

Tilbud og etterspørsel av etter- og videreutdanning i Norge: en analyse av status, strategier og samspill

Ellen Brandt, Taran Thune og Odd Bjørn Ure



© NIFU STEP Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Rapport 6/2009
ISBN 978-82-7218-613-4
ISSN 1504-1824

For en presentasjon av NIFU STEPs øvrige publikasjoner, se www.nifustep.no

Fafo
Borggata 2b, P.b. 2947 – Tøyen, N-0608 Oslo, Norway

Fafo-rapport 2009:04
ISBN 978-82-7422-662-3
ISSN 0801-6143

RAPPORT 6/2009

Tilbud og etterspørsel av etter- og videreutdanning i Norge: en analyse av status, strategier og samspill

Ellen Brandt, Taran Thune og Odd Bjørn Ure

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag for Kunnskapsdepartementet som har ønsket en gjennomgang av markedet for etter- og videreutdanning (EVU) utover videregående opplæringsnivå, som innspill i prosessen med å gjennomgå og videreutvikle kompetansepolitikken i Norge. Forskningsprosjektet har undersøkt en lang rekke problemstillinger knyttet til tilbud og etterspørsel av etter- og videreutdanning, og har anvendt seg av mange ulike datakilder for å belyse status, strategier og samspill mellom tilbud og etterspørsel av etter- og videreutdanning.

Forskningen som rapporten bygger på er utført som et samarbeid mellom NIFU STEP og forskningsstiftelsen Fafo. Ved NIFU STEP har Taran Thune og Ellen Brandt arbeidet med prosjektet, mens Bjørn Stensaker har vært prosjektleder. Agnete Vabø har kommet med innspill til rapporten. Prosjektgruppen ved Fafo har bestått av Rolf Andersen, Øyvind Berge, Marianne Dæhlen og Torgeir Nyen. Odd Bjørn Ure har koordinert arbeidet og Eivind Falkum kom med nyttige kommentarer til et førsteutkast av rapporten.

Prosjektet har også hatt en referansegruppe som har fungert som en ressursgruppe for prosjektet og som har kommet med mange viktige innspill i utformingen av prosjektet samt for å belyse og problematisere samspillet mellom tilbud og etterspørsel. Referansegruppen har bestått av Arild Bryde fra Spekter, Benedikte Sterner fra Fellesforbundet, Carla Botten-Verboven fra Norsk Industri, Christine Meling fra Kunnskapsdepartementet, Inge Jan Henjesand fra Abelia, Ivar Lien fra Nasjonalt utvalg for tekniske fagskoler og Olgunn Kjellaug Ransedokken fra Universitets- og Høgskolerådet.

Mange informanter fra universiteter, høyskoler, fagskoler, fagforeninger, bransjeorganer og virksomheter har bidratt med informasjon, dokumentasjon og synspunkter til denne undersøkelsen. Vi vil takke alle informantene som har bidratt til å kaste lys over viktige og aktuelle problemstillinger.

Oslo, mars 2009

Per Hetland
Direktør

Agnete Vabø
Forskningsleder

Innhold

Sammendrag	9
1 Innledning	15
1.1 Tilbud av EVU ved universiteter, høyskoler og fagskoler – problemstillinger og metoder	16
1.2 Virksomhetenes etterspørsel etter EVU formidlet av universiteter, høyskoler og fagskoler – problemstillinger og metoder	21
1.3 Samspill mellom tilbud og etterspørsel	23
DEL 1: TILBUD AV ETTER- OG VIDEREUTDANNING FRA UNIVERSITETER, HØYSKOLER OG FAGSKOLER.....	25
2 Omfang av etter- og videreutdanning i universitets- og høyskolesektoren.....	27
2.1 Etterutdanning ved UH-institusjoner.....	27
2.2 Videreutdanning ved UH-institusjoner	34
2.3 Oppsummering	41
3 Etter- og videreutdanning ved åtte UH- institusjoner	43
3.1 Case utvalg og datagrunnlag	43
3.2 EVU ved Universitetet i Tromsø.....	46
3.3 EVU ved NTNU	51
3.4 EVU ved Universitetet i Oslo.....	61
3.5 EVU ved Handelshøyskolen BI	68
3.6 EVU ved Høgskolen i Oslo	72
3.7 EVU ved Høgskolen i Gjøvik	77
3.8 EVU ved Høgskolen i Hedmark.....	80
3.9 EVU ved Høgskolen i Sogn og Fjordane	85
3.10 Sammenliknende analyse av EVU ved åtte UH-institusjoner.....	88
4 Etter- og videreutdanning ved fagskoler	104
4.1 Survey om EVU ved fagskoler.....	104
4.2 Omfang av EVU ved fagskoler	105
4.3 Fagskolenes mål og strategier for EVU	113
4.4 Caseundersøkelse ved tre fagskoler: utvalg og data.....	114
4.5 EVU ved Fagskolen i Gjøvik	114
4.6 EVU ved Breivika Tekniske Fagskole, Tromsø.....	119
4.7 EVU ved Mesterfagskolen, Folkeuniversitetet	122
4.8 Sammenliknende analyse av EVU ved fagskoler.....	127
5 Etter- og videreutdanning ved universiteter, høyskoler og fagskoler: Oppsummering og anbefalinger.....	134
5.1 Omfang av EVU i UH-sektoren og fagskolesektoren	134
5.2 Strategier, rammer og insentiver for EVU	135
5.3 Organisasjonsmodeller for EVU	138

5.4	Faktorer som hemmer og fremmer satsing på EVU. Anbefalinger rettet mot tilbudssiden	139
DEL 2: ETTERSPORSEL AV ETTER- OG VIDEREUTDANNING		141
6	Betydningen av etter- og videreutdanning for virksomhetenes opplæring	143
6.1	Innledning	143
6.2	Oppbygning av rapporten del 2.....	144
7	Virksomheters investering i etter- og videreutdanning og forventninger til avkastning	145
7.1	Innledning	145
7.2	Hvorfor investerer virksomheter i EVU?.....	145
7.3	Hvilke forventninger har virksomheter til avkastning av investeringene?	147
7.4	Investeringer og tidshorison.....	149
7.5	Oppsummering.....	152
8	Deltakingsmønstre i etter- og videreutdanning og framtidige opplæringsbehov	153
8.1	Innledning	153
8.2	Virksomhetenes gjennomføring av etter- og videreutdanning.....	153
8.3	Hva slags EVU-tiltak benytter virksomhetene seg av?.....	155
8.4	Ansattes deltakelse i ulike former for læring	159
8.5	Variasjon i ansattes deltakelse etter næring	161
8.6	Ansattes behov for etter- og videreutdanning	163
8.7	Kontrasten mellom offentlig og privat sektor	171
8.8	Konklusjon om sysselsattes behov for og deltakelse i opplæring.....	173
8.9	Fagområder med stort behov for opplæring.....	174
9	Virksomhetenes kjennskap til og vurdering av opplæringstilbud fra universiteter, høyskoler og fagskoler.....	176
9.1	Innledning	176
9.2	Oversikt over tilbydere av etter- og videreutdanning	176
9.3	Informasjon, oversikt og usikkerhet.....	177
9.4	Eksisterende tilbud og overlappende utdanningsopplegg	178
9.5	Oppsummering	179
10	Opplæringstilbudenes attraktivitet og tilrettelegging av opplæring	181
10.1	Hvilke opplæringstilbud er attraktive for ansatte i virksomheter?.....	181
10.2	Hva gjør det mer aktuelt for ledere å gjennomføre etter- og videreutdanning?..	183
10.3	Tilrettelegging av opplæring i virksomhetene	184
10.4	Oppsummering	186
11	Arbeidslivets vurdering av fagskoler, universiteter og høyskoler som leverandører av etter- og videreutdanning	188
11.1	Innledning	188
11.2	Vurdering av opplæringstilbydere hentet fra CVTS3 og Lærevilkårsmonitoren	188

11.3	Virksomhetenes vurdering av opplæringstilbydere hentet fra en bedriftsomnibus	194
11.4	Oppsummering	198
12	Casestudier om kvalifiseringsprosesser på bransje- og foretaksnivå.....	201
12.1	Etter- og videreutdanning i høykompetansebedrifter: kvalifisering, profesjonsinteresser og ledelsesstrategier	201
12.2	Oppkvalifisering av fagarbeidere gjennom fagskoler – grafisk bransje og utdanningssystemets mellomnivå.....	202
13	Etter- og videreutdanning etter 2008: økonomiske konjunkturer og opplæring i omskiftelige tider	205
13.1	Tilbakeblikk på opplæring og konjunkturer	205
13.2	To kontraster: på vei mot oppgang i 2003 og på vei mot nedgang i 2008	206
13.3	Opplæring og konjunkturer 1996–2008	207
13.4	Deltakelsen i etter- og videreutdanning står neppe imot en langvarig resesjon .	210
14	Etterspørselssiden: Sammenfatning, konklusjoner og forslag.....	211
14.1	Hovedfunn og noen forslag	211
14.2	Perspektiver i offentlig politikk for etter- og videreutdanning.....	215
DEL 3: SAMSPILL MELLOM TILBUD OG ETTERSPORSEL		219
15	Samspill mellom tilbud og etterspørsel: perspektiver og anbefalinger	221
15.1	Match eller mismatch i tilbud og etterspørsel av EVU?	221
15.2	Samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og offentlige og private virksomheter knyttet til EVU – erfaringer og utfordringer	224
15.3	Utfordringer for samspill og forslag til innsatsområder for å bedre samspill	228
Litteratur		231
Liste over figurer og tabeller		236
Vedlegg 1		239
	Skisse til intervjuguide med ledere/ansvarlige for EVU ved UH institusjonen	239
Vedlegg 2		241
	Informanter som ble intervjuet ved universiteter, høyskoler og fagskoler.....	241
Vedlegg 3		243
	Fagskolenes mål og strategier for EVU – en oversikt.....	243
Vedlegg 4		249
	Opplæring i virksomheter belyst gjennom kvalitative intervjuer.....	249
Vedlegg 5		265
	Metode og datamateriale i del 2 om etterspørselssiden.....	265

Sammendrag

Denne rapporten har som mål å undersøke tre relaterte problemstillinger: Hvilke faktorer påvirker utvikling av etter- og videreutdanningstilbud (EVU) ved universiteter, høyskoler og fagskoler? Hvilke faktorer påvirker etterspørsel av etter- og videreutdanning blant private og offentlige virksomheter? Hvordan er samspillet mellom utdanningsinstitusjonene som tilbydere og virksomheter i markeder for EVU? For å besvare disse spørsmålene anvender vi oss av en lang rekke datakilder og analyser. Rapporten er skrevet som et samarbeid mellom NIFU STEP og Fafo, på oppdrag av Kunnskapsdepartementet.

For undersøkelsens formål defineres EVU som utdanning tilpasset personer som etterspør utdanning etter en periode i arbeidslivet. Etterutdanning er kortere kurs med karakter av oppgradering, mens videreutdanning gir formell ny kompetanse i form av studiepoeng og lignende etter eksamen.

Omfang av EVU ved universiteter, høyskoler og fagskoler

Målt i antall deltakere er det et betydelig antall mennesker som hvert år tar en eller annen form for etter- og/eller videreutdanning ved norske universiteter, høyskoler og fagskoler. Totalt 70.228 deltakere er registrert i etterutdanning i 2007, mens 12.961 eksternfinansierte studenter (som betaler studieavgift) er registrert i videreutdanninger ved offentlige universiteter og høyskoler høsten 2008. De fleste EVU-tilbud gis av høyskoler og er rettet mot ansatte i offentlig sektor, særlig utdanningssektoren og helse- og sosialsektoren. En tredjedel av studenter i videreutdanninger tar økonomisk-administrative fag, og slike utdanninger er gjerne rettet mot både privat og offentlig sektor.

Fagskolene har også omfattende EVU-aktivitet. Vår spørreundersøkelse til alle offentlige og private fagskoler viser at 2.310 studenter tok etterutdanning ved fagskoler i 2008, mens 4.037 studenter tok videreutdanninger (deltidsstudier og nettstudier) høsten 2008. Tekniske fag dominerer i EVU ved fagskoler, mens økonomiske og administrative fag har 28 prosent av deltidsstudentene og helse- og sosialfag har 25 prosent av deltidsstudentene. Fagskolene har i høyere grad enn universiteter og høyskoler EVU rettet mot privat sektor, og da særlig industrien.

EVU satses på i liten grad ved norske utdanningsinstitusjoner

Når vi ser på utdanningsinstitusjonenes mål og strategier, blir det tydelig at de fleste universiteter, høyskoler og fagskoler *ikke* ser på EVU som et satsingsområde. Noen av UH-institusjonene har tidligere satset på EVU feltet, men har opplevd at forventningene om vekst ikke har blitt innfridd. Mange har derfor nedjustert sine ambisjoner – dette gjelder særlig høyskolene. Begrunnelsene fokuserer til dels på manglende etterspørsel, men i hovedsak fokuserer de på dårlige rammebetingelser for EVU.

Det tradisjonelle ”kursmarkedet”, hvor etter- og videreutdanningskurs tilbys til enkeltpersoner mot deltakeravgift, oppleves som turbulent og med dårlig økonomi. Derfor har de fleste utdanningsinstitusjonene i mange år foretrukket skreddersøm av EVU-tilbud rettet mot offentlige virksomheter eller bedrifter. Noen av UH-institusjonene satser også på fleksibilisering av kurs og utdanningsprogrammer på ulike måter og nivåer, gjennom å tilrettelegge ordinære grunnutdanningstilbud for yrkesaktive personer på eller utenfor campus.

Fagskolenes EVU-tilbud er til dels rettet mot skreddersøm av utdanningsopplegg for det lokale næringslivet, kurs med deltakeravgift og ikke minst mot fleksibilisering av grunnutdanningsprogrammer gjennom utvikling av deltidsstudier (tilbys også desentralisert) og nettstudier.

Ulike markedssegmenter for etter- og videreutdanning opererer ulikt, både med tanke på avklaring av etterspørsel, arenaer og utviklingsprosesser for EVU. For skreddersøm eller virksomhetsnær EVU er uformelle nettverk og mer formelle samarbeid og kontaktarenaer viktige. Dette kan være samarbeid med bedrifter/offentlige virksomheter, profesjoner eller bransjesamarbeid. For høyskolene og fagskolene er det særlig lokale og regionale partnerskap som framheves som viktige. EVU-tilbud rettet mot individuelle utdanningssøkere avhenger i større grad av de faglige ansattes egne initiativ og tilbudene styres av etterspørselen.

Rammebetingelser for etter- og videreutdanning

De økonomiske rammebetingelsene for etter- og videreutdanning ved universiteter, høyskoler og fagskoler oppleves av de fleste institusjonene i undersøkelsen som problematiske. Etter- og videreutdanningsaktiviteter finansieres på flere måter, men alle oppleves av utdanningsinstitusjonene som utilstrekkelige. Deltakerfinansiering oppleves som problematisk fordi deltakeravgiften ofte ikke dekker de reelle kostnadene. Oppdragsfinansiering fra offentlige og private virksomheter er også problematisk, dels fordi det er stor konkurranse i dette markedet og fordi utviklingskostnadene er høye. En tredje mulighet er å finansiere EVU over interne budsjetter og søke kompensasjonen for produserte studiepoeng fra Kunnskapsdepartementet, men dette gir lavere uttelling enn for grunnutdanninger, noe som gjør at det er mindre attraktivt å satse på dette. Det ser ut til at offentlige fagskoler utvikler sine deltidsstudier og nettstudier uten noe vesentlig offentlig støtte. Utdanningsinstitusjonene opplever finansieringssystemet for EVU som svært urettferdig. Representanter for utdanningsinstitusjonene mener det er paradoksalt at en lovpålagt tjeneste som etter- og videreutdanning har så dårlige økonomiske rammebetingelser som det har i dag.

Faktorer som hemmer og fremmer satsing på etter- og videreutdanning

Utdanningsinstitusjonene opplever svært få insentiver for å satse på EVU-aktivitet. De føler seg forpliktet til å gi slike tilbud eller de gjør det som respons på en konkret etterspørsel fra kunder. Det er derfor få faktorer som trer fram som tydelige *fremmere* for

satsingen på EVU. Satsingen på EVU henger nøye sammen med etterspørselen etter slike utdanninger, og etterspørselen endrer seg mye over tid. For et fåtall av utdanningsinstitusjonene er sviktende rekruttering av studenter til grunnutdanningene et insentiv til å satse på EVU. Reformen i offentlig sektor, som i utdanningssektoren eller helsesektoren med øremerkede midler til opplæring og kompetanseheving, påvirker også hvorvidt utdanningsinstitusjonene satser på etter- og videreutdanning. Men slike satsinger er avgrenset i tid, og gir ikke noe grunnlag for en langsiktig satsing.

Faktorer som *hemmer* satsingen på EVU kan plasseres i tre kategorier:

- *Markedsmessige hindringer:* Utdanningsinstitusjonene erfarer generelt at det er liten vekst og lite langsiktighet i det tradisjonelle etter- og videreutdanningsmarkedet.
- *Policymessige hindringer:* De høyere utdanningsinstitusjonene har opplevd at utdanningspolitikken, finansieringssystemet, retningslinjer og nasjonale prioriteringer de senere årene har svekket fokuset på etter- og videreutdanning i UH-sektoren. Fagskolene opplever liten grad av økonomisk støtte og liten tilgang til statlige EVU-arenaer som Norgesuniversitetet eller Vox.
- *Institusjonsmessige hindringer:* Bortfallet av særavtalen for faglig ansatte ved universiteter og høyskoler fører til at mange institusjoner ikke kan bruke sine egne faglige ansatte i EVU aktiviteter. Organiseringen og forankringen av EVU er også en utfordring for de fleste av institusjonene, i tillegg til rutiner og kompetanse for å drive profesjonelt med oppdragsvirksomhet.

Faktorer som påvirker etterspørsel av EVU fra virksomheter

Viktige mønstre i virksomhetenes etter- og videreutdanning kan sammenfattes i fire nøkkelsetninger: 1) stor kløft mellom privat og offentlig sektor, 2) den ikke-formelle opplæringens popularitet, 3) opplæringens store betydning for virksomhetenes umiddelbare behov, 4) selvforsterkende virkninger av deltakelse i ulike opplæringsformer.

Flere undersøkelser viser at det er størst forskjell i behov for og faktisk deltakelse i opplæring innenfor bransjer der ansatte tradisjonelt deltar lite, - for eksempel bygg og anlegg, hotell og restaurant, samt varehandel. I privat sektor skiller finans og forsikring seg ut: trass i mye formell og ikke-formell opplæring, mener ansatte at opplæringsbehovet fortsatt er stort. Over dobbelt så mange offentlig som privat ansatte deltar i formell videreutdanning. Forskjellen er noe mindre i ulike former for ikke-formell læring.

Virksomhetene tilbyr de ansatte særlig ikke-formell læring og kun vel 10 prosent av de ansatte foretrekker formell utdanning, som er særlig etterspurt blant sysselsatte innenfor undervisning og helse- og sosialsektoren. Det er offentlig sektor som oftest benytter seg av tilbud fra offentlige utdanningsinstitusjoner. Helse- og sosialtjenestene, som særlig tilbys av offentlige virksomheter, preges av sterke tradisjoner for formell utdanning knyttet til formelle kompetansekrav. Dette skaper blant annet stor etterspørsel etter EVU i pleie- og omsorgsfag. Dermed utvikles og vedlikeholdes slike videreutdanningsfag.

Norske virksomheter er ikke primært opptatt av formaliserte utdanningsløp som gir de ansatte formell kompetanse i form av studiepoeng og liknende. Opplæring settes først og

fremst i gang for å imøtekomme virksomhetenes umiddelbare behov. Selv om mer systematisk arbeid med kompetanse på alle nivåer i en virksomhet kan forlenge tidshorizonten på etter- og videreutdanning, tror vi tendensen til å vektlegge umiddelbare opplæringsbehov reflekterer konkurransekraft og andre rammebetingelser som ikke kan planlegges bort. Store forskjeller i opplæringsaktivitet innenfor og mellom bransjer tilsier imidlertid at mer erfaringsspredning mellom bedrifter og bedre informasjon om opplæringstiltak, kan sette flere virksomheter i stand til å systematisere sin personalopplæring. Bistand fra bransjeforeninger og faglige foreninger, eventuelt kombinert med offentlig finansiering, vil kunne stimulere flere virksomheter til å styrke sin kompetansestrategi.

En egen undersøkelse viser at det for virksomheter med dårlig kjennskap til utdanningsinstitusjoner, er lite aktuelt å utvikle kontakter med disse. Det avtegner seg et mønster der kompetansefremmende tiltak på ett område fører med seg tiltak på andre områder. Opplæringsintensive virksomheter og bransjer er mer interessert i kontakt med utdanningsinstitusjoner, ved siden av alle andre tilbydere, men dette synes å forutsette langvarige samarbeidsrelasjoner. Slike selvforsterkende virkninger av deltakelse i ulike former for EVU oppstår derfor ikke av ett enkelt opplæringstiltak, der én virksomhet kommer i kontakt med én utdanningsinstitusjon. Følgelig er det behov for bedre veiledning og tilrettelegging, særlig overfor små- og mellomstore virksomheter som systematisk etterspør mindre EVU og tar i bruk et smalere register av kompetansetiltak enn storbedriftene.

Våre data avdekker betydelig interesse for å samarbeide med andre virksomheter med tanke på å definere opplæringsbehov og utforme opplæringstiltak. Attraktive tilbydere må imidlertid ha svært solid bransjekunnskap og aller helst bedriftskunnskap. Dette legger føringer for hvordan utdanningsinstitusjonene bør utvikle sitt fagpersonell og organisere sine kontakter med virksomhetene.

Match eller mismatch i tilbud og etterspørsel av EVU?

Våre analyser viser at det ikke eksisterer ett EVU-marked, men flere ulike EVU-markeder, der tilbydere og etterspørrere synes å ha etablert forholdsvis sterke relasjoner. Disse relasjonene har blitt etablert over tid, som følge av kjennskap, påfølgende tillitsbygging og der graden av ”gjenkjøp” høyst sannsynlig indikerer en relativt høy grad av tilfredshet med det tilbud man har fått. EVU-markedet er altså forholdsvis segmentert.

Denne situasjonen kan fortolkes på minst to ulike måter. En fortolkning er at det eksisterer en relativt god match i EVU-markedet. Ulike tilbydere og etterspørrere har over tid ”funnet hverandre” og har bygget relasjoner som synes å fungere relativt godt. EVU-behovene er i denne fortolkningen veldig spesifikke og problemløsningsorienterte. I en situasjon med inkrementell og stødig vekst i den nasjonale økonomien er denne type markedsrelasjoner forholdsvis naturlige. Men nettopp fordi etterspørsel og tilbud synes å være sterkt segmentert, kan det argumenteres for at EVU-markedet ikke fungerer godt nok.

Etterspørrere av EVU-tilbud vet – som det fremgår i denne rapporten – ikke nok om det potensielle tilbudet som eksisterer, og hva de eventuelt kan ha nytte av. Tilbyderne klarer heller ikke å tilby tjenester som synes alltid er attraktive for EVU-markedet. I en situasjon med behov for omstilling og nytenkning i forhold til den nasjonale økonomien er dette ikke det beste utgangspunktet.

Samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og offentlig og private virksomheter knyttet til EVU

Virksomhetenes forventninger til samarbeid og utdanningsinstitusjonenes erfaringer med samarbeid virker å være i overensstemmelse når det gjelder vurderinger av forutsetninger for å få til samspill. Slike forutsetninger er hovedsakelig knyttet til skreddersøm av EVU for virksomheter. Virksomhetsnær EVU har helt andre forutsetninger, og virksomhetene forventer at utdanningsinstitusjonene er relevante, fleksible og tilpasset virksomhetens behov. Dette er utdanningsinstitusjonene innforstått med, men forutsetningene for å få til en slik tilpasning er ikke alltid til stede, på grunn av organiseringen og tilgang til relevante fagressurser. Tilgang til relevante nettverk fremheves også som en viktig forutsetning av både utdanningsinstitusjonene og virksomhetene, og både bransjenettverk og regionale nettverk er sentrale arenaer for å stimulere samspill.

Sett under ett er det særlig tre utfordringer for samspill som fremheves i undersøkelsene, og som vil være relevante innsatsområder for å bedre samspill mellom tilbudssiden og etterspørselsiden.

- For det første synes det å eksistere det man kan kalle en *informasjonsutfordring*. Det sentrale spørsmål er her knyttet til å forbedre informasjonen om EVU til ulike etterspørrere, og da spesielt private virksomheter.
- For det andre kan man argumentere med at det eksisterer det man kan kalle en *relevansutfordring* i dagens EVU-marked. Det sentrale er her utdanningsinstitusjonenes evne til å framstå som en attraktiv samarbeidspartner for private og offentlige virksomheter.
- For det tredje kan man også identifisere det man kan kalle en *kontinuitetsutfordring*. Denne utfordringen er en erkjennelse av at informasjon og oppfatninger av relevans ofte ikke er nok for å etablere en mer langvarig og systematisk satsning på EVU. Det må eksistere rammebetingelser og en kontekst rundt EVU-markedet som bidrar til en kontinuerlig oppmerksomhet i forhold til videre kunnskaps- og kompetansebygging.

Utfordringene indikerer også at den kanskje største utfordringen for hele EVU-feltet er knyttet til hvordan feltet tradisjonelt har vært definert og forstått. Samfunns- og politikktutviklingen peker hen mot en situasjon hvor det tradisjonelle EVU-markedet kan ha problemer med å finne sin plass. Denne situasjonen åpner opp for en mer radikal nytenkning rundt hvordan kunnskaps- og kompetanseutvikling skal foregå, hvilke instanser som skal være sentrale i utformingen av politikk og praksis på området, og hvordan samspillet mellom aktørene skal foregå. Her kan det blant annet åpnes for et sterkere samspill mellom etter- og videreutdanning og det innovasjonspolitiske feltet.

1 Innledning

Denne rapporten er skrevet på oppdrag for Kunnskapsdepartementet som har ønsket en gjennomgang av markedet for etter- og videreutdanning (EVU) utover videregående opplæringsnivå, som innspill i prosessen med å gjennomgå og videreutvikle kompetansepolitikken i Norge. En mer integrert kompetansepolitikk vil være viktig for på sikt å realisere målet om livslang læring og for å styrke arbeidslivets produktivitet, konkurranseevne og evne til innovasjon og nyskaping (St. meld.nr. 7 2008-2009 *Et nyskapsende og bærekraftig Norge*). Tilrettelegging av utdanningstilbud for voksne med arbeidserfaring er en viktig del av kompetansepolitikken, som igjen vil styrke innsatsen for økt innovasjon og nyskaping gjennom å bedre legge ”til rette for utnyttelse av arbeidsstyrken gjennom kompetanseutvikling og læring i arbeidslivet” (ibid).

For undersøkelsens formål defineres EVU som utdanning tilpasset personer som etterspør utdanning etter en periode i arbeidslivet. *Etterutdanning* er kortere kurs med karakter av oppgradering, som ikke gir ny kompetanse i form av studiepoeng, mens *videreutdanning* gir formell ny kompetanse. EVU som tilbys ved fagskoler, universiteter og høyskoler omfatter et bredt spekter av fag og emneområder, og kan være rettet mot enkeltpersoner eller virksomheter. Etter- og videreutdanning er en lovpålagt tjeneste for universiteter og høyskoler, og særlig etter Kompetansereformen har UH-institusjonene påtatt seg et ansvar for EVU (KD, 2008: Tilstandsrapport for UH-sektoren).

Etter- og videreutdanningsvirksomheten i høyere utdanning har i de siste årene kommet noe i bakgrunnen som følge av større reformer i sektoren, men også endringer når det gjelder godkjennings- og kvalitetssikring av fagskoletilbud. Samtidig kan det også påvises en rekke forbindelseslinjer mellom de reformer som har pågått/pågår, og etter- og videreutdanningsaktiviteten. For det første har Kvalitetsreformen gjennom etablering av nye studiestrukturer i prinsippet lagt til rette for et langt bredere tilbud av studier ved den modulisering som har funnet sted. Oppmykninger når det gjelder opptak til høyere utdanning (basert på realkompetanse) har i tillegg også styrket potensialet for videreutdanningsvirksomheten i sektoren. For det andre arbeides det også med å etablere et nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk i høyere utdanning, som vil kunne bidra til at skillet mellom ”ordinære” studier og etter- og videreutdanning brytes ned. For det tredje kan det argumenteres for at samfunns- og næringsutviklingen tvinger fram en sterkere omstilling og videreutvikling av kompetanse generelt, og der dette vil ha stor betydning for etter- og videreutdanningsfeltet.

Ved siden av de effekter som reformene i høyere utdanning har hatt på utdanningsinstitusjonenes evne til å tilby relevant EVU for arbeidslivet, har etterspørselssiden blitt direkte påvirket av Kompetansereformen, som startet i 1999. Gjennom denne reformens viktigste virkemiddel, Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP), ble arbeidslivets parter mobilisert for å utvikle EVU solid forankret i

virksomhetene. Den samme vektlegging av virksomhetenes behov ble lagt til grunn for programmet Basiskompetanse i Arbeidslivet, som fulgte opp deler av den brede satsing innenfor KUP. I begge programmene har UH-sektoren, og i mindre grad fagskolene, vært med på å utvikle deler av de opplæringsprosjektene som virksomhetene har søkt finansiering til.

Disse forholdene bidrar til at en videreutvikling av kompetansepolitikken på dette feltet i større grad må ta hensyn til *samspillet* mellom tilbuds- og etterspørselssiden, og de faktorer som influerer – positivt og negativt - på dette samspillet. I dette prosjektet vektlegger vi dette samspillsperspektivet og fokuserer spesielt på

- Identifisere faktorer som påvirker tilbud og etterspørsel når det gjelder etter- og videreutdanning
- Analysere samspillet mellom tilbuds- og etterspørselssiden når det gjelder etter- og videreutdanning

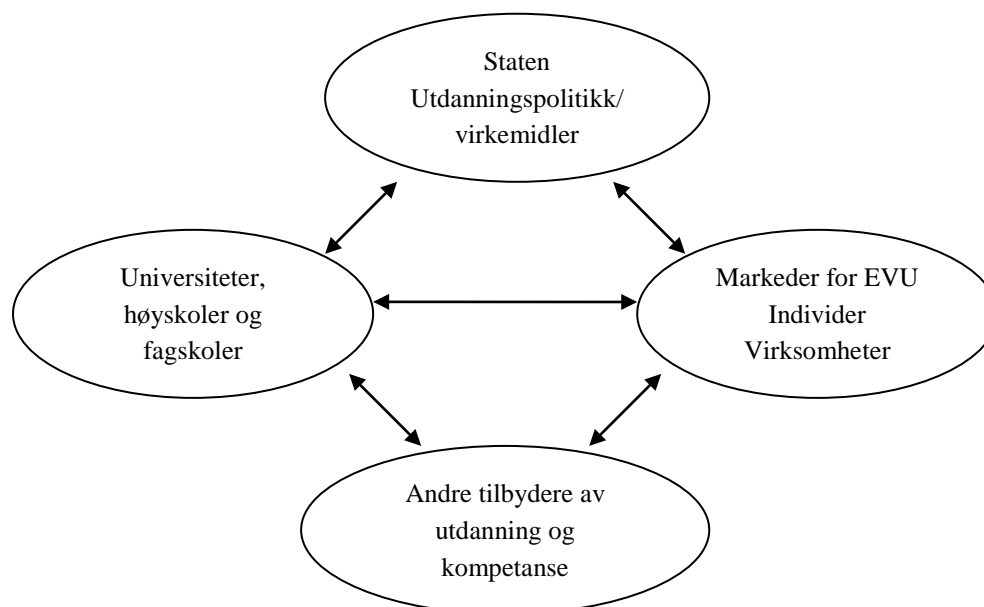
Rapporten er tredelt. Del 1 (kapittel 2 til 5) fokuserer på tilbudssiden, og ser på omfang, organisering og insentiver for utvikling av etter- og videreutdanningstilbud ved universiteter, høyskoler og fagskoler. Del 2 (kapittel 6 til 14) tar for seg etterspørselen etter etter- og videreutdanning blant offentlige og private virksomheter, og ser på virksomhetenes mål, behov og hvordan arbeidslivet vurderer fagskoler, universiteter og høyskoler som leverandører av EVU. Rapportens tredje del (kapittel 15) består i en integrert analysedel som har et spesielt fokus på samspillet mellom tilbuds- og etterspørselssiden ut fra forventninger og erfaringer.

1.1 Tilbud av EVU ved universiteter, høyskoler og fagskoler – problemstillinger og metoder

I denne undersøkelsen er formålet å avdekke sentrale faktorer som påvirker utviklingen av etter- og videreutdanningstilbud ved universitetene, høyskolene og fagskolene. Målet er å finne fram til hva som fremmer og hemmer utdanningsinstitusjonens satsning på etter- og videreutdanning. Flere ulike aktører påvirker utdanningsinstitusjonenes tilbud av EVU.

Staten legger de sentrale føringene for hva utdanningsinstitusjonene satser på gjennom utdanningspolitikken og behersker en rekke virkemidler som både påvirker tilbud og etterspørsel etter EVU. *Utdanningsinstitusjonene* tar selv strategiske initiativ, og fagmiljøene og fagfolkens faglige interesser og engasjement påvirker i høy grad utvikling av EVU-tilbud. Hva kundene og *markedet* etterspør påvirker også utdanningsinstitusjonenes utvikling av EVU-tilbud. Etterspørselen for etter- og videreutdanning kommer både fra individuelle utdanningssøkere, yrkes- og profesjonsforeninger, fra private og offentlige virksomheter, og fra bransjeforeninger. Hvordan utdanningsinstitusjonene forholder seg til sine (potensielle) kunder er et sentralt element i denne undersøkelsen. Konkurransen fra *andre tilbydere* av utdanning (som for

eksempel private utdanningsinstitusjoner eller utdanningsinstitusjoner i utlandet) og andre kompetanseleverandører (som for eksempel konsultentselskaper, forskningsinstitutter el.) vil også påvirke tilbud og etterspørsel etter EVU fra universiteter, høyskoler og fagskoler.



Figur 1.1: Aktører i etter- og videreutdanning

Høyere utdanning i Norge er inne i en endringsprosess der etter- og videreutdanningsaktiviteten er i ferd med å få økt betydning. Viktige faktorer som bidrar til dette er endringer i studentkjennetegn og demografi – der andelen voksne studenter over 30 år og deltidsstudenter øker. Som evalueringen av Kvalitetsreformen (Michelsen og Aamodt 2006) også viste, er ikke minst etter- og videreutdanning blitt viktigere for mindre høyskoler som kan oppleve rekrutteringsproblemer i forhold til ”ordinære” studenter. Økt konkurranse om studenter har også bidratt til å etablere nye studietilbud som har en mer fleksibel organisering - som igjen har bidratt til å minske forskjellene mellom ordinære studietilbud og videreutdanningstilbud. Samtidig er universiteter og høyskoler langt fra de eneste som tilbyr etter- og videreutdanning, og bruken av ny teknologi er en viktig faktor som gjør at man ser økt konkurranse på tilbudssiden. Dette kan blant annet være en mulig forklaring på hvorfor etterutdanning synes å ha et redusert omfang de siste årene (Kunnskapsdepartementet 2008: 45). Flere tilbydere og økt konkurranse synes altså å bidra til å skape endringer på tilbudssiden.

Mange læresteder opplever problemer når de skal organisere etter- og videreutdanningsaktiviteten i et mer helhetlig perspektiv. Historie og tradisjon spiller ikke minst en rolle her, der det kan eksistere kulturelle forskjeller knyttet til oppfatninger om hvilken rolle og omfang etter- og videreutdanning skal ha ved et lærested. Siden etter- og videreutdanning i høyere utdanning ofte har vært organisert som egen virksomhet (Brandt 2002), kan tettere integrering av denne virksomheten med mer ordinære studietilbud være

problematisk. Mangfoldig organisering internt har i tillegg hatt den effekt at mange læresteder rett og slett ikke har full oversikt over eget etter- og videreutdanningstilbud (Grepperud 2005) – noe som vanskeliggjør mer målrettet og strategisk tenkning på dette feltet.

Gitt utviklingen over, har undersøkelsen av tilbudssiden tre hovedproblemstillinger:

- Hva er omfanget av etter- og videreutdanning i UH-sektoren, fagskoler og andre relevante tilbydere?
- Hvilke strategier, incentiver og rammer opererer EVU-aktiviteten innenfor?
- Hvilke organisasjonsmodeller for utvikling, leveranse og formidling av EVU eksisterer og hva er effektene av disse?

For å kaste lys på disse problemstillingene benytter undersøkelsen flere ulike datakilder og metoder. For å belyse omfanget av EVU-aktivitet i universitet og høyskolesektoren har vi gjort analyser av data innrapportert av UH- institusjonene til Database for Statistikk om Høgre Utdanning (DBH). Her har vi sett på omfang av etter- og videreutdanningsaktivitet i 2007 og 2008 etter institusjoner, fagområder og målgrupper. Disse analysene presenteres i kapittel 2. For å få et bilde av omfang av EVU- tilbud ved fagskolene har vi gjennomført en survey til alle offentlige og private fagskoler i Norge. Denne presenteres i kapittel 4.

Vi har gjennomført en kvalitativ undersøkelse av tre universiteter, en vitenskapelig høyskole, fire statlige høyskoler og tre fagskoler. Gjennom dokumentanalyse og intervjuer med ledere og ansvarlige personer for EVU ved de 11 utdanningsinstitusjonene var målet å kaste lys over institusjonenes mål, strategier, rammebetingelser, organisering, insentiver og utfordringer for EVU-feltet. Vi har lagt særlig vekt på å undersøke hva slags markeder utdanningsinstitusjonene orienterer seg mot, hvordan markedskontakten foregår og hvordan institusjonene får informasjon om etterspørselen etter EVU. Fordi utdanningsinstitusjonene er ganske forskjellige med tanke på strategier, aktivitetsomfang og modeller for organisering av etter- og videreutdanning, har vi valgt å presentere hver utdanningsinstitusjon som et case. Casebeskrivelsene etterfølges av en sammenliknende analyse hvor vi fokuserer på temaer som går på tvers av de ulike casene. De kvalitative undersøkelsene av UH-institusjonene presenteres i kapittel 3 og fagskolene i kapittel 4.

Denne undersøkelsen anvender seg av flere ulike datatyper, hvor målet har vært å lage et oversiktsbilde av satsningen på etter- og videreutdanning ved universiteter, høyskoler og fagskoler. Gjennom å kombinere kvantitative og kvalitative data har vi fått et godt oversiktsbilde av aktivitetsnivå, insentiver, rammebetingelser, organisering og utfordringer ved flere ulike typer av utdanningsinstitusjoner. Datagrunnlaget som er samlet inn gir oss innsikt i hvor vanskelig det er for institusjonene å tallfeste omfanget av EVU. Erfaringene med ulike organisasjonsmodeller, finansieringssystemer etc gjør seg i hovedsak gjeldene på avdelings/instituttnivå ved UH-institusjonene – fordi EVU i de fleste tilfellene er et desentralisert ansvarsområde. En total kartlegging og statusbeskrivelse av EVU ved universiteter og høyskoler må hente inn informasjon fra institutt/avdelingsnivå for å få et korrekt bilde. Det er også problematisk å anvende DBH for å si noe om omfang av EVU,

dels fordi institusjonene i ulik grad rapporterer til DBH og at det er forskjellig hva som defineres som EVU ved de ulike institusjonene. DBH data gir oss et *utgangspunkt* for å si noe om omfang av etterutdanning ved de ulike institusjonene, men for universitetenes del er de innrapporterte tallene nok betydelig lavere enn det virkelige omfanget (for en utvidet diskusjon om dette se Grepperud 2005).

1.1.1 Tidligere forskning om EVU ved universiteter, høyskoler og fagskoler

Forskning om norsk utdanningspolitikk for EVU ved UH

Hvordan har norsk politikk for høyere utdanning i forhold til livslang læring endret seg fra 1970-tallet til 1990-talet? Dette ble undersøkt som en del av et internasjonalt EU-støttet prosjekt (HEINE) i 1997-98 om offentlig politikk i åtte europeiske land for å styrke relasjonene mellom høyere utdanning og arbeidslivet. Den norske rapporten ser på politikk for dette i grunnutdanningen, men også politikk for livslang læring i form av EVU og fleksibel læring – hvilke endringer i lover og regelverk ble foreslått og gjennomført? (Smeby og Brandt 1999 s. 35-50). På 1980- og 1990-tallet klaget universiteter og høyskoler over at de var handikappet på markedet for EVU på grunn av offentlige reguleringer bl.a. av adgangen til å ta deltakeravgift. Noen UH-institusjoner opprettet derfor stiftelser for EVU. Offentlige utvalg for livslang læring (Skard-utvalget 1986, Buer-utvalget 1997) og for høyere utdanning (Ottosen-komiteen 1969, Hernes-utvalget 1988) hadde foreslått en friere stilling for UH-institusjonene i forhold til EVU enn departementet og regjeringer i Stortingsmeldinger hadde vært villige til å gi dem. Etterutdanning ble legalt definert som en sentral oppgave for UH-institusjoner først i 1995. Et annet problem i forhold til EVU har vært ressursene, både personale og økonomi. ”Stortingsmeldingene de siste tyve årene viser at myndighetene forventer og krever at universiteter og høyskole prioriterer grunnutdanning når det er søkerpress, og det har det stort sett vært i hele perioden. For at lærestedene skulle satse mer på etter- og videreutdanning, måtte det enten bli færre studenter i grunnutdanning eller utdanningen måtte finansieres av oppdragsgivere/deltakere for ikke å belaste lærestedenes budsjetter” (Smeby og Brandt 1999 s. 49).

Analyser av nasjonal utdanningspolitikk for høyere utdanning i forhold til livslang læring var en del av et annet internasjonalt EU-støttet prosjekt (LILEU) i 1999-2000 om hva livslang læring medfører for universiteter i syv europeiske land (artikler i et spesialnummer av EJE 2000). I forhold til livslang læring ble fokus i norsk utdanningspolitikk endret fra ”voksenopplæring” i 1970-årene til ”personalopplæring” og ”kompetanseutvikling” i 1980- og 1990-årene. UH-institusjoner ble da mer sentrale gjennom nye opptaksregler, deltidsstudier og fjernundervisning utviklet med offentlig støtte (Brandt 2000).

Forskning om EVU ved norske UH institusjoner

Det internasjonale LILEU-prosjektet undersøkte også hvordan fire caseuniversiteter i hvert land ga EVU og fleksibel læring for ulike målgrupper, ut fra dokumentanalyse og intervjuer på fakultetsnivå, sentralt nivå og EVU-enhet (artikler i et spesialnummer av EJE 2001). Den norske undersøkelsen (Brandt 2001) viste at universitetene ble mer aktive i EVU på 1990-tallet: sentre for EVU ble opprettet, EVU og fjernundervisning ble fokusert i strategiske planer, antall deltakere i EVU økte selv om også antall studenter i grunnutdanning økte. EVU gir inntekter, men det ses ikke som viktigste drivkraft. Faglærere legger vekt på å møte motiverte og kritiske EVU deltakere med profesjonelle erfaringer. Uløste problemer er: EVU er ennå ikke del av undervisningsplikten for universitetsansatte. Studieavgifter for fjernundervisning er for høye for arbeidsledige og andre svake grupper.

På 1990-tallet fikk universitetene mer variert etterspørsel i markedet for EVU. Dette kan bidra til å skape innovative tilbud og introdusere nye perspektiver, det fremheves i universitetenes strategiplaner. Men skal universitetene være responsive på all etterspørsel etter EVU? Ut fra den norske undersøkelsen i LILEU-prosjektet (Brandt 2002) er en hovedforutsetning at universitetene skal bare tilby EVU som er forbundet med deres grunnutdanning og forskning. Fra hva universitetene tilbyr av EVU, ser det ut til å være flere strategier som brukes for å oppnå dette:

- Forskningsnyheter for profesjonelle (etterutdanning)
- Samme innhold, fleksible levering (videreutdanning)
- Tilpasset spesialisering (teknologisk etter-/videreutdanning)
- Tverrfaglige mastergrader (videreutdanning, engelskspråklige før Kvalitetsreformen)
- Tverrfaglige kurs for nye markeder (videreutdanning)
- Skreddersydd på oppdrag (videreutdanning for kjernemarkeder og nye markeder).

På 1990-tallet ble skreddersydd EVU for bedrifter og offentlige virksomheter utviklet ved mange ulike fagmiljøer og UH- institusjoner. På 1980-tallet ble skreddersydd EVU tilbudt primært innenfor ledelsesfag fra NHH, BI og NTH ifølge den norske rapporten (Brandt 1991) til et OECD-prosjekt om arbeidsdeling og samarbeid mellom UH- institusjoner og andre arrangører av EVU for profesjoner (OECD 1995). Samtidig ble kjøpere av EVU i Norge på 1980-tallet mer opptatt av kvalitet og kostnader, dette var gunstig for UH institusjoner som kunne tilby videreutdanninger med eksamen til lav pris sammenlignet med kurs fra kommersielle arrangører.

En evaluering av EVU ved NTNU i 2002, på oppdrag fra NTNU som innspill til ny strategiplan, baserte seg på intervjuer ved tyve institutter i ulike fagområder (Brandt og Aamodt 2002). Ulike markeder med ulik betalingssevne krever fleksibilitet fra fagmiljøer. Teknologisk EVU har snevre og spesialiserte markeder der kursene har kort levetid, alternativ er skreddersyde kurs for enkeltbedrifter. Også skolesektoren ønsker fleksible og til dels skreddersyde opplegg. EVU kan gi økonomisk overskudd til institutt, men

risikoen er betydelig. EVU konkurrerer med grunnutdanning og forskning om personalets tid og kapasitet. Ansatte er aktive i EVU ut fra faglige interesser og et ansvar overfor arbeidslivet, ekstra betaling er også viktig når EVU ikke er en del av undervisningsplikten.

Fjernundervisning med bruk av ulike teknologier har vært den formen for EVU ved norske universiteter og høyskoler som har vært mest undersøkt og diskutert. De tidlige erfaringene ved Universitetet i Bergen og Høgskolen i Lillehammer ble sett i forhold til den britiske Open University modellen (George, Nylehn & Støkken eds.1996). Sentralorganet for fjernundervisning på universitets- og høgskolenivå (SOFF) ble opprettet i 1990 for å følge opp Stortingsmeldingen ”Mer kunnskap til flere”. Kritiske perspektiver på livslang læring og høgre utdanning var tema for en artikkelsamling da SOFF fylte ti år (Grepperud og Toska, red. 2000). SOFF, fra 2004 Norgesuniversitetet, har utgitt mange rapporter med artikler av UH-ansatte som har erfaringer med å utvikle og gi fjernundervisning.

De senere årene har begrepet ”fleksibel utdanning” blitt mer brukt - det omfatter både deltidsstudier, desentraliserte studier og teknologisk formidlet fjernundervisning, også i kombinerte modeller. Organisatoriske og ledelsesmessige utfordringer i utviklingen av IKT-støttet fleksibel læring ved Høgskolen i Lillehammer er undersøkt, bl.a. samarbeidet mellom fagavdelingene og en sentral enhet for EVU/oppdragsutdanning (Skarstein og Toska 2003). Ved Universitetet i Tromsø har ansatte formidlet sine erfaringer med fleksibel utdanning (Grepperud red. 2008). En dr.philos. avhandling om forventninger, praksis og utfordringer for fleksibel utdanning på universitets- og høgskolenivå bygger på mange års praktisk og teoretisk aktivitet (Grepperud 2005).

1.2 Virksomhetenes etterspørsel etter EVU formidlet av universiteter, høyskoler og fagskoler – problemstillinger og metoder

Andre del av rapporten dekker den såkalte etterspørselssiden. I oppdragsgivers anbudsdokument heter det at arbeidslivet har stor betydning som læringsarena både gjennom den uformelle læringen som skjer gjennom det daglige arbeidet og ved at virksomhetene i betydelig grad etterspør organisert etter- og videreutdanning.

Kunnskapsdepartementet etterlyser mer kunnskap om:

- målsettinger og motiver hos offentlige og private virksomheter for å investere i EVU
- hvilke behov virksomhetene har for EVU
- arbeidslivets vurdering av fagskoler, høyskoler og universiteter som EVU-leverandører

En undersøkelse av virksomhetenes etter- og videreutdanning på fagskole-, høyskole- og universitetsnivå retter uvilkårlig søkelyset på hvordan formell kompetanse inngår i virksomhetenes opplæringsstrategier. Selv om utdanningsinstitusjoner på disse nivåene også bidrar til å gi ansatte opplæring i form av ikke-formell kompetanse (korte kurs,

veiledning etc.), kjennetegnes disse institusjonene av å utstede formelle kompetansebevis både for førstegangs- og videreutdanningsstudenter. Dermed avgrenses temaet for denne undersøkelsen automatisk fra hoveddelen av den etter- og videreutdanning som drives på virksomhetsnivå. I denne undersøkelsen er det gode grunner for å la være å spre seg over hele opplæringsfeltet som virksomhetene beveger seg på, men det vil være kunstig å se helt bort ifra viktige læringskilder i virksomhetene. Som vi redegjør for senere, svarer 8 prosent av norske ansatte at de i løpet av siste år har deltatt i formell videreutdanning, og 54 prosent har deltatt i ulike former for ikke-formell opplæring. I tillegg kommer all uformell, ikke-planlagt læring - som alle ansatte mer eller mindre er involvert i, og som også foregår ved enhver utdanningsinstitusjon.

For det andre bør det presiseres at når denne utredningen ser på utdanning tilbudt av fagskoler, høyskoler og universiteter, griper vi fatt i en liten flik av opplæringsstrategiene i virksomhetene. Disse strategiene skiller i liten grad mellom hvem som faktisk tilbyr etter- og videreutdanning. Dessuten viser tidligere undersøkelser at det for virksomhetene sjelden er noe viktig poeng om opplæringen fører fram til *formelle* kompetansebevis utstedt av fagskoler, høyere utdanningsinstitusjoner eller andre. Hvorvidt opplæringen som tilbys ansatte gir formell, ikke-formell eller uformell kompetanse, inngår sjelden i vurderingene som ligger til grunn for virksomhetenes beslutninger om å igangsette opplæring. Slik vi redegjør for under oppsummeringen av kvalitative intervjuer som inngår i denne undersøkelsen, opererer virksomheter sjelden med en egen implisitt eller eksplisitt opplæringsstrategi, men ser heller alle former for kompetanseutvikling i sammenheng og knytter dem til personal- og virksomhetsstrategier.

Samlet gjør disse to forhold at vi av hensyn til en realistisk gjenspeiling av etter- og videreutdanningsmønstre, har valgt å trekke veksler på foreliggende kunnskap om hvordan også ikke-formell opplæring inngår i virksomhetenes arbeid med kompetanseutvikling. Likevel er hovedaksen i vår drøfting hvordan fagskolene, høyskolene og universitetene bidrar til å dekke virksomhetenes behov for formell kompetanse.

Denne rapportdel nummer 2 kretser rundt fem hovedkapitler som gjenspeiler problemstillingene som lå til grunn for analysen bestilt av Kunnskapsdepartementet. Disse er:

- Hvorfor investerer virksomheter i EVU og hvilke forventninger har de til avkastning av investeringene?
- I hvilke bransjer og innenfor hvilke fagområder er de største behovene?
- I hvilken grad har virksomheter, særlig private, kjennskap til eksisterende tilbud?
- Hvordan bør tilbudene utformes for å være attraktive (nivå, omfang, metoder, priser, skreddersydde kurs osv) og hva slags tilrettelegging er nødvendig?
- Er det noen typer institusjoner (universiteter, høyskoler, fagskoler) som møter behovene på enn bedre måte enn andre?

I tillegg har vi skrevet et kapittel som forsøker å aktualisere analysen ved å se på sammenhengen mellom omfanget av virksomhetenes opplæring og økonomiske

konjunkturer. Her undersøker vi særlig om virksomhetenes investering i opplæring stiger og faller i takt med konjunkturbølger. Et annet kapittel er viet de kvalitative intervjuene som ligger til grunn for denne rapporten, som jo ellers støtter seg mye til kvantitative undersøkelser. Vi støtter oss derfor til begrensede case-studier i henholdsvis et telekommunikasjonsselskap og et helseforetak. Dessuten har vi gjennomført intervjuer som, sammen med skriftlig materiale, har ført fram til en tekst om i grafisk industri.

Datamaterialet som ligger til grunn for denne delen av studien er tredelt. For å supplere data fra to surveyer (Lærevilkårsmonitoren og Continuing Vocational Training Survey, versjon 3) og fra en omnibus-undersøkelsen bestilt til den foreliggende rapporten; gjennomførte vi kvalitative intervjuer i en bransje og i to foretak. Det samlede materialet bygger derfor på kvantitative så vel som kvalitative data. Dette har gitt oss anledning til å beskrive tendenser over tid fanget opp gjennom surveydata, samt prosesser i enkeltforetak som det er vanskeligere å avdekke i surveyundersøkelser. De kvalitative (halv-strukturerte) intervjuene bidrar til å få fram prosesser rundt etter- og videreutdanning som det kan være vanskelig å avdekke gjennom surveyer, blant annet hvordan opplæringsstrategier innpasses i overordnede foretaksstrategier og dynamikken mellom foretaksstrategier og opplæringsstrategier fremmet av profesjonsmedlemmer.

Tatt i betraktning de mange problemstillingene som skulle dekkes, måtte vi benytte datamateriale som ga direkte og direkte informasjon. Den mest direkte informasjon ble hentet fra en bedriftsomnibus som Fafo kjøpte inn spørsmål til. Gitt prosjektets økonomiske ramme, anser vi å ha dekket de meste relevante kildene for problemstillingene som skulle dekkes. I et eget vedlegg beskrives vårt datamateriale nærmere.

1.3 Samspill mellom tilbud og etterspørsel

I tillegg til å fokusere på faktorer som påvirker tilbud og etterspørsel av EVU, ser vi også særskilt på spillet mellom utdanningsinstitusjonene som tilbydere og markeder for EVU. Basert på det foreliggende materialet, vil del 3 gi et integrerende perspektiv på tvers av rapportens ulike deler med fokus på spillet i direkte og indirekte forstand mellom utdanningsinstitusjonene som tilbydere av etter- og videreutdanning og offentlig og private virksomheter som EVU-kunder. I denne analysen fokuserer vi på to temaer:

- Match eller mismatch i tilbud og etterspørsel av EVU
- Samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og offentlig og private virksomheter knyttet til EVU – erfaringer og utfordringer

Den avsluttende delen av rapporten er en felles, integrert drøftingsdel hvor vi belyser sentrale problemstillingene knyttet til spillet mellom tilbud og etterspørsel. Drøftingen er basert på det empiriske materialet som er samlet inn eller anvendt for å belyse de viktigste problemstillingene i denne rapporten. Del 3 vil også komme opp med en rekke anbefalinger til hvordan dette spillet kan bedres.

DEL 1: TILBUD AV ETTER- OG VIDEREUTDANNING FRA UNIVERSITETER, HØYSKOLER OG FAGSKOLER

2 Omfang av etter- og videreutdanning i universitets- og høyskolesektoren

2.1 Etterutdanning ved UH-institusjoner

For å belyse omfang av etterutdanning har vi utført analyser av data om etterutdanningsaktivitet som institusjonene selv har innrapportert til Database for høgre utdanning (DBH). Vi ønsket å få informasjon om hva slags type etterutdanningstilbud UH-institusjonene gir og mot hvilke målgrupper tilbudene retter seg. Vi har derfor kodet etterutdanningstilbudene som institusjonene har innrapportert etter NUS klassifikasjonen – dvs. etter fagområder og ikke etter utførende enhet som er det institusjonene har innrapportert. Omfang av etterutdanning er i de følgende tabellene antallet studenter institusjonene har rapportert på sine ulike etterutdanningsaktiviteter.

Det er tydelig at institusjonene har noe ulik praksis når det gjelder hva som rapporteres som etterutdanningstilbud. Noen institusjoner innrapporterer ”alt” av tiltak og utdanningstilbud/kompetansehevingstilbud, inkludert konferanser, stevner, seminarer etc. Andre rapporterer kun utdanningstilbud som er spesielt utviklet som etterutdanningstilbud, og som har ekstern finansiering og/eller deltageravgift. Spesielt universitetene har nok et høyere omfang av etterutdanningstilbud enn det som kommer frem i DBH.

Tabell 2.1 til 2.3 inneholder informasjon om alle etterutdanningstilbud som er innrapportert til DBH i 2007 ved ulike typer av høyere utdanningsinstitusjoner. Både tilbud med intern (over eget budsjett), ekstern og blandet finansiering er inkludert i tabellen. Tilbudene er kodet etter fagområder i henhold til NUS klassifiseringen, og ikke etter avdeling/fakultet som tilbød etterutdanningen. Dette betyr at vi har kodet alle tilbud rettet mot lærere i kategorien ”lærerutdanning og pedagogiske fag”, selv om tilbydende avdeling for eksempel var avdeling for naturfag ved en høyskole.

Det framkommer av tabellene at de aller fleste UH-institusjonene har innrapportert etterutdanningstilbud i 2007. Totalt er 70.228 studenter registrert på etterutdanningstilbud i 2007. De tre UH-institusjonene med størst omfang av etterutdanning (målt i antall studenter) er Høgskolen i Oslo, Høgskolen i Nord-Trøndelag og Dronning Mauds Minne.

Tabell 2.1: Etterutdanning etter fagområder ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 2007. Antall studenter

	Hum/ est	Ped/ lærer	Samf/ jur	Øk/ Adm	Nat/ Tek	Helse/ sosial	Primær	Sam/ sik	Annet	Alle fag
NTNU	15	806	-	-	287	9	-	-	400	1 517
UMB	-	134	-	-	-	-	568	-	265	967
UIB	425	200	358	185	49	120	31	33	-	1 401
UIS	36	-	31	-	-	11	-	-	16	94
UITø	56	1 062	42	-	474	1 152	-	-	-	2 786
UIA	306	3 033	19	-	10	600	-	-	25	3 993
UiO	483	795	246	-	329	707	-	-	-	2 560
Totalt	1 301	6 030	696	185	1 149	2 599	599	33	706	13 318
(%)										(19 %)
AHO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NHH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NIH	-	-	-	-	-	1 066	-	-	-	1 066
NMH	63	56	-	-	-	-	-	-	-	119
NVH	-	-	-	-	-	572	-	-	-	572
Totalt	63	56				1 638				1 757
(%)										(2,5 %)

Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)

For universitetene er de fleste etterutdanningstilbudene innen lærerutdanning og pedagogiske fag, etterfulgt av tilbud innen helse og sosialfag. Helse- og sosialfag dominerer etterutdanningstilbud blant de vitenskapelige høyskolene (som ikke inkluderer BI og MF).

Tabell 2.2: Etterutdanning etter fagområder ved offentlige høyskoler i 2007. Antall studenter

Høyskoler	Hum/ est	Ped/ lærer	Samf/ jur	Øk/ Adm	Nat/ Tek	Helse/ sosial	Prim	Sam/ sik	Annet	Tot.
Akershus	-	1 016	-	-	-	500	-	-	-	1 516
Bergen	-	2 765	-	-	110	50	-	-	88	3 013
Bodø	24	640	54	-	-	127	-	-	-	845
Buskerud	-	97	405	-	-	-	-	-	-	502
Finnmark	30	26	-	43	204	33	4	-	65	405
Gjøvik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Harstad	-	-	-	-	-	695	-	-	-	695
Hedmark	-	1 406	-	27	-	-	-	-	20	1 453
Lillehammer	-	75	-	-	-	1 092	-	-	-	1 167
Molde	-	-	-	504	-	282	-	-	-	786
Narvik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Nesna	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
N-Trøndelag	-	4 156	-	98	210	2 080	190	-	-	6 734
Oslo	-	10 572	157	-	19	365	-	-	-	11 113
S-Trøndelag	-	1 209	-	-	183	639	-	-	25	2 056
Telemark	-	3 400	-	36	18	50	-	-	-	3 504
Tromsø	-	1 492	-	-	73	110	-	-	-	1 675
Vestfold	-	156	-	-	-	-	-	-	-	156
Østfold	-	2 621	-	-	-	563	-	-	-	3 184
Ålesund	-	-	-	-	30	59	-	1 147	-	1 236
Stord/ Haugesund	-	657	-	-	122	94	-	417	-	1 290

Høyskoler	Hum/ est	Ped/ lærer	Samf/ jur	Øk/ Adm	Nat/ Tek	Helse/ sosial	Prim	Sam/ sik	Annet	Tot.
Sogn og Fjordane	-	1 147	-	-	-	122	-	-	35	1 304
Volda	70	1 579	-	-	-	83	-	-	25	1 757
Kunsth. i Bergen	75	10	-	-	-	-	-	-	-	85
Kunsth. i Oslo	306	-	-	-	-	-	-	-	-	306
Totalt (%)	505	33 024	616	708	969	6 944	194	1 564	258	44 782 (63,5 %)

Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)

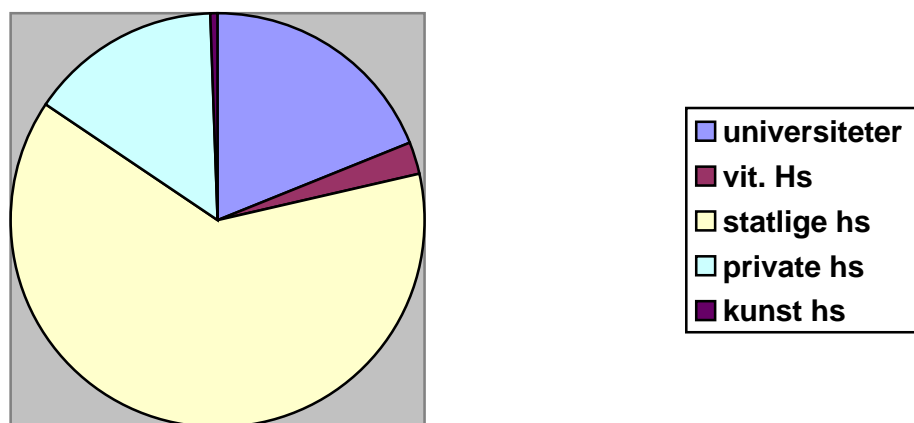
Etterutdanningstilbud rettet mot lærere og helse/sosialektoren dominerer også sterkt i høyskolenes etterutdanningstilbud. Blant de private høyskolene dominerer også tilbud innen lærerutdanning og pedagogiske fag, etterfulgt av økonomisk-administrative fag – hvor Handelshøyskolen BI er den dominerende tilbyderer.

Tabell 2.3: Etterutdanning etter fagområder ved private høyskoler i 2007. Antall studenter

	Hum/ est	Lærer/ ped	Samf/ jur	Øk/ Adm	Nat/ Tek	Helse/ sos	Prim	Sam/ sik	Annet	Tot.
Betanien diakonale høyskole	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Den norske eurytmihøyskole	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Diakonhjemmet HS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Menighetsfakultetet	231	-	-	-	-	-	-	-	-	231
DMM	-	5 144	-	-	-	-	-	-	-	5 144
BI	-	60	-	1 976	-	-	-	-	-	2 036
Lovisenberg diakonale høyskole	-	-	-	-	-	89	-	-	-	89
Misjonshøyskolen	-	-	-	-	-	80	-	-	-	80
NLA Høgskolen	84	912	-	-	-	137	-	-	350	1 483
NLA	-	1 156	-	-	-	-	-	-	-	1 156
Lærerhøgskolen Rudolf Steinerhøgskolen	-	152	-	-	-	-	-	-	-	152
Totalt	315	7 576	0	1 976	-	306	0	0	350	10 523 (15 %)

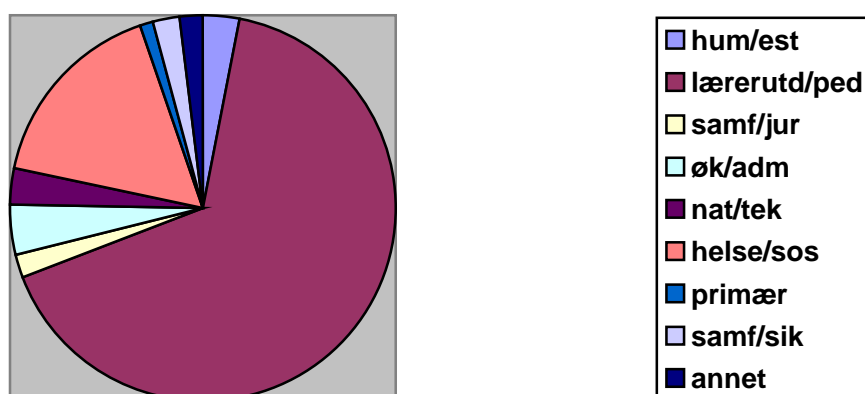
Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)

Fordelt etter institusjonstyper (figur 2.1) står universitetene (inkludert Universitetet i Agder) for 19 prosent, de vitenskapelige høyskolene (uten BI og MF) for 2,5 prosent, de statlige høgskolene for 63 prosent, kunsthøyskolene for 0,5 prosent og de private høyskolene for 15 prosent av de registrerte etterutdanningsstudentene.



Figur 2.1: Etterutdanning etter institusjonstype (Kilde: DBH)

Etter fagområder blir fordelingen som følger: Humanistiske og estetiske fag står for 3,1 prosent (2.204 deltakere), lærerutdanning og pedagogiske fag for 66,2 prosent (46.534 deltakere), samfunnsfag og juridiske fag for 1,9 prosent (1.312 deltakere), økonomisk-administrative fag for 4,1 prosent (2.869 deltakere), naturvitenskapelige og tekniske fag for 3 prosent (2.118 deltakere), helse- og sosialfag for 16,3 prosent (11.487 deltakere), primærnæringsfag for 1,1 prosent (739 deltakere), samferdselsfag og sikkerhetsfag for 2,3 prosent (1.597 deltakere) og andre fag/uoppgitt for 2 prosent (1.312 deltakere). (Figur 2.2). Etterutdanning er altså i all hovedsak et tilbud for lærere og førskolelærere, samt for helsepersonell. Etterutdanning er marginalt innenfor andre fagområder.



Figur 2.2: Etterutdanning etter fagområder (Kilde: DBH)

Vi har også sett nærmere på målgrupper for etterutdanningen. UH-institusjonene har innrapportert i DBH om tilbudene er rettet mot privat sektor, offentlig sektor eller begge deler (blandet). Her har vi tatt utgangspunkt i ekstern finansierte etterutdanningstilbud – dvs. etterutdanning som er finansiert fra en oppdragsgiver eller ved deltakeravgift. Totalt 52.394 studenter er registrert i ekstern finansierte etterutdanninger (75 prosent av alle deltakere i etterutdanning).

Tabell 2.4: Ekstern finansiert etterutdanning ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 2007 etter målgrupper. Antall studenter

Målgruppe Institusjoner	Offentlig sektor	Privat sektor	Blandet
NTNU	1305 (utdanningssektoren)	-	-
UMB	107 (landbruksforvaltning)	75	-
UIB	-	-	-
UiO	1468 (utdanningssektoren, statsforvaltning, kirken)	183	551 (apotek, utdanningssektoren)
UIS	-	-	58 (uklart, helse)
UiTø	1614 (helse- og utdanningssektorene)	-	427 (helse)
UIA	445 (utdanningssektoren, kommuner)	12	10 (uklart)
AHO	-	-	-
NHH	-	-	-
NIH	173 (utdanningssektoren)	-	893 (frivillig sektor, idrett)
NMH	-	-	38 (musikkbransjen)
NVH	-	-	-
Totalt	5112 (69 %)	270 (4 %)	1977 (27 %)

Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)

For universitetene og de vitenskapelige høyskolene er offentlig sektor den viktigste målgruppen for etterutdanningstilbud.

Tabell 2.5: Ekstern finansiert etterutdanning ved offentlige høyskoler i 2007 etter målgrupper. Antall studenter

Høyskoler	Offentlig sektor	Privat sektor	Blandet
Akershus	661 (helse- og utdanningssektorene)	-	296 (blandet)
Bergen	2 765 (utdanningssektoren)	-	198 (ingeniører)
Bodø	699 (utdanningssektoren)	30	50 (helse)
Buskerud	333 (utdanningssektoren, kommuner og fylkeskommuner)	-	169 (privat og offentlig administrasjon)
Finnmark	230 (utdanningssektoren)	43	-
Gjøvik	-	-	-
Harstad	-	-	-
Hedmark	1 431 (utdanningssektoren, forsvaret)	12	10 (uklart)
Lillehammer	875 (utdanningssektoren, helse)	-	-
Molde	-	112	-
Nesna	-	-	-
Nord-Trøndelag	1 739 (utdanningssektoren, helse)	-	3 279 (helse, utdanning, landbruk, diverse)
Oslo	9 159 (utdanningssektoren, helse)	69	1 426 (kunst/ design/ foto, barnehagesektoren)
Sør-Trøndelag	641 (utdanningssektoren, helse)	47	881 (helse, utdanning, byggebransjen)
Telemark	3 440 (utdanningssektoren, åpne kurs)	-	-
Tromsø	1 236 (utdanningssektoren, helse)	60	370 (barnehagesektoren)
Vestfold	156 (utdanningssektoren)	-	-
Østfold	2 018 (utdanningssektoren)	-	532 (helsesektoren)
Ålesund	-	746	386 (bygg, maritim)
Stord/Haugesund	638 (utdanningssektoren, sjøfart)	15	-
Sogn og Fjordane	630 (utdanningssektoren, helse)	35	150 (barnehagesektoren)
Volda	1 248 (utdanningssektoren, åpne kurs)	-	-
Kunsthøyskolen i Bergen	10 (utdanningssektoren)	-	23 (kunst/design/foto)
Kunsthøyskolen i Oslo	-	-	-
Totalt	27 639 (62 %)	1 169 (3 %)	15 540 (35 %)

Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)

Sammenliknet med universitetene og de vitenskapelige høyskolene har de offentlige høyskolene noen flere tilbud rettet mot både privat og offentlig sektor. Ved de private høyskolene dominerer etterutdanningstilbud rettet mot offentlig sektor i enda høyere grad.

Tabell 2.6: Ekstern finansiert etterutdanning ved private høyskoler i 2007 etter målgrupper. Antall studenter

	Offentlig sektor	Privat sektor	Blandet
Betanien diakonale høyskole	-	-	-
Den norske eurytmihøyskolen	-	-	-
Diakonhjemmet HS	-	-	-
Menighetsfakultetet	-	-	-
Dronning Mauds Minne	5 119 (utdanningssektoren)	25	-
Handelshøyskolen BI	119 (utdanningssektoren, offentlig forvaltning)	517	-
Lovisenberg diakonale høyskole	-	-	89 (helsesektoren)
Misjons høyskolen	80 (helsesektoren)	-	-
NLA Høyskolen	888 (utdanningssektoren)	-	160 (utdanning, kirke)
NLA Lærerhøyskolen	649 (utdanningssektoren)	100	342 (barnehagesektoren) + 6 (ukjent)
Rudolf Steinerhøyskolen	-	95	-
Totalt (%)	6 935 (84 %)	737 (9 %)	597 (7 %)

Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)

Totalt er 76 prosent av de ekstern finansierte etterutdanningsstudentene ved universiteter og høyskoler registrert på tilbud rettet mot offentlig sektor, 18 prosent er registrert på tilbud rettet mot både privat og offentlig sektor, mens kun 4 prosent er registrert på tilbud rettet mot privat sektor.

Utdanningssektoren og helsesektoren er de delene av offentlig sektor som etterutdanning ved UH-institusjoner særlig retter seg mot. Noen har også tilbud for statlig, kommunal og fylkeskommunal sektor.

Etterutdanningstilbud som retter seg mot både privat og offentlig sektor gjelder barnehagesektoren, helsesektoren, privat og offentlig administrasjon, byggfag og frivillig sektor. Her finner man også en del tilbud som er rettet inn mot et åpent etterutdanningsmarked, hvor deltakerne betaler deltakeravgift. Tilbud om fotokurs, kunst og design, mat og helse, og liknende finner vi her.

De fleste tilbudene som er rettet inn mot privat sektor, ser ut til å være ganske generelle. Det er stort sett ikke mulig å se om tilbudene er rettet inn mot en spesifikk bransje/bedrift (bortsett fra enkelte bransjer som skipsfart, apotekbransjen etc). Mange av kursene som tilbys er knyttet til generelle administrative fag eller ledelsesfag, slik som prosjektledelse, personalledelse, veiledning, coaching og liknende.

2.2 Videreutdanning ved UH-institusjoner

Videreutdanning gir formell ny kompetanse, det vil si utdanningen har eksamen(er). Videreutdanningen skal være tilpasset personer som etterspør utdanning etter en periode i arbeidslivet. Denne tilpasningen er ofte i form av deltidsstudier eller nettbaserte studier. ”Vanlige” grunnutdanninger på heltid kan brukes som videreutdanning av noen studenter, men det regnes ikke som videreutdanning i denne sammenheng.

I Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) var det tidligere separat registrering av studenter i videreutdanning fra lærestedene. I en undersøkelse for NTNU (Brandt 2003) av utviklingen i EVU-tilbud i perioden 1998 til 2002 ved fire universiteter, NHH og BI viste det seg at registreringen av videreutdanning var ufullstendig og varierende i den interne registrering i Felles studentsystem (FS) med bruk av kurskoder, som inngikk i DBH. Data for videreutdanning fra DBH måtte suppleres og til dels korrigeres med opplysninger fra lærestedene. (BI rapporterte ikke til DBH.)

Nå legges alle utdanninger inn i DBH på samme måte gjennom Felles Studentadministrativt system (FS). Statistikk over Registrerte studenter (i høstsemester eller vårsemester) omfatter studenter i grunnutdanninger og studenter i videreutdanninger.

Videreutdanning kan skilles fra grunnutdanning i DBH ved å se på studenter som er registrert på *studieprogrammer med studienivå videreutdanning (VU)*¹. Ifølge DBH ”Tallet er et omtrentlig anslag, ettersom praksis for å kategorisere videreutdanningsprogrammer har variert over tid.” Det er hver UH-institusjon som fastsetter studienivå på alle sine studieprogrammer: høyskolekandidatutdanning, lavere grad, høyere grad, mastergrad, profesjonsstudier, doktorgrad, videreutdanning.

DBH gir under Egendefinerte rapporter en tabell over antall registrerte studenter på videreutdanningsprogram ved hver UH institusjon årlig fra 2002 til 2007. Vi ser på fordelingen på type institusjon i 2007.

Høsten 2007 er det 19.113 studenter i studieprogrammer med studienivå videreutdanning. (Tabell 2.7) Statlige høyskoler dominerer, de har 14.946 studenter i videreutdanninger (78 prosent). Universitetene har 2.322 studenter i videreutdanninger (12 prosent), mens vitenskapelige høyskoler har 613 studenter i videreutdanninger (3 prosent). Kunsthøyskoler har ingen videreutdanninger. Private høyskoler har 1.232 studenter i videreutdanninger (6 prosent), men data fra ni slike høyskoler omfatter ikke BI som er en stor tilbyder av videreutdanninger.

¹ Tabellen finnes på linken:

[http://dbh.nsd.uib.no/rapporter/egendefinerte/visning.action?id=30&query=MDXQuery&maal=Registrerte,%20VU&inst=\[Institusjon.Institusjoner%20flat%20liste\].\[Alle%20institusjoner\]&nus=\[Norsk%20standard%20for%20utdanningsgruppering%20\(NUS\)\].\[Totalt\]&title=Studenter%20i%20videreutdanning](http://dbh.nsd.uib.no/rapporter/egendefinerte/visning.action?id=30&query=MDXQuery&maal=Registrerte,%20VU&inst=[Institusjon.Institusjoner%20flat%20liste].[Alle%20institusjoner]&nus=[Norsk%20standard%20for%20utdanningsgruppering%20(NUS)].[Totalt]&title=Studenter%20i%20videreutdanning)

Tabell 2.7: Studenter registrert 1. oktober 2007 på studieprogrammer med studienivå videreutdanning. Antall og prosent.

	Antall	%
Universiteter	2 322	12,2
Vitenskapelige høyskoler	613	3,2
Statlige høyskoler	14 946	78,2
Kunsthøyskoler	0	0
Private høyskoler	1 232	6,4
UH institusjoner	19 113	100,0

Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH).

Data fra 9 private høyskoler, ikke fra BI

Et problem med denne kategoriseringen (etter definert studienivå) er at den ikke fanger opp alle studier som er rettet mot yrkesaktive og tas som videreutdanning. Et eksempel er erfaringsbaserte mastergradsstudier, disse er oppretter som videreutdanning på deltid for yrkesaktive, men studiene er kategorisert på masternivå. Et annet eksempel er når emner på lavere grads nivå tas som videreutdanning, ofte fleksibelt organisert som deltid eller nettbasert studium.

Vi har laget en skjematisk oversikt for å klargjøre alternative måter å bruke DBH statistikk til å kartlegge omfanget av videreutdanning ved universiteter og høyskoler.

Studieprogram	Eksternfinansierte studenter	Internfinansierte studenter
Studienivå: Videreutdanning	A	B
Studienivå: Lavere grad, Høyere grad, Mastergrad, Doktorgrad, Profesjonsstudier	C	D

Vi har hittil sett på antall studenter i studieprogrammer kategorisert som videreutdanning (A + B). Noen studenter har betalt studieavgift for videreutdanningen (A), andre studenter har fått gratis videreutdanning (B).

UH-institusjoner krever som oftest studieavgift for videreutdanninger, fordi disse studiene er spesielt tilrettelagt for yrkesaktive i form av deltidsundervisning og/eller nettbasert utdanning, dette gir ekstra kostnader for utvikling og leveranse. Det vil si at antall eksternfinansierte studenter (A + C) er et alternativt mål på videreutdanning ved offentlige UH-institusjoner. De fleste av disse studentene vil være i studier som er kategorisert som videreutdanning (A). Men vi får også med studenter som betaler studieavgift for andre utdanninger, for eksempel erfaringsbaserte mastergrader, som videreutdanning (C).

Tabell 2.8: Studenter registrert 1. oktober 2007 på studieprogrammer med studienivå videreutdanning og eksternfinansierte studenter. Antall.

	Studenter på studienivå videreutdanning	Eksternfinansierte studenter	Differanse
Universiteter	2 322	1 636	686
Vitenskapelige høyskoler	613	442	171
Statlige høyskoler	14 496	10 778	3 718
Offentlige UH	17 431	12 856	4 575
Private høyskoler (ikke BI)	1 232	-	-
BI	3.326	-	-

Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)

BI tall er vår beregning

Ved offentlige UH-institusjoner er det omtrent 4.500 flere studenter i definerte videreutdanninger enn det er eksternfinansierte studenter. Disse internfinansierte studentene tar videreutdanninger uten å måtte betale studieavgifter, det vil si videreutdanningene blir studiepoengfinansiert. De fleste av de internfinansierte videreutdanningsstudentene finnes ved statlige høyskoler, omtrent 3.700 studenter.

Videreutdanning kan skilles fra grunnutdanning i DBH ved at vi ser på *eksternfinansierte studenter* som betaler studieavgift. Disse studentene vil være i videreutdanninger ved offentlige UH-institusjoner. Dette vil omfatte de fleste, men ikke alle, studenter i videreutdanning. Nyeste tall er registrerte studenter 1. oktober 2008.

Høsten 2008 er det 12.961 eksternfinansierte studenter i videreutdanninger ved offentlige universiteter og høyskoler. Statlige høyskoler dominerer, de har 10.444 eksternfinansierte studenter (80 prosent). Universitetene har 2.045 eksternfinansierte studenter (16 prosent), mens vitenskapelige høyskoler har 472 eksternfinansierte studenter (4 prosent). Disse studentene og/eller deres arbeidsgivere betaler studieavgift for videreutdanningene for å oppnå økt formell kompetanse i arbeidslivet.

En del av vårt oppdrag for Kunnskapsdepartementet var å foreta en gjennomgang av EVU-aktiviteten sortert etter fagområder og målgrupper. Departementet ønsket spesielt å få satt fokus på omfanget av UH-sektorens tilbud til ansatte og bedrifter i privat sektor.

Vi har analysert hvordan videreutdanninger ved UH-institusjoner fordeler seg på ulike fagområder ut fra DBH statistikk for eksternfinansierte studenter. Denne var lettere tilgjengelig for fakulteter/avdelinger/institutter ved hver UH-institusjon enn tilsvarende statistikk for studienivå videreutdanning. Statistikk for eksternfinansierte studenter var også oppdatert med tall for høsten 2008.

Hvilke *fagområder* er mest populære når yrkesaktive tar videreutdanning med studieavgifter? (Tabell 2.9) Tre fagområder har til sammen tre fjerdedeler av de eksternfinansierte studentene: pedagogikk og lærerutdanning (24 prosent), økonomiske og

administrative fag (26 prosent) og helse-, sosial- og idrettsfag (25 prosent).

Videreutdanninger rettet mot skolesektoren og mot helse- og sosialsektoren har dermed halvparten av de eksternfinansierte studentene. Disse videreutdanningene tilbys særlig ved høyskolene og da for høyskoleutdannede.

Videreutdanninger for skolesektoren finnes også i andre fagområder. Humanistiske og estetiske fag omfatter fremmedspråk som undervises i skolen og formingsfag (9 prosent av eksternfinansierte studenter). Naturvitenskapelige fag og tekniske fag (8 prosent) omfatter videreutdanning for lærere i matematikk, IKT og naturfag. Innenfor helse-, sosial- og idrettsfag gir Norges idrettshøyskole (NIH) videreutdanning til mange lærere, i tillegg til trenere i privat og offentlig sektor.

Videreutdanninger rettet mot privat sektor finnes særlig i økonomiske og administrative fag (26 prosent av eksternfinansierte studenter, 3.335 studenter) både ved universiteter, vitenskapelige høyskoler og høyskoler. (Her mangler tall for Handelshøyskolen BI.) Samtidig brukes mange av disse videreutdanningene også av ansatte i offentlig sektor, for eksempel videreutdanning i Utdanningsledelse.

Handelshøyskolen BI er en viktig tilbyder av videreutdanninger i økonomiske og administrative fag. Alle studenter er eksternfinansierte. Tall for høsten 2008 finnes ikke i DBH, høsten 2007 hadde BI registrert totalt 14.215 studenter i DBH. De fleste studier kan tas fleksibelt, men BI har ikke i DBH definert noen studier som videreutdanning. Som videreutdanning regner vi studiene Master of Business Administration (19 studenter), Master of Management (1.338 studenter), Revisjon nettstudier (75 studenter) og Årsstudium med fire spesialiseringer (1.794 studenter). Samlet blir det 3.326 eksternfinansierte studenter i videreutdanning i økonomiske og administrative fag ved BI høsten 2007. Dette er like mange som eksternfinansierte studenter i videreutdanninger i disse fagene ved alle offentlige universiteter, vitenskapelige høyskoler og høyskoler høsten 2008.

Det er kanskje overraskende at ved universitetene er det omtrent like mange eksternfinansierte studenter i videreutdanninger i økonomiske og administrative fag (22 prosent, 458 studenter) som i samfunnsfag og juridiske fag (25 prosent, 506 studenter). I økonomiske og administrative fag tilbyr høyskolene for en stor del grunnleggende kurs som videreutdanning.

Universitetene utnytter den mulighet Kvalitetsreformen har gitt med å tilby erfaringsbaserte mastergrader også i disse fagene. *Erfaringsbaserte mastergrader* har tre fjerdedeler av eksternfinansierte studenter i økonomiske og administrative fag (323 studenter). NTNU tilbyr Organisasjon og ledelse med flere spesialiseringer i moduler (205 studenter), Universitetet i Tromsø tilbyr Strategisk ledelse og økonomi (58 studenter) og Utdanningsledelse (12 studenter), Universitetet i Agder tilbyr Ledelse (32 studenter) og Universitetet i Stavanger tilbyr Serviceledelse (16 studenter). Universitetene i Oslo og

Bergen tilbyr ikke slike videreutdanninger, trolig på grunn av konkurranse med tilbudene fra Handelshøyskolen BI og Norges handelshøyskole. Den siste tilbyr fire ulike Executive MBA (17 studenter).

Videreutdanninger rettet mot privat sektor finnes også i naturvitenskapelige fag og tekniske fag (8 prosent av eksternfinansierte studenter, 1.028 studenter). For realister, arkitekter, ingeniører og sivilingeniører kan videreutdanning i økonomi og ledelse ses som et alternativ til faglig videreutdanning. Et annet moment er at faglig videreutdanning i prosjektledelse er etterspurt og gis av teknologiske fagmiljøer, men slik utdanning klassifiseres som økonomiske og administrative fag.

Tabell 2.9: Eksternfinansierte studenter i videreutdanning ved offentlige universiteter og høyskoler etter fagområde 1. oktober 2008. Prosent

Fagområde	Universiteter	Vitenskapelige høyskoler	Statlige høyskoler	Universiteter og høyskoler i alt
	%	%	%	%
Humanistiske og estetiske fag	13,4	0	8,6	9,1
Pedagogikk og lærerutdanning	15,6	3,0	26,6	24,0
Samfunnsfag og juridiske fag	24,7	0	5,0	7,9
Økonomiske og administrative fag	22,4	14,8	27,2	25,7
Naturvitenskapelige og tekniske fag	14,8	2,1	6,8	7,9
Helse-, sosial- og idrettsfag	8,9	80,1	25,1	24,5
Primærnæringsfag	-	0	0,8	0,9
Samferdsels- og sikkerhetsfag, andre servicefag	0	0	0	0
Alle fagområder	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall (N)	2 045	472	10 444	12 961

Kilde: Database for statistikk om høgere utdanning (DBH).

Handelshøyskolen BI er ikke inkludert i vitenskapelige høyskoler.

Hvilke fagområder dominerer ved ulike *universiteter* i de tilbudene de gir om videreutdanning med studieavgift? (Tabell 2.10) Totalt antall eksternfinansierte studenter varierer ikke så mye, fra omtrent 250 til 550 studenter ved hvert universitet høsten 2008. Men universitetene har ulike tyngdepunkter i den videreutdanning som studenter og /eller arbeidsgivere betaler for.

- Universitetet i Oslo har flest eksternfinansierte studenter i humanistiske og estetiske fag og i pedagogikk og lærerutdanning. Skolesektoren er en viktig målgruppe.
- Universitetet i Agder har flest eksternfinansierte studenter i samfunnsfag og juridiske fag. Dette er hovedsakelig moduler i studiet økonomi og samfunnsfag, som omfatter to fagområder.
- Universitetet i Stavanger har flest eksternfinansierte studenter i pedagogikk og lærerutdanning.
- Universitetet i Bergen har flest eksternfinansierte studenter i samfunnsfag og juridiske fag. Dette er hovedsakelig fleksible studier i psykologi.
- NTNU har flest eksternfinansierte studenter i økonomiske og administrative fag og i naturvitenskapelige fag og tekniske fag. De har alltid vært sentrale i faglig videreutdanning for teknologer. De har også lenge gitt videreutdanning i ledelse for privat sektor og offentlig sektor, nå i form av erfaringsbaserte mastergrader.

- Universitetet i Tromsø har flest eksternfinansierte studenter i samfunnsfag og juridiske fag og i økonomiske og administrative fag, også her i form av erfaringsbaserte mastergrader.
- Universitetet for miljø- og biovitenskap (UMB) har i praksis ikke eksternfinansierte studenter i sitt faglige kjerneområde primærnæringsfag eller i andre fag.

De vitenskapelige høyskolene har sine spesifikke faglige kjerneområder, der vi kan vente at de gir videreutdanning for eksternfinansierte studenter. Bare Norges idrettshøgskole (NIH) har mange, nesten 380, slike studenter som er lærere og trenere. Norges handelshøgskole (NHH) har 35 eksternfinansierte studenter, der halvparten tar Executive MBA studier på deltid. Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo (AHO) har 10 eksternfinansierte studenter i to master videreutdanninger på deltid. Norges musikkhøgskole (NMH) og Norges veterinærhøgskole (NVH) har ingen eksternfinansierte studenter i videreutdanninger.

