

Til Ekspertutvalget for etter- og videreutdanning

v/ leder Simen Markussen

09.04.2019

### **Innspill til Regjeringens ekspertutvalg for etter- og videreutdanning**

*Norske Utdanningscentre* er en nasjonal interesserorganisasjon for lokale/regionale utdanningscentre i Norge. Vårt viktigste mål er å gjøre utdanning *tilgjengelig* for hele befolkningen i landet og slik bidra til kompetanseutvikling både for den enkelte, private og offentlige virksomheter, for lokalsamfunnene og landet som helhet.

### **Dagens og framtidige utfordringer**

Det norske arbeidsmarkedet er i stadig endring og utvikling med økte krav til ny kunnskap, kvalitet, effektivitet og evne til omstilling. Både arbeidstakere og arbeidsgivere opplever stort behov for faglig oppdatering og ny kunnskap innen de fleste fagområder og sektorer. For å henge med i utviklingen og sikre vår konkurransekraft, er det viktig at tilbudene er tilpasset arbeidsmarkedets behov, kunnskapsbaserte og kvalitativt gode tilbud i tråd med norske og internasjonale standarder - og *tilgjengelig* for de som har behov.

**Norske Utdanningscentre** ønsker å bidra med innspill til det viktige arbeidet som er i gang med den nye Kompetansereformen – *Lære hele livet*, og har valgt ut et fokusområde for vårt innspill (punkt 1).

Vi har også valgt å kommentere ytterligere to områder vi mener kan være viktige for å få til en vellykket reform (se punkt 2 og 3, vedlegg 1). Ytterligere informasjon om Norske Utdanningscentre finnes i vedlegg 2 og/eller på [www.norskeutdanningscentre.no](http://www.norskeutdanningscentre.no)

## **1. Gjøre utdanning tilgjengelig for befolkningen**

For å nå målene med lik rett og mulighet til utdanning for hele befolkningen i et livslangt læringsperspektiv, må det tilrettelegges og satses på en infrastruktur som gjør det praktisk mulig og rammebetingelser for øvrig som stimulerer og motiverer til å ta utdanning.

De norske utdanningsentrene utgjør et nettverk spredt rundt i landet, fra Kirkenes i nord til Lindesnes i sør, m.a.o. vi har et utbygd nettverk og infrastruktur som gjør det mulig å distribuere utdanning og kompetansetiltak ut til store deler av landet. For å sikre utdanningsentrenes rolle som viktig bidragsyter og distributør i reformen foreslås følgende tiltak:

- 1.1. Sørge for økonomisk rammevilkår og forutsigbarhet for utdanningsentrene
- 1.2. Sørge for tilgang på fleksible tilbud på alle utdanningsnivåer
- 1.3. Etablere en nasjonal distribusjonskanal for fleksible utdanninger

### **1.1. Sørge for økonomiske rammevilkår og forutsigbarhet for utdanningsentrene**

Pr. i dag mangler utdanningsentrene basisfinansiering. Drift og aktiviteter er delvis finansiert via mindre tilskudd fra kommunene, næringsliv, studentbetalinger, prosjekter og andre egeninntjeninger som kurs, utleie, etc., og det er store variasjoner fra fylke til fylke og fra senter til senter. Manglende forutsigbarhet i forhold til økonomi gjør at mye ressurser går med til å skaffe midler til kompetansetiltakene, og gjør det i tillegg vanskelig å planlegge både på kort og lengre sikt.

Det er derfor behov å styrke utdanningsentrenes økonomiske rammevilkår.

### **1.2. Sørge for tilgang på fleksible tilbud på alle utdanningsnivåer**

Tilgang til fleksible og nettbaserte utdanningstilbud har vært og er den største utfordringen og en begrensende faktor for å få utdanning ut til landets befolkning. I tillegg er det store utfordringer med å få UH-sektoren til å legge utdanningstilbud desentralt (årsstudium, bachelor, EVU-er) eller få studieplasser øremerket som desentrale tilbud.

Det bør satses mye sterkere på fleksible tilbud på alle nivåer. Det vil gjøre kurs og utdanninger tilgjengelig både for enkeltpersoner, bedrifter og kommuner uavhengig av lokasjon og geografi.

