

Seksjon for forskning og utdanningskvalitet

## Høringssvar - Det juridiske fakultet - Livslang læring i nord (Arbeutvalget)

Det juridiske fakultet takker for muligheten til å komme med høringsinnspill til rapporten «Livslang læring i Nord». Rapporten vitner om et grundig arbeid, og den fremstår som velskrevet og godt gjennomarbeidet.

Fakultetsstyrets første møte i vårsemesteret 2021 er 22. februar. Derfor har styret blitt involvert i utarbeidelsen av høringssvaret ved at det har fått seg forelagt fakultetsledelsens utkast til høringssvar pr. epost og er gitt mulighet til å gi innspill til høringssvaret. Høringssvaret er med dette godt forankret i fakultetsstyret.

Vi vil innledningsvis gi noen generelle kommentarer og innspill til rapporten og arbeidet, før vi kommenterer enkelte av de særlige høringsspørsmålene opplistet i høringsbrevet.

### Generelle merknader og betraktninger

En generell utfordring som denne rapporten bare indirekte berører, er de store forskjellene på etterutdanning og videreutdanning. Rapporten gir klare definisjoner av begrepene og beskriver også noen vesentlige forskjeller mellom etterutdanning og videreutdanning, men berører i liten grad utfordringene knyttet til å behandle disse typene utdanning samlet. Kanskje er en del av vanskelighetene med å lykkes med EVU nettopp at man trenger å behandle etterutdanning og videreutdanning i større grad hver for seg. Tre momenter kan fungere som eksempler på forskjellene mellom etterutdanning og videreutdanning:

- Opptakskrav: Lov om universiteter og høyskoler angir at generell studiekompetanse er det generelle opptakskravet til høyere utdanning.<sup>1</sup> M.a.o. er minimumskravet til studenten og forutsetningen for å få tildelt studiepoeng ved bestått eksamen, at vedkommende har generell studiekompetanse (eller tilsvarende dokumentert realkompetanse) og da snakker vi om videreutdanning. For etterutdanning er det ingen andre opptakskrav enn de tilbyder selv beslutter eller beslutter i samarbeid med oppdragsgiver, i og med at det ikke er gitt unntak for krav om generell studiekompetanse for slike utdanninger.<sup>2</sup>
- Kvalitetssikring og akkreditering: Som rapporten omtaler er det omfattende slike krav til videreutdanning.<sup>3</sup> For etterutdanning gjelder ingen slik krav.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> NOU 2020:3, side 139

<sup>2</sup> NOU 2020:3, side 143

<sup>3</sup> Lov om universiteter og høyskoler §3-1, Forskrift om Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring §5 og Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning §1.

<sup>4</sup> Rundskriv F-30-16 fra Kunnskapsdepartementet om studiekvalitetsforskriften. Her omtales kun studiepoenggivende studietilbud.

- Økonomi - inntektspotensiale: Maksimal inntekt for videreutdanning er eventuell basisfinansiering + studiepoengproduksjon, hvor basisfinansiering normalt ikke finnes. Med helt eller delvis finansiering med studentbetaling er det ikke tillatt å overskride inntekten som tilsvarer basis + studiepoengproduksjon.<sup>5</sup> Maksimal inntekt for etterutdanning er det markedet til enhver tid er villig til å betale, men det er likevel ikke anledning til å selge utdanning på billigsalg (det må beregnes en viss fortjeneste på oppdragsprosjekter, omkring 5%).<sup>6</sup>

Disse forskjellene tilsier kanskje at etter- og videreutdanninger burde vært drøftet noe mer adskilt, da de til en viss grad har ulike betingelser og gir ulike utfordringer. Dette kan også påvirke måten dette bør organiseres ved UiT fremover.