Tabell 2.10: Eksternfinansierte studenter i videreutdanning ved offentlige universiteter og vitenskapelige høyskoler etter fagområde 1. oktober 2008. Antall studenter

	Hum/ est	Ped/ lærer	Samf/ jur	Øk/ adm	Natur/ tek	Helse/ sosial	Primær	Alle fag
NTNU	30	49	4	251	206	5	-	545
Univ i Agder	15	46	146	48	6	47	-	308
Univ i Bergen	74	0	141	0	2	29	-	247
Univ i Oslo	115	115	73	0	39	27	-	369
Univ i Stavanger	17	96	17	60	50	53	-	293
Univ i Tromsø	23	14	125	99	0	21	-	282
UMB	-	-	-	-	-	-	1	1
Universiteter i alt	274	320	506	458	303	182	1	2 045
% fordeling	13,4	15,6	24,7	22,4	14,8	8,9	-	100,0
AHO					10			10
NHH				35				35
NIH		14				378		427
NMH								0
NVH								0
Vitenskapelige høyskoler	0	14	0	35	10	378	0	472
% fordeling	0	3,0	0	14,8	2,1	80,1	0	100,0

Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH).

Hvilke fagområder dominerer ved ulike statlige høyskoler i de tilbudene de gir om videreutdanning med studieavgift? (Tabell 2.11) Totalt antall eksternfinansierte studenter varierer sterkt mellom høyskolene, fra 12 til vel 1.400 studenter høsten 2008. Ti høyskoler har flere enn 500 eksternfinansierte studenter, det vil si flere enn noe universitet. Høyskolene har noe ulik faglig profil i grunnutdanningene, selv om de fleste statlige høyskoler dekker mange fagfelt som et resultat av fusjonene i 1994 i det regionale høyskolesystemet.

De fleste høyskolene har eksternfinansierte studenter i videreutdanninger rettet mot yrkesaktive i offentlig sektor – skolesektoren og/eller helse- og sosialsektoren.

Høgskolene i Akershus, Bergen, Oslo og Vestfold har flest eksternfinansierte studenter i pedagogikk og lærerutdanning. Høgskolene i Bergen, Lillehammer og Sogn og Fjordane har flest eksternfinansierte studenter i helse-, sosial- og idrettsfag.

Videreutdanninger i økonomiske og administrative fag er rettet mot yrkesaktive i privat sektor og offentlig sektor. Sju høyskoler har flere enn hundre eksternfinansierte studenter i slike videreutdanninger. Det er høyskolene i Bodø, Gjøvik, Hedmark, Nord-Trøndelag, Sogn og Fjordane, Sør-Trøndelag og Vestfold. I særklasse størst er Høgskolen i Hedmark, som har nesten tusen eksternfinansierte studenter i økonomiske og administrative fag. Disse høyskolene har stort sett et regionalt marked begrenset til fylket for videreutdanning som deltidsstudier, men de kan ha et nasjonalt marked for fjernundervisning/nettstudier.

Videreutdanninger i naturvitenskapelige og tekniske fag er også rettet mot yrkesaktive i privat sektor og offentlig sektor. Bare to høyskoler har flere enn hundre eksternfinansierte studenter i slike videreutdanninger, det er høyskolene i Buskerud (Kongsberg) og Sør-Trøndelag. I Kongsberg har de ingeniørstudier i optikk, som eneste høyskole, og de gir dermed også videreutdanning til disse ingeniørene. Høgskolen i Sør-Trøndelag gir IKT nettstudier med studieavgift til to hundre studenter nasjonalt, de har også sytti eksternfinansierte studenter i fleksibel ingeniørutdanning som de har tilbudt siden 2004.

Tabell 2.11: Eksternfinansierte studenter i videreutdanning ved statlige høyskoler etter fagområde 1. oktober 2008

Høyskole:	Hum/ est	Ped/ lærer	Samf/ jur	Øk/ adm	Natur/ tek	Helse/ sosial	Primær	Alle fag
Akershus		515		80		220		815
Bergen	31	306	64	76		368		845
Bodø		28	37	112		78	82	371
Buskerud		9	72		127	87		295
Finnmark		15	1	39	13	38	1	107
Gjøvik				187	71	14		272
Harstad				21		206		227
Hedmark	40	174		986	27	201	5	1 433
Lillehammer	115		62	93		291		561
Molde				37		24		61
Narvik					14			14
Nesna		67						67
Nord-Trøndelag		193	3	601	17	37	1	853
Oslo	4	432	130	71		148		785
Samisk	12							12
Sogn og Fjordane	12	123	6	123	24	249		537
Stord/Haugesund		31		44	30			105
Sør-Trøndelag		36		161	284	78		559
Telemark	236	111			15	117		479
Tromsø		36	19		10	85		150
Vestfold	166	492	104	129	17	73		981
Volda	64	58	20	7	32	73		200
Østfold	137	153		75	34	142		541
Ålesund	85					89		174
Statlige høyskoler i alt	902	2 779	518	2 842	715	2 618	89	10 444
% fordeling	8,6	26,6	5,0	27,2	6,8	25,1	0,8	100,0

Kilde: Database for statistikk om høgere utdanning (DBH)

2.3 Oppsummering

Totalt 70.228 deltakere er registrert i etterutdanningstilbud i 2007 i Database for statistikk om høgere utdanning (DBH), noe som er en nedgang på 13.561 registrerte deltakere (16 prosent) fra 2006. Blant tilbyderne av etterutdanning dominerer de statlige høyskolene, som har 63 prosent av deltakerne i 2007. De fleste tilbudene er rettet mot offentlig sektor (76 prosent) hvorav etterutdanning for lærere er den store målgruppen (66 prosent av alle deltakere). Kun 4 prosent av deltakerne er registrert på tilbud hvor målgruppen er privat sektor.

Totalt 19.311 studenter er registrert i studieprogrammer kategorisert i DBH med studienivå videreutdanning høsten 2007 (dette er nyeste tall). Statlige høyskoler dominerer med 78 prosent av videreutdanningsstudentene. Universitetene har 12 prosent, vitenskapelige høyskoler 3 prosent og private høyskoler (omfatter ikke BI) har 6 prosent av disse videreutdanningsstudentene.

Totalt 12.961 eksternfinansierte studenter er registrert i videreutdanning ved offentlige UH-institusjoner høsten 2008. Også her dominerer høyskolene som tilbydere med 80

prosent av de eksternfinansierte studentene. Halvparten av de eksternfinansierte studentene tar videreutdanninger som er klart rettet mot offentlig sektor, i pedagogikk og lærerutdanning (24 prosent) samt i helse-, sosial- og idrettsfag (25 prosent).

3 Etter- og videreutdanning ved åtte UH-institusjoner

3.1 Case utvalg og datagrunnlag

Den kvalitative undersøkelsen omfatter åtte casestudier av UH-institusjoner. Når det gjelder valg av case, er det spesielt to dimensjoner vi har vært interessert i:

- ulike organisasjonsmodeller for EVU
- orientering av EVU mot ulike markedssegmenter (privat sektor/offentlig sektor).

For å hente inn informasjon om organisasjonsmodeller har vi benyttet nettsidene til universiteter, vitenskapelige høyskoler og høyskoler (unntatt politi/militære høyskoler) for å finne informasjon om hvordan EVU er organisert ved institusjonene.

Tabell 3.1: Organisasjonsmodell for EVU ved universiteter og høyskoler

Institusjon	EVU enhet
NTNU	NTNU VIDERE
Universitetet i Bergen	SEVU
Universitetet i Oslo	Univett
Universitetet i Tromsø	U-Vett
Universitetet i Stavanger	FLEKS
Universitetet i Agder	Universitetets enhet for etter- og videreutdanning
Universitet for miljø- og biovitenskap (UMB)	SEVU
Arkitektur og designhøgskolen i Oslo (AHO)	?
Handelshøgskolen BI	EVU organisert i individmarked og bedriftsmarked
Norges handelshøgskole	NHH Executive/Avdeling for EVU
Norges Idrettshøgskole	SEVU
Norges Veterinærhøgskole	SEVU
Menighetsfakultetet	Desentralisert til avdeling/to områdekontaktpersoner
Høgskolen i Akershus	SEVU
Høgskolen i Bergen	Kontor for etter- og videreutdanning og oppdrag
Høgskolen i Bodø	SEVU
Høgskolen i Buskerud	Forus Ringerrike
Høgskolen i Finnmark	SEOPP
Høgskolen i Gjøvik	Desentralisert til avdeling
Høgskolen i Harstad	Seksjon for eksterntfinansiert virksomhet
Høgskolen i Hedmark	Kurs og oppdragsavdelingen/Videreutdanning desentralisert?
Høgskolen i Lillehammer	Senter for livslang læring
Høgskolen i Molde	Enhet for utadrettet virksomhet
Høgskolen i Narvik	Desentralisert til avdeling
Høgskolen i Nesna	Kurs og oppdragsenheten
Høgskolen i Nord-Trøndelag	?
Høgskolen i Oslo	Desentralisert til avdeling (koordinert i felles adm)
Høgskolen i Sogn og Fjordane	HSF Oppdrag
Høgskolen Stord/Haugesund	Etter- og videreutdanningsenheten
Høgskolen i Sør-Trøndelag	Desentralisert til avdeling
Høgskolen i Telemark	Desentralisert til avdeling
Høgskolen i Tromsø	Desentralisert til avdeling

Institusjon	EVU enhet
Høgskolen i Vestfold	Seksjon for kurs og oppdrag
Høgskolen i Volda	Kontor for etter- og videreutdanning
Høgskolen i Østfold	Desentralisert
Høgskolen i Ålesund	SEVU
Samisk høgskole	?
Kunsthøgskolen i Bergen	?
Kunsthøgskolen i Oslo	KHiO+
Norges informasjonsteknologiske høyskole (NITH)	?
Norsk Lærerakademi	?
Diakonhjemmets høgskole	Avdeling for EVU
Misjonshøgskolen	?

Inntrykket er at organiseringen av EVU ved UH-institusjoner kan inndeles i tre kategorier:

- *SEVU-modellen:* Her er det laget en formell organisering der et senter koordinerer etter og videreutdanning ved hele institusjonen. Sentrene kan også ha fokus på annen oppdragsvirksomhet, kurs, konferanser og evt. produksjon av læremateriale etc. Slike sentre finnes ved alle universitetene, ved de fleste vitenskapelige høyskolene, og ved flere av høyskolene (Akershus, Bodø, Bergen, Lillehammer, Stord/Haugesund, Volda, Ålesund, Kunsthøgskolen i Oslo, Diakonhjemmets høgskole).
- *Delt organisering:* Det kan se ut til at en del høyskoler har valgt en delt organisasjonsmodell for EVU, hvor videreutdanningen er organisert på fagavdelingsnivå, men etterutdanning er organisert i egne enheter sammen med annen oppdragsvirksomhet - slik som konferanser, oppdragsforskning, veiledning etc. Dette ser ut til å gjelde høyskolene i Buskerud, Finnmark, Harstad, Hedmark, Molde, Nesna, Nord-Trøndelag, Sogn og Fjordane og Vestfold.
- *Desentralisert modell:* Ut fra informasjonen tilgjengelig på nettsidene ser det ut til at EVU ved flere av høyskolene er et desentralisert ansvar på avdelingsnivå. Dette ser ut til å gjelde høyskolene i Gjøvik, Narvik, Oslo, Sør-Trøndelag, Telemark, Tromsø og Østfold. (Det er mulig at sentraladministrasjonen ved høyskolen har et koordinerende ansvar, men dette kommer sjelden fram, bortsett fra ved Høgskolen i Oslo.)

Handelshøgskolen BI har organisert EVU som et eget marked – delt inn i to områder: individmarkedet og bedriftsmarkedet. Ved noen UH-institusjoner er det umulig å lese på nettsidene hvordan EVU er organisert (Høgskolen i Nord-Trøndelag, Samisk høgskole, Kunsthøgskolen i Bergen, Arkitektur og designhøgskolen i Oslo, Misjonshøgskolen, Norges informasjonsteknologiske høyskole, Norsk Lærerakademi).

Ulike organisasjonsmodeller for EVU (senterorganisering, delt ansvar, desentralisert ansvar for EVU) og orientering mot ulike markedssegmenter (EVU tilbud rettet mot offentlig sektor og mot privat sektor) er de viktigste utvalgsriteriene. Vi har vært spesielt opptatt av å finne fram til UH-institusjoner som har tilbud rettet mot privat sektor. Vi antar

at dette gjelder UH-institusjoner med videreutdanningstilbud i økonomisk/administrative fag og teknologiske fag. I tillegg har vi valgt ut case som representerer en spredning i type av institusjoner og geografisk tilhørighet.

Tabell 3.2: Case utvalg

Markedfor EVU	Privat sektor eller blandet	Offentlig sektor
Organisasjonsmodell for EVU		
SEVU-modell	NTNU	Universitetet i Oslo
	Handelshøyskolen BI	Universitetet i Tromsø
Delt eller desentralisert modell	Høgskolen i Hedmark	Høgskulen i Sogn og Fjordane
	Høgskolen i Gjøvik	Høgskolen i Oslo

Ved hver institusjon har vi undersøkt følgende:

- Mål, strategier og markeder for EVU ved institusjonen
- Insentiver og prosesser for utvikling av nye EVU tilbud
- Omfang og faglig profil på EVU ved institusjonene
- Erfaringer med ulike organisasjonsmodeller
- Økonomiske rammebetingelser og finansiering
- Opplevde hindringer og utfordringer

For å belyse disse temaene har vi anvendt oss av følgende metoder og datakilder:

- Intervjuer med ledelsen ved institusjonen eller ansvarlig for EVU
- Intervjuer med personer som jobber operativt med EVU
- Analyse av skriftlig dokumentasjon som omhandler EVU (strategier, planer, årsrapport, brosjyremateriale, og liknende)
- Informasjon om EVU tilbud på institusjonenes nettsider
- Analyse av innrapporterte DBH-data

Vi brukte en fleksibel intervjuguide. Til sammen har vi intervjuet 33 personer. (Oversikt over intervjuguide og liste over informanter finnes i vedlegg 1 og 2). Basert på det innsamlede materialet fra hver UH-institusjon utarbeidet vi en caserapport som institusjonene ble gitt anledning til å komme med innspill på. Flere personer ved hver utdanningsinstitusjon var involvert i kvalitetssikringen av caserapportene.

Vi vil først presentere de åtte caserapportene. Institusjonene er forholdsvis ulike når det gjelder satsningen på EVU, hvordan tilbudet er organisert, og ikke minst omfanget av EVU. Vi ser det derfor som hensiktsmessig å presentere hvert enkelt case, slik at helheten i institusjonens tenkning, organisering og prioriteringer kommer fram. Men de samme temaene vektlegges i hver enkelt caserapport. Vi har særlig lagt vekt på å få informasjon om hvordan UH- institusjonene forholder seg til markeder for EVU, hva slags kontakter de har, hvordan de får kunnskap om etterspørselen, og hvordan EVU tilbud utvikles. Dette vil bli etterfulgt av en sammenliknende drøfting, hvor målet er å trekke frem fellestrekk og, ikke minst, felles utfordringer når det gjelder EVU i universitets- og høyskolesektoren. Dette vil også bli sett i lys av eksisterende forskning om etter- og videreutdanning i universitets- og høyskolesektoren.

3.2 EVU ved Universitetet i Tromsø

Caserapporten er basert på analyse av skriftlig dokumentasjon (Strategidokument for Universitetet i Tromsø 2009-2013 og fra EVU-enheten: Strategi- og handlingsplan for U-vett 2008-2010, Budsjettinnspill 2008 og 2009 fra U-vett, årsmeldinger for U-vett 2001-2007). Det er også gjennomført intervjuer med ass. universitetsdirektør, med leder av U-vett og seniorrådgiver ved U-vett, med fokusgruppe av fagpersoner fra Institutt for planlegging og lokalsamfunnsforskning, Institutt for geologi/U-vett styre, SV-fakultetet og U-vett som har samarbeidet om utvikling av EVU.

3.2.1 Mål, strategier og markeder for EVU

Med Kompetansereformen var det tidlig på 2000-tallet forventet sterkt økt etterspørsel etter videreutdanning. Ved Universitetet i Tromsø utarbeidet U-vett i 2002 en prognose om å doble antall studenter i videreutdanning fra 2002 til 2007 ut fra målsetting om å øke aktiviteten. Resultatet ble imidlertid økning noen år og nedgang andre år, slik at det ble færre studenter i videreutdanning i 2007 enn i 2002.

Fra slutten på 1990-tallet og frem til 2005-06 har etterspørselen etter utdanning fra eksterne samarbeidspartnere i landsdelen primært dreiet seg om utvikling av ulike skreddersydde videreutdanningsstudier for ansatte i bedrifter/offentlige virksomheter/kommuner og for lokalsamfunn i Nord-Norge. Kundene ønsket kombinasjonen av skreddersøm og studiepoeng/vektttall. Etter hvert ble det mindre etterspørsel etter skreddersydd utdanning og mindre betalingsvilje.

I 2007 diskuterte universitetsstyret utdanning utenfor campus. Et spørsmål var om en skulle bruke tid og ressurser på å utvikle skreddersydde tilbud med lav studentrekruttering, først og fremst fordi slike kurs så ut til å score lavt i et nytte-kostnad perspektiv. Et styringssignal ble at korte skreddersydde tilbud gis bare ved tilstrekkelig ekstern finansiering fra oppdragsgiver. U-vett har i 2007-08 utviklet tilbud mot større aktører med interesse for mer omfattende prosjekter (som Store Norske Kullkompani og Hurtigruten).

Fra 2006-07 har universitetets strategiske fokus for EVU blitt endret fra skreddersydd videreutdanning til fleksible desentraliserte studier, som kan være grunnutdanning eller videreutdanning. Ut fra nye styringssignaler har U-vett i 2008 prioritert arbeidet med å støtte flere fagmiljøer med fleksibilisering av grunnutdanningene.

”Arbeidslivets og den enkelte voksnes behov for tilrettelagt fleksibel læring må fortsatt prioriteres. På denne måten kan samarbeidet med arbeidslivet forsterkes. Impulser fra arbeidslivsnær etter- og videreutdanning kan bidra til å fornye grunnutdanningene. Ambisjonen er at aktiviteten utenfor campusområdet skal økes, både med hensyn til grunnutdanning og etter- og videreutdanning.” Et av

resultatmålene innen 2010: ”Skal antallet studietilbud som er skreddersydd for eksterne aktører øke.” (Strategidokument for Universitetet i Tromsø 2006 – 2010, s. 5)

”Fleksibilitet: Universitetet skal innrette sitt utdanningstilbud slik at det gir høy grad av fleksibilitet til å tilfredsstille skiftende utdanningsbehov og målgrupper. Universitetet skal være nasjonalt ledende og nyskapende innenfor desentralisert og nettbasert utdanning, slik at større deler av landsdelens befolkning kan nås med relevante utdanningstilbud. Tilbud om fleksible etter- og videreutdanninger er viktige for å vedlikeholde og oppdatere kompetanse i landsdelen.” (Strategidokument for Universitetet i Tromsø 2009 – 2013, s. 7)

Internt ved universitetet har U-vett tatt initiativ til å samarbeide med fagmiljøer om å utvikle fleksible studier. I 2008 skulle U-vett

- fleksibilisere minst ett emne i grunnutdanningen ved hvert fakultet
- invitere ett institutt ved hvert fakultet til å inngå i et samarbeid om utvikling av nettbasert grunnutdanning til bruk både på og utenfor campus.

Eksternt har det blitt økende interesse for ordinære studier lagt til rette fleksibelt i de nordligste fylkene. Universitetet i Tromsø har tradisjoner for å tilby studier utenfor campus. På 1970- og 1980-tallet ga fagpersoner ulike desentraliserte utdanninger på mange steder, før bruk av IKT ble mulig som et pedagogisk verktøy. U-vett har fra 2004 økt innsatsen for å skape nettverk i landsdelen der man i fellesskap arbeider med å styrke den regionale utviklingen gjennom mer høyere utdanning. Et konkret resultat er etableringen i 2007 av nettverket Vi i Nord (ViN). Det består av kompetansemeklere og utdanningstilbydere innenfor høyere utdanning i Nord-Norge og ledes av U-vett. Nettverket har nå 25 regionale noder på 14 steder. Hovedmål for nettverket er å: ”Utvikle en framtidrettet infrastruktur for kunnskaps- og kompetanseutvikling i landsdelen som sikrer likeverdige, tilgjengelige og relevante studietilbud innenfor høyere utdanning.” Deltakere er studiesentre, kompetansesentre, ressurs- og kompetansesentre, OPUS sentre ved videregående skoler og næringshager i tillegg til noen kommuner og fylkeskommuner. Høgskolene i landsdelen er foreløpig ikke deltakere i nettverket.

Nettverket gir flere positive resultater for universitetet:

- Når bredere målgrupper gjennom mer direkte markedsføring basert på lokal kunnskap om utdanningsbehov i virksomheter og individuelt
- Rekruttering av flere studenter til grunnutdanninger/videreutdanninger
- Større forutsigbarhet ved at nettverket samlet gir nok studenter til å tilby et studium mer enn en gang
- Praktisk tilrettelegging av studier ved lokale samarbeidspartnere
- Lokale samarbeidspartnere kan arbeide med kvalitetssikring og veiledning sammen med fagmiljøene ved universitetet og U-vett.

3.2.2 Nasjonale føringer og prioriteringer

Kvalitetsreformen i høyere utdanning åpnet for nye erfaringsbaserte mastergrader. Universitetet i Tromsø tok i bruk muligheten til å utvikle tverrfaglige videreutdanninger for studenter med ulik faglig bakgrunn. Av erfaringsbaserte mastergrader tilbys nå to ved det medisinske fakultet, en ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og seks ved det samfunnsvitenskapelige fakultet. Dessuten tilbyr det samfunnsvitenskapelige fakultet to erfaringsbaserte mastergrader som spesielt er utviklet på oppdrag for Forsvaret. Noen erfaringsbaserte mastergrader bygger på tidligere videreutdanninger (som Utdanningsledelse), andre er nyutviklet (som Stedsutvikling og Energi 2050). De erfaringsbaserte mastergradene har minket presset mot ordinære disiplinære mastergrader om å ta opp søkere som ikke har nødvendig fordypning på 90 studiepoeng i fagdisiplinen.

3.2.3 Etterspørsel og utvikling av EVU-tilbud

Ved Universitetet i Tromsø har U-vett en rolle som ”portner” eller ”kobler” mellom samfunnets behov for/etterspørsel etter EVU og fagmiljøenes kompetanse.

”Samarbeidet med fagmiljøene om utdanningstilbudene omfatter hele ”kjeden” av arbeidsoppgaver fra behovskartlegging og nettverkssamarbeid til utvikling, initiering og driftsrelaterte oppgaver”. (Strategi- og handlingsplan for U-vett 2008-2010, s.4)

Når U-vett får eksterne henvendelser om å utvikle en videreutdanning for ansatte i en virksomhet, sikrer de at oppdragsgiver har tilstrekkelig finansiering og nok deltakere før de går videre internt. U-vett tar så kontakt med dekan(er) og instituttleder(e) som finner frem til relevante fagpersoner. U-vett er koordinator for utvikling av tverrfaglige EVU tilbud ved universitetet. De kan også bidra med IKT-verktøy og opplæring av fagpersoner for utvikling av fleksible studier.

Mange i virksomheter i landsdelen kjenner fagpersoner og instituttledere fra tidligere, slik at de tar direkte kontakt om utvikling av nye utdanningstilbud. Fagmiljøet kontakter da U-vett hvis de trenger hjelp til utviklingen og hvis andre fagmiljøer skal bidra.

Kontakten med virksomheter gjelder ikke bare oppdragskurs for en virksomhet, men også utvikling av bredere utdanninger. Et eksempel er videreutdanning i ”Geografiske informasjonssystemer (GIS) i planlegging og forvaltning” (20 studiepoeng) som fleksibel distanseundervisning. Studiet ble utviklet ved Institutt for planlegging og lokalsamfunnsforskning (IPL) og U-vett i nært samarbeid med bl.a. Fylkesmannen i Troms som etterspurte et slikt tilbud. Målet for studiet er å bidra til kompetanseheving i GIS og refleksjon med arbeidsplassen som læringsarena. Studiet har vært gitt i åtte år for ansatte i offentlig og privat sektor. Når det ble færre ordinære studenter ved instituttet, var det mulig å utvikle en erfaringsbasert master i stedsutvikling (90 studiepoeng) der en modul er om GIS. Dette studiet ble utviklet i samarbeid med blant annet. Husbanken og Vegvesenet.

Det eksterne nettverksarbeidet er sentralt for U-vett, som har mange kontakter med private og offentlige virksomheter fra desentraliserte studier og skreddersydd videreutdanning.

3.2.4 Organiseringen av EVU

U-vett, Universitetets etter- og videreutdanning i Tromsø er forskjellig fra EVU-enheter ved andre universiteter når det gjelder arbeidsoppgaver, ansattes kompetanse og organisering.

Etter- og videreutdanning er bare en del av arbeidsoppgavene. U-vett har tre innsatsområder:

- Utvikling av nye fleksible utdanningstilbud av høy kvalitet i samarbeid med fagmiljøene
- Bidra til økt utvikling og bruk av IKT i undervisningen, i nært samarbeid med fagmiljøene
- Utvikling av rollen som regional aktør og samfunnskontakt, primært i den hensikt å øke utdanningsnivået i landsdelen.

Ansatte ved U-vett har kompetanse i IKT og pedagogikk for å kunne bidra i utvikling av fleksible utdanninger både utenfor campus og på campus. De fleste ansatte har faglige stillinger og driver forskning. De 17 ansatte i 2008 er fordelt på hovedarbeidsområder Administrasjon (3), Videreutdanning (5), IKT i utdanning (7), Regional utvikling (2), i tillegg er det 3 stipendiater. Ansatte publiserer artikler og bøker (Grepperud red. 2008).

U-vett er ikke en del av studieavdelingen i sentraladministrasjonen. Slik organisering ble foreslått av universitetsdirektøren i 2004, etter at U-vett hadde vært operativ siden høsten 2000. (Tidligere ble oppgavene ivaretatt av en avdeling i det daværende UNIKOM.) Det ble en avklaring av grensene mellom oppgavene til U-vett og oppgavene til fagmiljøene. U-vett ønsket ikke å være en del av studieavdelingen, og da bli oppfattet som en administrativ enhet for studieadministrasjon og markedsføring. Ansatte ved U-vett utfører studieadministrativt arbeid bare for tverrfaglige videreutdanninger som de utvikler, eller for ny videreutdanning i en startperiode inntil faglig ansvarlig institutt overtar. U-vett skal være en utviklingsenhet i forhold til de tre innsatsområdene.

U-vett ble bevisst ikke organisert som stiftelse eller AS da enheten ble opprettet i 2000. De er en del av Universitetet i Tromsø og har Universitetsstyret som øverste besluttede myndighet. Samtidig har de eget styre med 5 vitenskapelig ansatte fra ulike fakulteter, 1 fagperson fra U-vett, 2 eksterne representanter fra regionalt næringsliv (siden 2006) og 1-2 studenter. Disse kontaktene styrker U-vett.

Fusjonen med Høgskolen i Tromsø fra 2009 vurderes positivt av U-vett. Høgskolen har ingen sentral EVU-enhet. U-vett skal fortsette som en felles utviklingsenhet. De ser frem

til å kunne samarbeide med profesjonsutdanningene, som har erfaringer med desentraliserte studier.

3.2.5 Finansiering av EVU

Etterutdanningskurs er vanligvis eksternfinansiert av deltakere/arbeidsgivere, også ved Universitetet i Tromsø. For videreutdanningsstudier er det enkleste enten 100 prosent ekstern finansiering ved deltakeravgifter eller gratis studier der oppnådde studiepoeng gir statlig finansiering fra KD. Ved blandet finansiering av et studium må instituttadministrasjonen være ryddig med å legge inn prosent ekstern finansiering ved deltakeravgifter i FS, som da blir registrert i DBH og gir mindre finansiering fra KD.

”EVU er ikke lenger en del av det ordinære finansieringssystemet:

Videreutdanningsstudier har tidligere blitt eksplisitt omtalt i statsbudsjettet for utdanningsinstitusjonene. Før innføringen av det nye finansieringssystemet, og i overgangen mellom det gamle og nye systemet, ble det øremerket midler i UiTs fordelingsbudsjett. I dagens finansieringssystem kan videreutdanningsstudier uten deltakerfinansiering få samme poenguttelling som ordinære studier.

Erfaringstallene viser at skreddersydde videreutdanningsstudier har en merkostnad som ikke kan dekkes av dagens studiepoengproduksjon. Derfor velges deltakeravgift som finansieringsmodell, en modell som forutsetter et relativt høyt antall deltakere for å kunne igangsette et studium.” (Budsjettinnspill 2008 fra U-vett, s.4)

U-vett og økonomiavdelingen ved Universitetet i Tromsø har laget modeller for hvordan kostnader ved ekstern finansiert utdanning og forskning skal beregnes, med maler for hva som skal legges inn. Tidligere har nok noen studier med deltakeravgifter blitt underbudsjettet.

Den økonomiske risikoen ved EVU er nå plassert ved fakultetene og derfra ved instituttene. Eventuelt store underskudd, som hvis studiet ble gjennomført med for få deltakere, belastes fagansvarlig institutt. Men et institutt som selger kurs/studier med deltakeravgifter og mange deltakere, kan beholde eventuelt overskudd og bruke det til å ansette faglige koordinatore eller fagpersoner, noe som også har blitt gjort.

Oppsigelse av særavtalen er viktigste årsak til at faglig ansatte nå ikke vil gi EVU, siden de ikke lenger kan få ekstra betaling, mente en av de intervjuede.

Universitetet i Tromsø har gitt U-vett økonomisk støtte til å starte nettverket Vi i Nord (ViN) for desentraliserte og nettbaserte studier. Å kunne nå større deler av landsdelens befolkning med relevante utdanningstilbud, understrekes i det nye Strategidokument for Universitetet i Tromsø 2009 – 2013 (s. 7).

3.2.6 utfordringer

Et mål er å gjøre EVU til en ordinær del av utdanningen. U-vett har søkt Norgesuniversitetet om støtte til et prosjekt om hvordan fleksibel videreutdanning og grunnutdanning kan integreres. Det reiser mange spørsmål om forutsigbarhet, økonomi, omdisponering av ressurser, eiendomsrett til opptak av forelesninger for gjenbruk osv.

U-vett har arbeidet ut fra universitetets nye strategiske fokus på å utvikle fleksible desentraliserte studier som grunnutdanning/videreutdanning, i samarbeid med fagmiljøer og nettverket Vi i Nord for desentraliserte tilbud. De har bidratt aktivt til denne strategien. Allikevel har de noen momenter til diskusjon (i Budsjettinnspill 2008 s. 8-9):

- Kommer de desentraliserte studentene i tillegg til, eller i stedet for, campus studentene? En kan undersøke om det er yrkesaktive studenter med familieforpliktelser eller unge som kunne studert i Tromsø.
- En økt satsing på flere desentraliserte tilbud vil bety en merbelastning på allerede knappe faglige ressurser.
- Det er ressurskrevende, også for fagmiljøer, å utvikle gode nettbaserte studietilbud for bruk på campus og desentralisert.

Spørsmål til deltakere i løpet av og etter skreddersydd videreutdanning tyder på at deres nye/utvidede kompetanse ofte ikke blir tatt i bruk av arbeidsgiver. Hvordan kan en koble arbeidsplassen bedre til studiet? (Grepperud red. 2008)

- Kontekstualisere studiet, også når det ikke er skreddersydd. For eksempel skrive mappeoppgaver fra deltakernes egen arbeidsplass.
- Ha veileder både på arbeidsplassen og ved universitetet
- Utvikle en felles basismodul ved starten av videreutdanning. Deltakere, deres ledere og faglærere ved universitetet skal avklare sine forventninger til studiet og hva studiet krever.

3.3 EVU ved NTNU

Caserapport er basert på analyse av skriftlig dokumentasjon (Strategi for etter- og videreutdanning 2004 – 2006, Årsrapport for etter- og videreutdanning NTNU 2007 og 2006, Etterutdanningsprogram i prosjektledelse 1983-2008, informasjon om erfaringsbasert masterprogram i Organisasjon og ledelse). Det er også gjennomført intervjuer med fungerende leder ved EVU-seksjonen/NTNU VIDERE, leder ved Program for lærerutdanning, koordinator for erfaringsbasert masterprogram i Organisasjon og ledelse ved Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, nestleder studiesaker ved Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse og leder for EEU-program i prosjektledelse. Bakgrunn er også tidligere intervjuer med instituttledere og fagansvarlige ved 20 institutter om erfaringer og vurderinger av etter- og videreutdanning (Brandt og Aamodt 2002).

3.3.1 Mål og strategier for EVU

Utvalg for etter- og videreutdanning (EVID) med interne og eksterne medlemmer ved NTNU ble etablert i 1997 og utarbeidet strategi- og handlingsplan for EVU 1998-2003 med følgende satsingsområder: utvikling av tverrfaglige programmer, formidling med bruk av IKT, initiere forskning på nye formidlingsformer, opprette utviklings- og samarbeidsprosjekter med næringsliv og offentlig forvaltning.

Før utarbeiding av en ny strategiplan for EVU startet, gjennomførte EVID en evaluering av hvordan NTNU VIDERE hadde bidratt til å følge opp den forrige strategiplanen.

Erfaringer og vurderinger i instituttene ble undersøkt av eksterne forskere som en del av evalueringen (Brandt og Aamodt 2002).

Strategiplan for EVU 2004-2006 ble vedtatt av NTNUs styre november 2003:

”NTNU har følgende overordnede mål for sin etter- og videreutdanning:

- Gi etter- og videreutdanningstilbud på høyt faglig og kvalitetsmessig nivå innen alle sine fagområder.
- Være – samlet sett – en foretrukket samarbeidspartner innen sine hovedområder i kompetanseutvikling for privat og offentlig sektor, og i samarbeid med disse engasjere seg i utviklingsprosjekter og lokaltilpasset etter- og videreutdanning.
- Integrere etter- og videreutdanningen som en av NTNUs fire hovedaktiviteter, i positiv vekselvirkning med grunnutdanning, forskning og formidling.” (Etter- og videreutdanning 2004–2006, et strategidokument, s. 3)

Et strategisk hovedmål for 2004-2006 var at EVU ved NTNU skulle framstå som samlet og markedsrettet, uten at mangfoldet i initiativ går tapt. Ut fra NTNUs hovedprofil var det viktig å særlig øke volumet av EVU innenfor de deler av markedet som har behov for teknologiorientert kompetanse. Et mål var samlet å øke omfanget av EVU med 25 prosent i forhold til gjennomsnittsnivået for årene 2000-2002. Dette målet er blitt oppfylt.

Videreutdanning målt i antall oppnådde studiepoeng har blitt mer enn doblet fra 2001 til 2007. Også eksternfinansiert EVU har økt sterkt de siste årene.

Strategiplanene for EVU er blitt supplert med årlige handlingsplaner. Strategiske midler til utvikling av videreutdanning er blitt utlyst og utdelt, EVID har vurdert søknadene.

Ny strategiplan for EVU ved NTNU skal utarbeides i 2008-2009. En gruppe etableres med medlemmer fra forrige strategiarbeid og ulike fakulteter med sekretær fra NTNU VIDERE. Rektor er ikke medlem av gruppen.

EVU skal inngå i strategiplanene til fakultetene ved NTNU. Fakultetenes strategier publiseres i den årlige rapporten om EVU. I mars 2008 ba NTNU VIDERE alle fakultetene komme med innspill om hvilke strategier fakultetet har for EVU fremover og hvordan arbeidet med å iverksette strategien blir planlagt. Erfaringsbaserte masterprogrammer, både eksisterende og nye, er viktige for flere fakulteter nå. Noen slike programmer bygger på tidligere videreutdanning som ble gitt som enkeltkurs. Videreutdanning utvikles ofte som

svar på eksterne henvendelser og i samarbeid med eksterne interessenter, som nevnes innen blant annet medisin, arkitektur og spesialpedagogikk. HF fakultetet vil bidra i det nasjonale løftet om utdanning av flere fremmedspråklærere. (Årsrapport for etter- og videreutdanning NTNU 2007, vedlegg VI)

Fakultetene ble også spurt om hvordan faktiske tall for EVU i 2007 svarer til eventuelle måltall. Ved noen fakulteter (HF, SVT) kommer nå 4-5 prosent av studiepoengproduksjonen fra videreutdanninger. Dette har vært en målsetting ved SVT fakultetet.

EVU skal også inngå i strategiplanene til instituttene ved NTNU. I 2002 hadde ledelsen og fagpersoner ved noen institutter gjort det nødvendige arbeidet med å prioritere og konkretisere hva slags kurs de ønsket å utvikle for hvilke målgrupper i strategiplanen, mens ved andre institutter var deres EVU-strategi helt generelt formulert (Brandt og Aamodt 2002 s. 33).

Ved NTNU er det altså innarbeidet rutiner for å arbeide systematisk med å utvikle strategier for EVU både ved institutter, fakulteter og sentralt. Fakultetenes EVU strategier og utvikling av nye tilbud publiseres sammen med årlig rapportering av EVU, slik at fakulteter og fagmiljøer kan få kjennskap til og bli inspirert av hva andre gjør. Målsettinger for EVU blir til dels tallfestet for senere vurdering av måloppnåelse.

3.3.2 Markeder for EVU

”NTNU har definert fem hovedområder for sin etter- og videreutdanning (Teknologi og naturvitenskap, Teknologiledelse, Skole og utdanning, Helse samt Språk, samfunn og kultur). I all hovedsak består markedet av store bedrifter nasjonalt og internasjonalt, offentlig forvaltning og offentlige selskaper, små og mellomstore bedrifter (SMB), bransjeorganisasjoner, næringslivsnettverk/sammenslutninger og enkeltindivider. Hva angår det internasjonale markedet, er de mest sannsynlige målgrupper norske bedrifter med internasjonale forgreininger og nettverk. Markedet kan tredeles på følgende måte

- Bedrifter og organisasjoner som driver virksomhet som krever høy kompetanse og som har et betydelig innslag av ansatte med slik kompetanse. Dette vil være et nisjemarked mer enn et massemarked. Her må NTNU systematisk utvikle relasjoner.
- Personer med sin grunnutdanning fra NTNU og som ut fra perspektivet om livslang læring har et kontinuerlig behov for kompetansepåfyll.
- Personer med sin grunnutdanning fra øvrige nasjonale og internasjonale institusjoner.” (Etter- og videreutdanning 2004-2006, et strategidokument, s.4)

I en analyse av markeder for EVU (Etter- og videreutdanning 2004-2006, et strategidokument, s.4, s.7) skilles det mellom to typer EVU, utvidende og oppdaterende.

Tabell 3.3: Markeder for EVU for NTNU

	Utvidende EVU	Oppdaterende EVU
Kjennetegn	Utvidelse av den enkeltes eksisterende fagområde, gir vedkommende et bredere og mer generelt faglig ståsted	Faglig oppdatering og til dels fordypning i forhold til den enkeltes grunnutdanning, for å dyktiggjøre ift eksisterende arbeidsoppgaver eller med et faglig utviklingsfokus
Målgrupper	Enkeltindivider som i større grad ønsker å kvalifisere seg for generelle arbeidsoppgaver, og da gjerne lederposisjoner	Enkeltindivider eller grupper av disse med samme eller tilsvarende arbeidsoppgaver/ kompetansefelt
Muligheter	Gode vekstmuligheter – spesielt innen offentlig sektor grunnet en mer bevisst holdning til ledelse og effektivitetskrav	Mulighet for vekst ved å bevisstgjøre markedet på deres eget kompetansebehov
Regionale markeder	Begrenset konkurranse	Liten konkurranse Begrensede muligheter grunnet regionens næringsliv
Nasjonale markeder	Stor konkurranse Aktuelt for samarbeid med øvrige norske aktører som kan supplere NTNUs kompetanse, og utfylle med regional kunnskap og nettverk	Liten konkurranse Et marked hvor NTNU sannsynligvis vil lykkes best ved å fokusere markedsinnsatsen på direkte kontakt og nettverksbygging. Fokusere på tettere samarbeid med norske bedrifter og synliggjøre gevinsten av et nært samarbeid med NTNU
Internasjonale markeder	Liten konkurranse Aktuelt for prestisjeprogrammer i samarbeid med internasjonale aktører	Stor konkurranse (som over) Utenlandske kompetansmiljøer er dels direkte konkurrenter, og geografisk lokalisering er i seg selv en konkurransefaktor – mer eksotisk med utenlandsk leverandør enn NTNU

Et eksempel på en utvidende videreutdanning er Masterprogram i organisasjon og ledelse. Av deltakerne i 2007 arbeidet 58 prosent i privat sektor og 42 prosent i offentlig sektor. Markedet er nasjonalt - bare 26 prosent av deltakerne kom fra Sør-Trøndelag der NTNU er lokalisert, mens 29 prosent kom fra Oslo/Akershus og 13 prosent fra Hordaland/Rogaland.

Videreutdanning for lærere, som gir påbygging og fordypning i et skolefag, har ofte vært IKT baserte kurs til individer i et nasjonalt marked. Flexibilisering av grunnutdanning ved NTNU til nettbasert videreutdanning var synlig i strategiplan for EVU 1998-2003, i mindre grad synlig i strategiplan for EVU 2004-2006. I SVT-fakultetets strategiplan Kvalitet – Bredder - Samspill 2010 står det: "Fakultetet vil prioritere etter- og videreutdanningstilbud med fremtidsrettet læringsteknologi som gir et fleksibelt og ressurseffektivt læringsmiljø." Kommuner og fylkeskommuner som læreres arbeidsgivere har sjelden bidratt til utvikling av slik videreutdanning. Kunnskapsdepartementet kan sies å ha bidratt gjennom utviklingsstøtte gjennom Norgesuniversitetet etter søknad. Ved NTNU gjelder dette flexibilisering av blant annet engelsk, litteraturvitenskap, geografi og matematikk.

Analysen fra 2003 om gode vekstmuligheter for utvidende EVU er i samsvar med utviklingen, ledelsesfag var i 2007 det største området i videreutdanning ved NTNU.

Tabell 3.4: Videreutdanning ved NTNU

Fagområde videreutdanning NTNU 2007	Deltakere %	Studiepoeng %
Humanistiske fag	25	22
Ledelsesfag	40	42
Samfunnsfag ellers	11	13
Naturvitenskapelige fag	6	4
Teknologiske fag, arkitektur	15	12
Medisin og helsefag	3	7
Totalt	100	100
Antall (100 %)	3.450	29.400

Kilde: Årsrapport for etter- og videreutdanning NTNU 2007

3.3.3 Nasjonale føringer og prioriteringer

Kvalitetsreformen i 2001 åpnet en ny mulighet til å gi videreutdanning for yrkesaktive i form av erfaringsbaserte mastergrader (90 eller 120 studiepoeng). Ved NTNU ble erfaringsbaserte masterprogrammer startet i 2005. Master of Technology Management er et unntak, studiet ble utviklet på 1990-tallet i samarbeid med Norges handelshøyskole (NHH) og en internasjonal vinkling var da et krav for å opprette mastergrader. NTNU har kanalisert flere kurs inn i erfaringsbaserte masterprogram og utviklet nye emner som inngår i programmene. Nå i 2008 tilbys erfaringsbaserte masterprogrammer i Organisasjon og ledelse (med flere spesialiseringer), Master of Technology Management, Eiendomsutvikling og forvaltning, Skoleledelse (i samarbeid med høyskoler i Midt-Norge og Nord-Norge), Spesialpedagogikk (i samarbeid med Statped), Barn og unges psykiske helse og fra 2009 Helseinformatikk. En ny Master of Marine Insurance and Risk Management er et samarbeid med UiO som forvalter mastergraden og CBS. Erfaringsbaserte masterprogrammer ved NTNU får økende antall søkere og deltakere.

I St.meld. nr. 31 (2007-2008) Kvalitet i skolen er kompetanseutvikling for lærere og skoleledere et tema (kap. 4.2). ”Staten vil i større grad enn tidligere støtte videreutdanning framfor etterutdanning. I den nye satsingen på videreutdanning vil det nasjonalt bli fastsatt hvilke fag som skal prioriteres i nært samarbeid mellom kommunene, organisasjonene og UH-sektoren. Staten skal finansiere studieplasser for et gitt antall lærere... Staten skal også dekke en andel av vikarutgiftene.” Videreutdanningen skal være profesjonsrettet og praksisorientert.

NTNU vil satse massivt på videreutdanning av lærere, sier leder ved Program for lærerutdanning. Departementet vil kjøpe ca 2.500 studieplasser for videreutdanning. I oktober 2008 sendte KD brev til 32 lærerutdanningsinstitusjoner, disse skal innen 1. desember gi beskjed om hvilke videreutdanninger innen prioriterte områder de kan tilby våren 2009 og hvilke tilbud de kan utvikle. NTNU vil lyse ut stillinger der EVU er en del av årsverket til ansatte. De skal ikke lage en egen oppdragsenhet for EVU til lærere, de vil

bruke fagpersoner slik at videreutdanning integreres med grunnutdanning i fagmiljøene. NTNU gir utdanning i 25 skolefag.

3.3.4 Etterspørsel og utvikling av EVU tilbud

”Øke markedskunnskap og styrke markedskontakt” ble satt som en ekstern hovedutfordring for NTNU i strategiplan for EVU 2004-2006. Å utvikle EVU krever tett kontakt med potensielle brukere (deltakere og arbeidsgivere) for å avklare kursbehov. Åpne kurs henvender seg til et nasjonalt marked. På fagfelter hvor markedet er begrenset og svært variabelt, risikerer institutter at det blir for få deltakere til å holde et åpent kurs på campus. En strategi er å satse på bedriftsinterne kurs, hvor en bedrift eller flere bedrifter kjøper standard kurs for sine ansatte. Et skritt videre er bedriftstilpassede kurs (skreddersydde kurs), der innholdet er spesielt tilpasset den enkelte bedrift. I løpet av 1990-tallet holdt instituttene ved NTNU i økende grad bedriftsinterne og bedriftstilpassede kurs. Skiftende behov i kursmarkeder krever fleksibilitet ved instituttene. Spesialiserte teknologikurs ved NTNU har et marked som er mettet etter et par år. Selv om fagpersonalet har omfattende kontakter med teknologer i bedrifter, kan antall potensielle deltakere og bedrifter være lavt. Inntekter fra EVU krever stadig utvikling av nye kurs. Noen tilbyr ny videreutdanning hvert år som bygger på fagpersonalets pågående forskning, der noe også tilbys doktorgradsstudenter. Noen teknologiske institutter har kursmarkeder der bedriftene er forskningsintensive og spesialiserte i sine nisjer, ikke mange bedrifter etterspør de samme kursene. Dette gjelder blant annet bioteknologi, elektronikk, tele- og datakommunikasjon. Institutt for teleteknikk annonserer derfor ulike spesialiserte kurs, men kursene tilbys ikke som åpne kurs. Hvert kurs utformes bedriftstilpasset i dialog med kunden om tema, omfang og tidspunkt. Kurset holdes i bedriften og faglærerne reiser dit. (Brandt og Aamodt 2002 s. 22, 25)

NTNU som institusjon og noen institutter har inngått rammeavtaler/partnerskapsavtaler med større bedrifter (som oljeselskaper) og offentlige virksomheter (som Vegvesenet) for samarbeid om utdanning og forskning. Dette gir økt langsiktighet i samarbeidet om å utvikle nye EVU tilbud.

Fagpersoner får innspill fra arbeidslivet om behov for EVU på ulike måter: direkte henvendelser, kursdeltakere, faglige konferanser, kontakter med tidligere studenter (alumni), kontakter med bedrifter fra forskning og studentoppgaver, eksterne styremedlemmer i interne organer, bransje- og profesjonsorganisasjoner.

Noen eksempler på eksterne behov for nye videreutdanninger, er:

- Nye offentlige krav om ”universell utforming” innebærer behov for økt kompetanse hos fagpersoner som arbeider med planlegging og prosjektering. Et nytt program (40 studiepoeng) er utviklet med fire kurs, der UMB tilbyr ett kurs og NTNU tilbyr tre kurs fra ulike fagmiljøer (arkitektur, bygg og anlegg, produktdesign).

- Videreutdanninger (15 studiepoeng) for trenere av toppidrettsutøvere og for idrettsledere er blitt utviklet ved SVT fakultetet i samarbeid med eksterne aktører: Olympiatoppen Midt-Norge, Sør-Trøndelag fylkeskommune og Trondheim Økonomiske Høgskole/HIST.
- Det medisinske fakultet har fått henvendelser om de kan bidra med å utvikle videreutdanninger i dykkermedisin og idrettsmedisin for allmennleger. Markedet for videreutdanning for høyskoleutdannede innen helsefag er stort, der relevante erfaringsbaserte masterprogrammer kan utvikles.

Med Kvalitetsreformen i 2001 ble erfaringsbaserte masterprogrammer (90 eller 120 studiepoeng) en ny mulighet for å gi videreutdanning. Flere fagmiljøer ved NTNU utviklet sine erfaringsbaserte masterprogrammer i organisasjon og ledelse, noe som ble forvirrende for potensielle deltakere. Fem institutter og to fakulteter samarbeidet derfor om å utvikle et felles erfaringsbasert masterprogram i organisasjon og ledelse som startet høsten 2005. Det er felles basismodul og flere spesialiseringsmoduler (30 studiepoeng), masteroppgaven kan ha problemstillinger fra deltakerens arbeidsplass. Spesialiseringer tilbys i Prosjektledelse, Logistikkledelse, Sikkerhet og pålitelighet, Forretningsutvikling og strategi, Relasjonsledelse, Kunnskapsintensiv tjenesteyting samt Organisasjon, teknologi og nyskaping. Programmet er fleksibelt, det er mulig å ta enkeltkurs eller hele moduler på fire kurs. Kursene er tett knyttet til ny forskning, faglærerne er i tillegg opptatt av praksisfeltet. Masterprogrammet ”bygger videre på den skandinaviske ledelsesmodellen med liten avstand mellom eiere og ansatte.”

NTNU har lang erfaring i å utvikle og tilby EVU i organisasjons- og ledelsesfag i form av samlingsbaserte programmer med prosjektoppgaver fra deltakernes arbeidsplass. De første programmene ble startet i 1961 for industri/sivilingeniører og i 1976 for offentlig forvaltning fra Utdanningssenter i ledelse og administrasjon, forløperen til Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse. Lederutdanningene hadde lengre varighet og tettere faglig oppfølging av deltakerne enn de to ukers teknologiske videreutdanningene. Også bedriftsinterne kurs i organisasjon og ledelse ble utviklet. På 1990-tallet ble det utviklet videreutdanninger i bl.a. miljøledelse og kompetanseledelse. Fagmiljøene har derfor mange og langvarige kontakter med bedrifter og offentlige virksomheter.

Videreutdanning (EEU-program) i Prosjektledelse har blitt gitt i 25 år helt fra 1983 til samlet mer enn 5.000 deltakere, årlig 200-300 deltakere. I tillegg til åpne kurs har bedriftsinterne kurs vært holdt for oljeselskaper, annen industri, bygg og anlegg og en rekke offentlige virksomheter til samlet 1.700 deltakere. I 2007 var det 249 deltakere på åpne kurs og 114 deltakere på bedriftsinterne til dels engelskspråklige kurs i prosjektledelse. (Kilde: 25 år med EVU i prosjektledelse for næringslivet, NTNU 2008.) Institutt for produksjons- og kvalitetsteknikk har i alle år hatt ansvar for utdanningen, men andre institutter (industriell økonomi og teknologiledelse, bygg anlegg og transport) bidrar også nå. Suksessfaktorer er i følge intervju med lederen (formann i styringskomiteen for programmet siden 1983):

- De har hatt økonomiske ressurser siden 1995 til å ha en koordinator på full tid, det er helt nødvendig for å organisere lærere fra flere fakulteter til å utvikle og levere kurs.
- De har ikke latt seg stoppe av grenser mellom institutter og fakulteter, de har skapt faglige og sosiale møtesteder.
- De har utviklet et veldig tett samarbeid med næringsliv og offentlige etater.

3.3.5 EVU-aktivitet

Målet om å øke omfanget av EVU i 2004-2006 ble oppfylt. Videreutdanning har økt sterkt, slik at oppnådde studiepoeng (årsenheter) er mer enn doblet fra 2001 til 2007. Det har blitt flere deltakere og/eller lengre videreutdanninger. NTNU har registrert 3.450 deltakere i videreutdanninger i 2007, 2.876 deltakere har bestått eksamener med studiepoeng.

Videreutdanning i ledelse øker mest, selv om det der er størst konkurranse med andre universiteter og høyskoler. Bedriftsinterne videreutdanningsprogrammer har økt, dette er hovedsakelig moduler innen Prosjektledelse.

De erfaringsbaserte masterprogrammene har mange deltakere i 2007, samlet 1.018 deltakere mot 728 året før. Skoleledelse har 312 deltakere mot 109 deltakere året før. Organisasjon og ledelse med flere spesialiseringer har 728 deltakere mot 474 deltakere året før, det vil si 60 prosent økning. Antall deltakere er ikke antall personer, men summen av deltakere i ulike moduler. Noen deltakere tar bare en enkelt modul. Deltakere som tar to – fire moduler i året som del i et masterprogram, telles flere ganger.

Etterutdanning ved NTNU i 2007 som registreres i DBH har 1.517 deltakere fra ulike administrative enheter: NTNU VIDERE 172 deltakere, Program for lærerutdanning PLU 1.036 deltakere, Skolelaboratoriet ved PLU 309 deltakere.

I tillegg kommer Fagpedagogisk dag ved NTNU med 40 kurs for 300 deltakere (ble registrert i DBH i 2004 og 2005, internfinansiert), 49 kurs ved NTNU arrangert av Koordinatorkontoret for legers videre- og etterutdanning med 1.608 deltakere og Kursdager ved NTNU arrangert av Tekna for sivilingeniører med 865 deltakere. Dette gir totalt 4.290 deltakere i etterutdanning. I tillegg kommer forskningsbaserte seminarer ved instituttene som ikke rapporteres. (Årsrapport for etter- og videreutdanning NTNU 2007)

3.3.6 Organisering av EVU

Den sentrale administrative enheten er NTNU VIDERE. Formelt er enheten Seksjon for fjernundervisning, etter- og videreutdanning ved Studieavdelingen. De tidligere stiftelsene SEVU for teknologikurs og SEU for lærerkurs (en del av stiftelsen Allforsk) ble innlemmet i NTNU VIDERE i 2000 og 2001 (Brandt og Aamot 2002 s. 15). "NTNU videre er en sentral administrativ enhet og et ressurscenter for fagmiljøene og for eksterne henvendelser. NTNU videre skal sikre enhetlig håndtering av de studieadministrative sidene ved etter- og videreutdanningsaktiviteten, noe som bidrar til kvalitetssikring og et

profesjonelt bilde utad.” (Etter- og videreutdanning 2004-2006, et strategidokument, s. 11)
Men EVU organiseres også av andre enheter ved ulike fakulteter. Kurs for leger arrangeres av Koordinatorkontoret for legers videre- og etterutdanning.

Intervjuede mener det er viktig at flere tverrfaglige EVU-programmer ved NTNU har egne faglige styrever eller råd:

- Program for lærerutdanning har et eget styre med eksterne representanter fra arbeidslivet. Ved NTNU ble Forvaltningsutvalg for lærerutdanning etablert i 2005, etter mønster av tilsvarende utvalg for sivilingeniørutdanning. Utvalget har representanter fra 25 fagmiljøer og eksterne fra fylkeskommuner, rektorer i videregående skole og lærerorganisasjoner.
- Erfaringsbasert masterprogram i Organisasjon og ledelse har Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse som vertsfakultet, en koordinator for programmet er ansatt ved fakultetet. Programrådet består av prodekaner og en representant for hvert av fakultetene, leder for NTNU VIDERE, undervisningsleder og sekretær. NTNU VIDERE har kursadministrasjon og markedsføring.
- For videreutdanningen EEU-program i Prosjektledelse er det en egen styringskomite. Den har 2 eksterne medlemmer fra næringslivet, 3 interne medlemmer fra instituttene som samarbeider i programmet (Institutt for produksjons- og kvalitetsteknikk, Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse, Institutt for bygg, anlegg og transport) og et medlem fra NTNU VIDERE. Programmet har en ansatt koordinator og er forankret ved Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi.
- Master of Technology Management har eget programstyre med representanter for NTNU og NHH.

3.3.7 Finansiering av EVU

I 2003 sto det i strategiplanen for EVU 2004-2006: ”Begrenset inntektsmulighet. Den eksternt finansierte etter- og videreutdanningen har ikke økt slik som forventet for noen år siden. Mange aktører sliter tungt for å skape overskudd. Prognoser utarbeidet av FAFO indikerer at markedet neppe vil bedre seg i de nærmeste årene. En må derfor ha realistiske forventninger, men samtidig utnytte de muligheter som finnes og ha beredskap i påvente av vekst i markedet. Det stilles krav om at virksomheten skal gi langsiktig kostnadsdekning.” (s. 6).

”Økonomi. Hovedutfordringen er å få en intern ressursfordeling som fremmer målsettingen om langsiktig kostnadsdekning for etter- og videreutdanningsvirksomheten.

- Inntekter og kostnader i tilknytning til EVU virksomheten må sammenstilles og synliggjøres.
- Kriteriene for insentivmidler (resultatbevilgning) over NTNUs budsjett må tas opp til drøfting og klargjøres.
- Bruken av strategimidler til EVU vurderes fortløpende iht strategidokumentets mål.” (s. 10)

NTNU har klart å oppnå økt EVU-aktivitet både i deltakere og økonomisk de senere årene. Omsetningen ved NTNU VIDERE har økt årlig siden 2002 og har økt med 40 – 50 prosent årlig de to siste årene. I 2007 var omsetningen 20,3 millioner kroner i deltakeravgifter for

EVU og 22,7 millioner kroner i internfinansiering (fra KD for studiepoengproduksjon i videreutdanninger).

Erfaringsbasert masterprogram i organisasjon og ledelse med flere spesialiseringer er selvfinansierende fra 2008. Programmet genererer mer enn 3 millioner kroner til fakultetene i 2008 og mer enn 5 millioner kroner i 2009. Felleskostnader til markedsføring/drift er 1,8 millioner kroner i 2008. Deltakeravgifter (egenfinansiering) utgjør 44 prosent av inntektene. (Dette er foreløpige tall.)

NTNU VIDERE har 24 ansatte. De arbeider med markedsføring og studieadministrasjon av EVU (samt organisering av konferanser) for institutter og fakulteter som ønsker å bruke dem mot å dekke kostnader.

For å kunne starte et EVU-tilbud kreves det tilstrekkelig antall deltakere til å dekke kostnadene til utvikling, undervisning og administrasjon ("break-even"). Kurset skal avlyses hvis ikke tilstrekkelig antall deltakere blir påmeldt. "Break-even" har vært omtrent 15 deltakere i samlingene for videreutdanninger i teknologiske fag, som NTNU/NTH har tilbudt siden 1975. "Break-even" er omtrent 13 deltakere i samlingene for en modul i erfaringsbasert masterprogram i organisasjon og ledelse, maksimalt antall deltakere er 30 for å oppnå faglige diskusjoner og nettverk.

Instituttene ved NTNU er økonomisk ansvarlige for EVU kurs. Det gjelder også når institutter deltar i tverrfaglige videreutdanninger.

En informant fra Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse diskuterte tre former for økonomisk risiko ved EVU:

- Vederlag til fagpersonale for undervisning, det gis bare hvis kurset holdes og dermed gir inntekter. Her er det ikke risiko. Begrunnelsen for at EVU kan lønnes ekstra er at EVU ikke er en del av undervisningsplikten, faglærere får ikke mindre undervisning i grunnutdanning for å undervise i EVU.
- Kursbudsjetter for instituttet, der utviklingskostnader for EVU må dekkes av inntekter fra deltakeravgifter og studiepoengproduksjon. Her er det stor risiko, siden markedene for EVU er mer ustabile enn markedene for grunnutdanning. Instituttene ved NTNU må undersøke markedet for nye EVU kurs, allikevel kan kurs måtte avlyses på grunn av ingen eller for få deltakere.
- Bevilgninger fra departementet basert på studiepoengproduksjon har også større risiko for EVU enn for grunnutdanning. Med flere studenter i grunnutdanning kan instituttet gå inn for få flere fast ansatte fagpersoner. Noe tilsvarende gjelder ikke for EVU.

3.3.8 utfordringer

Ifølge strategidokumentet for EVU er hovedutfordringen "å påvirke NTNUs organisasjonskultur slik at fagmiljøene ser etter- og videreutdanning som en naturlig del av sin virksomhet integrert med forskning, formidling og annen undervisning." "Fagmiljøenes motivasjon for å drive etter- og videreutdanning må økes. Aktiviteten må

institusjonaliseres og forankres internt i sterkere grad enn i dag. ... En viktig motivasjonsfaktor er å komme fram til økonomiske incentiver og en finansieringsmodell som gjør etter- og videreutdanning til et institusjonelt – og ikke individuelt – anliggende og som fremmer det langsiktige målet om økt etter- og videreutdanningsaktivitet og en inndekning av kostnadene.” (Etter- og videreutdanning 2004-2006, et strategidokument, s. 5, 9)

Utfordringen forstås i lys av at instituttene ved NTNU bærer økonomisk risiko ved å utvikle og tilby EVU. Instituttene trenger å kunne bygge opp bufferfond fra overskudd på EVU i ett år for å kunne dekke underskudd et annet år, sier en informant fra Institutt for økonomi og teknologiledelse. Men dette blir ikke godtatt av Riksrevisjonen, universitetene får ikke lov til å budsjettere med reserver. Prinsipper for økonomisk organisering blir en hindring for EVU.

3.4 EVU ved Universitetet i Oslo

Caserapport er utformet basert på analyse av skriftlig dokumentasjon (Strategisk plan 2005-2009, Plan for EVU, Studiekvalitetsrapporten for 2007, informasjon på institusjonens nettsider). Det er også gjennomført intervjuer med ansvarlig for EVU i universitets sentraladministrasjon (Univett i Studieavdelingen), samt intervjuer med representanter for to av instituttene som er aktive med EVU på UiO – Institutt for lingvistiske og nordiske studier og Farmasøytisk institutt. I denne rapporten presenteres først dokumenter og vurderinger fra den sentrale studieadministrasjonen ved UiO, og etter dette noen av synspunktene til to av instituttene som jobber med EVU.

3.4.1 Mål og strategier for EVU ved UiO

Strategisk plan 2005-2009 inneholder en rekke punkter vedr. utdanningsvirksomheten, deriblant et undermål knyttet til EVU. I følge strategisk plan skal UiO ”bygge ut tilbudet innenfor etter- og videreutdanning”. Det står videre at grunnutdanningene skal prioriteres, men at man har ”høye langsiktige ambisjoner for EVU tilbudet”. Det står også at man skal styrke samarbeidet med næringslivet og at impulser fra arbeidslivsnær EVU skal nyttiggjøres i videreutviklingen av ordinære programmer og emner. UiO ønsker også å få utviklet et felles handlingsplan for EVU.

Plan for EVU ble utviklet for å få en sterkere synliggjøring og profesjonalisering av arbeidet rundt UiOs EVU virksomhet. UiO ønsker en større satsning på EVU gjennom en utredning av rammebetingelsene for og organiseringen av EVU, med tanke på en gradvis utbygging av EVU aktiviteten. Det fremkommer av planen at ulike fakultet og institutter har svært ulik organisering og omfang av EVU, og at det er et stort behov for en felles avklaring av mål og koordinering av satsningen på EVU.

Planen er basert på innspill fra fagmiljøene, studieadministrasjonen og universitetsstyret og presiserer fire hovedmål for arbeidet med EVU:

1. UiO skal gi fagmiljøene solide rammevilkår for å satse på EVU,
2. UiO skal som landets største kunnskapsleverandør kjenne markedetsbehovene innen EVU og fremstå som en attraktiv samarbeidspartner,
3. EVU tilbudene skal være forskningsbaserte og speile UiOs fagtilbud,
4. UiO skal ha faglig og økonomisk uttelling på sin EVU virksomhet.

Planen fokuserer i hovedsak på hvordan UiO skal jobbe videre med satsningen på EVU, og skisserer en del problemstillinger som skal avklares, slik som organisering, felles retningslinjer, begrepsbruk og finansiering. Planen inneholder også forslag på en tiltaksplan for studieavdelingens arbeid med EVU, men det gis få konkrete føringer for EVU arbeidet i denne planen.

I sin vurdering av UiOs strategier fremhever informantene at strategisk plan har EVU som et langsiktig satsningsområde, men at det per dags dato ikke er en prioritet. UiO er i den situasjonen at de har de studentene de trenger og har heller et kapasitetsproblem, så de har ingen sterke insentiver til å satse på EVU. Samtidig er EVU en lovpålagt tjeneste. UiO er imidlertid opptatt av å få en diskusjon om hva EVU skal være i en universitetssammenheng. UiO har svært mange voksne studenter i sin ordinære utdanningsvirksomhet, både som enkeltmestudent og masterstudenter – er dette EVU? Men de ønsker også å betone sterkere samfunnsrollen til universitetet og her vil EVU være en viktig del. UiO vil gjerne satse på EVU i form av erfaringsbaserte mastergrader.

3.4.2 Markeder for EVU

Når det gjelder orientering mot ulike markeder for EVU, så varierer det mye mellom de ulike fagmiljøene. Når det gjelder sektorer, er skolesektoren en prioritet – og de har fått til en del i forbindelse med Kunnskapsløftet – både innen matematisk-naturvitenskapelige fag og språkfag. Helsesektoren er mer komplisert fordi her er profesjonsforeningene sentrale, for eksempel for leger som har lovpålagt krav om etterutdanning. Det gjelder også jurister. Men UiO driver ikke disse etterutdanningene, det gjør profesjonsorganisasjonene – men gjerne med UiO ansatte som leies inn som forelesere. Det har ikke vært en kultur for å formalisere samarbeidet med profesjonsforeningene. Farmasi er et unntak fordi profesjonen ønsket en akademisk forankring av EVU, og derfor la tilbudet til UiO. Universitetet har også inngått rammeavtaler med Tekna og Samfunnsvitene.

Informantene opplever at UiO ikke er spesielt markedsstyrte når det gjelder EVU. De har strenge krav til EVU kurs og et kursgodkjenningssystem som gjør at det er vanskelig å ”snu seg raskt” for å tilby EVU kurs. EVU kurs skal, i likhet med universitetsstudier for øvrig, bygge på forskningsbasert undervisning. Det er dessuten krav til at all ekstern finansiert virksomhet skal ha en klar faglig interesse og det er krav til at minimum 50 prosent av lærerkraftene skal være interne. Det er dessuten strenge krav til studentenes

kompetanse – godkjenning av realkompetanse forutsetter dokumentert kunnskap på videregående nivå i norsk og engelsk.

Univett bruker mange ulike kanaler for å få informasjon om etterspørselen og innspill til å utvikle nye EVU tilbud. Ideer og kunnskap om behov kommer fra fagmiljøene i tillegg til at Univett abonnerer på anbudstjeneste og formidler relevante utlysninger til fakultetene. Univett har også langvarige kontakter med en del bedrifter og profesjons- og utdanningsforeninger. De har også gjennomført en undersøkelse om etterspørsel etter EVU blant lærere. De hjelper fakultetene med brosjyrer, annonser i ulike medier og tilstedeværelse på aktuelle arrangement.

3.4.3 Nasjonale føringer og prioriteringer

Kunnskapsløftet har spilt en rolle for å få en del av instituttene fokusert på EVU, og det er lange tradisjoner for et nært samarbeid med skoleverket. Den sentrale utdanningspolitikken for øvrig spiller mindre rolle, og Univett savner en oppfølging av Kompetansereformen. Innenfor kompetansepolitikken for øvrig har fokus gjerne vært på basiskunnskaper og lavere kompetansenivåer – og i liten grad høyere utdanning. Den sentrale utdanningspolitikken gir således ingen spesielle insentiver for universitetene, snarere tvert i mot.

3.4.4 EVU-aktivitet

UiO har forsøkt å forbedre rutinene når det gjelder registrering av EVU-aktivitet i Felles Studentadministrativt system (FS) og studieadministrasjonen har jobbet med fagmiljøene for å øke registreringsgraden. Rapporteringstallene hadde gått opp med 43 prosent fra 2006 til 2007. I 2007 ble det registrert 135 ulike EVU-tilbud ved UiO. Det er betydelige forskjeller mellom fakulteter og institutter. På fakultetsnivå er det Matematisk – naturvitenskapelig fakultet og Humanistisk fakultet som har flest EVU-tilbud. På instituttnivå har Institutt for litteratur, områdestudier og europeiske språk, Farmasøytisk institutt og Matematisk institutt flest EVU tilbud. Ca 3.800 studenter deltok i EVU kurs ved UiO i 2007.

Videreutdanningstilbud rapporteres også fakultetsvis i *Studiekvalitetsrapporten for 2007*. Disse rapportene er ikke veldig detaljerte, men er mer en kort gjennomgang av hvilke videreutdanningstilbud fakultetene gir. For noen av fakultetene rapporteres også videre satsinger og evt. hva fakultetene oppgir som hindring for videre satsing på EVU. Minst EVU aktivitet er det ved Samfunnsvitenskapelig fakultet og Odontologisk fakultet. Ved de andre fakultetene ser tilbudene ut til å være stort sett rettet inn mot skole og helsesektorene, men tilbud for blant annet Forsvaret, Utenriksdepartementet og arkivsektoren finnes også. Ved flere av de profesjonsorienterte fakultetene (som Juridisk fakultet, Medisinsk fakultet, Utdanningsvitenskapelig fakultet) ønsker de å satse på erfaringsbaserte mastergrader framfor å ha mange kortvarige kurs.

Universitetet i Oslo har noe samarbeid med andre tilbydere om EVU. Ellers er de med i andre viktige samarbeid i sektoren som er relevante for EVU, slik som Partnerforum, Osloalliansen, Nasjonalt EVU nettverk, Lederforum for universitetene med mer.

EVU tilbud ved UiO avvikles ofte eksternt ("off campus"), hos kunden eller på et konferansested eller lignende. Årsaken er at de har et stort kapasitetsproblem med lokaler på universitetet, og det er vanskelig å integrere en mer ad hoc preget EVU portefølje i den langsiktige planleggingen av romfordeling.

3.4.5 Organisering av EVU

Selv om UiO har en felles organisasjon for EVU (Univett i Studieavdelingen) mener informanten der at EVU er organisert desentralisert på UiO, og at det er stor variasjon mellom fakulteter/institutter i hvordan de jobber med dette. I Studieavdelingen er det flere som har EVU som en del av sine arbeidsoppgaver, men til sammen utgjør dette ikke mer enn to – tre fulle stillinger. Studieavdelingens oppgave er å bistå og veilede enheter og fagmiljø i planlegging og profilering av EVU-tilbud, og å drive opplæring og støtte i forhold til administrasjon, økonomi, regelverk og rutiner. Univett koordinerer også et EVU nettverk på UiO, for alle som jobber med dette på instituttnivå. Det er en evig utfordring å dekke opplæringsbehovet innen et felt med så mange tunge administrative og økonomiske rutiner og regelverk som EVU-feltet.

Noen av fakultetene/instituttene har opprettet egne enheter for EVU (som farmasi og teologisk fakultet), noen har egne personalressurser med administrative eller faglige ansatte (som ved to av de mest aktive HF instituttene), mens andre ikke har en formell organisering av EVU. Ved enkelte fakulteter/institutter er det et spesifikt fagmiljø som jobber med EVU (som i jus og medisin), mens andre har en mer omfattende satsing som involverer flere deler av instituttet/fakultetet, ifølge Studiekvalitetsrapporten for 2007.

Den nåværende organisasjonsmodellen skal utredes til våren. Studieavdelingen ser at det er fordeler med sentrale SEVU-enheter slik de finnes på andre universiteter. Det er for eksempel enklere å registrere og rapportere korrekte tall om EVU når dette tas hånd om sentralt. Det er derfor grunn til å tro at tallene i DBH ikke representerer UiOs totale virksomhet på dette området.

3.4.6 Økonomiske rammer

Studieavdelingen prøver å få oversikt over kostnadene knyttet til EVU, men har ikke det per dags dato. Det jobbes nå målrettet med å forbedre økonomistyringen på dette feltet etter at nye retningslinjer for eksternt finansiert virksomhet trer i kraft på UiO 01.01.09. Det er umulig å finansiere EVU kurs til å gå i balanse økonomisk bare med studiepoengsinntekter. De er derfor avhengig av ekstern finansiering. Det avsettes ikke ressurser sentralt til å utvikle EVU på instituttene og de løper derfor en økonomisk risiko hvis de ikke har forpliktende avtaler med en kunde om kjøp før kurset utvikles. Kostnader

og potensiell inntjening blir på instituttene. De savner også eksterne stimuleringspotter til utvikling – risikokapital.

3.4.7 utfordringer

Studieavdelingen ved UiO framhever at det er en rekke ”kontra-insentiver” som hindrer en satsning på EVU:

- Administrative systemer (FS, StudentWeb, økonomi med mer) er ikke tilrettelagt for EVU virksomhet.
- Oppdragsvirksomhet er betydelig enklere enn EVU med kursavgift hvor det er mange uklare regler å forholde seg til, lite mulighet for langsiktighet og vanskelig å få det til å bære seg økonomisk.
- Studiepoengskategorien for EVU gir laveste uttelling i finansieringsmodellen.
- Bortfall av særavtalen er et stort problem for EVU. Arbeidstidsbestemmelsene hindrer de fagliges tidsbruk på EVU. Det er heller ingen ekstra faglige ressurser å sette inn.
- De nye retningslinjene for ekstern finansiert virksomhet krever mye opplæring av de ansatte på instituttene. Retningslinjene bærer preg av å være utviklet først og fremst for forskning, ikke kurs- og opplæringsvirksomhet.

3.4.8 Intervju med representanter for institutter som arbeider med EVU

Vi har også intervjuet personer som arbeider operativt med EVU på instituttnivå ved Universitetet i Oslo – ved Institutt for lingvistiske og nordiske studier (ILN) og Institutt for farmasi (VETT). Målet var å få utfyllende informasjon om UiOs EVU aktivitet, og hvordan de som arbeider operativt med EVU opplever rammefaktorer og insentiver for å drive med EVU ved institusjonen.

Strategier og markeder

Institutt for lingvistiske og nordiske studier (ILN) har drevet med EVU siden 2004, med fokus på etterutdanningskurs for norsklærere i videregående skole. EVU aktiviteten her er i stor grad oppdragsfinansiert, både gjennom anbudskonkurranser og direkte på forespørsel. De har en portefølje av kurs – alt fra dagskurs til større enheter med 10 studiepoeng. Kundene til nå har primært vært fylkeskommuner, skoler, ressurskoler etc. De har også noen nasjonale kurs for Utdanningsdirektoratet. De har utviklet noen kurs på eget initiativ og tilbudt dem med deltageravgift – men det er vanskelig å få nok deltagere, og det er et stort apparat som skal i gang for å få kurstilbud godkjent.

På Institutt for Farmasi er VETT en litt spesiell enhet for etter- og videreutdanning ved universitetet. Det er et nasjonalt senter opprettet i 1992 ved Universitetet i Oslo, men ble til som et dugnadsprosjekt i farmasiprofesjonen. Det er ikke et krav om videreutdanning for farmasøyter, men det er et krav om å holde seg oppdatert i helsepersonellovgivningen. Profesjonen ønsket en akademisk forankring av EVU, og derfor ble dette lagt til UiO. De tilbyr EVU kurs til farmasøyter utdannet ved universitetene i Oslo, Bergen og Tromsø samt for reseptarutdannede (bachelornivå). De tilbyr også nasjonale fag for personer med utenlandsk farmasiutdanning, med tanke på autorisasjon i Norge.

80 prosent av farmasøyter i Norge arbeider på apotek og EVU-tilbudene er i første rekke rettet inn mot disse. De tilbyr også EVU til apotekkjeder og virksomheter, selv om flere av de nye apotekkjedene har mye internopplæring for sine ansatte. I noen grad utvikler de tilbud for oppdragsgivere, men stort sett utvikler de kurs som de markedsfører mot farmasøyter – ikke mot bedriftene. De tilbyr i hovedsak to - tre dagers kurs uten eksamen. De har også noen videreutdanningskurs med 5 - 10 studiepoeng. Instituttet ønsker å satse sterkere på videreutdanning – i form av en erfaringsbasert mastergrad med fokus på klinisk yrkesutøvelse for sykehusfarmasøyter.

Utvikling og leveranse av EVU tilbud

På ILN blir EVU kurs for norsklærere stort sett utviklet som respons på en bestilling. De har en katalog over emner de kan tilby, som så tilpasses kundens behov. De har ikke et stort nettverk, men har rykte på seg for å være gode på sine områder. I Oslo og Akershus deltar de også i årlige møter med skoleeierne organisert av fylkesmannen.

På farmasi har de et eget utvalg som består av representanter fra profesjonen og fagmiljøene. Dette utvalget er viktig for å få informasjon om behov og etterspørsel. I tillegg har VETT møter med apotekkjedene, deltar på bransjetreff, de gjør kundeundersøkelser og telefonundersøkelser. VETT tar ofte initiativet til nye kurs, men får også forespørsler om å utvikle kurs.

Organisering av EVU

I følge informantene krever EVU fleksibilitet, høyt tempo og en del ad hoc løsninger. Dette passer ikke inn med kultur og rutiner ved UiO, mener informantene. For å være med å konkurrere må man kunne "kaste seg fort rundt", men det er vanskelig fordi godkjenningsprosedyrer med mer tar veldig mye tid. Univett er en støttefunksjon som kan assistere med det juridiske, markedsføring og de er med på store anbudsrunder. De oppmuntrer, men er ikke en pådriver.

Ved Institutt for lingvistiske og nordiske studier (ILN) har EVU-koordinator en delt stilling, som er 50 prosent faglig og 50 prosent administrativ koordinator for EVU. Denne personen driver mye av EVU feltet og står for en stor del av undervisningen, og trekker andre faglige ansatte med etter behov. Omtrent 20 til 30 fagpersoner deltar i EVU. Det er vanskeligere nå enn tidligere å bruke de faglige ansatte, på grunn av bortfall av særavtalen. Informanten mener at skal instituttene satse på EVU, trengs det øremerkede stillinger/ressurser fordi nåværende bemanning ikke er dimensjonert for å drive med EVU. Og for å ansette personer til å drive med dette, må instituttene vite at det er et stabilt marked for EVU.

Ved Institutt for farmasi er VETT organisert som en egen enhet med egne budsjetter og som er økonomisk ansvarlige for driften. Det er ingen koordinering med Univett og det er ingen samordnet politikk på UiO på dette feltet. De opplever at UiO ikke har noen

serviceinnstilling, administrative eller tekniske løsninger som kunne støttet EVU-driften, eller fleksibiliteten som er nødvendig når man driver med EVU.

Økonomiske rammer

I følge informanten ved ILN er det utfordrende å få EVU til å bære seg økonomisk. Videreutdanningsemner gir for lav uttelling i studiepoengsystemet, og markedet for oppdragsfinansiert EVU for lærere er ustabil. I tillegg er nordmenn vant til at universitetsutdanning er gratis. Når de skal ta videreutdanning og må dekke alle kostnadene selv, opplever mange det som altfor dyrt. Finansieringsmodellen dekker ikke inn kostnadene, og det er hard konkurranse fra private aktører som presser prisene ned.

Informanten opplever at det er et paradoks at EVU er en lovpålagt tjeneste for UH sektoren, samtidig som at finansieringssystemet og andre reformer i sektoren hindrer og/eller straffer institusjonene som satser på dette. Han mener at man må se på finansieringen av EVU, og at det må innføres en viss grad av stabilitet, gjennom for eksempel å reservere studieplasser for videreutdanning.

Ved Institutt for farmasi får VETT et tilskudd fra Helsedirektoratet for å utvikle kurs, men ellers er betaling fra deltakerne hovedinntektskilden. Det tilbys studiepoengkurs, men på grunn av egenbetaling fra deltakerne genereres det ikke lenger studiepoeng-uttelling til UiO.

Viktigste utfordringer for instituttene som jobber med EVU

I følge informanten ved ILN er det utfordrende å møte etterspørselen etter EVU kurs. Det er viktig at man må være åpen for å ansette folk i hans type koordinatorstilling. EVU må være forankret faglig, med fagpersoner som er ansvarlig for det. Det er ikke tilstrekkelig å legge driften av EVU til en studiekonsulentstilling, da studiekonsulenter ikke kan initiere og utvikle kurstilbud på egenhånd. Men dette representerer en viktig utfordring i forhold til ansettelse.

Innen farmasi opplever informantene at det har vært en bekymringsfull utvikling i etterspørselen. Instituttet vil fortsette å satse på EVU, men det er usikkert hvordan det skal være. De har ingen oppdragsgivere som betaler utviklingskostnadene lengre (før fikk de 5 millioner kroner i året for å drive kursene), markedet er usikkert og det er stor økonomisk usikkerhet. Det er behov for tilførsel av ressurser og finansiering av utviklingsarbeid.

I tillegg opplever begge instituttene at det er en utfordring med universitetets rammer for EVU-drift – det byråkratiske systemet og manglende serviceinnstilling gjør det vanskelig å satse på EVU.

3.5 EVU ved Handelshøyskolen BI

Caserapport er utformet basert på analyse av skriftlig dokumentasjon og intervjuer. Den skriftlige dokumentasjonen som er analysert er Strategisk program 2007-2010 og Årsrapport for 2007. I tillegg er BIs nettsider og katalogmateriale for ulike programmer gjennomgått. Intervjuer er gjennomført med BIs ledelse – ved direktørene for henholdsvis individmarked og bedriftsmarked.

I *BIs strategiske program 2007 – 2010* fremkommer det at BIs *virksomhetsidé og samfunnsoppdrag* er å tilby ”forskningsbasert livslang læring i nært samspill med studenter, næringslivet og det offentlige”. Livslang læring formidles å være BIs *kjernevirksomhet*, og med dette mener de at:

- BI har utdanningsprogram tilpasset ulike livsfaser.
- BI er like sterkt til stede i individ- og bedriftsmarkedet.
- Utdanningsprogrammene varierer med tanke på om de gir formell kompetanse.
- BI tilbyr både standardiserte og skreddersydde utdanningsprogram.
- Forskningen i BI har relevans for BIs utdanningsprogram.
- BI samarbeider med bedrifter og deltar i regionale utviklingsprogram i den grad dette er relatert til BIs utdannings- og forskningsaktivitet.

Fokuset på livslang læring gjenspeiles i at både fleksibel læring og etter- og videreutdanning rettet inn mot individmarkedet (individuelle utdanningssøkere) og bedriftsmarkedet er sentrale *strategiske satsingsområder* i inneværende strategiprogram, hvor man forventer videre vekst og at BI styrker sin posisjon.

Årsrapport 2007 inneholder mye informasjon om BIs utdanningsaktiviteter, deriblant EVU. Etter- og videreutdanningsaktiviteter rettet mot individuelle utdanningssøkere består av flere ulike kurs og program på bachelornivå (Bachelor of Management) og masternivå (MBA, Executive MBA, Master of Management, Master of Energy Management), bransjestudier (varehandel, energi, shipping, forsikring, bank og finans, helsesektor) samt ulike høyskolekurs og spesialkurs.

Master of Management er BIs flaggskip innen videreutdanning og består i 2007 av 40 ulike programmer som kan tas for seg eller settes sammen til en grad. Programmet er beregnet på studiesøkere med arbeidserfaring og minimum 3 år høyere utdanning.

Bachelor of Management graden er tuftet på samme konsept, hvor man kan gjennomføre en bachelorgrad på deltid gjennom å sette sammen ulike valgfrie kurs/moduler, samt spesialiseringskurs innenfor økonomi/administrasjon og ledelse. Halvparten av studiepoengene kan innpasses fra tidligere utdanning, og mange av kursene kan tas som nettstudier. Programmet er beregnet på studiesøkere med arbeidserfaring. Kursene kan også tas for seg og blir da benevnt som høyskolekurs eller spesialkurs.

Handelshøyskolen BI satser altså sterkt på fleksible utdanninger. Innen alle fagområder og utdanningsnivåer er det mulig å gjennomføre utdanning på deltid. Av Handelshøyskolen BIs 18.253 registrerte studenter i 2007, studerte 13.440 eller 73 prosent av studentene på deltid. Av de som studerte på deltid var 3.899 registrert på BI Nettstudier. De fleste av disse studentene tar ikke spesialiserte EVU kurs, men siden de fleste utdanningene er lagt opp på en fleksibel måte, blir det vanskelig å definere hva som er grunnutdanninger og hva som er videreutdanningstilbud på BI.

I 2007 ble *BI Bedriftsmarked* etablert som en egen divisjon som har ansvar for skreddersydde utdanningsprogrammer for private og offentlige virksomheter. Dette var ledd i en strategisk satsning, som er tenkt å ”befeste BIs posisjon som næringslivets høyskole”. BI har lang erfaring med skreddersøm og i 2007 gjennomførte de 225 kurs og programmer for private og offentlige oppdragsgivere.

Handelshøyskolen BI har også etablert en egen konferanseavdeling kalt *BI kompetanseforum* som gjennomfører kurs og konferanser. I 2007 gjennomførte de 27 arrangementer med til sammen 2.800 deltagere. Det er uklart om BI definerer dette som etterutdanningstiltak.

3.5.1 Mål og strategier for EVU

Etter- og videreutdanning har vært en viktig del av BI fra starten av. I dag er dette med fleksibel utdanning en grunntanke på BI, hvor man ser på fleksibilitet både med tanke på fagkombinasjoner og gjennomføring (jf Strategiprogram). Flexibel utdanning tilbys på mange ulike måter: som modulbaserte utdanningsopplegg på bachelor og master nivå, nettstudier og kveldsstudier.

I bedriftsmarkedet har de to hovedstrategier: 1) tilbud og skreddersøm rettet inn mot store bedrifter og store offentlige etater, og 2) møte kompetansebehov fra det alminnelige næringslivet. Innen disse to områdene er målene og strategiene forskjellige.

Siden midt på 1990-tallet har BI fokusert på internasjonalisering og ser på det internasjonale markedet for EVU. De har engasjement i Kina, Baltikum, Singapore, Frankrike og Vietnam. I disse markedene inngår de i strategiske allianser med utenlandske partnere. Av bransjer så satser de spesielt på shipping og energibransjene, de har skreddersydde masterprogrammer for disse bransjene som er internasjonale (shipping i Singapore, energi i Frankrike). Den siste tiden har de samarbeidet med Statoil og Utenriksdepartementet om en eventuell satsing i Murmansk.

3.5.2 Markeder for EVU

BI er ”både brede og dype” i EVU. I individmarkedet tilbyr BI fleksible og erfaringsbaserte utdanninger på bachelor og master nivå (Bachelor og Master of Management) som er på deltid (”halv fart”). De har en del EVU tilbud rettet mot spesielle

bransjer (BI Bransje), som bank og finans, forsikring, varehandel og shipping. Disse EVU-tilbudene er veldig bedriftsnære. BI har også en kurs- og konferanseavdeling (Kompetanseforum) som er en spesialisert enhet mot konferansemarkedet. BI har en stor nettstudieportefølje og man kan ta grunnutdanninger på deltid. Alle utdanninger kan egentlig tas på deltid på BI – bortsett fra doktorgradsutdanningen hvor det er krav om fulltids studium.

Med omleggingen av studiene fra fire år siviløkonom til 3+2 år (bachelor/master) opplever BI at flere studenter forlater skolebenken etter tre år sammenliknet med tidligere. Men de ser også nå at mange av disse kommer tilbake etter noen få år, for å ta en mastergrad. BI ser et stort markedspotensiale for videreutdanninger på masternivå som følge av omleggingen til 3+2 modellen. Informanten tror derfor at EVU vil få enda større betydning enn i dag.