### 1.3. Etablere en nasjonal distribusjonskanal for fleksible utdanninger

Vi har gjort en del erfaringer underveis, og for å imøtekomme dagens og framtidige behov (livslang læring) er det nødvendig å koordinere og samkjøre etterspørsel og tilbud, via **en nasjonal distribusjonsportal for fleksible utdanninger** (figur 1) *Utdanning Norge* (foreløpig arbeidstittel), en åpen og nøytral distribusjonsportal hvor tilbydere og de som etterspør utdanninger og kurs samkjører og samarbeider. Dimensjonert og basert på kartlagte behov i markedet.

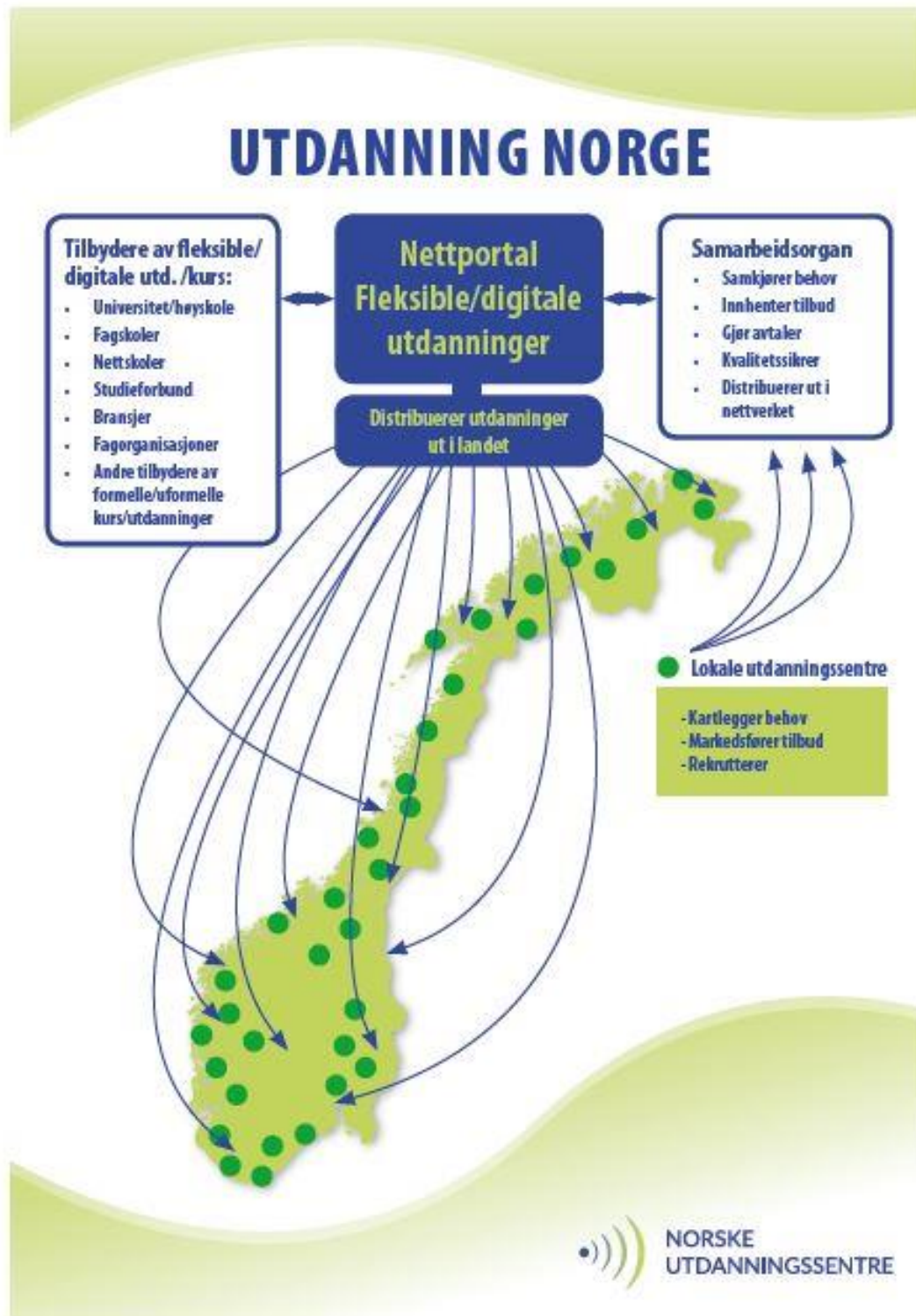
Modellen på neste side, er basert på registrerte behov som utdanningssettene gjør i sine regioner (-offentlig og privat virksomhet).

