

---

## SAKSFRAMLEGG

---

Til: Fakultetsstyret for Fakultet for naturvitenskap og teknologi  
Møtedato: 11.02.2021  
Sak:

---

Høringsinnspill til rapporten Livslang læring i nord (Arbo-utvalget)

### **Innstilling til vedtak:**

1. *Fakultetsstyret tar de foreslåtte tiltakene og høringsinnspillene til orientering.*
2. *Dekanen gis fullmakt til å ferdigstille fakultetets endelige høringssvar innen fristen 15.02.21.*

### **Bakgrunn:**

I regjeringens kompetansereform (2019-2020) legges det vekt på å utvikle mer fleksible studier, styrke utdanningens arbeidslivsrelevans og gjøre utdanning mer tilgjengelig over hele livsløpet. Utdanning blir nå i økende grad definert som en livslang aktivitet, og skillet mellom grunnutdanning og etter- og videreutdanning viskes ut.

Ved UiT ble Arbo-utvalget nedsatt i januar 2020 for å følge opp NOU 2019:12 *Lærekraftig utvikling* og Meld. St. 14 (2019-20) *Kompetansereformen – Lære hele livet*. Utvalget har i sin rapport fra desember 2020 gitt en oversikt over satsingen på livslang læring i nasjonal og europeisk sammenheng, og kommet med bakgrunnsinformasjon og forslag til tiltak og modeller for organisering av UiTs arbeid med livslang læring.

For å kunne styrke UiT som et senter for livslang læring, har utvalget listet opp åtte sentrale forutsetninger som må være til stede: Faglig ledelse og undervisningsressurser, pedagogisk-teknologisk utviklingsarbeid, arbeidslivskontakt, infrastruktur, incentivsystemer, dedikert pådriver og prosjektutvikler, administrative støttesystemer og prosedyrer samt profilering og markedsføring. En oppsummering av disse tiltakene finnes i rapportens tabell 3.

### **Høringsspørsmål - tiltak**

Rektoratet har invitert fakultetene til å levere høringsinnspill på noen utvalgte høringsspørsmål innen 15.02.21. Vi er spesifikt bedt om å involvere våre styrer i arbeidet, og til å diskutere rapporten med eksterne samarbeidspartnere. Det henvises til diskusjonen i strategisk utdanningsutvalg (SUV), der de ønsket at høringssvarene skulle fokusere på de foreslåtte tiltakene i rapporten.

### **Høringsspørsmål – økonomiske ordninger**

Rapporten viser til at fordelingen av inntekter og kostnader fra EVU-virksomhet er forskjellig, avhengig av hvordan studiene er finansiert, og variasjoner i budsjettmekanismer og fordeling av inntekter og kostnader, både mellom institusjoner og internt ved den enkelte institusjon. Det vises også til at det har vært ulik praksis ved de høyere utdanningsinstitusjonene når det gjelder avlønning på personnivå (side 26-27). Utvalget anbefaler å premiere fagmiljøer og institutter som engasjerer seg i utviklingen av fleksible studier, at det skal gjøres en utredning angående stimuleringsordninger og regel- og avtaleverk, og at ansatte som gjør en innsats for EVU og livslang læring gis ekstra betalt.

### **Høringsinnspill fra institutter og fakultetsadministrasjonen ved NT-fak**

Institutt for informatikk ønsker tydelige retningslinjer for EVU og hvordan vi finansierer ulike initiativ. Den økonomiske modellen bør være forutsigbar og robust, og åpne for utviklingen av kurs som hylleware. Det er enklere å planlegge for oppgaver som inngår i daglig drift enn for kortsiktige bestillingsoppdrag. Det er viktig at forholdet mellom studiepoenggivende EVU og andre emner er avklart, for eksempel i forbindelse gjenbruk, overlapp og søknad om innpassing. Det bør kunne forventes at studiepoenggivende EVU kan vurderes for innpassing (og evt. overlapp) mot emner i våre ordinære studieprogram.

