

Ekspertutvalget om etter- og videreutdanning

Innspillsnotat fra Kompetanseforum Østfold: «Tilbud og etterspørsel – utfordringer og løsninger»

Innledning

Kompetanseforum Østfold er en regional samarbeidsarena for regional kompetansepolitikk i Østfold, som sikrer systematisk dialog mellom fylkeskommunale, kommunale og statlige sektorer, høyskoler, fagskoler, partene i arbeidslivet og næringslivet i fylket.

I dette notatet har vi samlet og systematisert innspill fra flere ulike aktører i Kompetanseforum Østfold. Notatet er strukturert etter aktører og deltakere i markedet for etter- og videreutdanning: Næringsliv, myndigheter og utdanningsinstitusjoner, fylkeskommuner og til slutt på individnivå. Vi beskriver de viktigste hindringene og skisserer mulige løsningsforslag.

Gjennom vårt arbeid med arbeidsgivere og arbeidstakere i Østfold, ser vi i Kompetanseforum Østfold et betydelig behov for å oppdatere og komplementere den opplæringen mange i Østfold har fått tidligere. Kompetansepåfyll og til dels omskolering av deler av arbeidstokken er noe vi har lite tid å vente på, og for å fjerne barrierene for kompetanseutvikling i Østfold må det jobbes målrettet på flere fronter.

Tilbud og etterspørsel – utfordringer og løsninger

I vurderingen av samsvaret mellom tilbud og etterspørsel innenfor etter- og videreutdanning er det en rekke spørsmål som må besvares: Hvordan fungerer faktisk markedet for etter- og videreutdanning? Hvordan kan bedriftene best identifisere sitt kompetansebehov? Hvem skal betale regningen for kompetanseløftet? Hvordan skal vi sørge for å preparere arbeidstaker for et arbeidsliv som er i konstant skifte? Har arbeidstakerne reell mulighet til å kombinere jobb, læring og familieliv? Og finnes det tilbud og gode nok økonomiske rammer hos utdanningsinstitusjonene? Disse spørsmålene belyser kompleksiteten i utviklingen av systemer for etter- og videreutdanning.

Kompetanseforum Østfold mener at vi må søke en bedre balanse mellom kortsiktig opplæring og arbeidsmarkedsprogrammer for de som er utenfor, og langsiktig politikk som muliggjør livslang læring. Innsatsen må komme fra flere hold:

Næringsliv

Vi trenger bedriftsledere som ser nytten av å videreutdanne sine ansatte og øke fleksibiliteten i deling av tid mellom arbeid og kompetanseheving. Samtidig er det stor variasjon i både behovet og praktisering av kompetanseheving på arbeidsplassen.

Våre erfaringer viser at bedrifter oppriktig ønsker å samarbeide med regionale fagskolene og høyskolene, men at dagens system er ikke fleksibelt nok for å komme i gang. Bedre løsninger må komme på plass.

I dag bruker bedriftene gjerne eksterne eksperter (og typisk ikke fra det regionale offentlige apparatet) på sine interne kurs, og de fleste kjøper også kurs fra eksterne leverandører. En stor andel av etter- og videreutdanningen i bedriftene er resultat av offentlige krav. Noen benytter seg av sertifisering som en form for kompetanseutvikling. Ansatte innenfor IKT-bedrifter kan for eksempel få sertifisering fra Microsoft, noe som er også en etterspurt kompetanse når man ansetter. Tilbyderne av den relevante teknologien begynner å få en selvstendig rolle i å drive opplæring av kundenes arbeidstakere.

En vesentlig utfordring er å sikre at etter- og videreutdanningssystemet også treffer mindre bedrifter. I NHOs kompetansebarometeret for 2018 fremgår det at etter- og videreutdanning som oftest foregår i større bedrifter, til tross for at rundt 98 prosent av bedriftene i Norge (og også i Østfold) er små og mellomstore. De store bedriftene har ofte økonomiske muskler til å lage egne utdanningsprogrammer for å oppdatere kompetansen internt. For eksempel Equinor, Telenor eller DNB begynner å finne egne løsninger gjennom målrettet kompetanseheving av ansatte og setter i gang egne utdanningsprogram, akademier og skoler.

Men for de mindre bedriftene oppleves det ofte som en stor risiko å finansiere ansattes etter- og videreutdanning. Mange små- og mellomstore virksomheter mangler i tillegg ressurser til å identifisere egne kompetansebehov og til å arbeide systematisk og strategisk med kompetanseutvikling. Det er mange typer etterspørsel og mange tilbydere. For mange individer og bedrifter er det et behov for tilrettelegging eller kobling mellom etterspørsel- og tilbudssiden.