Behovene samkjøres i et samarbeidsorgan som koordinerer og innhenter/megler fram gode tilbud hos aktuelle tilbydere, og distribueres tilbake ut i nettverket.

Portalen må være åpen og nøytral. Alle tilbydere av fleksible kurs og utdanninger, offentlige og private aktører, skal kunne tilby fleksible utdanninger inn i nettverket basert på registrerte behov og etterspurt kvalitet. Aktuelle tilbydere vil være UH-sektoren (bachelor- og masterstudier, årsstudier, moduler og kurs), fagskoler, studieforbund, nettskoler, bransjer og andre tilbydere av relevante kurs og kompetansehevende tiltak.

Samarbeidsorganet, et sentralt organ, tenkes satt sammen av representanter fra ulike utdanningstilbydere og utdanningssettene, personer som kjenner utdanningssystemet med lover og regelverk, har forhandlingskompetanse og innsikt i teknologiske løsninger til bruk i utdanning. Deres jobb blir å samordne behovene, innhente tilbud, gjøre avtaler, kvalitetssikre

Fig. 1 Nasjonal distribusjonsportal for fleksible utdanninger



og distribuere tilbudene ut til hele eller deler av nettverket.

Portalen vil også kunne imøtekomme spesielle behov fra en bedrift eller kommune.

Utdanningssentrene tilrettelegger for tilbudene lokalt, markedsfører og rekrutterer studenter/deltakere, administrerer og følger opp fram til avslutning, inklusive skriftlige eller muntlige eksamener.

Ved å organisere etterspørsel og tilbud i en slik modell, vil en effektivisere og rasjonalisere mye av det arbeidet som skjer rundt i kommuner og bedrifter knyttet til kompetanseutvikling.

Gjennom en *Nasjonal portal for fleksible utdanninger* sammen med et etablert nettverk av regionale utdanningscentre, vil en kunne distribuere utdanninger, videreutdanninger og kurs på en kostnadseffektiv, bærekraftig, klimavennlig og framtidsrettet måte.

### **Avsluttende kommentarer**

Som allerede nevnt er det mye statlige midler i omløp i det norske utdanningssystemet.

Spørsmålet blir naturlig nok – kan disse eller deler av disse midlene samles, kanaliseres og brukes på en bedre måte?

*Norske Utdanningscentre* har stor tro på vår modell. Modellen vil, sammen med de forbedringer vi ellers har foreslått for det norske utdanningssystemet, bidra til omstilling i arbeidslivet, bedre samkjøring av tilbud og behov, bærekraftig, og gi en større andel av befolkningen mulighet til å nyte godt av de investeringer myndighetene gjør i vårt utdanningssystem.

*Norske Utdanningscentre* stiller gjerne til nærmere diskusjoner vedrørende finansiering av vår modell, og våre innspill for øvrig.

Vennlig hilsen

Styret i Norske Utdanningscentre

## Vedlegg 1

---

### 2. Et åpent og markedsorientert utdanningssystem

Mange opplever vårt offentlige utdanningssystem som lukket, rigid og regelstyrt, lite tilgjengelig og tilpasset den enkeltes behov.

