

SAMMEN OM KUNNSKAP FOR EN NORDVENDT FRAMTID

Råd og anbefalinger for framtidens utdanningssamarbeid
ved UiT Norges arktiske universitet



Innholdsfortegnelse

Forord	4
1. Oppsummering	5
A. Utvalgets arbeid	5
B. Rapportens oppbygning	5
C. Utvalgets anbefalinger	6
2. Utvalget	8
A. Utvalgets mandat	8
I. Utvalgets forståelsesramme og fortolkning av mandatet	8
B. Utvalgets sammensetning	9
C. Utvalgets arbeidsform	10
I. Utvalgsmøtene	10
II. Ressurser for oversikt	11
III. Dialogmøter for innsikt og drøfting	12
3. Utdanningssamarbeid: funksjon, format og føringer	14
A. Funksjon	14
I. Hva er utdanningssamarbeid	14
II. Ulike parter – ulike funksjoner	14
B. Format	15
I. Utdanningssamarbeid i ulike former	15
II. Fra tilfeldig til systematisk samarbeid	16
C. Føringer	17
I. De lange linjene	17
II. Det kontinuerlige arbeidet	18
III. Veien videre	18
4. Utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet	20
A. UiT Norges arktiske universitet 2019	20
I. Drivkraft i nord	20
II. UiT som breddeuniversitet og landsdelsuniversitet	22
III. Framtidsuniversitetet	23
B. Utdanningssamarbeid UiT og arbeidslivet i Nord-Norge	24
I. Arbeidslivet i Nord-Norge	25
II. Råd for samarbeid med arbeidslivet ved UiT 2011-2015	27
III. Verktøyene	28
C. Erfaringer fra utdanningssamarbeidet mellom UiT og arbeidslivet i Nord-Norge	38
I. Studentenes erfaringer	38
II. Fagmiljøenes erfaringer	40
III. Arbeidslivets erfaringer	43
5. Framtidens utdanningssamarbeid i Nord-Norge	48
A. Innsteget – hvor er vi nå og hvor er vi på vei?	48
I. Globale drivkrefter	48
II. Nasjonale og regionale drivkrefter	50
B. Behovet	52
I. Dagens og framtidens studenters ønsker og behov	52
II. Fagmiljøenes ønsker og behov	53
III. Arbeidslivets ønsker og behov	57
IV. Samfunnsaktører	59
6. Utvalgets vurderinger og anbefalinger	62
A. Utvalgets oppdrag	62
B. Utvalgets hovedfunn	62
I. Omfang og utbredelse av utdanningssamarbeid ved UiT	63
II. Utfordringer i utdanningssamarbeidet ved UiT	64
III. Ønsker for framtidens utdanningssamarbeid ved UiT	64
C. Utvalgets anbefalinger	66
I. Overordnede målformuleringer	66

II. Overordnede og gjennomgående strukturer og systemer	66
III. Samarbeid om faglig innhold i utdanningene	71
VI. Samarbeid om gjennomføring av utdanningene	72
V. Samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv.....	73
Aktuelle Rapporter	74

Foto forside: Jacop Kaptein

Forord

Kunnskap er bærebjelken i det norske samfunnet. Den finnes som tegn mellom to permer og i menneskene som tilegner seg den. Utdanningssystemet er vårt viktigste verktøy for å sikre at kunnskapen tas i bruk, og at den utvikler seg i takt med samfunnet behov. Hva som er den relevante kunnskapen, er slik tett knyttet sammen med hvilke muligheter og utfordringer samfunnet forholder seg til – til enhver tid. Derfor er godt samarbeid mellom utdanningsfeltet og samfunnet nøkkelen til å sikre at kunnskapen som produseres gjennom forskning og gjøres tilgjengelig gjennom utdanning, speiler tiden vi lever i.

Ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner har man ulike verktøy for å sørge for koblingen mellom utdanningene og samfunnet. Ett av de mest sentrale grepene institusjonene anvender for å sikre relevans av utdanningene som gis, er utdanningssamarbeid, som har mange funksjoner, former og føringer.

Den foreliggende rapporten gir ett mulig svar på hvordan utdanningssamarbeid mellom UiT Norges arktiske universitet (UiT) og arbeidslivet kan være med på å møte kompetansebehovene i Nord-Norge i de neste tiårene. Utvalget som har tatt på seg arbeidet med å peke retning for videre utvikling av utdanningssamarbeidet ved UiT, har gjennom prosessen stått med én fot støtt i nåtiden og én prøvende fot inn i framtiden.

Framtiden er en usikker størrelse og det å skulle spå hva som kommer, har alltid vært en utfordrende øvelse. Man kan gjøre kvalifiserte gjetninger basert på tydelige drivkrefter man har kjennskap til, men utfallet vil også påvirkes av hvordan samfunnet møter slike drivkrefter, og av faktorer og hendelser som fortsatt er ukjente. Å utforme framtidsscenarier basert på framskrivninger av kjente faktorer i nåtiden, er ofte det beste verktøyet man har. Det er imidlertid viktig å ta høyde for at framtiden i tillegg vil inneholde variabler som kan endre bildet fullstendig.

Dette gjelder også når man skal forsøke å si noe om kompetansebehovene i Nord-Norge i tiden som kommer. De framtidige kompetansebehovene påvirkes av en rekke faktorer, som demografi, klimaendringer og teknologiutvikling. Noen av drivkreftene er globale, andre nasjonale, regionale eller lokale. De kan virke alene og sammen med andre faktorer. Felles for dem alle er at ingen av dem eksisterer i et vakuum.

Kompetansen vi som samfunn besitter i dag, vil prege hvordan vi møter slike drivkrefter. Samtidig vil kompetansen vi utvikler langs korte og lange linjer også justere og endre effekten av drivkreftene. Slik vil møtet mellom drivkrefter og kompetanse ha en vekselvirkning med betydning for både enkeltmennesker, samfunn og kompetansetilbydere som UiT. Hvordan utdanningssamarbeidet ved UiT utvikles videre, vil derfor spille en viktig rolle for vår samlede evne til å håndtere kommende kompetansebehov i det nordnorske samfunnet.

Utvalgets anbefalinger er basert på en spennende og lærerik reise inn i en nordvendt framtid med mange usikre variabler. Den foreliggende rapporten inviterer deg med på denne reisen – og vi håper du vil sitte igjen med ny kunnskap om hvorfor utdanningssamarbeid er et særdeles verdifullt verktøy for å møte kompetanseframtiden sammen.

På vegne av utvalget, vil jeg takke for et utviklende framtidsoppdrag for UiT og landsdelen.

Kriss Rokkan Iversen,
viserektor UiT og utvalgsleder

1. Oppsummering

Den foreliggende rapporten gir ett mulig svar på hvordan utdanningssamarbeid mellom UiT Norges arktiske universitet (UiT) og arbeidslivet kan være med på å møte kompetansebehovene i Nord-Norge i de neste tiårene, i tråd med oppdrag gitt av Universitetsstyret ved UiT i styresak 25/17. Universitetsstyret vedtok da å etablere et utvalg med representanter for arbeids- og næringsliv, studenter og ansatte fra UiT, som skal *kartlegge feltet og gi råd om hvordan universitetet kan bidra til å møte sentrale kompetanseutfordringer i landsdelens arbeidsliv*.

Utvalget ble etablert våren 2018, med en sammensetning bestående av syv representanter for fagmiljø, studenter og ledelse ved UiT, og syv representanter for arbeids- og næringsliv i landsdelen, med viserektor Kriss Rokkan Iversen som utvalgsleder. Utvalget har vært støttet av et sekretariat fra det tidligere Senter for karriere og arbeidsliv (-2018) og Seksjon for forskning og utdanningskvalitet (fra 1.1.2019-).

1.A Utvalgets arbeid

Utvalget har hatt seks utvalgsmøter, to møter per semester, i perioden 13. mars 2018 til 11. april 2019. Innspill fra ulike ståsteder har vært presentert i møtene, gjennom foredrag gitt av utvalgsmedlemmer, fagpersoner og studenter fra UiT, eksterne foredragsholdere og representanter fra arbeids- og næringsliv. I tillegg til utvalgsmøtene, har det blitt gjennomført dialogmøter med hvert fakultet, med studentene og med et utvalg sentrale aktører i samfunns- og arbeidslivet.

I tråd med mandatet, inneholder den foreliggende rapporten en beskrivelse av samarbeidet mellom UiT og landsdelens arbeidsliv i dag. Denne beskrivelsen er basert på tilgjengelig informasjon innhentet fra ulike presentasjoner og skriftlige kilder, der deler av denne kunnskapen er sammenstilt i rapport av sekretariatet (UiT/SKA 2018). Sentrale kvantitative kilder er videre UiTs kandidatundersøkelser (Ideas2evidence 2019, Kantar TNS 2017), studiebarometeret (Nokut 2019) og NIFUs arbeidsgiverundersøkelse (2019), mens annen sentral informasjon er innhentet gjennom dialogmøtene med fagmiljøer og studenter ved UiT og representanter for arbeids- og samfunnsliv i Nord-Norge.

1.B Rapportens oppbygning

Rapporten består av seks kapitler, hvor dette første kapitlet gir en kort oppsummering og presentasjon av utvalgets anbefalinger. Bakgrunnen for arbeidet og utvalgets mandat og sammensetning, samt utvalgets forståelse av oppdraget, er nærmere beskrevet i kapittel 2. Utvalget har videre skaffet seg oversikt over tilgjengelig informasjon om format, funksjon og føringer for utdanningssamarbeidet i Norge (kapittel 3), slik dette er presentert i rapporter, utredninger og stortingsmeldinger de siste årene.

I samarbeid med sekretariatet og i dialog med partene i samarbeidet (fagmiljøer, studenter og arbeidsliv), har utvalget fått innsikt i omfanget av og erfaringer med eksisterende utdanningssamarbeid ved UiT (kapittel 4). Med utgangspunkt i UiTs samfunnsoppdrag og kjennetegn ved det nordnorske arbeidslivet, presenteres omfang og utbredelse av eksisterende utdanningssamarbeid og eksempler på pågående utdanningssamarbeid. I siste del av kapittel 4, presenteres erfaringer fra utdanningssamarbeid med utgangspunkt i studentenes, fagmiljøenes og arbeidslivets perspektiver.

I kapittel 5 rettes blikket fremover, med utgangspunkt i drivkrefter som påvirker fremtidige kompetansebehov. Utvalget har gjennom dialogen innhentet informasjon om hvilke ønsker de tre samarbeidspartnere har for det framtidige utdanningssamarbeidet i Nord-Norge, og disse innspillene er presentert i hoveddelen av kapitlet.

Utvalgets anbefalinger utgjør avslutningskapitlet (kapittel 6), og er strukturert etter innsatsområder basert på en typologi for utdanningssamarbeid som skiller mellom samarbeid om faglig innhold, samarbeid om gjennomføring av utdanning og samarbeid om overgang fra utdanning til arbeid. Mer overordnede målformuleringer og innsatsområder, herunder vurderinger av *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA), er presentert først. ■

1.C Utvalgets anbefalinger

Utvalgets anbefalinger med råd og tiltak er skjematisk framstilt i tabell 1. Utvalget tar utgangspunkt i et sett overordnede målformuleringer og et skille mellom overordnede systemer og mer spesifikke tiltak knyttet til de tre hovedtypene av utdanningssamarbeid.

En **overordnet målsetting** for utdanningssamarbeidet er at UiT gjennom utdanningssamarbeid skal styrke sin arbeidslivskontakt og øke arbeidslivsrelevansen av sine utdanninger. Viktige delmål er videre å styrke næringslivskontakten, utdanningssamarbeid mellom disiplinlag og arbeidsliv, og det regionale utdannings-samarbeidet.

Utvalgets råd og tiltak om **overordnede og gjennomgående systemer** berører innsatsområdene *inngang og kontakt, strukturer og systemer for utdanningssamarbeid* og *møteplasser og dialog*. Sentrale tiltak er blant annet å utvikle en portal ved www.uit.no, og oppfølging gjennom kontakter i hvert fagmiljø. Formalisering og strukturering av utdanningssamarbeidet er videre en forutsetning for mer systematikk. Utvalget vurderer også RSA som et overordnet tiltak og anbefaler utprøving av tematiske RSA, med felles metodikk og system for erfaringsutveksling, samt komplementære arenaer som ivaretar landsdelens regionale diversitet.

For å styrke **samarbeidet om faglig innhold**, foreslår utvalget blant annet at fagmiljøene må bli bedre kjent med sine avtakerfelt, knytte kontakter og etablere rutiner for samarbeid. Ved utvikling og revidering av studieprogram, kan arbeidslivet inviteres inn i prosessene, og en kan utnytte tilbakemeldinger fra arbeidsliv og kandidatundersøkelser i evalueringer av studieprogram. Tverrfaglige emner og prosjekt som utvikler generelle ferdigheter og framtidskompetanse bør stimuleres, og simulering og spillbaserte undervisningsopplegg kan også brukes til å utvikle slike ferdigheter. Dialogen med arbeidslivet må også gjelde etter- og videreutdanningsbehov (EVU), og for å øke EVU-tilbudet bør det settes av stimuleringsmidler.

Systemene for samarbeid om **gjennomføring av utdanningen** varierer i dag betydelig mellom fagmiljøene og for ulike former for utdanningssamarbeid. Utvalget ser muligheter til systematisering av dette arbeidet i form av felles tilgang på avtaleverk, koordinering, opplæring av veiledere og evaluering. For å sikre at alle studenter får tilbud om minst én form for utdanningssamarbeid, må flere former for utdanningssamarbeid tas i bruk, herunder tverrfaglige emner og prosjekt. Utvalget foreslår bruk av stimuleringsmidler til dette formålet.

Overgangen fra utdanning til arbeid gjøres lettere for studentene gjennom karriertiltak av ulik art. Karrierearrangementer er viktige, og det bør være slike arrangementer ved alle hovedcampus og større fagmiljø. Studentene ønsker også mer karriereskunnskap og tilbudet om både kurs, veiledning og digitale karriereskunnskaper bør styrkes. Studentene ønsker også jobbtrening og tilbud om utdanningsrelevante jobber i studietiden, og tilbudet av internships og formidling av deltids-/sommerjobber kan styrkes. Mentorordninger, både næringslivsmentorer inn og fagansatte ut, er også et godt tiltak. Avslutningsvis nevnes alumninettverk i fagmiljøene, da dette både gir arbeidslivskontakt og grunnlag for alumniaktiviteter. Utvalget mener derfor det bør gis støtte til linjeforeninger og fagmiljø som vil etablere og drifte slike nettverk.

Tabell 1: Skjematisk framstilling av utvalgets anbefalinger i form av innsatsområder, råd og tiltak.

Overordnet innsatsområde	Tematisk innsatsområde	Råd og tiltak
Overordnede og gjennomgående strukturer og systemer	1. Inngang og kontakt	Utvikle www.uit.no til portal Utpeke kontakter i fagmiljø Ta i bruk støttesystem
	2. Struktur og systemer for utdanningssamarbeid	Formaliserte samarbeid Kjennskap til verktøy Protokoll, felles maler Erfaringsutveksling
	3. Møteplasser og dialog	Aktiv partner Regionale arrangement

Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA)	Modeller: A: Ett sentralt RSA B: Flere regionale RSA C: Flere tematiske RSA	Modell C med flere tematiske RSA, med felles metodikk og erfaring-sutvekslin og regionale støtte-funksjoner
Samarbeid om faglig innhold i utdanningen	1. Kjennskap til avtakerfelt og arbeidsliv	Kjenne avtakerfelt Arbeidslivsrepresentasjon Rutiner for samarbeid
	2. Utvikling og revidering av studieprogram	Arbeidslivsdeltakelse Kandidatundersøkelsene Arbeidsgiverundersøkelse
	3. Generelle ferdigheter og framtidskompetanse	Tverrfaglige teamprosjekt Simulering og spill Innovasjon og entreprenørskap
	4. Utvikling av EVU-tilbud	Rutiner med arbeidsliv Representasjon av arbeidsliv Stimuleringsmidler
Samarbeid om gjennomføring av utdanning	1. Systemer for gjennomføring av utdanningssamarbeid	Ressurser og ressurspersoner Avtaleverk Koordinering av praksis Opplæring av biveiledere Økonomisk støtte Systematisk evaluering
	2. Ordninger for utdanningssamarbeid	Minst én form for utd.samarb. Tverrfaglige tilbud Stimuleringsmidler utvikling
	3. Eksterne forelesere og ekstern infrastruktur	Bruke eksterne forelesere Bruke ekstern infrastruktur
Samarbeid om overgang fra utdanning til arbeid	1. Karrierekunnskap	Karriereveiledning og –kurs Digitale karrierekunnskaper Arbeidslivsdagen tilgjengelig Karrieredager campus
	2. Mentorordninger	Mentorordning 5 inn/5 ut Andre mentorordninger
	3. Jobbtrening	Bedriftsbesøk, ekskursjoner UiT internship Traineeordninger Formidling av relevante jobber
	4. Alumninettverk og -aktiviteter	Linjeforeninger Alumniaktiviteter ■

2. Utvalget

Utvalget ble vedtatt nedsatt av Universitetsstyret ved UiT Norges arktiske universitet (UiT) i møte 11.5. 2017, i sak S25/17: *Universitetsledelsen gis fullmakt til å oppnevne et utvalg med representanter fra arbeids- og næringsliv, studenter og ansatte fra UiT, som skal gi råd om hvordan universitetet kan møte sentrale kompetanseutfordringer i landsdelens arbeidsliv på mellomlang og lang sikt (fram mot 2040).*

2.A. Utvalgets mandat

Utvalgets mandat ble utarbeidet av Universitetsledelsen på bakgrunn av styresak S25/17, og gjennomgått og godkjent av utvalget i første møtet 13.3. 2018:

Bakgrunn og formål: Å sikre kompetent arbeidskraft, og bidra til videreutvikling og innovasjon i offentlig og privat sektor, er en av UiTs hovedoppgaver. Det er viktig at utdanningene som UiT gir har høy kvalitet og er relevante for de kompetansebehovene som arbeidslivet har. Kompetansebehovene i samfunnet endrer seg over tid. Demografiske endringer, økonomiske konjunkturer, teknologisk utvikling, og klima og miljø er blant faktorene som vil prege utviklingen av landsdelens arbeidsliv. I en situasjon der kompetansebehovene er i stadig endring, og der kravene til formell utdanning øker, vil et styrket samarbeid mellom UiT og arbeidslivet bli stadig viktigere. Det er fremhevet gjennom flere stortingsmeldinger på utdanningsområdet og det regionalpolitiske området at universitetene skal ha god samhandling med samfunns- og arbeidsliv både på studieprogram- og institusjonsnivå. UiTs strategi tar høyde for dette ved at studieporteføljen og utdanningskvaliteten skal utvikles i dialog med arbeidslivet. Dette utdanningssamarbeidet må sikres kontinuitet slik at både form og innhold i utdanningstilbudene ved UiT treffer arbeidslivets løpende behov for kompetanse.

Utvalgets mandat: Utvalget skal utvikle en rapport som gir råd om hvordan UiT Norges arktiske universitet kan møte sentrale kompetanseutfordringer i landsdelen gjennom utdanningssamarbeid med arbeidslivet. Rapporten skal inneholde en beskrivelse av hvordan samarbeidet mellom arbeidsliv og utdanning er ved UiT i dag. I rapporten skal det foreslås konkrete tiltak for hvordan UiT kan videreutvikle samarbeidet, herunder vurdere spørsmål som:

- Hvordan kan utdanningenes relevans sikres?
- Hva slags former for samarbeid egner seg innen ulike utdanningsområder?
- Hvilken rolle og hvilket ansvar bør arbeidslivets aktører ha i utdanningssamarbeidet?
- Hvilken rolle og hvilket ansvar bør UiT som institusjon ha i utdanningssamarbeidet?

Som ett av tiltakene på institusjonsnivå bes utvalget om å vurdere hvordan UiT kan videreføre og utvikle arbeidet med Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA). Utvalgets anbefaling om RSA skal presenteres for universitetsledelsen våren 2018¹. Utvalgets hovedrapport skal legges fram for universitetsstyret våren 2019.

Utvalgets arbeidsform: Utvalgets arbeid skal gjennomføres som en inkluderende prosess der fagmiljøer ved universitetet og sentrale aktører i arbeidslivet kan gi innspill til arbeidet. Arbeidet bør ta utgangspunkt i tilgjengelig kunnskap om de langsiktige kompetanseutfordringene som landsdelens arbeidsliv står overfor. Utvalgets arbeid støttes av et sekretariat ved Senter for karriere og arbeidsliv (SKA)².

2.A.I. Utvalgets forståelsesramme og fortolkning av mandatet

Utvalget tar utgangspunkt i at utdanningene som UiT gir skal ha høy kvalitet og være relevante for de kompetansebehovene som arbeidslivet har. Utvalget legger også til grunn at arbeidslivets kompetansebehov er i stadig endring og at det er en rekke samvirkende drivkrefter for disse endringene – demografi-utvikling, økonomiske konjunkturer, ny teknologi, globalisering, og klima og miljø.

Det er utvalgets forståelse at UiT skal gi forskningsbaserte utdanninger og utdanne kandidater som dekker arbeidslivets kompetansebehov. De kompetansebehovene som arbeidslivet i dag ser, er det viktig å få

¹ Utvalgets anbefaling om RSA ble i utvalgsmøtet i juni 2018 utsatt til og samordnet med utvalgets hovedrapport som legges fram våren 2019

² «Senter for karriere og arbeidsliv (SKA)» ble fra 1.1.2019 del av «Seksjon for forskning og utdanningskvalitet» som en del av omorganiseringen i forbindelse med Adm 2020. Sekretariatsansvaret for utvalgsarbeidet er fra 1.1.2019 videreført av faggruppene «Samfunnskontakt» og «Utdanningskvalitet» i den nye seksjonen, og med støtte fra stab hos rektor og direktør.

kommunisert på en god måte til UiT. Her representerer utdanningssamarbeid en sentral verktøykasse for å sikre nettopp denne kontinuerlige kommunikasjonen av arbeidslivets behov for kompetanse.

Hva som er kompetansebehovene i det nordnorske arbeidslivet i dag eller på kort sikt, er det mulig å finne relativt presise svar på. Hva som vil være de sentrale kompetansebehovene i arbeidslivet de neste tiårene, er det imidlertid ingen som i dag kan si med sikkerhet. I utformingen av morgendagens arbeidsliv, vil kunnskapsutviklingen i academia utgjøre en viktig impuls. I tillegg til å dekke dagens og morgendagens kompetansebehov med relevante utdanninger og kandidater, bidrar UiT med forskning og forskningsbasert undervisning som både former fremtidige kompetansebehov og gir nye muligheter i arbeidslivet. Utvalget forstår derfor forskning og kunnskapsutviklingen i academia som en av de viktige driverne som bidrar til utvikling og endring med betydning for det fremtidige arbeidslivet.

Utvalget forstår utdanningssamarbeid som et virkemiddel for å bidra til å gi relevante utdanninger i en tid der kompetansebehovene er i stadig endring. Utvalget forstår systematisk utdanningssamarbeid som en vekselvirkning eller tilbakemeldingsmekanisme mellom utdanningssystemet og arbeidslivet. Gjennom dialogbaserte samarbeidsordninger vil UiT kunne få fortløpende innspill om både kompetansen hos kandidatene som utdannes, relevansen av utdanningene som gis og udekte kompetansebehov i arbeidslivet. På samme måte vil arbeidslivet gjennom å delta i ulike former for utdanningssamarbeid, få dialog med studenter og fagmiljø og økt tilgang på forskning og ny kunnskap.

2.B. Utvalgets sammensetning

Utvalget er sammensatt av syv representanter for fagmiljø, studenter og ledelse ved UiT Norges arktiske universitet (UiT), og syv representanter for arbeids- og næringsliv. Kriss Rokkan Iversen, UiTs viserektor for Sør-Troms og Nordland, har ledet utvalget. Se tabell 2 for mer informasjon om utvalgets sammensetning.

Tabell 2: Sammensetningen av utvalget som har arbeidet med hvordan utdanningssamarbeidet ved UiT Norges arktiske universitet skal bidra til å møte kompetanseutfordringene i Nord-Norge i tiårene som kommer.

Institusjon/bedrift/student	Stilling og navn
UiT Norges arktiske universitet (UiT), rektoratet	Viserektor Kriss Rokkan Iversen; utvalgsleder
UiT, Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fakultetet)	Professor Monica A. Sundset ³ , Institutt for arktisk og marin biologi
UiT, Det helsevitenskapelige fakultet	Instituttleder og professor Nina Emaus, Institutt for helse og omsorgsfag (IHO)
UiT, Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fakultetet)	Professor Hans Kristian Hernes, Institutt for samfunnsvitenskap (ISV)
UiT, Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT-fakultetet)	Universitetslektor Knut Foshaug, Institutt for industriell teknologi
UiT (HSL-fakultetet) og UE Alumni Nordland	Student lektorutdanningen 8-13, og regionleder UE Alumni Nordland Vibeke Elvan
UiT (IVT-fakultetet) og tidl. leder av studenttinget i Narvik	Student prosess teknologi Lasse Øien
UiT (HSL-fakultetet) og leder ved Studentparlamentet/ UiT (HSL-fakultetet) og internasjonaliserings- og arbeidslivs-ansvarlig i Studentparlamentet	Student statsvitenskap Ida-Elise Seppola Asplund/ Student samfunnsplanlegging og kulturforståelse Marie Anastasia Sivertsen ⁴
Statens vegvesen, Region Nord	Avdelingsdirektør Oddbjørg Mikkelsen
Brødrene Karlsen AS	Kvalitetsleder Randi Karlsen
Sparebank 1 Nord-Norge	Advokat Stian Ørbeck Sørheim
Mo Industripark AS	Leder strategisk kommunikasjon og samfunnskontakt, Tonje Nermark
Nord-Troms studiesenter	Daglig leder Kristin Vatnelid Johansen

³ Dekan Kathrine Tveiterås og førsteamanuensis Bjørn Petter Finstad møtte i hvert sitt møte i stedet for Monica A. Sundset.

⁴ Student Marie Anastasia Sivertsen overtok plassen i utvalget fra student Ida Elise Asplund i juni 2018

Jupiter System Partner	<i>Daglig leder Kolbjørn Engeseth</i>
Biotope	<i>Daglig leder Tormod Amundsen⁵</i>
European center for development of vocational training (CEDEFOP)	<i>Senior expert Jens Bjørnåvold⁶</i>

2.C. Utvalgets arbeidsform

Utvalget har hatt seks utvalgsmøter, to møter per semester, i perioden 13. mars 2018 til 11. april 2019. Dette for å sikre kontinuitet og fremdrift i utvalgsarbeidet. Møtene har hatt en varighet på fem-seks timer for å gi anledning til å gå dypt inn i de ulike temaene.

Hvert utvalgsmøte har hatt et overordnet tema, som samlet sett har belyst utvalgets mandat. Tilgjengelig kunnskap om de langsiktige kompetanseutfordringene som landsdelens arbeidsliv står ovenfor, har vært lagt til grunn. Innspill fra ulike ståsteder har vært presentert i møtene, gjennom foredrag gitt av utvalgsmedlemmer, interne fagpersoner og studenter ved UiT, framtidige studenter, eksterne foredragsholdere og representanter fra arbeids- og næringsliv. Disse betraktningene har gitt grunnlag for diskusjon, debatt og planlegging av utvalgets arbeid. I tillegg til møtene har utvalgsmedlemmer gjennomført dialogmøter og intervjuer med fagmiljøer ved universitetet og sentrale aktører i arbeidslivet for å utvide perspektivet rundt kompetansebehov, kvalitet, relevans og utdanningssamarbeid som virkemiddel.

Arbeidsformen til utvalget har vært et inkluderende prosessarbeid som har ledet fram til prioriterte tiltak for utdanningssamarbeid og som presenteres i denne rapporten som legges frem for Universitetsstyret juni 2019. Utvalgets arbeid har vært støttet av et sekretariat ved Senter for karriere og arbeidsliv, etter 1. januar 2019 og omorganisering ved Seksjon for forskning og utdanningskvalitet, UiT.

2.C.I. Utvalgsmøtene

Første utvalgsmøte 13. mars 2018

Målsettingen med det første utvalgsmøtet var å konstituere utvalget, drøfte mandat og diskutere innretningen på arbeidet framover, og få kunnskap om former for utdanningssamarbeid praktisert ved UiT.

Følgende innlegg ble holdt for utvalget:

- *Å forutsi fremtiden*, Kriss Rokkan Iversen, viserektor, UiT
- *Nord-Norges viktigste kompetanseutfikler*, Jørgen Fosslund, universitetsdirektør, UiT
- *Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) og kort om ulike former for utdanningssamarbeid*, Lars Buseth, sekretariatet, UiT
- *Eksempler på utdanningssamarbeid – erfaringer, refleksjoner, kommentarer:*
 - Nina Emaus, instituttleder, Institutt for helse og omsorgsfag, UiT
 - Randi Karlsen, kvalitetsleder, Brødrene Karlsen
 - Kolbjørn Engeseth, daglig leder, Jupiter System Partner

Andre utvalgsmøte 15. juni 2018

Målsettingen med det andre utvalgsmøtet var å få innsikt i framtidens kompetansebehov og forventede utviklingstrekk i landsdelen, drøfte struktur på utvalgets arbeid og få kunnskap om former for utdanningssamarbeid praktisert ved UiT.

Følgende innlegg ble holdt for utvalget:

- *Erfaringer og refleksjoner om praksiselementer i utdanning*, Elsa Solstad, professor, og Grete Hagebakken, ass. instituttleder ved Handelshøgskolen ved UiT Harstad
- *Kompetansebehov og utviklingstrekk og utfordringsbildet knyttet til helsepersonell*, Birgit Abelsen, medlem i kompetansebehovsutvalget og forskningsleder ved Nasjonalt senter for distriktsmedisin (NSDM), UiT
- *Arbeidsmarkedet i Nord-Norge*, Hans Kristian E. Henriksen, fungerende daglig leder avd. Tromsø, Bedriftskompetanse og redaksjonsmedlem i Konjunkturbarometeret Nord-Norge
- *Kunstens rolle i samfunnet*, Maria Utsi, direktør, Festspillene i Nord-Norge.

⁵ Tormod Amundsen har deltatt i arbeidet men ikke møtt til møter i utvalget, og ga i februar 2019 tilbakemelding om at han ikke kunne delta i siste del av utvalgsarbeidet.

⁶ Jens Bjørnåvold har ikke møtt i utvalget og ga etter første møtet tilbakemelding om at han ikke kunne delta i utvalget.

Tredje utvalgsmøte 21. september 2018

Målsettingen med det tredje utvalgsmøtet var å få presentert og drøfte en oversikt over utdanningssamarbeid ved UiT, og vurdere innretningen på utvalgets videre arbeid ovenfor fagmiljø, studenter og samfunns- og arbeidsliv.

Følgende innlegg ble holdt for utvalget:

- *Foreløpig oversikt over omfang og former for utdanningssamarbeid ved UiT*, Ivar Lie, seniorrådgiver, Senter for karriere og arbeidsliv, UiT
- *Forberedelser til utvalgets egne dialoger med fagmiljø, studenter og arbeids- og samfunnsliv*, Kriss Rokkan Iversen, viserektor, UiT

Fjerde utvalgsmøte 16. november 2018

Målsettingen med det fjerde utvalgsmøtet var å gjennomføre dialoger og få innspill til utvalgets arbeid fra fagmiljø, samfunnsaktører, dagens og morgendagens studenter.

Følgende innlegg ble holdt for utvalget:

- *Innspill og dialog – samfunnsperspektivet*, Anders Paulsen, seniorrådgiver og nestleder, NHO Nordland
- *Innspill og dialog – dagens studenter / morgendagens studenter*, Tonje Nilsen, utdannings- og forskningsansvarlig, Studentparlamentet, UiT, og Christine Stoltenberg, Elevorganisasjonen Troms

Femte utvalgsmøte 19. februar 2019

Målsettingen med det femte utvalgsmøtet var å presentere innspillene til utvalgsarbeidet, og drøfte og vurdere mulige forslag til tiltak og anbefalinger.

Følgende innledninger ble holdt for utvalget:

- *Presentasjon av status på utvalgsarbeidet, mandatet og målet for dagens møte*, Kriss Rokkan Iversen, viserektor, UiT
- *Overordnet presentasjon av innspillene fra fagmiljø, studenter, arbeidsliv og samfunnsaktører*, Ivar Lie, Seksjon for forskning og utdanningskvalitet og Lars Buseth, stab hos rektor og direktør, UiT

Sjette utvalgsmøte 11. april 2019

Målsettingen med det sjette og siste utvalgsmøtet var å prioritere forslag til tiltak og anbefalinger presentert i den foreliggende rapporten som skal forelegges Universitetsstyret i juni 2019. Til utvalgsmøtet var det også utarbeidet utkast til rapport som ble gjennomgått og drøftet.

2.C.II Ressurser for oversikt

Hovedoppgaven til utvalget har vært å gi anbefalinger om hvordan utdanningssamarbeidet mellom UiT og arbeidslivet i nord kan bidra til å møte kompetanseutfordringene i de kommende tiårene. For å få hånd om hvilke forventninger og retning som er satt for koblingen mellom universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) og arbeids- og næringslivet, har sekretariatet på vegne av utvalget skaffet seg oversikt over ulike stortingsmeldinger og rapporter fra blant annet NIFU, NOKUT og OECD (jamfør kap. 3). Hovedfunnene fra disse foreliggende kildene til kunnskap om og forventninger til feltet, er lagt fram for utvalget gjennom både ressursbank og framlegg, samt diskusjoner og samtaler i utvalgsmøtene.

I mandatet er utvalget også bedt om å ta utgangspunkt i tilgjengelig kunnskap om landsdelens kompetanseutfordringer. Da lokalt og globalt arbeidsliv i stadig større grad er drevet av de samme faktorene, har det vært nødvendig og nyttig å innhente informasjon som beskriver både de lange linjene i og utenfor Nord-Norge. Samtidig er enkelte faktorer, som den demografisk utviklingen, særlig utpregede for den nordlige landsdelen. Å skaffe seg oversikt over dette spennet av drivere for utviklingen, er ingen enkel øvelse. For å gi utvalget et utgangspunkt for å sette sitt arbeid inn i det store bildet, har man i prosessen invitert innledere til å orientere utvalget om ulike perspektiver,

For å kunne anbefale hvor kursen for utdanningssamarbeidet i nord skal legges videre, har utvalget i henhold til mandatet også bestilt en statusrapport for eksisterende samarbeidsaktivitet mellom UiT og arbeidslivet i Nord-Norge. Basert på informasjon fra blant annet kandidatundersøkelser og studiebarometre, intervjuer med ansatte og de avholdte dialogmøtene med fagmiljøene (se nedenfor), har sekretariatet

levert rapporten *Kartlegging av utdanningssamarbeid, en oversikt over utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet* (UiT/SKA 2018).

Utvalget har også fått gjennomført en delanalyse fra NIFUs arbeidsgiverundersøkelse (NIFU 2019), der svarene fra virksomheter i Nord-Norge som deltok i undersøkelsen, er sammenlignet med tilsvarende bedrifter i Sør-Norge. Bedriftene som deltok var bedrifter som hadde rekruttert minst en bachelor- eller masterkandidat årene 2014-16. Det er hentet tabeller over omfang av utdanningssamarbeid i ulike former, og disse viser at blant disse bedriftene er utdanningssamarbeidet med høyere utdanningsinstitusjoner like omfattende i nord som i sør.

2.C.III Dialogmøter for innsikt og drøfting

Mandatet presiserer videre at inkluderende prosesser skal legges til grunn for utvalgets arbeidsform. I tråd med dette, har utvalget hatt stort fokus på å gjennomføre samtaler og innhente informasjon fra studenter, fagmiljø og arbeidsliv i sin prosess. Dialogen har hatt fokus på å få kunnskap om hvilke erfaringer de tre partene i samarbeidet har med dagens ordning, og hvilke udekkede behov de mener framtidens utdanningssamarbeid bør dekke.

Dialog med studentparlamentet

For å få innsikt i studentenes forhold og forventninger til utdanningssamarbeid med arbeidslivet, ble det i desember 2018 arrangert en workshop med deltakere fra studentparlamentet. Her delte studentene sine erfaringer med utdanningssamarbeid, og ga innspill på hvilke utfordringer de mente dagens ordninger ga, samt at de beskrev ønsker og muligheter de så for forbedringer i framtidens utdanningssamarbeid. Representanter fra sekretariatet deltok i workshopen.

I forkant av workshopen, hadde representanter fra både studentparlamentet og elevorganisasjonen deltatt med innlegg på utvalgsmøtet i november 2018 (Se fjerde utvalgsmøte over).

Dialogmøter med UiTs fagmiljøer

For å få kunnskap om fagmiljøenes kunnskap om og forhold til dagens utdanningssamarbeid, samt hvilke muligheter de ser for ordningen framover, arrangerte utvalget dialogmøter med alle fakultetene ved UiT. De fleste møtene ble avholdt i forbindelse med utvalgsmøtet i november 2018, der utvalget delte seg i undergrupper som deltok i parallelle møter med ulike fakulteter. I møtene deltok fakultetsledelse og representanter for ulike fagmiljø ved fakultetene og to til tre utvalgsmedlemmer. Ansatte i sekretariatet deltok som referenter.

En workshop om valgfrie praksisemner ble også avholdt i november 2018. Her delte fagmiljøer fra ulike fakulteter ved UiT erfaringer med valgfrie praksisemner som utdanningsverktøy. Sekretariatet organiserte og referatførte denne workshopen, mens representanter fra utvalget deltok i dialogen.

Dialogmøter med arbeidsliv og samfunnsaktører

Høsten 2018 gjennomførte utvalget en rekke dialogmøter med arbeidslivet i både offentlig og privat sektor for å få kjennskap til ulike aktørers forhold til og erfaring med utdanningssamarbeid med UiT. Slik ønsket utvalget å få et kvalitativt inntrykk av arbeidslivets forhold til utdanningssamarbeid innenfor de begrensningene et slikt arbeid har i forhold til tid og kapasitet.

For å sikre innspill fra et representativt utsnitt av nordnorsk arbeidsliv, ble det avholdt møter med aktører fra de seks bransjene helse/velferd, skole, bygg og anlegg, industri, sjømat og reiseliv. I tillegg ble det gjennomført møter med oppstarts- og gründerbedrifter som er med i prosjektet Gründerscenen.