Innen bedriftsmarkedet har BI en stor portefølje av kurs og utdanninger som de kan levere til bedrifter, og de utvikler også nye skreddersydde opplegg for bedrifter. Det er ganske forskjellige leveringsmåter for ulike moduser. De opplever at kompetansegivende programmer etterspørres av bedriftene, og ser det som en av sine styrker at de kan kombinere skreddersøm med muligheten for å ta studiepoeng og hele grader. Ofte utvikler de bedriftsinterne mastermoduler på 30 studiepoeng, som deltagerne kan kombinere med andre av BIs mastermoduler. Slike moduler er ofte knyttet til lederutvikling. Slike program utvikles i tett samspill med kunden, og går gjerne tett inn på forretningsutviklingen hos kunden. Ved BI bruker de mye tid og ressurser på å utvikle slike opplegg. Skreddersydde opplegg er i hovedsak for de store bedriftene, men de forsøker å gjøre ting i mindre format også.

Innen bedriftsmarkedet er de viktigste konkurrentene konsulentselskaper og frittstående konsulentgrupper, i enkelte områder også NTNU og til dels UiO og NHH. Det er gjerne internasjonal konkurranse om kontraktene med de største bedriftene. For å vinne disse må man være flink til å vise seg fram og ha internasjonale nettverk. BI har gode samarbeidspartnere i Asia og USA. I det nasjonale og lokale markedet er lokale konsulenter konkurrenter, og dem kan ikke BI konkurrere med på pris. BI er dyrere og har sin styrke i at de er forskningsbaserte og at de kan gi studiepoeng.

BI har et ønske om å inngå mer langsiktige avtaler med store bedrifter, men de opplever at bedriftene vegrer seg for å inngå i slike. De har slike avtaler med en håndfull bedrifter. Men de bedriftene som kan ha behov for dette, er også gjerne store og multinasjonale. Dette gjør det også praktisk vanskelig.

Informantene opplever ikke at markedene er så omskiftelige. Tematisk sett fokuserer de på ledelses- og organisasjonsfag. Fagdisiplinene er det stabile på BI, men de emnene som tilbys til enhver tid kan forandre seg. Særlig næringsrettede satsinger kan skifte mye. De

opplever også en økt etterspørsel etter utdanning på executive nivået (lederopplæring) og særlig Master of Management. Dette utgjør nå ca 40 prosent av all aktivitet på BI.

3.5.3 Informasjon om etterspørsel, utvikling og markedsføring av tilbud

Det ser ut som om ulike strategier for avklaring av etterspørsel benyttes innen ulike markedssegmenter. I bedriftsmarkedet jobber de mye med oppsøkende virksomhet, presentasjoner etc. og i tillegg er personlige relasjoner og nettverk veldig viktig. Andre ganger er det oppdragsgiverne som tar direkte kontakt med Corporate avdelingen. ”I dette markedet er det viktig å bygge stein på stein og ikke være utålmodig” ble det sagt i intervju. Når de har inngått en avtale med en bedrift, foregår utviklingsprosessen gjerne slik at et team fra BI og et team fra kunden har jevnlig møter for å avklare behov og sammen utvikle et godt tilbud. Når de utvikler programmer er alltid representanter fra fagpersonalet med, og da er det gjerne en kjent professor i feltet. Det er generelt få av de faglige ansatte som brukes til bedriftskurs.

I individmarkedet ser prosessen annerledes ut. Ifølge informanten er slike prosesser veldig bottom-up og erfaringsbasert. Forslag til kurs/moduler etc utvikles av de faglige. Undervisningsutvalget og Deans-apparatet er ansvarlig for kvaliteten på tilbudet. Deretter testes de ut for å se om det er et marked for dette temaet. Dette systemet er veldig fleksibelt og man får en umiddelbar markedstest. For utvikling av nye programmer har de en styringsgruppe som i tillegg foretar en markedsvurdering og økonomisk vurdering før man eventuelt tester det ut i det virkelige liv. De har ikke så mange eksempler på nye programmer som mislykkes, men det er en del kurs/moduler som ikke går fordi det er for liten etterspørsel. Individmarkedet bruker mye ressurser på å markedsføre EVU. Kampanjen som går nå i media, har vært vellykket (”Tyngden du trenger”).

3.5.4 Hvor gis EVU-tilbud?

EVU-tilbudene gis ved BI i Oslo og ved BI studiesteder ellers i landet, i utlandet, i bedrifter etc. I tillegg har BI satsset på fjernundervisning siden 1990, hvor man kombinerer nettundervisning med samlinger. Da har man gjerne 2.000 studenter på BI i en weekend to ganger per kurs. Erfaringer fra nettstudier viser at i kurs som tilbys både som nettstudium og ved BI, så klarer nettstudentene seg best. I bedriftsmarkedet holdes kurs ofte på ”nøytral grunn” som hotell eller lignende, eller i nærmiljøet til kunden.

3.5.5 Nasjonale prioriteringer og politikk

Informantene ved BI opplever ikke at nasjonale prioriteringer, støtteordninger eller utdanningspolitikken har så mye å si for utvikling og gjennomføring av EVU-tilbud, fordi de fleste av tilbudene deres er rettet inn mot privat sektor.

Informantene mener derimot at staten kan gjøre veldig mye mer for å stimulere bedrifter til å investere i kompetanseutvikling. Hvis man skal omsette målene om å være ”en ledende kompetansenasjon”, mener informantene at det er nødvendig å utvikle bedre virkemidler

rettet mot bedrifter. Skattefritak for EVU er et tiltak. Staten kunne dessuten lage insitamenter til å knytte forskning (FoU) til kompetanseinvesteringer. Selv om bedriftene ser at dette kunne være interessant, er prosessene med å få finansiering til FoU alt for omstendelige i dag.

3.5.6 Organisering

Den matriseorganiseringen for EVU de nå har ved BI (med to markedssegmenter for individmarked og bedriftsmarked) er lagt fram til 2010, og de har ikke foretatt en evaluering nå. Inntrykket er at denne organiseringen fungerer rimelig godt, og særlig at bedriftsmarkedet er bedre ivaretatt enn tidligere.

EVU innsatsen koordineres med instituttene gjennom en avstemmingsprosess mellom det markedet etterspør og det instituttene har mulighet til å levere. Dette koordineres gjennom planleggings- og budsjettprosessen. Informantene opplever ikke at det er vanskelig å få fagpersonalet med på EVU opplegg.

3.5.7 utfordringer

I følge informantene er det to hovedutfordringer: For det første er det en utfordring å stimulere markedet til å kjøpe. Problemet kan dels være at det er for liten etterspørsel og for mange konkurrenter. Men informantene framhever at Handelshøyskolen BI har hatt vekst innen etter- og videreutdanning i flere år.

Det viktigste er å levere tilbud med høy relevans for deltagerne. Kursene må oppleves som jobbrelevante. Kvaliteten er også veldig viktig i EVU. Studentene er voksne og har gjerne utdanning og yrkeserfaring. De vet å gi tilbakemeldinger på kvaliteten. Man må være god for å levere i EVU programmer. Det er ikke så mange av de faglige ansatte som har tyngden, erfaringen og kunnskapen som skal til for å undervise i bedriftsmarkedet. De få toppfolkene de har (godt etablerte professorer som har nettverk og erfaring med å jobbe i bedriftsmarkedet) er en etterspurt ressurs. Det er en utfordring å ikke overbelaste disse.

3.6 EVU ved Høgskolen i Oslo

3.6.1 Bakgrunn og informasjonsgrunnlag

Caserapport er basert på analyse av skriftlig dokumentasjon og intervjuer. EVU-koordinator ved høgskolen lagde en oversikt over og gav oss tilgang til en lang rekke dokumenter og planer i tilknytning til EVU ved HiO. Følgende dokumenter er konsultert/analysert: Strategiplan, FoU strategi 2008-2011, HiO budsjettdokument 2005-2007, Administrasjonsutredning 2005, ekstern evaluering av EVU ved HiO 2007, samt ulike styrevedtak, notater, interne undersøkelser og nettsider. Intervjuer er gjennomført med høyskolelederen, ansvarlig for EVU i studieadministrasjonen, samt leder for kurs- og oppdragsenheten ved en av høyskolens avdelinger.

3.6.2 Mål og strategier

I nåværende *Strategiplan for Høgskolen i Oslo* (2008-2011) nevnes ikke EVU. I følge høyskolen er det et implisitt prinsipp at EVU skal være en del av avdelingenes ordinære virksomhet. I den forrige strategiplanen (2004-2007) var EVU nevnt under studietilbud – og hvor det ble fremhevet at høyskolen skulle ha EVU-tilbud som var faglig relevante, etterspurte, fleksible og lønnsomme.

I forbindelse med utviklingen av *FoU strategi* for høyskolen ble det laget et bakgrunnsdokument hvor det foreslås at man bør øke kapasiteten til å påta seg ”eksterne oppdrag” blant annet knyttet til ”læring og kompetanseutvikling i arbeidslivet” og ”regionale utviklingsoppgaver” – herunder EVU. Her etterspørres en gjennomgang av pågående aktiviteter og bedre rutiner for planlegging og rapportering. Dokumentet framhever også at organisering, kompetanse og strategi/planer må videreutvikles på dette feltet.

Hovedinntrykket fra dokumentanalysen er at EVU på nåværende tidspunkt ikke er et satsingsområde for høyskolen som helhet. Det foreligger heller ingen ambisjon eller planer om å øke satsingen, og det er ikke utviklet mål for EVU-virksomheten sentralt ved institusjonen.

Informantene framhever høyskolens spesielle situasjon som en forklaring på hvorfor de i liten grad satser på EVU. Høyskolen har en sterk søkning til sine ordinære studieprogrammer og har en høy studiepoengsproduksjon. 90 prosent av studentene er i bachelorprogrammer. Nåværende fokus er på studiepoengproduksjon. I tillegg prioriterer de andre områder nå, spesielt å få flere masterstudenter samt øke FoU- innsatsen. Så EVU er i liten grad en prioritet per dags dato. Hvis de skal satse på EVU, så mener de at man må bygge opp en ny organisasjon for å få det til og at man må være ”mye mer kremmere enn i dag”. Det er en diskusjon på HiO om man skal prioritere dette og i så fall hva slags form en slik organisasjon skal ha.

De har et løselig mål om å bli bedre på EVU, men de prioriterer det ikke. De tjener ikke på det og kan ikke drive med det hvis de ikke får finansiering. Så EVU-satsningen eksisterer kun på papiret. Det er ”en begredelig situasjon”.

Informantene sier også at Høgskolen i Oslo er inne i en ny strategisk prosess, hvor den mulige sammenslåingen med Høgskolen i Akershus, ønske om å bli et nytt universitet (Profesjonsuniversitetet), og arbeid i Universitetsalliansen i Oslo er viktig. Et poeng her er både å samarbeide dem i mellom (om mastergrader, om rutiner i forhold til administrasjon etc) samt å få til et bedre samarbeid med arbeidslivet og andre aktører i regionen.

Når det gjelder samarbeid med andre aktører enn skolesektor/helsesektor, så mangler de et institusjonalisert samarbeid med regionale aktører i Oslo-området. Et slikt samarbeid kunne fokusert på EVU, men også FoU, undervisning, kommersialisering, praksis,

prosjektsemester etc. Generelt er det vanskelig å samarbeide i Oslo-området, politikerne er ikke interessert. Ved Høgskolen i Oslo mener de at det trengs tiltak for å stimulere til bedre samarbeid i regionen.

3.6.3 Markeder og omfang av EVU-aktivitet

Høgskolen i Oslo har størst omfang av etterutdanning blant alle UH-institusjonene (antall studenter registrert i etterutdanningsmodulen i DBH), til tross for at dette ikke er noe de satser på. Nesten alle etterutdanningstilbudene er i lærerutdanning og pedagogiske fag (10.572 av 11.113 studenter), men det gis etterutdanning i alle avdelingenes fagområder.

I en intern utredning om avdelingenes organisering og virksomhet i tilknytning til EVU og oppdrag gis det informasjon om antall EVU-tilbud våren 2008. Til sammen oppgis 82 videreutdanningstilbud i 2008 (hvorav to mastergrader), 97 etterutdanningstilbud og 3 seminarer/konferanser per april 2008. I følge noen av informantene fanger ikke denne oversikten opp alle tilbudene som finnes ved høyskolen, fordi de ulike avdelingene definerer videreutdanninger på ulik måte.

Det er stor variasjon i tilbudene. Avdelingene oppgir hvilke EVU-tilbud som er mest populære, og her nevnes både IKT kurs, videreutdanning i fysioterapi, eiendomsforvaltning, digitalisering, coaching, psykisk helsearbeid, naturfag, engelsk med mer.

Informantene mener det har vært en nedgang i markedet for videreutdanning, men at dette varierer mellom fagområder. De mener det er endringer i markedet for EVU generelt. Mange flere voksne er studenter hos dem (ca 1/3 av studentene er over 30 år) og behovet for fleksible opplegg er et krav for eksempel i førskolelærerutdanningen. Flere voksne studenter tar ordinære utdanninger som videreutdanninger i dag. Disse endringene gjør at definisjon av hva som er etter- og videreutdanning bør diskuteres.

3.6.4 Informasjon om etterspørsel og utvikling av tilbud

HiO har også kartlagt hvordan oppdragsfinansierte EVU-tilbud kommer i stand. Avdeling for lærerutdanning, avdeling for estetiske fag og avdeling for journalistikk og biblioteksfag har deltatt i offentlige anbudsrunder. Alle avdelingene har utviklet tilbud uten anbudskonkurranse. Alle avdelingene har opplevd å få direkte henvendelser fra organisasjoner/bedrifter om å utvikle EVU tilbud, det varierer i hvilken grad de har anledning til å imøtekomme forespørslene.

I følge informantene er det forskjeller mellom fag og sektorer i hvordan dialogen mellom tilbud og etterspørsel skjer. Innen noen områder (skolesektor og helsesektor) er det en tett og institusjonalisert dialog mellom UH-institusjonene og sektoren. I det nye anbudssystemet blir utviklingen av nye EVU-tilbud brukerstyrt. Oppdragsgiver sier hva de vil ha og setter det ut på anbud. EVU-tilbud utvikles sjelden uten at dette skjer i kontakt

med de som etterspør. Ved HiO har de ikke fokus på markedsundersøkelser og det er ikke noe systematisk arbeid rundt dette.

3.6.5 Betydningen av nasjonale prioriteringer og virkemidler

Informantene er usikre med tanke på om det kommer til å skje noe med satsingen på EVU på høyskolen, men poengterer at særlig innenfor skolesektoren satses det mye på etter- og videreutdanning. Et virkemiddel, som det ville være behov for hvis man skal satse på EVU, er en ny formell avtale som gir muligheter til å anvende og honorere det faglige personalet mer fleksibelt enn i dag.

En annen hindring er at markedet for EVU er så usikkert. De kan ikke satse på felter hvor det ikke finnes sikre og jevne inntekter. Virkemidler her må gå på å skape større etterspørsel. Informantene mener at virkemidler må rettes inn mot arbeidslivet eller mot spesielle grupper.

En tredje utfordring er anbudssystemet for offentlige oppdrag. Institusjonene opplever at det koster mye å bygge opp rutiner i forhold til administrasjon, prissetting etc, og at det koster mye å utvikle tilbud – som de kanskje ikke får.

En fjerde faktor er at Kvalitetsreformen har ført til et økt fokus på heltidsstudenten. De mener at det ville være viktig med et fornyet fokus på studievilkår og fleksibel læring, ettersom mange av de ordinære studentene er voksne og i arbeid – og at overganger mellom ulike utdanningstyper blir glidende.

3.6.6 Organisering av EVU

EVU har vært organisert på flere ulike måter ved HiO. Fra 2001 til 2005 hadde HiO et Senter for Etter- og Videreutdanning (SEVU). Siden 2005 har ansvaret for EVU ligget på avdelingsnivå, men med noen fellesfunksjoner i høyskolens sentraladministrasjon.

Hovedgrunnen til nedleggelsen av SEVU var at EVU-aktiviteten ikke ble tilstrekkelig integrert i HiO, og det var for vanskelig å organisere og drive aktiviteter på tvers av avdelinger (*Administrasjonsutredningen 2005*, del II). I tillegg ble det framhevet at man ønsket å styrke innsatsen mot innovasjon/nyskaping/verdiskaping, og at dette stiller nye krav til organisering av virksomheten.

Siden 2005 har EVU-virksomheten hatt følgende organisering (Ekstern evaluering av etter- og videreutdanningsvirksomheten; EVU og oppdrag – organisering og virksomhet per 14.04.08):

- Avdelingene har ansvaret for å gi etter- og videreutdanningstilbud. På avdeling for lærerutdanning og avdeling for estetiske fag er ansvaret lagt til egne enheter. Ved de andre enhetene er egne stillingsressurser som koordinerer EVU arbeidet og

ansvaret ligger til avdelings/instituttledelsen. Det varierer hvor mange stillinger og hva slags type stillinger som jobber med EVU på avdelingene.

- Oppgavene som tidligere lå i SEVU ble delt opp og videreført, dels under Enhet for nyutvikling (ENNY) og dels under organisasjons- og personalseksjonen (OP-seksjonen).
- OP-seksjonen ivaretar fellesoppgaver i tilknytning til koordinering av EVU (markedsføring, rådgivning i forbindelse med kursutvikling, utarbeidelse av økonomimodeller/ kontraktsmaler, rådgivning i gjeldene regelverk, kontaktsfunksjon for Norgesuniversitetet, ansvar for vedlikehold av EVU katalogen, ansvar for årsrapportering, saksbehandling/utredning på EVU feltet, koordinering av forum for informasjons- og erfaringsutveksling, nettverkspleie med mer). På sikt er det tenkt at strategiske oppgaver også skal vektlegges (Notat om *Etterutdannings- og oppdragsvirksomheten ved HiO*, januar 2006; *Høgskolen i Oslo: Organisering av EVU og Oppdrag*, presentasjon i Sogndal, mai 2008).
- Det ble etablert et felles kurs- og konferansesenter høsten 2005.

Informantene framhever at SEVU ikke fungerte helt etter hensikten, men mye fordi det ikke har vært en sentral satsing på EVU ved HiO. Organisasjonsmodellen er at avdelingene har ansvaret og styrer satsingene, og da ble det vanskelig å ha en organisasjon for EVU som ikke fungerte. Informantene framhever at det er flere av avdelingene som har et betydelig engasjement for EVU, som LUI, estetiske fag og biblioteksfag – og at disse har sin egen organisering/ressurser knyttet til EVU.

3.6.7 Utfordringer for satsing på EVU

Informantene nevner flere utfordringer:

- Mangel på særavtaler for personalet. De kan ikke kjøpe inn/honorere sine egne ansatte for å gjøre noe utover normale arbeidsoppgaver, og arbeidsplikssystemet gjør at alle har fullt opp med undervisningstid. Dette er forskjellig ved LUI som har ca 12 midlertidige stillinger for mange i forhold til den vanlige undervisningen, dette gjør at de lettere kan ta på seg eksterne oppdrag enn avdelinger med mindre bemanning.
- Høyskolesektoren er presset økonomisk, med økning i lønnskostnader etc. Vilklårene for å drive er trange, og det er vanskelig å prioritere noe annet enn grunnutdanninger nå.
- De ser utfordringer med fleksibel gjennomføring av masterstudier og grunnutdanninger, selv om de forsøker å tilrettelegge deltidsstudier. Erfaringene hittil viser svak søkning til og svak gjennomføring av masterstudier ved høyskolen. Likevel tror de det blir mest fokus på masterstudier framover, delvis også fordi fagmiljøene er interessert i å utvikle slike studier.
- Bedre tiltak knyttet til samarbeid i Oslo-regionen. Regionen er nedprioritert fra sentrale myndigheter.

3.6.8 Intervju med koordinator for EVU ved en av høyskolens avdelinger

Informanten framhever at det ikke er en felles strategi eller satsing på EVU på høyskolen, men at det er en sentral oppgave for Avdeling for lærerutdanning og internasjonale studier (LUI). De retter seg inn mot lærere og førskolelærere og har i hovedsak Østlandsregionen som marked. Avdelingen ønsker å satse mer på videreutdanningspakker, de ønsker å bringe

en FoU komponent inn i EVU-tilbudene, internasjonalisering og multikulturelle perspektiver. Mer enn 90 prosent av aktiviteten er oppdragsfinansiert, og de får henvendelser/svarer på anbud fra skoler, kommuner og fylkeskommuner. De har også rammeavtaler og intensjonsavtaler med noen kommuner, for eksempel Oslo. Tilbudene består stort sett av etterutdanningsmoduler for lærere, men de tilbyr alt fra korte kurs på noen få timer til kompetansegivende videreutdanning. Kursene utvikles i samarbeid med kunden, men er knyttet til reformer i skolesektoren med påfølgende krav om kompetanseoppdatering. Det finnes flere institusjonerte samarbeid med kundene. De har opplevd at aktiviteten svinger, mens noen fag har forholdsvis stabil etterspørsel. De har i mindre grad samarbeidet med andre tilbydere om EVU.

Ved avdelingen er EVU organisert i en egen enhet (LEO), hvor fem personer arbeider. I tillegg er det omtrent 12 - 13 lærere "for mange" på LUI i forhold til aktiviteter i grunnutdanningene, disse lærekreftene gjør at EVU er en vanlig del av de faglige ansattes arbeidsoppgaver. Enheten har eget budsjett og krav om å gå i balanse eller skape overskudd. Overskuddet tilbakeføres til avdelingen, mens noe av inntektene går til HiO sentralt.

De opplever ikke at HiO sentralt er en aktiv pådriver for EVU og de savner å være mer synlige. Av oppgaver som HiO sentralt kunne prioritert framhever informanten koordinering av store anbudsprosesser som går på tvers av avdelingene, tverrfaglige satsninger, markedsføring og informasjonsarbeid.

3.7 EVU ved Høgskolen i Gjøvik

Caserapport er basert på analyse av skriftlig dokumentasjon (Strategisk plan samt Retningslinjer for bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet BOA ved HiG) samt intervju med høyskoleledere og en representant fra en av høyskolens avdelinger.

3.7.1 Mål og strategi

Strategisk plan framhever at HiG skal "være aktive i å møte regionale behov for grunn-, videre- og etterutdanning". Det står ellers ikke noe i planen om EVU, men høyskolen satser mye på å styrke relasjonen til omverdenen mer generelt knyttet til målsetninger om økt samfunnskontakt, nettverksbygging, samhandling – og da spesielt i en regional kontekst. I konkretiseringen av dette strategiområdet, nevnes ikke EVU spesielt. Høyskolen har ikke en tydelig og helhetlig strategi for EVU, men dette er lagt ned på avdelingsnivå. Dermed vil ambisjonsnivået være ganske forskjellig fra avdeling til avdeling, uten en sentral koordinering.

I følge informantene er EVU et satsingsområde for høyskolen. De ser at dette er et marked hvor de har gode muligheter til å vokse, og at dette segmentet nok vil vokse i forhold til grunnutdanninger i framtiden. Men samtidig framhever informanten at satsingen skal

bygge på og understøtte de fagområdene de allerede har. En annen strategi de har, som er relevant for EVU, er at de vil satse mer på fleksibel læring og nettstøttet undervisning i bachelorutdanningene.

3.7.2 Eksempel på fleksibilisering

Høsten 2008 startet Høgskolen i Gjøvik fireårig fleksibel nettbasert ingeniørutdanning for yrkesaktive. De fikk offentlig støtte til utviklingsarbeidet gjennom Norgesuniversitetet, siden høyskolen er den første som tilbyr nettbasert ingeniørutdanning i andre fag enn IT. De utviklet og tilbyr fem ulike nettbaserte ingeniørstudier (energiteknikk/elkraft, industriell design og teknologiledelse/maskin og tre spesialiseringer i bygg).

Grunnlaget for utviklingen var:

- Satsingen var ledelsesforankret. Dekan ved avdelingen mener at å fleksibilisere studier er helt nødvendig for å møte behovene i markedet og at det også er en fordel for campusstudentene.
- Høgskolen hadde erfaring med å utvikle nettbasert utdanning i Byggesakskolen (30 studiepoeng i tre moduler).
- Oppland fylkeskommune hadde fått innspill fra bedrifter og kommuner om behovene for utdanning tilpasset yrkesaktive, også høyskolen hadde fått slike innspill.

Tre hovedelementer i utviklingen av nettstudiene er: godt LMS system for struktur og pedagogikk, innholdsproduksjon i samarbeid mellom lærere og nettpedagog, synkron veiledning fra lærerens kontor. De lager nettforedlesninger som kan deles med andre høyskoler. I utviklingen deltar nesten alle ansatte ved avdelingen. Nettstudentene skal delta i samlinger på høyskolen for laboratorieøvelser i ingeniørfagene.

Utfordringene nå er særlig organisatoriske: samspillet mellom studieadministrasjonen og IT informasjon, logistikk, realkompetansevurdering av søkere med fagskole, individuelle studieplaner. Et annet tema er opphavrettigheter til digitale læringsprogrammer, hvem eier nettforedlesninger en faglærer har laget?

Markedet er nasjonalt for nettstudier, men for det første kullet ble de nettbaserte ingeniørstudiene bare utlyst regionalt i Oppland-Hedmark. Fra neste studieår 2009/10 blir studiene utlyst nasjonalt. Høgskolen planlegger å opprette 5 – 6 noder ved studiesentre nasjonalt for å kunne tilby lokale fagsamlinger for nettstudenter, dette kan bidra til bedre gjennomføring. Høgskolen skal samarbeide med kommunale studiesentre i nettverket studiesenteret.no om dette.

3.7.3 Markeder for EVU

De har så langt rettet seg inn mot teknologi, ledelse og økonomi når det gjelder EVU-tilbud. Innen disse områdene har de etablert et samspill med det regionale næringslivet.

Tradisjonelt har de hatt et tett samspill med industrimiljøet på Raufoss, Forsvaret, energibransjen og regionale finansinstitusjoner.

Kundene i dette markedet ønsker skreddersøm, men kundene ønsker også studiepoeng. Ved høyskolen har de opplevd en økt interesse i det siste på grunn av finanskrisen og trussel om nedleggelse av lokale arbeidsplasser. I samarbeid med kommunene, regionale aktører og næringsliv prøver de å lage tilbud både når det gjelder grunnutdanning og EVU. Høgskolen i Gjøvik har også et samarbeid med de andre høyskolene i regionen og en felles strategi om å bli et nytt universitet (Innlandsuniversitetet).

De har også en satsing mot helsesektoren, spesielt grunnutdanning og masterstudier, i samarbeid med sykehuset Innlandet og kommunehelsetjenesten. De lager kurs for ulike typer helsetjenestearbeidere. Høgskolen har et eget simuleringslaboratorium, som de bruker mye til kurs. Her kan de for eksempel simulere større ulykker.

3.7.4 Nasjonale føringer og prioriteringer

EVU er lovpålagt, men økonomiske rammer og styringssignaler fører ikke til en prioritering av dette. Akkurat nå opplever høyskolen nedskjæringer og da er de nødt til å prioritere studiepoengproduksjonen. Situasjonen gjør at de ikke kan satse på nye ting.

På grunn av dette må EVU være eksternfinansiert, eller studiepoengfinansiert innenfor fagområder der de allerede har aktiviteter. EVU må bære seg økonomisk og det må understøtte fagområdene og de vanlige aktivitetene ved høyskolen.

3.7.5 Informasjon om etterspørsel og utvikling av tilbud

Informasjon om behov og etterspørsel får de primært gjennom fagmiljøene. En del fagmiljøer er mye eksponert i markedet og kan fange opp behov. Ved at de deltar i nettverksmøter kan ledelsen fange opp behov. Høgskolen deltar i regionale nettverk, avdelingene er med i nettverk i ulike sektorer og industrier. Her kan man få informasjon om behov for EVU og initiere kontakt. Høgskolen opplever at de er i nær kontakt med sine omgivelser. På mange områder har de tette kontakter som går langt tilbake i tid. Disse har utviklet seg gradvis, og kan utvikle synergi på mange felter, som EVU, FoU etc. Så langt har de ikke deltatt i anbudskonkurranser.

3.7.6 Organiseringen

De har valgt å desentralisere ansvaret for EVU til avdelingene. De hadde tidligere en sentral administrativ enhet for EVU, men den har de lagt ned på grunn av dårlige erfaringer. Det var spesielt vanskelig å få med seg de faglige ansatte. Det var for stor avstand mellom EVU-avdelingen og de faglige ansatte, avdelingen greide ikke å motivere dem. Dekanene ved avdelingene har formelt sett ansvaret for EVU nå, det ser ut til at dette er "veien å gå" i følge informantene. Samtidig er det et behov på læring på tvers av

avdelingene. Dette gjelder spesielt i utviklingen av fleksible, nettstøttede undervisningsopplegg.

3.7.7 utfordringer

De må ta i bruk og utvikle nye EVU kurs, og helst bruke nye IT verktøy. Høgskolen tror dette er et langsiktig voksende marked. Men grunnutdanningen er det viktigste nå, så de må prioritere dette.

Det er også utfordrende å finne en organisasjonsmodell som fungerer, som er nær nok de faglige ansatte, og som skaper god samhandling og synergi mellom avdelingene.

Informantene ser også utfordringer med den desentraliserte organisasjonsmodellen. Spesielt er administrative rutiner, kvalitetssikrings rutiner og teknologivalg utfordringer når dette skjer uten felles koordinering. Fordelen med en slik desentralisert modell er at fagmiljøer med initiativ og kreativitet kan utrette mye fordi beslutninger tas på lavt nivå i organisasjonen.

3.8 EVU ved Høgskolen i Hedmark

Caserapporten er basert på skriftlig dokumentasjon (Strategisk plan 2005-2008 og Årsrapport 2007), e-post korrespondanse med studiedirektør ved høgskolen, samt intervjuer med to avdelingsvise ledere/koordinatorer for bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet (BOA).

3.8.1 Strategi, markeder og organisering av EVU

Høgskolen i Hedmark er en flercampus høgskole med fire avdelinger fordelt på fire kommuner. Avdelingene har unike studie- og forskningsprofiler. Både etter- og videreutdanningstilbud og bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet (BOA) er en integrert del av avdelingenes faglig-strategiske arbeid. BOA-virksomheten er organisert i to enheter: én på campus Hamar og én felles for de tre østerdalscampusene lokalisert til campus Rena.

En vesentlig del av studieporteføljen er profesjonsutdanninger. Derfor er høgskolens EVU-tilbud i høy grad knyttet til nasjonale og regionale strategier og arbeidslivets behov for kompetanseutvikling i barnehage-, skole- og helsesektoren. Innrapporteringen til DBH for 2007 illustrerer dette. I etterutdanning var for eksempel 28,4 studentårsverk knyttet til barnehage, 11,5 til sentrale skolefag og pedagogikk og 3,4 til skoleledelse.

Videreutdanningstilbudene kan illustreres med helse- og sosialfag der anestesi-, intensiv- og operasjonssykepleie, kreftsykepleie, psykisk helsearbeid, rehabilitering og rus, avhengighet og psykiske lidelser er sentrale tilbud som springer ut av samarbeid med helsesektoren. Videreutdanningstilbud innenfor lærerutdanningene har økt de siste årene som et svar på Kompetanseløftet for lærere. Videreutdanning er også tilbudt i andre yrkesutdanninger som revisjonsfag. Noen yrkesgrupper, for eksempel lærere,

videreutdanner seg ved å ta årsheter eller mastergradsstudier ved høgskolen. I vår statistikk klassifiseres dette ikke som videreutdanning, men som grunnutdanning på henholdsvis lavere og høyere nivå.

Det strategiske arbeidet med videreutdanningstilbudene følger høgskolens studieprogramprosess med løpende faglig-strategiske diskusjoner ved avdelingene, på institusjonsnivå (høgskolens strategiske ledergruppe) og i styret. Høgskolestyret fatter også endelig vedtak om igangsetting. Etterutdanningsvirksomheten er i høy grad knyttet til avdelingenes og institusjonsledelsens strategiske samarbeid med ulike aktører som Sykehus Innlandet, kommuner, fylkeskommuner og fylkesmann i Hedmark og Oppland.

Etter- og videreutdanning som del av den bidrags- og oppdragsfinansierte virksomheten dekkes også av målet om eksternt finansiert virksomhet (EFV) i høgskolens strategiske plan 'Fra høgskole til universitet'. Her er det framhevet hvordan EFV skal styrke samarbeidet med offentlige og private virksomheter. Det er viktig å understreke at EVU altså ikke bare omfatter eksternt finansiert virksomhet, men også tilbud innenfor BFV (bevilgningsfinansiert virksomhet). Disse tilbudene skal støtte opp under de fagområder hvor avdelingene har mer omfattende studietilbud. Høgskolens samlede studieportefølje, sammen med etter- og videreutdanningstilbud, er forankringen for et helhetlig EVU-tilbud. Høgskolens strategiske fokus er knyttet opp mot å bli en del av Innlandsuniversitetet, med fokus på intern kompetansebygging, styrking av FoU innsats, og utvikling av flere tilbud på mastergradsnivå, og på sikt på PhD nivå. Høgskolen fokuserer også på rollen som regional kompetansepartner, et av høgskolens strategiske mål er å "øke samarbeidet med samfunns- og næringsliv om utdanningstilbud, innovasjon, forsknings- og utviklingsarbeid". Videre sies det at høgskolen skal øke sin andel av eksterntfinansiert virksomhet (EFV), både innen FoU og innen utdanningsvirksomhet.

Årsrapport for 2007 har en del informasjon om institusjonens arbeid med etter- og videreutdanning, og mer generelt fokuset på fleksibel utdanning i forhold til studentgrupper (voksne studenter), sted (desentraliserte tilbud) og samarbeid for å dekke behov for kompetanseutvikling i arbeidslivet (både for grunnutdanninger og EVU). Videre nevnes det en rekke eksempler på lokalt og regionalt samarbeid, og eksternt finansiert utdanningsvirksomhet, spesielt i tilknytning til nasjonale reformer innen barnehage og skolesektoren. Omfanget av EFV har økt de siste årene til ca 37 millioner i 2007 og står nå for ca 10 prosent av høgskolens inntekter – men det varierer mye mellom de ulike avdelingene.

3.8.2 Informasjon om avdelingenes arbeid med EVU

Siden det er avdelingene som håndterer EVU ved Høgskolen i Hedmark, tok vi kontakt med alle avdelingene med forespørsel om intervju, og intervjuet en representant for to av avdelingene – Avdeling for økonomi, samfunnsfag og informatikk (ØSIR) og Avdeling for lærerutdanning og naturvitenskap (LUNA). Representantene som ble intervjuet var ansvarlige for BOA (bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet) på avdelingene.

Mål og strategi

ØSIR har en klar strategi for EVU. Kurs og oppdrag er en strategisk viktig del av denne avdelingen. Leder for Kurs og oppdrag inngår i ledergruppen, omsetningen er en betydelig del av avdelingens budsjett. EVU er et viktig satsingsområde lokalt, de har utviklet egne strategier og planer lokalt. Tanken er at EVU skal bidra til virksomheten økonomisk og bidra til den faglige utviklingen ved avdelingen. De har satset sterkt på dette i flere år og har en lang tradisjon for å ”tenke eksternt”. De har hatt egen kurs- og oppdragsvirksomhet lenge, det har vært dedikerte personer som har jobbet med dette. Siden 2000 har de hatt en sterk vekst, særlig for offentlige oppdragsgivere. ØSIR har alltid vært en liten avdeling og har mange ganger vært truet av nedleggingsspøkelset. De har derfor satset på å ha flere ben å stå på – ”trebensstrategi”. De ble også tidlig involvert i anbudskonkurranser og har etter hvert blitt dyktige til dette.

LUNA har en stor EVU-virksomhet. De har blitt mer bevisst på rollen som leverandør av EVU i sitt distrikt og hvordan de kan møte regionens behov for kompetanse. Tidligere var dette litt på siden, men nå er det mer bevissthet rundt ansvaret for EVU – som er et mye større satsingsområde nå. Satsingen har også tvunget seg fram. Det har vært nedgang i søkertallene til lærerutdanningen, som igjen førte til en kreativ tenkning rundt forståelse av markedet og behov, og utvikling av nye tilbud.

Høyskolen har i liten grad samarbeidet med andre tilbydere om EVU. De har samarbeidet noe med Folkeuniversitetet, NKI, Kvinneuniversitetet – men disse er videreformidlere og derfor mindre aktuelle som samarbeidspartnere. De samarbeider også med organisasjoner og stiftelser, som Kommunal Kompetanse, Norsk kemner og kommuneøkonomers forbund, Seprep og Helsedirektoratet som videreformidler utdanninger.

Markeder

ØSIR er spesielt rettet inn mot offentlig sektor. Blant kundene er kommuner, fylkeskommune, statlige virksomheter (særlig tilsynsetater), NAV og forsvaret. I 2004 var 80 prosent av eksterntfinansiert virksomhet for Forsvaret (Rena Leir ligger ved siden av høyskolen), mens de nå har et bredere kundegrunnlag. Særlig kurs innen prosjektledelse, innovasjon og entreprenørskap, service, økonomi- og ledelsesfag tilbys. ØSIR bruker mye ressurser på å komme i kontakt med det private næringslivet, de ønsker å komme i dialog med sitt nedslagsfelt i regionen. De oppsøker regionale nettverk, innovasjonsparker, Innovasjon Norge og store regionale bedrifter for å få til dette.

Markedet for EVU oppleves som svært omskiftelig. De fleste avtalene er kortsiktige, og de har få rammeavtaler. De ”står veldig på” for å forsvare å ha 5 årsverk til dette og omsetningen varierer mye. De siste årene har den vært uvanlig høy. Samtidig tror de at EVU blir stadig mer viktig. Det er et stort behov, og det blir særlig stor vekst blant voksne studenter. Denne studentgruppen trenger andre typer utdanning og annen organisering av utdanning. Derfor satser de strategisk på fleksibel læring og på nettstudier i framtiden.

Ved LUNA er EVU-tilbudene primært rettet inn mot skole- og barnehagesektor, men de har også en stor satsing i bioteknikk som er eksternt finansiert og rettet mot det private markedet. De tilbyr skreddersøm, spesielt i tilknytning til Kunnskapsløftet, mot skoler, fylker, kommuner etc. De har også noe erfaring med EVU for privat sektor, særlig i veiledning og coaching. De satser på å være en kompetansepartner i regionen, og samarbeider med høyskolene på Gjøvik og Lillehammer.

EVU-tilbud fra avdelingene

ØSIR tilbyr hovedsaklig studiepoenggivende kurs/emner – hvor deltakere kan velge om de vil ha studiepoeng eller ikke. Flere emner kan settes sammen til større enheter (årsenheter). Emnene tilbys på deltid tilrettelagt for yrkesaktive, og består av samlinger og nettstøttet undervisning. De bruker Fronter mellom samlingene og har ambisjoner om å utvikle rene nettstudier. De tilbyr også kortere kurs. De har to masterprogrammer som også tas som videreutdanning (Master i innovasjon og Master of Public Administration). De tilbyr både skreddersøm og ferdige moduler. Kursene er basert på samlinger som gjerne holdes hos kunden. De har hele landet som arena og de faglige ansatte reiser ut.

LUNA framhever at de har gått mer og mer bort fra mindre, enkeltstående EVU tilbud og at de i større grad går inn i langsiktige avtaler med regioner, hvor EVU inngår som en av flere ting. De tilbyr emner og kurs fleksibelt både med og uten studiepoeng. Styrken til høyskolen ligger i det å kombinere kurs med muligheten til å ta studiepoeng. De har også åpnet moduler på masterprogrammene for EVU studenter som ikke er tatt opp på program.

Informasjon om etterspørsel og utvikling av nye tilbud

ØSIR framhever at det er mange aktører som kommer med innspill om etterspørsel - ledelsen, faglige ansatte, dekan, FoU koordinator, etc. De får også henvendelser utenfra, svarer på offentlige utlysninger, og bruker nettverkene sine. På ØSIR er det regelen at alle kurs og oppdrags-henvendelser skal gå innom oppdragsenheten. De utfører ikke markedsundersøkelser – det har de gjort en gang i Forsvaret. Men de deltar på messer, konferanser og er oppsøkende mot markedet. De har gjort noen bommerter og har utviklet tilbud det ikke var noen etterspørsel etter, men det er ikke vanlig.

LUNA påpeker at de er mye ute og driver bevisst markedsføring om hva de kan tilby. De inviterer til konferanser, jobber med partnerskoler, lager nyhetsbrev med mer. De får også en del henvendelser fra markedet og utvikler tilbud. De deltar også i regionale partnerskap og har jevnlig møter med fylkesmennene i Hedmark og Oppland hvor man kan diskutere behov og tilbud for EVU. Utenfor utdanningssektoren har de ikke nettverk på samme måten, og ikke den samme måten å organisere samarbeid på.

Utvikling av kurs skjer i tett samarbeid med kunden gjennom en dialog, hvor kunden spesifiserer behov og de ser hva de har som de kan tilpasse, videreutvikle eller må

nyutvikle. De faglige ansatte deltar alltid og det er viktig med den faglige forankringen, men noen fra Kurs og Oppdrag deltar også.

Rammebetingelser og insentiver

Nasjonale føringer har mye å si for satsningen på EVU, særlig innen utdanning og helsesektorene. Før ØSIR er det viktigste at det offentlige er en god kunde, og hvor etterspørselen er mindre konjunkturavhengig enn i privat sektor. ØSIR har ikke anvendt seg av nasjonale støtteordninger for å utvikle kurstilbud, mens LUNA har utviklet et tilbud om nettstudier i realfag med støtte fra Norgesuniversitetet.

Organisering av EVU

Tidligere hadde Høgskolen i Hedmark et SEVU, men det opplevde informantene som en mindre vellykket organisasjonsform. Den nåværende desentraliserte modellen oppleves som hensiktsmessig, fordi den skaper mye bedre betingelser for samarbeid med de faglige ansatte. Avdelingene samarbeider og har utviklet felles retningslinjer om pris og felles kontraktsmaler.

Finansiering, kostnader og overskudd

Ved ØSIR er Kurs og oppdragsenheten en egen resultatenhet som kjøper tjenester av høyskolen, slik som kontor, faglige ressurser. De utvikler og drifter prosjektene. De avtaler med den enkelte faglige ansatte om timer hvert år. For å drive EVU er det nødvendig å kunne benytte seg av faglige ressurser fleksibelt. Dette er blitt veldig vanskelig som følge av opphør av særavtalen for faglig ansatte. I 2007 bidro 80 prosent av de faglige ansatte på EVU kurs, nå mener informanten at tallet er sterkt redusert.

Som en konsekvens av dette har enheten måtte 1) anvende seg av innleide forelesere, 2) midlertidig ansette egne faglige ansatte, 6 – 7 personer i bistillinger som bare jobber med Bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet BOA og 3) bruke overtidsbestemmelsene for egne faglig ansatte. Det siste krever arbeidstidsregistrering – som det er liten tradisjon for ved høyskolene. De er også veldig nøye på å dokumentere alt de gjør.

Ved LUNA er to hele stillinger knyttet til administrasjon av EVU, samt at instituttlederne har ansvaret som en del av sin stilling. De hadde en omsetning på ca 10 millioner kroner i 2007. Noe blir overført til avdelingen og noe blir brukt til utvikling av nye tilbud.

Utfordringer

Bortfall av særavtalen for faglig ansatte representerer en særlig utfordring. Det blir veldig vanskelig å svare på henvendelser, og de er avhengig av å leie inn mer fagpersonale enn før. Det er også store utfordringer knyttet til rapportering og revisjon av ekstern finansiert virksomhet mer generelt. Informantene opplever at nåværende rammevilkår gjør det vanskelig å satse mer på etter- og videreutdanning.

3.9 EVU ved Høgskulen i Sogn og Fjordane

Caserapporten er basert på analyse av skriftlig dokumentasjon (Strategiplan for Høgskulen i Sogn og Fjordane, Utvalgsinnstilling "Organisering av eksternt finansiert verksemd ved Høgskulen i Sogn og Fjordane", saksfremlegg til Høgskulestyret om EFV i 2006/2007, samt Årsrapport og plan 2007-2008), intervju med leder for HSF Oppdrag og intervju med studiedirektør ved høyskolen.

3.9.1 Mål og strategier

I HSF's strategiplan for 2006-2010 *Kunnskap i praksis* er ikke EVU et sentralt tema. På grunn av høyskolens økonomiske situasjon, sviktende rekruttering og mange små fagmiljø er hovedfokuset prioritering og konsolidering av den faglige aktiviteten i enkelte kjerneområder. EVU nevnes ikke generelt, men det står at eksternt finansierte studier skal prioriteres *høyt* på fagområder hvor høyskolen har et faglig grunnlag. "Som en yrkesretta høgskule skal HSF vera ein aktiv medspelar for arbeidslivet på dei område der vi har faglege føresetnader".

Årsrapport og plan 2007-2008 inneholder noe dokumentasjon om EVU og omfang av eksterntfinansiert virksomhet (EFV) i kroner. Av videreutdanninger har de primært gitt tilbud knyttet til satsingen på videreutdanning for lærere i tråd med Kunnskapsløftet. Disse tilbudene ble utviklet i samarbeid med skoleeierne i fylket og hadde god søkning. Høgskolen har også gitt oss tilgang til *rapporteringer til høgskulestyret* om eksternt finansiert virksomhet ved HSF 2006 og 2007. Rapportene viser til en vekst i omfang av EFV, men det er store forskjeller mellom avdelingene. Sviktende studentrekruttering har ført til en sterkere orientering mot oppdragsvirksomhet. "Ei utviding og styrking av den eksternt finansierte verksemda vil dei neste åra vere heilt naudsynt for oppretthalding av ein del fagmiljø ved HSF". Det framheves at aktiviteten må være faglig forankret og at høyskolen skal framstå som en viktig regional utviklingsaktør.

Utredningen om organisering av EFV (både utdanning og FoU) ved høyskolen fra 2003 gir et godt innblikk i høyskolens tenkning, strategiske valg, omfang og erfaringer med EFV, organisasjonsmodellen de har valgt, og utfordringer knyttet til EFV. Utredningen dokumenterer omfanget av EFV totalt og ved de ulike avdelingene. Utredningen foretar en analyse av hvilke markeder høyskolen bør fokusere på, den konkluderer at dette er offentlig sektor, men engasjementet mot privat næringsliv bør utvides. Utvalget mener derimot at det ikke er realistisk med en sterk økning i de eksterne inntektene.

Informantene vi har intervjuet ble også bedt om å vurdere høyskolens strategier for EVU. De framhever at høyskolen har som mål å gi EVU tilbud innen områder der de tilbyr grunnutdanninger. Dette gjelder særlig profesjonsutdanninger orientert mot helse- og skolesektor. At nasjonale prioriteringer (særlig innen helse og utdanning) ofte skifter, gjør at det er vanskelig å planlegge langsiktig.

HSF Oppdrag (som er ansvarlig for eksternfinansiert EVU) skal prioritere å arbeide med ekstern finansiert virksomhet på områder der høyskolen allerede har gode grunnutdanninger – slik at de kan trekke på eksisterende ressurser og oppnå synergieffekter.

3.9.2 Markeder for EVU

Høgskulen i Sogn og Fjordane er en profesjonsorientert høyskole, og de fokuserer på videreutdanning av lærere og ansatte i helsesektoren, veiledning generelt og ledelse i offentlig sektor.

En drivkraft for satsingen på EVU har vært sviktende rekruttering til lærerutdanningen. Dette har ført til et økt volum på EVU fordi det har vært mulig å overføre ressurser fra grunnutdanning til EVU. Antall EVU studenter har økt mye de siste årene.

De henvender seg i stadig økende grad til sektoren eller til arbeidsgiverne – i mindre grad til enkeltpersoner når det gjelder EVU. I økende grad samarbeider de med utdannings- og helsesektorene når det gjelder utvikling av tilbud, rekruttering av studenter med mer. Dette samarbeidet er forankret i fylket. EVU-tilbud ved høyskolen er primært rettet inn mot offentlig sektor, men de ønsker å utvikle tilbud til private virksomheter i fylket. Men bedriftene i Sogn og Fjordane er ofte små, og de er avhengig at det finnes organiserte samarbeidsløsninger/partnerskap som de kan gå i dialog med. Et eksempel på et slikt samarbeid er Årdal Utvikling.

Høyskolen tilbyr også EVU i samarbeid med Folkeuniversitetet både i fylket og utenfor fylket. Høyskolen har det faglige ansvaret, gir studiepoeng, organiserer eksamen etc, mens Folkeuniversitetet står for undervisningen. Ellers samarbeider de med en rekke aktører som noen ganger er oppdragsgivere og andre ganger er samarbeidspartnere – som Fylkeskommunen, ulike kommuner, Sogn Regionråd etc, samt flere andre høyskoler og universiteter.

3.9.3 Informasjon om etterspørsel, utvikling og markedsføring av nye tilbud

Høyskolen har et tett samarbeid med praksisfeltet – og utvikling av nye EVU-tilbud skjer som oftest i skjæringspunktet mellom praksis og fagmiljø. Problemet er ikke behovet eller de gode ideene, men manglende finansiering. Ellers hender det at de får henvendelser fra oppdragsgivere direkte.

Høyskolen bruker mange kanaler for å få informasjon om etterspørsel. De deltar i samarbeidsfora de har etablert med ulike sektorer (skole-, barnehage-, helse-) både lokalt, regionalt og i noen grad nasjonalt. Noen ganger får de direkte henvendelser, de deltar i offentlige anbudsprosesser, andre ganger utvikler de opplegg som dagskurs og dagskonferanser som de lyser ut.

Når høyskolen utvikler tilbud i samarbeid med oppdragsgiveren, så skjer markedsføringen automatisk. For markedsføringen av HSF Oppdrag brukte de mye tid det første året (eksterne presentasjoner, utvikle brosjyrer med mer). Nå er ekstern markedsføring viktig når de utvikler nye satsinger. Ellers er den interne markedsføringen minst like viktig. Her er organisasjonsmodellen viktig, med oppdragskoordinatorer på hver enhet. Høyskolen har 300 ansatte og det er disse som er de viktigste ambassadørene. Derfor er det viktig å nå de ansatte, og derfor er det bra med koordinatorer som sitter ute i fagmiljøene.

3.9.4 Organisering av EVU

Utredningen om organisering av EFV foreslo i 2003 en delt organisering av EFV, med etablering av en ny enhet kalt HSF Oppdrag som får det økonomiske og administrative ansvar for eksternfinansierte opplærings- og konsulenttjenester. Videre foreslo en kurskoordinatorer på hver fagavdeling, samt at avdelingene får det totale ansvaret for eksternt finansiert FoU. Utredningen så også på finansieringsmodeller og fordeling av eventuelt overskudd fra EFV - hvor det framheves at EFV skal være basert på forretningsmessig drift, men at medfinansiering kan være mulig og nødvendig (særlig for FoU oppdrag).

Informantene er fornøyde med den modellen de nå har med en sentral administrasjon og lokale koordinatorer som gjør at de har bred kontakt lokalt. HSF Oppdrag har også tett kontakt med studieadministrasjonen, noe som oppleves som en fordel. I følge informantene har de faglige ansatte vært noe frustrert i forbindelse med innføringen av den nye organisasjonsmodellen knyttet til prising, budsjettering etc. Men informanten opplever at dette har vært knyttet til etableringen av en ny felles praksis, ikke nødvendigvis til den valgte organisasjonsformen.

3.9.5 Økonomiske rammer for EVU

Ved HSF Oppdrag er EVU kurs enten finansiert ved deltageravgift eller fra oppdragsgiveren, det vil si ekstern finansiert. Det er noen få eksempler på bidragsfinansiert EVU (med studiepoengfinansiering). De legger inn lønnskostnader og overhead så avdelingene får dekket sine kostnader, og eventuelt overskudd disponeres av styret.

Avdelingene bidrar økonomisk til utviklingen av tilbud. Spesielt i anbudskonkurranser er det utviklingskostnader som det kan være vanskelig å få dekket inn,

Av høyskolens ordinære budsjett har det gått med 8,3 millioner kroner til utvikling og levering av EVU som er studiepoengfinansiert. Det tilsvarer 16 årsverk.

3.9.6 utfordringer

I følge informantene er det fire store utfordringer knyttet til EVU – og da særlig ekstern finansiert EVU.

- For det første har høyskolen et lite nærmarked. Det er en fordel å utvikle opplegg i samarbeid med kunden, og det er enklere med nære kunder. Så kan opplegget eventuelt videreutvikles og skaleres opp senere til andre områder. Fordi det er få samarbeidspartnere og kunder i Sogn og Fjordane, må høyskolen være selektive i hva de tilbyr. Det kan være vanskelig å få nok deltagere. De har også litt blandet erfaring med rene nettbaserte opplegg så langt.
- En annen hovedutfordring er at betalingsevnen og -viljen ofte er liten i offentlig sektor, spesielt i kommunene. Derfor kan det være vanskelig å få nok studenter til betalingsstudiene. Behovet for EVU er der, men det er ofte ikke finansiering.
- EVU krever gode fagfolk og disse er veldig populære. Fagfolkene representerer en begrenset ressurs og det kan fort bli slitasje. De kan heller ikke tappe grunnutdanningene for kompetanse. Men det er ikke vanskelig å få fagfolk til å undervise på EVU kurs dersom finansieringen av kurset er tilstrekkelig.
- Anbudskonkurranser tar mye ressurser. De må derfor være selektive i hva de velger å satse på, de vinner av den grunn ofte konkurransene. Men den høye kostnaden betyr også at høyskolen lar være å levere inn anbud i konkurranser som kunne vært aktuelle.

3.10 Sammenliknende analyse av EVU ved åtte UH-institusjoner

I denne avsluttende delen av kapittel tre vil vi presentere en sammenliknende analyse av sentrale tema og problemstillinger knyttet til etter- og videreutdanning som har blitt tatt opp i caserapportene. De åtte casestudiene viser tydelig at UH-institusjonene er svært ulike i sin betoning av EVU som et satsingsområde. Siden det ser ut til å være en sammenheng mellom satsingen på EVU, rammebetingelser og organisasjonsmodeller har vi valgt å presentere hvert case for seg. De åtte caserapportene viser de unike løsningene universitetene og høyskolene har valgt. Her ønsker vi derimot å trekke noen større linjer og se på tvers av de enkelte casene – å framheve fellestrekk og forskjeller.

3.10.1 Institusjonenes mål og strategier innen EVU feltet

Det første som blir tydelig når man ser på tvers av de åtte UH-institusjonenes mål og strategier, er at de fleste *ikke* ser på EVU som et satsingsområde – i det minste ikke på institusjonelt plan. De fleste institusjonene har svært generelle målformuleringer ("høyskolen skal tilby etter- og videreutdanning innen relevante fagområder"), og kun et fåtall har utviklet strategier eller planer for EVU-feltet. Inntrykket fra analyser av institusjonelle planer og intervjuer med den sentrale ledelsen er at EVU ikke er et satsingsområde for institusjonen, til tross for at mange avdelinger og enheter ved universiteter og høyskoler satser stort på EVU. Det er altså ikke alltid et sammenfall mellom hva ledelsen ved institusjonene sier og hva avdelingene gjør på dette feltet. En del av dem som jobber operativt med EVU på institutter og avdelinger opplever derfor at institusjonenes ledelse i for liten grad ser hva avdelingene jobber med.

Noen av UH-institusjonene har tidligere satset på EVU-feltet, men har opplevd at forventningene om vekst ikke har blitt innfridd. Mange har derfor nedjustert sine ambisjoner – og dette gjelder særlig høyskolene. Men omtrent halvparten av UH-

institusjonene i denne undersøkelsen har av litt ulike grunner opplevd en vekst i EVU de siste årene. Dette gjelder NTNU, Handelshøyskolen BI, Høgskolen i Hedmark og Høgskulen i Sogn og Fjordane. Blant de åtte institusjonene vi har undersøkt er det NTNU, Universitetet i Tromsø og Handelshøyskolen BI som har en klar strategisk satsning på etter- og videreutdanning.

Det gis ulike begrunnelser for hvorfor universitetene og høyskolene mener det er vanskelig å satse strategisk på EVU. Rammebetingelsene for EVU og UH- sektoren er endret. Kvalitetsreformen og innføringen av det nye finansieringssystemet for UH-sektoren har ført til et sterkere fokus på studiepoengsproduksjon og da særlig i grunnutdanningene (vi kommer tilbake til dette i punkt 3.10.5 om de økonomiske rammebetingelsene). Informanter ved UH institusjonene erfarer at dette har ført til en nedprioritering av etter- og videreutdanning.

Satsingen på etter- og videreutdanning henger også sammen med studentrekrutteringen. Høyskolene som opplever sviktende rekruttering til grunnutdanningene, satser på etter- og videreutdanning som en strategi for å opprettholde driften av enkelte fagmiljøer, som ved Høgskolen i Hedmark og Høgskulen i Sogn og Fjordane.

Høyskolene samt Universitetet i Tromsø framhever også at etter- og videreutdanning ses på som en viktig del av institusjonens rolle som regional utviklingsaktør, og at EVU ofte er forankret i et regionalt nettverk eller partnerskap. Høyskolene i Gjøvik, Hedmark og Sogn og Fjordane vektlegger at de deltar i ulike regionale samarbeidskonstellasjoner, og at regionale nettverk er viktige arenaer for å avstemme tilbud og etterspørsel etter EVU i regionen. Høgskolen i Oslo framhever at mangel på etablerte regionale partnerskap i Oslo-området er et problem, men også de framhever at EVU er en viktig del av høyskolens oppgave som regional utviklingsaktør.

Enkelte institusjoner prioriterer fortsatt EVU-feltet. Noen har omdefinert sine strategier til å omfatte livslang læring og fleksibilisering av utdanning. Dette gjelder særlig Universitetet i Tromsø og Handelshøyskolen BI, men også Høgskolen i Gjøvik. Handelshøyskolen BI definerer livslang læring som sin kjernevirksomhet, og har organisert porteføljen av utdanningsprogrammer på en slik måte at de aller fleste kurs og/eller programmer kan tas som etter- og videreutdanning av voksne i jobb. Over 70 prosent av studentmassen deres tar utdanning på deltid. Universitetet i Tromsø har også endret sitt strategiske fokus fra EVU til fleksible studier, i form av desentraliserte og nettbaserte grunnutdanninger.

Satsing på fleksibilisering og modulisering av grunnutdanninger medfører at skillet mellom grunnutdanninger og videreutdanninger viskes ut. Dette er ikke en ny situasjon for universitetene eller Handelshøyskolen BI, som i lang tid har opplevd at grunnutdanningene i økende grad tas på deltid av voksne studenter. Dette er i dagens definisjon ikke videreutdanning, og de fleste UH-institusjonene etterspør en ny diskusjon og

begrepsavklaring av hva etter- og videreutdanninger er i dagens høyere utdanningssystem (se også Grepperud 2005). Dette har blitt et særlig aktuelt tema i forbindelse med etablering av erfaringsbaserte mastergrader. Alle universitetene samt Handelshøyskolen BI ser disse gradene som *det viktigste satsingsområdet* innen etter- og videreutdanning – men dette er per i dag ikke definert som en EVU aktivitet. Tabell 3.5 gir et overblikk over de åtte case UH- institusjonenes strategier og markeder for etter- og videreutdanning.

Tabell 3.5: Strategier og markeder for EVU ved 8 UH-institusjoner

Institusjoner	Strategier for EVU	Markeder og målgrupper for EVU
Universitetet i Tromsø	Fleksibilisering av grunnutdanning Erfaringsbaserte mastergrader Desentralisering og regionalt samarbeid om høyere utdanning Tverrfaglige erfaringsbaserte mastergrader (medisin, samfunnsfag)	Noe privat sektor, men særlig offentlig sektor Noe skreddersøm og økt fokus på fleksible, desentraliserte studier i regionen
NTNU	Bred strategi for EVU Sterk økning i EVU Særlig fokus på erfaringsbaserte mastergrader	Skreddersøm for privat og offentlig sektor. Spesialisert videreutdanning for teknologer. Skolesektoren. Lederopplæring, prosjektledelse ol øker mest
Universitetet i Oslo	EVU skal prioriteres. Ønsker å styrke relasjonen til arbeidslivet, EVU skal understøtte ordinære programmer Erfaringsbaserte mastergrader	Særlig mot offentlig sektor (skolesektoren) Noe skreddersøm Tilbud for studiesøkere (farmasi, kunsthistorie etc)
BI	Livslang fleksibel læring er BIs kjernevirksomhet Fleksibilisering, EVU og erfaringsbaserte grader er strategiske satsingsområder Internasjonalisering av EVU og internasjonalt samarbeid	Privat og offentlig sektor Individmarked (individuelle studiesøkere) Bedriftsmarked (skreddersøm) Enkeltkurs, bachelor og master programmer Det internasjonale EVU markedet
Høgskolen i Oslo	EVU er ikke et satsingsområde for høyskolen som helhet, men for lærerutdanningen Har kapasitetsproblemer og sterk søkning til ordinære studietilbud Ønsker å kople EVU til satsing mot innovasjon/ regionale utviklingsoppgaver Regionalt samarbeid	Særlig mot offentlig sektor og stort sett skreddersøm (utdanning og helse) Opplever nedgang i EVU markedet – men flere tar grunnutdanninger som videreutdanning → behov for fleksibel tilrettelegging av grunnutdanninger
Høgskolen i Gjøvik	Ikke et satsingsområde for høyskolen som helhet Fokus på regionale kompetansebehov Fleksibilisering av grunnutdanninger i ingeniørutdanning	Privat sektor (lokal industri og bank) og offentlig sektor (helse) – lokalt/regionalt fokus. Stort sett skreddersøm Fleksibel, nettbasert ingeniørutdanning – nasjonalt marked

Institusjoner	Strategier for EVU	Markeder og målgrupper for EVU
Høgskolen i Hedmark	Ikke et satsingsområde for høyskolen som helhet, men for to avdelinger (LUNA og ØSIR) Overlevelsesstrategi for små fagområder med sviktende studentrekruttering Fokus på rollen som regional kompetansepartner	Noe privat sektor, men særlig offentlig sektor (utdanning, helse og offentlig administrasjon), både regionalt og nasjonalt marked Hovedsakelig skreddersøm Noe fokus på fleksibilisering og erfaringsbaserte mastere på ØSIR
Høgskulen i Sogn og Fjordane	EVU er ikke et strategisk satsingsområde, men skal prioriteres høyt i områder de har grunnutdanninger Vekst i EVU senere år, pga sviktende studentrekruttering Ønsker å være en regional kompetansepartner	Offentlig sektor: Skole-, helse-, sosialsektor Skreddersøm – i mindre grad individuelle utdanningssøkere Regionalt fokus

3.10.2 Markeder og målgrupper for EVU

I undersøkelsen av de åtte UH-institusjonene har vi lagt vekt på å få informasjon om hva slags markeder institusjonene innretter sine EVU-tilbud mot, hvordan de får informasjon om etterspørsel, hva slags markedskontakter de har og hvordan denne kontakten foregår. Case undersøkelsene viser at UH-institusjonene fokuserer på mange ulike markedssegmenter for EVU, deriblant tilbud mot privat sektor, offentlig sektor, bedriftskunder, individuelle utdanningssøkere, kursmarkedet, markedet for lengre utdanningsprogrammer, tilbud rettet mot tidligere studenter, mot nye studentgrupper, nasjonalt marked, regionalt marked etc.

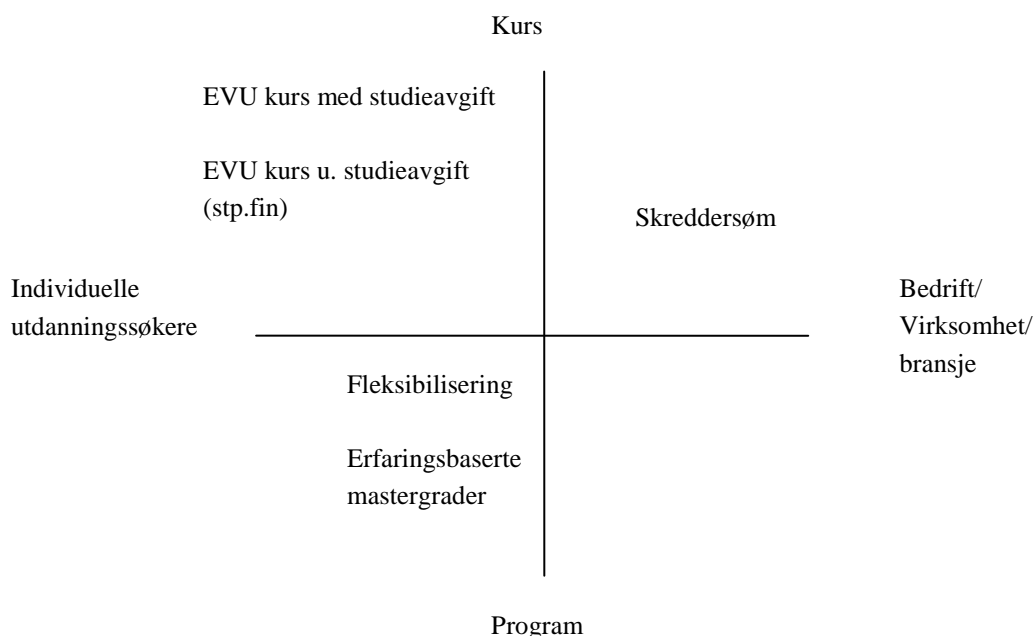
I utgangspunktet innrettet vi denne undersøkelsen slik at den skulle fange opp institusjoner som hadde tilbud rettet mot offentlig sektor (Universitetet i Oslo, Universitetet i Tromsø, Høgskolen i Oslo, Høgskulen i Sogn og Fjordane) og institusjoner som også har tilbud rettet mot privat sektor (NTNU, BI, Høgskolen i Gjøvik og Høgskolen i Hedmark). Men som analysen av målgrupper for etterutdanning i DBH viste (kapittel 2) er det i realiteten få etter- og videreutdanninger som kun er rettet mot privat sektor – de fleste tilbudene er enten rettet mot offentlig sektor eller blandet mot både privat og offentlig sektor. Det gjelder også de institusjonene som vi her har undersøkt, selv om flere av dem har en betydelig kundemasse i privat sektor. Det kan derfor virke som om denne dimensjonen gir et begrenset inntak for å forstå markedet for EVU.

To andre dimensjoner gir et bedre grep om markedet og er mer i tråd med UH-institusjonenes egen forståelse av markedet og organisering av EVU-arbeidet ved institusjonen: tilbud rettet inn mot individuelle utdanningssøkere og mot bedriftskunder, og tilbud rettet mot kursmarkedet og mot programmarkedet. Undersøkelsen indikerer at universitetene og høyskolene har fem ulike typer av etter- og videreutdanningstilbud:

1. *Skreddersøm av kurs med eller uten studiepoeng* for private bedrifter, offentlige virksomheter eller bransjer. I denne typen tilbud er det virksomheten som er kunden og som kjøper et utdanningsopplegg for sine ansatte eller medlemmer. Skreddersøm er vanlig i både offentlig og privat sektor. Utviklingen av slike opplegg er helt forskjellig fra andre typer EVU. Ved mange av institusjonene er arbeid med skreddersøm organisert separat i egne kurs og oppdragsenheter, bedriftsmarked el. Slike opplegg tilbys både med og uten studiepoeng, altså både som videreutdanning og etterutdanning. Utdanningssektoren er den største kunden av skreddersømsopplegg (etterutdanning for lærere). Alle de åtte institusjonene vi har undersøkt tilbyr skreddersøm.
2. *Kurstilbud for individuelle utdanningssøkere med deltakeravgift.* Slike kurs utvikles av UH-institusjonene selv (men gjerne i samarbeid med profesjonsforeninger el.) eller man tilbyr eksisterende spesialiseringskurs i grunnutdanninger på EVU-markedet som markedsføres mot individuelle utdanningssøkere. Dette kan både være kortere kurs uten eksamen (oppdatering på forskning, spesialiseringskurs, metodekurs el.) eller kurs med eksamen (videreutdanning). Mange av institusjonene referer til dette som ”kursmarkedet”, og det er særlig her mange har opplevd nedgang i etterspørselen. Flere av høyskolene i undersøkelsen sier at de ikke tilbyr slike kurs med mindre det er på områder de allerede har kursopplegg for grunnutdanninger, fordi markedet er usikkert. Ansvar for slike tilbud er ved en del institusjoner organisert sammen med skreddersøm. Blant de åtte institusjonene vi har undersøkt er det særlig universitetene samt Handelshøyskolen BI som tilbyr slike kurs.
3. *Kurstilbud for individuelle utdanningssøkere uten deltakeravgift.* Dette kan være tilbud som rettes mot individuelle utdanningssøkere når det er åpne plasser på grunnutdanningsprogram. Dette kan være tilfelle når institusjonene opplever sviktende rekruttering. Slike plasser finansieres over institusjonens egne budsjetter og man får en studiepoengskompensasjon. Mange av institusjonene opplever at finansieringen av slike tiltak er problematisk med det nåværende systemet for studiepoengfinansiering. Blant de åtte institusjonene vi har undersøkt er det Høgskolen i Hedmark og Høgskulen i Sogn og Fjordane som framhever at de har slike tilbud. Dagskonferanser og gratis kurs uten ekstern finansiering kan også plasseres her.
4. *Erfaringsbaserte mastergrader for yrkesaktive personer med deltakeravgift.* Alle universitetene og en del av høyskolene (alene eller i samarbeid med universitetene) ønsker å tilby erfaringsbaserte mastergrader som finansieres med deltakeravgift. Dette er gjerne i profesjonsfagene og ofte er utdanningene tverrfaglige, for eksempel utdanningsledelse, helseledelse, velferdsadministrasjon. Men også i jus og medisin tilbys erfaringsbaserte mastergrader. Handelshøyskolen BI har en stor portefølje av kurs og programmer som kan settes sammen til erfaringsbaserte mastergrader. Erfaringsbaserte masterprogrammer er modulbaserte med samlinger.
5. *Fleksibilisering av grunnutdanningsprogrammer som tilbys som deltidsstudier.* Institusjonen tilrettelegger for at grunnutdanninger kan tas av personer som er yrkesaktive eller som ikke ville tatt utdanning. Studiene kan tilrettelegges fleksibelt på ulike måter ved bruk av IKT, desentralisert undervisning, nye arbeidsmåter etc. Dette er en ny strategi for flere av UH-institusjonene. I vår undersøkelse er det særlig Universitetet i Tromsø, Handelshøyskolen BI og Høgskolen i Gjøvik som

per dags dato fokuserer på fleksibilisering, men flere av høyskolene er interessert i dette.

Denne femdelte kategoriseringen har mye til felles med resultatene fra en undersøkelse av etter- og videreutdanning ved universitetene (Brandt 2002). Følgende figur gir et overblikk over markedet for EVU ut fra type tilbud og målgrupper:



Figur 3.1: Markedet for etter- og videreutdanning

Det er stor variasjon i hvilke markeder UH-institusjonene retter seg mot, men det ser ut til å være enkelte felles trekk i utviklingen av markedet for etter- og videreutdanning. Det tradisjonelle kursmarkedet, hvor etter- og videreutdanningskurs tilbys til enkeltpersoner, ser ut til å være lite og svekket. Få av institusjonene/fagmiljøene retter seg mot dette markedet som er vanskelig økonomisk. Dette gjelder særlig UH-institusjoner som har EVU tilbud rettet mot yrkesgrupper i offentlig sektor. Flere av institusjonene beskriver at kundene deres forventer at utdanning ved universiteter og høyskoler skal være gratis. Som et resultat av lav etterspørsel eller liten betalingsevne er det noen fagmiljøer og UH-institusjoner som tilbyr EVU kurs uten deltageravgift. Dette gjelder særlig fagmiljøer/institusjoner med svak rekruttering og/eller overkapasitet på fagpersonale.

Siden kursmarkedet oppleves som turbulent og dårlig økonomisk, har flere av UH-institusjonene i mange år foretrukket skreddersøm rettet mot offentlige virksomheter eller bedrifter. Dette markedet oppleves som sikrere – særlig for små og sårbare høyskolemiljøer. Men det er vanskelig å få tak i de store kundene og utviklingskostnadene er svært høye – noe som igjen skaper usikre økonomiske betingelser. Noen av UH-institusjonene satser i stedet på fleksibilisering av kurs og utdanningsprogrammer,

gjennom å tilrettelegge ordinære grunnutdanningstilbud for yrkesaktive personer på eller utenfor campus. Mange ønsker også – og da særlig universitetene - å satse på erfaringsbaserte mastergrader. Verken fleksibilisering av grunnutdanning eller erfaringsbaserte mastergrader har tradisjonelt vært oppfattet som videreutdanning, men gjeldende praksis viser tydelig at grenseoppgangen mellom grunnutdanning og videreutdanning er kunstig.

3.10.3 Markedsinformasjon, utviklingsprosesser og samarbeid

I intervjuer med ledelsen og sentrale personer i UH-institusjonenes EVU-arbeid ble det fokusert på å kartlegge hvordan institusjonene utvikler nye etter- og videreutdanningstilbud: Hvilke kanaler benyttes for å avdekke etterspørsel, hvem er involvert i utviklingsprosessene og hvilke roller spiller ulike aktører? I hvilken grad samarbeider UH-institusjonene med hverandre og andre tilbydere av EVU? Tabell 3.6 gir en skjematisk oversikt over oppgitt informasjon om disse temaene.

De åtte institusjonene vi har undersøkt benytter mange ulike kanaler for å få informasjon om etterspørsel etter EVU, men det varierer med hva slags etter- og videreutdanningsprodukter det er snakk om. Nettverk og uformelle kontakter mellom personer er av stor betydning, særlig fagpersonenes nettverk framheves her. Formelle samarbeidsorganer og kontaktarenaer er også viktige. Dette kan være samarbeid med bedrifter/offentlige virksomheter, profesjoner, bransjer etc. Høyskolene framhever særlig regionale partnerskap som viktige for å få informasjon om etterspørselen. Gjennom slike formelle og uformelle arenaer får universitetene og høyskolene informasjon om etterspørselen med tanke på målgrupper, innhold og profil på EVU-tilbudene, etc. Slik informasjon er viktig for all EVU, men særlig for skreddersøm av EVU. Utviklingen av større kontrakter om EVU med private eller offentlige virksomheter tar gjerne mye tid, og nettverk er avgjørende i en tidlig fase for å komme i dialog med eventuelle kunder. UH-institusjonene opplever også i noen grad å få direkte henvendelser fra kunder. Syv av åtte institusjoner har deltatt i offentlige anbudsprosesser, anbudssystemet oppleves av de fleste som tungvint og ressurskrevende.

Tabell 3.6: Markedsinformasjon, utvikling og samarbeid om EVU

Institusjoner	Informasjon om etterspørsel	Utviklingsprosess	Form og fagprofil	Samarbeid om utvikling og leveranse av EVU
Universitetet i Tromsø	Direkte forespørsler Nettverk viktig Regionalt samarbeid Anbudsprosesser	U-vett koordinerer eller støtter institutter i utviklingsprosesser	Desentraliserte tilbud Nettbaserte tilbud Erfaringsbaserte mastere i SV fag, også skreddersydd	Regionalt nettverk "Vi i Nord"
NTNU	Direkte henvendelser Faglige nettverk Langvarige relasjoner med bedrifter Eksterne styremedlemmer i programstyrer	Tverrfaglig samarbeid mellom institutter og fakulteter Koordinator for program	Spesialiserte teknologikurs Nettstudier for lærere Erfaringsbaserte mastere i ledelse og helsefag Samlinger off campus, i bedrifter	Samarbeid med NHH og utenlandske UH i erfaringsbasert masterprogram Samarbeid med høyskoler i regionen
Universitetet i Oslo	De fagliges nettverk Anbudsprosesser Direkte henvendelser Institusjonaliserte samarbeid Profesjon/bransje samarbeid Direkte markedstesting	Desentralisert, primært faglige som deltar, noe administrativ støtte	Mange ulike tilbud, særlig innen språkfag, matematikk Erfaringsbaserte mastere i profesjonsfagene Hovedsakelig off campus	Folkeuniversitetet Andre UH (spesielt nettkurs) Flere relevante sektorsamarbeid, Partnerforum etc, men ikke direkte om EVU
BI	Direkte henvendelser/anbud i bedriftsmarkedet Bransjeforum/ partnerskap viktig Markedstesting i individmarkedet, markedsføring viktig	Ulikt i ulike markeder: Utviklingsteam (faglig/adm) i bedriftsmarkedet Bottom-up (faglige) i individmarkedet, kvalitetssikring viktig	"Alt" kan tas som EVU Tilbud gis på campus, i bedrifter, regionale studiesteder, nettbasert	Internasjonalt samarbeid med utenlandske universitet om EVU Bransjesamarbeid Partnerforum (UiO)
Høgskolen i Oslo	Anbud/direkte henvendelser	Adm/faglige deltar i utvikling av tilbud sammen med kunden	Etterutdanning særlig i lærerutdanning Videreutdanning i samfunnsfag Tilbud på campus, nettstøttet	Sektorsamarbeid om utdanning Lite samarbeid med andre tilbydere Universitetsalliansen/ Høgskolen i Akershus
Høgskolen i Gjøvik	Direkte henvendelser Regionale nettverk Fagmiljøene	Fagmiljøene	Teknologi, øk/adm og helsefag På campus og nettbasert (ingeniør)	Innlands-universitetet Lite samarbeid med andre tilbydere
Høgskolen i Hedmark	Direkte henvendelser/anbud Regionale nettverk Fagnettverk	Faglige og EVU adm i fellesskap	Prosjektledelse, innovasjon og entreprenørskap Lærerutdanning Mye "off campus", nettstøttet	Innlands-universitetet Lite samarbeid med andre tilbydere
Høgskolen i Sogn og Fjordane	Regionalt forankret sektorsamarbeid Direkte henvendelser/anbud Åpne utlysninger	Faglige og EVU adm i fellesskap	På campus	Folkeuniversitetet Regionalt samarbeid

Ved EVU- tilbud rettet mot individuelle utdanningssøkere er den innledende markedskontakten mindre formell bortsett fra samarbeid med profesjonene, som f.eks i farmasi. Her ser det ut til å være de faglige ansatte ved UH-institusjonene som tar initiativet til å utvikle kurs, som så markedsføres og testes ut. Hvis etterspørselen er stor nok, blir kursene gjennomført.

Ulike aktører er med i utviklingsprosessene. I kursmarkedet spiller fagpersoner en avgjørende rolle. EVU-personalet har en støttefunksjon, de tar seg av markedsføringen mm. Skreddersøm er et samarbeid mellom fagpersoner og administrativt personale, hvor de ofte inngår i utviklingsteam sammen med kunden.

UH-institusjonene samarbeider i liten grad med hverandre eller andre tilbydere om etter- og videreutdanning. Men de framhever at de inngår i ulike samarbeid som ikke direkte gjelder EVU, men som kan gi innspill til institusjonenes eget EVU-arbeid (for eksempel Partnerforum, Universitetsalliansen, Innlandsuniversitetet). Handelshøyskolen BI framhever at de satser på internasjonalt samarbeid om EVU, mens høyskolene framhever betydningen av regionale partnerskap. Samarbeid med andre utdanningstilbydere later ikke til å være så sentralt for institusjonene, og flest samarbeider med Folkeuniversitetet som gir studiene desentralisert. Universitetet i Tromsø har også et formelt samarbeid med studiesentre gjennom nettverket "Vi i Nord".

Når det gjelder fagprofil på EVU-tilbudene, understreker alle UH-institusjonene i denne undersøkelsen at de primært tilbyr EVU innen sine kjerneområder. Høyskolene har tilbud innen helsefag, lærerutdanning og økonomisk/administrative fag. Universitetene har en bred portefølje av EVU-tilbud. Høyskolene tilbyr hovedsakelig EVU på høyskolen eller hos kunden, med nettstøtte mellom samlinger. Handelshøyskolen BI tilbyr EVU på sine ulike studiesteder, hos kunden og nettbasert. Universitetet i Tromsø tilbyr EVU hos kunden, men satser også på desentraliserte og nettbaserte tilbud. Universitetet i Oslo tilbyr EVU i hovedsak utenfor universitetscampus på grunn av mangel på rom. NTNU tilbyr EVU hos kunden eller utenfor campus tilpasset deltakerne.

3.10.4 Organisering og økonomiske rammebetingelser

Organisasjonsmodeller var et viktig utvalgs-kriterium for valg av case i denne undersøkelsen. Vi valgte ut fire UH-institusjoner som har valgt en sentral organisering av EVU (Senter for Etter- og Videreutdanning, SEVU) og fire UH-institusjoner som har valgt en desentralisert organisasjonsmodell (alt ansvar på avdelingsnivå) eller delt organisasjonsmodell (ansvar for ulike tilbud på ulike nivåer). Blant våre åtte case har de tre universitetene valgt en sentral SEVU-modell (men hva som ligger i dette er svært forskjellig) og Handelshøyskolen BI har en todelt sentral organisering basert på ulike markeder for EVU. Høgskulen i Sogn og Fjordane har delt organisasjonsmodell, mens høyskolene i Oslo, Gjøvik og Hedmark har en desentralisert modell. Et av siktemålene med undersøkelsen var å få mer informasjon om hva som kjennetegner ulike organisasjonsmodeller og de erfaringene institusjonene har gjort seg med ulike måter å organisere EVU på. En skjematisk oversikt over informasjonen fra de åtte casene finnes i tabell 3.7.

Ved alle institusjonene, også de som har organisert EVU særskilt i et SEVU, er det fakultetene/ avdelingene eller instituttene som har det endelige faglige og/eller økonomiske

ansvaret. Det som er forskjellig er arbeidsdelingen mellom sentrale og avdelingsvise enheter for EVU.

Erfaringene med de tre ulike organisasjonsmodellene kan grovt beskrives som følger.

SEVU-modellen

Sentrene for etter- og videreutdanning har ulike roller ved de ulike institusjonene. Ved NTNU og UiO er SEVU en del av studieadministrasjonen. Ved Universitetet i Tromsø er U-Vett en egen resultat enhet som også har andre oppgaver enn etter- og videreutdanning (IKT i undervisning, regional utvikling) og egne faglige ansatte.

Univett ved UiO er en sentral enhet for EVU, men ansvaret og oppgavene knyttet til EVU er i realiteten helt desentralisert. Univett koordinerer et erfaringsnettverk for lokale EVU koordinatorene og håndterer markedsføring. De har få eller ingen oppgaver knyttet til akkvisisjon, kontraktsinngåelse eller studieadministrasjon. På fakultets og instituttnivå er ansvaret for EVU håndtert på ulik måte. Noen av de mest aktive miljøene (farmasi og teologi) har en formell organisering i form av et senter eller enhet for EVU, mens andre har lokale EVU-koordinatorene. Representantene for instituttene som vi har snakket med opplever at universitetet sentralt (Univett) i for liten grad yter nødvendig service.

Desentralisert modell

Alle de fire høyskolene vi har undersøkt har hatt ulike organisasjonsmodeller for EVU. Høgskolen i Gjøvik, Høgskolen i Hedmark og Høgskolen i Oslo har tidligere hatt en sentral organisasjon (SEVU), men de opplevde ikke det som vellykket og har nå desentralisert ansvaret til avdelingsnivå. Det virker hensiktsmessig å ha en sentral organisering med ressurser og kompetanse for å få til en satsing på EVU-feltet. Men disse høyskolene opplevde at avstanden mellom en sentral administrativ enhet og fagmiljøene ble for stor, slik at man ikke fikk med seg fagmiljøene. Med desentralisert modell sikrer man nærhet til faget samt fagpersonenes nettverk som er viktige markedskontakter og sentralt i utvikling av nye tilbud. Ved Høgskolen i Gjøvik og Høgskolen i Hedmark opplever de at en desentralisert modell fungerer godt i forhold til deres strategier. Ved Høgskolen i Oslo opplever de at organisasjonsmodellen gjenspeiler at institusjonen ikke har noen tydelig satsing på EVU, de savner en synliggjøring og koordinering sentralt.

Delt modell

Høgskulen i Sogn og Fjordane har etter et grundig utredningsarbeid valgt en delt modell hvor ansvaret for eksternfinansiert EVU (skreddersøm og kurs med avgift) er organisert for seg. En noe tilsvarende modell har Handelshøgskolen BI, med en egen organisering av bedriftsmarkedet. Flere av casene vi har undersøkt har denne organiseringen på avdelingsnivå (som Høgskolen i Hedmark, Høgskolen i Oslo, Universitetet i Oslo). Som nevnt under punkt 3.10.3 er utvikling og koordinering av EVU-tilbud rettet mot individuelle utdanningsøkere og mot bedrifter svært forskjellig. Skreddersøm for bedrifter er mer ressursintensivt og krever en bedre koordinering, noe som gjør at en egen

organisering for dette ses på som hensiktsmessig. Representanter for institusjonene som har denne organisasjonsmodellen er fornøyde med den, og opplever at den gir en god og hensiktsmessig arbeidsdeling.

Tabell 3.7: *Organisering og økonomiske rammebetingelser for EVU*

Institusjoner	Organisering	Økonomiske rammebetingelser
Universitetet i Tromsø	U-Vett er universitetets EVU organ, men har flere arbeidsområder og faglig ansatte ikke en del av studieadministrasjonen, men en egen resultatenhet under universitetsstyret Instituttene er faglig og økonomisk ansvarlig for EVU, bortsett fra tverrfaglige satsninger som er U-Vetts ansvar	Det nye finansieringssystemet er utfordrende Opplever nedgang i etterspørselen etter skreddersøm. U-vett foretrekker deltakerfinansiering, men krever mange deltakere Økonomisk risiko og evt. overskudd til fagansvarlig institutt
NTNU	NTNU Videre er den sentrale administrative enheten for EVU og fjernundervisning. Er en del av studieavdelingen Flere andre enheter som også organiserer EVU Programkoordinatorer for tverrfaglig EVU	Økt omsetning og inntekter fra EVU aktivitet EVU finansieres ved deltakeravgifter pluss studiepoengfinansiering eller oppdragsgiver Instituttene er økonomisk ansvarlige, risiko uten økonomisk buffer (fond)
Universitetet i Oslo	UiO har et Univett, men ansvaret er helt desentralisert. Kun to personer jobber med EVU sentralt, og de bistår i liten grad instituttene. Tar hånd om markedsføring, koordinerer EVU nettverk Instituttene har organisert EVU forskjellig, noen har EVU koordinatore, noen har egne enheter for EVU	Tror ikke studiepoengfinansiering bærer seg økonomisk, EVU er avhengig av ekstern finansiering/deltakeravgifter – men markedet er ustabil Dagens finansieringsmodell dekker ikke kostnadene, utfordring å gå i balanse økonomisk
BI	Bis utdanningsportefølje er delt i to markedssegmenter Individmarked og Bedriftsmarked er ansvarlig for EVU tilbudene og koordinerer innsatsen mot faginstituttene	EVU er en vesentlig del av Bis utdanningstilbud, EVU er finansiert ved deltakeravgift eller fra bedrifter/virksomheter
Høgskolen i Oslo	Ansvar for EVU er desentralisert til avdelingsnivå. Tidligere en sentral EVU enhet, ble lagt ned. To avdelinger har egne EVU enheter, ellers er det EVU koordinatore Studieadm. ivaretar noen fellesoppgaver for EVU	Avdelingene er økonomisk og faglig ansvarlige, de bærer risikoen og får evt overskudd EVU ved Avdeling for lærerutdanning er hovedsakelig eksternfinansiert og går med overskudd
Høgskolen i Gjøvik	Ansvar for EVU er desentralisert Tidligere en sentral EVU enhet, ble lagt ned	Avdelingene er økonomisk og faglig ansvarlig, de bærer risikoen og får evt overskudd EVU må være eksternfinansiert og må bære seg økonomisk
Høgskolen i Hedmark	Ansvar for EVU er desentralisert Tidligere en sentral EVU enhet, ble lagt ned. Nå bedre betingelser for samarbeid.	Finansieringssystemet er problematisk. Sterk vekst i eksternfinansiert EVU Eksternfinansiert EVU, også studiepoeng-finansiert EVU i lærerutdanningen. EVU ved to avdelinger går med overskudd
Høgskolen i Sogn og Fjordane	Delt organisering: sentral enhet for eksternfinansiert EVU, videreutdanninger med studiepoengfinansiering organiseres på avdelingsnivå EVU koordinatore på avdelingsnivå	EVU finansieres ved deltakeravgift, fra oppdragsgiver eller med studiepoeng Både oppdragsenheten og avdelingene bidrar økonomisk Finansiering oppleves som et generelt problem. Vanskelig å få nok studenter og få det til å bære seg økonomisk

De økonomiske rammebetingelsene for etter- og videreutdanning ved universiteter og høyskoler oppleves av de fleste institusjonene i undersøkelsen som problematisk, til tross for at flere av UH-institusjonene rapporterer økt omsetning og overskudd. Ved universitetene og de fleste høyskolene vi har undersøkt er det instituttene og/eller avdelingene som er økonomisk ansvarlig for etter- og videreutdanningsaktivitetene. Noen

av høyskolene har delt økonomisk ansvar mellom avdelingene som er økonomisk ansvarlig for videreutdanning, mens et sentralt oppdragskontor er økonomisk ansvarlig for eksternfinansiert EVU. Et eventuelt overskudd fra EVU-aktiviteter disponeres av høyskolestyret, men tilbakeføres gjerne til den enheten som har utviklet og gjennomført aktiviteten.

