

Seksjon for forskning og utdanningskvalitet

Høringssvar HSL-fak - Livslang læring i nord

Vi viser til invitasjon til høring om tiltak og økonomiske ordninger som foreslås i rapporten *Livslang læring i nord* (fra Arbo-utvalget). HSL-fakultetet har bedt om innspill fra alle sine institutter/sentre, og saken har også vært drøftet på instituttleder møte før den ble behandlet i fakultetsstyremøte 3. februar.

HSL-fakultetet vil innledningsvis takke Arbo-utvalget for rapporten som på en god måte får frem grunnlaget, utfordringene og mulighetene UiT har i arbeidet med å følge opp Stortingsmelding 14 – *Kompetansereformen – Lære hele livet*. En stor og viktig del av samfunnsmandatet vårt er å utvikle kompetansen til befolkningen generelt, og befolkningen i Nord-Norge spesielt. Dette innebærer også å gi ny og supplerende kompetanse som kan styrke arbeidslivet i vår region. I de linjene som trekkes opp gjennom stortingsmeldingen, er det en forventning om at det legges til rette for at studenter i alle aldersgrupper skal kunne studere ved siden av jobb. For å få til dette mener fakultetet at en bør integrere livslang læring i den ordinære driften, og blant annet jobbe med å fleksibilisere og tilgjengeliggjøre eksisterende studieportefølje. For å få en slik integrering til på en god måte vil det være behov for en større grad av forutsigbarhet både med tanke på behov, personalressurser og finansiering. Forutsetningene for å få til denne forutsigbarheten vil blant annet legges i de valg som gjøres av UiT i arbeidet med livslang læring fremover.

Fakultetet mener modell 1 er det beste alternativet av de skisserte organisasjonsmodellene i rapporten. Det vil være viktig at man i denne modellen sørger for å få en god kobling mellom fagmiljø og de administrative ressursene som er tilgjengelige. Fakultetet er i utgangspunktet positive til incentivsystemer, men mener det må innrettes mot fakultet/institutt, og ikke enkeltansatte, eller små grupper av ansatte. Hovedregelen bør likevel være at en planlegger ut fra en langsiktig strategi, og at en i utarbeidelsen av bemanningsplaner integrerer arbeidet med utvikling av livslang læring som en del av den ordinære driften.

Høringsinnspillet fra HSL-fakultetet er i det videre utformet som konkrete svar på spørsmålene som var listet opp i høringsbrevet.

Høringsspørsmål – tiltak

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

HSL-fakultetet vil fremheve økt tilgjengeliggjøring gjennom fleksibilisering av eksisterende studietilbud som et sentralt tiltak, i stedet for å legge opp til nye studietilbud. Det eksisterer allerede mange muligheter for livslang læring innenfor de ordinære studietilbudene som fakultetet har i dag.

Fakultetet mener videre at det er viktig at det faglige ansvaret for fleksibilisering av studier fortsatt ligger på fakultet og institutt, og at man sørger for å få en god kobling mellom fagmiljø og de administrative ressursene som er tilgjengelige. Det er behov for å ta i bruk den administrative kapasiteten på alle nivå for å arbeide videre med livslang læring.

Ressurssituasjonen ved instituttene tilsier at det i liten grad er rom for å utvikle nye etter- og videreutdanningstilbud på toppen av den aktiviteten en allerede har. Derfor vil forutsigbarhet og finansiering være sentrale element for å kunne øke undervisningsaktiviteten innenfor livslang læring.

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

Utvikling av bestillerkompetanse hos våre samarbeidspartnere er et tiltak som bør fremheves, noe også Arbo-utvalget berører i sin rapport. Man må sørge for å skape en god dialog med de som bestiller oppdrag, og gjerne i samarbeid komme frem til hva som er realistisk å få til.

Satsing på livslang læring bør profileres som en av de nye pilarene ved UiT i fremtiden. Den demografiske utviklingen bidrar til at en må tenke annerledes om studentrekruttering, og innebærer også at en må se til andre aldersgrupper enn de tradisjonelle.