Spredningen i bransjer sikret også dialog med aktører som representerer avtakerfeltet i aksjen profesjonsfag – disiplinlag innenfor utdanningsporteføljen til UiT. Virksomhetene ble videre valgt ut fra geografi, slik at det samlet ble en god fordeling som ivaretok dimensjonene sentrum/distrikt og regional fordeling i landsdelen.

Innenfor hver bransje ble det valgt ut fire virksomheter til dialogmøter om utdanningssamarbeid, der to av virksomhetene skulle ha erfaring med en eller flere former for utdanningssamarbeid, mens ordninger ikke

var benyttet av de to øvrige aktørene. En til to utvalgsmedlemmer representerte utvalget på møtene og en fra sekretariatet var referent.

Det ble også gjennomført møter mellom utvalgsmedlemmer og sentrale samfunnsaktører nasjonalt og regionalt, som NHO, KS, NOKUT, stortingsrepresentanter fra Nord-Norge, NHO Arktis, NHO Nordland, Innovasjon Norge Arktis, Nordland fylkeskommune, Troms fylkeskommune og Sametinget. Disse møtene ble avholdt for å få innsikt i hvilke kompetansebehov aktørene ser i årene som kommer, samt hvordan de ser for seg at ulike former for utdanningssamarbeid kan bidra til å øke arbeidslivsrelevansen av høyere utdanning. ■

3. Utdanningssamarbeid: funksjon, format og føringer

Kunnskap er bærebjelken i det norske samfunnet. Den finnes som tegn mellom to permer og i menneskene som tilegner seg den. Utdanningssystemet er vårt viktigste verktøy for å sikre at kunnskapen tas i bruk og at den utvikler seg i takt med samfunnet behov. Hva som er den relevante kunnskapen, er slik tett knyttet sammen med hvilke muligheter og utfordringer samfunnet forholder seg til – til enhver tid. Derfor er godt samarbeid mellom utdanningsfeltet og samfunnet nøkkelen til å sikre at kunnskapen som produseres gjennom forskning og gjøres tilgjengelig gjennom utdanning, speiler tiden vi lever i.

Ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner, har man ulike verktøy for å sørge for koblingen mellom utdanningene og samfunnet. Ett av de mest sentrale grepene institusjonene anvender for å sikre relevans av utdanningene som gis, er utdanningssamarbeid, som har mange funksjoner, former og føringer.

3.A. Funksjon

3.A.I. Hva er utdanningssamarbeid

Utdanningssamarbeid er et begrep som favner om flere ulike verktøy, som samlet sett skal bidra til å øke utdanningenes relevans for både studentene og samfunnet.

I ordskiftet om koblingen mellom høyere utdanning og arbeidsliv, brukes imidlertid begrepene *arbeidslivsrelevans* og *utdanningssamarbeid* om hverandre, uten tydelige begrepsmessige avklaringer.

Arbeidslivsrelevans kan forstås som i hvilken grad utdanningene som gis dekker faktiske behov i arbeidslivet – både på kortere og lengre sikt. Relevansen av utdanningen for arbeidslivet kan videre sies å ha to ulike aspekter; *innholdsrelevans* og *porteføljerelevans* (Nokut 2015). *Innholdsrelevans* omhandler enkelt-utdanningenes innhold og hvordan disse er designet for å gi viktig kompetanse til arbeidslivet. *Porteføljerelevans* dreier seg om i hvilken grad de tilbudte utdanningene som gis, samlet sett, er dimensjonert for og treffer bredden av arbeidslivets behov.

Utdanningssamarbeid er, på sin side, ordninger og aktiviteter som flere parter kan samarbeide direkte om for å øke nettopp arbeidslivsrelevansen av høyere utdanning. Partene i dette samarbeidet er studentene, universitetets fagmiljøer og arbeidslivet i både privat og offentlig sektor (figur 1). Samarbeidet kan gjelde innholdet i og/eller gjennomføringen av utdanningen, samt overganger fra utdanning til arbeidsliv.

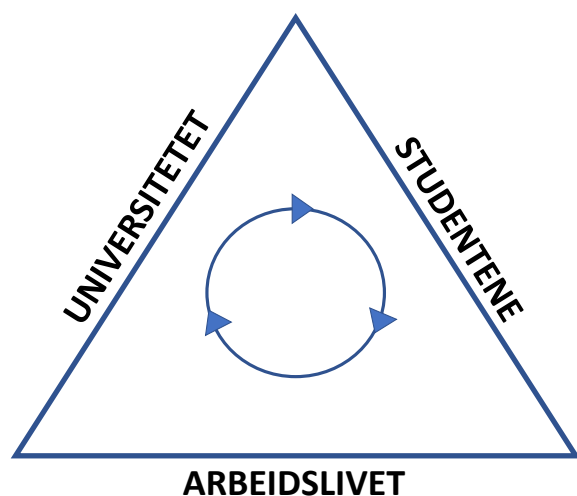
3.A.II Ulike parter – ulike funksjoner

Utdanningssamarbeid kan tenkes å ha en funksjon for både for utdanningsinstitusjonen selv, for studentene som deltar i samarbeidet og for arbeidslivet som til syvende og sist skal få dekket sitt kompetansebehov. Det er imidlertid grunn til å gjøre oppmerksom på at den tilgjengelige forskningen på utdanningssamar-

beid fortsatt bærer preg av at feltet er under utvikling. En del av de eksisterende kartleggingene, inkludert effekten av utdanningssamarbeid, synes mer basert på antakelser enn dokumentert kunnskap (Nokut 2015).

For *utdanningsinstitusjonene* viser slike kartlegginger at samarbeid bidrar til økt kvalitet på utdanningene, og at studiene som tilbys blir mer relevante for arbeidsmarkedet. Det er antatt at samarbeid vil påvirke profilen på studietilbudene, styrke omdømmet til utdanningsinstitusjonen og gi en positiv effekt på rekruttering av studenter. Samarbeidet utfordrer samtidig utdanningsinstitusjonenes autonomi og faglighet, og hvordan utdanningsinstitusjonene tolker kompetansebehov og arbeidslivsrelevans.

For *studentene* kan utdanningssamarbeid ha betydning i studietiden, men også i overgangen fra utdanning til arbeidsliv. Studentene får økt motivasjon til studiene,



Figur 1: Konseptuell oversikt over de tre partene i utdanningssamarbeidet; universitetet med sine fagmiljøer, studentene og arbeidslivet i både privat og offentlig sektor

gis muligheten til å prøve ut teori i praksis, og får økt kjennskap til arbeidslivet. Gjennom samarbeidstiltak knyttet til gjennomføringen av studier, får studentene tilgang på nye former for kompetanse (Fafo/NIFU Step 2008) og får anvendt sine kunnskaper i situasjoner som ligner på det de i fremtiden vil møte i arbeidslivet (NIFU 2012). Av mer direkte arbeidsmarkedseffekter, viser undersøkelser at studentene som har deltatt i utdanningssamarbeid både lettere finner seg arbeid, og at de jobbene de får er mer relevante. Dette mønsteret bekreftes også i UiT egne kandidatundersøkelser. UiT har gjennomført kandidatundersøkelser siden 2009, og har dekket alle kandidatkull i perioden 2007-2017. De siste to kandidatundersøkelsene (2019 og 2017) omfatter kandidater uteksaminert 2014-2017 fra alle studiesteder ved dagens UiT, inkludert kandidater fra de daværende høyskolene i Harstad og Narvik (fusjonert inn i 2016).

For *arbeidslivet* bidrar utdanningssamarbeid til økt kjennskap til utdanningene som institusjonen tilbyr, og bedre tilgang på kvalifisert arbeidskraft (Rambøll 2007). Det er også vist at utdanningssamarbeid bidrar til økt tilgang på relevant kompetanse og styrker virksomhetenes evne til nytenkning og innovasjon (Fafo/NIFU Step 2008).

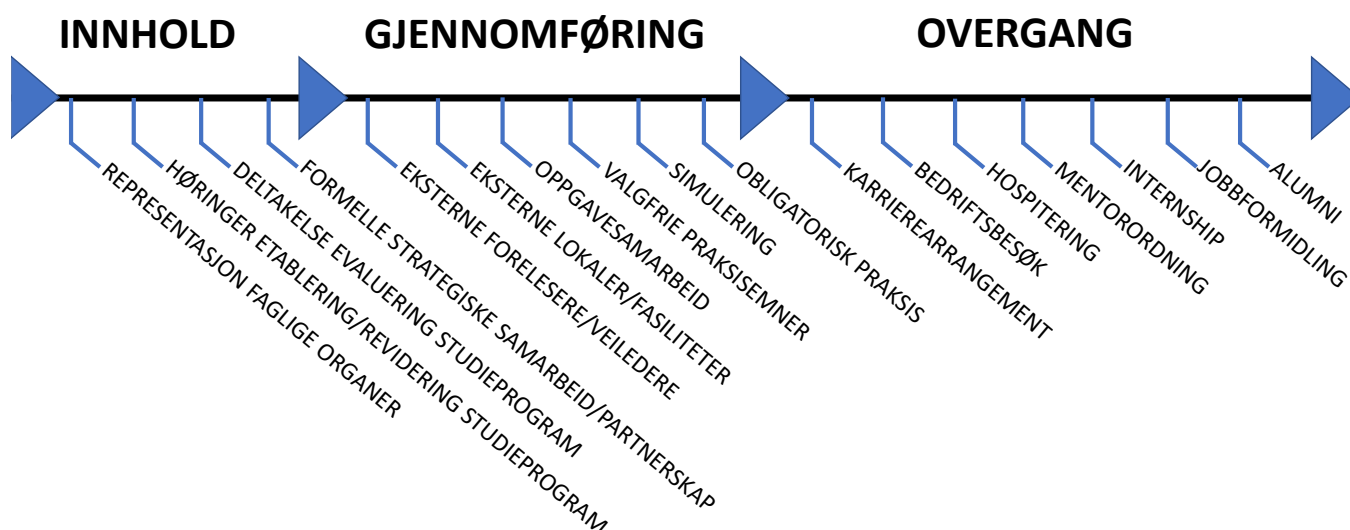
Utdanningssamarbeid er et ungt felt, men er et verktøy som har et stort potensial til å øke arbeidslivsrelevansen av utdanningene som gis ved høyskoler og universiteter. Det er først de siste årene det er stilt krav og blitt anvendt insentiver til utviklingen, utformingen og utbredelsen av utdanningssamarbeid i sektoren.

Behovet for mer solid kunnskap om feltet framstår som grunnleggende. Det samme gjelder utvikling av retningslinjer av nødvendige systemer og strukturer for et bedre utdanningssamarbeid knyttet til hver enkelt utdanningsinstitusjon. Fafo/NIFU Step (2008) omtaler også verdien av prosesseffekter i denne sammenhengen; altså av erfaringene, koblingene og kompetansen som utvikles gjennom samarbeidet. Utviklingen av feltet vil kreve utstrakt dialog og rom for drøfting og evalueringene mellom samarbeidspartene, slik at man kan basere videre arbeid på erfaringsbasert kompetanse. Denne type dialog synes avgjørende for utviklingen av feltet, slik at potensialet for økt arbeidslivsrelevans i utdanningene kan utløses. Det har derfor vært pekt på behovet for nye samarbeidsformer på ulike nivå som sikrer en tettere og mer kontinuerlig dialog mellom partene i utdanningssamarbeidet.

3.B. Format

3.B.I. Utdanningssamarbeid i ulike former

Samarbeid mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet knyttes ofte særlig til praksisaktiviteten som inngår i helse-, omsorgs- og sosialfagene og de pedagogiske utdanningene til lærer og barnehagelærere. Praksis er imidlertid bare ett av flere verktøy som tas i bruk innenfor utdanningssamarbeid.



Figur 2: Oversikt over ulike formater som tas i bruk innenfor utdanningssamarbeidet om innholdet i og gjennomføringen av utdanningene, samt overgangen fra utdanning til arbeidsliv.

Utdanningssamarbeid er, som tidligere nevnt, de ordningene og aktivitetene som høyere utdanningsinstitusjoner, studenter og arbeidsliv innenfor både privat og offentlig sektor samarbeider direkte om. Samarbeidet kan dreie seg om innholdet i utdanningen, gjennomføringen av utdanningen og/eller overgangen fra utdanningen til arbeidsliv – og innenfor disse tre feltene, finner man et bredt spekter av formater (figur 2).

Samarbeid om det faglige innholdet i utdanningene kan ta form gjennom at representanter for arbeidslivet deltar i styrer og faglige organer eller i arbeidsgrupper i forbindelse med etablering, revidering og evaluering av studieprogrammer. Formelle strategiske samarbeid og partnerskap er også et format som faller innenfor denne kategorien.

Bruk av forelesere fra arbeidslivet, undervisningsopplegg knyttet til eksterne lokaler eller fasiliteter, oppgavesamarbeid, valgfrie praksisemner, samarbeid om arbeidslivsrelevante simuleringsverktøy (for eksempel spill) og obligatoriske praksisordninger, er alle eksempler på formater som tas i bruk innenfor **samarbeid om gjennomføring av utdanningene**.

For å lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv, kan partene samarbeide om karrierearrangementer, bedriftsbesøk, hospitering i virksomheter, mentorordninger, internship, formidling av relevante stillinger og alumniaktiviteter.

3.B.II Fra tilfeldig til systematisk samarbeid

Som vist, finnes det et stort mangfold av formater som tas i bruk innenfor utdanningssamarbeidet. Det er samtidig betydelig variasjon i hvordan arbeidet og gjennomføringen av slike tiltak organiseres.

Noen av de nevnte tiltakene er i stor grad basert på prioriteringer gjort på enhetsnivå, og kan også sies å være personavhengige, da de ofte hviler på interessen, innsatsen og nettverket til ansatte hos utdanningsinstitusjonen og/eller virksomheter i arbeidslivet. Det er først og fremst innen profesjonsutdanningene at dette samarbeidet med arbeidslivet har vært institusjonalisert, da særlig rettet mot offentlig sektor. Utdanningssamarbeid i bredere forstand har i mindre grad vært institusjonalisert (NIFU 2012).

Tabell 3, som er inspirert av en tidligere rapport (Fafo/NIFU-Step (2008)), gir en oversikt over graden av formell og systematisk organisering (institusjonalisering) for formater som tas i bruk innenfor samarbeid om innholdet i og gjennomføringen av utdanningene, samt overgangen fra utdanning til arbeidsliv.

Tabell 3: Oversikt over graden av institusjonalisering knyttet til ulike formater anvendt innenfor utdanningssamarbeid om innholdet i og gjennomføringen av utdanningene, samt overgangen fra utdanning til arbeidsliv. Bearbeidet utgave av tabell i avsnitt 3.2 Fafo/NIFU-Step (2008)

Type oppgavesamarbeid	Høy grad av institusjonalisering	Middels/lav grad av institusjonalisering
Om faglig innhold i utdanningene	Representasjon i faglige organer Formelle strategiske samarbeid	Høringer etablering og revidering av studieprogram Deltakelse i evaluering av studieprogram
Om gjennomføring av utdanning	Obligatorisk praksis	Oppgavesamarbeid Valgfrie praksisemner Eksterne forelesere/veiledere Eksterne lokaler/fasiliteter Simulering
Om overgang fra utdanning til arbeidsliv	Mentorordning Hospitering Alumni Internship (UiTs egen)	Karrierearrangement Bedriftsbesøk Traineeordninger (eksterne) Jobbformidling

3.C. Føringer

3.C.I. De lange linjene

Utdanningssamarbeid er et tema som har fått stadig økt oppmerksomhet de siste 15 årene. Fra en situasjon der kunnskapsgrunnlaget var begrenset og det fantes få føringer og krav, er det i dag stort fokus, klare føringer og nye krav til hvordan utdanningsinstitusjonene skal øke innsatsen innenfor nettopp utdanningssamarbeid.

De siste 15 årene har det blitt produsert flere rapporter og Stortingsmeldinger som berører samarbeidet mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv. Faktaboksen **Utdanningssamarbeid: Kunnskapsgrunnlag og de lange linjer** gir en oversikt over slike bidrag til kunnskapsgrunnlaget og føringer fra Stortinget.



UTDANNINGSSAMARBEID: KUNNSKAPSGRUNNLAG OG DE LANGE LINJER

2005 *En ledende kompetansenasjon*

En arbeidsgruppe i Kunnskapsdepartementet (KD) foreslo at én av hovedstrategiene i den nasjonale kompetansepolitikken burde være *bedre samhandling mellom arbeidsliv og utdanningssystemet*. På det tidspunktet var imidlertid utbredelsen av utdanningssamarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanning i Norge lite kartlagt.

KD ga Rambøll (2007) i oppdrag å gjennomføre et kartleggingsprosjekt blant norske universiteter og høyskoler. Kartleggingen viste at samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv ble vurdert som viktig – både for at studenter skulle få økt kjennskap til arbeidslivet, at de skulle få prøve ut det de lærer i praksis, og at de lettere skulle få jobb etter endt studietid. Praksis trådte fram som den mest utbredte samarbeidsformen - i et mangfold av ulike samarbeidsaktiviteter. Utdanningssamarbeid ble også vurdert som viktig i forhold til det innholdsmessige i utdanningene, der samarbeidet kunne bidra til å øke den faglige kvaliteten, gjøre studiene mer relevante for arbeidsmarkedet og øke virksomhetenes kjennskap til utdanningene som tilbys.

Rambølls undersøkelse viste videre at selv om mange høyere utdanningsinstitusjoner hadde generelle strategiske målsettinger om samarbeid med arbeidslivet, ble disse sjeldent tatt videre i form av konkrete målsettinger. Det ble pekt på at forankring i ledelsen var en viktig forutsetning for å lykkes med utdanningssamarbeid, samtidig som finansierings- og meritteringssystemet ble løftet fram som en tydelig barriere for å sette fart på den ønskede utviklingen.

2008 *Effekter av samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv* Fafo og NIFU-Step (2008) viste i et notat til KD at den tilgjengelige kunnskapen om feltet tydet på at utdanningsrelatert samarbeid hadde stor utbredelse, at kompleksiteten og variasjonen i samarbeidsformer var betydelig, og at mye av kontakten og samarbeidet mellom partene var av uformell karakter.

2008-2009 *Utdanningslinja, St.meld. nr. 44* Samarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanningsinstitusjoner ble fremhevet som et viktig kompetansepolitisk virkemiddel, der *samarbeid skal bidra til et overordnet mål om kvalitet i utdanningene*. For å lykkes, må utdanningsinstitusjonene utvikle strategier for å øke samarbeidet. Slike strategier skal utvikles sammen med partene i arbeidslivet og studentrepresentanter i *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA). Det ble også tydeliggjort at regjeringen ønsket å vurdere en rekke andre tiltak for å utvikle utdanningssamarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanningsinstitusjoner. Fra og med 2011 ble norske universiteter og høyskoler pålagt å opprette RSA.

2014-2015 *Konsentrasjon for kvalitet, St. meld. nr. 18* I forbindelse med strukturreformen, ble det fremhevet at et godt samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv er sentralt for å sikre kvalitet og relevans i utdanningene, samt for å møte næringslivets behov for kunnskap og kompetanse. Tidligere var bidrag til regional utvikling særlig vektlagt hos høyskolene. Etter strukturreformen møtes både høyskoler og universiteter med de samme forventningene om å bidra til regional utvikling, der samarbeid med samfunns- og arbeidsliv er en sentral del av samfunnsoppdraget.





2016-2017 Kultur for kvalitet i høyere utdanning, St. meld. nr. 16 Samspill mellom høyere utdanning og arbeidslivet er her et av de sentrale temaene. I regjeringens forståelse av utdanningskvalitet inngår *relevansbegrepet*. Ett av de uttalte målene med meldingen er at studieprogrammene ved norske universiteter og høyskoler skal utvikles i samarbeid med arbeidslivet. Det forventes at universitetene og høyskolene har god samhandling med samfunns- og arbeidsliv både på studieprogram- og institusjonsnivå, samt at studieprogrammene og læringsutbyttebeskrivelsene skal utformes i samarbeid med arbeidslivet.

Mens rapportene har bidratt til et bedre kunnskapsgrunnlag for feltet, gir stortingsmeldingene retning for den ønskede utviklingen av utdanningssamarbeidet. I perioden 2008 til 2017 har de tre sentrale stortingsmeldingene satt tydelige milepæler for de høyere utdanningsinstitusjonenes videre arbeid med utdanningssamarbeid.

3.C.II. Det kontinuerlige arbeidet

De langsiktige linjene som dras opp i stortingsmeldingene, følges i det daglige opp gjennom ulike forskrifter fra Kunnskapsdepartementet (KD) og det tilhørende forvaltningsorganet Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT). Slike forskrifter gir sentrale føringer med relevans for det kontinuerlige arbeidet med å styrke utdanningssamarbeid ved høyere utdanningsinstitusjoner i Norge.

Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning (KD) slår fast at institusjonene skal gjennomføre periodiske evalueringer av sine studietilbud og at studenter, eksterne sakkyndige og representanter fra arbeids- eller samfunnsliv skal bidra i slike evalueringer. I utdypingen av denne forskriften (Rundskriv F-03-16), innlemmes både programstudier, årsheter, videreutdanninger og enkeltemner i kravet om at slike periodiske evalueringer skal involvere representanter fra relevant arbeids- og samfunnsliv.

Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (NOKUT) inneholder flere paragrafer med direkte betydning for utdanningssamarbeid. Overordnet sett, påpekes det at utdanningsinstitusjonens studietilbud skal være faglig oppdatert og ha tydelig relevans for videre studier og/eller arbeidsliv. I NOKUTs veiledning om akkreditering av studietilbud utdypes det at *faglig oppdatert* favner om det å være oppdatert innenfor kunnskapsutviklingen i både akademia og profesjons-, arbeids- og/eller samfunnsliv. Veiledningen fastslår også at begrepet *relevans* i denne sammenhengen kan ha flere betydninger i samspillet mellom utdanningsinstitusjonene og det omkringliggende samfunnet. På den ene siden, skal de utdanningene som tilbys fylle dagens behov i arbeids- og samfunnslivet. På den andre siden, må det tas høyde for at kunnskapsutviklingen i akademia er med på å forme samfunnets framtidige kompetansebehov. Samtidig dreier relevans seg også om hvordan studietilbudet, inkludert innhold, oppbygging, undervisnings-, lærings- og vurderingsformer, samlet sett gir studentene et godt læringsutbytte for det arbeids- og samfunnslivet studiet sikter seg mot og/eller videre studier. Slik relevant og oppdatert kunnskap sikres gjennom samarbeid med arbeids- og samfunnslivet tilpasset studietilbudets innhold og nivå.

Det kan også være relevant å merke seg NOKUTs definisjon av det som betegnes som *det utvidede fagmiljøet* (NOKUTs veiledning om akkreditering av studietilbud), der også personer som er involvert i samarbeidet fra arbeids- og næringslivet inkluderes.

Av andre relevante føringer, gir *Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for høyere utdanning* (NKR) en beskrivelse av hvilke kunnskaper og ferdigheter innenfor nyskaping og innovasjonsprosesser som forventes på ulike nivåer i utdanningssystemet. Her vises til det til at mens en kandidat ved fullført bachelorutdanning skal kjenne til nytenkning og innovasjonsprosesser, skal en masterkandidat kunne bidra til nytenking og i innovasjonsprosesser. En PhD-kandidat skal, på sin side, imidlertid kunne vurdere behovet for, ta initiativet til og drive innovasjon. Det er åpenbart at utdanningssamarbeid kan ha stor betydning for å utvikle slike kompetanser gjennom samhandling med arbeidslivet.

3.C.III. Veien videre

Det er altså stort fokus på arbeidslivsrelevans og utdanningssamarbeid, både nasjonalt og internasjonalt. OECD kom i 2018 med rapporten *In depth analysis of the labour market relevance and outcomes of the*

higher education systems: Norway, en landanalyse som gir et eksternt blikk på arbeidslivsrelevans i høyere utdanning i Norge. Rapporten fant varierende grad av arbeidslivsrelevans og ulik utbredelse av former for utdanningssamarbeid, særlig langs dimensjonen fra profesjonsutdanninger til disiplinutdanninger. En kom i rapporten også med anbefalinger om politikkutforming for å øke arbeidslivsrelevansen, blant annet tilrettelegging for mer arbeidslivsbasert læring, studentaktive læringsformer og trening av tverrfaglige ferdigheter. RSA blir i rapporten vurdert som et positivt tiltak, men ikke et tilstrekkelig virkemiddel for å oppnå mer utdanningssamarbeid i utdanningsprogrammene.

For blant annet å sette arbeidslivsrelevans i omstillingstider på agendaen nasjonalt, ble det nasjonale kompetansebehovsutvalget nedsatt av Regjeringen i 2017. Utvalget kom med sin første rapport i 2018 (NOU 2018:2 Fremtidige kompetansebehov I - Kunnskapsgrunnlaget) og andre rapport i vår (NOU 2019:2 Fremtidige kompetansebehov II - Utfordringer for kompetansepolitikken). Kompetansebehovsutvalget framholder viktigheten av læring i arbeidslivet, særlig med tanke på at det pågår store endringer i arbeidslivet knyttet til globalisering, digitalisering og automatisering. Det påpekes at mange ikke deltar i opplæring i arbeidslivet, og at flere også bør ta etter- og videreutdanning for å tilpasse seg endringene. Det er også et potensial for å øke arbeidslivsrelevansen av høyere utdanning, og utvalget mener utdanningsinstitusjonene bør få større handlefrihet til å øke tverrfaglighet og fleksibilitet, særlig i masterutdanningene.

Regjeringen nedsatte i 2018 også et ekspertutvalg som spesifikt skal se på etter- og videreutdanning (EVU-utvalget) som skal gi viktig kunnskapsgrunnlag for Regjeringens kompetansereform *Lære hele livet*. Utvalget har allerede laget flere rapporter og oversikter over blant annet etter- og videreutdanning i Norge (EVU-utvalget 2018). For 2019 er det bevilget midler til utvikling av fleksible utdanningstilbud i digital kompetanse og til bransjeprogram i kommunal omsorgssektor, industri og byggenæring. Regjeringen vurderer videre hvordan etterspørselssiden i arbeidsmarkedet kan stimuleres, blant annet gjennom tiltak som incentivordninger for livslang læring, *Kompetansefunn* som parallell ordning til *Skattefunn* og støtte til voksne som ønsker å studere (videre) for å tilpasse seg endringene i arbeidsmarkedet.

I desember 2018, ble det varslet om at det vil komme en ny stortingsmelding om samarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanningsinstitusjoner. I tillegg til praksisordninger, er meldingen forventet å se nærmere på områder som samarbeid om utvikling av studieprogrammer, om bachelor- og masterprogrammer, om entreprenørskap og om bruk av arbeidslivet kompetanse i undervisningen. UiT har nylig fått brev fra statsråden med invitasjon til å komme med innspill til stortingsmelding. Spørsmålene regjeringen ønsker innspill på, er blant annet vurderinger av ulike former for utdanningssamarbeid med arbeidslivet, og av studentenes læring i slikt utdanningssamarbeid.

Å styrke og videreutvikle utdanningssamarbeidet, vil gi alle parter større mulighet til å se muligheter og utfordringer – og dermed sikre at kompetansen som tilbys, tegnes og anvendes til enhver tid er oppdatert og relevant. ■

4. Utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet

4.A. UiT Norges arktiske universitet 2019

4.A.I. Drivkraft i nord



Drivkraft i nord: Siden oppstarten i 1968, har UiT Norges arktiske universitet utdannet nærmere 60 000 kandidater innen et bredt spekter av fagretninger. 70 % av disse menneskelige ressursene har blitt igjen for å bygge samfunn og framtid i landsdelen. Foto: Jacop Kaptein

Historien til UiT Norges arktiske universitet (UiT) starter tilbake i 1918. Da foreslo Hans A. Meyer i en artikkel i Tidens Tegn at det burde opprettes et «nordnorsk akademi» for å svare på mangelen av embets- og bestillingsmenn i landsdelen. Det skulle gå et halvt århundre før Meyers visjon ble til virkelighet, men i 1968 vedtok Stortinget å opprette Universitetet i Tromsø.

Opprettelsen av UiT, har vært én av innsatsfaktorene – om ikke den viktigste – for utviklingen av Nord-Norge de siste 50 årene. Allerede fra starten var samfunnsoppdraget klart formulert og uttalt; universitetet skulle *utdanne landsdelens ungdom til landsdelens arbeidsliv*. Oppdraget var særlig knyttet til legemangelen i det nordnorske samfunnet, en utfordring universitetet skulle bidra til å løse. Etter hvert som UiT ble utbygd som breddeuniversitet med utdanninger innen de fleste fagområder, ble institusjonen i stand til å utdanne akademisk arbeidskraft til hele arbeidslivet i landsdelen.

Gjennom utviklingen av universitetet i de første tiårene, stod arbeidslivs- og samfunnsrelevansen sentralt, sammen med bidragene til distrikts- og lokalsamfunnsutvikling. Dette skjedde i en periode med sterk velferdsutvikling - parallelt med kvinnes inntog i både arbeidslivet og høyere utdanning. Både profesjonsutdanninger og disiplinutdanninger skulle utdanne til landsdelens arbeidsliv.

Selv om forventningene og kravene fra omgivelsene om arbeidslivs- og samfunnsrelevans har endret form med samfunnsutviklingen, har de alltid vært til stede og blant annet resultert i offentlige debatter om hvilke utdanningsgrupper som er viktigst å utdanne for arbeidslivet i Nord-Norge. Framveksten av desentraliserte utdanningstilbud for å møte spesifikke regionale kompetansebehov er også en side av denne utviklingen.

UiT har siden oppstarten uteksaminert nærmere 60 000 kandidater innenfor hele mangfoldet av kunnskapsområder som en landsdel i vekst er avhengige av – fra leger til filosofer. 70 % av disse kunnskapsbærerne har blitt igjen i landsdelen, der de har investert sin kompetanse i virksomheter i både privat og offentlig sektor. Forskningen ved universitetet har også gitt betydelige bidrag til utviklingen av hele samfunnet.

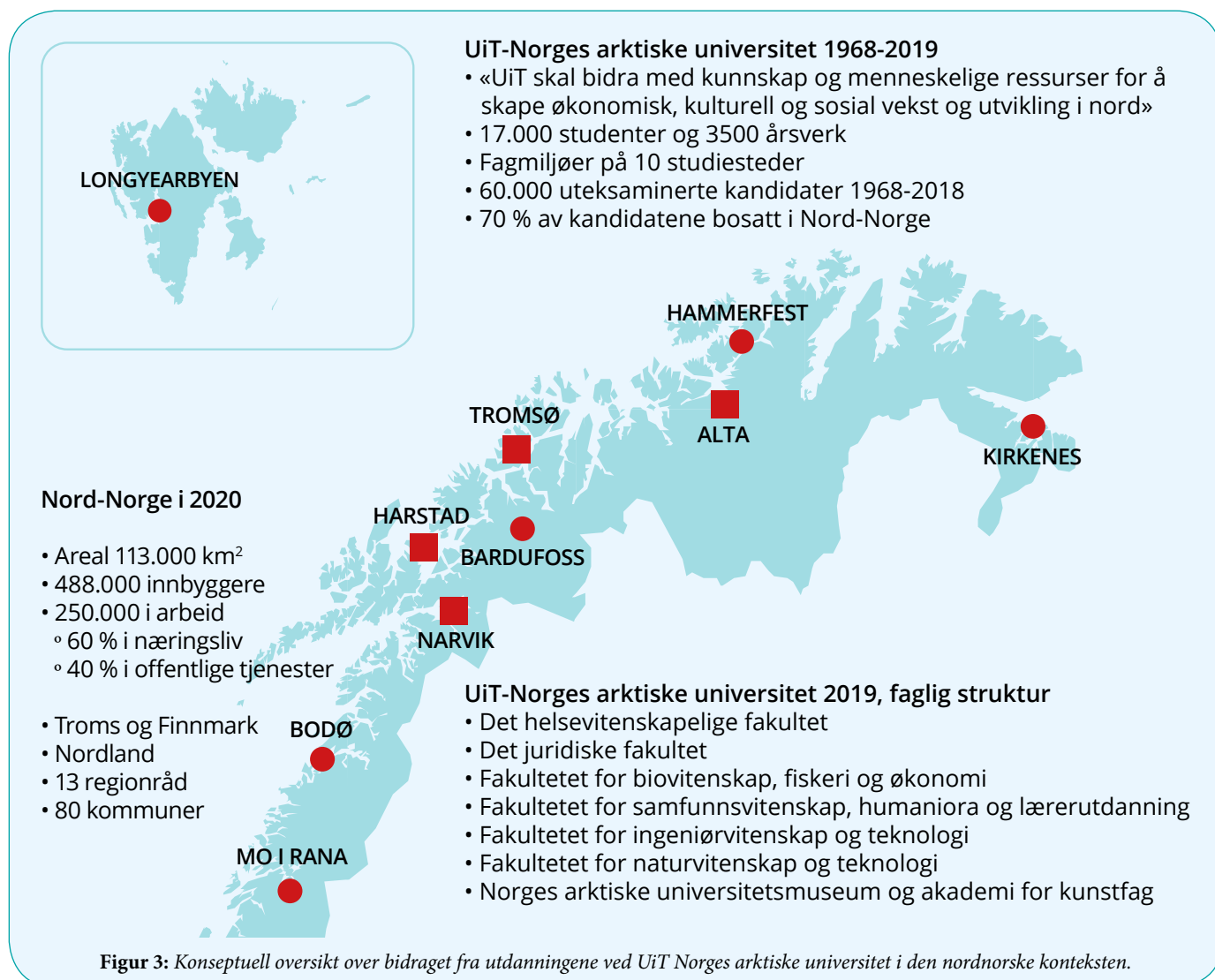
Det opprinnelige Universitetet i Tromsø har blitt til dagens UiT Norges arktiske universitet (UiT), et flercampusuniversitet med 10 campuser og studiesteder i hele landsdelen – fra Longyearbyen i nord til Mo i Rana i sør. Fra de første 420 studentene som startet sine studier i Tromsø i 1968, har universitetet i dag nærmere 17 000 studenter med tilgang på mer enn 250 ulike studieprogrammer ved seks fakulteter samt Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunstfag (figur 3).

Gjennom de siste 50 årene, har universitetet og landsdelens utvikling vært uløselig knyttet sammen. Og selv om mye har endret seg i årenes løp, står UiTs samfunnsoppdrag fast: *Å bidra med kunnskap og menneskelige ressurser for å skape økonomisk, kulturell og sosial vekst og utvikling i nord.*

Strategien

I universitetets foreliggende strategi for perioden 2018 – 2022, *Drivkraft i nord*, settes retningen for hvordan UiT skal levere på sitt viktige samfunnsoppdrag framover, inkludert hvordan utdanningenes arbeidslivsrelevans skal sikres.

Visjonen settes allerede i strategiens innledning, der det løftes fram at universitetets sentrale beliggenhet i nordområdene, faglige bredde og tverrfaglige fortrinn skal utnyttes til å møte framtidens utfordringer. Strategien legger også til grunn at FNs bærekraftsmål skal være fundamentet for institusjonens prioriteringer.



UIT har som ambisjon å være internasjonalt ledende innenfor kunnskapsområdene 1) energi, klima, samfunn og miljø, 2) teknologi, 3) helse, velferd og livskvalitet, 4) samfunnsutvikling og demokratisering, og 5) bærekraftig bruk av ressurser.

Drivkraft i nord inneholder et sett med gjennomgående strategier, som blant annet vektlegger betydningen av samarbeid for å kunne levere på samfunnsoppdraget. Dette gjelder også for å lykkes med å utvikle og tilby utdanninger med relevans for arbeids- og samfunnsliv i Nord-Norge og, ikke minst, for studentene selv.

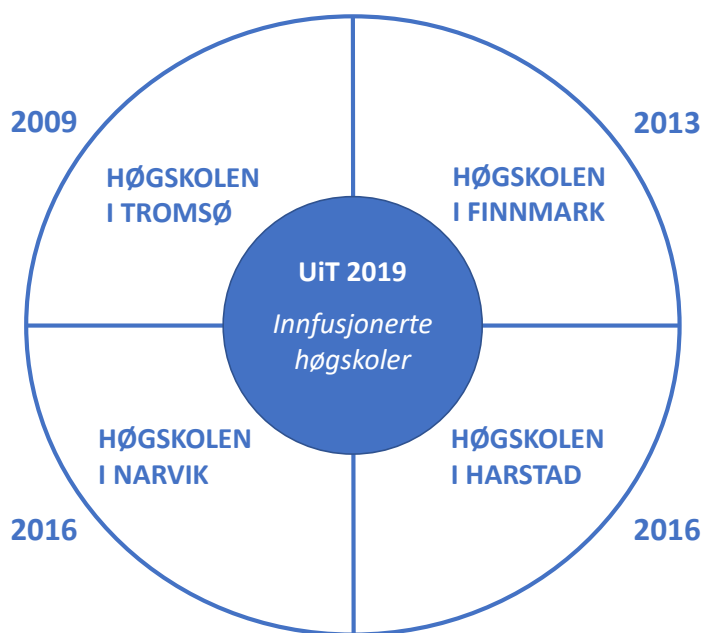
For å lykkes med å skape engasjerende og aktuelle utdanninger, framheves det at *UiT skal utvikle sin studieportefølje og utdanningskvalitet i dialog med studenter og samfunns- og arbeidsliv* og at *institusjonen skal integrere kunnskap om innovasjon og entreprenørskap i sine utdanninger*. UiT også bidra til at *studentene kommer i kontakt med forsknings-, nærings- og arbeidsliv i løpet av studietiden*, samt at man skal *arbeide for at studentene knytter livslange bånd til universitetet*.

Disse foreliggende strategiene omsettes til tiltak og aktiviteter gjennom ulike verktøy i UiTs daglige drift, inkludert det foreliggende arbeidet som tar for seg hvordan utdanningssamarbeid kan anvendes for å møte landsdelens kompetanseutfordringer framover. Et annet eksempel på hvordan strategien tas fra ord til handling, formuleres i UiTs virksomhetsplan for 2019. Her står det beskrevet at *UiT skal evaluere sitt forhold til arbeids- og næringsliv og ha som mål å utvikle en egen strategi og en portal for etter- og videreutdanning*. Dette utvalgsarbeidet utgjør en del av grunnlaget for det første punktet, og begge disse punktene har betydning for institusjonens arbeid med å øke relevansen av sine utdanninger for både mennesker og virksomheter i landsdelen – nå og i framtiden.