Etter- og videreutdanningsaktiviteter finansieres på flere måter: eksternfinansiert gjennom kontrakter med private og offentlige virksomheter eller ved deltageravgift, eller internfinansiert over budsjetter med refusjon fra Kunnskapsdepartementet basert på studiepoengproduksjon, eller en blanding.

Etterutdanningsaktiviteter er gjerne oppdragsfinansiert eller deltagerfinansiert, mens videreutdanning enten er finansiert ved deltageravgift eller internfinansiert eller begge deler. De fleste institusjonene har flere typer finansiering. Universitetene samt

Handelshøyskolen BI finansierer sine videreutdanningsaktiviteter (og særlig de erfaringsbaserte mastergradene) hovedsakelig gjennom deltageravgifter.

Deltagerfinansiering oppleves som det enkleste administrativt sett, men det krever et visst antall deltagere (ofte 12 – 15) for å gå i balanse økonomisk (såkalt "break even") og dette er vanligvis minstekravet for å igangsette kurs. Høyskolene vi har undersøkt opplever at det er vanskelig å få tilstrekkelig betalende studenter til at det er mulig å kjøre rene deltagerfinansierte kurs. Høyskolene gjennomfører hovedsakelig EVU-aktiviteter på oppdrag – og særlig for utdannings- og helsesektoren. De av høyskolene som er store på etterutdanning av lærere (som Høgskolen i Oslo og Høgskolen i Hedmark) har de siste årene skapt økonomisk overskudd på denne driften. Universitetene og høgskolene opplever at investeringskostnadene for oppdrag er høye og at det offentlige anbudssystemet er risikofylt, noe som skaper dårlige betingelser. Så godt som alle vi har intervjuet i denne undersøkelsen framhever også at de nye retningslinjene for bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) i liten grad er tilpasset etter- og videreutdanning, og at det er behov for tilpassing av dette regelverket.

Flere av institusjonene vi har undersøkt har en strategi om at EVU-aktiviteter skal være eksternfinansiert, men en god del av dem har også videreutdanningstilbud som finansieres helt eller delvis over interne budsjetter, hvor institusjonene i etterkant mottar refusjon fra Kunnskapsdepartementet for produserte studiepoeng (blant annet Universitetet i Oslo, NTNU, Høgskolen i Sogn og Fjordane, Høgskolen i Hedmark). Dette oppleves som svært "dårlig økonomi", fordi satsene for studiepoeng på videreutdanning er lavere enn for grunnutdanning. Samtidig er kostnadene høyere for videreutdanning på grunn av mer tilrettelegging, mindre studentgrupper etc. Representanter for flere av institusjonene vi har undersøkt framhever at systemet oppleves som urettferdig, de mener det er paradoksalt at en lovpålagt tjeneste som etter- og videreutdanning har så dårlige økonomiske rammebetingelser som det har i dag. De etterlyser en gjennomgang av finansieringssystemet og rammebetingelsene for etter- og videreutdanning for øvrig.

3.10.5 Insentiver og hindringer for satsing på EVU

Gjennom intervjuene med ledere og ansatte ved åtte universiteter og høyskoler har vi forsøkt å kaste lys over hvilke insentiver og hindringer UH-institusjonene opplever for å satse på etter- og videreutdanning. Universitetene og høyskolene opplever generelt sett at det er svært få insentiver for å satse på etter- og videreutdanningsaktivitet. Den viktigste driveren er nok at det er en lovpålagt tjeneste og institusjonene føler seg forpliktet til å tilby en form for EVU innen sine fagområder. For et fåtall av institusjonene er sviktende rekruttering til grunnutdanning et insentiv for å satse på EVU. For institusjonene som utdanner lærere har Kunnskapsløftet vært en sterk pådriver for å satse på etterutdanning av lærere, og flere av institusjonene vi har undersøkt har opplevd en klar vekst de siste årene som følge av denne reformen. Kvalitetsreformen oppleves generelt sett som en hindring, men innføringen av erfaringsbaserte mastergrader har vært en viktig drivkraft for utviklingen av slike programmer ved universiteter og høyskoler.

Universitetene og høyskolene opplever både det de kaller ”kontrainsentiver” og mangel på virkemidler, som vi kan kategorisere i markedsmessige, policymessige og institusjonsmessige hindringer.

Tabell 3.8: Insentiver og hindringer for EVU

Institusjoner	Insentiver	Hindringer
Universitetet i Tromsø	Kvalitetsreformen: erfaringsbaserte mastergrader Gjøre EVU til en "ordinær" del av utdanningen (fleksibilisering)	Nedgang i tradisjonell EVU: Mindre etterspørsel etter skreddersøm og mindre betalingsvilje Nye grenseoppganger mellom grunnutdanning og videreutdanning – nytt EVU landskap
NTNU	Kvalitetsreformen: erfaringsbaserte mastergrader Kunnskapsløftet for lærerutdanning	Små markeder for spesialistkurs for teknologer Finansieringsmodellen, ikke mulighet til å opparbeide buffere, lite insentiver til fagpersoner
Universitetet i Oslo	Kvalitetsreformen: erfaringsbaserte mastergrader Kunnskapsløftet spesielt for språkfag og MNfag rettet mot lærere Opplever at utdanningspolitikken skaper kontra-insentiver for å satse på EVU	Sterk rekrutteringssituasjon – trenger ikke EVU studenter Nye retningslinjer for eksterntfinansiert virksomhet skaper usikkerhet Lite administrativ tilrettelegging Bortfall av særavtalen for ansatte er et stort problem Instituttene opplever svikt i etterspørsel, usikkert marked Noen institutter opplever lite støtte fra sentral EVU enhet, byråkratisk, lite service
BI	Opplever mangel på insentiver Savner insentiver rettet mot bedrifter/virksomheter for å øke etterspørselen	Vanskelig å stimulere markedet til å kjøpe Fagpersoner å bruke til EVU er en begrenset ressurs
Høgskolen i Oslo	Opplever mangel på insentiver Kunnskapsløftet for lærerutdanning/estetiske fag Savner virkemidler rettet mot å skape større etterspørsel etter EVU	Bortfall av særavtalen for ansatte et stort problem Usikre markeder og økonomi. Presset sektor Har god rekruttering, "trenger" ikke EVU Finansieringssystemet premierer ikke EVU Systemet rundt offentlige oppdrag skaper problemer Kvalitetsreformen fører til økt fokus på heltidsstudenten Savner virkemidler for fleksibel læring Lite samarbeid i Oslo-regionen
Høgskolen i Gjøvik		EVU er lovpålagt, men økonomiske rammer og styringssignaler fører til nedprioritering Vanskelig å finne en organisasjonsmodell for EVU som fungerer godt Bedre økonomiske betingelser
Høgskolen i Hedmark	Nasjonale føringer har mye å si, spesielt Kunnskapsløftet, satsinger innen helsesektor etc Sviktende rekruttering	Bortfall av særavtalen og det nye finansieringssystemet er et stort problem Rapportering og revisjon en utfordring
Høgskolen i Sogn og Fjordane	Sviktende rekruttering Kunnskapsløftet	Lite nærmarked Betalingsviljen er liten, vanskelig å få nok studenter Fagfolk er en begrenset ressurs Anbudskonkurranser tar mye tid/ressurser

Markedsmessige hindringer

UH-institusjonene erfarer generelt at det er liten vekst i det tradisjonelle etter- og videreutdanningsmarkedet. De opplever stor interesse, men forholdsvis liten etterspørsel etter EVU kurs, og særlig betalingsviljen er liten. Målgruppene for etter- og videreutdanning som tilbys av universitets- og høyskolesektoren er i hovedsak ansatte i offentlig sektor, som har lite ressurser til etter- og videreutdanningsaktivitet. Etterspørselen er derfor avhengig av øremerkede satsinger (som for eksempel Kunnskapsløftet), og dette fører til at etterspørselen svinger i takt med slike satsinger. Flere av de intervjuede mener norske utdanningssøkere forventer at utdanning i regi av universiteter og høyskoler skal være tilnærmet gratis, noe som gjør det problematisk å ta

høye deltageravgifter. UH institusjonene opplever også stor konkurranse innen etterutdanningsmarkedet fra konsulentselskaper, private utdanningsinstitusjoner, profesjonsforeninger med mer.

Med denne markedssituasjonen har få institusjoner forventninger om vekst i EVU. Særlig universitetene ønsker å prioritere erfaringsbaserte mastergrader og fleksibilisering av grunnutdanninger, dette på bekostning av kurs og andre tradisjonelle etter- og videreutdanningsaktiviteter. UH institusjonene etterlyser nytenkning av organisering av utdanningsløp på bachelor- og masternivå og virkemidler knyttet til fleksibilisering.

De etterlyser også nye tiltak som virker inn på etterspørselen og virkemidler for å stimulere bedrifter til å satse mer på kompetanseutvikling, som for eksempel skattefritak.

Noen av de undersøkte UH-institusjonene (særlig i Oslo-området) opplever en økende rekruttering til sine grunnutdanninger. Denne positive rekrutteringstendensen har ført til at disse institusjonene ikke har faglig kapasitet til å satse på EVU.

Polycymessige hindringer

UH-institusjonene har opplevd at utdanningspolitikken, retningslinjer og nasjonale prioriteringer de senere årene har svekket fokuset på etter- og videreutdanning i universitets- og høyskolesektoren.

Kvalitetsreformen og det nye produksjonsbaserte finansieringssystemet har ført til et sterkere fokus på heltidsstudenten og studiepoengproduksjon i grunnutdanningene. Dette har gått på bekostning av etter- og videreutdanning.

Det nye regelverket for bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) oppleves som komplisert og dårlig tilpasset EVU-aktiviteter, noe som skaper usikkerhet. Det offentlige anbudssystemet med forholdsvis lave satser for anbudskonkurranser oppleves også som en hindring, fordi institusjonene opplever at det koster for mye å utvikle tilbud.

Men den viktigste hindringen UH-institusjonene framhever er bortfallet av særavtalen for faglig ansatte. Dette har ført til at mange institusjoner ikke kan bruke sine egne faglige ansatte i EVU-aktiviteter. EVU-markedet er mer kortsiktig enn det ordinære utdanningsmarkedet; det svinger raskt, og for å lykkes må man kunne "snu seg raskt" for å møte etterspørselen. En viktig betingelse for å lykkes i dette markedet er at man kan anvende fagressursene fleksibelt. Bortfallet av særavtalen har gjort dette vanskelig, i og med at man må planlegge timebruk for de faglige ansatte mange måneder i forveien. Institusjonene kan heller ikke bruke betaling for overtid uten at det er innført timeregistrering for de faglige ansatte. En del institusjoner har innført dette, men for mange av UH-institusjonene er spørsmål knyttet til tidsregistrering og overtidsbruk et svært aktuelt tema som det er nødvendig å se nærmere på.

Institusjonsmessige hindringer

Bortfallet av særavtalen for faglig ansatte er et generelt problem for muligheten til å anvende fagressurser. I tillegg opplever alle UH-institusjonene at de har for få fagpersoner som egner seg godt til etter- og videreutdanning. Det blir et problem for institusjonene å få fagpersoner til å bidra til utvikling og undervisning på EVU-tilbud, når institusjonene heller ikke har anledning til å yte kompensasjon til disse personene. Organiseringen og forankringen av EVU er også en utfordring for de fleste av institusjonene. Ut fra erfaringene til de åtte institusjonene vi her har undersøkt, synes det å være en enighet om at ansvaret for EVU må forankres nært de faglig ansatte, samtidig som innsatsen må koordineres på tvers – særlig ved oppdragsfinansiert EVU. Rollen, oppgavene og ressursene til enheter som Sentre for etter- og videreutdanning synes uavklart ved flere av institusjonene. Ved flere av institusjonene blir også manglende arenaer for samarbeid både internt og eksternt nevnt som en viktig hindring for å satse på EVU – dette fordi slike tilbud som oftest både er anvendte og tverrfaglige.

4 Etter- og videreutdanning ved fagskoler

Fagskoler gir yrkesrettede utdanninger med et omfang på et halvt til to studieår (på heltid, lengre på deltid), som bygger på videregående opplæring eller tilsvarende realkompetanse. Fagskoleutdanning er en del av tertiærutdanningen, dvs. utdanning på nivå etter videregående opplæring, men den skiller seg samtidig fra høyere utdanning ved universiteter og høyskoler på noen områder (NOU 2008:18 s. 41):

- Ingen krav om studiekompetanse ved opptak
- Undervisningen er ikke nødvendigvis forskningsbasert
- Fagskoleutdanning er i større grad direkte koblet til arbeidslivets behov
- Eget lovverk i Lov om fagskoleutdanning 2003, revidert i 2007
- Fagskoleutdanninger skal godkjennes av Nasjonalt organ for kvalitet i opplæringen (NOKUT).

I dette kapitlet skal vi først omtale en survey om etter- og videreutdanning (EVU) vi sendte til offentlige og private fagskoler. Gjennom surveyen kartlegges omfanget av EVU ved fagskoler i ulike fagområder i 2007 og 2008. Surveyen gir også en oversikt over fagskolenes mål og strategier for EVU. Deretter gir vi en mer inngående analyse av EVU ved tre fagskoler som case, ut fra dokumenter og intervjuer etter samme opplegg som for universiteter og høyskoler. Til slutt gjør vi en sammenliknende analyse av EVU ved fagskoler.

4.1 Survey om EVU ved fagskoler

Det er viktig å synliggjøre hvilken innsats fagskolene gjør for kompetanseutvikling i arbeidslivet. I denne undersøkelsen hadde vi opprinnelig planlagt å innhente kvantitativ statistikk og tallmateriale bare fra et utvalg av de største fagskolene. Men etter møte med oppdragsgiver Kunnskapsdepartementet planla vi en survey til alle offentlige og private fagskoler som gir utdanningstilbud godkjent av NOKUT. Surveyen skulle gi opplysninger om omfanget av etter- og videreutdanning (EVU) ved fagskolen (i 2007 og 2008) og om fagskolens strategier for å utvikle og tilby EVU.

Etterutdanning er kortere kurs med karakter av oppgradering, det vil si uten eksamen. Videreutdanning gir formell ny kompetanse, det vil si med eksamen. En grunnutdanning som tilbys på deltid, regnes som videreutdanning fordi den er tilpasset yrkesaktive studenter. En grunnutdanning som tilbys nettbasert/nettstøttet, regnes også som videreutdanning av samme grunn.

Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) gir opplysninger om etter- og videreutdanning ved universiteter og høyskoler, både offentlige og private utdanningsinstitusjoner. Det finnes ikke noen tilsvarende tilgjengelig database om etter- og videreutdanning ved offentlige og private fagskoler.

Statistikk over nye studenter i første årskurs ved offentlige fagskoler lages ved Nasjonalt opptakskontor for fagskolen (NOF), lokalisert hos Rogaland fylkekommune. Høsten 2008 skal offentlige fagskoler for første gang rapportere separat antall nye studenter i heltidsstudier, i deltidsstudier og i nettstudier pr 1. oktober.

I arbeidet med å utforme surveyen hadde vi et møte med leder og sekretær i Nasjonalt utvalg for teknisk fagskoleutdanning (NUTF). Andre informasjonskilder var nettsidene til Nasjonalt utvalg for fagskoleutdanning i helse- og sosialfag (NUFHS) og Forum for fagskoler (FFF) med private fagskoler som medlemmer. De nasjonale utvalgene skal være et organ for samhandling mellom utdanningstilbydere og arbeidslivet i sektoren (arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner).

Vi kjenner private fagskoleutdanninger fra to tidligere kartlegginger. En rapport om ”opplæringstilbud på mellomnivå” (Kårstein og Brandt 1999) var et oppdrag for Berg-utvalget, som foreslo at fagskoler ble definert som et eget utdanningsnivå med egen lov (NOU 2000:5). En nyere rapport ”På vei mot fagskoler?” (Brandt 2007) var et oppdrag for Forbrukerrådet.

Surveyen om EVU ble sent med e-post til i alt 93 fagskoler, 39 offentlige og 54 private fagskoler. Vi foretok to purringer med e-post og leder i NUTF foretok en purring til sine medlemmer, dessuten har vi tatt telefonkontakt. Allikevel har mange fagskoler ikke svart på surveyen, det ser vi av tabellene som følger. Trolig gir en del av disse fagskolene bare heltidstilbud. Blant private fagskoler med mange lokale avdelinger har det vært oppkjøp og fusjoner, med til dels nedlegging av avdelinger. Noen lokale avdelinger av AOF og Folkeuniversitetet har ennå ikke startet tilbud de har fått NOKUT godkjenning for, disse tilbyderne er ikke med i tabellene.

4.2 Omfang av EVU ved fagskoler

Offentlige og private fagskoler gjør en stor innsats for kompetanseutvikling i arbeidslivet gjennom etter- og videreutdanning. I 2008 gir de etterutdanning til mer enn to tusen deltakere. Gjennom deltidsstudier og nettstudier gir de videreutdanning til fire tusen personer, der de fleste studerer ved fagskoler mens de samtidig er yrkesaktive.

- Etterutdanningskurs ved fagskolene har 2.310 deltakere i 2008, det er 10 prosent færre enn året før. De aller fleste deltakere tar etterutdanning i tekniske fag (70 prosent) og samferdselsfag (25 prosent).
- Deltidsstudier ved fagskolene har 2.648 studenter i videreutdanning høsten 2008, det er 36 prosent flere enn året før. Nesten halvparten (42 prosent) studerer tekniske fag, mens mange studerer økonomiske og administrative fag (28 prosent) eller helse- og sosialfag (25 prosent).
- Nettstudier ved fagskolene 1.389 studenter i videreutdanning høsten 2008, det er 24 prosent flere enn året før. De aller fleste (87 prosent) studerer tekniske fag.

Vi vil understreke at disse tallene er minimumstall, siden en del fagskoler ikke har svart på vår survey.

Tabell 4.1: Antall deltakere i etter- og videreutdanning ved fagskoler. Alle fagområder.

FAGSKOLER	Etterutd 2007	Etterutd 2008	Deltid videreutd 2007	Deltid videreutd 2008	Nettstøttet videreutd 2007	Nettstøttet videreutd 2008
TOTALT	2 604	2 310	1 952	2 648	1 122	1 389
TEKNISKE FAG	1 762	1 599	797	1 125	968	1 210
SAMFERDSELSFAG	702	586	101	135	0	0
HELSE- OG SOSIALFAG	20	10	400	654	88	119
ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE FAG	0	15	654	734	66	60
ESTETISKE FAG	120	100				

Vi skal nå se nærmere på omfanget av etter- og videreutdanning i de ulike fagene ved fagskoler ut fra vår survey: tekniske fag, samferdselsfag, helse- og sosialfag, økonomiske og administrative fag, estetiske fag.

Tabell 4.2: Antall deltakere i etterutdanning og videreutdanning i tekniske fag ved fagskoler.

TEKNISKE FAG VED FAGSKOLER	Etterutd 2007	Etterutd 2008	Deltid videreutd 2007	Deltid videreutd 2008	Nettstøttet videreutd 2007	Nettstøttet videreutd 2008
TOTALT	1 762	1 599	797	1 125	968	1 210
OFFENTLIGE FAGSKOLER	1 064	754	497	720	703	952
Bergen			0	0		
Breivika, Tromsø	0	0	0	0	104	136
Byåsen, Trondheim	0	0	9	8	0	22
Førde	616	269		8	18	54
Gjøvik	30	55	29	71	211	294
Hadsel	0	0	0	0	2	6
Harstad	0	0	0	0	26	24
Kongsberg		21		18		9
Kristiansand	0	12	80	107	0	0
Kristiansund	0	0	0	0	0	0
Levanger			0	0		5
ORME, Sør-Trøndelag	0	0	0	0	31	58
Oslo	0	0	95	122	0	0
Rud, Akershus	0	0	0	0	0	0
Skjervøy			0	0		
Stavanger	150	180	120	140	200	230
Steinkjer	0	0	0	0	0	0
Stjørdal	0	0	45	67	65	57
Sørlandets, Grimstad	0	0	19	19	0	0
Telemark		130	35	35		
Trondheim	268	87	0	0	20	21
Vestfold	0	0	17	38	26	36
Voss	0	0	8	12	0	0
Østfold	0	0	40	75	0	0

TEKNISKE FAG VED FAGSKOLER	Etterutd 2007	Etterutd 2008	Deltid videreutd 2007	Deltid videreutd 2008	Nettstøttet videreutd 2007	Nettstøttet videreutd 2008
Ålesund			0	0	0	0
PRIVATE FAGSKOLER	698	845	300	405	265	258
Dykkerutdanningen, Høgskolen i Bergen	0	0	82	67	0	0
ITC as Boreskolen, Tønsberg	25	25	83	108	0	0
eCademy, Oslo	153	103	0	0	238	228
Norges Byggscole, Lillestrøm	80	97	0	0	27	30
Nortrain –Norwegian Drilling Academy as, Rogaland	440	620	135	230	0	0
Sonans it-akademiet, Oslo			0	0	0	0
TISIP, Trondheim	0	0	0	0	0	0

Ved å gi etterutdanningskurs i tekniske fag bidrar fagskoler sterkt til å ajourføre kompetanse i norsk teknologisk næringsliv. Fagskolene hadde 1.762 deltakere på sine kurs i tekniske fag i 2007 (vi mangler tall fra fem fagskoler, så det reelle antall er høyere). Til sammenligning hadde høyskolene 969 deltakere på kurs i realfag og tekniske fag (kurs for lærere er ikke regnet med her) i 2007 ifølge DBH.

Etterutdanning i tekniske fag ved fagskoler har økt i omfang ved private fagskoler og minket i omfang ved offentlige fagskoler fra 2007 til 2008. Mange offentlige fagskoler har ikke gitt etterutdanningskurs i tekniske fag de to siste årene.

Fagskoler i tekniske fag har en sentral rolle for kompetanseutvikling i næringslivet ved å øke kompetansen hos arbeidere med fagbrev som er i jobb, gjennom å tilby fagskolestudier på deltid eller nettstøttet som videreutdanning. Fagskolene har 1.125 deltidsstudenter og 1.210 nettstudenter høsten 2008. Noen fagskoler har bare nettstudenter, det gjelder offentlige fagskoler (Breivika i Tromsø, ORME i Sør-Trøndelag, Trondheim) og private fagskoler (eCademy). Ved andre fagskoler er det nå flere deltidsstudenter og nettstudenter samlet enn heltidsstudenter ved skolen.

Videreutdanning i tekniske fag ved fagskoler har økt i omfang fra 2007 til 2008. Det gjelder for: Antall deltidsstudenter ved offentlige fagskoler, antall deltidsstudenter ved private fagskoler, og antall nettstudenter ved offentlige fagskoler. Antall nettstudenter i tekniske fag ved private fagskoler har derimot ikke økt.

Offentlige fagskoler har i 2008 omtrent halvparten av deltakerne i etterutdanning (48 prosent), omtrent 2/3 av deltidsstudentene (64 prosent) og vel 3/4 av nettstudentene (79 prosent) i tekniske fag. Private fagskoler har resten av deltakerne.

Tabell 4.3: Antall deltakere i etter- og videreutdanning i samferdselsfag ved fagskoler.

Samferdselsfag	Etterutd 2007	Etterutd 2008	Deltid videreutd 2007	Deltid videreutd 2008	Nettstøttet videreutd 2007	Nettstøttet videreutd 2008
TOTALT	702	586	101	135	0	0
OFFENTLIGE	622	469	11	0	0	0
MARITIME FAGSKOLER						
Austevoll, Hordaland Bergen	26	61	0	0	0	0
Bodin, Bodø						
Karmsund, Haugesund	0	0	0	0	0	0
Kristiansand Kristiansund	8	0	0	0	0	0
Lofoten						
Måløy Nordkapp, Honningsvåg	588	408	0	0	0	0
Rubbestadnes, Hordaland	0	0	11	0	0	0
Tromsø						
Trondheim	0	0	0	0	0	0
Vestfold	0	0	0	0	0	0
Ytre Namdal, Rørvik Ålesund						
PRIVATE FAGSKOLER	80	117	90	135	0	0
Luftfartsskolen as, Oslo						
NBI Norge as Logistikkfagskolen, Moss	80	117	90	135	0	0
Norsk Jernbaneskole, Hamar						

Ved å gi etterutdanningskurs i samferdselsfag bidrar fagskoler til å ajourføre kompetanse til sjøs, på land og i luften. Fagskolene hadde 702 deltakere på sine kurs i samferdselsfag i 2007 (vi mangler tall fra åtte offentlige og to private fagskoler, så det reelle antall er høyere).

I maritime utdanninger gir fagskoler og høyskoler studentene likeverdig kompetanse for å bli skipsoffiser. Både fagskoler og høyskoler kan derfor gi etterutdanning i de obligatoriske kursene i sikkerhet og kommunikasjon, og kurs som kreves for visse typer skip (hurtigbåt, dynamisk posisjonering for offshore skip osv). Lærestedet må ha avanserte simulatorer for å kunne tilby enkelte av disse kursene. Kravene til kurs og regelmessig oppdatering er internasjonale, Sjøfartsdirektoratet kontrollerer dette så kursmarkedet er regulert. Rederiene betaler for slike kurs til de ansatte.

Hvordan er markedet for maritim etterutdanning fordelt mellom fagskoler og høyskoler?

Maritime fagskoler hadde 622 deltakere på etterutdanningskurs i 2007 (tall mangler fra åtte skoler). Til sammenligning hadde høyskolene (Ålesund og Stord/Haugesund) 1.564 deltakere på maritime etterutdanningskurs i 2007 ifølge DBH (tall mangler for to høyskoler). I en undersøkelse av maritime utdanninger (Brandt 2008 s. 69) kom det frem at høyskolene generelt har nyere og mer avanserte simulatorer enn fagskolene. Høyskolene kan derfor foretrekkes i det maritime kursmarkedet. Innen samme by kan fagskole og høyskole bruke felles simulatorsenter, det gjøres i Haugesund og i Horten/Borre, men ikke i Ålesund og Tromsø. Et eksempel på en annen løsning er Fagskolen i Måløy, som er samlokalisert med Sikkerheitssenteret i Måløy. De samkjører all maritim kursvirksomhet og utveksler instruktører, fasiliteter og utstyr. Denne fagskolen har flest deltakere i etterutdanning (av fagskoler som har svart på surveyen).

Etterutdanning i samferdselsfag ved fagskoler har økt i omfang ved private fagskoler (tall mangler fra to skoler) og minket i omfang ved offentlige fagskoler (tall mangler fra åtte maritime fagskoler) fra 2007 til 2008. Det finnes ingen nettstøttede utdanninger i samferdselsfag ved fagskolene. Trolig skyldes dette det store innslaget av praksis med avansert teknologi i utdanningene.

Offentlige maritime fagskoler gir bare heltidsutdanninger, med unntak av en fagskole i Hordaland som hadde 11 deltidsstudenter i 2007 og ingen i 2008. Her er studiet tilpasset offshore turnus med to uker på jobb og fire uker fri. Slik organisering av deltids videreutdanning for arbeidere i oljesektoren brukes også i tekniske fag, ved Stavanger offshore og tekniske fagskole (SOTS) og Nortrain Drilling Academy i Rogaland.

Tabell 4.4: Antall deltakere i etter- og videreutdanning i helse- og sosialfag ved fagskoler.

Helse- og sosialfag	Etterutd 2007	Etterutd 2008	Deltid videreutd 2007	Deltid videreutd 2008	Nettstøttet videreutd 2007	Nettstøttet videreutd 2008
TOTALT	20	10	400	654	88	119
OFFENTLIGE FAGSKOLER	0	0	299	540	0	0
Byåsen, Trondheim	0	0	0	0	0	0
Førde	0	0	0	11	0	0
Gjøvik	0	0	51	90	0	0
Hedmark	0	0	18	19	0	0
Kongsberg	0	0	0	18	0	0
Kristiansand	0	0	20	41	0	0
Levanger	0	0	0	26	0	0
Narvik, Solhaugen vgs	0	0	50	50	0	0
Nordkapp						
ORME, Sør-Trøndelag						
Oslo	0	0	51	81	0	0
Rogaland Helsefag, Bergeland vgs	0	0	17	30	0	0
Skjervøy						
Sørlandets, Grimstad						
Telemark	0	0		35	0	0
Vestfold	0	0	33	33	0	0
Østfold	0	0	59	106	0	0
PRIVATE FAGSKOLER	20	10	101	114	88	119
AOF Haugaland, Haugesund	0	0	28	51	0	0
Edunor AS, Tromsø	20	10	22	22	0	0
Folkeuniversitetet Buskerud	0	0	31	26	0	0
Imente Drammen	0	0	20	15	0	0
Lukas fagskole, Sør-Trøndelag						
Nasjonalt kompetansesenter for aldring og helse, avd. Vestfold	0	0	0	0	0	50
RKK Fagskolen, Rogaland	0	0	0	0	88	69

Fagskoleutdanning i helse- og sosialfag er en ny satsing på videreutdanning for personer med yrkesfaglig utdanning fra videregående skole. Sosial- og helsedirektoratet har fra november 2002 til desember 2006 fastsatt anbefalte planer for ti fagskoleutdanninger i helse- og sosialfag. Direktoratet anbefalte at disse planene ble brukt som grunnlag for søknad om NOKUT-godkjenning av utdanningen. Høsten 2005 godkjente NOKUT de første fagskoleutdanningene i helse- og sosialfag. Utdanningene er normert til ett år på heltid, og tilbys for yrkesaktive som toårig utdanning på deltid eller nettbasert. (En utdanning – Demensomsorg og alderspsykiatri - er normert til bare et halvt år på heltid, som er nedre grense for fagskoleutdanning.)

Måltallet i Kompetanseløftet er at 6.000 personer tar fagskoleutdanning i helse- og sosialfag i perioden 2007-2010. (Kilde: Nasjonalt utvalg for fagskoleutdanning i helse- og sosialfag NUFHS.)

I videreutdanninger i helse- og sosialfag høsten 2008 har fagskolene 654 deltidsstudenter og 119 nettstudenter (tall mangler fra fire offentlige fagskoler og to private fagskoler). Dette er en økning fra 2007, da det var 400 deltidsstudenter og 88 nettstudenter.

Offentlige fagskoler har i 2008 mer enn $\frac{3}{4}$ (82 prosent) av deltidsstudentene i helse- og sosialfag, relativt litt flere enn i 2007 (75 prosent). Offentlige fagskoler har ingen nettstudenter i helse- og sosialfag, der er det to private tilbydere i Vestfold og Rogaland.

Men skillet mellom offentlige og private fagskoletilbydere i helse- og sosialfag er ikke så skarpt.

- En privat fagskole Edunor AS i Tromsø har tidligere vært OPUS Troms FFK og er nå et fylkeskommunalt selskap som bl.a. driver fagskoletilbud i samarbeid med Breivang videregående skole. NOKUT godkjenning er gitt til Fagskolestyret i Troms.
- Rogaland Kurs og Kompetansesenter (RKK) er en stiftelse, opprettet av Rogaland fylkeskommune, som består av nettverkssamarbeid mellom 30 offentlige videregående skoler i tillegg til LO og NHO. RKK Fagskole gir nettstøttet utdanning i helse- og sosialfag ved Rygjabø studiesenter.
- Fagskolen Rogaland Helsefag gir deltidsutdanning ved Bergeland videregående skole i Stavanger. Den er her regnet som offentlig, skolen står i katalogen over Offentlig fagskoleutdanning 2008/2009.

Etterutdanning i helse- og sosialfag blir bare tilbudt ved en fagskole i 2007 og 2008 i følge surveyen. Det er ikke overraskende, dette fagområdet er nytt for fagskolene.

Etterutdanning ved Edunor AS i Tromsø var nettbasert legemiddelkurs for hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og andre.

Tabell 4.5: Antall deltakere i etter- og videreutdanning i økonomisk/administrative fag ved fagskoler.

Økonomiske og administrative fag	Etterutd 2007	Etterutd 2008	Deltid videreutd 2007	Deltid videreutd 2008	Nettstøttet videreutd 2007	Nettstøttet videreutd 2008
TOTALT						
Offentlige Fagskoler	0	15	0	0	0	0
Gjøvik PRIVATE FAGSKOLER	0	15	0	0	0	0
eCademy	0	0	654	734	66	60
Folkeuniversitetets Mesterfagskole	0	0	0	0	21	23
NæringsAkademiet (NA)	0	0	654	734	45	37

Offentlige fagskoler har hittil ikke gitt tilbud om etter- og videreutdanning i økonomisk-administrative fag. Men Fagskolen i Gjøvik har utviklet et ettårig modulbasert heltidsstudium i Økonomi og ledelse, som også kan tas på deltid eller nettbasert med samlinger. En modul i Økonomistyring ble tilbudt som etterutdanning i 2008, for å undersøke interessen i markedet før søknad om NOKUT godkjenning. Bakgrunnen var henvendelser fra lokalt næringsliv. (Se kapittel 4.4.)

De fleste private fagskoler som tilbyr økonomisk-administrative fag, tilbyr bare heltids utdanninger ifølge en tidligere kartlegging av privatskolemarkedet (Brandt 2007). Av ni private fagskoler var det bare Utdanningshuset som hadde deltidstilbud, fire utdanninger hadde til sammen 170 heltidsstudenter og 241 heltidsstudenter i skoleåret 2006/07.

Utdanningshuset og Treider var eid av Anthon B Nilsen Utdanning AS (ABNU), som også eier fagskoler i estetiske fag. I 2007-08 kjøpte ABNU Fagskolen NæringsAkademiet (NA) fra NKI-gruppen. Disse tre fagskolene har hatt fokus på økonomisk-administrative fag, de har hatt lokale avdelinger i fem – ti byer. Høsten 2008 er flere lokale avdelinger ikke operative fordi utdanningstilbudene skal samordnes for reetablering høsten 2009. Noen avdelinger er nedlagt.

Tabell 4.6: *Antall deltakere i etter- og videreutdanning i estetiske fag ved fagskoler.*

Estetiske fag	Etterutd 2007	Etterutd 2008	Deltid videreutd 2007	Deltid videreutd 2008	Nettstøttet videreutd 2007	Nettstøttet videreutd 2008
PRIVATE FAGSKOLER						
Einar Granum Kunsthøgskole, Oslo						
Fabrikken Asker kunsthøgskole	0	0	46 a	34,5 a	0	0
Idéfagskolen, Tønsberg	0	0	0	0	0	0
Kunst_designfagskolen, Oslo	0	0	0	7	0	0
Kunsthøgskolen i Bergen	0	0	0	0	0	0
Kunsthøgskolen på Rotvoll, Trondheim						
Nordland kunst- og filmhøgskole, Kabelvåg						
Norges Kreative Fagskole Noroff as, Kristiansand	0	0	0	0	0	0
Noroff Webstudent, Kristiansand						
Norsk Fotofagskole, Trondheim	0	0	0	0	0	0
Prosjekt- og prosessdesign as, Oslo						
Skolen for samtidsdans, Oslo						
Titan teaterskole, Oslo	0	0	0	0	0	0
Ålesund Kunsthøgskole	120	100				

a både heltidsstudenter (2 år) og deltidstudenter (4 år)

Estetiske fag blir ikke tilbudt av noen offentlige fagskoler, hverken heltidsstudier eller etter- og videreutdanning. De private fagskolene som tilbyr estetiske fag, tilbyr bare heltidsstudier – med noen få unntak.

De estetiske fagskoleutdanningene har få studenter i hvert kull, søkeres tidligere estetiske produksjon eller audition brukes for å velge ut søkere med talent, studenter får omfattende individuell veiledning på sin innsats og får profesjonelle kontakter. Til gjengjeld må studentene være heltidsstudenter. Ved kartleggingen av privatskolemarkedet (Brandt 2007) var det i estetiske fag bare Utdanningshuset som hadde deltidsstudenter i studier som var godkjent av NOKUT (43 i Fotostudiet). Etter fusjonen med NæringsAkademiet (NA) er det uklart hvor disse studiene tilbys.

4.3 Fagskolenes mål og strategier for EVU

I vår survey til fagskolene stilte vi spørsmålet: Hva er fagskolens *strategier* for å utvikle og tilby etter- og videreutdanning? Fagskolene kunne velge mellom et eller flere av de følgende svaralternativene: Dekke brede behov i markedet, gi smale tilbud for spesielle grupper, gi tilbud særlig mot privat sektor eller offentlig sektor, skreddersøm av kurs for bedrifter eller offentlige virksomheter, og/eller samarbeid med universiteter og høyskoler?

Hovedinntrykket er at de fleste fagskoler har strategier for EVU som omfatter alt dette, unntatt samarbeid med universiteter og høyskoler. *Fleksibilisering* av alle studier, som da tilbys som deltidsstudier og/eller nettstudier, er en hovedstrategi ved en fjerdedel av de tekniske fagskolene. Dette fremheves for eksempel av Fagskolen i Telemark: ”Vår strategi er å tilby all fagskoleutdanning som *fleksible* tilbud. Vi tilrettelegger i stor grad for deltidsstudier for bl.a. offshore og folk som er skiftarbeid i området”.

Halvparten av de tekniske fagskolene nevnte utvikling av *skreddersydde* kurs, særlig etterutdanning, som en del av deres EVU strategi. Et eksempel på denne strategien er hentet fra Stavanger offshore tekniske fagskole: ”Skolen har som strategi gjennom tette relasjoner til grupper av bedrifter å tilby kurs i tilknytning til teknisk fagskole. Våre tilbud i dag er så å si utelukkende rettet mot privat sektor. Vi tilbyr en rekke *skreddersydde* kurs for bedrifter/bransjer som kan gå på alle nivåer innen områder som hydraulikk, sveising, sikkerhet/beredskap og simulatorkurs.”

Bare en fjerdedel av de tekniske fagskolene har *samarbeid med universiteter og høyskoler*. Samarbeidet gjelder særlig lærekrefter og laboratorier, sjelden faglig-pedagogisk samarbeid. Flere fagskoler har inngått avtaler om overgangsordninger for studenter, slik at studenter etter fagskolen får fritak for første studieår i ingeniørutdanning.

En oversikt over de ulike fagskolenes særskilte mål og strategier hentet fra denne surveyen finnes i Vedlegg 3.

4.4 Caseundersøkelse ved tre fagskoler: utvalg og data

Vi skulle velge ut tre fagskoler for en mer inngående analyse av deres etter- og videreutdanning ut fra dokumenter og intervjuer, etter samme opplegg som for universiteter og høyskoler. Vi ville velge ut fagskoler som tilbyr videreutdanning til yrkesaktive som deltidsstudier og/eller nettstudier. Fagskolenes nettsider, katalog over offentlig fagskoleutdanning, tidligere undersøkelse av private fagskoler (Brandt 2007) ga en oversikt over tilbudene. Svarene fra fagskolene på vår survey viste omfanget av deltidsstudenter og nettstudenter i ulike fagområder ved de enkelte fagskolene (som tabellene i 4.2 viser). Mange fagskoler kunne være aktuelle som case med interessante studier og mange studenter, både de etablerte og de nye fagskolene.

Vi valgte ut følgende tre fagskoler som case:

- Fagskolen i Gjøvik, offentlig fagskole, deltidsstudier og nettstudier i tekniske fag, deltidsstudier i helse- og sosialfag
- Breivika tekniske fagskole i Tromsø, offentlig fagskole, nettstudier i tekniske fag, den første tilbyder av dette
- Mesterfagskolen Folkeuniversitetet, privat fagskole, deltidsstudier og nettstudier i økonomiske og administrative fag, viktig som alternativ til teknisk fagskole.

4.5 EVU ved Fagskolen i Gjøvik

Caserapport er basert på analyse av skriftlig dokumentasjon (Strategisk plan 2007-2009 for Fagskolen i Gjøvik, fagskolens svar på survey om EVU, brosjyrer om studier) Det er også gjennomført gruppeintervju med rektor, avdelingsleder for Bygg og anlegg, avdelingsleder for Elektro, Datateknikk, Teknikk og industriell produksjon (TIP) og avdelingsleder for Helse- og sosialfag.

4.5.1 Mål og strategier for EVU

Fagskolen i Gjøvik har som forretningside å tilby et bredt og pedagogisk variert opplæringstilbud på fagskolenivå innen områdene teknikk og helse til fagarbeidere og andre med arbeidslivspraksis. Fagskolen i Gjøvik skal være en vesentlig aktør på kurs- og etterutdanningsmarkedet. Målet for fagskolen er å ha et utdanningstilbud som er tilpasset heltidsstudenter, og studenter som arbeider i hel- eller delstillinger. En hovedstrategi ved Fagskolen i Gjøvik er fleksibilisering av utdanningene. Hver utdanning skal tilbys både som grunnutdanning (heltid) og som fleksibel videreutdanning (deltid, nettstudier).

Fagskolen i Gjøvik er en pioner i å tilby videreutdanning for yrkesaktive fagarbeidere i form av teknisk fagskole som fire års deltidsutdanning. De har i 20 år gitt deltidsutdanninger, som er blitt utviklet i samarbeid med lokale bedrifter. Nå tilbyr de to deltidsstudier i tekniske fag.

Nettstøttet fireårig teknisk fagskoleutdanning har Fagskolen i Gjøvik tilbudt siden 2005. De startet med to studier, de tilbyr nå elleve nettstøttede studier i tekniske fag og gjennomfører åtte. Nettstudenter er nå 65 prosent av studentene ved fagskolen.

De nye toårige deltids videreutdanninger i helse- og sosialfag har Fagskolen i Gjøvik tilbudt siden 2007, til dels desentralisert i Oppland fylke. De tilbyr nå tre deltidsstudier i helse- og sosialfag.

Fagskolen i Gjøvik har tilbudt etterutdanning i tekniske fag siden 2001. Disse kursene har ekstern finansiering, deltakere/arbeidsgivere betaler kursavgifter. Ved fagskolen har de i liten grad satset på dette, de sier det er mye arbeid og lite fortjeneste. Men det er nyttig å drive litt kursvirksomhet, det er også markedsføring.

4.5.2 Markeder for EVU

Tekniske fagskolestudier som videreutdanning på deltid ble utviklet ved Fagskolen i Gjøvik på oppfordring fra bedrifter. Både deltidsstudier og nettstøttede studier retter seg mot bedriftsmarkedet og enkeltindivider. Ofte dekker arbeidsgivere kostnadene og gir fri for å delta på samlinger.

Tekniske fagskolestudier på deltid har lokale eller regionale markeder, avhengig av hvordan studiet er organisert. Deltidsstudier med undervisning to dager i uken hver uke i fire år er organisert for lokale bedrifter. Fagskolen i Gjøvik tilbyr studiet Maskinteknisk drift etter denne modell for store industribedrifter på Raufoss. Deltidsstudier med undervisning i flere samlinger av en ukes varighet i fire år er organisert for bedrifter både lokalt og i regionen. Fagskolen i Gjøvik tilbyr studiet Elkraft etter denne modell for energiverk, installasjonsbedrifter og prosessindustri. Deltidsstudiet har mange studenter fra andre fylker enn Oppland.

For tekniske fagskoler vil regionalt arbeidsmarked hovedsakelig være i det fylket der fagskolen ligger. Men etter at Hedmark fylkeskommune la ned fagskolen på Kongsvinger, er både Hedmark og Oppland i det regionale markedet for Fagskolen i Gjøvik. Høsten 2009 starter Fagskolen i Gjøvik og Høgskolestiftelsen i Kongsvinger i samarbeid med industribedrifter i regionen fireårig deltidsstudium i Maskinteknisk drift, etter samme modell som for Raufoss bedrifter.

Nettstøttede tekniske fagskolestudier har i utgangspunktet nasjonale markeder. Men studiene kan ikke være utelukkende nettstøttet, studentene må reise til fagskolen bl.a. for laboratorieøvinger og faglige veiledninger. Nettstudiene er organisert med seks todagers samlinger årlig i løpet av de fire årene. Studenter i regionale markeder har kortere reiser. Men Fagskolen i Gjøvik har nettstudenter fra alle fylker, også fra Nord-Norge. Bare 40 prosent av nettstudentene i tekniske fag kommer fra Oppland fylke. Nettstudentene fordeler seg med 55 prosent i bygg og anlegg, 34 prosent i elektrofag og 11 prosent i maskinfag.

Helse- og sosialfaglig fagskoleutdanning som videreutdanning på deltid ble utviklet ved Fagskolen i Gjøvik ut fra anbefalte planer fra Sosial- og helsedirektoratet. Dette er EVU for bedriftsmarkedet og enkeltindivider, arbeidsgivere dekker iblant kostnadene og gir fri for å delta på samlinger.

Deltids videreutdanning fra fagskoler i helse og sosialfag har et regionalt marked, hovedsakelig i fylket. I 2008/09 har 15 offentlige fagskoler i 13 fylker slike tilbud. Fagskolen i Gjøvik tilbyr videreutdanning i Kreftomsorg og Psykisk helsearbeid ved skolen. Dessuten blir videreutdanning i Eldreomsorg og Psykisk helsearbeid tilbudt desentralisert.

4.5.3 Etterspørsel og utvikling av EVU-tilbud

Fagskolen i Gjøvik startet allerede i 1988 med en videreutdanning på deltid i Elkraft. Hadeland Energiverk ønsket videreutdanning på fagskolenivå for sine fagarbeidere mens de var i jobb. Fagskolen ble kontaktet, de utviklet en modell for fireårig deltidsutdanning med 14 ukessamlinger årlig. Dette studietilbudet er blitt veldig populært, mange andre e-verk har brukt det til sine ansatte.

En annen modell for fireårig deltidsutdanning er undervisning to dager i uken (klokken 12 – 18) i 35 uker årlig for ansatte i lokale bedrifter. Dette tilbudet ble utviklet på slutten av 1990-tallet i samarbeid med bedrifter på Raufoss, der arbeidere med fagbrev ønsket tilleggsutdanning. Fagskolen startet med å gi undervisning i tre-fire fag i løpet av ett år. Så ønsket arbeiderne full fagskoleutdanning og ledelsen var enig. Fagskolestudiene Automasjon og Maskinteknisk drift blir fortsatt tilbudt i denne modellen.

I 2003 – 2004 opplevde Fagskolen i Gjøvik at færre søkere til heltidsstudier i tekniske fag sa ja til tildelt studieplass. De kontaktet søkerne med spørsmål om hvorfor de trakk seg. Søkerne fikk ikke permisjon fra jobben i to år for å ta fagskolen på heltid, og de ble tildels tilbudt høyere lønn hvis de fortsatte i jobb. Søkerne hadde derfor ønske om nettstøttede modeller for å kunne gjennomføre fagskoleutdanning. Med utdanning fra fagskole blir de aktuelle for stillinger som mellomledere og teknikere. Fagskolen i Gjøvik startet da med å utvikle nettstøttede studier i noen fag og har etter hvert utvidet tilbudet. Nettstøttede studier i Bygg og i Anlegg startet høsten 2005 med studenter fra BA-firmaer i flere fylker og større nasjonale firmaer. I 2006 startet nettstøttede studier i Klima, energi og miljø (KEM, også et byggfag) samt Logistikk og transport. I 2007 startet nettstøttede studier i Automatisering og i Maskinteknikk. I 2008 startet nettstøttede studier i Maskinteknisk drift.

Et nytt fagskolestudium i økonomi og ledelse ble utviklet av fagskolen i 2007 i samarbeid med lokal industri (TotAl-gruppen), varehandel (Gjøvik salgs- og reklameforening), bank (Toten Sparebank) og Næringsrådet i Gjøvik-regionen. En gruppe fra disse virksomhetene kontaktet fagskolen og høyskolen for å be dem utvikle nye tilbud da BI la ned sin filial i

Gjøvik i 2006. Til utviklingen fikk de prosjektmidler fra Oppland fylkeskommune, kommuner i Gjøvik-regionen og lokalt næringsliv. Høyskolen utviklet et treårig bachelor heltidsstudium. Fagskolen utviklet et ettårig modulbasert heltidsstudium, som også kan tas på deltid eller nettstøttet med samlinger. En modul i Økonomistyring ble tilbudt som gratis etterutdanning (finansiert av prosjektmidler) for å undersøke interessen i markedet, før fagskolen laget en søknad til NOKUT om godkjenning av studiet. Fagskolestudiet har fokus på ledelse av mindre og mellomstore bedrifter, markedsføring og entreprenørskap.

For de nye videreutdanningene i helse- og sosialfag ved fagskoler har Fagskolen i Gjøvik forsøkt å være proaktive, å ha studier klare når markedet etterspør dem. Det vil si de har arbeidet med å få NOKUT godkjenning av studiet først, før de har fått søkere. Høsten 2008 har Fagskolen i Gjøvik 90 deltidsstudenter i studiene Kreftomsorg og lindrende pleie, Psykisk helsearbeid og Eldreomsorg. De kan også tilby videreutdanning i Helseadministrasjon, Veiledning, Barsel og barnepleie (ifølge Fagskolekatalog 2008/09, offentlig fagskoleutdanning). Deltidsstudiene gis nå desentralisert ved tre OPUS sentre i Oppland.

Etterutdanningskurs i tekniske fag setter de ikke i gang med å utvikle ved Fagskolen i Gjøvik uten at det etterspørres fra bedrifter. De må ha 15 – 20 deltakere og kunne holde kurset flere ganger for å dekke kostnadene.

4.5.4 EVU-aktivitet

Omfanget av videreutdanning ved Fagskolen i Gjøvik har økt fra høsten 2007 til høsten 2008.

- Deltidsstudenter i tekniske fag har økt fra 29 til 71 studenter.
- Nettstudenter i tekniske fag har økt fra 211 til 294 studenter.
- Deltidsstudenter i helse- og sosialfag har økt fra 51 til 90 studenter.

Omfanget av etterutdanning i tekniske fag har økt fra 30 deltakere i 2007 til 55 deltakere i 2008. Etterutdanning i økonomisk-administrative fag med 15 deltakere var nytt i 2008.

4.5.5 Nasjonale føringer og prioriteringer

Utredningen fra Karlsen-utvalget "Fagopplæring for framtida" (NOU 2008:18) blir viktig for fagskolene, sier de ved Fagskolen i Gjøvik. Utredningen fremhever fagskoleutdanning som karrierevei for personer med yrkesfaglig utdanning.

Å lage videreutdanninger i helse- og sosialfag ved fagskoler for personer med videregående opplæring har vært et sentralt tiltak både i Handlingsplanen for helse- og sosialpersonell 1998-2001 og i Rekrutteringsplanen for helse- og sosialpersonell 2003-2006. Nasjonalt organ for kvalitet i opplæringen (NOKUT) godkjente de første slike videreutdanninger høsten 2005.

4.5.6 Organisering av EVU

Ved Fagskolen i Gjøvik mener de at de ikke har behov for en egen EVU-enhet, men de har diskutert det. Markedsføringen skjer som for grunnutdanningene med nettsider og brosjyrer. Fagskolen har en nettkoordinator i halv stilling for de åtte nettstøttede utdanningene i tekniske fag. Hun organiserer samlinger og bidrar i pedagogisk utvikling av tilbudene. Det er mye logistikkarbeid å legge til rette for nettstudenter på samlinger (mandag-tirsdag eller torsdag-fredag) og deltidsstudenter (to dager/uke eller ukessamlinger) i tillegg til heltidsstudenter.

4.5.7 Finansiering av EVU

Deltidsstudier og nettbaserte studier ved offentlige fagskoler er tilpasset yrkesaktive studenter. Slik videreutdanning er delvis eksternt finansiert. Student og/eller arbeidsgiver betaler 10 – 15.000 kroner årlig for IT programvarelisenser, mat ved samlinger etc. Ved Fagskolen i Gjøvik er studieavgift for deltidsstudier og nettstøttede studier i tekniske fag 15.000 kroner pr. skoleår. Offentlige fagskoler får statlig tilskudd for hver student i tekniske fag. En heltidsstudent blir finansiert med 90.000 kroner/år. En deltidsstudent blir finansiert med 45.000 kroner/år. Også skreddersydd videreutdanning for ansatte kan bli delvis eksternt finansiert (dvs med statsstøtte) når utdanningen følger nasjonale fagplaner og rapporteres til departementet. Gjennomføringen blir skreddersydd, men ikke innholdet.

De nye videreutdanningene i helse- og sosialfag er statlig finansiert via Kompetanseløftet og Fylkesmannen. Hvilke tilbud som blir startet opp vedtas av den enkelte fylkeskommune. Statlige midler har hittil gått via Fylkesmannen til kommunene og delvis til OPUS sentrene i Oppland. Ved Fagskolen i Gjøvik forsøker de å få til en endring slik at midlene kan gå til fagskolen fra og med 2009. ”Videre står Sosial- og helsedirektoratet for en delfinansiering av fagskoleutdanninger innenfor helse- og sosialfag. Dette skjer ved å gi kommunene stimuleringsmidler, om lag 25 millioner årlig, slik at disse kan kjøpe fagskoleutdanning til sine ansatte som trenger slik kompetanse. Dette er en adhocløsning fra Helsedirektoratets side og gir en usikker finansiering.” (NOU 2008:18 s. 42). Ved Fagskolen i Gjøvik koster toårige deltidsstudier i helse- og sosialfag totalt 28.000 kroner (uten lærebøker), som student eller arbeidsgiver betaler.

En ny modulbasert videreutdanning i økonomi og ledelse på deltid eller nettstøttet ved Fagskolen i Gjøvik har ennå ikke statsstøtte, så den er deltakerfinansiert. Studenter eller arbeidsgivere betaler ekstrakostnader for lærere, men uten 50 prosent overhead.

Ved fagskolen mener de at de kunne vært mer fleksible i å gi videreutdanning i tekniske fag om de også der, som i helsefag, hadde fått statlig finansiering for en klasse (20 studenter) og ikke for hver student. Det er til dels få studenter i fordypningsfagene, men de kan ved samkjøring ha store grupper i fellesfagene (ledelses-, kommunikasjons- og realfag). Fra surveyen ser vi at det i enkelte nye nettstøttede studier (logistikk og transport, maskinteknikk) er færre enn 10 studenter i kullet.

EVU balanserer økonomisk ved Fagskolen i Gjøvik. Det koster å utvikle nettstøttede moduler som videreutdanning, det gir mulige underskudd først. Fagskoler kan ikke søke Norgesuniversitetet om offentlige midler til utvikling av nettstøttede studier. Fylkeskommunen har utviklingsmidler, men prioriterer i praksis videregående skoler. Derfor har Fagskolen i Gjøvik ikke søkt dem. Styret er innstilt på at fagskolen har et samfunnsansvar og derfor må kunne tåle å ikke gå i overskudd i en startfase – til forskjell fra private fagskoler. Som fylkeskommunal fagskole får de lov til å drive med underskudd et år eller to, mot å dekke det inn i påfølgende år. Dette er en god buffer, slik at de kan møte svingninger i markedet og ha litt handlingsrom.

4.5.8 utfordringer

I perioder med høykonjunktur og knapphet på arbeidskraft vil arbeidsgivere i mindre grad gi fagarbeidere to års permisjon for å ta fagskole på heltid. Arbeidere med fagbrev velger da deltidsstudier eller nettstøttede studier, særlig når disse studiene er utviklet i samarbeid med arbeidsgiver. Ansatte i Raufoss bedrifter som har tatt modulbaserte fireårige deltidsstudier ved fagskolen på 2000-tallet, har fått nye stillinger i bedriftene i løpet av studiene når de har fått økt kompetanse.

Ved Fagskolen i Gjøvik stiller de spørsmål om de vil få flere heltidsstudenter og færre deltidsstudenter - hvis den økonomiske krisen høsten 2008 blir mer omfattende og langvarig. På begynnelsen av 1990-tallet var det stor arbeidsledighet. Fagskolen hadde da to fulle klasser (40 heltidsstudenter) i bygg og i elkraft, det har de ikke hatt hverken tidligere eller senere. Arbeidsledige fagarbeidere kunne ta fagskolen på heltid for å bedre sine sjanser til å få jobb og en mer kvalifisert jobb.

4.6 EVU ved Breivika Tekniske Fagskole, Tromsø

Caserapport er basert på analyse av skriftlig dokumentasjon (fagskolens svar på survey om EVU, fagskolens nettsider www.nettfagskolen.no) og intervju med avdelingsleder for fagskolen. Breivika Tekniske Fagskole (BTF) er lokalisert ved Breivika videregående skole, der den er en selvstendig enhet, men uten egen rektor. Vi valgte ut denne fagskolen som case fordi de som den første tekniske fagskole hadde utviklet og tilbød nettstudier høsten 2001.

4.6.1 Mål og strategier for EVU

Fagskolen har ingen strategiplan for EVU. Til utviklingen av nettstudier, som er videreutdanning for yrkesaktive, har de brukt generell studieplan for fagskolen og spesielle studieplaner som retningslinjer.

Breivika Tekniske Fagskole ble etablert i 1972 med en avdeling i Elektronikk og en avdeling i Bygg og Anlegg. Senere kom studier i Elkraft og Datafag – drift og sikkerhet

istedenfor Elektronikk. En felles avdelingsleder (med 25 prosent av tiden til administrasjon) er nå fagskolens leder.

På slutten av 1990-tallet hadde fagskolen få heltidsstudenter. Det var for lite studentgrunnlag lokalt i Tromsø-området, særlig når det var liten arbeidsledighet og fagarbeidere ikke fikk permisjon for å ta fagskole på heltid. Ved BFT utviklet de derfor nettbasert undervisning, som første fagskole i Norge. Ideen var at fagskolen skulle nå flere studenter i regionen og at fylket skulle spare penger på dette.

Fagskolen tilbyr bare nettstudier, ikke heltidsstudier eller deltidsstudier. De kunne tenkt seg å tilby både nettstudier og deltidsstudier, slik som Fagskolen i Gjøvik (og noen andre) gjør. Nettstudiene går over tre år og har årlig fem samlinger som varer en uke.

”Fagskolen har bevart sin egenart gjennom omfattende skolereformer som Lov om videregående opplæring av 1976 og Skolereformen av 1994. Gjennom den siste reformen ble det lagt tydelige føringer mot IT-støttet undervisning og digital læring. Så med bakgrunn i dette ble BTF som skolebasert utdanning utviklet rundt årtusenskiftet ... for umiddelbart å gjenoppstå som et nettbasert tilbud allerede høsten 2001. Utdanningen ble nå et dynamisk desentralisert tilbud tuftet på en egnet e-læringsplattform der både fagstoff, oppgaver og innleveringsmapper var lagt ut.” (Fagskolens nettsider)

4.6.2 Markeder for EVU

For nettstudier er det prinsipielt et nasjonalt marked. Men Breivika Tekniske Fagskole i Tromsø har i praksis et regionalt marked, fordi nettstudentene må reise til fem ukesamlinger årlig. De fleste nettstudenter er fra nordre Nordland (nord for Saltfjellet), Troms og Finnmark. Halvparten av studentene kommer fra Tromsø by. Så er det ”en og annen” nettstudent fra Sør-Norge. Når de startet med nettstudier høsten 2001, var det flere studenter fra Sør-Norge. Men etter at de fikk konkurranse fra andre fagskoler i sør, ble det færre studenter derfra.

Nettstudiene ved BTF i Tromsø får hovedsakelig studenter fra individmarkedet, men noen regionale bedrifter (elkraft, IT, bygg og anlegg) bruker nettstudiene til flere av sine ansatte.

4.6.3 Etterspørsel og utvikling av EVU-tilbud

Breivika tekniske fagskole var etter etableringen i 1972 ”tidlig ute med både modulstrukturerte opplegg og tverrfaglige prosjekt som læringsmetode, og derfor kan dette læringsmiljøet trygt defineres som både progressivt og innovasjonsorientert. Utenom det å være faglig og pedagogisk oppdaterte, la også offensive bransjer sterke føringer slik at utdanninga fikk en hensiktsmessig utforming med god praktisk forankring i markedet.” (Fagskolens nettsider)

Ved fagskolen tenker de på å utvide tilbudet til flere nettstudier. Men et problem er alt papirarbeidet som må til for NOKUT søknaden - det er byråkratisk, de har måttet bruke jurist og det koster mye.

4.6.4 EVU-aktivitet

Omfanget av videreutdanning ved Breivika Tekniske Fagskole har økt fra høsten 2007 til høsten 2008. Nettstudenter i tekniske fag har økt fra 104 til 136 studenter, en økning på 30 prosent. Nettstudentene er fordelt på fire studier: flest studenter i Elkraft (63), mange i Byggfag (43) og Anleggsgfag (23), få i Datafag – drift og sikkerhet (7). I alle studier har antall studenter økt siste år. Fagskolen ga ikke etterutdanningskurs i 2007 og 2008.

4.6.5 Nasjonale føringer og prioriteringer

De nye nasjonale fagplanene for tekniske fagskoler har både negative og positive konsekvenser, mener leder og lærere ved Breivika Tekniske Fagskole.

Negativt: Fagskolestudiene er nå inndelt i moduler, der hver modul består av flere fag. Det er separate eksamener i fagene, men bare en felles karakter for modulen. Hvis en student stryker i et fag, må studenten ta ny eksamen ikke bare i dette faget men i alle fag i modulen. Dette rammer de svakeste studentene, enten studiene tas på heltid, deltid eller nettbasert. Men de yrkesaktive deltids- eller nettstudentene rammes særlig hardt, siden de studerer ved siden av full jobb og eventuelt familieforpliktelser.

Positivt: Tverrfaglige oppgaver i studiene er gunstig for studentenes utvikling. Det viktigste ved hele fagskolen, slik avdelingsleder ser det, er det tverrfaglige prosjektet i siste studieår, der tre – fem studenter skal samarbeide. Prosjektets problemstillinger kan komme fra fagskolens lærere og/eller fra næringslivet. ”Skolen har også drevet med en del forsøks- og utviklingsarbeid (FOU) etter oppdrag av bedrifter i nærmiljøet. Disse har i praksis blitt gjennomført som tverrfaglige prosjekt og dermed altså som en integrert del av undervisningen. Slike oppdrag er stimulerende for hele fagmiljøet, og skolen er hele tiden i dialog med bransjeorganisasjoner og bedrifter for å få tildelt relevante FOU-oppdrag.” (Fagskolens nettsider)

4.6.6 Organisering av EVU

Breivika Tekniske Fagskole har ingen særskilt organisering av etter- og videreutdanning. Alle deres studier tilbys bare som nettstudier med samlinger, det vil si videreutdanning tilpasset yrkesaktive studenter.

4.6.7 Finansiering av EVU

Breivika Tekniske Fagskole i Tromsø fikk regionale utviklingsmidler fra Troms fylkeskommune for å lage NOKUT søknad om nettstudier. Fagskolen utviklet en e-læringsplattform for sine nettstudier, fylkeskommunen finansierte utviklingen. Denne

plattformen skulle kunne brukes av dem og andre, men begge parter skiftet senere til andre e-læringsplattformer.

Breivika Tekniske Fagskole krever ingen studieavgift for nettstudiene. De ønsket å kunne ta studieavgift for å dekke utgifter til laboratorier o. l., men fylkeskommunen nektet dette. Student eller arbeidsgiver betaler for studiemateriell 5.000-7.000 kroner årlig i tre år for de ulike nettstudiene. I tillegg kommer kostnader til IKT-programvarelisenser, reiser og hotellopphold ved fem ukesamlinger årlig. De fleste studentene er i jobb, og arbeidsgiver betaler. Noen studenter er ikke yrkesaktive, men de får støtte fra NAV.

4.6.8 utfordringer

Hvordan vil den økonomiske krisen virke inn på deltids- og nettstudenter ved fagskolene? Kan de yrkesaktive studentene få støtte fra NAV til å fullføre videreutdanningen hvis de blir arbeidsledige? Ifølge NAV regler kan en person som mottar arbeidsledighetstrygd, ikke samtidig ta kompetansegivende utdanning. ”Selv om du bare har ett år igjen, må du bryte utdanningen hvis du blir arbeidsledig.” Intervjupersonen har imidlertid inntrykk av at det er ulike tolkninger av reglene hos ulike saksbehandlere og NAV kontorer. Ved Breivika Tekniske Fagskole varer nettstudiene tre år, ved andre fagskoler varer nettstudier og deltidsstudier oftest fire år.

4.7 EVU ved Mesterfagskolen, Folkeuniversitetet

Caserapport er basert på analyse av skriftlig dokumentasjon (fagskolens svar på survey om EVU, nettsider www.mesterfagskolen.no, www.fu.no, www.mesterbrev.no og brosjyrer om studier). Det er også gjennomført intervju med daglig leder av Mesterfagskolen.

Mesterfagskolen tilbyr videreutdanning i økonomiske og administrative fag for studenter som har fagbrev/svennebrev i et håndverksfag. Videreutdanningen tilbys som desentraliserte deltidstilbud eller nettstudier over to år tilpasset yrkesaktive. Første modul Etablering og ledelse (ett år) er felles for alle studenter, andre modul Faglig ledelse (ett år i byggfag, et halvt år i andre håndverksfag) er tilpasset de enkelte fagutdanningene. Studenter må ha minst ett års praksis etter avlagt fagbrev/ svennebrev før de starter på modulen Faglig ledelse.

Mesterbrev tildeles av Mesterbrevnemnda etter fullført mesterutdanning. Det er ikke krav om mesterutdanning for å starte firma, men mestertittelen er rettslig beskyttet og er ment å gi et kvalitetsstempel. Mesterbrevnemnda har samarbeidsavtale med Studieforbundet Folkeuniversitetet (FU) om å gi desentralisert utdanning for mesterprøven etter fagbrev. Folkeuniversitetet har tilbudt mesterutdanning siden 1986 (ut fra Lov om mesterbrev i håndverk og annen næring), organisert som fagskole godkjent av NOKUT siden 2007.

”Mesterutdanningen dekker pr i dag 72 ulike håndverksfag; fra store fag som byggfagene og bilfagene til små ”nisjefag” av typen gravør og håndvever. Utdanningen retter seg særlig mot studenter som har fullført 3-årig videregående skole (yrkesfaglige studieretninger) samt personer med fagbrev. Utdanningen tilbys som klasseromsbasert opplæring og som et nettbasert tilbud. Det er også viktig å presisere at Mesterutdanningen primært er en lederutdanning, og dermed retter seg mot personer som ønsker å starte en egen bedrift eller ønsker en lederstilling innenfor området mesterfag.” (Svar på survey fra daglig leder av Mesterfagskolen)

4.7.1 Mål og strategier for EVU

Mesterfagskolen har ikke egne strategiplaner. Men de har i mer enn tyve år tilbudt fleksibel økonomisk-administrativ videreutdanning til yrkesaktive i mange håndverksfag i ulike bransjer. Å tilby videreutdanning som deltidsstudier, i senere år også som nettstudier, er selve grunnlaget for virksomheten. Som en del av Studieforbundet Folkeuniversitetet (FU) kan Mesterfagskolen bruke de førti lokale avdelingene av FU til å tilby deltidsstudiene desentralisert med tilbud i alle fylker. ”Det er vår styrke at vi har denne infrastrukturen.”

Når Mesterfagskolen nå også tilbyr heltidsstudier er det marginalt, det tilbys bare i Sandefjord (ett år totalt for begge moduler) og siden 2004 også i Spania (tre måneders intensivkurs for en modul). Disse tilbudene er aktuelle for personer som har permisjon fra arbeidsgiver eller som ikke er yrkesaktive av andre grunner. Mens offentlige tekniske fagskoler startet med heltidsstudier og senere utviklet deltidsstudier, har Mesterfagskolen hatt en motsatt utvikling.

- Mesterfagskolen dekker brede behov i markedet. Det er mer enn 400 studenter i modulen Etablering og ledelse og mer enn 300 studenter i modulen Faglig ledelse.
- Mesterfagskolen gir også smale tilbud til spesielle grupper. Det er færre enn 30 studenter som tar Faglig ledelse i andre håndverksfag enn byggfagene.

Etterutdanningskurs har fagskolen tidligere tilbudt til yrkesaktive som har fullført mesterutdanning og fått mesterbrev, særlig oppdateringskurs i ny lovgivning. Nå har de hatt en pause i slike tilbud om etterutdanning, men de planlegger å gi kurs om den nye Plan- og bygningsloven.

4.7.2 Markeder for EVU

Mesterfagskolen tilbyr økonomisk-administrativ videreutdanning for yrkesaktive med fagbrev/svennebrev i byggfag og andre håndverksfag. Markedene er stort sett ansatte i mange ulike bransjer i privat sektor. Videreutdanningene i Faglig ledelse er utviklet for personer med yrkesutdanninger i 13 byggfag, 7 bilfag, 16 estetiske fag, 6 grafiske fag, 8 møbel- og trefag, 7 næringsmiddelfag og 15 verkstedhåndverksfag.

Videreutdanningene på deltid eller nettbasert er hovedsakelig rettet mot individmarkedet. Fagskolen har samarbeidet med noen bedrifter om spesielt tilrettelagt undervisning for ansatte.

Hvor skiftende er markedene? Antall deltidsstudenter økte fra 2007 til 2008. Men med den økonomiske krisen nå vil mange ansatte i håndverksbransjene, kanskje særlig i bygg og anleggsbransjen, kunne bli arbeidsledige eller måtte arbeide deltid. Ut fra perspektivet om at det nå er på tide å styrke sin kompetanse har Mesterfagskolen i januar 2009 startet en annonsekampanje "Tør du å la være?". ("2009 kan bli et utfordrende år for mange. Sett av tid til å utvikle din egen og bedriftens kompetanse. Mesterfagskolen er landets fremste lederutdanning for håndverkere. En mestertittel signaliserer pålitelighet og seriøsitet overfor kundene. Mesterutdanningen kan også tas som nettbasert studium. Bli mester du også!") Kampanjen startet i Nord-Norge og skal gå også i andre landsdeler. Ved Mesterfagskolen antar de at de vil få flere studenter.

4.7.3 Etterspørsel og utvikling av EVU-tilbud

"Vi er sikre på at vi treffer gjennom utdanningene siden vi samarbeider med bransjene." Ved Mesterfagskolen er det Mesterbrevnemnda som godkjenner studieplaner, NOKUT godkjenner dem som fagskole. I nemnda sitter det fire medlemmer fra bransjene som har mesterbrev, oppnevnt av Nærings- og handelsdepartementet etter forslag fra Samarbeidsrådet for yrkesopplæring, LO og NHO. Nemnda har kontakter med og får faglige innspill fra bransjene.

Mesterfagskolen sentralt og lokalt får også innspill fra sine faglærere, de fleste er personer med mesterbrev i ulike bransjer. Noen faglærere er spesialister i juridiske eller økonomiske emner. En årlig samling blir holdt for alle faglærerne. Faglærerne er proaktive og raske til å snappe opp nye behov.

Videreutdanningene ved Mesterfagskolen kan tilpasses ulike grupper studenter:

- Prosjektoppgave i modul Faglig ledelse er obligatorisk, noen studenter som har lang yrkespraksis velger problemstillinger fra egen arbeidsplass.
- Bruk av IKT som verktøy er innarbeidet i hele utdanningen. For studenter som mangler grunnleggende kompetanse i Excel, Word og Internett arrangeres et 12 timers forkurs.
- Nettstudiene gis uten samlinger. Men fagskolen tilbyr en variant med helgesamlinger i temaer som studentene synes er vanskelige, for eksempel Faglig kalkulasjon.
- Mesterfagskolen skal nå tilrettelegge mesterfagopplæringen for dyslektikere og deltakere med lese- og skrivevansker. For dette formålet har Vox i 2008 tildelt 150.000 kroner i utviklingsmidler til Studieforbundet Folkeuniversitetet/ Mesterfagskolen. De skal gjøre nettstudiene lettere tilgjengelige ved å bruke mer lyd og bilder, legge ut forelesninger som videoklipp og lignende. De har nok en stor andel av studentene i byggfag og andre håndverksfag som sliter med skriftlig formulering. Studentene kan det faglige og praktiske, men de kan ikke redegjøre for det skriftlig.

Noen studenter ønsker mer faglig input i modulen Faglig ledelse, de glemmer at dette primært er en lederutdanning. I noen fag finnes studier ved teknisk fagskole som gir mer fordypning i tekniske fag og som også har økonomisk-administrative fag som godkjennes for mesterbrev – men disse studiene (to år heltid/fire år deltid) varer dobbelt så lenge som Mesterfagskolen.

Mesterfagskolen markedsfører tilbudene gjennom annonser i riksaviser, lokalaviser og fagblad for bransjer som har mesterbrev. De annonserer også på nettsidene til Mesterfagnemnda og Studieforbundet Folkeuniversitetet. ”Bli mester du også!” er et slagord i annonser og brosjyrer.

4.7.4 EVU-aktivitet

Videreutdanninger ved Mesterfagskolen (Folkeuniversitetet) har 734 deltidsstudenter og 37 nettstudenter høsten 2008. De er en stor tilbyder av fagskoleutdanning i økonomiske og administrative fag for yrkesaktive.

Omfanget av videreutdanning har økt fra høsten 2007 til høsten 2008 for deltidsstudenter, men ikke for nettstudenter. Mesterfagskolen ga ikke etterutdanning i 2007 og 2008.

4.7.5 Nasjonale føringer og prioriteringer

Helt siden 1980-tallet har Studieforbundet Folkeuniversitetet tilbudt mesterutdanning i økonomisk-administrative fag, ut fra samarbeidsavtale med Mesterbrevnemnda. Etter Lov om fagskoleutdanning av 2003 med krav om godkjenning fra NOKUT, ble mesterutdanningen videreutviklet og godkjent som fagskolenivå i 2007.

Det finnes ikke nasjonale støtteordninger som har bidratt til å utvikle deltidsstudier og nettstudier ved Mesterfagskolen, som videreutdanning i økonomisk-administrative fag for yrkesaktive med fagbrev i byggfag og andre håndverksfag.

4.7.6 Organisering av EVU

Videreutdanning er den dominerende aktiviteten ved Mesterfagskolen, de har mange flere deltids- og nettstudenter enn heltidsstudenter. Siden Mesterfagskolen er en enhet innenfor Studieforbundet Folkeuniversitetet (FU), er generalsekretær i FU formelt/juridisk rektor ved Mesterfagskolen mens daglig leder (som vi intervjuet) er i praksis rektor.

Mesterfagskolen har en liten sentral administrasjon på 3 årsverk. De administrerer nettstudiene. De mange regionale/lokale avdelingene i Folkeuniversitetet administrerer selv de deltidsstudier de tilbyr, også her er det få ansatte på hvert sted. De regionale/lokale avdelingene administrerer mange andre tilbud på videregående skole nivå, fagskolenivå, UH-nivå og etterutdanningskurs. Så det er usikkert hvor mange årsverk de totalt bruker på

Mesterfagskolen. ”Det er vår styrke at vi har desentralisert organisering.” De har gode erfaringer med denne kombinasjonen av sentral og lokal organisering av studiene.

Regionale/lokale avdelinger i Folkeuniversitetet godkjenner selv de faglærere de bruker, Mesterfagskolen sentralt vurderer dette. Alle faglærere har mesterutdanning eller er spesialister i juridiske eller økonomiske emner. Når en avdeling har fått i gang deltidstilbud med mange deltakere, men mangler faglærere i spesielle temaer, så sender de sentralt ut faglærere fra et fast ”lærerkorps” til lokale helgesamlinger.

De store regionale/lokale avdelingene i Folkeuniversitetet i byene har egne undervisningslokaler, som også Mesterfagskolen bruker til deltidsstudier på kveldstid og eventuelle helgesamlinger for nettstudier. I Nord-Troms er deltakere så spredt lokalisert at deltidsstudiene gis som helgesamlinger ved et studiesenter. De små lokalavdelingene bruker lokaler i videregående skoler, som studieforbund har Folkeuniversitetet lovfestet rett til å brukes slike lokaler (inkludert datarom) kostnadsfritt. Eksamener arrangeres av de regionale/lokale avdelingene.

4.7.7 Finansiering av EVU

I utredningen ”Fagopplæring for framtida” nevner Karlsen-utvalget fagskoleutdanninger innenfor helse- og sosialfag, mesterutdanning og IKT som eksempler, der utvalget ikke ser noen saklig begrunnelse for at disse fagskoletilbudene ikke skal ha samme offentlige finansiering som de tekniske og maritime fagskolene. ”Utvalget foreslår at fagskoletilbud som er en spesialisering som bygger på et fag- eller svennebrev, som hovedregel skal gis offentlig finansiering.” (NOU 2008:18, s. 91) Mesterfagskolen er en privat fagskole som ikke mottar statstilskudd. Ved Mesterfagskolen mener de dette er urettferdig, og de håper at Karlsen-utvalgets forslag blir vedtatt.

Studieforbundet Folkeuniversitetet mottar statstilskudd, men Mesterfagskolen er en egen selvstendig enhet med eget regnskap. Studenter og/eller arbeidsgivere må derfor betale studieavgifter. Det er mest vanlig at studentene selv betaler. Også når studiene har vært organisert for ansatte i en bedrift, har studentene og ikke arbeidsgiver betalt studieavgift. De aller fleste studenter er yrkesaktive. Studenter kan søke om lån og stipend i Lånekassen, dette ses som viktig.

Mesterfagskolen gir økonomisk-administrativ videreutdanning som er nødvendig for å tildeles mesterbrev, tilbudt som deltidstudier eller nettstudier for yrkesaktive studenter. Studenter med fagbrev i byggfag betaler fra 31.000 kroner til 41.000 kroner i studieavgifter, avhengig av fag og hvordan studiet gis, disse studiene varer to år. Studenter med fagbrev i andre fag betaler fra 24.100 kroner til 29.700 kroner i studieavgifter, disse studiene varer 1,5 år.

Studieavgiften for modulen Etablering og ledelse er 15.900 kroner for deltidstudier og for nettstudier, 21.500 kroner for nettstudier kombinert med samlinger (varighet ett år).

Studieavgiften for modulen Faglig ledelse er fra 15.100 kroner til 19.500 kroner i byggfagene (170 – 180 timer undervisning, varighet ett år) og 8.200 kroner i de andre håndverksfagene (75 timer undervisning, varighet et halvt år).

Nettstudiene i Mesterfagskolen tilbys gjennom Folkeuniversitetet Nettstudier, og Mesterfagskolen sentralt får inntektene fra studieavgifter. De bruker ikke regionale/lokale avdelinger av Folkeuniversitetet, unntatt for samlinger som gis i tillegg hvis studenter ønsker det og betaler ekstra for dette. Nettstudiene er også utviklet sentralt.

Deltidsstudiene i Mesterfagskolen er desentralisert både organisatorisk og økonomisk. De regionale/lokale avdelingene i Folkeuniversitetet mottar studieavgifter og eksamensavgifter for de studier de tilbyr. Avdelingene betaler inn 10 prosent av studieavgifter og eksamensavgifter til Mesterfagskolen sentralt, som bygger opp et utviklingsfond. Dette brukes bl.a. til årlige samlinger for faglærere fra hele landet.

Mesterfagskolen har også et utjanningsfond. Dette fondet brukes for å tilbakeføre økonomiske ressurser til lokale avdelinger som starter opp deltidsstudier med få deltakere første året tilbudet gis.

4.8 Sammenliknende analyse av EVU ved fagskoler

4.8.1 Mål og strategier for EVU ved fagskoler

Mange fagskoler tilbyr ikke noe etter- og videreutdanning, men bare heltidsstudier. Det gjelder særlig tilbud i estetiske fag ved private skoler som nylig har fått godkjenning på fagskolenivå. Offentlige maritime fagskoler tilbyr med et unntak bare heltidsstudier, noen få gir etterutdanningskurs. (Tabellene i 4.2 gir oversikt.)

Som *case* valgte vi ut tre fagskoler som tilbyr videreutdanning i form av *deltidsstudier og/eller nettstudier*, det vil si som fleksible tilbud. De tre fagskolene har hatt ulike strategier:

- Ved Fagskolen i Gjøvik ble heltidsstudier i tekniske fag utviklet til deltidsstudier i samarbeid med lokale bedrifter og tilbudt allerede i 1988, mens nettstudier i tekniske fag er blitt utviklet og tilbudt siden 2005. Deltids- og nettstudiene for yrkesaktive er et alternativ til heltidsstudier i tekniske fag som fagskolen fortsatt tilbyr, så fagskolen har tre modeller her. Fagskolen tilbyr også de nye videreutdanningene i helse- og sosialfag som deltidsstudier, her finnes ikke heltidstilbud ved noen fagskole.
- Ved Breivika Tekniske Fagskole i Tromsø skiftet de i 2000-2001 fra å tilby heltidsstudier til å tilby utelukkende nettstudier, som de var pionerer i å utvikle. Deres ene modell er klart rettet mot videreutdanning for yrkesaktive.
- Mesterfagskolen ved Folkeuniversitetet tilbyr videreutdanning i økonomisk-administrative fag som desentraliserte deltidsstudier i alle fylker eller nettstudier. Heltidsstudier gis bare på to steder. De har tre modeller, der to modeller er rettet mot yrkesaktive.

I vår *survey* til fagskolene stilte vi spørsmålet: Hva er fagskolens strategier for å utvikle og tilby etter- og videreutdanning? En del alternativer var nevnt: Dekke brede behov i markedet, Gi smale tilbud for spesielle grupper (nisjer), Særlig mot privat eller offentlig sektor, Skreddersydde kurs for bedrifter eller offentlige virksomheter, Samarbeid med universiteter og høyskoler.

- Hovedinntrykket er at de fleste fagskoler har strategier for EVU som omfatter alt dette, unntatt samarbeid med universiteter og høyskoler.
- *Fleksibilisering* av alle studier, som da tilbys som deltidsstudier og/eller nettstudier, er en hovedstrategi ved en fjerdedel av de offentlige tekniske fagskolene.
- Utvikling av *skreddersydde* kurs, særlig etterutdanning, er en strategi ved halvparten av de tekniske fagskolene.
- *Samarbeid med UH* er en strategi ved en fjerdedel av de tekniske fagskolene. Samarbeidet gjelder særlig lærekrefter og laboratorier. Noen fagskoler inngår overgangsavtaler med høyskoler, slik at deres studenter etter fullført fagskole kan få avkorting i ingeniørstudier ut fra realkompetanse (§ 3-5 i Lov om universiteter og høyskoler) og starte i andre studieår ved høyskolen. ”Vurderingen av avkorting må gjøres individuelt for den enkelte søker, og det må skje en likebehandling av søkere med samme fagskoleutdanning.” (NOU 2008:18 s. 43)

4.8.2 Markeder og målgrupper for EVU ved fagskoler

Vi har gjennom en *survey* og tre case fått informasjon om hva slags markeder fagskolene innretter sine EVU tilbud mot. Markedene kan inndeles ut fra ulike dimensjoner ved EVU tilbudene:

- rettet mot individuelle utdanningssøkere eller mot virksomheter (bedrifter, bransjer, offentlige)
- rettet mot ansatte i privat sektor eller i offentlig sektor
- deltakeravgift/studieavgift eller gratis
- gir formell kompetanse (videreutdanning, program) eller ikke (etterutdanning, kurs)
- lokalt, regionalt eller nasjonalt marked.

I vår undersøkelse av strategier for EVU og organisering av EVU ved åtte universiteter og høyskoler viser det seg at to viktige dimensjoner er individmarked/bedriftsmarked og kurs/program (etterutdanning/videreutdanning). Vi vil nå diskutere om fagskolene har de samme typene EVU-tilbud som ved universiteter og høyskoler (kapittel 3.10.2):

1. Skreddersøm av EVU for bedriftsmarkedet (private bedrifter, offentlige virksomheter eller bransjer). Bedriften er kunden og kjøper et utdanningsopplegg for de ansatte. Dette EVU-tilbudet utvikles i samarbeid mellom kunden og utdanningsinstitusjonen. Innholdet kan omfatte profesjonell spesialisering eller kombinere deler av eksisterende studier. EVU-tilbudet kan være uten eksamen (etterutdanning) eller med eksamen (videreutdanning). Utvikling av skreddersydde kurs, særlig etterutdanning, er en strategi ved halvparten av de offentlige og private tekniske fagskolene. Fagskoler samarbeider til dels med lokal(e) bedrift(er) når de utvikler deltidsstudier, slik at opplegget for undervisningen er tilpasset de

ansatte, for eksempel med bruk av både arbeidstid og fritid. Et eksempel på samarbeid mellom lokal bedrift og fagskole startet med at ansatte fagarbeidere ønsket å ta noen fagskoleemner, samarbeidet ble senere utvidet til å omfatte full fagskoleutdanning på deltid det vil si fleksibilisering.

2. *EVU-tilbud for individuelle utdanningssøkere med deltakeravgift.* Etterutdanning og spesialkurs fra grunnutdanningen tilbys ofte på denne måten. Dette kalles ofte for "kursmarkedet" og oppleves som et meget usikkert marked av både fagskoler, universiteter og høyskoler. En reaksjon er å bare utvikle etterutdanningskurs som etterspørres fra bedrifter, slik at fagskolen er sikret tiltrekkelig deltakere til å dekke kostnadene.

3. *EVU-tilbud for individuelle utdanningssøkere uten deltakeravgift.* Fagskoler gir ikke slike gratis tilbud, etter det vi kjenner til.

4. *Utdanningsprogrammer (erfaringsbaserte mastergrader) skreddersydd for personer i jobb med deltakeravgift.* Fagskoler gir ikke noen tilsvarende videreutdanningstilbud som en påbygging på fagskole og yrkespraksis.

5. *Fleksibilisering av grunnutdanningsprogrammer.* Dette er den dominerende strategi for å tilby videreutdanning ved fagskoler. Opplegget skreddersys for personer i jobb.

Fleksibilisering av fagskolestudier skjer etter to modeller:

- deltidsstudier (kveld, noen dager/uke, samlinger på flere dager/måned)
- nettstudier (med samlinger på flere dager for laboratorier etc).

Private fagskoler tar full studieavgift som skal dekke alle kostnader. Offentlige fagskoler tar studieavgift som skal dekke ekstra kostnader i forhold til heltidsstudier.

Markedene for EVU ved fagskoler har også en geografisk dimensjon. Det er *lokale, regionale og nasjonale markeder* for ulike typer EVU:

- Etterutdanningskurs ved fagskoler har hovedsakelig lokalt og regionalt marked. Det er konkurranse fra andre fagskoler. Det finnes minst en offentlig fagskole i hvert fylke (med noen unntak) som tilbyr tekniske fag samt helse- og sosialfag. Private fagskoler som tilbyr etterutdanning er ofte rettet mot regionalt næringsliv (for eksempel oljesektoren) eller har avdelinger i ulike regioner.
- Deltidsstudier ved fagskoler som videreutdanning har hovedsakelig lokalt marked når studiene tilbys om kvelden eller i en - to dager hver uke. Deltidsstudier kan ha et regionalt marked når studiene tilbys som flere dagers samlinger hver måned. I helse- og sosialfag utvider noen fagskoler sitt marked ved å bruke studiesentre til desentraliserte tilbud.
- Nettstudier ved fagskoler som videreutdanning har prinsipielt et nasjonalt marked, men i praksis kan det bli et regionalt marked i tekniske fag fordi studenter hvert år må reise til fem – seks samlinger som varer flere dager. Dessuten er det økende konkurranse mellom femten offentlige fagskoler i ulike fylker og to private fagskoler som nå tilbyr nettstudier i tekniske fag. I praksis er konkurransen mindre, et teknisk studium (fordypning) tilbys som oftest bare av to – tre fagskoler og maksimalt av åtte fagskoler.