Et annet moment som kunne vært mer fremtredende i rapporten er ulike «nivåer» av videreutdanning. En kan tenke seg i alle fall tre faglige nivåer som kan være rettet inn mot ulike målgrupper:

- Ingen krav til tidligere høyere utdanning
- Krav til tidligere høyere utdanning, men utdanningen leder ikke til en ny grad (f.eks. enkelte årsstudier og enkeltemner på mastergradsnivå)
- Krav til tidligere høyere utdanning og videreutdanningen leder til en ny grad (f.eks. erfaringsbaserte mastergrader)

I oppsummeringen i rapporten beskrives dette slik: «... det som er grunnutdanning for en student, kan være videreutdanning for en annen». Dette kan oppfattes å være et argument for at målgrupper for studietilbud er viktig å identifisere, siden studietilbudet alene ikke alltid kan defineres entydig som f.eks. videreutdanning eller grunnutdanning. Noen studietilbud vil likevel enkelt kunne defineres som videreutdanning, gitt at de alltid krever tidligere høyere utdanning, f.eks. enkeltemner på mastergradsnivå. Ved å gjøre et slikt skille på målgruppe/nivå vil dette kunne bidra i drøftingen av hva som ansees å være aktuell innsats og strategi ved UiT. I denne sammenheng bør det også vurderes om begrepet videreutdanning og evt. EVU er nyttige begreper.<sup>7</sup> Det bør vurderes å i stedet benytte livslang læring for å gi bedre fokus på formål og målgrupper.<sup>8</sup>

Rapportens beskrivelse av UiTs tilbud av enkeltemner og erfaringsbaserte mastergradsprogrammer kan tyde på at tilbudet i liten grad er strategisk begrunnet. Kanskje er det nå behov for og på tide med en strategisk beslutning på institusjonsnivå hva gjelder innsatsen på området livslang læring. Hva er UiTs ambisjon og hva skal formålet med denne satsingen være? Kanskje bør målgrupper utpekes, da det kan være vanskelig å nå ut til alle på en gang. Prioriteringer må gjøres, og det er fordelaktig om dette gjøres på et overordnet nivå.

I rapporten behandles målgruppen og nivået i stor grad samtidig med leveringsmåten. For å bidra i arbeidet med styrking av livslang læring på UiT, kunne det være en fordel om målgrupper og nivåer av utdanning, og undervisningens leveringsmåte (fleksibilisering) ble vurdert hver for seg. Grunnen til det er at også grunnutdanninger leveres fleksibelt, men ikke nødvendigvis innenfor rammen av det UiT beslutter skal være EVU. Og motsatt, et studietilbud kan være et EVU-tilbud, men ikke leveres fleksibelt. Rapportens omtale av at *grunnutdanning for noen kan være videreutdanning for andre*

---

<sup>5</sup> UiTs retningsline for finansiering av studietilbud og kurs, punkt 5

<sup>6</sup> Forskrift om egenbetaling ved universiteter og høyskoler §3-2 (her brukes kurs i betydningen etterutdanning). UiTs retningslinje for finansiering av studietilbud og kurs, punkt 6.3.2.

<sup>7</sup> NOU 2019:12, side 121

<sup>8</sup> NOU 2020:3, side 116

understreker behovet for å sette fokus på hvilke målgrupper for livslang læring UiT skal rette oppmerksomheten mot.

Fakultetet støtter arbeidet med å styrke UiTs innsats på området livslang læring. Basert på ovenstående betraktninger knyttet til ulikheter mellom etterutdanning og videreutdanning, samt betraktningene omkring ulike typer videreutdanning og deres leveringsmetode (fleksibilisering), er det viktig at UiT som organisasjon satser målrettet og strategisk på livslang læring. For å gjøre de strategiske valgene bør målgrupper for EVU være styrende for innsatsen, mens leveringsmetode og klassifisering som grunn-, videre- eller etterutdanning følger av de valg som gjøres hva gjelder målgrupper.

Et viktig moment er videre knyttet til økonomi. I rapporten omtales studiepoengproduksjon knyttet til videreutdanning, f.eks. fra enkeltemner. Siden videreutdanning ikke har basisfinansiering, drives slike utdanninger i utgangspunktet kun for inntekter fra studiepoengproduksjonen eller på grunn av at man kan tilby undervisning man likevel utfører, til andre/flere studentgrupper. Det er også mulig å tenke seg å bruke basisfinansiering fra andre studietilbud inn i finansieringen av videreutdanningstilbud.

Et spørsmål her blir hvor mye studiepoengproduksjon som trengs for å finansiere et vitenskapelig årsverk + administrasjon + overhead? Eller snudd på hodet: hva koster det å tilby videreutdanning og hvor mye studiepoengproduksjon må da tjenes inn for å dekke kostnadene? Dette er viktige spørsmål, basert på resurssituasjonen ved enhetene. Dersom det ikke er ledig kapasitet, noe rapporten omtaler, betyr dette at man må ta økonomisk risiko for å tilby videreutdanning. Kostnaden kan da beregnes i form av lønnskostnaden for en vitenskapelig ansatt + administrative kostnader for å administrere studietilbudet + overhead. Denne kostnaden blir raskt 2 mill. For å dekke inn en slik sum med kun studiepoengproduksjon er det behov for ca. 45 heltidsekvivalenter pr. år, med antatt priskategori D/E. Dersom studietilbudet er på 10 studiepoeng, er det behov for at  $45 \cdot 6 = 270$  studenter deltar og fullfører pr. år. Dersom man tilbyr et årsstudium er det behov for minst 45 studenter. Disse grove anslagene viser at det er svært krevende å tilby videreutdanning basert kun på studiepoengproduksjon. Som det framgår av rapporten, utgjør basis ca. 2/3, noe som tilsier at behovet for deltakere på studietilbud reduseres tilsvarende, f.eks. til  $270/3 = 90$  som vil være mer realistisk, men i mange tilfeller ganske krevende også dette, og især over tid.

Når det gjelder høringsspørsmålene så er den generelle tilbakemeldingen fra fakultetet at vi opplever stor etterspørsel etter EVU, men at arbeidsbelastningen på fagmiljøet allerede er svært høy. Fakultetets mastergradsutdanninger og ph.d.-programmet må prioriteres. Det er altså vanskelig for fakultetet å prioritere utvikling av og å gi EVU-tilbud i dagens situasjon, til tross for etterspørsel og ønsker om å kunne tilby relevant utdanning.

Nye tilbud vil også kreve administrativ innsats, noe som er vanskelig på fakultetsnivå med en redusert administrasjon som følge av adm2020 og antakelig vanskelig også på institusjonsnivå siden ABE-reformen fortsetter og gir ytterligere reduksjon i administrasjonen som resultat.

### **Høringsspørsmålene**

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

Et tiltak for å øke aktiviteten er at det klargjøres hva som er målsettingene for UiT på dette området. Hvilke strategiske valg skal gjelde for UiT: er det viktig å bli best i landet, profilere UiT nasjonalt eller regionalt, få økonomisk uttelling, dekke landsdelens behov eller annet? Videre må forventningene til den enkelte enhet presiseres. Herunder må de strategiske valgene på det enkelte fakultet og enhet

operasjonaliseres, tilpasset fakultetenes og enhetenes egenart, virksomhet og målgrupper. Vi vil imidlertid påpeke at UiT ikke må la satsning og mål på dette området gå på bekostning av den svært viktige oppgaven vi har med tanke på å sørge for meget gode grunnutdanninger og ivaretagelse av de studieprogrammene og fulltidsstudentene vi har.

Av tiltakene i rapportens tabell 3, vil alle de nevnte punktene være viktige, og vi anser denne listen som en viktig presisering av punkter som det må arbeides med ved UiT. Den enkelte enhet kan ikke ha ansvar for dette selv, og i tillegg vil det være en veldig og stordriftsfordel i felles innsats her.