Institutt for fysikk og teknologi har diskutert muligheter for å gi tilbud innen etter- og videreutdanning i forbindelse med utlysningen av EVU midler i april 2020. Instituttet kunne ikke umiddelbart se områder eller miljø der man kunne tilby EVU, og det eksisterer derfor ingen utpregede EVU kurs hos oss per i dag. Institutt for fysikk og teknologi har erfaring med at personer som ønsker oppdatering om radar-teknologi og nordlys har tatt regulære kurs hos oss, samt benyttet det utstrakte tilbudet for EVU for lærere på Andøya Space Center. Dersom UiT ønsker satsing på EVU, er det viktig at det settes av ekstra ressurser i form av personell og økonomi for planlegging og gjennomføring. Ansatte pr i dag kan ikke påta seg denne type oppgave på toppen av alle andre oppgaver de er satt til å utføre.

Institutt for kjemi diskuterte mulighet for å gi tilbud innen etter- og videreutdanning (EVU) i forbindelse med utlysning av EVU midler i april 2020. Instituttet kunne ikke umiddelbart se områder eller miljø der man kunne tilby EVU. Institutt for kjemi har riktignok hatt tilbud innen EVU for lærere/lektorer, men erfaringen var at det var begrenset interesse for tilbudet, og det var svært ressurskrevende å gjennomføre tilbudet. Dersom UiT ønsker satsing på EVU, er det viktig at det settes av ekstra ressurser for planlegging og gjennomføring. Man kan ikke forvente at ansatte skal kunne påta seg denne type oppgave på toppen av alle andre oppgaver de er satt til å utføre. Ekstra honorering til de som velger å bidra til denne type oppgaver vil være et viktig insentiv.

I tillegg har institutt og fakultetsadministrasjonen følgende kommentarer til de angitte høringsspørsmålene:

**1. Hvilke tiltak vil dere fremheve som sentrale for å øke aktiviteten innenfor livslang læring ved deres enhet?**

Svar fak.adm: Etter- og videreutdanning (EVU) bør håndteres og organiseres i faglig linje og betraktes som en del av normal virksomhet. UiTs budsjettmodell må optimaliseres slik at fagmiljøene som har aktivitet får uttelling. Øremerke ressurser til dette formålet. Kartlegge behov ute i samfunnet for å øke treffsikkerheten til etter-videreutdanning. Finne ut om det er bestemte geografiske områder som trenger lokal tilpasning og UiT kan skreddersy relevante kurs. Gjøre alle etter- og videreutdanninger tilgjengelig på UiT sin sentrale nettside. Sørge for at ansatte som bruker mer tid på EVU får mindre belastning med annen undervisning/andre oppgaver.

Svar IFI: Tiltak som gir klare økonomiske incentiver for EVU-aktivitet, og tydelige føringer og kriterier for hvordan slik aktivitet skal inngå i UiTs drift (i.e. administrativ ansvars- og oppgavefordeling) vil kunne bidra til økt satsing på EVU. Det er avgjørende at EVU virksomheten innlemmes i UiT sin ordinære drift, regelverk og retningslinjer for fordeling av arbeidstimer. Dedikerte kontaktpersoner og koordinatorene for EVU-tilbud, spesielt med tanke på næringslivskontakt og markedsføring vil være en fordel. Disse bør befinne seg på nivå 1. En modell hvor institutter utformer og gjennomfører EVU-kurs, med koordinator og rådgiving på nivå 1, eller en egen enhet med ansvar for koordinering av EVU og rådgiving er ønskelig.

**2. Er det andre tiltak som enheten vil fremheve for å stimulere til økt aktivitet innenfor satsningsområdet?**

Svar IFI: Uavhengig av hvordan EVU blir organisert ved UiT bør det utarbeides en klar instruks med tydelige kriterier for hva som går innunder betegnelsen EVU, og hvordan ulike EVU-tilbud (nettbasert, samlingsbasert, deltid, årstudier etc.) kan finansieres. Det bør være klare kommunikasjonslinjer for EVU inn til sentrale funksjoner i Fellesadministrasjonen.