Vi trenger et utdanningssystem som er mer åpent, fleksibelt og markedsorientert og omfatter alle nivåene ut over grunnskole. Vi har valgt å vektlegge spesielt fag -og høyskole /universitet. Dette vil kreve et tettere samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og næringslivet for å avdekke behov for ny og oppdatert kunnskap, og at kunnskapen implementeres i eksisterende eller nye utdanningstilbud. For å øke tilgangen og fleksibiliteten vil det i tillegg kreve:

- 2.1. Økt satsing på kortere utdanninger (moduler, påbygging, EVU)
- 2.2 Gjennomgang av godkjenningsordningene
- 2.3 Gjennomgang av Inntaksreglene innen høyere utdanning
- 2.4 Kravene til undervisnings – og veiledningspersonell innen høyere utdanning
- 2.5 Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021

#### 2.1. Økt satsing på kortere utdanninger (moduler, påbygging, EVU)

For å øke fleksibiliteten innen spesielt høyere utdanning vil det være behov for justering i oppbygging av studier, modulering av tilbud (påbygging, EVU)

UH-sektor bør satse mer på utvikling av modulbaserte tilbud med enheter på 5 – 30 stp. Det vil gi større mulighet for *påbygging* (etter behov) og redusere behovene for å utvikle egne parallelle etter -og videreutdanningstilbud (EVU). Gjøres enhetene/modulene i tillegg fleksible med bruk av moderne IKT, vil de få et mye større nedslagsfelt enn tilfellet er i dag. Det vil gjøre det mer attraktivt for den enkelte utdanningsinstitusjon å utvikle nye fleksible kompetansetilbud med større nedslagsfelt og permanente tilbud tilgjengelige over tid. Jfr. vår modell – Utdanning Norge.

Fagskoleutdanning er i løpet av de siste årene sterkt aktualisert, spesielt innen yrkesrettede fagområder, og er meget bra. Fylkeskommunene har fått ansvaret for fagskolene og mange er i gang med utvikling av offentlige fagskoletilbud innen de fagområder som er etterspurt og mest aktuelle i sitt fylke, eks. helsefagutdanninger. Med få unntak legges det opp til stedbunden tradisjonell klasseromsundervisning og parallelle tilbud i alle fylkene/regionene, m.a.o. en begrensning i forhold til tilgjengelighet. Utvikling av fleksible tilbud ville gjort gode tilbud tilgjengelig i hele landet, jfr. effektivisering.

## 2.2. Gjennomgang av godkjenningsordningene

### Norsk og utenlandsk utdanning

NOKUT er ansvarlig for godkjenning og innpassing av norske og utenlandske utdanninger på høyskole og universitetsnivå.

Mange av våre arbeidsinnvandrere har utdanninger og kvalifikasjoner det er stort behov for i Norge, men på grunn av lite informasjon, mangelfull og lang behandlingstid i forhold til godkjenning, havner de ofte i jobber hvor de ikke får brukt sin kompetanse. Det bør derfor bli enklere å få godkjent utenlandsk utdanning og yrkeskvalifikasjoner i Norge.

### Realkompetanse

Pr. i dag har vi realkompetansevurdering i.f.t. videregående opplæring og på enkelte studier innen høyere utdanning (bachelornivå). I tillegg finnes noen spesielle godkjenningsordninger for utenlandske arbeidstakere (bl.a. helse, advokat).

Ordningene fungerer, men det er store ulikheter og variasjoner i hvordan de blir praktisert i ulike deler av landet, bl.a. hvordan realkompetansesøkere blir behandlet og prioritert til eks. høyere utdanning.

### Uformelle kvalifikasjoner

Mange ansatte, innen privat og offentlig virksomhet, gjennomfører (frivillig eller pålagt) flere *uformelle* kurs, opplæringsprogrammer, faglige seminarer etc i løpet av sin yrkeskarriere.

Dette er kvalifiseringstiltak som ikke gir endringer i lønns -eller arbeidsforhold, og gir ingen formell faglig uttelling i utdanningssystemet. Arbeidstakere stiller naturlig nok derfor spørsmålet - "*hvorfor skal jeg bruke tid og ressurser på dette?*" og er sannsynligvis en del av

årsaken til at mange private og offentlige virksomheter opplever avtagende interesse for denne type kompetansetiltak, spesielt blant ansatte på lavere stillingsnivå.

Det finnes flere bransje-, fag -og interesseorganisasjoner i Norge som gir type godkjenning for uformell faglig kompetanse, eks. Regnskap Norge, Den Norske Legeforening (merittering), m.fl.

