

Møte i Sentralstyret 2 (SST2 2021)

tor. 18. mars 2021, 10.00 - 13.00

Videokonferanse



Agenda

Møtestart

10.00 - 10.15
15 min

SST-21/01 - Konstituering

Beslutning *Møteleder*

Saksfremlegg:

Innkalling, saksliste og tidsplan skal behandles, samt at møteleder, protokollfører og to personer til å signere protokoll for møtet må velges.

SST-21/01.1 - Behandling av innkalling

Beslutning *Møteleder*

Saksfremlegg:

Kalenderinnkalling ble sendt ut gjennom e-post 1. mars.

Forslag til vedtak:

1. Innkallingen godkjennes

SST-21/01.2 - Behandling av saksliste og tidsplan

Beslutning *Møteleder*

Saksfremlegg:

Sakspapirene og tidsplanen fremkommer av møteboken i Styreportalen (ruten til venstre i visningsvinduet)

Forslag til vedtak:

1. Sakslisten godkjennes
2. Tidsplanen godkjennes

 Tidsplan for SST2 18.03.2021.pdf (1 sider)

SST-21/01.3 - Valg av møteledelse

Beslutning *Møteleder*

Saksfremlegg:

Det må velges en møteledelse som fører ordet, holder talerliste, behandler innkomne forslag og ellers administrerer møtet.

Forslag til vedtak:

1. Jørgen Wigestrands velges til å delta i møteledelsen
2. Bård Ræstad velges til å delta i møteledelsen

SST-21/01.4 - Valg av protokollfører

Beslutning *Møteleder*

Saksfremlegg:

Det må velges en person til å føre protokoll for møtet

Forslag til vedtak:

1. Bård Ræstad velges til å føre protokoll

SST-21/01.5 - Valg av to personer til å signere protokollen

Beslutning Møteleder

Saksfremlegg:

Det må velges to personer til å signere protokollen for møtet. Dette gjøres elektronisk med BankID gjennom Styreportalen.

Forslag til vedtak:

Forslag fremmes under møtet

SST-21/01.6 - Behandling av fravær

Beslutning Møteleder

Saksfremlegg:

Jf. Vedtektene §3.3 har alle medlemmene av Sentralstyret møteplikt på sentralstyremøter.

Fravær meldes til nestleder av Arbeidsutvalget innen møtestart. Oppmøte fremgår av møteledelsens registrering under møtet. Møteledelsen legger frem hvem som har meldt sitt fravær innenfor fristen under møtet.

Forslag til vedtak:

1. Deltagere med møteplikt som har meldt sitt fravær innen møtestart får godkjent fravær
2. Deltagere med møteplikt som ikke har meldt sitt fravær innen møtestart får ikke godkjent fravær

Orienteringssaker

10.15 - 10.40
25 min

SST-21/02 - Orienteringer: Status siden forrige møte

Orientering Møteleder

Saksfremlegg:

Sentralstyrets medlemmer orienterer muntlig om nyheter fra sitt arbeidsområde og andre saker som er relevant for Sentralstyrets arbeid. Det anbefales om at det orienteres om fremtidige saker som skal behandles i Sentralstyret.

SST-21/02.1 - Orientering fra Arbeidsutvalget

Orientering Gesine Fischer

SST-21/02.2 - Orientering fra SRS Blæstad

Orientering Ola Strømnes

SST-21/02.3 - Orientering fra SRS Elverum

Orientering Eunike Sofie Tomte Larsen

SST-21/02.4 - Orientering fra SRS Evenstad

Orientering Gabriel Warecka

SST-21/02.5 - Orientering fra SRS Hamar

Orientering Eloisa Fernandes Andrade Michaelsen

SST-21/02.6 - Orientering fra SRS Lillehammer

Orientering Samuil Simeonov

SST-21/02.7 - Orientering fra SRS Rena

Orientering Tinius Bemer

Beslutningssaker

10.40 - 10.55
15 min

SST-21/08 - Behandle saker oppmeldt til Parlamentsmøte 2 (PM2) 2021

Beslutning Møteleder

Saksfremlegg:

Sentralstyret skal jf. vedtektene § 3.1 innstille på saker til Parlamentet, med unntak av valg, som blir gjort av Valgkomiteen (VK). Arbeidsutvalget er saksbehandlere i saker som Sentralstyret skal innstille på til Parlamentet.

I innstillinger av saker til Parlamentet skal også Sentralstyret innstille på innkomne endringsforslag.

Saker som blir oppmeldt til Parlamentet etter at sakspapirene er sendt ut til Sentralstyret ettersendes.

Forslag til vedtak:

1. Sentralstyret behandler og innstiller i sakene som er oppmeldt innen fristen for innsending av saker til PM2 2021

📄 21.03.26 - Parlamentet - Sakspapirer UTEN INNSTILLINGER.pdf (122 sider)

PM-21/01 - Konstituering

Beslutning Møteleder

OTRS-sak:

Saksgang: Sentralstyret

Saksoppmelder: Gesine Fischer

Opphav: Konstitusjonelt

Forslag til vedtak:

PM-21/01.1 - Innkalling

1. Innkalling godkjennes

PM-21/01.2 - Saksliste og tidsplan

1. Saksliste godkjennes
2. Tidsplan godkjennes
3. Den ettersendte saken "PM-21/17 - Hva er en attraktiv vertskommune?" realitetsbehandles
4. Den ettersendte saken "PM-21/18 - Hilsen fra avtroppende rektor" realitetsbehandles
5. Utvidet tidsplan godkjennes

PM-21/01.3 - Valg av møteledelse

1. Henrik Wangberg velges som en del av møteledelsen
2. Erling Relling velges som en del av møteledelsen
3. Bård Ræstad velges som en del av møteledelsen
4. Jørgen André Wigestrands velges som en del av møteledelsen

PM-21/01.4 - Valg av protokollfører

1. Bård Ræstad velges til å føre protokoll for møtet

PM-21/01.6 - Behandle fravær

1. Deltagere med møteplikt som har meldt sitt fravær innenfor de gitte fristene får godkjent fravær
2. Deltagere med møteplikt som ikke har meldt sitt fravær innenfor de gitte fristene får ikke godkjent fravær

PM-21/01.7 - Valg av tellekorps

1. Kontrollkomiteen velges til å sitte i tellekorpset
2. Møteledelsen velges til å sitte i tellekorpset

PM-21/02 - Orienteringer: Status siden forrige møte

Orientering Møteleder

OTRS-sak: 20055702
Saksgang: Parlamentet
Saksoppmelder: Gesine Fischer
Opphav: Sedvane

Forslag til vedtak:

Sentralstyret velger saksfremlegger og vara for Sentralstyrets orientering til Parlamentet

10.55 - 11.05 **Pause**
10 min

11.05 - 12.00 **SST-21/08 - Behandle saker oppmeldt til Parlamentsmøte 2 (PM2) 2021**
55 min
fortsetter

Beslutning *Møteleder*

PM-21/17 - Hva er en attraktiv vertskommune?

Diskusjon *Gesine Fischer*

OTRS-sak: 20092610
Saksgang: Parlamentet
Saksoppmelder: Gesine Fischer
Opphav: Gesine Fischer

Saksfremlegg:

Det ønskes at Sentralstyret også kommer med innspill til hva en attraktiv vertskommune er.

PM-21/20 - Innspill til Politisk plattform

Diskusjon *Gesine Fischer*

OTRS-sak: 20092370
Saksgang: Sentralstyret
Saksoppmelder: Andreas Gjerstad Møllerhagen og Gesine Fischer
Opphav: Andreas Gjerstad Møllerhagen og Gesine Fischer

Saksfremlegg:

Det ønskes at Sentralstyret også kommer med innspill til Politisk plattform.

PM-21/21 - Behandling av Organisatorisk strategiplan

Beslutning *Jørgen Wigestrånd*

OTRS-sak: 20092576
Saksgang: Sentralstyret
Saksoppmelder: Jørgen Wigestrånd
Opphav: Vedtektene § 9.4

Forslag til vedtak:

1. Parlamentet godkjenner Organisatorisk strategiplan slik den foreligger

Resterende saker oppmeldt til PM2 2021

Møteleder

Orienteringssaker:

- PM-21/16 - Utredninger om utvikling i Distrikts-Norge - Hva betyr dette for studentene?
 - PM-21/18 - Hilsen fra avtroppende rektor
 - PM-21/19 - Stortingsmelding: Utdanning for omstilling
-

12.30 - 12.50 **SST-21/07 - Erfaringsspalten: Digital/Gerilja Rekruttering**
20 min

Diskusjon *Samuil Simeonov*

OTRS-sak: 20089676

Saksgang: Innmeldt

Saksoppmelder: Samuil Simeonov

Opphav: Sedvane

Bakgrunn:

I henhold til Stinn sine retningslinjer (§3.1) skal sentralstyret fungere som en arena for erfaringsutveksling og for å koordinere prosjekter og kampanjer som gjennomføres på tvers av studiestedene.

Det ble bestemt i SST1 11.02.19 at det hvert møte skulle diskuteres en sak og dele erfaringer rundt et spesifikt tema. Dette skal gå på rundgang blant medlemmene å finne tema for saken. For å sikre at møtet har en kontinuerlig erfaringsutveksling meldes saken "Erfaringsspalten" automatisk opp ved SST-møter.

Ved hvert møte velges det et tema som skal diskuteres.

Saksfremlegg:

Et tema for Erfaringsspalten ble etterspurt på forrige SST møte. Dette er resultatet. I dette øyeblikk mangler det en hoveddelegat i vår delegasjon til LMNSO. Tillitsvalgte trekker seg, og færre stepper opp til å ta deres plass: Lignende situasjoner har oppstått i andre verv i StInn på Lillehammer. Med mindre Pandemien mirakuløst forsvinner i nærmeste fremtid virker det som om denne trenden kan fortsette. Derav tema til Erfaringsspalten.

Diskusjonsspørsmål:

- Har andre studiesteder opplevd (flere) problemer (enn vanlig) med engasjement til verv?
- Hvordan har det blitt håndtert?
- Hva er en god måte å kontakte folk under en pandemi?
- Hvordan hadde du likt å bli rekruttert?

12.50 - 13.00 **SST-21/04 - Møteevaluering**
10 min

Orientering *Møteleder*

OTRS-sak:

Saksgang: Sentralstyret

Saksoppmelder: Gesine Fischer

Opphav: Sedvane

Møtedeltagerne gir tilbakemelding til gjennomføringen av møtet på rundgang. Tilbakemeldingen noteres og arkiveres internt, så en kan forbedre gjennomføringen av fremtidige møter.

Møteslutt

STUDENTORGANISASJONEN I INNLANDET
Tidsplan for SST2 18.03.2021

Sist revidert: 16.03.2021 – 11:23

Tid	Saksnr.	Sakstittel	Varighet
10:00		Møtestart	---
10:00	SST-21/02	Konstituering	15 min
10:15	SST-21/01	Orienteringer: Status siden forrige møte	25 min
10:40	SST-21/08	Behandle saker oppmeldt til Parlamentsmøte 1 2021	00 min
10:40	<i>PM-21/01</i>	<i>Konstituering</i>	<i>10 min</i>
10:50	<i>PM-21/02</i>	<i>Orienteringer: Status siden forrige møte</i>	<i>05 min</i>
10:55		Pause	10 min
11:05	<i>PM-21/17</i>	<i>Hva er en attraktiv vertskommune?</i>	<i>25 min</i>
11:30	<i>PM-21/20</i>	<i>Innspill til Politisk plattform</i>	<i>20 min</i>
11:50	<i>PM-21/21</i>	<i>Behandling av Organisatorisk strategiplan</i>	<i>05 min</i>
11:55		<i>Resterende saker oppmeldt til PM2 2021</i>	<i>05 min</i>
12:00		Lunsjpause	30 min
12:30	SST-21/07	Erfaringspalten: Digital/Gerilja Rekruttering	20 min
12:50	SST-21/04	Møteevaluering	10 min
13:00		Møteslutt	---

Møte i Parlamentet 2 (PM2 2021)

fre. 26. mars 2021, 10.00 - 15.00

Videokonferanse



Agenda

Møtestart

10.00 - 10.05 **Velkommen ved leder**
5 min

Orientering

10.05 - 10.30 **PM-21/01 - Konstituering**
25 min

Beslutning *Møteleder*

OTRS-sak:

Saksgang: Sentralstyret

Saksoppmelder: Gesine Fischer

Opphav: Konstitusjonelt

Saksfremlegg:

Innkalling, saksliste, tidsplan og fravær skal behandles, samt at møteleder, protokollfører, tellekorps og to personer til å signere protokoll for møtet skal velges.

PM-21/01.1 - Innkalling

Beslutning *Møteleder*

Saksfremlegg:

Førstegangsinnkalling til møtet ble sendt ut via mail 1. mars.

Andregangsinnkalling sendes ut fem virkedager før møtet, 19. mars.

Forslag til vedtak:

1. Innkalling godkjennes

PM-21/01.2 - Saksliste og tidsplan

Beslutning *Møteleder*

Saksfremlegg:

Saksliste og tidsplan ligger vedlagt i saken.

Forslag til vedtak:

1. Saksliste godkjennes
2. Tidsplan godkjennes
3. Den ettersendte saken "PM-21/17 - Hva er en attraktiv vertskommune?" realitetsbehandles
4. Den ettersendte saken "PM-21/18 - Hilsen fra avtroppende rektor" realitetsbehandles
5. Utvidet tidsplan godkjennes

 Utvidet tidsplan for PM2 26.03.2021.pdf (1 sider)

 Tidsplan for PM2 26.03.2021.pdf (1 sider)

PM-21/01.3 - Valg av møteledelse

Beslutning Møteleder

Saksfremlegg:

Det må velges minst to personer til å føre ordet, være bisitter, innhente forslag til endringer, styre talerlista og ellers administrere møtet.

Forslag til vedtak:

1. Henrik Wangberg velges som en del av møteledelsen
2. Erling Relling velges som en del av møteledelsen
3. Bård Ræstad velges som en del av møteledelsen
4. Jørgen André Wigestrands velges som en del av møteledelsen

PM-21/01.4 - Valg av protokollfører

Beslutning Møteleder

Saksfremlegg:

Det må velges noen til å føre protokoll for møtet

Forslag til vedtak:

1. Bård Ræstad velges til å føre protokoll for møtet

PM-21/01.5 - Valg av noen til å signere protokollen

Beslutning Møteleder

Saksfremlegg:

To personer skal velges til å signere og godkjenne protokollen for møtet. Det er sedvane at disse personene er parlamentsdelegater.

Forslag til vedtak:

Noen oppnevnes under møtet

PM-21/01.6 - Behandle fravær

Beslutning Møteleder

Saksfremlegg:

Jf. Vedtektene §2.3 har parlamentsdelegatene, Arbeidsutvalget, Kontrollkomiteen, og minst én studiestedsleder på vegne av Sentralstyret møteplikt på parlamentsmøter.

Fravær meldes via nettskjema minimum fire dager før møtet. Oppmøte fremgår av Kontrollkomiteens registrering under møtet. Kontrollkomiteen legger frem hvem som har meldt sitt fravær innenfor fristen under møtet.

Forslag til vedtak:

1. Deltagere med møteplikt som har meldt sitt fravær innenfor de gitte fristene får godkjent fravær
2. Deltagere med møteplikt som ikke har meldt sitt fravær innenfor de gitte fristene får ikke godkjent fravær

PM-21/01.7 - Valg av tellekorps

Beslutning Møteleder

Saksfremlegg:

Det må velges minst to personer som skal telle stemmer, både ved voteringer og valg som gjennomføres under møtet.

Forslag til vedtak:

1. Kontrollkomiteen velges til å sitte i tellekorpset
2. Møteledelsen velges til å sitte i tellekorpset

Orienteringssaker

10.30 - 11.15
45 min

PM-21/02 - Orienteringer: Status siden forrige møte

Orientering Møteleder

OTRS-sak: 20055702

Saksgang: Parlamentet
Saksoppmelder: Gesine Fischer
Opphav: Sedvane

Bakgrunn:

Parlamentet orienteres om status siden forrige parlamentsmøte.

Saksfremlegg:

Orienteringene skal gi Parlamentet innsikt i arbeidet som har vært siden siste møte i Parlamentet. Orienteringene skal fortrinnsvis sendes inn skriftlig i forkant av møtet og leses opp av saksframlegger under møtet.

Orienteringene blir behandlet enkeltvis.

PM-21/02.1 - Orientering fra Arbeidsutvalget (AU)

Orientering *Gesine Fischer*

PM-21/02.2 - Orientering fra Sentralstyret (SST)

Orientering

PM-21/02.3 - Orientering fra Kontrollkomiteen (KK)

Orientering *Philip August Berg*

PM-21/02.4 - Orientering fra Valgkomiteen (VK)

Orientering *Ola Backen Strømnes*

PM-21/02.5 - Orientering fra Høgskolestyret

Orientering *Jørgen Wigestrånd*

PM-21/02.6 - Orientering fra SINN

Orientering

PM-21/02.7 - Orientering fra andre råd og utvalg

Orientering

PM-21/02.8 - Orientering om nasjonal studentpolitikk

Orientering

11.15 - 11.25 **Pause**
10 min

11.25 - 11.55 **PM-21/16 - Utredninger om utvikling i Distrikts-Norge - Hva betyr dette for studentene?**
30 min

Orientering *Jens Uwe Korten*

OTRS-sak: 20092371

Saksgang: Parlamentet

Saksoppmelder: Gesine Fischer

Opphav: Gesine Fischer

Bakgrunn:

Nylig har staten gitt distriktsdemografiutvalget oppgaven til å utrede konsekvenser av demografiske utfordringer i distriktene. Utvalget skulle utrede hvilke konsekvenser av utfordringer knyttet til demografi har for statlig, kommunal og privat sektor.

Dette er et meget komplisert og utfordrende tema, ikke bare for distriktene, men Norges utvikling generelt. Med potensielle trusler for økonomi, helse, velferd og utdanning i Norge. Naturlig nok vil demografiske utfordringer påvirke høyere utdanningssektor, nærings- og arbeidslivet, og dermed studenter! Samtidig så påvirker høyere utdanning den demografiske utviklingen - Kan denne også være løsningen for distriktene og Norges framtid?

Grunnet konsekvensen av den demografiske utviklingen for høyere utdanning og studenter, er det av ytterste viktighet for StInn til å sette seg inn i de utfordringene Innlandet står ovenfor, og likhet med høgskolen funderer over problemstillingene og løsningene knyttet til dette. En av de største utfordringene er trusselen for bærekraft, velferdsordninger, og arbeids- og næringslivet. Ikke bare i Innlandet, men distrikter flest i Norge står ovenfor en økende aldrende befolkning, med stadig høyre andel eldre i befolkning som lever lengre. Samtidig som den yngre delen av befolkningen flytter fra distriktene. Dette utgjør en stor trussel for vertskommunenes økonomiske og bærekraftige utvikling. Ved Høgskolen i Innlandet er det mer enn 16000 studenter, spredt utover 6 ulike kommuner, likevel har vertskommune gjort lite for studentene i kommunen. Det er få til ingen tilbud i kommunen for denne samfunnsgruppen. Til studenters fortvilelse måtte StInn i flere år registrere og løfte for kommunen; mangel på velferds- og helseordninger, mangel på kultur og studentaktivitets tilbud.

Det vertskommunen fortsatt ikke har registrert er den ressursen og økonomiske betydningen studenter utgjør for kommunene. Kommunene tjener 24.761 kr for hver student som melder flytting. Samtidig er det mellom 8-9 av 10 studenter ved HINN som jobber ved siden av studiene, og dermed bidrar til skatteinntekter i kommunen. 70% av studenter i Norge velger å bosette seg i kommunen der de har studert. Kommer disse fra kommunen, øker tallet enda mer. Dette gjelder dog ikke studenter ved HINN, og mye skyldes som overnevnt mangel på tilbud og investering i studentene. Å investere i studentene er den beste og mest bærekraftig investeringen distriktene kan gjøre for den selv, og Norge. Slik vil disse kunne sikre seg løsningen for de demografiske utfordringene kommunene vil stå ovenfor.

Saksfremlegg:

Altfor lenge har vertskommunene i Innlandet ikke sett potensialet og ressursen ved HINN og studentene, og altfor lenge har disse nedprioritert denne viktige samfunnsgruppen. Det er hårreisende at vertskommunene ikke har tatt noe ansvar for sine studenter i kommunen, som utgjør en stor befolkningsandel, bidrar med sine skatteinntekter, et fungerende næringsliv, og service- og velferdstilbud i kommunen. At vertskommunene ikke ser gevinsten ved å investere i studentvelferd, grenser dog mer på kunnskapsløshet enn ansvarsfraskrivelse. Derfor er det viktig for arbeidsutvalget at StInn og HINN aktivt sørger for å ikke bare synliggjøre studenters mistrivsel og helsemessige utfordringer, men også vise til ressursen disse utgjør for kommunene. Ikke minst må kunnskapen om det uutnyttete samarbeidet styrkes. Arbeidsutvalget har invitert Jens Uwe som er prorektor for samfunnskontakt ved Høgskolen i Innlandet, som i sin presentasjon tydeliggjør utfordringene vi står ovenfor. Arbeidsutvalget ønsker i samarbeid med avdeling for samfunnskontakt ved HINN til å sørge for tiltak som sørger for tettere kontakt mellom vertskommunene, HINN og studenter.

11.55 - 12.25
30 min

Lunsjpause

12.25 - 13.00
35 min

PM-21/17 - Hva er en attraktiv vertskommune?

Diskusjon Gesine Fischer

OTRS-sak: 20092610

Saksgang: Parlamentet

Saksoppmelder: Gesine Fischer

Opphav: Gesine Fischer

Bakgrunn:

Arbeidsutvalget jobber for tiden med å gjøre vertskommunene ansvarlig for studenters trivsel i kommunen. StInn har over flere år opplevd samarbeidet som vanskelig og nærmest ikke eksisterende. I et år har jeg derfor lobbet opp mot interessenter i de ulike vertskommunene, og fylkestinget i Innlandet. For AU er det svært viktig å inkludere parlamentet i det det arbeidet som gjenstår. Vi har kommende samarbeidsprosjekter med blant annet helsestasjoner, SINN og studenter. Vi har jobbet med faglig og demografisk kartlegging lokalt og nasjonalt, og planlegger å invitere ansvarlige ordførere til møter og ikke minst til møte med det øverste beslutningsorganet framover.

Saksfremlegg:

Det er viktig at parlamentet drøfter over hvilke krav studenter burde stille til vertskommunene, og fundere over mangler i kommunene. Hva er en attraktiv vertskommune og hvilke tiltak kan igangsettes for å øke mer helse og trivsel i kommunen? Vi ønsker å stimulere til diskusjon, og parlamentet og SST skal i breakout rooms i 15 minutter. Parlamentsdelegatene skal drøfte hva som er en attraktiv vertskommune, og hvilke tiltak som skal sikres for studenters velferd, helse og trivsel! SST som er på gruppe med delegatene skal skrive ned, og etterpå presentere det i plenum for felles diskusjon.

13.00 - 13.15 PM-21/18 - Hilsen fra avtroppende rektor

15 min

*Orientering Kathrine Skretting***OTRS-sak:** 20092603**Saksgang:** Parlamentet**Saksoppmelder:** Jørgen Wigestrاند**Opphav:** Kathrine Skretting**Bakgrunn:**

Kathrine Skretting har vært rektor for Høgskolen i Innlandet siden fusjonen 1. januar 2017, og var før det rektor på Høgskolen i Lillehammer 1. august 2015. Hun trer av som rektor 1. mai 2020.

Saksfremlegg:

Rektor gis anledning til å takke for samarbeidet og ta avskjed med parlamentsdelegatene.

13.15 - 13.35 PM-21/19 - Stortingsmelding: Utdanning for omstilling

20 min

*Orientering Annbjørg Pasteur Pasteur Stø***OTRS-sak:** 20092372**Saksgang:** Parlamentet**Saksoppmelder:** Gesine Fischer**Opphav:** Gesine Fischer**Bakgrunn:**

Regjeringen har akkurat lagt fram en lenge etterlengtet stortingsmelding om økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning. Her er det flere momenter som har vært et gjennomslag for studentdemokratiene når det kommer til økt arbeidslivsrelevans, økning av praksis og heving av kvaliteten ved utdanningen og praksis. For at målene i den nye stortingsmeldingen kan nås må det likevel settes av flere midler til institusjonene. Studentaktiv undervisning, økt praksis, fleksible praksismuligheter og arbeidslivsrelevante prosjekter krever økt finansiering.

Stortingsmeldingen ligger vedlagt.

Saksfremlegg:

Denne stortingsmeldingen er av stor relevans for studenter Norge rom, med potensiell mulighet for å revolusjonere utdanningene, og sikre for å heve kvaliteten av denne. Samtidig må det stilles noen tydelig krav til oppfølging av denne nasjonalt, slik at finansieringen av tiltak sikres. Vi har invitert Annbjørg Pasteur Pasteur Stø, Fag og forskningspolitisk ansvarlig i NSO, for å orientere om de viktige momentene i stortingsmeldingen og betydningen av denne for studentene.

 PM-21-19 Vedlegg 01 - Meld. St. 16 - Utdanning for omstilling - Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning.pdf (88 sider)

13.35 - 13.45 Pause

10 min

Vedtakssaker**13.45 - 14.30 PM-21/20 - Innspill til Politisk plattform**

45 min

OTRS-sak: 20092370

Saksgang: Sentralstyret

Saksoppmelder: Andreas Gjerstad Møllerhagen og Gesine Fischer

Opphav: Andreas Gjerstad Møllerhagen og Gesine Fischer

Bakgrunn:

Forrige AU valgte av ulike grunner å ikke prioritere et meget viktig dokument for organisasjonen; nemlig politisk plattform. Dette har sørget for mye overtid og en hard arbeidsinnsats til å gjøre intensiv kartlegging av overordnede politiske strategier, verdier og behov for studenter og StInn. Samtidig har det gitt oss muligheten til å reflektere ekstra godt over året som har vært, og nytteverdien og hindringene vi har møtt i vår tid, og ikke minst etter den digitale revolusjonen, og sosioøkonomiske utfordringer som er satt på dagsorden. Arbeidsutvalg har holdt det som helt essensielt at sentrale tillitsvalgte skal kunne si sin mening og forme et så viktig dokument. Derfor er det helt naturlig for AU at vi tar med oss alle innspillene vi kan få, og inviterer til et uformelt drøftingsmøte der SST og PM kunne gi innspill til de ulike momentene i plattformen.

Saksfremlegg:

Vi har startet med et utkast og lagt til momenter vi holdt for viktig for å gi StInn et godt politisk fundament, og verktøy for organisasjonen og tillitsvalgte til å jobbe ut ifra. Det viktig å presisere at momentene skal fungere som et overordnet verktøy og som kan vare i tid. De må bygge på erfaringene og verdier som kan være varende, og skape et fundament å jobbe utfra for inspirasjon til resolusjoner, fanesaker, og politiske prioriteringer i politiskarbeid. Momentene i plattformen ble godt mottatt av parlamentsdelegater og andre representanter på det uformelle drøftingsmøte. De fine innspillene vi har fått underveis er blitt inkludert. Vi ønsker flere å gi muligheten til å komme med innspill. Er det noe mer vi burde legge til, justere, endre? Etter at Parlamentet har kommet med sine innspill vil vi igjen invitere til et uformelt drøftingsmøte for å finjustere og ferdigstille dokumentet som skal være som vedtakssak til PM3.

📄 PM-21-20 Vedlegg 01 - Politisk Plattform rev.2018.04.11.pdf (8 sider)

📄 PM-21-20 Vedlegg 02 - Arbeidsdokument for revidert Politisk plattform rev.2021.03.16.pdf (11 sider)

14.30 - 14.35 **Pause**
5 min

14.35 - 14.45 **PM-21/21 - Behandling av Organisatorisk strategiplan**
10 min

Beslutning Jørgen Wigestrand

OTRS-sak: 20092576

Saksgang: Sentralstyret

Saksoppmelder: Jørgen Wigestrand

Opphav: Vedtektene § 9.4

Bakgrunn:

Den organisatoriske strategiplanen beskriver StInn sine interne målsettinger om hvordan organisasjonens drift best skal gjennomføres for å kunne nå målene som er satt i Politisk plattform.

Strategiplanen skal behandles på andre ordinære parlamentsmøte i vårsemesteret i oddetallsår, jf. § 9.4 i vedtektene.

Saksfremlegg:

Etter gjennomgang er det ikke fremmet forslag om å gjøre endringer på dokumentet.

I tillegg er StInn gjennom prosjektet for organisasjonsutvikling (OU) i en prosess hvor styringsdokumentene, herunder Organisatorisk strategiplan skal bygges opp fra bunnen av.

I den sammenheng vil det derfor bli fremmet et nytt dokument ila. året som Parlamentet skal ta stilling til og vurdere. Her får delegatene mulighet til å komme med alle innspill og forslag til revideringer som de måtte ønske.

Av den grunn foreslås det at vi lar det nåværende dokumentet ligge til grunn frem til det nye dokumentet skal behandles, slik at vi ikke bruker tid på å revidere et dokument som snart skal erstattes uansett.

Forslag til vedtak:

1. Parlamentet godkjenner Organisatorisk strategiplan slik den foreligger

14.45 - 15.00 **PM-21/05 - Møteevaluering**

15 min

Orientering *Møteleder*

OTRS-sak:

Saksgang: Parlamentet

Saksoppmelder: Sedvane

Opphav: Sedvane

Møtedeltagerne gir tilbakemelding til gjennomføringen av møtet på rundgang. Tilbakemeldingen noteres og arkiveres internt, så en kan forbedre gjennomføringen av fremtidige møter.

Møteslutt

DRAGET

STUDENTORGANISASJONEN I INNLANDET
Utvidet tidsplan for PM2 26.03.2021

Sist revidert: 16.03.2021 – 13:17

Tid	Saksnr.	Sakstittel	Varighet
10:00		Møtestart	---
10:00		Velkommen ved leder	05 min
10:05	PM-21/01	Konstituering	25 min
10:30	PM-21/16	Utredninger om utvikling i Distrikts-Norge - Hva betyr dette for studentene?	30 min
11:00		Pause	10 min
11:10	PM-21/17	Hva er en attraktiv vertskommune?	35 min
11:45		Lunsjpause	30 min
12:15	PM-21/02	Orienteringer: Status siden forrige møte	45 min
13:00	PM-21/18	Hilsen fra avtroppende rektor	15 min
13:15	PM-21/19	Stortingsmelding: Utdanning for omstilling	20 min
13:35		Pause	10 min
13:45	PM-21/20	Innspill til Politisk plattform	45 min
14:30		Pause	05 min
14:35	PM-21/21	Behandling av Organisatorisk strategiplan	10 min
14:45	PM-21/05	Møteevaluering	15 min
15:00		Møteslutt	---

STUDENTORGANISASJONEN I INNLANDET
Tidsplan for PM2 26.03.2021

Sist revidert: 16.03.2021 – 13:16

Tid	Saksnr.	Sakstittel	Varighet
10:00		Møtestart	---
10:00		Velkommen ved leder	05 min
10:05	PM-21/01	Konstituering	25 min
10:30	PM-21/16	Utreninger om utvikling i Distrikts-Norge - Hva betyr dette for studentene?	30 min
11:00		Pause	10 min
11:10	PM-21/02	Orienteringer: Status siden forrige møte	45 min
11:55		Lunsjpause	30 min
12:25	PM-21/20	Innspill til Politisk plattform	45 min
13:10	PM-21/19	Stortingsmelding: Utdanning for omstilling	20 min
13:30		Pause	10 min
13:40	PM-21/21	Behandling av Organisatorisk strategiplan	10 min
13:50	PM-21/05	Møteevaluering	15 min
14:05		Møteslutt	---

DRAFT



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Meld. St. 16

(2020–2021)

Melding til Stortinget

Utdanning for omstilling

Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning



DRAFT



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Meld. St. 16

(2020–2021)

Melding til Stortinget

Utdanning for omstilling

Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning

DRAFT

DRAFT

Innhold

1	Læring for et arbeidsliv i rask endring	5	3.2.1	Fleksibel høyere utdanning som en del av samfunnsoppdraget	41
1.1	Behovet for omstilling stiller nye krav til samarbeid	6	3.2.2	Lokale studiesentre	42
1.2	Hva er problemet?	9	3.2.3	Strategi for fleksibel og desentralisert utdanning	43
1.3	Regjeringen satser langs flere spor	13	3.2.4	En krise som gir nye muligheter	43
1.4	Om arbeidslivsrelevans og arbeidslivsrelevant utdanning	13	3.3	Smidigere overganger til høyere utdanning	44
1.5	Samarbeid som gir gevinst for alle parter	19	3.4	Bedre og mer tilgjengelig informasjon og karriereveiledning	46
1.6	Regjeringens fire innsatsområder	21	3.5	Forventninger og tiltak	46
1.6.1	Aktørene styrker samarbeidet	21			
1.6.2	En mer åpen og tilgjengelig høyere utdanning	22	4	Studentaktive lærings- og undervisningsformer	47
1.6.3	Studentaktive lærings- og undervisningsformer	22	4.1	Bruken av studentaktiv undervisning skal øke	47
1.6.4	Mer og bedre praksis	22	4.1.1	Utfordringer knyttet til studentaktiv læring	48
2	Aktørene styrker samarbeidet	24	4.1.2	Arbeidslivsrelevans i lærerutdanningene	49
2.1	Vilje til samarbeid	24	4.2	Digitalisering og pedagogisk bruk av digital teknologi	50
2.2	Bedre dialog om kompetansebehov og utdanningstilbud	25	4.3	Styrket innovasjonskompetanse i utdanningene	51
2.2.1	Samarbeid på regionalt nivå	26	4.3.1	Innovasjon og entreprenørskap som en del av ordinære studieløp	52
2.2.2	Råd for samarbeid med arbeidslivet	27	4.3.2	Egne studieprogrammer for innovasjon og entreprenørskap	53
2.3	Mer mobilitet på tvers av sektorene	30	4.3.3	Organisering og tilrettelegging for innovasjon og nytenkning	53
2.3.1	Rekruttering til universiteter og høyskoler	31	4.4	Mer rom for tverrfaglighet i studieprogrammene	53
2.3.2	Muligheter for deltidsstillinger eller hospitering	32	4.5	Særlige forhold knyttet til arbeidslivsrelevans i disiplinfagene	55
2.4	Forventninger og tiltak	35	4.6	Arbeidslivsrelevant ph.d.-utdanning	57
3	En mer åpen og tilgjengelig høyere utdanning	36	4.7	Forventninger og tiltak	58
3.1	Å åpne høyere utdanning for livslang læring	36	5	Mer og bedre praksis	60
3.1.1	Større kapasitet for fleksibel utdanning	37	5.1	Praksis som læringsarena	60
3.1.2	Sammenslåing av enkelte tilskuddsordninger i nytt direktorat	38	5.1.1	Ulike former for praksis	62
3.1.3	Økt kapasitet til videreutdanning gjennom egenbetaling	39	5.1.2	Praksisstudenter er en ressurs	63
3.1.4	En utdanningsstøtte tilpasset videreutdanning	40	5.1.3	Hvordan fremme kvalitet i praksis	65
3.2	God tilgang til høyere utdanning i hele landet	41	5.1.4	Regelverk	65
			5.2	Praksis i helse- og sosialfag- utdanningene	67

5.2.1	Bedre kvalitet i praksis	67	6	Økonomiske og administrative	
5.2.2	Flere praksisplasser	68		konsekvenser.....	77
5.2.3	Mer og bedre samarbeid	72			
5.3	Praksis i disiplinfag	73	Referanser		79
5.3.1	Praksis i staten	73			
5.4	Forventninger og tiltak	75			

DRAGET



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Meld. St. 16

(2020–2021)

Melding til Stortinget

Utdanning for omstilling

Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning

*Tilråding fra Kunnskapsdepartementet 12. mars 2021,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Solberg)*

1 Læring for et arbeidsliv i rask endring

Verden har blitt stadig mer sammenvevet gjennom raskere og friere flyt av varer, tjenester, informasjon, mennesker, dyr og mikrober. I 2020 ble det tydelig for alle at et nys på et marked i Wuhan kan vokse til en storm med kraft til å rasere børser, stenge nasjonale grenser og sende studenter, forskere og undervisere over på digitale plattformer i et omfang ingen kunne forestilt seg i 2019.

Da arbeidet med denne stortingsmeldingen ble påbegynt våren 2019 var utgangspunktet at utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet måtte samarbeide tettere for å ruste samfunnet for en omstilling som vi visste måtte komme. Globale megatrender, slik som demografiske endringer, digitalisering og klima- og miljøtruslene gjør at vi – som alle andre land – står overfor utfordringer som krever omstilling av samfunnet. Utbruddet av covid-19 medførte de mest inngripende tiltak Norge har opplevd i fredstid og behovet for omstilling ble akutt.

Denne meldingen er en oppfordring til universitets- og høyskolesektoren og arbeidslivet om å samarbeide mer og bedre enn de gjør i dag, for å øke relevansen i utdanningene og sette studen-

tene bedre i stand til å møte et samfunn og arbeidsliv i omstilling og endring.

Universiteter og høyskoler har et viktig samfunnsoppdrag i å utdanne kandidater som møter arbeidslivets kompetansebehov. Arbeidslivet endrer seg imidlertid fortløpende. I en tid preget av større og enda raskere omstillinger enn tidligere, må utdanningene utformes for å møte både dagens kompetansebehov og nye behov som samfunnsmessige og teknologiske endringer, endringer i næringsstrukturer eller akutte inngripende hendelser fører med seg.

Regjeringen har som mål å finne en god balanse mellom utdanningsløp som møter arbeidslivets behov her og nå, og utdanningsløp som forbereder kandidatene på fremtidige jobber – inkludert jobber som ennå ikke finnes, og som dermed foreløpig har ukjente kompetansebehov. Dagens studenter er morgendagens kolleger, arbeidsgivere og skapere av arbeidsplasser, og skal gjøres i stand til å delta i, og bidra til å utvikle, fremtidens arbeidsliv.

Et bredere og mer systematisk samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv er en forutset-

ning for å styrke utdanningenes arbeidslivsrelevans. Samtalen og samhandlingen mellom universitetene, høyskolene og arbeidslivet må videreutvikles. Den akademiske friheten, institusjonenes autonomi og dannelsesperspektivet ligger fast. Dette er grunnprinsipper som garanterer kvaliteten i den forskningsbaserte utdanningen.

Denne meldingen dreier seg om arbeidslivsrelevans, som er ett av universitetene og høyskolenes samfunnsoppdrag. De har også viktige samfunnsansvar som ikke primært er knyttet til utdanningens betydning for arbeidslivet. Dette omfatter goder både for samfunnet og individet, så som en opplyst offentlighet og et godt og interessant liv for den enkelte basert på erkjennelse, kunnskaps glede og evne til kritisk tenkning.

1.1 Behovet for omstilling stiller nye krav til samarbeid

Vi kan ikke unnsnippe megatrender eller pandemier, men vi kan påvirke hvordan vi håndterer dem. De store samfunnsutfordringene kan ikke løses av én sektor alene. Skal vi lykkes med omstillingene som vi står overfor, må arbeidslivet og høyere utdanning spille sammen. Vår evne til omstilling, innovasjon og samhandling vil avgjøre hvordan vi evner å videreutvikle samfunnet. Et tett samspill mellom høyere utdanning og arbeidsliv er del av den beredskapen samfunnet må ha på

plass både for å møte utfordringer vi står overfor her og nå, og for å skape den fremtiden vi ønsker.

Digitaliseringen er én av de viktigste driverne bak strukturelle endringer i arbeidsliv og samfunn. Det stilles i økende grad krav om digital kompetanse og digitale ferdigheter i de fleste yrker. Mer kontakt og samhandling på tvers av ulike sektorer er også en forutsetning for å møte store samfunnsutfordringer knyttet til det grønne skiftet og demografisk utvikling, og for å nå FNs bærekraftsmål innen 2030. Bærekraftsmålene bidrar blant annet til at de fleste næringer og virksomheter vil trenge mer kompetanse om klima og miljø. I tillegg blir tverrfaglige perspektiver viktigere for å forstå komplekse utfordringer og finne gode tiltak og løsninger.

Et konkurransedyktig og verdiskapende arbeidsliv er avhengig av å ha tilgang på kompetent arbeidskraft og av å kontinuerlig kunne vedlikeholde og utvikle de ansattes kompetanse. Raskere endringshastighet, kontinuerlig behov for forbedringer, digitalisering, ny teknologi og krav til mer klima- og miljøvennlige løsninger skaper økte behov for oppdatert kunnskap på alle nivåer på arbeidsplassene. Et tettere samarbeid mellom universiteter, høyskoler og virksomheter i offentlig, privat og frivillig sektor er den nye normalen.

Universiteter og høyskoler innhenter, utvikler og tilgjengeliggjør kunnskap og kompetanse og tilbyr i så måte et kollektivt gode til både arbeidsliv og samfunnsnivå. Det er imidlertid ingen selvfølge



Figur 1.1 FNs bærekraftsmål

Kilde: www.regjeringen.no

at studentenes ønsker vil være helt samstemte med de opplevde behovene i enkeltbransjer og -sektorer. Utdanningsinstitusjonene skal balansere flere hensyn.

Et bredt anlagt samarbeid som inkluderer flere nivå og virksomhetsområder, øker rommet for samskaping, innovasjon og entreprenørskap (se figur 2.1).

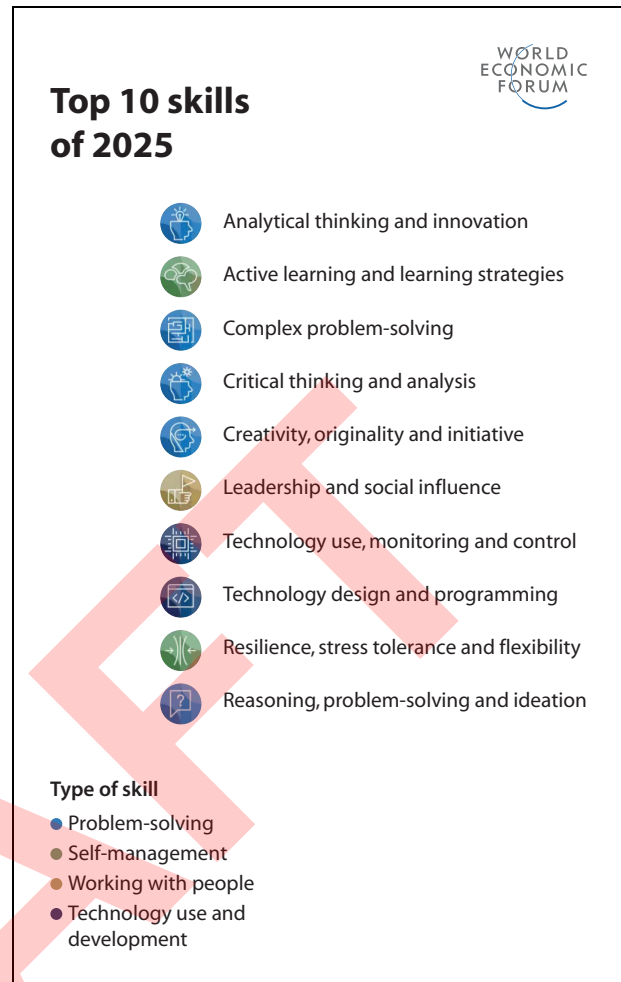
Regjeringen ønsker derfor å tilrettelegge for et bredere og mer systematisk samarbeid mellom høyskoler og universiteter og virksomheter i ulike sektorer for å styrke arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning. Studentene må forberedes bedre på et arbeidsliv i endring, og arbeidslivet må få tilgang til relevant kompetanse som bidrar til utvikling og omstilling. Dette handler både om hva studentene skal lære, og hvordan de skal lære det. Det handler også om hva arbeidsgivere kan forvente av nyutdannede kandidater, og hva arbeidslivet selv kan eller bør bidra med både under studiene og etterpå.

En tettere kobling mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet kan gi institusjonene informasjon om og forståelse for hva arbeidslivet etterspør, og virksomhetene kan få tilgang til kompetanse de i utgangspunktet ikke vet at de kan ha nytte av. Et arbeidsliv som kun får dekket de behovene de kjenner til her og nå, vil være konserverende og gå glipp av muligheter til utvikling og omstilling. Utdanningsinstitusjoner kan i tillegg bidra til å skape nye næringer ved å legge et grunnlag for innovasjon og entreprenørskap.

Det er viktig at utdanningene gir fremtidens arbeidstakere fagspesifikke kunnskaper knyttet til teoriforståelse, fakta, begreper, prinsipper og prosedyrer innenfor ulike fag, yrker og profesjoner. I tillegg må alle studieprogrammer gi kandidatene generiske ferdigheter som setter dem i stand til å utvikle seg gjennom hele yrkeslivet.¹ Dette er nøkkelferdigheter som går på tvers av ulike fag og utdanninger, som skriftlig og muntlig formuleringsevne, grunnleggende digital kompetanse, evne til samarbeid, problemløsning, selvstendighet og ansvar. Inn under de generiske ferdighetene faller i tillegg evne til selvstendig refleksjon og kritisk tenkning, evne til omstilling, innovasjon og entreprenørskap, men også evne til å forstå og tilpasse seg usikkerhet og risiko. Denne typen ferdigheter gjør kandidatene i stand til å takle endringer i arbeidslivet og blir i økende grad etterspurt av arbeidsgivere.²

¹ Også kalt «ferdigheter for det 21. århundre» (21st Century Skills), jf. Fadel og Trilling (2009) og Fadel (2012)

² World Economic Forum (2020)



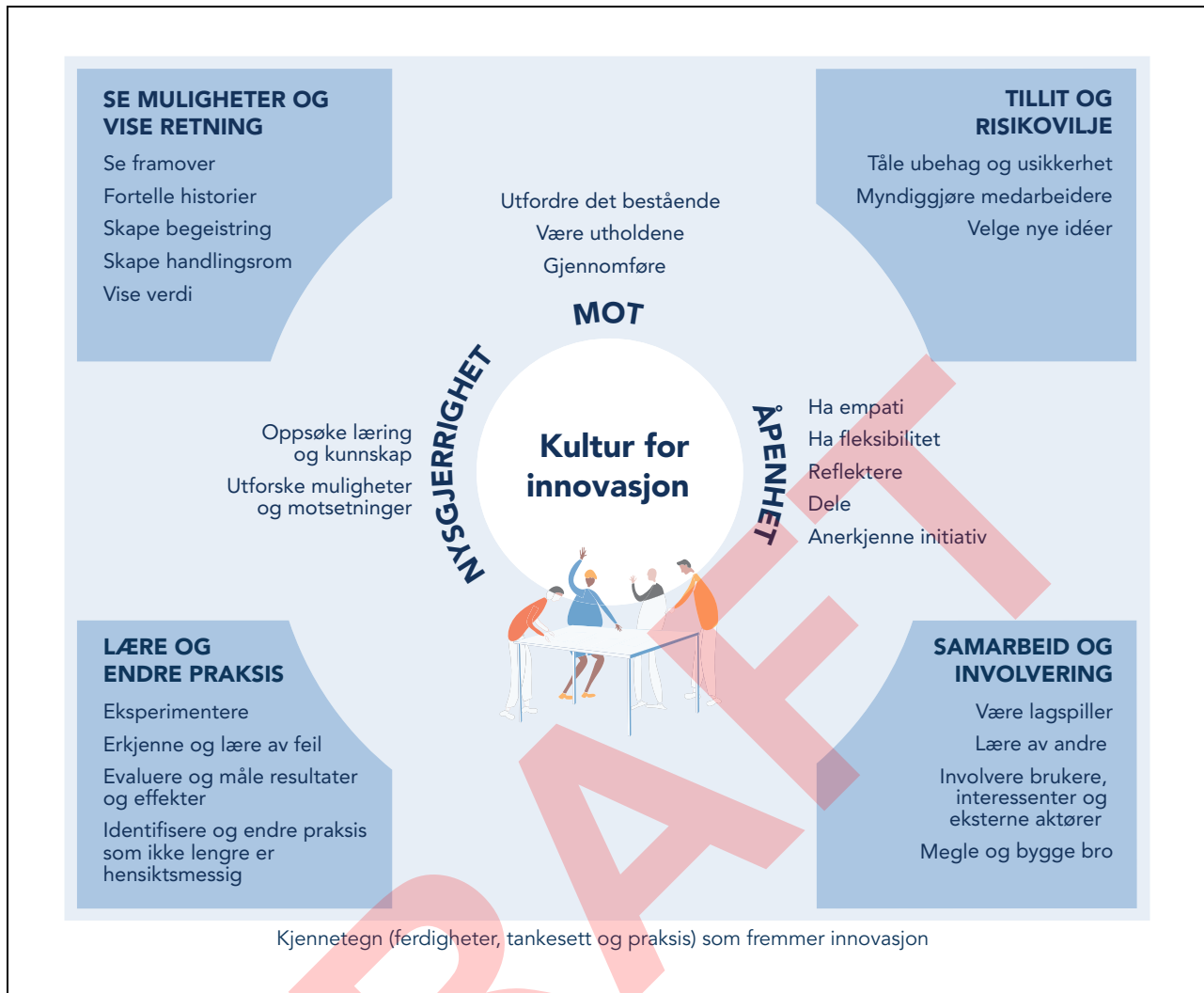
Figur 1.2 Hvilke ferdigheter etterspørres av arbeidsgivere?

Kilde: World Economic Forum (2020)

I en omskiftelig verden er evnen til å være med på å utvikle nye løsninger og ta disse i bruk på en fornuftig måte en viktig kjernekompetanse for studenter på vei ut i arbeidslivet. Blant annet krever bruk og utvikling av ny teknologi og tilpassninger til det grønne skiftet nye tilnærminger til kunnskap og læring. Regjeringen har derfor satt som mål å øke og integrere innovasjons- og entreprenørskapskompetanse i hele utdanningsløpet. Å legge til rette for mer innovasjon og entreprenørskap i høyere utdanning står her sentralt.³

Økt innovasjons- og entreprenørkompetanse er en forutsetning for å finne gode løsninger på både gamle og nye problemer, og kan bidra til økt samlet verdiskaping. Disse ferdighetene er også avgjørende for tilgang på og bruk av effektive løsninger som bidrar å utvikle et mer bærekraftig samfunn.

³ Granavolden-plattformen (2019)



Figur 1.3 Ferdigheter, tankesett og praksis som fremmer innovasjon

Kilde: Meld. St. 30 (2019–2020)

Kompetansebehovsutvalget (KBU) viser til at analytiske ferdigheter, evne til samarbeid, tilpassning og problemløsning samt fagspesifikke og mellommenneskelige ferdigheter vektlegges som omtrent like viktige av arbeidslivets parter og høyere utdanningsinstitusjoner, men peker også på variasjoner mellom de to gruppene. Arbeidslivets parter legger større vekt på entreprenørskapsferdigheter, initiativ, digitale ferdigheter, kreativitet og stå-på-vilje, mens utdanningsinstitusjonene legger betydelig mer vekt på kritisk tenkning.⁴

I løpet av de neste ti årene vil en halv million nye kandidater ha fullført sin grunnutdanning ved norske universiteter og høyskoler. I tillegg vil endringer i arbeidslivet og krav til omstilling føre til at flere som har tatt en utdanning i ung alder, vender tilbake til et lærested på nytt – enten for å

fornye kompetansen eller for å ta en helt ny utdanning. Utdanningene de får, skal gjøre samtlige i stand til å delta i og utvikle fremtidens arbeidsliv og skape verdier for samfunnet som helhet.

At studentene skal utvikle innovasjons- og entreprenørskapskompetanse, betyr ikke at alle skal starte egen bedrift. Det er imidlertid et mål at alle som uteksamineres, skal ha kunnskaper og holdninger som gjør dem i stand til å være med på å utvikle seg selv, sitt arbeidssted og/eller starte egne virksomheter.

Regjeringen forventer at høyere utdanning bidrar til å utvikle disse ferdighetene hos studentene. For å få til dette, må kandidatene gis mulighet til å samhandle med relevante miljøer også utenfor utdanningssektoren. Her kan arbeidslivet være en ressurs som universiteter og høyskoler kan utnytte enda bedre gjennom ulike former for samarbeidsaktiviteter. Studentene må møte reelle utfordringer

⁴ NOU 2019: 2

Boks 1.1 Innovasjon og entreprenørskap i helseutdanningene

Helse- og omsorgssektoren står foran en betydelig teknologisk og digital omstilling. I denne prosessen er nærhet til faglige nettverk på lærestedene viktig, også for å integrere teknologi, innovasjon og entreprenørskap bedre i de helsefaglige utdanningene. Mer og bedre samarbeid mellom helse- og omsorgssektoren og utdanningene er derfor avgjørende for å skape utdanningstilbud og et helsevesen som møter fremtidens behov.

