

Til Kunnskapsdepartementet

Oslo, 10. mars 2021

## **Innspill til strategi for desentralisert og fleksibel utdanning**

*Tekna – Teknisk naturvitenskapelig forening er den største masterforeningen i Norge, og den største fagforeningen i Akademikerne med over 87 000 medlemmer. Våre medlemmer har mastergrad eller mer fra tekniske og naturvitenskapelige fagområder.*

Tekna mener det er en riktig og viktig utvikling å sikre lokalt tilpassede kompetansetilbud. Vi ser en økende grad av samarbeid mellom næringsliv og de mer distriktsnære utdanningsleverandørene. Det er positivt. Det er viktig at tilbudene har høy kvalitet.

Tekna vil påpeke at ulike typer høyere utdanning møter ulike samfunnsbehov. De korte profesjonsutdanningene svarer på andre behov i samfunnet enn de lange integrerte studiene som for eksempel sivilingeniørstudiet representerer. Tekna mener man må ta utgangspunkt i samfunnsoppdraget studiene skal levere på når man skal utforme strategien. Et viktig kriterium er da hvordan de ulike studiene møter lokale og regionale behov.

Tekna foreslår at strategien retter seg mot tre studentgrupper som vi mener vil ha ulike behov og som møter utdanning med ulik motivasjon:

- Studenter som tar sin første grunnutdanning.
- Studenter som er etablert i arbeidslivet og som ønsker høyere utdanning uten å måtte flytte – herunder også utdanning som kan gjennomføres i kombinasjon med jobb.
- Studenter som ønsker påfyll på allerede fullført gradsutdanning – kortere etter- og videreutdanning gjennom formelle og uformelle kurs.

### ***Grunnutdanning – integrerte masterstudier***

Universiteter og høyskolers kjerneoppgave er å gi studenter en solid grunnutdanning av høy kvalitet. Dette oppnås gjennom gode, kvalitetssikrede undervisningstilbud som studentene får stort læringsutbytte av. For de som tar sin første grunnutdanning, er heltidsstudier på campus det beste tilbudet. Læring skjer best i et sosialt samspill, gjennom interaksjon med foreleser og medstudenter. Fleksibel og desentralisert utdanning må være et supplement til, og ikke som en erstatning for grunnutdanning på campus.

De integrerte mastergradene er av stor betydning for å sikre et høyt nivå på kandidatene. Integrerte 5-årige studier gir en mer helhetlig kompetanse og et høyt nivå. Tekna er svært opptatt av at desentraliserte og fleksible studier ikke må svekke de integrerte studieløpene og at strategien ikke må legge opp til en utvikling hvor man heller

prioriterer masterstudier som påbygg til bachelor fremfor hele løp. Tekna har erfart at mastergraden ligger nærmere nivået for en bachelor ved et slikt todelt løp.

Sivilingeniørene har en unik akademisk kompetanse i tillegg til den profesjonsutdanningen ingeniør-utdanninger gir. Tekna vil derfor advare mot å svekke betydningen av løpet med koblingen mellom profesjonskompetanse og akademisk kompetanse.

### ***Etter- og videreutdanning***

Mulighetene for å fylle på eller opparbeide ny kompetanse underveis i yrkeslivet må bli bedre. For å møte samfunnets fremtidige kompetansebehov og ruste den enkeltes mulighet til arbeidsdeltakelse, må yrkesaktive få tilgang til fleksible utdannings- og videreutdanningstilbud av høy kvalitet som i realiteten lar seg kombinere med jobb. Det finnes eksisterende gode praksiser på dette, og strategien bør bygge videre på de positive erfaringene som universitetene og høyskolene allerede har.

Mye kan gjennomføres godt på en desentralisert måte, eksempelvis samlingsbaserte undervisningstilbud ved regionale studiesentre med digital veiledning/oppfølging som supplement. Det må da tilrettelegges for å sikre kvaliteten på disse tilbudene med faglig sterke undervisere til stede. Slike utdanningstilbud må ha like god tilgang til utstyr og laboratoriefasiliteter som campusbasert utdanning, skal de være fullverdige og ha høy kvalitet.

### ***Nok ansatte – god finansiering***

For å sikre at strategien skal kunne bli et godt arbeidsverktøy er det to forhold som må på plass – **finansiering og tilgang på kvalifisert undervisningspersonell.**

#### ***Tilgang på og rekruttering av vitenskapelig ansatte***

Desentralisert utdanning og større innslag av etter- og videreutdanning krever flere ansatte i undervisningsstillinger. Alternativt må det gjøres en klarere prioritering av satsningsområder i sektoren. Man kan ikke opprettholde eksisterende kapasitet i den ordinære utdanningen, hvis man parallelt, innenfor gjeldende rammer, skal utvikle og utvide etter- og videreutdanningstilbudet, og samtidig opprettholde kvaliteten.