4.8.3 Markedsinformasjon, utviklingsprosesser og tilbud av EVU ved fagskoler

Ved tekniske fagskoler blir deltidsstudier ofte utviklet etter forespørsel fra lokale bedrifter, bransjeforeninger eller offentlige virksomheter.

Et eksempel fra surveyen er: ”Det arbeides også med å utvikle en ny deltids teknisk fagskoleutdanning i Klima, energi og miljø i bygg (KEM) over tre år. Dette i samarbeid med bransjeforeninger i Trøndelag og etter initiativ fra disse. Utdanningen skal inngå i skolens normale fagskoletilbud og bli finansiert med offentlige midler.” (Trondheim tekniske fagskole) Fagskolen i Gjøvik, et av våre case, utviklet fireårige deltidsstudier for fagarbeidere ved regionalt e-verk allerede på slutten av 1980-tallet. I 1998 startet fagskolen et samarbeid med store lokale industribedrifter og utviklet flere fireårige deltidsstudier i maskinfag og elektrofag som fortsatt tilbys. I 2007 utviklet fagskolen et modulbasert studium i økonomi og ledelse med fleksibel organisering i samarbeid med lokalt næringsliv, etter å ha blitt bedt om dette ut fra behovet i næringslivet.

Fagskoler samarbeider med lokale bedrifter om utvikling av skreddersydde opplegg for deltidsstudier. Fagskolen i Gjøvik har et opplegg med undervisning i 14 ukksamlinger årlig tilpasset ansatte i regionale bedrifter og et annet opplegg med undervisning to dager i uken tilpasset ansatte i lokale bedrifter. Stavanger Offshore Tekniske Fagskole (SOTS) har et treårig deltidsopplegg med to ukers samlinger, tilpasset offshore rotasjon med to uker på jobb og fire uker fri som kan brukes til studier. Andre tekniske fagskoler på Østlandet og Sørlandet har undervisning en dag og en kveld hver uke tilpasset ansatte i lokale bedrifter.

Noen fagskoler utvikler etterutdanningskurs hovedsakelig når de får ønske om kurs fra lokalt næringsliv, slik at det er et behov i markedet.

Tekniske fagskoler startet å utvikle nettstudier etter år 2000, mens universiteter og høyskoler hadde startet utvikling av nettstudier og andre former for fjernundervisning på 1990-tallet med offentlig støtte. Nye IT-læringsplattformer gjorde det lettere for fagskolene å utvikle nettstudier. Det var også blitt et marked for nettstudier som alternativ til heltidsstudier. Fagskoler opplevde at færre søkere til heltidsstudier tok imot tildelt studieplass og undersøkte grunnen. Søkerne fikk ikke permisjon fra jobb som fagarbeider i to år for å ta fagskolen på heltid, og de ble til dels tilbudt høyere lønn hvis de fortsatte i jobben. Det var høykonjunktur og knapphet på arbeidskraft. Søkerne hadde derfor ønske om nettstudier for å kunne gjennomføre fagskole, og dermed bli aktuelle for stillinger som mellomledere og teknikere. Siden arbeidsgivere fikk beholde ansatte i løpet av de tre – fire årene disse var nettstudenter og ble mer kvalifiserte, var arbeidsgivere villige til å gi permisjon til samlinger ved fagskolen og finansiere reise/opphold. Nå er det 17 offentlige tekniske fagskoler og to private tekniske fagskoler som tilbyr nettstudier.

Markedet for toårige deltidsstudier ved fagskoler i helse- og sosialfag som videreutdanning for hjelpepleiere m.fl. ble etablert da Sosial- og helsedirektoratet fra 2002 til 2006 fastsatte

anbefalte planer for ti slike studier, som grunnlag for søknad om NOKUT- godkjenning. Nå tilbyr 16 offentlige fagskoler og 5 private fagskoler deltidsstudier i helse- og sosialfag. Noen fagskoler har vært med i utviklingen av disse nasjonale planene, som har gitt dem muligheten til å ha prøveprosjekter finansiert av direktoratet og fylkesmenn m.fl. Fagskolen i Gjøvik har forsøkt å være litt ”forut for markedet”, å ha studier klare når markedet etterspør disse – det vil si de har arbeidet med å få NOKUT godkjenning av studiet før de har fått søkere fra helse- og sosialsektoren i regionen.

4.8.4 Organisering og økonomiske rammebetingelser for EVU ved fagskoler

Det ser ikke ut til at noen fagskoler har opprettet sentre for etter- og videreutdanning, slik universiteter og til dels høyskoler har gjort. Fagskoler er relativt små organisasjoner med liten administrasjon, særlig når fagskolen er samlokalisert med videregående skole og ikke har egen rektor.

Ved offentlige fagskoler er deltidsstudier og nettstudier integrert med heltidsstudier i de faglige avdelingene. Avdelingsledere har faglig ansvar også for EVU ved avdelingen. Noen offentlige fagskoler har imidlertid en ansatt med særskilt ansvar for eksterntfinansiert utdanning, hovedsakelig etterutdanningskurs.

En offentlig fagskole har opprettet en deltids koordinatorstilling med praktisk-administrativt ansvar for gjennomføringen av videreutdanning. Det er en krevende logistikkoppgave å skulle kombinere nettstudenter på samlinger hver måned, deltidsstudenter hver uke og heltidsstudenter når det gjelder bruk av faglærere og rom. Det er mulig flere fagskoler har slike stillinger.

Mesterfagskolen er en egen enhet innen Folkeuniversitetet, de gir desentralisert deltidsutdanning i økonomisk-administrative fag gjennom lokale avdelinger av Folkeuniversitetet.

Et eksempel på nettverkssamarbeid er Rogaland Kurs og Kompetansesenter (RKK), som er en stiftelse opprettet av Rogaland fylkeskommune. Ifølge deres nettside www.rkk.no består RKK av ”nettverkssamarbeidet mellom 30 offentlige videregående skoler i tillegg til LO og NHO. Gjennom dette samarbeidet har vi skapt en konkurransedyktig og innovativ organisasjon som blir brukt som nasjonal modell, og i enda større grad internasjonalt. RKK er gått fra å være en tradisjonell kursleverandør til å være samarbeidspartner innen kunnskapsutvikling i bedrifter, bransjer og i regioner.” RKK organiserer kurs og videreutdanning for maritim sektor, oljesektor og helsesektor. RKK Fagskolen gir videreutdanning i helse- og sosialfag i Stavanger og Haugesund.

Finansieringen av EVU er grunnleggende forskjellig for offentlige og private fagskoler. Offentlige tekniske fagskoler får statstilskudd 90.000 kroner/år for hver heltidsstudent og 45.000 kroner/år for hver deltidsstudent. Private fagskoler i tekniske fag får ikke statstilskudd. Karlsen-utvalget foreslår i rapporten ”Fagopplæring for framtida” at visse

private fagskoler skal bli offentlig finansiert. ”Utvalget mener at flere av fagskolene bør ha offentlig finansiering. I dag gir mange av fagskolene tilbud om utdanninger som fører til en kompetanse som er viktig i samfunnet og som etterspørres av arbeidslivet. Dette gjelder for eksempel fagskoleutdanning innenfor helse- og sosialfag, mesterutdanning og IKT. Ut fra en likhets- og rettferdighetstanke kan utvalget ikke se noen saklig begrunnelse for at disse fagskoletilbudene ikke skal ha samme offentlige finansiering som de tekniske og maritime fagskolene....Utvalget foreslår at fagskoletilbud som er en spesialisering som bygger på et fag- eller svennebrev, som hovedregel skal gis offentlig finansiering.” (NOU 2008:18 s. 90-91)

Deltidsstudier og nettstudier er videreutdanning utviklet for yrkesaktive studenter. Ved offentlige fagskoler er det studieavgifter på 10-15.000 kroner årlig for slike studier, som varer i to år i helse- og sosialfag og tre – fire år i tekniske fag. Student og/eller arbeidsgiver betaler studieavgiften. I tillegg kommer kostnader for reise/opphold til samlinger ved fagskolen for nettstudenter. Ved private fagskoler er det vesentlig høyere studieavgifter.

”Videre står Sosial- og helsedirektoratet for en delfinansiering av fagskoleutdanninger innenfor helse- og sosialfag. Dette skjer ved å gi kommunene stimuleringsmidler, om lag 25 millioner kroner årlig, slik at de kan kjøpe fagskoleutdanning til sine ansatte som trenger slik kompetanse. Dette er en ad hoc-løsning fra Helsedirektoratets side og gir en usikker finansiering.” (NOU 2008:18 s. 42) I Oppland har statlige midler for deltids fagskoleutdanninger i helse- og sosialfag hittil gått via Fylkesmannen til kommunene og delvis til OPUS sentrene i fylket. Ved Fagskolen i Gjøvik forsøker de å få til en endring slik at midlene kan gå til fagskolen fra og med 2009.

Det koster å utvikle nettstudier som videreutdanning ved fagskoler, det kan bli underskudd med få studenter. Ved Fagskolen i Gjøvik er styret innstilt på at fagskolen har et samfunnsansvar og derfor må kunne tåle å ikke gå i overskudd i en startfase. Som fylkeskommunal fagskole får de lov til å drive med underskudd et år eller to, mot å dekke det inn i påfølgende år. De mener dette er en god buffer, slik at de kan møte svingninger i markedet og ha litt handlingsrom. Vi vet ikke om dette er praksis i alle fylker.

Det ser ut til at offentlige fagskoler utvikler sine deltidsstudier og nettstudier uten noe vesentlig offentlig støtte. Troms fylkeskommune støttet Breivika tekniske fagskole i å utarbeide NOKUT søknad om godkjenning av nettstudier. Fagskolen i Gjøvik fikk prosjektmidler fra Oppland fylkeskommune, kommuner i Gjøvik-regionen og lokalt næringsliv for å utvikle et modulbasert heltids/deltids/nettstudium i økonomisk-administrative fag – men dette har ikke skjedd i tekniske fag.

For utvikling av nettstudier ved fagskoler finnes det ikke offentlige støtteordninger fra stat eller fylkeskommune. Statlige midler via Norgesuniversitetet støtter utelukkende utvikling av nettstudier ved universiteter og høyskoler. Fylkeskommunen har utviklingsmidler, men prioriterer i praksis videregående skoler blir det sagt.

4.8.5 Utfordringer for EVU ved fagskoler

I høykonjunkturperioder med mangel på arbeidskraft har ikke arbeidsgivere vært villige til å gi fagarbeidere permisjon for å ta heltidsstudier ved teknisk fagskole. Fagskoler har derfor utviklet deltidsstudier og nettstudier, slik at fagarbeidere kan oppkvalifisere seg mens de er i jobb. Vil den økonomiske krisen nå føre til at det blir færre deltidsstudenter/nettstudenter og flere heltidsstudenter ved fagskolene?

Norgesuniversitetets nasjonale database for etter- og videreutdanning omfatter bare tilbud fra universiteter og høyskoler, ikke fra fagskoler. Hvor kan tilbud fra fagskoler om etterutdanning/deltidsstudier/nettstudier bli gjort synlige for bedrifter og individuelle utdanningssøkere?

5 Etter- og videreutdanning ved universiteter, høyskoler og fagskoler: Oppsummering og anbefalinger

Denne rapporten har to formål. Den skal identifisere faktorer som påvirker tilbud og etterspørsel etter etter- og videreutdanning (EVU). Den skal også analysere samspillet mellom tilbudssiden (utdanningsinstitusjonene) og etterspørselssiden (individer og organisasjoner i arbeidslivet) når det gjelder etter- og videreutdanning.

Undersøkelsene av tilbudssiden har fokusert på tre hovedproblemstillinger:

- Omfanget av EVU ved universiteter, høyskoler og fagskoler
- Strategier, rammer og insentiver for EVU
- Organisasjonsmodeller for EVU.

For å belyse disse problemstillingene har vi samlet inn og analysert data fra flere ulike kilder: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH), survey til alle offentlige og private fagskoler, 11 casestudier av universiteter, høyskoler og fagskoler (dokumentanalyse og intervjuer med ledere/ansvarlige for EVU) og innspill fra andre relevante aktører.

Vi vil gi en kort oppsummering av de viktigste resultatene for de tre problemstillingene, før vi gir en punktvis oppsummering av faktorer som hemmer og fremmer utdanningsinstitusjonenes satsing på EVU, knyttet til anbefalinger om mulige tiltak som kan stimulere utdanningsinstitusjonene til videre satsing på etter- og videreutdanning.

5.1 Omfang av EVU i UH-sektoren og fagskolesektoren

For å vise omfang av EVU-aktivitet i UH-sektoren har vi brukt data innrapportert fra utdanningsinstitusjonene til Database for statistikk om høgre utdanning (DBH).

Etterutdanning er kortere kurs med karakter av oppgradering. Slike aktiviteter registres i DBH, men praksisen for registrering er forskjellig ved UH institusjonene. Vi har kodet data etter type kurs og målgrupper, ikke etter utførende enhet. Totalt 70.228 deltakere er registrert i etterutdanningstilbud i 2007, noe som er en nedgang på 13.561 registrerte deltakere (16 prosent) fra 2006. Blant tilbyderne av etterutdanning dominerer de statlige høyskolene, som har 63 prosent av deltakerne i 2007. De fleste tilbudene er rettet mot offentlig sektor (76 prosent) der etterutdanning for lærere er den store målgruppen (66 prosent av alle deltakere). Kun 4 prosent av deltakerne er registrert i tilbud hvor målgruppen er ansatte i privat sektor.

Videreutdanning gir formell ny kompetanse i form av studiepoeng. Høsten 2007 er det 19.113 studenter i studieprogrammer med studienivå definert som videreutdanning.

Statlige høyskoler har 78 prosent av disse studentene, universitetene har 12 prosent, vitenskapelige høyskoler har 3 prosent og private høyskoler har 6 prosent av disse studentene (BI er ikke inkludert). Her er erfaringsbaserte mastergrader og emner på lavere grads nivå ikke inkludert.

UH-institusjoner krever som oftest studieavgift for videreutdanninger, fordi disse studiene er spesielt tilrettelagt for yrkesaktive som deltidsutdanning og/eller nettbasert utdanning. Et alternativt mål for omfang av videreutdanning er derfor å se på eksternfinansierte studenter (deltakere i utdanninger med studieavgift). Høsten 2008 er 12.961 eksternfinansierte studenter i videreutdanninger registrert ved offentlige UH-institusjoner. Også her dominerer høyskolene som tilbydere med 80 prosent av de eksternfinansierte studentene, universitetene har 16 prosent og vitenskapelige høyskoler (unntatt BI) har 4 prosent av de eksternfinansierte studentene.

Halvparten av de eksternfinansierte studentene tar videreutdanninger som er rettet mot offentlig sektor, i pedagogikk og lærerutdanning (24 prosent) samt i helse-, sosial- og idrettsfag (25 prosent). Også videreutdanninger i humanistiske og estetiske fag (9 prosent) er hovedsakelig rettet mot lærere i offentlig sektor. En tredjedel av de eksternfinansierte studentene tar videreutdanninger som er rettet mot både privat sektor og offentlig sektor, dette er videreutdanninger i økonomiske og administrative fag (26 prosent) samt i naturvitenskapelige og tekniske fag (8 prosent). Ved universitetene tar flertallet av eksternfinansierte studenter i økonomiske og administrative fag videreutdanning på deltid organisert som erfaringsbaserte mastergrader.

For fagskolene finnes det ikke et felles rapporteringssystem. Datagrunnlaget her er en survey som ble sendt til alle offentlige og private fagskoler i oktober 2008 hvor de ble bedt om å gi en oversikt over omfang av sine etter- og videreutdanningstilbud. Surveyen viser at 2.604 deltakere tok etterutdanningskurs ved fagskolene i 2007 og 2.310 deltakere i 2008. Videreutdanninger (deltidsstudier og nettstudier) ved fagskolene hadde 3.074 studenter høsten 2007 og 4.037 studenter høsten 2008. Tekniske fag dominerer i EVU ved fagskoler med 70 prosent av deltakerne i etterutdanning, 42 prosent av deltidsstudentene og 87 prosent av nettstudentene. Økonomiske og administrative fag har 28 prosent av deltidsstudentene, helse- og sosialfag har 25 prosent av deltidsstudentene.

5.2 Strategier, rammer og insentiver for EVU

Den andre problemstillingen fokuserte på institusjonenes strategier, markeder og målgrupper for EVU-feltet, og hvilke rammer og insentiver EVU opererer under.

5.2.1 Strategier for EVU

Når vi ser på utdanningsinstitusjonenes mål og strategier, blir det tydelig at de fleste universiteter, høyskoler og fagskoler *ikke* ser på EVU som et satsingsområde. De fleste institusjonene som vi har undersøkt, har ingen eller svært generelle målformuleringer for etter- og videreutdanning, og kun et fåtall har utviklet egne strategier eller planer for EVU-feltet. Noen av UH-institusjonene har tidligere satset på EVU feltet, men har opplevd at forventningene om vekst ikke har blitt innfridd. Mange har derfor nedjustert sine ambisjoner – og dette gjelder særlig høyskolene. Det gis ulike begrunnelser for hvorfor universitetene og høyskolene mener det er vanskelig å satse strategisk på EVU. Begrunnelsene fokuserer til dels på manglende etterspørsel, men i hovedsak fokuserer de på rammebetingelsene for EVU spesielt og for UH-sektoren mer generelt. Enkelte institusjoner prioriterer fortsatt EVU-feltet. Noen institusjoner har omdefinert sine EVU-strategier til å omfatte livslang læring og fleksibilisering av utdanning mer generelt. Satsing på fleksibilisering og modulisering av grunnutdanninger medfører at skillet mellom grunnutdanninger og videreutdanninger viskes ut, som igjen har føringer for EVU-virksomheten.

Fagskolene ser ikke ut til å ha noen strategisk satsing på EVU, men utvikler tilbud som respons på lokale eller bransjespesifikke opplæringsbehov. Noen tekniske fagskoler har fleksibilisering av alle studier som en hovedstrategi. Mange fagskoler har satset strategisk på nettstudier for voksne deltidsstudenter i et nasjonalt marked.

5.2.2 Markeder, målgrupper og kundekontakt

Undersøkelsen indikerer at universitetene og høyskolene har fem ulike typer eller markedssegmenter av etter- og videreutdanningstilbud:

- Skreddersøm av kurs med eller uten studiepoeng for private bedrifter, offentlige virksomheter eller bransjer
- Kurstilbud for individuelle utdanningssøkere med deltakeravgift
- Kurstilbud for individuelle utdanningssøkere uten deltakeravgift,
- Utdanningsprogrammer skreddersydd for yrkesaktive personer med deltakeravgift (erfaringsbaserte mastergrader)
- Flexibilisering av grunnutdanningsprogrammer (tilbys som deltidsstudier for yrkesaktive personer).

Det tradisjonelle ”kursmarkedet” hvor etter- og videreutdanningskurs tilbys til enkeltpersoner, ser ut til å være lite og svekket. Siden kursmarkedet oppleves som turbulent og dårlig økonomi, har flere av UH-institusjonene i mange år foretrukket skreddersøm rettet mot offentlige virksomheter eller bedrifter. Noen av UH-institusjonene satser i stedet på fleksibilisering av kurs og utdanningsprogrammer, gjennom å tilrettelegge ordinære grunnutdanningstilbud for yrkesaktive personer på eller utenfor campus. Særlig universitetene ønsker å satse på erfaringsbaserte mastergrader for yrkesaktive personer.

Fagskolenes EVU-tilbud er til dels rettet mot skreddersøm av utdanningsopplegg for det lokale næringslivet, kurs med deltakeravgift og særlig mot fleksibilisering av grunnutdanningsprogrammer. Dette er den dominerende strategi for å tilby videreutdanning ved fagskoler. Flexibilisering av fagskolestudier skjer etter to modeller: deltidsstudier (tilbys også desentralisert) og nettstudier.

Ulike markedssegmenter for etter- og videreutdanning opererer på ganske ulik måte, både for avklaring av etterspørsel, arenaer og utviklingsprosesser for EVU. For skreddersøm eller virksomhetsnær EVU er nettverk og uformelle kontakter mellom personer av stor betydning. Formelle samarbeid og kontaktarenaer er også viktige. Dette kan være samarbeid med bedrifter/offentlige virksomheter, profesjoner eller bransjesamarbeid. For høyskolene og fagskolene er det særlig lokale og regionale partnerskap som framheves som viktige. EVU-tilbud rettet mot individuelle utdanningssøkere avhenger i større grad av de faglige ansattes egne initiativ og kurstilbudene styres av etterspørselen.

5.2.3 Økonomiske rammebetingelser og insentiver

De økonomiske rammebetingelsene for etter- og videreutdanning ved universiteter, høyskoler og fagskoler oppleves av de fleste institusjonene i undersøkelsen som problematiske, til tross for at flere av UH-institusjonene rapporterer om økt omsetning og overskudd. Ved universitetene og de fleste høyskolene vi har undersøkt er det instituttene og/eller avdelingene som er økonomisk ansvarlig for EVU-aktivitetene, eventuelt med et oppdragskontor som er økonomisk ansvarlig for eksterntfinansiert EVU.

Etter- og videreutdanningsaktiviteter finansieres på flere måter, men alle oppleves av utdanningsinstitusjonene som utilstrekkelige.

- Deltakerfinansiering oppleves som problematisk fordi deltakeravgiften ofte ikke dekker de reelle kostnadene. I tillegg opplever utdanningsinstitusjonene at betalingsviljen er lav og at det er vanskelig å få nok deltakere til å gå økonomisk i balanse.
- Oppdragsfinansiering fra offentlige og private virksomheter er også problematisk, dels fordi det er stor konkurranse i dette markedet og fordi utviklingskostnadene er høye. Spesielt oppleves det offentlige anbudssystemet som risikofyllt.
- En tredje mulighet er å finansiere EVU over interne budsjetter i UH-institusjonene og søke kompensasjonen for produserte studiepoeng fra Kunnskapsdepartementet. Men det er problematisk at kompensasjonen for studiepoeng er lavere ved videreutdanninger, og at man derfor ikke kan dekke inn alle kostnader. I tillegg er videreutdanninger dyrere fordi studentgruppene er mindre og får en mer praksisnær undervisning.

Finansieringen av EVU er grunnleggende forskjellig for offentlige og private fagskoler. Offentlige tekniske fagskoler får statstilskudd 90.000 kroner/år for hver heltidsstudent og 45.000 kroner/år for hver deltidsstudent. Private fagskoler i tekniske fag får ikke statstilskudd. EVU-tilbud finansieres gjennom deltakeravgift som studenten og/eller

arbeidsgiveren betaler. Sosial- og helsedirektoratet gir en delfinansiering av fagskoleutdanninger innenfor helse- og sosialfag. Det ser ut til at offentlige fagskoler utvikler sine deltidsstudier og nettstudier uten noe vesentlig offentlig støtte. For utvikling av nettstudier ved fagskoler finnes det ikke offentlige støtteordninger fra stat eller fylkeskommune.

Flere av utdanningsinstitusjonene vi har undersøkt framhever at de opplever finansieringssystemet for EVU som urettferdig, og at det er paradoksalt at en lovpålagt tjeneste som etter- og videreutdanning har så dårlige økonomiske rammebetingelser som det har i dag. De etterlyser en gjennomgang av finansieringssystemet for etter- og videreutdanning.

5.3 Organisasjonsmodeller for EVU

Organisasjonsmodeller var et viktig utvalgsriterium for valg av case i denne undersøkelsen. Vi valgte ut fire UH-institusjoner som har en sentral organisering av EVU (Senter for etter- og videreutdanning, SEVU) og fire UH-institusjoner som har en desentralisert organisasjonsmodell (alt ansvar på avdelingsnivå) eller delt organisasjonsmodell (ansvar for ulike tilbud på ulike nivåer).

Et av siktemålene med undersøkelsen var å få mer informasjon om hva som kjennetegner ulike organisasjonsmodeller og institusjonenes erfaringer. Ved alle institusjonene, også de som har organisert EVU særskilt i et SEVU, er det fakultetene/avdelingene eller instituttene som har det endelige faglige og/eller økonomiske ansvaret for EVU. Men arbeidsdelingen mellom sentrale og avdelingsvise enheter for EVU er ulik.

Universitetene har alle etablert et Senter for etter- og videreutdanning, men disse sentre har svært ulike roller. Noen er rene studieadministrative organer, mens andre er et faglig/administrativt organ med et selvstendig faglig og økonomisk ansvar for EVU. Fordi sentrene er så forskjellige er det vanskelig å trekke noen konklusjoner om hvilken rolle slike sentre har for satsingen på EVU. Uansett kan vi fastslå at det å ha et SEVU ikke er noen garanti for at det blir en satsing på EVU.

Flere av høyskolene har prøvd ulike organisasjonsmodeller, også SEVU modellen. Men de opplever at nærheten til de faglige ansatte er avgjørende for å lykkes med EVU og følgelig at ansvaret for EVU bør forankres på avdelingsnivå. Flere av høyskolene har valgt en delt organisasjonsmodell, hvor avdelingene er ansvarlige for videreutdanning som gis uten deltakeravgift og en sentral enhet er ansvarlig for skreddersøm og kurs som gis med deltakeravgift (eksternfinansiert EVU). Representanter for institusjonene som har denne organisasjonsmodellen, opplever at den gir en god og hensiktsmessig arbeidsdeling fordi utviklingsprosessene for EVU er så forskjellige i ulike markedssegmenter.

Fagskolene har ikke opprettet sentre for etter- og videreutdanning, slik universitetene og til dels høyskolene har gjort. Fagskoler er relativt små organisasjoner med liten administrasjon. Ved offentlige fagskoler er deltidsstudier og nettstudier integrert med heltidsstudier i de faglige avdelingene. Avdelingsledere har faglig ansvar også for EVU

ved avdelingen. Noen offentlige fagskoler har imidlertid en ansatt med særskilt administrativt ansvar for fleksible studier eller eksternfinansiert EVU. Noen fagskoler inngår i regionale partnerskap om leveranse av kurs og videreutdanning.

5.4 Faktorer som hemmer og fremmer satsing på EVU. Anbefalinger rettet mot tilbudssiden

Utdanningsinstitusjonene opplever svært få insentiver for å satse på etter- og videreutdanning. De føler seg allikevel forpliktet til å gi slike tilbud siden det er lovpålagt, er en del av institusjonenes samfunnsoppdrag, eller de gjør det som respons på etterspørsel fra potensielle kunder. Det er derfor få faktorer som trer fram som spesielt viktige for satsingen på EVU. Den henger nøye sammen med etterspørselen etter slike utdanninger, og etterspørselen endrer seg mye over tid. For et fåtall av utdanningsinstitusjonene er sviktende rekruttering av studenter til grunnutdanningene et insentiv til å satse på EVU. Reformen i offentlig sektor, som i utdanningssektoren eller helsesektoren med øremerkede midler til opplæring og kompetanseheving, påvirker også i høy grad hvorvidt utdanningsinstitusjonene satser på etter- og videreutdanning. Men slike satsinger er avgrenset i tid.

Faktorer som *hemmer* satsingen på EVU kan plasseres i tre kategorier:

- *Markedsmessige hindringer:* Det er liten vekst i det tradisjonelle etter- og videreutdanningsmarkedet. Det er forholdsvis liten etterspørsel etter EVU-kurs, og betalingsviljen/evnen er svak
- *Polycymessige hindringer:* Utdanningspolitikken, finansieringssystemet, retningslinjer og nasjonale prioriteringer har svekket fokuset på etter- og videreutdanning i UH-sektoren. Fagskolene opplever liten grad av økonomisk støtte og liten tilgang til statlige EVU-arenaer som Norgesuniversitetet eller Vox.
- *Institusjonsmessige hindringer:* Bortfallet av særavtalen for faglig ansatte ved universiteter og høyskoler fører til at mange institusjoner ikke kan bruke sine egne ansatte i EVU-aktiviteter. Organiseringen og forankringen av EVU er også en utfordring for de fleste av institusjonene, i tillegg til rutiner og kompetanse for å drive profesjonelt med oppdragsvirksomhet.

Hvis sentrale myndigheter ønsker at utdanningsinstitusjonene skal satse mer på etter- og videreutdanning, må virkemidler rettes inn mot å fjerne eller minske virkningen av slike vesentlige hindringer. På andre områder trengs det nytenkning. Vi vil påpeke fire områder som kompetansepolicyen kan fokusere på for å stimulere satsingen på etter- og videreutdanning ved høyskoler, universiteter og fagskoler.

- Stimulere til økt etterspørsel fra virksomheter og enkeltpersoner. Utdanningsinstitusjonene opplever at etterspørselen er for liten og/eller for kortsiktig. Det er viktige strukturelle forklaringer bak dette, som del 2 av rapporten vil drøfte i detalj. Mulige tiltak rettet mot etterspørselssiden drøftes også her, samt i del 3.
- Utvikle finansielle insentiver.

- Nåværende prioriteringer i utdanningspolitikken, manifestert i finansieringssystemet, svekker utdanningsinstitusjonenes satsing på EVU som en utilsiktet konsekvens. De økonomiske rammevilkårene for EVU er for usikre til at de fleste institusjonene satser på EVU, spesielt med tanke på at dette alltid vil være risikofylte og ressurskrevende aktiviteter. Nåværende betingelser for satsingen på EVU bør gjennomgås. Effekten av insentivmidler eller tiltak for å redusere risiko, for eksempel muligheten til å bygge økonomiske buffere, kan vurderes nærmere.
- Utdanningsinstitusjonene satser på mer fleksible måter å organisere utdanningsløp på, og det etterspørres en ny politikk for fleksible utdanningsløp. Innføringen av et kvalifikasjonsrammeverk i Norge kan med fordel ses i sammenheng med dette.
- For å lykkes med EVU kreves det at utdanningsinstitusjonen har et godt samspill med relevante aktører i arbeidslivet – både nasjonalt, regionalt og knyttet til bransjer/profesjoner. Enkelte institusjoner opplever at de ikke har gode nok nettverk eller at samarbeidet ikke er godt nok forankret. Problemstillinger knyttet til samspill drøftes nærmere i del 3 av denne rapporten.

DEL 2: ETTERSPØRSEL AV ETTER- OG VIDEREUTDANNING

6 Betydningen av etter- og videreutdanning for virksomhetenes opplæring

6.1 Innledning

Del 2 av rapporten dekker den såkalte etterspørselssiden. I oppdragsgivers anbudsdokument heter det at arbeidslivet har stor betydning som læringsarena både gjennom den uformelle læringen som skjer gjennom det daglige arbeidet og ved at virksomhetene i betydelig grad etterspør organisert etter- og videreutdanning.

Kunnskapsdepartementet etterlyser mer kunnskap om:

- målsettinger og motiver hos offentlige og private virksomheter for å investere i EVU
- hvilke behov virksomhetene har for EVU
- arbeidslivets vurdering av fagskoler, høyskoler og universiteter som EVU-leverandører

En undersøkelse av virksomhetenes etter- og videreutdanning på fagskole-, høyskole- og universitetsnivå retter uvilkårlig søkelyset på hvordan formell kompetanse inngår i virksomhetenes opplæringsstrategier. Selv om utdanningsinstitusjoner på disse nivåene også bidrar til å gi ansatte opplæring i form av ikke-formell kompetanse (korte kurs, veiledning etc.), - kjennetegnes disse institusjonene av å utstede formelle kompetansebevis både for førstegangs- og videreutdanningsstudenter. Dermed avgrenses temaet for denne undersøkelsen automatisk fra hoveddelen av den etter- og videreutdanning som drives på virksomhetsnivå. I denne undersøkelsen er det gode grunner for å la være å spre seg over hele opplæringsfeltet som virksomhetene beveger seg på, men det vil være kunstig å se helt bort ifra viktige læringskilder i virksomhetene. Som vi skal vise senere i rapporten, svarer 8 % av norske ansatte at de i løpet av siste år har deltatt i formell videreutdanning, og 54 % i ulike former for ikke-formell opplæring. I tillegg kommer all uformell, ikke-planlagt læring - som alle ansatte mer eller mindre er involvert i; og som også foregår ved enhver utdanningsinstitusjon.

For det andre bør det presiseres at når denne utredningen ser på utdanning tilbudt av fagskoler, høyskoler og universiteter, griper vi fatt i en liten flik av opplæringsstrategiene i virksomhetene. Disse strategiene skiller i liten grad mellom hvem som faktisk tilbyr etter- og videreutdanning. Dessuten viser tidligere undersøkelser at det for virksomhetene sjelden er noe viktig poeng om opplæringen fører fram til *formelle* kompetansebevis utstedt av fagskoler, høyere utdanningsinstitusjoner eller andre. Hvorvidt opplæringen som tilbys ansatte gir formell, ikke-formell eller uformell kompetanse, inngår sjelden i vurderingene som ligger til grunn for virksomhetenes beslutninger om å igangsette opplæring. Slik vi redegjør for under oppsummeringen av kvalitative intervjuer som inngikk i denne undersøkelsen, opererer virksomheter sjelden med en egen implisitt eller eksplisitt opplæringsstrategi, men ser heller alle former for kompetanseutvikling i sammenheng og knytter dem til personal- og virksomhetsstrategier.

Samlet gjør disse to forhold at vi av hensyn til en realistisk gjenspeiling av etter- og videreutdanningsmønstre, har valgt å trekke vekslers på foreliggende kunnskap om hvordan også ikke-formell opplæring inngår i virksomhetenes arbeid med kompetanseutvikling. Likevel er hovedaksen i vår drøfting hvordan fagskolene, høyskolene og universitetene bidrar til å dekke virksomhetenes behov for formell kompetanse.

6.2 Oppbygning av rapporten del 2

Denne rapportdel nummer 2 kretser rundt fem hovedkapitler som gjenspeiler problemstillingene som lå til grunn for analysen bestilt av Kunnskapsdepartementet. Disse er:

- Hvorfor investerer virksomheter i EVU og hvilke forventninger har de til avkastning av investeringene?
- I hvilke bransjer og innenfor hvilke fagområder er de største behovene?
- I hvilken grad har virksomheter, særlig private, kjennskap til eksisterende tilbud?
- Hvordan bør tilbudene utformes for å være attraktive (nivå, omfang, metoder, priser, skreddersydde kurs osv) og hva slags tilrettelegging er nødvendig?
- Er det noen typer institusjoner (universiteter, høyskoler, fagskoler) som møter behovene på enn bedre måte enn andre?

I tillegg har vi skrevet et kapittel som forsøker å aktualisere analysen ved å se på sammenhengen mellom omfanget av virksomhetenes opplæring og økonomiske konjunkturer. Her undersøker vi særlig om virksomhetenes investering i opplæring stiger og faller i takt med konjunkturbølger. Et annet kapittel er viet de kvalitative intervjuene som ligger til grunn for denne rapporten, som jo ellers støtter seg mye til kvantitative undersøkelser. Dette kapitlet inneholder et notat om grafisk industri, samt to begrensede case-studier i henholdsvis et telekommunikasjonsselskap og et helseforetak.

Datamaterialet som ligger til grunn for denne delen av studien er tredelt. For å supplere data fra to surveyer (Lærevilkårsmonitoren og Continuing Vocational Training Survey, versjon 3) og fra en omnibus-undersøkelsen bestilt til den foreliggende rapporten; gjennomførte vi kvalitative intervjuer i en bransje og i to foretak. I vedlegg 5 redegjør vi for alt datamateriale benyttet i denne del 2 av rapporten.

Prosjektgruppen ved Fafo har bestått av Rolf Andersen, Øyvind Berge, Marianne Dæhlen og Torgeir Nyen. Odd Bjørn Ure har koordinert arbeidet og Eivind Falkum kom med nyttige kommentarer til et førsteutkast av rapporten. Vi vil takke alle informantene, som særlig Øyvind Berge intervjuet, for å ha medvirket i utarbeidelsen av de case-studiene som inngår i rapporten.

7 Virksomheters investering i etter- og videreutdanning og forventninger til avkastning

7.1 Innledning

Spørsmålet om hvorfor virksomheter investerer i etter- og videreutdanning, vil vi særlig diskutere i lys av teori om bedrifters investeringsadferd. Den fagøkonomiske litteraturen er rikholdig på dette feltet, og vi vil også trekke inn nyere norske studier. Det andre spørsmålet, nemlig hvilke forventninger bedriftene har til avkastning av investeringer i opplæring, vil vi drøfte med utgangspunkt i foreliggende litteratur samt data fra vår omnibus-survey, særlig knyttet til tidshorizonten for investering og avkastning. Selv om vi ikke bare ser på avkastning i kroner og øre, er de to spørsmålene nært sammenvevet. Så langt det er mulig, vil vi likevel forsøke å drøfte dem hver for seg.

7.2 Hvorfor investerer virksomheter i EVU?

Skillet mellom generell og spesifikk kunnskap (og ferdigheter) har særlig opptatt økonomer, og dette skillet har vært grunnleggende i 'human capital'-teori tilbake til nobelprisvinneren Gary S. Becker (jf. Becker 1964). Debatten om overgangen fra utdanning til arbeid kommer inn på hvor velegnet kandidatenes blanding av generell og spesifikk kunnskap er til å takle arbeidsoppgaver i virksomhetene, og hvor mye det koster å tilføre de nylig uteksaminerte mer spesifikk kunnskap. At slike tanker er noe mer enn en akademisk øvelse, fikk vi demonstrert under intervjuer til case-studier som inngår i denne rapporten. Det ble da referert til avveininger mellom å videreutdanne ansatte versus å ansette nyutdannede med ferskere og mer spesifikk kunnskap enn hva som finnes i den eksisterende arbeidsstokken.

I oversiktsartikkelen "What do we know about training at work" kommenterer O'Connell og Jungblut (2008) at den empiriske forskningen på arbeidsmarkedseffekter av førstegangsutdanning står i skarp kontrast til knappheten på forskning om effekter av "continuing vocational training"². Økonomisk litteratur i 90-årene tematiserte konkurransevridning i arbeidsmarkeder når noen bedrifter satser på etter- og videreutdanning av egne ansatte, mens andre i mindre grad oppgraderer de ansattes kompetanse. Det kan da oppstå en "poaching"-effekt, som betyr at en bedrift med lavt opplæringsbudsjett kan stjele ("poach") videreutdannede medarbeidere fra konkurrenter i samme marked. Fagøkonomer debatterte hva "poaching" kunne bety for investeringsnivået

² På grunn av uklar grensdragning mellom etter- og videreutdanning i engelsk språkbruk og på tvers av nasjonale utdanningssystemer velger vi i denne rapporten å bruke sekkebetegnelsen etter- og videreutdanning i henvisninger til engelskspråklig litteratur.

innenfor etter- og videreutdanning. En utbredt antakelse var at denne effekten ledet bedriftene til å investere for lite i etter- og videreutdanning.

En rekke fagøkonomer kom med bidrag som eksplisitt eller implisitt tilbakeviste grunnleggende antakelser i human capital-teorien³. Brunello og Paola (2004) mente at kjøpere av opplæringstjenester kan ha for kort planleggingshorisont til at de fullt ut tar hensyn til framtidige gevinster av opplæring⁴. Loewenstein og Spletzer (1999) beregnet effekten av generell opplæring fra en tidligere jobb til å være tre ganger større i den nåværende jobben. Tilsvarende fant Booth og Bryan (2002) at opplæring igangsatt av arbeidsgiver medfører lønnsøkning både i nåværende og framtidig jobb, og at denne effekten er størst i framtidige jobber⁵. Brunello og Paola (2004) mente for øvrig at tidsforskyvningen i avkastningen fører til mindre investering i kompetanse enn det som er privatøkonomisk og samfunnsøkonomisk lønnsomt. En policy-implikasjon var at det ble nødvendig med statlig intervensjon for å korrigere slike markedsimperfeksjoner. Både OECD (1995) og nasjonale regjeringer som den svenske (1999) begrunnet statlig EVU-politikk med behovet for å kompensere for mangel på private investeringer i opplæring.

Den fagøkonomiske debatten var som vanlig flerstemt⁶, og blant annet Moen og Rosén (2004) tilbakeviste en grunnleggende antakelse i ”poaching”-teorien om at konkurransen om arbeidstakere skjedde innenfor det samme arbeidsmarkedet. Dette bringer oss til det viktige poenget at effekter av etter- og videreutdanning helst bør ta utgangspunkt i spesifikke arbeidsmarkeder, og i den sammenheng representerer et nasjonalt arbeidsmarked allerede et høyt abstraksjonsnivå.

Materialet om norsk arbeidsmarked er blant annet oppsummert i Pål Schøne, Hege Torp (2005) og hos Døving, A.E. Tobiassen (2006). En generell konklusjon er at frykten for å investere i opplæring av egne ansatte som senere tar jobb hos konkurrentene, i mindre grad er til stede i norske bedrifter. Denne konklusjonen bygger blant annet på data fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (ABU) gjennomført i 2002. Her ble virksomhetenes daglige leder spurt hvor mye av opplæringen tilbudt egne ansatte som ville kommet til nytte i andre virksomheter. Hele 45 prosent svarte ”svært mye”, mens 40 prosent svarte ”noe” på dette spørsmålet (Schøne 2005:85). Analyser av norske individdata viser for øvrig at den bedriftsfinansierte opplæringen ser ut til å inneholde mye generell og overførbar kompetanse (Schøne 2004a).

Dette forholdet kan skyldes egenskaper ved det norske arbeidsmarkedet, som er preget av små lønnsforskjeller mellom arbeidstakere på ulike nivåer. En rekke økonomer har påpekt

³³ Se for eksempel Schøne 2005:75f for en drøfting av denne.

⁴ Jf. Døving mfl. 2005:28ff, der denne debatten oppsummeres

⁵ Begge arbeider er sitert i P. O’Connell, J-M. Jungblut (2008:119).

⁶ For en kritikk av ’human capital’-tradisjonen fra et ’skill formation’-perspektiv, se Brown, P. mfl. (2001), særlig s. 13ff.

at en sammenpresset lønnsstruktur øker virksomhetens motivasjon til å investere i generell kompetanse (jf. Stevens 1994, Acemoglu og Pischke 1999a, 1999b). Poenget deres er at lønnsammenpressingen fører til at ansatte ikke får betalt fullt ut for produktivitetsøkningen som følger av opplæringen de gjennomgår. Og alternativet med å ta ut full gevinst av deres generelle kompetanse hos andre arbeidsgivere lar seg vanskelig realisere fordi kostnadene og usikkerheten ved å skifte arbeidsgiver kan være for stor. I kontrast til ”poaching”-hypotesen gjør slike forhold bedriften i stand til å tjene penger på investeringer i generell kompetanse⁷. Derav følger at opplæringen i bedriftene får et visst omfang og inneholder et betydelig innslag av generell kompetanse.

Nordhaug mfl. (2004) har studert utbredelse av kompetansekartlegging i et stort utvalg norske bedrifter. Bedrifter som driver systematisk kartlegging av opplæringsbehov, karakteriseres av:

- stor andel med høyere utdanning
- egen personalavdeling
- tilknytning til en hovedoverenskomst
- få deltidsansatte

Mønsteret er relativt stabilt mellom 1995 og 2003. I en analyse basert på ABU-data finner Schøne (2005) at de samme variablene gir utslag på opplæringsaktivitetene i bedriftene. I analysen inngår imidlertid ikke forekomsten av personalavdelinger i bedriftene i spørsmålsbatteriet.

7.3 Hvilke forventninger har virksomheter til avkastning av investeringene?

For å illustrere hvilke resultater som opplæringsprosjekter kan lede fram til, skal vi innledningsvis presentere noen funn fra evalueringen av Kompetanseutviklingsprogrammet 2000–2006 (KUP). Her ble prosjektlederne og partnerne i hvert prosjekt spurt om hvilke resultater som ble produsert:

⁷ Jf. Døving mfl. 2005:30, der denne debatten oppsummeres

Tabell 7.1: Resultater i virksomhetene, prosjektleder og partners vurdering

Prosjektet/tiltaket har ført/bidratt til ...	Prosjektleder		Partner	
	% svært / ganske stor grad	N	% svært / ganske stor grad	N
at virksomhetene som var involvert, arbeider mer systematisk med kompetanseutvikling for sine ansatte.	62 %	156	68 %	146
at virksomheten samarbeider bedre med skoler/opplæringsleverandører ^a .	59 %	27	55 %	29
et bedre samarbeid med andre virksomheter om opplæring ^a .	32 %	28	45 %	29
at ansatte gjør en bedre jobb i virksomheten.	80 %	151	83 %	145
at ansatte har lært å utføre andre oppgaver innen virksomheten.	58 %	156	60 %	143
at virksomhetene som deltok, har blitt bedre til å klargjøre/uttrykke kompetansebehov.	67 %	147	70 %	139

a Spørsmål stilt bare til dem som etterspør kompetanse.

(Kilde: Døving mfl. 2006:49)

I snitt svarer over 80 prosent at hovedresultatet er at de ansatte i etterkant av opplæringen gjør en bedre jobb i virksomheten. Ringvirkninger i form av bedre samarbeid med andre virksomheter om opplæring er det færrest som nevner.

Mye tyder på at norske virksomheters forventninger om avkastning ikke primært er bundet til konkrete kost-nytte-kalkyler. En serie case-studier i norske SMB viste at det i de intervjuede bedriftene ble lagt lite arbeid ned i å kartlegge egne opplæringsutgifter (Ure, O.B. 2008). Dette henger dels sammen med at norske skatteregler ikke stimulerer til nøyaktig bokføring av slike utgifter, mens for eksempel østerrikske SMB har direkte økonomisk fordel av å bokføre opplæringskostnader fordi nasjonale støtteordninger innbyr til det⁸.

Den viktigste årsaken kan likevel være at mens investeringskostnadene lar seg kartlegge og tallfeste, blant annet fordi de skjer i en avgrenset periode, er gevinstene av kompetanseinvesteringer som regel usikre og dessuten avhengige av ytre forhold beslutningstakerne ikke har styring over. En liknende årsak er at mange bedrifter ikke betrakter organiserte opplæringstiltak som investering, men snarere som konsum eller en løpende kostnad (jf. Nordhaug 1998). Videre foregår det ofte hyppig, kortvarig og til dels uformell opplæring i mange bedrifter. Dermed blir det vanskelig å påvise hvilken konkret opplæringsaktivitet som leder til ett bestemt resultat, og effektene lar seg derfor vanskelig kvantifisere (Hui og Smith 2002a, 2002b)⁹. Det er også verdt å nevne at versjon to av CVTS¹⁰, gjennomført i 1999, avdekket at kun 18 prosent av norske virksomheter i privat sektor hadde rutiner for å evaluere effekter av opplæringen som ble tilbudt egne ansatte.

⁸ Markowitsch, J. og Hefler, G. (2008): To Train or not to Train, kap. 2 i MARKOWITSCH, J. og HEFLER, G. (red.) (2008 [In appearance]) *Enterprise Training in Europe – Comparative Studies on Cultures, Markets and Public Support Initiatives*, Vienna, LIT.

⁹ Gjennomgåelsen bygger på Døving mfl. 2006:109ff.

¹⁰ Continuing Vocational Training Survey

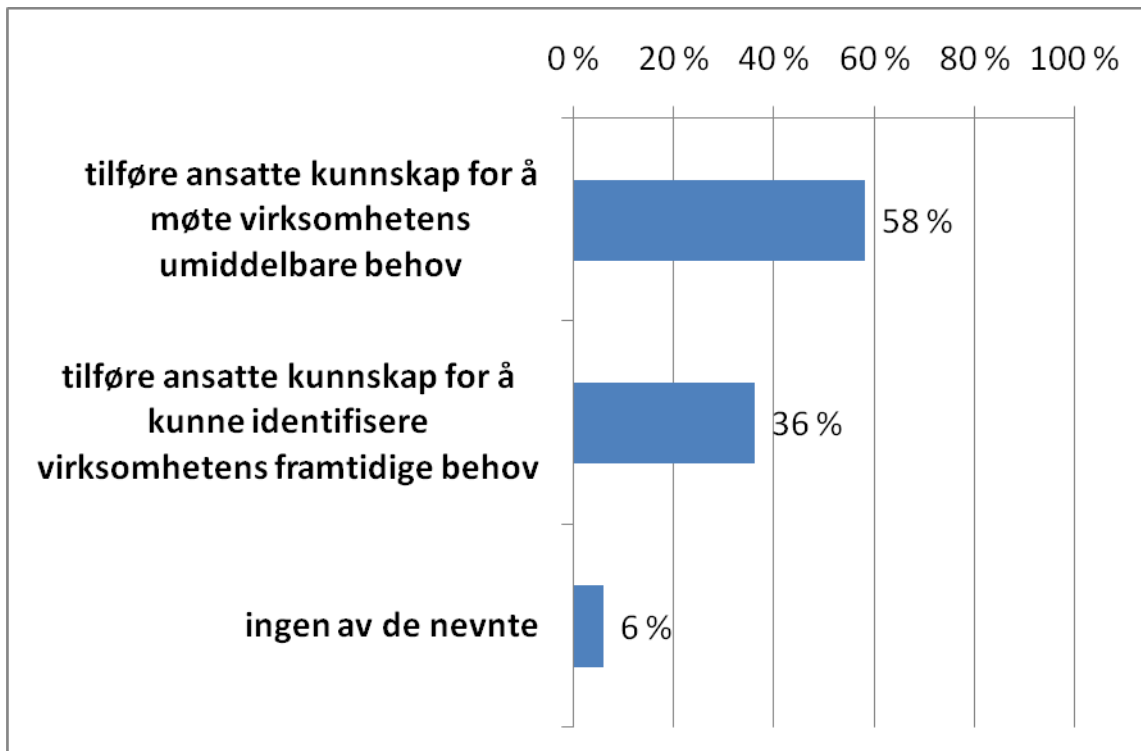
Den viktigste årsaken til den manglende evalueringen var at dette ikke ble prioritert, og hele 40 prosent oppga dette svaralternativet (Hagen og Skule 2004:75). Samlet kan disse forholdene, avdekket i og utenfor Norge, bidra til at det i virksomhetene hverken finnes eller utvikles store forventninger til konkret avkastning av opplæringsaktivitetene. Enda en gang er det imidlertid nødvendig å advare mot automatisk overføring av funn fra land med en annen arbeidsmarkedsstruktur enn i Norge.

7.4 Investeringer og tidshorisont

Som nevnt innledningsvis i dette kapitlet henger spørsmålet om hvorfor bedrifter investerer i EVU og forventninger til avkastning, sammen med hvilket tidsperspektiv som legges an. Dette har blant annet blitt undersøkt av Schøne (2005) som så på sammenhengen mellom norske bedrifter som ga opplæring i 1996 og 2002. Studien viser at virksomheter som ga mye opplæring i første periode, i liten grad forandret adferd i neste periode. Lærevilkårsmonitordata fra og med 2003 viser også relativt stor stabilitet i opplæringsaktivitetene, særlig deltakelsen i formell videreutdanning. Virksomhetenes investering i opplæring har altså ikke vist store svingninger siden 1996.

Denne problemstillingen inngikk også i omnibus-surveyen, der vi spurte hvilket tidsperspektiv virksomhetene har på opplæringsaktivitetene. En bakenforliggende idé var at jo lengre tidshorisont på opplæringen virksomhetslederne har, desto mer sannsynlig er det at de vil innlede langsiktig samarbeid med høyere utdanningsinstitusjoner.

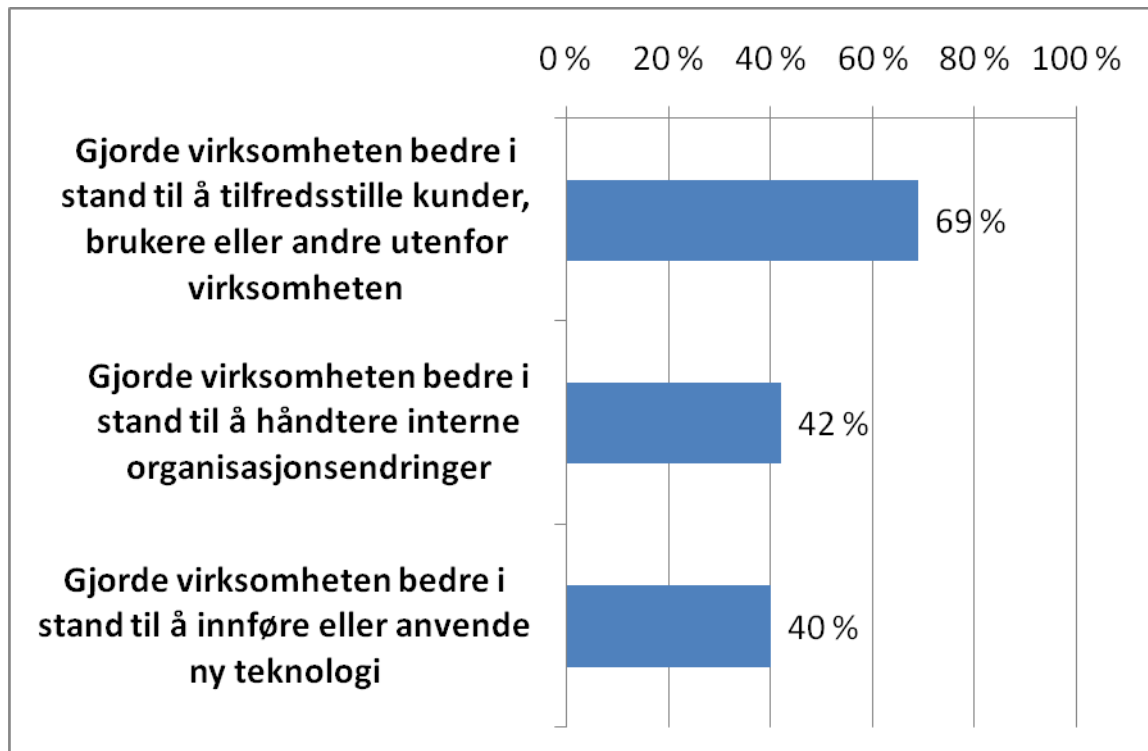
Aller først spurte vi om EVU-tiltakene var motivert ut fra kortsiktige eller langsiktige behov, deretter om EVU-tiltakene er innrettet mot å yte bedre service overfor kunder, brukere eller andre utenfor virksomheten, håndtering av interne organisasjonsendringer eller å gjøre virksomheten i stand til å innføre ny teknologi. Figur 7.1 viser fordelingen på om EVU-tiltakene først og fremst er rettet mot et kortsiktig eller et langsiktig behov.



Figur 7.1: Andel av virksomheten som angir om EVU-tiltakene er satt i verk for å løse kortsiktige behov eller for å kunne identifisere framtidige behov (N = 400)

Figur 7.1 viser at når virksomhetene blir bedt om å prioritere mellom kortsiktige og framtidige behov, oppgir et klart flertall kortsiktige behov som hovedbegrunnelse for EVU-tiltak. Godt over halvparten oppgir dette. Samtidig er det også relativt mange, noe over én av tre, som angir at deres bedrift gjennomfører EVU-tiltakene for å identifisere framtidige mål. Sammenlikner man svarene på dette spørsmålet med hvordan virksomhetene svarte på type EVU-tiltak som blir gjennomført (figur 7.1), er det også en konsistens, da i den forstand at det er *kortvarige EVU-tiltak* i form av kurs uten formelt kompetansebevis som foretrekkes i bedrifter der det legges vekt på å gi opplæring som møter virksomhetens *umiddelbare behov*, framfor mer formaliserte og tidkrevende utdanningsløp. På dette spørsmålet er virksomhetene samstemte, og vi finner ingen statistisk pålitelig variasjon mellom de ulike bakgrunnsvariablene.

I et oppfølgingsspørsmål ble virksomhetene bedt om å ta stilling til tre påstander om virkninger av opplæringen. Her var vår bakenforliggende idé at forventninger til etter- og videreutdanning henger sammen med tidligere erfaringer. Svaralternativ 1 var "helt uenig", mens 5 betydde "helt enig". I figur 7.2 vises andelen som sier seg enig (svart 4–5) på disse påstandene.



Figur 7.2: Påstander om motivasjon for EVU-tiltak. Andel som har svart "enig". (N = 400)

Som figur 7.2 viser, er det flest som er enige i påstanden om at EVU-tiltakene har gjort virksomheten bedre i stand til å tilfredsstille kunder, brukere eller andre utenfor virksomheten. Så mange som 69 prosent er enige i denne påstanden. Det er noe færre som mener EVU-tiltakene har gjort dem bedre i stand til å innføre eller anvende ny teknologi eller gjort dem bedre i stand til å håndtere organisasjonsendringer. Fra andre undersøkelser vet vi at det i dagens arbeidsliv fokuseres sterkt på kunder og brukere, andelen som har slik kontakt, er også økende, og hele 82 prosent av norske arbeidstakere oppgir at de har slik kontakt i sitt arbeid (se Bråten mfl. 2008). I et slikt lys er det heller ikke unaturlig at dette er viktig når virksomhetene organiserer sine EVU-tiltak. At det i tillegg er et flertall av virksomhetene som er enige i en påstand om at EVU-tiltakene de har satt i verk gjør dem bedre i stand til å tilfredsstille kunder og brukere, vitner også om systematikk rundt arbeidet med etter- og videreutdanning.

Det er få utslag for bakgrunnsvariablene på dette spørsmålet. Vi finner kun to utslag av bransje: offentlige sektor (forvaltningen, undervisning og helse- og sosialapparatet) skiller seg fra bygg og industri, finans og forsikring og tjenesteyting. I offentlig sektor er det henholdsvis 51 prosent mot 33 prosent i de to andre nevnte bransjene som angir at EVU-tiltakene gjør dem bedre i stand til å håndtere interne organisasjonsendringer. For det andre: Ser vi på spørsmålet om EVU-tiltakene gjør virksomhetene bedre i stand til å innføre ny teknologi, er det 53 prosent i offentlige virksomheter som angir dette, mens det er 37 prosent i bygg og industri og 29 prosent i finans og forsikring og tjenesteyting. Disse to utslagene samsvarer for øvrig med evalueringen av prosjekter i

Kompetanseutviklingsprogrammet, der ett funn var at opplæring i offentlige virksomheter oftere ble innvevet i organisasjonsendringer enn i privat sektor (E. Døving mfl. 2006).

I en artikkel basert på Arbeids- og bedriftsundersøkelsen fra 2002 rapporterer for øvrig Schøne en positiv sammenheng mellom opplæringsinvesteringer og virksomhetens teknologiske nivå (2005:88). Sistnevnte ble målt gjennom antall ansatte som benyttet PC i arbeidet og gjennom alderen på foretakets IKT-utstyr.

7.5 Oppsummering

Virksomhetenes investering i opplæring synes lite påvirket av frykt for at avkastningen kommer konkurrenter til gode når ansatte skifter jobb. Samtidig tror bedriftsledere at mye av opplæringen de tilbyr egne ansatte, vil komme til nytte i andre virksomheter i tilfelle jobbskifte. Dette samsvarer med individdata som tyder på at bedriftsintern opplæring inneholder mye generell og overførbar kompetanse.

En kombinasjon av skatteregler og opplæringsmønstre preget av hyppig, kortvarig og til dels uformell læring, gjør at norske virksomheter utvikler få forventninger til umiddelbar økonomisk avkastning av opplæringsaktiviteter. I tillegg manifesterer gevinster av slike investeringer seg over tid, og de varierer fra ansatt og ansatt. Samlet sett fører dette til at kost-nytte-kalkyler ikke synes å være sentrale når virksomheter planlegger opplæringstiltak. Dette betyr likevel ikke at kortsiktige betraktninger er fraværende: I omnibus-surveyen ble virksomhetene spurt om opplæringstiltakene primært ble igangsatt for å tilfredsstille kortsiktige eller framtidige behov. Et klart flertall oppga da kortsiktige behov som hovedbegrunnelse, og det er særlig i bedrifter med kortvarige opplæringstiltak at de kortsiktige behovene er i forgrunnen.

Hvis vi forener de to hovedspørsmålene i dette kapitlet, nemlig årsaker til investeringer og forventninger om avkastning, og ser dem i et tidsperspektiv, er det lite som tyder på at omfanget av investeringer i opplæring henger nært sammen med forventninger om umiddelbar økonomisk avkastning. På den ene side ønsker lederne at opplæringen forbedrer virksomhetenes umiddelbare behov. De er dessuten gjennomgående lite opptatt av formaliserte utdanningsløp som gir de ansatte formell kompetanse i form av studiepoeng og liknende¹¹. På den annen side synes bedriftsledere å legge liten vekt på å kartlegge omfanget av den eksterne og interne læringen på virksomhetsnivå – enn si å måle resultater av opplæringen (se for eksempel Ure 2008). Dette kan skyldes virksomhetenes tendens til å knytte opplæringstiltak sammen med personal og ledelse (såkalte *human resources development strategier*), som igjen inngår i brede foretaksstrategier (se case-studiene i eget vedlegg til denne rapporten).

¹¹ I så måte skiller de seg imidlertid ikke fra flertallet av ansatte, som mener at praktisk læring på jobben er den beste læringsformen (se eget kapittel om opplæringstilbudenes attraktivitet).

8 Deltakingsmønstre i etter- og videreutdanning og framtidige opplæringsbehov

8.1 Innledning

I dette kapitlet tar vi opp spørsmålet om i hvilke bransjer og innenfor hvilke fagområder opplæringsbehovene er størst. Vi konsentrerer oss om behov avdekket på *bransjenivå*. I et eget underkapittel diskuteres i hvilke *fagområder* behovene er størst, men datakildene er mer sparsommelige på dette feltet. De langsiktige trendene i bransjer og fagområder er fanget opp av SSB, og vi har ikke samlet inn data som kaster nytt lys over byråets trendframskrivinger, senest beskrevet i Bjørnstad mfl. (2008). Før vi diskuterer hvor opplæringsbehovene er størst, tegnes et bilde av dagens situasjon fordi den uttrykker et mønster som enhver drøfting av framtidige behov bør ta utgangspunkt i.

Kapitlet innledes med å framlegge resultater fra omnibus-undersøkelsen om hvordan virksomhetene legger til rette for etter- og videreutdanning. Vi undersøker omfanget av opplæringen som virksomhetene tilbyr de ansatte, og hvilke opplæringstiltak som foretrekkes. Deretter tar vi utgangspunkt i Lærevilkårsmonitorens måling av ansattes deltakelse i ulike opplæringsaktiviteter og presenterer data om hvilke læringsbehov de ansatte selv formulerer. Vi bruker data både fra vår omnibus-survey og Lærevilkårsmonitoren til å tematisere variasjoner mellom bransjer og sektorer. De systematiske forskjellene mellom privat og offentlig sektor vies særlig oppmerksomhet. Drøftingen fører fram til en sammenlikning mellom faktisk deltakelse og opplæringsønsker med tanke på å forstå framtidige opplæringsbehov. Til slutt ser vi på opplæringsbehov i enkeltvise fagområder.

8.2 Virksomhetenes gjennomføring av etter- og videreutdanning

Omnibus-surveyen ble innledet med et overordnet spørsmål om virksomhetene har gjennomført etter- og videreutdanning i løpet av det siste året. Det viste seg at to av tre virksomheter har gjennomført kurs, opplæring eller annen form for etter- og videreutdanning i løpet av det siste året. Dette er på linje med Lærevilkårsmonitoren, som i 2008 målte denne deltakelsen til 62 prosent.

Ser vi bak dette hovedresultatet, er det imidlertid en del variasjoner. For det første er det en klar sammenheng mellom bedriftstørrelse, målt ved antall ansatte, og gjennomføring av EVU-tiltak slik det går fram av tabell 8.1.

Tabell 8.1: Andel virksomheter som har gjennomført etter- og videreutdanning etter antall ansatte (N = 600)

			Antall ansatte				
			1-4 ansatte	5-19 ansatte	20-49 ansatte	50 ansatte eller flere	Total
Har det i regi av virksomheten som du leder, blitt gjennomført kurs, opplæring eller annen form for etter- og videreutdanning i løpet av det siste året?	Ja	Antall bedrifter	180	150	47	23	400
		%	56,6 %	73,2 %	90,4 %	92,0 %	66,7 %
	Nei	Antall bedrifter	138	55	5	2	200
		%	43,4 %	26,8 %	9,6 %	8,0 %	33,3 %
Totalt		Antall bedrifter	318	205	52	25	600
		%	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tabell 8.1 viser at de minste bedriftene i mindre grad har gjennomført EVU-tiltak enn de store og mellomstore. Det er også en klar tendens til at de bedriftene som har 20 ansatte eller flere, i større grad har gjennomført denne typen opplæring enn de mellomstore og de små. Det er ikke overraskende at det er et slikt skille, siden det er en rimelig antakelse at en systematisk etter- og videreutdanningsstrategi er enklere å etablere i større bedrifter. For det første er det med økende andel ansatte mest sannsynlig også et større behov for EVU i den forstand at jo flere ansatte man har, desto større er sannsynligheten for at én eller flere ansatte har behov eller ønske om EVU-rettete tiltak. Det er ikke sikkert alle har behov for eller ønsker dette, men sannsynligheten vil øke desto flere ansatte man har. Det er også rimelig å anta at større virksomheter med større administrativ kapasitet har lettere for å legge en EVU-plan for virksomheten og den enkelte ansatte enn små virksomheter med mindre personalavdelinger og administrativ kapasitet¹². Til tross for disse strukturelle forklaringene på ulik opplæringsaktivitet er det viktig å påpeke at selv blant de aller minste virksomhetene (1-4 ansatte) er det mer enn halvparten som svarer at de har gjennomført EVU-tiltak det siste året.

Vi finner også klare bransjemessige utslag når det gjelder EVU-tiltak, dette er vist i tabell 8.2.

¹² Dette bekreftes av en undersøkelse som viste at bedrifter hvor det finnes en personalavdeling, gjennomgående satser mer på opplæring enn bedrifter uten en slik avdeling (Nordhaug mfl. 2004).

Tabell 8.2: Andel virksomheter som har gjennomført etter- og videreutdanning etter bransje (N = 600)

			Næring fire delt				
			Primærnæring, bygg og anlegg, industri	Varehandel, hotell og restaurant, transport og kommunikasjon	Finans og forsikring, tjenesteytende næringer	Helse og sosial, undervisning, offentlig forvaltning	Total
Har det i regi av virksomheten som du leder, blitt gjennomført kurs, opplæring eller annen form for etter- og videreutdanning i løpet av det siste året?	Ja	Antall bedrifter	68	107	98	126	399
		%	63,0 %	55,4 %	66,2 %	83,4 %	66,5 %
	Nei	Antall bedrifter	40	86	50	25	201
		%	37,0 %	44,6 %	33,8 %	16,6 %	33,5 %
Totalt		Antall bedrifter	108	193	148	151	600
		%	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

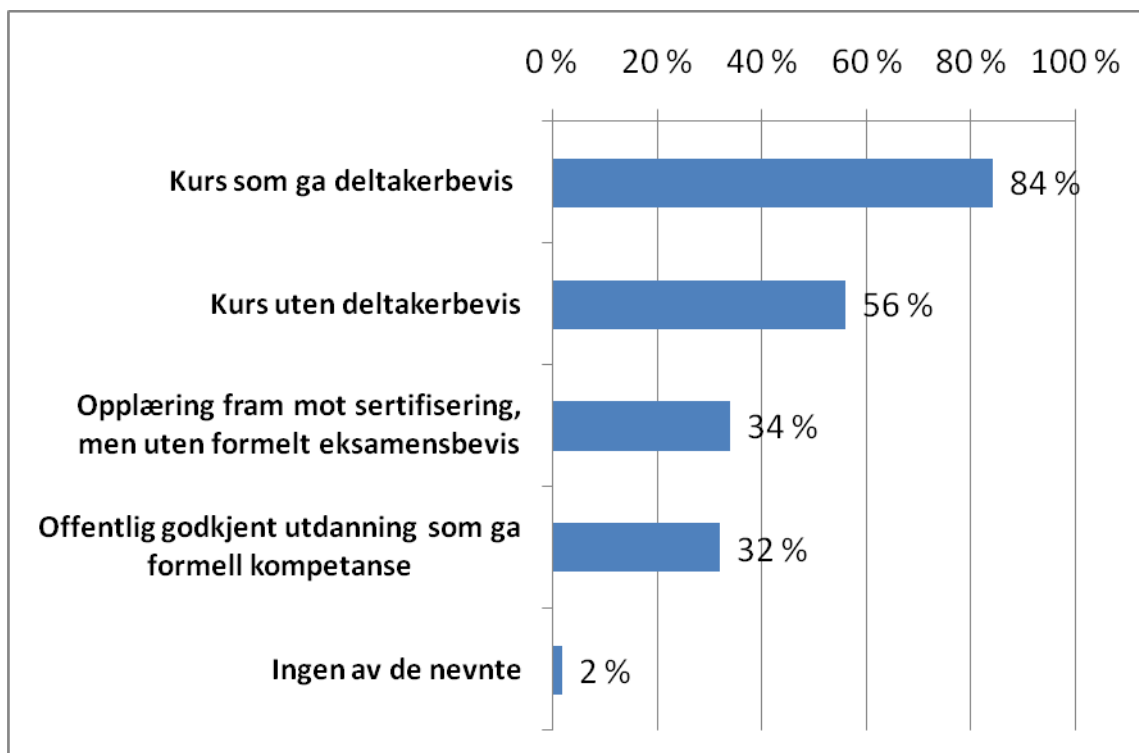
For det første viser tabell 8.2 at det offentlige i større grad enn de andre bransjene har gjennomført EVU-tiltak. Innenfor det offentlige er det hele 83 prosent som svarer at dette er blitt gjort i løpet av det siste året. Det er også signifikant flere som svarer at slike tiltak er gjennomført i finans og forsikring og tjenesteytende næringer enn i varehandel, hotell og restaurant og transport. Disse resultatene må også ses i sammenheng med forskjellene vi så når det gjaldt antall ansatte. I det offentlige er det for eksempel færre virksomheter med få ansatte enn i varehandel, hotell og restaurant og transport og kommunikasjon og i finans og forsikring og tjenesteytende næringer. Samtidig er fordelingen på virksomhetsstørrelse mellom det offentlige og bygg og anlegg og industri ganske lik, noe som klart indikerer at det nok også er rene bransjevise forskjeller, der det offentlige i større utstrekning vektlegger denne typen tiltak.

Det er også en viss regioneffekt der Oslo ligger noe lavere enn resten av landet. Mye av denne effekten har sammenheng med at det i Oslo er en relativt sett høyere andel virksomheter som befinner seg innenfor varehandel, hotell og restaurant og transport og kommunikasjon enn i resten av landet. Som tabell 8.2 viser scorer denne bransjen lavere på EVU-tiltak enn de andre bransjene.

8.3 Hva slags EVU-tiltak benytter virksomhetene seg av?

De virksomhetene som svarte at de hadde gjennomført EVU-tiltak, ble fulgt opp med en del spørsmål både for å kartlegge hvilke tiltak de hadde gjennomført, og mulige

bevegrunner for å gjennomføre disse tiltakene. Figur 8.1 viser hvilke typer EVU-tiltak bedriftene har gjennomført i løpet av det siste året.



Figur 8.1: Type EVU-tiltak som er gjennomført i virksomheten i løpet av det siste året. Flere svar mulig. (N = 400)

Som figur 8.1 viser, er ulike typer kurs, med eller uten kursbevis, dominerende. Hele 84 prosent svarer at dette har vært en del av de EVU-tiltakene som de ansatte har deltatt i, mens noe over halvparten oppgir kurs uten deltakerbevis. Rundt én av tre oppgir at de ansatte har deltatt i EVU-tiltak som gir sertifisering eller offentlig godkjent utdanning som ga formell kompetanse.

Ser vi på bakgrunnsvariablene, er det få sammenhenger å finne for kurs med og uten deltakerbevis. Dette skyldes først og fremst at andelen som oppgir dette, er så høy at det gjelder for alle grupper av virksomheter, med et lite unntak for de aller minste (1–4 ansatte). I denne gruppen oppgir noen færre at de har gjennomført kurs uten deltakerbevis enn det de med fem eller flere ansatte gjør.

For opplæring fram mot sertifisering og offentlig godkjent utdanning er det derimot en klar sammenheng med antall ansatte. Virksomheter med færre enn 20 ansatte har i mindre grad ansatte som har deltatt i slik opplæring, enn virksomheter med 20 ansatte eller flere. Forskjellen er imidlertid noe mindre for sertifisering enn for offentlig godkjent utdanning. Denne forskjellen skyldes nok igjen at det er lettere å gjennomføre lengre og tyngre utdanningsløp når man er ansatt i en stor bedrift. Dette påvirkes sannsynligvis også av at det i større bedrifter relativt sett er større sannsynlighet for at én eller flere ansatte ønsker

denne typen formell kompetanse, samtidig som større bedrifter er mindre sårbare og har større ressurser og dermed kan tillate at deler av staben tar tyngre og tidkrevende utdanningsløp. Dette kombinert med en antatt klarere EVU-strategi i større bedrifter bidrar til å forklare disse forskjellene. For sertifisering og formell kompetanse finner vi også noen bransjemessige effekter. Dette går fram av tabell 8.3.

Tabell 8.3: Andel som har ansatte som har deltatt på kurs som gir offentlig godkjent utdanning som ga formell kompetanse eller opplæring fram mot sertifisering, men uten formelt eksamensbevis etter bransje (N = 400)¹³

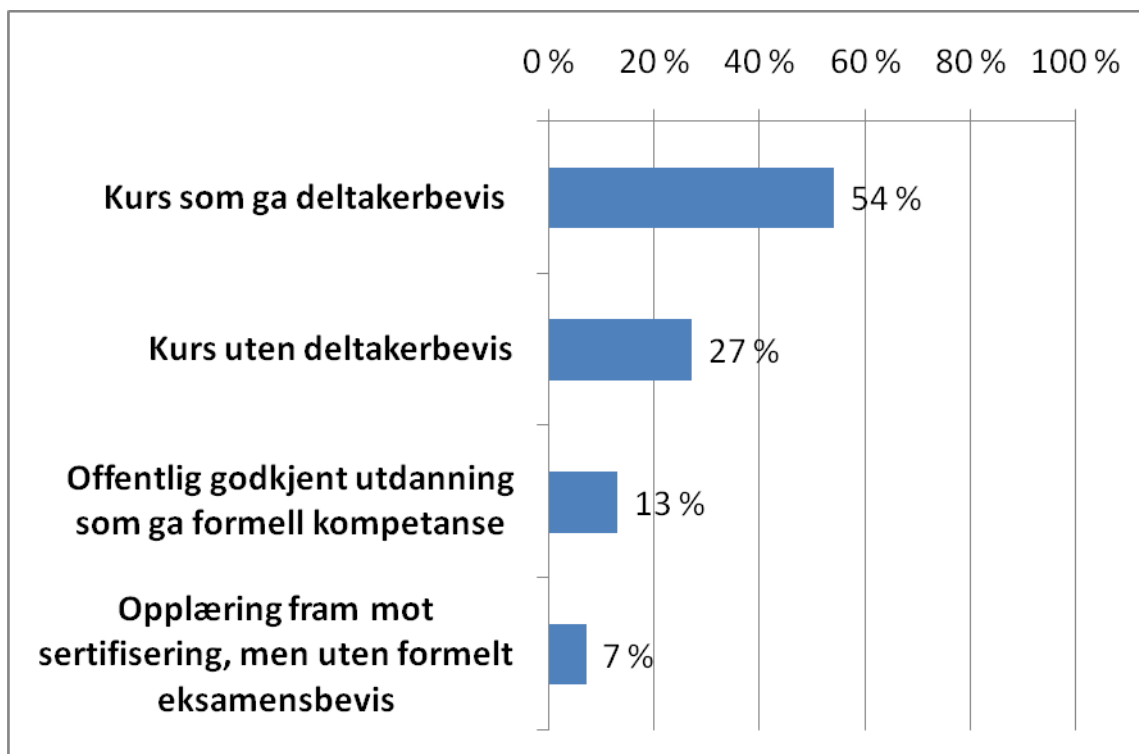
EVU-tiltak	Bransje			
	Primær, bygg og anlegg, industri	Varehandel, hotell og restaurant, transport og kommunikasjon	Finans og forsikring, tjenesteytende næringer	Helse og sosial, undervisning, off. forvaltning
Off. godkjent utd. som gir formell kompetanse	38 %	8 %	29 %	50 %
Sertifisering uten formelt eksamensbevis	35 %	27 %	25 %	46 %
N =	68	107	98	126

Tabell 8.3 viser at for offentlig godkjent utdanning skiller varehandel, hotell og restaurant og transport og kommunikasjon seg klart ut. Det er vesentlig færre virksomheter som oppgir at de ansatte har hatt denne typen EVU-løp her, enn i de øvrige bransjene. Samtidig peker offentlige virksomheter seg ut som i særklasse den bransjen der denne typen utdanning er vanlig. Så mange som halvparten av virksomhetene i offentlig sektor svarer at de har ansatte som har vært i et slikt utdanningsløp. For offentlig sektor ser vi den samme tendensen også for sertifiseringsordninger. Det er imidlertid ikke samme utslaget for varehandel, hotell og restaurant og transport og kommunikasjon. Når det gjelder sertifisering, skiller denne bransjen seg ikke fra de resterende, da unntatt det offentlige.

Samlet viser tabellen at det innenfor det offentlige sannsynligvis er større aksept og gis større muligheter til mer omfattende og tidkrevende EVU-tiltak. Samtidig skal man også ha i mente at det i det offentlige nok gjennomgående er et høyere utdanningsnivå hos de ansatte, særlig sammenliknet med industri, bygg og anlegg og varehandel, hotell og restaurant og transport og kommunikasjon. Det i seg selv kan forklare at ansatte i det offentlige i større grad vil etterspørre denne typen EVU-tiltak. Man kan her tenke seg to mulige effekter. For det første er det at høyt utdannede i større grad enn lavt utdannede etterspør kompetanse av formell karakter. For det andre vil utdanningsnivået man har, i seg selv kunne gi denne effekten siden generell studiekompetanse i en del sammenhenger er en forutsetning for i det hele tatt å kunne delta i denne typen etter- og videreutdanning.

¹³ Tabellen viser for de to variablene kun de som har oppgitt at EVU-tiltaket har vært gjennomført, de som har oppgitt at det ikke er gjennomført, er utelatt fra tabellen. N i tabellen referer til totalt antall virksomheter innenfor hver bransje.

Ovenfor så vi på hvilke EVU-tiltak virksomhetenes ansatte har gjennomført. Det har i det foregående imidlertid ikke vært skilt mellom hvor vanlig eller uvanlig disse tiltakene har vært. For å få et overordnet grep om dette ba vi også respondenten om å angi hvor hovedtyngden av EVU-tiltakene har blitt gjennomført. Dette framgår av figur 8.2.



Figur 8.2: Hvor mener du hovedtyngden av den gjennomførte opplæringen befinner seg? (N = 400)

Figur 8.2. viser den samme tendensen som vi så i figur 8.1. Kurs som gir deltakerbevis, er det som dominerer, mens kurs uten deltakerbevis er en klar nummer to. Til sammen er det over 80 prosent som angir de to kursalternativene som de mest vanlige. Samtidig er det verdt å merke seg at såpass mange som 13 prosent sier at det mest vanlige er utdanning som gir formell kompetanse. Til sammenlikning kan det nevnes at Lærevilkårsmonitoren 2008 rapporterte om en deltakingsprosent i formell videreutdanning på 8 prosent. Forskjellen mellom omnibusens 13 prosent og monitorens 8 prosent kan skyldes at den første fanger opp både etter- og videreutdanning, mens den andre måler videreutdanning i mer snever forstand¹⁴. Noe av forskjellen kan imidlertid også henge sammen med ulik informasjon om opplæringens karakter mellom ledere og ansatte. I så fall understreker

¹⁴ Begrepet «videreutdanning» er i Lærevilkårsmonitoren definert som formell utdanning foretatt av følgende grupper: 1) sysselsatte, arbeidssøkende og studenter i alderen 35–59 år, 2) sysselsatte 22–35 år som definerer sin hovedaktivitet som arbeid (ikke studier), og som har arbeidet sammenhengende i minst ett år, 3) studenter 22–35 år som har hatt et opphold i utdanningsløpet i minst to år forut for den pågående utdanningen, og som har vært sysselsatt eller registrert arbeidsledige i denne perioden, og 4) arbeidsledige som hovedsakelig har jobbet eller søkt arbeid de siste to årene før de påbegynte utdanningen.

dette nødvendigheten av å støtte seg til forskjellige datakilder når det tegnes et bilde av etter- og videreutdanning, og når framtidige opplæringsbehov drøftes.

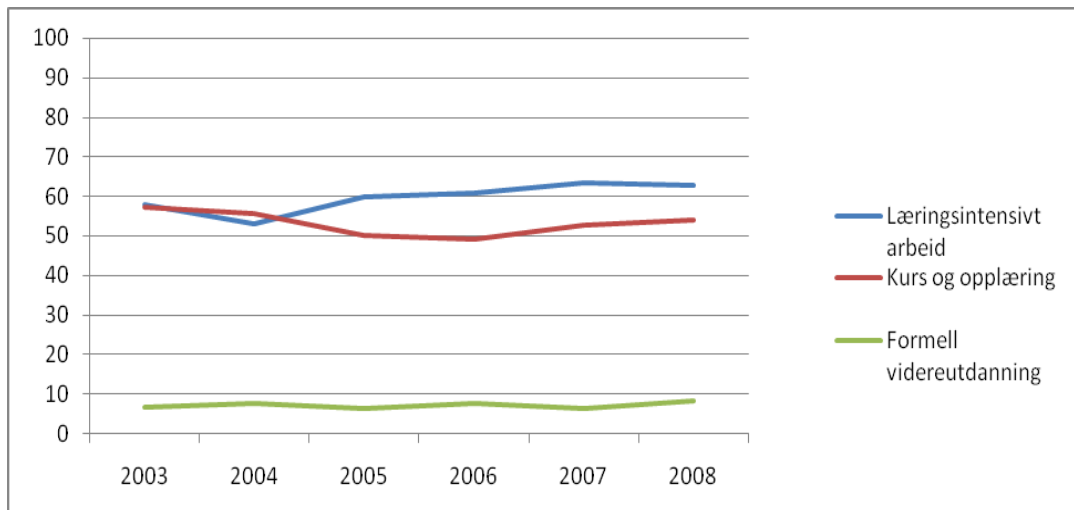
I omnibus-undersøkelsen er virksomhetene relativt samstemte når det gjelder hvilke EVU-tiltak som er mest vanlige, og det er få systematiske forskjeller når det gjelder bakgrunnsvariablene på dette spørsmålet. Det er likevel noen poenger som er verdt å nevne. For utdanning som gir formell kompetanse, og sertifisering er det noen utslag når det gjelder varehandel, hotell og restaurant og transport og kommunikasjon. Selv om det er få som angir at dette er hovedtyngden av EVU-tiltakene, er det likevel relativt sett færre som oppgir utdanning som gir formell kompetanse her enn det er i de andre bransjene. På den annen side er det blant dem som oppgir sertifisering som hovedtyngden av EVU-tiltakene, flere som angir dette i varehandel, hotell og restaurant og transport og kommunikasjon, enn i de andre bransjene.

Når det gjelder antall ansatte, er det en tendens til at virksomheter med én til fire ansatte i noe større grad enn de med fem ansatte eller flere oppga at det mest vanlige er kurs som gir deltakerbevis. Ut over det er det ingen vesentlige utslag for antall ansatte.

8.4 Ansattes deltakelse i ulike former for læring

I dette underkapitlet benyttes data fra Lærevilkårsmonitoren. I 2008 viste monitoren at mens 8 prosent av befolkningen deltar i formell videreutdanning, har over halvparten av sysselsatte i løpet av ett år deltatt i kurs eller annen form for opplæring. I tillegg opplever omtrent 60 prosent at jobben i stor grad krever nye kunnskaper, samtidig som jobben muliggjør tilegnelse av nye kunnskaper og ferdigheter (det vil si at jobben er læringsintensiv). Med andre ord berører læring i ulike former, enten som formelle tilbud ved utdanningsinstitusjoner, kurs på eller utenfor arbeidsplassen og/eller læring gjennom arbeidet, en stor del av den voksne arbeidsstyrken. Det framgår av figur 8.3 at deltakelsen har vært relativt stabil de siste seks årene¹⁵.

¹⁵ Se eget kapittel om opplæring og konjunkturutvikling i denne rapporten.



*Figur 8.3: Andel sysselsatte som har deltatt i kurs og opplæring, og som har læringsintensivt arbeid, og andel av befolkningen som har deltatt i formell videreutdanning (personer som er 22–66 år)**

*Kilde: Lærevilkårsmonitoren

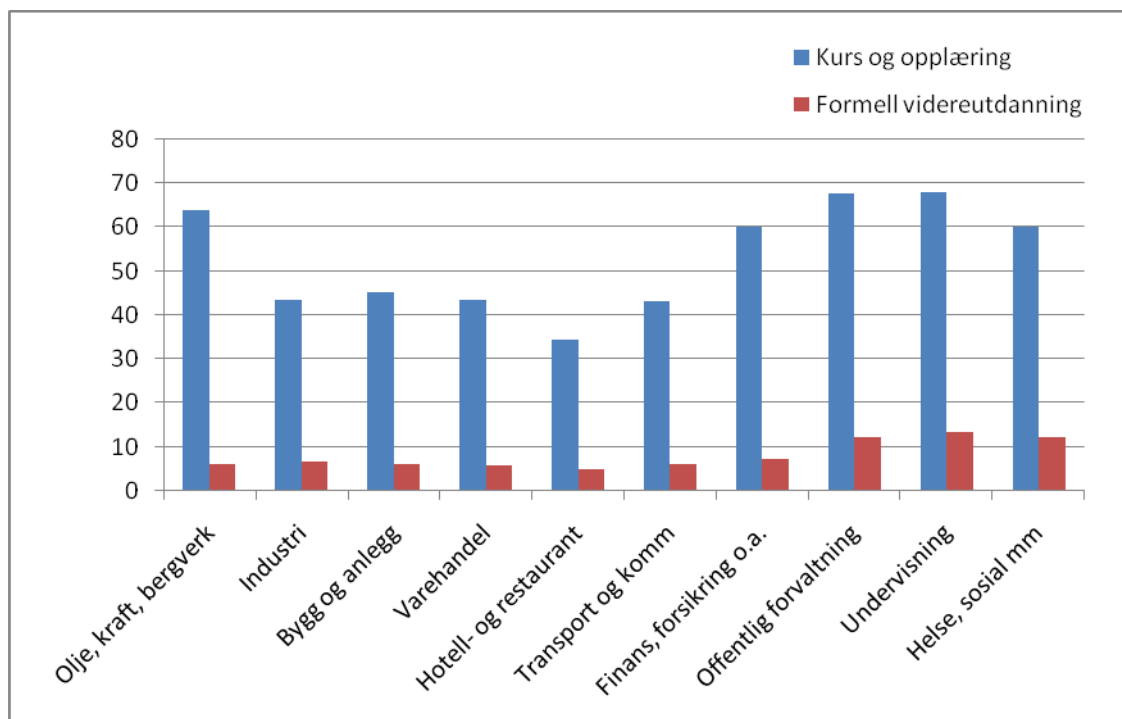
Det er likevel noen grupper som deltar mer enn andre. Blant høyt utdannede går det et skille mellom offentlig og privat sektor. Det er også enkelte næringer som er mer opplæringsintensive enn andre. I privat sektor er det særlig oljesektoren, finans og forsikring og annen privat tjenesteyting hvor deltakelsen er høy, mens deltakelsen er generelt høy i de næringene som dominerer offentlig sektor (Nyen 2004, Bråthen mfl. 2007). Etterspørselen etter læring varierer altså mellom bransjer og sektorer. I det følgende skal vi drøfte behovet for opplæring i ulike bransjer.

