

5. april 2019

Innspill til ekspertutvalget for etter- og videreutdanning

Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening er den største foreningen i akademikerne med over 77 000 medlemmer med mastergrad innen teknisk-naturvitenskapelige fag.

Tekna har i flere anledninger kommet med innspill til utvalget gjennom flere innspillmøter. Tekna har vært med Akademikerne i utvalgets møter med partene, utvalgsleder Markussen har holdt innlegg for Akademikernes styre, og Tekna-president Lise Lyngsnes Randeberg har møtt utvalgsleder og UH-institusjoner i et møte arrangert av Kunnskapsdepartementet. Vi ønsker å understreke noen momenter som vi mener er viktige at omtales i utvalgets rapport.

EVU ved universiteter og høyskoler

Teknas medlemmer arbeider i bransjer der livslang læring allerede er normen. Dessverre ser vi at deltagelsen i EVU blant de høyt utdannede har vært fallende de siste 10 årene. Mange av våre medlemmer mener de ikke får anledning til å heve sin kompetanse tilstrekkelig. En av de viktigste utfordringene er tidsklemma. Mange av våre medlemmer har behov for etter- og videreutdanning på et faglig høyt nivå, helst ved universiteter og høyskoler, som lar seg kombinere med jobb. Tekna anser det som en naturlig del av universitetene og høyskolenes samfunnsansvar å formidle oppdatert kunnskap til samfunnet, også gjennom etter- og videreutdanning.

Dessverre opplever vi at sektoren ofte sliter med å tilby etter- og videreutdanning som er tilfredsstillende våre medlemmers behov for korte kurs og moduler av høy faglig kvalitet og relevans.

Tekna tror dette henger sammen med to utfordringer i dagens UH-sektor:

1. Finansieringssystemet og regelverket er utformet med hensyn til forskning og ordinær utdanning ikke EVU – Det eksisterer tydelige finansieringssystemer som gir stor uttelling for institusjoner som leverer gått på parametere som antall studiepoeng, avlagte grader og publisert forskning. Ettersom det ikke eksisterer tilsvarende systemer for EVU blir det utfordrende å prioritere dette da det kan trekke ressurser fra den ordinære utdanningen som utgjør en sikrere inntektskilde for institusjonene. I denne sammenhengen er det også utfordrende at regelverket for bruker- og oppdragsfinansiert aktivitet og egenbetalingsforskriften både er utydelig og i flere tilfeller til hinder for hensiktsmessige innretninger av EVU-tilbud.

2. Manglende kontakt med mellom UH-sektor og arbeidsliv – Tekna erfarer at det er store variasjoner i hvilken grad ulike organisasjoner er i stand til å utvikle EVU-tilbud som samsvarer med behovene i arbeidslivet. Fellesnevneren for de som lykkes i å utvikle gode EVU-tilbud er at de har tett samarbeid med bransjene de retter seg mot.

For å adressere disse utfordringene mener Tekna det kan være hensiktsmessig å utføre en egen utredning av hvordan man kan tilpasse dagens regelverk og finansieringssystem for å stimulere til livslang læring i UH-sektoren.

En slik utredning må sees i sammenheng med det pågående utvalget som gjennomgår lovverket for UH-sektoren og arbeidet med den varslede stortingsmeldingen om arbeidslivsrelevans i utdanningen.

Det kan også være en god ide her å utrede mulighetene for en faglig arbeidsdeling mellom institusjonene. Ettersom kunnskapsbehovene i fremtiden vil være store er det ikke gitt at det er naturlig at alle institusjoner skal dekke behovene i sin geografiske region. Bruk av digitale verktøy for fjernlæring vil gjøre det mulig for institusjoner å tilby kurs innen fagområder der de har spisskompetanse langt utover sitt geografiske nærmiljø.

Tekna mener håper at utvalget deler vår oppfatning og anbefaler dette som en naturlig oppfølging av deres rapport.

Små og mellomstore bedrifter

Tekna er opptatt av at kompetansereformen må styrke mulighetene alle arbeidstakere har til å heve egen kompetanse. Det er viktig å innrette virkemiddelapparatet og insentivordningene på en måte som gjør at det også kommer de små og mellomstore bedriftene til gode.

I store selskaper kan man arbeide med kompetanse på en måte som ikke er mulig for SMB-er, gründere og enkeltmannsforetak. For det første kan det være mer krevende å avse en av ti ansatte til et ukes kurs enn det er å avse en av hundre ansatte. For det andre kan de store satse systematisk på EVU gjennom egne strategier og systemer for kompetanseheving. De store har selv ressurser til å holde oversikt over kompetansetilbudet i markedet og vite hvordan man benytter det offentlige virkemiddelapparatet for kompetanse på en måte som er umulig for mindre bedrifter. De små bedriftene kan likevel ha en del fordeler som ikke er like synlige.