En rapport fra 2020 viser at teknologi, innovasjon og entreprenørskap i varierende grad er en del av det obligatoriske innholdet i de helsefaglige utdanningene. Ved noen læresteder kan

studentene delta i frivillige kurs for å få denne kompetansen. Andre steder kan studentene for eksempel være med i prosjekter i helseklynger, som gir verdifull erfaring for den enkelte.

Rapporten konkluderer med at det er behov for en bedre felles forståelse av hvilken plass teknologi, innovasjon og entreprenørskap skal ha i helsefagutdanningene. En mer systematisk tilnærming til dette er avgjørende for å sikre Norge nødvendig kompetanse til å gjennomføre den kommende omstillingen av helse- og omsorgssektoren.

Kilde: Olsen og Henjum (2020)

og være en del av innovative økosystemer som er dominert av gode fagmiljøer og ulike typer virksomheter i offentlig, privat og frivillig sektor.

Samarbeid om høyere utdanning gir gevinst for alle parter. Både utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv må derfor være innstilt på å bidra. Regjeringen forventer at institusjonene med utgangspunkt i egne planer og strategier vurderer hvem som kan være relevante partnere i arbeidslivet, hvilke samarbeidsaktiviteter som kan være aktuelle, og hvordan det er mest formålstjenlig å etablere og følge opp relasjoner som kan bidra til å styrke utdanningenes arbeidslivsrelevans. Samtidig er det viktig at arbeidslivets aktører ser hvilken rolle de selv kan spille for å bidra til å utvikle den kompetansen de trenger og vil etter spørre, både nå og i fremtiden.

1.2 Hva er problemet?

For Norges del har normaltstanden de siste årene vært lav arbeidsledighet. De aller fleste med høyere utdanning får relevant jobb, og arbeidsgiverne er i det store og hele tilfredse med kandidatens kompetanse.⁵ Dette bekreftes av OECD, som i 2018 gjennomførte en undersøkelse av norsk høyere utdanning som så på arbeidslivsrelevans og hvordan kandidatene klarer seg på arbeidsmarkedet.⁶ I rapporten får norsk høyere

utdanning jevnt over gode skussmål. Også Kompetansebehovsutvalget (KBU) slår fast at kandidater fra høyere utdanning som regel får gode og relevante jobber, og at kandidatene i stor grad svarer til virksomhetenes forventninger.⁷

OECD påpeker imidlertid i samme rapport at norsk høyere utdanning har for svak tilknytning til arbeidsmarkedet, og at studentene i for liten grad tilbys praksis. I rapporten vises det blant annet til at samarbeidet mellom de høyere utdanningsinstitusjonene og partene i arbeidslivet er mindre utviklet i Norge enn i for eksempel Finland, Sverige og Danmark, blant annet når det gjelder utforming av studieprogrammer. Dette kan slå uheldig ut på arbeidet for økt kvalitet og relevans i utdanningene. Det er også en sammenheng mellom studiegjennomføring og studentenes opplevelse av at utdanningen er relevant. OECD anbefaler mer samarbeid på tvers av sektorene og at det tydeliggjøres hvordan studieprogrammene forbereder studentene på arbeidslivet. Rapporten peker også på at det bør tilbys mer praksis i humanistiske fag, og at det offentlige i større grad enn i dag bør tilby praksismuligheter. For at studentene skal gjøre rasjonelle valg og være offensive når de søker jobb, må de også få bedre informasjon om arbeidsmarkedet.

Kandidatundersøkelsene til Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) bekrefter inntrykket av at nyutdannede raskt kommer i arbeid. Det fremgår imidlertid at kandidater fra disiplinlagene, og særlig realistene

⁵ Børing m.fl. (2016), Høgestøl og Bjørnebekk (2018), Støren og Nesje (2018), Støren (2019) og Støren m.fl. (2019)

⁶ OECD (2018)

⁷ NOU 2020: 2

Boks 1.2 Eksempler fra andre land

Følgende eksempler illustrerer variasjonen i tilnærming til arbeidslivsrelevans i høyere utdanning i utvalgte land:

Tyskland: Duale utdanningsløp i samarbeid med arbeidslivet.

Høyere utdanning i Tyskland har en tydelig todeling mellom en teoretisk orientert utdanning ved universitetene og en mer praktisk orientert profesjons- og arbeidslivsrettet utdanning, kjent som «duale studier». Duale studier med integrert yrkesopplæring går ut på at studentene tar en bachelor samtidig som de får opplæring hos en partnervirksomhet, der de jobber som ansatt under opplæring. Modellen forutsetter tett samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og virksomheter, med god integrering av teoretiske og praktiske komponenter. Nærheten til arbeidslivet kommer også til uttrykk ved at de som underviser i slike studier, har bakgrunn fra arbeidsliv i tillegg til akademiske kvalifikasjoner.

Storbritannia: Foundation Degrees og Degree apprenticeships.

For å styrke koblingen mellom høyere utdanning og arbeidsliv har Storbritannia de siste tiårene introdusert nye gradstyper. Først kom «foundation degree»-programmer, to-årige programmer som kombinerer studier med praksis og læring på arbeidsplassen, og som kan føre videre inn i høyere utdanning. Senere har «degree apprenticeships» blitt introdusert. Dette er tilbud som fører frem til en grad på bachelor- eller mastergradsnivå, og hvor studentene kombinerer lønnet arbeid og utdanning. Hovedtyngden av opplæringen foregår gjennom arbeid i en virksomhet, mens opplæring ved utdanningsinstitusjonen gis i konsentrerte bolker. Finansieringen er et offentlig-privat samarbeid.

Nederland: Disiplinfag med obligatorisk praksis.

I Nederland er praksisopphold utbredt og inngår som et fast element i om lag 40 prosent av universitetsstudiene, inkludert disiplinfag. Praksisopphold er studiepoenggivende og kan variere mye i både mål, form, innhold og varighet.

For humanistiske fag inngår institusjonene for eksempel samarbeidsavtaler med forlag, museer og andre kulturinstitusjoner, mens samfunnsvitenskapelige utdanninger kan ha avtaler med offentlige etater eller ulike virksomheter i inn- og utland. Blant studentene anses praksis som et springbrett til en videre karriere. Arbeidslivets medvirkning handler både om å bidra til bedre og mer relevant utdanning av fremtidige arbeidstakere og om rekruttering av fremtidige medarbeidere.

Canada: The Business and Higher Education Roundtable.

Rundebordet fungerer som et knutepunkt for tverrsektorielt samarbeid om ulike former for praksis- eller arbeidsbasert læring (Work Integrated Learning). Deltakerne representerer fremtredende institusjoner for høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning og noen av landets største selskaper i privat sektor. Målet med rundebordet er å bygge nettverk og kunnskap for å fremme innovative praksis, blant annet gjennom et partnerskapsprogram med mål om å gi alle studentene mulighet til å ta del i praksis- eller arbeidsbasert læring i løpet av studiene.

Kilde: Diku (2020a)

Danmark – Praksis i egen virksomhet

Ved Syddansk Universitet (SDU) i Kolding er praksis en integrert del av bachelorprogrammet Entreprenørskap og Innovation. Studentene har selv ansvar for å finne en egnet virksomhet, hvor de tilbringer en fast dag i uken fra andre til femte semester. I denne perioden skriver de flere oppgaver som kobler teori med erfaringer fra praksisoppholdet. Flere studenter skriver også sin bacheloroppgave i samarbeid med virksomheten. I forbindelse med at Kolding i 2017 etablerte inkubator/oppstartsmiljøet Pakhuset ble modellen utvidet til å gjelde også praksisopphold ved egen virksomhet. Koblingen til Pakhuset sikrer at studenter som gjennomfører praksis i egen virksomhet er del av et større start up-miljø.

Kilde: Oxford Research (2020)

og humanistene, har relativt høy ledighet et halvt år etter eksamen. Humanister arbeider også mer ufrivillig deltid eller i stillinger der de ikke får brukt kompetansen sin enn andre kandidater.⁸

Også KBU understreker at selv om de fleste i dag får relevant jobb etter studiene, finnes det en del trekk ved norsk høyere utdanning som vekker bekymring.⁹ Blant annet viser utvalget til at kvaliteten på praksisen som studentene tilbys, i mange tilfeller er varierende og tilfeldig. Videre påpekes det at et mer sammensatt arbeidsmarked og økende behov for tverrfaglighet gir behov for større fleksibilitet i høyere utdanning. KBU legger i tillegg vekt på at endringer i arbeids- og samfunnslivet forsterker behovet for etter- og videreutdanning.

Denne stortingsmeldingen handler om alle former for samarbeid mellom academia og arbeidsliv som kan bidra til å styrke studentenes tilknytning til arbeidslivet i løpet av studiene. Regjeringen har blant annet som mål at flere studenter får relevant praksis i løpet av studiene.¹⁰ Dette innebærer at studentene for en periode er utplassert i en virksomhet som et ledd i utdanningen. Samtidig kan økt arbeidslivsrelevans sikres på mange andre måter. Universiteter og høyskoler kan for eksempel samarbeide med arbeidslivet om å utvikle studieprogrammer og undervisningsopplegg.

Det er viktig at institusjonene vurderer alle mulige samarbeidsaktiviteter som kan bidra til å øke studentenes tilknytning til arbeidslivet i løpet av studiene. Hvilke aktiviteter og læringsformer som kan bidra til økt arbeidslivsrelevans i den enkelte utdanning, må vurderes ut fra fagets eller studieprogrammets egenart.

Potensialet for økt samarbeid på tvers av sektorene blir tydelig når Norge sammenlignes med land vi ellers liker å måle oss mot, inkludert våre nordiske naboland. En undersøkelse fra 2018 tar for seg samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv i en rekke europeiske land, inkludert grad av tilrettelegging, motivasjon, drivkrefter, insentiver og barrierer for denne type samarbeid.¹¹ Undersøkelsen viser at Norge jevnt over kommer svakere ut enn mange sammenlignbare land. Det fremgår at praksisopphold for studenter jevnt over er den klart vanligste formen for samarbeidsaktivitet mellom utdanning og arbeidsliv, men at det også foregår mye samarbeid knyttet til andre aktiviteter, for eksempel studentoppgaver, utvikling av felles studietilbud, undervisningssamarbeid

eller ulike former for gjensidig hospitering. Samtidig er det betydelig variasjon mellom landene i hvor utviklet samarbeidet er og hvordan det legges opp. Blant annet er praksis som læringsarena mindre utviklet i Norge. Når det gjelder deltakelse i Erasmus+, EUs program for utdanning, opplæring, ungdom og idrett, er norske institusjoners deltakelse i de delene av programmet som stiller krav om samarbeid med andre sektorer, lavere enn i andre deler av programmet.

Regjeringen mener det er avgjørende at også norske aktører bruker hele viften av mulige samarbeidsaktiviteter mer systematisk i årene som kommer. Hvis vi skal lykkes med ambisjonen om gi studentene en tydeligere tiknytning til arbeidslivet i løpet av studiene, må både utdanningsinstitusjoner og virksomheter i ulike sektorer være innstilt på å utvikle samarbeid langs flere spor.

Strukturelle forhold kan være en forklaring på at Norge skårer lavt når det gjelder denne type samarbeid. I land med store kunnskapsintensive teknologiske bedrifter, som for eksempel Tyskland og Nederland, er disse viktige drivere for samarbeidet mellom arbeidslivet og utdannings- og forskningsinstitusjoner. For land som Norge, som har mange små og mellomstore bedrifter, der innovasjonskulturen er mer inkrementell enn forskningsbasert, kan det være mer krevende å få til et tilsvarende systematisk og langsiktig samarbeid. Rapporten indikerer imidlertid at også manglende tradisjoner og kultur for samarbeid på tvers av sektorene kan spille inn.

Da arbeidet med denne stortingsmeldingen ble satt i gang, var utgangspunktet følgende utfordringer:

- 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.
- Overgangen fra høyere utdanning til arbeidslivet er vanskelig for noen grupper. For kandidater fra noen av disiplinutdanningene er det vanskelig å få innpass på arbeidsmarkedet, og den vanskelige situasjonen kan vare i flere år.
- Det benyttes i for liten grad studentaktive lærings- og vurderingsformer som gir kandidatene ferdigheter som er viktige i arbeidslivet.
- Tilgangen til praksisplasser er for lav i mange utdanninger, og kvaliteten på praksisen varierer.
- Innovasjon og entreprenørskap vektlegges for lite i høyere utdanning.
- Det er et vedvarende problem at mange studenter ikke fullfører studiene.

⁸ Nesje m.fl. (2020)

⁹ NOU 2019: 2 og NOU 2020: 2

¹⁰ Granavolden-plattformen (2019)

¹¹ Davey m.fl. (2018)

- Mange studenter synes de ikke får god nok informasjon om hvordan de kan bruke kompetansen sin i arbeidslivet. Karriereveiledningen og informasjonen til studentene bør styrkes.
 - Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) fungerer i varierende grad, og RSA har hatt beskjeden effekt i utviklingen av studietilbudene.
- De som ga innspill til meldingen, støttet i det store og hele utfordringsbildet ovenfor, og de var positive til at det legges frem en stortingsmelding om dette. I tillegg kom det frem en del supplerende momenter og konkrete forslag, blant annet disse:
- Det er behov for bindende avtaler mellom arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene som forplikter partene til samarbeid.
 - Det må tilrettelegges for flere delte stillinger og mer mobilitet mellom høyskoler og universiteter og samarbeidspartnere i arbeidslivet.
 - Det må være større rom for å utvikle tverrfaglige studietilbud.
 - Det er behov for å avklare sentrale begreper som «arbeidslivsrelevans» og «praksis».
 - Særlige utfordringer knyttet til kvalitet i praksis må løses, ikke minst i helse- og sosialfagutdanningene.
 - Også statlig sektor må i større grad tilby praksis for studenter.

Boks 1.3 Hva gjør EU?

EU la frem sin vekststrategi *Europas grønne giv* i januar 2020. Utdanning og kompetanse sees på som grunnleggende for å lykkes med den grønne og digitale omstillingen av samfunnet og økonomien, og alle utdanningspolitiske dokumenter knyttes til dette arbeidet.

Det europeiske utdanningsområdet: I 2020 la Europakommisjonen frem en melding med en strategi for å nå visjonen om å nå det europeiske utdanningsområdet innen 2025. Meldingen gir overordnede føringer for hele utdanningsfeltet og gir retning på prioriteringer fremover. Den vektlegger seks dimensjoner: kvalitet, inkludering og kjønnsbalanse, grønn og digital omstilling, lærere og undervisere, høyere utdanning og geopolitiske dimensjoner.

Med det europeiske utdanningsområdet vil EU skape et utdanningspolitisk rammeverk for et sømløst og sterkt samarbeid mellom høyere utdanningsinstitusjoner i Europa. I meldingen introduseres begrepet «kunnskapsfirkant» i omtalen av universitetene og høyskolenes oppdrag. I tillegg til utdanning, forskning og innovasjon i kunnskapstrianglet, har de lagt til samfunnsbidrag («service to society»). Høyere utdanningsinstitusjoner har en nøkkelrolle som drivere for økonomisk gjeninnhenting og bærekraftig utvikling, og i rekrutteringen av talenter til utdanning, forskning og arbeidsmarkedet.

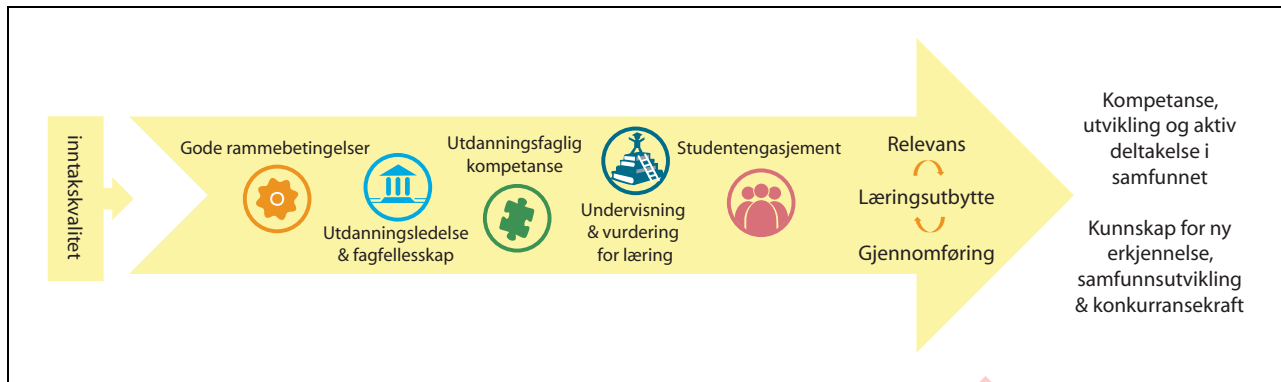
EUs kompetansepolitiske agenda: Den europeiske kompetansepolitiske agendaen for bærekraftig konkurransevne, sosial rettferdighet og robusthet (European Skills Agenda) ble lansert

av Kommisjonen 1. juli 2020. Agendaen inneholder tiltak for å styrke livslang læring og fag- og yrkesopplæring. Kompetansepakten, ett av tiltakene i agendaen, ble lansert i november 2020. Den er en modell for samarbeid om kompetanseheving som fremmer samarbeid mellom myndigheter, næringsliv, arbeidstakere, partene i arbeidslivet og utdanningsinstitusjoner for å få mest mulig ut av investeringene i kompetanseheving og kompetanseoppdatering.

Handlingsplan for digital utdanning: Europakommisjonen la 30. september 2020 frem en oppdatert handlingsplan for digital utdanning (Digital Education Action Plan) med tittelen «Resetting education and training for the digital age». Handlingsplanen har to hovedprioriteringer: å understøtte utviklingen av et høyt ytende digitalt økosystem for utdanning, og styrke digitale ferdigheter og kompetanse for den digitale omstillingen. Det knyttes konkrete tiltak til prioriteringene som skal følges opp i årene fremover.

Micro-credentials: Både i Europakommisjonen, i OECD og i Bologna-prosessen er såkalte «micro-credentials» eller minikvalifikasjoner et aktuelt tema. Dette er små kursmoduler som gir studiepoeng. Europakommisjonen ser for seg at minikvalifikasjoner skal brukes for å gjøre både høyere utdanning, fag- og yrkesopplæring og ikke-formell læring tilgjengelig for flere, og at det skal tilrettelegges for å kombinere arbeid og studier.

Kilde: www.europa.eu



Figur 1.4 Faktorer for kvalitet i høyere utdanning

Kilde: Meld. St. 16 (2016–2017)

1.3 Regjeringen satser langs flere spor

Denne stortingsmeldingen om arbeidslivsrelevans i høyere utdanning er en del av regjeringens langsiktige satsing på kvalitet i høyere utdanning og samspillet mellom arbeidsliv og høyere utdanning. Dette er et omfattende tema som berører mange sektorer og må pågå kontinuerlig fordi kompetansebehovene stadig endrer seg. Meldingen har derfor grenseflater mot mange ulike politikkområder og berører mange prosesser som har pågått over tid, og som følges opp langs flere spor. Et viktig formål er å synliggjøre ulike aspekter ved arbeidslivsrelevans i høyere utdanning og bidra til å etablere en felles forståelse av behovet for styrket gjensidig samarbeid om utdanninger av god kvalitet som møter samfunnets behov for kompetanse.

Meldingen bygger videre på Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (Kvalitetsmeldingen). Kvalitetsmeldingen løftet frem arbeidslivsrelevans som én av tre dimensjoner av kvalitet i utdanningen, og la vekt på at studentene skal få en utdanning som er relevant for arbeidslivet, og at studieprogrammene må utvikles i samarbeid med arbeidslivet.

Meldingen bygger også videre på Meld. St. 14 (2019–2020) *Kompetansereformen – Lære hele livet* og målene om at ingen skal gå ut på dato på grunn av manglende kompetanse, og at kompetansegapet skal tettes. For universiteter og høyskoler innebærer kompetansereformen at institusjonene i tillegg til grunnutdanning må åpne mer opp for livslang læring. Dette må også ses i sammenheng med *Utdanningsløftet*, den omfattende tiltakspakken regjeringen iverksatte for å møte den økonomiske krisen forårsaket av covid-19 (se boks 3.2).

Regjeringen legger våren 2021 frem en stortingsmelding om styringspolitikk for statlige uni-

versiteter og høyskoler. Styringen av universiteter og høyskoler skal bidra til å sikre samfunnets behov for kompetanse nasjonalt og regionalt, utdanning og forskning av høy kvalitet og relevans samt et nasjonalt system for utdanning. Forhold knyttet til videreutvikling av kunnskapsgrunnlaget og dimensjonering av høyere utdanning er sentrale i den sammenheng.

Arbeidet med endring i universitets- og høyskoleloven løper parallelt med arbeidslivsrelevansmeldingen og styringsmeldingen. Lovarbeidet har også berøringspunkter med temaer som tas opp i denne meldingen.

I tillegg til disse er det en rekke andre stortingsmeldinger, NOU-er og pågående prosesser som har viktige tangeringspunkter med arbeidslivsrelevansmeldingen (se boks 1.4 og boks 1.5).

1.4 Om arbeidslivsrelevans og arbeidslivsrelevant utdanning

Arbeidslivsrelevans er et sentralt aspekt ved kvalitetsbegrepet i høyere utdanning. I Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (kvalitetsmeldingen) vises det til at det finnes en rekke forståelser og definisjoner av kvalitet i høyere utdanning, og det er formulert ambisjoner på tre områder som er gjensidig avhengig av hverandre: læringsutbytte, gjennomføring og relevans. Relevans refererer til at studentene forberedes på hvordan de kan bruke kompetansen sin i arbeidsliv og samfunnslivet, både slik disse arenaene er i dag og slik de kan bli i fremtiden. Dette er et tema som også diskuteres i andre land, og som står høyt på agendaen i EU.¹²

¹² Diku (2019c), Diku (2019d), Europakommisjonen (2017) og Europakommisjonen (2020)

Boks 1.4 Relevante stortingsmeldinger og NOU-er

Endrede kompetansebehov som følge av omstillinger i samfunns- og arbeidsliv har vært tema i en rekke stortingsmeldinger og NOU-er de siste ti årene. Under følger en liste over noen av dem som er mest sentrale for denne meldingen.

- Meld. St. 13 (2011–2012) *Utdanning for velferd. Samspill i praksis*. Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2014: 5 *MOOC til Norge. Nye digitale læringsformer i høyere utdanning*. Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St. 18 (2014–2015) *Konsentrasjon for kvalitet*. Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*. Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St. 25 (2016–2017) *Humaniora i Norge*. Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St. 4 (2018–2019) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028*. Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2018: 2 *Fremtidige kompetansebehov I – Kunnskapsgrunnlaget*. Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St. 18 (2018–2019) *Helsenæringen – Sammen om verdiskaping og bedre tjenester*. Nærings- og fiskeridepartementet.
- NOU 2019: 2 *Fremtidige kompetansebehov II – Utfordringer for kompetansepolitikken*. Kunnskapsdepartementet.

- Meld. St. 5 (2019–2020) *Levende lokalsamfunn for fremtiden – Distriktsmeldingen*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- Meld. St. 14 (2019–2020) *Kompetansereformen – Lære hele livet*. Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St. 30 (2019–2020) *En innovativ offentlig sektor. Kultur, ledelse og kompetanse*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- NOU 2019: 12 *Lærkraftig utvikling. Livslang læring for omstilling og konkurranseevne*. Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2020: 2 *Fremtidige kompetansebehov III – Læring og kompetanse i alle ledd*. Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2020: 3 *Ny lov om universiteter og høyskoler*. Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St. 7 (2020–2021) *En verden av muligheter. Internasjonal studentmobilitet i høyere utdanning*. Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St. 9 (2020–2021) *Mennesker, muligheter og norske interesser i nord*. Utenriksdepartementet.
- NOU 2020: 15 *Det handler om Norge – Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- NOU 2020: 22 *Næringslivets betydning for levende og bærekraftige lokalsamfunn*. Nærings- og fiskeridepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Regjeringen oppfatter at det i utgangspunktet er stor enighet om betydningen av å styrke arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning, både blant myndigheter, utdanningsinstitusjoner, studenter og arbeidsgivere i ulike sektorer. Samtidig viser tilgjengelig kunnskapsgrunnlag – inkludert innspill til arbeidet med denne meldingen – at «arbeidslivsrelevans» er et sammensatt begrep som kan forstås på mange måter. Når arbeidslivsrelevans i høyere utdanning diskuteres, er dette de hyppigst tilbakevendende temaene:

- behovet for flere og/eller bedre samhandlingsarenaer på tvers av sektorene
- dimensjonering av høyere utdanning, inkludert spørsmål knyttet til utdanningsvalg og gjennomføring
- distriktenes behov for kvalifisert arbeidskraft
- livslang læring / kompetanseutvikling

- hva studentene skal lære
- hvordan studentene skal lære

Hvert av disse temaene reiser problemstillinger som illustrerer hvorfor det er behov for et bredere og mer systematisk samarbeid mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet:

- *Hvordan tilrettelegge for mer systematisk dialog mellom studenter, institusjoner og arbeidsliv om samfunnets kunnskapsbehov, utviklingen av høyere utdanningstilbud og studentenes læring?*

Mer kontakt og samhandling mellom universiteter, høyskoler og arbeidsliv – eller mellom enkeltstudenter og fremtidige arbeidsgivere – er viktig for å bygge gjensidig tillit, forstå ulike parter roller, ønsker og behov og finne frem til gode løsninger i fellesskap.

Boks 1.5 Pågående prosesser

Regjeringen og Kunnskapsdepartementet vil i løpet av 2021 legge frem flere stortingsmeldinger og strategier som har betydning for utviklingen av høyere utdanning. De mest sentrale er:

- Ny panoramastrategi for perioden 2021–2027. Strategien skal legge til rette for høyere utdannings- og forskningssamarbeid med prioriterte land utenfor EU.
- Stortingsmelding om styringspolitikk for statlige universiteter og høyskoler skal bidra til å sikre en helhetlig styringspolitikk som setter rammer for utviklingen av høyere utdanning og forskning.
- Ny digitaliseringsstrategi for universitets- og høyskolesektoren skal gi retning for det videre arbeidet med digitaliseringen av høyere utdanning og forskning.
- Ny strategi for desentralisert og fleksibel utdanning skal legges frem for å sikre at utdanningssystemet er tilgjengelig for folk flest.
- Strategi for forskerrekuttering og karriereveier i forskning og høyere utdanning skal bidra til at vi lykkes enda bedre med å tiltrekke oss, utvikle og holde på forskertalentene.
- Rapport fra en arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet med forslag til et nasjonalt rammeverk for evaluering av forskning og høyere utdanning.
- Proposisjoner som følger opp NOU 2020: 3 *Ny lov om universiteter og høyskoler*. Den første (våren 2021) behandler endringer i gjeldende lov, blant annet bestemmelser som henger sammen med styringsmeldingen.
- Strategi for norsk deltakelse i det europeiske utdannings-, opplærings-, ungdoms- og idrettssamarbeidet for perioden 2021 – 2027. Strategien skal gi retning, mål og prioriteringer for norsk deltakelse i Erasmus+ og Det europeiske utdanningsområdet.

- *Hvordan dimensjonere studiekapasiteten i høyere utdanning?*

Spørsmål om finansiering og dimensjonering av studiekapasitet vil bli behandlet i styringsmeldingen, som legges frem våren 2021. Denne meldingen om samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv berører imidlertid også spørsmål knyttet til dimensjonering, ved å se på hvor og hvordan utdanningsinstitusjonene og aktører i arbeidslivet kan møtes for å etablere en felles forståelse av hva som er samfunnets kompetansebehov.

- *Hvordan utvikle studietilbud som er tilrettelagt for livslang læring?*

Omstillingstakten i arbeids- og samfunnslivet fører til at arbeidstakere må videreutvikle eller fornye kompetansen sin gjennom karrieren for ikke å falle ut av arbeidslivet. Alle utdanninger må ta høyde for at flere vil vende tilbake til universiteter og høyskoler for kompetansepåfyll etter noen år i yrkeslivet. Dette betyr blant annet at det må finnes utdannings-tilbud som er tilpasset mennesker i arbeid og med andre forpliktelser enn førstegangsstudenter.

- *Hvordan utvikle studietilbud som ivaretar lokale kompetansebehov?*

Kompetanseutfordringene varierer betydelig mellom regioner. Mange distriktssamfunn vil i større grad enn bynære områder oppleve utfordringer med tilgang på kvalifisert arbeidskraft. Dette er en følge av store demografiske endringer, med blant annet færre yrkesaktive, flere eldre og lavere tilflytting. Tilgjengelige og relevante utdanningstilbud, også i områder med store avstander til en høyere utdanningsinstitusjon, er sentralt for å rekruttere og utvikle relevant kompetanse til lokalt arbeidsliv. Dette er også temaer som diskuteres av distriktsnæringsutvalget og demografiutvalget.¹³

- *Hvilke ferdigheter må studentene utvikle i løpet av studiene for å møte arbeidslivets kompetansebehov – både i dag og i fremtiden?*

Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR) beskriver hvilke kunnskaper, kompetanser og ferdigheter studenter skal ha ved endt utdanning (se boks 1.7). Kvalifikasjoner beskrives gjennom læringsutbytter, det vil si hva kandidaten vet, kan og er i stand til ved endt utdanning, og omfatter både fagspesifikke og generiske ferdigheter.

Boks 1.6 Hva mener studentene, kandidatene og arbeidslivet?

Det er flere kilder som belyser tilstanden i norsk høyere utdanning. Dette omfatter blant annet jevnlig undersøkelser som gir informasjon om hva studentene, underviserne, kandidatene og arbeidsgivere mener om utdanningskvalitet og relevans, og som gir et bilde av hvilke behov bedrifter og offentlige virksomheter har for arbeidskraft og kompetanse.

Arbeidsgiverundersøkelsen. Den første nasjonale arbeidsgiverundersøkelsen ble gjennomført av NIFU på oppdrag fra KD i 2019. Undersøkelsen inneholder arbeidsgiveres vurdering av de nyansattes kompetanse når det gjelder relevans og kvalitet. I tillegg blir de bedt om å vurdere fremtidig rekrutteringsbehov. Ny undersøkelse skal gjennomføres i 2021–23.

NHO Kompetansebarometer er en spørreundersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter om kompetansebehov. Undersøkelsen har vært gjennomført av NIFU årlig siden 2014. Undersøkelsen dreier seg om hvilke behov bedriftene har for ulike fagkompetanser og på ulike utdanningsnivå. Den siste undersøkelsen så særlig på etter- og videreutdanning, både hvordan det foregår og hva bedriftene har behov for.

NAV's bedriftsundersøkelse er en årlig spørreundersøkelse som kartlegger etterspørsel etter og mangel på arbeidskraft, både fylkesvis og innenfor næringer. Undersøkelsen gir også inn-sikt i hva virksomhetene ser av behov fremover. Undersøkelsen gjennomføres blant et representativt utvalg av alle landets offentlige og private virksomheter.

Kandidatundersøkelsen. NIFU har siden 1972 kartlagt arbeidsmarkedssituasjonen for kandidater uteksaminert ved universiteter og høyskoler. De siste årene gir undersøkelsen også informasjon om hvordan kandidatene vurderer relevansen av utdanningen. To undersøkelser alternerer annethvert år: Halvtårsundersøkelsen ser på nyutdannede mastergradskandidaters innpass i arbeidslivet et halvt år etter avlagt eksamen, mens Spesialundersøkelsen vanligvis ser på tilknytningen til arbeidsmarkedet noe lengre tid etter eksamen, oftest tre år etter, og tar også opp særskilte temaer og grupper. Spesialundersøkelsen som kommer i 2021, er viet effektene av koronapandemien for dem som ble uteksaminert våren 2020. Lærestedene gjør også egne kandidatundersøkelser.

Studiebarometeret er en nasjonal spørreundersøkelse som blir sendt ut til over 60 000 studenter hver høst. Det er NOKUT som gjennomfører undersøkelsen på oppdrag fra KD. Undersøkelsen, som ble gjennomført første gang i 2013, spør om studentenes oppfatninger om kvaliteten i studieprogrammet de går på. Studentene blir spurt om ulike dimensjoner av kvaliteten, for eksempel undervisning og veiledning, studie- og læringsmiljø, arbeidslivsrelevans og læringsutbytte. Studentene blir også spurt om deres engasjement, studieinnsats og motivasjon. Studiebarometeret for 2020 har dessuten spørsmål om hvordan korona-situasjonen har påvirket studiesituasjonen.

Læringsutbyttebeskrivelsene gir blant annet et grunnlag for bedre kommunikasjon med arbeidslivet og muligheter for verdsetting av kompetanse.

- *Hvordan tilrettelegge for en kultur for innovasjon og entreprenørskap i utdanningene?*

Meldingen tar utgangspunkt i tre hovedtilnæringer til innovasjon som bidrar til å styrke arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning: Innovasjon og nytenkning som en del av ordinære studieløp (både som metode og innhold i utdanningene); Egne studieprogrammer for innova-

sjon og entreprenørskap og Organisering og tilrettelegging som bidrar til å bygge kultur for innovasjon og nytenkning ved institusjonen.

- *Hvilke læringsformer er særlig egnet til å fremme arbeidslivsrelevans i høyere utdanning?*

Kompetansebehovsutvalget (KBU) legger vekt på at faglig kontakt mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv kan foregå på mange måter, og at arbeidslivsrelevant læring også kan og må foregå ved utdanningsinstitusjonene.¹⁴ Utvalget viser til blant annet professor II-stillinger, forelesere fra arbeids-

¹³ NOU 2020: 15 og NOU 2020: 22

¹⁴ NOU 2019: 2

Boks 1.7 Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR)

Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR) ble vedtatt i 2011. Det tar utgangspunkt i to europeiske rammeverk: Bologna-rammeverket fra 2005 og Det europeiske kvalifikasjonsrammeverket for livslang læring (EQF). EQF er innlemmet i EØS-avtalen.

Rammeverkene beskriver kvalifikasjoner gjennom læringsutbytter, det vil si hva kandidater på ulike nivåer vet, kan og er i stand til å gjøre ved avslutningen av utdanningen.

Læringsutbyttebeskrivelsene legger blant annet grunnlag for bedre kommunikasjon om kandidatens ferdigheter og gir mulighet for verdsetting av kompetanse. I tillegg beskriver de utdanningssystemets indre sammenheng, legger til rette for bedre utdannings- og karriereveiledning, og muliggjør sammenligninger med kvalifikasjoner fra andre land.

Kunnskapsdepartementet har gitt NOKUT i oppdrag å evaluere NKR for å gi et helhetlig

bilde av hvordan det fungerer og for å legge til rette for videreutvikling av rammeverket. NOKUT skal kartlegge funksjoner og effekter rammeverket har når det gjelder utdanningskvalitet, mobilitet og livslang læring, samt vurdere om det fungerer i tråd med formålet.

Evalueringen skal være et kunnskapsgrunnlag for videre utvikling av NKR. For å styrke arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning kan det for eksempel bli relevant å se nærmere på læringsutbyttebeskrivelsene knyttet til digitalisering og innovasjon, samt klargjøre hvilket handlingsrom institusjonene har for å utvikle flere tverrfaglige studieprogrammer. For øvrig varslet regjeringen i Meld. St. 7 (2020–2021) *En verden av muligheter* (mobilitetsmeldingen) at læringsutbyttebeskrivelser knyttet til internasjonal kompetanse vil bli lagt til i Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk.

livet og arbeidslivspaneler som gir innspill og råd om studier sett fra et arbeidslivsperspektiv. Videre er det mulig å bruke mer arbeidsrelevante oppgaver i undervisningen og formidle det akademiske med flere referanser til problemer hentet fra virkeligheten. I kvalitetsmeldingen oppfordres det til mer bruk av studentaktive læringsformer.

– *Hvordan få til mer praksis av god kvalitet?*

Flere undersøkelser viser at både utdanningsinstitusjoner, arbeidsgivere og studenter anser økt bruk av praksis som viktig for å styrke utdanningenes relevans.¹⁵ Praksis er imidlertid en krevende læringsform. Det er ulike utfordringer knyttet til ulike utdanninger. Felles for alle er like fullt at det kreves tett dialog mellom lærestedene og virksomhetene for å sikre at studentene får et godt læringsutbytte, og at kvaliteten på praksistilbudene faktisk bidrar til økt arbeidslivsrelevans.

Innspillene til denne meldingen viser at ulike aktører har ulike vurderinger av hvilke aktiviteter og tiltak som kan bidra mest effektivt til å øke arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning. Studenter, utdanningsinstitusjoner og virksomheter har ikke nødvendigvis samme oppfatning av dette. Samtidig foregår det allerede mye samarbeid mellom universiteter og høyskoler og arbeidsgivere i både offentlig, privat og frivillig sektor. At de ulike aktørene vektlegger ulike aspekter og aktiviteter, gjenspeiler at samarbeidet foregår på mange nivåer og på tvers av ulike bransjer og sektorer, og at partene deltar i samarbeidet med ulik intensitet.

I denne stortingsmeldingen legger regjeringen en bred forståelse av begrepet arbeidslivsrelevans til grunn. Når vi snakker om utdanningens arbeidslivsrelevans, dreier det seg ikke bare om at kandidatene skal gjøres i stand til å delta i dagens og fremtidens arbeidsliv, men også at de skal være med på å utvikle det.

¹⁵ NOKUT (2018), Hegerstrøm (2018), Bakken m.fl. (2019) og Helseth m.fl. (2019b)

Boks 1.8 Sentrale begreper knyttet til arbeidslivsrelevans

I denne meldingen bruker vi følgende begreper:

- *Kompetanse*: evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner. Begrepet omfatter kunnskap, ferdigheter og holdninger og hvordan disse brukes i samspill.
- *Læringsutbytte*: det en person vet, kan og er i stand til å gjøre som et resultat av en læringsprosess. Læringsutbytte er beskrevet i kategoriene kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse.
- *Generiske ferdigheter*: nøkkelferdigheter som går på tvers av ulike fag og utdanninger.
- *Grunnutdanning* (her avgrenset til høyere utdanning): utdanning som gir formell kompetanse i form av studiepoeng og i hovedsak en grad (bachelor og master), og som gir grunnlag for et yrke eller videre utdanning. Den samme utdanningen kan være grunnutdanning for noen og fungere som videreutdanning for andre.
- *Videreutdanning* (her avgrenset til høyere utdanning): Utdanning som gir formell kompetanse i form av studiepoeng og som tas etter opphold fra grunnutdanning. Den samme utdanningen kan være grunnutdanning for noen og fungere som videreutdanning for andre.
- *Livslang læring*: all organisert læring gjennom livet, formell utdanning så vel som læring gjennom arbeid, kurs, seminarer og andre læringsaktiviteter.
- *Profesjonsutdanning*: en utdanning som kvalifiserer for et bestemt yrke (for eksempel barnehagelærer, vernepleier, prest, psykolog eller tannlege).
- *Fagdisiplin / disiplin*: beskriver en vitenskapsgren eller et undervisningsfag (for eksempel matematikk, norsk eller historie). Inndelingen av vitenskapsdisipliner er formalisert i Norsk inndeling av vitenskapsdisipliner, som er en standard vedtatt av Universitets- og høyskolerådet (UHR). Inndelingen har seks fagområder på det øverste nivået: humaniora, samfunnsvitenskap, matematikk og naturvitenskap, teknologi, medisinske fag og landbruks- og fiskerifag. Hvert av disse områdene er delt inn i faggrupper, som igjen omfatter disipliner.
- *Studentaktiv undervisning*: undervisningsformer som involverer studentene som en aktiv part fremfor som en passiv mottaker.
- *Praksis*: læringsaktivitet som innebærer at studenter (for kortere eller lengre perioder) er utplassert i en virksomhet som en del av utdanningen.
- *Ansattmobilitet mellom sektorer*: mobilitet mellom sektorer, der ansatte i løpet av karrieren søker seg til arbeid i ny sektor for en kortere eller lengre periode, og slik bygger egen kompetanse.
- *Fleksible utdanningstilbud*: tilbud som er tilgjengelige for personer som på grunn av bosted, arbeid eller livssituasjon ikke kan studere heltid ved en universitets- eller høyskolecampus. Tilbudene kan være nettbaserte, samlingsbaserte, desentraliserte, modulbaserte og/eller på deltid, eller de kan på annen måte være organisert slik at de blir tilgjengelige utenfor en campus. I Database for statistikk for høgre utdanning (DBH) skilles det mellom nettbaserte og desentraliserte utdanningstilbud:
 - Nettbaserte utdanningstilbud kan være heldigitale, men er gjerne supplert med fysiske studiesamlinger på campus.
 - Desentraliserte utdanningstilbud foregår ved fysiske samlingssteder som ikke er universitets- eller høyskolecampus. Tilbudene kan ha høy grad av nettsøtte.
- *Innovasjon*: en ny eller forbedret vare, tjeneste, prosess eller organisering som er lansert i et marked eller tatt i bruk for å skape økonomisk verdi eller løse samfunnsmessige behov. Innovasjon deles gjerne opp i inkrementell innovasjon, som kjennetegnes av forbedring av noe eksisterende, og radikal innovasjon, som er å innovere på mer drastisk vis, for eksempel ved at «det nye» endrer noe ved et helt system eller skaper nye spilleregler.
- *Entreprenørskap*: En dynamisk og sosial prosess der individer, alene eller i samarbeid med andre, identifiserer økonomiske muligheter og gjør noe med dem ved å etablere og utvikle ny virksomhet, det være seg i økonomisk, kulturell eller økonomisk sammenheng. Opplæring i entreprenørskap kan organiseres som et eget fag eller integreres som arbeidsform i andre fag. Entreprenørskap kan også være et verktøy og en arbeidsmåte for å stimulere til læring og utvikling i ulike fag og studier.
- *Samskaping (co-creation)*: Sosial innovasjonsprosess som involverer flere partnere på tvers av fag, rolle, offentlig-privat. Samskaping er når to eller flere parter inngår i et likeverdig samarbeid, med hensikt å definere problemer og designe og implementere nye og bedre løsninger.

1.5 Samarbeid som gir gevinst for alle parter

Hvordan våre høyere utdanningsinstitusjoner evner å møte arbeidslivets kompetansebehov vil være avgjørende for samfunnets omstillingsevne fremover. Regjeringen mener at et bredere og mer systematisk samarbeid mellom academia og arbeidslivet er avgjørende for å utløse potensialet for økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning. Det er et felles ansvar at utdanningene som tilbys, gjør studentene våre i stand til å møte arbeidslivet behov.

Studentene skal få kompetanse, ferdigheter og holdninger som gjør at de kan bidra til å utvikle og skape fremtidens arbeidsplasser. For å lykkes med dette må universitetene, høyskolene og arbeidslivet sammen dyrke frem en kultur for samskaping, innovasjon og entreprenørskap.

Både universiteter, høyskoler og virksomheter i ulike sektorer har det siste året gjennomgått en rask og omfattende omstilling på grunn av covid-19. Nye og innovative måter å undervise, lære og jobbe på er blitt introdusert og videreutvikles stadig. Regjeringen ønsker med denne stortings-

meldingen å tilrettelegge for at samarbeidet mellom arbeidslivet og høyere utdanningsinstitusjoner kommer styrket ut av krisen.

Det finnes allerede flere ordninger og programmer som bygger opp under målet om mer samarbeid på tvers av sektorene (se boks 1.9). Denne meldingen ser nærmere på strukturelle forhold som kan fremme eller hemme slikt samarbeid, og foreslår konkrete tiltak på innsatsområder hvor det er behov for ekstra mobilisering.

Strukturer betyr imidlertid ikke alt. For å lykkes med ambisjonene er det nødvendig at aktørene selv – høyskoler, universiteter og arbeidsgivere i offentlig, privat og frivillig sektor – ser verdien av mer samhandling på tvers av sektorene. Uten en reell kultur for samarbeid, bygget på en gjensidig interesse og forståelse for ulike roller og behov, blir det vanskelig å finne gode løsninger på de utfordringene som ligger til grunn for meldingen. Skal vi lykkes i å omstille samfunnet må vi arbeide og lære for en verden i endring.

Boks 1.9 Virkemidler for samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv

Det er etablert en rekke virkemidler for å fremme økt kvalitet og relevans i norsk høyere utdanning. Dette omfatter både nasjonale og internasjonale konkurransearenaer. Flere bygger opp under målet om økt samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv. Noen sentrale virkemidler er blant annet:

Virkemidler forvaltet av Diku

- Dikus kvalitetsprogrammer er en nasjonal konkurransearena som er etablert for å styrke kvaliteten i høyere utdanning. Programporteføljen omfatter Sentre for fremragende utdanning (SFU), Pilotordning for kommunal praksis i helse- og sosialfagutdanningene, Program for studentaktiv læring, Digitalisering for læring i høyere utdanning, Utdanningskvalitetsprisen for høyere utdanning, Fleksible utdannings-

tilbud, Tiltak for økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning og Program for kvalitetsutvikling av praksis i lærerutdanningen. I fremtiden vil kvalitetsprogrammene kunne inkludere nye satsinger for å styrke kvaliteten i høyere utdanning.

- UTFORSK er en ordning som støtter utvikling av langsiktige partnerskap mellom høyere utdanningsinstitusjoner i Norge og prioriterte land utenfor EU. Flertallet av partnerskapene omfatter partnere fra offentlige og/eller private virksomheter. Disse bidrar blant annet til undervisning og studentoppgaver, med veiledning og gjesteforelesninger, og med tilbud om praksisplasser eller kortere besøk. Tett kobling mot arbeidsliv i utdanningsaktivitetene bidrar til å gjøre utdanningen bedre og mer relevant.

Kilde: www.diku.no

Boks 1.9 (forts.)

Virkemidler forvaltet av Forskningsrådet

- FORNY STUD-ENT er en nasjonal konkurransearena hvor studenter i samarbeid med høyere utdanningsinstitusjoner kan søke om prosjektstøtte til studentdrevne forretningsideer. Ordningen henvender seg til studenter med forretningsideer som de har utviklet gjennom studietiden, som er i starten av karrieren, og som ønsker å teste ut egne gründer- og entreprenørskapsevner.
- Nærings-ph.d. og offentlig sektor-ph.d. gir ansatte i næringsliv og offentlige virksomheter mulighet til å gjennomføre et doktorgradsprosjekt som har utspring i eget arbeid. Kandidater tas opp på et doktorgradsprogram ved en gradsgivende institusjon, og avhandlingen holder samme vitenskapelige nivå som andre doktorgrader. Formålet er å øke forskningsinnsatsen, forskerrekutteringen og virksomhetenes samarbeid med forsknings- og utdanningsinstitusjoner.
- «Forsker til låns» er en ordning rettet mot å øke samarbeidet mellom bedrifter og FoU-miljøer. Ordningen passer for små og mellomstore bedrifter som har bruk for økt forskerkompetanse internt i bedriften i en periode og for forskere som ønsker å bli bedre kjent med næringslivets utfordringer og bidra i bedrifters FoU-arbeid.
- INTPART støtter langsiktige samarbeid om forskning, utdanning og innovasjon mellom institusjoner i Norge og prioriterte land utenfor EU med mål om å utvikle verdensledende fagmiljøer i Norge. Samarbeid med arbeidslivet står sentralt. Godt over halvparten av prosjektene som mottar støtte gjennom ordningen kan vise til FoU-samarbeid med virksomheter i offentlig og privat sektor, der også studenter og stipendiater er aktive deltakere.

Kilde: www.forskningsradet.no

Erasmus+ – EUs program for utdanning, opplæring, ungdom og idrett

Norges deltakelse verdens største utdanningsprogram, i Erasmus+, gir norske aktører til-

gang til en rekke ordninger som åpner for styrket samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv. Tall over norsk deltakelse viser imidlertid at norske aktører gjør det svakest i de delene av programmet som krever samarbeid på tvers av sektorene. Det nye Erasmus+ programmet for perioden 2021–2027 er større og bredere enn det forrige programmet, og åpner opp for enda flere muligheter for tverrsektorielt samarbeid. Dette gjelder særlig følgende deler:

- Praksismobilitet gir muligheter for elever, studenter og ansatte til å ha en praksisperiode i en bedrift/institusjon i et annet programland.
- Partnerskap for samarbeid støtter faglig samarbeid i Europa som skal utvikle og utveksle nyskapende praksis og pedagogisk metode og tilrettelegge for tettere samarbeid mellom næringsliv og læresteder.
- Kunnskapsallianser gir mulighet for samarbeid om innovasjon mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet.
- Fellesgrader (Erasmus Mundus joint degrees) gir støtte til at høyere utdanningsinstitusjoner kan etablere konsortier og drive et felles studieprogram på mastergradsnivå. Næringslivet kan også delta i konsortiet dersom deres ekspertise er relevant for programmet.
- Europeiske universiteter er en nyhet i programmet, og gir støtte til universitetsallianser for å skape fyrstårn for høyere utdanning i Europa. Alliansene skal utvikle en felles bærekraftig strategi for utdanning, forskning og innovasjon. Det legges opp til samarbeid mellom universitetsalliansene og arbeids- og samfunnsnivå.

Kilde: www.diku.no

I tillegg finnes det andre virkemidler knyttet til blant annet Utdanningsløftet 2020 som forvaltes av Kompetanse Norge og Diku, som også bygger opp under tverrsektorielt samarbeid om høyere utdanning (se boks 3.2).



Figur 1.5 Regjeringens innsatsområder

Kilde: Kunnskapsdepartementet

1.6 Regjeringens fire innsatsområder

Regjeringen har identifisert fire innsatsområder hvor det er behov for mobilisering for å nå målet om å styrke arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning:

- Aktørene styrker samarbeidet
- En åpen og tilgjengelig høyere utdanning
- Studentaktive lærings- og undervisningsformer
- Mer og bedre praksis

I tillegg er styrket kultur for innovasjon og entreprenørskap en tverrgående prioritering som alle de fire innsatsområdene bygger opp under. Det er dagens og fremtidens studenter som i stor grad må bidra til omstilling. Derfor er det viktig at de får kompetanse, ferdigheter og holdninger som gjør at de kan bidra til å utvikle og skape nye arbeidsplasser.

De fire innsatsområdene presenteres i hvert sitt kapittel i meldingen. Nedenfor følger et sammendrag og en oppsummering av hovedtiltak samt overordnede forventninger.

Regjeringen forventer at høyskoler og universiteter bruker det handlingsrommet som allerede finnes, til å etablere, styrke og videreutvikle dialog og ulike former for samarbeidsaktiviteter med relevante aktører i privat, offentlig og frivillig sektor. Institusjonene oppfordres også til å benytte seg av eksisterende virkemidler for å fremme samarbeid på tvers av sek-

storene som styrker utdanningenes arbeidslivsrelevans.

1.6.1 Aktørene styrker samarbeidet

De store samfunnsutfordringene kan ikke løses av én sektor alene. Skal vi lykkes med omstillingene som vi står overfor, må arbeidslivet og høyere utdanning spille sammen. Det er derfor behov for å styrke og systematisere samarbeidet mellom høyere utdanning og arbeidslivet og videreutvikle strukturer som bygger opp under en kultur preget av gjensidig respekt og forståelse for hverandres roller og forpliktelser.

Universiteter og høyskoler og arbeidslivet må ha gode møteplasser, også på tvers av bransjer og fagretninger, for dialog om samfunnets kunnskapsbehov, utviklingen av høyere utdanning og studentenes læring. Ansatte kan også delta i arbeid hos hverandre, for eksempel gjennom delte stillinger eller hospiteringsordninger.