I tillegg kuttes det i administrative stillinger med den konsekvens at arbeidsbyrden på de vitenskapelig ansatte øker betydelig.

Tekna mener det er nødvendig med konkrete tiltak for å bedre rekrutteringssituasjonen slik at man sikrer nok undervisningsressurser med riktig kompetanse fremover. Strategien må ses i sammenheng med den kommende strategien for forskerrekruttering og karriereveier i forskning og høyere utdanning.

#### ***Finansiering***

Tekna mener ny finansieringsordning av UH-sektoren må på plass før det implementeres en ny strategi med ytterligere ressurskrevende pålegg til våre vitenskapelig ansatte og UH-institusjonene.

Den økende graden av desentralisert og fleksibel opplæring vi ser i dag har kommet til som en del av regjeringens virkemidler i kompetansestrategien. BIO-midler, tilskuddsordninger i DIKU og Kompetanse Norge samt bransjeprogrammene, er noen av finansieringskildene.

Ordningene har gitt incentiver og fått opp en økende interesse for direkte samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv. Mange har fått muligheten til faglig påfyll. Utfordringen med for mange programmer og tilskuddsordninger er at de er lite oversiktlige. I tillegg er det svært arbeidskrevende å få på plass samarbeidsavtaler og å skrive søknader. Midlene som tilføres er tidsbegrensede og skaper derfor uforutsigbarhet med tanke på å bygge varige tilbud.

Det er ikke en avklart lønnspolitikk overfor vitenskapelig ansatte som ønsker bidra med undervisning utenom de ordinære gradsstudiene. Det gis ikke overtidsbetalt til de som utover sine ordinære arbeidsoppgaver bidrar med helgekurs osv.

Vitenskapelig ansatte opplever at de må bruke mye av sin tid på administrative arbeidsoppgaver. Dette som en konsekvens av stadig nye bestillinger til sektoren parallelt med kuttene gjennom ABE-reformen. Mengden utenomfaglig arbeid går ut over undervisningskapasiteten til den enkelte. Flere administrativt fulltidsansatte er nødvendig for å frigjøre kapasitet hos de fagansatte, som behøver tid til å utvikle god undervisning, etablere nye arbeidsformer og organisere og gjennomføre desentralisert og fleksibel opplæring.

Tekna mener strategien må være en del av en klar prioritering om å satse på dette området, og ikke være et ytterligere tillegg til alle andre ambisjoner man har for sektoren.

### ***Digital undervisning***

Tekna er opptatt av at undervisning skal gi studenter stort læringsutbytte og være av god faglig kvalitet. Utdanningsinstitusjonene har opplevd en rekke utfordringer knyttet til økt grad av undervisning over skjerm det siste året. Digital undervisning innebærer en fysisk avstand mellom underviser og studenter. Kamerafunksjon blir i ulik grad benyttet, formidling via skjerm oppleves annerledes og terskel for å stille spørsmål øker. Tekna ønsker å påpeke at de tekniske løsninger og pedagogisk opplegg som benyttes, påvirker interaksjonen i undervisningen. Tekna mener interaksjon med foreleser i sanntid er viktig, og at valg av tekniske og pedagogiske løsninger skal ta utgangspunkt i dette.

Tekna mener et bredt kunnskapsgrunnlag må være på plass før man implementerer digital undervisning i større omfang. Det er viktig å sondre mellom førstegangsstudenters studietilbud og etter- og videreutdanningstilbudet. Valg av undervisningsmetoder må i tillegg vurderes ut fra hvert enkelt fagområde, og derunder, emnene som skal læres bort.

Tekna viser til innspill til ny strategi om digitalisering i UH-sektoren<sup>1</sup>. Det er flere utfordringer knyttet til digital undervisning som må avklares før man ruller ut digitale undervisningstilbud for å møte behovet for desentralisert og fleksibel utdanning.