4.A.II UiT som breddeuniversitet og landsdelsuniversitet

Fusjonene mellom det opprinnelige Universitetet i Tromsø og fire statlige høyskoler (figur 4), har stått sentralt i framveksten av dagens UiT Norges arktiske universitet (UiT). De gjennomførte fusjonene har hatt ulike utgangspunkter.

Den første fusjonen mellom **Universitetet i Tromsø og Høgskolen i Tromsø** ble gjennomført i 2009 på initiativ fra de to institusjonene. Høgskolen i Tromsø var selv et resultat av sammenslåingen av fire statlige høyskolene i Tromsø i 1994, da Tromsø helsefaghøgskole, Tromsø maritime høyskole, Nordnorsk Musikkonservatorium og Tromsø lærerhøgskole ble samlet i én institusjon. Høgskolen i Tromsø tilbød fag- og profesjonsstudier fra kurs, etter- og videreutdanningstilbud og halvårsheter til doktorgradsstudier innen kunstfagene musikk, dans og drama, ulike helsefag og ingeniør- og økonomifag, samt lærerutdanning.



Figur 4: Konseptuell oversikt over innfusjoneringen av Høgskolen i Tromsø, Høgskolen i Finnmark, Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik i dagens UiT Norges arktiske universitet.

Den neste fusjonen fant sted i 2013, da **Høgskolen i Finnmark ble slått sammen med Universitetet i Tromsø** under navnet Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet. Under gjennomføringen av Høgskolereformen i 1994, ble de tre statlige høyskolene Finnmark sykepleierhøgskole, Finnmark distriktshøgskole og Alta lærerhøgskole samlet i én institusjon, Høgskolen i Finnmark. Denne høgskolen tilbød rundt 60 fag- og profesjonsstudier innen pedagogikk og humanistiske fag, samt nærings- og sosialfag – fra halvårsheter til doktorgradsstudier, samt en rekke etter- og videreutdanninger og kurs.

Da Strukturreformen ble satt i drift i 2016, ble både **Høgskolen i Narvik og Høgskolen i Harstad fusjonert med Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet**. Høgskolen i Narvik var også et resultat

av den før nevnte Høgskolereformen, der Narvik ingeniørhøgskole, Sivilingeniørutdanningen i Narvik og Nordland sykepleierhøgskole ble slått sammen. Institusjonen tilbød fag- og profesjonsstudier innen sykepleie-, sivilingeniør- og yrkesfaglærerutdanning. Som for de andre høgskolene, ble tilbudene gitt fra halvårsenheter til doktorgradsstudier, i tillegg til kurs og etter- og videreutdanningstilbud. Høgskolen i Harstad tilbød på sin side fag- og profesjonsstudier innen pedagogikk, sykepleie, vernepleie, økonomi- og samfunnsfag, handel og service, reiseliv, beredskap og økonomi – fra kurs, etter- og videreutdanningstilbud og halvårsenheter til mastergrad.

Fusjonene beskrevet her, har endret universitetets faglige og regionale utstrekning og dermed utvidet UiTs rolle som bredde- og landsdelsuniversitet. Begge disse aspektene har også betydning for det eksisterende og framtidige utdanningssamarbeidet i nord.

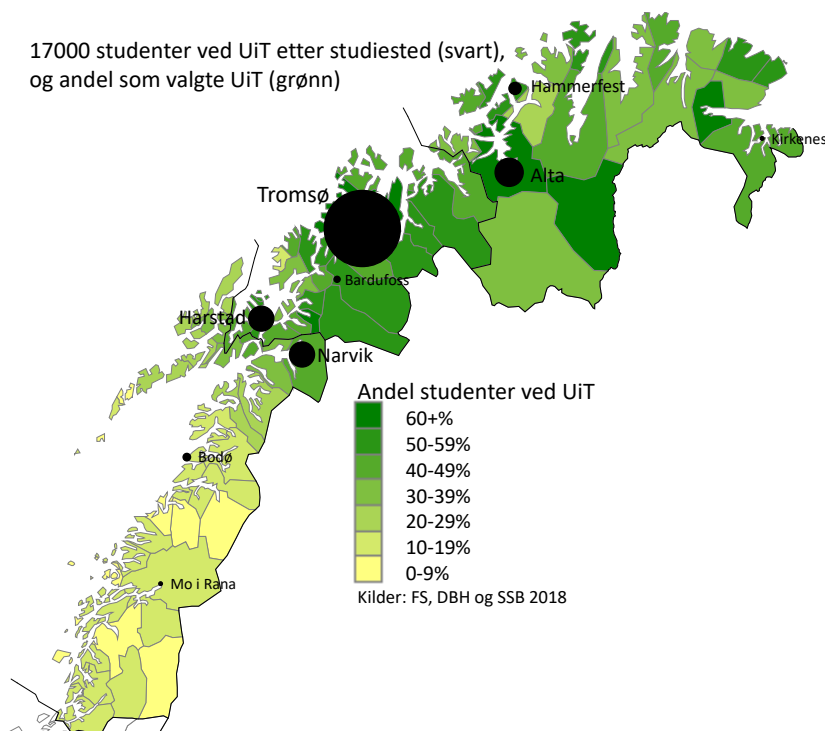
Fusjonene har forsterket **UiT som breddeuniversitet**, gjennom at et stort mangfold av utdanninger gitt ved de tidligere høgskolene nå har blitt en del av UiTs portefølje og studietilbud. Dette inkluderer fag- og profesjonsutdanninger som lærer- og sykepleierutdanning og sosialfaglige og ingeniørfaglige utdanninger. Et likhetstrekk mellom disse utdanningene, er at de har sterke tradisjoner for å ta i bruk ulike former for utdanningssamarbeid som integrerte eller delvis integrerte delen av studieløpet. Forskjellene er samtidig betydelige med tanke på hvilke former for utdanningssamarbeid slike tradisjoner er knyttet til. Ett eksempel på slike forskjeller, kan sees om man sammenligner sykepleierutdanningen med ingeniørutdanningen. Sykepleierutdanningen kjennetegnes av utstrakt bruk av obligatorisk praksis i samarbeid med et avtakerfelt som i hovedsak er en del av offentlig sektor. Ingeniørutdanningen har, på sin side, fokus på samarbeid med aktører i privat sektor, der oppgavesamarbeid ofte er det foretrukne formatet for utdanningssamarbeidet.

Fusjonene har forsterket UiT som landsdelsuniversitet ved at flere campus og studiesteder, spredt i hele Nord-Norge, nå er en del av UiT. Denne utvidelsen kan også sees i andelen studenter hjemmehørende i ulike nordnorske regioner som velger å ta sin utdanning ved UiT (figur 5). Som tidligere nevnt, innebærer fusjonenes utvidelse av UiTs regionale nedslagsfelt diskusjoner om desentralisering og fleksibilisering av utdanninger i et regionalt perspektiv, men kan også knyttes til en utvidelse av den geografiske rammen for eksisterende og framtidig utdanningssamarbeid. Det er pekt på at viktige mekanismer til å sørge for at mennesker velger å ta i bruk kompetansen sin et gitt sted utenfor de store byene, kan knyttes til om de har «distriktsopprinnelse» (rural origin) eller «distrikseksposering» (rural exposure). Utvidelsen av landsdelsuniversitetet med tilhørende utdanningssamarbeid, har utvidet potensialet for å gi studenter ved UiT såkalt «distrikseksposering» gjennom for eksempel praksis som format.

Slik sett, har fusjonene med de tidligere høgskolene utvidet omfanget, mangfoldet og den regionale utbredelsen av utdanningssamarbeid ved UiT. Det innebærer et større ansvar for utdanningssamarbeidet i landsdelen, men gir også et stort mulighetsrom for utviklingen av dette feltet i årene som kommer.

4.A.III. Framtidsuniversitetet

UiT er i dag et breddeuniversitet som produserer kandidater med kunnskap som har, er og også i framtiden skal være relevant for arbeidslivet i hele Nord-Norge. Med



Figur 5: Kart som viser den relative størrelsen av de ulike campus og studiesteder ved UiT Norges arktiske universitet (UiT), samt andel studenter fra de nordnorske kommunene som velger å ta sin utdanning ved UiT. Kilder: UiT/FS (2018), Database for høyere utdanning (DBH/NSD) og Statistisk sentralbyrå utdanningsstatistikk (2018)

et mangfold av næringer i både privat og offentlig sektor, fordelt utover et betydelig areal, er dette ingen enkel oppgave å løse. Legger man i tillegg på demografiske mønstre og framskrivinger for landsdelen, blir det åpenbart at relevansen av utdanningene gitt ved UiT er alfa og omega i årene som kommer.

Befolkningsutviklingen i Nord-Norge har vært bekymringsfull over flere tiår, og den nedadgående trenden ser ikke ut til å snu med det første (SSB Befolkningsframskriving 2018). Endringer på ulike nivåer i samfunnet medfører samtidig at det framover vil bli relativt flere eldre sammenlignet med de yngre innbyggerne i arbeidsfør alder som er tilgjengelige for arbeidslivet i landsdelen. Samlet sett, betyr dette enkelt sagt at Nord-Norge trenger en netto innvandring av yngre mennesker. Her kan UiT spille en rolle ved å rekruttere studenter fra andre steder i landet og verden – og ved å ta i bruk ulike verktøy i utdanningssamarbeidet som øker sjansen for at de får kjennskap til og fotfeste i det nordnorske arbeidslivet og samfunnet.

Det kan også være verdt å merke seg at yngrebølgen nå er over, noe som kan medføre en reduksjon i antall 19-åringer som søker seg til høyere utdanning. Parallelt med dette, vil imidlertid antallet 30-39-åringer øke. At studietilbøyeligheten blant både 19-åringene og 30-39-åringene synes å øke over tid, gjør at man i årene som kommer, tross alt kan få en liten økning i antallet potensielle søkere til høyskoler og universiteter. Man må imidlertid legge seg på minne at sammensetningen av og profilen til framtidige studentkull vil endre seg i tråd med den demografiske utviklingen. Det vil sannsynligvis få konsekvenser for hva utdanningene bør inneholde og hvordan de gis – og for arbeidslivet i form av rekrutteringsgrunnlag og tilpasninger knyttet til utdanning av eksisterende arbeidskraft. Hele dette bildet må tas hensyn til ved framskrivinger av tilgjengelig arbeidskraft for arbeidslivet i nord basert på eksisterende kandidatproduksjon fra UiT.

UiT utdanner hvert år rundt 2700 kandidater fra gradgivende utdanninger, i tillegg til at minst like mange gjennomfører årsenheter eller kortere etter- og videreutdanningstilbud. UiTs siste kandidatundersøkelser (2017 og 2019) viser at av de 2700 kandidatene som uteksamineres fra gradgivende utdanninger, går rundt 2300 ut i arbeid. De fleste av de øvrige kandidatene studerer videre, primært som fortsettelse av bachelorgrad over i masterstudium. Av de som går ut i arbeid er det rundt 1700 som tar arbeid i Nord-Norge, noe som synliggjør at UiTs årlige bidrag til arbeidslivet i landsdelen er betydelig. Fordelingen av disse kandidatene ute i arbeidslivet, er imidlertid ikke lik for offentlig og privat sektor.

Med UiTs studieportefølje er det naturlig at flertallet av kandidatene går ut i offentlig sektor; i helse- og sosialtjenester, skoler og barnehager og i offentlig forvaltning og administrasjon. I siste kandidatundersøkelse ser vi imidlertid at andelen ingeniører og økonomer er økende, og denne trenden speiles i undersøkelsen ved at andelen kandidater som går ut i næringslivet er på vei opp. For å dekke behovet etter kompetent arbeidskraft i privat sektor, må denne trenden styrkes i årene som kommer gjennom at flere velger utdanningsretninger som har relevans for næringslivet.

Oppsummert betyr dette at tilgangen på menneskelige ressurser er en begrensende faktor for utviklingen av Nord-Norge i årene som kommer. Samlet sett, er det behov for å øke både kandidatproduksjonen og andelen kandidater som etter endt utdannelse tar seg arbeid i landsdelen. At arbeidslivet har færre ressurser tilgjengelig, gjør det særlig viktig at arbeidskraften som faktisk er tilstede, har utdanning som dekker virksomhetenes behov. Å sørge for å oppdatere relevansen av utdanningene kontinuerlig, er derfor en sentral faktor for å levere på samfunnsoppdraget framover. Her kan utdanningssamarbeidet spille en viktig rolle.

4.B. Utdanningssamarbeid UiT og arbeidslivet i Nord-Norge

Utdanningssamarbeidet mellom UiT og arbeidslivet i landsdelen er omfattende, og tar mange former og formater, selv om det også er mangler og utfordringer ved utdanningssamarbeidet. Det er også en del mønstre i dette som er basert på at det blant annet er ulikt omfang og ulike former for utdanningssamarbeid mellom profesjonsutdanninger og disiplinutdanninger, mellom sektorer og næringer i arbeidslivet, og etter hvordan samarbeidet har utviklet seg regionalt omkring de ulike studiestedene fra de var selvstendige høyskoler og universitet.

For å kunne tolke dette bildet er det imidlertid viktig å ha en viss oversikt over det nordnorske arbeidslivet, hvordan det er sammensatt sektor- og næringsmessig og fordelt regionalt. Det er også nyttig å kjenne til hvilke overordnede samarbeid UiT har og har hatt med arbeidslivet i landsdelen, herunder *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA).

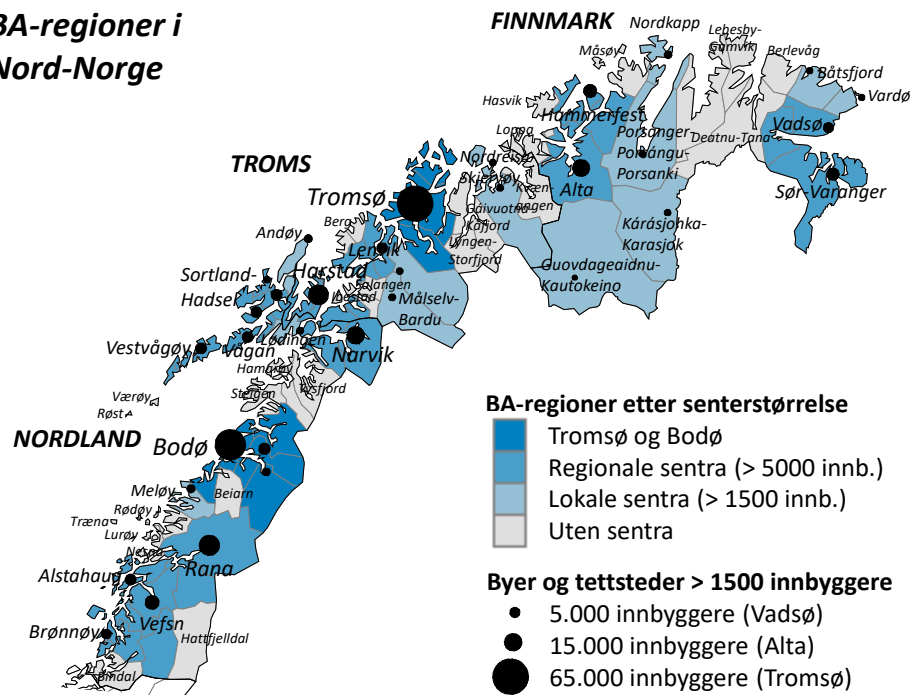
4.B.I. Arbeidslivet i Nord-Norge

Det nordnorske arbeidslivet

Nord-Norge utgjør 35 % av arealet til Norge (fastlandsdelen) og er dermed den største landsdelen i Norge i geografisk utstrekning. Samtidig innehar landsdelen bare ni prosent av folketall og sysselsetting. De store avstandene i den langstrakte landsdelen innebærer at arbeidslivet er spredt på mange bo- og arbeidsmarkedsregioner (BA-regioner; figur 6). De største BA-regionene i nord, Tromsø-regionen (48.000 sysselsatte) og Bodø-regionen (37.000 sysselsatte), står til sammen for vel en tredjedel av de sysselsatte i landsdelen. De mellomstore BA-regionene med 10-16.000 sysselsatte (Alta, Harstad, Narvik, Sortland/Stokmarknes og Mo i Rana) innehar en fjerdedel av sysselsettingen i landsdelen, mens hele 40 % av de sysselsatte i landsdelen arbeider i mindre BA-regioner med færre enn 9.000 sysselsatte. Dette skiller Nord-Norge vesentlig fra de andre landsdelene som har mye større geografisk konsentrasjon av arbeidslivet til store BA-regioner.

Arbeidslivet i Nord-Norge omfatter både næringslivets virksomheter innen primærnæringer, industri og tjenestenæringer, og offentlig forvaltning og tjenesteyting i stat, fylke og kommuner. I Nord-Norge utgjør sysselsettingen i den offentlige delen av arbeidslivet 41 % mot 32 % på landsbasis, mens 59 % i Nord-Norge følger er sysselsatt i privat sektor. De viktigste næringene i nord målt i antall sysselsatte er (i) varehandel, (ii) bygg og anlegg, (iii) transport (iv) fiske, havbruk og fiskeindustri (v) reiseliv og (vi) prosessindustri, fulgt av en rekke tjenestenæringer. I offentlig sektor er helse- og sosialtjenester størst, fulgt av undervisning og offentlig forvaltning, inkludert Forsvaret.

BA-regioner i Nord-Norge



Figur 6: Kart som gir oversikt over Bo- og arbeidsmarkedsregioner (BA-regioner) i Nord-Norge, etter størrelse på region og senter. Kilde: Norut (2013).

Fordelingen av næringsliv og offentlig virksomhet mellom BA-regionene følger visse mønster. De to store BA-regionene har betydelig offentlig virksomhet i store, statlige virksomheter som universiteter og sykehus, samt statlig og fylkeskommunal forvaltning, men samtidig også det bredeste tilbudet av tjenestenæringer. De små BA-regionene har mer av primærnæringene, langs kysten mange små fiskeri- og havbruksregioner, hvor det offentlige arbeidslivet i hovedsak bare er kommunale tjenester. Så finner en både blant mellomstore og små BA-regioner spesialiserte regioner som er dominert av en eller noen få enkelt-næringer som olje/gass, mineralutvinning, prosessindustri, av Forsvarets virksomhet eller av et spesifikt samiskspråklig arbeidsmarked. Dette gir ulike og spesialiserte kompetansebehov i de ulike BA-regionene.

Arbeidslivet i Nord-Norge har i betydelig grad kompetent arbeidskraft, blant annet er andelen av de sysselsatte med fullført videregående utdanning om lag den samme som på landsbasis (40-41 %). Andelen med høyere utdanning er derimot lavere i Nord-Norge (35 %) enn i landet for øvrig (41 %). Her er det i tillegg store regionale forskjeller mellom Tromsøregionen (45 %) som er over landsgjennomsnittet og de mange små BA-regionene (30 % i snitt, med stor variasjon rundt dette gjennomsnittet) (SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk).

En generell utfordring er videre at andelen med høyere utdanning er mye lavere i næringslivet enn i offentlig sektor, og denne forskjellen er større i Nord-Norge enn på landsbasis. Andelen med høyere utdanning

i offentlig sektor i nord (56 %) er nesten på nivå med landet for øvrig (60 %), mens andelen med høyere utdanning i industri og tjenestenæringer i nord (20 %) er 10 % lavere enn i Sør-Norge (30 %). Dette er gjennomgående og gjelder også de meste kompetanseintensive næringene (teknisk, juridisk, økonomisk, informasjon og forretningsmessig tjenesteyting), der andelen med høyere utdanning i Nord-Norge er 44 % mens den i Sør-Norge er 54 %. At næringslivet i Nord-Norge i stor grad består av små og mellomstore bedrifter, er en del av forklaringen på den lave andelen høyere utdannede i næringslivet. Dette bidrar også til store regionale forskjeller der BA-regioner med høy offentlig andel i arbeidslivet har en høyere andel sysselsatte med høyere utdanning.

I tråd med dette mønsteret, er det i landssammenheng de nordligste fylkene som gjennomgående har størst mangel på kompetent arbeidskraft. Ifølge NAVs bedriftsundersøkelser for de tre nordligste fylkene fra de siste årene, er det størst mangel på sykepleiere, deretter leger, lærere og ingeniører. NIFU (2019) har i en større nasjonal undersøkelse av arbeidsgivere publisert i år, spurt om behovet for å rekruttere kandidater med høyere utdanning. Denne viser at Finnmark og Nordland er av fylkene som i størst grad har behov for å rekruttere bachelorkandidater, mens det er masterkandidatene som er mest etterspurt i Finnmark og Troms. Finnmark og Troms er også de to fylkene der arbeidsgiverne oppgir at de har ansatt en kandidat med bachelorgrad, selv om de helst skulle ha rekruttert en ny ansatt med mastergrad.

Samarbeidspartnerne i det nordnorske arbeidslivet

Det nordnorske arbeidslivet utgjør altså et komplekst landskap, bestående av mange små, noen mellomstore og et fåtall store virksomheter. For å kunne legge til rette for dialog og samarbeid, er det derfor avgjørende å finne kontaktpunkter som inkluderer flest mulig aktører innenfor sentrale områder av arbeidslivet. Dette gjelder for både offentlig og privat sektor, samt for regionene som overgripende enheter. I det videre beskrives hovedtrekk ved eksisterende samarbeidsakser og -avtaler UiT har med sentrale aktører med relevans for utdanningssamarbeidet.

Det offentlige arbeidslivet i nord, finner vi i statlig, fylkeskommunal og kommunal sektor, samt kommunale foretak og statlige foretak som helseforetakene. Helseutdanningene ved UiT har tett samarbeid med både spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten, særlig om obligatorisk praksis. Tilsvarende samarbeid er det for sosialarbeiderutdanningene med sosialfeltet, som NAV, og for de pedagogiske utdanningene med skoler og barnehager. Det varierer imidlertid noe i hvilken grad dette samarbeidet er avtalefestet. For helseutdanningene er det avtaler med helseforetakene og utvalgte større kommuner som ligger til grunn, mens det er avtaler om universitetsskoler i utvalgte kommuner for noen av de pedagogiske utdanningene.

Størst kompleksitet er det å finne i næringslivsdelene av det nordnorske arbeidslivet. Den store andelen små- og mellomstore bedrifter gjør at det er formålstjenlig å knytte samarbeid mot sentrale punkter i dette landskapet. Her kommer organiseringen av det nordnorske næringslivet i både generelle næringsorganisasjoner som NHO og Bedriftsforbundet og, ikke minst, i bransjeforeninger og klynger, til stor nytte. NHO har egne regionkontor for Troms, Finnmark og Svalbard (NHO Arktis), og Nordland (NHO Nordland). Viktige bransjeforeninger med representasjon i Nord-Norge er NHO Reiseliv, SjømatNorge (under NHO), Norsk olje og gass (under NHO) og Nordnorske Entreprenørers Service Organisasjon (NESO - frittstående).

Klynger kan være del av statlig finansierte klyngeprogram, men de fleste klyngene i Nord-Norge er ikke det, og er følgelig egenfinansiert eller basert på andre typer av prosjektmidler. For tiden er det tre klynger i Nord-Norge med i Arena-programmet; Arena innovasjon torskefisk (Vesterålen/Lofoten), Betongklyngen N3C (Ofoten) og ACT Arctic Cluster Team (Helgeland). Innenfor fiskeri/biologi kjenner vi til klynger i Øst-Finnmark (Seafood Cluster North – Båtsfjord), Tromsøområdet (Biotech North), Midt-Troms (Sjømatklyngen Senja – Finnsnes) og Salten i Nordland (Havbruksklyngen Aquaculture). Innenfor utvinning og industri er det i tillegg til ACT ellers klynger i Vest-Finnmark (Arktisk vedlikehold – Hammerfest), Midt-Troms (Profilgruppa – Finnsnes) og på Helgeland i Nordland (Olje- og gassklynge Helgeland og Mo industripark). Innenfor bygg og anlegg er det i tillegg til Betongklyngen i Narvik, et klynge-samarbeid i Vest-Finnmark (Smart Construction Cluster - Alta). Klynger er såvidt vi kjenner til mindre vanlig innen tjenestenæringer, men innen reiseliv er det en klynge med utgangspunkt i Tromsøområdet som også har medlemsbedrifter i Finnmark (Vinter Troms, tidl. Arena lønnsomme vinteropplevelser).

UiT samarbeider med både bransjeforeninger og klynger, og noe av dette samarbeidet er formalisert i samarbeidsavtaler. For tiden har UiT aktive samarbeidsavtaler med Arena torskefisk, Arktisk vedlikehold, Profilgruppa, ACT Arctic Cluster Team, Mo industripark og Vinter Troms. UiT har også avtaler med enkelte større bedrifter, som Finnfjord i Midt-Troms og Remiks i Tromsø. I tillegg kommer avtaler med større offentlige aktører som Statens Vegvesen og Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO). I disse avtalene ligger vanligvis ulike element av utdanningssamarbeid, gjerne kombinert med forskningssamarbeid.

I tillegg til de beskrevne aksene inn mot aktører i ulike sektorer og bransjer, har UiT inngått samarbeidsavtaler med en rekke regionråd i hele landsdelen. Dette legger til rette for et bredere og mer overordnet samarbeid som berører mange av de sentrale drivkreftene for regional utvikling. Den overordnede avtalen er av strategisk karakter og omhandler også samarbeid om utdanning og rekruttering. De overordnede avtalene kan følges opp med handlingsplaner, der mer konkrete tiltak og framdriftsplaner utarbeides i fellesskap. Intensjonen er at avtalene kan favne om samarbeid om utdanninger av særlig regional interesse, også utover helse-/sosialfaglige og pedagogiske utdanninger. Dette er foreløpig i liten grad fulgt opp med konkrete samarbeidstiltak, med unntak av nevnte profesjonsutdanninger. Potensialet for denne typen konkretisering med betydning for framtidig utdanningssamarbeid er imidlertid åpenbart tilstede.



Regionalt samarbeid: UiT Norges arktiske universitetet (UiT) har flere aktive samarbeidsavtaler med både klynger, bransjeforeninger og regionråd i Nord-Norge. Her signerer prorektor for utdanning ved UiT, Wenche Jakobsen, en slik samarbeidsavtale med Vesterålen regionråd i 2016. Foto: Bladet Vesterålen.

4.B.II Råd for samarbeid med arbeidslivet ved UiT 2011-2015

Som nevnt i kapittel 3, ble universiteter og høyskoler fra 2011 pålagt å etablere *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA). Bakgrunnen var forståelsen for at samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv bidrar til mer relevante studier, blant annet beskrevet i St. meld. nr. 44 (2008 – 2009), *Utdanningslinja*. En hovedhensikt var å utvikle et samarbeid som var mer strukturert og bedre forankret i institusjonenes planer og strategier. Med RSA skulle institusjonene i samarbeid med arbeidslivet utvikle bedre strategier for å øke samarbeidet mellom høyere utdanning og arbeidsliv, med formål om å høyne kvaliteten og øke fleksibiliteten i utdanningstilbudene.

UiT etablerte, i tråd med pålegget, sitt første RSA i 2011. Etter fusjonen med Høgskolen i Finnmark i 2013, ble rådet reetablert, og i perioden 2014-2015 bestod rådet av til sammen 13 representanter: rektor og direktør ved UiT, studentparlamentets leder, samt representanter fra Fylkesmannen i Finnmark, Troms fylkeskommune, Kunnskapsparken Helgeland, NHO, Norsk olje og gass, Fiskeri- og havbruksnærings landsforening, LO Troms, Mesterbrevnemnda, Sametinget og Helse Nord.

Arbeidet i rådet tok utgangspunkt i universitetets strategi *Drivkraft i nord* - og det ble lagt vekt på de gjennomgående strategiene. Det ble gjennomført syv tematiske møter. Forankringen av RSA-arbeidet ble ivarettatt ved å invitere dekaner og andre fagpersoner ved UiT til å delta på møtene og ved at sekretariatet fulgte opp konkrete innspill. Basert på bakgrunnsnotater, presentasjoner og diskusjoner ble synspunktene i møtene oppsummert som rådets anbefalinger.

RSAs prinsipper for samarbeid med arbeidslivet ble presentert i forsknings- og utdanningsmeldingen 2015 og i en orienteringssak til universitetsstyret:

- UiT bør ta hensyn til arbeids- og næringslivets kompetansebehov i utvikling og tilrettelegging av utdanning.
- UiT bør videreutvikle arenaer for kunnskapsdeling og tverrfaglig samarbeid med arbeids- og næringsliv.
- UiT bør vektlegge innovasjon og kreative prosesser i utdanningene.
- UiT bør legge til rette for økt faglig og karriererelatert samarbeid mellom studenter og arbeids- og næringsliv.

- UiT bør øke bruken av praksisbasert læring for å heve kvaliteten på utdanningene.
- UiT bør styrke etter- og videreutdanning, og sikre tilbud som er forutsigbare og tilgjengelige.
- UiT bør se utviklingen av sin virksomhet i sammenheng med utdanningssystemet i sin helhet.
- UiT bør videreutvikle modeller for fleksibel læring.

Mot slutten av sin funksjonstid anbefalte rådet en videreføring av RSA til et eget program for samarbeid med arbeidslivet (PSA). Hensikten var å i større grad komme i direkte inngripen med fagmiljøene og de enkelte studieprogrammene gjennom arbeidspakker og incentivordninger. Noen element i dette ble vedtatt implementert, blant annet videreføring av DT-Lab, nå som tverrfaglig emne «Innovasjon i praksis», og støtte til mentorutveksling mellom UiT og arbeidslivet.

I forbindelse med fusjonen med Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik ble det imidlertid bestemt å avvente videreføringen av RSA til fusjonen hadde «satt seg», slik at man tydeligere kunne se hvilken rolle et nytt RSA burde ha i den nye institusjonen. I 2017 ble dette partssammensatte utvalget om utdanningssamarbeid nedsatt, med mandat om blant annet å vurdere videreføring av RSA. I 2016-17 arbeidet også ei fokusgruppe internt ved UiT med hvordan innovasjon og entreprenørskap i større grad kan integreres i utdanningene, og denne kom med sine anbefalinger høsten 2017 (UiT 2017).

4.B.III. Verktøyene

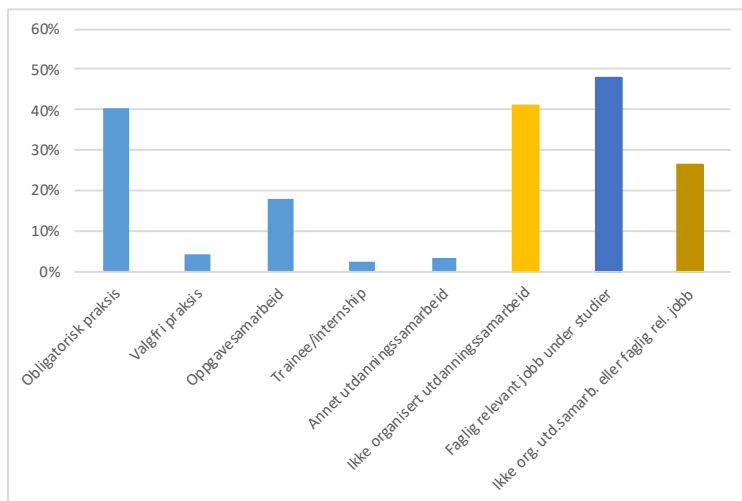
I denne delen av rapporten gir vi et bilde av omfang og utbredelse av eksisterende utdanningssamarbeid ved UiT. Denne statusrapporten er dels basert på kvantitative kilder som studentstatistikk fordelt på studieprogram, på studiebarometerets spørsmål om utdanningssamarbeid og, ikke minst, på kandidatundersøkelsene (Kantar TNS 2017, TNS Gallup 2015), der kandidater fra UiT har svart på spørsmål om utdanningssamarbeid i studietida. Den siste kandidatundersøkelsen (Ideas2evidence 2019) ble gjennomført i vinter, og er nå under rapportering, men datagrunnlag fra denne er brukt for å kunne presentere mest mulig oppdatert status om utdanningssamarbeid ved UiT.

For mer utfyllende analyser av utdanningssamarbeidet ved UiT fordelt på fakultetsnivå, er rapporten «Kartlegging av utdanningssamarbeid, en oversikt over utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet» (UiT/SKA 2018) utarbeidet i forbindelse med foreliggende utvalgsarbeid. Det kvantitative materialet fra blant annet tidligere kandidatundersøkelser og studiebarometer er der supplert med informasjon fra kvalitative intervju, referatene fra dialogmøter med fakultetene og informasjon fra studie-katalogen.

I tillegg til kvantitative og andre beskrivende oversikter over utdanningssamarbeidet presenteres også i resten av dette kapitlet ulike eksempler på utdanningssamarbeid i form av korte tekster med illustrasjoner. Disse viser litt av bredden av utdanningssamarbeid ved UiT, og er her representert med case fra alle fakultetene.

Oversiktene er strukturert etter de tre hovedtypene av utdanningssamarbeid presentert i kapittel 3; samarbeid om faglig innhold, samarbeid om gjennomføring og samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv. De kvantitative kildene dekker imidlertid ikke samarbeid om faglig innhold og bare delvis samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv. Det disse kildene har mest informasjon om, er de verktøyene som brukes i samarbeid om gjennomføring av utdanning, som praksis og oppgavesamarbeid. Figur 7 viser andelen av kandidatene i siste kandidatundersøkelse (Kandidatundersøkelsen 2019, kandidater fra UiT 2016 og 2017) som deltok i ulike former for organisert utdanningssamarbeid i studietida, samt andelen som hadde relevant jobb under studiene. Det sistnevnte regner vi ikke med i det organiserte utdanningssamarbeidet, men er en viktig kilde til arbeidslivsrelevans for studenter gjennom studiene.

Basert på materialet presentert i figur 8, er de to vanligste formene for utdanningssamarbeid som studenter deltar i obligatorisk praksis (rundt 40 %) og oppgavesamarbeid (rundt 20 %), mens en mindre andel studenter (inntil fem prosent for hver form) deltar i andre former for utdanningssamarbeid som valgfrie praksisemner, internship/trainee og andre aktiviteter. Det betydelige omfanget av obligatorisk praksis er i stor grad knyttet til profesjonsstudiene innenfor helse- sosial- og pedagogikkstudier, mens oppgavesamarbeid i større grad er knyttet til teknologi-, realfags- og økonomistudier. I sum innebærer dette at om lag 60 % av studentene deltar i organisert utdanningssamarbeid, mens om lag 40 % ikke gjør det. *Det er altså et*



Figur 7: Andel av kandidater ved UiT Norges arktiske universitet i 2016-17 som oppgir å ha deltatt i ulike former for utdanningsamarbeid i løpet av studietiden, samt andel som har hatt faglig relevant jobb ved siden av studiene. Kilde: Kandidatundersøkelsen UiT 2019 Ideas2evidence.

stort mindretall som i løpet av studiet ikke har deltatt i organisert utdanningsamarbeid med arbeidslivet, og det gjelder et flertall av kandidatene fra Fakultetet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) og Fakultetet for naturvitenskap og teknologi (NT), samt disiplinene ved Fakultetet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL).

I tillegg til organisert utdanningsamarbeid er det slik at majoriteten av studentene (80 % i siste kandidatundersøkelse) er i arbeid under studiene. Hele 60 % av kandidatene som hadde slikt arbeid, oppgir at det var relevant for studiene. Dette innebærer at nærmere halvparten av studentene har utdanningsrelevant jobb i studietida, i alle fall slik studentene

ne selv opplever denne jobben. Legger vi dette til det organiserte utdanningsamarbeidet, er det tre fjerdedeler av studentene som i løpet av studietida får utdanningsrelevant arbeidslivserfaring. Det er imidlertid da igjen en fjerdedel av studentene som ikke får utdanningsrelevant arbeidslivserfaring. Disse studentene finner vi primært på disiplinstudier, og da først og fremst studier på BFE-, HSL- og NT-fakultetet.

Helseteknologi som spesialisering i sivilingeniørutdanninger ved UiT

Høsten 2018 startet det første kullet på sivilingeniørutdanningene i informatikk og anvendt fysikk og matematikk som kunne spesialisere seg innenfor helseteknologi. Etableringen av de nye utdanningene er utformet i nær dialog med representanter fra både helse- og teknologisektoren.

Samarbeidet startet med en workshop om helseteknologi på Peter F. Hjort-seminaret i 2016 der det ble invitert til innspill på utformingen av de nye utdanningstilbudene. Det ble blant annet konkludert med at en slik spesialisering krever tverrfaglig samarbeid på tvers av profesjoner, og involvering fra både helsevesen og næringslivsaktører. Det ble videre understreket et behov for case-basert læring og mer praksisnær erfaring i studiene. En næringslivsmentor fra Jupiter Systems Partner deltok aktivt i den videre utviklingen av studieopplegget for spesialiseringen i helseteknologi innenfor informatikk, og i utviklingen av et nettverk av relevante samarbeidsaktører.

Gjennom samarbeidet med Helse Nord IKT og næringslivsaktører som DIPS har en fått grunnlag for case for oppgaver, muligheter for praksisopphold, sommerjobber samt gjesteforelesere. Noe av dette ble nylig formalisert i en samarbeidsavtale mellom UiT og Helse Nord IKT, som skal bidra til innovasjon og kunnskapsutveksling. Helse Nord IKT ønsker på denne måten tett samarbeid for å bidra til at helseteknologiutdanningen blir relevant og møter kravene til framtidens helseteknologer.



Bilde fra Studiekatalogen UiT, Sivilingeniørutdanningen i Informatikk, spesialisering Helseteknologi

Eksisterende samarbeid om faglig innhold i studiene

Som beskrevet i kapittel 3, kan samarbeid om faglig innhold omfatte deltakelse fra representanter fra arbeidslivet i revisjoner av eksisterende studieprogram og emner, utvikling av nye studieprogram, og utvikling av etter- og videreutdanningstilbud (EVU). Slikt samarbeid kan være knyttet til formaliserte strukturer som representasjon fra arbeidslivet i styrende organer, til deltakelse fra arbeidslivet i oppnevnte evalueringsgrupper, til mer uformell deltakelse på dialogkonferanser og møter med fagmiljøene. Samarbeid om det faglige innholdet ved utdanningene gitt ved UiT kan altså ta mange former og bidra til ulike typer faglig utvikling.