Universitets- og høyskolesektorens store utfordring er at de ikke så lett når frem hos de små bedriftene. De er sårbare og har ofte ikke ressurser til å delta på informasjonsmøter eller på kompetanseutvikling. Her bør man i større grad tenke nettbaserte løsninger og for eksempel hospiteringsordninger i større bedrifter.

Digitale verktøy for etter-/videreutdanning

De fleste virksomheter i Norge er små og det er derfor vanskelig med investeringen i etterutdanning uten lett tilgang til et effektivt eksternt tilbud.

Hvis vi skal benytte det offentlige apparatet i større grad bør offentlige utdanningsinstitusjoner ikke bare tilby relevante, skreddersydde og kundevennlige etter- og videreutdanning, men også være mer synlige for kundene. Kjenner man til dagens tilbud og tilbydere? I en travel hverdag er lett tilgjengelig informasjon alfa omega. Det er derfor viktig at det utvikles og testes nye digitale (app- eller web-baserte) oversikter over tilbud for etter- og videreutdanning, som gjør tilgjengeligheten bedre og tilbudene synlige.

Datadrevne verktøy sammensatt av flere kilder kan også hjelpe individer å omstille seg. Det kan for eksempel gi en arbeidstaker i et utsatt yrke nyttig informasjon om et mer lovende yrke, med noen lignende ferdigheter, men som også krever noen nye. Deretter kan programvareverktøyet informere

om kurs som lærer de nye ferdighetene. Et offentlig-privat samarbeid er nødvendig for å lage slike verktøy fordi informasjon fra mange kilder vil være den viktigste ingrediensen. Disse informasjonskildene spenner fra tradisjonell SSB- og NAV-statistikk til store puljer av nye data fra online-tjenester som finn.no eller LinkedIn f.eks. som kan brukes for å få innblikk i ferdigheter, jobbsøkinger og treningsprogrammer.

Kartleggingsverktøy for kompetansebehov

Vi opplever et behov for regionale/lokale tiltak for å knytte utdanningsinstitusjoner til næringsliv og fremme samarbeid mellom universiteter og forskningsinstitusjoner og privat sektor. Det bør derfor utvikles mer effektive samarbeidsmodeller som fører til konkrete endringer av måten de regionale utviklingsaktørene på etter- og videreutdanningsområdet samarbeider med regionalt arbeidsliv i kartleggingen av arbeidslivets behov for kompetanse.

Gode metoder for kartlegging av behovet for kompetanseheving hos bedrifter og tilpasset kartleggingsverktøy ville vært svært nyttig. Et slikt kartleggingsverktøy burde komme i ulike varianter tilpasset f.eks. til størrelsen på bedriften og bedrifters ulike kapasitet til å svare på denne typen undersøkelser. Ansvar for et slikt verktøy bør ligge hos de med forskningskompetanse, men her bør også andre utdanningsinstitusjoner – som for eksempel fagskoler – få anledning til å være med.

Myndigheter og utdanningsinstitusjoner

Fra myndighetenes side må de økonomiske insentivene forbedres for å gi sterkere læringsinsentiv, eksempelvis i form av skattefradrag etter Skattefunn-modellen. Slik fordeles risikoen bedre. Det etterspørres også et bedre samarbeid mellom departementene, f.eks. mellom HOD og KD.

Hindringene som oppleves av høyskoler og fagskoler:

Finansieringsordninger

Finansieringsordningene for etter- og videreutdanning i universitets- og høyskolesektoren må styrkes. En av de klareste utfordringene UH-institusjoner har knyttet til utvikling av relevante, skreddersydde tilbud, handler om struktur og økonomiske rammer.

Bevilgninger til UH-sektoren henger nøye sammen med forskningsaktivitet og studiepoengproduksjon. Mye av etter- og videreutdanningen forutsetter at det finnes betalingsvilje og betalingssevne i markedet, slik at denne aktiviteten ikke går på bekostning av grads- og profesjonsstudier. I tillegg til at utdanningsinstitusjonene ikke bør være låst i gradstruktur, bør de ha EVU som en integrert del av sitt tilbud - og ikke som en tilleggsaktivitet.

Man må også være oppmerksom på at det er et skille mellom ordninger for offentlig og privat sektor når det gjelder EVU. For offentlig sektor har vi sett at der det brukes statlige midler til enten stipendordning, vikarordning e.l. fungerer systemet godt, slik at virksomheten ser seg tjent med å investere i kompetanseutvikling.

For privat sektor er bildet mer nyansert. Det oppleves nok som mer utfordrende å få ut statlige midler til kompetanseheving i bedrifter. (Med unntaket for Kompetanse Norges Kompetansepluss, som har fått god omtale fra våre bedrifter.) Privat sektor har ikke heller den koordinerende mekanismen på samme måte som man har i etter- og videreutdanning i offentlig sektor. Et viktig

spørsmål er om ikke bransjeforeninger bør kjenne et større ansvar for kompetanseheving i sine respektive sektorer.