Det bør være mulig å gi andre yrkesgrupper, også på lavere nivå, type godkjenning for uformelle fagkurs og kvalifiseringsprogrammer, en type “prikksystem” som gir formell kompetanse. Dette vil motivere og bevisstgjøre arbeidstakere til å delta på ulike tiltak, bygge egen og bedriftens kompetanse.

De respektive fag - og interesseorganisasjonene bør trekkes aktivt inn i et slikt arbeid og gis formelt ansvar/delansvar for forhåndsgodkjenning av kurs, opplæringsprogrammer, og lignende.

#### Yrkes – og arbeidserfaring

Godkjenning av arbeidstakeres yrkes- og arbeidserfaring gir i liten grad uttelling i det norske utdanningssystemet, med unntak av yrkesfaglige utdanninger. Det er derfor gledelig å registrere at det nå jobbes med å finne en modell som kan danne grunnlag for vurdering av yrkes – og arbeidserfaring, jfr. prosjekt Balansekunst.

Det bør opprettes en ny *nasjonal godkjenningsordning* som sikrer lik og standardisert behandling av formelle og uformelle utdanninger, arbeids -og yrkeserfaring, inklusive utenlandske kvalifikasjoner.

I et livslangt læringsperspektiv, kan det synes fornuftig å koordinere en ny godkjenningsordning med karriereveiledning for å sikre brukeren en helhetlig vurdering av sin samlede kompetanse, a la den finske modellen beskrevet i EVU- utvalgets rapport, Kunnskapsgrunnlaget, EVU i andre land, 2018.

NOKUT har allerede ansvar for godkjenning av norsk og utenlandsk høyere utdanninger, har god kunnskap og kompetanse på området, og er en naturlig ansvarshavende for en ny nasjonal godkjenningsordning.

Effektive godkjennings -og vurderingsordninger, samt kompletterende utdanningstilbud til utenlandske arbeidstakere, vil bidra til at det norske arbeidsmarkedet får tilgang til mer



relevant arbeidskraft, og kanskje også ny kunnskap?

### **2.3 Gjennomgang av inntaksreglene**

Pr. i dag kreves det generell studiekompetanse for å komme inn på studier i UH-sektoren, og i noen spesialtilfeller utvidet studiekompetanse (realfagsstudier).

Det må være mulig for en person med helsefagbrev og flere års yrkeserfaring, å delta på helsefagkurs på høyskolenivå uten å måtte gå veien om generell studiekompetanse først. Dokumentasjon kan gis i form av kursbevis, og dersom vedkommende senere tar generell studiekompetanse, vil kursbevis kunne erstattes med dokumentasjon på studiepoeng. En slik ordning vil motivere mennesker til å søke økt kunnskap og sannsynligvis også bidra til at flere velger å ta mer utdanning og/eller formalisere sin kompetanse.

Inntaksreglene bør justeres slik at det gis rom for å vurdere kandidatens fagkompetanse og yrkeserfaring ift. hva kandidaten ønsker å studere videre, jfr. finsk godkjenningssystem.

### **2.4. Kravene til undervisnings – og veiledningspersonell innen høyere utdanning**

Pr. i dag kreves det formell pedagogisk kompetanse for å undervise i grunnskole og videregående skole. For høyere utdanning er det imidlertid ingen krav om pedagogisk kompetanse for undervisning eller veiledning.

For å få dyktige og trygge forelesere/lærere og veiledere, bør det stilles krav til formell undervisnings -og veiledningskompetanse også på høyere utdanningsnivå. Det vil i tillegg bidra til kunnskap om teknologiske løsninger og hvordan det kan bidra til gode undervisningsmetoder og bedre læringsutbytte.

### **2.5. Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021**

Hovedorganisasjonene i arbeidslivet, Stat, NHO og arbeidstakerorganisasjonene, ble i 2017 enige om en felles kompetansepolitisk strategi.

Avtalen lover godt for kompetanseutviklingen i landet. Vi tenker imidlertid at avtalen mangler et viktig moment, - arbeidstakernes *plikt* til faglig oppdatering og deltakelse i kompetanse-

utviklingen som skjer på arbeidsplassen og arbeidslivet generelt. I ulike lover og avtaler som gjelder i arbeidslivet, har arbeidsgiver ansvar for ansattes kompetanseutvikling. Arbeidstakere har mange rettigheter, men det sies lite om arbeidstakernes plikter til å holde seg faglig oppdatert.