Ved Det Helsevitenskapelige fakultetet (Helsefak) er mange av utdanningene rammeplanstyrte og nå på vei over i et system der de skal styres av nasjonale retningslinjer. I lang tid har det likevel vært utstrakt samarbeid med arbeidslivet om det faglige innholdet i utdanningene, og da særlig med spesialisthelsetjenesten der en gjennom avtaler og ansettelser har utstrakt bruk av fagpersoner på tvers. Det er også dialog med kommuner og kommunehelsetjenesten om innholdet i utdanningene, men den er ikke like systematisk og omfattende som dialogen med spesialisthelsetjenesten, blant annet fordi det er mange parter og enheter i kommunene. Mange videreutdanningstilbud for sykepleiere er de siste årene omgjort til masterutdanninger, og i utformingen av disse utdanningene har representanter fra fagfolk i helsevesenet deltatt, eksempelvis akuttsykepleie i samarbeid med Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN). Etableringen av bachelorutdanningen i paramedisin er et annet eksempel på utdanningstilbud utviklet i samarbeid med fagfolk i helsevesenet. Et eksempel på tverrfaglig samarbeid med arbeidslivet er Helsefaks deltakelse i utarbeidelsen av spesialisering i helseteknologi innenfor sivilingeniørutdanninger ved NT (Se egen caseomtale)

Et annet nylig eksempel på denne typen samarbeid, finner vi rundt prosessen mot etableringen av en masterutdanning i luftfart ved NT. Denne omfattende utviklingsprosessen har skjedd i tett samarbeid med luftfartsnæringen, i form av dialogseminarer og deltakelse av eksterne representanter i utviklingen av studieprogram og emneplaner. I fagmiljøet for nautikk skjer det også stadig utvikling og iverksetting av EVU-tilbud i samarbeid med den maritime næringen. Det pågår også en utviklingsprosess om utvikling av informatikkutdanning på Mo i samarbeid med IKT-miljøet på Helgeland.

Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi (IVT) har på tilsvarende måte utviklet et opplegg for Y-vei-ingeniørutdanning på Mo, i samarbeid med industri og bygg- og anleggsbransjen på Helgeland. Et annet eksempel fra IVT-fakultetet er EVU-tilbud som er utviklet i samarbeid med Byggmesterforbundet, der også Institutt for geologi ved NT har bidratt.

Ved BFE er det gjennomgående representasjon fra arbeidslivet i fakultets- og instituttstyrer og i referansegrupper for studieprogram. Eksterne representanter bidrar i revisjon og evalueringer av studieprogram; blant annet er næringslivsmentorene ved fakultetet brukt i slike roller. Det tverrfaglige emnet *Innovasjon i praksis* (tidl. *InnoCase* og *DT-lab*) og det spillbaserte emnet *SimFish* er eksempler på emner som er basert på såkalte *caser* (eksempler) fra næringslivet. Dette viser hvordan samarbeid med næringslivet kan gi viktig grunnlag for utviklingen av det faglige innholdet i emnene.

De pedagogiske og sosialfaglige utdanningene ved HSL har, på lignende måte som helseutdanningene, et tett forhold til avtakerfeltet knyttet til praksis, men ikke direkte samarbeid om faglig innhold i studieprogram. Årsaken til dette er blant annet at slike studieprogram også er basert på sentrale retningslinjer for profesjonsutdanningene. Ved andre utdanninger ved fakultetet er det imidlertid eksempler på slikt samarbeid, blant annet utviklingen av en erfaringsbasert master i reiseliv i samarbeid med reiselivsnæringen, som også var basert på dialogworkshop på Peter F. Hjort-seminaret.

Ved Det juridiske fakultetet (JurFak), er masteren i havrett et eksempel på utvikling av et studieprogram i samarbeid med, og delvis finansiert av, næringslivet. Det faglige innholdet er primært utviklet av fagmiljøet, mens nærings- og arbeidsliv har bidratt med innspill. Fagmiljøet får også henvendelser fra jurister i arbeidslivet om nye tema eller nye vinklinger på eksisterende tema i jusstudiet. Kanaler for slike innspill er blant annet gjennom alumninettverk og en årlig alumnikonferanse, hvor innspillene vurderes av fagmiljøet i ettertid og i noen grad bidrar til endringer i studiet.

Det kunstfaglige fakultet (KunstFak) som fra 2019 er del av Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK), har utstrakt samarbeid med institusjoner i kunst- og musikkfeltet, noe som praktisk påvirker innholdet i studiene i forbindelse med utøvelsen av kunst og musikk. Mer formelle endringer i for eksempel musikkfaglige studieprogram, drøftes imidlertid nasjonalt i *Rådet for utøvende musikk* der utøvende musikere er representert.

Eksisterende samarbeid om gjennomføring av utdanningene

Obligatorisk praksis

UiT er et breddeuniversitet med mange profesjonsutdanninger, særlig fra de innfusjonerte høyskolene, samt en ellers stor bredde i disiplinutdanninger, særlig fra det gamle UiT. Om lag 40 % av programstudentene går på profesjonsutdanninger innenfor helsefaglige, sosialfaglige og pedagogiske utdanninger som har obligatorisk praksis. Dette er altså utdanninger som primært er rettet mot spesifikke yrker innen helse- og sosialfeltet og skole- og oppvekstsektoren. I tillegg er det obligatorisk praksis på jusstudiet, sivilingeniørstudier (femårig integrert master) og noen andre studier som medie- og dokumentasjonsvitenskap samt musikkfag.

Dette bidrar til at nærmere halvparten av studentene (49 %) som går på bachelor- eller masterprogram i dag har obligatorisk praksis. Sett i forhold til alle studenter på UiT, som også inkluderer ettårige studier, er andelen av alle studenter som har obligatorisk praksis på knappe 40 % (38 %).

Andelen av kandidater på bachelor-, masterprogram og profesjonsstudier som har krysset av for at de har hatt obligatorisk praksis i studiet, var i siste kandidatundersøkelse i 2019 på 42 %. Ikke alle kandidater som hadde tatt utdanninger med obligatorisk praksis, oppgav i kandidatundersøkelsen at de hadde hatt obligatorisk praksis. *Dette tilsier trolig at den reelle andelen er litt høyere og nærmere andelen av studenter som i dag går på studieprogram med obligatorisk praksis (opp mot 50 %).*

Omfanget av praksis innenfor studieprogrammet varierer fra sykepleiestudiet - der halvparten av bachelorstudiet er praksis eller praksisrelatert undervisning - via andre helsefaglige, sosialfaglige og pedagogiske utdanninger hvor også en betydelig del av studiet er praksis til jusstudiet og sivilingeniørstudiet der praksis er avgrenset til fire til seks uker i løpet av studietiden. Graden av formalisering av praksis varierer også fra helseprofesjonsutdanninger med avtaler med spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten om praksisplasser, til sivilingeniørstudier der det å finne praksisplass er mer opp til den enkelte student.

Valgfrie praksisemner, hospitering og casebaserte undervisningsopplegg

Utdanninger som ikke har obligatorisk praksis, kan ha valgfrie praksisemner, hospitering eller casebaserte undervisningsopplegg som et alternativ. På UiT er det mulig å velge praksisemner innenfor fiskeri- og havbruksvitenskap, akvamedisin, økonomi/administrasjon (UiT Harstad), reiseliv, medieproduksjon, samfunnsplanlegging og kulturforståelse, arkeologi, filosofi, russlandsstudier, maskiningeniør, prosess-teknologi, nautikk, idrett/friluftsliv, ernæring og kunsthøgskolen. I tillegg gir det tverrfaglige tilbudet *Innovasjon i praksis (tidl. DT-lab)* studenter fra ulike fag mulighet til å delta og arbeide med aktuelle case fra næringslivet.

Noen studier har også opplegg for kortere hospitering i bedrift og bedriftsbesøk eller besøk fra bedrifter på universitetet. Ifølge Kandidatundersøkelsen 2019 var det totalt fire prosent av kandidatene som oppga at de hadde deltatt på valgfrie praksisemner eller hospitering i bedrift. Om lag halvparten av disse hadde også obligatorisk praksis, men for de øvrige var dette eneste form for praksis. I dag er valgfrie praksisemner mer utbredt enn det var da disse kandidatene var studenter, så vi antar at denne prosentandelen har steget noe.

Oppgavesamarbeid med bedrift/virksomhet

Den andre hovedtypen av utdanningssamarbeid med arbeidslivet som involverer studenter, er når de skriver oppgave i samarbeid med en bedrift/virksomhet. Dette kan være semesteroppgaver, bacheloroppgaver, masteroppgaver eller forskningssamarbeid i doktoravhandlinger. De fleste studieprogram omfatter en eller annen form for oppgaveskriving, men det er et mindretall av studentene som skriver oppgave i samarbeid med bedrift/virksomhet. Ifølge siste kandidatundersøkelse var det en knapp femtedel av kandidatene (18 %), som enten på bachelor-, master- eller PhD-nivå hadde skrevet oppgave i samarbeid med bedrift eller offentlig virksomhet.

Oppgavesamarbeid ved byggingeniørstudiet, IVT, UiT



Fotograf Richard Johansen

På bachelorprogrammet Byggingeniør, IVT, UiT i Narvik, skrives det årlig omtrent 90-100 bacheloroppgaver i samarbeid med lokalt næringsliv. Studentene har faglig veiledere ved UiT Narvik og biveiledere fra næringslivet. Fagmiljøet har et tett samarbeid med bransjeorganisasjonene Norges Eiendomsmeglerforbund (NEF), entreprenørbedrifter (NESO) og Entreprenørforeningen Bygg og anlegg (EBA) som også gir innspill til studieplaner for å sikre at de er næringsrettet.

Studentene får utfordret seg med reelle bedriftscase når de skriver oppgaver i samarbeid med bedriftene. Dette er en viktig faglig erfaring der de får muligheten til å knytte

sammen teori og praksis i sine oppgaver. I tillegg gir det studentene muligheten til å knytte verdifulle kontakter og nettverk i det lokale arbeids- og næringslivet. En del av studentene har også kontorplass hos bedriften i skriveperioden, som varer i rundt 5-6 måneder.

Bedriftene får forslag til løsninger på problemstillinger de møter i hverdagen, og oppgaven er kvalitetssikret av faglig av veileder ved UiT. I tillegg får bedriften «prøvd» ut og bli kjent med studenten som er positivt med tanke på fremtidig rekruttering.

Oppgavesamarbeid med bedrift/virksomhet er vanligst på ingeniørstudiene ved UiT (se case ovenfor), der om lag halvparten av studentene skriver slike oppgaver. På studiene til sivilingeniør og siviløkonom, samt masterutdanningene i samfunnsvitenskapelige fag, er også oppgavesamarbeid utbredt. Her oppgir om lag en tredel av kandidatene at de har skrevet oppgave i samarbeid med bedrift eller virksomhet i løpet av masterstudiet. Også på de pedagogiske masterutdanningene - grunnskolelærer, lektorutdanning og spesialpedagogikk - var det om lag en tredel som hadde skrevet oppgave i samarbeid med virksomhet, trolig i samarbeid med skoler.

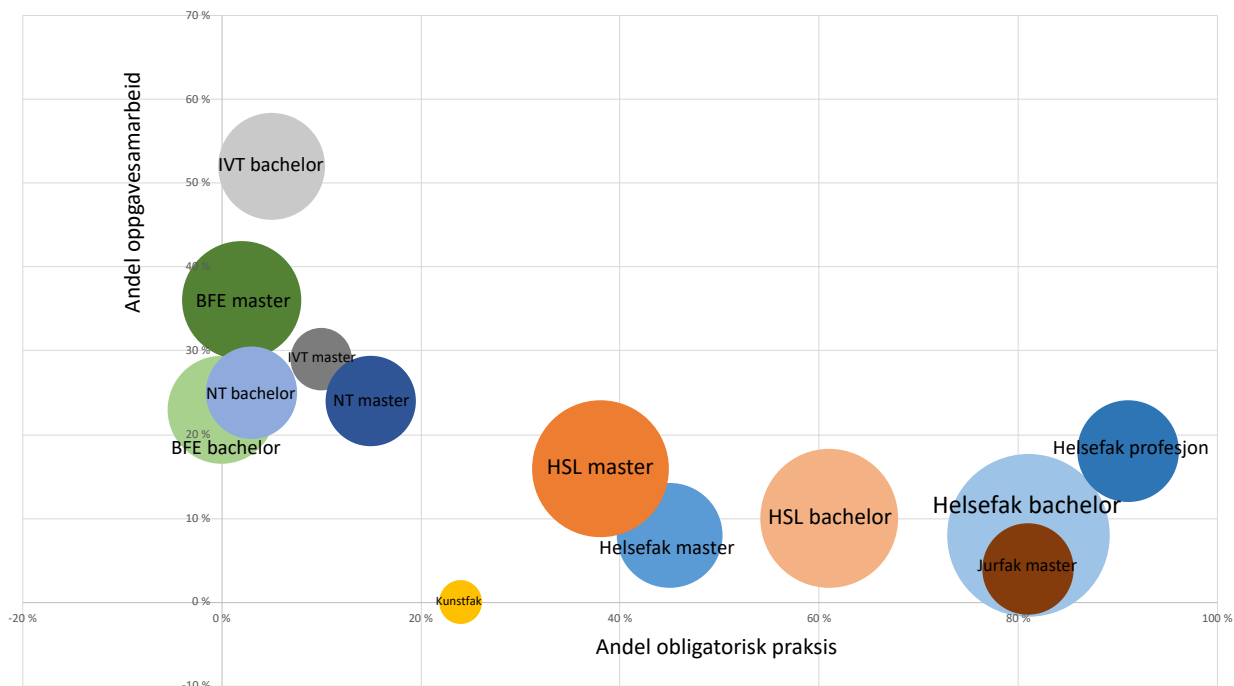
Oppgavesamarbeid er den formen for utdanningssamarbeid som sammen med praksis bidrar mest til at 60 % av studentene ved UiT deltar i minst en form for organisert utdanningssamarbeid. Oppgavesamarbeid er generelt mer utbredt på studier der det ikke er obligatorisk praksis. De to hovedformene for utdanningssamarbeid som involverer studenter er slik sett komplementære (figur 8).

En forskjell mellom obligatorisk praksis og oppgavesamarbeid, er at fagmiljøene i mindre grad er involvert i organiseringen av oppgavesamarbeid. Oppgaver er primært et forhold mellom student og tildelt veileder. I hvilken grad en oppgave utvikles til et oppgavesamarbeid med bedrift eller virksomhet er avhengig av studenten og/eller den faglige veilederens initiativ og innsats. Hvilke kontakter og nettverk studenten og eventuelt den faglige veilederen har, er derfor ofte avgjørende for om et oppgavesamarbeid blir etablert og, i så fall, hvilken bedrift/virksomhet som deltar.

Andre former for utdanningssamarbeid knyttet til gjennomføring av studier

Obligatorisk praksis og oppgavesamarbeid er altså de to mest vanlige formene for utdanningssamarbeid om gjennomføring av studier, men det finnes også andre former for slikt utdanningssamarbeid. *Gjesteforelesninger* er en annen vanlig form for utdanningssamarbeid, der fagfolk i arbeidslivet bidrar med undervisning i et studieprogram. Denne formen for samarbeid om gjennomføringen av utdanningen finnes ved alle fakulteter. Vi antar de fleste institutter tar i bruk gjesteforelesere fra arbeidslivet, uten at vi har god nok oversikt over omfanget. I de fagmiljøene som har mentorer fra arbeidslivet, er gjesteforelesninger også en naturlig del av mentorens arbeidsoppgaver ved UiT.

Andre former for utdanningssamarbeid om gjennomføring av utdanning, som sannsynligvis er mindre utbredt, er utprøving i felt og bruk av faglig infrastruktur i arbeidslivet (som laboratorier i bedrifter).



Figur 8: Andel av kandidater ved UiT Norges arktiske universitet i 2016-17 som oppgir å ha deltatt i obligatorisk praksis (X-aksen) og oppgavesamarbeid (Y-aksen) i løpet av studietiden, etter fakultet og grad. Kilde: Kandidatundersøkelsen UiT 2019 Ideas2evidence.

Det sistnevnte foregår trolig i noen grad knyttet til oppgavesamarbeid eller forskningsprosjekter i samarbeid med næringslivet, mens et eksempel på utprøving i felt er på ingeniørstudiet i droneteknologi, der droner brukes i samarbeid med politi og reindriftsnæringen.

Ifølge siste kandidatundersøkelsen, deltok tre prosent av studentene i andre former for utdanningssamarbeid i løpet av studietiden. Dette kan være *prosjekt- eller oppdragsarbeid* som fagmiljøet involverer studentene i, inkludert forskningsprosjekter eller andre faglige prosjekter. Deltakelse i *mentorordninger*, der mentorer fra arbeidslivet følger opp studenter under utdanning, er et annet eksempel. *Stipend til studenter* kan også være en form for utdanningssamarbeid om gjennomføring, men dette er ofte da knyttet til spesifikke emner eller oppgaver og ligger dermed nærmere oppgavesamarbeid.

Studenter kan også delta i utdanningssamarbeid om gjennomføring ved *egen deltakelse i faglig, frivillig virksomhet*. Et eksempel på dette er Jusshjelpa i Nord-Norge, som er jusstudentenes tilbud om fri rettshjelp. Dette tiltaket organiseres og drives av jusstudentene selv, under veiledning av både interne og eksterne jurister. De som er med i tilbudet, tar også et eget studieemne om fri rettshjelp. Andre eksempler har vi fra KunstFak, der kunststudenter driver eget kunstgalleri og hvor musikkstudenter er medarrangører av musikkfestivaler.

Et alternativ til praksis er simulering, spill- og casebaserte undervisningsopplegg, som er basert på reelle case fra arbeidslivet, og ofte på samarbeid med arbeidslivsaktører om utviklingen av opplegget. Denne typen aktiviteter er det også noen eksempler på ved UiT. Ved Helsefak er det etablert et Ferdighets- og simuleringssenteret (FOSS) for ferdighetstrening og simulering av kliniske ferdigheter. Ved Jurfak er det anlagt en egen rettssal for prosedyreøvelser (se case nedenfor), og på fiskerifag på BFE har man prøvd ut spillbaserte læringsformer i en egen lab i prosjektet SimFish.

Ved de teknologiske utdanningene er simulatorer for ferdighetstrening og modellering en del av infrastrukturen for utdanningene. Utdanningene i nautikk og luftfart ved NT har for eksempel tilgang til simulatorfasiliteter for øvelse på navigering av skip og flyging. Ved byggingeniørutdanningen til IVT-fakultetet i Alta er det nylig åpnet et Visualiseringssenter (BIM-Cave) i samarbeid med Smart construction cluster. Dette gir muligheter til visualisering av 3D-modeller av bygg og anlegg for både studenter, ansatte og bedrifter. Om en også regner med infrastruktur for forsøk, som laboratorier, anlegg for biologiske forsøk og forskningsskip, utvides definisjonen, men det er klart at bruk av disse også kan være basert på reelle case fra arbeidslivet.

Rettssalen ved det juridiske fakultet UiT



Bilde fra Rettssalen, Juridisk fakultet, UiT. Fotograf: Ingun A. Mæhlum

Det juridiske fakultet har som eneste jurist-utdanning i landet en egen rettssal for bruk i undervisningen. Denne brukes i seminarundervisningen til gjennomføring av saksprosedyrer på tilnærmet samme måte som i saker ved domstolene. Dette er casebasert undervisning, gjerne basert på reelle saksforhold, som i rettssalen typisk spilles ut til dommerne har avsagt dommen. Studentene spiller rollene som partsrepresentanter og ofte også dommere, under kyndig veiledning av fagansatte ved fakultetet.

Rettssalen brukes aktivt gjennom hele studiet i rettsvitenskap. Her simuleres situasjoner og scenarier som en kan møte i tilknytning til

domstolene. Dette er relevant for mange av de typiske juriststillingene som studentene går til etter endt studium. Jusstudentene ved UiT mener selv at treningen på prosedyre i rettssalen gir en unik mulighet til utprøving av ferdigheter i praksis. Sammen med praksisordningen på studiets 4. avdeling, som også er unik for jusstudiet ved UiT, gir prosedyrene i rettssalen verdifull praktisk erfaring for de kommende juristene.

Rettssalen brukes også av studentforeningene ved fakultetet til prosedyre- og forhandlingsøvelser, og til mer uformelle prosedyrekonkurranser mellom lag av jusstudenter.

Eksisterende samarbeid om overgang fra utdanning til arbeid

Organisert utdanningssamarbeid som involverer enkeltstudenter i overgang fra utdanning til arbeid – trainee/internship, formidling av relevante jobber, mentorordninger og hospitering/jobb-skygging

Internship og traineeordninger er ulike typer ordninger for formidling og rekruttering av studenter til relevante jobber i studietiden, med potensial for rekruttering til arbeidslivet etter endt utdanning. Dette er ordninger som søker å koble bedrifter og virksomheters kompetansebehov med studenter med relevant kompetanse. *Internship* er en ordning som forvaltes av UiT, mens *traineeordninger* ofte forvaltes av bedrifter, klynger eller regionale nettverk i arbeidslivet. Ifølge siste kandidatundersøkelse var det tre prosent av studentene som hadde slik studentjobb i løpet av studietiden. I tillegg kommer formidling av relevante jobber i studietiden, noe som blant annet skjer ved Helsefak (Infotorget).

Mentorordninger kan være både utdanningssamarbeid om faglig innhold, gjennomføring og overgang fra utdanning til arbeid. I det siste tilfellet skjer dette når mentorene følger opp spesifikke studenter knyttet til aktivitet i bedrifter/virksomheter og på den måten gir studentene erfaringer og nettverk som letter overgangen til arbeidslivet. En annen ordning som kan ha lignende funksjoner, er prosjektet *Innovasjonsstudent* som drives av Kunnskapsparken Nord (KUPA) i Harstad i samarbeid med UiT. *Hospitering/jobb-skygging* er også for enkeltstudenter, og kan både sees på som samarbeid om gjennomføring av utdanning, og som nettverksbyggende tiltak ved overgang fra utdanning til arbeid.

Karrierearrangement, karrieredager, alumniarrangement og alumninettverk, og bedriftsbesøk

Felles for slike karrierearrangement er at det er massearrangement for grupper av studenter, som her får muligheter til å knytte nettverk i arbeidslivet, gjerne i alumninettverk for tidligere studenter ved UiT. Større, faste årlige karrierearrangement er det ved tre av UiTs hovedcampus; i Tromsø, Harstad og Narvik. I tillegg foregår det jevnlig karrierearrangement i noen av UiTs fagmiljøer, primært i Tromsø.

Den årlige *Arbeidslivsdagen* i september er UiTs største karrierearrangement med stands, bedriftspresen-tasjoner og karriereaktiviteter ved hovedcampus i Tromsø. Her er rundt 100 bedrifter og organisasjoner er

representert og rundt 2500 studenter deltar. I tillegg til å være møteplass mellom bedrifter og studenter, får bedriftene anledning til å presentere seg med bedriftspresentasjoner, og studentene får tilbud om intervju-trening, ferdighetstester, CV-kurs og karriereveiledning. Dette er det eneste karrierearrangementet som administrasjonen ved UiT organiserer.

Ved UiT Narvik arrangeres *Næringslivsdagen* årlig i oktober, som et samarbeid mellom studentforeninger og IVT. Arrangementet har pågått årlig siden 2004 og er et godt innarbeidet arrangement. Det er overvekt av teknologiske bedrifter som deltar, da det store flertallet av studentene ved UiT Narvik er ingeniørstudenter (Se case nedenfor).

Karrieredagen ved UiT i Harstad er et arrangement hvor arbeidsgivere i både privat og offentlig sektor blir invitert inn til campus. På dagen er det både standområde der studenter møter bedrifter, og bedriftspresentasjoner i auditorier. Vanligvis deltar om lag 30 bedrifter/virksomheter på Karrieredagen.

Det er derimot ikke større tverrfaglige karrierearrangement ved campus i Alta eller øvrige studiesteder, men studentforeninger har enkelte år stått for slike karrierearrangementer. De mest aktive i så måte, er studentene ved Handelshøgskolen (HHT; BFE) både ved UiT Harstad og UiT Alta. Fagmiljøet ved HHT i Alta er også med å arrangere den årlige *Næringslivsdagen* i Alta, som er et arrangement som er åpent for studenter.

Næringslivsdagen ved UiT i Narvik



Bilde fra Næringslivsdagen ved UiT i Narvik. Fotograf: Espen Eidum

Ved UiT i Narvik arrangeres *Næringslivsdagen* årlig i oktober, som et samarbeid mellom studentforeninger og IVT-fakultetet. Arrangementet startet ved Høgskolen i Narvik i 2004, og er tatt videre av UiT og IVT-fakultetet etter fusjonen i 2016. Glassgata på Campus tas da i bruk som standområde, og bedriftspresentasjoner og andre aktiviteter foregår i undervisningslokaler. Tradisjonelt har *Næringslivsdagen* vært retta mot teknologibedrifter, og det er fortsatt en overvekt av slike bedrifter som deltar, men de siste årene har også bedrifter og virksomheter innen helse- og omsorg og økonomi deltatt.

På *Næringslivsdagen* er mulighetene til enkeltmøter mellom bedrift og student det sentrale, men bedrifter som ønsker det får også holde bedriftspresentasjoner for grupper av studenter. I tillegg foregår gjerne andre aktiviteter som CV- og jobbsøkerkurs, samt

relevante foredrag om for eksempel teknologisk utvikling i arbeidslivet. *Næringslivsdagen* er en arena for studentene til å knytte kontakter med bedrifter, både med tanke på oppgavesamarbeid, praksismuligheter og deltids-/sommerjobb underveis i studiet, og som mulige framtidige arbeidsgivere. For bedriftene er det en god rekrutteringsarena, særlig om en er på jakt etter ingeniører.

I fagmiljøene er det imidlertid flere arrangement, blant annet ved BFE, der studentene står for mye av organiseringen, med noe administrativ støtte. HHT-studentene arrangerer *HHT-dagen* ved campus i Tromsø og noen ganger også ved UiT Harstad og UiT Alta, blant annet med utgangspunkt i HHTs alumninettverk. Studentene ved Norges Fiskerihøgskole (NFH) arrangerer sammen med fagmiljøet årlig sjømatkonferansen *Håp i havet* og har i tillegg arrangert den nasjonale konferansen *Young Fish*. BFE har også nylig arrangert et Næringslivssummit som var åpent for studenter.

Ved Jurfak arrangeres det en årlig alumnikonferanse som også dagens jusstudenter inviteres til. Dette er basert på alumninettverket som fakultetet har opprettet og vedlikeholder. Ved NT er det to fagmiljøer som har alumninettverk - Institutt for geologi og Institutt for informatikk - og disse brukes når fakultetet én gang i semesteret arrangerer *fagdag*. Både Jurfak og NT arrangerer altså årlige karrierearrangementet basert på alumninettverk.

Ved de andre fakultetene ved UiT har vi ikke identifisert faste eller brede karrierearrangementer for fakultetenes studenter av denne typen. Ved Helsefak arrangeres imidlertid *praksiskaféer*, som er en møteplass mellom arbeidslivet og studentene knyttet til erfaringer med praksis. Ved HSL er det de siste årene arrangert HSL-dagen, der representanter for arbeidslivet har deltatt.

Ekskursjoner og bedriftsbesøk er også former for utdanningssamarbeid som foregår i en del fagmiljø, uten at vi helt vet hvor stort omfang dette har. Dette kan være del av gjennomføring av utdanning, men kan også bidra til nettverk som gir overgang fra utdanning til arbeid.

Bruken av ulike typer og formater av organisert utdanningssamarbeid ved UiT

Basert på de oversikter og datakilder utvalget og sekretariatet har hatt tilgang til, er utbredelsen av ulike typer og formater av utdanningssamarbeid oppsummert. Dette er ikke basert på en fullstendig oversikt, da det ikke finnes data eller oversikter over alle former for utdanningssamarbeid, så for en del former bare eksempler som er framkommet i dialogmøter eller andre beskrivelser. Et overordnet funn er at utdanningssamarbeid er utbredt ved UiT, men at det er store forskjeller mellom profesjons- og disiplinutdanninger, og *at det er et betydelig mindretall av studentene (40 %) som ikke deltar i de former for utdanningssamarbeid vi har data om. Dette gjelder flertallet av studentene ved BFE, NT og disiplinutdanningene ved HSL.*

Samarbeid om faglig innhold i utdanningene er det eksempler på fra alle fakultetene, men det er bare ved Helsefak at det kan sies å ha vært omfattende knyttet til revisjoner av en rekke masterutdanninger. Det er altså et *potensial i alle fagmiljø for mer samarbeid om faglig innhold*; om utvikling og revisjoner av studieprogram, evalueringer av studieprogram og mer formelle strategiske partnerskap. Dette gjelder kanskje særlig ved disiplinutdanninger, der utfordringen også er å bli kjent med og få kontakt med sine avtakerfelt, for å komme i posisjon for slikt samarbeid.

For *samarbeid om gjennomføring av utdanning* går hovedskillet som vi har sett mellom de fakultetene som har stor utbredelse av obligatorisk praksis knyttet til profesjonsutdanninger; Helsefak, HSL og Jurfak, og de fakultetene hvor oppgavesamarbeid er mer utbredt; BFE, IVT og NT. Omfanget av andre former for samarbeid, som valgfrie praksisemner og simulering er mindre, men vi finner eksempler ved alle fakultetene. På de kunstfaglige studiene ved UMAK er mye av samarbeidet at studenter deltar som utøvere på forestillinger på etablerte institusjoner og festivaler, og utstillinger på gallerier. Det er helt klart *potensial for å ta i bruk flere av de formene for utdanningssamarbeid som er relativt lite utbredt; som valgfrie praksisemner, simulering, bruk av eksterne forelesere og lokaler/fasiliteter. Oppgavesamarbeid med bedrift/virksomhet kan spres til flere fagmiljø enn i dag.*

Samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv i form av karrierearrangementer og alumniaktiviteter er vanligst ved de mindre fakultetene, og gjerne knyttet til spesifikke fagmiljø og studentmiljø som har alumninettverk ved BFE, IVT, NT og Jurfak. Mentoror og internships er få i antall, men forekommer bredt fordelt på fagmiljøene. Faste karrierearrangement på campus finner vi i Tromsø (*Arbeidslivsdagen*), Harstad (*Karrieredagen*) og Narvik (*Næringslivsdagen*), men dette mangler ved øvrige campus og studiesteder. Det er også potensial for å øke antallet mentoror fra arbeidslivet, og ikke minst at ansatte ved UiT er ute i arbeidslivet. Det samme gjelder internships, formidling av traineeordninger og faglig relevante deltids- og sommerjobber. Det er også få fagmiljø som har fungerende alumninettverk, noe flere fagmiljø kan ta i bruk for å holde kontakt med arbeidslivet og gi muligheter til karrierearrangement og alumniaktiviteter.

Relevant deltids-/sommerjobb – ikke organisert utdanningssamarbeid, men relevant for mange

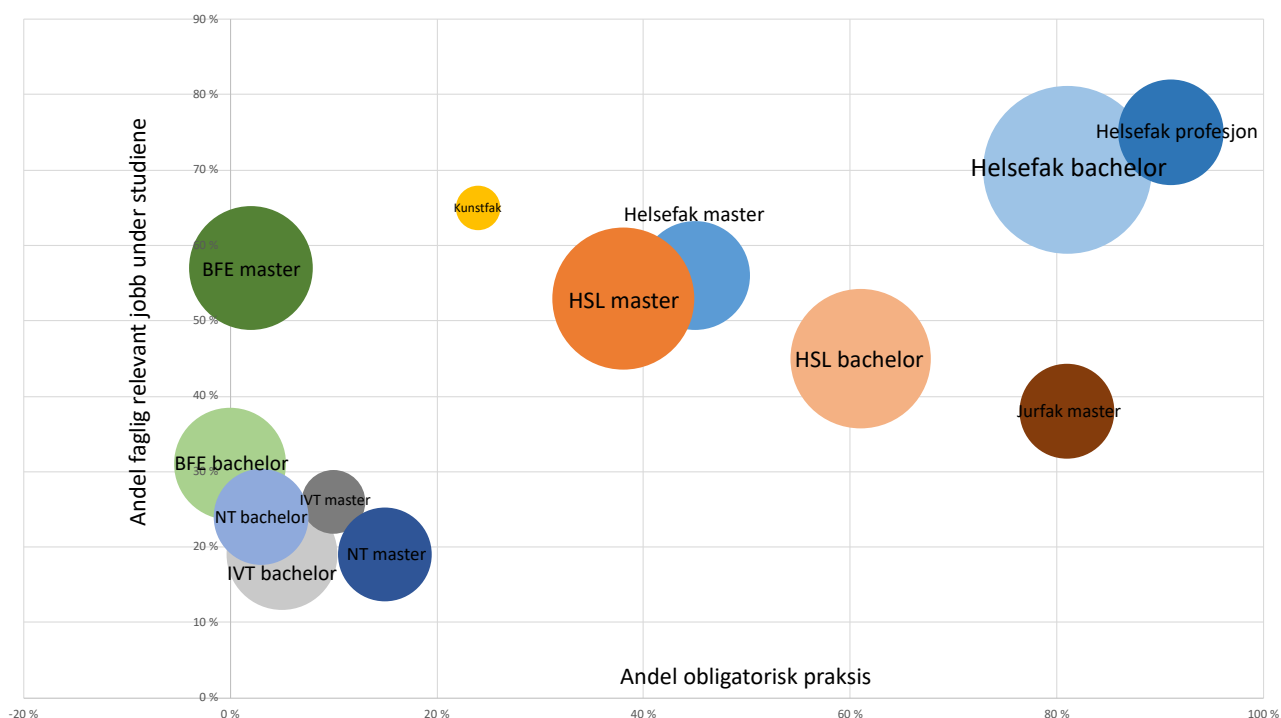
De fleste av studentene ved UiT (80 % i siste kandidatundersøkelse) arbeider i løpet av studietiden i form av deltidsjobb og/eller sommerjobb. Flertallet av disse (60 %) oppga at jobben er relevant for studiene. Dette betyr at nærmere halvparten av alle kandidater i siste kandidatundersøkelse oppgir at de hadde relevant deltids- eller sommerjobb i studietiden.

Blant sykepleiestudentene, medisinerstudenter og studenter ved andre helsevitenskapelige profesjonsstudier, var det omkring 2/3 som hadde slik relevant deltids-/sommerjobb i helse-/sosialtjenester i løpet av studiene, og her vet vi at det også foregår formidling av deltids-/sommerjobber overfor studenter. Andelen var også like høy for studenter som tok utdanning ved Kunstfak. Det gjelder også over halvparten av studentene som hadde tatt masterutdanning innen fiskeri-/havbruksvitenskap og biologi. Blant andre helseutdanninger, sosialfaglige utdanninger, sivilingeniør- og masterutdanninger i teknologi/realfag, og blant jurister og grunnskolelærere/pedagoger, har også halvparten av studentene en relevant deltids-/sommerjobb i studietiden.

Som vist i figur 9, er det ofte en nær kobling mellom praksis i utdanningene og eventuelt deltids-/sommerjobb i samme bransje, i form av at studentene gjerne får jobb ved praksisstedet etter praksis. Særlig gjelder dette innenfor helsevesenet, der det er stort behov for vikarer og ekstrahjelp, spesielt ved ferieavvikling og høytider. Vi ser også den samme koblingen innenfor skole/barnehage og sosiale tjenester.

Det er imidlertid eksempler på det samme også i privat sektor, innenfor fiskeri/havbruk, industri, energi og faglig tjenesteyting, men det er færre studenter som er i praksis i denne delen av arbeidslivet. I disse næringene er det koblingen mellom oppgavesamarbeid og relevant deltids-/sommerjobb og videre ansettelse som kan slå inn, selv om denne sammenhengen er svakere.

Faglig relevant deltids-/sommerjobb regnes ikke her med som utdanningssamarbeid, men dette er selvsagt en vurderingssak. Dersom formidlingen skjer gjennom organisert utdanningssamarbeid, eller ved konkret formidling av slike jobber på studiestedet, kan det forsvares å inkludere dette som en form for organisert samarbeid. Som vi ser i figuren over er det sterk sammenheng mellom praksis og faglig relevant deltids-/sommerjobb. Da formidling av slike jobber vanligvis skjer utenfor universitetets sfære, er det her likevel holdt adskilt fra det organiserte utdanningssamarbeidet.



Figur 9: Andel av kandidater ved UiT Norges arktiske universitet i 2016-17 som oppgir å ha deltatt i obligatorisk praksis (X-aksen) og hatt faglig relevant deltids-/sommerjobb (Y-aksen) i løpet av studietiden, etter fakultet og grad. Kilde: Kandidatundersøkelsen UiT 2019 Ideas2evidence.

4.C. Erfaringer fra utdanningssamarbeidet mellom UiT og arbeidslivet i Nord-Norge

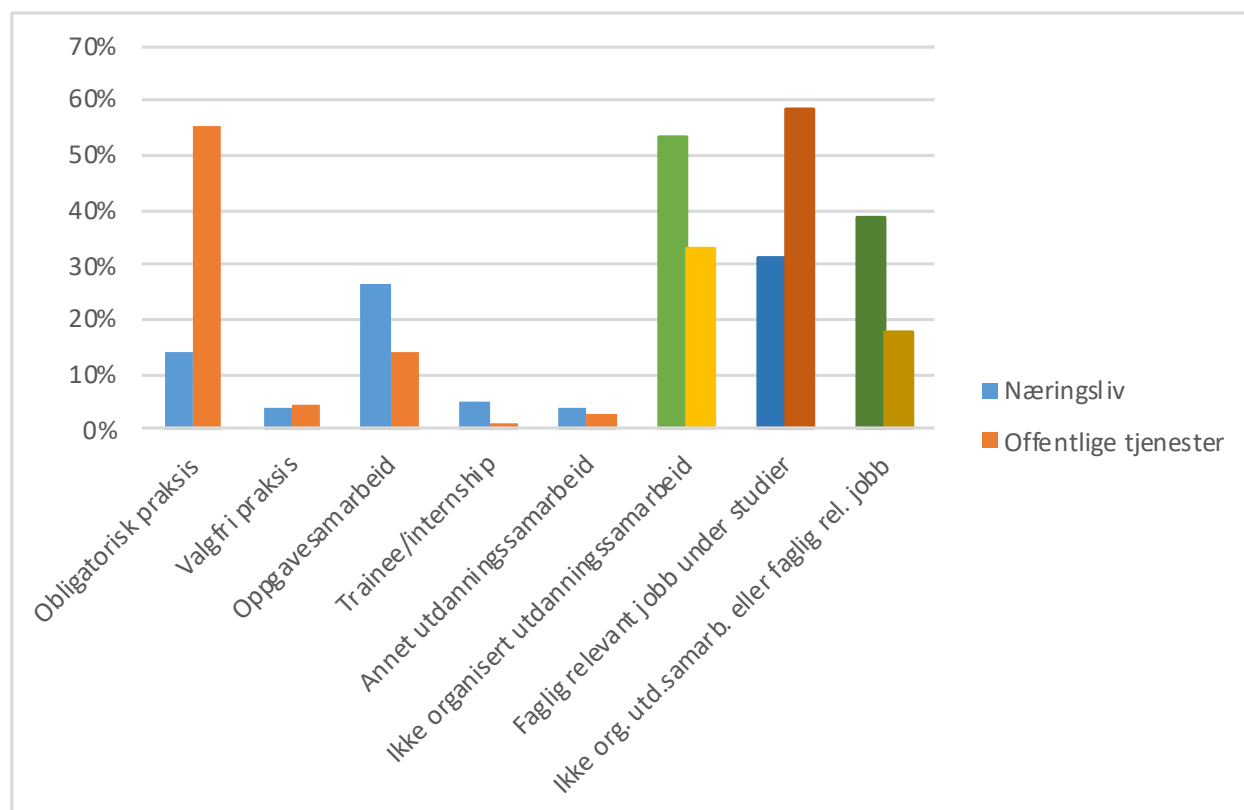
4.C.I. Studentenes erfaringer

Generelt er studentene ved UiT tilfredse med å få anledning til å prøve ut og utvikle sin kompetanse gjennom samarbeid i arbeidslivet. Dette forutsetter imidlertid at samarbeidsformen er relevant, slik at en faktisk får brukt noe av den kunnskapen en har tilegnet seg gjennom utdanningen i kontakt med arbeidslivet. Graden av relevans vil variere med om utdanningen er en profesjonsutdanning, som retter seg mot et spesifikt yrke, eller en disiplinutdanning med bredere avtakerfelt. Hvilken oppfølging den enkelte student får, både fra faglig veileder og ute i bedrift/virksomhet, har også stor betydning. Formen for utdanningssamarbeid, og varigheten av samarbeidet, vil virke betydelig inn på studentens utbytte.

Den generelle usikkerheten blant ungdom om hva arbeidslivet etterspør av kunnskaper, både fagspesifikke og generiske kommer også til uttrykk som en «tørst» etter å få kontakt med arbeidslivet og etter å få prøve seg i arbeidslivet. De fleste studenter tar en utdanning med tanke på at det skal være en jobb i andre enden av utdanningsløpet, og ønsker tilbakemeldinger på relevansen av det de lærer på studiet for arbeidslivet underveis. Utprøving av kunnskaper i det virkelige liv gir muligheter for refleksjon over både innretningen på den utdanningen en tar og på yrkes- og karriereplaner.

Færre av kandidatene som går ut i næringslivet har erfaringer med utdanningssamarbeid

I kandidatundersøkelsene som UiT har fått gjennomført (Ideas2evidence 2019, Kantar TNS 2017) er kandidatene spurt om deltakelse i utdanningssamarbeid i studietiden. Som diskutert i forrige kapittel (figurene 7 og 8) er praksis og oppgavesamarbeid de to formene for utdanningssamarbeid som er mest utbredt, men det er store forskjeller mellom faggrupper som i ulik grad går ut i arbeid i henholdsvis næringsliv og offentlige tjenester (figur 10).



Figur 10: Andel av kandidater ved UiT Norges arktiske universitet i 2016-2017 som oppgir å ha deltatt i ulike former for utdanningssamarbeid i løpet av studietiden, fordelt på hvorvidt de etterpå fikk seg arbeid i næringslivet (blå deltatt, grønn ikke deltatt) eller offentlige tjenester (oransje deltatt, gul ikke deltatt). De to siste parene med søyler viser hvor stor andel som i tillegg hadde hatt faglig relevant jobb under studiene (mørkeblå/mørkebrun), og hvor stor andel som verken hadde deltatt i organisert utdanningssamarbeid eller hatt faglig relevant jobb (mørkegrønn/mørkegul) i henholdsvis næringsliv (venstre søyle) og offentlige tjenester (høyre søyle). Kilde: Kandidatundersøkelsen UiT 2019 Ideas2evidence.

Figur 10 viser hvordan over halvparten av kandidatene som går ut i arbeid i offentlige tjenester, har praksiserfaring gjennom studiene. Dette gjelder i stor grad de som har tatt profesjonsutdanninger innen helsefag, sosialfag og pedagogikk. Samtidig er det bare om lag 15 % av kandidatene som går ut i næringslivet/privat sektor, som har hatt praksis i løpet av studietiden. Praksisandelen er forøvrig tilsvarende lav for kandidater som tar seg arbeid i offentlig forvaltning eller innen høyere utdanning og forskning. Derimot er erfaringer med oppgavesamarbeid mer vanlig; vel en fjerdedel av kandidatene som arbeider i næringslivet har slik erfaring, mot 13 % av de som har arbeid i offentlig tjenesteyting. Å ha deltatt i oppgavesamarbeid under utdanningen, er særlig vanlig blant kandidatene som har gått ut i bygg og anlegg, industri, energi, olje/gass/bergverk og fiskeri/havbruk.

I sum betyr dette at bare rundt halvparten av kandidatene som arbeider i næringslivet har deltatt i organisert utdanningssamarbeid i studietiden, mens to tredeler av de som går ut i arbeid i offentlige tjenester har denne typen erfaring. Dette samsvarer godt med bildet av at det er praksisfagene som gir flest studenter erfaring med utdanningssamarbeid (figur 8).

Det er også store forskjeller mellom kandidatene som går ut i jobb i offentlig og privat sektor når det gjelder i hvilken grad de hadde faglig relevant jobb i løpet av studietiden. Over halvparten av kandidatene som arbeider i offentlig sektor har slikt deltidsarbeid eller sommerjobb, mens kun en knapp tredel av de som nå arbeider i næringslivet/privat sektor har slik erfaring. I sum betyr dette at andelen av kandidatene som har hatt utdanningsrelevant arbeidslivserfaring i studietiden var over 80 % blant de som arbeider i offentlig sektor, mens den var 60 % blant de som arbeider i næringslivet. Sagt på en annen måte, har altså nærmere 40 % av kandidater som arbeider i næringslivet ikke hatt utdanningsrelevant arbeidslivserfaring i studietiden, mens dette bare gjelder knapt 20 % av de som arbeider i offentlige tjenester. Unntaket for sistnevnte gruppe, er kandidater som har tatt seg i arbeid innenfor høyere utdanning og forskning. Andelen uten utdanningsrelevant arbeidserfaring i denne gruppen er på samme nivå som for kandidatene som har gått ut i jobb i næringslivet.

Studentenes vurderinger av obligatorisk praksis i studiebarometeret

I studiebarometeret blir studentene som har obligatorisk praksis spurt om hvor tilfreds de er med ulike aspekter ved praksis. Studentene ved UiT er generelt mest fornøyd med de faglige utfordringene i praksisopplæringen. Selv om det varierer noe fra fag til fag, er de også tilfreds med tilbakemeldingene underveis i praksis og teoriopplæringens relevans for praksisutøvelsen. De to aspektene som får lavest score blant studentene med obligatorisk praksis, er hvordan universitetet forberedte dem på praksisopplæringen og kommunikasjonen mellom praksissted og universitetet. Utfordringene er altså i stor grad knyttet til organiseringen av praksis, og da særlig kommunikasjonen med praksisstedet og forberedelsen av studentene på praksisperioden. Dette samsvarer også med de nasjonale tallene fra studiebarometeret (NOKUT 2019).

NOKUT gjennomførte for øvrig i fjor en nasjonal analyse av utsagn om praksis i studiebarometerets fritekstfelt, for de studentene som i feltet hadde uttalt seg om aspekter ved praksisen (NOKUT 2018). Studentene ga da positive tilbakemeldinger om at praksis er populært, gøy og lærerikt, men at det også er uforutsigbart, arbeidskrevende, preget av tilfeldigheter og for noen en økonomisk belastning. De rapporterte videre om behov for forbedring, kvalitetssikring, forutsigbarhet, likebehandling, transparens og tydeliggjøring av studentenes rettigheter og institusjonenes plikter. Det er ikke gjort tilsvarende spesifikke analyser av UiT-studentenes fritekst-tilbakemeldinger, men vi antar dette i betydelig grad er felles erfaringer uavhengig av utdanningsinstitusjon.

Kandidaters vurderinger av nytten av utdanningssamarbeid

I Kandidatundersøkelsen har tidligere studenter ved UiT som har svart at de har deltatt i utdanningssamarbeid, også svart på spørsmål om hvordan de vurderer nytten av utdanningssamarbeidet i arbeidslivet. Kandidatene er stilt to spørsmål; *I hvilken grad mener du at den studierelaterte kontakten med arbeidslivet har vært nyttig for deg i din arbeidshverdag* og *I hvilken grad mener du at den studierelaterte kontakten med arbeidslivet bidro til at du fikk din første jobb*. På det første spørsmålet om nytte i arbeidshverdagen, svarer generelt to tredeler (66 %) av kandidatene at det stemmer i stor eller svært stor grad. På det andre spørsmålet, svarer nærmere halvparten (43 %) at *den studierelaterte kontakten i stor eller svært stor grad bidro til at de fikk sin første jobb*. Betydningen av den studierelaterte kontakten vurderes dermed som stor både målt i nytteverdi i utførelsen av arbeid og som bidrag til å komme inn i relevant arbeidsliv.

Alle typer utdanningssamarbeid vurderes som nyttig av et flertall av kandidatene og mange sier også at det bidro til at de fikk sin første jobb. Trainee/internship-ordninger og praksis, både obligatorisk og valgfri, er de formene for utdanningssamarbeid som i størst grad har bidratt til at kandidatene fikk sin første jobb, og som flest mener har vært nyttig i arbeidshverdagen. Generelt er det også slik at jo flere former for utdanningssamarbeid en deltar i i studietiden, jo større blir effekten i arbeidslivet.

Tverrprofesjonell samarbeidslæring ved helseprofesjonsutdanninger ved UiT



Tverrprofesjonell samarbeidslæring. Bildemontasje Julia K. Roth.

Ved Det helsevitenskapelige fakultetet er mange profesjonsutdanninger ute i obligatorisk praksis, og til nå har dette i liten grad vært samordnet. Tverrprofesjonell samarbeidslæring (TPS) er å samarbeide interaktivt på tvers av profesjoner, og dette kan en tilrettelegge for ved samordning av praksis på tvers av profesjonsutdanningene. TPS handler om å lære av, med og om hverandre. Metoden legger til rette for at studenters kunnskap og ferdigheter utfyller hverandre, med bakgrunn i ulik profesjonstilhørighet.

Tverrprofesjonell samarbeidslæring kan for eksempel belyses i en pasientmottakelse som ergoterapi-, tannpleier- og medisinstudent har sammen. Studentene oppfordres til å frigjøre seg fra de vanlige rolleforventningene til sin profesjon, samt å «tenke utenfor boksen». Ergoterapistudenten leder møte. De tre studentene stiller spørsmål til pasienten, lytter til hverandre og de hører hva de andre er opptatt av. Studentene opplevde en større forståelse av egen og de andres roller og perspektiver. Studentene gjorde nye oppdagelser ved at de stilte spørsmål med ulike vinklinger og fra ulike faglige ståsted. På denne måten lærte studentene sammen og fikk felles forståelse av pasientens situasjon. Pasientens motivasjon økte da det ble tydelig at hele teamet samarbeidet, og at pasientens situasjon var i fokus. Studentteamet diskuterte i etterkant av inntaksmøtet hva de observerte og oppfattet i samtalsituasjonen. Med utgangspunkt i en felles forståelse av pasientenes helhetlig situasjon ble tiltak samordnet og tilpasset.

Dette case tar utgangspunkt i at ingen utdanning kan dekke alle kompetanseområder. «Alle studenter bør få mulighet til å delta i tverrprofesjonell samarbeidslæring», Julia K. Roth, ergoterapistudent, UiT Norges arktiske universitet.

4.C.II Fagmiljøenes erfaringer

Samarbeid om innhold i utdanningene

De fagmiljøene som har hatt samarbeid med arbeidslivet om revidering av eller utvikling av studieprogram, har generelt positive erfaringer i form av at disse prosessene bidrar til å øke arbeidslivsrelevansen ved de aktuelle studiene. Det mest omfattende og langsiktige samarbeidet i så måte foregår innenfor Det helsevitenskapelige fakultetet (Helsefak), der dialogen med spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten om de spesifikke studieprogrammene har pågått over lang tid. Spesialiseringene som nå gis på masternivå på Institutt for helse- og omsorgsfag (IHO), er på denne måten utviklet i nært samarbeid med avtakerfeltet. Erfaringene sett fra fagmiljøet er positive, da samarbeidet har bidratt til at utdanningene i større grad vektlegger behovene i helsetjenestene. Det har imidlertid vært lettere å få til samarbeid med spesialisthelsetjenestene enn den mer fragmenterte kommunehelsetjenesten, så her ønsker fagmiljøet tettere samarbeid.

En generell observasjon er at slikt samarbeid om faglig innhold er enklest å få til for profesjonsstudier og andre studier med klart avklarte avtakerfelt. Spørsmålet for mange disiplinutdanninger er hvilket arbeidsliv en skal samarbeide med, da avtakerfeltet til de enkelte utdanningene er bredere og mer sammensatt.

Utvikling av etter- og videreutdanning (EVU) er sannsynligvis den type faglig utvikling som i størst grad forutsetter kontakt med arbeidslivet, da den skal møte de spesifikke behovene som arbeidslivet til enhver tid har. Innenfor helse- og skolesektoren er det i tillegg ofte spesifikke krav som blir stilt fra myndighetene, som medfører at det organiseres EVU-tilbud for å møte disse kompetansekravene, og at bestillingen overfor fagmiljøene i stor grad er bestemt av disse kravene.

Innenfor andre deler av arbeidslivet, og særlig ute i næringslivet, er dette bildet mer dynamisk. Det er likevel slik at utviklingen av relevante EVU-tilbud krever tett kontakt med arbeidslivet. En generell erfaring i fagmiljøene er at dette er krevende fordi næringslivets behov kan være svært spesifikke og tidsavgrensede. Det krever kontinuerlig kontakt med avtakerfeltet fra fagmiljøenes side, og ikke minst kapasitet til å snu seg fort rundt for å kunne tilby noe som treffer behovet. Flere fagmiljøer sier de mangler denne kapasiteten, og siden kortere kurs gir liten uttelling i finansieringssystemet, er det heller ikke incentiver til å prioritere dette. Det påpekes fra flere at dette er synd, da kontakten med arbeidslivet om EVU gir verdifulle tilbakemeldinger til fagmiljøene om utviklingstrekk i avtakerfeltet, med betydning for relevansen av utdanningene som gis.

Samarbeid om gjennomføring av utdanningene

Obligatorisk praksis

Fagmiljøene som anvender obligatorisk praksis er generelt fornøyd med det faglige utbyttet av praksis, selv om dette også varierer noe etter hvor spesifikke kravene er til praksisplassen og praksisutøvelsen. Fagmiljøene innrømmer utfordringer knyttet til organisering og gjennomføring, noe som både nevnes av ledelsen i dialogmøtene med utvalget og kommer fram i den kvantitative underviserundersøkelsen som gjennomføres parallelt med studiebarometeret. Dette knyttes i dialogmøtene til utfordringer med å kunne prioritere ressurser og personell til organiseringen av praksis. Når praksis foregår på andre steder enn studiestedet, er bolig til studentene en konkret praktisk og økonomisk utfordring.

Det er særlig Helsefak som har et stort antall studenter ute i praksis, noe som representerer en utfordring både for utdanningene og praksisfeltet. Andre nærliggende faggrupper som sosialfagene, har også studenter i praksis i samme praksisfelt, og det er også andre faggrupper som ønsker praksisplasser innenfor helse- og sosialsektoren. Dette illustrerer behovet for koordinering både internt ved UiT og eksternt i praksisfeltet. Store arbeidsgivere i helse- og sosialfeltet, som UNN og Tromsø kommune, har hvert år hundrevis av studenter ved UiT i praksis og må ofte prioritere mellom fagfelt. Samtidig er det særlig i distriktskommuner ønsker om å få flere studenter i praksis, noe som også aktualiserer behovet for regional koordinering. Tilstrekkelig veiledningskapasitet og -kompetanse kan være en utfordring i praksisfeltet, både der en har mange og der en har få studenter ute i praksis.

Valgfrie praksisemner

Det eksisterer også en del valgfrie praksisemner ved UiT; noen er nyetablerte mens andre har en lengre erfaring med. Erfaringene fra de etablerte emnene er generelt positive. Fagmiljøene har lyktes med å bygge opp et godt samarbeid med praksisbedrifter/-virksomheter, slik at studentene har fått verdifull praksis innenfor aktuelle bransjer/sektorer i bedrifter og offentlige virksomheter. Samtidig har samarbeidet resultert i at utdanningene har fått mer kontakt med bedrifter og virksomheter i sine avtakerfelt.

Det ble høsten 2018 arrangert en egen erfaringsworkshop om valgfrie praksisemner ved UiT. Her ble noen av de eksisterende emnene presentert og fagmiljøene fikk utvekslet erfaringer seg i mellom. Et fellestrekk for de fagmiljøene som har hatt gode erfaringer med valgfrie praksisemner, er at de har prioritert ressurser og personell til å organisere og gjennomføre emnene. En annen erfaring er at slike emner fort blir personavhengige, da nettverkene som opparbeides knyttes til de aktuelle ressurspersonene. Det ble uttrykt ønske om å videreføre denne type erfaringsutveksling, samt å etablere et nettverk ved UiT for studier med valgfrie praksisemner.

Oppgavesamarbeid

Oppgavesamarbeid har, som tidligere presentert i figurene 8 og 9 størst omfang i de fagmiljøene hvor en ikke har obligatorisk praksis, som ingeniør- og økonomiutdanningene. Oppgavesamarbeidet er generelt godt forankret i fagmiljøene, mens forankringen i bedriftene/virksomhetene kan variere. Noen fagmiljøer har tett kontakt med nettverk av bedrifter og får gjennom disse innspill til tema for oppgavesamarbeid.

I andre fagmiljøer er det mer opp til studentene selv å velge tema og knytte kontakt med aktuelle bedrifter/virksomheter.

Tilbakemeldingene fra både fagmiljø, studenter og arbeidsliv er tydelige på at det er behov for mer systematikk i oppgavesamarbeidet. Mange ønsker en eller annen form for portal eller system for formidling av oppgavesamarbeid mellom studenter og bedrifter/virksomheter. Samtidig understrekes det fra fagmiljøene at oppgavesamarbeidet må være forankret i fagmiljøene, slik at det er i tråd med læreplaner og de faglige kravene som må oppfylles i slike oppgaver.

Musikkstudenter ved UiT deltar årlig på Nordlysfestivalen



Konsert i serien «Music in the Arctic Night». Fotograf Marius Fiskum

Musikkfestivalen Nordlysfestivalen finner sted i Tromsø hvert år i slutten av januar. Festivalen har siden 1988 utviklet seg fra å være en liten klassisk musikkfestival til å bli en musikkfest med stigende publikumsinteresse regionalt og internasjonalt. Nordlysfestivalen leverte i 2019 over 60 konserter på 19 ulike scener med knappe 12 000 besøkende. Over 500 artister opptrådte, blant disse var vel halvparten lokale barn og unge, eller studenter og ansatte fra Musikkonservatoriet ved Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen (UMAK). UiT er en av festivalens partnerne regulert gjennom en samarbeidsavtale.

Konsertformatene varierer fra opera- og danseproduksjoner med symfoniorkester til kammerkonserter og lunsjkonserter. Disse avvikles på alt fra KulturHusets store scene, i kirker, på hoteller, til mindre klubbscener. Musikkonservatoriets ansatte og studenter deltar som utøvere i alle typer konserter på mange scener, for eksempel i daglige klassiske «lunsjkonserter» og rytmiske kveldskonserter i serien «Music in the Arctic Night». Studentene deltar både sammen med sine lærere og andre profesjonelle utøvere, men først og fremst i egne studentensembler og -band. I samarbeid med festivalen får også studentene muligheter for deltakelse i såkalte «mesterklasser» med noen av festivalens solister.

Musikkonservatoriets samarbeid med Nordlysfestivalen er et eksempel på utdanningssamarbeid i kunstfeltet.

Næringslivsmentor – II-er stillinger

Erfaringene med næringsmentorer fra arbeidslivet som bidrar i utdanningene er også generelt gode ved UiT. Fagmiljøene mener slike mentorer bidrar med praksisnær og oppdatert kunnskap om hvordan kunnskapen brukes i arbeidslivet, og bruker disse representantene fra arbeidslivet som både gjesteforelesere og veiledere for studenter. Næringsmentorer har også bidratt i evaluering og revidering av studieprogram ved enkelte fakultet.

Ved UiT har en få erfaringer med det motsatte, altså at universitetsansatte er ute i bedrifter/virksomheter i «II-erstillinger» eller arbeid for kortere perioder. Dette er noe arbeidslivet etterspør, men som fagmiljøene i liten grad har respondert på. Det tydeligste unntaket er ansatte ved Kunstfak, som i stor grad også er utøvende innenfor musikk og kunst på scener og gallerier utenfor UiT.

Overgang fra utdanning til arbeidsliv

Internship (studentjobb) og traineeordninger er tilbud som går ut bredt til mange typer studenter, men vi ser at det er mest vanlig for visse faggrupper som jurister, økonomer og ingeniører. Fagmiljøene er i min-

dre grad direkte involvert i disse ordningene, men innenfor økonomifagene er det enkelte samarbeid om slike ordninger (Innovasjonsstudent KUPA). Traineeordningene og internshipordningen er primært forankret i UiT som institusjon, ikke i fagmiljøene.

Arbeidslivsdagen er det store felles karrierearrangementet ved UiT som arrangeres sentralt ved campus i Tromsø. Erfaringene med dette arrangementet er positive, men når flest studenter i de studiemiljøene som holder til i Breivika, og i liten grad studenter ved andre campus. At noen studiemiljø har obligatorisk undervisning parallelt med dette arrangementet, er også en utfordring.

Et viktig supplement til Arbeidslivsdagen er derfor mindre karrierearrangement ved de ulike fagmiljøene og ved andre campus, gjerne arrangert av studentforeninger. Noen fagmiljø arrangerer også selv årlige fagdager eller –konferanser der tidligere studenter (alumni) inviteres inn sammen med studenter. Egne alumninettverk ved enkelte institutter og fakulteter brukes i dette arbeidet. Erfaringene med dette er gode, både for studentene som deltar og for fagmiljøet som på denne måten holder tett kontakt med sitt avtakerfelt. Nettverket brukes også for å rekruttere praksisplasser.

Ekskursjoner og bedriftsbesøk kan også bidra til overgangen fra utdanning til arbeid, men som nevnt har vi lite oversikt over omfanget av slike. Et eksempel på et slikt tverrfaglig arrangement ble trukket frem av BFE-fakultetet, og er beskrevet i case nedenfor. Studenter fra fiskerifag, økonomi og ingeniørfag deltok i et felles opplegg på et havbruksanlegg.

Entreprenørskap på merdkanten



På veg ut til merdkanten. Foto formidlet av Ingrid Hovda Lien

Entreprenørskap på merdkanten er et tverrfaglig prosjekt der en gruppe studenter fra ulike studieprogram og institutter jobber sammen for å finne nye løsninger på konkrete utfordringer havbruksnæringa står ovenfor. Programmet, som går over tre dager, består av bedriftsbesøk, workshop og presentasjoner i arbeidslag. UiT studenter inviteres til programmet arrangert av Spire, Gratangen i samarbeid med SALT, Gratanglaks, Kleiva Fiskefarm og Salaks AS. Kontakt på Norges fiskerihøgskole markedsfører og formidler programmet for UiT studenter og bidrar og deltar også på programmet.

Studentene får kunnskap om havbruksnæringen, fra klekkeri, produksjon og slakteri, og blir kjent med bedrifters utfordringer. Studenter får erfaring med å jobbe tverrfaglig, bruke kompetanse fra utdanningen til å komme fram til gode løsninger som fremføres, og får tilbakemelding fra bedriftsledere og aktører i bransjen. Bedriftene blir kjent med studenter med ny og oppdatert kunnskap, og får presentert kreative og innovative løsninger på konkrete utfordringer i arbeidshverdagen. For UiT får studentene mulighet til å delta på en annen læringsarena.

4.C.III Arbeidslivets erfaringer

Omfang av samarbeid blant bedrifter/virksomheter som har ansatt høyere utdannede i Nord- og Sør-Norge – resultater fra NIFUs nasjonale arbeidsliverundersøkelse

Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) gjennomførte i 2017 en større nasjonal arbeidsgiverundersøkelse som nylig er publisert (NIFU 2019), om blant annet omfang av utdanningsamarbeid med utdanningsinstitusjoner. Om lag 5000 bedrifter/virksomheter som hadde ansatt høyere utdannede (eller fagskolekandidater) i årene 2014-16, deltok i undersøkelsen. I forbindelse med

utvalgets arbeid, har NIFU gjennomført regionale analyser for de nordnorske bedriftene/virksomhetene som var med i denne undersøkelsen for å undersøke om det er forskjeller mellom disse og de sørnorske bedriftene/virksomhetene i omfang av utdanningssamarbeid.

Resultatene for de bedriftene/virksomhetene som primært rekrutterer høyere utdannede i form av bachelor- eller masterkandidater har blitt avgrenset, med knapt 300 bedrifter/virksomheter i de tre nordnorske fylkene og vel 2300 i fylkene i Sør-Norge utenom Oslo¹. Bedriftene/virksomhetene fra Nord-Norge skiller seg fra de i Sør-Norge utenom Oslo i tråd med forskjeller i næringsstrukturen. Det er noe høyere andel virksomheter innen offentlig tjenester og forvaltning i nord enn i sør (45 % mot 39 %), og noe høyere andel bedrifter innen bygg og anlegg og fiskeri/havbruk i nord enn i sør. Tjenestenæringene informasjon/kommunikasjon og varehandel er derimot mindre representert i nord enn i sør, mens næringsforskjellene ellers ikke er så store. Gjennomsnittsstørrelsen på bedriftene/virksomhetene i Nord-Norge i materialet er også litt mindre enn i Sør-Norge utenom Oslo, noe som også reflekterer bedriftsstrukturen i Nord- og Sør-Norge generelt.

Blant bedriftene/virksomhetene som har rekruttert høyere utdannede, er utdanningssamarbeidet generelt omfattende. Det er et overveldende flertall av bedrifter/virksomheter i både Nord- og Sør-Norge som har deltatt i minst én av de sju formene for utdanningssamarbeid som de er spurt om. Andelen er 90 % blant bedriftene/virksomhetene i Nord-Norge og 85 % i Sør-Norge utenom Oslo og denne forskjellen er signifikant. Andelen er uansett høy i begge de geografiske kategoriene, og viser at de aller fleste bedrifter/virksomheter som har ansatt høyere utdannede, deltar i minst én form for utdanningssamarbeid. Det må da legges til at spørsmålene om utdanningssamarbeid i denne undersøkelsen til bedrifter/virksomheter ikke er helt sammenlignbare med spørsmål til studenter og kandidater, og formatene på utdanningssamarbeidet kan synes bredere enn for eksempel i kandidatundersøkelsen.

En form for utdanningssamarbeid er signifikant mer vanlig blant bedriftene/virksomhetene i Nord-Norge enn i Sør-Norge utenom Oslo; at *representanter fra virksomheten har gitt veiledning til studenter*. Ellers er det små og ikke signifikante forskjeller i omfanget av utdanningssamarbeid. Blant bedriftene i både nord og sør har et flertall av bedriftene/virksomhetene deltatt i *veiledning til studenter* og *hatt studenter i obligatorisk praksis* (figur 11). Om lag halvparten av bedriftene har hatt *ansatte som har holdt forelesning/seminar på lærested*, *deltatt i oppgavesamarbeid eller frivillig praksis*, og en tredel har hatt *ekskursjoner/bedriftsbesøk* eller *hatt studenter som har deltatt i forskningsprosjekt i samarbeid med bedriften/virksomheten*.

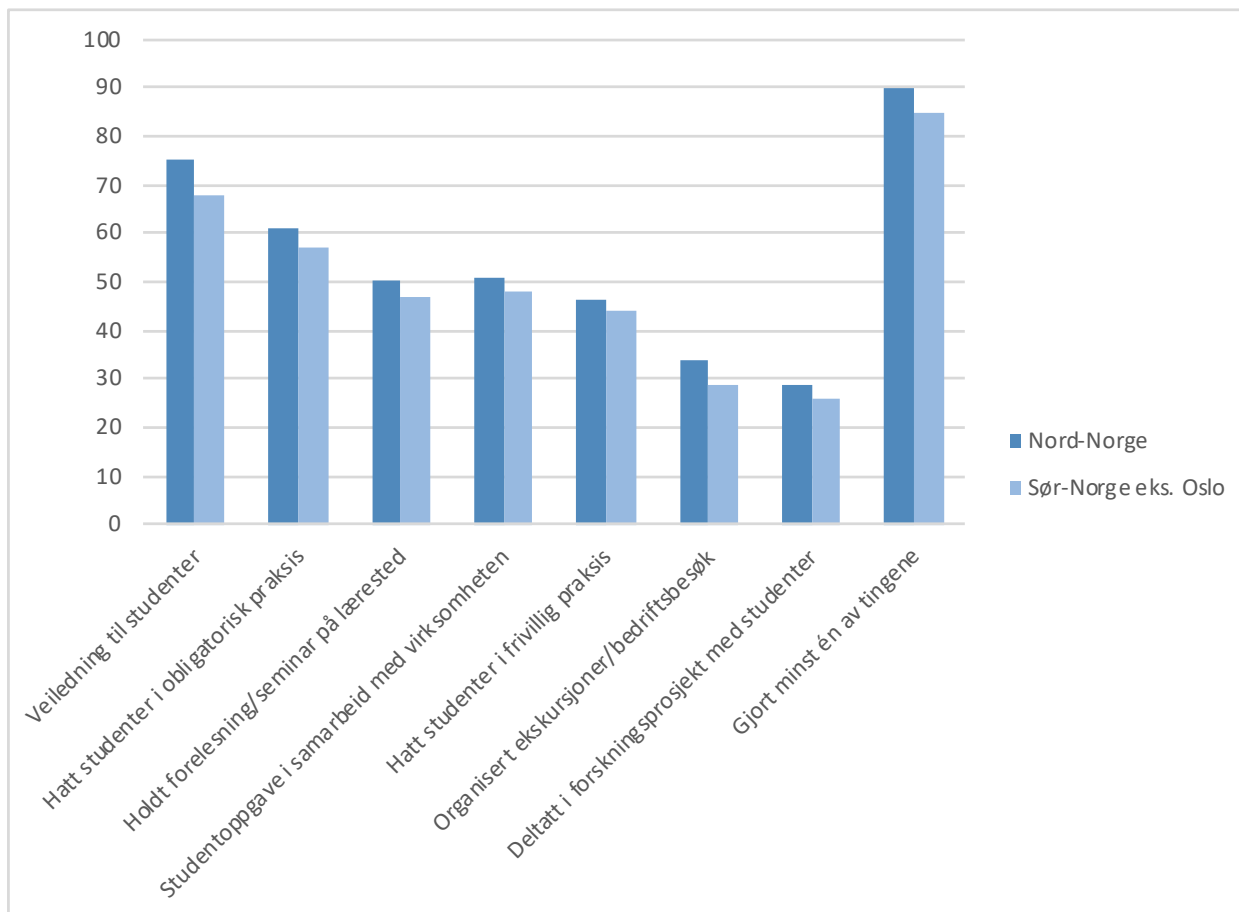
I og med at utdanningsnivået i arbeidslivet i Nord-Norge er lavere enn i Sør-Norge, er det trolig en større andel av bedriftene i nord enn i sør ikke hadde ansatt noen med høyere utdanning, og dermed ikke ville bli omfattet av denne undersøkelsen. Blant disse bedriftene/virksomhetene må man kunne anta at omfanget av samarbeid med høyere utdanningsinstitusjoner er lite. Det er derfor sannsynlig at det totale omfanget av utdanningssamarbeid ikke er høyere i Nord-Norge enn Sør-Norge.

Samarbeid om innhold i utdanningene

Blant bedriftene/virksomhetene som er intervjuet, framkommer det generelt få erfaringer med samarbeid om faglig innhold i studiene. Noen erfaringer fra næringsmentorer og andre som har bidratt i revidering av emner og studieprogram, er imidlertid positive. Representanter fra arbeidslivet som har deltatt i denne typen prosesser, ser at de får påvirket, endret og utviklet studieprogram slik at programmene blir mer relevante sett fra sitt ståsted. Dette er imidlertid tidkrevende prosesser, og næringsmentorer som skal bidra slik, bør derfor ansettes for flere år av gangen.

Universitetssystemet oppfattes av mange bedriftsledere som et stort system som er vanskelig å finne fram i og som går sakte. Mange har derfor valgt andre samarbeidspartnere eller løsninger når det er dukker opp konkrete kompetansebehov i form av typiske EVU-behov. Enkeltbedrifter har ikke tid til å vente på at UiT skal rigge seg om. Også i en del bransjer og klynger blir prosessene ved UiT oppfattet som for langvarige og tidkrevende, noe som medfører usikkerhet om resultatet blir relevant nok for de konkrete behovene der og da.

¹ Oslo er dominert av store nasjonale bedrifter med hovedkontorer, og har derfor en helt annen nærings- og bedriftsstruktur enn resten av landet. Bedrifter/virksomheter i Oslo som utgjør omlag en femdel av bedriftene/virksomhetene i undersøkelsen, er derfor tatt ut av sammenligningen mellom Nord-Norge og Sør-Norge.



Figur 11: Andel av bedrifter/virksomheter i Nord-Norge (N=289) og Sør-Norge utenom Oslo (N=2357) som har deltatt i ulike former for utdanningsamarbeid, blant bedrifter/virksomheter som rekrutterte høyere utdannede årene 2014-16.

Kilde: Arbeidsgiverundersøkelsen NIFU (2019).

Samarbeid om gjennomføring av utdanningene

Praksis

Erfaringene med å ha studenter i praksis er gjennomgående positiv blant de bedriftene/virksomhetene som utvalget har hatt dialog med. Studentene bidrar med oppdaterte kunnskaper, og får en arena å bryne den på. Bidraget fra de ulike studentene vil samtidig være ulikt, etter hvilke kunnskaper de har, både faglig og generisk, og etter hvilke personlige egenskaper de innehar, blant annet hvor selvstendig de kan arbeide. Lengden på praksisoppholdet påvirker både bidraget studenten kan gi til bedriften/virksomheten og læringsutbyttet for studenten. Noen praksisordninger ved UiT er bare på tre til fire uker, noe som begrenser hvor integrert studenten kan bli i bedriften/virksomheten og hvilke arbeidsoppgaver studentene kan ta i bedriften/virksomheten. I de tilfeller der det blir mest observasjon/jobbskygging, er effekten begrenset for både bedrift og student. Når på året praksisen foregår er også av betydning, da det gjerne er ulike arbeidsoppgaver gjennom året. Dermed kan tidspunktet for praksis påvirke innholdet i praksisen. I sesongbaserte næringer som fiskeri og reiseliv, kan dette være helt avgjørende om praksis i det hele tatt lar seg gjennomføre.

En utfordring i både små og store bedrifter/virksomheter, er å ha tilstrekkelig kapasitet til å følge opp praksisstudenten i en travel hverdag. Det er også slik at veiledningskompetansen varierer, og det er vanskelig for bedrifter/virksomheter å prioritere kursing av ansatte som kan være veiledere. I mindre bedrifter blir det gjerne daglig leder som må ta denne oppgaven, og vedkommende har ofte hverken kapasitet eller kompetanse til dette. I og med at de fleste er positivt innstilt til å få inn studenter i bedriften/virksomheten, blir likevel praksisstudentene stort sett godt ivaretatt ute i praksis. En bedriftsleder uttrykte sin erfaring med å ha praksisstudenter i sin virksomhet slik: «Det er både arbeidskrevende og givende».

De store organisasjonene som tar imot flest praksisstudenter, Tromsø kommune og andre store kommuner samt UNN og øvrige helseforetak, har systemer og et organisatorisk apparat for dette. Selv i slike

store organisasjonene kan det imidlertid være kapasitetsproblemer med å ta imot alle som UiT ønsker ut i praksis, og særlig i en tid da det er økende studentmengde på helse- og sosialstudier. En forskjell er også at mens spesialisthelsetjenesten får finansiert merarbeidet med veiledning av studenter, er det ingen slik øremerking av midler i kommunehelsetjenesten.

Oppgavesamarbeid

Erfaringene med studenter i oppgavesamarbeid er mer varierende for bedriftene/virksomhetene, selv om de fleste er positive til samarbeidet. Rammene for og kravene til oppgavene er det fagmiljøene som utarbeider, og det er ikke alltid dette passer med bedriftens behov, hverken i innretning, tidsrom for gjennomføring, omfang eller innhold. Også her er det stor forskjell på hvor selvstendig studentene jobber med oppgaven, slik at de klarer å styre sitt eget prosjekt. Utfallet av oppgavesamarbeidet er videre avhengig av hvor godt bedriften/virksomheten klarer å formulere sine behov i form av problemstillinger for oppgaven. En avgjørende forutsetning for at bedriften/virksomheten skal få noe ut av oppgavesamarbeidet, er at problemstillingen er relevant for dem.

En viktig suksessfaktor for om oppgaven blir nyttig for bedriftene/virksomhetene videre, er den gjensidige kontakten mellom studenten og bedriften underveis gjennom oppgavesamarbeidet. Når bedriftene har kapasitet til å stille med kompetente biveiledere, og studenten får gode møter med denne, bidrar det både til en god prosess og et relevant resultat.

En generell utfordring er at bedrifter med spesifikke ønsker/behov om oppgavesamarbeid ofte ikke vet hvem i UiT de skal henvende seg til. En har kanskje tanker om problemstillinger som kan egne seg for oppgavesamarbeid, men er usikker på hvilken enhet eller hvilket fagmiljø ved UiT som er mest relevant. UiTs organisasjon oppfattes som vanskelig å finne fram i; det er vanskelig å se hvor døren inn til UiT er, og hvem en skal ta kontakt med.