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

HSL-fakultetet stiller seg positive til en slik pilot, og mener at den eventuelt også bør inkludere et bredt spekter av våre ordinære studier. Det vil være nødvendig å se på hvordan en bør avgrense en slik pilot. Her kan en tenke seg ulike modeller hvor en tar utgangspunkt i det interne (utvalgte fagområder/faglige enheter), i det eksterne (utvalgte samarbeidspartnere), eller en kombinasjon av disse.

I rapporten skisseres at en pilot vil kunne gi utviklingsmidler til å få prøvd ut nye undervisnings- og samarbeidsmodeller. Fakultetet mener at det i dette utviklingsarbeidet vil være viktig å fokusere ikke bare på praktisk utprøving. En slik pilot vil styrkes dersom det legges opp til både utprøving, evaluering og forskning. Følgeforskning vil altså være et sentralt element.

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

HSL-fakultetet mener at det er avgjørende at instituttene spiller den sentrale rollen i organiseringen. De må ha eierskap siden de forvalter de faglige ressursene. Det bør (videre)utvikles gode støttesystemer rundt den faglige virksomheten. Videre bør det ses på praksis knyttet til støtte av utdanning som skal gis fleksibelt gjennom ulike digitale plattformer. Det bør for eksempel være lokaler med utstyr som er tilpasset slike formål, og det vil være behov for tilgjengelige IT-ressurser som kan støtte undervisningen direkte i de fagmiljøene man vil satse på. HSL-fakultet har store forventninger til samarbeidet mellom IT-avdelingen og fakultetene som er under etablering gjennom ordningen med *digital partner*. Samtidig ser fakultetet behov for en revitalisering av det tidligere svært nyttige samarbeidet med Result der fakultetet hadde en egen kontaktperson. Med sikte på å utvikle strukturer for god tilrettelegging for livslang læring har fakultetet stor tro på en modell/organisasjonsform som legger grunnlaget for et tett samvirke mellom fakultetets digitale partner, Results kontaktperson og IT-avdelingen.

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

HSL-fakultetet har over flere år utviklet og gjennomført fleksibiliserte studietilbud, blant annet profesjonsutdanninger ved Institutt for lærerutdanning og pedagogikk, og MBA/MPA ved Institutt for samfunnsvitenskap. Vi har gode erfaringer med å kombinere fysiske samlinger med bruk av digitale ressurser. I tillegg har pandemien gitt oss viktige erfaringer som gir oss et godt grunnlag for ytterligere kvalitetsutvikling av våre studier.

Fakultetet vil jobbe videre med, og følge opp, de studiene vi har. I tillegg ønsker vi å utvikle flere av våre studier slik at de kan bli tilgjengelig for en bredere studentgruppe. I utviklingen av studieporteføljen er det viktig med god kontakt med arbeidslivet. En slik kontakt er ressurskrevende, og det er ressurser instituttene ikke har tilgjengelig i dag. Her bør det vurderes hvordan dette kan organiseres på best mulig måte.

Høringsspørsmål – økonomiske ordninger

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

HSL-fakultetet mener at det er viktig med forutsigbarhet mht. finansiering og organisering slik at satsingen på EVU og livslang læring lar seg realisere og kan styrkes. Vi trenger ei dreining fra søknader av midler fra eksempelvis direktorat, til finansiering innen faste strukturer som skal bidra til økt aktivitet innen livslang læring.

Det bør også foretas en gjennomgang av rutiner for både budsjettering og opptak ved EVU-virksomhet. I dag framstår disse som tungroddede og lite fleksible, og dermed lite tilpasset eksterne samarbeidsparter (kommuner, statlige og private organisasjoner, etc). Det er vanskelig å snu seg hurtig og raskt imøtekomme ønsker fra eksterne samarbeidsparter. Interne rutiner gjør at vi (UiT) kan fremstå som trege og byråkratiske.

UiT er også nødt til å se nærmere på finansieringsmodellen. I dag er det et stort trykk på gjennomstrømming og gradsfinansiering. Ønske om kortere utdanningstilbud, godt tilpasset studenter i arbeid, harmonerer ikke med den nåværende finansieringsmodellen i sektoren (og ved UiT).