### ***Samarbeid mellom UH-sektoren og næringslivet***

Å møte kompetansebehovet i privat næringsliv er ofte annerledes enn å tilby utdanning til ansatte i offentlig sektor. Bedriftenes investering i medarbeideres kompetanse skal svare seg økonomisk, bidra til utvikling for bedriften lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Utdanningsinstitusjonene skal på sin side møte den utviklingen som skjer i næringslivet innenfor fagområdene det undervises i, og tilpasse tilbudet til bedriftenes og de ansattes

---

<sup>1</sup> <https://www.tekna.no/globalassets/filer/politikkdokumenter/horingsdokumenter/2021/20210305-innspill-til-digitaliseringsstrategi-for-universitets-og-hoyskolesektoren.pdf>

økonomiske rammer og muligheter for å fristille ressurspersoner til etter- og videreutdanning. Fleksible og desentraliserte utdanningstilbud fordrer et tett samarbeid med lokalt næringsliv.

Privat næringsliv må derfor møtes med riktige insentiver for å få til fruktbart samarbeid.

Tekna mener man må se på muligheter for å øke graden av utveksling til og fra næringslivet. UiT – Norges arktiske universitet har gode erfaringer med næringslivsmentorer. Næringslivsmentorer kan bidra inn i utviklingen av nye studieplaner, de kan benyttes som gjesteforelesere og være veiledere i masteravhandlinger. Ansatte i utdanningssektoren kan på tilsvarende måte ha utbytte av kortere besøk eller opphold i bedrifter for å oppdatere seg innenfor sitt fagfelt på næringslivets nyeste trender og behov.

Praksisopphold i bedrifter for studenter bør være en integrert del av utdanningen i større grad. For mange er dette det første møtet med arbeidslivet. Studentene får testet sine ferdigheter ved å benytte innlært teori i praksis. De får økt forståelse for næringslivets behov og kan velge emner videre i studieløpet som de vet vil vektlegges positivt i en fremtidig jobbsøkerprosess. Studiepoenggivende praksis, slik man har på NTNU i Ålesund, er en mulighet og bør kunne utvikles og utvides som ordning.

Tekna mener alle utdanningsinstitusjoner må ha dedikerte kontaktpunkter for næringslivet. Høgskolen på Vestlandet har en fulltidsansatt næringslivskontakt ved hvert fakultet og mottar mange forespørsler gjennom disse. Slike dedikerte kontaktpunkter gjør det enklere for bedrifter å ta kontakt med utdanningsinstitusjonene. Næringslivskontakter som har dette som sin primæroppgave, har tid til å pleie sine kontakter i det lokale næringslivet, og til å kontinuerlig holde oversikt over de ulike bransjers kompetansebehov.

Universitetene har dyre instrumenter og fasiliteter som næringslivet kan ha utbytte av å låne. NMBU har erfaring med bedrifter som låner laboratorieplasser fordi de har utstyrsbehov. Dette fører til nye kontaktflater som gir mulighet for ytterligere samarbeid mellom utdanningsinstitusjonen og bedriften.

Det er sikkert en rekke eksempler på slik kontakt med lokalt arbeidsliv, strategien bør omhandle ulike måter å få til bedre samhandling lokalt for å sikre lokale og fleksible arbeidsrelevante tilbud, både i grunnutdanningen og i etter- og videreutdanningen.

### ***Fleksibel og tilgjengelig utdanning for permitterte og arbeidsledige***

Dagpenge- og permitteringsreglene må legges til rette for at permitterte og arbeidsledige skal kunne studere. Tekna viser til forslaget til et nytt regelverk for å kombinere dagpenger med opplæring og utdanning inkluderer en karenperiode på tre måneder og at dagpengesatsen reduseres for dem som vil ta høyere utdanning. Tekna mener dette er uheldig.

Det norske arbeidslivet preges av raske endringer og stadig høyere krav til kompetanse. Personer som mister jobben eller blir permitterte kan i mange tilfeller ha behov for å omstille seg og bygge ny kompetanse. De må få mulighet til å komme raskt i gang med dette. Ettersom mange utdanningsløp er semesterbaserte, kan karenperioden i ytterste fall innebære en reell karantenetid på opptil ni måneder avhengig av når på året man blir arbeidsledig. Det vil også kunne gjelde deltakelse i bransjeprogram og fleksible utdanningsprogram.

Regelverket kan ikke være til hinder for at dyktige arbeidstakere tilegner seg kompetanse som gjør det lettere å komme tilbake i jobb. Tekna mener at studieprogresjonen ikke bør begrenses til 10 eller 15 studiepoeng per semester, men isteden burde åpne for at man allerede fra dag en av dagpengeperioden kan starte et studieløp på inntil 20 poeng.

Tekna ønsker lykke til med arbeidet med strategien og ser frem til resultatet.

Med vennlig hilsen

Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening

  
Line Henriette Holten  
Generalsekretær