Overgang fra utdanning til arbeidsliv:

Bedriftene/virksomhetene som er intervjuet, har i størst grad vært opptatt av utdanningssamarbeid om gjennomføring av utdanning, som praksisordninger og oppgavesamarbeid. De har i mindre grad uttalt seg om ordninger for overgang til arbeid. Bedrifter/virksomheter som har deltatt i mentorordninger, ser ikke mentorrollen for studenter som bare knyttet til overgangen til arbeid, men som et mer helhetlig element som gir studentene innblikk i arbeidshverdagen i bedriften/virksomheten. De bedriftene som har deltatt i UiT internship, Innovasjonsstudent (KUPA) og andre traineeordninger, er gjennomgående godt fornøyd med studentene og deres bidrag i den perioden de har vært midlertidig ansatt i denne typen stillinger. Både mentorordninger og trainee/internship gir bedriftene kunnskap og kjennskap til studentene. I mange tilfeller fører dette til videre rekruttering av de gjeldende studentene; i første omgang gjerne til deltids-/sommerjobber i studietiden, men i en del tilfeller også til full jobb etter studier.

Karrierearrangement som Arbeidslivsdagen, karrieredager og fagdager oppfattes som viktige arenaer for synliggjøring, men er ikke direkte rekrutteringsarenaer på samme måte som individuelle ordninger som trainee/internship. Deltakelse på karrierearrangement blir derfor for bedriftene alltid en nytte/kostvurdering, der både organisering, hvilke bransjer og bedrifter som deltar og hvilke studentgrupper en når har betydning for hvorvidt man velger å delta. Bedriftens kostnader og tidsbruk ved eventuell deltakelse spiller også inn på slike avgjørelser, og på bakgrunn av slike avveininger, blir det ofte foretrukket å være representert gjennom bedriftsnettverk eller klynger enn å delta som enkeltstående bedrift, særlig for mindre bedrifter. ■

UiT Internship i Finnmarksløpet



Fra starten av Finnmarksløpet. Fotograf: Tommy Hansen

faglig interessant og hektisk arbeidshverdag innen sitt fagfelt. «På universitetet kan vi få flere dager på en oppgave, men som intern i Finnmarksløpet fikk jeg bla. beskjed om å lage en plakat på to timer! Det går litt fortere i svingene».

Studentene får en unik og relevant arbeidserfaring gjennom internshipordningen. For Finnmarksløpet er UiT Internship en ressurs. Samarbeid med UiT og bruk av ordningen bidrar til forutsigbarhet, faste rammer og en engasjert student som løser arbeidsoppgaver med stor iver.

UiT Internship er studentjobb i tillegg til studiene, og ordningen administreres av UiT. Arbeidsoppgavene skal være relevante for studenten og utdanningsløpet. Studenten mottar lønn i arbeidsperioden, og virksomheten har arbeidsgiveransvaret. Finnmarksløpet lyser ut UiT Internship årlig i en periode på 1-3 måneder for å jobbe med planlegging og gjennomføring av Finnmarksløpet, knyttet til kultur, idrett og media.

I Finnmarksløpets mest arbeidsintensive periode blir studenten raskt en del av teamet og får kjenne på en

5. Framtidens utdanningssamarbeid i Nord-Norge



Konteksten: Det store bildet både Nord-Norges kompetansebehov og utdanningssamarbeidet ved UiT Norges arktiske universitet må sees inn i, er i kraftig omstilling. Sentrale drivere for omstillingen er globale klimaendringer, demografi og teknologisk utvikling. Både drivkreftene og omstillingen selv, vil sette sitt preg framtidens kompetansebehov. Foto: Cocoparisienne, Pixabay

5.A. Innsteget – hvor er vi nå og hvor er vi på vei?

Den eneste konstante faktoren i samfunnsutviklingen, er omstilling. Slik har det vært gjennom hele historien, slik er det i dag og slik vil det også være framover. Med drivkrefter som globalisering, urbanisering og teknologiutviklingen de siste tiårene har imidlertid omstillingstakten økt betydelig, noe som stiller nye kompetansekrav til både enkeltmennesker, utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv.

For å kunne si noe om hvor samfunnet vårt er på vei, må vi vite hvor vi er. Det samme gjelder for å kunne forstå hvilke kompetansebehov framtiden vil bringe. Før vi går videre inn på hvilke ønsker og behov UiTs fagmiljøer, studentene og arbeidslivet ser framover, skal vi derfor kaste et blick utover for å få en overordnet forståelse av konteksten disse behovene og framtidens utdanningssamarbeid må settes inn i.

5.A.1. Globale drivkrefter

Globaliseringen har visket ut grensene mellom lokalsamfunn og verdenssamfunn, og det er ikke lenger slik at man kan forutsi den lokale framtiden uten å løfte blikket mot verden der ute. Og verden der ute, den er nå preget av flere massive drivere som påvirker omstillingen parallelt. Økningen i verdensbefolkningen, de globale klimaendringene og robotenes inntog, er alle eksempler på slike grenseløse drivere som vil påvirke oss alle.

I OECD sin rapport *“In-depth analysis of the labour market relevance and outcomes of higher education systems: Norway»* fremheves det at den norske økonomien vil preges av faktorer som internasjonale handelsrelasjoner, teknologi, klimaendring og demografi. Det nasjonale kompetansebehovsutvalget sin andre rapport, NOU 2019:2 *Fremtidige kompetansebehov II*, peker på at trender vi i dag ser innen områder som teknologi, demografi, innvandring, globalisering og arbeidsliv kan ta nye retninger og få andre konsekvenser enn de man i dag forventer.

Nye tider – nye tanker

De store utfordringene verden står overfor, vil kreve nye og bærekraftige løsninger innenfor en lang rekke samfunnsområder. Å utvikle slike løsninger, vil forde at man har god kjennskap til bærekraftsprinsipper, tar i bruk eksisterende kunnskap på nye måter og setter sammen kunnskap på tvers av fagområder. Sammen med kompetanse om bærekraft, omstilling og tverrfaglighet, vil kunnskap om og trening i innovasjon og entreprenørskap være relevant for enkeltmennesket og arbeidslivet i årene som kommer. Både utdanningssystemet og arbeidslivet må derfor ha stort fokus på denne typen kompetanse for å lykkes med denne nødvendige omstillingen i samfunnet, hver for seg og sammen.

Kompetansebehovsutvalget fremhever at arbeidstakere i fremtiden må kunne håndtere et mer teknologiintensivt arbeids- og samfunnsliv, med store krav til omstilling og livslang læring. Økende behov for tverrfaglighet og utvikling av kompetanse i skjæringspunktet mellom forskjellige disipliner impliserer større fleksibilitet i høyere utdanning. På denne bakgrunn anbefaler KBU at de høyere utdanningsinstitusjonene bør få større fleksibilitet knyttet til sammensetningen av fag på masternivå, for å styrke arbeidsrelevansen og bidra til tverrfaglighet i høyere utdanning.

Utdanning med holdbarhetsdato

Tiden vi lever i er preget av en betydelig omstillingstakt, som er forventet å akselerere. Dette taktskiftet vil endre holdbarheten til kompetansen den enkelte arbeidstaker og det totale arbeidslivet som helhet til enhver tid innehar. Det er forventet at alle arbeidstakere må tilegne seg nye kunnskaper og utvikle nye ferdigheter langt oftere enn i dag og i alle faser av sin yrkesaktive periode. Vekselvirkningen mellom kompetansen levert fra høyere utdanningsinstitusjoner og kompetansen generert i arbeidslivet, vil tilta i hastighet og skillelinjene mellom rene utdanningsløp og arbeidslivet vil delvis viskes ut.

Det nasjonale kompetansebehovsutvalget peker i sin første rapport, NOU 2018:2 på betydningen av at utdanning utformes slik at kandidatens kompetanse egner seg for både nåværende og fremtidige kompetansebehov i arbeidslivet. Videre fremheves arbeidslivet sentrale rolle som læringsarena. Når arbeidsoppgavene og kompetansebehovene stadig endres på grunn av teknologi, innovasjon og nye arbeidsmetoder, er det viktig at de ansatte kompetanse vedlikeholdes og videreutvikles - enten i den daglige jobbsituasjonen, gjennom kurs og opplæring, eller gjennom tilrettelagt etter- og videreutdanning.

Kunsten å være menneske

Teknologiutviklingen og da særlig framveksten av kunstig intelligens, vil endre menneskenes roller og oppgaver i arbeidslivet. Hvilken kompetanse arbeidstakere trenger, vil endres i kjølvannet av dette. Majoriteten av analyser peker mot at denne utviklingen vil øke etterspørselen etter ferdigheter og kunnskaper som kun mennesker kan besitte, ofte kalt 21st Century Skills, metakompetanse eller transversale ferdigheter. Disse begrepene omfatter kompetanser og ferdigheter som evne til kritisk tenking, kreativitet, kommunikasjon og samarbeidsevne, samt en lang rekke andre menneskelige egenskaper (figur 12). Denne typen *myke ferdigheter* blir sagt å være det mennesker fortsatt vil kunne best når robotene inntar arbeidslivet.

I OECD sine analyser fremheves problem-løsning, analytisk og kritisk tenkning, sosiale og emosjonelle ferdigheter som teamarbeid og initiativ som eksempler på



Figur 12: Konseptuell framstilling av ferdigheter og kompetanser man mener vil få stor betydning i årene som kommer, såkalte 21st Century Skills eller transversale ferdigheter. Kilde: 3 star Learning Experience. An Evidence-Informed Blog for Learning Professionals

slike ferdigheter. Det nasjonale kompetansebehovsutvalgets andre rapport peker på en utviklingen der det forventes behov for et bredere sett av kompetanser i fremtiden, med større behov for eksempelvis dybdeforståelse og kritisk refleksjon, kommunikasjonsevner og samarbeidsferdigheter.

Fleksibilitet gir robusthet?

Den pågående jakten etter svaret på hva framtidens kompetansebehov vil være, gir få sikre svar. Det som synes å være enighet om, er altså at relevant og oppdatert kompetanse vil omfatte både disiplinkunnskap og generelle kunnskaper, ferdigheter og kompetanser.

Denne dreiningen i det samlede kompetansebehovet vil få konsekvenser for både studenter, høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet. Studentene må velge studier og utdanningsformater som gir dem fleksibilitet inn i en ukjent kompetanseframtid. Utdanningsinstitusjonene må organisere studietilbud og undervisningsformer som tar hensyn til behovet for både fagkunnskap og generiske ferdigheter, mens arbeidslivet må skaffe seg tilgang på framtidsrettet kompetanse som gjør dem omstillingsdyktige.

Verden er i endring – og med den, endres også kompetansebehovene i det store bildet. Samtidig er det fortsatt slik at nasjonale særtrekk påvirker utfallet av de globale trendene innenfor landegrensene, basert på befolkningstrender, samfunnsstruktur, ressurstilfang, utformingen av arbeidslivet og kompetansegrunnlaget. Går man videre inn i materien, er det også regionale forskjeller innenfor et og samme land, der ulikhetene innenfor de nasjonale særtrekkene kommer til syne.

5.A.II. Nasjonale og regionale drivkrefter

Nasjonale trender og forventede utviklingstrekk innen utdanning og arbeidsliv

Det er vesentlig enklere å si noe om rekrutteringsproblemer i arbeidslivet på kort sikt enn å predikere langsiktige kompetansebehov. Til det første er kilder som NAVs bedriftsundersøkelser (NAV 2019, NAV 2018) blant de beste datakildene, mens NHOs kompetansebarometer (NHO 2018) viser medlemsbedriftenes behov. I et langsiktig perspektiv er det vanlig å bruke framskrivningsmodeller basert på historiske data og scenarieanalyser. Det er enklere å si noe klart om framtidige kompetansebehov på lengre sikt når disse er knyttet til demografiske framskrivinger (offentlige bransjer som helse og skole), mens endringer i næringslivet kan skje veldig raskt (NOU 2018:2).

Historisk har vi sett dette de senere årene både innen industri, bygg- og anlegg og ingeniør og IKT-fag. Innen helse og skole har etterspørselen vært jevnere og mer forutsigbar. De største kortsiktige rekrutteringsproblemene i Norge er innen helse og sosial, informasjon og kommunikasjon, undervisning, og bygge- og anleggsvirksomhet. De siste fire årene har det vært en sterk vekst i mangelen på sykepleiere. Geografisk er også den relativt sett største mangelen på arbeidskraft i Norge å finne i de tre nordligste fylkene – og innen de fleste næringer (NAV 2019, NAV 2018).

Ubalanser i Nord-Norges arbeidsmarkeder

De seinere årene har arbeidsledigheten i Nord-Norge vært på et lavt nivå og lavere enn i Norge som helhet. Samtidig har sysselsettingsveksten i landsdelen vært høyere enn på landsbasis. Det er imidlertid store regionale forskjeller, og innen ulike bransjer i landsdelen. Det er de to største BA-regionene Tromsø og Bodø som har hatt den sterkeste sysselsettingsveksten de seinere årene, og ved sin størrelse også bidratt mest til økningen i sysselsettingen i landsdelen (SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk). Veksten de siste årene har imidlertid også kommet i mindre BA-regioner som Alta, Finnsnes/Senja, Sortland/Stokmarknes, Vågan/Vestvågøy og Mosjøen, og faktisk også i noen av de minste BA-regionene i Finnmark og Nord-Troms. Generelt er det altså sysselsettingsvekst i landsdelen og de siste årene har denne veksten vært sterkere i næringslivet enn i offentlige tjenester. Det er særlig innen fiskeri og havbruk, bygg og anlegg, reiseliv og teknisk/forretningsmessig tjenesteyting at veksten har kommet.

Denne veksten kommer i en situasjon der det altså er lav ledighet, ingen vesentlig vekst i befolkningen i yrkesaktiv alder i landsdelen, og bekymringsfull befolkningsutvikling i mange regioner i nord. I følge NAVs bedriftsundersøkelser (NAV 2019 og 2018) og Konjunkturbarometeret (KB 2018, KB Spesial 2017) er det derfor noen klare ubalanser i Nord-Norges arbeidsmarkeder:

- Stor mangel på helse- og utdanningspersonell i alle typer regioner – både i distriktene og i byene.
- Stor mangel på folk med annen høyere utdanning i byene i Nord-Norge, blant annet ingeniører.
- Ledighet blant industri-/bergverksarbeidere i tradisjonelle industri-/bergverksregioner
- Ubalanse i bygg- og anleggsnæringen; ledighet i noen regioner og mangel på fagfolk i andre regioner

Mye av sysselsettingsveksten i nord har som ellers i landet vært mulig på grunn av innvandring, og dels utenlandsk arbeidskraft som ikke er bosatt i Norge (SSB, registerbasert sysselsettingstatistikk). Når innvandringen de siste årene har gått tilbake har dette ytterligere bidratt til mangelen på arbeidskraft.

Hva velger de unge i nord?

I følge undersøkelse blant et tilfeldig utvalg av videregående skoler i Troms og Nordland (KB Spesial 2017) er det særlig a) helse, pleie og omsorg, b) tjenesteyrker og c) undervisning som er yrkesgruppene flest elever har for øye når de vurderer videre utdanning. Videre er det mange elever på videregående nivå som ikke har bestemt seg for hvor de vil bo og jobbe etter endt utdanning. Om lag én av tre er imidlertid innstilt på å bosette seg et annet sted enn på hjemmeplassen sin for å kunne jobbe med det de ønsker. Om lag to tredeler av nordnorske studenter i høyere utdanning er studenter ved nordnorske utdanningsinstitusjoner. De velger særlig å studere fag innen helse, økonomi og administrasjon, lærerutdanning, teknologi og samfunnsfag. Fordelingen på fag er omtrent den samme, enten studentene kommer fra Nordland, Troms eller Finnmark.

Utfordringsbildet knyttet til utdanning av helsepersonell – og kompetansebehov i distriktene

Så godt som alle kommuner i Nord-Norge har rekrutteringsutfordringer når det gjelder sykepleiere, leger og vernepleiere. Det er veldokumentert at a) kvotering, b) plassering av utdanning/desentralisering og c) eksponering for distrikt i utdanningen (praksis) er virkemidler som har positiv effekt (UiT/NSDM). En studie av sykepleierne utdannet i Nord-Norge 2000-2014 (UiT/NSDM 2016) viser at studiested og hvor man kommer fra, er viktige faktorer for rekruttering til og stabilisering i jobb. Andre studier viser at en større andel av fastleger utdannet ved UiT (30 %) jobber i distriktskommuner, sammenlignet med alle fastlegene i landet (19 %). Dagens legeutdanning har sterke bånd til spesialisthelsetjenesten. Dette skyldes blant annet at spesialisthelsetjenesten har utdanning av helsepersonell som en lovpålagt oppgave, og helseforetakene mottar årlig 650 millioner for å ivareta denne oppgaven. Primærhelsetjenesten har ingen lovfestet plikt til å sørge for praksis for legestudenter, og det følger derfor heller ingen økonomiske ressurser med. Per i dag må utdanningsinstitusjonene selv betale per student for å få praksis i kommunal sektor.



Det store valget: Hva de unge i Nord-Norge velger å utdanne seg som, har betydning for både UiT Norges arktiske universitet og arbeidslivet i landsdelen. Foto: David Jensen

Forventet vekst i landsdelen – krever tilgang på kompetent arbeidskraft

Framtidsutsiktene i Nord-Norge er gode i en rekke scenarier og studier (blant annet KB 2019, KB 2018, Norut 2013), med forventninger om vekst innen sjømat, bergverk, olje/gass, industri, energi, bygg og anlegg, reiseliv, kulturnæringer og teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, og en demografisk utvikling som også fordrer vekst innen yrker i helse- og sosialsektoren. Det er planlagt store investeringer i både næringsvirksomhet og offentlig infrastruktur, som vil medføre økt aktivitet i mange av regionene i landsdelen.

Disse forventningene, planene og framskrivingene vil altså kreve større tilgang på arbeidskraft, og mangelen og ubalansene som vi ser i dag kan komme til å øke. Det er viktig å utdanne landsdelens ungdom for å møte disse behovene, og det vil være stort behov for både fagarbeidere og høyere utdannede. Det er imidlertid neppe nok dersom forventningene og framskrivingene slår til, det blir trolig også nødvendig å tiltrekke seg kompetent arbeidskraft utenfra for å møte den framtidige etterspørselen etter kompetent arbeidskraft i nord.

5.B Behovet

5.B.1 Dagens og framtidens studenter ønsker og behov

Representanter for studenter fra studentorganisasjoner og framtidige studenter fra elevorganisasjoner deltok på et av utvalgsmøtene, og presenterte der innspill til utvalget. I tillegg ble det i desember 2018 gjennomført en workshop med deltakere fra studentparlamentet, der studentene delte sine erfaringer med utdannings-samarbeid og ga innspill på ønsker og mulige forbedringer i utdanningssamarbeidet. Synspunktene i dette avsnittet er i stor grad basert på disse innspillene, samt på innspill fra studentrepresentantene i utvalget.

Elevene i videregående skole – forventninger til høyere utdanning

Dagens elever i videregående skole ser fram til studietiden med blandede forventninger. På den ene siden forestiller man seg en studiehverdag som er travel, stressende og krevende – med en del bekymringer for blant annet økonomisituasjonen. Elevene er oppmerksomme på at mye av ansvaret for læringen på universitetet vil ligge hos studentene selv, og er derfor opptatt av tydelige læringsmål. Elevene ser også fram til en interessant studietid, der de får fordype seg i fagområder de liker, sammen med medstudenter med felles interesser. For å trives er det viktig med engasjerte undervisere og et godt studiemiljø. Det er mange som forventer at det skal bli lett å få venner, og at det tilrettelegges med sosiale arrangementer som bidrar til en god start på studietiden. Det er også mange som er opptatt av gode støttenettverk og tilgang på eksempelvis psykolog og helsesøster. Når det kommer til samarbeid mellom universitet og arbeidslivet er elevene opptatt av praksis - og ikke bare teoribasert undervisning. De er opptatt av at utdanningene er relevante og oppdaterte og tilpasset fremtidens arbeidsliv. Mange håper de vil få tilbud om jobb i løpet av studietiden.

Mange elever i videregående skole er bekymret for sine veivalg når det kommer til utdanning og arbeid. De mener derfor at universitetet burde komme mer ut til skolene, besøke elevene og også bidra til mer kompetanse hos veiledere og rådgivere. Et konkret forslag er å vurdere et tettere samarbeid mellom UiT og Elevorganisasjonen (EO). For å nå ut til dagens elever, er det viktig å oppsøke relevante møteplasser – både fysiske og i sosiale medier. Det er viktig å møte ungdommene på ungdommenes egne møteplasser. Quiz i sosiale medier liker elevene å svare på, og det kan være en god strategi for å nå ut til elevene med informasjon om utdanninger og arbeidsmuligheter i landsdelen. Videre bør det i markedsføringen av utdanninger overfor elever legges mer vekt på praksisordninger og andre muligheter for samarbeid med arbeidslivet gjennom utdanning. Det er også viktig å orientere om overgangen fra utdanning til arbeidsliv med konkret informasjon fra blant annet studiebarometeret og kandidatundersøkelser.

Studentenes ønsker og behov

De som allerede er studenter ønsker å styrke dialogen og jobbe for tiltak som bidrar til flere koblinger og samarbeidsformer mellom studenter, fagmiljø og arbeids- og næringslivet. De ønsker at flere tar seg arbeid i landsdelen, og for å få til det, bør studentene i løpet av studietiden både bli kjent med landsdelens arbeidsliv og få anledning til å samarbeide med relevante aktører.

Et hovedpoeng er betydningen av forutsigbarhet fra UiT sin side. Hva som forventes av innsats for å gjennomføre utdanninger, bør være et tema tidlig i alle studieprogram. Det bør være oppmerksomhet rundt hvilke krav som stilles til de studentene som har praksis eller andre former for utdanningssamarbeid med arbeidslivet som del av sin utdanning.

Mange opplever at fagmiljø og forelesere i liten grad viser interesse for samarbeid med arbeidslivet. Studentene ønsker derfor å bli involvert og få medvirke i utviklingen av utdanningssamarbeid, eksempelvis i form av dialogmøter mellom studentene og fagmiljøene.

Tilgang på relevant praksis er viktig, og studentene er opptatt av at det bør tilrettelegges bedre for frivillige praksisordninger. En del studier lar seg ikke kombinere med internship, og derfor bør det vurderes modeller for frivillig praksis – kanskje på tvers av studieprogram. Også enklere former for samarbeid bør prøves ut – slik som «jobbskygging», prosjektoppgaver og intensive hospiteringsopphold. Mange studenter har doble boutgifter i praksisperioder. Det bør være mulig å lage samarbeid med både andre samskipnader og vertskommuner om tilrettelegging for bolig i praksisperioder.

Det er et ønske om at flere utdanninger tar initiativ til å invitere eksterne forelesere fra arbeidslivet. Dette vil både knytte undervisningen mer til reelle problemstillinger i arbeidslivet, men også bidra til at flere får

øynene opp for ulike arbeidsgivere og karriereveier i landsdelen. UiT bør ta initiativ til å etablere et eget område sentralt på hjemmesiden til UiT, der studentene kan få oversikt over samarbeidsaktiviteter, tema til oppgavesamarbeid, internship og oversikt over ledige stillinger, samt profilering av offentlige og private arbeidsgivere som ønsker samarbeid. På en slik side bør det også integreres eksempelvis arbeidslivsrelaterte ressurser og resultater fra kandidatundersøkelsene. Studentene peker på portaler av denne typen hos andre universiteter i Norge som gode eksempler på hvordan en slik side kan utformes, som NTNU Bridge (<https://www.ntnu.no/bridge/>).

Studentene ønsker at UiT synliggjør tilbud om karriereveiledning og arbeidslivsrettede aktiviteter bedre. Et tilbud som kan bidra til at studenter får kontakter i arbeidslivet, er mentorordninger. På jusstudiet har man eksempelvis begynnerkollokvier der studenter på 4. og 5. avdeling ansettes for å undervise førsteårsstudenter. Det etableres gjennom denne ordningen kontakter som varer og som gir studentene en fremtidig mentor/kontakt i arbeidslivet.

Studentene mener videre at det bør være et mål å få flere arbeidsgivere til å besøke UiT. Alle studiesteder bør ha tilbud om arbeidslivsdager/karrieredager – og det er viktig å tilrettelegge for slike møteplasser ved å gi undervisningsfri.

Disse tilbakemeldingene fra utvalgets dialogmøte med studentene faller godt sammen med de signalene som ble gitt i fritekstfeltet i kandidatundersøkelsen 2017. Der er UiTs tidligere studenter bedt om å gi innspill på tiltak de mener kan bedre studentenes overgang fra studier til arbeidsliv.

Disse tilbakemeldingene deler seg tydelig i tre hovedkategorier:

- Kurs/seminarer/workshops og veiledninger som forbereder studentene til overgangen fra studie til arbeidsliv.
- Undervisning som øker studiets arbeidslivsrelevans, herunder utforming av studieplaner sammen med arbeidslivet, bruk av gjesteforelesere, og vektlegging av arbeidslivsrelevante ferdigheter som tverrfaglig samarbeid, digitale ferdigheter og prosjektarbeid.
- Samarbeid med arbeids- og næringsliv i form av for eksempel praksis og oppgavesamarbeid.

5.B.II Fagmiljøenes ønsker og behov

Utvalget har hatt dialogmøter med alle fakultetene, og gjennom disse dialogene fått innspill til ønsker og behov sett fra fagmiljøene. I tillegg ble det høsten 2018 arrangert en workshop for erfaringsutveksling om valgfrie praksisemner der mange av UiTs fagmiljøer deltok og kom med innspill. Fagmiljøene har også vært godt representert i utvalget, hvor de har deltatt med sine perspektiver i drøftingene gjennom hele utvalsarbeidet.

Samarbeid om innhold i utdanningene

Det er ulike tradisjoner i fagmiljøene for samarbeid med arbeidslivet om innholdet i utdanningen. Mens eksempelvis profesjonsutdanningene har lange tradisjoner for samarbeid med praksisfeltet, har disiplinfagene tradisjonelt utviklet utdanningene med utgangspunkt i selve fagdisiplinen.

Det er gjennomgående positive tilbakemeldinger fra fagmiljøene ved UiT når det gjelder viktigheten av dialog og samarbeid om utvikling av det innholdsmessige i utdanningene. Fagmiljøene ønsker innspill ut fra kompetansebehov i arbeidslivet,



Framtiden kaller: Både nåværende og kommende studenter fra Nord-Norge, er opptatt av at utdanningene ved UiT Norges arktiske universitet (UiT) skal være relevante for det arbeidslivet de skal ut i. Hva slags kompetanse som vil etterspørres i en framtid fylt med teknologi og kunstig intelligens, er ikke lett å forutsi for hverken dem, UiT eller landsdelens arbeidsliv, men kanskje kommer man fortere fram til svaret gjennom utdanningssamarbeid. Foto: Torbein Kvil Gamst

ønsker innspill ut fra kompetansebehov i arbeidslivet, og ønsker videre å bidra til et styrket samarbeid om det innholdsmessige i utdanningene. Det er sentralt og viktig at det til grunn for et slikt samarbeid gjøres viktige rolleavklaringer, og at anledningen til medvirkning og samarbeid ikke påvirker den faglige integriteten i fagmiljøet. Videre er det sentralt at samarbeidet med arbeidslivet må baseres på det enkelte fag og institutts erfaringer og nettverk, slik at samarbeidet utvikles «bottom up».

Tilbakemeldingene fra fagmiljøene viser at det er ønskelig med mer involvering fra arbeidslivet i utforming av studieprogrammer, samt at det i flere fagmiljøer bør etableres et mer strukturert og formalisert samarbeid. Når arbeidslivet skal involveres med innspill til det faglige innholdet, er det viktig med tidlig involvering, eksempelvis i form av arbeidsgrupper som er med på å utforme de grunnleggende idéene. Bidrag fra arbeidslivet i evalueringer av studieprogram er også en samarbeidsform som bør utvikles, særlig med tanke på nye krav til periodiske evalueringer med eksterne representanter. Et annet sentralt innspill er samarbeid om læringsutbyttebeskrivelsene når utdanninger skal revideres.

Det er flere i fagmiljøene som peker på naturlige samarbeidspartnere som bør involveres, slik som sentrale institusjoner innen eget avtakerfelt, som kommuner og næringsklynger og –nettverk. For disiplinutdanningen kan det være utfordrende å identifisere de mest sentrale samarbeidsaktørene – og aktørene som kan sette ord på samfunns- og arbeidslivets kompetansebehov.

Fagmiljøene peker også på viktigheten av å balansere mellom generelle behov og mer spesifikke behov for kompetanse. Utdanningene til UiT bør bygges med mål om å være solide og relevante i et langsiktig perspektiv - og for å ivareta flere hensyn. I dette ligger det også en avveining mellom hva som bør inkluderes i en bachelor- eller masterutdanning og hva kandidaten i ettertid bør ta ansvar for. Flere fakulteter er i sine innspill inne på utfordringen knyttet til dagens organisering, og mangel på incentivordninger for arbeidet med etter- og videreutdanning (EVU). Det er flere som peker på det samfunnsansvaret UiT har for å tilby relevante EVU-kurs, men med dagens incentivsystem er det vanskelig for mange fagmiljøer å prioritere EVU. Samtidig ser flere fagmiljøer potensialet for å utvikle slike relevante tilbud. Med en styrket kontinuerlig kontakt med næringslivet får fagmiljøene bedre grunnlag for forståelsen av kompetansebehov i arbeidslivet - også når det gjelder EVU.

Samarbeid om gjennomføring av utdanningene

Praksis

Praksis oppfattes i UiTs fagmiljøer som et viktig verktøy for utdanningssamarbeid, og som et omdreiningspunkt for andre samarbeidsformer. Vurderingene fra fakultetene er at praksis er nyttig både for studenten, for arbeidslivets aktører og for fagmiljøet. Praksis er samtidig et arbeidskrevende felt, og selv der man har lang erfaring med praksis, er det dels store utfordringer knyttet til feltet.

Det er behov for flere relevante praksisplasser i landsdelen. Innen noen fagområder, særlig i profesjonsutdanninger med obligatorisk praksis, oppleves tilgangen på praksisplasser i kommunene som så utfordrende at det blir en form for intern konkurranse mellom ulike utdanningsområder. Andre utdanninger med obligatorisk praksis har tilsvarende utfordringer, og har derfor studenter i praksisopphold hos relevante institusjoner sørpå. De seinere årene har stadig flere disiplinutdanninger tatt initiativ til å etablere tilbud om praksis, gjerne i form av frivillige praksisordninger. Mange fagmiljøer ønsker å utvikle disse ordningene videre. Siden flere henvender seg ut mot den samme type aktører i arbeidslivet i landsdelen, øker både behovet for flere relevante praksisplasser og en overordnet koordinering mellom UiT og arbeidslivet.

En annen utfordring fagmiljøene trekker fram, er tilgangen på midler og ressurser i tilknytning til utdanningssamarbeid. Her er det i dag store forskjeller mellom utdanninger gitt av ulike fakulteter – og noen ganger også mellom utdanninger ved samme fakultet. Til grunn for flere utdanninger med obligatorisk praksis følger det finansiering, blant annet profesjonsstudier innen helse og utdanning. Et eksempel på dette finner man knyttet til obligatorisk praksis i profesjonsutdanningene ved Helsefak. Her understøttes praksis i spesialisthelsetjenesten med midler fra staten, mens det ikke finnes tilsvarende finansiering for praksis i primærhelsetjenesten. Læringseffekten og samhandlingen med praksisfeltet i primærhelsetjenesten er imidlertid sentral for fagfeltet/studentenes utdanning, og derfor prioriterer fakultetet å bruke egne midler til dette. Tilsvarende er det flere av de frivillige praksisordningene i disiplinfagene som peker

på utfordringer knyttet til både økonomiske, administrative og faglige ressurser. Det er arbeidskrevende å etablere og drive praksistilbud når man ikke har dedikerte ressurser til formålet. Dermed blir det for flere fagmiljøer raskt et spørsmål om tøff prioritering av eksisterende ressurser – og om mulighetene til å søke eksterne prosjektmidler.

Det er viktig å sikre god kvalitet i alle praksisordningene til UiT. Flere fakulteter peker på behovet for å gjennomføre systematiske evalueringer av studentenes praksisopphold, og det er også flere som ser behovet for å tilby kurs for arbeidsgivere som tar imot praksisstudenter. Selv om det er en stor variasjon i formene for praksis i UiT sine utdanninger, er det en felles oppfatning om at det til grunn for utviklingen av praksisordninger må ligge en god veiledningskompetanse i den aktuelle virksomheten. Noen fakulteter har etablert frivillige praksisveiledningskurs, mens flere andre ser behovet for å utvikle slike tilbud.

På mange utdanningsområder jobbes det systematisk med praksisordningene gjennom formaliserte avtaler – ofte også basert på erfaring over lang tid. På andre utdanningsområder er det ikke etablert like klare strukturer og formelle ordninger for hvordan praksis skal drives, og deler av ansvaret overlates til den enkelte student når det gjelder kontakt med eget praksissted. Det er behov for en tydeligere strukturering og formalisering av hvordan enkelte utdanninger driver samarbeid med arbeidslivet gjennom praksis, og sikre at man unngår personavhengige kontakter med praksisfeltet gjennom en sterkere institusjonalisering av slike ordninger.

Til tross for stor utbredelse av praksis i utdanningene til UiT, oppfattes det av mange som viktig med en bred diskusjon og en tydeligere forståelse av hva praksis i utdanningene betyr. I noen utdanninger er praksis halve utdannelsen – i andre er praksis en læringsarena over noen få uker. Det er stor forskjell i tradisjonene – fra profesjonsutdanningenes langvarige kontakt med praksisfeltet til de nyere kontaktene mellom disiplinutdanninger og arbeidslivet gjennom praksisordninger. I noen utdanninger er ordinær undervisning og praksis to klart adskilte aktiviteter, mens det innen for eksempel utøvende kunsthøgskole er et klart skille mellom teori og praksis. I denne typen utdanningsløp er praksis en integrert del av selve utdanningen. Gjennom kontinuerlig arbeid med prosjektuker, workshops, utstillinger og offentlige konserter, integreres praksiserfaring som en del av studieprogrammene.

Det er fra fakultetene gitt innspill om viktigheten av at studentene stimuleres til å reflektere over egen praksis. Det er også pekt på utfordringer knyttet til vurderingsformer når det gjelder praksis. Dersom praksis er et arbeidskrav – hvordan skal det vurderes, og på hvilken måte bør arbeidslivet involveres i vurderingene?

Oppgavesamarbeid

Det er et stort ønske i fagmiljøene om å utvikle oppgavesamarbeid som verktøy for styrket utdannings-samarbeid med arbeidslivet.

Flere fakulteter ser behovet for en bedre systematikk i hvordan arbeidslivets aktører kan spille inn forslag til tema og problemstillinger for oppgavesamarbeid. Det er flere som peker på at UiT mangler et sentralt koblingspunkt der innspill kan formidles fra arbeidsgivere til fagmiljø og studenter. Samtidig fremheves viktigheten av at oppgavesamarbeid må forankres faglig tidlig i prosessen for å sikre relevans og kvalitet.

Innspill til tema for oppgavesamarbeid kan komme fra mange andre kilder enn gjennom et sentralt system, og det er gjerne i direkte møter at de gode problemstillingene utvikles. Det er flere som fremhever potensialet i å utvikle oppgavesamarbeid på grunnlag av kontakt med arbeidslivet gjennom praksisopphold og andre etablerte relasjoner mellom studenter, fagmiljø og arbeidsliv. Det er blant annet et stort potensial knyttet til å ha oppgavesamarbeid for studenter tett koblet til etablerte forskningssamarbeid med næringslivet.

Flere fremhever viktigheten av at man i oppgavesamarbeid har en biveileder i praksisbedriften som følges opp fra fagmiljøet. Det er også flere fakulteter som ser at arbeidet med å følge opp innspill til oppgavesamarbeid i fagmiljøet kan struktureres bedre, og at det er et potensial for en bedre utnyttelse av de innspillene man får fra arbeidslivet.



Kunnskapsrike relasjoner: Relasjoner har stor betydning for kunnskapsutveksling mellom partene i utdanningssamarbeidet og derfor er møteplasser noe som både studenter, fagmiljøer og arbeidslivet i Nord-Norge mener er svært viktige. Foto: David Jensen

Fagmiljøene oppfatter II-er stillinger og næringslivsmentorer som viktige ordninger som bør videreføres, videreutvikles og prioriteres av UiT for å styrke utdanningssamarbeidet med arbeidslivet. Erfaringene i fagmiljøene er positive og gode, selv om det så langt ikke har vært stor konkurranse om de utlyste næringslivsmentorstillingene.

Næringslivsmentorer kan være et virkemiddel for å utforske tettere samarbeid med næringer eller bransjer man ikke har så nær relasjon med fra før. Ved Helsefak deler mange forskere stillinger mellom

UNN og UiT. Denne koblingen gjør at studentene er godt forberedt på det som møter dem som ferdig-utdannede kandidater på sykehuset. Ordninger som næringslivsmentorer kan være aktuelle for Helsefak for å komme i tettere dialog med andre deler av avtakerfeltet, som kommunale helse- og sosialtjenester og annen relevant industri.

Næringslivsmentorer kan benyttes til utdanningssamarbeid både når det gjelder innhold i utdanning, gjennomføring av utdanning og i forbindelse med overgang fra utdanning til arbeidsliv. Eksempelvis kan næringslivsmentorer sitte i referansegrupper for studieprogram, bidra i utviklingsprosjekter, jobbe med utvikling av praksisordninger, bidra med tilrettelegging for og oppfølging av studentoppgaver, og bidra med undervisning, veiledning og i evaluering av utdanningen.

Erfaringene fra ordningene med næringslivsmentorer er at næringslivsaktørens motivasjon og ønske om tettere kontakt med fagmiljø og studenter ved UiT er av stor betydning. For å lykkes med et slikt samarbeid er det også viktig at fagmiljøet har klare ønsker for samarbeidet, og at fagmiljøet tar initiativ og søker på de utlyste ordningene.

Samarbeid om overgangen fra utdanning til arbeidsliv

Flere fagmiljøer fremhever viktigheten av at studentene tidlig blir forberedt på overgangen til arbeidslivet, gjennom blant annet tilbud om kurs i søknadsskriving, CV-oppsett og intervjuuttrening. For fagfelt der praksis er en integrert del av utdanningene, vil overgangen mellom utdanning og arbeidsliv kunne være en vekselvirkning. Eksempelvis er det innen kunst- og musikkfeltet viktig at det nettopp er mulig å veksle mellom og kombinere både utdanning, utøvelse og jobb.