UiT bør i dialogen med departementet synliggjøre utfordringene i dagens finansieringsmodell, både med tanke på incentivene i finansieringsmodellen og den økte graden av søknadsbaserte tildelinger. Begge disse momentene går imot ønsket om en god og strategisk satsing på livslang læring. Om UiT mener alvor med den økte satsingen på livslang læring, bør en i tillegg dempe betydningen av gradsfinansieringen i den interne fordelingsmodellen.

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

HSL-fakultetet stiller seg positiv til et incentivsystem, men mener ikke – slik rapporten tar til orde for – at denne også bør inkludere incentivmidler til den enkelte ansatte. Eventuelle incentivmidler bør knyttes til enhetene eller til fagmiljøene som engasjerer seg i utviklingen av fleksible studier. Regel- og avtaleverk bør derfor ta høyde for ekstra honorering av fagmiljøer som legger ned stor innsats i utvikling av nye tilbud/videreutvikler allerede eksisterende tilbud.

Selv om det for mange vil være at incentivmidler motiverer til å gjøre en ekstra innsats, bør hoveddrivkraften ligge i faglig interesse i feltet. Da blir utfordringen hvordan man skal legge til rette for ansattes tidsbruk og motivasjon. Å løse denne utfordringen er etter fakultetets mening en lederoppgave. Aktivitet knyttet til EVU/livslang læring bør som all annen aktivitet ved enhetene inngå i det langsiktige planverktøyet.

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

HSL-fakultetet har sett at samarbeid på tvers av institutt/fakultet har vært vanskelig tidligere, også på de ordinære studietilbudene. For å kunne gjennomføre et slikt samarbeid, og bygge studietilbud på tvers av enheter, vil det derfor være viktig at instituttlederne samarbeider og har en god planlegging i bruken av ressurser. I det ligger bl.a. at man må ha mulighet til å planlegge en stund fremover, sånn at man ikke planlegger studietilbud med ressurser som er brukt opp allerede.

Et annet moment i denne forbindelse er nødvendigheten av å få bort byråkrati og internfakturerings, slik at det blir enklere å samarbeide. Det er krevende og fordyrende med internfakturerings, og det kreves betydelig forarbeid for å få på plass avtaler som er levedyktige på lang sikt i form av langsiktig satsing på utdanningssamarbeid.

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

HSL-fakultetet mener UiTs hovedansvar må komme klart frem, nemlig at man først og fremst skal fleksibilisere eksisterende studietilbud. Livslang læring må prioriteres, slik at det blir en naturlig del av en overordnet strategi og den enkelte enhets strategi for egen virksomhet.

Det er viktig å forstå at dette ikke nødvendigvis handler om motivasjon, men om tilgjengelige ansattressurser og bevisstgjøring. I dag ligger det ikke friske midler en kan sette inn i en oppbygging av antall ansatte knyttet til EVU og livslang læring. Det vil heller ikke være hensiktsmessig gitt at det skal være forskningsbasert undervisning og 'markedet'/etterspørselen er svært upredikerbar.

UiT kan sammen med sektoren for øvrig arbeide for at finansieringsmodellen (nasjonalt) gjør det mulig å satse tyngre på området. Likevel bør det ikke være særegne oppgaver som kommer i tillegg til annen aktivitet, men være en del av den ordinære virksomheten. Per i dag er det ikke rom for å legge til rette for desentralisert utdanning utenfor campus uten at det er snakk om større betalingsvillige aktører, eller aktører som er pålagt å sende sin ansatte på de aktuelle tilbudene.

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

HSL-fakultetet mener ikke at denne typen aktivitet bør honoreres særskilt. Det er behov for å få på plass gode avtaler om kompensering for ekstra arbeidsinnsats, men dette gjelder for hele virksomheten og ikke særskilt for EVU. EVU-virksomhet bør være en del av den normale driften, og honoreres på normal måte.

Vennlig hilsen

Lars Aage Rotvold
fung. dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør