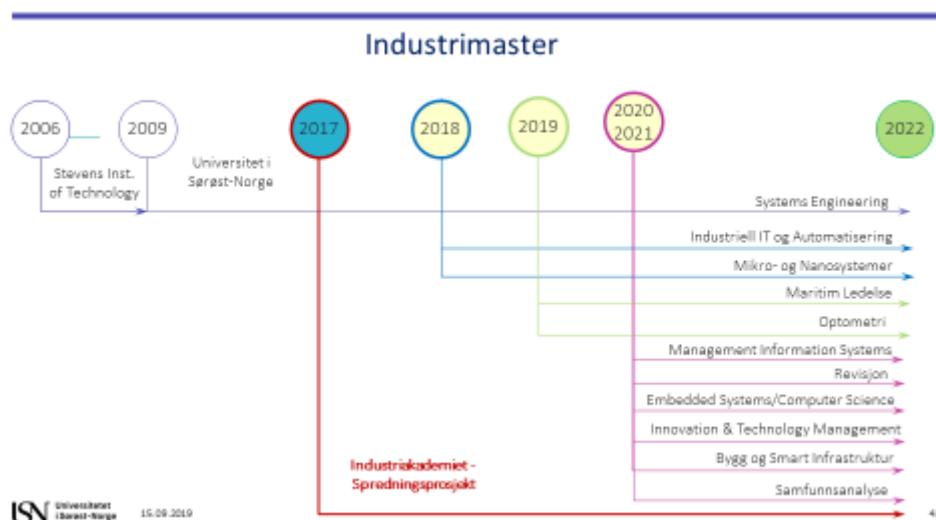
Siden oppstart i 2006 har industrimasterprogrammet hatt en studentgjennomføringsgrad på 95 prosent. Det viser at modellen fungerer, og at blandingen mellom studier og arbeid er optimalt og svært motiverende for studentene til å stå studieløpet ut.

Universitetet utforsker nå en ny modell hvor industrimasterstudentene deltar i ordinære klasser, med studenter som tar studiet på fulltid. Her tilrettelegges samlinger kun for industrimasterstudentene i ettertid, for å legge til rette for at denne studentgruppen kan møtes og diskutere relevante reelle oppgaver, slik som beskrevet ovenfor.

I tillegg til hovedmodellen industrimasterprogrammet i Systems Engineering, har USN har etablert fire nye industrimasterprogram høsten 2018 og 2019. Der det ikke er naturlig, ut mot bransjen, å bruke benevnelsen *industrimaster*, har USN valgt å kalle program *næringsmasterprogram*.

For høsten 2020 vil eksempelvis USN Handelshøyskolen etablere en ny næringsmaster i regnskap og revisjon. Dette konseptet vil forsterke arbeidsfellesskapet og samarbeidet med revisor- og regnskapsbransjen. Master i regnskap og revisjon tar i første omgang sikte på å utvikle samarbeidsavtaler med regnskaps- og revisjonsbransjen, og responsen fra særlig mellomstore virksomheter i bransjen er meget lovende.

Figuren under viser utviklingen av industrimasterprogrammene ved USN så langt, og hva som er under planlegging for oppstart i 2020 og 2021.



Master med praksis som et forsøk i industrimasterkonseptet

Videre vil USN Handelshøyskolen åpne for utvidet arbeidserfaring for sine studenter i Master i samfunnsanalyse, og følge noen av prinsippene til industrimasterkonseptet, dog ikke alle. Programmet vil derfor kalles for *Master i samfunnsanalyse med praksis*. Dette for å ivareta merkevare industrimasterprogram. Begrunnelsen for utviklingen av programmet ligger blant annet i regjeringens ønske om å satse mer på innovasjon og fornyelse i både privat og offentlig sektor, og behovet for mer forskning- og behovsdrivet innovasjon. Master i samfunnsanalyse søker å møte denne ambisjonen gjennom å satse på arbeidslivsnær høyere utdanning i tett samarbeid med studentenes fremtidige arbeidsgivere i ulike virksomheter. Studenter vil på denne måten få relevant samfunnsanalytisk praksis og virksomheten får løst konkrete oppgaver knyttet til utredninger, markedsarbeid og planlegging.