Fagmiljøene løfter også betydningen av møteplasser der studenter, fagmiljø og arbeidslivet kommer i direkte kontakt med hverandre. Noen ønsker derfor å etablere årlige arenaer der man inviterer inn sitt avtakerfelt. At studenter inviteres med når fagmiljø møter eksterne aktører – både i forbindelse med konferanser, seminarer og karrierearrangementer – er andre grep som kan skape ønskelige synergier av denne typen.

For flere fakulteter er det ønskelig med styrket alumnikontakt. Tidligere studenter som nå er etablert i arbeids- og næringsliv er en mulig kontaktflate å bruke når man inviterer til tettere utdanningssamarbeid. Det er viktig at slike kontaktflater mellom fagmiljø og tidligere studenter utvikles og drives i fagmiljøene, for eksempel gjennom å legge til rette for linjeforeningenes arbeid.

5.B.III Arbeidslivets ønsker og behov

Utvalgets medlemmer har gjennomført en rekke dialogmøter med arbeidslivet i både offentlig og privat sektor for å få kjennskap til ulike aktørers forhold til og erfaring med utdanningssamarbeid med UiT. For å sikre innspill fra et representativt utsnitt av nordnorsk arbeidsliv, ble det avholdt møter med aktører fra de seks bransjene helse/velferd, skole, bygg og anlegg, industri, sjømat og reiseliv. Representantene fra arbeidslivet i utvalget har også deltatt i prosessen gjennom utvalgsmøtene, og bidratt med sine perspektiver og innspill der.

Arbeidslivets innspill er dels generelle og dels knyttet til de ulike typer og formater for utdanningssamarbeid. Nedenfor presenteres først de mer generelle og overordnede synspunktene tematisk, mens innspillene knyttet til spesifikke typer og formater av samarbeid kommer deretter, fordelt på de tre hovedtypene av samarbeid.

Solide grunnutdanninger i kombinasjon med praktisk erfaring

Arbeidslivet mener UiT bør satse på solide grunnutdanninger på bachelor-, master- og PhD-nivå – gjerne i kombinasjon med elementer av praktisk erfaring relatert til arbeidslivet. Det er en gjennomgående tilbakemelding fra arbeidslivet at utdanningene UiT gir, bør trene studentene ikke bare i det fagspesifikke, men også i generiske ferdigheter som arbeidslivet har behov for. Slike generelle ferdigheter kan være evne til å tilegne seg ny kunnskap og til å sette seg inn i problemstillinger, samt ferdigheter innen kommunikasjon, tverrfaglig samarbeid, omstilling og til å løse konkrete problemstillinger.

Der noen arbeidslivsaktører fremhever behovet for mer spesialiserte utdanninger som treffer spesifikke behov, gir andre innspill om viktigheten av bredt orienterte utdanninger som gir en god plattform for videre læring. I innspillene har det kommet en del fagspesifikke problemstillinger som ikke omtales konkret i denne rapporten, men som illustrerer behovet for tettere dialog mellom arbeidslivet og fagmiljøene.

Det er også flere som fremhever det stadig økende behovet for større tilgang på utdanning i form av kortere kurs og emner fleksibelt tilpasset konkrete etter- og videreutdanningsbehov (EVU) i arbeids- og næringslivet, gjerne i bedriftenes roligere perioder. Tilbakemeldingene peker på viktigheten av at fagmiljøene jobber effektivt med å få på plass tilbud når det blir etterspurt fra bedriftene.

UiT bør synliggjøre sin relevans

Landsdelen har stort behov for kompetanse i årene som kommer, og arbeidslivet mener UiT bør bli flinkere til å komme ut og møte landsdelens arbeids- og næringsliv. Det er flere næringer og bransjer som har kompetanseutfordringer – og som søker kunnskap om hvordan næringene skal utvikles videre. Her bør UiTs fagmiljøer og studenter kobles tettere på. Fagmiljøene bør ha kontinuerlig dialog med arbeidslivet, og bør ta initiativ overfor arbeids- og næringsliv - eksempelvis rettet inn mot klynger av bedrifter i de ulike regionene. For å få til samarbeid er det viktig med gode relasjoner, og anledning til å uformelt drøfte samarbeidsmuligheter. Det er mange som spiller inn et ønske om at UiT tar flere initiativ for å reise ut og oppsøke og etablere slik kontakt med arbeidslivet. Særlig mange av de små aktørene har begrenset kapasitet til å selv ta slike initiativ. Flere peker også på at gjennom besøk, dialog og utvikling av tettere relasjoner, vil flere i arbeidslivet bli kjent med hva UiT har av relevante fagmiljøer og - utdanningstilbud.

Arbeidslivet løfter betydningen av møteplasser der de kan møte fagmiljøene og studentene. Erfaringene er at faste og planlagte møteplasser gjør samarbeidspotensialet mindre personavhengig. Det finnes mange gode møteplasser i landsdelen som bør utnyttes bedre, både møteplasser som universitetet «eier» og møteplasser som arbeidslivet «eier». Det er viktig å se potentialet i disse – og vurdere behovet for nye møteplasser.

Struktur og rammer

Flere fra arbeidslivet etterspør en tydeligere vei inn til UiT. Særlig mange fra privat sektor har ikke god nok kjennskap til UiT. Hvis de ikke har studert ved UiT eller har erfaring med institusjonen gjennom samarbeid, er det utfordrende å vite hvor de skal starte når de ønsker å komme i kontakt med UiT for et eventuelt samarbeid. Hvor skal den enkelte virksomhet henvende seg, hvem skal kontaktes for konkret samarbeid, ønsker eller behov? Arbeidslivet peker på at det mangler en god plattform for kommunikasjon mellom arbeidslivet og UiT, med oppdaterte og gode treffpunkter sentralt på universitetets nettside.



Sammen om arbeidslivsrelevans: *Praksis og oppgavesamarbeid er populære formater innenfor utdanningssamarbeidet mellom UiT Norges arktiske universitet (UiT) og arbeidslivet i Nord-Norge. Slike aktiviteter gir både arbeidslivet og studentene mulighet til å utvikle sin kunnskap. Foto: Jan Terje Hellgren Hansen*

I tillegg til at nettsiden kan sette arbeidsgivere i kontakt med rette ressurspersoner ved UiT og gi en orientering om aktuelle samarbeidsformer, er det et ønske om en formidlingsportal der bedriftene kan være synlige for studentene. Samtidig er det flere som fremhever at en portal aldri vil kunne erstatte personlige møter og nettverk.

Flere arbeidslivsaktører fremhever viktigheten av forutsigbare formelle rammer og forventningsavklaringer i gjennomføring av utdanningssamarbeid. Ressurser som avtaleverk, strukturer og frister bør være lettere tilgjengelig, og det er ønske om at det gis tilbakemeldinger i etterkant av avsluttede prosjekter.

Flere gir også innspill om ønske om samarbeid med fagmiljøene, med mulighet til å knytte deres fagkompetanse til mindre prosjekter i arbeidslivet. Det spilles blant annet inn at fagpersoner burde få incentiver eller tilgang på prosjektmidler for å jobbe tettere på kompetanseprosjekter i arbeidslivet.

En del representanter fra arbeids- og næringslivet mener også at de selv bør ta et større ansvar for å få til godt samarbeid med UiT, og at det bør opprettes arenaer der utfordringer kan drøftes og utvikles og der en mobilisering av aktører kan vise reelle behov i videre dialog med akademia. Særlig bør klyngemiljøene ta et større ansvar for å identifisere sine kompetanseutfordringer og fasilitere et tettere samarbeid mellom næringsliv og utdanningsinstitusjonene.

Samarbeid om innhold

Det er mange i arbeidslivet som er positive til å bidra i fagutvikling, og for flere arbeidslivsaktører er det faglig spennende å få delta i slike prosesser. Det finnes gode eksempler der næringsklynger og fagmiljø sammen har bidratt til etablering av nye eller reviderte utdanninger. Dette er en samarbeidsform som flere burde se til. Samarbeid og dialog mellom næringsklynger og fagmiljø om kompetansebehov kan være utgangspunkt for langsiktige utdanningssamarbeid. Arbeidslivet ønsker å bidra i prosesser rundt identifisering av kompetansebehov, og med bruk av virkemidler som kompetansemegler og næringslivsmentor kan gode strukturer for utdanningssamarbeid etableres. I det utvidede perspektivet mener arbeidslivet det også vil være fruktbart hvis de har større kjennskap til fagfeltene ved universitetene som er relevante for dem. De vil derfor gjerne bli invitert inn til arenaer der slik kunnskap deles, som åpne forelesninger og disputaser. Dagens teknologiske løsninger gir muligheter for å distribuere slike arrangementer også utenfor campus, slik at det er lettere å gjøre kunnskapen tilgjengelig for arbeidslivet.

Samarbeid om gjennomføring

Det er stor tilslutning til at studenter bør få møte arbeids- og næringslivet gjennom studiene. For studenter som skal samarbeide med en virksomhet, er forventningsavklaringer viktig, både for studenten, fagmiljøet/veileder og virksomheten selv. Arbeidslivet ser et stort potensial ved at studenter som har samarbeid med en virksomhet blant annet kan gi faglige impulser, bidra til kunnskapsflyt og introdusere virksomheten for fagpersoner i fagmiljøet. Flere er opptatt av å få innspill fra studenter på hvordan virksomheten driver, og at studenten kan bidra med forslag til konkrete forbedringer.

Mange i arbeidslivet er positive til at UiT tar initiativ og kontakt for oppgavesamarbeid, og mange ønsker å bli kontaktet av fagmiljøer med forslag til konkrete problemstillinger. Flere er positive til å være casevirksomhet for både bachelor-, master og PhD-prosjekter – og tilbyr eksempelvis tilgang på data. Det er også flere som peker på tverrfaglige problemstillinger som utgangspunkt for prosjekter som kan løses i tverrfaglige team. Dette kan også være mindre omfattende prosjekter, eksempelvis over en kortere, intensiv arbeidsperiode.

I tillegg til samarbeid med studenter, er det flere som ser det som interessant dersom forskere kunne hospitere i en virksomhet i en kortere eller lengre periode. Det er ulike FoU-spørsmål som det kunne vært interessant for virksomheter å samarbeide med en forsker om. Det er også flere som er positive til å bidra som næringslivsmentorer og gjesteforelesere. Dette er ordninger som oppleves som meningsfulle av mange – og som er overkommelige med tanke på kapasiteten for den enkelte virksomhet.

Samarbeid om overgang

Flere fra arbeidslivet peker på betydningen av å delta på karrierearrangementer, ta imot studenter sammen med fagmiljø på bedriftsbesøk eller benytte tilbud om internship. Det pekes også på potensialet i å utvikle tettere relasjoner mellom fagmiljøene og deres tidligere studenter.

Ett innspill er at samarbeids-/praksisbedrifter har årlig faste samlinger med studenter og fagmiljø for relasjonsbygging og faglig påfyll. Arbeidslivet ser det som ønskelig at dette initiativet ligger hos UiT.

Arbeidslivet stiller spørsmål om det i dag er tilstrekkelig kunnskap om hvordan utdanningene treffer arbeidslivets kompetansebehov. De mener det kan være et poeng at det tas initiativ til kartlegginger hvor man spør virksomhetene som rekrutterer kandidater fra UiT om hvorvidt kompetansen de besitter er relevant og treffsikker nok i forhold til virksomhetenes behov.

5.B.IV. Samfunnsaktører

Utvalget har også hatt dialog med samfunnsaktører som representerer både arbeidsliv og samfunnet ellers, som NHO, Innovasjon Norge, fylkeskommuner og Sametinget. Disse har i dialogmøter gitt sine innspill til utvalgsarbeidet. Da disse innspillene er av mer generell og overordnet art, er de ikke strukturert etter typer eller formater av utdanningssamarbeid.

Det er en generell positiv holdning blant omkringingliggende samfunnsaktører til å bidra i det videre arbeidet med utvikling av styrket utdanningssamarbeid. Styrket samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv er også et viktig fokusområde blant enn rekke samfunnsaktører, både i forbindelse det pågående arbeidet med kompetansereformen *Lære hele livet*, og regionreformen som gir økt regionalt ansvar for kompetansepolitikken.

Samfunnsaktørene peker på at det er viktig å utvikle solide strukturer for utvikling av utdanningssamarbeid i landsdelen. I dette bildet må *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA) inngå som en sentral arena, der det er viktig at møteform og sammensetning gjør RSA til en strategisk arena for dialog og utvikling av samarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanning. RSA bør innrettes slik at man både kan drøfte strategiske spørsmål, men også tar opp dagsaktuelle tema. Det er viktig med arenaer for dialog om kompetanseutvikling i landsdelen mellom aktører som fylkeskommunene, virkemiddelapparatet, partene i arbeidslivet og universitetene. Andre forum for samarbeid bør vurderes og etablerte forum bør eventuelt videreutvikles for å dekke behovet.

En sentral kompetanseutfordring samfunnsaktørene ser, er hvorvidt næringslivet klarer å utvikle arbeidsplasser som er innovative nok til å møte morgendagens konkurransesituasjon. Det pekes på behovet for

utdanninger, gjerne av teknologisk karakter, som støtter opp om økt innovasjon i landsdelens næringsliv - og som kan bidra til omstilling til det grønne skiftet. Det er behov for kandidater med solid kompetanse på høyt nivå, som har kunnskap som kan bidra til omstilling for å tilpasse seg de store endringene. 34 % av medlemsbedriftene til NHO identifiserer et behov for kandidater med mastergrad i løpet av de neste fem årene (NHO 2018).

For landsdelen er det dermed viktig å øke graden av entreprenørskap, kommersialisering og nyetableringer for å sikre sysselsetting og verdiskaping. Samfunnsaktører trekker fram betydningen av å legge til rette for bedre koblinger mellom studenter og næringsliv, og da både med etablert næringsliv og gründermiljøer. Et tettere samarbeid mellom studenter og gründermiljøer vil kunne bidra til å gi studentene viktig framtidig kompetanse i form av tankesett og forståelse for innovasjonsarbeid, tverrfaglighet og omstillingsevne. Dette vil ha betydning for innovasjonskompetansen hos alle involverte samarbeidspartnere. Prosjektet *Innovasjonsstudent* trekkes fram som en god modell for innovasjonssamarbeid med etablert næringsliv. Det er også uttalte positive erfaringer med bruk av UiT sin internshipordning (se eksempelet med Finnmarksløpet). Behovet for utdanningssamarbeid med fokus på innovasjonskompetanse er også stort i den samiske konteksten. Det er viktig å utvikle gode læringsarenaer for studenter hos samiske institusjoner og i samiske næringer gjennom utdanningssamarbeid, der både praksis, oppgavesamarbeid og andre aktiviteter kan utvikles som tiltak sammen med eksempelvis Sametinget.

På flere områder mener samfunnsaktører det er manglende systematisk kunnskap om samiske tema og problemstillinger. Det samiske innholdet i utdanningene – særlig i profesjonsutdanningene - bør styrkes. Både lærere, leger og sykepleiere kommer i berøring med samiske miljøer og det samiske bør være en tydeligere del av utdanningen. Det bør vurderes egne piloter for utdanningssamarbeid om samiske tema.

Den demografiske utviklingen i landsdelen tilsier at det er viktig med utdanningstilbud som tilrettelegger for kompetanseutvikling hos voksne som allerede er etablert i jobb i bedriftene, både med fleksible ordinære tilbud og med EVU-tilbud. Det er viktig med relevante EVU-tilbud knyttet til de store endringene som finner sted i arbeidslivet, særlig endringer drevet av ny teknologi og digitalisering. Når kompetansebehovene endres stadig raskere, er det viktig for næringslivet med fleksible tilbud som gjerne både er tids- og stedsuavhengig. Videre er det behov for rask og forutsigbar responstid fra universitetet, særlig når det gjelder kortere kurs og EVU-tilbud. Det er ønskelig at det tas hensyn til sesongmessige forhold, som å legge utdanningstilbud rettet mot sjømatnæringen eller reiselivsbransjen mens det er lavsesong i disse bransjene.

Samfunnsaktører mener at selve organiseringen av samarbeidet mellom arbeidslivsaktører og fagmiljøene ofte er undervurdert. Det er av stor betydning for næringslivet at fagmiljøene er i direkte interaksjon med virksomhetene, men dette må organiseres slik at det blir god match. Det bør derfor settes av ressurser til organisering og oppfølging av samarbeidet både i næringslivet og fagmiljøene. Videre er det ønskelig med en tydeligere og mer synlig inngangsdør til UiT, som sikrer en god kobling til de ulike fagmiljøene.

For å lykkes med utdanningssamarbeid er det viktig at fagmiljøene og aktørene fra arbeidslivet møtes. Samfunnsaktører trekker fram bransjeorienterte seminarer som gode arenaer for å etablere relasjoner. Det er viktig at UiT tar initiativ og inviterer til seminarer i egen regi, men det er tilsvarende viktig at de ulike bransjene inviterer fagmiljøene ved UiT til sine møteplasser. Bedriftsklyngene pekes videre på som gode samarbeidsarenaer som både gir størrelse og struktur til utvikling av langsiktig samarbeid. Klyngene skal utvikle kompetanseplaner for egenutvikling, og i disse prosessene bør UiT spille en aktiv rolle. Videre er det ønskelig at forskere fra relevante fagmiljøer kommer på besøk ut i bedrifter og virksomheter, gjerne sammen med en gruppe studenter. Slike besøk kan være et utgangspunkt for forslag til oppgaver for studenter, mindre FoU-prosjekt og andre tiltak, som II-er stillinger mellom næringsliv og academia.

Når det gjelder hvordan samarbeid mellom universitetet og næringslivet kan dekke konkrete behov, trekkes etableringen av BA-senter Nord fram som et godt eksempel. Med dette senteret legges det til rette for kobling mellom både forskning, utdanning og utfordringer i BA-næringen. Denne modellen tar også høyde for den stadig mer glidende overgangen mellom ordinær høyere utdanning, EVU og bedriftsintern opplæring. ■



Innovativt samarbeid: Nord-Norges ressurstilfang gir store muligheter for å utvikle landsdelens arbeidsliv videre. I denne utviklingen vil framtidsrettet kompetanse innenfor områder som innovasjon, entreprenørskap, tverrfaglighet og omstilling stå sentralt. Utdanningsamarbeid være en viktig arena for å øke denne typen kompetanser blant både studenter, fagmiljøer og arbeidsliv.
Foto: Jon Terje Hellgren Hansen

6. Utvalgets vurderinger og anbefalinger

6.A. Utvalgets oppdrag

Den foreliggende rapporten gir ett mulig svar på hvordan utdanningssamarbeid mellom UiT og arbeidslivet kan være med på å møte kompetansebehovene i Nord-Norge i de neste tiårene, i tråd med oppdrag gitt av Universitetsstyret ved UiT Norges arktiske universitet (UiT). Bakgrunnen for arbeidet og utvalgets mandat og sammensetning, samt utvalgets forståelse av oppdraget, er nærmere beskrevet i kapittel 2 i den foreliggende rapporten.

Med Universitetsledelsens mandat som fundament, har utvalget innenfor de gitte rammene satt seg inn i store mengder informasjon som tilsammen utgjør den komplekse konteksten både eksisterende og framtidig utdanningssamarbeid må settes inn i.

Utvalget har skaffet seg oversikt over tilgjengelig informasjon om format, funksjon og føringer for utdanningssamarbeidet i Norge (kapittel 3). I samarbeid med sekretariatet og i dialog med partene i samarbeidet (fagmiljøer, studenter og arbeidsliv), har utvalget fått innsikt i omfanget av og erfaringer med eksisterende utdanningssamarbeid ved UiT (kapittel 4). Utvalget har også innhentet informasjon om hvilke ønsker de tre samarbeidspartnerne har for det framtidige utdanningssamarbeidet i Nord-Norge (kapittel 5).

Som beskrevet i mandatet, inneholder den foreliggende rapporten en beskrivelse av samarbeidet mellom UiT og landsdelens arbeidsliv i dag. Denne beskrivelsen er basert på tilgjengelig informasjon innhentet fra ulike presentasjoner og skriftlige kilder, der deler av denne kunnskapen er sammenstilt i rapport av sekretariatet (UiT/SKA 2018). Sentrale kvantitative kilder er UiTs kandidatundersøkelser (Ideas2evidence 2019, Kantar TNS 2017), studiebarometeret (Nokut 2019) og NIFUs arbeidsgiverundersøkelse (2019), mens utvalget har gjort egne undersøkelser gjennom dialogmøter med UiTs fagmiljøer, studenter og representanter for arbeids- og samfunnsliv i Nord-Norge.

I utvalgets anbefalinger, er *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA) vurdert i tråd med mandatet. Basert på RSAs funksjon som dialogarena som sikrer felles forståelse for arbeidslivsrelevant kompetanse, har utvalget plassert dette verktøyet blant anbefalinger for overordnede strukturer og systemer.

Konteksten utvalgets arbeid må sees inn i, er kompleks – i spennet mellom kjente og ukjente faktorer, fra det lokale til det globale. Utvalget har i sitt arbeid hatt fokus på å utarbeide anbefalinger som tar høyde for at den omstillingen samfunnet er inne i, medfører usikkerhet for partene i utdanningssamarbeidet. Denne usikkerheten vil på sikt få konsekvenser for etterspurt kompetanse i arbeidslivet, og for innhold og gjennomføring av utdanninger som det per dags dato er vanskelig å forutsi med sikkerhet.

Basert på denne forståelsen, har utvalget særlig valgt å utforme råd for hvordan framtidens utdanningssamarbeid kan sikre utdanningenes arbeidslivsrelevans gjennom gjennomtenkte og forsterkede strukturer og systemer på et overordnet nivå. En tydeligere institusjonalisering av utdanningssamarbeidet ved UiT vil sikre forutsigbarheten for og kontinuiteten i dialogen mellom partene – og vil dermed også kunne utløse potensialet som ligger i vekselvirkningen mellom UiT og arbeidsliv i utviklingen av kompetanse med betydning for landsdelen. I en kompetanseframtid som er vanskelig å spå, kan overordnede strukturer og systemer romme fleksibilitet og slik sikre nødvendig robusthet i møte med de sammensatte drivkreftene og endringene som ligger foran oss.

6.B. Utvalgets hovedfunn

Utdanningssamarbeid har fått økt fokus i sektoren de siste 15 årene, noe særlig signalene gitt gjennom foreliggende stortingsmeldinger og føringer fra både Kunnskapsdepartementet og Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT) viser (kapittel 3). Den kommende stortingsmeldingen om arbeidslivsrelevans i utdanningene er forventet å forsterke dette fokuset ytterligere.

Gjennom en omfattende innsamling og sammenstilling av informasjon, har utvalget forsøkt å danne seg et bilde av både eksisterende utdanningssamarbeid ved UiT og ulike drivkrefter som vil prege kompetansebehovet i Nord-Norge framover (kapittel 4 og 5). Denne situasjonsanalysen viser at drivkreftene spenner

vidt - fra forventet utvikling av demografi og arbeidslivets kompetansebehov nasjonalt og regionalt til den globale omstillingen i kjølvannet av klimaendringer og robotenes inntog.

Usikkerheten om hvordan de globale driverne vil påvirke kompetansebehovet i arbeidslivet er høy. Det er imidlertid god grunn til å anta at både behovet for bærekraftige løsninger og framveksten av kunstig intelligens vil øke behovet for kompetanser som ikke er av fagspesifikk karakter, som tverrfaglighet, omstillingsevne og innovativ tenkning. Utdanningssamarbeid kan være en god treningsarena for denne typen kompetanser.

Noe annet det samlede situasjonsbildet peker mot, er at den økte omstillingstakten vil redusere holdbarheten på kompetansen hver enkelt arbeidstaker og arbeidslivet som helhet innehar. Det vil frambringe et behov for kontinuerlig oppdatering av kunnskap og ferdigheter for hele arbeidsstokken. En slik utvikling vil sannsynligvis kreve endringer av utdanningssystemet for å sikre at den samlede kompetansen til enhver tid er oppdatert og arbeidslivsrelevant. Arbeidet til *Nasjonalt kompetansebehovsutvalg*, den pågående kompetansereformen *Lære hele livet* og den kommende stortingsmeldingen om arbeidslivsrelevans er forventet å svare på denne typen problemsstillinger. Utvalget har i sitt arbeid vært i berøring med problemsstillingen flere ganger, men har valgt å ikke gå nærmere inn på dette i sine anbefalinger da dette ikke er en del av mandatet.

På bakgrunn av denne typen dyptgripende endringer, er det sannsynlig at framskrivninger av framtidige kompetansebehov basert på eksisterende arbeidsliv og dets behov, kun delvis kan beskrive det reelle bildet få år fram i tid. Med dette i bakhodet, er det likevel slik at de nåværende situasjonsbeskrivelsene er blant de få sikre holdepunktene man kan navigere etter.

Nasjonalt finner vi de største kortsiktige rekrutteringsproblemene innen helse og sosial, informasjon og kommunikasjon, undervisning, og bygge- og anleggsvirksomhet (NAV 2019, NAV 2018). De siste fire årene har det vært en sterk vekst i mangelen på sykepleiere, og behovet for helsepersonell forventes å øke med den generelle aldringen i befolkningen. At innvandringen har gått tilbake har også redusert tilførselen av arbeidskraft, og når den store etterkrigsgenerasjon nå er i ferd med å pensjonere seg, bidrar dette også til økt etterspørsel etter arbeidskraft og kompetanse.

I det regionale bildet er det videre slik at den relativt sett største mangelen på arbeidskraft i Norge finner vi i de tre nordligste fylkene og da innen de fleste næringer (NAV 2019, NAV 2018). Landsdelen har også den utfordringen at arbeidslivet er spredt på mange små bo- og arbeidsmarkedsregioner, som medfører at ulike ubalanser i arbeidsmarkedet oppstår i de forskjellige regionene. En annen utfordring er de store forskjellene i utdanningsnivå mellom for eksempel Tromsø-regionen og de mange små distriktsregionene. En tredje strukturell forskjell til andre landsdeler, er at næringslivet i Nord-Norge i stor grad består av små og mellomstore bedrifter, samtidig som utdanningsnivået i næringslivet er lavere i nord enn i Sør-Norge. Til tross for dette, ser vi at det samtidig er et omfattende utdanningssamarbeid blant de bedrifter og virksomheter i nord som rekrutterer høyere utdannede, og at dette samarbeidet er minst like omfattende i nord som i sør (NIFU 2019).

6.B.I Omfang og utbredelse av utdanningssamarbeid ved UiT

Samarbeidet om det faglige innhold i utdanningene forekommer ved alle fakulteter, men kan ikke sies å være omfattende ved UiT. Slikt samarbeid har størst omfang knyttet til profesjonsutdanninger innen helsefagene, og minst omfang i disiplinlagene. Det er helt klart et potensial for mer slikt samarbeid, men det krever at fagmiljøene kjenner sine avtakerfelt og bruker disse aktivt i utvikling og revidering av studieprogram.

Oversiktene over omfanget av utdanningssamarbeid ved UiT viser at et flertall av studenter deltar i slikt **samarbeid om gjennomføringen av utdanningen**, primært fordi nærmere halvparten av programstudentene har obligatorisk praksis. I tillegg deltar knappe 20 % av studentene i oppgavesamarbeid. Det er likevel om lag 40 % av studentene ved UiT som ikke deltar i organisert utdanningssamarbeid og det gjelder et flertall av studenter ved Fakultet for Biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE), Fakultet for Naturvitenskap og teknologi (NT) og disiplinlagene ved Fakultet for Humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL). Det er relativt liten utbredelse av andre former for utdanningssamarbeid som valgfrie praksisemner, hospitering, simulering og internship ved UiT i dag. Det er dermed en økning i slike og nye former for utdanningssamarbeid som har størst potensial til å bidra til at flere studenter ved UiT får delta i slikt samarbeid.

Siden utdanningene med obligatorisk praksis i stor grad er profesjonsutdanninger, som i all hovedsak utdanner til arbeid i offentlige virksomheter innenfor helse-/sosial- og undervisning-/oppvekst-sektorene, vil de aller fleste studenter som går ut i disse sektorene ha erfaring med utdanningssamarbeid. Slik er det imidlertid ikke blant studenter som går ut i øvrig offentlig forvaltning, høyere utdanning eller i næringslivet. Kandidatundersøkelsene (Ideas2evidence 2019, Kantar TNS 2017) viser at bare halvparten av kandidatene som arbeider innenfor disse områdene har fått slik erfaring gjennom studiet.

Karrierearrangement, karrieredager og alumniaktiviteter er sentrale aktiviteter innenfor **samarbeid om overgangen fra utdanning til arbeidsliv**. Slike aktiviteter foregår i betydelig omfang ved UiT, men det er noen fagmiljø som ikke har slike tiltak. Ved hovedcampus i Alta er det ikke årlige faste tverrfaglige arrangement slik det er ved UiT i Tromsø, Harstad og Narvik. Videre er omfanget av internship og tilbudet av traineeordninger begrenset, noe som gjør at dette blir et tilbud for kun et fåtall av studentene ved UiT. Næringslivsmentorer er ansatt ved noen fagmiljøer, men mange fagmiljøer har ikke hatt slike ressurspersoner fra næringslivet i fagmiljøet. Det er også få fagansatte ved UiT som har delstilling ute i bedrift/virksomhet.

6.B.II. Utfordringer i utdanningssamarbeidet ved UiT

Gjennom innspillene som utvalget har fått gjennom dialogmøter med studenter og ansatte ved UiT og arbeidsliv, samt kvantitative kilder og undersøkelser, er det også tydelig at det er utfordringer knyttet til ulike sider ved det etablerte utdanningssamarbeidet. Dette gjelder også de mest utbredte formene for **samarbeid om gjennomføring av utdanningene**, i form av praksis og oppgavesamarbeid.

Studentene gir i studiebarometeret tilbakemeldinger på blant annet erfaringer med praksis, som viser at studentene ved UiT stort sett er godt fornøyd med det faglige utbyttet og relevansen av praksis. Det de er mindre fornøyd med, er organiseringen av praksis og kommunikasjonen mellom UiT og praksissted. Dette samsvarer med den nasjonale gjennomgangen av fritekstsvar om praksis i studiebarometeret (Nokut 2018), og svarene fra UiTs fagansatte i underviserundersøkelsen. Det er også klart at utbyttet varierer etter lengde og omfang på praksisen og etter praksisplassens relevans. Det er betydelige forskjeller i omfang av praksis ved UiT, og i hvilken grad fagmiljøene organiserer praksisen, noe som har betydning for relevansen.

En annen utfordring knyttet til praksis som format i utdanningssamarbeidet, er kapasitet og kompetanse i praksisfeltet til å motta praksisstudenter. I store organisasjoner som UNN og Tromsø kommune, er dette også en organisatorisk utfordring. Samtidig ønsker distriktsregioner flere studenter i praksis med tanke på rekruttering, men mangler gjerne kapasitet og veiledningskompetanse. Et viktig tiltak for på generell basis å øke kapasiteten til å ta imot praksisstudenter vil være å sikre og styrke veiledningskompetansen i bedrifter og virksomheter.

Opgavesamarbeid er den andre hovedtypen av samarbeid om gjennomføring av utdanningen som er utbredt ved UiT, og kan sies å være komplementær til praksis i utbredelse. Utbredelsen er imidlertid noe tilfeldig og avhengig av de ulike fagmiljøenes nettverk og kontakter i arbeidslivet eller av studentenes egne nettverk. Det er også en utfordring at arbeidet med oppgavesamarbeid er svært personavhengig og knyttet til den enkelte veileder og student, noe som gir lite systematikk i oppgavesamarbeidet. Bedrifter/virksomheter som ønsker å tilby oppgavesamarbeid har heller ingen sentrale kontaktpunkter for dette ved UiT.

Andre former for utdanningssamarbeid om både **gjennomføring av utdanningen** og **overgangen fra utdanning til arbeidsliv**, som valgfrie praksisemner, simulering, hospitering, alumniaktiviteter og formidling av utdanningsrelevante jobber i studietiden, er også avhengige av at dette blir prioritert i fagmiljøene i form av ressurser og personell. Slik sett er utbredelsen av andre former for utdanningssamarbeid også tilfeldig og usystematisk - og basert på velvilje og interesse i fagmiljøene.

6.B.III. Ønsker for framtidens utdanningssamarbeid ved UiT

Gjennom dialogen som utvalget har hatt med partene i samarbeidet, har det blitt gitt en rekke innspill på behov og ønsker for å styrke utdanningssamarbeidet mellom universitetet og arbeidslivet. Blant de **sentrale overordnede innspillene**, er behovet for å bygge sterkere strukturer for utdanningssamarbeid mellom UiT og landsdelens arbeidsliv.

Både gjennom videreutvikling av etablerte arenaer og nye initiativ, bør arbeidslivets ulike aktører og universitetets fagmiljøer møtes, styrke relasjoner og drøfte samarbeidsmuligheter. For UiT vil tettere relasjoner til arbeidslivet også bidra til at flere blir kjent med hva UiT har av relevante fagmiljøer og utdanningstilbud. Det er et klart ønske at fagmiljøene ved UiT i større grad tar initiativ for å komme ut og møte landsdelens arbeids- og næringsliv.

Flere peker samtidig på behovet for utviklingen av en god plattform for kommunikasjon mellom arbeidslivet og UiT, gjennom en nettside med oppdaterte informasjon om blant annet samarbeidsformer, kontaktpersoner i fagmiljøene, tilgang på ressurser som avtaleverk, strukturer og frister. En slik nettside bør inkludere en portalløsning der bedriftene kan være synlige for studentene, og der studentene kan få oversikt over samarbeidsaktiviteter, internship og arbeidsgivere som ønsker samarbeid.

Det er ønske om en **tettere dialog mellom arbeidslivet og universitetets fagmiljøer om innholdet i utdanningene**. Det er imidlertid viktig for fagmiljøene at slikt samarbeid ikke går på bekostning av den faglige integriteten. Tettere dialog forutsetter videre klare kontaktflater i arbeidslivet. Særlig for disiplinfagene kan det være utfordrende å se hvem som er de relevante samarbeidspartnere. Arbeidslivets aktører og fagmiljøene ser også behovet for et bedre strukturert og mer formalisert samarbeid om utdanningenes innhold. Arbeidslivet, og kanskje da særlig klyngemiljøene, bør ta et ansvar for å identifisere sine særlige kompetanseutfordringer og kommunisere disse til aktuelle fagmiljø.

I tillegg til ordinære utdanninger, er det for arbeidslivet viktig med fleksible kompetansetiltak i form av kortere kurs og emner tilpasset konkrete behov i arbeids- og næringslivet, gjerne innrettet mot voksne som er etablert i jobb i bedriftene. Det påpekes behov for bedre struktur og incentivsystem i fagmiljøene for å prioritere etter- og videreutdanning som felt. Kartlegging og dialog rettet ut mot virksomhetene som rekrutterer fra UiT, kan bidra til bedre kunnskap om arbeidslivet får tilgang på ønsket kompetanse.

Det finnes en rekke ulike verktøy for **gjennomføring av utdanningssamarbeid**. Praksis er et viktig verktøy som også kan være omdreiningspunkt for andre samarbeidsformer. Praksis er nyttig både for studenten, for arbeidslivets aktører og for fagmiljøet, men er samtidig et arbeidskrevende felt med til dels store utfordringer. Én av disse utfordringene gjelder behovet for flere praksisplasser i landsdelen, og at det oppstår et koordineringsbehov når stadig flere utdanninger etablerer praksis. For studentene er videreutvikling av ordninger for frivillig praksis ønsket, gjerne ordninger på tvers av studieprogram.

Studentene er tydelige på viktigheten av forutsigbarhet fra UiT om forventninger og krav som stilles til de studentene som er involvert i formelt utdanningssamarbeid med arbeidslivet. Det er også en forventning fra studentene om å bli tatt med på råd og bli involvert i utviklingen av ulike former for utdanningssamarbeid. Ett særlig ønske er å knytte undervisningen tettere til reelle problemstillinger ved å invitere eksterne forelesere. Et slikt grep bidrar også til at flere studenter naturlig blir kjent med arbeidsgivere og karriereveier i landsdelen.

Flere peker på behovet for en bedre systematikk for hvordan arbeidslivets aktører kan spille inn forslag til tema og problemstillinger for samarbeid til fagmiljøene. Dette kan være tema for oppgavesamarbeid eller forslag til problemstillinger for case som grupper av studenter kan jobbe sammen om. Det er uttalt behov for flere brobyggere mellom fagmiljø og ulike bransjer og næringer, og ordninger som II-er stillinger og næringslivsmentorer bør videreføres, videreutvikles og prioriteres. Av tematiske områder, er tettere samarbeid mellom studenter og gründermiljøer og utdanningssamarbeid om samiske tema særlig verdt å nevne.

Både for dagens og morgendagens studenter er god og pålitelig informasjon om **overgangen fra utdanning til arbeidsliv viktig**, mens særlig for dagens videregående elever er det sentralt å kommunisere mulighetene som ulike utdanninger gir for samarbeid med arbeidslivet. Både fagmiljøene og studentene peker på viktigheten av tilbud om karriereveiledning og arbeidslivsrettede aktiviteter gjennom hele studieløpet, og av betydningen av å få flere arbeidsgivere til å besøke UiT. Mens studentene bør forberedes på overgangen til arbeidslivet, bør fagmiljøenes tidligere studenter inviteres til dialog og samarbeid om utvikling av tettere og mer relevant utdanningssamarbeid.

Generelt er utvikling av utdanningssamarbeid ressurskrevende både for arbeidslivet og for universitetet, og det er behov for stimuleringsmidler til utvikling av nye former for utdanningssamarbeid. Tydeligere strukturering og formalisering av samarbeid er viktig for å sikre at man unngår personavhengige kontakter og avtaler. I dette ligger klare forventningsavklaringer både for studenten, fagmiljøet/veileder og involverte virksomheter. For av utvikle samarbeid bør evaluering og tilbakemelding fra fagmiljø til samarbeidsaktører inngå, og virksomheter som tar imot studenter bør tilbys kurs for å utvikle veiledekompetanse.

6.C. Utvalgets anbefalinger

6.C.I Overordnede målformuleringer

Utvalget ønsker her å fremheve noen områder som i et langsiktig bilde bør få særlig oppmerksomhet – og har gjort det i form av noen overordnede målformuleringer for styrket utdanningssamarbeid. Utvalget oppfatter at det generelt er stor interesse for og økende omfang av samarbeid mellom UiTs utdanninger og arbeidslivet. Samtidig er det utvalgets forståelse at kontakten mellom UiTs utdanninger og arbeidslivet innen en del områder er preget av relativt lav institusjonalisering og varierende grad av systematikk. Utvalget er av den oppfatning at systematisk dialog mellom utdanninger og avtakerfelt er viktig, og at alle utdanninger bør ha minst én form for utdanningssamarbeid som tilbud til sine studenter.