Sammenliknbar statistikk over bransjenes etterspørsel etter opplæring er mangelfull. Det finnes likevel undersøkelser av hvordan sysselsatte i ulike bransjer og sektorer bruker og vurderer ulike etter- og videreutdanningstilbud. Ved å kartlegge sysselsattes faktiske deltakelse i EVU etter næring samt deres behov for læring og ny kunnskap kan vi undersøke hvor de største behovene for EVU er. Analysene bygger hovedsakelig på data fra Lærevilkårsmonitoren i 2003, da vi for dette året har tilgjengelige data som kan gi oss informasjon om behov for læring ut over den faktiske deltakelsen.

Først skal vi vise hvordan faktisk deltakelse i kurs og opplæring etter næring varierer. Deltakelseshyppigheten kan si noe om hvor det er tradisjon for å etterspørre EVU, og dermed også hvor framtidig behov for EVU kan manifestere seg. Eksisterende deltakingsmønstre kan imidlertid overse et ”skjult” behov. Vi antar at vi har et udekket behov for EVU når sysselsatte mangler tilbud for å øke sine kunnskaper, og/eller at lederne har uinnfridde ønsker om kompetanseheving i bedriften/organisasjonen. Vi skal derfor gi en oversikt over hvordan sysselsatte vurderer sine læringsbehov, samt i hvilken grad deres overordnede deltar i diskusjoner av og støtter opp om læringsaktivitetene.

8.5 Variasjon i ansattes deltakelse etter næring

Figur 8.4 viser hvordan etterspørselen etter EVU, her uttrykt ved andel sysselsatte i formell videreutdanning og i kurs og opplæring i ulike næringer, varierer.



Figur 8.4: Andel som har deltatt i kurs og opplæring de siste tolv måneder og formell videreutdanning etter næring (kurs og opplæring blant sysselsatte 22–66 år i 2008, $N = 8123$, formell videreutdanning blant befolkning 22–60 år, $N = 7337$)*

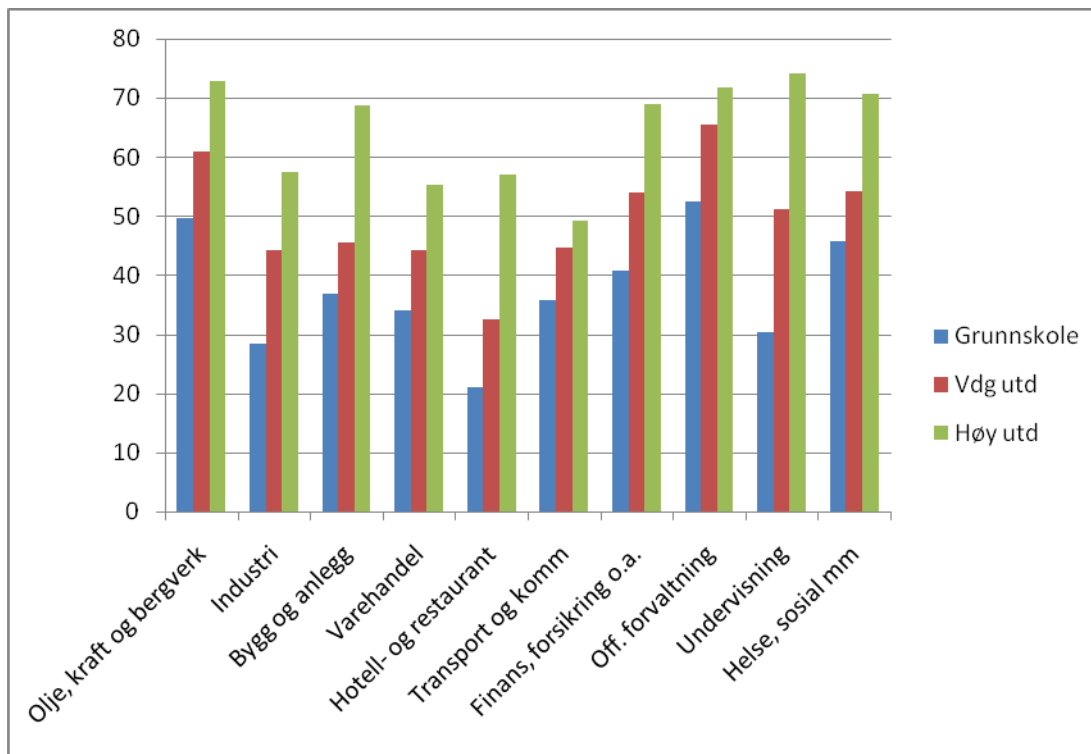
*Kilde: Lærevilkårsmonitoren

I 2003 deltok 57 prosent av sysselsatte i alderen 22–66 år i kurs og opplæring (Nyen 2004)¹⁶, men som vi kan se i figur 3.4, varierer deltakelsen mye mellom næringer. Størst er deltakelsen innenfor olje, kraft og bergverk hvor så mange som 80 prosent har deltatt i kurs og opplæring i løpet av en tolv månedersperiode. Deltakelsen er også høy blant sysselsatte i offentlig forvaltning, undervisning, helse og sosial m.m. (det vil si annen personlig tjenesteyting). Her er det også størst andel i formell videreutdanning. Sysselsatte innen finans og forsikring og annen privat tjenesteyting deltar også mye i kurs og opplæring.

Noen av forskjellene i deltakelse mellom bransjer reflekterer antakelig også forskjeller i tradisjon for ulike læringsformer. Private virksomheter har i forhold til offentlige virksomheter mindre tradisjon for kurs- og opplæringstiltak og mer tradisjon for læring på arbeidsplassen. Grovt sett etterspør derfor offentlige virksomheter andre læringsformer enn

¹⁶ Etter 2003 har det vært en nedgang i deltakelse i kurs og opplæring, men denne trenden ser ut til å ha snudd, og i 2008 deltar 54 prosent (Dæhlen og Nyen, kommer).

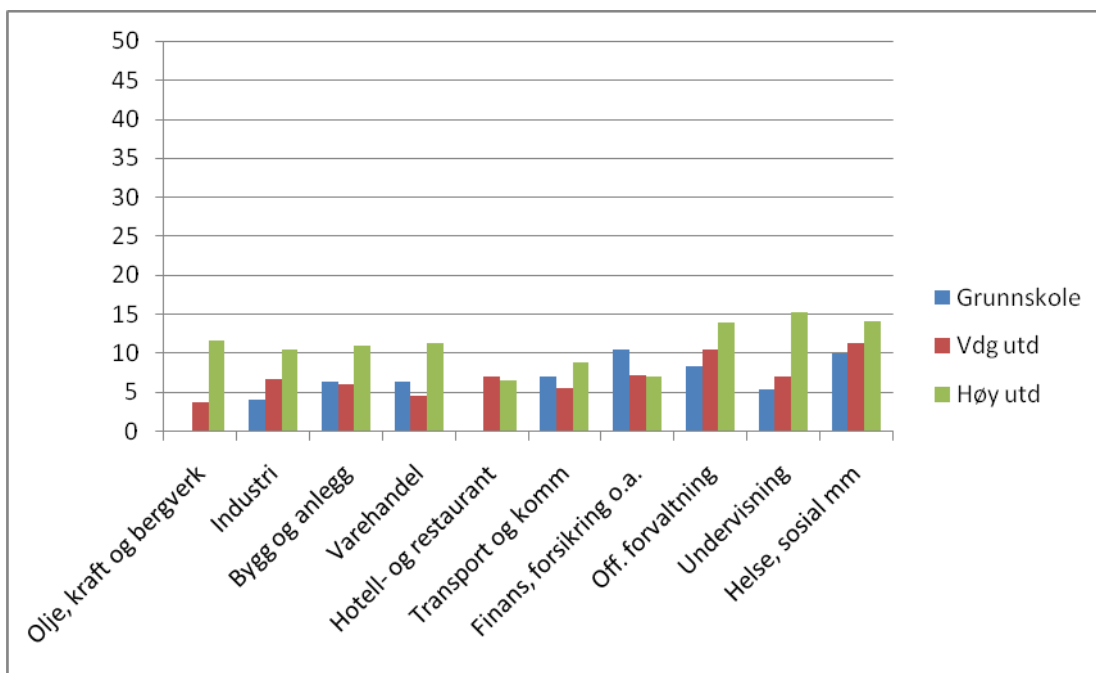
brorparten av virksomheter i privat sektor, men det er betydelig variasjon i privat sektor, og vi vil drøfte dette senere i kapitlet.



Figur 8.5: Andel som har deltatt i kurs og opplæring de siste tolv måneder etter utdanningsnivå (sysselsatte 22–66 år, 2008, N = 8123)

Mange av de samme forskjellene i kurs- og opplæringsvirksomhet mellom næringer, altså ikke-formell læring, finner vi igjen når vi sammenlikner sysselsatte med ulikt utdanningsnivå (se figur 8.5). Selv om sysselsatte med høyere utdanning deltar mer i kurs og opplæring enn sysselsatte med utdanning på videregående nivå, følger deres deltakelse mye av det samme mønsteret som i figur 8.4. Innen bygg og anlegg deltar imidlertid sysselsatte med videregående utdanning like mye i kurs og opplæring som høyt utdannede. Forskjellen i deltakelse innen olje, bergverk og kraft er også relativt liten i de to utdanningsgruppene. Næringsforskjeller i deltakelsen blant grunnskoleutdannede følger også mye av det samme mønsteret som i figur 8.4, men deltakelsen er langt lavere enn blant sysselsatte med utdanning på videregående og høyere nivå.

Forskjellene i formell videreutdanning ser imidlertid ut til å variere mer med utdanningsnivå enn med næring (figur 8.6). Men også her deltar sysselsatte i offentlig sektor mest.



Figur 8.6: Andel som har deltatt i formell videreutdanning tolv måneder, etter utdanningsnivå (befolkning 22–59 år, 2008, N = 7337)

Tabell 8.4 viser at nesten dobbelt så mange ansatte med høyere utdanning deltar i formell videreutdanning, sammenliknet med ansatte med grunnskoleutdanning som høyeste utdanningsnivå.

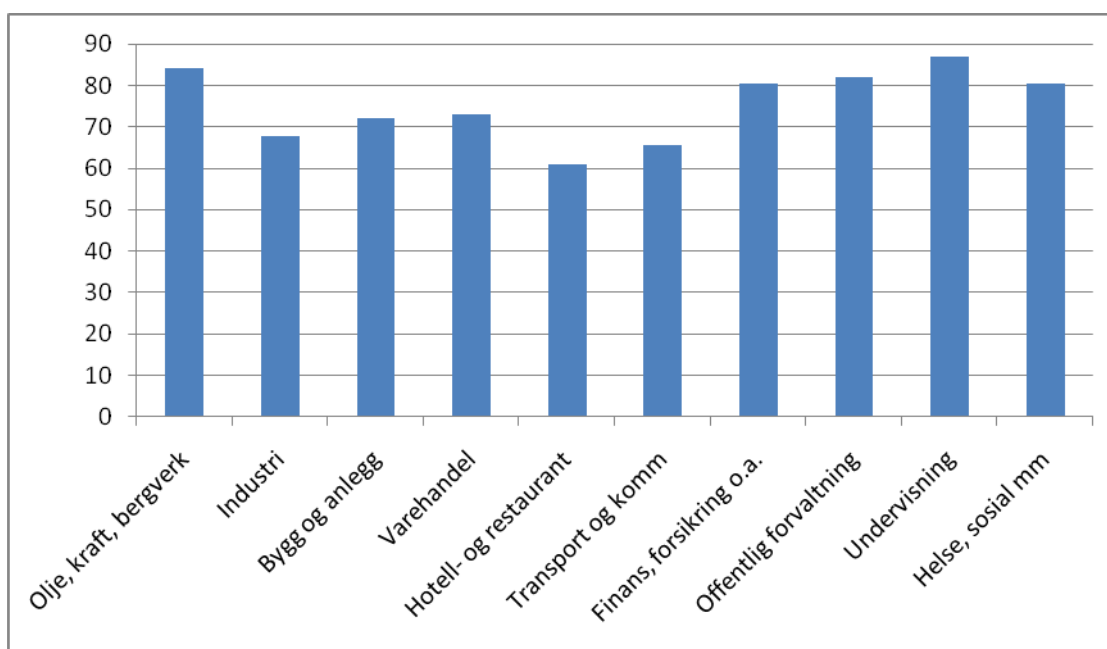
Tabell 8.4: Andel ansatte etter utdanningsnivå som har deltatt i formell videreutdanning i løpet av de siste tolv måneder

Grunnskolenivå	Videregående skole-nivå	Høyere utdanningsnivå
6,8 %	7,1 %	12 %

Kilde: Lærevilkårsmonitoren 2008 (under utgivelse)

8.6 Ansattes behov for etter- og videreutdanning

Med utgangspunkt i Lærevilkårsmonitoren, hvor vi har opplysninger om sysselsattes behov for nye kunnskaper og hvordan sysselsatte vurderer overordnede engasjement i læring, skal vi belyse forskjeller i behov etter næring. I figur 8.7 vises andelen sysselsatte etter næring med udekkede opplæringsbehov. Spørsmålet lød: ”Har du behov for noen nye kunnskaper og ferdigheter?”

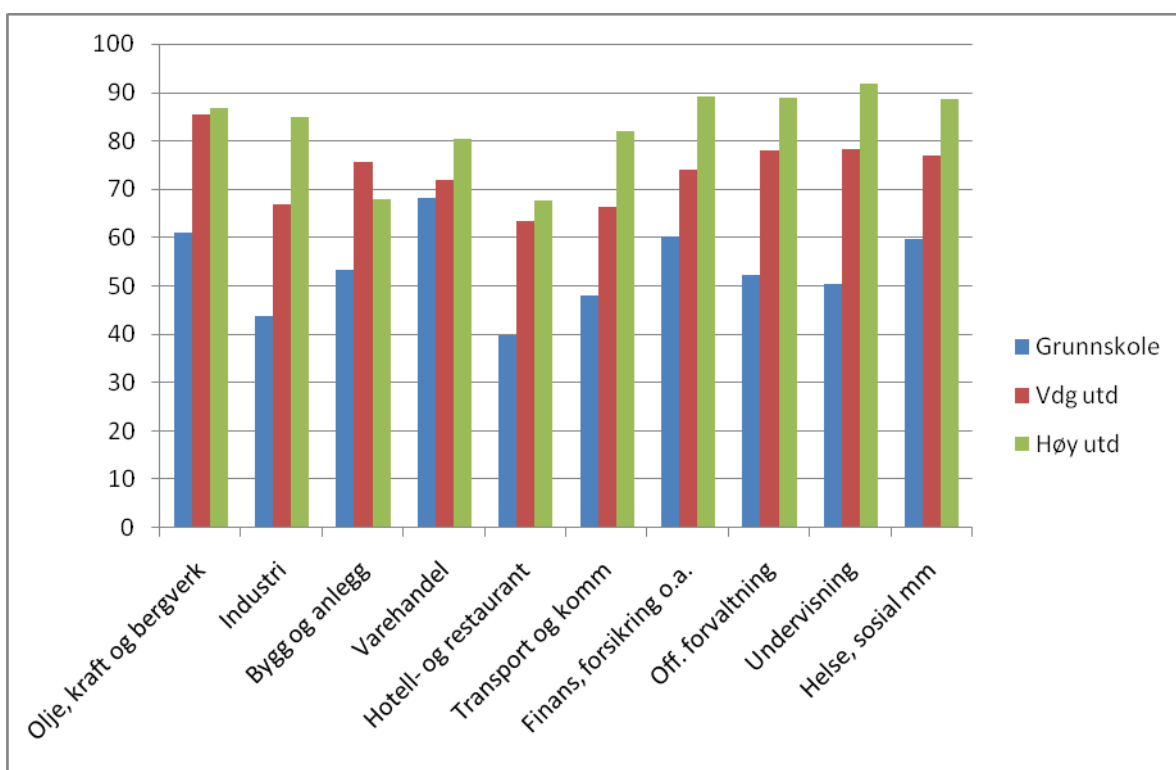


Figur 8.7: Andel som har behov for nye kunnskaper og ferdigheter etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 8620)*

*Kilde: Lærevilkårsmonitoren

Behovet for nye kunnskaper og ferdigheter blant sysselsatte er høyt i alle næringer. I gjennomsnitt oppgir 76 prosent at de har behov for dette. Størst behov finner vi blant sysselsatte innen olje, kraft og bergverk, finans og forsikring og annen privat tjenesteyting, offentlig forvaltning, undervisning og helse og sosial. Sysselsattes behov for ny kunnskap varierer altså mellom de samme næringene som i figur 8.6. Selv om forskjellene i behov mellom næringer ikke er like store som de forskjellene vi finner mellom næringenes faktiske deltakelse i kurs og opplæring, følger behovene for nye kunnskaper og ferdigheter mye av det samme mønsteret som den faktiske deltakelsen.

Andre studier har vist at lavt utdannede deltar mindre i opplæring enn høyt utdannede, noe som blant annet blir forklart med at lavt utdannede vegrer seg på grunn av tidligere negative læringserfaringer (Illeris 2003, 2006). Enkelte høyutdanningsgrupper har på den annen side vært mer interessert i å ta videreutdanning enn det deres arbeidsgiver ønsker (Nyen 2004). I analyser av behov etter utdanningsnivå og næring viser resultatene mye av det samme mønsteret (se figur 8.8).

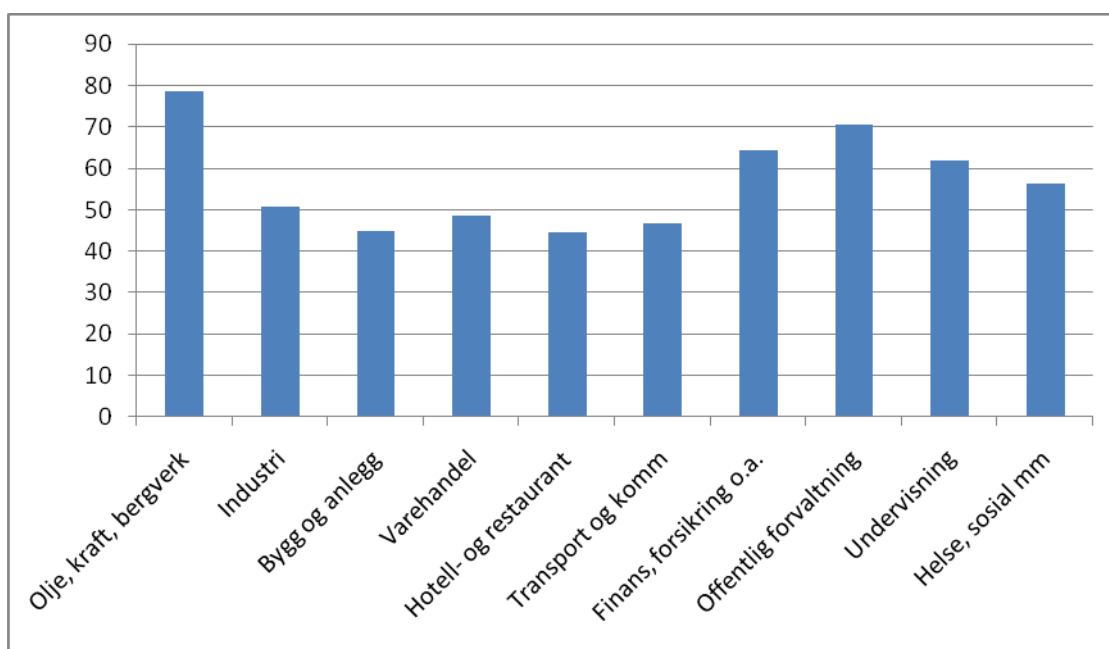


Figur 8.8: Andel som har behov for nye kunnskaper etter utdanningsnivå (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 8620)

Kilde: Lærevilkårsmonitoren 2003

Generelt sett etterspørres det mer læring blant sysselsatte med høyere utdanning, deretter sysselsatte med utdanning på videregående nivå, mens grunnskoleutdannede i alle næringer oppgir å ha minst behov for nye kunnskaper. Innen olje, kraft og bergverk er imidlertid behovet for ny kunnskap like stort blant sysselsatte med videregående og høyere utdanning, og innen bygg og anlegg oppleves behovet størst hos sysselsatte med utdanning på videregående nivå. Blant høyt utdannede innen industrien oppgir 85 prosent et behov for ny kunnskap, noe som er på samme nivå som behovet i de opplæringsintensive næringene som olje, kraft og bergverk, finans og forsikring og annen privat tjenesteyting, offentlig forvaltning, undervisning samt helse og sosial.

Deltakingsmønstre i opplæring vil også avhenge av hvilke diskusjoner om kompetanseutvikling som finner sted på arbeidsplassene. Figur 8.9 gir et bilde av diskusjoner mellom ansatte og overordnede om opplæring.

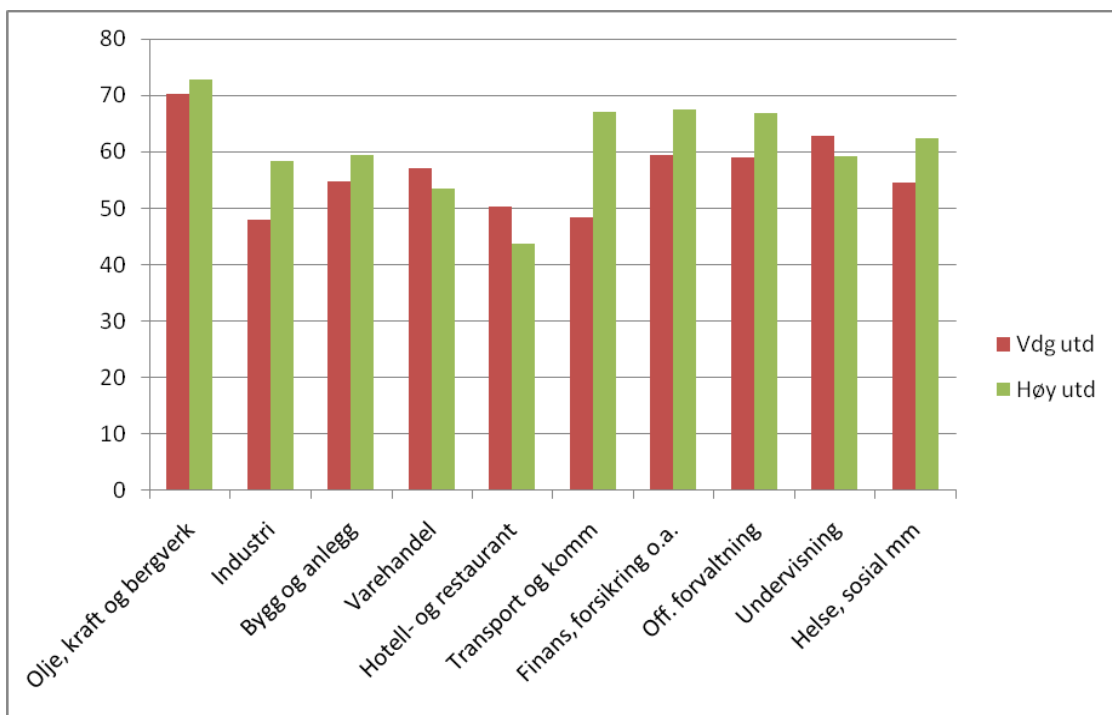


Figur 8.9: Andel som har diskutert opplæring med overordnede siste tolv måneder, etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 7903)*

*Kilde: Lærevilkårsmonitoren

Figur 8.9 viser at det er næringsforskjeller i hvor mange som har diskutert opplæring med overordnede. Disse forskjellene følger mye av det samme mønsteret som – på den ene side – behovene for nye kunnskaper og – på den annen side – faktisk deltakelse i kurs og annen opplæring. Nærmest 80 prosent av sysselsatte innenfor olje, bergverk og kraft har diskutert dette. En stor andel i offentlig sektor (70 prosent) har også diskutert opplæring med overordnede. Halvparten eller færre i industri, bygg og anlegg, varehandel, hotell og restaurant og transport og kommunikasjon har diskusjoner om opplæring med sine overordnede.

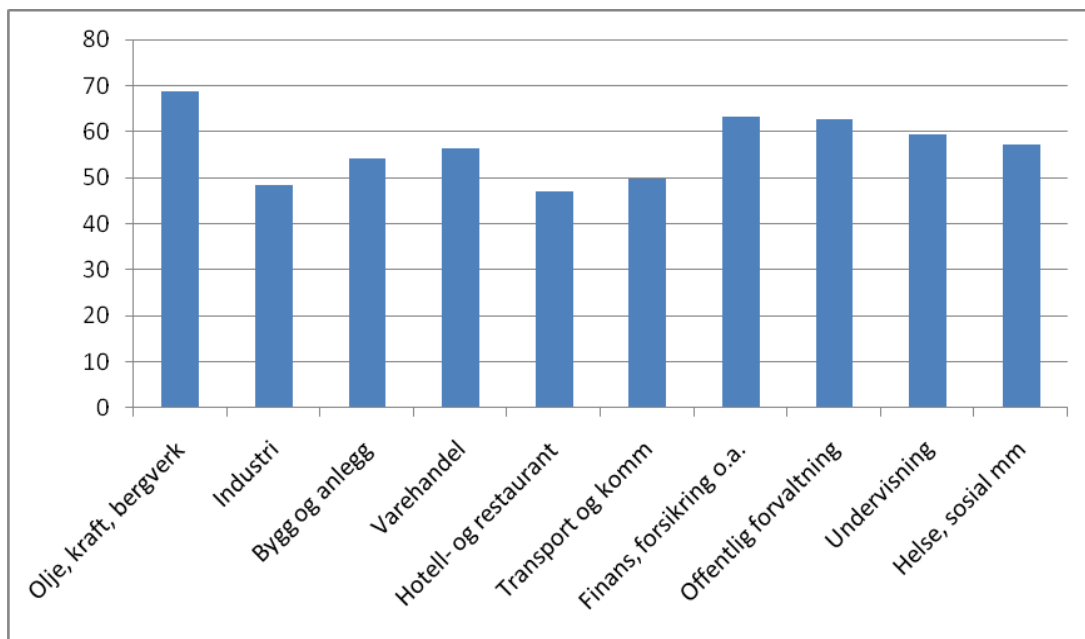
En større andel sysselsatte med høyere utdanning diskuterer læring med overordnede enn sysselsatte med videregående utdanning (figur 8.10). Dette finner vi i alle næringene, men forskjellene er minst og relativt små mellom de to utdanningsgruppene innen olje, kraft og bergverk og innen bygg og anlegg.



Figur 8.10: Andel som har diskutert læring med overordnede (sysselsatte med videregående og høyere utdanning 22–66 år, 2003, N = 7224)*

*På grunn av relativt få respondenter og noen manglende svar på dette spørsmålet blant grunnskoleutdannede er oversikt over denne gruppen utelatt.

Figur 8.11 viser hvor stor andel av de sysselsatte som opplever å få støtte til eller motivasjon fra sin overordnede i ulike næringer.



Figur 8.11: Andel som i stor grad eller i svært stor grad har opplevd støtte til eller motivasjon for læring fra overordnede etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 7906)*

*Kilde: Lærevilkårsmonitoren

Figur 8.11 viser at i gjennomsnitt 56 prosent oppgir at de i stor grad eller i svært stor grad har opplevd at overordnede har støttet eller motivert til å skaffe nye kunnskaper og ferdigheter. Spørsmålsformuleringen indikerer støtte som inspirasjon eller motivasjon til den enkelte fra ledelsens side. Innenfor olje, kraft og bergverk er det flest som oppgir å ha fått støtte. I underkant av 70 prosent oppgir dette, mens under halvparten av sysselsatte i industri, hotell og restaurant og transport og kommunikasjon har opplevd å få støtte fra overordnede til læring.

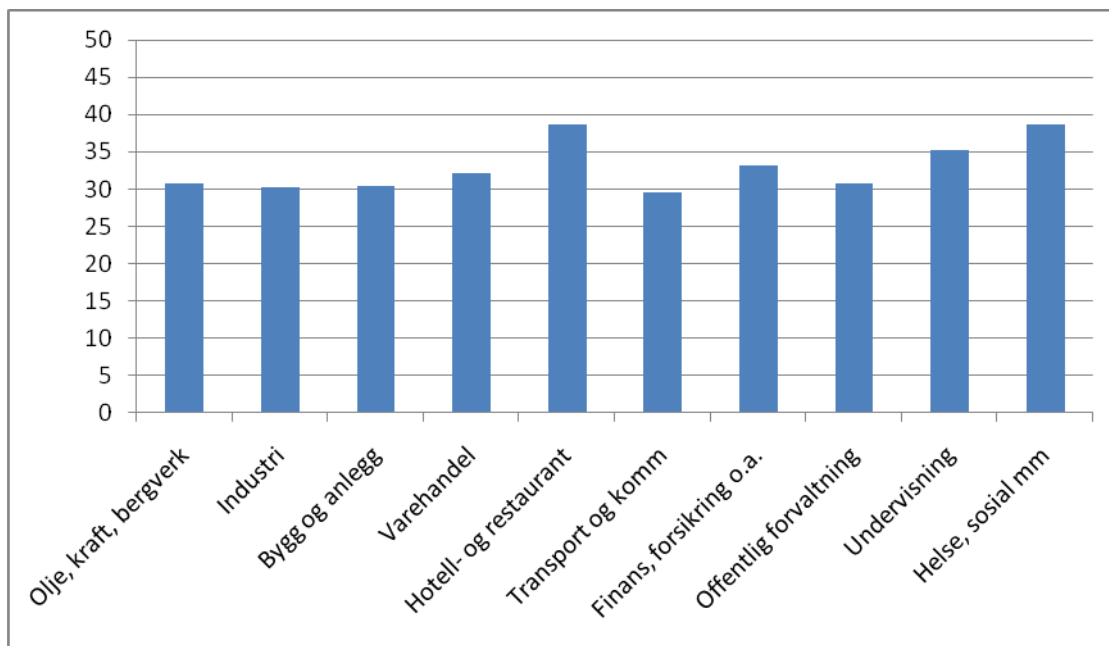
Forholdet mellom faktisk deltakelse og de ulike målene for behov (som støtte fra overordnet, diskusjon om læring med overordnet og opplevd behov hos de sysselsatte) gir oss en pekepinn på en ”skjult” etterspørsel etter EVU. Tabell 8.5 oppsummerer de fire foregående figurene.

Tabell 8.5: *Andel som deltar, har behov for nye kunnskaper/ferdigheter, diskuterer og/eller har fått støtte fra overordnede, etter næring (formell videreutdanning i befolkning 22–59 år, ellers sysselsatte 22–66 år, 2003)**

	Deltakelse i kurs og opplæring	Deltakelse i formell videreutdanning	Sysselsatte med behov for nye kunnskaper og ferdigheter	Diskusjon om læring med overordnede	Støtte til læring fra overordnede
Olje, kraft, bergverk	80,1	4,9	84,2	78,4	68,9
Industri	48,0	5,0	67,7	50,8	48,3
Bygg og anlegg	45,0	3,3	72,0	44,8	54,1
Varehandel	49,1	2,8	72,8	48,6	56,4
Hotell og restaurant	36,9	6,4	60,8	44,6	47,0
Transport og kommunikasjon	50,8	3,5	65,7	46,7	49,9
Finans og forsikring	60,2	8,0	80,4	64,3	63,4
Offentlig forvaltning	72,3	11,0	82,1	70,5	62,7
Undervisning	71,3	14,5	86,8	61,8	59,4
Helse og sosial m.m.	64,0	9,9	80,4	56,3	57,2
Total %	57,7	7,3	76,2	55,8	56,4
Total N	11 733	11 077	8620	7903	7906

*Kilde: Lærevilkårsmonitoren

Generelt sett er det en rimelig overensstemmelse mellom andel som deltar i kurs og opplæring, og andel som diskuterer læring med overordnede og får støtte til læring fra overordnede. Sysselsattes behov for læring er imidlertid langt større enn faktisk deltakelse. Størst sprik mellom andelen som har behov for nye kunnskaper, og andelen som deltar i kurs og opplæring, finner vi innen bygg og anlegg, hotell og restaurant, varehandel, finans og forsikring og annen privat tjenesteyting samt industri. Minst sprik finner vi innen olje, kraft og bergverk. Sett fra sysselsattes ståsted er altså behovet for opplæring ut over den faktiske deltakelsen størst i mange av de gruppene som tradisjonelt deltar lite. Unntaket er finans og forsikring der de ansatte faktisk deltar mye, samtidig som de uttrykker et klart ønske om å lære enda mer.

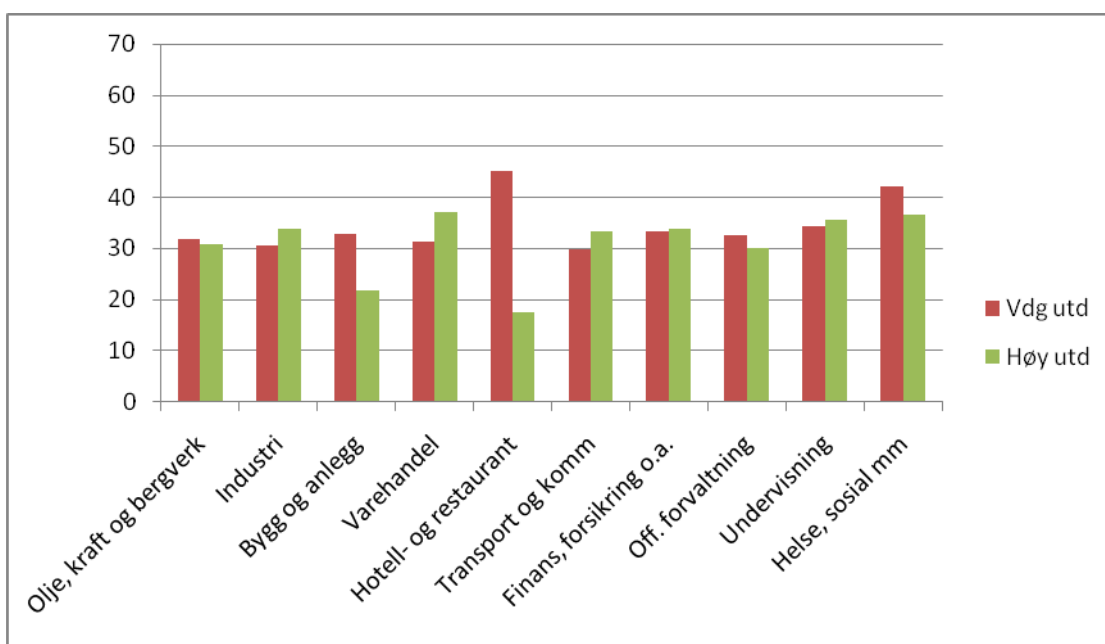


Figur 8.12: Andel som mener de deltar for lite i utdanning og opplæring, etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 8424)*

*Kilde: Lærevilkårsmonitoren

Hver tredje sysselsatte mener at de deltar for lite i utdanning og opplæring, mens de resterende mener de deltar passe (med unntak av 2 prosent som mener de deltar for mye). Figur 8.12 viser hvordan andelen som opplever for lite deltakelse, varierer med næring. Ønsket om mer utdanning og opplæring er relativt jevnt fordelt på de ulike næringene, men også her oppgir en større andel sysselsatte innen hotell og restaurant at de deltar for lite. Dette ser vi også blant sysselsatte innen helse og sosial.

Innen de ulike næringene er det små forskjeller på om sysselsatte med videregående og høyere utdanning synes de deltar for lite (se figur 8.13).



Figur 8.13: Andel som mener de deltar for lite i utdanning og opplæring, etter næring (sysselsatte med videregående og høyere utdanning 22–66 år, 2003, N = 7224)*

*På grunn av relativt få respondenter og noen manglende svar på dette spørsmålet blant grunnskoleutdannede er oversikt over denne gruppen utelatt.

** Forskjellene mellom videregående og høyere utdanning innen hotell og restaurant bygger på et lite antall personer (kun 20 personer med høyere utdanning).

Figur 8.13 tyder på at ansatte innen helse og sosial med utdanning på videregående skolenivå opplever et større behov for opplæring enn deres kollegaer med høyere utdanning. Innen varehandel ser det ut til at forholdet er omvendt – her er ønsket om opplæring noe større blant sysselsatte med høyere utdanning.

8.7 Kontrasten mellom offentlig og privat sektor

Data fra Lærevilkårsmonitoren viser at skillet mellom offentlige og private virksomheter er viktig for å forstå hvilke mekanismer som utspiller seg på etter- og videreutdanningsfeltet. Fra og med 2003 har Lærevilkårsmonitoren vist høyere deltakelse i EVU i offentlige enn i private virksomheter. Dette gjelder spesielt formell videreutdanning der 10 prosent av ansatte i statlige, kommunale og fylkeskommunale virksomheter deltar, sammenliknet med 4 prosent i privat sektor. Forskjellen er noe mindre når det gjelder ikke-formell opplæring. Her deltar 45 prosent i privat sektor og 60 prosent i offentlig sektor (jf. Bråten mfl. 2007:04:21).

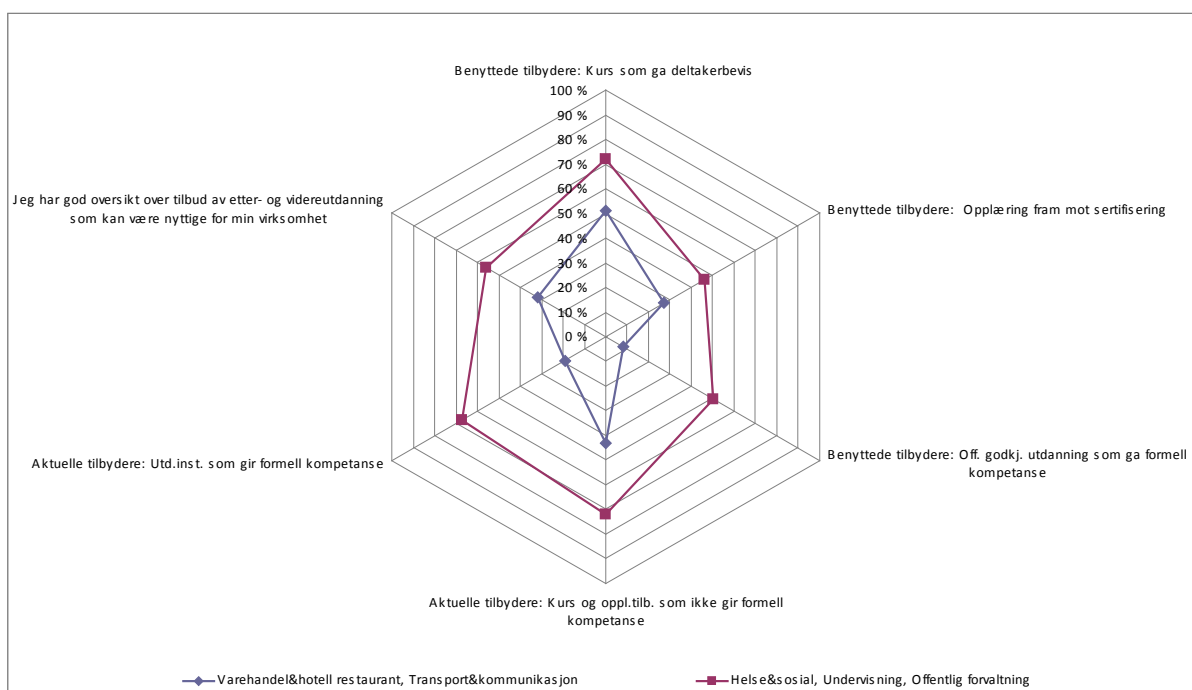
Disse forskjellene skal vi utdype ved hjelp av omnibus-undersøkelsen som avdekket en gjennomgående forskjell mellom to hovedsektorer, nemlig på den ene side varehandel, hotell og restaurant og transport og kommunikasjon, og på den annen side helse og sosial,

undervisning og offentlig forvaltning. Sistnevnte kalles for enkelhets skyld offentlig sektor, da den hovedsakelig består av offentlige virksomheter. I figur 8.14 kontrasteres de to hovedsektorene med utgangspunkt i variablene som inngikk i omnibus-undersøkelsen.

De fem variablene som inngår i figuren, er:

- jeg har god oversikt over EVU-tilbud som kan være nyttige for min virksomhet
- aktuelle tilbydere: utdanningsinstitusjon som gir formell kompetanse
- aktuelle tilbydere: kurs- og opplæringstilbydere som ikke gir formell kompetanse
- benyttede tilbydere: offentlig godkjent utdanning som gir formell kompetanse
- benyttede tilbydere: opplæring fram mot formell sertifisering
- benyttede tilbydere: kurs som gir deltakerbevis

Der hvor det er størst avstand mellom de to linjene som representerer sektorene, er spriket i svargivningen størst.



Figur 8.14: Andel virksomheter fordelt på offentlig og privat sektor med god oversikt over nyttige EVU-tilbud, som har benyttet ulike EVU-tilbud og deres vurdering av aktuelle tilbydere (i prosent)

Når det gjelder mønstre i virksomhetenes etterspørsel etter opplæring fra utdanningsinstitusjoner (inkludert fagskoler, høyskoler og universiteter), er det verdt å merke seg at forskjellen mellom de to hovedsektorene er størst på variabelen utdanningstilbydere. Det viser seg nemlig at offentlig sektor mye mer enn varehandel, hotell og restaurant og transport og kommunikasjon har benyttet tilbydere som gir formell kompetanse. Også i framtiden anser offentlig sektor det som mest aktuelt å benytte slike tilbydere.

Den høye deltakelsen blant offentlig ansatte henger blant annet sammen med formaliserte opplæringsprosedyrer og en stor andel høytutdannede. Tilstrømningen av kvinner til offentlige stillinger kan forklare noen slike forskjeller. En annen faktor er det offentliges tradisjonelle vektlegging av formell, dokumenterbar kompetanse ved ansettelser.

Private virksomheter setter ofte i gang opplæring av ansatte for å tilfredsstille krav om at de skal være sertifiserte. Særlig ISO-sertifisering stiller krav til dokumentasjon av ansattes kompetanse og ferdigheter (jf. Markowitsch og Hefler 2008, Ure, O.B. 2008). Kontakt med krevende kunder er generelt en viktig kilde til kompetanseutvikling i virksomheter på tvers av alle sektorer. Det særegne ved private virksomheter er at deres utvikling av bedre produkter og tjenester er underlagt andre konkurransebetingelser enn offentlige virksomheter. I større grad enn det offentlige må derfor private virksomheters opplæringsvirksomhet ta høyde for hurtige markedsendringer og dermed kortsiktige kompetansebehov.

Særlig ledere i offentlige virksomheter oppgir at EVU gjør virksomheten bedre i stand til å håndtere interne organisasjonsendringer og innføre ny teknologi. Dette bidrar til å forklare den generelt høye EVU-aktiviteten i offentlig sektor¹⁷ og tyder på en nær forbindelse mellom organisatorisk endring og opplæring i offentlige organisasjoner. Undersøkelsen gir imidlertid ikke holdepunkter for å si om denne forbindelsen er entydig positiv, ved for eksempel å utvikle ”lærende organisasjoner”, eller om opplæringen til dels fungerer som smøremiddel i omstillingsprosesser.

8.8 Konklusjon om sysselsattes behov for og deltakelse i opplæring

Ikke helt uventet viser det seg at andelen sysselsatte som ønsker mer opplæring, er større enn den faktiske deltakelsen. Spriket mellom behov for kunnskaper og faktisk deltakelse i EVU er størst i noen av de næringene som tradisjonelt deltar lite, særlig bygg og anlegg, hotell og restaurant samt varehandel.

Ser vi først samlet på de ansattes opplevde *behov for opplæring* i alle næringer, viser det seg at omtrent en tredjedel kunne tenke seg å delta mer i *alle former for læring*¹⁸. Andelen som ønsker dette, er relativt jevnt fordelt mellom de ulike næringene. Generelt er det sysselsatte med høyere utdanning som ønsker mest opplæring. Innen olje, kraft og bergverk er imidlertid behovet for ny kunnskap like stort blant sysselsatte med videregående utdanning som blant høyt utdannede. Innen bygg og anlegg oppleves behovet størst hos sysselsatte med utdanning på videregående skole-nivå. Selv om det ikke er

¹⁷ Den vanlige forklaringen på dette fenomenet er den høye andelen ansatte med universitetsutdanning og utbredelsen av rekrutteringsprosedyrer med vekt på formell kompetanse.

¹⁸ Det skilles altså ikke mellom formell videreutdanning, ikke-formell læring (”kurs eller annen opplæring”) eller uformell (”ikke-planlagt”) læring.

direkte relevant for denne studien å se på grunnskoleutdannede, kan vi nevne at disse oppgir å ha minst behov for nye kunnskaper, uansett i hvilken bransje de jobber. Innen industrien oppgir 85 prosent av sysselsatte med høyere utdanning å ha behov for å lære mer. Dette er på samme nivå som behovet i de mest opplæringsintensive bransjene og sektorene, eksempelvis finans og forsikring og helse- og sosialsektoren.

Hvis vi så ser på den faktiske *deltakelsen i kurs og annen opplæring* (ikke-formell læring), framgår det at sysselsatte med høyere utdanning deltar mer enn sysselsatte med utdanning på videregående nivå. De høytutdannedes deltakelse varierer med næringstype, med unntak av bygg og anlegg der sysselsatte med videregående utdanning deltar like mye som høyt utdannede. Forskjellen i deltakelse innen olje, bergverk og kraftproduksjon er også relativt liten for disse to utdanningsgruppene. Hovedtendensen er likevel at deltakelsen i ikke-formell læring varierer mer med næringstype enn med utdanningsnivå. Forskjellene i formell videreutdanning ser imidlertid ut til å variere mer med utdanningsnivå enn med næring, men også her deltar sysselsatte i offentlig sektor mest.

Våre data tilsier at offentlige virksomheter vil fortsette med å etterspørre etter- og videreutdanning fra høyere utdanningsinstitusjoner. Institusjoner som tilbyr formalkompetanse, anses som viktige, og det er vanskelig å spore tegn til at vektleggingen av formell, dokumenterbar kompetanse ved ansettelse vil endres.

De store utslagene som bransjevariabelen har i vårt datamateriale, leder fram til noen vurderinger av hvilke konkrete bransjeforhold som bestemmer deltakingsmønstre og framtidige opplæringsbehov. Vi vil særlig peke på:

- andel høyt utdannede i bransjen
 - andel høyt utdannede henger blant annet sammen med hvor teknologiintensive virksomhetene er
- former for organisering av arbeidsprosessen
 - for eksempel grafisk bransje der opplæring er sterkt knyttet til organiseringen av produksjonsprosessen. Dette skyldes delvis at alle delene av bransjen inngår i en produksjonskjede med utspring i håndverksfag (se case-studier i vedlegget til denne rapporten).
- rekrutteringsmønstre i bransjer (se case om grafisk industri der deler av bransjen systematisk rekrutterer flest med høyere utdanning)

8.9 Fagområder med stort behov for opplæring

Spørsmålet om hvilke fagområder som har størst opplæringsbehov, er knyttet til hvilke sektorer og bransjer der veksten i antall sysselsatte er sterkest. Hvis det for eksempel er en sterk ekspansjon i engineering-tjenester, vil også etter- og videreutdanning i ingeniørfag bli etterspurt. Vi signaliserte innledningsvis i dette kapitlet at den foreliggende rapporten ikke tar mål av seg å supplere SSBs trendanalyser over arbeidskraftbehov. Disse analysene trekker veksler på ubestridelig ekspertise innenfor feltet.

Foruten den åpenbare sammenhengen mellom bransje-/sektorutvikling og etterspørsel etter bestemt fagkompetanse kan det i tillegg være behov for å utvikle fagområder som ikke er spesielle for en enkelt bransje, for eksempel ferdigheter i ledelse og koordinering. De mange kveldskursene i ulike former for lederutdanning vitner om dette. Hvis vi derfor betrakter deltakerandelen i formell videreutdanning på høyskolenivå fordelt på faggrupper, framkommer en stor sekkepost med etiketten *samfunnsfag, næringslivsfag og jus*, som også favner om administrasjon og ledelse. Dette siste er det klart mest utbredte enkeltfaget og står alene for om lag 11 prosent av all videreutdanning på høyskolenivå, særlig i privat sektor. Fordelingen på andre faggrupper kommer fram i tabell 8.6.

Tabell 8.6: *Andel av deltakere i videreutdanning på høyskolenivå¹⁹, etter faggruppe*

Faggrupper	Andel av videreutdanningen
Grunnleggende fag	1 %
Lærerutdanning og pedagogikk	17 %
Humanistiske fag, kunstfag	3 %
Samfunnsfag, næringslivsfag, jus	36 %
Naturvitenskap, matematikk, IKT	8 %
Ingeniørutdanning, tekniske fag	5 %
Landbruks- og veterinærutdanning	1 %
Medisin, andre helsefag, sosialfag	21 %
Andre spesifiserte fag	4 %
Uspesifisert annet	4 %

Kilde: Lærevilkårsmonitoren 2003:8f

I Nyen mfl. 2004 kommenteres det at det blant høyskolefagene er fire faggrupper som står for hovedtyngden av videreutdanningen. Mest utbredt er samfunnsfag, næringslivsfag og jus, som omfatter nesten en tredjedel av alle deltakerne i videreutdanning på høyskolenivå. Også medisin, andre helsefag og sosialfag, lærerutdanning og pedagogikk, naturvitenskap, matematikk og IKT er viktige faggrupper.

2003-utgaven av Lærevilkårsmonitoren rapporterer ellers at det innenfor hver faggruppe finnes enkeltvise fagområder som står for en stor andel av deltakelsen. Foruten ledelse og administrasjon er pedagogikk, pleie- og omsorgsfag og data/IKT viktige fagområder. For pedagogikk og pleie- og omsorgsfagene er deres status som videreutdanningsfag knyttet til utbredelsen av formelle kompetansekrav samt en sterk tradisjon for faglig utvikling gjennom formell utdanning i arbeidsmarkedet for disse fagutøverne. Videreutdanning i ledelse og IKT er vanlig innenfor flere næringer, både i offentlig og privat sektor. I de delene av privat sektor hvor det er et høyt innslag av arbeidstakere med lav utdanning, er videreutdanning i ledelse og IKT mindre utbredt.

¹⁹ Det finnes ikke tilsvarende data om fagfordeling på fagskole- og universitetsnivå.

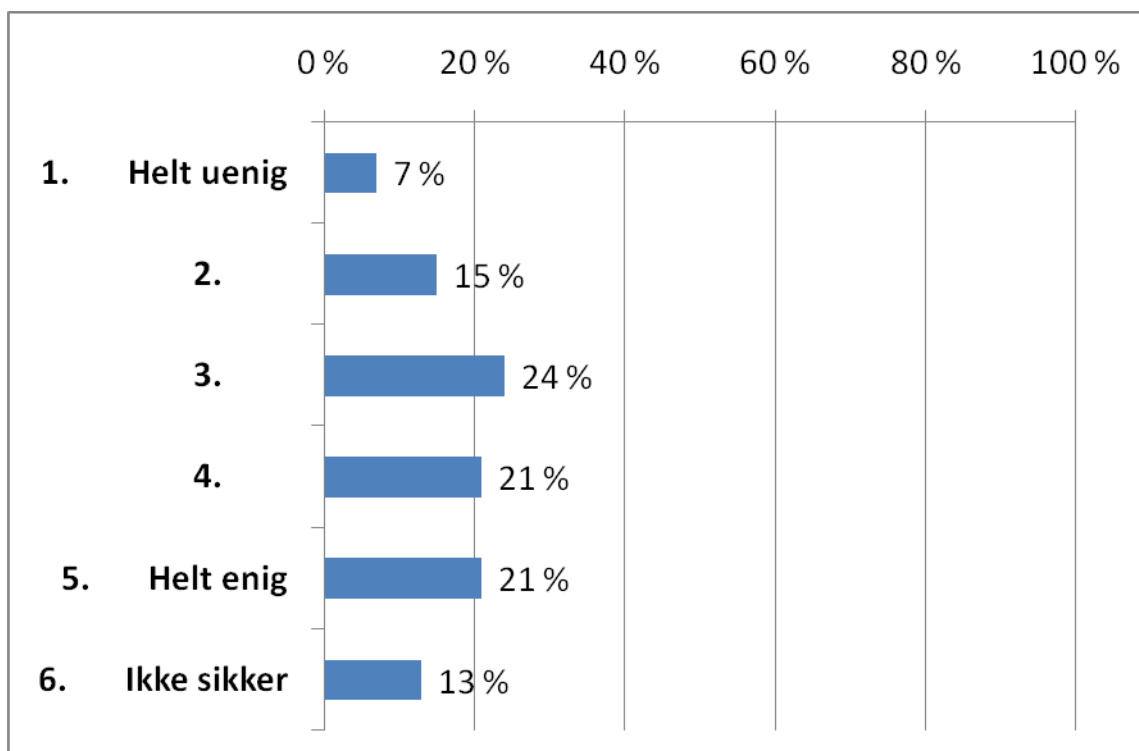
9 Virksomhetenes kjennskap til og vurdering av opplæringstilbud fra universiteter, høyskoler og fagskoler

9.1 Innledning

I en analyse av etterspørselssiden i markedet for etter- og videreutdanning melder det seg et spørsmål om kvaliteten på den informasjonen som aktørene sitter inne med. Innenfor økonomisk teori om markeder er dette et sentralt anliggende, og formuleringen av problemstillingen som ligger til grunn for dette kapitlet, lyder: *I hvilken grad har virksomheter (særlig private) kjennskap til eksisterende opplæringstilbud?* Kapitlet bygger på vår omnibus-survey samt evalueringene av Kompetanseutviklingsprogrammet og Norgesuniversitetet før sammenslåingen med SOFF.

9.2 Oversikt over tilbydere av etter- og videreutdanning

I omnibus-undersøkelsen ble samtlige virksomheter bedt om å ta stilling til en påstand om at de har god oversikt over etter- og videreutdanning som kan være nyttig for deres virksomhet. Svarfordelingen framgår av figur 9.1.



Figur 9.1: *Jeg har god oversikt over tilbud av etter- og videreutdanning som kan være nyttige for min virksomhet. Svarene er angitt på en skala fra 1–5, der 1 betyr "helt uenig" og 5 "helt enig". (N = 600)*

Figur 9.1 viser at noe over 40 prosent er helt eller delvis enige i at de har god oversikt over EVU-tiltak som kan være nyttige for virksomheten. Samtidig er det en vesentlig andel, nesten én av fire, som svarer at de er uenige i en slik påstand. Det er også verdt å understreke at såpass mange som 13 prosent svarer ”ikke sikker” på dette spørsmålet. Når det gjelder bakgrunnsvariablene, finner vi noen bransjevis forskjeller i svarene. Finans og forsikring og tjenesteytende næringer sammen med offentlig sektor angir i større grad enn de andre bransjene at de er enige i at de har god oversikt over EVU-tilbudet som kan være nyttig for deres virksomhet. Det er også en klar tendens til at de som ikke har hatt EVU-tiltak det siste året, i mindre grad enn de som har hatt det, er enige i at de har god oversikt over EVU-tilbudet.

Ser vi spesielt på dem som ikke har hatt EVU-tiltak, finner vi at 26 prosent sier seg uenige i påstanden, samtidig som 25 prosent av dem svarer ”ikke sikker”. Hvis vi ser disse to svarene i sammenheng, har altså halvparten av dem som ikke har igangsatt EVU, en begrenset oversikt over tilgjengelige tilbud.

Vi kan lese disse tallene slik at bedrifter som ikke har igangsatt EVU, selv erkjenner å ha et udekket informasjonsbehov. Dette funnet er viktig fordi det går ut over gjengse formaninger om at bedrifter *bør* igangsette opplæringstiltak, og heller får fram hva som kan få dem til å tilby ansatte ulike opplæringstiltak. At økt kunnskap fører til økt bruk av et tilbud, er ingen nødvendig sammenheng. Det vil imidlertid være vanskelig for virksomheten å lage en EVU-strategi uten en rimelig god oversikt over tilbudet.

9.3 Informasjon, oversikt og usikkerhet

Fagøkonomer påpeker ofte at kjøpere av opplæringstjenester, det være seg arbeidstakere eller arbeidsgivere, kan ha liten innsikt i eller kjennskap til kvalitet på opplæringstjenester fra aktuelle tilbydere. Dermed kan de også mangle informasjon om hvilken opplæring som gir størst gevinst (se for eksempel Brunello og Paola 2004). I tillegg er det vanskelig for virksomheter å bedømme det framtidige behovet for arbeidstakere med bestemte kompetanseprofiler. Disse problemene er trolig mindre alvorlige når bedriften selv driver opplæringen eller i det minste selv er aktiv kjøper av ekstern opplæring. Store bedrifter med egen personalavdeling eller sågar opplæringsavdeling har her et fortrinn sammenliknet med mindre bedrifter, der disse funksjonene sjeldnere er utskilt.

Beslutninger om å sette i gang opplæring foretas neppe på grunnlag av et totalt informasjonstilfang. Under evalueringen av Norgesuniversitetet i forbindelse med sammenslåingen med SOFF ble det påpekt at særlig utviklingen av skreddersydde tilbud foregår i tett interaksjon mellom bedrift og tilbyder og er avhengig av tillit og personlig kjennskap. Det ble framholdt at de mest aktive virksomhetene på EVU-markedet har utviklet nettverk og tette relasjoner med et bredt spekter av aktuelle tilbydere. Slike relasjoner preges av langvarighet og gjenkjøp, uten større informasjonssøk eller ”anbudsrunder” før nye opplæringstilbud utvikles.

Dette bruddet med klassiske forestillinger om markedsadferd, der den enkelte søker mest mulig informasjon før kjøpsbeslutninger fattes, ble forklart ut fra økonomisk teori: Transaksjonskostnadene ved å innhente slik informasjon er store. For etterspørrere av EVU er slike kostnader ikke først og fremst knyttet til å gjøre en grov kartlegging av hvilke aktuelle leverandører som finnes innenfor et gitt kompetanseområde, men først og fremst til prosessen med å bli så godt kjent med disse leverandørene at man kan bedømme tilbyderens kompetanse, samt til prosessen med å gjøre tilbyderne så godt kjent med virksomheten at skreddersøm faktisk blir mulig. Resonnementet endte med en påpekning av at denne gjensidigheten ofte bygger på erfaringer over et visst tidsspenn, og at beslutning om å innlede samarbeid fattes under usikkerhet, der tilbyder og etterspørrer ofte ikke kjenner hverandre på forhånd (Ureog Skule 2003:49).

9.4 Eksisterende tilbud og overlappende utdanningsopplegg

Det er relevant å trekke inn en spørreundersøkelse gjennomført blant prosjektene som fikk støtte fra Kompetanseutviklingsprogrammet. Informantene var de som allerede hadde gjennomført etter- og videreutdanning. Ett spørsmål stilt til prosjektledere, prosjektpartnere og prosjektdeltakere var om de kjente til andre opplæringstilbud med samme faglige innhold. Svarfordelingen framgår av tabell 9.1.

Tabell 9.1: Eksisterende opplæringstilbud med samme faglige innhold

Kjenner du til om det finnes andre opplæringstilbud med samme faglige innhold?	Prosjektleder	Partner	Sluttbrukere ^a
Ja, med samme faglige innhold	9 %	11 %	21 %
Ja, som delvis dekker samme faglige innhold	29 %	28 %	15 %
Nei, ikke tilbud som dekker samme faglige innhold	48 %	47 %	35 %
Ikke sikker	14 %	13 %	29 %
I alt	100 %	100 %	100 %
Antall prosjekter	190	183	139

a Data fra 391 sluttbrukere, omregnet til prosjekt
Kilde: Døving mfl. 2006:39

Vi ser av tabellen at 13–14 prosent av prosjektlederne og samarbeidspartnerne er usikre på om det finnes andre opplæringstilbud som helt eller delvis dekker samme faglige innhold. At deltakernes usikkerhet på dette punktet er dobbelt så stor som hos prosjektlederne og samarbeidspartnerne, er vel lite overraskende ettersom ansatte i opplæring i mindre grad har ansvar for å orientere seg i hvilke tilbud som er aktuelle for arbeidsgiver.

Det forhold at 10 prosent av prosjektlederne og samarbeidspartnerne mener at det nye tilbudet overlapper helt med eksisterende tilbud, og at knapt 30 prosent rapporterer om delvis overlapping, behøver ikke tolkes som et tegn på at opplæringsprosjekter med statlig støtte tenderer til å finne opp hjulet på nytt. Vi tror en like nærliggende tolkning er at

behovet for tilpasning av eksisterende tilbud til nye læringssituasjoner gjør at det må utvikles nye utdanningsopplegg som bygger videre på eksisterende tilbud om opplæring.

9.5 Oppsummering

Ut fra et perspektiv om at flest mulig bedrifter bør drive systematisk opplæring av de ansatte, er det verdt å merke seg at halvparten av virksomhetene som ikke gjør dette enten mener at de har dårlig oversikt over opplæringstilbud eller ikke vet om de har den nødvendige oversikt. Godt informasjonstilfang og systematisk arbeid er ikke bare viktig for å igangsette opplæringstiltak, men også med tanke på å tilpasse eksisterende tilbud til nye læringssituasjoner. Dette angår utviklingen av det samlede tilbudet av etter- og videreutdanning og går utover den enkelte bedrifts beslutning om å investere i opplæring. Forvaltningen av det samlede tilbudet er et ansvar som staten har grepet fatt i, for eksempel ved opprettelsen av institusjoner som Norgesuniversitetet og Vox.

Opplæringstilbud utformes ofte i en tett og langvarig dialog mellom tilbyder og etterspørter. Selvsagt forekommer det også at tilbydere engasjeres på mer spontant vis. Virksomheter som arbeider systematisk med etter- og videreutdanning synes likevel ikke primært å arbeide ut fra en klassisk beslutningssituasjon med innsamling og vurdering av informasjon om foreliggende tilbud før det avgjøres om opplæring igangsettes. På bakgrunn av hva vi vet om hvordan gode kontakter mellom tilbyder og etterspørter utvikles, reiser det seg et spørsmål om hva virksomheten som helhet (ledelsen, hver enkelt ansatt, tillitsvalgte etc.) bør gjøre for å innhente informasjon om opplæringstilbud og pleie forbindelsene med tilbydere.

Opplæring som springer ut av virksomhetens behov skal i henhold til hovedoverenskomstene betales av arbeidsgiver, og personalavdeling/-ansvarlige har dette blant sine oppgaver. Det viser seg imidlertid at mye opplæring igangsettes etter initiativ fra enkeltpersoner, som jo har et medansvar for egen kompetanseutvikling. I tillegg bør virksomhetene ha noen å støtte seg til. I den forbindelse avdekket vår omnibusundersøkelse betydelig interesse for å gå sammen med andre virksomheter for å definere opplæringsbehov og utforme opplæringstiltak (se kapitlet om tilrettelegging av opplæringen). Dette reiser spørsmålet om ansvarsdeling og samarbeid mellom bransjeforeninger, faglige foreninger og utdanningsinstitusjoner når det gjelder å tilby mer informasjon for å styrke virksomhetenes systematiske arbeid med opplæring.

Vi har ikke noe definitivt svar på spørsmålet om det er vesentlige forskjeller mellom private og offentlige virksomheters kjennskap til opplæringstilbud. I omnibus-surveyen skilte offentlig sektor seg ut ved at ledere i offentlige virksomheter rapporterte god oversikt over aktuelle tilbud. I deler av det offentlige kan dette skyldes at videreutdanningsløpene er velregulerte og dominert av noen få utdanningsinstitusjoner. Vår case-studie fra et større helseforetak illustrerer et slikt mønster, eksempelvis sykepleiernes videreutdanningsløp. Et tegn på at offentlig sektor ikke skiller seg fra hvilke som helst andre virksomheter, kan

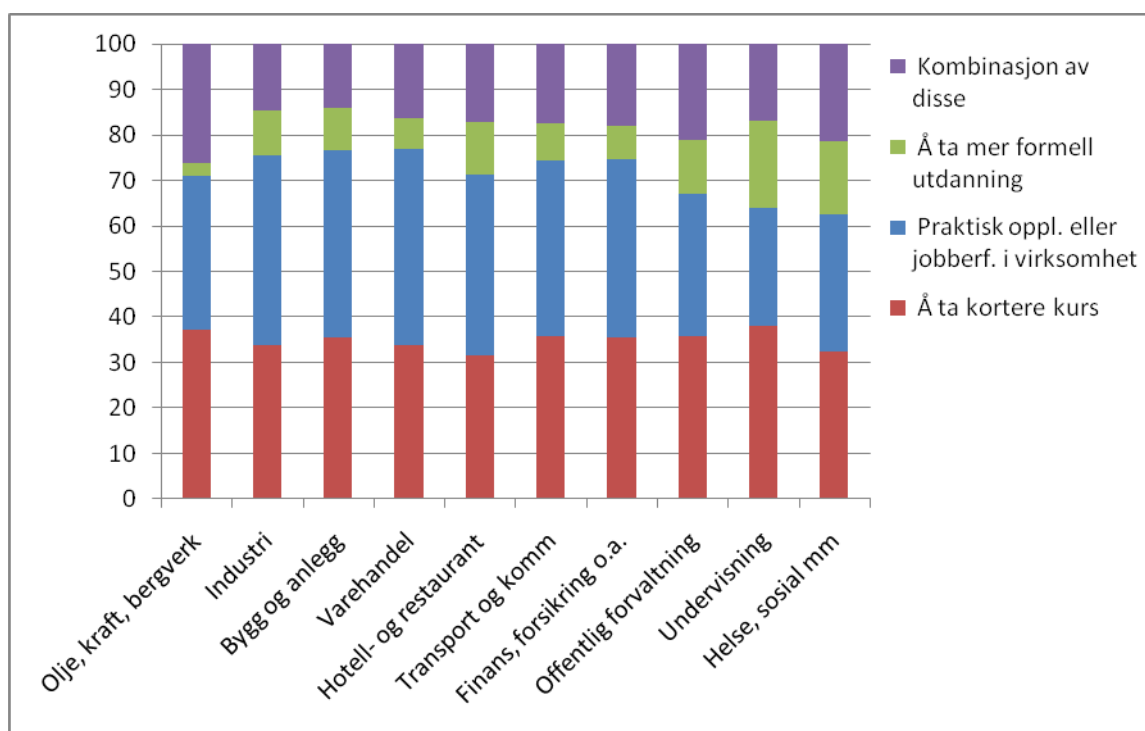
leses ut av omnibus-surveyens tall for tilbudsoversikten i finans og forsikring. Ettersom slike private virksomheter rapporterer å ha god oversikt over aktuelle tilbud, samtidig som vi vet at finans og forsikring er en opplæringsintensiv bransje, kan offentlige virksomheters gode oversikt over tilbudene henge sammen andre faktorer enn eierstrukturer. Forklaringen kan simpelthen være at alle virksomheter som tar mye opplæring i bruk også er aktive med å innhente informasjon om tilbudene. Vi drøfter slike dominoeffekter i konklusjonsdelen og tar samtidig opp hvordan en slik skjevfordeling kan bearbeides gjennom politiske virkemidler på feltet etter- og videreutdanning, for eksempel gjennom ulike tiltak for erfaringsspredning mellom bransjer og sektorer.

10 Opplæringstilbudenes attraktivitet og tilrettelegging av opplæring

I dette kapitlet drøftes hvordan opplæringstilbud bør utformes for å være attraktive, og hva slags tilrettelegging som er nødvendig i virksomhetene. Vi benytter Lærevilkårsmonitoren til å få fram hvordan ansatte vurderer ulike opplæringsformer, og vår egen omnibusundersøkelse til å uttrykke hva ledere i virksomheter tror kan få dem til å gjennomføre mer etter- og videreutdanning. For å illustrere hvordan opplæringen kan tilrettelegges på virksomhetsnivå, refererer vi dessuten til noen funn fra evalueringen av Kompetanseutviklingsprogrammet og fra egne kvalitative foretaksintervjuer.

10.1 Hvilke opplæringstilbud er attraktive for ansatte i virksomheter?

Opplæring foregår i form av uformell læring i det daglige arbeidet, planlagt opplæring i form av for eksempel kurs, eller læring som sanksjoneres i det formelle utdanningssystemet. Figur 10.1 illustrerer hvordan sysselsatte i ulike bransjer ønsker å få dekket sine læringsbehov på tvers av alle læringsformer.



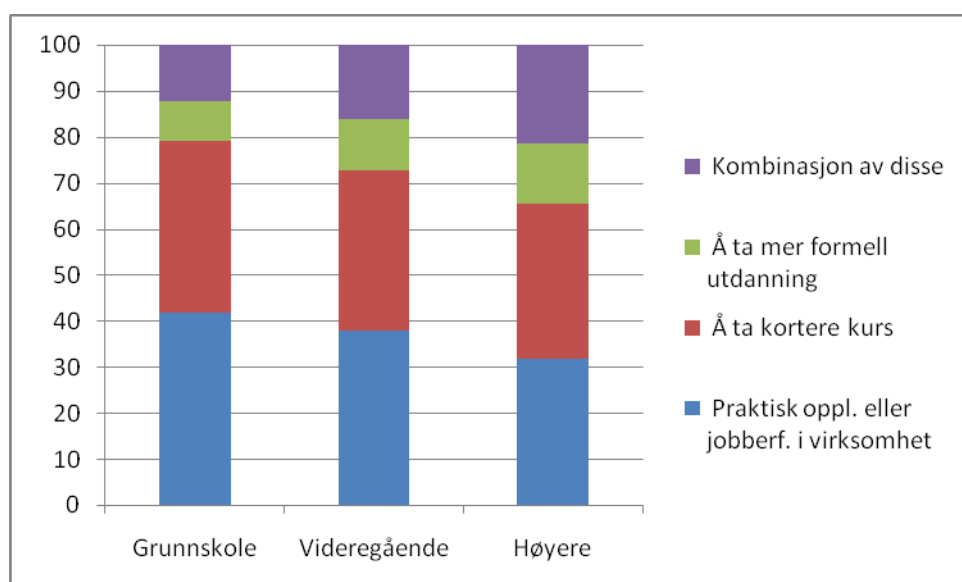
Figur 10.1: Ønsket læringsform, etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 6559)*

*Kilde: Lærevilkårsmonitoren

Omtrent hver tredje ansatt ønsker å få dekket sitt opplæringsbehov ved å ta kortere kurs. Andelen som ønsker å ta kortere kurs, er relativt jevn i de ulike næringene og varierer fra

32 prosent av sysselsatte i hotell og restaurant og helse og sosial til 38 prosent av sysselsatte i undervisning. Like mange, altså en tredjedel, ønsker å få praktisk opplæring eller jobberfaring i egen eller annen virksomhet. Det er relativt små forskjeller mellom sysselsatte i de forskjellige næringene, men praktisk opplæring foretrekkes mest blant sysselsatte som deltar lite i kurs og opplæring, særlig innen hotell og restaurant. (jf. figur 6.64 i kapitlet om hvor behovene er størst). Forklaringen på dette kan være at kursdeltakelse oppfattes som lite effektiv læring for praktiske gjøremål. Tidligere undersøkelser tyder ellers på at sysselsatte i lite opplæringsintensive bransjer synes jobben inneholder få krav til kompetanseheving (jf. Hagen, A. og Skule S. 2001).

Et mindretall (i gjennomsnitt 12 prosent) ønsker å ta mer formell utdanning, mens 18 prosent ønsker en kombinasjon av ulike læringsformer. Formell utdanning foretrekkes oftest blant sysselsatte i undervisning og helse og sosial – altså grupper som har høy deltakelse i denne formen for opplæring. Spørsmålet er hvorfor disse gruppene deltar mer enn andre. Som vi har sett, oppgir sysselsatte innen undervisning oftere enn andre at de har behov for nye kunnskaper og ferdigheter (Se figur 8.7 og tabell 8.5 i kapitlet om hvor behovene er størst.). Det har blitt argumentert for at lærere (spesielt lærere i grunnskolen) har relativt få opplæringsmuligheter i det daglige arbeidet og av den grunn i større grad benytter seg av formell videreutdanning for å dekke sitt opplæringsbehov (Hagen mfl. 2004). Det store læringsbehovet og interessen for formell utdanning blant sysselsatte innen helse og sosial (jf. figur 8.7 og tabell 8.5) kan forklares av at autorisasjonskravene er knyttet til opplæring på høyere utdanningsnivå, og at videreutdanningsløpene har samme tilknytning. Et eksempel er videreutdanninger for sykepleiere innenfor anestesi, geriatri og kreftsykepleie. (Se for øvrig case-beskrivelse fra et helseforetak i eget vedlegg.)



Figur 10.2: Ønsket læringsform, etter utdanningsnivå (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 6559)*

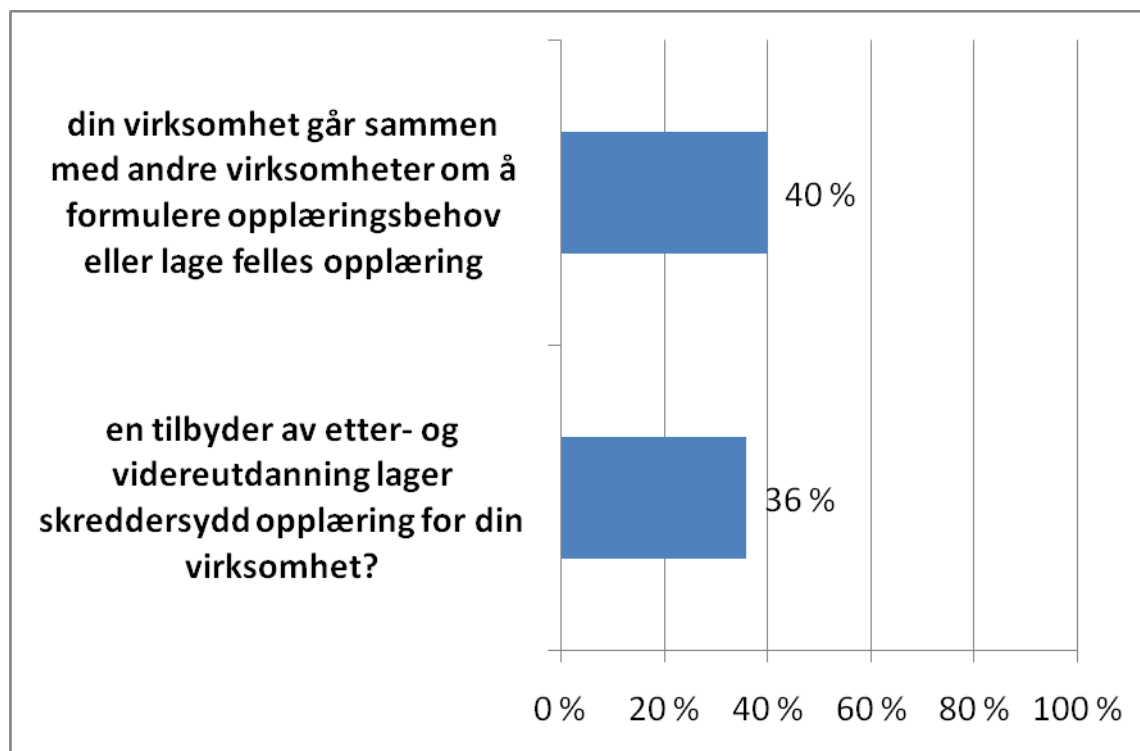
*Kilde: Lærevilkårsmonitoren

Figur 10.2 viser at ønsket læringsform samvarierer med de sysselsattes utdanningsnivå. Praktisk opplæring og jobberfaring i egen eller annen virksomhet som den eneste læringsformen er minst attraktivt blant sysselsatte med høyere utdanning. Denne gruppen ønsker i større grad å benytte flere læringsformer.

Blant sysselsatte som har behov for nye kunnskaper og ferdigheter, finner vi med andre ord variasjoner i hvordan det er ønskelig å oppnå disse kunnskapene. Det er relativt små forskjeller etter utdanningsnivå når det gjelder ønsket om bruk av enten kurs eller formell utdanning, mens kombinasjon av ulike læringsformer er mest attraktivt blant sysselsatte med høyere utdanning. For denne gruppen er praktisk opplæring og jobberfaring i egen eller annen virksomhet som den eneste læringsformen minst attraktivt.

10.2 Hva gjør det mer aktuelt for ledere å gjennomføre etter- og videreutdanning?

I omnibus-undersøkelsen ble virksomhetene bedt om å vurdere i hvilken grad to mulige tiltak kunne gjøre det mer aktuelt å gjennomføre etter- og videreutdanning. For det første var det skreddersydde EVU-tiltak for virksomheten, og for det andre var det å gå sammen med andre virksomheter om å formulere opplæringsbehov eller lage felles opplæring. Andelen som angir ”ganske” eller ”svært aktuelt”, er gjengitt i figur 10.3.



Figur 10.3: Jeg vil nå be deg vurdere et par tiltak som kan gjøre det mer aktuelt for din virksomhet å gjennomføre etter- og videreutdanning. Andel som har svart "ganske" og "svært aktuelt". (N = 600)

Som figur 10.3 viser, er det en vesentlig andel som angir at begge alternativene er aktuelle. Forskjellen mellom de to alternativene er heller ikke statistisk signifikant. Ser vi på bakgrunnsvariablene, er det noen systematiske utslag. Når det gjelder antall ansatte, er det en tendens til at virksomheter med 20 ansatte eller flere i større grad enn de med mindre enn 20 ansatte angir ”aktuelt” for begge alternativene. Når det gjelder næring, ser vi også at offentlig sektor i større grad angir ”aktuelt” for begge alternativene enn det som er tilfellet for de andre bransjene. Ser vi isolert på alternativet om å gå sammen med andre virksomheter om felles opplæring, er det en tendens til at finans og forsikring og tjenesteytende næringer i mindre grad angir dette som aktuelt enn varehandel, hotell og restaurant og transport og kommunikasjon. Det er også en klar tendens til at de som har gjennomført EVU-tiltak i løpet av det siste året, i større grad enn de som ikke har gjort det, anser begge alternativene som aktuelle.

10.3 Tilrettelegging av opplæring i virksomhetene

Spørsmålet om hvordan opplæringen bør tilrettelegges i virksomhetene, ble belyst i forbindelse med evalueringen av Kompetanseutviklingsprogrammet. I prosjektene som fikk støtte gjennom dette programmet, ble prosjektlederne, -partnerne og -deltakerne (”sluttbrukerne”) spurt om hvilke læringsformer som ble benyttet. Selv om det vil være avvik mellom de faktisk benyttede læringsformene og de ideelt sett best tilrettelagte måtene å lære på, er disse svarene relevante for vårt formål fordi de leder an til utdypende spørsmål om tilrettelegging av opplæringen.

Tabell 10.1: Undervisnings- eller læringsformer, opplysninger fra prosjektleder, partner, og sluttbruker

	Hvilke som ble brukt			Hvilke ble brukt mest tid på	
	Prosjektleder	Partner	Sluttbruker ^b	Prosjektleder	Partner
Forelesninger eller klasseromsundervisning	78 %	76 %	89 %	20 %	19 %
Gruppearbeid, kollokvier eller prosjektarbeid	84 %	78 %	77 %	19 %	19 %
Brevkurs	6 %	7 %	7 %	1 %	24 %
E-post, Internett, CD-rom, video, annen teknologistøtte	75 %	68 %	52 %	20 %	18 %
Praksis på arbeidsplassen eller trening i arbeidsoppgaver	78 %	73 %	48 %	24 %	16 %
Ingen av disse	2 %	4 %	0 %		
Omtrent like mye på hver				17 %	5 %
I alt	(a)	(a)	(a)	100 %	100 %
Antall prosjekter	162	160	122	143	145

^a Flere alternativer mulig – kolonnesummer ikke relevante fordi langt over 100 %

^b Data fra 391 sluttbrukere (Døving mfl. 2003)

(Kilde: Døving mfl. 2006:29)

Det framgår av tabell 10.1 at forelesninger eller klasseromsundervisning rapporteres å være den mest brukte læringsformen, men mest tid ble likevel ikke brukt på slik læring. Like

mye tid ble brukt på ulike former for teknologistøttet læring som på forelesninger eller klasseromsundervisning. Sammenlikner vi så teknologistøttet læring med praksis på arbeidsplassen eller opplæring i arbeidsoppgaver, viser det seg at begge læringsformene forekommer omtrent like hyppig. Av alle læringsformene synes det imidlertid som om det brukes mest tid på svært praksisnær opplæring.

Tabell 10.2 viser hva teknologien ble brukt til²⁰. Vi ser at IKT og multimedia særlig ble brukt som oppslagstavle, men vi ser også at en rekke andre anvendelser er utbredt, blant annet distribusjon av læremateriell, veiledning og andre faglige diskusjoner.

Tabell 10.2: Bruk av IKT/multimedia i opplæringen

	Sluttbrukere ^b	Prosjekter
Til å formidle praktisk informasjon om opplæringsopplegget (f.eks. om tid, sted, pensum og liknende)	78 %	77 %
Til å formidle lærebøker eller annet skriftlig materiale (for eksempel lastet ned læremateriell fra Internett)	63 %	56 %
Til å sende inn prosjektoppgaver	65 %	68 %
Til faglig veiledning fra lærer eller andre ressurspersoner	70 %	73 %
Til faglig diskusjon mellom dem som tok opplæringen (diskusjonsgrupper, chatting, videokonferanser o.l.)	62 %	62 %
Til å gjennomføre simulering eller liknende praktiske øvelser	23 %	22 %
I alt	(a)	(a)
N	178	85

^a Flere alternativer mulig, kolonnesummer over 100 %.^b Sluttbrukere vektet etter antall sluttbrukere i prosjektet. Kilde: Døving, E. mfl. 2003:54.

En nærmere analyse viste at deltakerne var jevnt over fornøyde: 70 prosent sier at teknologistøtten fungerte ”ganske godt” eller ”svært godt”, mens 10 prosent svarte ”ganske dårlig” eller ”svært dårlig”. Jo større omfang av IKT-bruken, desto mer fornøyde synes deltakerne å være med den delen av opplæringstiltaket. Når opplæringen er nært knyttet til arbeidskonteksten (oppgaver og redskaper som er aktuelle i jobben), fungerer også teknologistøtten bedre. Blant dem som gjennomgikk teknologistøttet læring, var det likevel en klart større andel som syntes det var vanskelig å kombinere opplæringen med jobb, enn i tiltak uten slik teknologistøtte.

En nærmere analyse av KUP-prosjektene viste også, ikke helt uventet, at eldre deltakere brukte IKT i mindre omfang enn yngre deltakere. Interessant nok tok opplæring levert av universiteter og høyskoler oftere i bruk IKT enn opplæring levert av andre. Selv om det er vanskelig å generalisere ut fra denne ene studien, bekreftes dermed ikke gjengse forestillinger om at høyere utdanningsinstitusjoner ofte henfaller til tradisjonelle læringsmetoder.

²⁰ Framstillingen bygger på Døving, E. mfl. 2003:54.

Viktigheten av å knytte læring til arbeidssituasjonen ble også erfart i prosjektet NEMLIG²¹, hvor hensikten var å utvikle en nettbasert læringsarena for arbeidslivet. Her skulle det skapes en situasjon hvor den lærende selv oppsøkte kunnskapen der den fantes, når den trengtes. For å leve opp til dette tok prosjektet utgangspunkt i de ansattes arbeidssituasjon og bygget opp læringsarenaene etter en «mester–lærling»-modell som ble utprøvd i seks bedrifter. Iverksettingen av læringsarenaene var mest vellykket når arbeidstakerne skulle lære mer om det de allerede jobbet med, og innenfor den eksisterende organisatoriske strukturen.

En liknende praksisnær tilnærming lå til grunn for prosjektet ”Lærlingordning i høyere utdanning”²², der NHO, HSH og Spekter samarbeidet med å prøve ut praksisbaserte utdanninger innenfor industri, handel og helse- og sosialsektoren²³. Selv om denne ordningen i utgangspunktet gjelder førstegangsutdanning, kan den også inspirere til praksisnær tilrettelegging av etter- og videreutdanning. Dertil kommer at ansatte kan få utdanningspermisjon for å følge heltidsstudier basert på slike lærlingordninger. For slike studenter blir studiene også et videreutdanningsopplegg.

10.4 Oppsummering

Hver tredje ansatt ønsker å få dekket sine opplæringsbehov gjennom ikke-formell læring i form av kortere kurs og liknende. Like mange ønsker praktisk opplæring eller å lære gjennom jobberfaring (m.a.o. uformell læring). Det er lite variasjon i ønsket læringsformer mellom bransjer og sektorer. Praktisk opplæring foretrekkes mest blant sysselsatte som deltar lite i alle former for læring. Formell utdanning foretrekkes av drøyt 10 prosent av de ansatte og er mest ønsket blant sysselsatte innen undervisning, samt helse og sosialsektoren.

De ansatte foretrekker altså praksisnær opplæring, men det er ikke tilstrekkelig å knytte læringen til de ansattes arbeidssituasjon på indirekte vis. Skal læringen bli effektiv, må den aktivt tilrettelegges. Særlig voksne med lav utdanning er mindre læringsautonome og har behov for mer tilrettelegging. God tilrettelegging er også påkrevd når læringen understøttes av teknologiske hjelpemidler. Selvlæring må altså suppleres med veiledning og tilrettelegging, ved hjelp av ulike læringsformer mellom erfarne og mindre erfarne (”mester – lærling”), i dag ofte kalt coaching. Eksperimenter med lærlingordninger har også vist seg lovende på høyere utdanningsnivå, men stiller store krav både til utdanningsinstitusjoner og virksomheter når det gjelder hvordan praksis og teori kombineres innenfor ulike utdanninger.

²¹ Nett- og multimediebasert læringsarena, se www.ntc.no/ren.

²² <http://pilot-utdanning.nho.no/>

²³ Se ellers Brandt, E. *Kartlegging av praksisbasert høyere utdanning*. NIFU STEP skriftserie 8/2005.

Ut fra en målsetting om å knytte academia tettere til kompetanseutviklingen på virksomhetsnivå, er det interessant at bedriftene i liten grad foretrekker å samarbeide med andre bedrifter om opplæringstiltak, framfor å engasjere eksterne tilbydere til å skreddersy opplæringen. Dette funnet peker i to retninger: Det kan for det første tyde på en åpen holdning til å knytte kontakter med ulike tilbydere av etter- og videreutdanning. For det andre kan virksomhetenes søkestrategier være styrt av hva de kjenner fra før (jf. søkestrategiene beskrevet i Cyert og March 1963).

På dette punkt innhentet vi supplerende informasjon gjennom kvalitative intervjuer, som ga et klart inntrykk av at utdanningsinstitusjonene må ha svært solid bransjekunnskap (og aller helst bedriftskunnskap) for å være attraktive tilbydere²⁴. En case fra et telekommunikasjonsselskap (se vedlegg til denne rapporten) viser at kravet om at tilbyderne har solide forhåndskunnskaper henger sammen med en kompleks sammenveving av opplæringsaktiviteter i personal-, og organisasjons- og lederutvikling. Hvordan for eksempel formell etterutdanning skal inngå i slike foretaksprosesser, kan bare forstås av dem som har godt innblikk i foretaket eller i bransjen. Dersom utdanningsinstitusjonene skal vurderes som alternativer til konsulentselskaper, må de evne å lage skreddersydde (bedriftsspesifikke) opplegg, inndelt i små moduler. Slik modulisering er viktig når de ansatte i bedriftene kombinerer EVU med arbeid på full tid.

²⁴ Dette underbygges i Ellen Brandt (1989:15), basert på tolv case-studier.

11 Arbeidslivets vurdering av fagskoler, universiteter og høyskoler som leverandører av etter- og videreutdanning

11.1 Innledning

Dette kapitlet tar opp spørsmålet om hvordan arbeidslivet vurderer fagskoler, universiteter og høyskoler som leverandører av EVU. En underliggende problemstilling er hvorvidt noen av disse tre institusjonstypene møter behovene på en bedre måte enn andre. Det foreligger få undersøkelser om dette, men vi skal trekke veksler på data som indirekte belyser denne problemstillingen. Kapitlet bygger i hovedsak på tre datakilder: Continuing Vocational Training Survey (versjon 3), Lærevilkårsmonitoren og vår egen omnibus-survey.