Hovedprinsippet for Master i samfunnsanalyse er det samme som i næringsmaster, dvs. at studentene arbeider 50 prosent gjennom studieløpet, og bruker tre år på masterløpet. Virksomhetene (særlig i offentlig sektor) har imidlertid gitt tilbakemelding om at de ønsker studenter med en grunnkompetanse i samfunnsanalyse før de kommer ut i virksomheten, og at tre år er en for lang periode å ansette en student i en 50 prosent stilling. Studiemodellen er utviklet for å imøtekomme dette. Studentene tar alle de obligatoriske metode- og kjerneemnene i studiet som fulltidsstudenter det første studieåret. Det siste studieåret med fordypnings-/valgemner og masteroppgaven gjennomføres over to år (50 prosent studier og 50 prosent arbeid). Det samlede mastergradsstudiet blir også her et treårig løp.

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

Særlig gjennom ordningene med kombinasjonsstillinger, professor II-stillinger og via konkrete samarbeid som eksempelvis ved USN Industriakademi.

Både for professor II-stillingene og kombinasjonsstillingene ser USN at det er utfordrende å matche lønnen til medarbeiderne som kommer fra hhv skole, sykehus og næringsliv for øvrig. Professor II-stillinger som kommer fra næringene har tilstrekkelig formalkompetanse, men det er ofte en utfordring at de ikke er aktive forskere. Særlig i profesjonsutdanningene for velferdsyrkene, ser USN at det er utfordrende å få kandidater til stillinger som både har tilstrekkelig høy formalkompetanse og samtidig lang og relevant arbeidserfaring fra sektoren vi utdanner til.

I maritime utdanninger, som krever et fagpersonalet med høy erfaringsbasert og sertifisert kompetanse gjennom utdanningen og opplæringsstid på skip, er det særlig krevende å møte kravene til høy formalkompetanse. USN støtter de vurderinger MARKOM2020 har sendt i eget innspill.

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

USN har mange profesjonsorienterte utdanninger, men også noen disiplinorienterte grunnutdanninger. Det er naturlig nok større utfordring å inkludere relevante representanter fra arbeidslivet inn i programutvalgene til disse utdanningene. Det er derfor særlig gjennom arbeidet med læringsutbyttene for de generelle ferdighetene, og gjennom programdesignet, at de mer disiplinære utdanningene kan gjøres med arbeidsrelevante. Ved USN tilbys noen av de disiplinære bachelorutdanningene valgemner som underbygger deres *employability* etter endte studier. Eksempelvis vil bachelor i statsvitenskap ved USN inneholde obligatoriske jobbrelevante emner innen «markedsføring» og «organisasjon og ledelse». Og studentene må i tillegg ha et emne innenfor «statistikk», «internasjonal handel» eller «kommunikasjon og påvirkning».

Både innenfor disiplinorienterte utdanninger og innenfor profesjonsutdanning er det fortsatt et stort utviklingspotensial for tydeligere arbeidsrelevans for studentene. USN skårer relativt lavt på Studiebarometeret på arbeidsrelevans, og universitetet har lavere gjennomstrømming enn ønskelig på både bachelor- og masternivå. Yrkesrelevans og samfunnets behov som et tydelige mål for studiene, og mer studentaktive læringsformer vil bidra til å høyne USNs målbare resultater på disse områdene. Selv om mange fagmiljøer jobber eksemplarisk med disse utfordringene, gjenstår det fortsatt et stort kulturendringsprosjekt for å få de gode resultatene for studentene og USN. Det koster å prioritere denne kulturendringen, og selv om resultatene vil gi økte ressurser er innsatsfaktoren høy.