For å sikre nødvendig kompetanse i arbeidslivet, beholde og utvikle arbeidsplassene, forebygge arbeidsledighet, skape godt arbeidsmiljø, er det viktig å ansvarliggjøre også arbeidstakerne. Arbeidstakernes plikt til å holde seg faglig oppdatert bør derfor bringes inn i den nasjonale strategien, eventuelt også i eksisterende lover og avtaleverk i arbeidslivet. Strategiavtalen må også gjøres kjent for alle arbeidstakere, implementeres og samordnes på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå.

Trepartssamarbeidet (stat-arbeidsgiver-arbeidstaker) er en grunnleggende forutsetning for organisering av vårt arbeids- og næringsliv, men i kompetansepolitikken er det kanskje nødvendig å kople på en fjerde aktør, nemlig **utdannings- og opplæringstilbyderne**.

### **3. Samordning av støtte og tilskuddsordningene for kompetanseutvikling i privat og offentlig sektor**

Den norske stat bevilger årlig store beløp til det norske utdanningssystemet, direkte og indirekte. I tillegg avsetter arbeidsgivere, bransjer, fag og interesseorganisasjoner midler til kompetanseutvikling av ansatte og medlemmer.

De indirekte støtte og tilskuddsordningene (eks. Kompetanse Norge, Innovasjon Norge) er imidlertid lite kjent for partene i arbeidslivet. Mange forskjellige forvaltere og til dels krevende oppfølging og rapporteringsrutiner (eks. Skattefunn) gjør at de i liten grad blir benyttet av de som kanskje trenger det mest, SMB-bedriftene.

De ulike tilskuddsordningene bør vurderes i forhold til målgruppe og måloppnåelse, forenkles og tilpasses sine respektive målgrupper. Kanskje bør det også vurderes en felles koordineringsenhet med en **felles portal** som informerer om de ulike tilskudds – og støtteordninger som finnes og hvordan de fungerer?

## Vedlegg 2

---

### FAKTA - UTDANNINGSSENTRENE

#### **Utdanningssentrenes rolle og funksjon i det norske utdanningssystemet pr. i dag**

*Norske Utdanningscentre* representerer et nasjonalt nettverk av utdanningscentre lokalisert rundt omkring i landet, organisert som lokale eller regionale sentre og har eksistert i vel 20 år.

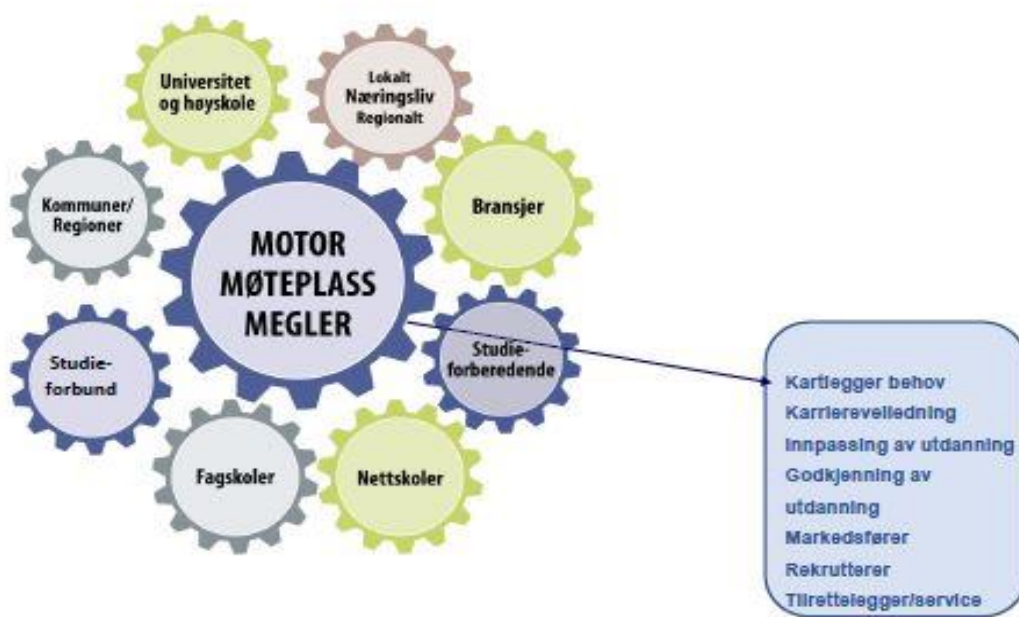
*Utdanningscentrene* er i noen regioner samlokalisert eller slått sammen med etablerte karrieresentre, opplæringskontorer, ressursentre, næringshager, kunnskapsparke, etc. Brukeren får slik kun **en dør** å forholde seg til med de positive effekter dette vil ha for den enkelte bruker, men også for samarbeid og utvikling av kompetansemiljøer. Utgangspunktet for etableringene var behovet for koordinering og tilrettelegging av utdanningstilbud lokalt/regionalt, et behov som ikke er mindre aktuelt i dag.