**3. Rapporten skisserer UiT som en nasjonal pilot for livslang læring. Hva bør inngå i en slik pilot?**

Svar fak.adm: Teste ulike formater på EVU, dvs sørge for at noen tilbud er bare digitale, noen er bare live (dvs at underviser og eller studenter reiser til felles samlingssted), og at noen tilbud er en kombinasjon av disse. Piloten kan også inneholde både uformell etterutdanning og mer formell videreutdanning. Bør også sikre deltakere fra hele landsdelen, dvs at det må være gjort litt arbeid med å finne tema for kursene som kan være relevant mange steder.

Svar IFI: Finansiering og utprøving av ulike format for EVU bør være sentralt i en slik pilot. Faglig og administrativt ansatte bør gis mulighet til å utforske mulighetene EVU byr på, for eksempel gjennom en workshopserie. Her kan ulike typer EVU-opplegg gjennomgås, man kan jobbe med mulighetene nettbasert undervisning byr på, i tillegg kan også regelverk og finansieringsmodeller som gjelder EVU presenteres. Ulike fagområder bør få mulighet til å teste ut ulike opplegg for EVU, som hvis vellykket, kan videreutvikles. IFIs EVU-kurs høsten 2020 har for eksempel vært en fin anledning til å teste ut både innhold og format. Videre bør man utrede hvilke erfaringer instituttene sitter igjen med fra tidligere EVU-kurs, noe som kan bidra til å gi retning for hvilken overordnet organisering EVU ved UiT bør ha.

4. **De fleste tiltakene kan innføres i både nåværende og evt. justert organisasjonsform. Hva bør vektlegges når man avgjør hvordan arbeidet med livslang læring skal organiseres fremover?**

Svar fak.adm: Bør være politisk styrt, ikke et resultat av markedskrefter. Ha dialog med fagforeninger, næringsliv og NAV for å være oppdatert på hvilken kompetanse som etterspørres. Kursene bør ha en moderat kostnad f.eks selvkost, slik at det er tilgjengelig for alle, men samtidig øker motivasjonen til å fullføre. Risikerer kanskje useriøs påmelding dersom det er helt gratis.

Svar IFI: Den ekstra belastningen som EVU påfører både faglig og administrativ stab kan ikke ignoreres. Dette merarbeidet bør kartlegges og vurderes for alle nivåer i forbindelse med utredning av organiseringsmodell for EVU ved UiT. Spesielt bør man vurdere hvordan ressurser skal fordeles slik at det ikke går utover vanlig undervisning. Vi mener at EVU bør kunne inkluderes i den langsiktige undervisningsplanleggingen. Det er viktig å se på hvordan administrative oppgaver kan fordeles på de ulike nivåer og seksjoner, og om hvorvidt det vil være hensiktsmessig med dedikerte stillinger som samler en del av disse oppgavene. Som poengtert i rapporten kan et samarbeid med næringslivet gjøre at EVU-kurs må opprettes, planlegges og tilrettelegges på kort varsel, da er særdeles viktig at instituttene opprinnelige kjerneoppgaver ikke blir skadelidende.

5. **Hvordan vil fakultetet/enheten jobbe med å følge opp rapporten og føringene i bl.a. Stortingsmelding 14 (2019-2020)?**

Svar fak.adm: Vi bør få tilgang på data som beskriver hva både næringsliv og offentlig ansatte trenger av ny kompetanse. Begynne i egen organisasjon med å synliggjøre alle arbeidstakers rett (men kanskje også krav) til faglig oppdatering med jevne mellomrom.

Svar IFI: IFI har høsten 2020 tilbydd fire EVU-kurs. Vi opplever nå etterspørsel etter denne typen kurs. Vi har planer om å utvikle og forbedre disse kursene, blant annet rettet mot Ocean Leadership, og i forbindelse med utvikling av et vedvarende og nettbasert EVU-tilbud. Det er også et stort behov for EVU i digital kompetanse og informatikk rettet mot lærere etter innføring av Kunnskapsløftet 2020. På generelt grunnlag gir den omfattende digitaliseringen av samfunnet et stort behov i flere yrkesgrupper for å heve digital kompetanse blant annet i forbindelse med datasikkerhet, og praktisk programmering. IFI ser at det er en viktig samfunnsoppgave å kunne bidra til en digital kompetanseheving i samfunnet.