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?

USN har en institusjonell avtale med Ungt entreprenørskap (UE). Samarbeidsavtalen er unik i Norge, og viser at USN ønsker å satse på dette feltet. Avtalen muliggjør erfaringsbaserte læringsstrategier og at studentene får trene seg i studentaktive innovasjonsprosesser, blant annet gjennom innovasjonscamper og studentbedrift. Selv om USN har en godt forankret strategisk avtale på institusjonsnivå, er det allikevel en utfordring at det konkrete samarbeidet med UE baserer seg på ildsjeler og enkeltpersoner. Det gjenstår fortsatt arbeid ved institusjonen for å utvikle gode strukturer og gjennomgående løsninger.

Ved USN er alle fakultetene involvert i samarbeid med UE, om enn i ulik grad. Studentbedrift ble startet opp ved USN i 2004, og universitetet er den mest meriterte institusjonen i Norge (mest utmerkelser og priser). Ved en rekke bachelorstudier på USN kan studentene velge studentbedrift som alternativ til ordinær praksis og skriving av bacheloroppgave, og USN var først innen høyere utdanning i Norge om å tilby dette alternativet. USNs studenter har flere ganger vunnet NM og fått gode plasser internasjonalt. Flere studentbedrifter har blitt lønnsomme og fortsatt videre etter studiene.

Frem til nylig har det særlig vært utdanningene innenfor teknologifag og IT som har benyttet seg av mulighetene som metodisk ligger til grunn for arbeid med Studentbedrift. Men de siste årene har satsingen på Studentbedrift også inkludert helse- og sosialfag og visuelle kunsthøgskolefag ved USN. Her drives Studentbedriftene nettbasert. Dette er fagretninger hvor det tradisjonelt ikke har vært lagt så stor vekt på innovasjon, men hvor arbeidslivet i større grad etterspør kompetanse og initiativ til nytenking, utvikling og problemløsning.

Det er etablert en handlingsplan for entreprenørskap på grunnskolelærerutdanning i Drammen. Der får lærerstudentene først erfare innovasjonsprosesser gjennom Innovasjonscamp, og deretter selv prøve å lede prosesser i skoleovertakelse eller praksis. Fremtidens skole ønsker lærere som blant annet har evne til å tenke

tverrfaglig og tilrettelegge for skapende og utforskende læringsprosesser, slik at elevene er rustet til å bli aktive deltakere i et samfunn i rask utvikling. Da er det viktig at studentene får utforske og prøve ut dette gjennom studiet og praksisperioden.

På institusjonsnivå er det ved USN etablert et prosjekt som skal utvikle entreprenørielle organisatoriske egenskaper ved universitetet, og som skal fremme entreprenørskap/entreprenørielle holdninger og ferdigheter i alle studieprogram. USN medlemskap i UIIN (University Industry Innovation Network) er i denne sammenhengen et viktig nettverk for kompetanse og inspirasjon.

4. Myndighetsnivå

Kravet til kvalitet og relevans – et viktig premiss

USN ønsker innledningsvis under dette punktet å påpeke at kravene til kvalitet og arbeidsrelevans i studietilbudet, som fremgår av studiekvalitets- og studietilsynsforskriften, ikke en barriere, men et kvalitetsstempel for vår virksomhet. USN viser til at studietilsynsforskriften § 2-2 setter krav om at studietilbud skal være faglig oppdatert og ha tydelig relevans for bl.a. arbeidsliv. Videre fastslår studiekvalitetsforskriften § 2-1 annet ledd at det skal gjennomføres periodiske evalueringer av studietilbudene, hvor representanter fra arbeids- og samfunnsliv skal bidra inn. Det er imidlertid et paradoks at krav til arbeidsrelevans ikke er særskilt vektlagt ved en sakkyndig komites kompetanse ved akkreditering av et studietilbud. For akkreditering og tilsyn på *institusjonsnivå* stilles det i studietilsynsforskriften § 5-6 tredje ledd krav til at sakkyndig komite bl.a. skal ha relevant kompetanse fra samfunns- eller arbeidslivet. Derimot stilles ikke tilsvarende krav til sakkyndiges kompetanse ved akkreditering og tilsyn av *studietilbud* på bachelor-, master og doktorgradsnivå etter § 5-6 første og annet ledd. USN mener det burde forskriftsfestes krav til bidrag fra arbeidslivet også i etableringen av studietilbud, og ikke bare i forbindelse med periodiske evalueringer som skjer hvert sjette år.