For det juridiske fakultet er det ingen tvil om at den største hindringen for en satsning på dette området er ressursene. Vi har per i dag for få vitenskapelig ansatte til å kunne dekke undervisningstilbudet på studieprogrammene våre, og vi kan av den grunn ikke prioritere verken utvikling av eller gjennomføring av tilbud under kategorien livslang læring. Det arbeides med å øke den vitenskapelige bemanningen, men dette avhenger både av økonomi og kvalifiserte personer. Inntil dette er økt betydelig er alternativet for å komme i gang med EVU-tilbud, at de ansatte kan undervise her som et tillegg til arbeidet på fakultetet, altså slik at de godtgjøres ekstra for slikt arbeid og at dette arbeidet ikke inngår i det ordinære timeregnskapet. Ved UiB er det eksempelvis framforhandlet en særavtale som gjør at all undervisning på EVU-tilbud godtgjøres særskilt, og ikke anses som en del av oppfyllelsen av undervisningsdelen av stillingen. Det må utredes om tilsvarende ordning kan etableres på UiT.

Gode administrative støttesystemer og prosedyrer, og kanskje en egen enhet som arbeider med dette, vil videre kunne fremme dette arbeidet. Per i dag har ikke våre administrative ressurser kapasitet til å arbeide med utvikling eller drift av EVU-tilbud. Vi tror administrasjonen av dette bør legges til en egen enhet, felles for UiT.

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

Som vist over etterlyser vi en presisering av om hvorvidt dette er et satsningsområde, og på hvilken måte. Videre er det især våre vitenskapelige og administrative ressurser, det vil si mangelen på slike, som begrenser oss.

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

Per nå er det litt uklart for oss hva som ligger i at UiT skal være en pilot for livslang læring. Vi tror det er behov for en tydelig avklaring av UiTs ambisjoner og mål innenfor dette området, før en så arbeider konkret videre med hvordan disse målene skal nås.

I rapporten fremgår det blant annet at det skal prøves ut «nye undervisnings- og samarbeidsmodeller». Vi er i tvil om det egentlig er det som er problemet på dette området og om det er det som bør piloteres. For helsefagutdanninger fremheves ressursutfordringer, og dette er etter vår mening en stor del av den felles utfordringen som det må tas tak i. For eget fagområde må det fremheves som nevnt i rapporten at det er store, veldrevne aktører som organiserer pålagte oppdateringer og kurs innenfor de fleste juridiske områder. Det vil være lite formålstjenlig, og trolig svært vanskelig, å bevege seg inn på dette markedet. Dermed blir det jus for andre yrkesgrupper som trolig er det største potensielle markedet her. I så måte kan motivasjonen for de vitenskapelig ansatte i å prioritere denne typen aktivitet, bli krevende. Da blir det igjen snakk om incentiver, og disse må som nevnt ikke gå ut over kvaliteten og kapasiteten på studieprogrammene våre.

I rapporten beskrives ulike kurstilbydere og aktører (side 29), uten at det skilles mellom nivå, studiepoenggivende tilbud med videre. Vi tror det vil være behov for en grundigere og mer nyansert drøftelse av dette, for å kunne stake ut en kurs for en satsning ved UiT.

I en slik pilot bør det vurderes å utforske og utprøve hvordan en kan imøtekomme arbeidslivets behov, behov som antakelig gir mange av de utfordringer som er beskrevet i rapporten, f.eks. forhold knyttet til normert studietid og gjennomstrømming, opptakskrav, administrative rutiner, samt tilpasning av studietilbudet til arbeidsplassens og den enkelte arbeidstakers behov og muligheter for å delta (tid/sted).

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 framover?

Det er avgjørende at organiseringen ikke bidrar til at EVU-aktivitetene går på bekostning av andre studietilbud. Det bør derfor vurderes å opprette en egen EVU-enhet. Denne må ha en tett kobling til fagmiljøene ved fakulteter og enheter når det gjelder utviklingen av tilbud og faglig forankring/innhold, men slik at enheten er kontaktpunktet utad, har den administrative spisskompetansen og ressursene, mv. Når det kommer til selve gjennomføringen av tilbud kan det tenkes at enheten «leier inn» fagpersoner fra fakultetene og enhetene, slik at ikke ressursene til de ordinære studieprogrammene tappes. For å kunne bygge opp et godt tilbud, må trolig ressursene ved enhetene uansett økes, men en slik organisering vil i alle fall kunne sikre en noe større EVU satsning.