Regjeringen vil:

- inngå en intensjonsavtale med Universitets- og høyskolerådet, partene i arbeidslivet og frivillig sektor som skal mobilisere avtalepartene til et bredere og enda mer systematisk samarbeid for å øke arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning

- åpne for at institusjonene selv kan få vurdere om Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) skal inngå i regionale kompetansefora eller andre former for partnerskap, uten å søke Kunnskapsdepartementet om dette på forhånd
- videreføre tiltak for å stimulere gjensidig hospitering eller delte stillinger mellom universiteter og høyskoler og øvrig arbeidsliv
- gjennomgå kapittelet om ansettelser i dagens universitets- og høyskolelov som oppfølging av NOU 2020: 3 *Ny lov om universiteter og høyskoler* med sikte på å forenkle reglene og harmonisere dem med øvrig regelverk

1.6.2 En mer åpen og tilgjengelig høyere utdanning

Samarbeidet om samfunnets kunnskapsbehov må ta høyde for at enkeltmennesker har ulike behov gjennom livet, og at offentlige tjenester og næringsliv i forskjellige deler av landet har ulike utfordringer med å skaffe relevant kompetanse. Universiteter og høyskoler må i enda større grad enn tidligere åpne opp og gjøre høyere utdanning mer tilgjengelig for en stadig mer mangfoldig studentpopulasjon. Det dreier seg både om gi mennesker mulighet til å supplere og oppgradere kompetansen gjennom (yrkes)livet, og om å gjøre høyere utdanning tilgjengelig for mennesker som på grunn av bosted, livs- og arbeidssituasjon ikke har mulighet til å studere fulltid ved en campus. Når høyere utdanning blir mer tilgjengelig, må også utdanningsfinansieringen tilpasses utviklingen.

Regjeringen vil:

- fortsette satsingen på fleksibel utdanning og utvikle en strategi for fleksibel og desentralisert utdanning
- gjøre ordningene i Lånekassen mer fleksible slik at de er bedre tilpasset livslang læring
- gi Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) i oppgave å samordne overlappende deler av kvalitetsprogrammene og kompetanseprogrammet slik at det blir en enkel tilskuddsordning for fleksibel utdanning som svarer til arbeidslivets behov
- utrede og sende på høring forslag til endringer i egenbetalingsforskriften. Hensikten er å gjøre regelverket tydeligere og åpne for at statlige institusjoner kan tilby flere utdanninger til personer med arbeidserfaring mot betaling

1.6.3 Studentaktive lærings- og undervisningsformer

For at studentene skal være godt forberedt på overgangen til et arbeidsliv i stadig omstilling, vil regjeringen stimulere til mer bruk av studentaktive læringsformer, spesielt læringsformer som ligner på dem som utføres i arbeidslivet.

Studentene skal få utviklet kompetanse og ferdigheter som samfunnet har behov for, og kunnskap om hvordan denne kompetansen kan brukes. Studiene skal være forskningsbaserte og gi studentene flere muligheter for å styrke arbeidsrelevante ferdigheter. Gjennom samarbeid skal også virksomhetene bli mer bevisst på og kjent med kandidatenes kompetanse.

Regjeringen vil:

- fortsette å stimulere til mer bruk av studentaktive læringsformer og tettere samarbeid mellom arbeidsliv og utdanninger gjennom Dikus programmer
- oppfordre utdanningsinstitusjonene til å følge opp tiltakene i Digitaliseringsstrategien
- videreføre den helhetlige satsingen som er igangsatt for å styrke arbeidslivsrelevansen i grunnskolelærerutdanningen
- legge bedre til rette for tverrfaglighet i mastergradsutdanningen gjennom:
 - å klargjøre institusjonenes handlingsrom for fleksibilitet i sammensetning av grader (til å la emner fra bachelorgrad inngå i en mastergrad)
 - å utrede muligheten for å endre kravene for å kunne tas opp til mastergrad. Dagens krav kan være et hinder for at kandidater med variert og flerfaglig bakgrunn tas opp til en mastergrad.
- opprette en forskerskolepilot for doktorgradens arbeidslivsrelevans og legge til rette for nytenkning rundt «pliktsåret» i doktorgradsutdanningen. Kunnskapsdepartementet legger også frem en strategi for forskerrekruttering og karriereveier i forskning og høyere utdanning våren 2021 og følger denne opp i samarbeid med institusjonene.

1.6.4 Mer og bedre praksis

Regjeringen har satt som mål at flere studenter skal få relevant praksis i form av tidsavgrensede opphold i relevante virksomheter i løpet av studiene. Dette gjelder både for studenter på profesjonsutdanninger med mye obligatorisk praksis

og for studenter på utdanninger uten lang tradisjon for praksis og hvor frivillig praksis er mest utbredt.

For å få til mer og bedre praksis kreves god dialog mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet om partenes ansvar, roller og behov, og en gjensidig forståelse av hva som er formålet med praksisen, hva studentene skal lære, og hvordan de skal lære dette. Regjeringen forventer at alle som tilbyr praksis, tar ansvar for å etablere gode dialogarenaer og prosesser for samarbeid med virksomheter som tar imot praksisstudentene. Utdanningsinstitusjonene og virksomhetene må samarbeide tett om studentenes læring, med sikte på å utvikle flere praksisstilbud av høy kvalitet og tilpasset de respektive studienes egenart.

Regjeringen vil:

- gjennomgå regelverket for kvalitet i praksis
- utrede en forsterkning av kommunenes ansvar for utdanning av helse- og sosialfagstudenter
- revidere instruks om samarbeid om forskning, innovasjon og utdanning mellom regionale helseforetak og universiteter og høyskoler
- gjennom dialog med andre EØS-land se på mulighetene for endringer i yrkeskvalifikasjonsdirektivet slik at simulering i større grad kan erstatte deler av praksis
- utrede hvordan private aktører som leverer tjenester til det offentlige, skal få et ansvar for å bidra til utdanning av helse- og sosialfagstudenter
- videreføre Dikus praksispilot for å utvikle kvalitet og kapasitet på praksis i helse- og sosialfagutdanningene
- utrede en praksiskoordinatorfunksjon for å bedre samarbeidet mellom utdanningsinstitusjoner og kommuner
- øke bruken av praksis i staten ved:
 - at departementene går foran ved å tilby praksisopphold til studenter og gi muligheter for mastergradsoppgaver på relevante områder. Andre statlige virksomheter skal oppfordres til å gjøre det samme.
 - å sørge for at det utvikles en digital veileder som gjør det enklere for statlige arbeidsgivere å ta imot studenter i praksis
 - å velge ut noen statlige virksomheter og studieprogrammer/institusjoner som vil følges i en avgrenset periode

2 Aktørene styrker samarbeidet

De store samfunnsutfordringene kan ikke løses av én sektor alene. Skal vi lykkes med omstillingene vi står overfor, må arbeidslivet og høyere utdanning spille sammen. Det er derfor behov for å styrke og systematisere samarbeidet mellom høyere utdanning og arbeidslivet og videreutvikle strukturer som bygger opp under en kultur preget av gjensidig respekt og forståelse for hverandres roller og forpliktelser.

Det foregår allerede mye godt samarbeid mellom høyere utdanning og arbeids- og samfunnsnivå. Samarbeidet har stor bredde og variasjon og foregår på mange nivåer. På regionalt nivå eksisterer det for eksempel formaliserte samarbeidsorganer mellom de regionale helseforetakene og universiteter og høyskoler.¹ Regionale kompetansefora og institusjonenes Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) kan gå sammen om å skape regionale samarbeidsarenaer. Kompetanseforum Vestland, som inkluderer RSA-ene til tre høyere utdanningsinstitusjoner, er et eksempel på dette. På institusjons- og bedriftsnivå finnes eksempler på samarbeid om hele utdanningsløp. Industrimesteren ved Universitetet i Sørøst-Norge er et fremragende eksempel på slikt dyptgående samarbeid.

Det finnes også mange eksempler på mindre omfattende samarbeid, som spenner fra avtaler der bedrifter bidrar med gjesteforelesninger, praksisopphold og sommerjobb til studentene, til at studenter får inngå i team for å løse reelle oppgaver for bedriftene. Bedrifter kan også bidra med kurselementer gjennom åpne læringsplattformer som integreres i undervisningen. Både NTNU og Politi- og høgskolen får for eksempel kostnadsfri tilgang til kursinnhold, veiledningsmateriell og virtuelle labber for å gi ansatte og studenter opplæring i nettverk, internetteknologi og cybercrime fra Cisco Networking Academy.

Selv om det finnes en rekke samarbeidsfora og -prosjekter, tyder innspill fra arbeids- og næringslivet på at det likevel finnes en del utfordringer for å få utnyttet potensialet og viljen til styrket samarbeid. Flere virksomheter synes for eksempel

det kan være vanskelig å finne de riktige kanalene for å henvende seg til universiteter og høyskoler.

For at et samarbeid skal bli vellykket, må både utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet se nytten av det. Vellykket samarbeid forutsetter at alle involverte tar eierskap og er villige til å investere tilstrekkelig tid og ressurser for å nå felles mål. Dette kapitlet handler om hvordan man kan legge til rette for og motivere til samarbeid både på nasjonalt og regionalt nivå. Det omfatter blant annet handlingsrommet for økt gjensidig mobilitet av ansatte mellom universiteter og høyskoler og virksomheter.

Regjeringen er opptatt av at samarbeidet involverer bredden i den enkelte institusjon og virksomhet. Ved å inkludere flere nivåer i organisasjonen og se utdanningssamarbeidet i sammenheng med forskning og annen relevant aktivitet, skapes et større rom for å gi studentene en sterkere tilknytning til arbeidslivet.

2.1 Vilje til samarbeid

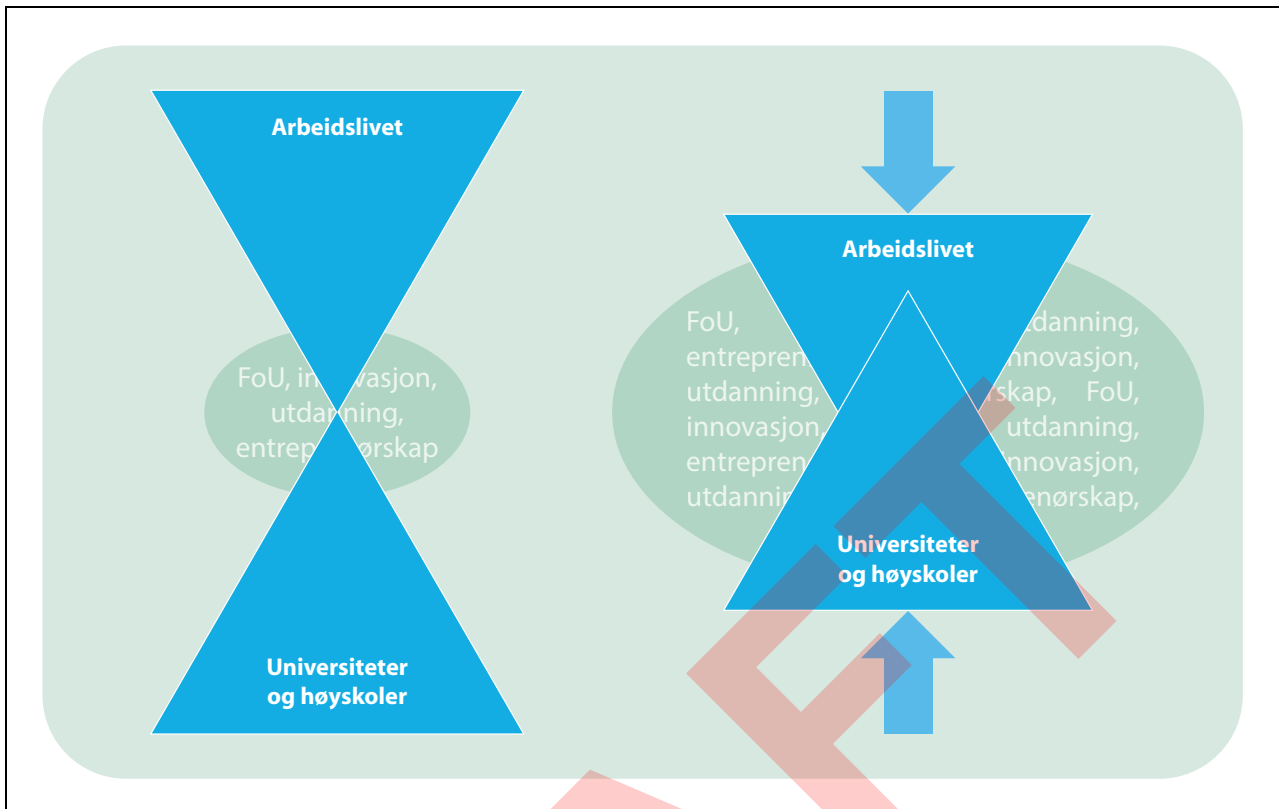
I 2017 etablerte regjeringen Kompetansepolitisk råd (KPR). Rådet skal blant annet følge opp Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017–2021 (NKPS). Når regjeringen skal fornye NKPS i 2021, vil dette skje i samråd med medlemmene i rådet.

Opprinnelig besto KPR av fem departementer, partene i arbeidslivet, frivillig sektor, studieforbund og en fylkesrådmann.² For å styrke rådets kobling til høyere utdanning ble Universitets- og høgskolerådet medlem i KPR i 2020.

Under paraplyen til KPR, og initiert av arbeidet med denne stortingsmeldingen om arbeidslivsrelevans, har Kunnskapsdepartementet, Uni-

¹ Helseforetakene har en egen instruks for samarbeid om forskning, innovasjon og utdanning innenfor helsefagene.

² Arbeids- og sosialdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Kunnskapsdepartementet og Nærings- og fiskeri- departementet; partene i arbeidslivet representert ved Arbeidsgiverforeningen Spekter, KS, NHO og Virke fra arbeidstakersiden; Akademikerne, LO, Unio og YS fra arbeidstakersiden; frivillig sektor og studieforbund representert ved Voksenopplæringsforbundet (VOFO) samt en fylkesrådmann oppnevnt av regionalt folkevalgt nivå.



Figur 2.1 Et bredere samarbeid gir større rom for samskaping

Kilde: Figuren er inspirert av en presentasjon av Industriakademiet ved Universitetet i Sørøst-Norge våren 2019

versitets- og høyskolerådet (UHR), partene i arbeidslivet, og frivillig og ideell sektor ved Voksenopplæringsforbundet, jobbet frem en tekst til en overordnet intensjonsavtale om samarbeid.

Hensikten med en slik intensjonsavtale er å mobilisere til et enda bredere og mer systematisk samarbeid for å styrke arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning, og synliggjøre avtalepartenes felles ønske og ambisjon om å sikre at studentene, arbeidslivet og universiteter og høyskoler får best mulige rammer for læring og utvikling.

Intensjonsavtalen er tenkt å bidra til å etablere felles mål og virkelighetsforståelse, inkludert oversikt over hvilke kompetansebehov det er særlig viktig å rette oppmerksomheten mot. Avtalepartene tar sikte på å signere avtalen i etterkant av at meldingen er lagt frem.

I de flerårige utviklingsavtalene som de statlige høyere utdanningsinstitusjonene inngår med Kunnskapsdepartementet uttrykker mange tydelige ambisjoner om å samarbeide mer med arbeidslivet. Utviklingsavtalene inneholder mange tiltak og mål for arbeidslivsrelevans (se boks 2.1). Disse omfatter blant annet økt bruk av praksisemner, samarbeid om bachelor- og mastergradsoppgaver, tiltak for å øke mobiliteten av ansatte og

utvikling av fleksible utdanningstilbud som retter seg mot arbeidslivets behov. For at institusjonene skal lykkes med å nå målene på disse områdene, kreves det innsats og vilje fra arbeidsgivere i alle sektorer.

Utviklingsavtaler er et styringsvirkemiddel som skal sikre en differensiert styring og ivareta mangfoldet i sektoren. Avtalene blir mer sentrale i styringen fremover. Dette er et tema som blir behandlet i styringsmeldingen.

2.2 Bedre dialog om kompetansebehov og utdanningstilbud

Det utarbeides statistikk, fremskrivninger og informasjon om studiesøking og arbeidsmarkedsbehov både nasjonalt og regionalt. Samtidig indikerer en rapport fra Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU rapport) om dimensjonering av høyere utdanning at kunnskapsgrunnlaget er mangelfullt, særlig når det gjelder arbeidsmarkedsbehov.³

³ Høst m.fl. (2019)

Boks 2.1 Arbeidslivsrelevans i utviklingsavtalene

Statlige universiteter og høyskoler har inngått flerårige utviklingsavtaler med Kunnskapsdepartementet. Utviklingsavtalene er inngått puljevis i perioden 2016–2018. De ti første avtalene ble revidert i 2019–2020, og alle avtalene gjelder nå til utgangen av 2022. Ny avtaleperiode vil starte i 2023.

Utviklingsavtalene inneholder et bredt spekter av tiltak for arbeidslivsrelevans i utdanningene, og flertallet omtaler samarbeid med arbeidslivet. Flere institusjoner har løftet arbeidslivsrelevans og partnerskap med arbeidslivet som eget målområde i utviklingsavtalen, deriblant OsloMet – storbyuniversitetet, Universitetet i Agder og Universitetet i Sørøst-Norge.

Flertallet av utviklingsavtalene inneholder satsinger på etter- og videreutdanning eller livslang læring, og mange utviklingsavtaler viser at arbeidet med arbeidslivsrelevans er koblet til institusjonens rolle for regionen. For eksempel har Høgskolen i Molde, Høgskulen på Vestlandet og Høgskolen i Innlandet henholdsvis regional utvikling og regionalt samarbeid som målområder.

Studentaktive læringsformer er også omtalt i flere utviklingsavtaler. Det samme gjelder kompetanse i entreprenørskap og innovasjon, deriblant Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), Universitetet i Oslo og Universitetet i Bergen. Også tverrfaglighet er omtalt i mange av utviklingsavtalene. Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) vil utvikle tverrfaglighet som et generelt bærende prinsipp.

Utviklingsavtalene viser også tiltak knyttet til praksis i studieprogrammene. For eksempel ønsker Universitetet i Stavanger å ha tilbud om praksis i alle studieprogram.

Ansattmobilitet med arbeidslivet fremkommer også som noe flere utdanningsinstitusjoner satser på, deriblant Høgskolen i Østfold som vil øke andelen ansatte i delte stillinger og omfanget på hospitering. Andre tiltak er for eksempel satsning på alumninettverk og samarbeid om bachelor- og mastergradsoppgaver med bedrifter eller virksomheter.

Kilde: Kunnskapsdepartementet (2020)

Styringsmeldingen vil følge opp de sidene som dreier seg om dimensjonering og videreutvikling av kunnskapsgrunnet. Denne meldingen omhandler hvordan man kan fremme samarbeid og mer systematisk dialog om kompetansebehov.

Regionreformen, som ble gjennomført ved fylkessammenslåingene 1. januar 2020, innebærer et sterkere regionalt handlingsrom der målet blant annet er å legge grunnlaget for bedre samarbeid mellom fylkeskommunene og andre regionale aktører. Reformen har også styrket fylkeskommunenes kompetansepoltiske rolle, ved at ansvar for flere oppgaver er overført til dette nivået.

Hvordan den enkelte fylkeskommune utvikler og fyller rollen, vil ha konsekvenser for hvordan universiteter og høyskoler samhandler med sitt omland i tiden fremover. Universiteter og høyskoler er internasjonale og nasjonale så vel som regionale og lokale aktører. Etter strukturreformen i 2016 finnes det nå institusjoner med campus i flere fylker. Med et slikt mangfold i oppgaver og profiler er det viktig at den enkelte utdanningsinstitusjon utvikler, eller inngår i, regionale samarbeidsmodeller som er tilpasset

institusjonens egenart. Det finnes neppe én samarbeidsmodell som passer like godt for alle institusjoner og fylker.

2.2.1 Samarbeid på regionalt nivå

Fylkeskommunene har et overordnet ansvar for å legge til rette for verdiskaping og samfunnsutvikling i egen region. Under dette ansvaret har fylkeskommunen ansvar for regional kompetansepolitikk, videregående opplæring, fagskoleutdanning og karriereveiledning. Regionreformen har gitt fylkeskommunene et forsterket strategisk ansvar for den regionale kompetansepolitikken, og for å bidra til å styrke tilgangen på kompetent og relevant arbeidskraft.

Regional kompetansepolitikk skal forankres i regionale planer og partnerskap. Partnerskapene skal bidra til koordinering og involvering av kommunene, statsforvalter, utdannings-, arbeidsmarkeds- og næringsaktørene på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer. Disse aktørene vil i samarbeid utarbeide et regionalt kunnskapsgrunnlag, regionale planer og prioriteringer for egen region.

Statsforvalteren har en viktig rolle i det regionale kompetansepolitiske arbeidet, blant annet i sin rådgivning og veiledning av kommuner og i gjennomføringen av statlig politikk, som blant annet Kompetanseløft 2025 (se boks 5.5).

Regjeringen forventer at universiteter og høyskoler bidrar i arbeidet med å utforme av regionale kompetanseplaner og -strategier. Arbeidet vil dessuten gi viktige innspill til utviklingen av institusjonenes studieportefølje.

Selv om det er avdekket mangel på kompetanse i en region, hjelper det lite å øke antallet studieplasser innenfor fagområdet dersom rekrutteringen av studentene svikter. Det å kartlegge og mobilisere etterspørsel er derfor viktig. Blant annet på denne bakgrunn har Kommunal- og moderniseringsdepartementet satt i gang pilotprosjektet *Kompetansepiloter* (2020–2022). Ordningen skal støtte fylkeskommunenes strategiske rolle og ansvar for regional kompetansepolitikk. Alle fylkeskommunene med unntak av Oslo deltar i piloten. Målet er å identifisere og mobilisere virksomheters behov for kompetanseutviklende tiltak samt koble og tilrettelegge for et tilpasset etter- og videreutdanningstilbud i Distrikts-Norge. Ordningen skal bidra til å prøve ut nye metoder og modeller for samarbeid (se boks 2.3).

Kompetanse Norge har ansvaret for å forvalte ordningen, som er på nær 50 mill. kroner. Dette inkluderer å gi faglige råd og tilrettelegge for erfaringsutveksling mellom fylkene. Kompetansepilotene vil dermed bidra til at Kompetanse Norge får økt innsikt i ulike regionale utfordringer. Slik kan ordningen styrke grunnlaget for å samordne ulike kompetanserettede virkemidler nasjonalt og regionalt.

2.2.2 Råd for samarbeid med arbeidslivet

Norske universiteter og høyskoler ble fra 2011 pålagt å etablere Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) og en tilhørende strategi. Hensikten var at samarbeidet mellom utdanning og arbeidsliv skulle bli mer strukturert og bedre forankret i institusjonenes planer og strategier. En evaluering av RSA konkluderte med at rådene bidrar til å styrke samarbeidet og den gjensidige forståelsen mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet, men at de konkrete resultatene er beskjedne når det gjelder endringer i gradsstudier og etter- og videreutdanningstilbud.⁴

Innspill til arbeidslivsrelevansmeldingen viser at det varierer hvor godt rådene fungerer. Når

rådet er vellykket, er det tydelig at det kan bidra til å dimensjonere og utvikle studieporteføljen. Det er imidlertid like tydelig at innholdet i mange studieprogrammer krever mer direkte samarbeid mellom fagmiljøer og bedrifter.

I kvalitetsmeldingen ble det gitt tydelige signaler om at studieprogrammene skal utvikles i samarbeid med arbeidslivet. OECD poengterer at samarbeidet mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidslivets parter på dette området ikke er like godt utviklet i Norge som i for eksempel Finland, Sverige og Danmark.⁵

Ansvaret for det faglige innholdet i studieprogrammene ligger hos styret ved utdanningsinstitusjonene, men involverer arbeidslivet på mange måter. Formelt skjer det gjennom styrer og råd på ulike nivåer i institusjonen og gjennom kvalitetssikringssystemer. Mest omfattende og systematisk er samarbeidet om profesjonsutdanningene. En annen viktig kanal for samarbeid om studieprogrammer og emner er det fagnære samarbeidet mellom undervisere og arbeidslivet.

Det er mye diskutert hvilket nivå samarbeidet skal foregå på, og hvordan det best kan legges til rette for det. Utfordringen synes ofte å være at samarbeid på studieprogramnivå og fagmiljønivå blir preget av ad hoc-løsninger og avhengig av såkalte ildsjeler, mens samarbeid på institusjonsnivå kan oppleves som irrelevant for fagmiljøene.⁶ Det finnes imidlertid flere eksempler på modeller for samarbeid om studieprogram (se boks 2.2).

RSA har i liten grad vært etterspurt fra utdanningsinstitusjonenes side, og flere av dem foreslår i sine innspill til meldingsarbeidet å gjøre ordningen valgfri. Disse institusjonene mener at de kan ivareta samarbeidet med arbeidslivet vel så godt eller bedre med andre virkemidler eller ordninger. I denne sammenheng er det verdt å merke seg at pålegget om å innføre RSA representerte en uvanlig og relativt inngripende styring av institusjonenes interne organisering. Det finnes unntak, men lovens utgangspunkt er at institusjonene selv avgjør hvordan en oppgave skal organiseres.

Innspillene fra aktører utenfor universitets- og høyskolesektoren viser imidlertid at disse er mer positive til RSA. De kan oppleve sektoren som lite tilgjengelig, og ordningen kan fungere som en konkret inngang til dialog. For eksempel ønsker

⁴ Tellmann m.fl. (2017)

⁵ OECD (2018)

⁶ Haakstad og Kantardjiev (2015)

Boks 2.2 Samarbeid om utdanningene

Samarbeid om helse- og sosialfagutdanningene. Siden høsten 2017 har det pågått et stort prosjekt (RETHOS) for å utvikle nasjonale retningslinjer for samtlige grunnutdanninger innenfor helse- og sosialfag. Høsten 2020 ble samisk sykepleierutdanning inkludert i prosjektet, og det pågår nå et arbeid med å utvikle en nasjonal retningslinje for utdanningen. Utviklingsarbeidet er utvidet til også å gjelde noen videre- og mastergradsutdanninger. Retningslinjene skal definere sluttkompetansen for hver av utdanningene og er en minstestandard for hvilken kompetanse nyutdannede kandidater skal ha når de avslutter utdanningen. Målet er at utdanningene skal være fremtidsrettede og i tråd med både brukernes og helse- og velferdstjenestenes kompetansebehov. Studentene skal med andre ord forberedes på arbeidsoppgavene og arbeidsmåtene i fremtidens tjenester. RETHOS er organisert som et prosjekt, og det er satt ned programgrupper for hver utdanning som består av like mange representanter fra utdanningene og fra tjenestene man utdanner til. Retningslinjene blir altså utviklet gjennom et samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og helse- og velferdstjenestene.

Prosjektet er et samarbeid mellom Arbeids- og sosialdepartementet, Barne- og familiedepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og Kunnskapsdepartementet. Det er Kunnskapsdepartementet som leder arbeidet og vedtar retningslinjene.

Samarbeid om lærerutdanningene. Lærerutdanningsinstitusjonene og skoler og barnehager er sammen ansvarlige for kvaliteten i lærerutdanningene. Innspillene til arbeidslivsrelevansmeldingen og en kartlegging som er gjennomført av Faglig råd for lærerutdanning, viser at de aller fleste lærerutdanningsinstitusjonene har etablert partnerskap med skoler og barnehager de senere årene. Partnerskapene omfatter mange ulike samarbeidsformer, og blant de viktigste er samarbeidet om studentenes praksis, FoU-samarbeid og samarbeid om kompetanseutvikling, veilederkompetanse, digital kompetanse og etter- og videreutdanning. Hvert år siden 2017 har universitets- og høyskolesektoren mottatt 44,5 mill. kroner til partnerskapsamarbeid om praksis av høy kvali-

tet i GLU. Fra 2020 er satsingen utvidet med 21,3 mill. kroner, og den omfatter etter dette også barnehagelærerutdanning og andre lærerutdanninger.

Samarbeid gjennom bransjeråd ved Høgskolen Kristiania. En modell som fremheves som et forbilde i innspillene fra både Abelia og Ungt Entreprenørskap, er organiseringen ved Høgskolen Kristiania. Her brukes Rådet for samarbeid med arbeidslivet (RSA) på institusjonsnivå, mens det er opprettet bransjeråd for samarbeid med arbeidslivet på studieprogramnivå.

Advisory Board ved Høgskolen i Østfold. Advisory Board ved avdeling for økonomi, språk og samfunnsfag ved Høgskolen i Østfold er et rådgivende organ for studievirksomheten og skal være en katalysator for samarbeid og dialog med nærings- og arbeidslivet. Formålet med organet er å utveksle ideer, erfaringer og anbefalinger for å utvikle avdelingens studieprogrammer, etter- og videreutdanningstilbud, forskningsinnsats og samfunnskontakt. Advisory Board dekker bachelorprogrammet i internasjonal kommunikasjon, mastergradsprogrammet i fremmedspråk i skolen, bachelorprogrammet i økonomi og administrasjon, bachelorprogrammet i regnskap og revisjon, mastergradsprogrammet i organisasjon og ledelse, og eventuelt nye bachelor- og mastergradsprogrammer.

Samarbeid gjennom referansegrupper ved Universitetet i Sørøst-Norge. *Industrimasteren*, som fikk Utdanningskvalitetsprisen for høyere utdanning 2019, er et eksempel på tett og systematisk utdanningssamarbeid. Studentene på programmet gjennomfører mastergrad over tre år, i tillegg til å ha en midlertidig 50 prosent stilling med lønn i en relevant bedrift gjennom studietiden. I industrimasterkonseptet er det formaliserte samarbeidet med industri og næringsliv videreutviklet i tre formelle organer; Industrial Advisory Board (IAB), HR-gruppen og Referansegruppen. Hvert industrimasterprogram har sin referansegruppe som sikrer at innholdet og utviklingen i studieprogrammet formes sammen med industrien/næringen. Referansegruppen består av relevante ledere fra programmets partnerbedrifter og faglig ansatte ved universitetet. Hele programmet og læringsutbyttebeskrivelsene blir diskutert.

LO og NHO at rådene blir styrket og de har utviklet et sett med prinsipper for dette arbeidet.

Universiteter og høyskoler har valgt ulike modeller for organiseringen av RSA, tilpasset institusjonens egenart og omland. NTNU, som har campus i de tre fylkene Innlandet, Møre og Romsdal og Trøndelag, har valgt en tematisk organisering av RSA. Institusjonen har tre råd som dekker hvert sitt faglige felt: 1) Helse og helserelaterte teknologier, 2) Teknologi og næringsliv, og 3) Utdanning, kultur og velferd.

Universitetet i Sørøst-Norge (USN), som har flere campuser i de to fylkene Viken og Vestfold og Telemark, har valgt å opprette to råd: Ett for offentlig sektor og ett for privat sektor.

Tre statlige høyere utdanningsinstitusjoner som alle ligger i Vestland fylke – Universitetet i Bergen (UiB), Høgskulen på Vestlandet (HVL) og Norges handelshøyskole (NHH) – har valgt å inngå i et tett samarbeid med hverandre og det regionale kompetanseforumet. De har fått dispensasjon fra Kunnskapsdepartementet til å la institusjonenes RSA inngå i Kompetanseforum Vestland (tidligere Hordaland). Bakgrunnen for denne ordningen er at det var et stort overlapp mellom møtedeltakere og temaer som ble diskutert i de to foraene. Det er fylkeskommunen som er sekretariat for kompetanseforumet. UiB og HVL er sammen med NAV og fylkeskommunene også representert i statistikkutvalget som hvert år lager et kunnskapsgrunnlag for kompetanse i regionen.⁷

Disse eksemplene viser at dialogen om samfunnets kunnskapsbehov og studentenes læring skjer på flere nivåer og i ulike fora, og at dette er et arbeid som er under utvikling. En overordnet intensjonsavtale mellom partene i arbeidslivet, frivillig sektor, Universitets- og høyskolerådet og Kunnskapsdepartementet er viktig for å mobilisere og støtte opp under felles mål og virkelighetsbilde. Universiteter og høyskoler synliggjør ambisjoner om å styrke samarbeidet med arbeidslivet blant annet i utviklingsavtalene med departementet. Samtidig innebærer regionreformen et sterkere regionalt handlingsrom, der målet blant annet er å legge grunnlaget for bedre samarbeid mellom fylkeskommunene og andre regionale aktører. Reformen har styrket fylkeskommunenes kompetansepolitiske rolle ved at ansvar for flere oppgaver er overført til dette nivået. Resultatet er at fora og partnerskap kan

Boks 2.3 Kompetansepiloter i Salten og Indre Helgeland

Kompetansepilotene i Nordland er eksempel på et bredt anlagt regionalt samarbeid som involverer høyere utdanning. Prosjektet har fått tilsagn om nær 6,2 mill. kroner (2020–2022).

Pilotene gjennomføres i områdene Salten og Indre Helgeland, og de bygger på erfaringer og metoder som er utviklet ved det regionale innovasjonsselskapet Kunnskapsparken Helgeland. Metoden omfatter aktivitetene *mentor, meglere og møteplass* som gjennomføres i tverrfaglige bransjemøter, workshoper og nettverk mellom kunnskapsmiljøer og næringsliv.

Prosjektet skal også styrke samisk kompetanse og innovasjon.

Styringsgruppen består av aktører fra Nordland fylkeskommune, Fylkesmannen i Nordland, Helse Nord RHF, NAV Nordland, NHO, LO, Nord universitet, UiT – Norges arktiske universitet og Voksenopplæringsforbundet (VOFO).

overlappe med RSA, og dette overlappet kan gjøre rammene for samarbeidet mer arbeidskrevende enn nødvendig.

Regjeringen forventer at institusjonene fortsetter og videreutvikler samarbeidet med relevante aktører for å styrke utdanningens kvalitet og relevans. Dette gjelder både den overordnede dialogen om regionale kompetansebehov og dialogen om konkrete fagområder og utdanninger. Det er også viktig at institusjonene bidrar aktivt i råd, fora og møteplasser der arbeidslivets parter kommer sammen for å drøfte kompetansebehov.

Institusjonene må imidlertid ha fleksibilitet til å organisere arbeidet på en måte som er tilpasset institusjonens fagportefølje og eksisterende samarbeidsstrukturer, og som kan tilpasses regionale utviklingstrekk og kobles på regionale partnerskap der det er hensiktsmessig. Av denne grunn mener regjeringen at institusjonene fremover selv kan vurdere om RSA skal inngå i et regionalt kompetanseforum eller andre former for partnerskap uten å søke Kunnskapsdepartementet om det på forhånd.

⁷ Dette kunnskapsgrunnlaget publiseres som Web-rapporter, se www.vestlandfylke.no.

Boks 2.4 Samarbeid om helse ved I4Helse

I4Helse er et senter for innovasjon og tjenesteutvikling innenfor helse og omsorg. Det ligger på campus Grimstad ved Universitetet i Agder (UiA) og er et samarbeid om teknologi, innovasjon og helsefaglig forskning og praksis. Senteret samler relevante forskningsmiljøer ved UiA, Sørlandet sykehus, Norwegian Smart Care Cluster (NSCC) samt deler av Grimstad kommunes helse- og omsorgstjenester, inkludert Grimstads utviklingssenter for sykehjem og hjemmebaserte tjenester. Gjennom I4Helse vil UiA heve sin forskerkompetanse og bidra til et mer relevant innhold i utdanningene for fremtidens helsearbeidere.

I tillegg til helsefagmiljøene er teknologifaglige miljøer sentrale ved I4Helse. Dette gjelder

blant annet Senter for forskning på kunstig intelligens (CAIR) og miljøer innenfor informasjons- og kommunikasjonsteknologi og arbeidsliv og innovasjon. Senteret består av ulike labfasiliteter, inkludert boligsimulatorer, en «usability lab» og åpne lab-er som kan brukes til simulering, testing og utvikling.

Ved at studenter, forskere, innbyggere, næringslivet og ansatte samarbeider på tvers av helsetjenestenivåer, kobles utdanning, forskning, utvikling og innovasjon. Målet er å utløse radikalt nye måter å arbeide på. At næringslivsaktører deltar i prosjekter sammen med offentlige aktører og brukere, og får testet ut ideer og løsninger, er viktig for å skape bærekraftige helsetjenester.

2.3 Mer mobilitet på tvers av sektorene

Mobilitet av ansatte mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet for øvrig bringer oppdatert og relevant kompetanse fra arbeidslivet inn i utdanningene og vice versa. I mange av innspillene til denne meldingen blir ansattmobilitet mellom sektorer trukket frem som virkemiddel for å øke arbeidslivsrelevansen i utdanningene, og mange ønsker seg mer gjensidig mobilitet.

Ansatte ved universiteter og høyskoler kan få oppdatert praksisnær kompetanse gjennom å jobbe i «praksisfeltet», det vil si i det arbeidslivet som de utdanner til. Ansatte i praksisfeltet kan på sin side bidra til arbeidslivsrelevans i utdanningene gjennom å være gjesteforeleser, mentor, karriereveileder eller deltaker i evalueringer av studieprogrammer. Mobilitet av ansatte mellom offentlige tjenesteytere, næringslivet og utdanningsinstitusjoner er også viktig for å skape nettverk med kompetansemiljøer, bygge kompetanse og styrke kunnskapsflyten mellom sektorene. Dette kan igjen bidra til å utvikle både bedrifter og offentlige tjenester. I tillegg sitter det representanter fra arbeidslivet i styrene ved universiteter og høyskoler, og ansatte ved institusjonene har styreverv i virksomheter og bedrifter.

OECD peker i sin rapport om arbeidslivsrelevans i norsk høyere utdanning på at ansattmobiliteten ikke er så utviklet i Norge som i andre land.⁸ En spørreundersøkelse til ansatte ved uni-

versitetene og høyskolene og representanter fra arbeidslivet tyder på at politikken som støtter ansattmobilitet, er lite utviklet ved norske læresteder.⁹ Utvekslingen av ansatte mellom sektorene er på nivå med de andre nordiske landene, men lavere enn gjennomsnittet for de europeiske landene som deltok i undersøkelsen.

Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) gjennomførte en underviserundersøkelse i 2017 som også pekte på at underviserne i begrenset grad samarbeider med eksterne arbeids- og samfunnslivsaktører. Det er imidlertid forskjeller mellom fagområdene når det gjelder både samarbeid og mobilitet. Det er for eksempel mye samarbeid mellom sektorene innenfor kunst og arkitektur, og mindre samarbeid innenfor mange av disiplinifagene.¹⁰

Når det gjelder ansattmobilitet, har blant annet medisintutdanningen lange tradisjoner for at de ansatte jobber både ved et universitet og et sykehus. Et eksempel er medisinsk fakultet ved Universitetet i Oslo (UiO) som har i overkant av 300 ansatte i såkalte bistillinger. Disse jobber som overleger ved sykehus i tillegg til å jobbe ved UiO.¹¹

Studier har vist at bistillinger mellom universiteter eller høyskoler og helseforetak kan være

⁸ OECD (2018)

⁹ Diku (2020a)

¹⁰ Lid m.fl. (2018)

¹¹ Refsum (2020)

viktig for å tilrettelegge for forskning.¹² Utviklingsavtalene mellom Kunnskapsdepartementet og universitetene og høyskolene viser at flere institusjoner har ambisjoner om å øke mobiliteten av ansatte gjennom å bruke delte stillinger og hospiteringsordninger (se boks 2.1).

2.3.1 Rekruttering til universiteter og høyskoler

Ved universitetene og høyskolene er det en utstrakt bruk av bistillinger. En bistilling i universitets- og høyskolesektoren betyr at den ansatte har inntil 20 prosent undervisnings- og forskerstilling i tillegg til å ha en hovedstilling hos en annen arbeidsgiver. Begrunnelsen for å benytte en bistilling er at universitetet eller høyskolen har behov for en spesiell kompetanse som vedkommende har via sin ordinære stilling.

Ordnningen med bistillinger er lovfestet i en særbestemmelse i universitets- og høyskoleloven (se boks 2.5 og 2.6). Bestemmelsen gir arbeidsgiver hjemmel til å ansette midlertidig, i en åremålsstilling, i inntil 20 prosent undervisnings- og forskerstilling. Ansettelse i en åremålsstilling betyr blant annet at ansettelsesforholdet opphører uten oppsigelse. I Innst.O.nr.1 (2006–2007) vises det til at det må være adgang til midlertidig tilsetning i bistillinger «for å kunne sikre faglig utveksling mellom institusjonene og å knytte til seg kompetanse fra nærings- og arbeidsliv».¹³

Det er de samme kompetansekravene for å bli ansatt i bistilling som i øvrige undervisnings- og forskerstillinger, jf. forskrift om ansettelse og opprykk.

Omfanget av bistillinger ved universiteter og høyskoler har vært relativt stabilt. I 2019 utgjorde bistillinger ca. 2,5 prosent av faglige årsverk utenom stipendiater.¹⁴ 57 prosent av bistillingene var professor II-stillinger.

Stillingsbetegnelsen bistilling brukes imidlertid ikke lenger, verken i statsansatteloven eller i arbeidsmiljøloven. Her benyttes begrepet ekstraverv eller deltid for slike små deltidsstillinger. I hovedtariffavtalene heter det i punkt 1.1.4 om ekstraverv: «Arbeidstakere må ikke inneha bistillinger, bierverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.»¹⁵ Rammene for slike deltids-

stillinger i staten generelt må derfor avklares med arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle.

I tillegg til universitets- og høyskoleloven er universitetene og høyskolene også omfattet av arbeidsmiljøloven og statsansatteloven. Dagens regelverk gjør det derfor mulig for universitetene og høyskolene å ansette noen i en midlertidig stilling, dersom vilkårene for det er til stede uavhengig av universitets- og høyskolelovens bestemmelse om bistilling. Dersom det er ønskelig, er det også mulig med deltidsansettelser i en høyere stillingsandel enn 20 prosent. Ifølge det generelle regelverket er ikke disse mulighetene begrenset til spesielle stillingskategorier som undervisnings- og forskerstillinger.

Omfanget av ansatte i høyere utdanning med arbeidslivserfaring fra andre sektorer har sammenheng med kravene studietilsynsforordningen stiller til et fagmiljø (se boks 2.5). En undersøkelse Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) har gjennomført, viser at de kvantitative kravene til andel ansatte i hovedstilling og andel ansatte med førstestillingskompetanse oppleves som lave av disiplinlagene, mens profesjons- og praksisnære utdanninger opplever at kravene kan gå utover andre kompetansebehov, som for eksempel erfaring fra praksisfeltet.¹⁶

LO og NHO peker på behovet for en stillingsstruktur ved utdanningsinstitusjonene som ivaretar arbeidserfaring fra arbeidslivet på en annen måte enn i dag, jf. forslaget om «praksisprofessor». Forslaget er omtalt i Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (kvalitetsmeldingen) og i rapporten fra Underdalutvalget.¹⁷ Høringen av Underdalutvalgets rapport viste støtte til behovet for kompetanse og deltakelse fra arbeidslivet, særlig i undervisning. Det var imidlertid klar motstand mot å bruke praksisprofessor som stillingsbetegnelse, hovedsakelig fordi kompetansen vil være så forskjellig fra professorstillingen. Professor er en beskyttet tittel i universitets- og høyskoleloven, og i Prop. 1 S (2019–2020) gjør Kunnskapsdepartementet det klart at departementet ikke ønsker å bruke praksisprofessor som stillingsbetegnelse. Ved ansettelser kan statlige universiteter og høyskoler benytte de ulike stillingskodene på både lønnsplaner for gjennomgående stillinger – for eksempel seniorrådgiver og spesialrådgiver – og på Kunnskapsdepartementets lønnsplaner i

¹² Hansen og Evensen (2018)

¹³ Innst.O.nr.1 (2006–2007)

¹⁴ 448 årsverk i bistillinger, hvorav 254 professor II. Diku (2020b)

¹⁵ KMD (2020)

¹⁶ Aarstad m.fl. (2019)

¹⁷ Underdal m.fl. (2018)

Boks 2.5 Krav til kompetanse i undervisnings- og forskerstillinger

For ansettelser ved utdanningsinstitusjoner under universitets- og høyskoleloven gjelder reglene i arbeidsmiljøloven, statsansatteloven og særreglene i universitets- og høyskoleloven, jf. § 6-1. Universitets- og høyskoleloven § 6-3 har egne regler for utlysning av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger. Disse særreglene følger ikke reglene i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven. Bakgrunnen for dette er den sterke vektleggingen av faglig bedømmelse i vitenskapelige stillinger, der innstillingen skjer ut fra sakkyndig bedømmelse.

I forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er det fastsatt kriterier for ansettelse i ulike undervisnings- og forskerstillinger:

- professor
- dosent
- førsteamanuensis
- førstelektor
- høyskolelektor eller universitetslektor
- høyskolelærer

Institusjonene kan legge til krav utover det som er fastsatt i forskriften, og ved utlysningen av de enkelte stillingene kan det stilles mer spesifiserte krav. Det kan også stilles krav om at den som blir ansatt, må gjennomgå en bestemt opp-

læring innen en viss tidsfrist. Institusjonene skal ha kriterier for hvordan kandidater skal dokumentere sin utdanningsfaglige kompetanse.

Krav til fagmiljø. I forskrift om tilsyn med studiekvalitet i høyere utdanning (studietilsynsforskriften) § 2-3 stilles det krav til fagmiljøet rundt studietilbudet. Kravene gjelder både størrelse, stabilitet og sammensetning av fagmiljøet. Fagmiljøet skal blant annet ha:

- relevant utdanningsfaglig kompetanse
- tydelig faglig ledelse
- ansatte med førstestillingskompetanse i de sentrale delene av studietilbudet¹
- forskning og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid
- nasjonalt og internasjonalt samarbeid
- relevant og oppdatert kunnskap fra praksisfeltet for studietilbud med obligatorisk praksis
- ansatte i hovedstilling ved institusjonen i minst 50 prosent av årsverkene

¹ *Andelen med førstestillingskompetanse skal være minst 20 prosent for bachelorutdanningene. For mastergradsutdanningene skal andelen være minst 50 prosent, og av disse skal minst 10 prosent ha professor- eller dosenkompetanse. For doktorgradsstudier skal fagmiljøet bare bestå av stillinger med førstekompetanse, og minst 50 prosent skal ha professorkompetanse.*

hovedtariffavtalene. Flere av disse stillingskodene gir muligheter til å gi høy lønn. I tillegg kan institusjonene benytte arbeidstitler som beskriver stillingens innhold på en mer dekkende måte, slik flere av institusjonene gjør (se boks 2.7).

Kunnskapsdepartementet mener at dagens regelverk gir institusjonene mulighet til å øke ansattmobiliteten ved å sikre at fagmiljøene inkluderer ansatte med lang erfaring fra praksisfeltet. Arbeidsgivere kan rekruttere målrettet ved å stille krav til erfaring og kompetanse i utlysningstekster og bruke arbeidstitler og lønn som motiverer målgruppen til å søke.

For å følge opp NOU 2020: 3 *Ny lov om universiteter og høyskoler* vil Kunnskapsdepartementet gjennomgå kapittelet om ansettelser i dagens universitets- og høyskolelov og vurdere om det er behov for å forenkle reglene og harmonisere dem med øvrig regelverk.

2.3.2 Muligheter for deltidstillinger eller hospitering

Ansatte ved universiteter og høyskoler kan også ha deltidstillinger i andre deler av arbeidslivet. Tidligere undersøkelser tyder på at bruken av slike deltidstillinger er noe lavere enn bruken av bistillinger ved universiteter og høyskoler.¹⁸

I følge statsansatteloven og arbeidsmiljøloven kan arbeidsgivere utenfor universitets- og høyskolesektoren tilby ansatte ved universitetene og høyskolene små stillingsbrøker hvis de har behov for deres kompetanse.

En utfordring med å få ansatte ved universitetene og høyskolene til å søke seg til deltidstillinger i praksisfeltet kan være en bekymring for at flere stillinger fører til stor arbeidsbelastning. Ansatte kan også oppleve krysspess mellom

¹⁸ Thune m.fl. (2014)

Boks 2.6 Regelverk for deltidsstillinger

Bistillinger/deltidsstillinger. Universitets- og høyskoleloven har en egen bestemmelse om bistillinger (§ 6-6). Den sier at en arbeidstaker kan ansettes i bistilling på åremål i inntil 20 prosent i en undervisnings- og forskerstilling fordi vedkommende i sin hovedstilling har tilegnet seg kompetanse universitetene eller høyskolene har behov for.

Dersom det er behov for at stillingen skal være større enn 20 prosent, altså utover det som er definert som en bistilling i universitets- og høyskoleloven, kan de vanlige reglene for deltid benyttes.

Midlertidige stillinger/åremål. Fast stilling er hovedregelen i norsk arbeidsliv, men dersom arbeidsgiver ønsker at den nye stillingen skal være midlertidig, må det finnes en hjemmel for dette. Universitets- og høyskoleloven gir en hjemmel for å ansette i åremålsstilling, når stillingen er en opptil 20 prosent undervisnings- og forskerstilling.

Arbeidsgiveren må være klar over regelen om at arbeidstakeren kan ha rett til fast stilling dersom midlertidigheten varer i mer enn tre år. Etter tre år får arbeidstakeren oppsigelsesvern som om vedkommende var fast ansatt. Dette gjelder imidlertid ikke for åremålsstillinger.

ulike tiltak for å øke arbeidslivsrelevansen i studieprogrammene og andre forventninger, for eksempel om vitenskapelig publisering.¹⁹

Det må skilles mellom om en deltidsstilling skal være et ekstraverv i tillegg til en 100 prosent stilling eller om den gir tilsvarende permisjon i den faste stillingen. Partnerskapsamarbeid mellom en utdanningsinstitusjon og en offentlig eller privat virksomhet kan omfatte avtaler om deltidsstillinger med rett til permisjon.

Utdanningsinstitusjoner kan også ha mer systematiske hospiteringsordninger for sine ansatte, for eksempel kan de gi praksistermin på samme måte som de gir forskningsstermin.

Økonomiske vilkår for statsansatte i slike hospiteringsordninger er regulert gjennom særavtale i staten.²⁰ Kommunal- og moderniseringsdepartementet har fastsatt retningslinjer for hospiteringsordninger innenfor det statlige tariffområdet.²¹

I flere innspill til meldingen ønskes det insentivordninger for mer mobilitet av ansatte mellom sektorer. Det finnes allerede søknadsbaserte ordninger i Forskningsrådet og i Direktoratet for internasjonalsisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku). Det er også enkelte ordninger i EUs programmer Horisont Europa og Erasmus som støtter ansattmobilitet mellom universiteter og høyskoler og arbeids- og næringslivet (se boks 1.9 og 2.8).

Selv om Kunnskapsdepartementet setter de overordnede rammene for karrieropolitikken og stimulerer til ansattmobilitet gjennom ordninger i Forskningsrådet og Direktoratet for internasjonalsisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku), er det utdanningsinstitusjonene som har hovedansvaret for å tilrettelegge for god karriereveiledning- og utvikling for ansatte i forsknings- og undervisningsstillingene. Utfordringen er fraværet av et helhetlig arbeid med karriereutvikling som ser de ulike prosessene i sammenheng, slik det påpekes i rapporten *Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i universitets- og høyskolesektoren*.²² Den øverste ledelsen ved institusjonene må legge bedre til rette for en samlet karrieropolitikk, men samtidig er det avgjørende å ha en god forsknings- og undervisningsledelse på institutt-, forskergruppe- og programnivå. Blant annet må arbeidserfaring fra praksisfeltet og mobilitetsopphold verdsettes mer. Videre er det viktig at den enkelte ansatte – uavhengig av plassering på karrierestigen – har et bevisst forhold til karriereutvikling og får veiledning til å ta grep om egen karriere. I tillegg er profesjonell HR-støtte en forutsetning for en god karrieropolitikk.

For å løfte arbeidet med karriere- og rekrutteringspolitikken, har Kunnskapsdepartementet tatt initiativ til en strategi for forskerrekruttering og karriereveier i forskning og høyere utdanning. Strategien vil i hovedsak konsentrere seg om den tidlige fasen av karrieren med hovedfokus på rekruttering til stipendiat-, postdoktor- og inn-

¹⁹ NOKUT (2020a)

²⁰ KMD (2021)

²¹ KMD (2019)

²² Universitets- og høyskolerådet (2015)

Boks 2.7 Eksempler på ordninger for deltidstillinger

Næringslivsmentor. Ordningen med næringslivsmentorer startet som et samarbeidsprosjekt mellom UiT – Norges arktiske universitet (UiT) og tidligere Troms fylkeskommune. Ordningen gir UiT muligheten til å rekruttere ledere i næringslivet til stillinger på 20 prosent med en varighet på ett år. Næringslivsmentorene jobber med både forskning og undervisning og bidrar til studentmobilitet til næringslivet. Fylkeskommunen støtter hver ansettelse med 200 000 kroner.

Kilde: Melin m.fl. (2018)

Delte stillinger for helsefaglige utdanninger. Mange helsefaglige utdanninger har ansatte i delte stillinger, også kalt kombinerte stillinger, og dette har bedret samarbeidet mellom utdanning og praksis. Ved Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN) og UiT – Norges arktiske universitet har man valgt å gi ansatte i kliniske stillinger et valg mellom en hovedstilling ved sykehuset i tillegg til en 10–20 prosent bistilling ved universitetet (totalt opptil 120 prosent), eller en hovedstilling ved sykehuset der 10–20 prosent av stillingen brukes ved universitetet (totalt 100 prosent). En evaluering viste at ordningen hadde stor betydning for samarbeidet mellom de to institusjonene, og at den bidro til å fremme praksisnær undervisning og til å gjøre studentene tryggere i praksissituasjonen.

Kilde: Skaalvik m.fl. (2014)

De gode erfaringene med delte stillinger ved noen utdanninger ved UiT gjorde at en arbeidsgruppe, bestående av representanter fra UNN og UiT, anbefalte at andre utdanninger også ble inkludert i ordningen med delte stillinger.

Kilde: Nikolaisen m.fl. (2017)

Lærere i delte stillinger. Universitetet i Sørøst-Norge (USN) opprettet i 2017–2018 en forsøksordning for lærere med delte stillinger på åremål i grunnskolelærerutdanningen. Stillingsbetegnelsen er lærer tilsatt i kombinasjonsstilling, men stillingene omtales også som praksislærer 2-stillinger (P2-lærer). Formålet er at lærere og ledere i praksisfeltet kan bidra til å gjøre undervisningen ved universitetet mer profesjonsrettet, praksisnær og relevant for studentene. Ordningen skal bidra til at problemstillinger, utfordringer og arbeidsmåter fra praksisfeltet inngår som en del av undervisningen på campus eller som kunnskapsutviklingsprosjekter i studentenes praksis. Ved årsskiftet 2018–2019 var det ansatt 20 P2-lærere i en prosentandel på 5–20 prosent.

Kilde: Olsen og Lie (2019)

Boks 2.8 Erasmus+ støtter kunnskapsallianser

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) har styrket koblinger mellom høyere utdanning, arbeidsliv og forskning gjennom deltakelse i Erasmus+ og kunnskapsalliansen Lean 4.0. Kunnskapsallianser er den mest prestisjefylte ordningen i Erasmus+, der likeverdige partnerskap mellom høyere utdanningsinstitusjoner og virksomheter er et krav.

Sammen med NTNU deltok Sintef samt tyske, belgiske og nederlandske partnerinstitusjoner i prosjektet. På arbeidslivssiden deltok blant andre Mitsubishi Elevator Europe, MCB Nederland B.V. og Rosen. Målet med samarbeidet var å bringe høyere utdanningsinstitusjoner

nærmere arbeidsmarkedet og å styrke studentenes kvalifikasjoner gjennom gjensidig faglig samarbeid og innovasjon.

Fagansatte og studenter dro på studiebesøk til bedriftene, skrev semesteroppgaver og forsket på komplekse problemer om interaksjon mellom teknologi og mennesker. Tverrfaglige grupper bestod av mastergradstudenter, bedriftsansatte og forskere. Ressurspersoner fra bedriftene deltok på styremøter, seminarer samt kvalitetssikret at den faglige utviklingen i prosjektet foregikk i samsvar med næringslivets behov.

Kilde: <http://lean4zero.com/>

stegsstillingene og kandidatenes videre karriere. Strategien vil legges frem før sommeren 2021.

2.4 Forventninger og tiltak

Det er behov for å utvikle dialogen mellom universiteter og høyskoler og arbeids- og samfunnslivet om samsvaret mellom utdanningstilbudet og arbeidslivets kompetansebehov. Regjeringen forventer at universiteter og høyskoler bidrar i arbeidet med utforming av regionale kompetanseplaner og -strategier.

Mobilitet av ansatte på tvers av utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet de utdanner til, kan være et viktig virkemiddel for å øke arbeidslivsrelevansen i utdanningene gjennom å skape nettverk med kompetansemiljøer, bygge kompetanse og styrke kunnskapsflyten mellom sektorene. Regjeringen forventer derfor at universiteter og høyskoler legger til rette for ansattmobilitet.

Regjeringen vil:

- inngå en intensjonsavtale med Universitets- og høyskolerådet, partene i arbeidslivet og frivillig sektor som skal mobilisere avtalepartene til et bredere og enda mer systematisk samarbeid for å øke arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning
- åpne for at institusjonene selv kan få vurdere om Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) skal inngå i regionale kompetansefora eller andre former for partnerskap, uten å søke Kunnskapsdepartementet om dette på forhånd
- videreføre tiltak for å stimulere gjensidig hospitering eller delte stillinger mellom universiteter og høyskoler og øvrig arbeidsliv
- gjennomgå kapittelet om ansettelser i dagens universitets- og høyskolelov som oppfølging av NOU 2020: 3 *Ny lov om universiteter og høyskoler* med sikte på å forenkle reglene og harmonisere dem med øvrig regelverk

DRUFT

3 En mer åpen og tilgjengelig høyere utdanning

Samarbeidet om samfunnets kunnskapsbehov må ta høyde for at enkeltmennesker har ulike behov gjennom livet, og at offentlige tjenester og næringsliv i forskjellige deler av landet har ulike utfordringer med å skaffe relevant kompetanse. Universiteter og høyskoler må i enda større grad enn tidligere åpne opp og gjøre høyere utdanning mer tilgjengelig for en stadig mer mangfoldig studentpopulasjon. Det dreier seg både om å gi mennesker mulighet til å oppdatere og fornye kompetansen sin gjennom (yrkes)livet, og å gjøre høyere utdanning tilgjengelig for mennesker som på grunn av bosted, arbeid eller livssituasjon ikke ønsker eller ikke har mulighet til å studere på heltid ved en universitets- eller høyskole-campus. Når høyere utdanning blir mer tilgjengelig, må også utdanningsfinansieringen tilpasses utviklingen.

En mangfoldig studentpopulasjon bidrar til å utvikle utdanningen. Alle studenter bringer noe med seg inn i utdanningen, og studenter som er i jobb eller har erfaring fra arbeidslivet, kan bidra til å utvikle utdanningens arbeidslivsrelevans.

Regjeringen ønsker at det skal finnes et godt utdanningstilbud i hele landet. Hvis en høyere utdanningsinstitusjon skal kunne etablere og opprettholde et utdanningstilbud, er det imidlertid en forutsetning at et visst antall studenter benytter seg av tilbudet. Når utdanningstilbud legges ned, skyldes det som regel sviktende studentrekruttering. Dette gjelder for både tilbud på campus og fleksible studietilbud, men studentrekruttering er generelt en større utfordring i distriktene.

Samfunnets kompetansebehov løses altså ikke automatisk ved å etablere et studietilbud, og når arbeidslivet og høyere utdanningsinstitusjoner samarbeider om dette, er det derfor nødvendig å ha en realistisk tilnærming til mulighetene for å rekruttere studenter. Noen ganger kan løsningen være at virksomheten inngår et forpliktende samarbeid med utdanningsinstitusjonen for å sikre studentrekruttering (se boks 3.1).

Boks 3.1 Fleksibel ingeniøruddanning på Stord

Høgskulen på Vestlandet tilbyr en fleksibel ingeniøruddanning for ansatte ved Aker Solution og andre bedrifter i regionen. Studentene har en fagskoleutdanning i bunn, som gjør at de får fritak fra deler av den treårige utdanningen. Videre legger høyskolen til rette for et skreddersydd studieløp som lar seg kombinere med arbeid. Bedriftene som er med i ordningen forplikter seg på sin side til å gi sine ansatte nok fri fra jobb og delvis lønnsdekning, slik at de kan klare å gjennomføre utdanningen.

3.1 Å åpne høyere utdanning for livslang læring

All utdanning som foregår ved universiteter og høyskoler, er en del av den livslange læringen, men hovedtyngden av tilbudene er tilpasset yngre voksne som tar en grunnutdanning der de kan studere på heltid. Økte krav til omstilling fører til at flere vil måtte vende tilbake til studier også senere i livet, enten for å oppdatere kompetansen sin eller for å ta en ny utdanning. Når vi snakker om å åpne høyere utdanning for livslang læring, dreier det seg om å gjøre høyere utdanning mer tilgjengelig for mennesker som er i en fase av livet der arbeid eller andre forpliktelser gjør at de ikke kan studere på heltid – og kanskje heller ikke trenger en hel grad.

Universitetene og høyskolene skal samarbeide med lokalt og regionalt arbeids- og samfunnsniv, og de skal tilby etter- og videreutdanning innenfor sitt virkeområde. I Meld. St. 14 (2019–2020) *Kompetansereformen – Lære hele livet* (kompetansemeldingen), som ble lagt frem i april 2020, ble det imidlertid pekt på at manglende kapasitet og svake insentiver i finansieringssystemet og i regelverket for egenbetaling demper universitete-

nes og høyskolenes satsing på videreutdanning. Kompetansemeldingen lanserte særlig to tiltak for å stimulere høyere utdanningsinstitusjoner til å satse mer på utdanninger som er etterspurt av arbeidslivet og tilgjengelige for mennesker i arbeid. Det gjelder *Program for fleksible utdanningstilbud* og deler av *Kompetanseprogrammet* (programområde 1 – tilskudd til fleksible videreutdanningstilbud). Målet med disse tiltakene er å øke utdanningsinstitusjonenes kapasitet til å tilby utdanningstilbud som er tilgjengelige utenfor campus, og å bygge kapasitet innenfor områder av videreutdanning som tidligere ikke har vært prioritert.

3.1.1 Større kapasitet for fleksibel utdanning

Universitetenes og høyskolenes oppgave med å bidra til livslang læring har økt de siste årene og det eskalerte særlig i 2020. Høsten 2020 var det registrert nær 292 000 studenter ved norske høyere utdanningsinstitusjoner. Dette er rekordmange, og tilsvarer en økning på omkring 4,5 prosent fra 2019. Økningen har funnet sted i både yngre og eldre aldersgrupper, men det er blant dem over 30 at vi finner den største prosentvise økningen – nær åtte prosent. Det er dermed viktigere enn noen gang å ta hensyn til ulike behov i en sammensatt studentmasse. Også utdanningsfinansieringen må tilpasses denne utviklingen.

Tiltakene som ble satt i gang i forbindelse med kompetansemeldingen, har blitt forsterket av regjeringens satsing for å møte den økonomiske krisen som er forårsaket av covid-19. Formålet med satsingen, som går under navnet Utdanningsløftet 2020, er å skalere opp fleksible tilbud og videreutdanning slik at arbeidsledige og andre som trenger mer kompetanse skal få tilgang til utdanning (se boks 3.2).

Utdanningsinstitusjoner som søker om midler fra de ulike ordningene, må ta hensyn til den reelle etterspørselen etter utdanningstilbud, og noen av ordningene krever at institusjonene inngår samarbeid med bedrifter som trenger kompetanse. Ordningene bidrar slik sett ikke bare til økt kapasitet i utdanningssystemet; de utvikler også samarbeidet mellom høyere utdanning og arbeids- og samfunnslivet. Nedenfor er det en nærmere beskrivelse av ordningene. De overlapper hverandre delvis, blant annet fordi Utdanningsløftet 2020 ble brukt til å forsterke eksisterende ordninger. På sikt vil ordningene samordnes.

Program for fleksible utdanningstilbud

Program for fleksible utdanningstilbud er en del av Dikus kvalitetsprogrammer og er en bred tilskuddsordning som skal øke tilbudet av fleksible studier ved universiteter og høyskoler.

Ordningen omfatter tilskudd til både utvikling og drift, men i 2020 var den primært utviklingsrettet. Universitetene og høyskolene som mottar tilskudd, skal kunne utvikle tilbudene over tid. Både videreutdanninger og grunnutdanninger faller inn under ordningen så lenge tilbudene er fleksible, det vil si desentraliserte, nettbaserte, samlingsbaserte og deltidsbaserte. Søknadene til programmet skal bygge på den reelle etterspørselen etter det planlagte studietilbudet.

I 2020 var det 26 videreutdanninger og 12 grunnutdanninger som fikk midler. Prosjektene har oppstart i tidsrommet mellom høsten 2020 og høsten 2021. Prosjektperioden er i utgangspunktet inntil to år.

I utlysningen for tilskuddene i 2020 var følgende områder prioritert: bærekraftig omstilling og miljøvennlig næringsutvikling (grønt skifte), teknologi og helse. I tildelingen var det flest tilbud innenfor helse og en del prosjekter med et tema innenfor bærekraftig utvikling og grønt skifte. Det var få IKT-prosjekter i søknadsbunken, og dermed var det få utdanningstilbud innenfor IKT som fikk støtte. Boks 5.6 omtaler noen av studietilbudene innenfor helse som fikk tildelt midler i 2020.

Kompetanseprogrammet

Kompetanseprogrammet ble etablert i 2020 med mål om å skape flere nye fleksible utdanningstilbud som gir kompetanse som arbeidslivet etterspør. I tillegg vil programmet prøve ut tiltak som kan øke etterspørselen etter kompetanseutvikling. Kompetanseprogrammet forvaltes av Kompetanse Norge og er i 2021 delt inn i fire programområder:

- *Programområde 1 – tilskudd til fleksible videreutdanningstilbud*: Programområdet gir fagskoler, universiteter og høyskoler mulighet til å søke om tilskudd til å utvikle nye fleksible videreutdanningstilbud i samarbeid med arbeidslivet.
- *Programområde 2 – treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling*: Programområdet skal gi støtte til bransjeprogrammer der staten og partene i arbeidslivet samarbeider om å øke deltakelsen i kompetanseutvikling innenfor utvalgte bransjer.

Boks 3.2 Utdanningsløftet

Da covid-19 rammet landet for fullt i mars 2020, satte regjeringen i verk flere tiltak på utdanningsområdet. Flere av tiltakene i kompetansereformen ble oppskalert og utvidet for å gi mulighet for kompetanseheving for de mange som hadde blitt permitterte eller arbeidsledige, og for unge som hadde mistet utsikten til arbeid. Utdanningsløftet omfatter tiltak rettet mot alle deler av utdanningssystemet og innebærer en betydelig satsing på videregående opplæring og fagskoler. Nedenfor er det en oversikt over tiltak som er helt eller delvis rettet mot universiteter og høyskoler:

Program for fleksible utdanningstilbud: Programmet ble forsterket på grunn av den økonomiske krisen og delte ut rundt 100 mill. kroner til fleksible utdanningstilbud i 2020. I 2021 har programmet et budsjett på totalt 97 mill. kroner.

Treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling: Bransjeprogrammene ble forsterket med 120 mill. kroner i 2020, og det ble opprettet nye bransjeprogrammer i sektorer som var særlig hardt rammet av krisen. I 2021 er det bevilget 160 mill. kroner til bransjeprogrammer.

Studieplasser: Fra høsten 2020 ble det bevilget midler til 4000 flere studieplasser innenfor områder med antatt store kompetansebehov i årene fremover, det vil si helse- og sosialfagutdanninger, matematisk-naturvitenskapelige

fag og teknologi med vekt på IKT og lærerutdanninger. Studieplassene er videreført i 2021.

Rekrutteringsstillinger: I 2020 ble det bevilget midler til 250 nye rekrutteringsstillinger, og disse er videreført i 2021.

Oppskalering av fleksible tilbud til permitterte, ledige og unge: Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku) tildelte til sammen 42 mill. kroner i 2020 til elleve universiteter og høyskoler. Utdanninger innenfor økonomi og administrasjon, ingeniørfag, reiseliv og helse ble vektlagt i tildelingen. Disse omfatter både ordinære studietilbud, videreutdanning og etterutdanning.

Kompetanse Norge og Diku tildelte midler til nettbasert opplæring for permitterte og ledige våren og høsten 2020. Alle utdanningsnivåer var inkludert i utlysningen. 17 universiteter og høyskoler fikk tilskudd til totalt 113 tilbud (57 mill. kroner). Av tilbudene som fikk støtte var det flest innenfor økonomi og administrasjon. Kompetanse Norge og Diku skal lyse ut 140 mill. kroner våren 2021 til å oppskalere fleksible utdanningstilbud på alle utdanningsnivåer. Tilbudene skal være tilpasset nyutdannede, unge uten mye jobberfaring, og ledige og permitterte.

- *Programområde 3 – utprøving av insentivordninger for livslang læring:* Programområdet skal sette i gang og finansiere utprøving av nye insentivordninger. Formålet er å innhente kunnskap om hvordan slike ordninger virker, før de eventuelt innføres i større skala.
- *Programområde 4 – Kompetansepluss:* Programområdet er en tilskuddsordning for opplæring i grunnleggende ferdigheter.

Programområde 1 gir utviklingsstøtte til videreutdanningstilbud, og det er et krav for å kunne søke, at utdanningsinstitusjonen inngår samarbeid med en virksomhet. Temaet for utlysningene siden 2018 har vært digital kompetanse. Bakgrunnen for denne prioriteringen er at det har vært få videreutdanningstilbud innenfor teknologi, til tross for at dette området har et udekket kompetansebehov i arbeidslivet. I 2021 prioriteres videreutdanningstilbud for å styrke digital kompe-

tanse, IKT-sikkerhet og kompetanse for det grønne skiftet. Kompetansepolitisk råd gir råd om hvordan kompetanseprogrammet bør innrettes, og hvordan det bør prioriteres innenfor programområde 1.

3.1.2 Sammenslåing av enkelte tilskuddsordninger i nytt direktorat

Både Kompetanse Norge og Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku) har ansvar for tilskuddsordninger der universiteter og høyskoler kan søke om midler til fleksible tilbud. Tilbakemeldinger fra Kompetansepolitisk råd og universitets- og høyskolesektoren tyder på at det er behov for en mer samordnet forvaltning av tilskuddene. I 2021 har Kompetanse Norge og Diku derfor samordnet utlysningene, slik at det skal bli enklere for tilskuddsmottakerne å få oversikt over hvilke til-

skudd de kan søke på, og hvilke frister som gjelder.

Erfaringene med tilskuddsordningene viser at det er institusjonene som ønsker å spesialisere seg på videreutdanning og fleksible tilbud, som får mest tilskudd. Videreutdanningsmiljøene er mest utviklet innenfor administrasjon og ledelse og helse- og sosialfag. Det ser også ut til å være en fordel om arbeidslivet er involvert i å utvikle tilbudet, slik at de kan sikre arbeidslivsrelevans og etterspørsel etter tilbudene. Tilskuddsordningene i Kompetanse Norge og Diku skal evalueres.

Fra 1. juli 2021 vil både Diku og Kompetanse Norge inngå i det nye Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).¹ Det vil gi mulighet til å samordne eksisterende programmer som delvis overlapper. Regjeringen ønsker å videreføre programstrukturen i Diku og i Kompetanse Norge, henholdsvis kvalitetsprogrammene og kompetanseprogrammet, men vil gi det nye direktoratet i oppgave å samordne overlappende deler av programmene slik at det blir en enkel tilskuddsordning for fleksibel utdanning som svarer til arbeidslivets behov.

Opprettelsen av HK-dir vil gi enda bedre betingelser for å satse stort på fleksible tilbud der universiteter og høyskoler kan søke om midler til å utvikle og drifte tilbud som arbeidslivet etterspør.

Regjeringen vil i samråd med Kompetansepolitisk råd følge med på utviklingen i markedet for etter- og videreutdanninger og rette tilskuddsordningene mot områder der det er markedssvikt og kritisk å dekke samfunnets behov for oppdatert kompetanse.

Norge skal gjennom en stor omstilling i fremtiden, og behovet for kompetanseutvikling vil være stort også når vi har tilbakelagt den økonomiske krisen vi nå står i. Regjeringen vil videreutvikle programmene og justere dem i tråd med nye kompetansebehov. Kunnskapsdepartementet vil for øvrig invitere flere departementer til å inkludere sine sektorsatsinger på kompetanse i HK-dir når det er hensiktsmessig.

Kompetansemeldingen varslet også at regjeringen vil ta initiativ til å utvikle en digital plattform som vil gjøre det lettere for virksomheter, bedrifter og enkeltpersoner å få oversikt over aktuelle videreutdanningstilbud. Det er i tillegg et

mål at utdanningsinstitusjonene lettere skal få oversikt over hva arbeidslivet ønsker av etter- og videreutdanning.

3.1.3 Økt kapasitet til videreutdanning gjennom egenbetaling

I kompetansemeldingen slår regjeringen fast at den vil videreføre gratisprinsippet, som gjelder for ordinære utdanninger ved statlige universiteter og høyskoler. Regjeringen mener at gratisprinsippet har en sentral og viktig funksjon i det norske samfunnet, og at det sikrer befolkningen like muligheter til å kunne ta høyere utdanning uavhengig av sosioøkonomisk bakgrunn.

Arbeidslivet har behov for videreutdanninger og kurs som er særlig tilrettelagt for personer i arbeid, og som gir kompetanse som arbeidslivet har særlig behov for. Regelverket for egenbetaling åpner for at universiteter og høyskoler kan ta betalt for etterutdanningstilbud og enkelte videreutdanningstilbud.

Kompetanseutvikling i arbeidslivet er i hovedsak den enkeltes og virksomhetenes ansvar, og kostnadene dekkes som regel av arbeidslivet selv. Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har blitt enige om en ansvarsdeling seg imellom i ulike avtaler. Hovedavtalene slår fast at kostnader til kompetanseutvikling som er nødvendig for å dekke bedriftens behov, er bedriftens ansvar. Kostnader til en videreutdanning som ikke er relevant for virksomheten, må som hovedregel dekkes av den enkelte, for eksempel fordi en arbeidstaker ønsker å utdanne seg til et nytt yrke utenfor bedriften.

Statistisk sentralbyrå har i en undersøkelse kartlagt hvor mye befolkningen i 2019 betalte i ulike kostnader til studieavgifter for videreutdanning. Undersøkelsen viser at arbeidsgiverne hadde de største utgiftene, men også at den enkelte selv betalte for formell videreutdanning. Tallene er imidlertid basert på egenrapportering for et utvalg og er derfor usikre. Mer enn to av tre som tok videreutdanning ved en statlig institusjon betalte mindre enn 2000 kroner per år, og det tilsvarende antakelig kun semesteravgiften. I gjennomsnitt betalte videreutdanningsstudentene litt over 6 000 kroner ved statlige institusjoner, og hele 57 000 kroner ved private høyskoler. De private høyskolene tok inn nesten dobbelt så mye i avgifter for videreutdanning som de statlige institusjonene til sammen.

I kompetansemeldingen varsler regjeringen at den vil utrede endringer i egenbetalingsforskriften for å tydeliggjøre reglene og for å åpne for at

¹ I tillegg til disse to organisasjonene vil også Universell, som i dag er tilknyttet NTNU, deler av Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning (Unit) samt enkelte oppgaver fra NSD AS, inngå i det nye direktoratet.

Boks 3.3 Gratisprinsippet og egenbetalingsforskriften

Universitets- og høyskoleloven § 7-1 første ledd slår fast det såkalte gratisprinsippet, som sier at statlige universiteter og høyskoler ikke kan kreve egenbetaling fra studenter for ordinære utdanninger som fører frem til en grad eller en yrkesutdanning. Kunnskapsdepartementet kan imidlertid godkjenne unntak fra dette i særskilte tilfelle.

I forskrift om egenbetaling ved universiteter og høyskoler (egenbetalingsforskriften) har departementet fastsatt regler om universiteter og høyskolars adgang til å kreve egenbetaling og andre utgifter knyttet til studiene. I § 3-2 første ledd angis det at statlige institusjoner kan kreve egenbetaling fra studentene for kurs og for fag og emner som normalt ikke er en del av

studieprogrammer som fører frem til en grad eller en yrkesutdanning, og for erfaringsbaserte mastergradsstudier. I tillegg kan institusjonene kreve egenbetaling fra studenter som fyller opp ledige plasser på studieprogrammer eller fag og emner som er oppdragsfinansierte.

Gratisprinsippet er for øvrig ikke absolutt. Studenter må selv dekke utgifter til læremidler, jf. forskrift om egenbetaling ved universiteter mv. § 3-3 første ledd. Læremidler inkluderer lærebøker, bærbar pc, kompendier, kopier, utskrifter, papir og lignende. Kostnader til livsopphold og reise til utdanningsstedet – også i utdanninger med praksis – må studentene i utgangspunktet dekke selv.

Tabell 3.1 Studieavgifter (inkludert semesteravgift) betalt for videreutdanning ved universiteter og høyskoler i 2019

	Statlig universitet eller høyskole	Privat høyskole	Totalt
Gjennomsnitt i kr.	6 419	57 428	14 591
Median i kr.	1 400	41 000	1 500
Maksbeløp i kr.	103 000	274 000	274 000
Total sum, mrd. i kr.	0,56	0,93	1,5

Kilde: Statistisk sentralbyrå/Lærevilkårsmonitoren (2020)

statlige universiteter og høyskoler i større grad kan tilby utdanninger som er særlig tilrettelagt for personer som har høyere utdanning fra før, og er i arbeid.

Regjeringen vil sende forslag til endringer i egenbetalingsforskriften på høring i forbindelse med oppfølgingen av kompetansemeldingen og NOU 2020: 3 Ny lov om universiteter og høyskoler. Formålet med endringen er at regelverket skal gi institusjonene større fleksibilitet og handlingsrom til å tilpasse utdanningstilbudene sine bedre til arbeids- og samfunnslivets behov. Hovedgrepet som foreslås er å åpne for at institusjonene kan gjenbruke innhold fra det ordinære studie tilbudet i utviklingen av videreutdanningstilbud. Dette er det ikke anledning til i dag. Videreutdanningen må imidlertid tilbys i et annet format enn det heltidsstudentene tilbys. Studentene som tar

videreutdanning, kan for eksempel bli tilbudt samlingsbaserte studier, studier på nett og undervisning på ettermiddager. Forslaget åpner også for å tilby emner innenfor erfaringsbaserte mastergradsprogrammer, mot betaling. I dag er det bare anledning til å tilby hele erfaringsbaserte mastergradsstudier mot betaling. Det nye regelverket skal være tydelig og enkelt, og det skal legges til rette for at universiteter og høyskoler praktiserer reglene på en lik måte. Regelverket om offentlig støtte skal også gjøres tydeligere.

3.1.4 En utdanningsstøtte tilpasset videreutdanning

I de senere årene har utdanningsstøtteordningen blitt mer fleksibel og tilpasset livslang læring. Minstegrensen for å få støtte er blitt avvirket (var

tidligere på 50 prosent av fulltidsutdanning) og en mer gunstig beregningsmåte av både låne- og stipendbeløp og maksimal tidsramme for deltidsutdanning er innført. Likevel er utdanningsstøtteordningen ikke relevant nok for arbeidstakere som skal ta videreutdanning ved fagskoler, universiteter og høyskoler: Utdanninger som gir studiepoeng, men varer i mindre enn ett semester, gir ikke rett til finansiering. Tas utdanning på deltid, blir lån og stipend utmålt etter prinsipper som passer for lange fulltidsutdanninger, slik at utbetalningene ofte blir lave og fordelt over en lengre periode. Dette gjør at utdanningsstøtten ikke fungerer godt som erstatning for arbeidsinntekt over en kortere periode.

Arbeidstakere som tar utdanning arbeidsgiver ikke dekker, og som ikke har nok egne midler, trenger noe som erstatter tapt arbeidsinntekt. De trenger også tilpasset finansiering av studieavgifter. Fleksibel utdanningsfinansiering er derfor en forutsetning både for at arbeidstakerne skal kunne benytte seg av de videreutdanningstilbudene som finnes, og for at Lånekassen raskt skal kunne tilpasse sine tjenester til en utdanningssektor i endring. I kompetansemeldingen varslet regjeringen at arbeidet med å utvikle fleksible ordninger i Lånekassen, for dekning av livsopphold og studieavgifter for voksne i jobb, skal fortsette. Målet er at alle kan investere i egen kompetanseutvikling. Når høyere yrkesfaglig utdanning og høyere utdanning skal gjøres tilgjengelig for større grupper, og når tilbudet av videreutdanninger skal øke, må også utdanningsfinansieringen tilpasses denne utviklingen. Det handler om at alle skal ha tilgang til kompetansepåfyll og ha mulighet til å omstille seg til et arbeidsliv i endring.

3.2 God tilgang til høyere utdanning i hele landet

Norge har i utgangspunktet en høyere utdanningsstruktur som gjør utdanning bredt tilgjenge-

lig. Det finnes 21 statlige høyere utdanningsinstitusjoner (i tillegg til Politihøyskolen og Forsvarets høyskole) og de tilbyr undervisning på 58 faste campus fra Hammerfest i nord (Longyearbyen dersom vi tar med campus utenfor fastlandet) til Kristiansand i sør. Flertallet av universitetene og høyskolene leverer dessuten desentralisert og/eller nettbaserte tilbud som ikke knyttes til campus. Norge har med andre ord et godt utgangspunkt for å gjøre høyere utdanning enda mer åpen og tilgjengelig.

Selv om Norge har en desentralisert studie-stedsstruktur, er det et mål at befolkningen som likevel ikke bor i nærheten av et fast studiested, også skal ha mulighet til å ta høyere utdanning. Regjeringen vil derfor styrke satsingen på fleksibel høyere utdanning, både grunn- og videreutdanning.

3.2.1 Fleksibel høyere utdanning som en del av samfunnsoppdraget

Når vi omtaler fleksible utdanningstilbud, mener vi tilbud som er tilgjengelige for mennesker som på grunn av bosted, arbeid eller livssituasjon ikke kan studere heltid ved en universitets- eller høyskolecampus. Tilbudene kan være nettbaserte, samlingsbaserte, desentraliserte, modulbaserte og på deltid, eller de kan på en annen måte være organisert slik at de blir mer tilgjengelige utenfor en campus. I Database for statistikk for høgre utdanning (DBH) skilles det mellom nettbaserte og desentraliserte utdanningstilbud.

- Nettbaserte utdanningstilbud kan være hel-digitale, men er gjerne supplert med fysiske studiesamlinger på campus.
- Desentraliserte utdanningstilbud foregår ved fysiske samlingssteder som ikke er en universitets- eller høyskolecampus. Tilbudene kan i tillegg ha en høy grad av nettstøtte.

Tabellen viser utviklingen i antall registrerte studenter fordelt på ulike undervisningsformer i

Tabell 3.2 Utvikling i undervisningsform (antall studenter)

Undervisningsform	2010	2019	2020
Ved institusjonen	204 314	257 552	266 248
Desentralisert	7 750	6 594	6 824
Nettbasert	6 179	15 051	18 823
Totalt	218 243	279 197	291 895

Kilde: Norsk senter for forskningsdata (NSD) og Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)

perioden 2010–2020. Den viser at antallet studenter som benytter seg av fleksible høyere utdanningstilbud, har steget de siste årene, og at de utgjør en større andel av det totale studentantallet. I 2010 utgjorde studenter ved desentraliserte og nettbaserte tilbud 6,4 prosent av totalantallet, og i 2019 hadde andelen steget til 7,8 prosent. I 2020 steg andelen enda mer, til 8,8 prosent. Deler av økningen mellom 2019 og 2020 kan sannsynligvis knyttes til tilbud som ble utviklet i forbindelse med Utdanningsløftet 2020 (se boks 3.2).

Det er vanskelig å si sikkert hva nedgangen i antallet studenter ved desentraliserte tilbud skyldes. Det er likevel nærliggende å anta at en del av forklaringen kan være at slike tilbud konkurrerer mot samlingsbaserte deltidstilbud med tilknytning til en campus. Det er verdt å merke seg at mange samlingsbaserte utdanningstilbud som er tilknyttet en campus, også kan ha mye innebygget fleksibilitet – nettstøtte, studiesamlinger, deltid og desentralisert praksis – slik at også disse kan fungere godt for flere målgrupper. Når det gjelder deltid, viser tabell 3.3 nedenfor at studenter ved desentraliserte og nettbaserte tilbud i stor grad studerer på deltid. Det er også en betydelig andel av studentene som studerer ved en institusjon, som tar deltidsstudier; i 2019 var det i underkant av 48 000 studenter, som tilsvarer omkring 18 prosent av disse studentene.

For mange studenter kan det være en attraktiv løsning å delta på større studiesamlinger ved en campus et par ganger i semesteret, heller enn å ta en desentralisert utdanning med et lite antall medstudenter når de uansett må reise et stykke.

3.2.2 Lokale studiesentre

Studiesentre tilrettelegger for lokale utdanningsstilbud på ulike utdanningsnivåer og blir ofte trukket frem som en del av løsningen på kompetanseutfordringene i distriktene. Sentrene er gjerne organisert som lokale initiativer og kan være plassert i tilknytning til for eksempel biblioteker, næringsparker og videregående skoler. Ettersom slike sentre opprettes og nedlegges

lokalt og ikke styres fra sentralt hold, finnes det ingen komplett oversikt over hvor mange studiesentre som finnes, hvordan de er organisert, hvilke aktiviteter de tilbyr, eller hvordan de finansieres. Unntaksvis kan noe som begynte som et studiesenter, slås sammen med et universitet eller en høyskole.

Studiesentre er ikke utdanningsinstitusjoner, og de har derfor ikke fullmakter til å selv tilby høyere utdanning. Sentrene er derfor avhengige av et samarbeid med et universitet eller en høyskole for å kunne tilby høyere utdanning. I disse tilfellene er det universitetet eller høyskolen som står faglig ansvarlig, og det er ved den høyere utdanningsinstitusjonen studiepoengene registreres.

Studiesentre kan spille en viktig rolle i å gjøre utdanning tilgjengelig i distriktene, jf. dette innspillet til meldingsarbeidet fra UiT – Norges arktiske universitet:

Som en regional utvikler mener UiT at det er viktig at universitetene bidrar til at tilgangen på kompetanse styrkes i regionene. For å kunne gi et godt tilbud i områder med lang avstand til nærmeste studiested er vi avhengig av et godt samarbeid med studiesentre og tilsvarende samarbeidspartnere som kan tilrettelegge for utdanning.

Det er hovedsakelig lokale krefter, kommuner og fylkeskommuner som vurderer behovet for å opprette studiesentre, og som står for driften av dem. Studiesentre kan spille en rolle i å vurdere rekrutteringsgrunnlaget og mobilisere til å rekruttere studenter. I tilfeller hvor det er snakk om statlig finansiering av høyere utdanningstilbud som tilbys ved et studiesenter, er det gjeldende praksis at midlene kanaliseres via utdanningsinstitusjonen. En eventuell fordeling av midler mellom institusjonen og studiesenteret må avklares mellom partene i hvert enkelt tilfelle. Universiteter og høyskoler må på sin side være i dialog med studiesentrene om utdanningsbehov og etterspørsel, og de må i enda større grad enn før tilpasse undervis-

Tabell 3.3 Fordeling av studenter mellom heltids- og deltidsstudier (under 50 %, 50–100 % og 100 %)

	Desentralisert undervisning			Nettbasert undervisning			Undervisning ved institusjonen		
	< 50 %	50–100 %	100 %	< 50 %	50–100 %	100 %	< 50 %	50–100 %	100 %
2010	1 268	3 979	2 503	1 051	4 043	1 085	4 131	23 462	176 721
2019	1 411	3 390	1 739	1 034	11 966	2 245	13 061	34 798	213 468

Kilde: Norsk senter for forskningsdata (NSD) og Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)

ningsopplegg slik at det blir mulig for flere å ta høyere utdanning.

Studiesentre omtales i NOU 2020: 15 *Det handler om Norge – Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene*, og i den forbindelse mener utvalget at «Kunnskapsdepartementet bør vurdere en mer helhetlig organisering av slike studiesentre, med sikte å skape mer forutsigbarhet og lik tilgang til utdanningstilbud uavhengig av bosted.»

Studiesentrenes rolle i å gjøre høyere utdanning tilgjengelig i distriktene vil bli vurdert nærmere i Kunnskapsdepartementets strategi for fleksibel og desentralisert utdanning. Som en del av strategiarbeidet ser departementet behov for å få et kunnskapsgrunnlag om studiesentrene og har derfor gitt Diku i oppdrag å foreta en kartlegging. Den skal resultere i en oversikt over hvilke studiesentre som finnes, hvor de er lokalisert, hvordan de er organisert, rammebetingelsene for øvrig og faglig aktivitet. Etter planen skal rapporten fra kartleggingen foreligge medio april 2021.

3.2.3 Strategi for fleksibel og desentralisert utdanning

Kunnskapsdepartementet vil legge frem en strategi for fleksibel og desentralisert utdanning før sommerferien 2021.

Strategien skal omfatte utdanning ved universiteter, høyskoler og fagskoler. Målet er å tydeliggjøre forventninger og ambisjoner for den videre utviklingen av fleksibel utdanning på kort og lang sikt. Det tas sikte på å gi en samlet oversikt over relevant pågående arbeid og tiltak som vil understøtte målene i strategien, og den skal også peke tydelig fremover. Regjeringen har høye ambisjoner for den videre utviklingen av fleksibel universitets- og høyskoleutdanning. Det gjøres mye godt arbeid på dette området allerede, men det er behov for å ta det til et nytt nivå. Fleksible utdanningstilbud må være nært knyttet til arbeids- og samfunnslivets kompetansebehov og utdannings-søkendes etterspørsel. Universiteter, høyskoler og fagskoler må samarbeide med fylkeskommuner og offentlig og privat arbeidsliv for å øke tilgjengeligheten til relevant utdanning uavhengig av utdanningssøkendes livssituasjon og bosted. Strategien skal også søke å tydeliggjøre ulike aktørers rolle og forventninger til arbeidsdeling og samarbeid.

I arbeidet med fleksibel og desentralisert utdanning, må alle involverte aktører på alle nivå, utnytte det momentum som pandemien har med-

ført i form av massiv omlegging av undervisning til digitale flater. Innspill til den nye digitaliseringsstrategien for universitetene og høyskolene, som Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning (Unit) har samlet inn, viser at dette ikke går av seg selv. Særlig viktig blir arbeidet med å heve kvaliteten på den digitale utdanningen.

3.2.4 En krise som gir nye muligheter

Da universiteter og høyskoler i mars 2020 ble tvunget til å stanse det meste av undervisningen på campus, ble aktiviteten på kort tid flyttet over på digitale flater, og bruken av digitale verktøy skjøt i været.

Koronarestriksjonene og mangelen på fysiske møteplasser har vært utfordrende og ser ut til å ha fått negative konsekvenser for blant annet utdanningskvalitet og trivsel. På grunn av den ekstraordinære situasjonen har Studiebarometeret for 2020 lagt inn en egen korona-del.² Resultatene fra undersøkelsen viser at korona-situasjonen har hatt innvirkning på et flertall av studentene:

- Over 50 prosent av studentene oppgir at de er ensomme og savner det sosiale studiemiljøet.
- Over 70 prosent av studentene oppgir at de ville lært mer hvis de kunne vært fysisk til stede på lærestedet.
- 70 prosent av studentene oppgav at de ikke hadde hatt nettbasert undervisning før 12. mars, mens over 90 prosent hadde nettbasert undervisning etter 12. mars 2020.
- Flertallet av studentene er fornøyd med sine studieprogram.
- Nesten halvparten av studentene er blitt mer positive til nettbasert undervisning. Samtidig oppgir omtrent like mange at koronasituasjonen har vist dem at fysiske møter er helt nødvendig for læring.

Det at studenter og ansatte i lange perioder ikke har fått lov til å være på campus, har altså mange baksider. Samtidig har institusjoner og undervisere høstet erfaringer og utviklet digitale løsninger for både undervisning, eksamen og praksis, og dette vil det være verdifullt å bygge videre på. Vi må bruke krisen til å gjøre høyere utdanning enda mer tilgjengelig.

Ansatte ved universiteter og høyskoler har strukket seg langt for å gjøre høyere utdanning tilgjengelig for gamle og nye studentgrupper i en

² Nokut (2021)

Boks 3.4 Ny digitaliseringsstrategi

Kunnskapsdepartementet har gitt Unit i oppdrag å lage utkast til ny digitaliseringsstrategi for universitets- og høyskolesektoren, i samarbeid med sektoren. Formålet med strategien er å gi retning for den videre digitaliseringen av høyere utdanning og forskning i Norge. Den forrige strategiperioden gjaldt for 2017–2021. Den nye strategien, som etter planen skal lanseres 1. april 2021, gjelder for 2021–2025. En arbeidsgruppe med representanter fra sektoren, inkludert studenter og næringslivet leverte et utkast til Kunnskapsdepartementet 15. januar 2021. Strategien skal gi et helhetlig bilde av regjeringens forventninger til alle sider ved digitalisering i universitets- og høyskolesektoren. Dette omfatter yrkestilpasset digital kompetanse, dimensjonering av studietilbud (særlig for IKT-spesialistkompetanse), desentralisert utdanning og forskningsinnsats på spesielt viktige områder, for eksempel digitalisering for grønt skifte, stordata og kunstig intelligens.

I arbeidet med den nye strategien er det lagt vekt på omfattende involvering, blant annet gjen-

nom en åpen innspillsrunde. Arbeidsgruppen vil også se på erfaringene fra bruken av digitale undervisnings- og videotjenester under koronatiltakene. Arbeidsgruppen har foreløpig lagt til grunn at strategiens overordnede mål bør være å styrke universitets- og høyskolesektorens bidrag til å løse store samfunnsoppgaver innenfor klima, bærekraft, verdiskaping og demokrati.

Strategien har identifisert seks innsatsområder:

- Alle kunnskapssøkende i sentrum – Brukerorientering og livslang læring
- Digital kompetanse i alle fag – Fra å bruke til å forstå digital teknologi
- Pedagogisk innovasjon – Mer samskaping av læring
- Åpen forskning og nye forskningsmuligheter – Forskning og innovasjon for fremtiden
- Fra data til meningsfull innsikt – Verdiskaping gjennom deling og gjenbruk av data
- Sammen er vi sterkere – Organisasjon og kultur

krisetid. Samtidig har kontaktflaten mellom høyere utdanning og arbeidslivet økt i denne perioden, både i form av samarbeid om å utvikle studietilbud og i form av tilstrømming av et høyt antall studenter med fersk arbeidslivserfaring. Det gir grunn til å håpe at samspillet mellom høyere utdanning og arbeidslivet kommer styrket ut av denne krisen.

3.3 Smidigere overganger til høyere utdanning

En mer åpen og tilgjengelig utdanningssektor dreier seg også om at systemet må være tilpasset menneskers ulike behov. For eksempel har noen avbrutt et utdanningsløp på grunn av uforutsette livshendelser, mens andre har skiftet kurs underveis eller valgt å starte på en utdanning senere i livet.

Regjeringen styrket fagskolesektoren som et reelt alternativ til utdanning ved universiteter og høyskoler gjennom oppfølgingen av Meld. St. 9 (2016–2017) *Fagfolk for fremtiden – Fagskoleutdanning*. Høyere yrkesfaglig utdanning skiller seg fra

høyere utdanning gjennom den lovregulerte koblingen til arbeidslivets kompetansebehov. Regjeringen har styrket denne arbeidsdelingen ytterligere i forslag til endringer i fagskoleloven, som legges frem for Stortinget våren 2021.

Fagskolene skal først og fremst gi gode kvalifikasjoner som raskt kan tas i bruk i samfunns- og næringsliv, men samtidig er gode overganger mellom utdanning fra fagskoler til universiteter og høyskoler viktig for livslang læring og omstilling. Det samme gjelder den andre veien, der korte spesialiserte fagskoleutdanninger kan gi arbeidstakere med høyere utdanning spisskompetanse.

Kunnskapsdepartementet har satt i gang en utredning som undersøker muligheter for overganger mellom ingeniørutdanningene ved fagskoler, universiteter og høyskoler. Regjeringen ønsker at det skal bli flere smidige ordninger for overganger mellom fagskoleutdanning og universitets- og høyskoleutdanning, og har derfor gitt Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku) i oppdrag å lyse ut midler til fagskoler, universiteter og høyskoler som ønsker å finne gode ordninger for dette. Nasjonalt organ for kvalitet i utdan-

Boks 3.5 Desentralisert kompetanseutvikling for skoler og barnehager

For at kompetanseutviklingen også i skole og barnehage skal møte lokale utfordringer, har regjeringen etablert en desentralisert kompetanseutviklingsmodell. Målet er at alle kommuner og fylkeskommuner skal drive kompetanseutvikling i samarbeid med både høyere utdanningsinstitusjoner, skoler og barnehager.

Desentralisert kompetanseutvikling har bakgrunn i Meld. St. 21 (2016–2017) *Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen*. Ordningen skal bidra til å videreutvikle det profesjonelle læringsfelles-

skapet i skolesektoren og til å styrke praksisrelevansen i lærerutdanningene. Kompetanseutviklingsmodellen fikk midler for første gang i 2017, og fra 2018 har den vært finansiert med 230 til 260 mill. kroner årlig. Ordningen skal forankres i skolen og barnehagen og skal bidra til å utvikle videreutdanning så vel som grunnutdanning hos de samarbeidende universitetene og høyskolene. Arbeidet med å få mastergradstudenter inn i ordningen, gjennom praksisnære mastergradsoppgaver, er en del av dette.

Boks 3.6 Desentralisert utdanning i samisk språk

Både Samisk høgskole, UiT – Norges arktiske universitet og Nord universitet tilbyr desentralisert utdanning i samisk språk, i tillegg til undervisning ved campus. De tre utdanningsinstitusjonene samarbeider med samiske språksentre som legger til rette for undervisningen. Det finnes 19 samiske språksentre i Norge, og de fleste ligger i Nord-Norge, men Oslo har også et slikt språksenter. Der får hovedstadens befolkning mulighet til å ta begynneropplæring i nordsamisk via Samisk høgskole.

- UiT – Norges arktiske universitet: nordsamisk som fremmedspråk og nordsamisk som morsmål
- Samisk høgskole: nordsamisk
- Nord universitet: lulesamisk og sørsamisk

De samiske språksentrene ligger følgende steder: Alta, Tana, Nesseby, Porsanger, Kåfjord, Kautokeino, Karasjok, Tromsø, Kvænangen, Storfjord, Evenes, Lavangen, Hamarøy, Bodø, Røyrvik, Snåsa, Røros, Hattfjelldal og Oslo.

ningen (NOKUT) har fått i oppdrag å lage en veileder som skal hjelpe institusjonene i dette arbeidet. Kunnskapsdepartementet vil legge frem en strategi for høyere yrkesfaglig utdanning i 2021. I strategien vil også det å utvikle fagskoleutdanning på høyere nivå enn dagens innplassering i kvalifikasjonsrammeverket bli vurdert. Dette vil sees i sammenheng med å utvikle også overgangsordningene mellom høyere yrkesfaglig utdanning og utdanninger ved universiteter og høyskoler.

Regjeringen vil fremskaffe en oversikt over bruken av eksisterende ordninger for å vurdere om det er behov for å stimulere til mer bruk av disse, og/eller om det er behov for nye ordninger som kan gjøre det enklere å ta mer utdanning dersom man ikke tilfredsstiller de ordinære kravene til opptak. Vurderingen vil ta utgangspunkt i arbeidslivets kompetansebehov.

Hvert år søker over hundre tusen personer seg til høyere utdanning, og det er grunn til å tro at stadig flere vil ønske å ta høyere utdanning fremover. Utdanningsvalg er et av de viktigste valgene vi gjør i livet. Våren 2021 skal det oppnevnes et utvalg som skal foreta en helhetlig gjennomgang og vurdering av regelverket for opptak til høyere utdanning. Senest 1. desember 2022 skal utvalget komme med sine anbefalinger om hvordan departementet kan lage et forståelig og fleksibelt opptaksregelverk, som ivaretar søkerens rettssikkerhet og som kan tilpasses fremtidens høyere utdanning og den teknologiske utviklingen.

Regjeringen vil legge frem en melding til Stortinget om videregående opplæring hvor flere tiltak er rettet mot å gjøre elevene bedre forberedt til studier. Dette vil også bidra til smidigere overganger til høyere utdanning.

3.4 Bedre og mer tilgjengelig informasjon og karriereveiledning

Et av tiltakene i Meld. St. 18 (2014–2015) *Konsentrasjon for kvalitet – Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren* (strukturemeldingen) er å etablere en felles nettportal med kvalitetsindikatorer for høyere utdanning. Tiltaket ble nærmere omtalt i Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (kvalitetsmeldingen).

Formålet er blant annet å gi studiesøkende et bedre grunnlag for velinformerte utdanningsvalg, å gi arbeidsgivere mer informasjon om utdanningen til nyutdannede arbeidssøkere og å gi allmennheten innsyn i utdanningsvirksomheten ved universiteter og høyskoler. Ideelt sett bør en slik portal samle både kvalitativ og kvantitativ informasjon fra eksisterende statistikk, undersøkelser og evalueringer om ulike aspekter ved utdanningene.

Kunnskapsdepartementet ønsker å knytte portalen til allerede etablerte prosesser, og vurdere den i sammenheng med eksisterende plattformer. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) vil få en viktig rolle i analyse- og kunnskapsforvaltning, og vil kunne vurdere videre utvikling av analyser og tilgjengeliggjøring av data og informasjon om høyere utdanning.

Mange som har mistet jobben eller som står i fare for å gjøre det, trenger karriereveiledning for å finne ut hvilke ønsker og muligheter de har, blant annet til å ta en utdanning med gode jobbutsikter. For å bidra til et likeverdig tilbud om karriereveiledning i hele landet og i alle livsfaser har fylkeskommunene fra 1. januar 2021 en lovfestet plikt til å ha et tilbud om gratis karrierevei-

ledning for innbyggerne i fylket. Mange universiteter og høyskoler har i tillegg et eget karriereveiledningstilbud for sine studenter.

3.5 Forventninger og tiltak

Enkeltmennesker har ulike behov gjennom livet, og offentlige tjenester og næringsliv i forskjellige deler av landet har ulike utfordringer med å skaffe relevant kompetanse. Regjeringen ønsker at mennesker i ulike livsfaser, og over hele landet, skal ha god tilgang til høyere utdanning. Regjeringen forventer at universiteter og høyskoler arbeider for å gjøre utdanningene enda mer tilgjengelige og tilpasset en mangfoldig studentpopulasjon.

Regjeringen vil:

- fortsette satsingen på fleksibel utdanning og utvikle en strategi for fleksibel og desentralisert utdanning
- gjøre ordningene i Lånekassen mer fleksible slik at de er bedre tilpasset livslang læring
- gi Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) i oppgave å samordne overlappende deler av kvalitetsprogrammene og kompetanseprogrammet slik at det blir en enkel tilskuddsordning for fleksibel utdanning som svarer til arbeidslivets behov
- utrede og sende på høring forslag til endringer i egenbetalingsforskriften. Hensikten er å gjøre regelverket tydeligere og åpne for at statlige institusjoner kan tilby flere utdanninger til personer med arbeidserfaring mot betaling.

4 Studentaktive lærings- og undervisningsformer

For at studentene skal være godt forberedt på overgangen til et arbeidsliv i stadig omstilling vil regjeringen stimulere til mer bruk av studentaktive læringsformer, spesielt aktiviteter som ligner på oppgaver som utføres i arbeidslivet. Digital teknologi er et sentralt virkemiddel for å gjøre undervisningen mer studentaktiv og arbeidslivsrelevant.

Arbeids- og samfunnslivet etterspør en rekke generelle og fagspesifikke ferdigheter hos kandidatene, fra evne til å kommunisere og samarbeide til innsikt i enkeltfag. Universiteter og høyskoler, på sin side, fyller ikke bare definerte kompetansebehov, men er med på å forme fremtidens arbeidsliv. I økende grad etterspørres derfor også generiske ferdigheter knyttet til nytenking og evne til innovasjon og entreprenørskap.

Selv om vi skal være forsiktige med å konkludere når det gjelder effekten av ulike undervisningsmetoder, vil studentaktive læringsformer innebære mindre enveiskommunikasjon og dermed gi flere muligheter for å styrke arbeidsrelevante ferdigheter. For eksempel kan praksis, simulering, caseoppgaver, diskusjoner og studentdeltakelse i forskning og utviklingsarbeid være egnet for å gi innsikt i arbeidsformer som brukes i arbeidslivet. Praksis er en læringsform som krever mye organisering og tilrettelegging, og behandles derfor særskilt i kapittel 5.

I Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (kvalitetsmeldingen) blir en sterk kobling mellom forskning og utdanning og økt bruk av varierte og studentaktive læringsaktiviteter trukket frem som viktige grep for å bidra til god læring og for å styrke utdanningenes relevans. Regjeringen forventet derfor at fagmiljøene i større grad skulle ta i bruk varierte undervisningsformer hvor studentene har en aktiv rolle.

Kvalitetsmeldingen og den påfølgende langtidspanen for forskning og høyere utdanning varslet en satsing på utdanningskvalitet og flere konkrete tiltak for å stimulere kvalitetsarbeidet.¹ Utdanningsinstitusjonene ble for eksempel pålagt å etablere systemer for å merittere undervisning.

I tillegg bevilget regjeringen midler til å etablere programmer for studentaktiv læring og økt arbeidslivsrelevans. Programmene forvaltes av Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku), og en erfaring fra både disse og andre programmer som forvaltes av Diku er at støtte til å utvikle innovative undervisningsformer også stimulerer digital utdanning og læring.²

I arbeidslivsrelevansmeldingen viderefører og forsterker regjeringen satsingen på studentaktive læringsformer fra kvalitetsmeldingen. Å styrke tilbudet av utdanningsaktiviteter som ligner på de oppgavene som utføres i arbeidslivet fremheves spesielt.

4.1 Bruken av studentaktiv undervisning skal øke

European University Associations trendrapport fra 2018 viser at europeiske høyere utdanningsinstitusjoner utvikler en stadig mer systematisk og strategisk tilnærming til undervisning og læring.³ Institusjonene prioriterer utdanning høyere, og den tilpasses en studentgruppe som gradvis har blitt mer sammensatt. Bruken av studentsentrerte og arbeidsrelevante undervisnings- og læringsformer øker jevnt, og utviklingen understøttes av utdanningsfaglige miljøer, institusjonsledelsen og myndigheter. Det positive bildet som trekkes opp i rapporten gjelder også for høyere utdanning i Norge. Norge har også forpliktet seg til å øke bruken av studentaktive læringsformer ved å slutte seg til Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Education Area (ESG).

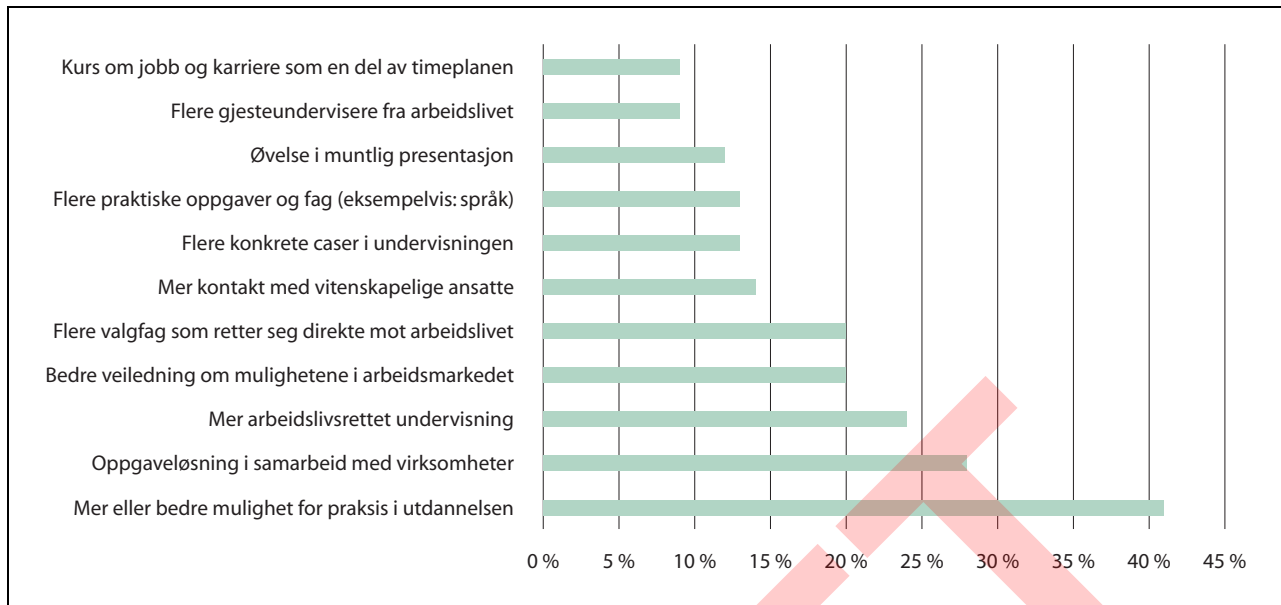
Gjennom Studiebarometeret vet vi at norske studenter jevnt over er fornøyde med utdanningen de tar og undervisningen de får.⁴ Studentene syns undervisningen er engasjerende, selv om bare halvparten av dem mener den er lagt opp til at de skal delta aktivt. Dette viser at det ikke er en

² Diku (2019f)

³ Gaebel og Zhang (2018)

⁴ NOKUT (2020b)

¹ Meld. St. 4 (2018–2019)



Figur 4.1 Kandidatenes ulike ønsker for økt arbeidslivsrelevans i utdanningene ved Universitetet i Oslo

Kilde: NOU 2020: 2

klar sammenheng mellom studentaktiv undervisning og studentenes tilfredshet. Studenter kan ofte føle at de lærer mindre av studentaktiv undervisning selv om undersøkelser viser at de lærer mer.⁵ Læring er hardt og tidvis frustrerende arbeid, og studentene kan oppfatte det strevet de legger ned i læringsprosessen som mindre produktiv enn det faktisk er. Denne skepsisen mot studentaktiv læring er naturlig nok mest til stede blant svakt presterende studenter og tidlig i studieløpet.⁶

Over 40 prosent av studentene mener at det legges for dårlig til rette for at de kan knytte kontakter med arbeidslivet og bare 30 prosent svarer at det er lagt godt til rette for at de kan jobbe med prosjekter og oppgaver i samarbeid med arbeidslivet.

Gjennom kandidatundersøkelsen vet vi at det å vektlegge studentaktiv læring har betydning for kandidatenes vurdering av utdanningenes relevans for arbeidsmarkedet.⁷ Undersøkelsen viser også at undervisning som stimulerer til problembasert læring kan være vel så viktig som praksis for vurderingen av arbeidslivsrelevans. Her er det naturlig nok variasjon mellom fagområdene.

Full oversikt over hvordan og i hvilket omfang ulike studentaktive undervisningsformer og undervisningsformer som ligner på de som bru-

kes i arbeidslivet faktisk brukes i undervisningen har vi likevel ikke.

4.1.1 utfordringer knyttet til studentaktiv læring

Institusjoner og undervisere møter også utfordringer når de skal gjøre undervisningen mer studentaktiv og arbeidsrelevant. Det å etablere og ikke minst opprettholde tett kontakt med aktører utenfor academia er i seg selv ressurskrevende (jf. kapittel 2). Dette bekreftes i NOKUTs underviserundersøkelse. Der rapporterer underviserne at det faglige innholdet i undervisningen er oppdatert med tanke på både forskning og arbeidsliv, men at den faktiske kontakten med arbeidslivet er lav.⁸

Behovet for et tett samarbeid med arbeidslivet er særlig stort når studentene skal delta i aktiviteter eller prosjekter der de får et medansvar for en prosess eller et resultat som skal brukes utenfor undervisningssituasjonen. Studentene kan for eksempel delta i forsknings- og utviklingsprosjekter, være i praksis i en virksomhet eller delta i et prosjekt der de har medansvar for å løse reelle problemstillinger for næringslivet. I slike tilfeller må både arbeidslivet og institusjonene engasjere seg i studentenes læring og samarbeidet må være tett.

⁵ Deslauriers m.fl. (2019), Damşa og de Lange (2019)

⁶ Kantardjiev (2019)

⁷ Nesje m.fl. (2020)

⁸ Lid m.fl. (2018)

Boks 4.1 Utdanningskvalitetsprisen til lærerutdanningen ved NTNU

I 2020 fikk Institutt for lærerutdanning ved Norges teknisk-naturfaglige universitet (NTNU) Utdanningskvalitetsprisen for prosjektet «Lydrisk (k)». Formålet med prosjektet er å utforske forbindelser mellom lyrikk og musikk ved hjelp av tverrfaglig kompetanse i musikk, teknologi og tolkning. Det fremragende i dette prosjektet er ifølge juryen nettopp det at studentene deltar i medskapende læringsprosesser, samtidig som de bidrar til god utdanningskvalitet og til å utvikle interaktiv pedagogikk.

Det oppleves som særlig krevende å legge om til mer studentaktive undervisningsformer tidlig i studieløpet og for store og heterogene studentgrupper. Selv sentre for fremragende utdanning, som har fått tilført ekstra ressurser for å utvikle utdanningskvaliteten, mener det er vanskelig å sette i gang studentaktive arbeidsformer for slike studentgrupper.⁹

Komiteen i NOKUT som har evaluert arbeidslivsrelevansen i disiplinutdanninger observerer det samme.¹⁰ Flere av bachelorprogrammene som er evaluert, overlater det meste av ansvaret for arbeidsrettede tiltak og aktiviteter til mastergradsprogrammene. De begrunner det med at studentene må tilegne seg fagets teori og metode før de arbeider med arbeidsrelevante emner. At de antar at de fleste studentene fortsetter på mastergradsprogrammer, kan også være en forklaring på at arbeidsrettede tiltak settes litt på vent.

Evalueringskomiteen mener imidlertid at læringen av generiske og fagspesifikke teoretiske ferdigheter bør gå hånd i hånd og styrke hverandre gjensidig. Den anbefaler derfor at arbeidsrelevante emner inkluderes tidlig i studieløpet. Dessuten mener komiteen, i likhet med OECD, at det er en sammenheng mellom studiegjennomføring og studentenes opplevelse av at utdanningen er relevant.¹¹ Å vente med arbeidsrelevante emner til sent i studiet kan derfor føre til frafall.

⁹ Kantardjiev (2019)

¹⁰ NOKUT (2020a)

¹¹ OECD (2018)

En annen forklaring på at flere av bachelorprogrammene skyver på arbeidslivsrelevansrettede tiltak og aktiviteter kan være at det ikke stilles formelle krav om at et studieprogram på bachelornivå må være relevant for arbeidslivet. I studietilsynsforordningen står det at «[s]tudietilbudet skal være faglig oppdatert og ha tydelig relevans for videre studier og/eller arbeidsliv». Formelt åpnes det med andre ord for at studieprogrammer kan velge å innrette seg enten mot arbeidslivet eller mot videre studier. Da gradssystemet ble innført var det imidlertid en forventning at også bachelorprogrammene skulle være arbeidsrelevante.

Videre kan både «plassmangel» i studieplanene og koordineringen av studieprogrammene være flaskehals for å innpasse arbeidsrelevante aktiviteter. Å gjøre den samlede arbeidsbelastningen i programmet håndterbar for både undervisere og studenter krever mye samkjøring på tvers av emner.¹²

I Studiebarometeret og i innspillene til denne meldingen fremstår organiserings- og koordineringsutfordringen særlig tydelig i lektorutdanningene. For å gi studentene tilgang til flere gode fagmiljøer er utdanningene ofte organisert på tvers av fakulteter, institutter eller avdelinger. Det skaper ekstra utfordringer for koordinering av ulike undervisningsaktiviteter, deriblant praksis. Studentene melder om at læringen i praksis ikke er godt nok integrert i undervisningen på campus, og at arbeidsbelastningen er ujevn. For eksempel blir praksis i skole og undervisning på campus for ofte lagt på samme tidspunkt.¹³

4.1.2 Arbeidslivsrelevans i lærerutdanningene

Samarbeid mellom lærerutdanningene og skoler og barnehager er viktig for kvaliteten både på utdanningene og i praksisfeltet. Viktige elementer i satsingen på å gjøre grunnskolelærerutdanningene mer arbeidsrelevante er mastergradsoppgaven, partnerskapssamarbeidet mellom lærerutdanningsinstitusjonene og praksisfeltet og økt praksisrelevant forskningsaktivitet. Flere stipendiatstillinger, inkludert satsingen på offentlig sektor-ph.d for lærere i skolen, er en del av dette.¹⁴

¹² Nerland og Preøitz (2018)

¹³ Hegerstrøm (2018) og Bore m.fl. (2019). *På bakgrunn av disse utfordringene vil NOKUT i 2021 gjennomføre en evaluering av de femårige lektorutdanningene. Målet er å framskaffe mer informasjon om organiseringen av programmene som kan være til nytte for institusjonene i deres pågående kvalitetsarbeid.*

¹⁴ Kunnskapsdepartementet (2017)

De fireårige grunnskolelærerutdanningene ble løftet til mastergradsutdanninger i 2017. I disse utdanningene skal forskningsbasert kunnskap integreres med utforskende praksis, og en profesjonsrettet og praksisorientert mastergradsoppgave skal bidra til bedre integrering av teoriundervisning og praksis i utdanningene.¹⁵ De samme prinsippene gjelder for lektorutdanningen og for lærerutdanningen i praktiske og estetiske fag som også er på mastergradsnivå.

Med mastergradsreformen følger behov for flere kvalifiserte veiledere og for å utvikle rutiner og strukturer for veiledning og vurdering. Universitets- og høyskolerådet (UHR) har derfor gitt midler til å etablere og drifte et nasjonalt nettverk for masterveiledere i lærerutdanningene. Nettverket skal legge til rette for erfaringsdeling og kompetanseutvikling.

UiT – Norges arktiske universitet har gjennomført et pilotprosjekt med integrert mastergrad i lærerutdanningsprogrammene. Prosjektet Pilot Nord startet i 2010 og erfaringene fra innfasingen viser at kompetansen til lærere med mastergrad utnyttes for lite. Årsaken er blant annet at det mangler kunnskap om forskning og utvikling i skolen.

Det første studentkullet på mastergradsprogrammet i grunnskolelærerutdanning starter på sitt femte studieår høsten 2021. Når disse studentene skal i gang med mastergradsoppgavene kommer det en fase med nye utfordringer for både lærerutdanningene, studentene og praksisfeltene. Det blir påpekt både i erfaringene fra Tromsø og i anbefalingene fra faglige råd at det er behov for at tiltakene som er satt i gang i forbindelse med lærerløftet videreføres. De er helt nødvendige for å nå målene som er satt for lærerutdanningene, og som blant annet handler om å styrke arbeidslivsrelevansen gjennom bedre integrering av teoriundervisning og praksis.¹⁶

4.2 Digitalisering og pedagogisk bruk av digital teknologi

Kunnskapsdepartementet har laget en systematisk oversikt over forskningsartikler om bruk av digitale verktøy i høyere utdanning.¹⁷ Et gjennomgående funn i artiklene er at mens forskerne antok at teknologien hadde et potensial for å

endre den pedagogiske praksisen, finner de få vellykkede og varige eksempler på studentaktivt undervisnings- og læringsdesign. De finner også få spor av effekter på studentenes motivasjon og læringsutbytte. I følge forskerne kan dette forklares med at tradisjonell undervisning, hvor underviserne er aktive og studentene er passive, fortsatt dominerer. Ny teknologi i seg selv fører ikke til nye innovative praksiser. En tydeligere utdanningsfaglig holdning blant underviserne når det gjelder å bruke teknologien i undervisningen, må komme først.

Universitetenes og høyskolenes bruk av digitale verktøy i utdanning og læring har gått langt fremover de seneste tiårene, og utviklingen er hovedsakelig drevet av ildsjeler. De siste tre fire årene har digitaliseringen imidlertid blitt forankret hos institusjonsledelsen i større grad, og eksemplene på institusjonell og systematisk tilrettelegging for digital undervisning og læring har blitt flere.¹⁸ Variasjonen i hvordan de ulike fagmiljøene utforsker og utnytter digitale muligheter er likevel for stor.

Nedstengningen av universiteter og høyskoler i mars 2020 førte til at det meste av aktiviteten ble tvunget over på digitale flater. Omleggingen innebar et betydelig løft på mange områder, men sjokkdigitaliseringen handlet naturlig nok om å bruke infrastruktur og verktøy mer enn om å utvikle den utdanningsfaglige kompetansen og utdanningskvaliteten. Studiebarometeret 2020 tyder også på at manglende muligheter til fysisk tilstedeværelse etter 12. mars har gått ut over både læring og trivsel.¹⁹

Det er satt i gang mange prosesser for å stimulere og gi retning til utviklingsarbeidet med digitale verktøy.

– I 2019 la Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku), Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) og Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning (Unit) frem *Forslag til tiltak for å få et løft i pedagogisk bruk av digitale verktøy i utdanningen*.²⁰ Her peker de på en rekke tiltak for å styrke digitaliseringen, blant annet utvikling av et bedre kunnskapsgrunnlag, styrking av underviserens digitale kompetanse, støtte til prosjekter og deling av gode praksiser og utvikling av et godt digitalt læringsmiljø.

¹⁵ Kunnskapsdepartementet (2014)

¹⁶ Advisory Panel for Teacher Education (2020) og Faglig råd for Lærerutdanning (2020)

¹⁷ Lillejord m.fl. (2018)

¹⁸ Diku (2019e)

¹⁹ NOKUT (2021)

²⁰ Diku, NOKUT og Unit (2019)

Boks 4.2 Et senter for erfaringsbasert juridisk læring (CELL)

Centre on Experiential Legal Learning (CELL) ved Universitetet i Oslo arbeider med å utvikle nye undervisningsformer i juridiske fag. Fagmiljøet har status som Senter for fremragende utdanning (SFU) og vil særlig jobbe for at erfaringsbaserte læringsformer skal gi studentene en dypere forståelse av jussens rolle i samfunnet. Erfaringsbasert læring innebærer at studentene lærer gjennom å prøve ut teori i praksis og ved å trene på juristferdigheter ved å jobbe med simuleringer eller i felten. Fem hovedområder for ferdighetstrening er identifisert som særlig viktig for studentene å trene på: Skrivetrening og språk; muntlighet og prosedyre; retts teknologi; praksis; og tvisteløsning og forhandlinger.

- Samme år la Unit frem en utredning av felles nasjonale løsninger for tilgang til læringsressurser på tvers av utdanningsinstitusjoner.²¹ Arbeidet med å utvikle en felles nasjonal løsning for lagring og deling av digitale læringsressurser startet i 2020, og Stortinget har bevilget midler til prosjektet i 2021 slik at Unit kan fullføre arbeidet.
- I 2020 tildelte Diku midler til å utvikle fleksible utdanningstilbud ved femten universiteter og høyskoler, jf kapittel 3.
- Våren 2021 legger Kunnskapsdepartementet frem en revidert digitaliseringsstrategi for universitets- og høyskolesektoren (se boks 3.4). Strategien vil gi et helhetlig bilde av regjeringens forventninger til alle sider ved digitaliseringen, blant annet utdanningsfaglig bruk av digitale verktøy i undervisning og læring, yrkestilpasset digital kompetanse i studieprogrammene og fleksibel utdanning. Den nye strategien tar utgangspunkt i den eksisterende digitaliseringsstrategien for universitets- og høyskolesektoren og bygger på en forståelse av at digitalisering kan endre og utvikle måten utdanningene gjennomføres på. For eksempel kan digital undervisning gjøre utdanning mer tilgjengelig og samspillet med arbeids- og næringslivet kan bli bedre.

²¹ Unit (2019)

- Kunnskapsdepartementet har gitt NOKUT i oppdrag å evaluere Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR) for å gi et helhetlig bilde av hvordan det fungerer og for å legge til rette for videreutvikling (se boks 1.7). I oppfølgingen av evalueringen vil departementet vurdere om digital kompetanse er tilstrekkelig ivaretatt i rammeverket.

Det er altså mye som er gjort allerede, men kvaliteten kan fortsatt heves ved å styrke studentaktive lærings- og vurderingsformer. Digitaliseringen kan åpne for nye pedagogiske tilnærminger, men det krever at undervisere har nødvendig kompetanse. Alle fag, også profesjonsfag, har derfor behov for å utvikle den utdanningsfaglige kompetansen. Den reviderte digitaliseringsstrategien vil gi rammer for dette utviklingsarbeidet.

4.3 Styrket innovasjonskompetanse i utdanningene

Undersøkelser fra de senere år viser at det er økende behov for og etterspørsel etter kandidater som har generiske ferdigheter knyttet til innovasjon og entreprenørskap.²² Dette utfordrer undervisningsmetodene i høyere utdanning. Studiebarometeret og kandidatundersøkelser viser at studentene er lite tilfredse med hvordan utdanningene utvikler denne type kompetanse i dag. Nesten halvparten av relativt nyutdannede mastergradstudenter svarte i 2017 at utdanningen burde lagt mer vekt på nytenkning og nyskaping når de ble spurt om hva som er sentrale ferdigheter i lys av nåværende jobb.²³ Studiebarometeret viser også at mange utdanninger bruker tradisjonelle læringsformer, som i mindre grad stimulerer til innovasjon og entreprenørskap. Samtidig viser Arbeidsgiverundersøkelsen at arbeidsgiverne i all hovedsak er fornøyde med kandidatenes nyskapingsevner.²⁴ NIFU konkluderer her med at de nyutdannede legger mer vekt på evne til nyskaping enn hva virksomhetene gjør.

Abelias omstillingsbarometer for 2020 sammenligner 30 land på ulike dimensjoner for omstilling. Barometeret viser at Norge ligger godt an når det gjelder utdanning og trening til entreprenørskap.²⁵ Det viser også at vi har gode oppstartmuligheter for entreprenører, og at vi hevder oss

²² Støren m.fl. (2019)

²³ Støren m.fl. (2018)

²⁴ Støren og Nesje (2018)

²⁵ Ny Analyse (2020)

innenfor innovasjonsaktivitet. Vi ligger imidlertid nær bunnen når det gjelder motivasjon for entreprenørskap, og under middels på klynge- og kunnskapssamarbeid som blant annet inkluderer samarbeid mellom akademia og næringslivet.

I denne meldingen skilles det mellom tre hovedtilnærminger til innovasjon og entreprenørskap i høyere utdanning:

- innovasjon og nytenkning som en del av ordinære studieløp, både som metode og innhold i utdanningene
- egne studieprogrammer for innovasjon og entreprenørskap
- organisering og tilrettelegging som bidrar til å bygge kultur for innovasjon og nytenkning ved institusjonen

4.3.1 Innovasjon og entreprenørskap som en del av ordinære studieløp

I Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR) er innovasjonskompetanse et krav, med læringsutbyttebeskrivelser på ulike nivåer. På bachelornivå skal kandidaten kjenne til nytenkning og innovasjonsprosesser, på mastergradsnivå skal kandidaten bidra til nytenkning og innovasjonsprosesser og på ph.d.-nivå skal kandidaten kunne vurdere behovet for, ta initiativet til og drive innovasjon.

Utdanningssamarbeid med arbeidslivet skal bidra til at studenters kunnskap om innovasjon og entreprenørskap styrkes gjennom trening av generiske ferdigheter, tverrfaglige prosjekter og arbeid med reelle case fra arbeidslivet i dialog og samarbeid med virksomheter i ulike sektorer.

Ulike fag og yrker har ulik tilnærming til innovasjon og entreprenørskap. Dette er viktig for å tilpasse ferdighetene til fagenes egenart og ulike utdanningsløp. For yrkesgrupper som trer inn i et arbeidsliv med få faste ansettelses kan innovasjon og entreprenørskapskompetanse være særlig avgjørende. Dette gjelder blant annet for kunstnere. En kartlegging av entreprenørskapsundervisning i høyere kunstfaglig utdanning viser at utdanningsinstitusjoner i noen grad tilbyr slik undervisning.²⁶ Med sterkere entreprenørskapskompetanse i utdanningsløpet vil kunstnere i større grad kunne øke egne inntekter og kulturlivets bærekraft vil styrkes. Regjeringen tematiserer kunstneres økonomi og virke i en egen stortingsmelding som legges frem i 2021.

Meld. St. 4 (2018–2019) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028* peker på

²⁶ Oslo Economics (2016)

Boks 4.3 Strategisk partnerskap for entreprenørielle ferdigheter

Strategiske partnerskap er en ordning under Erasmus+ som støtter faglige samarbeid i Europa som skal utvikle og prøve ut nyskapende praksis og pedagogiske metoder. I perioden 2014–2018 deltok en eller flere aktører fra arbeidslivet i ca. 25% av til sammen 602 prosjekter med norsk deltakelse. Et eksempel på et strategisk partnerskap er prosjektet *Increasing entrepreneurial competences of students through a practical approach*. Det koordineres av Høgskulen i Volda, med partnere fra høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv i Italia, Slovenia og Finland. Prosjektet legger til rette for en opplæringsmodell der institusjonen og lokale virksomheter jobber tett sammen. Dette omfatter blant annet utvikling av et online entreprenørskapsskurs med undervisningsmaterieell og et videokompendium over forretningsidéer som studenter har utviklet gjennom egne prosjekter i nært samarbeid med lokale virksomheter. Formålet er å bidra til økt kunnskap og bevissthet om entreprenørielle ferdigheter både hos studenter, vitenskapelige ansatte og ansatte i involverte virksomhet.

Kilde: Diku (2020)

at næringsklynger er viktige arenaer for samarbeid mellom fagmiljøer og næringsliv. Næringsklyngene kan styrke koblingen mellom utdanning, forskning og innovasjon ved at studentene får arbeide med å finne løsninger på reelle problemstillinger fra arbeidslivet. Utdanninger som knyttes til klynger, gir studentene gode rammer for utvikling av ferdigheter i innovasjon og entreprenørskap.

Flere fagmiljøer påtar seg en spesiell rolle for å utvikle studentenes entreprenørielle ferdigheter. Engaged Education through Entrepreneurship (Engage), som ble etablert som Senter for fremragende utdanning (SFU) ved NTNU i 2017, er ett av disse. Senteret arbeider systematisk med å gi studenter ferdigheter som tradisjonelt har vært mindre vektlagt i mange utdanninger, som blant annet kompleks problemløsning og kreativitet. Engage arbeider for å få entreprenørskap tydeligere inn i flere utdanninger, og har utviklet moduler som kan brukes i mange fag.

4.3.2 Egne studieprogrammer for innovasjon og entreprenørskap

Flere høyere utdanningsinstitusjoner har utviklet egne studietilbud i innovasjon og entreprenørskap. Et fellestrekk er at tilbudene gir erfaring med å utvikle nye produkter eller tjenester og med å håndtere komplekse problemstillinger på tvers av fagområder. Noen av programmene og emnene er generelle og tverrfaglige, andre er tilpasset forskjellige fagområder og nivåer.

Et eksempel på et slik program er Gründer-skolen, som er et tverrfaglig samarbeidsprosjekt mellom mange utdanningsinstitusjoner. Grønder-skolen koordineres av Universitetet i Oslo, og er et tilbud til studenter som ønsker å lære mer om entreprenørskap. Hoveddelen er et ti ukers langt utenlandsopphold i et verdensledende miljø på sommeren. Utenlandsoppholdet består av et fulltids internship i en oppstartsbedrift og entreprenørskapsundervisning ved et av universitetene skolen samarbeider med.

Et annet eksempel er Entreprenørskolen ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). Dette toårige mastergradsprogrammet i entreprenørskap er del av et større system, der studenter som ikke studerer entreprenørskap kan inngå i et innovasjons- og entreprenørskapsmiljø. Studiet kombinerer faglig fordypning i strategi, økonomi og forretningsutvikling med praktisk erfaring som gründer i egen bedrift.

Alt i alt tyder Abelias omstillingsbarometer på at det de siste årene har skjedd en betydelige utvikling i antall tilbud innen høyere utdanning på dette området. For å sikre økt innovasjonskompetanse og omstillingsevne er det viktig at universiteter og høyskoler viderefører denne positive utviklingen.

4.3.3 Organisering og tilrettelegging for innovasjon og nytenkning

Det er viktig at institusjonene bygger systematisk opp under og aktivt bistår studenter som ønsker å satse på og gå videre med egne idéer. Innspillene til meldingen viser at mange legger stor vekt på å støtte studentinnovasjon og studententreprenørskap, og på å se dette i sammenheng med den øvrige faglige virksomheten. Flere institusjoner trekker frem møteplasser for forskere, studenter og næringsliv samt lavterskeltilbud som såkornmidler som viktige tiltak for å understøtte innovasjons- og entreprenørskapskulturen på institusjonene.

Nyskaping krever tverrfaglighet og at studenter kan møte hverandre og få støtte fra enga-

sjerte fagpersoner. For eksempel kan studenter trenge veiledning for søke og nå opp i konkurranse om utlyste midler. Flere institusjoner har etablert velfungerende tilbud for å hjelpe studentgründere i startfasen. Eksempler på det er Spark ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), Skape på Høgskulen på Vestlandet og Insj ved Universitetet i Oslo. Et annet eksempel er OsloMet Makerspace, som er et åpent verksted der studenter og andre kan komme med egne ideer og få hjelp til 3D-print, laserkutting, programmering eller andre ting som er nødvendig for å få realisert ideer.

Det er positivt at flere læresteder har gode tilbud i studentinnovasjon og planer om å legge enda bedre til rette for samarbeid mellom studenter, kommersialiseringseksperter, forskere og næringsliv.

4.4 Mer rom for tverrfaglighet i studieprogrammene

Tverrfaglige perspektiver er nødvendig for å forstå komplekse utfordringer og finne gode løsninger på disse. I innspillene til meldingen peker mange på tverrfaglighet og utvikling av komplementær kompetanse som en forutsetning for å styrke utdanningenes arbeidslivsrelevans. Blant annet tar flere til orde for at IKT-kompetanse bør inn i alle utdanninger. For å få til dette må studieprogrammene ha fleksibilitet til å kombinere emner fra ulike fag, disipliner og nivåer.

Kompetansebehovsutvalget (KBU) viser til at muligheten for å kunne kombinere ulike fag og disipliner, for eksempel filosofi og økonomi, eller samfunnsvitenskap og matematikk, kan øke kandidatens mulighet til å få relevante jobber.²⁷ Utvalget peker på at universitetene har særlig gode faglige forutsetninger for å utvikle studieprogrammene i en mer tverrfaglig retning, men at mange opplever at gradsstrukturen gjør det vanskelig. Innspillene til meldingen bekrefter at friheten til å kombinere emner fra ulike fag vurderes som relativt stor på bachelornivå, men at fleksibiliteten oppleves som begrenset på mastergradsnivå.

Regjeringen ønsker å legge til rette for flere tverrfaglige studieprogrammer som bidrar til at kandidatene får komplementær kompetanse. Reglene for sammensetninger av mastergrader, eller uklarheter i hvordan disse skal tolkes, må

²⁷ NOU 2019: 2

Boks 4.4 Studenter finner løsninger

Studenter som blir sett på som en ressurs og får mulighet til å vise at de kan medvirke til å løse reelle problemer kan også bidra til å skape nye arbeidsplasser. Selv om det ikke foreligger gode tall på hvor mange bedrifter som blir etablert av studenter og nyutdannede, finnes det mange gode eksempler på virksomheter etablert i tett relasjon til lærestedene.

Industrieventyr skapt av klimagass begynte som bacheloroppgave på Høgskulen på Vestlandet: Bergen Carbon Solutions er et selskap som ble etablert med utgangspunkt i en studentidé om å separere karbonet fra CO₂-molekylet og danne karbon-nanofiber. Karbon-nanofiberen kan brukes i alt fra batteriteknologi til byggematerialer og solcelle. Selskapet begynte som en bacheloroppgave, og er nå verdsatt til 140 mill. kroner, med mål om ha over 300 mill. kroner i omsetning i 2024.

Mastergradstudenter og gründere fra Universitetet i Bergen og NHH leverer sunn og bærekraftig fast-food: Healthy EATS er Millionidé om sunn fast-food – Konseptet er å levere sunn og bærekraftig fast-food via nye teknologiske løsninger. Prosjektet er støttet av Forskningsrådets STUD-ENT-ordning.

Studenter og ansatte ved Universitetet i Stavanger utviklet en vendemadrass for helsesektoren som gir færre løft for helsearbeidere og mindre trykksår for pasienter: Tidewave-teamet fikk støtte fra STUD-ENT i 2017 til utvikling av en ny høyteknologisk madrass mot liggesår. I

2020 ble vendemadrassen lansert og skal også introduseres på verdensmarkedet.

Mastergradstudenter fra NTNU har utviklet system for å automatisere industrielle drone-inspeksjoner: Versor AS har mottatt finansiering fra STUD-ENT og har utviklet et system for å automatisere industrielle inspeksjoner innendørs ved hjelp av droner som kan orientere seg i sine omgivelser. Disse robotene kan nå steder mennesker ikke rekker til eller oppholder seg, samtidig som de kan repetere operasjoner systematisk og effektivt. Prosjektet er støttet av Forskningsrådets STUD-ENT-ordning

Mastergradstudenter fra Universitetet i Oslo har utviklet nyskapende selvbetjeningsløsning for serveringsbransjen sammen med sin første kunde; Parken Bakeri i Forskningsparken: Oppstartsselskapet Ninito som er eid og drevet av to mastergradstudenter har sammen med bakeriet utviklet en selvbetjeningsløsning for serveringssteder som nå er klar for lansering i 18 land. Ninito er knyttet til Insj, som er universitetets oppstartsted for studentbedrifter.

Bacheloroppgaven i datateknikk som studenter fra Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet leverte i 2018 har hittil gitt Narvik sju nye arbeidsplasser. Studentene tok i sin tid kontakt med selskapet Verified for å forhøre seg om mulighetene for å skrive en bacheloroppgave og fikk i oppdrag å lage en løsning for antihvitvasking.

Kilde: www.forskningsradet.no

ikke komme i veien for faglig begrunnet og samfunnsmessig viktig nybrottsarbeid.

Innspillene til meldingen tyder på at uklarheter rundt sammensetningen av emner fra ulike nivåer blant annet skyldes en bestemt formulering i veilederen fra Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR) fra 2011. Rammeverket omtaler hva en kandidat skal kunne etter endt utdanning på ulike nivåer og er basert på prinsippet om best mulig tilpasning. Dette prinsippet innebærer at nivået på en kvalifikasjon ikke avgjøres av at alle deler av læringsutbyttet ligger på samme nivå, men av det samlede læringsutbytte studenten sitter igjen med. I motsetning til prinsippet om full tilpasning åpner dette for en

viss fleksibilitet, også mellom ulike nivåer, i sammensetningen av studieprogrammer.

Dette betyr at det er opp til institusjonene og fagmiljøene selv å sikre at det samlede læringsutbyttet holder riktig nivå. Når NKR gir et eksempel på prinsippet om fleksibilitet i veilederen, nevnes det bare at emner som ligger på høyere nivå, kan inngå i en grad på lavere nivå. At det ikke sies eksplisitt at emner på lavere nivå kan inngå i en grad på høyere nivå, kan ha blitt tolket som at prinsippet om beste tilpasning åpner for masteremner på bachelornivå, men ikke motsatt.

NKR skal bidra til å sikre helhet og sammenheng i studieprogrammene. Samtidig åpner prinsippet om best mulig tilpasning for at institusjo-

Boks 4.5 Transtikk – Transfaglig didaktikk for komplekse samfunnsutfordringer

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) fikk en prosjektbevilgning fra Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku), Program for studentaktiv læring, høsten 2020. Målet med prosjektet er å utvikle og prøve ut tverrfaglighet som et generelt bærende prinsipp og en arbeidsmetode for læringsarbeid ved universitetet, men også å etablere et nytt transfaglig mastergradsprogram i urbant landbruk. Studentene skal jobbe i grupper på tvers av fag og skal samhandle som om de var i en jobbsituasjon, under veiledning av fagfolk og oppdragsgiver fra offentlig eller privat sektor. Alle fakulteter er involvert i større eller mindre grad, og tverrfaglighet i samhandling med aktører utenfor universitetet er påkrevet. Samarbeidet med kommuner, næringslivet og andre samfunnsaktører blir videreutviklet for å styrke studentenes kompetanse på problemløsning og innovasjon.

nene kan innpasse enkelte emner på bachelornivå i en mastergrad og omvendt. I tråd med institusjonenes faglige ansvar er det opp til dem selv å vurdere og legge til rette for at det samlede læringsutbyttet kandidaten sitter igjen med holder riktig nivå.

At reglene tolkes strengere enn nødvendig viser at det er behov for en tydeligere presisering av hvilket handlingsrom prinsippet om best tilpassning åpner for. Regjeringen vil følge opp dette i forbindelse med gjennomgangen av NKR. Regjeringen forventer at institusjonene bruker det handlingsrommet de har til å utvikle flere tverrfaglige studieprogrammer.

Muligheter for å kombinere ulike fag og disiplin påvirkes imidlertid også av krav om 80 studiepoengs fordypning innenfor fagområdet for mastergraden for å få opptak til mastergradsutdanning. I forskrift om krav til mastergrad er dette regulert av § 3.²⁸ Dette kan virke begrensende på mulighetene for å kunne bidra til at kandidater med variert og flerfaglig bakgrunn kan tas opp til en mastergradsutdanning. Kunnskapsdeparte-

mentet vil derfor utrede mulighetene for å endre kravene for å kunne tas opp til en mastergradsutdanning.

4.5 Særlige forhold knyttet til arbeidslivsrelevans i disiplinene

Studiebarometeret og kandidatundersøkelser viser at studenter på profesjons- eller yrkesrettede utdanninger, for eksempel politi-, medisin- og ingeniørutdanning, rapporterer om bedre tilknytning til arbeidslivet enn studenter på disiplinutdanninger. Også etter at de har avsluttet utdanningen er profesjonsstudentene mer fornøyde med utdanningenes arbeidslivsrelevans enn disiplinstudentene.²⁹

Funnene er ikke overraskende, og de gjenspeiler at disiplinens studieprogrammer i mindre grad enn profesjonsfagene er orientert mot definerte yrker. Som oftest er det faget eller forskningsdisiplinen som er grunnlaget for innholdet i studieprogrammet, og fagmiljøene opplever at formidling av fagkunnskap og disiplinsspesifikke ferdigheter er det aller viktigste. I mange disiplinene har studentene også relativt lite organiserte læringsaktiviteter, inkludert praksis.

Undersøkelsene viser at kandidater fra disiplinene, og særlig realistene, har høy ledighet et halvt år etter eksamen. Humanistene har også det, og flere av dem arbeider ufrivillig deltid eller i stillinger der de ikke får brukt kompetansene sine. At nyutdannede humanister og realister har en mer utfordrende vei inn i arbeidslivet enn kandidater fra andre faggrupper er et funn som har gått igjen i slike undersøkelser i mange år.³⁰

NOKUT har på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet evaluert arbeidslivsrelevansen i elleve studieprogrammer fra matematisk-naturvitenskapelige, samfunnsvitenskapelige og humanistiske fag. Sentrale spørsmål er hva arbeidslivsrelevans i disse fagene er, hvilke læringsaktiviteter som brukes, og hvordan de fungerer.

Komiteen som har stått for evalueringen understreker at det må tenkes bredt om arbeidslivsrelevans i disiplinutdanningene. For eksempel bringer studenter fra disiplinene fag- og forskningsbasert kunnskap til arbeids- og samfunnslivet som er viktig på kort og lang sikt.

Evalueringen bekrefter at det ikke er opplagt hva de disiplinlige programmene bør sam-

²⁸ Forskrift om krav til mastergrad (2005)

²⁹ NOKUT (2019) og Nesje m.fl. (2020)

³⁰ Nesje m.fl. (2020)

Boks 4.6 Arbeidsmarkedet for IKT-kandidater

IKT-kompetanse er etterspurt i det norske arbeidsmarkedet, men en uventet arbeidsledighet blant IKT-nyutdannede tyder likevel på at det er vanskelig å få innpass på arbeidsmarkedet. På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet har Norsk institutt for innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) utarbeidet en analyse av arbeidsmarkedssituasjonen for personer med høyere utdanning innenfor IKT. Rapporten viser blant annet at:

- IKT-arbeidsgiverne etterspør master- og doktorgradskandidater i større grad enn andre arbeidsgivere, og det har vært stor vekst i antall sysselsatte med høyere IKT-utdanning.
- Arbeidsløsheten blant IKT-utdannede to tre år etter eksamen er null. Dette viser at IKT-kandidatene er attraktive på arbeidsmarkedet. Samtidig er etterspørselen etter IKT-arbeidskraft stor. Da er det overraskende at arbeidsledigheten blant nyutdannede IKT-kandidater ligger over gjennomsnittet for andre mastergradskandidater.
- Det er ikke holdepunkter for å si at arbeidsledigheten skyldes at noen IKT-utdanninger er mindre relevante enn andre.

- Den regionale etterspørselen etter IKT-utdannede er av stor betydning. Veldig mange av de IKT-utdannede flytter til Oslo og områdene rundt to tre år etter eksamen. Arbeidsmobilitet ser ut til å være en viktig årsak til at IKT-utdannede kommer i jobb.
- Det er mye samspill mellom utdanningene og arbeidsgivere, men lite bruk av praksis. De store selskapene tilbyr uformell praksis som «summer camps» og sommerjobber.
- IKT-arbeidsgivere legger særlig vekt på fag- og spisskompetanse. Samtidig er utdanningssted viktigere for IKT-arbeidsgivere enn for andre.
- Ulike strategier benyttes for å rekruttere: De store IKT-selskapene har en kontinuerlig rekrutteringsprosess, der de screener kandidater og gir dem tilbud om sommerjobber og fast jobb før de har avsluttet studiet. Mindre selskaper søker oftere etter kandidater som har seniorkompetanse, fremfor nyutdannede.

Kilde: Støren m.fl. (2020)

arbeide med arbeidslivet om. Hvilke samarbeidspartnere som best kan sikre at innholdet i utdanningene og læringsformene er arbeidsrelevante, er heller ikke åpenbart. Arbeidsrettede undervisningsaktiviteter som integreres i studieprogrammene blir dermed ofte oppfattet som lite koblet til det faglige.³¹ Komiteen mener disiplin-faglige studenter ikke får nok kunnskap om disiplinens sammenheng med arbeidslivet og dermed om relevansen av egne ferdigheter.

Videre kan fraværet av opplagte samarbeidspartnere og et klart avtakerfelt i arbeidslivet føre til at karrieremulighetene blir utydelige for studentene. Uten målrettede tiltak for å bøte på usikkerheten kan de derfor bli mer defensive på arbeidsmarkedet. Refleksjon og kunnskap om hva studentene lærer, og hvordan kunnskapen kan brukes, må derfor formidles tydelig underveis i studiene. Hvordan fagene kan gjøres relevante utenfor academia må med andre ord synliggjøres. Å si at programmene vektlegger fagspesifikke og

generiske ferdigheter holder ikke for å gi kandidatene tillit til egen kompetanse.

Selv om det store bildet er at kandidater med alle typer høyere utdanning innfrir arbeidsgivernes forventninger, kan også arbeidslivet ha problemer med å anerkjenne disiplin-faglig kompetanse og se hvilken kompetanse kandidatene besitter. Evalueringen fremhever at økt samarbeid om utdanning kan bidra til at kompetansen til kandidater fra disiplinprogrammer verdsettes enda høyere.

Det er derfor oppløftende at evalueringen synliggjør at alle de undersøkte studieprogrammene har emner eller tiltak som virker fremmende for arbeidslivsrelevans. Omfanget og systematikken varierer imidlertid, og samlet sett mener evalueringskomiteen at programmene har et stort utviklingspotensial når det gjelder å vurdere hvordan undervisningen av fag også kan styrke arbeidslivsrelevans.

Evalueringskomiteen mener for øvrig at vurderingen av arbeidslivsrelevans i disiplin-fagene for ofte knyttes til om studieprogrammet har inn-

³¹ NOKUT (2020a) og Haakstad og Kantardjiev (2015)

Boks 4.7 Bevisstgjøring av internasjonal kompetanse

Utenlandsstudier gjør kandidatene bedre rustet til å delta i et multikulturelt samfunn med et stadig mer internasjonalt arbeidsliv. Undersøkelser viser at arbeidsgivere verdsetter kompetanser og ferdigheter som studenter tilegner seg gjennom utveksling, for eksempel språk- og kulturkunnskap, interkulturell forståelse, kommunikasjonsferdigheter og evne til samarbeid, problemløsning og entreprenørskap. Likevel vektlegger arbeidsgivere i liten grad erfaringer fra studier i utlandet når de rekrutterer. Derfor mener regjeringen at det er behov for at både studenter og potensielle arbeidsgivere får økt bevissthet om hva slags type kompetanse studentene faktisk tilegner seg gjennom et utenlandsopphold. Kandidatene må i tillegg bli bedre til å synliggjøre kompetansen de har tilegnet seg overfor potensielle arbeidsgivere. Regjeringen forventer at fagmiljøene gjør det tydeligere for både studenter og arbeidsgivere hvordan et utvekslingsopphold bidrar til å styrke utdanningenes arbeidslivsrelevans. For å understreke og synliggjøre viktigheten av internasjonal kompetanse varslet regjeringen i mobilitetsmeldingen at læringsutbyttebeskrivelser knyttet til internasjonal kompetanse vil bli lagt til i Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk.

Kilde: Meld. St. 7 (2020–2021)

ført praksis-emne eller ikke. Å organisere praksis er ressurskrevende. Dersom praksis-emnet i tillegg integreres dårlig i den øvrige undervisningen kan både studenter og undervisere oppleve at det blir et misforhold mellom innsats og utbytte. Det er derfor viktig at hele viften av mulige samarbeidsaktiviteter vurderes.

4.6 Arbeidslivsrelevant ph.d.-utdanning

Doktorgradsundersøkelsen fra 2019 viser at nesten alle doktorer er i arbeid fire til seks år etter disputas.³² En av tre doktorer jobber i universitets- og høyskolesektoren, og om lag femten prosent jobber i henholdsvis instituttsektoren og ved

Boks 4.8 Program for studentaktiv læring – utforskende forelesninger og studentdrevne smågrupper

Institutt for arkeologi, konservering og historie ved Universitetet i Oslo (UiO) har fått støtte fra Dikus program for studentaktiv læring til prosjektet «Utforskende forelesninger og studentdrevne smågrupper i et stort humanistisk fag» (UTFOR).

Historie er det største humanistiske faget ved UiO med opptil tre hundre studenter på begynneremnene. Målet med UTFOR-prosjektet er å øke studentenes motivasjon, trivsel og læring tidlig i utdanningsløpet. Ved å bruke nye teknologiske muligheter for å fornye forelesningene og vurderingsformene skal studentene utvikle en mer spørrende og utforskende holdning til fagstoffet.

Studentene organiseres i små grupper som får ansvar for å levere varierte arbeider underveis. Arbeidsmåten skal øke det faglige og sosiale samarbeidet og lære studentene å jobbe sammen. Mastergradstudenter skal læres opp til å fasilitere arbeidet i gruppene, noe som gir dem ledelseserfaring, samtidig som de nye studentene får tettere oppfølging.

Kilde: www.uio.no

universitetssykehusene. To av tre jobber dermed ved utdannings- og forskningsinstitusjoner.

I undersøkelsen kommer det frem at doktorer som jobber utenfor utdannings- og forskningsinstitusjonene opplever at utdanningen er mindre relevant og mindre tilpasset deres arbeidsoppgaver enn dem som jobber innenfor disse institusjonene. Mange opplever at utdanningen ikke i tilstrekkelig grad har gitt dem de generiske ferdigheter som de trenger i sin nåværende stilling, deriblant ledelse, samarbeid og innovasjon og nytenkning.

Ettersom mange doktorgradskandidater skal ha en karriere i andre deler av arbeidslivet fordrer relevansutfordringen nytenkning rundt samhandlingen mellom utdanningsinstitusjonene og

³² Reiling m.fl. (2019). Doktorgradsundersøkelsen 2019 ble gjennomført av NIFU og gikk ut til de ca. 4300 doktorene som disputerte i 2013, 2014 og 2015. Om lag halvparten av respondentene svarte.

arbeidslivet.³³ EU-initiativet University Business Cooperation in Europe viser at erfaring fra samarbeid mellom universitets- og høyskolesektoren og arbeidslivet tidlig i karrieren er en sentral drivkraft for fremtidig samarbeid.³⁴ Ettersom en doktorgrad er den vanligste inngangsporten til akademia, vil et tett samarbeid i denne fasen av karrieren mest sannsynlig bidra til mer samarbeid også senere.

For å styrke samarbeidet mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet og bidra til økt brederelevans i doktorgradsutdanningene opprettes det en forskerskolepilot for arbeidslivsrelevans i Norges forskningsråd. Nasjonale forskerskoler har vært et virkemiddel i Forskningsrådet siden 2008. I etterkant av at Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) evaluerte forskerskolene, har Forskningsrådet foreslått å spisse ordningen i utlysningen for høsten 2021.³⁵ Ordningen vil støtte «pilotprosjekter som styrker doktorgradsutdanningens relevans for arbeidslivet».³⁶ Målet er å utvikle metoder som kan bidra til bedre samspill med parter i næringslivet, offentlig sektor og/eller organisasjoner.

Regjeringen forventer videre at fagmiljøene tenker nytt rundt «pliktarbeidet» i doktorgradsutdanningen. Kunnskapsdepartementet finansierer mange doktorgradsstillinger over grunnbudsjettet. I forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat er normen at stipendiater tilsettes for fire år, der tre av årene er en ren doktorgradsutdanning, mens det fjerde utgjør pliktarbeidet. I henhold til forskriften bør pliktarbeidet «så vidt mulig ha relevans for doktorgradsutdanningen».³⁷

Tradisjonelt har pliktarbeidet vært utført som undervisning ved institusjonen stipendiaten er ansatt. Ettersom flertallet av stipendiatene ikke skal fortsette i kombinerte forsknings- og utdanningsstillinger, forventer departementet at institusjonene legger til rette for en mer kreativ og karrierefremmende bruk av pliktarbeidet. Ulike varianter bør vurderes, og nedenfor skisserer vi to muligheter:

- *Praksis i virksomhet:* Stipendiaten jobber i en virksomhet som er innenfor et relevant fagområde. Arbeidet kan organiseres på forskjellige vis, og stipendiaten kan jobbe alt fra en dag i

uka eller fulltid over en kortere periode, avhengig av kontrakten og virksomhetens behov. Jobben som utføres kan for eksempel være utviklingsarbeid i virksomheten.

- *Oppdrag for virksomhet:* Stipendiaten utfører et tidsavgrenset oppdrag for en virksomhet. Virksomheter presenterer prosjekter og utformer prosjektbeskrivelser som stipendiater i samråd med veileder kan søke på.

I samarbeid med institusjonene utarbeider Kunnskapsdepartementet også en strategi for forskerrekuttering og karriereveier som skal legges frem våren 2021. Strategien skal fremskaffe et bedre kunnskapsgrunnlag om forskerrekuttering og karriereløp, i tillegg til at den skal behandle utfordringer som midlertidighet, uklare og uforutsigbare karriereveier, dimensjonering og en lav andel nordmenn i teknologifagene. Målet er å bli enige om løsninger som bidrar til at flere forskertalenter opplever at det finnes attraktive karriereveier i forskning og høyere utdanning.

4.7 Forventninger og tiltak

For at studentene skal være godt forberedt på overgangen til et arbeidsliv i stadig omstilling forventer regjeringen mer bruk av studentaktive læringsformer, spesielt læringsformer som ligner på dem som utføres i arbeidslivet.

Regjeringen oppfordrer alle utdanninger til å styrke arbeidet med innovasjon og entreprenørskap. Dette innebærer at studentene lærer om innovasjon og entreprenørskap og selv får mulighet til å eksperimentere mer gjennom utprøving av nye måter å arbeide på. Selv om nytenking og innovasjon er satt på dagsorden, er det mye som tyder på at det er betydelig rom for forbedring.

Systematisk samarbeid mellom utdanningene på alle nivåer og arbeidslivet er en forutsetning for relevante programmer og utvikling av arbeidsrelevante aktiviteter. Det er viktig at det for alle studieprogrammer er vurdert hvordan studentenes tilknytning til arbeidslivet blir ivaretatt. Institusjonene må benytte det handlingsrommet de har for å fremme aktiviteter som styrker arbeidslivsrelevans, og tilbudet om arbeidsrelevante aktiviteter må omfatte alle studenter.

Refleksjon og kunnskap om hva studentene lærer og hvordan kunnskapen kan brukes må formidles tydeligere underveis i studiene. Dette er ikke minst viktig for studieprogrammer som ikke retter seg mot et definert arbeidsliv.

³³ Reymert m.fl. (2017)

³⁴ Davey m.fl. (2018)

³⁵ Piro m.fl. (2018)

³⁶ www.forskningsradet.no

³⁷ Forskrift om ansettelsesvilkår, vit. stillinger, 2006, § 1-3(12)

Regjeringen vil:

- fortsette å stimulere til mer bruk av studentaktive læringsformer og tettere samarbeid mellom arbeidsliv og utdanninger gjennom Dikus programmer
- oppfordre utdanningsinstitusjonene til å følge opp tiltakene i Digitaliseringsstrategien
- videreføre den helhetlige satsingen som er igangsatt for å styrke arbeidslivsrelevansen i grunnskolelærerutdanningen
- legge bedre til rette for tverrfaglighet i mastergradsutdanningen gjennom:
 - å klargjøre institusjonenes handlingsrom for fleksibilitet i sammensetning av grader (til å la emner fra bachelorgrad inngå i en mastergrad)
- å utrede muligheten for å endre kravene for å kunne tas opp til mastergrad. Dagens krav kan være et hinder for at kandidater med variert og flerfaglig bakgrunn tas opp til en mastergrad.
- opprette en forskerskolepilot for doktorgradens arbeidslivsrelevans og legge til rette for nytenkning rundt «plikttåret» i doktorgradsutdanningen. Kunnskapsdepartementet legger også frem en strategi for forskerrekruttering og karriereveier i forskning og høyere utdanning våren 2021 og følger denne opp i samarbeid med institusjonene.

DRAFT

5 Mer og bedre praksis

Praksis er en studentaktiv læringsform der studenter for kortere eller lengre perioder er utplassert i en virksomhet som en integrert del av utdanningen. Regjeringen har satt som mål at flere studenter skal få relevant praksis i løpet av studiene. Praksis er en viktig læringsarena både for studenter på profesjonsutdanninger med mye obligatorisk praksis og for studenter på utdanninger uten tilsvarende tradisjoner for praksis.

Flere undersøkelser viser at både utdanningsinstitusjoner, arbeidsgivere og studenter anser økt bruk av praksis som viktig for å styrke utdanningenes relevans.¹ Samtidig er praksis en læringsform som krever mye tilrettelegging for å sikre studentene et godt læringsutbytte.

Utfordringer og suksessfaktorer knyttet til kvalitet i praksis er godt dokumentert i både norske og internasjonale studier.² Litteraturen viser blant annet at et godt samspill mellom institusjonene og arbeidslivet om studentenes læring og kompetanseutveksling mellom sektorene er avgjørende. For å få til mer og bedre praksis er det behov for en god dialog om partenes ansvar, roller og behov. Det er også viktig med en gjensidig forståelse av hva som er formålet med praksisen, hva studentene skal lære og hvordan de skal lære det.

Regjeringen forventer at universiteter og høyskoler tar ansvar for å etablere et godt samarbeid med arbeidslivet for å sikre god kvalitet i utdanningene, inkludert i praksis. Det er viktig at samarbeidet omfatter tett dialog mellom fagmiljøene og arbeidslivet for å sikre at studieprogrammene er relevante og at det utvikles flere og bedre praksistilbud som er tilpasset de ulike utdanningenes egenart.

Dette kapittelet går nærmere inn på muligheter og utfordringer knyttet til kvalitet i praksis som læringsarena i sin alminnelighet. I tillegg drøfter kapittelet særlige problemstillinger som er forbundet med praksis i helse- og sosialfagutdan-

ningene, med særlig vekt på de helsefaglige utdanningene, og i disiplinutdanningene. Dette er utdanningsfelt med ulike tradisjoner for og tilnærminger til bruk av praksis, og hvor regjeringen ser at det er behov for ulike tiltak for at flere studenter skal få relevant praksis i løpet av studiene.

5.1 Praksis som læringsarena

Stadig flere utdanninger tilbyr praksis.³ Lengst tradisjon for denne type samarbeid med arbeidslivet har profesjonsutdanningene, hvor mye av utdanningen skjer på skoler, i helse- og velferdstjenestene eller andre virksomheter. I tillegg blir praksis i økende grad tatt i bruk i andre utdanninger, for eksempel i disiplinforfag som humaniora, samfunnsfag og realfag.⁴ I disse utdanningene er fremtidige yrker eller arbeidssteder mindre forutsigbare, og spennet i mulige praksissteder er dermed større.

Samlet sett er andelen av norske studenter som får tilbud om praksisopphold i løpet av studiene likevel lav sammenlignet med andre land.⁵ OECD anbefaler derfor Norge å øke omfanget av praksis for å styrke arbeidslivsrelevansen i norsk høyere utdanning, særlig i utdanninger med liten tradisjon for praksis. OECD viser blant annet til at kandidater som har fått arbeidserfaring gjennom praksisopphold («work based learning»), opplever en lettere overgang til arbeidslivet.

Flere internasjonale studier indikerer også at studenter i disiplinforfag som har hatt praksis, i større grad lykkes med å få fulltidsstillinger, har større sjanse til å få stillinger som tilsvarer utdanningsnivået, og oppnår et høyere lønnsnivå enn de uten praksis.⁶ Studenter som har hatt praksis, har også mer tillit til egne ferdigheter og en bedre forståelse av hva de ønsker å jobbe med etter fullført studieløp. En annen positiv effekt er at praksis kan

³ Bakken m.fl. (2019) og NOKUT (2020b)

⁴ Lid m.fl. (2018) og NOKUT (2020b)

⁵ OECD (2018) og Diku (2019c)

⁶ Helseth m.fl. (2019b) (gir oversikt over forskning) og Fetscher (2019)

¹ Helseth m.fl. (2019b)

² Universitets- og høyskolerådet (2016), Hegerstrøm (2018) og Helseth m.fl. (2019b)

Boks 5.1 Sentrale begreper knyttet til praksis i høyere utdanning

I denne meldingen brukes følgende definisjoner:

Praksis: en læringsaktivitet som innebærer at studenter inngår i et arbeidsfellesskap og bidrar til å løse oppgaver og/eller skaper produkter eller resultater hos en virksomhet, med formål om å oppnå ett eller flere læringsutbytter.

Forskriftsfestet praksis: bestemmelser om praksis som er fastsatt for eksempel gjennom rammeplan eller nasjonal retningslinje.

Obligatorisk praksis: praksis som inngår som del av den obligatoriske delen av et utdanningsprogram.

Frivillig praksis: praksis som tilbys som del av et valgfritt emne eller som en mulig læringsform i et emne.

Praksislærer: en ansatt ved universitet eller høyskole som følger opp en student i praksis.

I lærerutdanningene brukes imidlertid begrepet praksislærere om ansatte på skolene eller barnehagene som innehar rollen som lærere både for elever/barn og for studenter i praksis.

Praksisveileder: en ansatt ved praksisstedet som veileder en student i praksis.

Praksissted: en virksomhet der praksis gjennomføres/en virksomhet som tar imot studenter i praksis.

Praksisfelt: en samlebetegnelse på alle praksisstedene innen et fagområde.

påvirke studentenes motivasjon og innsats positivt.

Norske kandidatundersøkelser indikerer at det blant studenter som har hatt praksis, er en lavere andel arbeidsledige enn blant dem som ikke har hatt det. Praksis reduserer også omfanget av irrelevant arbeid betydelig.⁷ Kandidater som har hatt praksis, vurderer også selv utdanningen som mer arbeidsrelevant. Nyere undersøkelser viser imidlertid at det kun er innenfor humanistiske og estetiske fag at det er signifikant forskjell på arbeidsledighet for kandidater med og uten praksis.⁸

I forskningen skilles det mellom tre formål for praksis som læringsarena: kunnskapsformålet, sosialiseringformålet og rekrutteringsformålet.⁹ Kunnskapsformålet viser til den praktiske treningen som knytter teori til praksis, sosialiseringformålet viser til det å bli kjent med en profesjon eller et yrkesfelt og rekrutteringsformålet viser til at studentene kommer i kontakt med potensielle arbeidsgivere som har behov for arbeidskraft.

Praksis kan bidra til at studentene utvikler profesjonsspesifikke ferdigheter, ferdigheter knyttet til fagets teori eller generiske ferdigheter, og kan dessuten forberede studentene mer generelt på deltakelse i arbeidslivet. Uavhengig av type utdanning eller fag kan praksis betraktes som en

Boks 5.2 Studentenes erfaring med praksis

Studiebarometeret 2019 viser at studenter som har vært i praksis, generelt er mer tilfredse med aspektene knyttet til selve praksisstedet enn med de aspektene utdanningsinstitusjonene selv har ansvar for. Studentene er svært tilfreds med hvordan de blir tatt imot ved virksomheten, og med omfanget og kvaliteten på veiledningen de fikk. De opplever at veilederne var tilgjengelige underveis i praksisperioden. Spørsmålene som handler om det institusjonen gjør i forbindelse med praksis skårer jevnt over noe lavere, blant annet spørsmålene om tilrettelegging og organisering av praksisoppholdene. Også disse skårene er imidlertid nokså høye sammenlignet med andre spørsmål i Studiebarometeret. Studentene er forholdsvis godt tilfreds med prosessen rundt det å skaffe praksisplass og med hvordan de opplever at praksiserfaringer tas inn i undervisningen i etterkant av oppholdet. Det de er aller minst tilfreds med er hvordan de opplevde at institusjonen forberedte dem på praksis.

Kilde: NOKUT (2020)

⁷ Støren (2019) og Høgestøl og Bjørnebekk (2018)

⁸ Nesje m.fl. (2020)

⁹ Helseth m.fl. (2019b)

læringsarena hvor studentene opplever en autenti-
sitet, ekthet og kompleksitet som vanskelig kan
gjenskapes på campus. I forbindelse med praksis-
opphold får studentene også en mulighet til å
reflektere over arbeidserfaringen i en teoretisk
ramme.

5.1.1 Ulike former for praksis

Studier viser at det er store ulikheter i hvordan
studentene forberedes, veiledes og følges opp før,
under og etter et praksisopphold.¹⁰ I tillegg kan
både lengden på praksisen og antallet praksisopp-
hold variere fra et studieprogram til et annet.
Variasjoner i organisering skyldes til en viss grad
at ulike utdanninger har ulike formelle krav til
praksis som læringsarena. Et hovedskille går
mellom utdanninger med obligatorisk praksis og
utdanninger hvor praksis er frivillig. Samtidig er
det stor variasjon også mellom ulike utdanninger
med obligatorisk praksis.¹¹ Mens praksis utgjør
halvparten av sykepleierutdanningen, er for
eksempel omfanget minimum 105 dager på
grunnskolelærerutdanningen. For andre profes-
jonsutdanninger er det stor variasjon fra studie-
sted til studiested. Tannlegeutdanningene har for
eksempel valgt ulike modeller for trening av prak-
tiske ferdigheter, og lengden på den eksterne
praksisen varierer derfor mye.¹²

I tillegg varierer det når i studieløpet praksis
gjennomføres og om studentene får tildelt eller
selv finner en egnet praksisplass. Studieprogram-
mene har også ulike modeller som avgjør om
praksis er et eget emne, eller inngår som en av
flere læringsaktiviteter i et større emne. Videre
varierer det om praksisen begrenses til Norge
eller om det også tilrettelegges for internasjonal
praksis.

Forskningslitteraturen om praksis følger i stor
grad skillet mellom profesjonsfag og disiplin-
fag, som til en viss grad også er et skille mellom obli-
gatorisk og frivillig praksis. Obligatorisk praksis
er i all hovedsak noe vi finner i rammeplanstyrte
profesjonsutdanninger, hvor praksis er forskrifts-
festet. Praktisk kunnskap og kompetanse er her
en sentral del av det læringsutbyttet studentene
skal oppnå i løpet av utdanningene, og flere for-
hold rundt praksis kan derfor være regulerte, så

som veiledning, omfang og når i utdanningen
praksisen gjennomføres.

Praksis i profesjonsfagene begrunnes gjerne
med at studentene skal sosialiseres inn i profes-
sjonen og trene på å løse profesjonsspesifikke
arbeidsoppgaver og utfordringer.¹³ Praksis i profes-
sjonsfagene bidrar til å styrke utdanningenes
arbeidslivsrelevans i bredere forstand, ved at
utdanningsinstitusjonene får kjennskap til
forskning, faglig utvikling og nye arbeidsmetoder
i virksomhetene. Samarbeidet sørger også for at
utdanningsinstitusjonene kommer nærmere på
praksisfeltets behov, prioriteringer og daglige
drift. Tilsvarende får praksisstedet faglig innsikt
og impulser både fra studentene og gjennom kon-
taktan med utdanningsinstitusjonene.

For utdanninger hvor studentene skal møte
barn, unge og familier i sin yrkesutøvelse kan for
eksempel praksisperioden gi studentene innblikk
i hvordan det er å stå i vanskelige situasjoner i
møte med utsatte barn og unge. Her vil også
tverrfaglig samarbeid med andre yrkesgrupper
om autentiske case være en viktig forberedelse på
arbeidshverdagen.

Frivillig praksis er i all hovedsak knyttet til
disiplinfag.¹⁴ I disse fagene er det opp til hvert
enkelt studieprogram å selv vurdere om praksis
er en egnet aktivitet for å styrke studentenes
arbeidslivstilknytning. De står også friere når det
gjelder hvordan de organiserer eventuell praksis i
samarbeid med relevante aktører i arbeidslivet.¹⁵

Studier viser at formålet med praksis i disiplin-
fag ikke alltid er like tydelige formulert som i
profesjonsfagene.¹⁶ I disiplin- og profesjonsfagene
begrunnes praksis i større grad med utvikling av generiske
ferdigheter og at studentene skal forberedes på
arbeidslivet mer generelt. Det vises også til at
praksis bidrar til å bygge økt kunnskap og gjen-
sidig tillit mellom studenter, utdanningsinstitu-
sjoner og arbeidsliv. Det er blitt innvendt at prak-
sis i disiplin- og profesjonsfagene i for liten grad planlegges
i sammenheng med den øvrige utdanningen. Det
kan føre til at perspektiver og problemstillinger
fra arbeids- og samfunnslivet som kunne gjort
disiplinutdanningene mer oppdaterte og arbeids-
livsrelevante, uteblir.¹⁷

¹⁰ Helseth m.fl. (2019b)

¹¹ UHR (2016)

¹² Hegerstrøm (2018), kapittel 9.2 gir oversikt over og viser
omfang på praksis i de ulike profesjonsutdanningene.

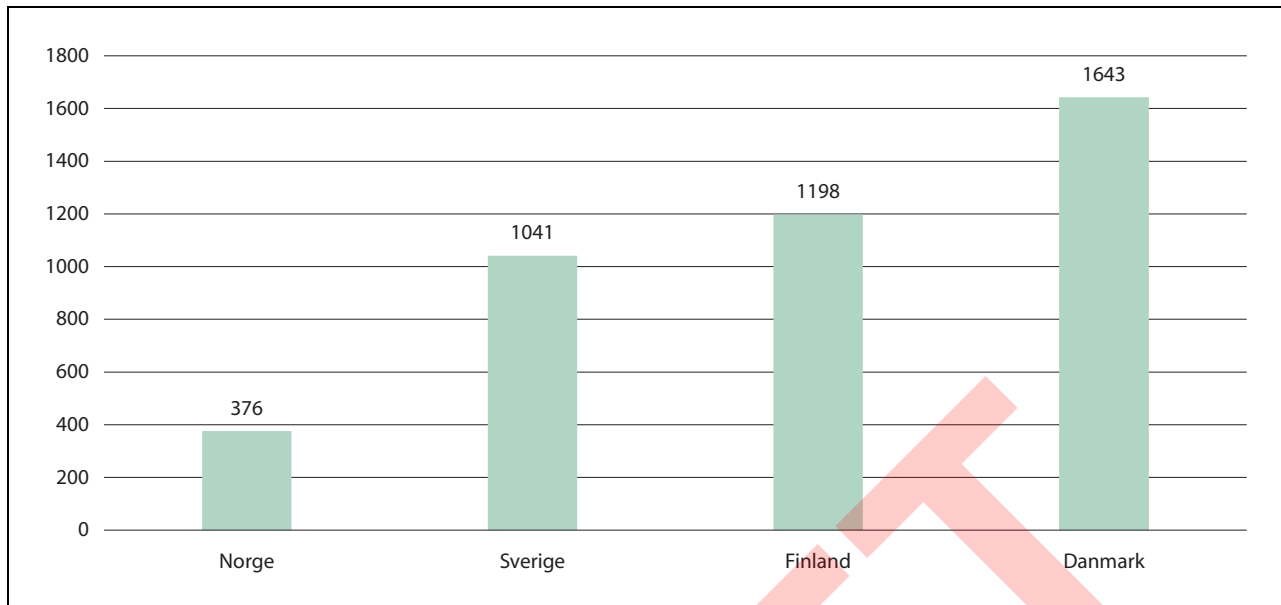
¹³ Helseth m.fl. (2019b)

¹⁴ NOKUT (2020)

¹⁵ Enkelte studieprogrammer velger imidlertid å innføre obli-
gatorisk praksis for enkelte emner selv om dette ikke er
forskriftsfestet krav.

¹⁶ Helseth m.fl. (2019b) og NOKUT (2020a)

¹⁷ NOKUT (2020a)



Figur 5.1 Utgående praksismobilitet gjennom Erasmus+. Utvalgte land 2017

Kilde: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/431386>

Internasjonal praksismobilitet

Regjeringen har satt som mål at halvparten av studentene ved norske utdanningsinstitusjoner på sikt skal ha et studie- eller praksisopphold i utlandet.¹⁸ Mens utvekslingsopphold som sådan har en relativt begrenset betydning for hvordan studenter lykkes på arbeidsmarkedet, viser studier at praksismobilitet har en klart positiv effekt.¹⁹

Mastergradsprogrammet i europastudier ved det humanistiske fakultetet ved NTNU oppfordrer alle studentene til å tilbringe det andre semesteret av studiets første år ved et av universitetene i Europa som NTNU har utvekslingsavtaler med. Utenlandsoppholdet tilsvarer 30 studiepoeng. Studenter kan også velge å gjennomføre et praksisopphold utenlands, eller i Norge. Dette gir også uttelling på opptil 30 studiepoeng, avhengig av varigheten på oppholdet. NTNUs Brusselkontor formidler praksisopphold som er tilpasset mastergradsprogrammet.

Når det gjelder utdanninger med nasjonale rammeplaner har det blitt påpekt at det er krevende å legge til rette for utenlandsopphold, særlig for mobilitet av minst tre måneders varighet. Mange fremhever også at mengden av obligatorisk undervisning, obligatoriske emner og obligatorisk praksis gjør det utfordrende å legge til rette for studentmobilitet i disse utdanningene. Regje-

ringen forventer like fullt at institusjonene legger til rette for at studentene kan ta den obligatoriske praksisen – eller deler av denne – i utlandet. I Meld. St. 7 (2020–2021) *En verden av muligheter – Internasjonal studentmobilitet i høyere utdanning* (mobilitetsmeldingen) varslet regjeringen at uttelling i finansieringssystemet for studieopphold i utlandet på mellom én og tre måneder vil bli innført så snart det lar seg gjennomføre. Regjeringen forventer at økt fleksibilitet vil bidra til at flere studenter får gjennomført praksis i utlandet, inkludert studenter på profesjonsutdanninger med obligatorisk praksis.

Videre oppfordrer regjeringen institusjonene til å aktivt bruke både nasjonale og internasjonale programmer og ordninger som åpner for internasjonale praksisopphold. Her står ikke minst Erasmus+ sentralt. Direktoratet for internasjonalsisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku), som forvalter Erasmus+ i Norge, peker på at det finnes uutnyttede muligheter når det gjelder internasjonal praksis.²⁰

5.1.2 Praksisstudenter er en ressurs

Diskusjonen om praksis i høyere utdanning dreier seg ofte om omkostninger knyttet til å organisere praksis, både i forkant av, under og i etterkant av praksisoppholdet. Praksis er en krevende læringsaktivitet for både utdanningsinstitusjonene og

¹⁸ Meld. St. 16 (2016–2017) og Meld. St. 7 (2020–2021)

¹⁹ Wiers-Jenssen og Støren (2020)

²⁰ Diku (2020)

Boks 5.3 Internasjonal praksis gjennom Erasmus+

I det europeiske utdanningssamarbeidet legges det økende vekt på å gjøre høyere utdanning mer arbeidslivsnær. Erasmus+ legger til rette for å ha et praksisopphold ved en arbeidsplass i utlandet. Praksisopphold er utveksling til en virksomhet (bedrift eller organisasjon) i Erasmus+-programland. Utenlandsoppholdet blir en integrert del av utdanningen. Målet er blant annet at studenten skal tilegne seg praktiske ferdigheter og få bedre forståelse for de økonomiske og kulturelle forholdene i vertslandet.

Det er mulighet for å søke om praksismobilitet fra 2–12 måneder gjennom programmet. For

utdanninger med obligatorisk praksis er det mulighet for at denne praksisen tas ved utenlandsk institusjon. Programmet tilrettelegger for å finne relevante partnere som også kan kvalitetssikre oppholdet sammen med hjemmeinstitusjonen. Av de rundt 35000 studentene som har vært utvekslingsopphold i perioden 2016–2019, var bare i overkant av 3000 på praksisopphold (tall fra norsk senter for forskningsdata).

Kilde: www.diku.no

arbeidslivets aktører, og mange virksomheter som deltar i praksissamarbeid, bruker mye tid og ressurser på å følge opp den enkelte student.

Hvor omfattende innsats som kreves av utdanningsinstitusjonene og virksomhetene varierer fra utdanning til utdanning. I utdanninger med mye obligatorisk praksis – for eksempel lærerutdanningene og helse- og sosialfag – foregår store deler av den praktiske undervisningen ved samarbeidende virksomheter, som for eksempel skoler, barnehager, sykehus eller i den kommunale helse- og omsorgstjenesten. I ulike disiplin-fag vil et praksisopphold normalt være av kortere varighet og åpne for større fleksibilitet når det gjelder både valg av praksissted og praktisk gjennomføring. Uansett hvilken praksisform som gjennomføres, er det mange hensyn som må ivaretas for å sikre studentene et godt læringsutbytte. Både høyskoler, universiteter og virksomheter som deltar i praksissamarbeid, må derfor være forberedt på å investere ressurser i denne aktiviteten.

Et tilbakevendende tema er kompensasjon for virksomhetenes utgifter til å følge opp praksisstudenter. Virksomheter som tar imot praksisstudenter fra disiplin-fag får normalt ingen økonomisk kompensasjon for dette. Hver enkelt virksomhet må vurdere om et utdanningssamarbeid bygger opp under egne interesser, og om det er noe virksomheten ønsker å delta i. Et samarbeid kan være gunstig blant annet med tanke på rekruttering og tilgang til kompetanse, og som en mulighet til å etablere eller styrke relasjoner med lokale utdanningsinstitusjoner. Praksissamarbeid kan også utvikle seg videre til samarbeid om andre aktiviteter, for eksempel forskning og fagutvikling. I inn-

spillene til meldingen påpeker mange at det er særlig krevende å delta i praksissamarbeid for små og mellomstore bedrifter, og de etterlyser egne insentiver for disse. Regjeringen mener imidlertid at gevinstene av å delta i praksissamarbeid er store, og at praksisstudenter og samarbeid med fagmiljøer er en ressurs.

Spørsmålet om kompensasjon av utgifter stiller seg noe annerledes for sektorer som gjennom lov er pålagt å bidra til utdanning og opplæring av studenter. Innen lærerutdanningene og helsefagene har det gjennom årene blitt utviklet ulike modeller for hvordan dette løses. I lærerutdanningene har man øvingslæreravtalen som sikrer praksislærere og skoleeiere en minimumskompensasjon for ekstraarbeid i forbindelse med praksisopplæring. Innen de helse- og sosialfaglige utdanningene er det utviklet ulike modeller for kompensasjon. I spesialisthelsetjenesten ble det tidligere gitt et særskilt tilskudd til regionsykehusene med ansvar for medisintutdanningen, men i 2006 ble tilskuddet lagt inn i basisbevilgningen til helseforetakene.²¹ Den kommunale helse- og omsorgstjenesten har rammefinansiering og får ingen øremerkede midler til praksisplasser, men den har like fullt et ansvar for å medvirke til utdanning og praktisk opplæring.

Å ha studenter i praksis innebærer bruk av ekstra ressurser. Samtidig kan studenter være et positivt bidrag til praksisstedet og en kilde til verdiskaping, blant annet ved å bidra til ny kunnskap og faglig utvikling på arbeidsplassen.

²¹ Caspersen (2011)

Å tilrettelegge for praksis i utdanningene krever mye administrativt arbeid. Tilgangen på digitale verktøy som kan effektivisere og lette arbeidet har frem til nå vært begrenset, og prosessen har vært håndtert forskjellig fra institusjon til institusjon. Studentene har gjennom Studiebarometeret gitt uttrykk for at fordelingen av praksisplasser virket tilfeldig.²²

På bakgrunn av erfaringene med praksisadministrasjon i lærer- og helseutdanningene, startet OsloMet i 2017 et forprosjekt med kartlegging av brukerbehov blant ansatte ved universitetet, studenter og praksisstedene. Prosjektet Arbeidslivsportalen ble startet opp i 2018 i samarbeid med flere universiteter og arbeidslivsaktører og Unit, og med finansiering fra Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi). Oppgaven var å utvikle en nasjonal, digital løsning for samhandling mellom universiteter og høyskoler, studenter og aktører i arbeidslivet. Målet var høyere kvalitet i praksisstudiene blant annet ved å forbedre og forenkle prosessen med å fordele praksisplasser og håndtere avtaler mellom utdanningene og praksisstedene.

Prosjektet ble avsluttet sommeren 2020 og Unit overtok da driften og oppfølging av tjenesten. Høsten 2020 startet OsloMet og Universitetet i Stavanger som pilotbrukere sammen med noen praksissteder og studenter. Unit legger til rette for at alle institusjoner kan ta Arbeidslivsportalen i bruk i løpet av våren 2021. Tjenesten er brukerfinansiert fra universiteter og høyskoler fra 2021, mens praksisstedene betaler ingenting. Ambisjonen er at portalen skal være en samhandlingsplattform for alle utdanninger, det vil si både studenter som har obligatorisk praksis og studenter som har frivilling praksis.

Første fase i utviklingen av portalen omfatter arbeidsprosessene som skjer før studenten kommer ut i praksis, det vil si å finne praksisplasser, registrere ønsker om praksisplasser og å tildele plasser. Det var på disse områdene gevinsten var antatt å være størst i første fase, og den første fasen var derfor konsentrert om utdanninger med stor grad av praksis.

Unit rapporterer om at praksisstedene står i kø for å ta i bruk portalen og både institusjonene og arbeidslivsaktørene mener portalen har stort potensial.

Andre fase igangsettes i 2021. Denne fasen vil omfatte forhold knyttet til å håndtere praksis – blant annet avtalehåndtering – samt en utvidelse av portalen til å dekke både praksis i alle typer utdanninger så vel andre former for arbeidslivs-

kontakt for studentene. Dette gjelder for eksempel samarbeid om bachelor- og mastergradsoppgaver.

5.1.3 Hvordan fremme kvalitet i praksis

Diskusjoner om utfordringer forbundet med praksis – og om årsaker til og mulige løsninger på disse utfordringene – følger gjerne skillet mellom profesjonsutdanninger og disiplinutdanninger. Det overordnede bildet viser at de sentrale utfordringene for profesjonsutdanninger med (mye) obligatorisk praksis primært ser ut til å dreie seg om veiledningen av praksisstudenter, dialogen mellom utdanningsinstitusjonene og virksomheter i praksisfeltet og å finne et tilstrekkelig antall praksisplasser som er relevante og av god nok kvalitet. For disiplinfagene synes den grunnleggende utfordringen i større grad å være knyttet til uklarheter rundt formålet med praksis og hvilket læringsutbytte praksisoppholdene skal bidra til. Studier viser imidlertid at det finnes en del fellesnevner ved kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i praksis som går på tvers av skillet mellom profesjonsutdanning og disiplinlag.²³

NOKUT har i perioden 2018–2020 belyst ulike aspekter ved praksis i høyere utdanning gjennom prosjektet Operasjon Praksis.²⁴ Følgende faktorer identifiseres som de mest sentrale for å lykkes med praksis i høyere utdanning og sikre et godt læringsutbytte for studentene: integrasjon av teori og praksis; rammebetingelser; organisering; samarbeid; kommunikasjon og informasjonsflyt; oppfølging og veiledning av studenter; vurdering og kvalitetssikring og forhold knyttet til regelverk. Samlet sett finnes det altså mange årsaker til at norske studenter opplever varierende kvalitet i praksis, og årsakene kan variere mellom fag og studieprogrammer. Det betyr at kvalitetstiltak må tilpasses de enkelte utdanninger.

5.1.4 Regelverk

I innspillene til meldingsarbeidet er det flere som reiser spørsmål om regelverket knyttet til praksis. Ulike sider ved praksis er regulert gjennom flere lover og forskrifter. I noen utdanninger vil regel-

²³ Helseth m.fl. (2019b)

²⁴ Bakken og Helseth (2019), Berg m.fl. (2020a), Bråten og Kantardjiev (2019), Fetscher m.fl. (2019), Gjeitanger (2019), Hegerstrøm (2019), Helseth m.fl. (2019a), Helseth m.fl. (2019b), Kantardjiev m.fl. (2019), Karlsen (2019), Kristiansen og Wiggen (2019), Kristiansen m.fl. (2019), Lid (2019), Lid m.fl. (2019) og Wiggen (2019)

²² Hegerstrøm (2018) og NOKUT (2020b)

verk som er knyttet til yrkesutøvelsen også gjelder for studentene når de er i praksis.

Lov om universiteter og høyskoler setter rammen for studieprogrammene.²⁵ Studieåret er normalt 10 måneder, og et fullt studieår er normert til 60 studiepoeng. Dette tilsvarer 1500–1800 timer. Når praksis er del av læringsaktivitetene til studentene – enten som eget emne eller som del av et annet emne – skal praksisen inngå i det samlede arbeidsomfanget til studentene og gi uttelling i studiepoeng. Praksis skal også bidra til det overordnede læringsutbyttet for studieprogrammet.²⁶

I henhold til studietilsynsforskriften skal det finnes en praksisavtale mellom institusjonen og praksisstedet for studietilbud med praksis.²⁷ Hva en slik praksisavtale skal inneholde, er ikke regulert. I en merknad til bestemmelsen står det imidlertid at avtaler skal inneholde en beskrivelse av partenes rettigheter og plikter og at «avtaler skal regulere den faglige gjennomføringen av praksis og andre forhold som er av betydning for studentenes læringsutbytte og for kvaliteten i praksisoppholdet».

Når det gjelder studietilbud med obligatorisk praksis stiller studietilsynsforskriften krav om at fagmiljøet rundt studietilbudet skal ha relevant og oppdatert kunnskap fra praksisfeltet, og at institusjonen sikrer at praksisveilederne har relevant kompetanse og erfaring fra praksisfeltet.

For noen utdanninger er praksis regulert i rammeplaner og nasjonale retningslinjer, men for de fleste utdanninger er det lagt opp til lokale bestemmelser.²⁸ Det er styret ved den enkelte institusjon som fastsetter studieplanen for det faglige innholdet i studiene, inkludert eventuell praksis.²⁹

Hvem som skal dekke merutgifter til transport og losji i forbindelse med praksis som gjennomføres langt fra studiestedet er ikke særskilt regulert i lov eller forskrift. Det er normalt studentene selv som dekker utgifter til livsopphold, inkludert kost, losji og transport til og fra studiestedet. Også når utdanningen foregår på et annet sted enn studiestedet – slik tilfellet er når de er i praksis i en virksomhet – må studentene være forberedt på

å dekke merutgiftene selv. Institusjonene står imidlertid fritt til å tilby studentene å dekke noen av ekstrakostnadene. Noen gjør allerede det, og dette er grunnen til at ulike utdanninger og institusjoner har ulike løsninger på dette området i dag.

Regjeringen mener flere institusjoner bør vurdere om det kan være hensiktsmessig å bruke dette handlingsrommet til å etablere ordninger for studenter som har betydelige merkostnader knyttet til gjennomføring av praksis. Videre bør den enkelte institusjon tilstrebe at det ikke blir urimelig store forskjeller i hvordan dette løses mellom ulike studieprogrammer på samme institusjon.

Både innspill til meldingsarbeidet og en NOKUT-rapport viser at dagens regulering oppfattes som uklar og ikke alltid hensiktsmessig.³⁰ Reguleringene er spredt ut over et stort antall lover, forskrifter, rammeplaner og retningslinjer (samt i studieplaner, emneplaner eller i praksismanualer) og praksis er definert på forskjellige måter ulike steder i regelverket. En annen utfordring er at praksisstudenters rettigheter er sparsommelig regulert, både på sentralt og lokalt nivå. Det er også store forskjeller mellom institusjoner når det gjelder hvor regelverket for praksis er nedfelt. Noen steder er det nedfelt i lokale forskrifter og andre steder står det i egne praksisdokumenter eller i emne- eller programplaner. NOKUT-rapporten foreslår konkrete tiltak som kan bidra til en mer entydig og hensiktsmessig regulering av praksis og tilrettelegge for økt kvalitet på praksistilbudene studentene får. Tiltakene retter seg mot ulike aktører, men hovedsakelig mot sentralt nivå.

NOKUT foreslår at Kunnskapsdepartementet utreder behovet for dagens forskriftshjemler, både de som gir fullmakter til forvaltningen og til styret ved de enkelte utdanningeninstitusjonene. I tillegg har NOKUT flere forslag til endringer i regelverket for veiledning og vurdering og kvalitetssikring av praksis. NOKUT foreslår også at det innføres en legaldefinisjon for praksis. Hensikten med en legaldefinisjon er å rydde opp i begrepsbruken og tydeliggjøre hvilke læringsaktiviteter som er omfattet av kravene til praksis i regelverket.

Regelverket for praksis er viktig for studentenes rettssikkerhet og for samarbeidet mellom praksistilbydere og universiteter og høyskoler. Regjeringen vil derfor gjennomgå regelverket for kvalitet i praksis.

²⁵ Lov om universiteter og høyskoler, 2005, § 3-8

²⁶ Berg m.fl. (2020)

²⁷ Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning, 2017, § 2-2

²⁸ Både lærerutdanningene og helse- og sosialfagutdanningene har begge deler – altså både rammeplan og nasjonale retningslinjer. Det gjelder også ingeniørutdanning. For lærer og ingeniør er det UHR som lager og adm. retningslinjene.

²⁹ Lov om universiteter og høyskoler, 2005, § 3-3

³⁰ Berg m.fl. (2020a)

Boks 5.4 Forsikring av praksisstudenter

Tilbakemeldinger fra både universiteter, høyskoler og virksomheter som tar imot praksisstudenter viser at mange er usikre på om og eventuelt hvordan studenter er forsikret når de er i praksis. Studenter i praksis vil normalt ha samme forsikringsrettigheter som ordinære arbeidstakere. I henhold til yrkesskade-forsikringsloven og skadeerstatningsloven er studenter å regne som arbeidstakere når de er i praksis, og arbeidsgiveren deres er virksomheten der studenten er i praksis. Etersom staten er selvassurandør, kan ikke statlige universiteter og høyskoler tegne private forsikringer.

Staten dekker et eventuelt erstatningsansvar selv. I henhold til folketrygdloven er studenter ved universiteter eller offentlige høyskoler yrkesskadedekket. De har dermed rett til yrkesskadedekning også i forbindelse med arbeid på undervisningsstedet i undervisningstiden og på laboratorier og lignende. Dersom studenter får skader som ikke er omfattet av reglene i folketrygdloven, kan staten i bestemte tilfeller likevel være erstatningsansvarlig.

Kilde: Folketrygdloven, 1997, Kap. 13

5.2 Praksis i helse- og sosialfagutdanningene

Helsepersonell er den største innsatsfaktoren i helse- og omsorgstjenesten, og effektiv bruk av arbeidskraften er derfor sentralt for å få bærekraftige tjenester. Det innebærer at personell må utdannes og rekrutteres i tråd med behovene i tjenesten.

Praksis er en sentral og integrert del av de fleste helse- og sosialfaglige grunnutdanningene, og studentene må ha praksis for å kunne oppnå deler av læringsutbytte i utdanningen. For eksempel utgjør praksis halvparten av sykepleierutdanningen. Noen utdanninger har gjennom Yrkeskvalifikasjonsdirektivet internasjonale krav til omfang av praksis og/eller fagområder som praksis må gjennomføres i.³¹ Samtidig påpekes det ofte at det er for få praksisplasser for helse- og sosialfagstudentene.

Det er behov for å tenke nytt om hvordan vi kan løse ulike oppgaver i utdanningen av helsepersonell. Dette gjelder for eksempel læringsaktiviteter og undervisningsmetoder og hvordan ressurser og kompetanse både fra universiteter og høyskoler og praksisfeltet kan benyttes helhetlig, både i undervisningen og i praksisveiledningen. Det er også behov for tenke nytt rundt kapasitet og prioritering når det gjelder veiledning av praksisstudenter og samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og praksisfeltet. Deler av praksisfeltet har uttrykt ønske om å bli mer involvert i arbeidet med utforming av studieplaner og innholdet i praksis.

Fremskrivninger viser at Norge kan mangle over 20 000 sykepleiere i 2035.³² Demografiutvalget har pekt på at utdanningskapasiteten i helse- og omsorgsykker må økes.³³ Når praksis er en sentral del av utdanningene, er tilgang på praksisplasser med andre ord avgjørende for at Norge skal kunne utdanne et tilstrekkelig antall sykepleiere og annet helsepersonell for fremtiden.³⁴ Regjeringen er derfor opptatt av å styrke både kvaliteten og kvantiteten når det gjelder praksis i helse- og sosialfagutdanningene. I tillegg til å utdanne flere er det også viktig å utnytte ressursene bedre og jobbe smartere i helse- og omsorgstjenestene fremover. Derfor er det viktig at tjenesteinnovasjon inngår i utdanningene.

5.2.1 Bedre kvalitet i praksis

I helse- og sosialfagutdanningene henger utfordringer som er knyttet til kapasitet og kvalitet tett sammen. Universiteter og høyskoler opplever at det mangler praksisplasser. Helse og velferdstjenestene på sin side ønsker bedre dialog med universiteter og høyskoler om planlegging og gjennomføring av praksis og hvordan innholdet i utdanningene kan styres inn mot tjenestenes behov. Vi omtaler kapasitetsutfordringene senere i kapitlet.

Universiteter og høyskoler har et like stort ansvar for å kvalitetssikre utdanningen som foregår i praksis, som utdanningen som foregår på

³² SSB (2020)

³³ NOU 2020: 15

³⁴ NOU 2019: 2

³¹ Yrkeskvalifikasjonsdirektivet (2005)

campus. I denne sammenheng er samarbeid og dialog mellom utdanningsinstitusjonene og praksistilbyderne viktig. En NOKUT-rapport viser at det er rom for forbedring når det gjelder å kvalitetssikre praksis, og at praksisstedet i større grad bør trekkes inn i evalueringen av praksis.³⁵

Det utvikles stadig nye praksis- og veiledningsmodeller som skal forbedre kvaliteten i praksis. En del av modellene kan også bidra til økt kapasitet, ved at en veileder kan veilede flere studenter, en gruppe veiledere kan veilede en gruppe studenter og så videre. Det er viktig at dette arbeidet fortsetter, og at man forsker på og evaluerer eksisterende modeller.

Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling (Diku) lyste ut 50 mill. kroner våren 2020 til prosjekter som handler om utdannings-samarbeid for å bedre kvaliteten på praksis ved å utvikle, prøve ut og evaluere praksismodeller i sykepleierutdanningen. Høsten 2020 ble det lyst ut 50 mill. kroner til prosjekter innenfor alle helse- og sosialfagutdanningene. Prosjektene må omfatte samarbeid med store og små, sentralt beliggende kommuner og distriktskommuner.

Målet er bedre kvalitet på praksis og flere praksisplasser. Videre skal veiledningskompetansen til praksisveiledere for helse- og sosialfagstudenter i kommunene økes. Prosjektene skal også dele og spre kunnskap og erfaringer slik at resultatene har overføringsverdi til andre helse- og sosialfagutdanninger og andre kommuner.

Praksisveiledere ved praksisplassen har ansvar for å veilede studentene når de er i praksis. Veiledningskompetansen til praksisveilederne er viktig for kvaliteten i praksis og dermed for hele utdanningen.³⁶ I forskrift om felles rammeplan for helse- og sosialfagutdanningene blir krav til veiledning og veileders kompetanse beskrevet.

I en travel hverdag kan det være vanskelig for praksisveilederne å få avsatt tid til å delta på veiledningskurs.³⁷ Ofte er det heller ikke insentiver som endret stillingskode, status eller høyere lønn ved å være praksisveileder.

Universiteter og høyskoler må være i dialog med praksistilbyderne når de utvikler utdanning og kurs i veiledning. Det er viktig både for at kurs og utdanning som tilbys ivaretar helse- og velferdstjenestenes og utdanningsinstitusjonenes

behov for kompetanse og for at å sikre at det er mulig å gjennomføre for ansatte i praksisfeltet. Desentraliserte, samlingsbaserte eller nettbaserte tilbud kan bidra til å øke tilgjengeligheten.

Universitets- og høyskolerådet (UHR) har utviklet nasjonale veiledende retningslinjer for hvilken sluttkompetanse en veilederutdanning bør gi.³⁸ I den forbindelse fremhever UHR betydningen av samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og praksisfeltet for å få til så fleksible løsninger som mulig.³⁹ Økt veiledningskompetanse kan være nyttig også i veiledning av kolleger, pasienter og pårørende, og kan gi praksisveilederne bedre kjennskap til det aktuelle studieprogrammet.⁴⁰

Det er viktig at arbeidsgivere anerkjenner viktigheten av veiledningskompetanse. Arbeidsgiver kan tilrettelegge for at ansatte får delta på veiledningsutdanning, og kan blant annet bidra til å heve statusen på det å veilede studenter ved lønnstillegg, tilrettelegging av turnus og/eller sette av tid til veiledning av studenter.

Regjeringen forventer at universiteter og høyskoler samarbeider med tjenestene om å utvikle tiltak for å heve kompetansen til praksisveiledere, og at tjenestene setter av tid og ressurser slik at ansatte kan delta på slike tilbud.

5.2.2 Flere praksisplasser

Utdanningsinstitusjonene har utfordringer med å skaffe et tilstrekkelig antall praksisplasser som er relevante og av god kvalitet.

Det har vært endring i behandlingstilbudet i spesialisthelsetjenesten med mer bruk av dagbehandling og poliklinikk, samtidig som pasientbehandlingen i kommunene har økt. Endringene i tjenestene påvirker også tilgangen på praksisplasser. Det er derfor viktig at universiteter og høyskoler har god dialog med helse- og omsorgstjenestene og at studieprogrammene endres i tråd med endringene i helse- og omsorgstjenestene. Dette er viktig for å sikre praksis på rett sted og en god og hensiktsmessig fordeling av praksisplasser mellom ulike helsefaglige studieretninger. Helse- og omsorgstjenestene står overfor økende utfordringer med å dekke befolkningens behov i møte med demografiutviklingen med flere eldre med helseutfordringer. Presset på ressursene gjør at de strever med å prioritere praksis og veiledning av studenter som del av den daglig virksomheten i helsetjenesten.

³⁵ Helseth m.fl. (2019b)

³⁶ Viktigheten av veiledningskompetanse og behovet for å heve denne har vært tematisert både i UHRs praksisprosjekt og i rapporter fra NOKUTs Operasjon praksisprosjekt.

³⁷ Helseth m.fl. (2019b)

³⁸ Universitets- og høyskolerådet (2018a)

³⁹ Universitets- og høyskolerådet (2018b)

⁴⁰ Helseth m.fl. (2019b)

Boks 5.5 Kompetanseløft 2025

Kompetanseløft 2025 er regjeringens plan for rekruttering, kompetanse og fagutvikling i den kommunale helse- og omsorgstjenesten og den fylkeskommunale tannhelsetjenesten. Målet med Kompetanseløft 2025 er å bidra til å sikre faglig sterke tjenester, med en tilstrekkelig og kompetent bemanning.

Gjennom Kompetanseløft 2025 vil det vurderes tiltak for å øke omfanget og kvaliteten på praksis i kommunene for en rekke helse- og sosialfaglige utdanninger. I dag gjennomføres ca. to tredjedeler av alle praksisstudiene i spesialisthelsetjenesten, noe som betyr at praksisen ikke lenger samsvarer med hvordan arbeidsopp-

gavene fordeler seg mellom de kommunale helse- og omsorgstjenestene og helseforetakene. Positive erfaringer fra praksisperioder kan bidra til å rekruttere fremtidig arbeidskraft og bør således være et viktig insentiv for kommunene til å ta imot flere studenter i praksis.

Statsforvalteren vil i gjennomføringen av Kompetanseløft 2025 ha et særskilt ansvar for dialogen med og oppfølgingen av kommunene og fylkeskommunene, i et samarbeid med andre relevante regionale aktører. Statsforvalter vil i tillegg forvalte flere av tiltakene i Kompetanseløft 2025.

Kilde: Prop. 1 S (2020–2021)

Problemet med å skaffe nok praksisplasser gjelder både i spesialisthelsetjenesten og i den kommunale helse- og omsorgstjenesten, men er størst i den sistnevnte. Dette er en situasjon som har vedvart i flere år.

Utfordringer med tilgang på praksisplasser gjelder også andre tjenester i kommunen, som for eksempel innen barnevern. Her har regjeringen allerede foreslått å innføre krav om at både kommune og stat skal tilby veiledet praksis i barnevernet. Forslaget har vært på høring og fikk bred støtte blant høringsinstansene. Barne- og familiedepartementet vil følge opp dette videre i forslaget til ny barnevernslov som legges frem våren 2021.

Når det opprettes nye studietilbud som innebærer praksis er det viktig at det er tett dialog med praksisfeltet. Det er også viktig at universiteter og høyskoler kartlegger kapasiteten på praksisplasser og er i dialog med praksistilbydere før det opprettes nye studietilbud som skal konkurrere med eksisterende studietilbud om de samme praksisplassene.

Regjeringen er særlig oppmerksom på de utfordringene og mulighetene som gjelder praksis for de helsefaglige studentene i kommunesektoren, i spesialisthelsetjenesten og hos private aktører.

Kommunesektoren

Det er et behov for flere ansatte med høyere utdanning innen helse- og sosialfag i kommunal sektor.

Flere oppgaver enn tidligere blir løst i den kommunale helse- og omsorgstjenesten. Utviklingen skjot fart under samhandlingsreformen, som innebar en raskere utskrivning av pasienter fra spesialisthelsetjenesten.⁴¹ Dette har ført til både flere oppgaver og mer avansert behandling i de kommunale tjenestene. Overføringen av oppgaver har ført til et økt behov for å benytte nye og flere praksisarenaer i kommunene, slik at helse- og sosialfagstudentene har praksis der de skal arbeide når de er ferdig utdannet.

Universiteter, høyskoler og studentmiljøer har også over lengre tid varslet om utfordringer på barnevernsområdet.⁴² I en kartleggingsrunde med et utvalg universiteter og høyskoler i ulike deler av landet ble det rapportert om omfattende mangler på praksisplasser.⁴³ Konsekvensene av mangelfull praksisopplæring er at mange studenter ikke får trent på yrkesutøvelsen i løpet av utdanningen.

KS omtaler praksis som et viktig utstillingsvindu for kommunene. Flere praksisplasser i kommunene og god kvalitet på praksisen vil kunne bidra til bedre rekruttering til kommunale tjenester, og det igjen kan bidra til god kvalitet og til å styrke kunnskapsutviklingen i de kommunale tjenestene.

Regjeringen er opptatt av at ansatte i helse- og velferdstjenestene skal ha relevant kompetanse

⁴¹ St.meld. nr. 47 (2008–2009)

⁴² Universitets- og høyskolerådet (2016)

⁴³ Bufdir (2019)

etter endt utdanning. Det er derfor viktig at kommunene i større grad bidrar til utdanningen av disse ved å tilby flere praksisplasser og ved å styrke kommunene som praksisarena. Økt og bedre praksis i kommunene vurderes som avgjørende for at kommunene skal få tilgang på personell med relevant kompetanse, og for at vi skal kunne utdanne et tilstrekkelig antall helsepersonell. Regjeringen vil derfor utrede en forsterkning av kommunenes ansvar for praksis for helse- og sosialfagstudentene, og hvilke forpliktelser og kostnader dette vil føre med seg for kommunene. Kunnskapsdepartementet skal samarbeide med Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet om å utrede de økonomiske og administrative konsekvensene. I tillegg har Helsedirektoratet fått i oppdrag å utrede et forslag om å etablere praksiskontor, hvordan dette skal organiseres og hvilke oppgaver som bør ligge til praksiskontoret. Utdanningssektoren, KS og de regionale helseforetakene skal bidra med innspill til utredningen.

Innspill til meldingen og NOKUTs Operasjon praksis har vist at god kommunikasjon mellom utdanningsinstitusjoner og praksistilbydere er viktig for både kvalitet og kapasitet i praksis.⁴⁴ Koordinering av praksisplasser og informasjon mellom praksissteder og utdanninger er en stor jobb som i mange tilfeller er fordelt på mange ansatte i hver kommune. Det varierer om og hvor mye tid de ansatte får avsatt til å gjøre denne jobben. Bedre informasjonsflyt både internt i kommunene og mellom kommunene og utdanningsinstitusjonene er en stor og viktig oppgave. En koordinatorfunksjon vil kunne bidra til bedre samarbeid mellom kommuner og utdanningsinstitusjoner, bedre oversikt over tilbud av praksisplasser og behov og kan dermed bidra til bedre utnyttelse av praksiskapasiteten. Regjeringen vil derfor utrede en praksiskoordinatorfunksjon for å bedre samarbeidet mellom kommunene og utdanningssektoren.

Gjennom våren 2020 måtte universiteter og høyskoler på grunn av covid-19 finne nye løsninger for å gjennomføre undervisning og praksisstudier. Mange erfarte da at digitale løsninger var gode alternativer for veiledning og oppfølging av studenter som var i praksis. De nye erfaringene sektoren har gjort og de nye nasjonale retningslinjene for utdanningene som tidligere var rammeplanstyrt, kan bidra til at universiteter og høyskoler og praksisfeltet ser nye muligheter for måter man kan samarbeide på.

Digitale verktøy kan gjøre det mulig å bruke kommunale praksistilbydere som er plassert lengre unna campus ved at studentoppfølgingen fra universitetene og høyskolene kan foregå digitalt. Dette vil kunne bidra til at tilgangen på praksisplasser blir bedre.

Bruk av digitale verktøy kan også bidra til å legge bedre til rette for studenter som kombinerer familie og studier ved at praksis kan gjennomføres nærmere hjemmet, og veiledningen fra lærestedet kan skje digitalt.

Flere kommuner som ønsker å ta imot studenter i praksis, opplever at de ikke blir prioritert som samarbeidspartnere for universiteter og høyskoler fordi de ligger for langt unna campus. Sannsynligheten for en samarbeidsavtale mellom en kommune og et universitet eller høyskole øker jo kortere avstanden er, ifølge et FoU-prosjekt som er gjennomført av Rambøll på oppdrag fra KS.⁴⁵ Demografiutvalget har påpekt at det må legges til rette for desentralisert utdanning, og at praksisplassene i distriktene må utnyttes bedre.⁴⁶

Regjeringen legger sommeren 2021 frem en strategi for fleksibel og desentralisert utdanning (jf. kap. 3.3). Desentraliserte utdanningstilbud kan være en mulighet for å ta i bruk praksisplasser i større deler av kommunesektoren som i dag ikke benyttes på grunn av avstand til campus. Dette vil også kunne bidra positivt til kommunene gjennom lettere rekruttering av helsepersonell. Studier fra UiT – Norges arktiske universitet har vist at desentralisert utdanning er viktig for å rekruttere søkere fra Finnmark til sykepleierutdanningen og for å bidra til å rekruttere sykepleiere tilbake til helse- og omsorgstjenesten i området.⁴⁷

Spesialisthelsetjenesten

De regionale helseforetakene skal sørge for spesialisthelsetjenester til innbyggerne i sin region. Videre skal de sørge for at undervisning og opplæring av helsepersonell dekkes i helse-regionen. Spesialisthelsetjenesten har utdanning som en av sine fire lovpålagte hovedoppgaver. Det er kapasitetsutfordringer når gjelder praksisplasser også i spesialisthelsetjenesten. Ressursene til universiteter og høyskoler og praksisstedene må brukes på best mulig måte slik at kapasiteten i helse- og sosialfagutdanningen svarer til de fremtidige behovene for personell.

⁴⁵ Rambøll (2017)

⁴⁶ NOU 2020: 15

⁴⁷ Nilsen m.fl. (2012) og Eriksen og Heumer (2019)

⁴⁴ Helseth m.fl. (2019b)

Boks 5.6 Nye desentraliserte tilbud

Sommeren 2020 fikk flere universiteter og høyskoler tildelt midler fra Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku) for å utvikle fleksible utdanningstilbud. Blant annet fikk Universitetet i Sørøst-Norge og VID vitenskapelige høyskole midler til å utvikle desentraliserte sykepleierutdanninger.

Universitetet i Sørøst-Norge (USN) fikk 5,6 mill. kroner til prosjektet *Bærekraftig sykepleierutdanning: Fleksibelt og desentralisert studie-tilbud til distriktene*. Den desentraliserte sykepleierutdanningen skal være en fireårig deltidsutdanning og skal utvikles i samarbeid med kommunene og helsetjenestene i distriktene. Utdanningen kan bidra til bedre utnyttelse av praksisplasser i kommunene ved at man kan ta i bruk plasser som vanligvis ikke ville blitt benyttet på grunn av for lang reisevei. Hensikten er å bringe universitetet ut til folk, at det er fleksibilitet med tanke på tid, sted og metodene som

benyttes. Universitetet ønsker å utvikle en modell som kan benyttes av flere institusjoner i Norge og kanskje også ut over landegrensene.

VID vitenskapelige høyskole fikk 7 mill. kroner til å utvikle desentralisert fleksibel sykepleierutdanning i samarbeid med 18 kommuner på Helgeland, Helgelandssykehuset og Sandnessjøen videregående skole. Utdanningen skal være fireårig deltidsutdanning og skal ta i bruk ulike digitale verktøy for undervisning og veiledning. Prosjektet skal bidra til å utdanne flere sykepleiere, og dermed også til å rekruttere til distriktene. Hele regionen vil bli tatt i bruk for å sikre praksisplasser, og viktigheten av å ta i bruk praksisplasser også i mindre kommuner blir fremhevet. Prosjektet skal være en pilot for en mobil utdanning som har som mål å kunne flyttes fra et geografisk område til et annet etter hvert som behovene endrer seg.

Kilde: Universitetet i Sørøst-Norge (2020) og VID (2020)

Private aktører

Private aktører kan også benyttes i utdanning av helsepersonell. For eksempel kan private sykehus og legespesialister delta i spesialistutdanningen til leger etter avtale med helseforetak. Deler av helse- og omsorgstjenestene i landet leveres av private tilbydere som i varierende grad bidrar å utdanne helsepersonell ved å tilby praksisplasser. Private aktører er ikke pålagt å bidra til utdanning på samme måte som den offentlige helsetjenesten selv om de leverer tjenester til det offentlige. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at det i 2016 var 139 milliarder kroner i driftskostnader til offentlig helseforetak. Av disse ble 14,5 milliarder kroner, som tilsvarer over 10 prosent, brukt til å kjøpe helsetjenester fra private institusjoner.⁴⁸ Det er også en rekke private aktører som leverer tjenester i den kommunale helse- og omsorgstjenesten.

De private aktørene er selv avhengige av å rekruttere helsepersonell for å kunne gi helse- og sosialfagstudenter. Regjeringen vil utrede hvordan private aktører som leverer tjenester til det offentlige, skal få et ansvar for å

bidra til utdanning av helse- og sosialfagstudenter.

Simulering som et tillegg eller alternativ til praksis

Simulering og ferdighetstrening brukes i de fleste helse- og sosialfagutdanningene i tillegg til praksis. Dette er gode metoder for å gjøre studentene bedre forberedt på klinisk arbeid med pasienter, og det kan bidra til bedre læring i praksis. For noen utdanninger kan simulering være en god erstatning for noe av dagens praksis. Utdanningsinstitusjonene får stadig bedre simuleringsmuligheter ved at de oppgraderer utstyr og utvider lokalene hvor simuleringen kan foregå. Det er også økt bruk av simulering i helse- og omsorgstjenestene. Noen utdanningsinstitusjoner samarbeider med kommuner og sykehus om simulering mens studentene er i praksis, eller ved at ansatte i helsetjenestene bidrar når det gjennomføres simulering og/eller ferdighetstrening ved utdanningsinstitusjonene.

Det er stadig utvikling innen simulering og det er også økende bruk av VR-teknologi (Virtual Reality) i både helse- og velferdstjenestene og ved universiteter og høyskoler. Ved NTNU har de blant annet laget flere VR-laber som er åpne døg-

⁴⁸ SSB (2018)

Boks 5.7 Simuleringscenter for utdanning, tverrfaglig samarbeid, innovasjon og fagutvikling

Høgskolen i Østfold åpner våren 2021 et nytt ferdighets- og simuleringscenter på 2000 kvadratmeter for helse- og velferdsutdanningene. Senteret inneholder flere kommunikasjons-/samtalerom, 32 øvingssenger, operasjonsstue, akuttrom, intensivrom, enerom/smitterom, og klasserom. Senteret har også en tilknyttet leilighet med smarthusteknologi som er tilrettelagt for å prøve ut velferdsteknologiske løsninger. Fredrikstad kommune skal også være en aktiv bruker av senteret og har sittet i både prosjektgruppen og i styringsgruppen for prosjektet. På sikt ønsker høyskolen også å få til et samarbeid med sykehuset om bruk og utvikling av senteret. Senteret inneholder for øvrig en løpebane og et idrettsmedisinsk testlaboratorium som Olympiatoppen region Østlandet skal benytte sammen med høyskolens forskere på området.

net rundt for studentene. Her kan de blant annet øve på å undersøke pasienter og på å samhandle med andre i kliniske situasjoner.⁴⁹

For noen utdanninger kan det fremover være aktuelt å erstatte noe av dagens praksis med simulering. Noen utdanninger er imidlertid regulert av internasjonale regler som følger av EUs yrkeskvalifikasjonsdirektiv⁵⁰ som forhindrer universiteter og høyskoler i å erstatte praksis med simulering. Etersom yrkeskvalifikasjonsdirektivet er tatt inn i EØS-avtalen, er Norge forpliktet til å sørge for at utdanningene som er omfattet av krav i direktivet, tilfredsstillende disse. Utdanningsinstitusjonene kan derfor ikke fravike direktivets krav. Sykepleierutdanningen er blant utdanningene som er omfattet av krav i direktivet. Regjeringen ønsker at utdanninger som er regulert av direktivet skal kunne bruke simulering som en større del av utdanningen enn det som er mulig i dag. Teknisk og pedagogisk utvikling gjør det mulig å gjennomføre undervisning på nye måter, med mer studentaktive læringsformer og økt læring som resultat. Det er viktig at Norges deltakelse i det europeiske samarbeidet om utdanning og yrkeskvalifikasjo-

⁴⁹ Virsam (2020)

⁵⁰ Yrkeskvalifikasjonsdirektivet (2005)

Boks 5.8 Yrkeskvalifikasjonsdirektivet

Et av de grunnleggende prinsippene i det indre markedet er fri bevegelighet for arbeidstakere og tjenesteytere innenfor hele EØS. For å lette mobiliteten har EU vedtatt en del direktiver om gjensidig godkjenning av yrkeskvalifikasjoner over landegrensene, deriblant yrkeskvalifikasjonsdirektivet, som er en sammenslåing av 15 tidligere direktiv. For enkelte yrkesgrupper er utdanningen harmonisert i direktivet. Det vil si at det skal gå tilnærmet automatisk å godkjenne yrkeskvalifikasjonene til de yrkene. Dette omfatter yrkene lege, sykepleier, jordmor, farmasøyt, tannlege, veterinær og arkitekt. De harmoniserte kravene for disse utdanningene har vært tilnærmet uforandret siden de opprinnelige direktivene ble vedtatt i 1970- eller 1980-årene. Norge har forpliktet seg til å følge minimumskravene som er satt i direktivet. Direktivet sikrer norske borgere rett til automatisk godkjenning i andre land for de harmoniserte utdanningene. Dette innebærer at det er enklere for borgere innenfor hele EØS å praktisere yrket sitt i andre land. Samtidig innebærer direktivet at kvaliteten på kompetansen til disse yrkesutøverne er bedre sikret.

ner bidrar til å skape enighet om et regelverk som muliggjør bruk av moderne utdanningsformer i utdanning til regulerte yrker. Regjeringen vil i dialog med EØS-landene se på mulighetene for endringer i yrkeskvalifikasjonsdirektivet slik at simulering i større grad kan erstatte deler av praksis for de utdanningene som er regulert av yrkeskvalifikasjonsdirektivet.

5.2.3 Mer og bedre samarbeid

Et godt samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og praksistilbyderne er viktig for utdanningskvaliteten. I forskrift om felles rammeplan for helse- og sosialfagutdanninger og gjennom arbeidet med å utvikle nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene (RETHOS) er det fastsatt et krav om at det skal inngås samarbeidsavtaler mellom utdanningsinstitusjonene og praksistilbyderne. Den felles forskriften sier at avtalene blant annet skal regulere ansvar, kapasitet på praksisplasser, samarbeidsarenaer, og de

kan også regulere forsknings-, utviklings- og innovasjonssamarbeid. Kunnskapsdepartementet har i rundskriv til forskriften uttrykt en forventning om at utdanningsinstitusjonene og helse- og velferdstjenestene også samarbeider om utvikling av studie-/programplaner for utdanningene omtalt i forskriften.

I forbindelse med sykehusreformen i 2001 ble det gitt en instruks fra Helse- og omsorgsdepartementet til styrene i de fire regionale helseforetakene om samarbeidet med universiteter og høyskoler om forskning og utdanning. Universiteter og høyskoler har ingen tilsvarende instruks. Formålet er å bidra til at samarbeid mellom de to sektorene om helseforskning, innovasjon og utdanning blir ivaretatt innenfor noen formaliserte rammer. Instruksjonen skal sikre at utdanning og forskning er i tråd med behovene i spesialisthelsetjenesten, samtidig som den skal ivareta universitetenes og høyskolenes behov for undervisning, opplæring og veiledning av studenter. Instruksjonen legger rammene for formaliserte rammeavtaler, lokale avtaler og at det skal etableres ett eller to regionale samarbeidsorganer mellom universiteter og høyskoler og helseforetakene i hver helse-region. Det er behov for å styrke samarbeidet om utdanning og praksis. For å bidra til at samarbeidet skal fungere bedre vil Helse- og omsorgsdepartementet i samarbeid med Kunnskapsdepartementet, revidere instruksjonen til de regionale helseforetakene. Den ble sist revidert i 2013.

5.3 Praksis i disiplin-fag

Det er et mål at flere studenter på disiplin-faglige studieprogrammer får tilbud om relevant praksis underveis i studiene. For å nå dette målet er det behov for at både offentlige og private virksomheter tar imot flere studenter i praksis.

OECD har pekt på at Norge har et særlig potensial for å styrke arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning gjennom økt bruk av praksis i fag hvor dette tradisjonelt er lite utbredt.⁵¹ Dette var også et tema i humaniorameldingen fra 2016, hvor regjeringen uttrykte forventninger om at universitetene og høyskolene i høyere grad enn i dag bør tilby praksisopphold for studenter på humanistiske studieprogrammer.⁵²

NOKUTs evaluering av arbeidslivsrelevans i disiplinutdanninger viser at fagmiljøene følger

opp. Alle programmene som er evaluert har samspill med arbeidslivet og fem av de elleve evaluerte programmene tilbyr praksis.⁵³

Noen av praksisemnene synes å inngå tydelig i studieprogrammets strategi for å øke kvaliteten, for andre fremstår praksisemnet som dårligere integrert. På den annen side viser noen av programmene til at arbeidsgivere vurderer de akademiske disiplinutdanningene høyt, og setter utdanning for arbeidslivsrelevans opp mot utdanning av fag. Denne spenningen er kanskje forståelig, gitt at praksis med godt læringsutbytte for studentene er ressurskrevende å organisere.

Fordi disiplin-faglige programmer ikke er rettet mot definerte karrierer trekkes det ofte frem at praksis kan være viktig for å synliggjøre overfor arbeidslivet at kandidatene har relevant kompetanse. Samtidig kan praksis bevisstgjøre studentene om egen kompetanse og mulige karriereveier. På den annen side kan sannsynligvis bevisstgjøringen også ivaretas mer effektivt gjennom andre former for samspill enn praksis. Besøk av tidligere kandidater, prosjekter i samarbeid med arbeidsliv, simulering og annen undervisning som bruker arbeidsmetoder fra arbeidslivet er eksempler. En av de viktigste anbefalingene i evalueringen er at variasjon i tiltak er en forutsetning for god arbeidslivsrelevans.

5.3.1 Praksis i staten

I utdanninger uten forskriftsfestet praksis er det utdanningsinstitusjonen selv som i stor grad bestemmer om og eventuelt hvordan praksis skal inngå. Innenfor disiplin-fagene, som har en svak tradisjon for praksis, er det behov for å legge bedre til rette for samarbeid med relevante virksomheter i offentlig, privat og frivillig sektor som kan ta imot praksisstudenter.

Statlige virksomheter er attraktive arbeidsgivere, og bør gå foran med et godt eksempel ved å ta imot flere praksisstudenter. Regjeringen ønsker derfor å legge til rette for dette gjennom et mer systematisk samarbeid mellom statlige arbeidsgivere og universiteter og høyskoler. Det er et mål at samarbeidet om praksis på sikt vil føre til et mer systematisk samarbeid også på andre områder, for eksempel gjennom mastergradsoppgaver eller ansattmobilitet (se kapittel 2.3) og forsknings- og utredningsprosjekter om problemstillinger som er av betydning for offentlig sektor.

⁵¹ OECD (2018)

⁵² Meld. St. 25 (2016–2017)

⁵³ NOKUT (2020a)

Boks 5.9 Eksempler på praksis i disiplinfor

Bachelorprogrammet i sosiologi (ungdoms-sosiologi) ved Høgskulen på Vestlandet gir studentene en god forståelse av hvordan en utdanning i sosiologi er arbeidsrelevant. Det obligatoriske praksisemnet som inngår i programmet er utviklet sammen med det lokale arbeidslivet. Jevnlig arrangeres også «Arbeidslivsseminaret», som er en møteplass for studenter, ansatte og aktører fra arbeidslivet, for å utveksle erfaringer som brukes til å videreutvikle studieprogramets arbeidslivsrelevans.

Humanister i praksis ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) er et emne som gir mastergradstudenter ved det humanistiske fakultet relevant yrkeserfaring gjennom praksisopphold. Til sammen 30 studenter velges ut gjennom søknad og intervju, og opptaksprosessen inngår i emnets arbeidslivsforberedende komponent. Humanister i praksis undervises i en intensiv periode med bevisstgjøring av egen kompetanse og kreative teamprosesser lagt til et innledende kurs, fulgt av tre ukers gruppeprosjekt på en arbeidsplass. En konferanse der resultatene av prosjektarbeidet presenteres for oppdragsgiverne, danner avslutning på undervisningen i emnet.

Studenter innen faget interkulturell kompetanse ved Norges Handelshøyskole (NHH) gjennomfører praksis i en bedrift eller frivillig organisasjon i Brasil og følger i tillegg kurs ved et lokalt universitet. De har en kursdag før utreise, digital oppfølging underveis samt en kursdag etter hjemkomst, der de blir trent i å fremheve

sin internasjonale arbeidserfaring som en styrke i jobbsøkningsprosessen. Studentene oppgir å ha utviklet ferdigheter som er viktige i arbeidslivet, som forhandlinger, samarbeid, beslutningsprosesser, stressmestring og prioritering av arbeidsoppgaver. Videre rapporterer de at de gjennom praksisopphold i andre land har fått ny bevissthet om egne verdier og normer og større forståelse for kulturelle ulikheter.

Universitetet i Agder (UIA) har også etablert et emne som heter Humanister i praksis. Som ved NTNU skal det gi studentene forståelse for og erfaring med hvordan humanistisk kompetanse kan anvendes i en yrkessammenheng. Emnet er delt inn i en teoridel, en praksisdelen og en oppgavedel. Teoridelen behandler temaer som er sentrale og relevante i arbeidslivet. I praksisdelen oppholder studentene seg i en organisasjon eller bedrift i 3 uker. I siste del av studiet skriver studentene en oppgave med fokus på sammenhenger mellom praksis og innholdet i studieprogrammet.

Universitetet i Sørøst-Norge (USN) tilbyr en mastergrad i samfunnsanalyse som gjør studentene i stand til å analysere komplekse samfunnsforhold. Mastergraden i samfunnsanalyse har tette koblinger med og stor relevans for arbeidslivet. I arbeidet med mastergradsoppgaven får studentene tilbud om å jobbe med problemstillinger enten i tilknytning til pågående forskningsprosjekter eller problemstillinger fra eksterne virksomheter. Det gir realisme i problemstillingene og nytteverdi for bedriftene.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Kunnskapsdepartementet vil sammen sørge for at det lages en digital veileder som kan gjøre det enklere for statlige arbeidsgivere å ta imot praksisstudenter. Veilederen, som må utarbeides i samarbeid med universiteter og høyskoler, kan blant annet gi en oversikt over regelverket og gi råd og tips. Det kan for eksempel gis eksempler på hva statlige virksomheter som har tatt imot studenter i praksis, har lagt vekt på for å lykkes med dette.

Veilederen vil bli lagt ut på Arbeidsgiverportalen som er en digital portal for statlige arbeidsgivere med informasjon, veiledning og støtte og erfaringsutveksling. Portalen driftes av

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ). På lengre sikt kan også Arbeidslivsportalen tas i bruk, slik at samarbeidet mellom praksissteder og studieprogrammer blir enklere.

I tillegg vil Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Kunnskapsdepartementet velge ut enkelte «praksispiloter» i form av statlige virksomheter, studieprogrammer og institusjoner som samarbeider om praksis. Disse vil bli fulgt i en avgrenset periode for å høste erfaringer og kunnskap, slik at veilederen og andre tiltak kan justeres og videreutvikles. Praksispilotene vil i tillegg kunne inspirere andre universiteter, høyskoler og arbeidsgivere til å samarbeide mer systematisk om utdanning.

Boks 5.10 Eksempler på praksis i departementene

Kunnskapsdepartementet (KD) har siden 2016 hatt en avtale med Det humanistiske fakultetet ved Universitetet i Oslo om å ta imot inntil en student i praksis per semester. Avtalen inngår i fakultetets ordning med internasjonalt praksisemne som er en integrert del av enkelte mastergrader. I praksisperioden jobber studenten med internasjonale saker i ca. 60–70% av tiden, mens den resterende tiden brukes til å skrive en semesteroppgave. Studenten får totalt 30 studiepoeng for praksis + semesteroppgave. Rekrutteringen av praksisstudent foregår ved at KD sender en kort utlysningstekst til fakultetet som legger den ut på sine nettsider og mottar søknader fra interesserte studenter. KD velger ut kandidater til intervju, gjennomfører intervjuer og velger en kandidat. Praksisstudenten blir innplassert i en av seksjonene som har ansvar for internasjonale saker og får konkrete saksbehandlingsoppgaver samt en fadder som har særlig ansvar for oppfølging av studenten i praksisperioden. Erfaringene med praksisstudentene er at de er motiverte, dyktige studenter som bidrar godt i seksjonenes arbeid, og gir et

friskt blikk på sakene departementet jobber med.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) har høstet svært gode erfaringer med å ta imot mastergradstudenter i praksis våren 2020 fra Institutt for statsvitenskap ved Universitetet i Oslo, selv om en del av praksisperioden måtte gjøres fra hjemmekontor. Fra KMD sendte Statsforvaltningsavdelingen og Avdeling for IT- og forvaltningspolitikk stillingsutlysninger til instituttet, og studentene gikk gjennom en søkeprosess og intervju. Tre studenter fikk deretter praksisplass. Praksisstudentene fikk konkrete oppgaver de skulle levere på, blant annet å utarbeide rapport om antallet mål i tildelingsbrevene fra departementene for 2020 og vurdere styringskrav til Fylkesmannen. Praksisoppholdet skulle også gjøre studentene kjent med hvordan det er å jobbe i et departement. Formålet for studenten er å få erfaring fra arbeidslivet og anvende statsvitenskapelige kunnskaper og perspektiver i praksis. Også våren 2021 vil KMD ta imot studenter fra Institutt for statsvitenskap.

Praksispilotene kan omfatte både nye og eksisterende samarbeid. Det vil bli vurdert om praksispilotene skal ha en distriktpolitisk profil, etter som dette på lengre sikt vil kunne bidra til å beholde og utvikle kompetanse i hele landet. Det vil også bli vurdert om fylkeskommunene kan ha en koordinerende rolle. Utvelgelsen av praksispiloter og tidspunktet for når prosjektet skal settes i gang, skal bestemmes etter dialog med Universitets- og høyskolerådet.

Gjennom disse initiativene ønsker regjeringen å inspirere statlige arbeidsgivere til å tilby praksisopphold. Departementene vil gå foran og tilby praksis til flere studenter enn i dag, og andre statlige virksomheter oppfordres til å gjøre det samme.

5.4 Forventninger og tiltak

Regjeringen forventer at studieprogrammer som tilbyr praksis har et bevisst forhold til hva de ønsker å oppnå gjennom å bruke praksis som læringsarena. Formålet bør komme til uttrykk

gjennom tydelig formulerte mål for hva studentene skal lære under praksisoppholdet, og hvordan de skal sikre det ønskede læringsutbyttet i nært samarbeid med praksisstedet.

Det enkelte studieprogram må ta ansvar for å vurdere om det er hensiktsmessig å etablere eller videreutvikle praksistilbud fremfor – eller i tillegg til – å ta i bruk andre læringsaktiviteter som kan styrke studentenes arbeidslivstilknypning.

Regjeringen vil:

- gjennomgå regelverket for kvalitet i praksis
- utrede en forsterkning av kommunenes ansvar for utdanning av helse- og sosialfagstudenter
- revidere instruks om samarbeid om forskning, innovasjon og utdanning mellom regionale helseforetak og universiteter og høyskoler
- gjennom dialog med andre EØS-land se på mulighetene for endringer i yrkeskvalifikasjonsdirektivet slik at simulering i større grad kan erstatte deler av praksis
- utrede hvordan private aktører som leverer tjenester til det offentlige, skal få et ansvar for å

- bidra til utdanning av helse- og sosialfagstudenter
- videreføre Dikus praksispilot for å utvikle kvalitet og kapasitet på praksis i helse- og sosialfagutdanningene
 - utrede en praksiskoordinatorfunksjon for å bedre samarbeidet mellom utdanningsinstitusjoner og kommuner
 - øke bruken av praksis i staten ved:
 - at departementene går foran ved å tilby praksisopphold til studenter og gi muligheter for mastergradsoppgaver på relevante områder. Andre statlige virksomheter skal oppfordres til å gjøre det samme.
 - å sørge for at det utvikles en digital veileder som gjør det enklere for statlige arbeidsgivere å ta imot studenter i praksis
 - å velge ut noen statlige virksomheter og studieprogrammer/institusjoner som vil følges i en avgrenset periode

DRUAFET

6 Økonomiske og administrative konsekvenser

Hvordan våre høyere utdanningsinstitusjoner evner å møte arbeidslivets kompetansebehov er avgjørende for samfunnets omstillingsevne. I løpet av de neste ti årene vil om lag en halv million nyutdannede kandidater fra norske universiteter og høyskoler være ute i samfunnet. Regjeringen er opptatt av at disse får kompetanse, ferdigheter og holdninger som gjør dem i stand til å delta i og utvikle fremtidens arbeidsliv og skape verdier for samfunnet.

Kunnskapsdepartementet legger derfor frem stortingsmeldingen *Utdanning for omstilling. Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning*. Arbeidslivsrelevans handler både om hva studentene skal lære, og hvordan de skal lære det. Utdanningene må utformes for å møte dagens kompetansebehov, men også nye behov som oppstår som følge av blant annet digitalisering, det grønne skiftet og demografiske endringer.

Meldingen skal legge til rette for at flere studenter enn i dag får en tydeligere tilknytning til arbeidslivet allerede i løpet av studiene. Det krever bredere dialog og mer systematisk samarbeid mellom universiteter og høyskoler og virksomheter både i stat og kommune, privat næringsliv og frivillig sektor.

Utdanningenes kvalitet og relevans er først og fremst universitetenes og høyskolenes ansvar. Regjeringen forventer at institusjonene prioriterer egne ressurser, tar i bruk eksisterende virkemidler og benytter det handlingsrommet de har for å fremme aktiviteter som styrker utdanningenes arbeidslivsrelevans.

Meldingen peker ut en retning for regjeringens videre politikk for samspillet mellom høyere utdanning og arbeidsliv. Noen tiltak innebærer i hovedsak vurderinger, utredninger og gjennomgang av regelverk. Utgiftene til dette vil bli dekket innenfor de ordinære budsjetttrammene.

Innenfor langtidsplanens opptrappingsplan for kvalitet i høyere utdanning er det bevilget til sammen 130 mill. kroner i 2019, 2020 og 2021 til kvalitetsprogrammene i Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku), for utlysninger av blant annet prosjekter for økt arbeidsrelevans, studentaktiv

læring, sentre for fremragende utdanning og praksis i kommunene for helse- og sosialfagstudenter. Som en del av Utdanningsløftet har Stortinget i 2020 og 2021 bevilget rundt 300 mill. kroner til fleksibel utdanning rettet mot ledige og permitterte og andre som har blitt rammet av den økonomiske krisen.

I meldingen varsler regjeringen at den vil utrede en forsterkning av kommunenes ansvar for praksis for helse- og sosialfagstudenter. Blant annet skal det utredes hvilke forpliktelser og kostnader det vil innebære for kommunene. Kunnskapsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet skal samarbeide om utredningsarbeidet, som vil dekkes innenfor gjeldende budsjetttrammer. Tiltak som eventuelt vil bli foreslått som følge av utredningen og som krever bevilgningsøkninger, vil bli fremmet for Stortinget i forbindelse med de årlige statsbudsjettene.

I meldingen varsler regjeringen at den vil utrede hvordan private aktører som leverer tjenester til det offentlige, skal få et ansvar for å bidra til utdanning av helse- og sosialfagstudenter. Utredningsarbeidet vil dekkes innenfor Kunnskapsdepartementets og Helse- og omsorgsdepartementets gjeldende budsjetttrammer. Tiltak som eventuelt vil bli foreslått som følge av utredningen og som krever bevilgningsøkninger, vil bli fremmet for Stortinget i forbindelse med de årlige statsbudsjettene.

I meldingen varsler regjeringen å øke bruken av praksis i staten gjennom å utvikle en veileder og ved at departementene og noen utvalgte statlige virksomheter går foran og tilbyr praksisopphold til studenter. Utgifter til veilederen vil dekkes innenfor Kunnskapsdepartementets og Kommunal- og moderniseringsdepartementets gjeldende budsjetttrammer. Kostnader forbundet med selve praksisoppholdene dekkes innenfor statlige arbeidsgiveres og universiteter og høyskolars gjeldende budsjetttrammer.

I meldingen varsler regjeringen at den vil fortsette satsingen på fleksibel utdanning og utvikle en strategi for fleksibel og desentralisert utdanning. Stortinget har for 2021 bevilget til sammen

97 mill. kroner til fleksible utdanningstilbud som lyses ut til universiteter og høyskoler gjennom Diku og det er satt av inntil 40 mill. kroner til tilskudd til fleksible videreutdanningstilbud som lyses ut av Kompetanse Norge. Utgiftene til å utvikle strategien vil bli dekket innenfor Kunnskapsdepartementets gjeldende budsjetttrammer. Tiltak som eventuelt vil bli foreslått som følge av strategiprosessen og som krever bevilgningsøkninger, vil bli fremmet for Stortinget i forbindelse med de årlige statsbudsjettene.

I meldingen varsler regjeringen at den vil gi Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) i oppgave å samordne overlappende deler av kvalitetsprogrammene og kompetanseprogrammet slik at det blir en enkel tilskuddsordning for fleksibel utdanning som svarer til arbeidslivets behov. Dette vil ha administrative konsekvenser for direktoratet.

I meldingen varsler regjeringen at arbeidet med å utvikle utdanningsfinansieringen skal fortsette, slik at den blir mer fleksibel og tilpasset en utvikling med mer tilgjengelig høyere yrkesfaglig utdanning og høyere utdanning. Dette krever

endringer i forskrift om utdanningsstøtte og i Lånkassens saksbehandlingssystem. Tiltak som krever bevilgningsøkninger vil bli fremmet for Stortinget i forbindelse med de årlige statsbudsjettene.

Regjeringen vil også følge opp meldingens forventninger om økt samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet i forbindelse med arbeidet med langtidsplanen for forskning og høyere utdanning for perioden 2023–2032.

Kunnskapsdepartementet vil følge opp forventninger og tiltak i meldingen – og politikk som presenteres i de strategiene som varsles – i styringsdialogen med universiteter og høyskoler og i møteplasser med partene i arbeidslivet.

Kunnskapsdepartementet

tilrår:

Tilråding fra Kunnskapsdepartementet 12. mars 2021 om Utdanning for omstilling – Arbeidslivsrelevans i høyere utdanning blir sendt Stortinget.

Referanser

- Aarstad, A.K., Hamberg, S., Oppegård, C., Pedersen, L.F., Sinderud, M.B. og Ulvevadet, B. (2019). *Fagmiljø og utdanningskvalitet*. NOKUT-rapport 7/2019. Oslo: NOKUT.
- Advisory Panel for Teacher Education (2020). *Transforming Norwegian Teacher Education: The Final Report for the International Advisory Panel for Primary and Lower Secondary Teacher Education*. Oslo: NOKUT.
- Arbeidsmiljøloven (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>.
- Bakken, P., Lid, S.E. og Helseth, I.A. (2019). *Hvor utbredt er praksis i norsk høyere utdanning?* NOKUT-rapport 1/2019. Oslo: NOKUT.
- Berg, K. J., Azimi, N., Ertresvåg, C., Gjeitanger, C., Helseth, I.A., Kristiansen, E. og Skodvin, A. (2020a). *Utredning av regelverket knyttet til kvalitet i praksis*. NOKUT-rapport 7/2020. Oslo: NOKUT.
- Berg, L., Bjonnes, A.M. og Tkachenko, O. (2020b). *Virksomhetsbarometeret 2019*. Oslo: Kompetanse Norge.
- Bore, I-L.K., Bakken, P., Boilard, M.C., Fetscher, E., Hamberg, S. og Sinderud, M.B. (2019). *Høyt opptaksnivå, lav fullføring. Kartlegging av Lektorutdanning for trinn 8–13*. NOKUT-rapport 18/2019. Oslo: NOKUT.
- Bråten, H. og Kantardjiev, K. (2019). *Praksis i fremragende miljøer. Innblikk i arbeidet med praksis i tre sentre for fremragende utdanning*. NOKUT-rapport 14/2019. Oslo: NOKUT.
- Buudir (2019). *Utredning av kompetansehevings tiltak i barnevernet*. Rapport 04/2019 Oslo: Buudir. <https://buudir.no/globalassets/buudirs-kompetanseutredning-endelig.pdf>
- Børing, P., Carlsten, T.C., Rørstad, K. og Solberg, E. (2019). *NHOs kompetansebarometer 2019*. NIFU-rapport 6:2019. Oslo: NIFU.
- Børing, P., Næss, T., Reymert, I og Aamodt, P.O. (2016). *Hvordan ser arbeidslivet på kandidater fra Universitetet i Oslo*. NIFU-rapport 38:2016. Oslo: NIFU.
- Caspersen, J. (2011). *Evalueringsmidler i helse- og sosialfagutdanningene*. NIFU-rapport 29:2011. Oslo: NIFU.
- Center for International Mobility (CIMO) (2014). *Hidden Competences*. Helsinki: CIMO.
- Damşa, C. og de Lange, T. (2019). Student-centred learning environments in higher education – From conceptualization to design *Uniped*. 42. <https://doi.org/10.18261/issn.1893-8981-2019-01-02>
- Davey, T., Meerman, A., Galán-Muros, V., Orazbayeva, B. og Baaken, T. (2018). *The State of University-Business Cooperation in Europe (Final Report)*. Brussel: Europakommisjonen.
- Deslauries, L., McCarty, L.S., Miller, K., Callaghan, K. og Kestin, G. (2019). Measuring actual learning versus feeling of learning in response to being actively engaged in the classroom. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 2019. <https://doi.org/10.1073/pnas.1821936116>
- Diku og NOKUT (2018). *Utbytte fra utveksling og andre utenlandsopphold. En analyse av studiebarometeret 2017*. Diku-rapport 3/2018. Bergen: Diku / NOKUT-rapport 4/2018. Oslo: Nokut.
- Diku, NOKUT og Unit (2019). *Forslag til tiltak for å få et løft i pedagogisk bruk av digitale verktøy i utdanningen*. Et felles forslag fra Diku – NOKUT – Unit. <https://www.unit.no>
- Diku (2019a). *Status og erfaringer fra UTFORSK-programmet 2016–2018*. Bergen: Diku.
- Diku (2019b). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2019*. Diku-rapport 5/2019. Bergen: Diku.
- Diku (2019c). *Erasmus+ i norsk høyere utdanning 2019*. Diku-rapport 4/2019. Bergen: Diku.
- Diku (2019d). *Norges tilslutning til EUs utdanningsprogram 2021–2027. Et kunnskapsgrunnlag*. Diku-rapport 10/2019. Bergen: Diku.
- Diku (2019e). *Digital tilstand 2018. Perspektiver på digitalisering for læring i høyere utdanning*. Diku-rapport 6/2019. Bergen: Diku.
- Diku (2019f). *Årsrapport*. Bergen: Diku.
- Diku (2020a). *Samarbeid mellom høyere utdanning og forskning. Internasjonale perspektiv*. Diku-rapport 1/2020. Bergen: Diku.

- Diku (2020b). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2020*. Diku-rapport 3/2020. Bergen: Diku.
- Eriksen, L.T og Huemer, J. (2019). The contribution of decentralized nursing education to social responsibility in rural Arctic Norway. *International Journal of Circumpolar Health*, 2019:78(1). <https://doi.org/10.1080/22423982.2019.1691706>.
- Europakommisjonen (2017). *Communication on a renewed EU agenda for higher education*. COM (2017) 247 final. Brussel: Europakommisjonen.
- Europakommisjonen (2020). *Communication on achieving the European Education Area by 2025*. COM(2020) 625 final. Brussel: Europakommisjonen
- Fadel, C. (2012, 18. mai). *What should students learn in the 21st century?* OECD Education and Skills Today. Paris: OECD.
- Fadel, C., og Trilling B. (2009). *21st Century Skills – Learning for Life in our Times*. Wiley. <https://www.wiley.com/en-us/21st+Century+Skills%3A+Learning+for+Life+in+Our+Times-p-9780470553916>
- Faglig råd for lærerutdanning (2020). *Partnerskap i lærerutdanningene – et kunnskapsgrunnlag*. Delrapport 1. Oslo: Faglig råd for lærerutdanning.
- Fetscher, E., Kantardjiev, K. og Skeidsvoll, K.J. (2019). *Hva sier forskning, rapporter og evalueringer om kvalitet i praksis?* NOKUT-rapport 3/2019. Oslo: NOKUT.
- Folketrygdloven - ftrl (1997). Lov om folketrygd. (LOV-1997-02-28-19). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19>
- Forskrift om ansettelse og opprykk (2006). *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* (FOR-2006-02-09-129). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129>.
- Forskrift om ansettelsesvilkår, vit. stillinger (2006). *Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat* (FOR-2006-01-31-102). Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/2006-01-31-102>
- Forskrift om felles rammeplan for helse- og sosialfagutdanninger (2017). *Forskrift om felles rammeplan for helse- og sosialfagutdanninger*. (FOR-2017-09-06-1353). Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/2017-09-06-1353>.
- Forskrift om krav til mastergrad (2005). *Forskrift om krav til mastergrad*. (FOR-2005-12-01-1392). Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/2005-12-01-1392>
- Gaebel, M. og Zhang, T. (2018). *Trends 2018: Learning and Teaching in the European Higher Education Area*. Brussel: European University Association.
- Gjeitanger, C. (2019). *Rettstilstanden for praksis i høyere utdanning*. NOKUT-rapport 15/2019. Oslo: NOKUT.
- Gjerde, A. (2020). *NAV's bedriftsundersøkelse 2020 (II)*. Oslo: NAV.
- Granavolden-plattformen (2019). *Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti*. Grana-volden, 17. januar 2019. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/politisk-plattform/id2626036/>
- Haakstad, J. og Kantardjiev, K. (2015). *Arbeids-livsrelevans i høyere utdanning. Undersøkelse om universiteters og høyskolars arbeidslivskontakt og studienes relevans for arbeidslivet*. Oslo: NOKUT.
- Hansen, T.A. og Evensen, K.E. (2018). Evaluering av den helsefaglige forskningssatsingen i Helse Nord. *Sykepleien Forskning* <https://doi.org/10.4220/Sykepleienf.2018.81332>.
- Hegerstrøm, T. (2018). *Til glede og besvær – praksis i høyere utdanning. Analyse av studentenes kommentarer til Studiebarometeret 2016*. NOKUT-rapport 3/2018. Oslo: NOKUT.
- Hegerstrøm, T. (2019). *Det studentene skal bli gode til: Undervisernes kommentarer om praksis i høyere utdanning*. NOKUT-rapport 6/2019. Oslo: NOKUT.
- Helse- og omsorgsdepartementet (HOD) (2013). *Instruks til styret i Helse Sør-Øst RHF om samarbeidet med universiteter og høyskoler*.
- Helseth, I. A. og Fetscher, E. (2019). *What works with work placements?* Paper presented in track 7 at the EAIR 41st Annual Forum in Leiden, The Netherlands. Oslo: NOKUT.
- Helseth, I.A., Fetscher, E. og Wiggen, K.S. (2019a). *Praksis i høyere utdanning – gode eksempler*. NOKUT-rapport 14/2019. Oslo: NOKUT.
- Helseth, I.A., Lid, S.E., Kristiansen, E., Fetscher, E., Karlsen, H.J., Skeidsvoll, K.J. og Wiggen, K.S. (2019b). *Kvalitet i praksis – utfordringer og muligheter*. NOKUT-rapport 16/2019. Oslo: NOKUT.
- Høgestøl, A. og Bjørnebekk, O. (2018). *Kandidatundersøkelsen 2018 – Fra studier til jobb på Vestlandet*. Bergen: Ideas2evidence.
- Høst, H., Aamodt, P.O., Hovdhaugen, E. Lyby, L. (2019). *Styrt eller søkerstyrt? En undersøkelse av hvordan universiteter og høyskoler dimensjo-*

- nerer sine studietilbud. NIFU-rapport 2019:15. Oslo: NIFU
- Innst.O.nr.1 (2006–2007). *Innstilling fra kirke-, utdannings- og forskningskomiteen om lov om endringer i lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler*. Kunnskapsdepartementet.
- Kalstø, Å.M. (2019). *NAV's bedriftsundersøkelse 2019*. Oslo: NAV.
- Kantardjiev, K.O. (2019). *Studentaktiv læring og diversitet. Hva fungerer og hvorfor?* NOKUT-rapport 11/2019. Oslo: NOKUT.
- Kantardjiev, K.O., Wiggen, K.S. og Kristiansen, E. (2019). *Praksis sett fra studieprogramlederens perspektiv*. NOKUT-rapport 12/2019. Oslo: NOKUT.
- Karlsen, H.J. (2019). *Bruk av praksis og praksisrelatert undervisning i 12 utdanningstyper. En analyse av data fra undervisningsundersøkelsen 2017*. NOKUT-rapport 9/2019. Oslo: NOKUT.
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) (2019). *Retningslinjer for intern mobilitet for arbeidstakere innenfor det statlige tariffområdet*. Oslo: Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) (2020). *Hovedtariffavtalene i staten 16. september 2020 – 30. april 2022*. Oslo: Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) (2021). *Statens personalhåndbok*. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2021>.
- Kunnskapsdepartementet (KD) (2014). *Lærertiløftet – på lag for kunnskapsskolen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet (KD) (2017). *Lærertutdanning 2025. Nasjonal strategi for kvalitet og samarbeid i lærertutdanningene*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet (KD) (2020). *Tildelingsbrev til universiteter og høyskoler 2021*. https://www.regjeringen.no/no/dokument/dep/kd/anbud-konsesjoner-og-brev/brev/utvalgte_-brev/2021/tildelingsbrev-til-universiteter-og-hoyskoler-2021/id2814544/
- Kristiansen, E. og Wiggen, K.S. (2019). *Praksis sett fra et administrativt perspektiv*. NOKUT-rapport 5/2019. Oslo: NOKUT.
- Kristiansen, E., Wiggen, K.S. og Stolinski, H.S. (2019). *Praksis sett fra praksisveilederens perspektiv*. NOKUT-rapport 13/2019. Oslo: NOKUT.
- Lid, S.E. (2019). *Hvor og hvordan er NOKUT i berøring med praksis?* Notat til delprosjekt 1 i Operasjon Praksis. Oslo: NOKUT.
- Lid, S.E., Pedersen, L.F. og Damen, M-L. (2018). *Underviserundersøkelsen 2017. Hovedtendenser*. NOKUT-rapport 2018/2. Oslo: NOKUT.
- Lid, S.E., Stolinski, H.S. og Kvernenes, M.S. (2019). *Hva har NOKUT sagt om kvalitet i praksis?* NOKUT-rapport 4/2019. Oslo: NOKUT.
- Lillejord S., Børte K., Nesje, K. og Ruud E. (2018). *Learning and teaching with technology in higher education – a systematic review*. Oslo: Kunnskapscenter for utdanning.
- Meld. St. 18 (2014–2015) *Konsentrasjon for kvalitet*. Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*. Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St. 25 (2016–2017) *Humaniora i Norge*. Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St. 27 (2015–2016) *Digital agenda for Norge – IKT for en enklere hverdag og økt produktivitet*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- Meld. St. 4 (2018–2019) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028*. Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St. 5 (2019–2020) *Levende lokalsamfunn for fremtiden*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- Meld. St. 14 (2019–2020) *Kompetansereformen – Lære hele livet*. Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St. 30 (2019–2020) *En innovativ offentlig sektor. Kultur, ledelse og kompetanse*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- Meld. St. 7 (2020–2021) *En verden av muligheter. Internasjonal studentmobilitet i høyere utdanning*. Kunnskapsdepartementet.
- Melin, G., Synnelius, J., Bastiaansen, V., Berglund, E., Krčál, A., Scholten, C. og Tiefenthaler, B. (2018). *God praksis for samhandling mellom akademia og næringsliv. Casestudier i Norge, Sverige, Østerrike, Nederland og Storbritannia*. Stockholm: Technopolis group.
- Nesje K., Skjelbred, S-E. og Madsen, A.Å. (2020). *Tilfredshet med utdanningen og situasjonen på arbeidsmarkedet blant nyutdannede mastere. Resultater fra Kandidatundersøkelsen 2019*. NIFU-rapport 2020:24. Oslo: NIFU
- Nerland, M. og Preøitz, T.S. (2018). *Pathways to quality in higher education. Case study of practices in eight courses*. NIFU-rapport 2018:3. Oslo: NIFU.
- Nikolaisen, M., Konradsen, A.H., Barge, B.N., Reitan, E.K., Tufte-Gerhardsen, G., Øien, L., Grongstad, M. og Bjørhovde, N. (2017). *Rapport fra arbeidsgruppe om kombinerte stillinger*.

- Felles utdanningsutvalg ved Universitets- sykehuset Nord-Norge og UiT – Norges arktiske universitet.
- Nilsen, G., Huemer, J. E. og Eriksen, L. (2012). Bachelor studies for nurses organised in rural context – a tool for improving the health care services in circumpolar region? *International Journal of Circumpolar Health*, 71(1), <https://doi.org/10.3402/ijch.v71i0.17902>
- Nilsen, G. og Heumer, J. E. (2019). The contribution of decentralised nursing education to social responsibility in rural Arctic Norway. *International Journal of Circumpolar Health*, 78(1). <https://doi.org/10.1080/22423982.2019.1691706>
- NOKUT (2018). *Studiebarometeret 2017: Hovedtendenser*. Rapport 1/2018. Oslo: NOKUT.
- NOKUT (2019). *Studiebarometeret 2018: Hovedtendenser*. Rapport 1/2019. Oslo: NOKUT.
- NOKUT (2020a). *Evaluering av arbeidslivsrelevans i disiplinutdanninger*. Oslo: NOKUT.
- NOKUT (2020b). *Studiebarometeret 2019: Hovedtendenser*, Rapport 1/2020. Oslo: NOKUT.
- NOKUT (2021). *Studiebarometeret 2020: Hovedtendenser*. Rapport 1/2021. Oslo: NOKUT.
- NOU 2018: 2. *Fremtidige kompetansebehov I – Kunnskapsgrunnlaget*. Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2019: 2 *Fremtidige kompetansebehov II – Utdfordringer for kompetansepolitikken*. Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2019: 12 *Lærkraftig utvikling. Livslang læring for omstilling og konkurransevne*. Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2020: 2 *Fremtidige kompetansebehov III – Læring og kompetanse i alle ledd*. Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2020: 3 *Ny lov om universiteter og høyskoler*. Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2020: 15 *Det handler om Norge – Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- NOU 2020: 22 *Næringslivets betydning for levende og bærekraftige lokalsamfunn*. Nærings- og fiskeridepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- Ny Analyse (2020). *Omstillingsbarometeret 2020*. Oslo: Abelia.
- Olsen, E. F. og Henjum, E.D. (2020). *Kartlegging av teknologi, innovasjon og entreprenørskap i helsefaglig høyere utdanning*. Oslo: KPMG.
- Olsen, K-R. og Lie A.L.K. (2019). *Lærere i kombinasjonsstillinger – praksisnær teori og teorinær praksis?* Universitetet i Sørøst-Norge Skriftserien nr. 36 2019. Drammen: Universitetet i Sørøst-Norge.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2018). *Higher Education in Norway: Labour Market Relevance and Outcomes*. Paris: OECD Publishing.
- Oslo Economics (2016). *Entreprenørskap i høyere utdanning innen kulturelle og kreative fag*. OE-rapport 2016-14. Oslo: Oslo Economics.
- Oxford Research (2020). *Analyse av praktikkmuligheter i Danmark og Sverige*. København: Nordisk Jobløsnings.
- Piro, F., Skjelbred, S., Aksnes, D.W., Nesje, K. og Børing, P. (2018). *Evaluation of the national research school scheme*. NIFU-Rapport 2018:13. Oslo: NIFU.
- Prop. 1 S (2020–2021) *For budsjettåret 2021*. Helse- og omsorgsdepartementet.
- Prop. 1 S (2019–2020) *For budsjettåret 2020*. Kunnskapsdepartementet.
- Rambøll (2017). *FOU-PROSJEKT 164003 Utvikling av kommunen som læringsarena for helse- og velferdsutdanninger*. Oslo: Rambøll.
- Refsum, A.L. (2020). *Forskning i bistilling*. Universitetet i Oslo. Medisinsk fakultet. Overlegen. <https://overlegen.digital/overlegen/overlegen-4-2020/forskning-i-bistilling-universitetet-i-oslo-medisinsk-fakultet/>
- Reiling, R.B., Madsen, A.Å. og Ulvestad, M. E. S. (2019). *Doktorgradsundersøkelsen 2019: En spørreundersøkelse blant doktorer (ph.d.) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015*. NIFU-rapport 2020:19. Oslo: NIFU.
- Reymert, I. Nesje, K. og Thune, T. (2017). *Doktorgradskandidater i Norge: Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger*. NIFU-rapport 2017: 10. Oslo: NIFU.
- Skaalvik, M., Borch, I., Hokland, K., Aronsen, M.T. og Foss, I. (2014). *Evaluering av ordningen med kombinerte stillinger for helsefaglige utdanninger ved UNN og UiT*. Tromsø: UiT – Norges arktiske universitet og Universitets-sykehuset Nord-Norge.
- St.meld. nr. 47 (2008–2009) *Samhandlingsreformen. Rett behandling – på rett sted – til rett tid*. Helse- og omsorgsdepartementet.
- Statistisk sentralbyrå (SSB) (2018). *En av ti driftskroner går til kjøp av tjenester fra private*. <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/en-av-ti-driftskroner-gar-til-kjop-av-tjenester-fra-private>
- Statistisk sentralbyrå (SSB) (2020). *Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsetningen etter utdanning mot 2040*. SSB-rapport 2020/41. Oslo: SSB.

- Statsansatteloven (2017). *Lov om statens ansatte mv.* (LOV-2017-06-16-67). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67>
- Studiekvalitetsforskriften (2010). *Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning* (FOR-2010-02-01-96). Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/2010-02-01-96>.
- Studietilsynsforskriften (2017). *Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning* (FOR-2017-02-07-137). Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/2017-02-07-137>.
- Støren, L.A., Mark, M.S., Madsen, A.Å., Olsen, D.S., Klitkou, A., Ulvestad, M.E.S. og Tømte, C. (2020). *Arbeidsmarkedet for IKT-kandidater med høyere utdanning*. NIFU-rapport 2020:15. Oslo: NIFU.
- Støren, L.A. (2019). *Spesialkandidatundersøkelsen 2019: Arbeidsmarkedssituasjonen to-tre år etter eksamen*. NIFU Arbeidsnotat 2019:18. Oslo: NIFU.
- Støren, L.A. og Nesje, K. (2018). *Kandidatundersøkelsen 2017: Nyutdannede mesteres møte med arbeidslivet og vurdering av relevans, studie-kvalitet og læringsutbytte*. NIFU-rapport 2018:22. Oslo: NIFU.
- Støren, L.A., Nesje, K., Salvanes, K.V., Arnesen, C.A. og Reymert, I. (2018). *Kompetanseutnyttelse blant mastere to-tre år etter eksamen. Resultater fra Spesialkandidatundersøkelsen 2017*. NIFU-rapport 2018:2. Oslo: NIFU.
- Støren, L.A., Reiling, R.B., Skjelbred S.E., Ulvestad, M.E.S., Carlsten, T.C. og Olsen, D.S. (2019). *Utdanning for arbeidslivet. Arbeidsgivers forventninger til og erfaringer med nyutdannede fra universiteter, høyskoler og fagskoler*. NIFU-rapport 2019:3. Oslo: NIFU.
- Tellmann, M.S., Aamodt, P.O., Elken, M., Larsen, E.H. og Skule, S. (2017). *Råd for samarbeid med arbeidslivet. En midtveisevaluering*. NIFU-rapport 2017:9. Oslo: NIFU.
- Thune, T.M., Aamodt, P.O. og Gulbrandsen, M. (2014). *Noder i kunnskapsnettverket: Forskning, kunnskapsoverføring og eksternt samarbeid blant vitenskapelig ansatte i UH-sektoren*. NIFU-rapport 2014:23. Oslo: NIFU.
- Underdal, A., Hølleland, H., Hestbek, T.A. og Dæhlen, M. (2018). *Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler*. Rapport fra ekspertgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet.
- Unit (2019). *Utredning av felles nasjonale løsninger for tilgang til læringsressurser på tvers av utdanningsinstitusjoner*. <https://www.unit.no>
- Universitets- og høyskoleloven – uhl. (2015). *Lov om universiteter og høyskoler* (LOV-2005-04-01-15). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2005-04-01-15>.
- Universitets- og høyskolerådet (UHR) (2015). *Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i universitets- og høyskolesektoren*. Oslo: Universitets- og høyskolerådet.
- Universitets- og høyskolerådet (UHR) (2016). *Kvalitet i praksisstudiene i helse- og sosialfaglig høyere utdanning: Praksisprosjektet*. Oslo: Universitets- og høyskolerådet.
- Universitets- og høyskolerådet (UHR) (2018a). *Veiledende retningslinjer for utdanning og kompetansevurdering av praksisveiledere i helse- og velferdstjenestene*. Oslo: Universitets- og høyskolerådet.
- Universitets- og høyskolerådet (UHR) (2018b). *Forslag til veiledende nasjonale retningslinjer for praksisveilederutdanning*. Oslo: Universitets- og høyskolerådet.
- Universitetet i Sørøst-Norge (2020, 23. september). *Starter sykepleierutdanning for distriktene*. <https://www.usn.no/aktuelt/nyhetsarkiv/starter-sykepleierutdanning-for-distriktene>.
- VID vitenskapelige høyskole (2020). *Søknad til Diku om midler til Fleksible utdanningstilbud*.
- Virsam (2020). *Virsam – Virtuell samhandling*. <https://virsam.no/>
- Wiers-Jenssen, J. og Støren, L.A. (2020). *International student mobility and the transition from higher education to work in Norway*. Higher Education. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00564-9>.
- Wiggen, K. (2019). *Studentenes tilfredshet med praksis*. NOKUT-rapport 8/2019. Oslo: NOKUT.
- World Economic Forum (2020). *The Future of Jobs Report*. Geneva: World Economic Forum.
- Yrkeskvalifikasjonsdirektivet (2005). *Direktiv 2005/36/EF om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner*. EUR-Lex – 02005L0036-20200424 – EN – EUR-Lex (europa.eu)

DRAFT

DRAFT

Bestilling av publikasjoner

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon

www.publikasjoner.dep.no

Telefon: 22 24 00 00

Publikasjonene er også tilgjengelige på

www.regjeringen.no

Omslagsillustrasjon: Melkeveien designkontor AS

Trykk: Departementenes sikkerhets- og

serviceorganisasjon – 03/2021



DRAFET



POLITISK PLATTFORM

Vedtatt av Parlamentet

11.04.2018

Innhold

Innledning.....	3
1.0 Studenters rettigheter	3
2.0 Utdanningskvalitet	3
3.0 Forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid.....	4
4.0 Læringsmiljø	4
5.0 Studentvelferd.....	5
6.0 Høgskolens organisering	6
7.0 Internasjonalisering:	6

DRAFT



1 Innledning

2 Dokumentet som følger er Studentorganisasjonen i Innlandet (StInn) sin politiske
3 plattform som punktvis beskriver hvilke ståsted StInn har til saker som omhandler
4 studentene ved Høgskolen i Innlandet (HINN).