Egenbetalingsforskriften

Gratisprinsippet står sterkt i norsk utdanning, og innebærer at de statlige utdanningsinstitusjonene ikke kan kreve betalt fra studenter for ordinære utdanninger som fører frem til en grad eller yrkesutdanning, jf. universitets- og høyskoleloven § 7-1. Prinsippet ivaretar at alle får lik rett til utdanning og mulighet til å tilegne seg kompetanse som samfunnet trenger. Rene oppdrag fra en oppdragsgiver er unntatt fra gratisprinsippet. I tillegg er det regulert noen unntak i egenbetalingsforskriften § 3-2 første ledd, og gir adgang til å ta egenbetaling fra enkeltstudenter i kun angitte tilfeller, herunder for kurs, emner som normalt ikke er del av studieprogram som fører fram til grad eller yrkesutdanning, for erfaringsbaserte mastergradsstudier og av studenter som fyller opp ledige plasser på studieprogram eller fag/emner som er oppdragsfinansiert.

I akkrediterte, bevilgningsfinansierte gradsstudier, som skal ha en slik sammensetning at den også ivaretar kravet om arbeidsrelevans, vil det være enkeltstående emner som vil være interessante for arbeidslivet. Videre vil etterspørsel om studiepoenggivende videreutdanning for arbeidstakere stille krav til utdanningsinstitusjonene om raskt å kunne tilby tilpassede utdanningstilbud for og etter arbeidslivets behov, i samarbeid med premissleverandørene selv. Dette krever store ressurser av fagmiljøet, men også studieadministrativt og økonomisk. Målgruppen for disse utdanningene står imidlertid i en annen økonomisk situasjon enn førstegangsstudenten, og arbeidslivet for øvrig (f.eks. bedrifter innenfor en næring) er aktører som kan bidra med finansiering av tilbudene. Imidlertid er det ikke adgang til å ta betalt for gradsgivende utdanning, noe som er til hinder for at utdanningsinstitusjonene raskt kan tilby utdanningspakker til arbeidstakere i jobb, etter ønske og behov fra samfunns- og arbeidslivet. Dette kan være studietilbud tilpasset for, og utformet etter, arbeidslivets behov, for en målgruppe som allerede er i et arbeidsforhold hvor behov for kompetanseutvikling innenfor et fagfelt og arbeidsområde er nødvendig. USN mener egenbetalingsforskriften § 3-2 er for rigid, og at det er behov for å vurdere om det bør gis adgang til betalingsfinansiert utdanning for studietilbud rettet mot arbeidslivets aktører.

Universitets- og høyskoleloven § 3-9 en mulig barriere for utforming og utprøving av nye undervisnings- og vurderingsformer