6. **Hvordan kan UiT legge bedre til rette for at enheter og fagmiljøer prioriterer økt satsing på EVU og livslang læring?**

Svar fak.adm: Etter kartlegging av behov i samfunnet, tildele øremerkede ressurser til fagmiljø som kan ta på seg EVU i tillegg til sin ordinære undervisning. Det bør være kortest mulig vei fra underviser til student, dvs at institutter med sine fagpersoner bør være tett koplet til de som trenger kompetansen. Opprette et godt administrativt støttesystem.

Svar IFI: Økt satsning på EVU og livslang læring krever en klar og forutsigbar finansieringsmodell, og en tydelig beskrivelse av hva som faller innunder begrepet EVU. Det er viktig for utvikling og planlegging at finansieringen kan tildeles så tidlig i utviklingsfasen som mulig da det reduserer instituttets risiko (legger ned mye ressurser i et arbeid med usikker fremtid), og øker motivasjon og innsatsvilje (ressursene blir brukt på noe fremtidsrettet som man vet støttes og blir noe av).

**7. Bør fagmiljøer og institutter som engasjerer seg i utviklingen av fleksible studier få ekstra finansiering/incentiver, og i så fall hvordan?**

Svar fak.adm: Ja. Det er mye ekstra organisering av kurs/undervisning som skal ha egen tilrettelegging, dette må kompenseres. I tillegg er det som regel krevende bare å følge opp den ordinære undervisningen ved enhetene, slik at institutter bør få ansette fagpersoner som kan bidra i undervisning knyttet til EVU, dvs at fagmiljøet styrkes.

Svar IFI: Institutter med klare planer for utvikling av et EVU-tilbud bør kunne søke ekstra finansiering slik at tilstrekkelige administrasjons- og undervisningsressurser kan innlemmes i planleggings- og undervisningsarbeidet uten at andre oppgaver blir skadelidende. Spesielt er dette viktig i forbindelse med utvikling, planlegging og produksjon av undervisningsmateriale som forelesninger, videoer, oppgavesett med mer.

**8. Hvordan kan det utformes ordninger og insentiver for godt samarbeid mellom institutter og fakulteter om utvikling og drift av tilbud?**

Svar fak.adm: Kanskje skille mer på etterutdanning og videreutdanning. Det er klart mer ressurskrevende å gi videreutdanningen med arbeidskrav/eksamen/studiepoeng enn et etterutdanningskurs, det er derfor også raskere å opprette etterutdanningskurs og de kan med det være mer fleksible og treffsikre. Men med det «taper» man studenters mulighet til å bygge på en formell utdanning. Etterutdanning kan i sin helhet «eies» av instituttene, med litt annonseringshjelp og tilgang på lokaler, mens videreutdanning sannsynligvis må organiseres på fakultetet med utsteding av studiepoeng, eksamen etc. Videreutdanningskurs bør kanskje i størst mulig grad benytte det samme apparatet som ordinære kurs ved UiT.

Svar IFI: Det bør gis mulighet til flerårig finansiering slik at satsning på EVU kan inngå i instituttens langtidsplanlegging. IFI legger vekt på dette fordi når man har investert tid og ressurser i utviklingen av et eller flere EVU-tilbud så er det ønskelig at disse kan inngå i instituttets undervisningsplan over flere år, noe som krever undervisningsressurser. Her må det understrekes at hvor stort behovet er for finansiering utover planleggings og produksjonsfase vil variere med hvilken type EVU-undervisning som tilbys (for eksempel nettbaserte kurs med utstrakt gjenbruk av videoforelesninger vs. samlingsbaserte kurs).

**9. Hvordan kan UiT legge bedre til rette for ansattes tidsbruk og motivasjon knyttet til etter- og videreutdanning?**

Svar fak.adm: Være tydelige på at ansatte som deltar i EVU fritas for andre oppgaver, slik at total arbeidsmengde ikke øker.