En liten bedrift, der sjefen sitter tett på de ansatte, er ikke avhengig av omfattende kartlegginger for å identifisere kompetansebehov hos de ansatte. Det kan være en lavere terskel for å iverksette tiltak når de ikke er like avhengig av at kompetanseutviklingen må utføres og dokumenteres i tråd med bedriftsinterne strategier og retningslinjer.

Tekna mener at vi trenger en satsing på kompetanseutvikling for små og mellomstore bedrifter. For at denne skal være tilpasset forutsetningene til SMB-er er det avgjørende at de ikke innebærer byråkratiske prosesser som tvinger bedriftene til å bruke store mengder tid og ressurser på søknadsskriving, dokumentasjon og saksbehandling.

Insentiver for å delta i EVU

For å øke deltakelsen i etter- og videreutdanning er det avgjørende at det gir uttelling for den enkelte arbeidstaker og for virksomhetene. Vi er derfor positive til finansielle insentiver for EVU. Vi mener det er avgjørende at slike insentiver ikke innebærer for mye byråkratisk merarbeid for de ansatte eller virksomhetene. Det er også viktig at lånekassens finansiering til livslang læring tilpasses EVU.

Tekna mener at en målrettet variant av KompetanseFunn vil være mer hensiktsmessig enn forslaget om kompetansefond som vi mener vil kreve uhensiktsmessig byråkratisk merarbeid.

Dagpenger og lånekassa

For våre medlemmer som er i fast arbeide er mangel på tid den store utfordringen. Men for de som står utenfor arbeidslivet er kostnader den største utfordringen. Veien tilbake til arbeidslivet for de som har mistet jobben blir ofte lettere dersom man i perioden med arbeidsledighet får hevet egen kompetanse. Det er problematisk at mennesker som har mistet jobben og ønsker å utvikle sin kompetanse gjennom studier ved universiteter og høyskoler risikerer å miste dagpengene dersom de tilegner seg for mye kompetanse.

Ettersom det forventes at arbeidstakere i fremtiden vil ta stadig mer etter- og videreutdanning i løpet av yrkeslivet er det også unaturlig at lånekassens reglementer fortsatt er designet for førstegangsstudenter. Aldersbegrensninger på full støtte fra lånekassen for de som fyller 45 år i løpet av utdanningsløpet er uhensiktsmessig i en tid da stadig flere godt voksne arbeidstakere vil delt i undervisning ved universiteter og høyskoler. Ettersom intensjonen bak avgrensningen er å sikre at lånet kan betales tilbake før pensjonstid kan en god løsning være å sette en kortere nedbetalingstid på lånet for de som har oversteget aldersgrensen.

Tekna mener at mulighetene til å studere uten at dette medfører å miste rettighetene til dagpenger bør utvides. Aldersgrensen for full støtte fra lånekassen burde avvikles.

Digital kompetanse

Fremtidens kompetansebehov er vanskelig å forutse. Men en ting vi vet med stor sikkerhet er at kompetansegapet innen IKT, og spesielt innen IKT-sikkerhet, allerede er for stort og vil fortsette å vokse dersom vi ikke tar grep. IKT-ferdigheter vil bli viktigere i alle jobber i fremtiden. Ikke alle trenger spisskompetanse innen IKT, men alle vil trenge grunnleggende ferdigheter innen IKT. Tekna viser i denne sammenhengen til forslagene i rapporten Digital21 der det foreslås blant annet å etablere skalerbare IKT-etterutdanningstilbud for yrkesaktive.

Tekna mener derfor at kompetansebehovene innen IKT, og IKT-sikkerhet spesielt, bør vies særskilt oppmerksomhet i den endelige rapporten.

Mulige konsekvenser for den ordinære høyere utdanningen

Tekna vil understreke viktigheten av at utvalget ikke forsøker å løse utfordringer knyttet til finansiering av EVU i universitets- og høyskolesektoren på måter som undergraver den ordinære høyere utdanningen. Livslang læring fungerer best når man har tilegnet seg et sterkt fundament for videre læring og muligheten til å ta høyere utdanning må derfor fortsette å være en rettighet for alle.

Tekna vil derfor understreke at tiltak for å stimulere til økt etter- og videreutdanning ikke må røkke ved gratisprinsippet i norsk høyere utdanning.

Med vennlig hilsen

Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening



Line Henriette Holten

generalsekretær