Etterspørsel etter nye studietilbud, tilpasset arbeids- og samfunnslivets behov, vil i fremtiden kunne skape nye utdanningsmodeller og undervisnings- og vurderingsformer. Dagens regelverk for sektoren er utformet på bakgrunn av et mer tradisjonelt «skole»-perspektiv, hvor det ikke nødvendigvis har vært fokus på at de gjeldende bestemmelsene også skal passe til å regulere utdanningstilbud mer tilpasset arbeidslivet. Universitets- og høyskoleloven § 3-9 fjerde ledd regulerer sensur av eksamen og prøver, og det kan tenkes at nye vurderingsformer som etableres som følge av tettere samarbeid med arbeidslivet, vil kunne medføre et behov for andre reguleringer enn dagens bestemmelser, med hensyn til tidsrammer for sensur, klageadgang m.m. Dette kan som eksempel være undervisnings- og vurderingsformer som er tilpasset den enkelte student og spesialisering, som for eksempel mentorordning, løpende vurdering/observasjon, hvor tidsrammene for vurderingen kanskje vil strekke seg ut i tid.

Statsansatteloven

Initiativet fra USN om næringsmasterprogram (omtalt i kap 3.) er svært godt mottatt hos alle de aktuelle samarbeidspartnerne. En spesiell utfordring peker seg imidlertid ut når det gjelder å inngå denne typen avtaler med offentlige virksomheter - og spesielt statlige virksomheter. I statsansatteloven er det strenge regler knyttet til midlertidige ansettelser. Man har også innskjerpet kravet om offentlig utlysning av ledige stillinger slik at det skal være konkurranse om disse. Det innebærer at man har lovfestet kvalifikasjonsprinsippet i § 3, samtidig som man har begrenset adgangen til å gjøre unntak fra hovedregelen om offentlig utlysning etter § 4, med mindre det er gjort unntak i lov, forskrift eller tariffavtale. Dette er imidlertid bare gjort i begrenset grad, og iht. Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) vil de unntakene som er gjort, ikke fange opp den type midlertidige ansettelser vi snakker om knyttet til ovennevnte studiemodeller.

Unntakene fra offentlig utlysning er utover dette begrenset til midlertidige ansettelser inntil seks måneder eller inntil ett år dersom den statlige virksomhetens personalreglement (inngått etter forhandlinger i virksomheten) åpner for det, jf. § 7 første og andre ledd. Midlertidige ansettelser krever imidlertid lovhjemmel, og «praksisarbeid» vil trolig kunne være aktuell i dette tilfellet, jf. statsansattlovens § 9 første ledd bokstav c. Når det gjelder deltid er det for øvrig få bestemmelser i statsansatteloven som regulerer dette, og det foreligger ikke unntak fra kravet om offentlig utlysning.

I offentlig sektor ellers, er det mindre formell regulering idet statsansattlovens regler ikke gjelder. Likevel kommer det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet også her til anvendelse. Dette fordrer i utgangspunktet offentlig utlysning, men den lovbestemte grensen på 12 måneder knyttet til utlysingsplikten vil da ikke gjelde. I disse tilfellene må universitetet kontakte den enkelte offentlige virksomhet, f.eks. fylkeskommunen, når det gjelder mulighet for midlertidig ansettelse av studenter uten offentlig utlysning. Iht. arbeidsmiljøloven er det adgang til å ansette midlertidig for praksisarbeid, jfr. aml § 14-9 annet ledd bokstav c.

USN vil bemerke at vi er i dialog med KMD, som i løpet av høsten 2019 vil starte et utredningsarbeid der ovenstående problemstillinger vil bli løftet, og med eventuell tanke på å finne løsninger som ikke bryter med lovens intensjon.

Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen en barriere for satsing og samarbeid om utvikling av arbeidsrelevante utdanninger