Utvalget ser ulikhet i kontaktflatene mellom UiTs utdanninger og henholdsvis offentlig og privat sektor. Det er viktig for det nordnorske næringslivet å få styrket sin andel ansatte med høyere utdanning, og utvalget er av den oppfatning at det bør gjøres en særlig innsats for å styrke utdanningssamarbeidet mellom UiT og næringslivet.

Utvalget er videre oppmerksom på at det er ulike erfaringer med utdanningssamarbeid innen ulike fagtradisjoner. Mens profesjonsutdanningene gjerne har lange tradisjoner for samarbeid med praksisfeltet, har disiplinfagene tradisjonelt utviklet utdanningene sine med utgangspunkt i selve faget. I en tid med tydeligere krav om arbeidslivsrelevans, er det utvalgets anbefaling at særlig initiativ til styrket samarbeid mellom disiplinfagenes og arbeidslivet bør prioriteres.

Det er viktig å nå ut med kompetanse fra UiT til hele landsdelen. Det er utvalgets vurdering at utdanningssamarbeid kan være et virkemiddel for å bidra til å bygge ned avstanden mellom UiT og landsdelens ulike regioner og distrikter. For å lykkes med dette, er det etter utvalgets vurdering, viktig å prioritere utvikling av utdanningssamarbeid både ut fra regionale campus, og i regioner uten eget campus eller studiested.

Utvalgets anbefalinger til overordnede målformuleringer:

- A. UiT skal styrke sin arbeidslivskontakt og øke arbeidslivsrelevansen av sine utdanninger
 - a. Alle fagmiljø ved UiT skal kjenne og ha systematisk dialog med sine avtakerfelt
 - b. UiT skal ha ordninger for utdanningssamarbeid i alle studieprogram
- B. UiT skal styrke sin næringslivskontakt
 - a. UiT skal oppsøke næringslivet på relevante arenaer og invitere næringslivet inn til UiT
 - b. Fagmiljøene ved UiT skal styrke sitt samarbeid med klynger og bransjeorganisasjoner
- C. UiT skal styrke utdanningssamarbeidet mellom disiplinfag og arbeidslivet
 - a. Disiplinfagene ved UiT skal øke sin kunnskap om og kontakt med sine avtakerfelt
- D. UiT skal styrke sitt regionale utdanningssamarbeid
 - a. UiT skal styrke og utvide sitt utdanningssamarbeid omkring regionale campus
 - b. UiT skal utvikle sitt utdanningssamarbeid med regioner utenfor campus

6.C.II Overordnede og gjennomgående strukturer og systemer

Flere av innspillene som er gitt både fra fagmiljø, studenter og arbeidsliv, peker på behovet for utviklingen av en god plattform for kommunikasjon mellom arbeidslivet og UiT. Utvalget mener derfor det bør utvikles en gjennomarbeidet nettside med oppdaterte informasjon om mulige samarbeidsformer, kontaktpersoner i fagmiljøene, tilgang på ressurser som avtaleverk, strukturer og frister. En slik nettside om samarbeid bør etter utvalgets vurdering inkludere en portalløsning der bedriftene kan være synlige for studentene, og der studentene kan få oversikt over samarbeidsaktiviteter, internship og arbeidsgivere som ønsker samarbeid.

Blant de sentrale overordnede innspillene utvalget har fått, er behovet for å bygge sterkere strukturer for utdanningssamarbeid mellom UiT og landsdelens arbeidsliv. Utvalget er positiv til større grad av representasjon fra arbeidslivet i formelle organer. Særlig for fagmiljøene som per i dag ikke har en systematisk dialog med sine avtakerfelt, bør det vurderes etablering av egne piloter med avtakerpanel sammensatt av representanter for arbeidslivet som det/de aktuelle fagmiljø utdanner for.

Det er etablert mange ulike praksiser når det gjelder utdanningssamarbeid, men disse er i liten grad delt på tvers internt på universitetet. Det er utvalgets vurdering at det bør tas initiativ til systematisk erfaringsutveksling på tvers mellom fagmiljøene. I dette bilde bør det etableres både en ressurs over mulige verktøy for utdanningssamarbeid, og en protokoll som gir tilgang på felles retningslinjer, maler og kontrakter. Det er etter utvalgets vurdering viktig at utdanningssamarbeid har en evalueringskomponent, slik at de samarbeidende partene får anledning til å videreutvikle samarbeid.

Utvalget er videre av den oppfatning at gode relasjoner er en forutsetning for godt samarbeid. Utvalget anbefaler derfor videreutvikling av etablerte arenaer, samt støtte til nye initiativ, for å gi arbeidslivets ulike aktører og universitetets fagmiljøer gode arenaer for å møtes, styrke relasjoner og drøfte samarbeidsmuligheter. Det er utvalgets vurdering at tettere relasjoner til arbeidslivet også vil bidra til at flere blir kjent med hva UiT har av relevante fagmiljøer og utdanningstilbud. Det anbefales at fagmiljøene ved UiT tar initiativ til å komme ut og møte landsdelens arbeids- og næringsliv, og ser til tidligere studenter (alumni) som et godt utgangspunkt for styrket samarbeid med arbeidslivet.

Utvalgets anbefalinger for overordnede og gjennomgående strukturer og systemer:

1. Inngang og kontakt:

- a. Portal: Utvikle www.uit.no slik at arbeidslivet lett finner relevante kontakter ved UiT (for eksempel som Universitetet i Sørøst-Norge USN)
- b. Kontaktpunkter: Utpeke kontaktpersoner i fagmiljøene, administrasjonen og ledelsen
- c. Oversikt: Ta i bruk støttesystem for ajourhold og deling av kontakter i arbeidslivet

2. Struktur og systemer for utdanningssamarbeid:

- a. Formaliserte samarbeid: Representasjon fra arbeidsliv i styrende organer, vurdere etablering av avtakerpanel og utnytte avtaleverk mellom UiT og arbeidslivet
- b. Kjennskap: Oversikter over ulike former for utdanningssamarbeid og tilgjengelige «verktøy»
- c. Protokoll: Tilgang på felles, oppdaterte retningslinjer, maler og kontrakter
- d. Evaluering: Systemer for evaluering av kvalitet og relevans i utdanningssamarbeidet, sett fra alle parter (eventuelt inkludert i periodiske evalueringer)
- e. Erfaringsutveksling: Systematisk erfaringsutveksling mellom fagmiljøene

3. Møteplasser og dialog:

- a. Aktiv partner: Delta aktivt og oppsøkende på arbeidslivets arrangementer
- b. Regionale arrangementer: Utvikle Peter F. Hjort-seminaret og inkludere tilknyttede regionale arrangementer
- c. Alumni: Arrangere alumniaktiviteter i fagmiljøene

Råd for samarbeid med arbeidslivet

Bakgrunn. Norske universiteter og høyskoler ble fra 2011 pålagt å etablere *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA). Som beskrevet i kapittel 3, var bakgrunnen forståelsen for at samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv bidrar til mer relevante studier, blant annet beskrevet i St. meld. nr. 44 (2008 – 2009), *Utdanningslinja*. Hovedhensikten med opprettelsen av rådene var å bidra til et mer strukturert samarbeid mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv, men formål om å øke utdanningenes kvalitet og arbeidslivsrelevans.

UiT etablerte sitt første RSA i 2011. Rådet ble deretter reetablert etter fusjonen med Høgskolen i Finnmark i 2013, men etter de påfølgende fusjonene med Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik i 2016, ble videre aktivitet i rådet frosset i påvente av innkjøring av den nye flercampusmodellen.

De tidligere RSA ved UiT tok utgangspunkt i strategien *Drivkraft i nord*, hvor de gjennomgående strategiene ble vektlagt. Rådet var under ledelse av rektor og forankring i fagmiljøene ble ivaretatt ved å

invitere dekaner og fagmiljøer til møtene, samt at sekretariatet fulgte opp konkrete innspill. Se forøvrig kapittel 4 for nærmere beskrivelse av tidligere RSA ved UiT.

Utvalgets vurderinger. Utvalget er i mandatet bedt om å gi sine anbefalinger for hvordan videreføringen av RSA ved UiT bør organiseres på bakgrunn av institusjonens nåværende sammensetning, samt nye føringer for denne typen samarbeid/ulike tiltak og aktiviteter med betydning for rådenes opprinnelige hensikt og funksjon. Det har vært naturlig for utvalget å se dette i sammenheng med de overordnede erfaringer og ønsker identifisert for det helhetlige samarbeidet mellom UiT og arbeidslivet i Nord-Norge.

Etter at RSA ble introdusert i 2011, har det kommet nye forventninger og krav om samarbeid med arbeidslivet til universitetene og høyskolene (kapittel 3). Med *Konsentrasjon for kvalitet* (St. meld. nr. 18 2014-2015) ble det regionale oppdraget til universitetene forsterket, og med *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (St. meld. nr. 16 2016-2017), ble forventninger om at studieprogrammer skal utformes i samarbeid med arbeidslivet tydeliggjort. Disse forventningene er også nedfelt i forskriftsform.

Når utvalget skal vurdere hvordan RSA bør utvikles videre, er det altså med utgangspunkt i et felt som er sterkere regulert enn det var tilbake i 2011. Etter fusjonene med de tidligere høyskolene, har UiT også etablert nye viserektorstillinger som skal ivareta et regionalt fokus. I tillegg har man etablert flere initiativer ved som er med på å ivareta den samlede regionale kontaktflaten mellom UiT og landsdelen. Eksempler på dette, er etableringen av Peter F. Hjort-seminaret i 2015, som representerer en møteplass for å styrke samarbeidet og dialogen om felles problemsstillingen mellom UiT og arbeidslivet i nord. Campusutviklingsprogrammene for UiT Harstad og UiT Narvik for perioden 2018-2022 inneholder også prioriterte handlingspunkter for etablering av et regionalt kompetanseverksted for å identifisere kompetansebehov og rekrutteringsgrunnlag i samarbeid med regionen, samt etablering av en dialogarena for å se nærmere på hvordan kunnskapen ved UiT kan anvendes opp mot regionale mulighetsrom og FoU-behov.

Med dette som bakteppe, ser utvalget fortsatt på RSA som en viktig arena for kontinuerlig dialog mellom UiT og arbeidslivet for å styrke systematikken i samarbeidet, for å drøfte strategiske problemstillinger og for å videreutvikle samarbeidsflatene.

Utvalget har diskutert flere generelle forutsetninger som bør ligge til grunn for videreutviklingen av RSA, uavhengig av hvilken modell man velger å arbeide videre med.

1. Hensikten med RSA er å bidra til et mer strukturert samarbeid om hvordan utdanningene ved UiT kan ivareta kompetansebehovet i landsdelens arbeidsliv
2. Uavhengig av valgt modell, må man gjennom forankring av RSA på rett nivå ved UiT og i arbeidslivet, sikre oppfølging og operasjonalisering av tiltak identifisert gjennom dialogen i forumet
3. Funksjonen til valgt modell bør sees i sammenheng med andre tiltak og arenaer som utgjør støttefunksjoner, slik at modellen og andre ordninger samlet sett forsterker den helhetlige kontakten mellom UiT og arbeidslivet i Nord-Norge
4. Den valgte modellen med eventuelle komplementære ordninger ved UiT, må ta hensyn til den regionale kompleksiteten Nord-Norge representerer i form av demografi, utdanningsnivå og sammensetning av arbeidsliv

Institusjonell forankring. Uavhengig av valgt modell, mener utvalget at videreutviklingen av RSA bør sikres en utforming som tar utgangspunkt i etablerte strategier og satsingsområder ved UiT, og at det må legges til rette for en god forankring mellom RSA og UiT sitt øvrige arbeid med utviklingen av utdanningsvirksomheten. Utvalget mener det er viktig at RSA har ledelsesforankring på institusjonsnivå, enten ved at rektoratet er representert i rådet direkte eller ved at RSA rapporterer jevnlig til rektor. Utvalget er av den oppfatning at dekanene bør engasjeres og inviteres med i RSA-arbeidet.

Administrativ oppfølging. Videre peker utvalget på at det er viktig at arbeidet tilknyttet RSA ikke blir for ressurskrevende i forberedelser, gjennomføring og oppfølging. Ved valg av modell, er det derfor viktig å begrense det totale antallet RSA til to eller maksimalt tre parallelle råd. Det bør legges til grunn at RSA-arbeidet utvikles med en felles metodikk og med et system for erfaringsutveksling. Det anbefales videre at det etableres et felles sekretariat i sentraladministrasjonen som kan støtte arbeidet. Det vurderes som na-

turlig at dette sekretariatet har samme organisatoriske plassering som universitetets sekretariat for strategisk utdanningsutvalg og forskningsstrategisk utvalg i Seksjon for forskning og utdanningskvalitet.

Mandat og sammensetning. Utformingen av mandat, strategi for eget arbeid og arbeidsmetodikk bør RSA selv få anledning til å utforme, basert på nærmere angitte føringer og forutsetninger.

Utvalget mener imidlertid at følgende målsettinger bør ligge til grunn:

- RSA skal være et rådgivende organ for universitetsledelsen
- RSA skal bidra til å videreutvikle et styrket systematisk samarbeid mellom UiT og landsdelen samfunns- og arbeidsliv
- RSA skal bidra med råd til utvikling av studieportefølje med fokus på utdanningskvalitet og arbeidslivsrelevans
- RSA skal bidra med råd for å styrke kontakten mellom studenter og landsdelens arbeids- og næringsliv
- RSA skal gi råd og innspill om hvordan generelle ferdigheter og framtidskompetanse som tverrfaglighet, omstillingsevne og innovativ tenkning kan inkluderes i utdanningene og gjennom samarbeidet med arbeidslivet

Mandatet og sammensetningen til RSA avhenger videre av valgt modell. De fleste RSA ved andre utdanningsinstitusjoner har mandat som går bredere enn til selve utdanningsvirksomheten, og flere tar utgangspunkt også i samarbeid om forskning og FoU. Utvalget forstår hovedhensikten med RSA som et tiltak for å styrke det systematiske operative utdanningssamarbeidet. Utvalget mener at RSA bør bidra til å utvikle tilbakemeldingsmekanismen mellom utdanningssystemet og arbeidslivet. Det er viktig både at UiT får fortløpende innspill fra arbeidslivet, men det er også sentralt at arbeidslivet får økt tilgang på forskning og ny kunnskap.

RSA bør være koordinert og tilpasset andre etablerte forum med sammenfallende tematikk. Særlig relevant er dette i tilknytning til fylkeskommunenes nye rolle i kompetansepolitikken, men også når det gjelder innsats mot andre samarbeidspartnere, formelle nettverk og klynger.

Sammensetningen til RSA må naturlig ta utgangspunkt i valgt modell. Utvalget anbefaler at minst to dekaner og minst to studenter er medlemmer i hvert RSA. Virkningstiden for RSA anbefales til fire år.

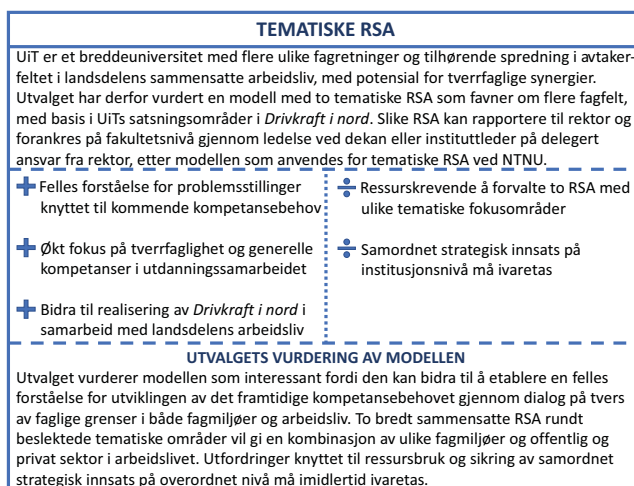
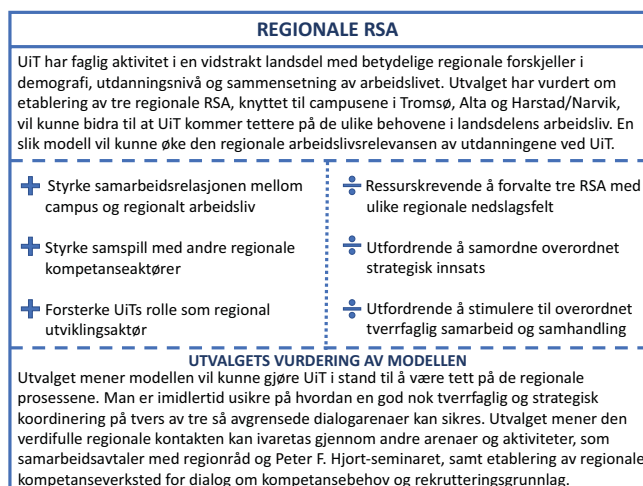
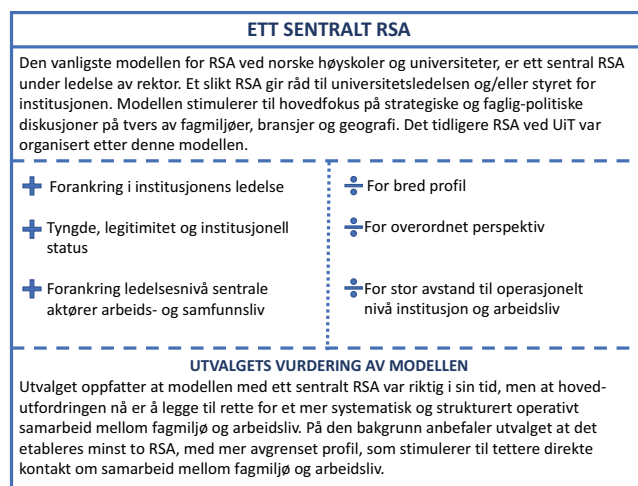
Mulige modeller for RSA. Med utgangspunkt i disse generelle forutsetningene og vurderingene, startet utvalget sin diskusjon bredt omkring ulike elementer man mente var sentrale for den framtidige organiseringen av RSA ved UiT. Gjennom prosessen, ble disse elementene lagt til grunn for utforming av tre ulike modeller utvalget ønsket å vurdere nærmere inn mot sin endelige anbefaling.

De tre modellene tar henholdsvis utgangspunkt i den tidligere organiseringen av ett sentralt RSA, flere regionale RSA og flere tematiske RSA. Modellene er presentert i figur 13 med en kortfattet beskrivelse, fordeler og ulemper, samt utvalgets vurdering av hver enkelt modell.

Basert på en helhetsvurdering av behovet og de identifiserte fordelene og ulempene knyttet til de ulike modellenes funksjon og organisering, konkluderer utvalget med at de anbefaler UiT å gå videre med modellen for tematiske RSA som utgangspunkt.

Tematiske RSA. Utvalget anbefaler altså at man i stedet for ett sentralt RSA etablerer flere tematiske RSA med hver sin faglig-tematiske profil. Dette er modellen man har valgt ved NTNU, der det er etablert RSA innen henholdsvis teknologi og næringsliv, helse og helserelaterte teknologier, og skole, kultur og velferd. Her gir RSA rapporter til rektor, mens aktiviteten er forankret på fakultetsnivå og ledes av dekan eller instituttleder på delegert ansvar fra rektor.

Når utvalget drøftet denne modellen ble det sett til skillet mellom utdanning for henholdsvis offentlig og privat sektor som et mulig organiseringsprinsipp. Utvalget konkluderte med at denne inndeling er lite fremtidsrettet da mange av de kompetanseutfordringene offentlig og privat sektor står overfor, er av samme tverrfaglige karakter.



Figur 13: Konseptuell framstilling av de tre modellene (Ett sentralt RSA, Regionale RSA og Tematiske RSA) utvalget har vurdert som særlig relevante for den videre organiseringen av Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ved UiT Norges arktiske universitet.

Utvalget har derfor valgt å se til UiTs strategiske satsingsområder og vurdert hvordan man kan etablere flere tematiske RSA med dette som utgangspunkt. I *Drivkraft i nord* setter UiT seg som ambisjon å være internasjonalt ledende innenfor kunnskapsområdene 1) energi, klima, samfunn og miljø, 2) teknologi, 3) helse, velferd og livskvalitet, 4) samfunnsutvikling og demokratisering, og 5) bærekraftig bruk av ressurser.

Utvalgets vurdering er at etablering av fem RSA i henhold til de strategiske satsingsområdene, ikke er en farbar vei. En slik organisering vil være svært ressurskrevende og skape store utfordringer knyttet til hvordan man sikrer en god nok kobling mellom de ulike RSA og en helhetlig strategisk forståelse og innsats på overordnet institusjonsnivå. Videre vil en slik inndeling medføre en risiko for økt fragmentering og isole-ring av ulike fagfelt på bekostning av utviklingen av kompetanser som går på tvers av fagfelt og avtakerfelt.

Med utgangspunkt i satsingsområdene, har derfor utvalget sett nærmere på om det finnes naturlige inn-delinger som favner om flere av områdene. Basert på en slik tilnærming, er én aktuell modell for organisering av tematiske RSA derfor følgende inndeling,

- **TEMATISK RSA I:** Energi, klima, samfunn og miljø + bærekraftig bruk av ressurser + teknologi
- **TEMATISK RSA II:** Helse, velferd og livskvalitet + samfunnsutvikling og demokratisering + teknologi

I modellen er teknologi inkludert i forslaget for begge de tematiske RSA, med bakgrunn i at utvalget vurderer nye muliggjørende teknologier som en viktig gjennomgående endringsfaktor innen alle samfunnsområder. Utvalget er av den oppfatning at en tematisk modell både vil kunne ivareta strategiske forhold, men også bidra til at RSA-arbeidet bidrar til brobygging mellom fag og arbeidsliv rundt etablerte tverrfaglige satsinger.

Utvalget anbefaler derfor at det etableres to tematiske RSA etter foreslått inndeling. De er imidlertid samtidig opptatt av det regionale perspektivet må ivaretas på en god måte gjennom å styrke etablerte, og ved behov opprette nye, initiativer, ordninger og tiltak som sikrer den samlede kontaktflaten mellom UiT og arbeidslivet i hele landsdelen.

6.C.III Samarbeid om faglig innhold i utdanningene

Det er etter utvalgets vurdering viktig å legge til rette for en kontinuerlig dialog mellom arbeidslivet og universitetets fagmiljøer om innholdet i utdanningene. Utvalget anbefaler at alle fagmiljø har et aktivt forhold til eget avtakerfelt, og at det jobbes langsiktig og systematisk for å være i dialog på en strukturert og hensiktsmessig måte. Utvalget mener at representanter fra arbeidsliv bør inviteres med i relevante organer som råd og utvalg, og det anbefales utprøving av piloter med avtakerpanel på institutt eller studieprogramnivå bestående av representanter for det arbeidsliv det utdannes kandidater til. Utvalget ser et potensial for i langt større grad utnytte formelle avtaler mellom UiT og eksterne samarbeidspartnere til utdanningssamarbeid.

I forbindelse med utvikling av nye studieprogram eller revidering av etablerte studieprogram, bør representanter fra arbeidslivet inviteres til å bidra med sine perspektiver og innspill. Ressurser som kartlegger kandidatenes kunnskaper og ferdigheter, slik som UiTs kandidatundersøkelser, bør inngå i slike prosesser, og utvalget mener det bør tas initiativ til systematisk kartlegging av arbeidsgiveres forståelse av kompetansen som UiTs kandidater representerer. Utvalget mener tverrfaglighet, generiske kunnskapsformer, entreprenørskap og bærekraft er viktige temaer for fremtiden. Et styrket utdanningssamarbeid bør bidra til å trene studentenes generelle ferdigheter og framtidskompetanser ved å i større grad legge til rette for innovasjon og entreprenørskap, tverrfaglige prosjekter og arbeid med reelle case fra arbeidslivet.

Utvalget mener det i tillegg til gradsgivende utdanninger er viktig å tilby kortere kurs og enkeltemner som kan tas av ansatte i offentlig og privat virksomhet. Desentraliserte utdanninger er dokumenterte verktøy for å møte kompetansebehov i distriktene, men krever både store ressurser og en stabil tilvekst av behov for å være bærekraftig og av god kvalitet over tid. Gjennom utvalgets arbeid har det fremkommet behov for å legges større innsats i samarbeidet mellom fagmiljøene og arbeidslivet om å utvikle et godt EVU-tilbud, herunder anbefaling om å involvere relevant arbeidsliv i prosessene med utvikling av tilbud og anbefalingen om å sette av stimuleringsmidler som fagmiljøene kan søke på.

Utvalgets anbefalinger for samarbeid om faglig innhold:

1. Kjennskap til avtakerfelt og arbeidsliv:
 - a. Utnytte kandidatundersøkelser, andre kilder (registerdata) og alumninettverk for å ha kontinuerlig oversikt
 - b. Vurdere arbeidslivets representasjon i styrende organer og evt. etablering av avtakerpanel for institutter/studieprogram
 - c. I samarbeid med representanter for avtakerfeltet etablere rutiner for samarbeid med arbeidslivet
 - d. Utnytte avtaleverk med eksterne parter for formalisert utdanningssamarbeid
2. Samarbeid om revidering og utvikling av studieprogram:
 - a. Avtakerfeltet/arbeidslivet representert i revisjoner og evalueringer av studieprogram
 - b. Avtakerfeltet/arbeidslivet representert i prosesser for utvikling av nye studieprogram
 - c. Utnytte svar fra kandidatundersøkelser om kunnskaper og ferdigheter
 - d. Gjennomføre speilet kandidatundersøkelse der arbeidsgivere gir tilbakemelding på kunnskaper og ferdigheter
3. Utvikle genelle ferdigheter og framtidskompetanse
 - a. Etablere og anvende tverrfaglige teamprosjekt i arbeidslivet der sammensatte studentteam samarbeider om å løse oppgaver for klynger og arbeidsliv regionalt

- b. Etablere og anvende tverrfaglige prosjekter der man tar i bruk caseoppgaver, simuleringer og spill for å gi arbeidslivsrelevant kompetanse
 - c. Utvikle og ta i bruk nye undervisnings- og vurderingsformer som vektlegger tverrfaglighet, innovasjon og entreprenørskap
4. Samarbeid om utvikling av EVU-tilbud
- a. Etablere rutiner for dialog med avtakerfeltet om EVU-behov
 - b. Avtakerfeltet representert i prosesser rundt utvikling av EVU-tilbud
 - c. Tilgang på stimuleringsmidler for utvikling av EVU-tilbud

6.C.IV Samarbeid om gjennomføring av utdanningene

Blant de utfordringene som har blitt fremhevet i innspillsarbeidet, er behovet for en bedre struktur for hvordan arbeidslivets aktører kan spille inn tema og problemstillinger for samarbeid med fagmiljøene og studentene. Utvalget anbefaler at alle institutt har en ressurs som kan kontaktes, og som kan følge opp ulike former for innspill til utdanningssamarbeid. En kontaktperson for samarbeid kan være administrativ eller faglig, og vedkommende bør kunne synliggjøres i en fremtidig nettside for samarbeid med arbeidslivet.

Utvalget anbefaler videre at samarbeid om gjennomføring av utdanning formaliseres gjennom avtaler, og at utfordringer knyttet til eksempelvis koordinering av praksisplasser, søkes løst gjennom koordinert samhandling med ekstern avtalepart. Utvalget ser et behov for styrket erfaringsutveksling internt ved UiT på tvers av fagmiljøene, og anbefaler etableringen av egnede fora for drøfting av problemstillinger relatert til, erfaringer med og modeller for utdanningssamarbeid. Det bør være et tilbud om opplæring til de som påtar seg rollen som veiledere ute i arbeidslivet, og utvalget anbefaler at utdanningssamarbeid alltid inkluderer en evalueringskomponent.

I de tilfellene der studenter må reise for å delta i utdanningssamarbeid bør det legges til grunn at det gis praktisk og økonomisk større for reis og opphold. Utvalget anbefaler at alle utdanninger ved UiT tilrettelegger for minst én form for utdanningssamarbeid, slik at alle studenter fra UiT enten gjennom obligatoriske eller valgfrie tilbud har mulighet til å komme i kontakt med arbeidslivet i løpet av studietiden. Utvalget mener videre at det bør utvikles og tilbys emner på tvers av utdanninger som integrerer kompetanseområder som transversale ferdigheter, tverrfaglighet og innovasjonskompetanse.

Til utvikling av nye emner og nye former for utdanningssamarbeid, bør det settes av sentrale stimuleringsmidler som fagmiljøene kan søke på og som kan bidra til å spre nye former for utdanningssamarbeid. Det anbefales også å utforske potensialet som ligger i å bruke forelesere fra arbeidslivet, eksempelvis i form av egne alumner, og i dialog med aktører fra arbeidslivet se etter muligheten for å samarbeide om infrastruktur og utstyr.

Utvalgets anbefalinger for samarbeid om gjennomføring av utdanning:

1. Systemer for gjennomføring av utdanningssamarbeid ved UiT:
 - a. Tilgang på ressurser i fagmiljøene for å følge opp alle former for utdanningssamarbeid, herunder kontaktpunkt for oppgavesamarbeid
 - b. Styrke eksisterende og etablere nye avtaler med arbeidslivet om alle former for utdanningssamarbeid
 - c. Sørge for koordinering av praksisplasser og andre former for utdanningssamarbeid mellom fagmiljøene ved UiT
 - d. Sikre opplæring av (bi-)veiledere i arbeidslivet
 - e. Tilby praktisk og økonomisk støtte til reis og bolig for studenter i praksis og oppgavesamarbeid utenfor studiestedet
 - f. Utvikle og gjennomføre systematisk evaluering av alle former for utdanningssamarbeid
 - g. Etablere fora for erfaringsutveksling rundt ulike former for utdanningssamarbeid
2. Ordninger for utdanningssamarbeid ved UiT:
 - a. Tilbud om minst én form for utdanningssamarbeid; obligatorisk praksis, valgfrie praksisemner, oppgavesamarbeid, simulering o.l.
 - b. Tilbud om emner og undervisningsverktøy som integrerer/inkluderer transversale ferdigheter, tverrfaglige emner og innovasjonskompetanse

- c. Det skal settes av stimuleringsmidler for utvikling og spredning av nye former for utdannings-samarbeid
- 3. Bruk av eksterne forelesere og ekstern infrastruktur i undervisningen
 - a. Utnytte potensialet i bruk av eksterne forelesere ved bedre kjennskap til avtakerfeltet
 - b. Få kjennskap til og utnytte ekstern infrastruktur gjennom tettere dialog med avtakerfeltet

6.C.V. Samarbeid om overgang fra utdanning til arbeidsliv

Utvalget ser behovet for å styrke karrierekunnskapen hos studentene ved UiT, både i form av kurs og vei- ledning i de ulike fagmiljøene, og gjennom utvikling av møteplasser og karrierearrangementer for studen- ter og arbeidsliv. Utvalget mener at fagmiljøene ved UiT også bør se potensialet for utvikling av relasjoner og samarbeid når arbeidslivet besøker UiTs ulike campus. Mange fagmiljøer har gitt positive tilbake- meldinger om erfaringene med næringslivsmentorer og II-er stillinger fra arbeidslivet. Slike delte stillinger er, etter utvalgets vurdering, med på å bygge broer mellom fagmiljø og ulike bransjer og næringer, og bør benyttes i større grad som vekselvirkning mellom utdanning og arbeidsliv. Utvalget anbefaler derfor å ut- vide mentorordningene, ved å prøve ut modeller der fagpersoner har bistillinger i næringslivet og gjennom å søke midler fra virkemiddelapparatet for å utvide innsatsen på dette området.

Det er en lang rekke mulige tiltak for å styrke studentenes møte med arbeidslivet. Utvalget anbefaler at flere fagmiljøer ser det potensialet som ligger i organiserte bedriftsbesøk, jobbskygging og korte hospite- ringer. UiTs Internship vurderes som et positivt bidrag til utdanningssamarbeid som bør videreutvikles og, som sammen med formidling av utdanningsrelevante jobber og stillinger hos regionale trainéeordninger, bør formidles bredt. Utvalget mener alumni kan spille en rolle i alle former for utdanningssamarbeid og vurderer det som sentralt for fremtidens utdanningssamarbeid at relasjoner og kontakter med tidligere studenter utvikles og vedlikeholdes. Initiativ og støtte til etablering av linjeforeninger kan være ett av flere grep for å støtte opp om et slikt langsiktig arbeid.

Utvalgets anbefalinger for samarbeid om overgang fra utdanning til arbeid

1. Karrierekunnskap for studenter i alle fagmiljø og ved alle campus:
 - a. Tilby karriereveiledning og -kursing til studenter i alle fagmiljøene gjennom hele studieløpet
 - b. Utvikle digital formidling av karrierekunnskaper innenfor ulike fagfelt
 - c. Gjøre Arbeidslivsdagen ved UiT i Tromsø tilgjengelig for alle gjennom forelesningsfri og støtte til reise fra andre campus
 - d. Etablere/styrke karrieredager ved øvrige campus, og i fagmiljøene
2. Mentorordninger med arbeidslivsmentorer i fagmiljøene og UiT-ansatte ut i arbeidslivet:
 - a. Implementere mentorordningen «5 inn/5 ut»
 - b. Søke mobilitetsmidler for å få flere arbeidslivsmentorer inn og UiT-ansatte ut
3. Jobbtrening:
 - a. Systematisere og forsterke eksisterende og etablere nye tilbud om bedriftsbesøk, jobbskygging og hospitering i alle studieprogram gjennom hele studieløpet
 - b. Videreføre internship-ordningen og formidle tilbudet bredere internt og eksternt
 - c. Sørge for at eksterne trainéeordninger formidles bredere internt i fagmiljøene
 - d. Styrke formidling av utdanningsrelevante jobber for studentene i fagmiljøene
4. Alumninettverk og alumniaktiviteter:
 - a. Understøtte framtidens alumninettverk ved å bidra til etablering og utvikling av linjeforeninger i alle fagmiljø
 - b. Øke fokus på utvikling av alumninettverk i fagmiljøene i prosessen med å kjenne sitt avtakerfelt, støtte gjennom støttesystem for kontakter og kandidatundersøkelser
 - c. Arrangere alumniaktiviteter i fagmiljøene i samarbeid med linjeforeninger ■

Aktuelle rapporter

- EVU-utvalget (2018): «Kunnskapsgrunnlaget. Etter- og videreutdanning i Norge». Desember 2018
- Fafo/NIFU STEP (2008): «Effekter av samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv – en forstudie». Fafo-notat 2008:11
- Ideas2evidence (2019): «Kandidatundersøkelsen 2019 for UiT Norges arktiske universitet» Rapport kommer juni 2019
- Kantar TNS (2017): «Kandidatundersøkelsen 2017. UiT Norges arktiske universitet, Høgskolen i Harstad og Høgskolen i Narvik». Rapport august 2017
- KB (2018): «Konjunkturbarometer for Nord-Norge». 2018
- KB Spesial (2017): «Konjunkturbarometer for Nord-Norge. Arbeidsmarkedet i Nord-Norge» Rapport nr. 2 2017
- NAV (2019): «NAVs bedriftsundersøkelse 2019». Arbeid og velferd 2/2019. Mai 2019.
- NAV (2019): «NAVs bedriftsundersøkelse 2018». Notat 1/2018. Mai 2018.
- NHO (2018): «NHOs Kompetansebarometer 2018. Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2018». NIFU-rapport 2018:23
- NIFU (2019): «Utdanning for arbeidslivet: Arbeidsgivers forventninger til og erfaringer med nyutdannede fra universiteter, høyskoler og fagskoler». NIFU-rapport 2019:3
- NIFU (2017): «Råd for samarbeid med arbeidslivet – En underveisevaluering». NIFU-rapport 2017:9.
- NIFU (2012): «Samarbeid med arbeidslivet i studietiden. Omfang, typer og nytte av samarbeid». NIFU-rapport 2012:48
- Nokut (2019): «Studiebarometeret 2018. Hovedtendenser». Rapport 1:2019
- Nokut (2018): «Til glede og besvær – praksis i høyere utdanning. Analyse av studentenes kommentarer i Studiebarometeret 2016». Nokuts utredninger og analyser, september 2018.
- Nokut (2015): «Arbeidslivsrelevans i høyere utdanning. Undersøkelse om universiteters og høyskolars arbeidslivskontakt og studienes relevans for arbeidslivet». Nokuts utredninger og analyser, april 2015.
- Norut (2013): «Attraktive lokalsamfunn og arbeidsmarkedsregioner i Nord-Norge». Kunnskapsinnhenting – verdiskaping i nord 2013
- NOU 2019:2: «Framtidige kompetansebehov II. Utfordringer for kompetansepolitikken». Kompetansebehovsutvalget
- NOU 2018:2: «Framtidige kompetansebehov I. Kunnskapsgrunnlaget». Kompetansebehovsutvalget
- OECD (2018): «In-depth analysis of the labour market relevance and outcomes of higher education systems: Norway. Country report». OECD 2018.
- Rambøll (2007): «Når kunnskap gir resultater. Utredningsprosjekt om samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv». Sluttrapport Mai 2007. Rambøll Management
- St.meld. nr. 16 (2016-17): «Kultur for kvalitet i høyere utdanning»
- St.meld. nr. 18 (2014-15): «Konsentrasjon for kvalitet»
- St.meld. nr. 44 (2008-09): «Utdanningslinja»
- TNS Gallup (2015): «Kandidatundersøkelsen 2015. UiT Norges arktiske universitet». Rapport august 2015
- TNS Gallup (2012): «Kandidatundersøkelsen 2012. Universitetet i Tromsø». Rapport mars 2012
- TNS Gallup (2010): «Universitetet i Tromsø. Kandidatundersøkelsen 2010». Rapport mai 2010
- UiT (2017): «Fokusgruppe for innovasjon og entreprenørskap i utdanningen». Rapport oktober 2017
- UiT/NSDM (2016): «Sykepleiere utdannet i Nord-Norge. Hvor blir de av?» Nasjonalt senter for distriktsmedisin, UiT Norges arktiske universitet.
- UiT/SKA (2018): «Kartlegging av utdanningssamarbeid, en oversikt over utdanningssamarbeid ved UiT Norges arktiske universitet». Desember 2018.
- Utdannings- og forskningsdepartementet (2005): «En ledende kompetansenasjon? Behov for en mer samordnet kompetansepolitikk». Sluttrapport fra «Mønsterbryterne» et prosjekt i Utdannings- og forskningsdepartementet, juni 2005. ■