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

Dette er et arbeid som fordrer økte ressurser, og Det juridiske fakultet har med dagens ansatte liten mulighet til å følge dette opp på en god måte.

Vi har gjort forsøk på å søke om eksterne midler til utvikling av EVU-emner samt digitale løsninger for dette, men har så langt ikke lyktes. Fakultetet skal videre gjenoppta arbeidet med videreutvikling av alumninettverket, og håper at også dette skal kunne være et bidrag inn mot arbeidet med livslang læring.

For øvrig må det nevnes at fakultetets ansatte i nokså stort omfang bidrar inn mot livslang læring gjennom de ulike aktører som organiserer slike kurs gjennom Juristenes utdanningssenter. Vi har også et eget opplegg sammen med Advokatforeningen og Juristforbundet for byens advokater og jurister, Jusslunjen, hvor fakultetet både er med på arrangørsiden og de ansatte som foredragsholdere. Dette er bidrag til å livslang læring og til å holde kontakt mellom fakultetet og avtagerfeltet, men gir altså verken studiepoeng, oppmeldte studenter eller inntekter.

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

Her viser vi til det vi har sagt i punktene over. Vi mener at det er behov for å fastsette UiTs mål på område. Videre må ressurssituasjonen bedres, både vitenskapelig og administrativt.

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

Også her viser vi til punktene over. Samtidig er det her litt uklart om fokus nå er rettet mot fleksibilisering av studier generelt sett. Som nevnt tenker vi at satsning på EVU og fleksible studier ikke nødvendigvis handler om samme sak.

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

Hvis spørsmålet her handler om samarbeid om EVU-tilbud, vil vi bemerke at opprettelsen av en egen administrativ enhet med ansvar for slike tilbud, kan gjøre det lettere med slike samarbeid. Det samme gjelder en ordning hvor ansatte kan bidra i slike tilbud utenfor sine normale arbeidsforpliktelser.

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

For det juridiske fakultets vedkommende er det her ikke snakk om den enkelte ansattes motivasjon knyttet til slike tilbud, men et ledelsesansvar og prioriteringer som må gjøres for å sikre våre masterstudier og ph.d.-utdanningen. Skal fakultetet med nåværende ressurser kunne prioritere dette, må det ikke gå på bekostning av de ordinære studieprogrammene. Inntil vi har en vitenskapelig stab som er stor nok til å kunne håndtere undervisning, eksamen, mv. i studieprogrammene, kan vi ikke prioritere slike tilbud. Eneste måten er da å få ansatte til å gjøre det dersom de kan gjøre det ved siden av den ordinære jobben, altså som ekstra arbeid med ekstra betaling.

Den dagen vi har tilstrekkelig mange ansatte til å kunne prioritere både master/ph.d.-utdanningene, og EVU-tilbud, tror vi ikke motivasjon hos de ansatte vil være noen stor utfordring.

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

Ja, med rådende ressurssituasjon er det eneste mulighet for en slik satsning. På sikt mener vi imidlertid at målet må være at vi skal ha så mange vitenskapelig ansatte at arbeid med EVU skal ansees å være del av den ordinære virksomheten. Føringerne som rapporten henviser til angående samfunnsoppdraget gitt i UH-loven, taler for å anse EVU som del av den ordinære virksomheten og innrette arbeidet etter det. Dette taler for at EVU er ment å oppfattes som del av ordinær virksomhet, i alle fall for et universitet med den størrelse og profil som UiT har. Per nå er imidlertid ikke ressurssituasjonen slik. Dersom man likevel skal kunne komme i gang med en slik satsning nå, må dette organiseres gjennom særskilt honorering og arbeid ved siden av de ordinære forpliktelsene.

Vennlig hilsen

Lena Bendiksen  
dekan  
—

Øyvind Edvardsen  
fakultetsdirektør  
—  
oyvind.edvardsen@uit.no  
77 66 02 64