5 1.0 Studenters rettigheter

6 *StInn mener at alle registrerte studenter har rett til...*

- 7 1.1 gratis utdanning for både norske og internasjonale studenter
- 8 1.2 psykisk, fysisk og akademisk trygghet under hele utdanningsløpet.
- 9 1.3 utdanning uavhengig av religion, politisk ståsted, kjønn, kultur, medisinsk
10 tilstand og etnisitet.
- 11 1.4 et godt læringsmiljø som bidrar til trivsel og læring
- 12 1.5 høy faglig kvalitet og relevans ved studieprogrammet de tilhører
- 13 1.6 tilrettelegging ved særegne behov
- 14 1.7 å kunne sykemelde seg ved eksamen, obligatoriske arbeidskrav og -
15 undervisning. Det skal tilrettelegges for å ta opp disse ved et senere tidspunkt.
- 16 1.8 å benytte seg av kontinuasjonseksamen uavhengig av bestått ordinær
17 eksamen eller ikke
- 18 1.9 juridisk bistand i saker av høgskolerelevans
- 19 1.10 oppfølging, veiledning og rådgivning gjennom studietiden
- 20 1.11 tilrettelegging ved eksamen, obligatoriske oppgaver og –undervisning dersom
21 man engasjerer seg i omfattende studentpolitiske verv

22 2.0 Utdanningskvalitet

23 *StInn mener at...*

- 24 2.1 alle ansatte undervisere skal ha godkjent kurs i høgskolepedagogikk
- 25 2.2 alle ansatte undervisere skal ha oppdaterte IT-kunnskaper som er relevant for
26 undervisning, læringsplattform og eksamen
- 27 2.3 alle studenter skal ved enhver avlagt eksamen og innlevert obligatorisk
28 oppgave få en formativ tilbakemelding
- 29 2.4 det skal benyttes digital eksamen ved alle eksamener ved HINN der dette
30 viser seg som den beste eksamensformen
- 31 2.5 det skal benyttes et bredt spekter av undervisningsformer. Alle
32 undervisningsformer som skal benyttes skal være begrunnet i forskning og
33 vises at disse er passende for studiet og emner
- 34 2.6 det skal benyttes et bredt spekter av eksamensformer
- 35 2.7 forelesningene skal være forskningsbasert når det kommer til innhold
- 36 2.8 pensum som benyttes på emner og studieprogram skal være oppdatert,
37 vurdert og godt egnet
- 38 2.9 det skal være god kvalitet i praksis med praksiskoordinatorer på studiestedene
39 samt evalueringer av praksis underveis og i etterkant av perioden. Disse
40 evalueringene skal gjennomgås i studieutvalget
- 41 2.10 det skal eksistere tiltak igangsatt av høgskolen der studenter kan få
42 undervisningshjelp av andre kvalifiserte studenter
- 43 2.11 det skal gjennomføres delvis standardiserte evalueringer av emne og
44 praksisperioder.
- 45 2.12 Det burde gjennomføres en evaluering alle av studieprogram hvert år

46 3.0 Forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid

47 *StlInn mener at...*

- 48 3.1 de vitenskapelig ansatte skal inkludere studenter som assistenter ved egen
- 49 forskning og kunstneriske utviklingsarbeid
- 50 3.2 høgskolen skal finansiere et stipend der studenter kan søke midler til forskning
- 51 og kunstnerisk utviklingsarbeid ved bachelor-og masteroppgaver
- 52 3.3 det skal gjennomføres arrangementer på studiestedene der studentforskning og
- 53 3.4 –utviklingsarbeid er i fokus
- 54 3.5 høgskolen skal sørge for at studentene som uteksaminerer fra HINN innehar
- 55 god kunnskap innen forskningsmetode, både teoretisk og praktisk.

56 4.0 Læringsmiljø

57 *StlInn mener at...*

58 4.1 Fysisk læringsmiljø

- 59 4.1.1 alle studiesteder skal være tilpasset antall studenter som tas opp til det
- 60 studiestedet
- 61 4.1.2 alle grupperom, lesesaler, undervisningsrom og eksamenslokaler skal være
- 62 utformet etter bruk og universelt tilrettelagt for alle studenter
- 63 4.1.3 studiestedene skal være døgnåpne
- 64 4.1.4 det skal være tilgang til sosiale møteplasser på studiestedene
- 65 4.1.5 høgskolen skal fokusere sterkt på skolestart og fadderordninger som et tiltak
- 66 for å introdusere studenter til det akademiske og det sosiale miljøet ved
- 67 skolen, og for å redusere ensomhet og frafall
- 68 4.1.6 det skal ikke arrangeres ordinære forelesninger utenfor standard arbeidstid.
- 69 4.1.7 forelesninger skal ikke ha en varighet på lengre enn 4 timer uten lengre
- 70 pauser etter maks 3 timer
- 71 4.1.8 alle undervisningsrom skal ha oppdatert og fungerende teknologi når det
- 72 kommer til lys, lyd og tilstrekkelig med strømuttak og internettilgang.
- 73 4.1.9 tilrettelegging slik at alle fremtidige studenter uansett personlig tilstand kan
- 74 studere ved institusjonen, dette reguleres i henhold til universell utforming i
- 75 institusjonen
- 76 4.1.10 det skal være kjønnsnøytrale sanitetsfasiliteter ved alle studiesteder
- 77 4.1.11 det skal være godt inneklima og luftfuktighet i alle undervisningslokaler og
- 78 oppholdsrom
- 79 4.1.12 det skal være tilrettelagt for sikker drift av lokaler og adkomstveier ved HINN
- 80 4.1.13 høgskolen skal tilby lokaler på studiestedet som kan brukes som
- 81 stillerom/bønnerom/ammerom

82 4.2 Psykisk læringsmiljø

- 83 4.2.1 nulltoleranse for trakassering, mobbing og vold, både fysisk og psykisk, i
- 84 tillegg trusler om dette
- 85 4.2.2 høgskolen skal ha klare kanaler for rapportering og behandling av
- 86 trakkasering, mobbing og vold, både fysisk og psykisk, i tillegg til trusler om
- 87 dette.
- 88 4.2.3 studenter og ansatte må samarbeide for et godt læringsmiljø

- 89 **5.0 Studentvelferd**
90 *StlInn mener at...*
- 91 **5.1 Studenthelse**
- 92 5.1.1 det skal foreligge et tilbud om gratis helsestasjon i vertskommunene der
93 studiestedene befinner seg
- 94 5.1.2 alle studenter ved HINN skal ha tannlegeordninger med rabatterte priser i
95 vertskommunen
- 96 5.1.3 det skal tilbys gratis psykologtjenester og rådgivertjenester for alle studenter.
97 Rådgivertjenesten skal være likeverdig for alle studiesteder
- 98 5.1.4 det finnes synlig tilbud om hjelp til seksuell helse ved en helsestasjon eller
99 ved Samskipnadens kontor ved studiestedet. Dette innebærer veiledning da
100 det kommer til bruk av prevensjon, testing for graviditet og kjønns sykdommer
- 101 **5.2 Studentbolig og Studentbarnehager**
- 102 5.2.1 alle studentboliger skal nå en minimumsstandard når det kommer til kvalitet
- 103 5.2.2 alle studentboliger skal ha gunstige priser sett i sammenheng med stipend/lån
- 104 5.2.3 samskipnaden skal arbeide for den høyeste dekningsgraden av
105 studentboliger i Norge.
- 106 5.2.4 samskipnaden skal samarbeide med alle vertskommuner da det kommer til
107 uteområder rundt studentboligene, for eksempel belysning
- 108 5.2.5 samskipnaden skal tilby studentbarnehager for de studentene som har barn
109 eller får barn under studietiden sin. Kostnadene for dette skal sees i
110 sammenheng med stipend/lån
- 111 **5.3 Bokhandel**
- 112 5.3.1 samskipnadens bokhandel skal ha en løsning for de studentene som ikke har
113 muligheten for å kjøpe pensumbøker/ kompendium på studiestedet sitt
- 114 5.3.2 åpningstider på de ulike bokhandelene skal være tilstrekkelige for alle
115 studentene ved høgskolen
- 116 5.3.3 alle studenter skal ha mulighet til å kjøpe trykket versjon av kompendium
- 117 **5.4 Kantine/ Cafeteria**
- 118 5.4.1 kantinematn skal være variert og ha en kvalitet som bedrer studenthelsen
- 119 5.4.2 samskipnaden skal jobbe med å få til avtale med lokale leverandører for å
120 minske miljøutslippet, og i tillegg ha et tilbud til studenter som tilrettelegger for
121 et sunt og billig alternativ
- 122 5.4.3 det skal være et likeverdig alternativ til kantine på alle studiesteder ved HINN
- 123 5.4.4 det skal være alternativer for personer med allergener ved alle kantinene
- 124 **5.5 Studentsamfunnet**
- 125 5.5.1 studentsamfunnet skal ha som målsetting å ha velferdstilbud som er åpne for
126 alle studenter
- 127 5.5.2 samfunnet ved HINN skal ha tilstrekkelige økonomiske midler for å driftes og
128 for å kunne ha prosjekter som styrker studentvelferden
- 129 5.5.3 studenter skal verken være økonomisk ansvarlig eller ha juridisk ansvar for
130 drifting av samfunnsmessige tiltak (fadderuker, studentbarer m.m)

131 6.0 Høgskolens organisering

132 *StlInn mener at...*

- 133 6.1 det skal finnes et studieutvalg ved alle program som høgskolen tilbyr
- 134 6.2 det skal være studentrepresentasjon i alle høgskolens råd, utvalg og styrer
- 135 6.3 det skal finnes organer i alle ledd (program, institutt, fakultet, institusjon) med
- 136 studentrepresentasjon som skal sørge for kvalitetssikring av studium
- 137 6.4 høgskolens kvalitetssikringssystem skal legge til rette for at det er en naturlig
- 138 saksgang oppover i systemet slik at saker blir behandlet i riktig organ
- 139 6.5 høgskolen skal legge til rette for at studenter og ansatte fungerer som partnere
- 140 mot målet om kvalitet i utdanning
- 141 6.6 demokratitid skal finnes til samme tid i alle studenters timeplan og skal holdes
- 142 fri for undervisning og eksamen med unntak av hjemmeeksamen

143 7.0 Internasjonalisering:

144 *StlInn mener at...*

- 145 7.1 høgskolen skal ha et godt samarbeid med internasjonale universiteter og
- 146 utdanningsinstitusjoner når det kommer til studentut-/innveksling og ressurser
- 147 som gjesteforelesere, praksisplasser o.l
- 148 7.2 høgskolen skal ta imot studenter gjennom "Students at Risk"
- 149 7.3 gratisprinsippet gjelder for utvekslingsstudenter
- 150 7.4 høgskolen skal tilby flere engelskspråklige emner
- 151 7.5 studieprogram skal være tilrettelagt slik at studenter kan dra på utveksling.
- 152 7.6 høgskolen skal tilrettelegge for at flere internasjonale studenter kan utveksle til
- 153 HINN
- 154 7.7 den internasjonale fadderordningen skal styrkes for å sikre trivsel
- 155 7.8 all informasjon ved høgskolen skal også være tilgjengelig på engelsk.
- 156

DRAFT





DRAFT

1	Innhold	
2	1 FNs bærekraftsmål	2
3	2 Studentøkonomi	2
4	2.1 Studentøkonomi og nasjonal studentpolitikk:.....	3
5	2.2 Studentøkonomi og Høgskolen i Innlandet:	3
6	2.3 Studentøkonomi og Studentsamskipnaden:.....	3
7	2.4 Studentøkonomi og vertskommunene, fylkeskommunen og andre interessenter:	4
8	3 Velferdspolitik	4
9	3.1 Studenthelse	4
10	3.1.1 Psykisk helse.....	4
11	3.1.2 Seksuell Helse.....	5
12	3.1.3 Tannhelse	5
13	3.2 Ernæring for studentene.....	5
14	4 Læringsmiljøpolitikk	5
15	4.1 Det digitale læringsmiljøet.....	6
16	4.2 Det psykososiale læringsmiljøet	6
17	4.3 Tilrettelegging	6
18	5 Likestilling, likeverd og mangfold	7
19	6 Internasjonalisering	7
20	7 Organisatoriske prioriteringer	8
21	7.1 Organisasjonskultur	8
22	7.2 Rekruttering / kampanjer	8
23	7.3 Ivaretagelse av tillitsvalgte.....	9
24	7.4 Organisasjonsutvikling	9
25	8 Fag og forskningspolitikk	9
26	8.1 Arbeidslivsrelevans	9
27	8.2 Praksis	10
28	8.3 Livslang læring.....	10
29	8.4 Tverrfaglighet.....	10
30	8.5 Tilbakemeldinger til studenter.....	10
31	8.6 Tilbakemeldinger på studiet og Høgskolen.....	10
32	8.7 Eksamensform og gjennomførsel	11
33	9 Eksamensgjennomføring under vanlige og uvanlige forhold	11
34	10 Studentboliger	11
35		

Politisk plattform

1 FNs bærekraftsmål

Bærekraftsmålene skal være godt forankret i høgskolen i Innlandet. Samtidig er disse mange, brede, ambisiøse og ikke lett å nå. Derfor mener StInn at målene HINN og andre eksterne aktører setter seg skal være målbare tiltak som skaper bærekraftige løsninger over lang tid. Høgskolen i Innlandet er spredt ut over et svært geografisk område, med meget dårlig infrastruktur og kollektivtilbud. Derfor må det aktiv jobbes med at studenter og ansatte lett kan komme seg til og fra campus og benytte seg av tilbud i kommunen uten å måtte være avhengig av bil. Høgskolen i Innlandet skal benytte seg av digitale løsninger for å spare miljøet. Høgskolen og andre interessenter skal være med å aktiv sørge for å utjevne sosioøkonomiske utfordringer blant studenter. Høgskolens fasiliteter skal være bærekraftige, effektiviser bar, fornybar og gjøre det lett å ta et bærekraftig valg. Studentsamskipnadens tilbud skal være bærekraftige. Maten i kantinen skal være sunt, variert, og skal alltid ha et vegansk og vegetarisk alternativ.

50

2 Studentøkonomi

Studenter lever per dags dato under eksistensminimum. Fattigdomsgrensen i Norge ligger etter definisjonen for en husholdning i Norge på 314 520 kroner i året (2018). En student får etter å ha mottatt full studiestøtte 123 519kr i året, hvorav stipendet utgjør maksimalt 49408kr, og lånet 74111kr. Dette er mindre enn halvparten av det som regnes som eksistensminimum. Det er også mindre enn minstebeløp for livsoppholdssatsen og økonomisk stønad i Nav. Som konsekvens av dette er 7 av 10 studenter nødt til å skaffe seg deltidsinntekt. Studiebarometeret 2020 viser at over 58% av studentmassen bruker i snitt 12,1 timer i uken på betalt arbeid for å få økonomien til å gå rundt. Dette utgjør en månedslønn på ca. 6500kr etter skatt. Studenter som bruker mer tid på betalt arbeid og mindre tid på studier har lavere sjans til å fullføre studien. Studenter med lav sosioøkonomisk status har mindre sjans til å fullføre studier enn studenter med foreldre med høy sosioøkonomisk status. 6 av 10 studenter oppgir at de er økonomisk avhengig av foreldre. Ifølge SSB får studenter med foreldre med høy utdanning og høy inntekt mer økonomisk støtte. Mer enn halvparten av studentene har foreldre som deres økonomiske støttespiller ifølge SHoT-undersøkelsen. Spesielt unge, enslige og heltidsstudenter med lav inntekt tar i større grad imot økonomisk hjelp. Mer grunnleggende undersøkelser gjort fra SSB viser dog at det ikke er økonomiske utfordringene, men hvor høy inntekten til foreldre er som avgjør hvor mye studenten får. Dette har som konsekvens at studenters utdanning og prestasjon vil være avhengig av deres sosioøkonomisk status. Dette strider i ot prinsippet om like muligheter for og under utdanning. StInn har gjennom flere år fått tilbakemeldinger om at studenter sier opp leilighetene i Studentsamskipnader da de ikke har råd til å betale leien om sommeren grunnet kun 11 måneders studiestøtte. Den norske

74 studentorganisasjonen ønsker at studiestøtten skal økes til 1,5 G som tilsvarer 145000 i året,
75 i tillegg til 12 måneders studiestøtte.

76 StInn ønsker å minske sosioøkonomiske forskjeller i studentmassen. Derfor mener StInn at
77 12 måneders studiestøtte må innføres, og at studiestøtten skal økes, slik at studenter
78 slipper å leve under fattigdomsgrensen, og være avhengig av deltidsinntekt, og støtte fra
79 foreldre. StInn har et særskiltansvar til å løfte dette i forum der dem har muligheten til å
80 påvirke og sikre bedre økonomi og minske sosioøkonomiske forskjeller i de forum der det er
81 viktig.

82 2.1 Studentøkonomi og nasjonal studentpolitikk:

83 Siden økt studiestøtte er avhengig av nasjonalstudentpolitisk gjennomslag er NSO arenaen
84 StInn kan løfte studentøkonomiske utfordringer og stille krav basert på dette. StInn mener
85 at NSO aktiv skal jobbe for økt studiestøtte. StInn har et særskiltansvar til å sørge for å bruke
86 sine samarbeidsarenaer til å løfte politikk knyttet til studentøkonomien om i møte med
87 myndighetene som statsråd, UHR-sektor, KD og andre interessenter. StInn mener at
88 myndighetene må tilrettelegge for at den økonomiske belastningen på studentene minskes,
89 og gratisprinsippet ivaretas (og ideelt sett styrkes kraftig).

90 2.2 Studentøkonomi og Høgskolen i Innlandet:

91 StInn mener at Høgskolen i Innlandet aktiv må tilrettelegge for at studenter uavhengig av
92 deres sosioøkonomiske status får lik mulighet til utdanning. Høgskolen skal sørge for at
93 fasiliteter som gir studenter muligheten til å lese, og studere på campus eller på lett
94 tilgjengelige gratis arealer av tilsvarende kvalitet. Det skal være mulig å låne bøker gratis, og
95 helst kunne bestilles på nett. Læringsmiljøet på skolen skal tilrettelegges slik at studentene
96 med lav sosioøkonomiskstatus ikke blir nedprioritert. Og at det blir lettere for studentene
97 ved Høgskolen i Innlandet å benytte seg av disse ressursene, (kortere reisevei til og fra
98 studiestedet for eksempel, men og reise til og fra praksisplasser). StInn ønsker også at
99 Høgskolen skal arbeide for å minske forskjellene mellom studentmassene ved å utvide IT
100 tilbudet ved høgskolen for å kompensere for tekniske problemer i studentmassen som kan
101 medbringe unødvendig høye kostnader grunnet uunngåelige skader som studenten selv ikke
102 nødvendigvis er ansvarlig for eller i stand til å ordne selv, (for eksempel avgiften for noe så
103 enkelt som en troubleshoot eller en rensing av vifter).

104 2.3 Studentøkonomi og Studentsamskipnaden:

105 Studenter er grunnet deres dårlig økonomi helt avhengig av rimelige, brede og gode
106 tjenester i studentsamskipnaden. Studenter behøver billige boliger, trenings, velferdstilbud
107 og helsetilbud med høy standard. Samtaletjenesten skal være gratis, og lett tilgjengelig.
108 Tilbudene i kantinen skal være billige slik at studenter har råd til et variert og sunt kosthold.
109 Boligene i studentsamskipnaden skal være billige slik at studenter har råd til å betale leien,
110 og ideelt ikke være avhengig av arbeid ved siden av studiene for å støtte en normal livstil.
111 Fleksible leie tilbud skal være tilgjengelig. Semesteravgiften skal ikke økes uten rimelig
112 grunn, og alltid komme studentene til gode. Studentsamskipnadene skal ikke profilere og

113 opparbeide seg en stor egenkapital på bekostning av studentene. SINN skal til enhver tid
114 orientere StInn knyttet til endringer i studentsamskipnadene med mulig konsekvens for
115 studenters økonomi. StInn ønsker altså å ha en god flytende dialog med SINN for å sammen
116 kunne bedre studenttilværelsen.

117 **2.4 Studentøkonomi og vertskommunene, fylkeskommunen og andre interessenter:**
118 Studenter er avhengig av gode og rimelige velferds og helsetjenester og tilbud i kommunen.
119 Studenter er avhengig av at vertskommunene tilrettelegger for rimelig kulturtilbud i
120 kommunen. StInn mener at det skal være studentrabatt uavhengig alder for
121 kollektivtransport. Derfor mener StInn at det aktiv må jobbes for at Innlandstrafikk tilby
122 studentrabatt på kollektivtransport uavhengig studentens alder. Gratis helsestasjon for
123 studenter og tilgang til psykolog og andre hjelpe systemer må være lavterskel å benytte seg
124 av og med korte ventelister.

125

126 **3 Velferdspolitik**

127 Studenter er helt avhengig av gode velferdstilbud. Studenter skårer dårligere på livskvalitet
128 og har en dårligere levestandard sammenlignet med andre samfunnsgrupper i befolkningen.
129 Studenter er derfor avhengig av brede, gode, rimelige og ikke minst lett tilgjengelige
130 velferdstilbud både i studentsamskipnaden og i kommunen. Ikke minst må disse opprettes,
131 informeres om ut til studentene og opprettholdes. StInn mener at velferdstjenester skal
132 være rimelige, kunnskapsbaserte og lages i tråd med studentene og deres behov. Studenter
133 skal gis muligheten til å komme med egne ønsker i dialog med samskipnaden. Velferds- og
134 helsetjenester skal være kostnadsgunstige, slik at studenter med dårlig økonomi har tilgang
135 til viktige helse og velferdstilbud.

136

137 **3.1 Studenthelse**

138

139 **3.1.1 Psykisk helse**

140 Studenter har økt risiko for å oppleve alvorlige psykiske symptomplager under studietiden.
141 Disse har behov for utredning og behandling av spesialtjenesten. Per dags dato er det lite
142 hjelp studentene får, og Studentsamskipnaden kan verken stå til ansvar til å utrede eller
143 behandle studenter som krever oppfølging av spesial helsetjenesten. Psykologene ved SINN
144 har fått muligheten til å henvise studenter til spesialister, men her venter studenter lange
145 køer. Gjennomsnittlig ventetid er 1 år. Studenter med alvorlige helseplager har ingen tid å
146 miste, og har behov for et tilbud. Studenter med alvorlige helsemessigutfordringer har økt
147 risiko for å falle av studier, og ikke tar opp studietiden. StInn mener derfor at myndighetene
148 og vertskommunene har et særskilt ansvar for å sørge for at studenter kan benytte seg av
149 helsetjenestene i kommunen. Disse må være lettere tilgjengelige, og studenter som står på
150 ventelisten må ha et midlertidig tilbud.

151 StInn ønsker at både velferds og helsetilbud skal sørge for å både ivareta de sykeste, men
152 også være forebyggende. Derfor mener StInn at SINN og vertskommunene må lage
153 lavterskel tilbud som øker trivsel, velvære og helser.

154 3.1.2 Seksuell Helse

155 Studenter har økt risiko for kjønns sykdommer og utvikling av seksuell helse. Gratis testing
156 for Klamydia er noe som tilbys de fleste studiesteder. StInn mener at gratis og anonym
157 testing må være lett tilgjengelig for alle studenter. Informasjon om seksuell helse,
158 sykdommer og prevensjonstilbud må være rimelige og lett tilgjengelig for studenter. For å
159 ivareta studenters seksuelle helse er disse helt avhengig av tilbudene til helsestasjoner i
160 kommunen. StInn mener at alle vertskommuner skal ha en gratis helsestasjon, og et tilbud
161 for studenter uavhengig av deres alder.

162 3.1.3 Tannhelse

163 Studenter har samme risiko for tannskader som resten av befolkningen. Men i motsetning til
164 resten av befolkningen har studentene generelt sett langt svakere kjøpekraft. Dette gjør at
165 uforutsette utgifter til tannlege kan gjøre et stort inngrep i studenters økonomi.

166 StInn ønsker at studenttilbudet i tannhelse må tilpasses til en realistisk og oppnåelig kostnad
167 som studenter faktisk har råd til. StInn vil arbeide for at tannhelse skal innføres som en
168 helse tilsvarende resten av kroppen, og at estetikk prinsippet skal avskaffes.

169

170 3.2 Ernæring for studentene

171 “Uten mat og drikke duger helten ikke”. For StInn er studentenes helse viktig, og en stor del
172 av dette handler om hva studentene spiser og drikker. Dette er opp til hver enkelt, men det
173 er flere arenaer der små grep vil kunne ha effekt.

174 Alle campuser må ha godt drikkevann lett tilgjengelig. Kantinene på hver campus må
175 oppfylle visse krav. Maten som serveres må være næringsrik. Av varmmat skal det tilbys fisk
176 to-tre ganger i uken, og vegetar minimum en. Det skal være mulighet for å få kjøpt frukt og
177 grønt gjennom hele kantinenes åpningstid. StInn ønsker at salatbaren skal være rabatert på
178 dagene med mindre sunne alternativer av varmmat.

179 Vertskommunene skal samarbeide med næringslivet for å skape bedre studentrabatter på
180 restauranter, cafeer og matbutikker.

181 4 Læringsmiljøpolitikk

182 Høgskolen har et ansvar til å tilrettelegge for et stimulerende og restituerende læringsmiljø,
183 som ivareta lærings- og hvilepotensialet hos studenter. Studenter er ingen homogen
184 gruppe, men et stort mangfold med ulik læringspotensialet og behov. Derfor mener StInn at
185 Høgskolen skal tilrettelegge for at studenter uavhengig av sitt læringspotensial, kognitive,
186 fysiske eller mentale kapasitet kan bruke høgskolens fysiske, digitale, og
187 læringsmiljømessige arealet. Studenter med nedsatt psykisk og fysisk funksjonsevne skal

188 kunne benytte seg av skolens læringsmiljø arealet. Læringsmiljøet ved HINN skal være
189 varierende, og stimulere til aktiv læring.

190

191 4.1 Det digitale læringsmiljøet

192 Det digitale læringsmiljøet referer til læringsprosesser, pedagog, undervisning, praksis og
193 teknologi. StInn er opptatt av at digitale løsninger skal være en ressurs og ikke en hindring
194 for læringspotensialet.

195 Det digitale læringsmiljøet skal være åpent og trygt for alle. Det må settes tydelige rammer
196 for hva som forventes av både undervisere og studenter. Dersom vi skal ha et optimalt
197 læringsmiljø og læringsutbytte på digitale plattformer må undervisningen være forutsigbar
198 og variert på samme tid. Studentene skal vite hvilken grad av deltakelse som kreves av dem
199 før de møter i undervisning. Variasjon som informeres om på forhånd vil kunne skape større
200 forskjeller mellom de ulike forelesningene. Dette vil igjen kunne stimulere studentene
201 ytterligere og forhåpentligvis lede til større grad av deltakelse, som igjen vil fremme
202 læringsutbytte.

203

204 4.2 Det psykososiale læringsmiljøet

205 For at studenters trivsel og helse er ivaretatt er disse avhengig av gode faglige og
206 sosiale arenaene både i og utenfor undervisningssammenheng. Fellesarenaer som inviterer
207 til sosialt og faglig interaksjon er viktig, og øker psykisk velvære og faglig progresjon blant
208 studentene. Det psykososiale læringsmiljøet skal forebygge ensomhet og utenforskap, og
209 pådrive inkludering og stimulere til læring. Å både ha studiekamerater og trygge
210 autoritetspersoner rundt seg virker til å være viktig for studenters trivsel og læring i en
211 sårbar studenttilværelse. Det psykososiale læringsmiljøet må derfor sørge for at disse er
212 tilgjengelige for studentene, gi dem faglig oppfølging, men også støtte og veiledning når det
213 trengs. HINN har et særskilt ansvar til å fremme inkludering, tilhørighet og trivsel i
214 undervisningssammenheng.

215

216 4.3 Tilrettelegging

217 Tilrettelegging i undervisningsrommet innebærer at alle skal ha mulighet til å delta på all
218 undervisning. Dette krever at undervisningsrom og fellesarealer på campus er tilrettelagt for
219 rullestolbrukere, blinde og døve, eller annen form for nedsatt fysisk og psykisk
220 funksjonsevne. Undervisningen skal være tilgjengelig digitalt for dem som sliter med å
221 komme seg til campus av ulike årsaker, og dette materiellet må ha samme kvalitet og
222 læringsutbytte som eventuelle fysiske alternativer.

223 Undervisere skal godta forespørsler om utsettelse av frist på arbeidskrav, dersom gyldig
224 grunn blir gitt. Dette vil være sykdom, dødsfall eller alvorlig sykdom i familien eller nære

225 relasjoner, studentpolitisk arbeid og andre årsaker underviser anser som gyldig.
226 Dokumentasjon av lege skal være gyldig, og ikke settes spørsmålstegn ved. StInn mener at
227 HINN og eksamenskontoret ikke kvalifisere til å vurdere om studenter er for friske eller syke
228 til å ha krav på tilrettelegging, og dokumentasjon på sykdom med sykdom fra legen skal
229 være nok. Det er allerede en stor psykisk belastning å lide av funksjonsnedsettelse, og
230 høgskolen skal til enhver tid forebygge større psykisk belastning ved å gjøre tilretteleggings
231 oppfølging utfordrende for studenten.

232

233

234 5 Likestilling, likeverd og mangfold

235 Studentmassen er en heterogengruppe, og består av et mangfold av ulike religioner,
236 etnisiteter, kulturer, legninger, kjønnsidentiteter, sosioøkonomiskere ulikheter, og
237 funksjonsevne. StInn mener at man uavhengig av bakgrunn og forutsetninger skal ha like
238 muligheter og rettigheter ved Høgskolen i Innlandet. Bevisstgjøring rundt mangfold og
239 likeverd skal etableres i alle ledd i høgskolen. Det skall aktiv jobbes for å motarbeide
240 diskriminering, rasisme og mobbing. StInn det er viktig at både studenter og ansatte med
241 nedsatt funksjonsevne av både psykisk og fysisk grad inkluderes i likestillings og
242 mangoldsarbeidet ved HINN. Målet om likestilling, mangfold og likeverd skal ikke går utover
243 å rekruttere de mest kvalifiserte søkerne i ansettelses- og opptaksprosessen ved Høgskolen i
244 Innlandet. I de tilfellene søkerne er like godt kvalifisert skal den med minoritetsbakgrunn
245 ansettes. Høgskolen har et særskiltansvar til å sørge for at studenter og ansatte med
246 minoritetsbakgrunn eller hindringer grunnet deres identitetsorientering, eller funksjonsevne
247 får oppfølging og tilrettelegging for å kunne utføre arbeid og studiet.

248

249 6 Internasjonalisering

250 Høgskolen skal ha et godt samarbeid med internasjonale universiteter og
251 utdanningsinstitusjoner når det kommer til studentut-/innveksling. Høgskolen skal sette av
252 tilstrekkelig med ressurser til å dekke internasjonale gjesteforelesere, god internasjonal
253 fadderordning og praksisplasser for internasjonale studenter. Høgskolen skal ta imot
254 studenter gjennom "Students at Risk". Stinn må jobbe for at gratisprinsippet skal gjelde for
255 utvekslingsstudenter. For å øke relevansen for internasjonale studenter, må høgskolen tilby
256 flere engelskspråklige emner. Studieprogrammene må være tilpasset slik at alle studenter
257 får en reell mulighet for å dra på utveksling. All relevant informasjon for internasjonale
258 studenter må oversettes til engelsk, slik at de får muligheten til å holde seg oppdaterte.

259

260 7 Organisatoriske prioriteringer

261 For å føle seg ivaretatt, både som tillitsvalgt og student, er det viktig å ha gode
262 organisatoriske løsninger rundt seg. For at StInn skal kunne fungere på best mulig måte, er
263 vi derfor nødt til å gjøre noen organisatoriske prioriteringer, for å ivareta nettopp dette.

264

265 *Vi kan ta for oss disse kulepunktene*

- 266 • Organisasjonskultur
- 267 • Rekruttering / kampanjer
- 268 • Ivaretagelse av tillitsvalgte
- 269 • Organisasjonsutvikling

270

271 7.1 Organisasjonskultur

272 For å påse at vi som organisasjon har gode relasjoner internt og eksternt, er det viktig med
273 en god organisasjonskultur. Kulturen sier mye om hvilke verdier som står oss nær, og
274 hvordan vi ønsker å bli sett av omverdenen. StInn skal gjenspeile studentmassen og være et
275 sterkt talerør som studentene kan kjenne seg igjen i. For å ivareta dette må StInn ha fokus
276 på dette gjennom alt arbeid og alle arrangementer som blir holdt i vår regi. Det må være en
277 vital del av opplæringen av nye tillitsvalgte, og vi må påse at vi har organer som har
278 oppfølging av kultur på sin agenda. Det er et felles ansvar for alle medlemmer av StInn å
279 påse at kulturen ivaretas, og at vi slår ned på tilfeller som strider mot det vi står for.

280

281

282 7.2 Rekruttering / kampanjer

283 For å drifte StInn som tiltenkt trenger vi å rekruttere nok tillitsvalgte. Dette vil hjelpe oss å
284 sikre kontinuitet i arbeidet som skal gjøre, sikre kvalitet gjennom at vi får dyktige tillitsvalgte
285 å velge mellom, samt sikre politisk gjennomslag siden vi får representasjon i alle relevante
286 råd og utvalg.

287 Pandemien har vist oss at vi ikke må være redde for å tenke nytt om hvordan vi skal
288 rekruttere. Tidligere har vi kunnet stå på stand ved de enkelte studiestedene og lettere
289 oppsøkt enkeltindivider. Nå må alt skje digitalt, og dette har gitt grobunn for å finne
290 alternative løsninger, som kan få nytteverdi også i tiden etter.

291 StInn har blant annet sett på muligheten av å strøme arrangementer for å rette fokus på
292 vervene. Her går det an å samarbeide på tvers av institusjonen og samskipnaden, siden alle
293 er tjent med å ha et godt og velfungerende studentdemokrati. Andre eksempler på måter å
294 rekruttere kan være gjennom informasjon og kampanjer i SoMe, gjennomføring av
295 videointervju for studenter som ikke kan møte fysisk og bruk av skolens egne kanaler
296 (eksempelvis Canvas).

297 7.3 Ivaretagelse av tillitsvalgte

298 For å sikre at de som er valgt til StInn sine verv skal yte best mulig og sitte i vervene ut sin
299 periode, er det viktig at vi klarer å få de til å følge seg ivaretatt.

300

301 En måte å ivareta tillitsvalgte på er gjennom insentiver. Det vi har hatt til vane for å gjøre er
302 å invitere de tillitsvalgte til arrangementer hvor vi kan vise at vi setter pris på dem. Enten
303 det er middager, julebord eller sommerfester. Fremover må vi ikke være redde for å tenke
304 nytt i måten vi bruker insentiver, siden det ikke er gitt at vi kan møtes fysisk slik vi har pleid
305 å gjøre.

306 Hvis de tillitsvalgte også fremover i større grad blir låst til sine hjem eller studiesteder, bør vi
307 finne andre måter å nå ut til den enkelte på. Et eksempel på dette kan være ved hjelp av å
308 sende noe via post til den enkelte tillitsvalgt. Enten det er et gavekort, blomster eller
309 goodiebag.

310

311 Et annet alternativ er å invitere til digitale arrangement, hvor vi for eksempel leier inn
312 ekstern underholdning til fornøyelse for de tillitsvalgte.

313

314 Utover insentiver gjennom rene goder, kan vi også se på på andre ting de tillitsvalgte får
315 igjen for å engasjere seg. Enten det er nettverk, kurs og kompetanse. For å underbygge
316 dette enda bedre, kan vi i StInn bli flinkere til å arrangere relevante kurs med engasjerende
317 foredragsholdere, innen eksempelvis ledelse, politisk påvirkningsarbeid, skriving m.m. Dette
318 vil føre til at de tillitsvalgte føler større nytteverdi av sitt engasjement, og vil som følge av
319 det føle seg bedre ivaretatt.

320

321 7.4 Organisasjonsutvikling

322 For å sikre best mulig drift av organisasjonen, er det ekstremt viktig at StInn holder seg
323 oppdatert, og gjør strukturelle justeringer underveis i organisasjonens levetid. Organene
324 som utgjør organisasjonen, spiller alle «sin rolle» i det store bildet. Dersom noen av dem
325 begynner å miste sin myndighet, eller gjennomslagskraft er det viktig at vi som organisasjon
326 er klare til å følge opp.

327

328

329 8 Fag og forskningspolitikk

330 8.1 Arbeidslivsrelevans

331 Utdanningen og studier skal være relevante og forberede studentene på arbeidslivet. StInn
332 mener at Høgskolen i Innlandet har et særskilt ansvar til å sørge for at studenter er rustet for
333 arbeidslivet og er attraktive på arbeidsmarkedet. For at studenter skal kunne tilegne seg
334 relevant kunnskap og svare til hva samfunnet behøver, er det viktig at disse kobles på

335 næringslivet. Studenter med praksis, og studenter som er tett tilkobling til både arbeids- og
336 næringslivet under utdanning, har større sjanse for å fullføre den og få seg jobb i etterkant.
337 Dette kan også arbeides mot ved å øke antallet studier og utdanninger som tilbyr praksis så
338 tidlig som overhodet mulig i studiet, både for å tilnærme seg relevant arbeidserfaring tidlig,
339 og for å gjøre det mulig for studentene å se hva deres arbeidshverdag vill se ut etter endt
340 studie.

341 8.2 Praksis

342 Studenter har i mange år ønsket seg mer praksis, grunnet i at praksis er for mange en klar
343 motivator for studiene og kan styrke følelsen av at arbeidet med studiene fører til noe
344 konkret og derfor svekke følelsen av mangel på arbeidsrelevants i studiet. Praksis er også
345 viktig for å skape en realitet hvor studenter kan fort finne ut hvorvidt studiet er rett for dem
346 eller ikke og derfor bruke mindre tid og ressurser både for studenten, men og for
347 institusjonen dersom de skulle komme fram til at studiet ikke er for dem. Studenter behøver
348 fleksible praksis tilbud, og økt grad av autonomi under utdanning som tilrettelegger for
349 faglige og praksis tilbud. Per dags dato er det få akademiske utdanninger som har integrert
350 praksis i graden. StInn mener at KD og UHR-sektoren i større grad må tilrettelegge for at
351 studenter kan få fleksible praksis tilbud integrert i graden.

352 8.3 Livslang læring

353 StInn står for at livslang læring skal være et fokusområde i utdanningssektoren, også i form
354 av at alle populasjoner i samfunnet skal ha den reelle muligheten til å ta del i studier, samt
355 at de studiene har integrert det selvsamme konseptet i sin planlegging og utforming.

356 8.4 Tverrfaglighet

357 StInn ønsker at det skal være lagt opp til tverrfaglige aktiviteter og relevans imellom
358 høgskolens studier og profesjonsstudier, StInn har som ambisjon at de aller fleste studiene
359 skal være av den natur at de forbereder studenter på arbeidslivet, da med tanke på både
360 erfaring i praksis, og at fagoppsettet og utformingen skal være tilrettelagt arbeidsliv
361 situasjonen/ressurser som er nødvendige for å fungere godt i en slik situasjon.

362 8.5 Tilbakemeldinger til studenter

363 For at studenter skal kunne utvikle sitt fulle læringspotensial behøver studenter jevnlige og
364 gode tilbakemeldinger på sitt arbeid, som er faglig, læringsmessig og pedagogisk begrunnet.
365 Tilbakemeldinger skal tjenes som et verktøy til å forbedre både studie og eksamens
366 vaner/egenskaper.

367 8.6 Tilbakemeldinger på studiet og Høgskolen

368 StInn mener at tilbakemeldingene på studiet skal inkludere studenter gjennom hele
369 prosessen, og at de tilbakemeldinger som blir gitt skal ikke bare tas til etterretning, men skal
370 brukes for konkrete forbedrings områder for høgskolen fra laveste til høyeste nivå.

371 8.7 Eksamensform og gjennomføring

372 Studentorganisasjonen i Innlandet mener at Høgskolen i Innlandet aktiv skal jobbe
373 rettferdige eksamensformer. Studenter er en mangfoldig gruppe med ulik
374 læringspotensialet, og ulike prestasjonsevner. Derfor må eksamensformene være varierte,
375 slik at de faktisk måler studenters læringsutbytte og presentasjon.

376 9 Eksamensgjennomføring under vanlige og uvanlige forhold

377 StInn skal motarbeide dårlig og urettferdige eksamensformer og bedre systemene som
378 sikrer gode prosedyrer og vaner innad i eksamens formulerings og gjennomførsels
379 staben/institusjonen.

380 Sørge for kontinuitet og rettferdighet fra år til år uavhengig av andre faktorer i omløp.

381 Vi ønsker at høgskolen skal være åpne for variasjon i eksamensform ved forskjellige emner
382 og løp i samsvar med studentene både ved de spesifikke emnet, men også via StInn.

383 Studentorganisasjonen i Innlandet mener at Høgskolen i Innlandet aktiv skal sørge for
384 rettferdige eksamensformer. Studenter er en mangfoldig gruppe med ulik
385 læringspotensialet, og ulike prestasjonsevner. Derfor må eksamensformene være varierte,
386 slik at de faktisk måler studenters læringsutbytte og presentasjon. Vurderingene og
387 behandlingen av hver enkelt student skal være rettferdige.

388

389 10 Studentboliger

390 StInn står for å øke alternative tilnærminger for å løse studentboligsituasjonen utenom den
391 klassiske egenboligen.

392 StInn ønsker at alle studenter ved Høgskolen i Innlandet og resten av Norge skal ha tilgang
393 til levelige studentboliger med høy standard, miljøvennlige, moderne fasiliteter for trivsel og
394 studier innebygd.

395 StInn mener at kommunen skal legge til rette for eiendommer til studentboliger.

396

ORGANISATORISK STRATEGIPLAN

Vedtatt av Parlamentet

01.06.2018

Revidert 03.04.19

Innhold

Innledning.....	3
Visjon/slagord.....	3
Kjerneverdier	3
Interne strategiske mål	4

DRAFT



1 Innledning

2 *Den organisatoriske strategiplanen beskriver StInn sine interne mål om hvordan*
3 *organisasjonens drift best skal gjennomføres for å kunne nå målene som er satt i*
4 *politisk plattform. Med andre ord hvordan StInn internt skal være for å kunne jobbe godt*
5 *og effektivt sammen.*

6 Studentorganisasjonen i Innlandet (StInn) er Høgskolen i Innlandets studentdemokrati.
7 StInn skal jobbe for å fremme studentenes meninger og synspunkter ovenfor
8 høgskolen, Studentsamskipnaden i Innlandet (SINN), vertskommuner og andre
9 interessenter.

10 For å kunne gjennomføre dette er det viktig å ha et engasjerende og proaktivt
11 studentdemokrati.

12 Visjon/slagord

13 Vår utdanning, vår studiehverdag, våre premisser.

14 Kjerneverdier

15 *Kjerneverdiene våre er det vi legger til grunn i StInns daglige arbeid, hvordan vi arbeider*
16 *og hvordan vi opptrer. De er retningsgivende som brukes for å ta avgjørelser når man*
17 *ellers ikke har fastsatte mål eller vedtak.*

18 Åpen

19 StInn skal være åpen om sin aktivitet, og strebe etter å være så transparent som mulig.
20 Gjennom åpenhet ønsker StInn at informasjon av betydning for studentene skal være
21 lett tilgjengelig.

22 StInn skal være åpen og imøtekommende ovenfor andre aktører, og skal legge til rette
23 for en åpen dialog med HINN, SINN, vertkommuner og andre relevante aktører.

24 Det skal være en lav terskel å være med i StInn, og man skal være åpen og
25 imøtekommende for alle studenter ved HINN. Tillitsvalgte skal bruke et folkelig språk
26 som gjør organisasjonen lett tilgjengelig.

27 Ambisiøs

28 I StInn skal man jobbe for å nå visjonen, sikte mot stjernene og ikke være redd for å
29 sette høye mål. Organisasjonen i sin helhet og alle dens tillitsvalgte setter seg
30 ambisiøse mål som man sammen jobber målrettet mot.

31 Vi skal være tilstede der det skjer. Gjennom representasjon i alle relevante ledd og nivå
32 skal vi sette tydelige krav og være studentenes stemme. Tillitsvalgte skal jobbe for å
33 bedre studentenes studiekvalitet og studiehverdag til det optimale.

34 Ansvarlig

35 StInn skal være ansvarlig i prosesser og beslutninger i alle ledd. StInn skal strebe etter
36 å ha et så godt informasjonsgrunnlag som mulig før beslutninger tas og være klar for å
37 ta eventuelle konsekvenser handlinger og beslutninger kan føre til.

38 Som tillitsvalgt i StInn skal man arbeide på en ansvarlig måte, og ta hensyn til de
39 innspill og den informasjon som foreligger. Man skal legge til rette for at prosesser skal
40 være gode og tillitsvekkende, og er ansvarlig for å følge de styrende dokumenter som
41 er vedtatt. De tillitsvalgte skal være gode ambassadører for StInn, og et talerør for
42 studentene.

43 Interne strategiske mål

44 1 God kommunikasjon

45 Det er viktig at man innad i organisasjonen kommuniserer godt mellom lokale og
46 sentrale organer i StInn. God dialog er viktig for at aktiviteter og tiltak blir gjort godt, og
47 for å forebygge misforståelser.

48 Gjennom god kommunikasjon sikres det at de tillitsvalgte kommer sammen, forklarer
49 hvordan de gjennomfører et bestemt tiltak hos seg, sammenligner alternative måter å
50 gjennomføre på og sammen sette en optimal standard for hvordan tiltaket kan gjøres
51 best mulig.

52 Dette gjelder også mellom organene sentralt i organisasjonen, og mellom tillitsvalgte i
53 StInn og eksterne aktører (som representanter fra høgskolen, samskipnaden,
54 vertkommuner, studentsamfunn og andre aktivitetsgrupper med flere).

55 Delmål:

56 1.1 Tilby tilstrekkelig med fora der tillitsvalgte på tvers av studentrådsstyrene kan
57 diskutere tiltak og gjennomføring som gjøres på de forskjellige studiestedene.

58 1.2 Det er lav terskel for å kommunisere og koordinere mellom organene i StInn

59 1.3 Det er gode kontaktpunkter mellom alle ledd i organisasjonen.

60 1.4 Det er gode kontaktpunkter mellom de eksterne aktørene og
61 Studentorganisasjonen i Innlandet.

62 1.5 Elektroniske kommunikasjonsverktøy tas i bruk, men ikke i den grad at dette går
63 utover samspill og relasjonsbygging på tvers av StInns interne organer.

64 1.6 Referater og protokoller er lett tilgjengelig for alle i organisasjonen, uavhengig av
65 hvilket organ man tilhører.

66 2 Gode demokratiske prosesser

67 StInn er studentene ved Høgskolen i Innlandets studentdemokrati, og StInn skal
68 representere alle studentene ved høgskolen. StInn har som mål at saker skal løses på
69 lavest mulig nivå.

70 Alle studenter skal kunne melde opp saker, og det anses som viktig at saker av stor
71 betydning gjennomgår en god demokratisk prosess. Dette innebærer at alle studenter
72 som ønsker det får muligheten til å ytre sine meninger ovenfor relevante besluttende
73 aktører, og det er dermed viktig at StInn har rutiner som legger opp til dette.

74 Delmål:

75 2.1 Det er gode rutiner for å hente inn saker til parlamentet, og tilhørende
76 saksgang. Informasjon offentliggjøres i god tid før innstillinger og beslutninger
77 gjøres.

78 2.2 Det er gode rutiner som informerer alle studenter om når og hvordan de kan
79 melde opp saker til parlamentet med tilhørende saksgang.

80 2.3 Saker som behandles har et godt informasjonsgrunnlag i saksfremlegget.

81 2.4 Det er gode rutiner som påser at dagsorden sendes ut til relevante aktører i god
82 tid før den behandles.

83 2.5 Det er gode rutiner som påser at saker behandles, drøftes og besluttet i
84 passende fora.

85 2.6 Deltagere, representanter og andre relevante aktører får vite møtetype, -tid og –
86 sted i god tid før et møte, seminar eller arrangement avholdes.

87 2.7 Det er gode muligheter for inkludering og involvering av alle studenter som
88 ønsker det.

89 3 Engasjement blant de tillitsvalgte i arbeidet



90 For at StInn skal fungere optimalt trenger organisasjonen engasjerte tillitsvalgte som er
91 villig til å gjøre en innsats for studentenes hverdag og rettigheter. For å få til dette er
92 det viktig at StInn setter pris på de som er i tillitsverv, og får dem til å føle seg verdsatt.

93 Delmål:

94 3.1 Det er lett å sette seg inn i sakene som StInn arbeider med

95 3.2 Studentsakene som StInn arbeider med reflekterer hva studentene ønsker

96 3.3 Det arrangeres seminarer og arrangementer som skal føre til engasjement og
97 aktivitet

98 3.4 Det er tilfredsstillende opplæring, overlapp og kompetanseoverføring

99 **4 Kontroll i arbeidsprosessene**

100 For å sikre lik og riktig behandling av saker, og at arbeidet gjøres sikkert, ansvarlig og i
101 henhold til gjeldende lover og forskrifter er det viktig at man driver intern kontroll av
102 arbeidet. Kontrollkomiteen har et vesentlig ansvar for at dette blir fulgt opp, men det er
103 alltid den aktuelle aktøren som innehar ansvaret.

104 Det er viktig at pengene StInn forvalter brukes på en forsvarlig måte, og at
105 håndteringen av disse midlene i praksis håndteres på en ansvarlig måte. Det er også
106 viktig at man gjennomfører aktiviteter og arrangementer på en forsvarlig måte, og her
107 spesielt planlegger for risiko og sikkerhet. Videre er det også viktig at man har et visst
108 nivå av byråkrati rundt saksgangen i organisasjonen for å sikre lik og rettferdig
109 behandling.

110 Delmål:

111 Det finnes

112 4.1 Gode reglementer og rutiner for økonomikontroll og hvordan penger kan
113 brukes.

114 4.2 Gode rutiner for varsling og oppfølging i situasjoner der dette er nødvendig.

115 4.3 Gode rutiner for håndtering av risiko og sikkerhet for alle typer arrangementer

116 4.4 Godt tilgjengelige maler for alle med behov for det i organisasjonen for risiko-
117 og sikkerhetshåndtering, saksbehandling, gjennomføring av valg, kontroll og
118 rapportering.

119 4.5 Gode veiledere for gjennomføring som er lett tilgjengelig for alle med behov for
120 det i organisasjonen.

121 4.6 Det finnes veiledere, retningslinjer og instruksjoner skal være lette å forstå og enkle
122 å ta i bruk.



DRAFT