Svar IFI: Det er viktig at arbeid med EVU ikke blir behandlet som en tilleggsoppgave ved siden av ordinært FoU-arbeid. EVU-planlegging må gjøres i sammenheng med den ordinære undervisningsplanleggingen for hvert enkelt semester.

**10. Er det grunner til at denne typen aktivitet bør honoreres særskilt, i tillegg til ordinær arbeidsavtale og lønn?**

Svar fak.adm: Det er ikke tjenlig å gå inn på en modell om separat ekstra avlønning til ansatte for EVU. Avlønning til individ må sees i sammenheng der det er mange av UiTs kjerneaktiviteter hvor fagfolk bidrar betydelig utover normalt forventet uten at dette er tatt med direkte i avlønning. Det må opprettes god UiT koordinering med administrative ressurser på nivå 1/nivå 2 for å serve aktiviteten.

Svar IFI: IFI ser ingen grunn til at personale skal honoreres særskilt for arbeid med EVU, så fremst arbeidet er innenfor de rammene som deres stillingsbeskrivelse og arbeidsavtale gir.

### **Dekanatets vurdering**

Dekanen mener at for å svare til ambisjonsnivået som skisseres for UiT sin aktivitet i rapporten Livslang læring i nord innen EVU segmentet av utdanningstilbud må denne aktiviteten være en integrert del av ordinær drift. For å møte etterspørsel og få opp volumet på EVU må kompetansen i fagmiljøene benyttes og eksisterende emner og/eller studietilbud fleksibiliseres og digitaliseres. Dekanen støtter derfor en kombinert variant av skissert modell 1 og 2, som vektlegger tilgjengeliggjøring av UiTs eksisterende utdanningstilbud og regional kompetanseheving med vekt på økt interaksjon og samarbeid med arbeids- og næringsliv. Kombinasjon av modell 1 og 2 vil kunne svare ut to av driverne som beskrives av utvalget, i) et arbeids- og samfunnsliv i rask endring og ii) nye muligheter som digital teknologi gir innen utdanningsfeltet. Ut fra dagens status ved UiT vil det være sentrale rammevilkår som vil være avgjørende å få på plass for om UiT skal lykkes i videre EVU satsing. Løsningene i rammevilkår bør være sentrert på å bygge en solid organisering rundt EVU-aktivitet som står seg over tid.

Som det vises til i rapporten krever EVU særskilt kompetanse og kapasitet i organisasjonen både på faglig og administrativ side. For å rekruttere og holde på denne kompetansen, og til å ha tilstrekkelig kapasitet organisasjonen vil det være viktig med en viss forutsigbarhet i systemet rundt etterspørsel og finansiering av EVU. Dekanen støtter utvalget i at UiT har en særskilt forpliktelse opp mot sitt samfunnsansvar til å gi fleksible utdanningstilbud og tilrettelegging for livslang læring i nært samarbeid med arbeidslivet og andre kompetanseaktører i den nordlige landsdelen. Kontaktflaten UiT har med sentrale aktører innen arbeids- og næringsliv gjennom de to tematiske RSA-ene, deltakelse i Kompetanseforum Arktis og Kompetanseforum Nordland og gjennom arbeidet til vise-rektorene vil kunne danne et godt utgangspunkt for dialog rundt behov og tilbud innen EVU i Nord-Norge, og kunne danne en gjensidig forventningsavklaring som vil være fordelaktig for alle parter. De største behovene i regionene som vil kreve større satsinger ved UiT vil kunne kartlegges, og langtidsplaner mot innhenting av eksterne midler, nyansettelser i fagmiljøene og markedsføring vil gjøre terskelen og risikoen lavere for instituttene til å utvikle og drifte EVU. Etterspørsel på EVU innen smalere områder vil det fremdeles være behov for rettede og mer skreddersydde tilbud basert på mer spesifikke henvendelser. På lik linje med andre utdanningstilbud krever det ressurser for å gi EVU tilbud av god kvalitet, og dette bør da ikke sees på som en bi-aktivitet av fagmiljøene. Dette krever ryddige og forutsigbarhet rundt finansieringsordning, og at instituttene får uttelling for denne type utdanningsaktivitet på lik linje med finansiering av ordinære utdanningstilbud. Dekanen anser den største utfordringen for å øke EVU-tilbudet knytter seg opp mot kapasitet i fagmiljøene, og at økonomiske incentiver bør være rettet kollektivt mot fagmiljø heller enn honorering av enkeltansatte.