*Utdanningscentrene* har tilbudt utdanninger på ulike nivåer (universitet, høyskole, fagskole, formelle og uformelle kurs) og gitt mennesker mulighet til å ta utdanning der de bor jobber og lever sine liv. Gjennom desentrale fleksible tilbud og bruk av moderne teknologi har utdanningscentrene gjennom sitt nettverk forsynt landets regioner, innen privat og offentlig virksomhet, med sykepleiere, lærere, barnehagelærere, vernepleiere, økonomer, regnskapsførere, ingeniører samt aktuelle videreutdanninger og kurs.

*Utdanningscentrene* er en fysisk møteplass hvor innbyggerne får hjelp til *karriereveiledning*, *kartlegging* av egen kompetanse, *innpassing* og *godkjenning* av tidligere utdanning og yrkeserfaring - og tilbud om *kompletterende* og/eller *videre utdanning*. Sentrene fungerer som studiesteder med felles forelesninger for desentrale fleksible utdanninger, gruppearbeid og en uforstyrret leseplass for de som ønsker det, - m.a.o. et levende læringsmiljø.

**Fig. 1.** Illustrasjon som viser hvordan utdanningsentrene jobber lokalt, regionalt og nasjonalt.

**UTDANNINGSENTRENE = MOTORENE I KOMPETANSEUTVIKLINGEN LOKALT OG REGIONALT**



*Utdanningsentrene* spiller en viktig rolle som møteplass, meglere og motor i kompetanseutviklingen og har vært en viktig **katalysator** ved å bringe aktører sammen på tvers av tradisjonelle samarbeidslinjer, både lokalt, regionalt og nasjonalt. Sentrene avdekker, utvikler og leverer kompetansehevingstiltak på tvers av sektorer og fra ulike tilbydere. Dette gir en ettertraktet fleksibilitet og kvalitet.

Ved å knytte UH-sektor, andre offentlige og private tilbydere, kommuner, næringsliv, fylker, næringsklynger m.fl. sammen, tar utdanningsentrene ansvar og en sektorovergrepende rolle som ingen andre tar eller har tatt.

*Utdanningsentrene* har med sine aktiviteter opparbeidet seg en unik kunnskaps-, kompetanse- og erfaringsbase som spenner over et vidt fagområde, fra administrasjon av utdanningstilbud, kunnskap om norsk og utenlandsk utdanningssystem, godkjennings-

ordninger, kompetansekartlegging (privat og offentlig sektor), rekruttering, markedsføring, karriereveiledning, voksenpedagogikk og e-læring, samt valg og drift av ulike teknologiske løsninger for distribusjon av fleksible og nettbaserte utdanninger.

*Utdanningsentrene* representerer slik et godt, innarbeidet og effektivt system, med store utviklingspotensialer som vil bidra til bedre utnyttelse av de investeringene myndighetene gjør i utdanningssektoren.

Utdanningsentrene kan bli det *verktøyet* som myndighetene trenger for å realisere sine mål med kompetanseutvikling for hele befolkningen i et *livslangt læringsperspektiv*. Det vil sikre at tjenestetilbudene i kommunene kan opprettholdes og at næringslivet har tilgang på kompetent og oppdatert arbeidskraft nå og i framtiden, m.a.o. sikre livslang læring for alle – i hele landet.