USN anser det som svært viktig for utviklingen av studieporteføljen, og innholdet i den enkelte utdanning, at utdanningsinstitusjonene har en god dialog og tett samarbeid med arbeidslivet. Vår oppgave er å utdanne kandidater som kan dekke regionens behov og samfunnet for øvrig, og vi ser at det i fremtiden vil bli ytterligere krav til at utdanningsinstitusjonene har evne til omstilling og kan tilby tilpasset utdanning for arbeidslivet. Dette fordrer et mer utstrakt samarbeid med arbeidslivet og relevante aktører, noe som for utdanningsinstitusjonene medfører betydelig ressursbruk både hos de faglig ansatte og i studieadministrasjonen. USN vil i den sammenheng peke på at den nasjonale forventningen om at antall administrative stillinger skal ned, jf. avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen, legger press på utdanningsinstitusjonene når det kommer til behovet for et administrativt støtteapparat. Dette er en utfordring og barriere for arbeidet med å videreutvikle studietilbudene for å sikre

arbeidsrelevans, i samarbeid med arbeidslivet. Dette skaper utfordringer for utdanningsinstitusjonens satsing på bl.a. arbeidet mot eksterne aktører slik som våre premissleverandører.

USN har i dag en svært effektiv og slank administrasjon. Vi produserer flere studiepoeng, kandidater og publiseringsspoeng per administrative ansatte enn de fleste andre høyere utdanningsinstitusjoner. Når ABE-reformen pålegger alle det samme effektiviseringskuttet, gir det ekstra utfordringer for de av oss som allerede har gjort mye på dette området. Vi gjennomfører utviklingsavtalen med KD uten ekstra ressurser. I utviklingsavtalen er styrking av arbeidslivsrelevans det sentrale i de utvalgte målområdene. Ytterligere effektiviseringskutt vil ramme tilretteleggingen for fagmiljøenes samarbeid med arbeidslivet.

5. Eksempler

Så langt i innspillet fra USN har vi vist til flere tiltak som eksemplifiserer hvordan USN samarbeider med arbeidslivet om høyere utdanning. Under dette kapittelet går vi særlig inn på to tiltak; Mentorprogram og Industriakademi.

Nasjonalt senter - Industriakademi

Forutsetninger for etablering av et nasjonalt senter ved USN

Manglende arbeidsrelevante kompetanse hos nyansatte, er en stor utfordring for bedrifter. Dette er særlig gjeldende for små og mellomstore bedrifter, hvor kapasiteten og kompetansen for opplæring av nyansatte er begrenset. Kongsbergklyngen og USN utviklet i perioden 2006-2016 *Norwegian Center of Expertise, Systems Engineering (NCE-SE)*. Fra dette samarbeidet ble industrimasterprogrammet Systems Engineering etablert, og relevante opplæringskurs ble tilbudt. Studieprogrammet trekker på vekselvirkningen mellom læringssituasjonen på campus, og læringssituasjonen på relevante arbeidsplasser i bedrifter. For å sikre relevans i studiet, inviterer universitetet partnerbedriftene til å være med å forme innholdet i masterprogrammet. I samarbeidet er det etablert forpliktende møteplasser; Industrial Advisory Board, Referansegruppe og HR-forum. Dette er svært sentrale fora for etablering, kontinuitet og fornyelse av programmet.

Statsråder, NHO, KD og industripartnere har bifalt, og støtter, en utvidelse av konseptet. USN Industriakademi satt pris på at statssekretær Rebecca Borch den 6. september deltok ved den offisielle åpningen for de nye studentene som starter i sine industrimasterprogram denne høsten.

Fra konseptets spede start i 2006, har USN de senere år igangsatt et videreutviklingsarbeid, samt en spredning av konseptet. I september 2017 åpnet USN Industriakademi, prosjektet inngår som et strategisk tiltak i utviklingsavtalen med KD for periode (2017-2020). I løpet av to år (2017-2019) har USN utvidet konseptet til å gjelde for fire nye masterområder; *Optometri og synsvitenskap, Maritim ledelse, Mikro- og nanosystemer og Industrial IT and Automation*. Etterspørsel fra bedrifter både regionalt, nasjonalt og fra de nordiske landene, er økende. Ytterligere fire nye programmer er under planlegging for oppstart høsten 2020.