Utvalget skisserer at EVU kan gis både som tilbud ved campus og som heldigitale tilbud, her vil behovet og valg at form på tilbud være avhengig av fagfelt og behov for særlig infrastruktur. Hvilken form som er hensiktsmessig bør derfor avhenge av målgruppe, fagfelt og særlige behov.

I rapporten beskrives organisering av EVU ved sammenliknbare institusjoner til UiT. Ut fra organisering og kapasitet dedikert ved disse institusjonene er status ved UiT og NT per i dag tilnærmet ikke-eksisterende. UiT har kun en ansatt ved SEFU med ansvarsområde EVU-koordinering, og ansvaret er ellers lagt til fakultetene og instituttene. Ved omorganisering av



administrasjonen ved UiT Adm2020 som konsekvens av ABE-reformen avga NT-fakultetene ressursene fakultetet hadde knyttet opp mot administrativ støtte på EVU. Fakultetet har nå kun en administrativ ansatt som kun har deler av sin stilling knyttet opp mot ansvarsområde EVU. UiT og NT er per nå i en situasjon hvor det er svært lav tilgang på støttefunksjoner for fagmiljøene, og som gjør at NT ikke er rustet for økning i sin EVU aktivitet. For å nå ambisjonene som er skissert mener dekanen at UiT enten bør i) tilbakeføre ressurser til lokalt nivå eller ii) bygge opp en sentral ressurs/fellestjeneste med tilstrekkelig kompetanse og kapasitet til å støtte fakultetenes aktivitet. Det vil uavhengig av valg av organisering være behov for bedre koordinering mellom fagmiljø ved fakultetene og UiT sentralt.

For å nå mål om økt fleksibilisering og digitalisering av utdanningstilbud er det behov for oppgradering av teknisk infrastruktur, som tilgang til programvare, oppgradering av utstyr i undervisningsrom og personlig teknisk utstyr til undervisere, samt kompetanseutvikling i undervisningsstab i pedagogisk og didaktisk bruk av digitale verktøy. MNT-fagene har noen særskilte behov utover standardbehov ut fra sine faglige særegenheter. Kartlegging ved NT og IVT høsten 2020 viser at NT per i dag ikke er godt nok rustet både når det gjelder infrastruktur og kompetanse i undervisningsstab, men vil kunne nå dette målet ved rettede tiltak og oppgraderinger. Tekniske oppgraderinger på infrastruktur vil kreve finansiering utover fakultets eksisterende budsjetter.

Fra tabell 3 identifiseres de viktigste tiltakene til å være

- Foreta nyansettelser og eventuelle frikjøp etter hvert som de eksterne inntektene tillater det.
- Bistå fagmiljøene i utviklingen av fleksible og nettbaserte studier.
- Følge opp ... arbeidet med de nye tematiske RSA.
- Oppgradere lokaler og utstyr med tanke på distribuert undervisning.
- Bygge utdanningspartnerskap med sentrale virksomheter og organisasjoner i Nord-Norge.

Gitt utviklingen i samfunnet og myndighetenes fokus på læring i hele livsløpet, vil dekanen fremheve at det blir viktig at vi ser oppdraget som en ordinær del av vår virksomhet i fremtiden. Tilhørende finansiering må gjenspeile livslang læring som en basisoppgave. Om det ikke følger en tilstrekkelig ekstra finansiering må NT-fakultetet, etter dekanens mening, hovedsakelig satse på å tilby våre ordinære emner i en fleksibel form.

Arne O. Smalås  
Dekan

Tore Guneriussen  
seksjonssjef

*Saksbehandler:*

Rådgiver Hilde Beate Amundsen  
Seniorrådgiver Vibeke Os

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Vedlegg

1 Livslang læring i nord