Tradisjonelt har profesjonsutdanninger, ofte tilbudt av høyskoler, hatt tette bånd til arbeidslivet. Det samme gjelder enkelte fagskoler, særlig de tekniske. En undersøkelse for Kunnskapsdepartementet utført av Rambøll bekrefter at høyskolene har flere samarbeidsaktiviteter med arbeidslivet enn universitetene (Kd 2008: 55f.). Vi så i kapitlet om virksomheters investering i etter- og videreutdanning at et flertall av de spurte lederne har en kortsiktig horisont på arbeidet med etter- og videreutdanning (jf. figur 7.1). En rapport med tittelen *Samarbeid mellom næringslivet og høyere utdanning* påpeker at slikt samarbeid er en langsiktig satsing, og at resultatene først kommer etter tre til fire år (Norgesuniversitetet 2007:15). Dette samsvarer med en tidligere evaluering av Norgesuniversitetet, der det oppsummeres at gode opplæringstilbud vanligvis utformes i langvarige samarbeidsrelasjoner mellom tilbyder og etterspørre av EVU (Ure, O.B. og S. Skule 2003:59)²⁵.

11.2 Vurdering av opplæringstilbydere hentet fra CVTS3 og Lærevilkårsmonitoren

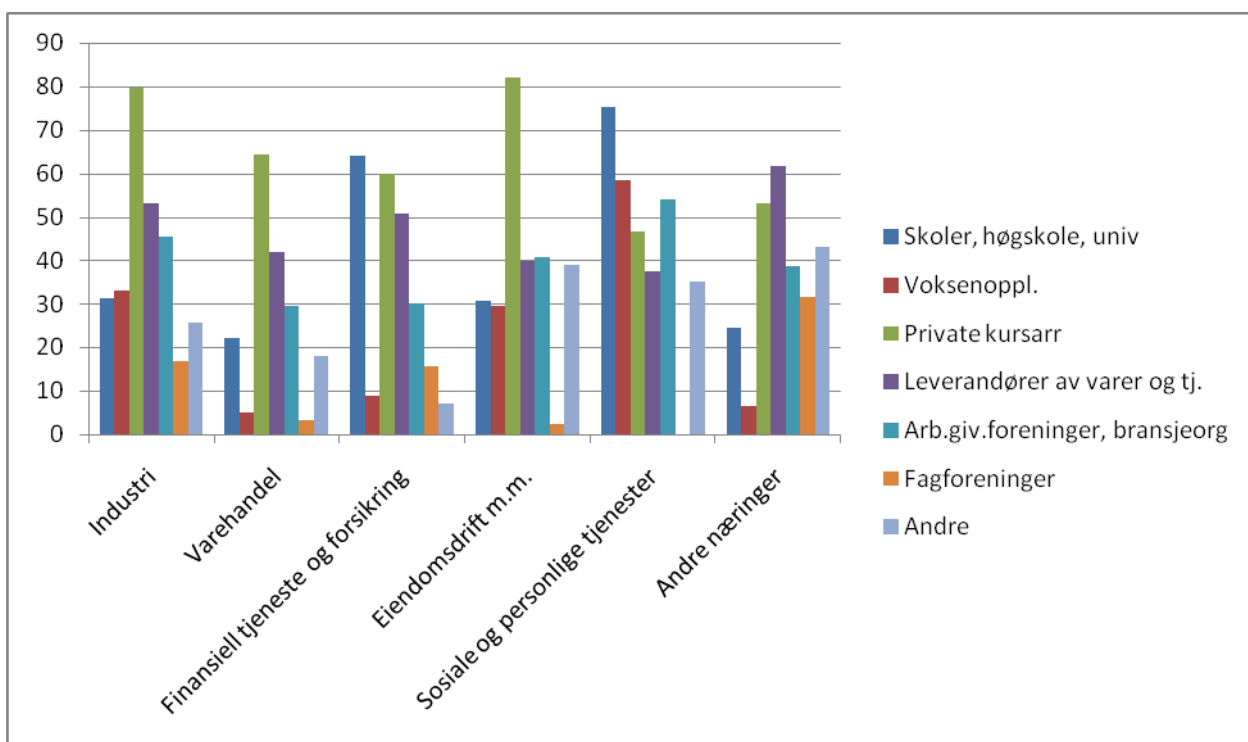
I dette underkapitlet vil virksomhetenes faktiske bruk av kursarrangører danne grunnlag for å si noe om hvem som møter deres opplæringsbehov. Vi bruker data fra den norske delen av Continuing Vocational Training Survey, versjon 3 (CVTS3). CVTS3 er en europeisk studie om etter- og videreutdanning på foretaksnivå. Undersøkelsen ble gjennomført i 2005 av Statistisk sentralbyrå på vegne av Eurostat. Svarprosenten i CVTS3 er lav (33 prosent), og bedrifter med ansatte over 250 personer og industribedrifter er overrepresentert i utvalget. Dessuten begrenses nytteverdien av CVTS3 for vår studie av EVU på fagskolenivå og høyere på grunn av at dataene ikke skiller mellom hvilket utdanningsnivå etter- og videreutdanningen foregår på. På den annen side er CVTS3 én av få store

²⁵ Se for øvrig eget kapittel om virksomheters kjennskap til opplæringstilbud.

surveyer som måler etter- og videreutdanning ved å intervju foretaksledere. Selv om disse forbeholdene får oss til å avstå fra å trekke vidtrekkende konklusjoner av CVTS3, er dataene nyttige når de ses i sammenheng med informasjon fra Lærevilkårsmonitoren. I neste underkapittel vil vi dessuten presentere data fra vår egen omnibus-undersøkelse som, sammen med CVTS3 og Lærevilkårsmonitoren, bidrar til å avtegne mønstre av hvordan arbeidslivet vurderer ulike opplæringstilbydere.

Med utgangspunkt i CVTS3 skal vi først kartlegge i hvilken grad virksomheter benytter seg av formell og ikke-formell opplæring tilbudt av skoler, høyskoler og universiteter. Dette vil bli sammenliknet med kurs tilbudt av andre kursarrangører. Deretter skal vi, med utgangspunkt i Lærevilkårsmonitoren, undersøke sysselsatte i ulike næringer og deres bruk av ulike tilbydere av EVU.

I CVTS3 er bedrifter spurt om ansatte har deltatt på eksterne opplæringskurs i 2005, noe ansatte i 442 av 916 bedrifter hadde. Som det framgår av figur 11.1, hadde en tredjedel av bedriftene benyttet seg av skoler, høyskoler eller universiteter.



Figur 11.1: Virksomheter etter næring som har brukt skoler, høyskoler og/eller universiteter i forbindelse med eksterne kurs etter næring (N = 442)*

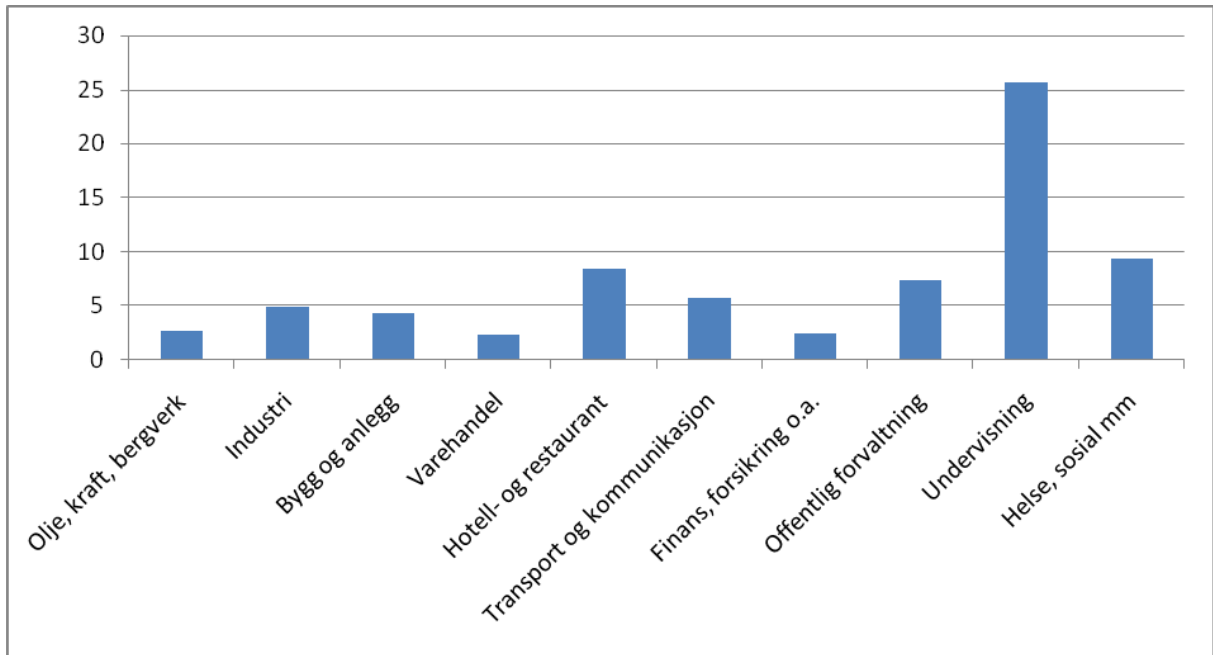
*Kilde: CVTS3

Bedriftene i CVTS3 er inndelt i seks næringer.²⁶ Det er imidlertid få bedrifter i hver kategori. Ved å sammenlikne bruk av ulike tilbydere innen og mellom hver kategori kan vi av figur 11.1 se at tilbud ved skoler, høyskoler og universiteter først og fremst er en viktig del av eksterne tilbud for bedrifter innen sosiale og personlige tjenester samt innen finansiell tjenesteyting og forsikring, mens de utgjør en mindre del innenfor industri, varehandel, eiendomsdrift og andre næringer. Sentrale offentlig dominerte næringer som undervisning, helse- og sosialtjenester og offentlig administrasjon, ved siden av forsvaret og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, er ikke inkludert i CVTS3. De fleste av virksomhetene i figur 11.1 befinner seg derfor i privat sektor.

Bedrifter innen sosialtjenester og personlige tjenester og innen finansiell tjenesteyting og forsikring benytter også andre tilbydere. Sammenliknet med andre næringer er det imidlertid i disse to hovedkategoriene at skoler, høyskoler og universiteter er den hyppigst benyttede tilbyderen. I den førstnevnte kategorien utgjør også voksenopplæringscentre og andre offentlige undervisningsinstitusjoner en sentral rolle.

Som vist foran i rapporten, deltok halvparten av alle sysselsatte i løpet av 2005 i ikke-formell opplæring. I Lærevilkårsmonitoren ble disse bedt om å svare på hvem som sto for hoveddelen av opplæringen. I tillegg til egen bedrift/virksomhet kunne de velge mellom fem ulike tilbydere, og av disse seks var kun ett svaralternativ mulig. Figur 11.2 viser hvor stor andel av de sysselsatte som hadde deltatt i ikke-formell opplæring hvor offentlige utdanningsinstitusjoner sto for opplæringen. Figuren fanger også opp hvordan deltakelsen varierer mellom ulike næringer.

²⁶ Industri omfatter diverse produksjonsbedrifter. Varehandel omfatter varehandel, reparasjon av kjøretøyer og husholdningsapparater. Finansiell tjenesteyting og forsikring omfatter ikke forsikring og pensjonskasser eller trygdeordninger underlagt det offentlige. Eiendomsdrift omfatter også forretningsmessig tjenesteyting og utleievirksomhet. Andre sosiale tjenester omfatter avløp og renovasjon, interesseorganisasjoner, fritidsvirksomheter og annen personlig tjenesteyting. Andre næringer omfatter bergverksdrift, kraft og vannforsyning, bygg- og anleggsvirksomhet, hotell og restaurant, transport og kommunikasjon.



Figur 11.2: *Andel som faktisk har deltatt i jobbrelatert ikke-formell opplæring hvor offentlig skole eller utdanningsinstitusjon sto for hoveddelen av opplæringen/instruksjonen, etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2005, N = 3991)**

*Kilde: Lærevilkårsmonitoren

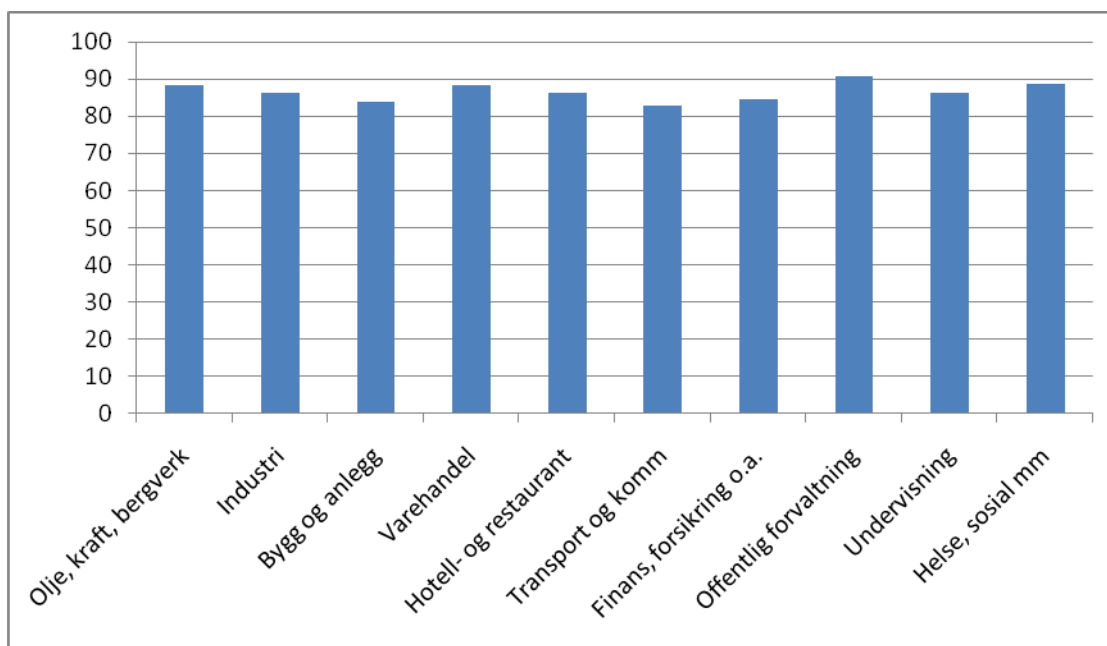
Blant sysselsatte som deltar i ikke-formell jobbrelatert opplæring, har hver fjerde innen undervisning benyttet tilbud fra offentlig skole eller utdanningsinstitusjon. Bruk av offentlig skole eller utdanningsinstitusjon er også relativt vanlig blant sysselsatte i helse og sosial, hotell og restaurant og offentlig forvaltning (fra 7 til 10 prosent). I private virksomheter sett under ett er andelen sysselsatte som benytter seg av jobbrelatert opplæring tilbudt av offentlig skole eller utdanningsinstitusjon, om lag 5 prosent (jf. figur 11.2).

En nærmere analyse hvor det tas hensyn til utdanningsnivå, viser at det særlig er sysselsatte med høyere utdanning og til dels med videregående utdanning som deltar i jobbrelatert opplæring gitt av en offentlig utdanningsinstitusjon.

Målgruppen i Lærevilkårsmonitoren er forskjellig fra CVTS3. Mens Lærevilkårsmonitoren omfatter sysselsatte både i privat og offentlig sektor, er sentrale offentlige virksomheter ikke omfattet i CVTS3. Med utgangspunkt i Lærevilkårsmonitoren ser vi at det er offentlig forvaltning, undervisning og helse og sosial som gjerne bruker offentlige tilbydere av opplæring. I CVTS3, som altså ikke fanger offentlige virksomheter, er det bedrifter innen sosialtjenester og personlige tjenester, samt innen finansiell tjenesteyting og forsikring, som i størst grad benytter seg av offentlige tilbud om læring. Dette gjenspeiler antakelig at disse kursene er best tilrettelagt for slike virksomheter, men det kan også reflektere at disse

næringene/virksomhetene har best kjennskap til tilbudene fra offentlige utdanningsinstitusjoner.

En supplerende innfallsvinkel til å forstå arbeidslivets vurdering av utdanningsinstitusjoner finner vi i Lærevilkårsmonitoren data om hvor fornøyde deltakerne er med opplæringen som gis. Data om deltakernes tilfredshet er relevante for vårt formål fordi de er brutt ned på tilbyderkategori. Først skal vi imidlertid se om tilfredshet varierer mellom bransjer.



Figur 11.3: Andel som har deltatt i jobbrelatert opplæring, og som er fornøyd eller svært fornøyd, etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 4596)*

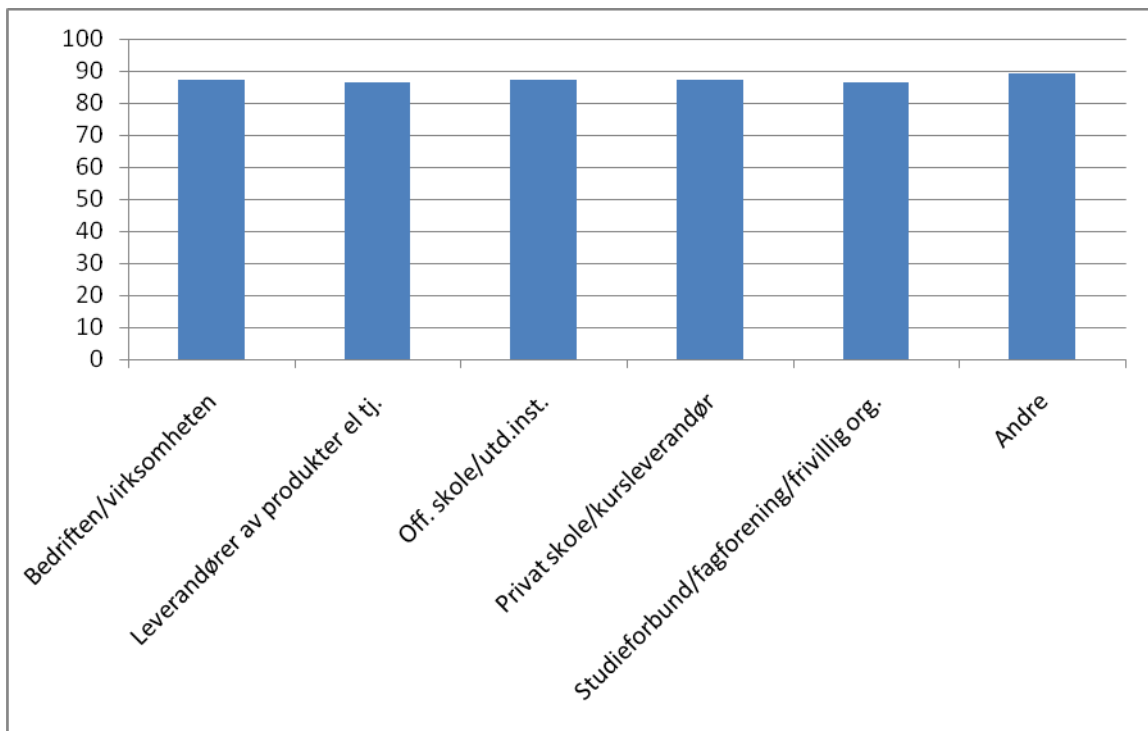
*Kilde: Lærevilkårsmonitoren

Som vi ser i figur 11.3, er det liten variasjon i tilfredshet med opplæring mellom sektorer/næringer.²⁷ Mange er fornøyde med den opplæringen de har gjennomgått, og 87 prosent sier seg svært godt eller godt fornøyde.²⁸ Andelen som er fornøyd, er relativt jevnt fordelt i alle næringene. Den varierer fra 83 prosent innen transport og kommunikasjon til 91 prosent i offentlig forvaltning.

Av figur 11.4 framgår det at det ikke er variasjon i deltakernes tilfredshet med ulike tilbydere. Om alle typer tilbydere sier 85–90 prosent av deltakerne i jobbrelatert opplæring at de er fornøyde eller svært fornøyde med opplæringen.

²⁷ Mens nærmest ni av ti er fornøyde, er det kun én av tre som er *svært fornøyde*. Vi har gjort utførende analyser blant de svært fornøyde. Resultatene viser at det er sysselsatte innen olje, kraft og bergverk, varehandel, hotell og restaurant, transport og kommunikasjon og helse og sosial m.m. som oftest er *svært* fornøyde med opplæringen. Det er små og ubetydelige variasjoner mellom dem som er svært fornøyde, og når det gjelder hvilke typer tilbud de har benyttet seg av.

²⁸ Andelen med fornøyde er 85 prosent av sysselsatte med grunnskoleutdanning og 87 prosent av sysselsatte med videregående og høyere utdanning.



Figur 11.4: Andel som har deltatt i jobbrelatert opplæring fra ulike tilbydere, og som er fornøyd eller svært fornøyd (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 4574)*

*Kilde: Lærevilkårsmonitoren

Fra Lærevilkårsmonitoren 2008 har vi statistikk over tilbudene om formell videreutdanning. Det er for få deltakere i formell videreutdanning til at vi kan kjøre analyser på bransjenivå. Likevel er det interessant å se på hvilken profil videreutdanningstilbudene faktisk har.

Tabell 11.1: Har deltatt i formell videreutdanning 2005. Type utdanning.

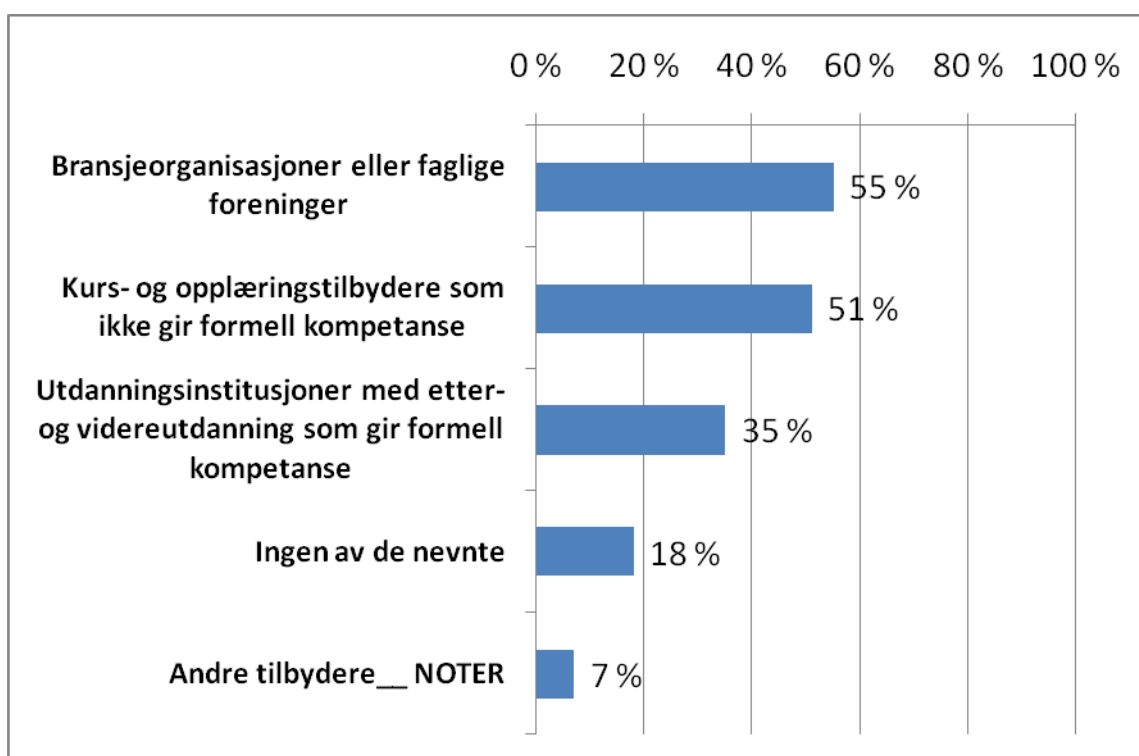
Grunnskolenivå	Videregående skole-nivå	Høyskolenivå	Universitetsnivå	Annet	
0,5	12,5 %	47,6 %	15,7 %	23,7 %	100 %

Kilde: Lærevilkårsmonitoren 2005

Det framgår av tabellen at nesten halvparten av deltakerne har tatt videreutdanning på høyskolenivå, og at det er flere deltakere på universitetsnivå enn på videregående skole-nivå. Tabellen viser at profesjonsutdanningene på høyskolenivå er viktige når det gjelder å utvikle videreutdanningstilbud. Sammenliknet med antall ansatte som har høyeste utdanning på grunnskolenivå og videregående skole-nivå, er det få som deltar i videreutdanning på disse nivåene.

11.3 Virksomhetenes vurdering av opplæringstilbydere hentet fra en bedriftsomnibus

I vår omnibus-undersøkelse ble virksomhetene bedt om å angi hvilke opplæringstilbydere som det er aktuelt å benytte. Spørsmålene ble stilt til alle virksomhetene uavhengig av om de hadde gjennomført EVU-tiltak i løpet av det siste året eller ikke. Figur 11.5 viser fordelingen av dette for en del utvalgte tilbydere.



Figur 11.5: Hvilken av de tilbyderne som jeg nå leser opp, tror du det er aktuelt å benytte for din virksomhet i framtiden? Er det aktuelt å benytte...? Flere svar mulig. (N = 600)

Som figur 11.5 viser, er det flest som nevner bransjeorganisasjoner eller faglige foreninger, foruten kurs- og opplæringstilbydere som ikke gir formell kompetanse. Litt over halvparten mener det er aktuelt å benytte seg av disse tilbyderne. Vel en tredjedel av virksomhetene angir at det er aktuelt å benytte utdanningsinstitusjoner som gir formell kompetanse. Det er forholdsvis få som angir at ingen av de nevnte er aktuelle. Selv om det ikke er spurt direkte om det er aktuelt å gjennomføre EVU-tiltak i framtiden, fanger nok svaralternativet ”ingen av de nevnte” også opp de virksomhetene som ikke ønsker å gjennomføre EVU-tiltak i nærmeste framtid.

For dette og de påfølgende spørsmålene har vi, i tillegg til de tidligere benyttede bakgrunnsvariablene, krysskjørt mot spørsmålet om virksomhetene har hatt EVU-tiltak eller ikke de siste tolv månedene. Vi foretok denne krysskjøringen ut fra en antakelse om at gjennomførte EVU-tiltak kan ha betydning for vurderinger av framtidige EVU-tiltak. Tabell 11.2 viser aktuelle tilbydere etter bransje.

Tabell 11.2: Aktuelle tilbydere etter antall ansatte (N = 600)

Tilbydere	Antall ansatte			
	1-4	5-19	20-49	50 eller flere
Bransjeorg. eller faglige foreninger	53 %	56 %	58 %	64 %
Kurs- og opplæringstilbud som ikke gir formell kompetanse	44 %	57 %	62 %	64 %
Utdanningsinstitusjoner med EVU som gir formell kompetanse	28 %	39 %	52 %	64 %
N	318	205	52	25

Tabell 11.2 viser at antall ansatte har noe ulik påvirkning for de ulike tilbyderne. For det første er det ingen statistisk pålitelig sammenheng mellom ulikt antall ansatte i vurderingen av bransjeorganisasjoner eller faglige foreninger. For det andre er det færre som anser kurs og opplæring som ikke gir formell kompetanse som aktuelle blant dem med få (1-4) ansatte, enn det er blant dem med fem ansatte eller flere. Og for det tredje øker andelen som mener utdanningsinstitusjoner med etter- og videreutdanning som gir formell kompetanse er aktuelle med økende antall ansatte²⁹. Mange av disse sammenhengene skyldes trolig at det i det store og hele er en økende positiv grunnholdning til EVU-tiltak med økende antall ansatte. Dette bekreftes også når vi ser på andelen som svarer ”ingen av de nevnte”, blant disse synker andelen klart med økende antall ansatte. Blant virksomhetene med én til fire ansatte er det 25 prosent som svarer ”ingen av de nevnte”, blant de med 5-19 ansatte er det 13 prosent og kun 3 prosent blant de med 20 ansatte eller flere. I tabell 6.3 ser vi hvordan de aktuelle opplæringstilbyderne fordeler seg på næring.

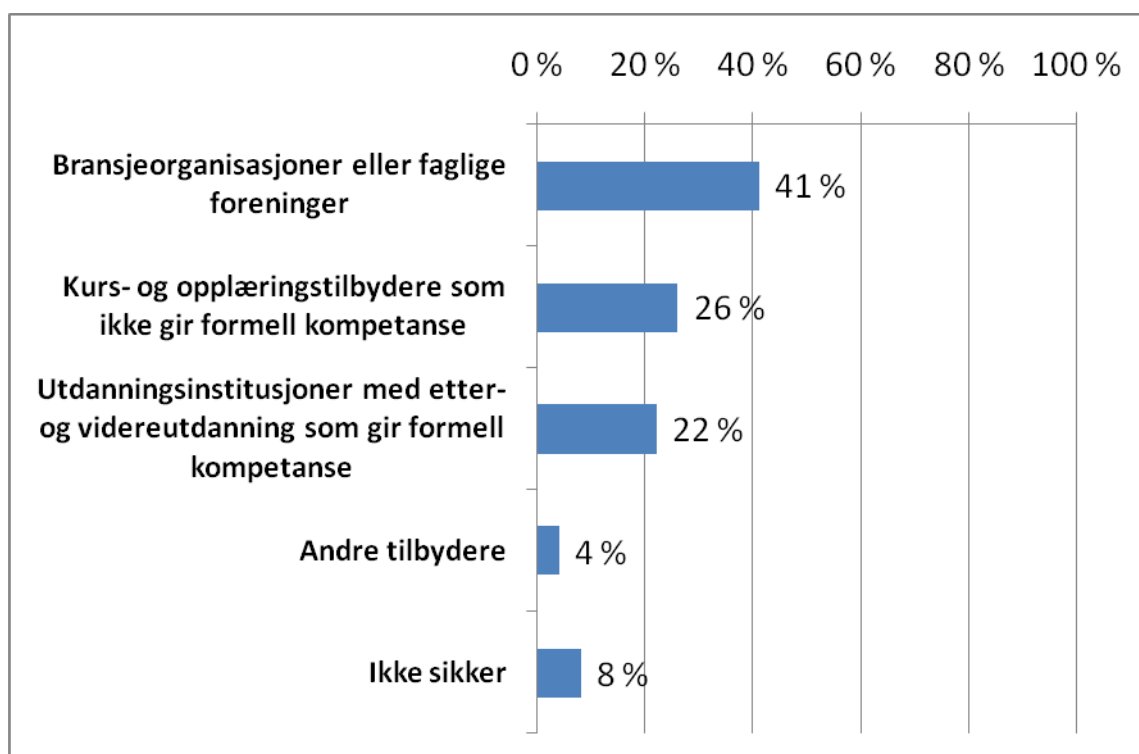
²⁹ Antall ansatte med 20-49 og 50 eller flere ansatte her sett under ett

Tabell 11.3: Aktuelle tilbydere etter bransje (N = 600)

Tilbydere	Bransje			
	Primær, bygg og anlegg, industri	Varehandel, hotell og restaurant, transport og kommunikasjon	Finans og forsikring, tjenesteytende næringer	Helse og sosial, undervisning, off. forvaltning
Bransjeorg. eller faglige foreninger	53 %	54 %	62 %	50 %
Kurs- og opplæringstilbud som ikke gir formell kompetanse	41 %	43 %	46 %	72 %
Utdanningsinstitusjoner med EVU som gir formell kompetanse	27 %	19 %	28 %	67 %
N	108	193	148	151

Tabell 11.3 viser at sammenhengen med bransje og aktuelle tilbydere er avhengig av hvilken tilbyder man ser på. For bransjeorganisasjoner eller faglige foreninger er det et skille mellom finans og forsikring, tjenesteytende næringer og offentlig sektor, der offentlig sektor i noe mindre grad angir dette. For kurs- og opplæringstilbydere som ikke gir formell kompetanse, er det flere som angir dette i offentlig sektor enn i de andre bransjene. For utdanningsinstitusjoner med etter- og videreutdanning som gir formell kompetanse, er det to poenger. For det første angis offentlig sektor dette i vesentlig større grad enn de andre bransjene. For det andre skiller varehandel, hotell og restaurant, transport og kommunikasjon seg ut ved at de i mindre grad enn de andre bransjene angir dette. Blant dem som svarer "ingen av de nevnte", er det også et bransjeutslag: Det er få i det offentlige som angir dette (3 prosent), mens det i de andre bransjene er vesentlig flere (23 prosent).

Vi ønsket på dette punktet også å se hvilken av de ulike tilbyderne virksomhetene prioriterte. De som svarte "en av de nevnte tilbyderne" eller "annet", fikk derfor et oppfølgingsspørsmål der de ble bedt om å kun prioritere en av dem. Dette framgår av figur 11.6.



Figur 11.6: Hvilken av de følgende tilbyderne vil det være mest aktuelt å benytte? (N = 466)³⁰

Figur 11.6 viser at bransjeorganisasjoner eller faglige foreninger blir prioritert klart høyest når virksomhetene kun får velge en av de definerte tilbyderne. Mens kurs- og opplæringstilbydere som ikke gir formell kompetanse, og utdanningsinstitusjoner som gir formell kompetanse, blir prioritert lavere og innbyrdes likt³¹.

Når vi ser på bakgrunnsvariablene, finner vi ikke det samme klare systematiske utslaget på antall ansatte som vi så i tabell 8.1 når virksomheten ikke trengte å prioritere en av tilbyderne. Den eneste klare sammenhengen er at virksomheter med få ansatte (1–4) i noe større grad enn dem med fem ansatte eller flere prioriterer bransjeorganisasjoner eller faglige foreninger. For bransje er det imidlertid noen mer tydelige utslag. Dette er vist i tabell 11.4.

³⁰ Ved en feil ble dette spørsmålet i intervjusystemet kodet som et flersvarspørsmål og ikke som et spørsmål der man kun skulle prioritere kun ett av svaralternativene. Totalt var det 26 respondenter som anga mer enn ett svaralternativ. Siden disse utgjør såpass få av det totale utvalget, har deres svar ingen vesentlig innvirkning på svarfordelingen. Vi har likevel valgt å holde de som har svart mer enn ett svaralternativ, utenfor analysen og kun gjennomført analysene med dem som har svart i henhold til spørsmålsformuleringens hensikt.

³¹ Den prosentvise forskjellen mellom dem er ikke statistisk signifikant.

Tabell 11.4: Hvilke tilbydere av etter- og videreutdanning som er mest aktuelt å benytte, etter bransje (N = 465)

			Næring firedeelt					
			Primærnærings, bygg og anlegg, industri	Varehandel, hotell og restaurant, transport og kommunikasjon	Finans og forsikring, tjenesteytende næringer	Helse og sosial, undervisning, offentlig forvaltning	Total	
Hvilken av de følgende tilbyderne vil det være mest aktuelt å benytte?	Utdanningsinstitusjoner med etter- og videreutdanning som gir formell kompetanse	Antall bedrifter	15	21	16	48	100	
		%	19,0 %	14,7 %	14,8 %	35,6 %	21,5 %	
	Kurs- og opplæringstilbydere som ikke gir formell kompetanse	Antall bedrifter	20	40	12	50	122	
		%	25,3 %	28,0 %	11,1 %	37,0 %	26,2 %	
	Bransjeorganisasjoner eller faglige foreninger	Antall bedrifter	37	58	70	25	190	
		%	46,8 %	40,6 %	64,8 %	18,5 %	40,9 %	
	Andre tilbydere	Antall bedrifter	3	8	4	3	18	
		%	3,8 %	5,6 %	3,7 %	2,2 %	3,9 %	
	Ikke sikker	Antall bedrifter	4	16	6	9	35	
		%	5,1 %	11,2 %	5,6 %	6,7 %	7,5 %	
	Totalt		Antall bedrifter	79	143	108	135	465
			%	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100 %

Tabell 11.4 viser at det offentlige i større grad enn de andre bransjene prioriterer utdanningsinstitusjoner som gir formell kompetanse. Tabellen viser også at finans og forsikring og tjenesteytende næringer i langt mindre grad enn de andre bransjene prioriterer kurs- og opplæring som ikke gir formell kompetanse. Finans og forsikring og tjenesteytende næringer prioriterer også i vesentlig større grad enn de andre bransjeorganisasjoner eller faglige foreninger. Her ser vi også at det offentlige i langt mindre grad enn andre bransjer prioriterer denne typen tilbyder.

For to av tilbyderne er det også noen forskjeller mellom de virksomhetene som har og de som ikke har gjennomført EVU-tiltak i løpet av det siste året. Det er flere blant dem som ikke har hatt EVU-tiltak, enn blant dem som har hatt slike tiltak, som prioriterer bransjeorganisasjoner eller faglige foreninger. For dem som prioriterer utdanningsinstitusjoner som gir formell kompetanse, er tendensen motsatt.

11.4 Oppsummering

Lærevilkårsmonitoren viser at det er offentlig forvaltning, undervisning samt helse og sosialsektoren som oftest benytter seg av tilbud fra offentlige utdanningsinstitusjoner. Data fra CVTS3 forteller oss at det i privat sektor er bedrifter som selger sosiale og personlige

tjenester, samt innen finans- og forsikringssektoren, som i størst grad kjøper kurs fra utdanningsinstitusjoner på ulike nivåer.

Omnibus-surveyen avdekker at det for vel en tredjedel av de intervjuede virksomhetene er aktuelt å benytte utdanningsinstitusjoner som gir formell kompetanse. Det er særlig helse og sosialsektoren samt undervisning og offentlig forvaltning, som anser utdanningsinstitusjoner som aktuelle opplæringstilbydere. Det er minst aktuelt å kjøpe opplæring fra utdanningsinstitusjoner for virksomheter innenfor varehandel, hotell og restaurant, foruten transport og kommunikasjon. Når virksomhetene bes prioritere én av flere aktuelle tilbydere, rangeres bransjeorganisasjoner og faglige foreninger høyest, etterfulgt av kurs- og opplæringstilbydere som ikke gir formell kompetanse. På tredje plass kommer utdanningsinstitusjoner.

Data fra omnibussen bekrefter funn i CVTS3 som viste at finans og forsikring anser bransjeorganisasjoner og faglige foreninger som de mest aktuelle tilbydere. Samtidig er denne bransjen svært interessert i tilbud fra utdanningsinstitusjoner. Den samme tendensen til å lete etter tilbud fra flere tilbydere finner vi i offentlig sektor. Dette bekrefter tidligere studier som viser at opplæringsintensive bransjer utvikler kontakter med et bredt spekter av tilbydere.

En liknende dominoeffekt utspiller seg på individnivå. Det er nemlig særlig sysselsatte med høyere utdanning som deltar i jobbrelatert opplæring tilbudt av offentlige utdanningsinstitusjoner. Jo større virksomheten er, desto høyere er sannsynligheten for at dens daglige leder er interessert i å benytte seg av utdanningsinstitusjoner som tilbyr formell kompetanse. Virksomheter som ikke har tilbudt de ansatte opplæring i løpet av det siste året, ser det som mest aktuelt å kontakte bransjeorganisasjoner eller faglige foreninger. Motsatt ser vi at virksomheter med erfaring i å igangsette opplæringstiltak er mer interessert i å kontakte utdanningsinstitusjoner som gir formell kompetanse.

11.4.1 Fagskoler, høyskoler og universiteter

Selv om våre kvantitative datakilder ikke fanger opp arbeidslivets rangering av de tre institusjonstypene fagskole, høyskole og universitet, gir data benyttet andre steder i denne rapporten grunnlag for å si noe om dette spørsmålet. Aller først vil vi presisere at arbeidslivets vurderinger synes mer basert på erfaringer med opplæringens innhold enn på tilbyderens institusjonelle merkelapp. Dette innebærer at arbeidslivets synspunkter på koblingen praksis/teori, forankringen av læring i arbeidsprosesser, tilbydernes evne til å levere skreddersøm og deres evne til å fange opp bransje- og foretaksspesifikke forhold når opplæring utformes; er alle faktorer som ikke kan knyttes til karaktertrekk ved en institusjonstype, men ved de enkelte institusjoner. Det finnes nemlig eksempler på fagskoler, høyskoler og universiteter som kan innfri slike krav eller ønsker fra etterspørselssiden. Vi ser derfor at både utdanningsløp innenfor grunnutdanningen og karriereveier stimulert av etter- og videreutdanning i økende grad knyttes til

praksisperioder (jf. forsøk med lærlingordning i høyere utdanning) og til tidligere erfaringer (for eksempel erfaringsbaserte mastergrader).

Vi har ikke empirisk grunnlag for å si at evnen til å innfri slike krav først og fremst skyldes de institusjonelle mulighetene og frihetsrommet som kjennetegner fagskoler vs. høyskoler vs. universiteter. For det andre har vi i dette kapitlet vist at variasjoner i bransjenes bruk av og arbeid med EVU er så store at deres vurdering av tilbyderne i hvert fall må brytes ned på bransjenivå. Variasjonen innad i hver bransje ut fra teknologinivå, virksomhetsstørrelse og andre faktorer som former virksomhetens EVU-strategi, er imidlertid så store at det er vanskelig å koble en hel bransje til én institusjonstype. Riktignok har vi påpekt at helse- og sosialsektoren systematisk bruker høyskoler til å videreutdanne de ansatte i den sektoren. Profesjonsfagernes grunnutdanning er med andre ord et godt utgangspunkt for å tilby ferdigutdannede kandidater etterutdanning på et senere tidspunkt i yrkeskarrieren. Noe tilsvarende ser vi i grafisk industri, hvor fagskolene vil kunne heve kompetansenivået for ansatte med fagopplæring som høyeste utdanning.

Av dette kan man ikke slutte at arbeidslivets ønske om praksisnær og anvendelsesorientert opplæring gjør at fagskoler og høyskoler systematisk utkonkurrerer universitetene som EVU-tilbydere. Grafisk industri preges av økende rekruttering av ansatte med høyere utdanning. Og på tvers av bransjer og sektorer har særlig høyteknologibedrifter behov for å trekke veksler på universitetenes mer systematiske bruk av forskning i undervisningen. Denne antakelsen underbygges av tendensen til at virksomheter kobler EVU til andre former for kompetanseoppbygging, særlig FoU-arbeid. I slike sammenhenger er de vitenskapelige institusjonenes teorifundament viktig, og erstatter ikke gode pedagogiske EVU-opplegg basert på yrkespraksis og kunnskapsanvendelse i det daglige arbeid. Dette poenget illustreres i vår case fra et telekommunikasjonsselskap. Selv om deler av selskapets ansatte kunne ha benyttet EVU-tilbud både fra fagskoler og høyskoler, har det mer kontakt med universiteter og *vitenskapelige* høyskoler enn med fagskoler og høyskoler som tilbyr mye profesjonsutdanning. Dessuten er kontaktene med konsulentfirmaer like viktige for telekommunikasjonsselskapets EVU-aktiviteter som kontakten med universiteter og *vitenskapelige* høyskoler. Konsulentselskapene må imidlertid ha gode fagekspertter. Den samme tiltro til dyktige enkeltpersoner i EVU-arbeidet finner vi selskapets kontakt med universiteter og vitenskapelige høyskoler. I denne casen er derfor tiltroen til gode fagpersoner som kan drive EVU viktigere enn deres tilknytning til enkeltinstitusjoner. Og hvilken institusjons- eller tilbydertype personene utgår fra (dvs. fagskole, høyskole, fagskole, konsulentfirma), er en enda mer perifer avveining. I dette selskapet er personlige relasjoner derfor avgjørende i kontakten mellom tilbyder og etterspørter om EVU.

Det er generelt vanskelig å si at én bestemt institusjons- eller tilbydertype er dyktigst til å dyrke fram kontaktpersoner som best kan ivareta virksomhetenes EVU-arbeid.

12 Casestudier om kvalifiseringsprosesser på bransje- og foretaksnivå

Dette kapitlet bygger på et begrenset antall intervjuer i et større telekommunikasjonsselskap og et helseforetak. Dessuten har vi intervjuet to sentrale informanter og benytter foreliggende materiale for å skrive et notat om opplæring i grafisk industri. De tre case-studiene finnes i et eget vedlegg til denne rapporten. Intervjuene bidrar til å få fram prosesser rundt etter- og videreutdanning, blant annet hvordan opplæringsstrategier innpasses i overordnede foretaksstrategier, dynamikken mellom foretaksstrategier og opplæringsstrategier fremmet av profesjonsmedlemmer og forskjeller i rekrutteringsmønstre innenfor grafisk bransje. Nedenfor sammenliknes etter- og videreutdanningen i de to foretakene. Dessuten oppsummerer vi opplæringsmønstre i grafisk industri.

12.1 Etter- og videreutdanning i høykompetansebedrifter: kvalifisering, profesjonsinteresser og ledelsesstrategier

Vi har gjennomført casestudier av organisering og omfang av etter- og videreutdanning (EVU) i et telekommunikasjonsselskap og et helseforetak. I det følgende sammenlikner vi noen av hovedfunnene i disse casestudiene.

Omfanget av EVU i helseforetaket er stort, særlig opplæring som gir formell kompetanse. Et typisk mønster er at man benytter seg av de høyere utdanningsinstitusjonene der de respektive yrkes-/profesjonsgruppene fikk sin grunnutdanning. I telekommunikasjonsselskapet tilbys de ansatte også EVU laget i samarbeid med utdanningsinstitusjoner, men da særlig knyttet til ulike lederutviklingsprogrammer.

Representantene for ledelsen i de to foretakene synes å ha en ulik tilnærming til EVU. *Telekommunikasjonsselskapet* ønsker først og fremst bedriftsspesifikk kompetanse og ser helst at kompetanseutviklingen foregår innenfor rammen av det daglige arbeidet. EVU ved utdanningsinstitusjoner som gir formell kompetanse, blir oppfattet som premiering av enkeltansatte og dermed som mindre nyttig for selskapet. Dette er fordi slik EVU ”distanserer” den ansatte fra selskapet. I den grad eksterne EVU-tilbydere benyttes, er dette særlig eksterne konsulentselskaper som evner å skreddersy sine generiske modeller til å bli så bedriftsspesifikke at selskapet opplever dem som sine ”egne modeller”. På denne måten ivaretas selskapets ønske om å relatere EVU-aktiviteten til selskapets daglige virke. Formålet er først og fremst å utvikle en praksisnær kvalifisering som integrerer eksterne tilbud på selskapets egne premisser. Utdanningsinstitusjonenes tilbud oppfattes ofte som for generelle og lite tilpasset de utfordringene et konkurranseutsatt telekommunikasjonsselskap står overfor.

Ledelsen i *helseforetaket* støtter opp under den utbredte etterutdanningen i form av spesialisering av leger, sykepleiere og andre yrkesgrupper. Leger og sykepleiere, som utgjør de to største yrkesgruppene i foretaket, har sine respektive spesialiseringløp, og tilsvarende finnes for andre profesjoner. Fag- og profesjonsorganisasjonene er viktige bidragsytere i arbeidet med EVU i forbindelse med utforming og delvis finansiering av utdanningstilbudene. Dette reflekteres blant annet i Legeforeningens rolle som godkjenningssinstans av leger under spesialisering.

For legene er det etablert finansieringsordninger for spesialisering som ledd i overenskomstene mellom Legeforeningen og arbeidsgiver. Arbeidsgiver bidrar til utdanning av spesialsykepleiere gjennom bedriftsinterne videreutdanninger. I tillegg til de nevnte spesialiseringløpene legges det i helseforetaket vekt på å styrke metodekompetansen til ansatte i klinikkene. Hensikten er å styrke de ansattes kunnskapsbaserte praksis i nært samarbeid med utdanningsinstitusjoner.

En forskjell mellom de to casene er at EVU i telekommunikasjonsselskapet er temmelig individualisert, mens opplæringen i helseforetaket via fag- og profesjonsorganisasjonene er mer kollektivt organisert. I telekommunikasjonsselskapet reguleres adgangen til EVU i hovedsak gjennom regelmessige medarbeidersamtaler mellom den enkelte arbeidstaker og hennes nærmeste overordede. Den enkelte ansatte har sin personlige utviklingsplan, og forespørsler om å delta i opplæring ved en utdanningsinstitusjon blir vurdert ut fra hvor godt forankret opplæringen er i denne utviklingsplanen og – i siste instans – i bedriftens forretningsstrategi.

I helseforetaket har alle yrkesgruppene avsatt tid til ikke-formell og formell EVU. Støtteordningene er her mer generelt utformet, slik at alle arbeidstakere innenfor samme profesjon og/eller stillingskategori kan få støtte til deltakelse med lønnet permisjon på kurs, konferanser eller til studier ved utdanningsinstitusjoner. Slik støtte innvilges etter at den ansattes leder har vurdert søknaden i henhold til en kompetanseplan.

12.2 Oppkvalifisering av fagarbeidere gjennom fagskoler – grafisk bransje og utdanningssystemets mellomnivå

Fagarbeidere (inkludert formenn og arbeidsledere) har siden 1887 hatt mulighet til å oppkvalifisere seg til tekniske funksjonærer ved å ta teknisk fagskole³². Dette gjelder også ansatte i grafisk bransje med fagbrev. Denne bransjen preges av opplæring sterkt knyttet til hvordan produksjonsprosessen er organisert. Dette henger sammen med at alle delene av bransjen inngår i en produksjonskjede med sitt utspring i håndverksfag. For tiden er godkjenningen av fagskoletilbud, via myndighetsorganet NOKUT, i ferd med å endre utdanningssystemets mellomnivå, klemt mellom videregående

³² Se for eksempel R. Sakslind (1993).

skoler og høyere utdanning. Grafisk bransje viser hvordan utdanning på fagskolenivå kan løfte kompetansenivået til brede grupper av ansatte med fagbrev, men det er ikke gitt at hovedstrategien vil bestå i å utvikle og tilby flere fagskoletilbud. Dette avhenger blant annet av rekrutteringsmønstre formet av hva som foregår i foretakene, på bransjenivå og ved utdanningsinstitusjonene. Slike mønstre avspeiler dels rekrutteringstradisjoner i bransjens ulike greiner og dels den teknologiske og sosiale omformingen av bransjen.

Rekrutteringen til medie- og kommunikasjonsvirksomheter skjer ofte blant universitets- og høyskoleutdannede. I de organiserte grafiske virksomhetenes produksjon er faglært grafiker avtalefestet rekrutteringsnivå. I disse virksomhetene observeres imidlertid en økning i rekruttering fra høyere utdanning, særlig innen områdene rådgivning, design, salg og ledelse.

Dette gjør at utdanningskjeden fagbrev – mesterbrev – fagskole – bachelor – master innenfor grafisk bransje nå heller mer mot kjedens siste ledd enn tidligere. Opptaket av elever til utdanningsprogrammet medier og kommunikasjon i videregående skole preges av mediefagenes popularitet. Fagopplæring innen de tradisjonelle grafiske fagene betraktes ikke som like attraktive. Etter- og videreutdanningen i grafisk bransje vil i framtiden reflektere slike endringer i de ansattes utdanningsnivå.

Selv om kompetansen til bransjens samtlige yrkesgrupper kan løftes, består hovedstrategien sjelden i et samtidig kompetanseløft for alle yrkeskategoriene. Kompetansestrategien vil variere mellom ulike deler av bransjen (avisproduksjon, siviltrykk, grafisk emballasje) og fra bedrift til bedrift. Det dreier seg om veivalg, påvirket blant annet av den offentlige satsingen på dette mellomnivået i utdanningssystemet. Noe av det særegne ved grafisk bransje er at den rommer to utdanningsfond som favner om alle bransjedelene. Fondsmidlene kanaliseres dels til hver av arbeidslivets parter og dels til fellestiltak. På tilsvarende vis som fondsmidlene under utformingen og iverksettingen av Reform 94 var viktige for å samle bransjens aktører om felles kompetanseutfordringer i videregående skoler, kan i prinsippet fagskolenivået utvikles på samme måte, og i så fall i samarbeid med utdanningsmyndighetene. Så langt er det imidlertid usikkert om dette vil skje. En slik kompetansestrategi avhenger blant annet av muligheten for å utmeisle fellesstrategier i en bransje som blir mer oppdelt i takt med den teknologiske utviklingen. Sett i sammenheng med de fleste arbeidstakeres ønske om praksisnær og anvendelsesorientert opplæring og, på den annen side, tendensen blant ledere til å igangsette kortvarig opplæring forankret i foretakets arbeidsprosesser, kan fagskolene tilby slik opplæring. På sin side kan arbeidstakere i grafisk industri som ønsker å ta etter- og videreutdanning med større innslag av teoretisk pensum, henvende seg til høyskoler og universiteter. Vi ser imidlertid eksempler på at også karriereveiene via høyere utdanningsinstitusjoner i økende grad knyttes opp til praksisperioder (jf. forsøk med lærlingordning i høyere utdanning) og til tidligere erfaringer (for eksempel erfaringsbaserte

mastergrader)³³. Selv om fagskolenes tilnærming til praksisnær opplæring, formidlet både i grunnutdanningen og i porteføljen av EVU-tilbud, brer om seg i høyere utdanning, forblir skillet mellom utdanning på mellomnivå og på høyere nivå forholdsvis skarpt.

³³ Se kapitlet om opplæringstilbudenes attraktivitet for utdypning av dette poenget.

13 Etter- og videreutdanning etter 2008: økonomiske konjunkturer og opplæring i omskiftelige tider

Den økonomiske situasjonen i Norge har i et halvt tiår vært preget av høykonjunktur, og de siste årene blir gjerne beskrevet som en gullalder for norske husholdninger og norsk økonomi.³⁴ Mye tyder på at verdensøkonomien nå er inne i en dyp nedgangsperiode som kan bli langvarig. Spørsmålet er da i hvilken grad dette vil påvirke etter- og videreutdanning (EVU), og på hvilken måte. På den ene side kan det tenkes at dårligere økonomiske tider reduserer virksomhetenes mulighet til å investere i EVU for sine ansatte. Dette gjelder antakelig i større grad private virksomheter enn offentlige, som er mer skjermet for konjunktursvingninger. På den annen side opplever bedrifter under høykonjunktur at det er vanskelig å ta ansatte ut av den daglige driften/produksjonen. Høyt trykk i økonomien og stor etterspørsel etter varer og tjenester kan føre til at EVU nedprioriteres i enkelte bransjer.

13.1 Tilbakeblikk på opplæring og konjunkturer

Spørsmålet om konjunkturer påvirker bedriftenes satsing på personalopplæring har også blitt stilt i forbindelse med tidligere børskrakk som har innledet bred økonomisk nedgang. I en analyse av opplæringspolitikk i tolv høyteknologi- og servicedrifter skriver Ellen Brandt (1989:157ff.) at virkningene av børskraket i 1987 og den påfølgende resesjonen ikke var entydige. Det ble ingen brå stopp i opplæringsaktivitetene, men en viss overgang fra dyre eksterne kurs til billigere intern opplæring. Samtidig satset bedriftene etter hvert mindre på kurs som primært tilførte de ansatte sosial kompetanse. For det tredje begynte bedriftene å legge større vekt på opplæring i å gjennomføre organisasjonsendringer, med andre ord en slags kollektiv læring framfor individuelle kurs. Det forhold at bedriftene ikke umiddelbart nedprioriterte opplæringsaktiviteter, knytter Brandt (1989:160) til forekomsten av bedriftsinterne arbeidsmarkeder i noen av hennes caser. Slike arbeidsmarkeder beror på omfattende og kontinuerlig personalopplæring, og en annen norsk undersøkelse fra samme epoke tydet på at særlig storbedrifter benyttet perioder med mindre kapasitetsutnyttelse til å lære opp egne medarbeidere.

At denne tendensen til å fortsette bedriftsopplæring i nedgangstider er tydeligst blant storbedrifter, ble bekreftet av en svensk undersøkelse av lavkonjunkturen i 1976/1977. I den resesjonen var det bare 2 prosent av de forespurte bedriftene som skar ned på personalopplæringen, mens 19 prosent økte omfanget. Blant storbedriftene var det imidlertid dobbelt så mange som økte personalopplæringen i nedgangsperioden, sammenliknet med hele spørreutvalget på 500 bedrifter (Brandt 1989:158).

³⁴ Se for eksempel: <http://www.mediaplanetonline.no/article/1468>,
<http://www.aftenposten.no/forbruker/article2041512.ece>

13.2 To kontraster: på vei mot oppgang i 2003 og på vei mot nedgang i 2008

De viktigste dataene som ligger til grunn for vår diskusjon av sammenhenger mellom økonomiske konjunkturer og opplæringsaktivitet, ble første gang innsamlet i annet kvartal av 2003 i forbindelse med Lærevilkårsmonitoren. Enkelte av indikatorene ble så gjentatt i årlige undersøkelser til og med 2008.³⁵ På innsamlingstidspunktet i 2003 var norsk økonomi fortsatt preget av et markert fall i OECD-landenes BNP, blant annet forårsaket av det internasjonale børsfallet etter at IT-boblen sprakk rundt 2001. Våren 2002 satte Norges Bank opp renta, mens den ble satt ned i våre konkurrentland. Dette bidro til styrking av den norske krona, svekket konkurransevne og dermed fall i eksporten (Eika 2008). Arbeidsledigheten økte fra 2001, da i gjennomsnitt 84 000 var registrert arbeidsledige, til 107 000 registrerte ledige i 2003.³⁶ I 2003 var omtrent 4,5 prosent av arbeidsstyrken arbeidsledig, mot 2,5 prosent i 2008.³⁷ Utover i 2003 kom det tegn på at et konjunkturskifte var på vei, ikke minst på Oslo Børs der indeksen steg nesten 50 prosent på årsbasis. Dataene fra 2003 ble altså innsamlet på slutten av en kort nedgangsperiode. At den var kort, framgår også av SSBs tall for utviklingen i samlet sysselsetting – som viser vekst i perioden 2003–2006 med unntak av 2003.³⁸ Det året synes å vise et etterslep fra nedgangen i kjølvannet av dotcom-boblen, som definitivt punkterte høsten 2001.

I første kvartal av 2008 ble så datene fra Lærevilkårsmonitoren 2008 innsamlet, med andre ord på slutten av en oppgangsperiode, før børsfall og finanskrise ble en vanlig beskrivelse av den økonomiske situasjonen. Innsamlingstidspunktene i 2003 og 2008 representerer derfor to økonomiske overgangsperioder, men med motsatt fortegn. Dette gir oss noen holdepunkter for å si noe om i hvilken grad deltakelsen i EVU påvirkes av konjunktursvingninger, selv om nedgangskonjunkturen etter dotcom-boblen ikke ble like dyp som resesjonen i første halvdel av 1990-årene. Figur 13.1 kontrasterer de to årene og viser fordeling på de samme næringene som vi viste tidligere i rapporten.

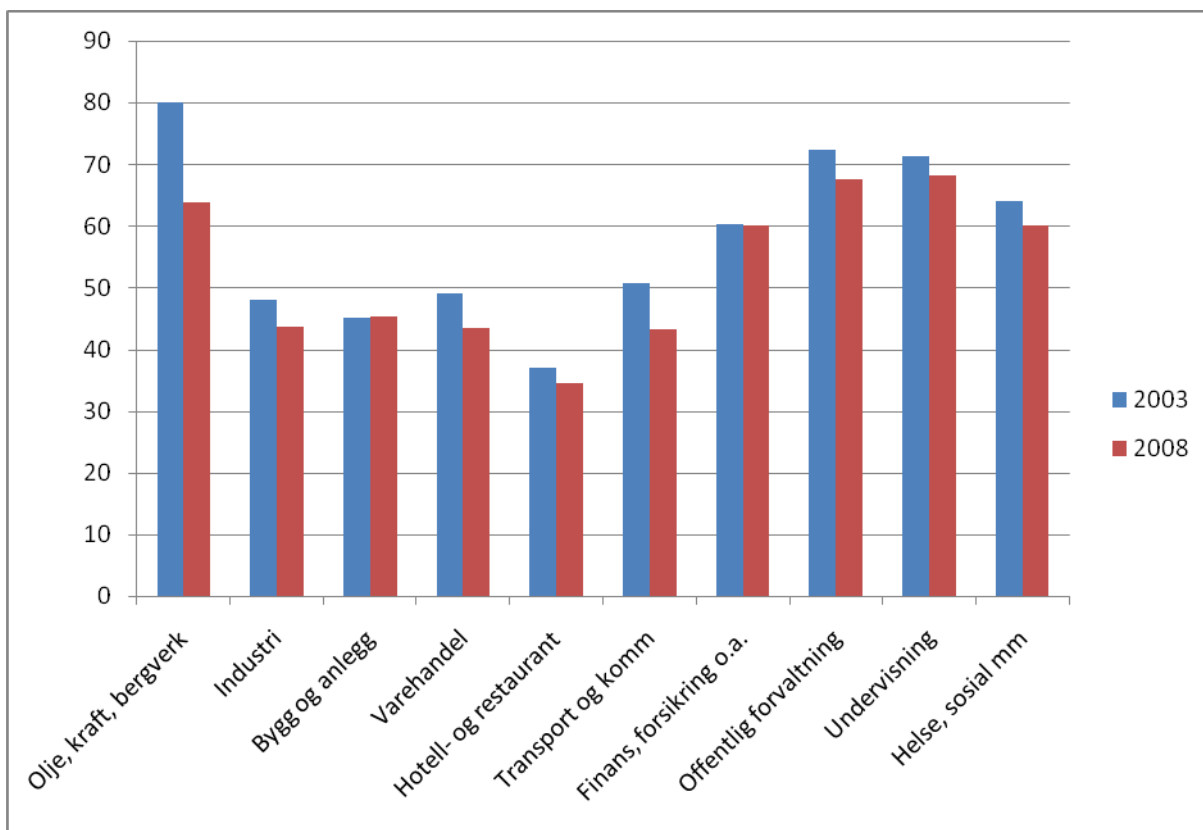
³⁵ Fra og med 2004 har undersøkelsen blitt gjennomført i første kvartal og ikke i annet kvartal som i 2003.

³⁶ Statistisk sentralbyrå – Statistikkbanken:

http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selecttable/hovedtabellHjem.asp&KortnavnWeb=aku

³⁷ <http://www.ssb.no/emner/06/01/akumnd/tab-2008-11-26-01.html>

³⁸ http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selecttable/MenuSelS.asp&SubjectCode=06



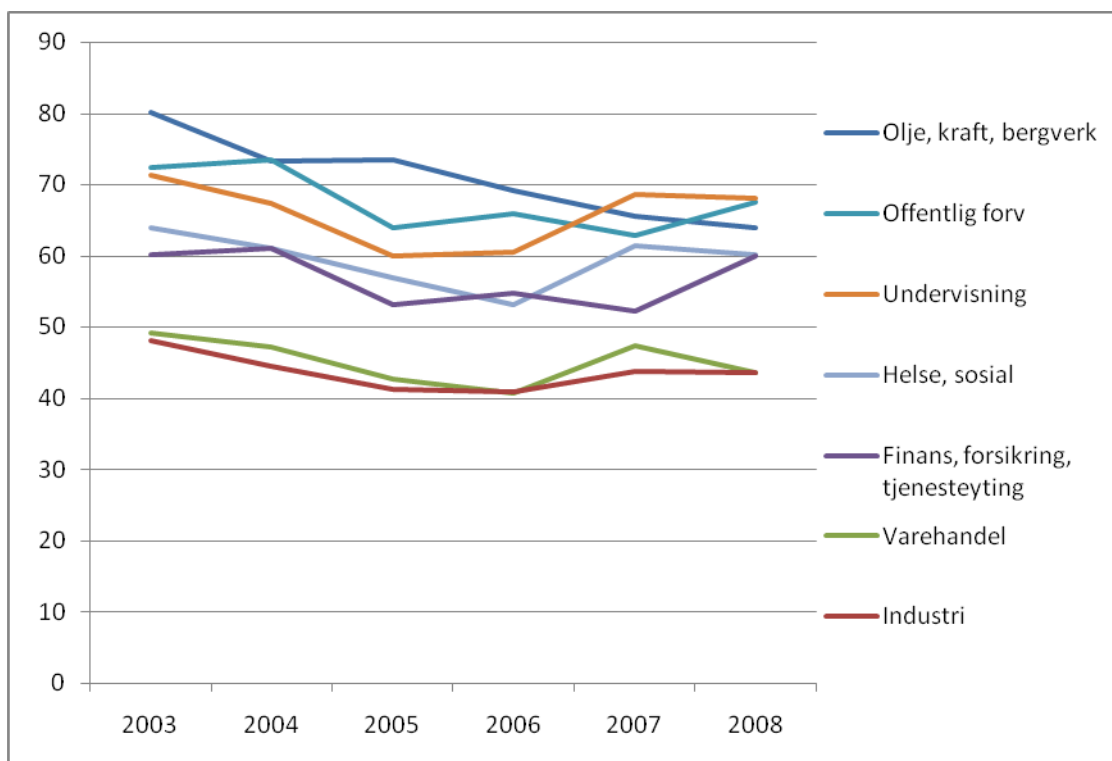
Figur 13.1: Andel som har deltatt i kurs og opplæring de siste tolv måneder, etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 11 733; 2008, N = 8326)*

*Kilde: Lærevilkårsmonitoren

Vi ser en tendens til at andelen som deltar i kurs og opplæring, går ned i 2008 i forhold til 2003. I første kvartal av 2008, da den økonomiske situasjonen var bedre enn i 2003, var det færre deltakere i alle næringer, med unntak av bygg og anlegg og finans og forsikring og annen privat tjenesteyting. Størst nedgang finner vi innen olje, kraft og bergverk. Det kan altså se ut som om EVU blir nedprioritert i gode økonomiske tider i alle næringer, men aller mest i olje, kraft og bergverk.

13.3 Opplæring og konjunkturer 1996–2008

En isolert sammenlikning av opplæringstall for 2003 og 2008 kamuflerer imidlertid at opplæringsdeltakelsen i perioden 2003–2006 viste et tydelig fall. Vi har derfor laget en figur som viser utviklingen i deltakelse i kurs og opplæring for sju utvalgte næringer gjennom hele perioden 2003–2008.



Figur 13.2: Andel som har deltatt i kurs og opplæring de siste tolv måneder, etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003–2008)*

*Kilde: Lærevilkårsmonitoren. I 2007 ble disse opplysningene innsamlet som en del av Adult Education Survey i regi av Eurostat.

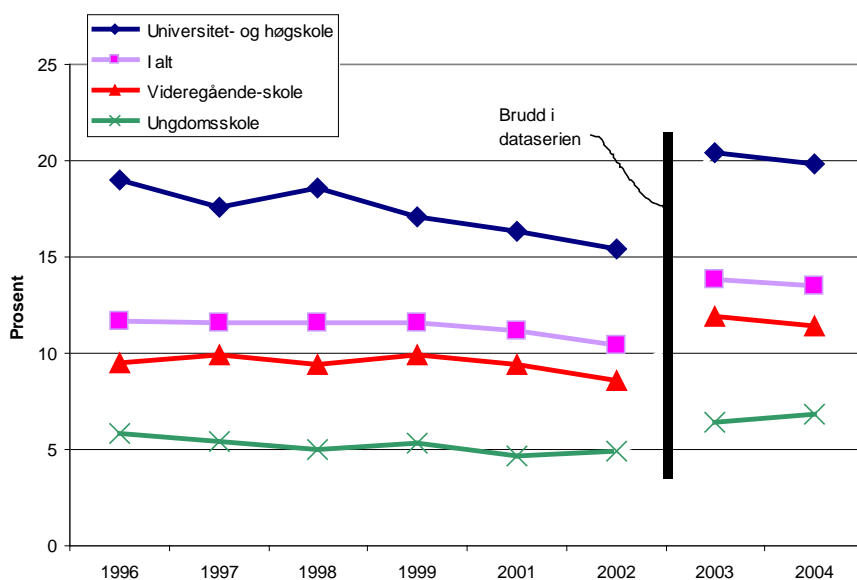
Denne femårsperioden viser et varierende mønster. Størst nedgang finner vi innenfor olje, kraft og bergverk, og nedgangen er størst fra 2003 til 2004. For sysselsatte i bransjer innenfor industri og varehandel finner vi en nedadgående tendens, som ikke fullt ut rettes opp igjen av oppgangen etter 2006. Den nedadgående tendensen i de øvrige næringene ser ut til å ha snudd, og tallene for 2008 er nesten tilbake på samme nivå som i 2003. Undervisning har hentet inn igjen offentlig forvaltning, og disse næringene ligger høyest i 2008.³⁹

Samlet sett ser vi derfor fra 2003 og fram mot 2006 en nedadgående trend for deltakelse i kurs og annen opplæring (ikke-formell læring). Dette skjedde samtidig som Norge gikk inn i en høykonjunktur. En sannsynlig forklaring på nedgangen i kursdeltakelsen, særlig i privat sektor, er at høyt produksjonspress i gode økonomiske tider gjorde det vanskelig å ta ansatte ut av produksjonen for å delta på kurs. Nedgangen i kursdeltakelsen snudde først til oppgang på toppen av høykonjunkturen.

Data fra Lærevilkårsmonitoren går ikke lenger tilbake enn til 2003, og vi har derfor ikke sammenliknbare tall fra perioder med dyp lavkonjunktur i norsk  konomi. Data fra SSBs arbeidskraftundersøkelser for perioden 1996–2002 viser imidlertid andelen som deltar i

³⁹ Avvikene i 2007 fra trenden kan skyldes at datainnsamlingsmetoden var annerledes i 2007.

kurs og annen opplæring med lønn. Med en viss sjonglering kan vi derfor koble de to dataseriene, slik det framgår av figur 9.3.



Figur 13.3: Andel sysselsatte som har deltatt i kurs og opplæring med lønn siste fire uker (1996–2002). Andel sysselsatte.

Etter 1996 ser vi altså en svakt fallende kurve for alle utdanningsgrupper som deltar i kurs og opplæring med lønn. Det temmelig jevne fallet manifesterte seg i en svingete konjunkturperiode med oppgang fram til Asia-krisen i 1998, etterfulgt av dotcom-boblen som sprakk i løpet av 2001. Ser vi tallene fra 1996–2002 i sammenheng med dataene fra perioden 2003–2008, er det nærliggende å konkludere med at deltakelsen i kurs og annen opplæring (m.a.o. ikke-formell læring) ikke viser noen entydig tendens til å falle i økonomiske nedgangstider og stige i oppgangstider. Dette synes å være regelen når hverken nedgangs- eller oppgangskonjunktoren er langvarig. Derimot synes det som om økonomisk oppgang som varer noen år, fører til økt deltakelse i ikke-formell læring, slik vi så det på toppen av konjunkturbølgen som kulminerte i 2008.

Som vi så i figur 9.3, pekte også deltakelsen i *formell videreutdanning* oppover i 2008, mens den siden 2003 var mer stabil enn deltakelsen i ikke-formell opplæring. Den sammenfallende utviklingen i formell og ikke-formell opplæring på toppen av konjunkturbølgen skyldes trolig virksomhetenes hang til å iverksette en samlet opplæringsstrategi, der skillet mellom formell og ikke-formell opplæring framstår som kunstig og noe frakoblet deres konkurransesituasjon (jf. Ure 2008, se også case-beskrivelsene bakerst i den foreliggende rapporten). Deltakelsen i formell videreutdanning, der fagskoler, høyskoler og universiteter er dominerende tilbydere på de utdanningsnivåene som de dekker, var mer stabil i perioden fra 2003 (6,6 prosent) til den i 2008 steg til 8,2 prosent. En annen begrunnelse for å trekke veksler på statistikk over ikke-formell læring i vår analyse er at

utdanningsinstitusjoner som først og fremst tilbyr formell utdanning, også er leverandører av ikke-formell læring, det vil si kurs og annen opplæring (jf. figur 9.1).

13.4 Deltakelsen i etter- og videreutdanning står neppe imot en langvarig resesjon

En spådom som kan leses ut av teksten over, er at opplæringsdeltakelsen i 2009 og framover avhenger av hvor dyp den nåværende nedgangskonjunkturen blir. Hvis nedgangen ikke blir dypere enn for eksempel bølgedalen i 2001–2003⁴⁰, tilsier historien at det vil bli moderate endringer i opplæringsdeltakelsen. Men dersom nedgangsperioden blir langvarig, er det lite som tyder på at den reverserte tendensen i oppadgående retning som manifesterte seg i 2007–2008, vil fortsette.

Gitt en langvarig resesjon er det rimelig å anta at deltakelsen i kurs og annen opplæring (ikke-formell læring) vil vise mer markant nedgang enn den formelle videreutdanningen tilbudt av fagskoler, høyskoler og universiteter. Vi bygger denne antakelsen på den mer stabile kurven over utviklingen i formell videreutdanning i perioden 2003–2008 samt på indikasjoner om at offentlig ansatte – som tradisjonelt er den gruppen som tilbys mest formell opplæring – ikke vil bli rammet av noen økonomisk sparekniv med det første⁴¹. Vi antar dessuten at den framtidige deltakelsen i etter- og videreutdanning vil avhenge av i hvilken grad de som trues eller rammes av arbeidsledighet, tilbys midlertidige opplærings- og omskoleringstiltak, betalt av arbeidsgiver eller offentlige myndigheter. I tidligere nedgangstider har arbeidsmarkedsetaten aktivt medvirket under omstilling og kompetanseheving i enkeltbedrifter og hele bransjer⁴². Dette har bidratt til å modifisere tendensen til at bedrifter i nedgangstider ikke har råd til å drive så mye opplæring som de ønsker, mens de i oppgangstider ikke har tid til å la ansatte bli borte fra arbeidsprosessen for å ta opplæring (se for eksempel Ure 2008:8). Hvordan dette vil arte seg i resesjonen som startet høsten 2008, vil blant annet bero på to forhold: På den ene side kan man tenke seg at en moderat nedgangskonjunktur med redusert produksjonspress kan frigjøre tid til å delta i opplæring. På den annen side kan lavere inntjening i virksomhetene gjøre dem mindre villige til å bruke ressurser på opplæring.

Til slutt vil vi påpeke at det påfallende stabile mønsteret i opplæringsdeltakelsen mellom sektorer/bransjer som særlig figur 13.2 viste, kan komme til å endres. Under en langvarig resesjon vil noen av de mest konjunkturfølsomme bransjene trolig skille seg klarere fra hovedtrenden i næringslivet, slik at andelen ansatte som deltar i opplæring, kan vise nedgang i én bransje, mens deltakelsen kan være stabil i en annen bransje.

⁴⁰ I skrivende stund er det knapt noen som tror at resesjonen som startet i 2008, vil bli like kortvarig for norske virksomheter som Asia-krisen for ti år siden.

⁴¹ Ved inngangen til 2009 førte den norske regjeringen den samme ekspansive, makroøkonomiske motkonjunkturpolitikken som andre regjeringer.

⁴² En god beskrivelse av omstilling og kompetanseheving på regionalt nivå finnes i B.K. Teige 2007.

14 Etterspørselssiden: Sammenfatning, konklusjoner og forslag

14.1 Hovedfunn og noen forslag

14.1.1 Investering i opplæring

Norske ledere setter primært i gang opplæring for å imøtekomme virksomhetenes umiddelbare behov. Særlig i bedrifter dominert av kortvarige opplæringstiltak legges det størst vekt på kortsiktige behov. Bedriftsintern opplæring inneholder likevel mye generell og overførbart kompetanse, og lederne frykter i liten grad at investering i opplæring kommer konkurrenter til gode når ansatte skifter jobb. Kost-nytte kalkyler synes ikke å være sentrale når virksomheter planlegger opplæringstiltak og resultater av opplæringen måles sjelden systematisk. Virksomhetene er gjennomgående lite opptatt av formaliserte utdanningsløp som gir de ansatte formell kompetanse i form av studiepoeng og liknende. Sammenliknet med andre land tilbys ansatte i norske virksomheter likevel mye formell og ikke-formell opplæring.

Vi tror at virksomhetenes behov for kortvarige tilbud bør være startpunktet for utdanningsinstitusjonenes utvikling av etter- og videreutdanning. Selv om mer systematisk arbeid med kompetanse på alle nivåer i en virksomhet kan forlenge tidshorisonten på etter- og videreutdanning, tror vi tendensen til å vektlegge umiddelbare opplæringsbehov reflekterer en viktig rammebetingelse, - særlig for virksomheter innenfor svært konjunkturfølsomme markeder.

14.1.2 Framtidige behov

Andelen som *ønsker* mer opplæring er temmelig jevnt fordelt mellom ulike bransjer og sektorer. Generelt er det sysselsatte med høyere utdanning som ønsker mest opplæring. Når det gjelder *faktisk deltakelse* i ikke-formell læring varierer denne mer med næringstype enn med utdanningsnivå. Spriket mellom behov for og faktisk deltakelse i opplæring er størst i næringer der ansatte tradisjonelt deltar lite, - særlig innenfor bygg og anlegg, hotell og restaurant samt varehandel. I privat sektor skiller finans og forsikring seg ut ved at de ansatte, på tross av mye opplæringsaktivitet, mener at behovet fortsatt er stort.

Forøvrig går det et viktig skille mellom offentlige og private virksomheter: over dobbelt så mange offentlig som privat ansatte deltar i formell videreutdanning. I ulike former for ikke-formell læring er forskjellen noe mindre. Våre data tilsier at offentlige virksomheter vil fortsette med å etterspørre etter- og videreutdanning fra høyere utdanningsinstitusjoner. Institusjoner som tilbyr formalkompetanse anses som viktige, og det er vanskelig å spore tegn til at vektleggingen av formell, dokumenterbar kompetanse ved ansettelse vil endres.

De store utslag som bransjevariabelen har i vårt datamateriale leder fram til noen vurderinger av hvilke konkrete bransjeforhold som bestemmer deltakingsmønstre og framtidige opplæringsbehov. Vi vil særlig peke på:

- andel høytutdannede i bransjen
- former for organisering av arbeidsprosessen
- bransjevise rekrutteringsmønstre og mønstre i deler av hver bransje
- rekruttering av utenlandske arbeidstakere

Fagområder med størst behov for opplæring vil finnes i ekspanderende bransjer og sektorer. I den grad denne utviklingen kan forutsis, bør Kunnskapsdepartementet ta utgangspunkt i SSBs trendanalyser. Lærevilkårsmonitoren viser at det mest utbredte enkeltfaget på høyskolenivå er ledelse (ofte koblet til IKT), især i privat sektor. I deler av privat sektor med høyt innslag av lavtutdannede arbeidstakere, er likevel slik videreutdanning mindre utbredt. I helse- og sosialsektoren står pleie- og omsorgsfagene for mye av videreutdanningen. De illustrerer hvordan sterke tradisjoner for faglig utvikling gjennom formell utdanning, samt utbredelsen av formelle kompetansekrav, bidrar til å vedlikeholde og utvikle slike videreutdanningsfag.

14.1.3 Kjennskap til opplæringstilbud

Opplæringstilbud utformes ofte i en tett og langvarig dialog mellom tilbyder og etterspørre. Halvparten av virksomhetene som ikke driver systematisk opplæring av de ansatte, mener enten at de har dårlig oversikt over opplæringstilbud eller vet ikke om de har den nødvendige oversikt. Det er betydelig interesse for å gå sammen med andre virksomheter for å definere opplæringsbehov og utforme opplæringstiltak. Virksomheter som tar mye opplæring i bruk synes å være de mest aktive med å innhente informasjon om tilbud.

En foreløpig konklusjon er at det er hensiktsmessig med et initiativ for å fremme ansvarsdeling og samarbeid mellom bransjeforeninger, faglige foreninger og utdanningsinstitusjoner når det gjelder å tilby informasjon om opplæringstilbud. I den forbindelse kan bidraget fra for eksempel Norgesuniversitet og Vox tas i betraktning.

14.1.4 Tilrettelegging av attraktive opplæringstilbud

Det er lite variasjon i ønskede læringsformer mellom bransjer og sektorer, men praktisk opplæring foretrekkes særlig av sysselsatte som deltar lite i alle former for læring. Formell utdanning foretrekkes av drøyt 10 prosent av de ansatte og er mest ønsket blant sysselsatte innen undervisning samt helse- og sosialsektoren.

Særlig voksne med lav utdanning er mindre læringsautonome og har mest behov for tilrettelegging. God tilrettelegging er også påkrevd når læringen understøttes av teknologiske hjelpemidler. Selvlæring må suppleres med veiledning og tilrettelegging, ved hjelp av ulike læringsformer mellom erfarne og mindre erfarne ("mester – lærling"). Eksperimenter med lærlingordninger har vist seg lovende på høyere utdanningsnivå også.

En survey tyder på at virksomheter er åpne for å engasjere eksterne tilbydere til å skreddersy opplæring, sammenliknet med å samarbeide med andre bedrifter om opplæringstiltak. Tilbydere må ha svært solid bransjekunnskap (og aller helst bedriftskunnskap) for å framstå som attraktive. Slik kunnskap kan bare opparbeides gjennom langvarige samarbeidsforhold.

Når det viser seg at samhandling mellom virksomheter og opplæringstilbydere beror på langsiktig arbeid som stiller stor krav til tilbyderne, bør det offentliges støtte til utforming av opplæringstilbud ta høyde for at etter- og videreutdanning kan ha et tidsperspektiv på linje med forsknings- og innovasjonstiltak. Dette bør blant annet gjenspeiles i offentlige støtteordninger til teknologistøttet læring (for eksempel Norgesuniversitetet), utformet i samarbeid mellom virksomheter og høyere utdanningsinstitusjoner.

14.1.5 Fagskoler, høyskoler og universiteter som opplæringstilbydere

Offentlig forvaltning, undervisning samt helse og sosialsektoren benytter seg oftest av tilbud fra offentlige utdanningsinstitusjoner. I privat sektor er det bedrifter som selger sosiale og personlige tjenester, samt innen finans- og forsikringssektoren, som i størst grad kjøper kurs fra utdanningsinstitusjoner. Når virksomheter blir spurt om framtidige tilbydere, bekreftes dette mønsteret. For vel en tredjedel av alle virksomheter er det aktuelt å benytte utdanningsinstitusjoner som gir formell kompetanse. Når virksomhetene bes prioritere én av flere aktuelle tilbydere, rangeres utdanningsinstitusjoner som nummer tre. Det er en tendens til at opplæringsintensive bransjer utvikler kontakter med et bredt spekter av tilbydere. Virksomheter som ikke har tilbudt de ansatte opplæring i løpet av det siste året, ser det som mest aktuelt å kontakte bransjeorganisasjoner eller faglige foreninger. Motsatt ser vi at virksomheter med erfaring i å igangsette opplæringstiltak er mer interessert i å kontakte utdanningsinstitusjoner som gir formell kompetanse.

Det avtegner seg et mønster der virksomheter med dårlig kjennskap til utdanningsinstitusjoner, anser det som lite aktuelt å utvikle kontakter med dem. På den annen side er opplæringsintensive virksomheter og bransjer mer interessert i kontakt med utdanningsinstitusjoner ved siden av alle andre tilbydere. Innenfor dette mønsteret som virker noe fastfrosset, tegner det seg en mulighet for at virksomheter med erfaring i å benytte seg av mange ulike tilbydere, kan overføre erfaringer til andre virksomheter, - særlig for å vise hva utdanningsinstitusjoner kan bidra med. En offentlig forsøksordning med bistand fra bransjeforeninger og faglige foreninger bør i denne sammenheng vurderes.

14.1.6 Formell kompetanse og dominoeffekter av kompetansetiltak

En innfallsvinkel til å få fram vurderinger av fagskoler, høyskoler og universiteter har vært å be virksomhetsledere vurdere betydningen av formell kompetanse. De viktigste funn er:

- Virksomheter innenfor varehandel, hotell og restaurant samt transport og kommunikasjon gjennomfører i mindre grad opplæring som gir formell kompetanse. Samtidig viser det seg at det er minst aktuelt for disse bransjene å satse på EVU som gir formalkompetanse. For disse er det mer aktuelt å benytte seg av bransje- eller faglige foreninger enn utdanningsinstitusjoner som gir formell kompetanse. Samlet har de tre bransjene også dårligst kjennskap til eksisterende tilbud.
- Virksomheter innenfor helse- og sosialsektor, undervisning og offentlig forvaltning, som tradisjonelt tilbyr mye EVU til de ansatte, er like interessert i tilbud uten formelt kompetansebevis som i anerkjent og dokumenterbar kompetanse. Samtidig skiller disse seg ut ved oftere å etterspørre kompetanse fra utdanningsinstitusjoner som tilbyr formell kompetanse enn andre virksomheter. Dette tyder på dominoeffekter, der én EVU-aktivitet fører med seg flere kompetansefremmende tiltak.

Et gjennomgående trekk er at kompetansefremmende tiltak på ett område fører med seg tiltak på andre områder, men dette skjer ikke automatisk. De langvarige samarbeidsrelasjonene som ligger til grunn for kompetanseoverføring fra utdanningsinstitusjoner, tilsier at selvforsterkende virkninger av deltakelse i ulike former for etter- og videreutdanning ikke oppstår i kjølvannet av ett enkelt opplæringstiltak, der en virksomhet kommer i kontakt med en utdanningsinstitusjon. Det bør derfor skapes større læringsmiljøer, for eksempel i form av nettverk, der ett kompetansetiltak inngår i en kjede av kompetansefremmende tiltak. Dette understreker behovet for et initiativ for å fremme samarbeid mellom bransjeforeninger, faglige foreninger og utdanningsinstitusjoner.

En oppgave kan være å stimulere kontakten mellom academia og de i hovedsak private virksomhetene i bransjene varehandel, hotell og restaurant samt transport og kommunikasjon. Et spørsmål som da reiser seg er om disse bransjene, som scorer lavt på de fleste variablene i vår omnibus-undersøkelse, kan lære noe av offentlig sektors måte å benytte og samarbeide med utdanningsinstitusjoner. Et like aktuelt spørsmål er hvorvidt disse bransjene kan hente lærdommer fra bransjer dominert av private virksomheter som også har velutviklede forbindelser med utdanningsinstitusjoner, - om enn med mindre vekt på formalkompetanse enn i det offentlige. Både Lærevilkårsmonitoren og omnibus-surveyen viser at det foregår mye opplæring av ansatte innenfor hovedsektoren finans og forsikring og andre tjenesteytende næringer. Denne sektoren skiller seg også ut ved at de ansatte, på tross av mye opplæringsaktivitet, mener at opplæringsbehovet fortsatt er stort. Hovedsektoren finans og forsikring og andre tjenesteytende næringer burde derfor ha et stort potensial for å bidra med viktige erfaringer når andre bransjer i privat sektor utvikler sine opplæringsaktiviteter.

I nedgangstider kuttes opplæringsbudsjettet først: myte eller realitet?

Ved å sammenstille to datasett for perioden 1996-2008 kan vi komme med noen antakelser om hvor konjunkturfølsom ansattes deltakelse i EVU er.

For det første ser vi at en svakt nedadgående kurve for deltaking i EVU, første gang observert i 1996, ikke ble forverret under nedgangskonjunkturen etter at dot.com-bølgen stilnet fra og med 2001. For det andre ser vi at andelen ansatte som deltar i EVU fortsatte den samme nedadgående trend under oppgangskonjunkturen fra siste halvdel av 2003 og fram til toppen av høykonjunkturen i 2007/2008. Først da norsk økonomi var på toppen av denne konjunkturbølgen, begynte deltakelsen i ulike opplæringstiltak å øke. En slik treghet tilsier at konjunkturbølgene må være av en viss varighet før de påvirker deltakelsen i EVU. Dersom nedgangskonjunkturen som slo inn i Norge andre halvdel av 2008 blir langvarig, er det lite som tyder på at den reverserte tendensen i oppadgående retning for EVU-deltakelsen som manifesterte seg i 2007/2008, vil fortsette.

Gitt en langvarig resesjon, er det for det andre rimelig å anta at deltakelsen i kurs og annen opplæring (ikke-formell læring) vil vise mer markant nedgang enn den formelle videreutdanning tilbudt av fagskoler, høyskoler og universiteter. Vi bygger denne antakelsen på den mer stabile kurven over utviklingen i formell videreutdanning i perioden 2003-2008, samt på indikasjoner om at offentlig ansatte - som tradisjonelt er den gruppen som tilbys mest formell opplæring - ikke vil bli rammet av noen økonomisk sparekniv med det første.