Studentene i programmene tilbringer mesteparten av tiden sin på arbeidsplassen i bedrift. Utdanning foregår som regel samlingsbasert og nettstøttet. Denne organiseringen fremmer arbeidsdeling i tilbudet, og åpner tilgangen til gode kandidater og universitetets fagmiljøer for bedrifter i vår region.

USN ønsker å dele våre erfaringer og stille vår kapasitet til støtte og veiledning for etablering av tilsvarende arbeidslivintegreerte tilbud ved andre institusjoner.

Nasjonalt senter - Industriakademi

USN foreslår derfor i det følgende at det etableres et nasjonalt tiltak på dette område i den kommende stortingsmeldingen – et nasjonalt industriakademisenter. Målsettingen skal være å etablere flere arbeidslivintegreerte utdanningsinstitusjoner tett på bedriftenes behov.

Vi foreslår at tiltaket har en tidsramme på seks år. De to første årene bør settes av til å danne allianser med flere universiteter, og igangsette mobilisering og etablering av nye programmer. De fire påfølgende årene knyttes til

utviklingsarbeider under gjennomføringen. Etter tiltaksperioden bør institusjonene ha kompetanse til å etablere og gjennomføre slike programmer på egen hånd. Basert på USNs egne erfaringer, stipulerer vi en årlig kostnad på 3,5-4 mill kroner.

Et formalisert og forpliktende samarbeid mellom UH-sektoren og næringene/bedriftene vil også fremme etter- og videreutdanningsaktiviteter.

Mentorprogram

USN et mentorprogram til økonomistudentene på bachelorstudiet i økonomi og ledelse ved de fem campusene hvor studiet tilbys. Nytt fra studieåret 2019-2020 er at det også tilbys i enkelte av ingeniørfagsprogrammene. Mentorprogrammet bygger på USNs kjerneverdi om kontakt og integrasjon mellom studentene og arbeidslivet i studietiden. Mentorene rekrutteres blant utvalgte samarbeidspartnere i arbeidslivet. Formålet med ordningen er at mentorene skal bistå studentene med kunnskap om arbeidslivet i overgangen fra studier til arbeidsliv. Mentorene er ikke «leksehjelp» i studiene, og har derfor nødvendigvis ikke samme type utdanning som studenten tar. Ordningen har inntil 25 studentplasser med hver sin mentor på hver av campus (25 par). Programmet tilbys studenter på 2. og 3. år, og både studenter og mentorer må søkes seg plass. Mentorprogrammet varer i seks måneder og består av fire obligatoriske programsamlinger etter arbeids- og undervisningstid, samt månedlige møter mellom student og mentor. Programmet inngår ikke i studiet, det er en frivillig tilleggsaktivitet. Deltakelsen er gratis for studentene og mentorene stiller på egen fritid uten honorar. Studenter og mentorer må søke om deltakelse. Fullføringsgraden er over 90 prosent for studenter og 100 prosent for mentorer, og mange mentorer stiller flere ganger.

Selv om tiltaket er gratis og uhonorert, så kreves det fra USNs side mye planlegging og koordinering av ordningen. Grunnutdanninger uten obligatorisk praksis, har ofte lav finansieringskategori, og tiltak som dette blir utfordrende å gjøre obligatorisk for alle studenter uten ytterligere finansiering.

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

Lærerutdanning

Hva er de viktigste utfordringene for et gjensidig samarbeid mellom aktørene i lærerutdanningsfeltet og barnehageeierne, og hvordan kan de etablerte samarbeidsforaene bidra til å møte disse?

Den nye regionen Viken/Viken og Oslo vil være den viktigste utfordring for et gjensidig samarbeid for USNs lærerutdanning i Drammen på strategisk nivå.

Status er god for USN og det nye fylket Vestfold og Telemark, der et nytt felles Forum for oppvekst og utdanning er etablert, hvor USN samarbeider strategisk og faglig med rett forvaltningsnivå. Det er skoleeier, Fylkesmann, Utdanningsforbundet (arbeidstakerorganisasjon) og KS (arbeidsgiverorganisasjon). Etableringen bygger på sammenslåing av to tidligere viktige fora for USN fra henholdsvis Vestfold og Telemark, som er blitt fusjonert til et nytt organ for strategisk og langsiktig samarbeid og utviklingsarbeid.

Status for samarbeidet med Viken er foruroligende. «Alle er usikre, og ingen vet hvor de skal se.» USN opprettholder «Buskerudmodellen» frem til 01.01.2020. Det er vanskelig å se hvordan strategien Lærerutdanning 2025 skal gjennomføres som et forutsigbart, strategisk, langsiktig samarbeid mellom USN og Viken, der det er betydelig geografisk spredning og flere UH-institusjoner.

Når det gjelder etter- og videreutdanning (EVU) med sine nye satsinger heter regionen Oslo og Viken. Her er enda flere svært forskjellige UH-institusjoner involvert. USN ser utfordringer på mange nivåer i sitt fremtidige samarbeid med Viken. Utfordringen forsterkes av at KS har omorganisert i tråd med ny regioninndeling.

Skoleeernivået er delt mellom de to nivåene fylke/region og kommune: Dette er en utfordring som vi ser komme, og som vi ser blir forsterket. I grunnskolelærerutdanningen er overgangene mellom barnehage-barneskole, barneskole-

ungdomsskole og ungdomsskole-videregående skole vektlagt og kan knyttes til folkehelse og livsmestring (frafall). USN registrerer betydelige utfordringer når grunnskoleelever skal ha overgangspraksis i videregående skole. Masteroppgavene i femårig grunnskolelærerutdanning: skoleeiere og skoleledere må også gjennom sentralt nivå få tydelige føringer, og mulig insentiver, om å legge til rette for grunnskolelærerstudentenes masteroppgaveskriving. Det er antallet masterstudenter som er utfordringen.

Samordning mellom fylke/region om økonomi. Det viser seg at det er ulike refusjoner i USNs region. Med Viken-regionen blir dette svært utfordrende. Det erfares allerede at institusjoner i Viken og Oslo har andre satser enn USN. Skoleeiernivået kjenner ikke i tilstrekkelig grad styringsstruktur og styringsdokumenter i UH-sektoren.

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

Et godt samarbeid involverer samarbeid innen både utdanning, forskning, utvikling og innovasjon. En god avtale mellom USN og skoleeier om studentenes praksis - utdanning, forskning, utvikling og innovasjon – er derfor svært viktig. Roller og ansvar må presiseres – også når det gjelder forskning og forskningssamarbeid, utviklingsarbeid og innovasjon. Når lærerutdanningen skal samarbeide med arbeidslivet (praksisfeltet) på flere områder, blir skoleeiers rolle ytterligere forsterket og det tette og tillitsfulle samarbeidet enda viktigere. Møteplasser og forum for samarbeid og utvikling må skje i et samarbeid mellom parter som er ansvarlige for utdanning og oppvekst:

- strategisk nivå, som lederforum for utdanning og oppvekst er avgjørende for et langsiktig samarbeid, der hver enkelt har kunnskap om de andres samfunnsmandat
- på skoleledernivå/programledernivå, der ansvar for læreplaner og studieplaner forvaltes sammen med rammer og ressurser

NOKUTs prosjekt Operasjon praksis har publisert en rapport som heter [Praksis i høyere utdanning – gode eksempler \(05.06.2019\)](#) med fire eksempler på studieprogrammer der studentene er svært tilfredse med praksis. USN representeres lærerutdanningene i Norge gjennom USNs grunnskolelærerutdanning 1-7 Drammen.

Vennlig hilsen

Petter Aasen
Rektor
Universitetet i Sørøst- Norge

Vibeke Bredahl
Avdelingsdirektør
Avdeling for utdanning og studiekvalitet

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskrevne signaturer.