Andre hindringer (lover og forskrifter)

Det er viktig å påpeke at all videreutdanning (med studiepoeng) forutsetter at studietilsynsforskriften fra NOKUT følges mht. kvalitetssikring av faglig kompetanse. Etterutdanning (uten studiepoeng) har ikke slike strenge krav og her er fleksibiliteten større mht. å også benytte ekstern kompetanse. Det må sies at lange og tunge søknadsprosesser hos NOKUT ikke bidrar til at offentlige utdanningsaktører kan gi utdanning «on demand».

Fagskolen bør være et naturlig valg for etter- og videreutdanning for de med yrkesfaglig bakgrunn (fagbrev/svennebrev eller lang relevant praksis). Fagskolen er i dag bundet av at Fagskoleloven begrenser utdanningstilbudene til minimum 6 måneder – maksimum 2 år (med noen unntak i ny Fagskolelov). Dette begrenser fagskolens mulighet til å tilrettelegge for kortere utdanninger som arbeidslivet etterspør. Samtidig signaliserer bedriftene våre behovet for kortere etter- og videreutdanninger, siden det både kan være vanskelig og kostbart for bedrifter å legge til rette for lengre utdanningsløp. Det bør derfor i større grad tilrettelegges for kortere utdanningsløp som over tid kan bygges sammen og eventuelt inngå i en høyere grad.

Fylkeskommuner

Fylkeskommunene har ansvar for de videregående skolene og fagskolene, som er kanskje de viktigste institusjonene i hele denne omstillingen. I oppgavemelding utvides ansvaret til fylkeskommunene til 16-24 år, og EVU, og det er viktig å støtte forslaget. Fylkeskommunene bør også i større grad utvikle og teste ut nye løsninger.

Lærerne i videregående skole har behov for oppdatert kompetanse og utstyr. Dette er spesielt tydelig innen TIP-fagene i forhold til behov for teknologi og kompetanse når kravene til fremtidens industri skal møtes. Lærernes kompetanse må oppgraderes i takt med kravene fra næringslivet og da må det tenkes nytt. Utplassering av lærere i bedrift og krav om jevnlig solid kompetanseheving er mulige løsninger som bør vurderes.

Karriereveiledning

Ansatte må ta mer ansvar for egen utvikling og læring gjennom hele karriereløpet og virksomheter må ha de rette virkemidlene for å kunne bistå den ansatte med dette, i tillegg til å legge til rette for kompetanseutvikling. Karriereveiledning kan i mange tilfeller være et godt virkemiddel.

De fylkesvise karrieresenterne har oversikt over tilbudene og kan bistå den enkelte i å se muligheter for seg. Videre kan en karriereveiledningssamtale være et virkemiddel i kartlegging av kompetanse, motivasjon og læringsmuligheter.

Karriereveiledning i bedrift kan også være et verktøy for å holde på gode arbeidstakere og sikre intern mobilitet. Kanskje har arbeidstakere allerede den kompetansen bedriften trenger uten at bedriften er bevisst dette? Kanskje kan bedrifter benytte eksisterende kompetanse annerledes eller på en ny måte? Det er derfor avgjørende å ha god oversikt over hver enkelt arbeidstakers kompetanse og erfaring.

Arbeidstakere/individer

Et viktig poeng som kan forsvinne når man fokuserer spesielt på næringsliv og utdanningsinstitusjonene, er rollen til den individuelle arbeidstaker / student. Et nøkkelpoeng er at arbeidstakere i fremtiden i større grad må være villige til å ta større ansvar selv, og å legge ned en innsats, tid og vilje for å styrke egen kompetanse, for å fortsette å være relevant på arbeidsmarkedet. Denne innstillingen knyttet til ansvar for egen læring må utvikles tidlig i oppveksten. Kanskje bør derfor grunnskolen i større grad vektlegge disse ferdigheter. Måten vi utdanner dagens generasjoner forbereder dem ikke nødvendigvis tilstrekkelig på fremtidens ferdigheter og jobber.

Et annet viktig poeng i utviklingen av utdanningssystemet vårt i tiden fremover, er at læring er en individuell prosess. Selv om vi skal lage gode systemer et godt læringsklima, må det henge sammen med at vi alle er på forskjellige stadier og at det er vi selv som vet hvilke læringsmåter som fungerer best for oss. Derfor mener vi løsninger for mer individuell læring fra tidlige skoletrinn bør vurderes.

Med vennlig hilsen,

Elena Rosnes, koordinator for Kompetanseforum Østfold