En tredje antakelse er at den framtidige deltakelsen i etter- og videreutdanning vil avhenge av i hvilken grad de som trues eller rammes av arbeidsledighet tilbys midlertidige opplærings- og omskoleringstiltak, betalt av arbeidsgiver eller offentlige myndigheter.

Til slutt vil vi påpeke at det påfallende stabile mønsteret i opplæringsdeltakelsen mellom sektorer/bransjer kan modifieres under en langvarig resesjon. Vi antar i den forbindelse at noen av de mest konjunkturfølsomme bransjene vil skille seg klarere fra hovedtrenden i næringslivet, slik at andelen ansatte som deltar i opplæring kan vise nedgang i en bransje, mens deltakelsen kan være mer stabil i en annen bransje.

I sum kan vi slå fast at deltakelsen i etter- og videreutdanning ikke påvirkes umiddelbart av konjunkturbølger. Våre data bekrefter derfor ikke gjengse forestillinger om at opplæringsbudsjettet (ofte slått sammen med FoU-budsjettet) er det første som bedriftene kutter i nedgangstider.

14.2 Perspektiver i offentlig politikk for etter- og videreutdanning

Eurostats *Adult Education Survey* (AES) fra 2007 viste store nasjonale variasjoner i voksne arbeidstakeres deltakelse i utdanning og opplæring. Arbeidstakere mellom 25-64 år som deltar i formell utdanning utgjør to prosent av arbeidstyrken i Hellas og Frankrike, men

over 15 prosent i Storbritannia. Tallet på svenske arbeidstakere som i løpet av det siste året har deltatt i formell utdanning var 8 prosent, og for Norge ett prosentpoeng mindre⁴³.

Årsaken til at Storbritannia har dobbelt så høy deltakelse i formell utdanning blant voksne arbeidstakere kan ha mer å gjøre med det nasjonale utdanningssystemet enn med virksomhetenes etterspørsel etter opplæring som gir formell kompetanse. I alle Storbritannias regioner finnes et nasjonalt ”qualification and credit framework”, som på sikt kan erstatte dagens NVQ-system⁴⁴. Hvis det aktivt tilrettelegges for en struktur som formaliserer opplæring, inkludert opplæring i virksomheter, er det sannsynlig at arbeidslivet retter seg etter dette, - såfremt partene ikke er uenige. Det offentlige kan altså anspore virksomhetene til å foretrekke formell kompetanse; ved for eksempel å innføre studiepoengliknende kompetansemål på alle utdanningsnivåer etter mønster fra britiske NVQ. Dette sier noe om mulighetsrommet for offentlig påvirkning av etter- og videreutdanningsfeltet.

Den statlige utdanningspolitikken inneholder imidlertid flere perspektiver:

- 1) I et **likhetsperspektiv**, blant annet i forlengelsen av Stortingsmeldingen ”...og ingen sto igjen. Tidlig innsats for livslang læring”⁴⁵, er det avgjørende å rette opp skjevheter i adgang til etter- og videreutdanning. På individnivå finnes programmet Basiskompetanse i Arbeidslivet, innrettet på arbeidstakere med manglende ferdigheter i skriving, lesing, regning og bruk av dataverktøy. Innenfor samme perspektiv kan det være rom for å stimulere etterspørselen i virksomheter, bransjer og sektorer som idag etterspør lite etter- og videreutdanning. I likhet med tilsvarende undersøkelser, er ett av våre hovedfunn at foretakets størrelse er avgjørende både for deltakelse i etter- og videreutdanning og for variasjonen i ulike EVU-aktiviteter:
 - Jo flere ansatte i virksomhetene, desto mer involvert er de i EVU-aktiviteter. Slike bedrifter spiller også på et større register: De er både interessert i skreddersøm og fellesopplæring, og vil dessuten benytte flere typer utdanningstilbydere.
 - Jo flere ansatte, desto mer aktuelt er det for virksomheter å kontakte utdanningsinstitusjoner som tilbyr formell kompetanse.

Hvis målet er å øke innsatsen i virksomheter som involverer seg lite i EVU, er implikasjonen at det må satses systematisk på småbedrifter. Med dette som forutsetning, må det satses mer desto mindre virksomheten er. Et annet funn som bekrefter tidligere avdekkede skjevheter, er at bransjer med tradisjonelt mange lavtutdannede setter i gang få opplæringstiltak. Disse bransjene befinner seg hovedsakelig i privat sektor, mens statlig sektor i stor grad benytter seg av formell videreutdanning. Hvordan ulike bransjer kan

⁴³ <http://www.ssb.no/vis/magasinet/analyse/art-2008-11-12-01.html>

⁴⁴ National Vocational Qualifications.

⁴⁵ St. melding 16 (2006-7)

stimuleres til å tilby de ansatte mer ikke-formell og formell opplæring, avhenger blant annet av innovasjonspotensialet i virksomhetene.

2) I et **innovasjonsperspektiv**, blant annet i forlengelsen av Stortingsmeldingen *Et nyskapende og bærekraftig Norge*⁴⁶, er det sentralt å se på hvordan etter- og videreutdanning fremmer nyskaping i nærings- og samfunnsliv. Et bredt innovasjonsperspektiv omfatter teknologisk så vel som organisatorisk og sosial innovasjon. Innenfor et slikt perspektiv er det aktuelt å dreie næringsstrukturen i retning kunnskapsintensive bedrifter, som i større grad vil investere i etter- og videreutdanning, forskning og utvikling, samt andre former for kompetanseutvikling. Fagskoler, høyskoler og universiteter kan være viktige aktører i dette bildet.

Som vi så ovenfor, betrakter virksomhetene formell videreutdanning sammen med andre former for opplæring, og tett koblet til personal- og foretaksstrategier der FoU kan inngå. Dette tilsier at offentlig politikk for etter- og videreutdanning bør omfatte mer enn de rene utdanningspolitiske virkemidler.

3) I et perspektiv der **skillet mellom førstegangsutdanning og etter- og videreutdanning kan bli utvisket**, vil det være behov for nye statlige styringsinstrumenter. Som del av den statlige styring av utdanningssystemet har det vært nyttig å skille mellom førstegangsutdanning og ulike former for videreutdanning. Idag er det er imidlertid vanskelig å operasjonalisere dette skillet.

I takt med økende gjennomsnittsalder blant førstegangsstudentene blir det vanskeligere å sette en aldersgrense for når man har å gjøre med en videreutdanningsstudent. I Adult Education Survey (AES) var nedre aldersgrense for voksne i formell utdanning satt til 25 år⁴⁷, hvilket gjorde at en betydelig mengde studenter i førstegangsutdanning kom med i statistikken. En annen operasjonalisering er å fastsette en minste avbruddsperiode mellom avsluttet eksamen og påstartet videreutdanning. En finmasket definisjon av videreutdanning i henhold til et slikt prinsipp finnes i Lærevilkårsmonitoren⁴⁸ og benyttes også delvis i den norske del av AES. Denne definisjonen er imidlertid så raffinert at den kan være vanskelig å anvende i internasjonale sammenlikninger, der det må enes om enkle definisjoner som uvegerlig overser noen spesifikke trekk ved enkeltland.

⁴⁶ St. meld. 7 (2008-2009)

⁴⁷ <http://www.ssb.no/vis/magasinet/analyse/art-2008-11-12-01.html>

⁴⁸ Definert som: 1) sysselsatte, arbeidssøkende og studenter i alderen 35–59 år, 2) sysselsatte 22–35 år som definerer sin hovedaktivitet som arbeid (ikke studier) og som har arbeidet sammenhengende i minst ett år, 3) studenter 22–35 år som har hatt et opphold i utdanningsløpet i minst to år forut for den pågående utdanningen og som har vært sysselsatt eller registrert arbeidsledige i denne perioden og 4) arbeidsledige som hovedsakelig har jobbet eller søkt arbeid de siste to årene før de påbegynte utdanningen.

Fra et **virksomhetsperspektiv** er skillet mellom førstegangsutdanning og videreutdanning mindre viktig for utformingen av opplæringsstrategier enn det er for statlig styring av utdanningssektoren. For det første viser flere datakilder vi har benyttet at virksomhetene ikke aktivt etterspør opplæring som gir formell kompetanse, som jo er et viktig kjennetegn ved fagskoler, høyskoler og universiteter. For det andre så vi eksempler på at ett og samme foretak benytter fulltids utdanningstilbud både for å videreutdanne egne ansatte i permisjon, og samtidig for å rekruttere førstegangsstudenter som følger samme studieløp. For det tredje betrakter virksomhetene formell videreutdanning sammen med andre former for opplæring, og tett koblet til personal- og foretaksstrategier. Disse faktorene tyder på at skillet mellom førstegangsutdanning og etter- og videreutdanning ikke er det mest egnede i en dialog mellom myndigheter, academia og arbeidslivet om kompetanseutvikling.

DEL 3: SAMSPILL MELLOM TILBUD OG ETTERSPOERSEL

15 Samspill mellom tilbud og etterspørsel: perspektiver og anbefalinger

Del 3 av rapporten fokuserer på spillet mellom tilbud og etterspørsel av etter- og videreutdanning. Basert på det foreliggende materialet, vil denne delen gi et integrerende perspektiv på tvers av rapportens ulike deler med fokus på spillet i direkte og indirekte forstand mellom utdanningsinstitusjonene som tilbydere av etter- og videreutdanning og offentlige og private virksomheter som EVU-kunder. I denne analysen fokuserer vi på to temaer:

- Match eller mismatch i tilbud og etterspørsel av EVU?
- Samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og offentlige og private virksomheter knyttet til EVU – erfaringer og utfordringer

Analysen anvender seg av det empiriske materialet som er samlet inn eller anvendt for å belyse de viktigste problemstillingene i denne rapporten. Fordi datainnsamlingen fra tilbuds- og etterspørselsiden måtte skje separat og støttet seg til svært forskjellige datakilder, er det ikke mulig å måle i direkte forstand hvor stor grad tilbud og etterspørselsiden har en felles oppfatning når det gjelder disse forholdene, eller om virkelighetsoppfatningene skiller seg ad. Det omfattende datagrunnlaget gir derimot et godt grunnlag for å anvende skjønn når vi gjør disse vurderingene og trekker fram en del sentrale utfordringer.

15.1 Match eller mismatch i tilbud og etterspørsel av EVU?

Under denne overskriften tar vi opp følgende spørsmål: I hvilken grad utvikler utdanningsinstitusjonene EVU-tilbud som det er etterspørsel etter? Hva slags behov har kundene for etter- og videreutdanning, og i hvilken grad opplever offentlige og private virksomheter at tilbudene dekker deres behov? Er det noen særlige utfordringer for å få til en bedre match mellom tilbud og etterspørsel, og hvilke tiltak må iverksettes for å få til dette?

15.1.1 Virksomhetenes etterspørsel etter EVU

Fafos undersøkelser av virksomhetenes opplæringsstrategier (omnibus-survey, Lærevilkårsmonitoren, CVTS-surveyen) som har inngått som datamateriale i denne rapporten, gir et godt grunnlag for å si noe om EVU-etterspørselen på virksomhetsnivå. Undersøkelsene som er rapportert her, gir innsikt i målsettinger og motiver hos offentlige og private virksomheter for å investere i EVU (og andre opplæringstiltak), deltakelse i etter- og videreutdanning og framtidige opplæringsbehov, virksomhetenes kjennskap til ulike opplæringstilbud og vurdering av relevans og attraktivitet til ulike tilbud og tilbydere.

Undersøkelsene framhever at virksomhetene primært setter i gang opplæringstiltak for å bedre virksomhetens umiddelbare behov, og at de foretrekker ikke-formell opplæring i

form av kurs og annen kortvarig opplæring nært knyttet til arbeidsprosessen framfor formell videreutdanning av de ansatte. Dette henger igjen sammen med vurderingen av universiteter, høyskoler og fagskoler som leverandører av opplæring, disse vurderes som mindre relevante opplæringstilbydere enn bransjeorganisasjoner/faglige foreninger og kurs- og opplæringstilbydere som ikke gir formell kompetanse. Til tross for dette sier omtrent en tredjedel av ledere som har blitt intervjuet i omnibusundersøkelsen, at de har gjennomført opplæringstiltak som gir formell kompetanse og at det også i framtiden er aktuelt å kjøpe kurs fra utdanningsinstitusjoner som gir formell kompetanse.

Samtidig varierer opplæringsstrategiene mye mellom sektorer, mellom bransjer og mellom bedrifter. Offentlig sektor (særlig helse og utdanning) og enkelte deler av privat sektor (som bank og finans, personlig tjenesteyting) etterspør i høyere grad formell videreutdanning enn andre bransjer. Ifølge rapporten er det flere grunner til at noen bransjer etterspør formell videreutdanning – for eksempel teknologiintensitet, kompetansenivået til de ansatte, behov for sertifisering av kunnskap, rekrutteringsstradisjoner som igjen er påvirket av profesjons- og fagorganisasjoner og rekrutteringsstrategier i de enkelte foretak. Innen utdannings- og helsesektoren gir formell videreutdanning definerte lønnsøkninger. Bedriftenes størrelse er også en viktig faktor som forklarer opplæringsstrategier. Store og mellomstore bedrifter gjennomfører i større grad kurs, opplæring eller annen form for etter- og videreutdanning. Arbeidsstokkens utdanningsnivå ser ut til å være viktig, det er ansatte som allerede har høyere utdanning som i størst grad etterspør formell videreutdanning.

15.1.2 Utdanningsinstitusjonenes EVU-tilbud – markeder og målgrupper

NIFU STEP's undersøkelser av UH-sektoren viser at høyskolene dominerer som tilbydere av etter- og videreutdanning, og at de fleste EVU-tilbudene er rettet mot offentlig sektor. Lærere er en stor målgruppe for etterutdanning, mens svært få etterutdanningstilbud er rettet mot bare privat sektor (4 prosent). Videreutdanningstilbud gis innen flere fagområder, både helse- og sosialfag og økonomisk-administrative fag er viktige fagområder for videreutdanning. For videreutdanning i administrasjon og ledelse er målgruppen ledere i både privat og offentlig sektor. Også for videreutdanning i naturvitenskapelige og tekniske fag er målgruppene ansatte i både privat og offentlig sektor. En mulig årsak til at en så liten andel av universitets- og høyskolesektorens EVU-tilbud er rettet mot privat sektor, er at de tilbyr EVU på et høyt faglig nivå og gir studiepoeng, mens private bedrifter i større grad etterspør kortere og mer målrettede kurs knyttet til bedriftsnære utfordringer. Ved fagskolene dominerer etter- og videreutdanning innen tekniske fag, som har dobbelt så mange deltakere på sine etterutdanningskurs som høyskolene. Fagskolene tilbyr også etter- og videreutdanning i økonomisk-administrative fag og helse- og sosialfag.

De fleste UH-institusjonene opplever at det er stor interesse for etter- og videreutdanningstilbud, men at det blant annet av økonomiske grunner er vanskelig å satse noe mer på etter- og videreutdanning enn det de allerede gjør. Noen institusjoner har hatt

vekst i etter- og videreutdanning de siste årene, mens andre har nedjustert ambisjonene om videre vekst på dette feltet. Undersøkelsen viser også at det har vært ulik utvikling i etterspørselen innenfor de ulike markedssegmentene. Flere institusjoner rapporterer om en nedgang i etter- og videreutdanningstilbud rettet mot individuelle utdanningssøkere. UH institusjonene framhever også at skillet mellom grunnutdanninger og videreutdanninger er i ferd med å forsvinne, og at dette endrer hele markedsforståelsen. Det er økt etterspørsel etter fleksible opplæringstilbud (deltid, desentralisert, nettstøttet) på alle nivåer. Det er også økt etterspørsel etter erfaringsbaserte masterutdanningsprogrammer i ulike fagområder tilpasset voksne yrkesaktive studenter. Det er en stabil eller økende etterspørsel etter EVU tilbud med skreddersøm rettet mot private og offentlige virksomheter som oppdragsgivere, særlig utdanningssektoren har vært en stor kunde av skreddersydde etterutdanningsopplegg de siste årene. Fagskolene fokuserer også på fleksibilisering og skreddersøm av grunnutdanninger og videreutdanninger tilpasset det lokale arbeidslivets behov og/eller fleksible nettutdanninger for et nasjonalt marked.

Når vi ser på opplæringsstrategiene til private og offentlige virksomheter i lys av etter- og videreutdanningstilbud fra universiteter, høyskoler og fagskoler, så ser det ut til å være en relativt god match mellom tilbud og etterspørsel. Undersøkelsene viser at det er offentlig sektor og enkelte deler av privat sektor som etterspør etter- og videreutdanning fra utdanningsinstitusjoner. De fleste av utdanningsinstitusjonenes tilbud er også rettet mot offentlig sektor, og særlig er utdanningssektoren og helsesektoren viktige målgrupper. Opplæringsintensive deler av privat sektor, som bank og finans og personlig tjenesteyting etterspør også EVU fra utdanningsinstitusjoner, det er kanskje særlig universitetene og Handelshøyskolen BI som dekker dette markedet, eventuelt i konkurranse med utenlandske læresteder. Fagskolene har mange etter- og videreutdanningsstudenter i tekniske fag. De dekker en del av etterspørselen etter EVU i industrien og olje og bergverk, sammen med NTNU og en del av høyskolene. Det kan se ut som utdanningsinstitusjonene dekker den nåværende etterspørselen. Spørsmålet er om det er mulig og ønskelig å stimulere det private næringsliv til økt etterspørsel etter EVU fra fagskoler, høyskoler og universiteter – og hva skal i så fall til for å få til dette? Dette tar vi opp i den siste delen av dette kapittelet som fokuserer på veivalg og anbefalinger.

15.1.3 Et segmentert EVU-marked

Våre analyser viser at det ikke eksisterer ett EVU-marked, men flere ulike markedssegmenter, der et stort antall tilbydere og kunder synes å ha etablert forholdsvis sterke relasjoner. Disse relasjonene har blitt etablert over tid, som følge av kjennskap, påfølgende tillitsbygging og der graden av ”gjenkjøp” høyst sannsynlig indikerer en relativt høy grad av tilfredshet med det tilbud man har fått. EVU-markedet er altså forholdsvis segmentert.

Denne situasjonen kan fortolkes på minst to ulike måter. En fortolkning er at det eksisterer en relativt god match i EVU-markedet. Ulike tilbydere og etterspørere har over tid ”funnet hverandre” og har bygget relasjoner som synes å fungere relativt godt. EVU-behovene er i

denne fortolkningen veldig spesifikke og problemløsningsorienterte. I en situasjon med inkrementell og stødig vekst i den nasjonale økonomien er denne type markedsrelasjoner forholdsvis naturlige.

Man kan imidlertid også anlegge en annen fortolkning som peker i motsatt retning. Nettopp fordi etterspørsel og tilbud synes å være sterkt segmentert, kan det argumenteres for at EVU-markedet ikke fungerer godt nok. Etterspørrere av EVU-tilbud vet – som det framgår i denne rapporten – ikke nok om det potensielle tilbudet som eksisterer, og hva de eventuelt kan ha nytte av. Tilbyderne klarer heller ikke å tilby tjenester som synes alltid er attraktive for EVU-markedet. I en situasjon med behov for omstilling og nytenkning i forhold til den nasjonale økonomien er dette ikke det beste utgangspunktet.

Hvilke tiltak som man – på basis av våre analyser – kan og bør vurdere, vil variere noe etter hvilken av de to foregående beskrivelser man mener er mest hensiktsmessige. Behov for omstillinger i økonomien og arbeidslivet tilsier imidlertid at den siste fortolkningen kanskje bør være styrende for hvilke tiltak man bør vurdere fremover. I det neste avsnittet vil derfor hovedvekten av våre refleksjoner være knyttet til behovet for å bygge ned noen av de barrierer som synes å eksistere mellom tilbuds- og etterspørselssiden i dagens EVU-marked, slik at en større andel virksomheter i privat og offentlig sektor deltar og får utviklet tilbud.

15.2 Samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og offentlige og private virksomheter knyttet til EVU – erfaringer og utfordringer

Under denne overskriften diskuterer vi hvordan samspillsprosesser organiseres opp, hvordan aktørene forholder seg til hverandre, og særlige utfordringer i samspillsprosesser. Følgende spørsmål er relevante: Hva forventer offentlige og private virksomheter av samarbeid med utdanningsinstitusjonene? Hvordan håndterer utdanningsinstitusjonene kundene sine? Hva slags arenaer benyttes for å skape samarbeid? Hva ser ut til å være de særlige utfordringene knyttet til samarbeid og koordineringen av samarbeid?

15.2.1 Virksomhetenes forventninger

Fafos undersøkelser dokumenterer at mange virksomheter, særlig i privat sektor, har begrenset kjennskap til utdanningsinstitusjonene som tilbydere av etter- og videreutdanning og at de i liten grad ser behov for etter- og videreutdanning fra disse tilbyderne. For virksomheter med dårlig kjennskap til utdanningsinstitusjoner er det lite aktuelt å utvikle kontakter med disse. Fafo fremhever videre at det er en slags ”dominoeffekt” i det at opplæringsintensive bransjer og virksomheter er mer interessert i kontakt med og har bedre kjennskap til utdanningsinstitusjoner som tilbydere av EVU. Dette betyr også at de virksomhetene som kjøper opplæringstjenester fra utdanningsinstitusjoner har god kjennskap til relevante tilbydere og gode relasjoner med

relevante høyskoler, universiteter eller fagskoler. For bedriftene ser det ut til at slike kontakter er avgjørende, fordi de i stor grad vektlegger tett kontakt mellom dem som kunde og utdanningsinstitusjonen som leverandør av skreddersydde opplæringstilbud. Fafo har som ledd i undersøkelsen sett på tiltak som kunne medvirke til at flere virksomheter vil gjennomføre etter- og videreutdanning. Her framkommer det at både tettere samarbeid med andre virksomheter og bedre samarbeid med utdanningsinstitusjoner ses på tiltak som kan gjøre det mer aktuelt å gjennomføre etter- og videreutdanning. Gjennom å bygge opp virksomhetenes interne kompetanse i å drive gode kompetanseutviklingsprosesser (særlig i små- og mellomstore virksomheter), vil man også styrke virksomhetenes bestillerkompetanse.

Vi har i denne rapporten vist at samspillet mellom virksomheter og utdanningsinstitusjoner utvikles over lang tid og ofte kan være svært personavhengig. Utdanningsinstitusjonenes tilpasning til virksomhetenes kompetansebehov og tid til opplæring er en vesentlig forutsetning for å få til samarbeid. Skreddersøm har således både en temporær/stedlig dimensjon, men ikke minst en innholdsdimensjon. Våre to case-studier i et helseforetak og et telekommunikasjonsselskap illustrerer at kunnskap om bransjen og gjerne bedriften er en viktig forutsetning for skreddersøm. Implikasjonene av dette er at virksomhetene pleier samarbeid med utdanningsmiljøer man allerede har tette bånd til (og som over tid har utviklet bransjekunnskap), og at disse etablerte kontaktene medvirker til å skape gode opplæringstilbud som oppleves som relevante for virksomhetene (som igjen skaper godt samarbeid og forsterker kontakten). Man får altså en selvforsterkende 'god sirkel' (virtuous cycle) mellom sett av aktører på etterspørselsiden og tilbudssiden. Her bidrar også bransjeforeninger, faglige foreninger og partene i arbeidslivet lokalt og sentralt ettersom mye kunnskapsutvikling drives fram av profesjoner og yrkesforeninger.

Tidligere studier har vært opptatt av å dokumentere hvem som samarbeider og hva som kjennetegner virksomheter som ønsker et samarbeid med utdanningsinstitusjoner versus virksomheter som ikke ønsker/ser behovet av å samarbeide. Dette går også igjen i studier av samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og næringslivet om forskning og innovasjon. Det finnes imidlertid få undersøkelser som tar sikte på å identifisere faktorer som kan bidra til å forbedre eksisterende samarbeid og gi føringer for utvikling av nye samarbeidsavtaler.

15.2.2 Utdanningsinstitusjonenes kundeføring

De 11 utdanningsinstitusjonene vi har undersøkt nærmere har alle gjennomført etter- og videreutdanning for offentlige og/eller private virksomheter, men de fleste har også EVU tilbud rettet mot individuelle utdanningssøkere. Dette skillet ser ut til å være vesentlig for å forstå hvordan utdanningsinstitusjonene håndterer kundekontakten. Det later til at utviklingsløpene og håndteringen av kundekontakten er helt forskjellig i ulike markedssegmenter, noe som også reflekteres i organiseringen av etter- og videreutdanninger (spesielt ved høyskolene).

Virksomhetsnær EVU krever gode nettverk lokalt og regionalt, mot bransjer og profesjoner, og kontakter til offentlige og private virksomheter. Etter- og videreutdanning rettet mot individuelle utdanningssøkere krever nok i mindre grad tett kontakt med kundene, men samarbeid med alumniforeninger og profesjonsforeninger er viktig for å avklare behov og tilpasse tilbud til målgruppene – selv om tilbudene så testes direkte i markedet. Virksomhetsnær EVU krever også administrative og faglige ansatte som evner å gå i dialog med virksomhetene for å avklare behov, utvikle tilbud, gjennomføre kurs etc. Alle som er intervjuet framhever at utdanningsinstitusjonene har forholdsvis få personer som har nettverk, erfaring og kompetanse som egner seg godt til denne typen aktiviteter, og at disse er svært etterspurte. De framhever også viktigheten at slike aktiviteter er faglig forankret og at administrativt støttepersonale i liten grad har mulighet til å utvikle skreddersøm på egen hånd. Informantene framhever også at kravet om tilpasning både av faginnhold, kompetansekrav, undervisningsfasiliteter og undervisningspersonale og kravet om å være ”på rett sted til rett tid” representerer store utfordringer for de fleste utdanningsinstitusjonene som oppleves som rigide og trege. Profesjonalisering av kundekontakten og utvikling av systemer/rutiner for å håndtere kravet om fleksibel tilpasning ser ut til å være viktige konkurransefortrinn for utdanningsinstitusjoner som har mye aktivitet innen skreddersøm av EVU.

15.2.3 Arenaer og aktører som promoterer samarbeid

Tilgang til relevante nettverk og kontakter til bransjer, profesjoner og virksomheter er et tema som både utdanningsinstitusjonene og virksomhetene framhever er avgjørende for å etablere samarbeid om etter- og videreutdanning. Noen av utdanningsinstitusjonene framhever at deres nettverk har vært en viktig faktor for å lykkes med EVU, mens andre framhever at mangelen på nettverk er en viktig hindring. Høyskolene framhever særlig viktigheten av regionale nettverk og påpeker fylkeskommunens rolle i å fasilitere regionale nettverk mellom næringsliv, utdanningsmiljøer og offentlige virksomheter i sin region. Bransjeforeninger kan spille en viktig rolle i å fasilitere kontakt mellom utdanningsinstitusjoner og private virksomheter. Eksempelvis er Energibedriftenes Landsforening aktive i å etablere samarbeid mellom sine medlemsbedrifter og relevante universitets- og høyskolemiljøer. Særlig private virksomheter etterspør bedre bransjesamarbeid om opplærings spørsmål. Et eksempel på organisering av opplæringstiltak på tvers av virksomheter i samarbeid med høyere utdanningsinstitusjoner gis i tekstboksen under.

Rollen som nasjonale aktører som Norgesuniversitetet og Vox - Nasjonalt kompetansesenter for læring i arbeidslivet har for å stimulere samspill gjennom å etablere nettverksarenaer og insentivordninger for å stimulere til samarbeid, synes uavklart. Ingen av personene vi har intervjuet framhever at disse aktørene spiller en vesentlig rolle på nåværende tidspunkt, men flere av de intervjuede savner noen overordnede virkemidler for å stimulere til mer og bedre samarbeid som kan forankres hos disse aktørene.

Tekstboks 1: Eksempel på bransjesamarbeid

Nybrottsarbeid innen videreutdanning: Felles kompetanseprogram for tilsynsetater i samarbeid med Universitetet i Stavanger

Mattilsynet, Arbeidstilsynet, Statens Forurensingstilsyn, Direktoratet for Samfunnssikkerhet og Beredskap, Næringslivets sikkerhetsorganisasjon, Helsetilsynet, Petroleumstilsynet og Strålevernet, nedsatte i 2006 et prosjekt for å utrede mulighetene for å etablere en felles, profesjonell og kompetansegivende opplæring i tilsynsarbeid i samarbeid med en eller flere universiteter/høyskoler. Målet er å bringe tilsynene tettere sammen og øke kompetansen for tilsynspersonell. Basert på bred tverretattlig kartleggingsarbeid av interessen for formell videreutdanning blant tilsynsetatens ansatte og kartlegging av felles kompetanseområder og kompetansebehov, samarbeidet etatene om å definere innhold, struktur og målgrupper for et felles utdanningsprogram i tilsynsarbeid. I 2008 inngikk tilsynsetatene et samarbeid med Universitetet i Stavanger om utvikling av to kurs på masternivå innen risikoanalyse og tilsyn. Første fase var å gjennomføre disse kursene for å høste erfaringer fra denne typen kompetanseutvikling og samarbeidet. En eventuell videreføring av kompetansetiltaket utredes og besluttes våren 2009. Les mer på www.tilsynsportalen.no

Virksomhetenes forventninger til samarbeid og utdanningsinstitusjonenes erfaringer med samarbeid om EVU virker også å være i overensstemmelse når det gjelder vurderinger av forutsetninger for å få til samspill. Slike forutsetninger er hovedsakelig knyttet til skreddersøm av EVU for virksomheter. Virksomhetsnær EVU har helt andre forutsetninger, og virksomhetene forventer at utdanningsinstitusjonene er relevante, fleksible og tilpasset virksomhetens behov. Dette er utdanningsinstitusjonene innforstått med, men forutsetningene for å få til en slik tilpasning er ikke alltid til stede, på grunn av organiseringen og tilgang til relevante fagressurser. Tilgang til relevante nettverk fremheves også som en viktig forutsetning av både utdanningsinstitusjonene og virksomhetene, og både bransjenettverk og regionale nettverk er sentrale arenaer for å stimulere samspill.

15.3 utfordringer for samspill og forslag til innsatsområder for å bedre samspill

Sett under ett er det særlig tre utfordringer for samspill som fremheves i materialet, og som vil være relevante innsatsområde for å bedre samspill mellom tilbudssiden og etterspørselsiden.

For det første synes det å eksistere det man kan kalle en *informasjonsutfordring*. Det sentrale spørsmål er her knyttet til å forbedre informasjonen om EVU-tilbud til ulike etterspørrere, og da spesielt private virksomheter. De sistnevnte virksomhetene etterspør ofte tilbud knyttet til produksjon, teknologi, og konkret problemløsning, men har kanskje ikke alltid oversikt over potensielt relevante tilbud som eksisterer. Informasjon om etterspørsel og behov bør også i større grad tilflytte utdanningsinstitusjonene. Her synes det å være flere tiltak som kan være aktuelle:

- De institusjoner som i dag har en rolle som formidlere i dagens EVU-marked, og da spesielt Norgesuniversitetet og Vox synes å dekke bare deler av det informasjonsbehov som eksisterer. Eksempelvis har ikke Norgesuniversitetet informasjon om tilbudet som eksisterer fra fagskolene, noe som bidrar til dagens segmenterte EVU-marked. Her bør man vurdere tiltak som kan lette informasjonstilgjengeligheten.
- Det er imidlertid også mulig å tenke seg at bransjeorganisasjoner, organisasjoner for partene i arbeidslivet og bredere sektororgan kan spille en mer betydelig rolle for å øke oppmerksomheten om potensielle tilbud. Her kan det imidlertid være spørsmål om deres kapasitet for å ha en slik rolle i dag, og tiltak på dette feltet bør ikke minst se nærmere på hva som kan gjøres for å øke kapasiteten på dette feltet.

For det andre kan man argumentere med at det eksisterer det man kan kalle en *relevansutfordring* i dagens EVU-marked. Det sentrale er her utdanningsinstitusjonenes evne til å framstå som en attraktiv samarbeidspartner for private og offentlige virksomheter. Kulturene, motiver og behov, planleggingshorisont er tilsynelatende svært forskjellige i utdanningssektoren (særlig UH-institusjoner) og næringslivet – selv om det her er store forskjeller mellom bransjer og fagområder. Bedre kjennskap vil trolig føre til mer toleranse for ulikhet og mer kompetanse/rutiner for å håndtere ulikhet. Av aktuelle tiltak som kan vurderes er:

- Det synes å være en mangel på personer og enheter med samspillskompetanse blant fagpersoner og administrativt støtteapparat ved utdanningsinstitusjonene. Mye gjøres allerede ved utdanningsinstitusjonene, men det er fortsatt rom for å bevisstgjøre og profesjonalisere apparatet som håndterer ekstern kontakt med utdanningsinstitusjonene. Et spørsmål er om dagens organisatoriske avgrensing knyttet til "EVU" like gjerne kan være et hinder som et stimulans for bedre samspill med etterspørselssiden. Mange etterspørrere synes å være noe uklare på hva behovet faktisk er, og der aktuelle tiltak gjerne kan havne i gråsoner (ha et innslag av FoU, organisasjonsutvikling, og lignende), og der man hos tilbyderne kanskje bør erkjenne at "EVU" blir en for snever ramme for å kunne bli oppfattet som relevante hos etterspørrerne.
- Man kan i tillegg stille spørsmål om ikke samarbeidet mellom høyere utdanning og fagskolene bør forbedres. Selv om det i dag foregår en del samarbeid mellom særlig

høyskoler og fagskoler, er dette ikke noe som foregår systematisk på tilbydersiden, som dokumentert i analysen av fagskolene. Et slikt samarbeid kunne bety økt kapasitet og evne til å utvikle mer relevante tilbud – tilbud som både kunne bidra til å bryte ned skillet mellom uformell/formell læring, mellom realkompetanse/formal kompetanse, noe som i dagens marked synes å representere barrierer for å bryte ut av det ”markedssegment” man befinner seg i.

- Innføringen av et kvalifikasjonsrammeverk i Norge kan ha en stor potensiell betydning for å øke relevansen av EVU-tilbudet, men arbeidet med dette er ikke konkludert. Hvis et mer fleksibelt og dynamisk EVU-marked skal etableres, bør et slikt kvalifikasjonsrammeverk åpne for anerkjennelse av ulike kombinasjoner av kunnskap og kompetanse. Et kvalifikasjonsrammeverk bør derfor utformes slik at kunnskap og kompetanse kan kombineres og bygges systematisk, og der hindre mellom etter- og videreutdanning bygges ned.

For det tredje kan man også identifisere det man kan kalle en *kontinuitetsutfordring*. Denne utfordringen er en erkjennelse av at informasjon og oppfatninger av relevans ofte ikke er nok for å etablere en mer langvarig og systematisk satsning på EVU. Det må eksistere noen rammebetingelser og insentiver rundt EVU-markedet som bidrar til en kontinuerlig oppmerksomhet i forhold til videre kunnskaps- og kompetansebygging. I denne sammenhengen har vår studie indikert flere mulige tiltak:

- Det synes å være behov for flere og/eller bedre utnyttede arenaer og virkemidler knyttet til samarbeid – både regionalt, bransjemessig og nasjonalt. Slike strukturer kan bygge tillit og kjennskap mellom tilbydere og etterspørrere av EVU, og påvirke private virksomheters opplæringsstrategier og i tur deres etterspørsel etter eksterne tiltak for kompetanseheving som blant annet tilbys av utdanningsinstitusjoner. Det bør vurderes om ikke slike arenaer kan utnytte allerede eksisterende møteplasser – ikke minst knyttet til innovasjonspolitikken. En slik kopling kunne også øke relevansaspektet knyttet til EVU.
- For utdanningsinstitusjonene synes satsing på EVU – eller mangel på sådan – også å være økonomisk begrunnet. For tilbyderne kan EVU være et risikofylt prosjekt som i alle fall ikke er økonomisk lønnsomt i et kortsiktig perspektiv, som utdypet i kapittel 3. Også for fagskolene synes økonomi å være et springende punkt når det gjelder å utvikle nye tilbud, og det bør vurderes støtteordninger/finansieringsordninger som kan stimulere institusjonene til mer systematiske satsinger på EVU.
- På samme måte kan det også være bedrifter som er interessert i et økt samspill med utdanningsinstitusjoner, men som ikke har ressurser til å initiere slike kontakter. Insentivmidler som skattelette eller fond for utdanning kan være relevante tiltak for øke etterspørselen, og sikre kontinuitet. Her kan det være relevant å se på andre lands erfaringer med finansiering av etter- og videreutdanning. Fokus på insentiver for både tilbudssiden og etterspørselsiden vil være en sentral del av det videre arbeid med politikk utforming for etter- og videreutdanningsfeltet.

Alle de tre utfordringene som til nå er nevnt henger på ulike måter sammen, der det er grunn til å understreke at enkeltstående tiltak, for eksempel knyttet til informasjon, ikke nødvendigvis vil ha noen stor selvstendig effekt. Utfordringene og de tiltak som er antydnet, indikerer også at den kanskje største utfordringen for hele EVU-feltet er knyttet til hvordan feltet tradisjonelt har vært definert og forstått. Samfunns- og politikktutviklingen peker hen mot en situasjon hvor det tradisjonelle EVU-markedet kan ha problemer med å finne sin

plass. Flexibilisering av utdanningsløpet, flexibilisering av arbeidsmarkedet, og sammensmeltningen av utdanning, forskning og innovasjonsfeltet, er kanskje den største utfordringen for EVU-markedet. Denne situasjonen åpner opp for en mer radikal nytenkning rundt hvordan kunnskaps- og kompetanseutvikling skal foregå, hvilke instanser som skal være sentrale i utformingen av politikk og praksis på området, og hvordan samspillet mellom aktørene skal foregå. I våre antydninger til tiltak over, åpnes det opp for et sterkere samspill mellom EVU og det innovasjonspolitiske feltet. Kaloudis, Næss og Sandven (2008) finner også i sine analyser av kompetanseinvesteringer i det norske næringslivet en ”klar positiv sammenheng mellom innovasjonsaktivitet og omfang av opplæring i bedriften”. Dette betyr at etter- og videreutdanning kan være et vesentlig virkemiddel for økt innovasjonsaktivitet, særlig i små- og mellomstore bedrifter. Dette tror vi kan være en sentral vei å gå for å videreutvikle tenkningen rundt EVU, men det vil kreve nye samhandlingsformer mellom utdanningsinstitusjonene og virksomhetene knyttet til kompetanseutvikling.

Litteratur

- Acemoglu, D. and J-S. Pischke (1999a): The structure of wages and investments in general training. *Journal of Political Economy*, 107: 539-571.
- Acemoglu, D. and J-S. Pischke (1999b): Beyond Becker: Training in imperfect labour markets. *The Economic Journal*, 109: 112-142.
- Becker, G.S. (1964): *Human capital*. University of Chicago Press
- Billett, S. (1999): Guided learning at work; in Boud, D. and Garrick, J.: *Understanding learning at work*, Routledge.
- Bjørnstad, R. m.fl (2008): *Tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft etter utdanning, 1986-2025*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. (SSB-rapport 2008/29)
- Booth, A.L. and Bryan, M.L. (2002): Who pays for general training? New evidence for British men and women. Bonn: The Institute for the Study of Labor, Discussion Paper No. 486, April 2002.
- Brandt, E. og P.O. Aamodt (2002). *Evaluering av etter- og videreutdanning ved NTNU. Erfaringer og vurderinger ved instituttene*. Oslo: NIFU Norsk institutt for studier av forskning og utdanning. (Skriftserie nr.17/2002)
- Brandt, E. (1989): "Vi satser på kompetanse" – *Opplæringspolitikk i tolv høytteknologi- og servicebedrifter*. Oslo: NAVFs Utredningsinstitutt. (Melding 1989:7)
- Brandt, E. (1991). *Continuing education for managers and engineers. From a study of Norwegian firms and course providers*. Oslo: NAVFs utredningsinstitutt. (Rapport 2/91)
- Brandt, E. (2000). Policies for lifelong learning and for higher education in Norway: correspondence or contradiction? *European Journal of Education*, 35 (3), 271-283
- Brandt, E. (2001). Lifelong learning in Norwegian universities. *European Journal of Education*, 36 (3), 265-276
- Brandt, E. (2002). Strategies by Norwegian universities to meet diversified market demands for continuing education. *Higher Education*, 44 (3-4), 393-411
- Brandt, E. (2003). *Etter- og videreutdanning ved universitetene 1998-2002. Omfang, målgruppe, finansiering og opplegg*. Oslo: NIFU Norsk institutt for studier av forskning og utdanning. (Skriftserie nr. 31/2003)
- Brandt, E. (2005): *Kartlegging av praksisbasert høyere utdanning*. Oslo: NIFU STEP Studier av forskning, innovasjon og utdanning. (Skriftserie 8/2005)
- Brandt, E. (2007). *På vei mot fagskoler? En kartlegging av privatskolemarkedet*. Oslo: NIFU STEP Studier av innovasjon, forskning og utdanning. (Rapport 17/2007)

- Brandt, E. (2008). "En utdanning du kommer langt med" – maritim utdanning i videregående skoler, fagskoler og høyskoler. Oslo: NIFU STEP Studier av innovasjon, forskning og utdanning. (Rapport 18/2008)
- Brown, P., Green, A. and Lauder, H. (2001): *High Skills: globalisation, competitiveness and skill formation*. Oxford: Oxford University Press.
- Brunello, G. & M. de Paola (2004): *Market failures and the under-provision of training*. CESifo working paper no. 1286. München: CESifo.
- Bråten, M., m.fl. (2007): *Livslang læring i norsk arbeidsliv: Fordeling, omfang og finansiering. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2006*. Oslo: Fafo. (Fafo-rapport 2007:04)
- Bråten, M., R. K. Andersen og J. Svalund (2008): *HMS-tilstanden i Norge 2007*. Oslo:Fafo. (Fafo-rapport 2008:20)
- Cyert, R. M. and J.G. March. (1963): *A behavioral theory of the firm*. Prentice-Hall.
- Dæhlen, M. og T. Nyen (kommer): *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003 – 2008*
- Dølvik, J. E., L. Eldring, J. H. Friberg, T. Kvinge, S. Aslesen og A. M. Ødegård (2006): *Grenseløst arbeidsliv? Endringer i norske bedrifters arbeidskraftsstrategier etter EU-utvidelsen*. Oslo:Fafo. (Fafo-rapport 548)
- Døving, E., m. fl. (2006): *Kompetanseutviklingsprogrammet 2000-2006. Sluttevaluering*. Oslo: Fafo. (Fafo-rapport 551/SNF rapport nr. 32/2006)
- Døving, E., O.B. Ure, A. Tobiassen og M. Lund (2005): *Evaluering av Kompetanseutviklingsprogrammet. Underveisrapport 2005*. Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning. (SNF arbeidsnotat 55/2005)
- Døving, E., O.B. Ure, B. Teige og S. Skule (2003): *Evaluering av Kompetanseutviklingsprogrammet. Underveisrapport 2003*. Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning. (SNF-arbeidsnotat 58/2003 og Fafo-notat 2003:26)
- Døving, E. og A. Tobiassen. (2006): *Kompetanseutvikling i arbeidslivet: Forskning med implikasjoner for offentlig politikk*, Søkelys på arbeidsmarkedet, 1/2006.
- Eika, T. (2008): "Økonomi: Det svinger i norsk økonomi" i *Samfunnsspeilet* nr 5-6, s 98 – 111. <http://www.ssb.no/vis/samfunnsspeilet/utg/200805/13/art-2008-12-08-01.html>
- EJE (2000). Lifelong learning in European universities: a preliminary assessment. *European Journal of Education*, 35 (3) 253-359
- EJE (2001). Lifelong learning in European universities: institutional responses. *European Journal of Education*, 36 (3) 249-377
- George, J.W., B. Nylehn & A.M. Støkken eds. (1996). *Distance education in Norway and Scotland. Experiences and reflections*. Edinburgh: John Donald Publishers

- Grepperud, G. og J.A. Toska, red. (2000). *Mål, myter, marked. Kritiske perspektiv på livslang læring og høgre utdanning*. Tromsø: SOFF, Universitetet i Tromsø. (SOFF-rapport 1/2000)
- Grepperud, G. (2005). *Fleksibel utdanning på universitets- og høgskolenivå; forventninger, praksis og utfordringer*. Tromsø: U-vett, Universitetet i Tromsø. (Avhandling for dr.philos. graden, bind 1-3)
- Grepperud, G. red.(2008). *"For folk flest" – fleksibel utdanning i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Hagen, A. og S. Skule (2004): *Det norske kompetansemarkedet – en oversikt og analyse*. Oslo: Fafo. (Fafo-rapport 2004:461)
- Hagen, A. og S. Skule (2001): *Yrke, opplæringsbehov og interesse for etter- og videreutdanning*. Oslo: Fafo. (Fafo-rapport 372)
- Hagen, A., T. Nyen og K. Folkenborg (2004): *Etter- og videreutdanning i grunnpoplæringen i 2003*. Oslo: Fafo. (Fafo-rapport 2004:3)
- Hui, S.-W. and J.Smith (2002a): *The Determinants of Participation in Adult Education and Training in Canada*. Report prepared for Human Resources Development Canada (presented at the 36th Annual Meeting of the Canadian Economics Association, Calgary (Alberta), June, 2002)
- Hui, S.-W. and J. Smith (2002b): *The Labor Market Impacts of Adult Education and Training in Canada*. Report prepared for Human Resources Development Canada.
- Illeris, K., (2003): "Adult education as experienced by the learners". *Journal of lifelong education*, 22(1): s. 3-23.
- Illeris, K., (2006): "Lifelong learning and the low-skilled". *Journal of lifelong education*, 25 (1): s.15-28.
- KD (2008). *Tilstandsrapport for UH sektoren 2008*. Oslo: Kunnskapsdepartementet
- Kårstein, A. og E. Brandt (1999). *Opplæringstilbud på mellomnivå*. Oslo: NIFU Norsk institutt for studier av forskning og utdanning. (Skriftserie nr. 3/99)
- Loewenstein, M. A. & J. R. Spletzer (1999): General and specific training. Evidence and implications. *Journal of Human Resources*, 34(4): 710-733.
- Markowitsch, J. & Hefler, G. (2008): To train or not to train, Ch. 2 in MARKOWITSCH, J. & HEFLER, G. (Eds.) (2008 [In appearance]) *Enterprise Training in Europe - Comparative Studies on Cultures, Markets and Public Support Initiatives*, Vienna, LIT.
- Michelsen, S. og P.O. Aamodt (2006). *Evaluering av Kvalitetsreformen. Sluttrapport*. Oslo: Norges forskningsråd
- Nordhaug m.fl. (2004): *Kompetanse i bedrifter: Verdiskaping, drivkrefter og behov*. Tidsskrift for samfunnsforskning 1/2004.

- Nordhaug, O. (1998): *Kompetanseutvikling og ledelse. Utvalgte emner*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Norgesuniversitetet (2007): *Samarbeid mellom næringslivet og høyere utdanning*. Rapport fra en spesialkompetansegruppe oppnevnt av NU. Norgesuniversitetet, oktober 2007.
- NOU 2000: 5. *Mellom barken og veden – om fagskoleutdanninger*. Oslo: Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. (Berg-utvalget)
- NOU 2008: 18. *Fagopplæring for framtida*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. (Karlsen-utvalget)
- Nyen, T. (2004): *Utvikling av lærevilkår i norsk arbeidsliv fra 2003 til 2004. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2004*. Oslo: Fafo. (Fafo-rapport 45)
- O'Connell, P. & J-M. Jungblut (2008): *What do we know about training at work*; i Mayer, Solga (ed.): *Skill formation- Interdisciplinary and cross-national perspectives*, Cambridge.
- OECD (1995). *Continuing professional education of highly-qualified personnel*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development
- Sakslind, R. (1993): *Fagskolen og den praktisk-profesjonelle tekniker. Om sosial konstruksjon av en kvalifikasjonstype i den norske kontekst*. Bergen: SEFOS/AHS, Universitetet i Bergen.
- Schøne, P. og H.Torp (2005): *Opplæring i arbeidslivet*, i B. Rasmussen (red.): *Et bærekraftig nytt arbeidsliv, Kunnskapsstatus og problemstillinger*. Oslo: Norges forskningsråd, Program for arbeidslivsforskning.
- Schøne, P. (2004a): Firm-financed training: Firm-specific or general skills? *Empirical Economics*, 29(4): 885–900.
- Schøne, P. (2005): *Opplæring i arbeidslivet*; i Torp, H. (red.): *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Skarstein, S. og J.A. Toska (2003) *Fleksibilisering – visjoner og valg. Organisatoriske og ledelsesmessige utfordringer i utvikling av fleksible utdanningstilbud ved en norsk høyskole*. Tromsø: SOFF, Universitetet i Tromsø. (SOFFs skriftserie 3/2003)
- Smeby, J. C. og E. Brandt (1999). *Yrkesretting av høyere utdanning? En studie av offentlig politikk fra Ottosen-komiteen til i dag*. Oslo: NIFU Norsk institutt for studier av forskning og utdanning. (Rapport 6/99)
- SSB (2008): <http://www.ssb.no/vis/magasinet/analyse/art-2008-11-12-01.html>
- St.meld. nr. 16 (2006-2007): ”....og ingen sto igjen”. *Tidlig innsats for livslang læring*.
- St.meld. nr. 31 (2007-2008). *Kvalitet i skolen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet
- St.meld. nr. 7 (2008-2009). *Et nyskapende og bærekraftig Norge*. Oslo: Nærings- og handelsdepartementet

- Stevens, M. (1994): A theoretical model of on-the-job training with imperfect competition. *Oxford Economic Papers*, 46: 537-562.
- Teige, B. K. (2007): *Development and implementation of the Norwegian Competence Reform Program: Rhetoric and Reality*. PdD dissertation, University of Leeds. January 2007.
- Ure, O.B. og S. Skule (2003): *Elektronisk kunnskapsnettverk eller redskap for livslang læring? En evaluering av Norgesuniversitetets første virkeår*. Fafo-notat 2003:02
- Ure, O.B. 2008 (forthcoming): *Does formal continuing training count in human resources development policies in Norwegian SMEs?* National report from subproject 4 in the frame of the EU 6th FW project LLL2010. Oslo.

Liste over figurer og tabeller

FIGURER

Figur 1.1: Aktører i etter- og videreutdanning	17
Figur 2.1: Etterutdanning etter institusjonstype (Kilde: DBH).....	30
Figur 2.2: Etterutdanning etter fagområder (Kilde: DBH).....	30
Figur 3.1: Markedet for etter- og videreutdanning.....	93
Figur 7.1: Andel av virksomheten som angir om EVU-tiltakene er satt i verk for å løse kortsiktige behov eller for å kunne identifisere framtidige behov (N = 400)	150
Figur 7.2: Påstander om motivasjon for EVU-tiltak. Andel som har svart ”enig”. (N = 400)	151
Figur 8.1: Type EVU-tiltak som er gjennomført i virksomheten i løpet av det siste året. Flere svar mulig. (N = 400)	156
Figur 8.2: Hvor mener du hovedtyngden av den gjennomførte opplæringen befinner seg? (N = 400).....	158
Figur 8.3: Andel sysselsatte som har deltatt i kurs og opplæring, og som har læringsintensivt arbeid, og andel av befolkningen som har deltatt i formell videreutdanning (personer som er 22–66 år)*	160
Figur 8.4: Andel som har deltatt i kurs og opplæring de siste tolv måneder og formell videreutdanning etter næring (kurs og opplæring blant sysselsatte 22–66 år i 2008, N = 8123, formell videreutdanning blant befolkning 22–60 år, N = 7337)*.....	161
Figur 8.5: Andel som har deltatt i kurs og opplæring de siste tolv måneder etter utdanningsnivå (sysselsatte 22–66 år, 2008, N = 8123)	162
Figur 8.6: Andel som har deltatt i formell videreutdanning tolv måneder, etter utdanningsnivå (befolkning 22–59 år, 2008, N = 7337).....	163
Figur 8.7: Andel som har behov for nye kunnskaper og ferdigheter etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 8620)*	164
Figur 8.8: Andel som har behov for nye kunnskaper etter utdanningsnivå (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 8620).....	165
Figur 8.9: Andel som har diskutert opplæring med overordnede siste tolv måneder, etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 7903)*	166
Figur 8.10: Andel som har diskutert læring med overordnede (sysselsatte med videregående og høyere utdanning 22–66 år, 2003, N = 7224)*	167
Figur 8.11: Andel som i stor grad eller i svært stor grad har opplevd støtte til eller motivasjon for læring fra overordnede etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 7906)*	168
Figur 8.12: Andel som mener de deltar for lite i utdanning og opplæring, etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 8424)*	170
Figur 8.13: Andel som mener de deltar for lite i utdanning og opplæring, etter næring (sysselsatte med videregående og høyere utdanning 22–66 år, 2003, N = 7224)*..	171
Figur 8.14: Andel virksomheter fordelt på offentlig og privat sektor med god oversikt over nyttige EVU-tilbud, som har benyttet ulike EVU-tilbud og deres vurdering av aktuelle tilbydere (i prosent)	172
Figur 9.1: Jeg har god oversikt over tilbud av etter- og videreutdanning som kan være nyttige for min virksomhet. Svarene er angitt på en skala fra 1–5, der 1 betyr ”helt uenig” og 5 ”helt enig”. (N = 600).....	176

Figur 10.1: Ønsket læringsform, etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 6559)* .	181
Figur 10.2: Ønsket læringsform, etter utdanningsnivå (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 6559)*	182
Figur 10.3: Jeg vil nå be deg vurdere et par tiltak som kan gjøre det mer aktuelt for din virksomhet å gjennomføre etter- og videreutdanning. Andel som har svart ”ganske” og ”svært aktuelt”. (N = 600)	183
Figur 11.1: Virksomheter etter næring som har brukt skoler, høyskoler og/eller universiteter i forbindelse med eksterne kurs etter næring (N = 442)*	189
Figur 11.2: Andel som faktisk har deltatt i jobbrelatert ikke-formell opplæring hvor offentlig skole eller utdanningsinstitusjon sto for hoveddelen av opplæringen/instruksjonen, etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2005, N = 3991)*	191
Figur 11.3: Andel som har deltatt i jobbrelatert opplæring, og som er fornøyd eller svært fornøyd, etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 4596)*	192
Figur 11.4: Andel som har deltatt i jobbrelatert opplæring fra ulike tilbydere, og som er fornøyd eller svært fornøyd (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 4574)*	193
Figur 11.5: Hvilken av de tilbyderne som jeg nå leser opp, tror du det er aktuelt å benytte for din virksomhet i framtiden? Er det aktuelt å benytte...? Flere svar mulig. (N = 600).....	194
Figur 11.6: Hvilken av de følgende tilbyderne vil det være mest aktuelt å benytte? (N = 466)	197
Figur 13.1: Andel som har deltatt i kurs og opplæring de siste tolv måneder, etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003, N = 11 733; 2008, N = 8326)*.....	207
Figur 13.2: Andel som har deltatt i kurs og opplæring de siste tolv måneder, etter næring (sysselsatte 22–66 år, 2003–2008)*	208
Figur 13.3: Andel sysselsatte som har deltatt i kurs og opplæring med lønn siste fire uker (1996–2002). Andel sysselsatte.	209

TABELLER

Tabell 2.1: Etterutdanning etter fagområder ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 2007. Antall studenter	28
Tabell 2.2: Etterutdanning etter fagområder ved offentlige høyskoler i 2007. Antall studenter	28
Tabell 2.3: Etterutdanning etter fagområder ved private høyskoler i 2007. Antall studenter	29
Tabell 2.4: Ekstern finansiert etterutdanning ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 2007 etter målgrupper. Antall studenter.....	31
Tabell 2.5: Ekstern finansiert etterutdanning ved offentlige høyskoler i 2007 etter målgrupper. Antall studenter.....	32
Tabell 2.6: Ekstern finansiert etterutdanning ved private høyskoler i 2007 etter målgrupper. Antall studenter.....	33
Tabell 2.7: Studenter registrert 1. oktober 2007 på studieprogrammer med studienivå videreutdanning. Antall og prosent.	35
Tabell 2.8: Studenter registrert 1. oktober 2007 på studieprogrammer med studienivå videreutdanning og eksternfinansierte studenter. Antall.....	36
Tabell 2.9: Eksternfinansierte studenter i videreutdanning ved offentlige universiteter og høyskoler etter fagområde 1. oktober 2008. Prosent	38

Tabell 3.1: Organisasjonsmodell for EVU ved universiteter og høyskoler.....	43
Tabell 3.2: Case utvalg	45
Tabell 3.3: Markeder for EVU for NTNU.....	54
Tabell 3.4: Videreutdanning ved NTNU	55
Tabell 3.5: Strategier og markeder for EVU ved 8 UH-institusjoner.....	90
Tabell 3.6: Markedsinformasjon, utvikling og samarbeid om EVU	95
Tabell 3.7: Organisering og økonomiske rammebetingelser for EVU	98
Tabell 3.8: Insentiver og hindringer for EVU	101
Tabell 4.1: Antall deltakere i etter- og videreutdanning ved fagskoler. Alle fagområder.	106
Tabell 4.2: Antall deltakere i etterutdanning og videreutdanning i tekniske fag ved fagskoler.....	106
Tabell 4.3: Antall deltakere i etter- og videreutdanning i samferdselsfag ved fagskoler.	108
Tabell 4.4: Antall deltakere i etter- og videreutdanning i helse- og sosialfag ved fagskoler.....	110
Tabell 4.5: Antall deltakere i etter- og videreutdanning i økonomisk/administrative fag ved fagskoler.....	111
Tabell 4.6: Antall deltakere i etter- og videreutdanning i estetiske fag ved fagskoler.	112
Tabell 7.1: Resultater i virksomhetene, prosjektleder og partners vurdering.....	148
Tabell 8.1: Andel virksomheter som har gjennomført etter- og videreutdanning etter antall ansatte (N = 600).....	154
Tabell 8.2: Andel virksomheter som har gjennomført etter- og videreutdanning etter bransje (N = 600)	155
Tabell 8.3: Andel som har ansatte som har deltatt på kurs som gir offentlig godkjent utdanning som ga formell kompetanse eller opplæring fram mot sertifisering, men uten formelt eksamensbevis etter bransje (N = 400)	157
Tabell 8.4: Andel ansatte etter utdanningsnivå som har deltatt i formell videreutdanning i løpet av de siste tolv måneder.....	163
Tabell 8.5: Andel som deltar, har behov for nye kunnskaper/ferdigheter, diskuterer og/eller har fått støtte fra overordnede, etter næring (formell videreutdanning i befolkning 22–59 år, ellers sysselsatte 22–66 år, 2003)*	169
Tabell 8.6: Andel av deltakere i videreutdanning på høyskolenivå, etter faggruppe	175
Tabell 9.1: Eksisterende opplæringstilbud med samme faglige innhold.....	178
Tabell 10.1: Undervisnings- eller læringsformer, opplysninger fra prosjektleder, partner, og sluttbruker.....	184
Tabell 10.2: Bruk av IKT/multimedia i opplæringen.....	185
Tabell 11.1: Har deltatt i formell videreutdanning 2005. Type utdanning.	193
Tabell 11.2: Aktuelle tilbydere etter antall ansatte (N = 600).....	195
Tabell 11.3: Aktuelle tilbydere etter bransje (N = 600)	196
Tabell 11.4: Hvilke tilbydere av etter- og videreutdanning som er mest aktuelt å benytte, etter bransje (N = 465)	198

Vedlegg 1

Skisse til intervjuguide med ledere/ansvarlige for EVU ved UH institusjonen

Strategier

- 1) Hvilke mål har institusjonen med etter- og videreutdanningsvirksomheten?
- 2) Hvilke strategier har institusjonen for å utvikle og tilby EVU?
 - a. Dekke brede behov i markedet?
 - b. Erstatning for rekrutteringssvikt i 19-22 markedet?
 - c. Gi smale tilbud til spesielle grupper?
 - d. Service til tidligere studenter (alumni)?
 - e. Skreddersøm for bedrifter og offentlige virksomheter?
 - f. Kompetansepartner i regionen?
 - g. ”Den tredje oppgaven”?
- 3) Hva slags markeder retter EVU seg i hovedsak mot?
 - a. privat/offentlig,
 - b. individ/bedriftsmarked
 - c. enkeltstående kurs/hele grader
 - d. ulike fagområder

Rammebetingelser og insentiver

- 4) I hvilken grad har utdanningspolitikken og nasjonale strategier/prioriteringer påvirkning på EVU? På hvilke måter?
- 5) I hvilken grad har tilgangen på nasjonale støtteordninger (eks) påvirkning på EVU? På hvilke måter?
- 6) Hvor skiftende er markedet for EVU og på hvilke måter påvirker dette institusjonenes arbeid med EVU?

Utvikling og tilbud av EVU

- 7) I hvilken grad utvikles og tilbys EVU som et samarbeid med eksterne partnere? (bedrifter, offentlige virksomheter, organisasjoner, andre universitet og høyskoler, private tilbydere av EVU, etc)
- 8) Hvem tar som oftest initiativet til utvikling av EVU-tilbud? (internt: adm, fagmiljø, eksternt: bedrifter, offentlige virksomheter, organisasjoner, studenter)

- 9) Hvordan organiseres utviklingsprosessen? Utføres det kartlegginger av behov? Skjer det i dialog med markedet?
- 10) Hva er holdningene til det vitenskapelige personalet til å delta i utvikling og leveranse av EVU?
- 11) Hvordan markedsføres/profileres EVU tilbud?

Organisering av EVU

- 12) Hvordan er EVU organisert ved institusjonen? (sentralt ved inst, på avdelings/fakultetsnivå, begge deler?)
- 13) Hva slags erfaringer har man gjort seg med denne måten å organisere EVU?
- 14) Hvordan er samarbeidet mellom avdelinger/institutter og den sentrale avdelingen for EVU?
- 15) Hvor mye ressurser (personale, økonomi) går med til utvikling og koordinering av EVU?

Finansiering av EVU

- 16) Hvordan blir ulike former for EVU finansiert? (deltageravgift, arbeidsgivere, universitetet, særskilte offentlige tilskudd)
- 17) Bidrar avdelingene/fakultetene økonomisk til å EVU-kurs/studier?
- 18) Hvordan blir et mulig overskudd fordelt?

Vedlegg 2

Informanter som ble intervjuet ved universiteter, høyskoler og fagskoler

Universitetet i Tromsø:

Ass. universitetsdirektør Ingrid Bergslid Salvesen

Underdirektør Inger-Ann Hanssen, U-vett

Seniorrådgiver Jan Alexandersen, U-vett

Stipendiat Hilde Pettersen, U-vett

Professor Morten Hald, instituttleder Institutt for geologi, medlem U-vett styre

Universitetslektor Tor Arne Lillevoll, Institutt for planlegging og lokalsamfunnsforskning

Seniorrådgiver Heidi Adolfsen, U-vett, tidligere studiesjef og ass. fakultetsdirektør SV

NTNU:

Fung. leder Ragna Ann Berge, NTNU VIDERE

Koordinator Merete Molberg, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse

Nestleder studiesaker Tim Torvatn, Institutt for økonomi og teknologiledelse

Leder for EVU program i Prosjektledelse, professor Asbjørn Rolstadås, Institutt for produksjons- og kvalitetsteknikk

Leder av Program for lærerutdanning (PLU) dosent Per Ramberg

Universitetet i Oslo:

Rådgiver Gry Anita Hemsing, Uni-vett, Studieavdelingen

Førsteamanuensis/seniorkonsulent Etter- og videreutdanning Jonas Bakken, Institutt for lingvistiske og nordiske studier

Instituttleder Karen Marie Ulshagen, Institutt for farmasi

Avdelingsleder Mette Sollihagen-Hauge, VETT, Institutt for farmasi

Handelshøyskolen BI:

Direktør for individmarkedet Jens P. Tøndel

Direktør for bedriftsmarkedet Kristian Bogen

Høgskolen i Oslo:

Høgskoledirektør Åsulv Frøysnes

Ansvarlig for EVU i studieadministrasjonen, Andre Alfredsen

Leder av kurs- og oppdragsenheten ved Avdeling for lærerutdanning, Jorunn Vaskinn

Høgskolen i Gjøvik:

Høgskoledirektør Inge Øystein Moen

Høgskolelektor Fred Johansen, Avdeling for teknologi, økonomi og ledelse

Høgskolen i Hedmark:

Studiedirektør Simon W. Bringeland

Leder Kurs og oppdragsenheten, Høgskolen i Hedmark avd. Rena, Mette Løhren

Seniorkonsulent Kurs og Oppdrag, Avdeling for lærerutdanning og naturvitenskap, Hilde Friis

Høgskulen i Sogn og Fjordane:

Studiedirektør Terje Bjelle

Leder for HSF Oppdrag Tone Skjerdal

Fagskolen i Gjøvik:

Rektor Ivar Lien

Avdelingsleder Trond Eftedal, Bygg og anlegg

Ass. rektor avdelingsleder Tor Moe, Elektro, Datateknikk, Teknisk og industriell produksjon

Avdelingsleder Pål Storå, Helse- og sosialfag

Breivika Tekniske Fagskole, Tromsø:

Avdelingsleder Even Arild Kilvær

Mesterfagskolen, Folkeuniversitetet:

Leder Stig Myklebust

Vedlegg 3

Fagskolenes mål og strategier for EVU – en oversikt

I vår *survey* til fagskolene (se 4.1) stilte vi spørsmålet: Hva er fagskolens *strategier* for å utvikle og tilby etter- og videreutdanning?

- Dekke brede behov i markedet?
 - Gi smale tilbud for spesielle grupper (nisjer)?
 - Særlig mot privat sektor eller offentlig sektor?
 - Skreddersydde kurs for bedrifter eller offentlige virksomheter?
 - Samarbeid med universiteter og høyskoler?
-
- Hovedinntrykket er at de fleste fagskoler har strategier for EVU som omfatter alt dette, unntatt samarbeid med universiteter og høyskoler.
 - *Fleksibilisering* av alle studier, som da tilbys som deltidsstudier og/eller nettstudier, er en hovedstrategi ved en fjerdedel av de tekniske fagskolene.
 - Halvparten av de tekniske fagskolene nevnte utvikling av *skreddersydde* kurs, særlig etterutdanning, som en del av deres EVU strategi.

”Vår strategi er å tilby all fagskoleutdanning som *fleksible* tilbud. ORME fagskole forsøker å dekke behovet for fagskoleutdanning i det lokale markedet, men har også fjernstudenter som følger undervisningen via videokonferanse og læringsplattform. Alle våre kurs er deltidskurs over tre år, basert på samlinger og kommunikasjon over læringsplattform.” (ORME ressurs og fagskole i Sør-Trøndelag, deltidsstudier i tekniske fag)

”Vår strategi er å tilby all fagskoleutdanning som *fleksible* tilbud.” (Fagskolen i Førde, deltidsstudier og nettstudier i tekniske fag, deltidsstudier i helse- og sosialfag)

”Vår strategi er å tilby all fagskoleutdanning som *fleksible* tilbud. Etterutdanninger samt bestillinger fra næringslivet på enkelte av fireårige tilbud er *skreddersydde*. (Fagskolen i Gjøvik, deltidsstudier og nettstudier i tekniske fag, deltidsstudier i helse- og sosialfag).

”Vår strategi er å tilby all fagskoleutdanning som *fleksible* tilbud. Vi tilrettelegger i stor grad for deltidsstudier for bl.a. offshore og folk som er skiftarbeid i området. Vi tilbyr skreddersydde kurs bl.a. samarbeid med REC Scan Wafer. Vi har tidligere fått Vox-midler for samarbeid med to bedrifter i regionen både for *skreddersydde* kurs (bl.a. delkompetanse for teknisk fagskole) og forkurs for teknisk fagskole.” (Fagskolen Telemark, deltidsstudier og nettstudier i tekniske fag)

”Vår strategi er å tilby all fagskoleutdanning som *fleksible* tilbud. Fagskolen i Vestfold ønsker å tilby alle utdanningene som kombinasjon heltid og deltid. Utvikle korte og lengre

utdanningstilbud med NOKUT-akkreditering og kurs som bygger videre på fagutdanning. Skolen er aktiv overfor alle sektorene. Skolen har laget *skreddersydde* kurs på oppdrag for enkeltbedrifter. Innenfor helsefag er det etterspørsel etter skreddersydde kurs, skolen planlegger å igangsette slike i fremtiden.” (Fagskolen i Vestfold, deltidsstudier og nettstudier i tekniske fag, deltidsstudier i helse- og sosialfag)

”Vår strategi er å tilby all fagskuleutdanning som *fleksible* tilbud.” (Voss tekniske fagskule, deltidsstudier i tekniske fag)

”Skolen har som strategi gjennom tette relasjoner til grupper av bedrifter å tilby kurs i tilknytning til teknisk fagskole. Eksempler på slike grupper kan være offshore/rigg-bransje, brønnserviceselskaper og landbasert industri rettet mot offshorenæringen. Våre tilbud i dag er så å si utelukkende rettet mot privat sektor. Vi tilbyr en rekke *skreddersydde* kurs for bedrifter/bransjer som kan gå på alle nivåer innen områder som hydraulikk, sveising, sikkerhet/beredskap og simulatorkurs.” (Stavanger offshore tekniske fagskole SOTS, deltidsstudier over tre år med samlinger tilpasset offshore rotasjon, åpne og bedriftsinterne nettstudier)

”Fagskolens strategi er å bli en totalleverandør av kompetanseutvikling for den offshorerettede petroleumsindustrien, både etter myndighetspålagte og bransjedefinerte opplærings og kompetansekrav. Ønsker således å dekke et bredt behov i petroleumsnæringen, også internasjonalt. Petroleumsnæringen er internasjonalt og NORTRAIN Fagskolen skreddersyr også deler av opplæringstilbudet på engelsk for å eksportere norske opplæringsystemer, fagplaner og kompetansekrav til petroleumsvirksomheten i utlandet. Skoler i India og Ghana er under utvikling, og kurstilbud i India er nå startet. Skoler i flere andre land/områder er under vurdering, så som Brasil, Russland og USA. Kurs for bedrifter og nisjer i næringen blir *skreddersydd* der behovet er stort nok til å forsvare kostnad eller har potensiale for utvikling.” (Norwegian Drilling Academy AS, NORTRAIN Fagskolen, Stavanger, deltidsstudier i tekniske fag)

”Fagskolens strategier er å dekke brede behov i markedet, også gi smale tilbud som spesialkurs i undervannsutstyr og andre spesialemer, kun mot privat sektor. Vi gir *skreddersydde* kurs kun innenfor våre fagfelt.” (ITC as Boreskolen, Tønsberg, deltidsstudier i tekniske fag)

”Skolen prøver å dekke behovet i markedet. Med søkere til fagskolen fra hele landet vil våre skole kvalifisere personer fra næringslivet til stillinger med utvidet ansvar. Flere studenter tar sikte på å avlegge installatørprøven, og med det være godkjent for å starte egen bedrift. Fagskolen tilfredsstiller også kravene til sakkyndig driftsleder innen e-verksdrift og tilsynsinspektør innen lokalt el.tilsyn. En del av studentene får dekket helt, eller delvis, kostnadene ved å være student av arbeidsgiver. Dette kan være utgifter til undervisningsmateriell, men studenter gis også fri for å arbeide med studiene. En del får dekket utgifter til reise og opphold ved samlinger. .. Skolen tar inn noen studenter som bare

skal ha *fordypningsfag* for å få de kvalifikasjoner som er nødvendige for sertifisering, eller for å dekke et behov for kompetanse i den bedriften de er tilsatt.” (Steinkjer fagskole, nettstudier i Elkraft)

”Vi ønsker å tilby etter- og videreutdanning innenfor de tilbudene som blir etterspurt, særlig innen tekniske fag og helsefag. Dette gjelder da både privat og offentlig sektor. Etterutdanningene har mer preg av *skreddersøm*.” (Fagskolen Tinius Olsen, Kongsberg, deltids- og nettstudier i tekniske fag, deltidsstudier i helsefag, etterutdanning for instruktører i bedrifter)

”I den grad fagskolen har noen uttalt strategi, må denne være å utvikle kurs for spesielle grupper. Om det er privat eller offentlig har mindre betydning. Vi har også etter hvert i større grad utviklet kurs for enkelte bedrifter, men disse kursene er ofte basert på kurs vi allerede har kjørt, men av kortere varighet.” (Trondheim tekniske fagskole, etterutdanning og nettstudier i Næringsmiddelteknikk/Kjemi)

”Ytre Namdal fagskole arrangerer kurs for Redningsselskapet (NSSR) for videreutdanning for en del av deres mannskaper. Kurset er et halvårig heltidsstudium som gjennomføres over 15 måneder” dvs på deltid. (Ytre Namdal fagskole, deltidsutdanning i maritime fag)

” .. Det skal vere eit reelt tilbod for fylket og kysten mellom Bergen og Ålesund, prega av *fleksibilitet* i organisering og gjennomføring. .. Gi enklare tilgang til utdanning for studentar i arbeid. Bygge opp eit etterspurt studie-/kurstilbod og aktivt engasjement i marknaden.” (Fagskulen i Måløy, maritime etterutdanningskurs med 400-600 deltakere årlig, ingen deltidsstudier eller nettstudier i maritime fag pga kapasitetsproblemer)

”Samferdelsessektoren er i sterk utvikling, og distriktpolitiske hensyn gjør at kjøretøyene er blitt flere og større. Dette i sammenheng med økte krav til teknisk standard på kjøretøyene er med på å øke behovet for kvalitativt og kvantitativt vedlikehold av kjøretøyparken. Denne utviklingen setter høye krav til kompetanse og har økt etterspørselen etter kvalifiserte medarbeidere som også har kunnskap innen økonomi, ledelse og markedsføring. Utdanningen har som siktemål å møte *bransjens behov* for dyktige ledere og medarbeidere. Biltekniker med fagbrev tilfredsstillende kompetansekravene til både teknisk og administrativ leder i en bilbedrift.” (Byåsen fagskole i Trondheim, deltidsstudier i Bilteknikk, nettstudier i Verkstedledelse)

”Dekke brede behov i markedet ved systematisk videreutdanning i hele *byggenæringen* med fokus på produksjonsledelse og kontraktøropplæring, mot både privat og offentlig sektor. Gi smale tilbud for spesielle grupper ved spesialisering på moderne trebyggingsteknikk i bygg og skreddersydd industriutdanning på tvers av bransjer i Norge og Sverige. *Skreddersydd* etter- og videreopplæring for bedrifter og etater type Statens Vegvesen.” (Norges Byggskole, privat fagskole i Lillestrøm, nettstudier i Treindustriens Bedriftsskole)

”Vi dekker spesielle behov i markedet, gir smale tilbud til spesielle grupper, særlig mot privat sektor. Vi tilpasser *skreddersydd* kurs etter behov.” (Dykkerutdanningen, Høgskolen i Bergen)

Vår survey til fagskoler hadde følgende spørsmål: I forhold til tidligere, gir dere nå flere eller færre etter- og videreutdanninger som arbeidsgiver finansierer til ansatte i lokale/regionale bedrifter og offentlige virksomheter?

- Ni tekniske fagskoler rapporterer at *arbeidsgiverfinansiert EVU har økt*, mens to rapporterer det motsatte.

”Færre for bedrifter da mye av lokal industri er lagt ned eller nedbemannet, jf Union i Skien og Hydro i Porsgrunn. Svært få (ingen) sponser sine tilsatte for å gå to år på fagskolen på heltid. Før var teknisk fagskole en del av et tariffsystem. Færre for NAV. Nå er det oftest kjøpt inn til kjappe kurs og kjøpt ut.” (Fagskolen Telemark)

”Vi gir færre.” (Sørlandets fagskole, Grimstad)

”Videreutdanning på oppdrag av industri og organisasjoner er økende.” (Fagskolen i Vestfold)

”Noen flere.” (Fagskolen Tinius Olsen, Kongsberg)

”Dette har økt de senere årene.” (Fagskolen i Gjøvik)

”Vi gir flere tilbud enn tidligere og utvider utdanningstilbudet etter behovet i markedet.” (ORME fagskole, Sør-Trøndelag)

”Fleire.” (Fagskolen i Førde)

”Helt klart flere. Det utvikles stadig nye kurs/tilbud, ofte med utgangspunkt i enkelte bedrifters behov (for eksempel Statoil/Hydro, Mobil) eller etter ønske fra bransjeforeninger (for eksempel NRL, KELF). Noen av kursene er også utviklet for å dekke krav i nåværende/ fremtidige sertifiseringsordninger. Dette gjelder spesielt kurs for kuldebransjen.” (Trondheim tekniske fagskole)

”Flere.” NORTRAIN Fagskolen, Stavanger)

”Finansieringen i vår bransje er særlig konjunkturavhengig og varierer helt etter situasjonen i oljebransjen. Nå er det gode tider, så stadig flere av våre studenter får skolepengene dekket av arbeidsgiver – omtrent 2/3. Flere bytter også arbeidsgiver for å få bedre betingelser i forbindelse med skolegangen.” (ITC as Borenskolen, Tønsberg)

”Vi gir flere.” (NBI Logistikkfagskolen, Moss)

”Den prosentvise andelen er forholdsvis konstant. Vi merker en økning av studenter som får dekket studiene gjennom NAV.” (e-Cademy, tidligere IT-Akademiet e-læring, nettstudier i IT-fag og økonomisk-administrative fag)

”Vi har i løpet av en tiårsperiode fra 1999 vært med i utviklingen av fagplanene for fagskoleutdanningene innen HS på nasjonalt nivå. Dette har gitt oss mulighet til å ha prøveprosjekter finansiert av Helsedirektorat og fylkesmenn m.fl. og vi har ikke tatt ”skolepenger”. Vi har kun en gang finansiert tilbudet direkte gjennom egenbetaling.

Studentene rekrutteres fra hele Nord-Norge, noe som innebærer utgifter til reise, opphold og tapt arbeidsfortjeneste. Dette hviler på den enkelte student/arbeidsgiver. Vår erfaring er at det er ulik praksis rundt omkring når det gjelder støtte til utdanningen for den enkelte, inntrykket er likevel at studentene innhenter en del støtte og at dette har økt etter at utdanningen er blitt bedre kjent.” (Narvik videregående skole og fagskole, deltidsstudier i helse- og sosialfag, også desentraliserte)

- Bare en fjerdedel av de tekniske fagskolene har *samarbeid med universiteter og høyskoler*. Samarbeidet gjelder særlig lærekrefter og laboratorier, sjelden faglig-pedagogisk samarbeid. Flere fagskoler har inngått avtaler om overgangsordninger for studenter, slik at studenter etter fagskolen får fritak for første studieår i ingeniørutdanning.

”Samarbeid med Universitetet i Agder om å gi tilbud til deres studenter om faget Installatørprøven.” (Sørlandets fagskole, Grimstad)

”NEI! De er ikke interessert!” (Fagskolen Telemark)

”Skolen samarbeider med høyskoler om overgangsordninger fra fagskolen til ingeniørutdanningen. Dette gjelder spesielt Høgskolen i Sør-Trøndelag.” (Steinkjer fagskole)

”Samarbeid med Universitetet i Stavanger om opptak av utdannede fagteknikere til 2. år på en bachelorutdanning i Petroleumsteknologi er under innledende arbeid fra vår side.” (NORTRAIN Fagskolen, Stavanger)

”Delvis samarbeid, om lab, lærekrefter og overgangsordninger.” (Fagskolen i Gjøvik)

”Det har vært lite samarbeid med universitet/høyskole. Når dette har skjedd, har det gjerne dreid seg om at lærere fra fagskolen blir innleid som forelesere på et kurs i regi av universiteter samt at skolens laboratorier har vært brukt til å kjøre øvelser som universitetet selv ikke har utstyr til å gjennomføre.” (Trondheim tekniske fagskole, studier i bl.a. Kulde- og varmepumpeteknikk, Næringsmiddelteknikk)

”Fagskolen i Vestfold maritime fag er samlokalisert med Høgskolen i Vestfold maritime fag. Benytter samme simulatorer, og lærere underviser ved begge skoler samt noe undervisning i felles klasser høyskole og fagskole. Samarbeidet ønskes utvidet.” (Fagskolen i Vestfold)

”Vi samarbeider både med private bedrifter og høyskoler, i første rekke Høgskolen i Vestfold.” (ITC as Boreskolen, Tønsberg)

”Samarbeid med Fagskolen i Gjøvik, Fagskolen i Østfold og Høgskolestiftelsen i Kongsvinger. Samarbeid med diverse videreutdanningstilbydere i Sverige. Samarbeid med tilbyder av profesjonsbachelorutdanning i Danmark.” (Norges Byggscole, Lillestrøm)

”Samarbeid internasjonalt med virksomheter som er tilknyttet universitet eller høyskole, men lite nasjonalt.” (Dykkerutdanningen, Høgskolen i Bergen)

”Hedmark fagskole har allerede hatt et samarbeid med Høgskolen i Bergen i forbindelse med videreutdanning for hjelpepleiere/omsorgsarbeidere i kommuner rundt Bergen... I tillegg er vi i ferd med å få til samarbeid med Høgskolen i Hedmark. Dette samarbeidet foregår på flere plan, både innen pedagogikk og fagdidaktikk samt faglige

fordypningsområder. Vi ser for oss at det kan være mulig etter hvert å bruke hverandres fagkompetanse i begge skoleslag for å kvalitetsutvikle den enkelte lærer og skole.”
(Hedmark fagskole, etablert 2005, deltidsstudier i helse- og sosialfag)

Vedlegg 4

Opplæring i virksomheter belyst gjennom kvalitative intervjuer

Dette kapitlet bygger på et begrenset antall intervjuer i et større telekommunikasjons-selskap og et helseforetak. Dessuten har vi intervjuet to sentrale informanter og benytter foreliggende materiale for å lage en case-beskrivelse om opplæring i grafisk industri. Casene gjengis nedenfor:

CASE 1: *Praksisnær opplæring på jobben eller selvrealisering gjennom utdanningspermisjon? Etter- og videreutdanning i et telekommunikasjonsselskap*

”Utvikling skjer best dersom man gjør det mens du jobber, slik at man kan relatere det du gjør til bedriftens behov...”

Sitatet ovenfor oppsummerer hvordan det tenkes rundt etter- og videreutdanning (EVU) i et telekommunikasjonsselskap. I tillegg til å vektlegge at utvikling best skjer i den ordinære jobbsituasjonen, foretrakk informanten slik læring framfor å sende ansatte bort på årelang masterutdanning. Utdanningspermisjon betraktes som mest nyttig for den ansattes egenutvikling, uten at det tilfører selskapet så mye at det er riktig å gi støtte til dette.

Dette caset bygger på et begrenset antall intervjuer og gjennomgang av noe skriftlig materiale i et større telekommunikasjonsselskap. I tillegg er det utført en minienquête blant de tillitsvalgte i to av selskapets største fagforeninger⁴⁹. Enquêten gjenspeiler ikke nødvendigvis EVU-mønstre i hele selskapet, men pekte seg ut som en hurtig måte å få inntrykk av viktige læringsformer i selskapet og en antydning av hvor mye disse benyttes.

Både fra våre intervjuer og skriftlig materiale fremgår det at selskapets strategi for Human Resources (HR) er tredelt mellom ”erfaring”, ”utdanning” og ”tilbakemelding”. Av disse tre er det ”erfaring” som tillegges størst vekt, mens ”utdanning” tillegges betydelig mindre vekt og utgjør det minste fokusområdet av de tre. ”Tilbakemeldingen ” skjer særlig gjennom den ansattes dialogen med nærmeste overordnede i forbindelse med medarbeidersamtaler. Den ansattes utvikling i jobben er et viktig tema under medarbeidersamtalene, og selskapets opplegg for lederutvikling legger stor vekt på å lære ledere på alle nivåer opp til å stimulere ansattes potensial til å utvikle seg i jobbsammenheng.

⁴⁹ Det er gjennomført 7 intervjuer i telekommunikasjonsselskapet. I tillegg har 27 tillitsvalgte svart på spørsmål i en minienquête.

Ledernes rolle i å stimulere og iverksette opplæring og utvikling av de ansatte, er en tenkemåte som synes å ha bred oppslutning på alle nivåer i selskapet. Det er nærliggende å sammenlikne selskapets fokus på ansattes læring gjennom erfaring og ledernes aktive hjelperolle i utviklings- og læreprosesser med begrepet ”guided learning”. I den blomstrende litteraturen om arbeidsplassbasert læring betones det at erfaringsbasert læring bør tilrettelegges og assisteres av enda mer erfarne ansatte. Slik ”guidance” bidrar til at jobberfaringer omdannes til ekspertise (se for eksempel S. Billett 1999:151ff). I telekommunikasjonsselskapet tildeles lederne et stort ansvar for å tilrettelegge og assistere de ansattes erfaringsbaserte læring og utvikling. Dette synet på ledelse og læring stenger selvsagt ikke for læringsformer der kollegaer lærer fra hverandre og i fellesskap. Selskapets opplærings- og ledelsesstrategi går hånd i hånd med en klar desentralisering nedover i organisasjonen ved avgjørelse om opplæring av ansatte.

Selskapet har bevisst valgt å dreie sin HR-strategi bort fra ”utdanning” og over mot ”erfaring”. Såvel minienquêten vi gjennomførte blant noen av selskapets tillitsvalgte som våre øvrige intervjuer, tyder på at permisjoner og støtte til formell etter- og videreutdanning ikke har en sentral plass i selskapets HR-strategi. Av den grunn har hverken fagskoler, høyskoler eller universiteter forrang framfor andre aktuelle kompetansetilbydere.

Omfanget av EVU

Selv om opplæringsaktivitetene i selskapet først og fremst er innrettet mot erfaring, finnes det fortsatt arbeidstakere som får støtte fra bedriften til å fullføre eller påbegynne utdanning på Master- og Bachelornivå. Det har imidlertid blitt stadig færre av disse de siste 10-15 årene. Den nedadgående trenden forklares med at slik EVU først og fremst anses som ”premiering og godgjøring” av den enkelte ansatte, og dermed mindre nyttig for selskapet. Selskapet har riktignok samarbeidsavtaler med flere utdanningsinstitusjoner (både norske og internasjonale), men gir i liten grad ansatte permisjon, lønn eller støtte for å ta etter- og videreutdanning. En stor andel av de tillitsvalgte oppgir derimot at de lærer mye gjennom deltakelse i prosjektarbeid, på interne kurs og konferanser eller gjennom annen læring i det daglige arbeidet. Dette samsvarer godt med selskapets HR-strategi, slik den ble beskrevet i de kvalitative intervjuer vi gjennomførte.

Kompetanseutvikling blir først og fremst tenkt innenfor rammen av arbeid på fulltid. Dette er knyttet til en oppfatning om at dersom den ansatte er borte fra bedriften over en viss periode, vil bedriften og den ansatte kunne utvikle seg i hver sin retning. Selskapet ønsker ikke å ”utdanne folk vekk fra bedriften”. Å sende ansatte på en toårig masterutdanning oppleves nettopp som en måte å utdanne dem bort fra bedriften, heller enn å tilføre dem ny selskapsrelatert kompetanse. Flere er også negative til å binde ansatte som får støtte til EVU, til videre arbeid i bedriften, og slike bindinger benyttes følgelig sjelden. Dette ut fra en tanke om at man ønsker ansatte som jobber for bedriften ut fra personlig motivasjon, heller enn av forpliktelse: ”Dersom noen ikke lenger ønsker å jobbe hos oss, er vi heller ikke tjent med å ha dem ansatt”.

Omfanget av utdanningstilbud som gir formell kompetanse er følgelig lavt og dette synes å være et bevisst strategisk valg i selskapet. Man ønsker først og fremst å satse på kompetanseutvikling gjennom den ordinære jobbsituasjonen ved e-læring, interne kurs og læring i det daglige (prosjektarbeid og rotasjonsstillinger), heller enn å benytte de ordinære utdanningsinstitusjonene. Miniinquêtene blant noen av selskapets tillitsvalgte viser imidlertid at ansatterepresentantene, på sin side, legger betydelig vekt på å styrke den formelle kompetansen. En høy andel tillitsvalgte oppgir at det er viktig for dem å kunne delta i opplæring som gir formell kompetanse i form av eksamensbevis, studiepoeng eller lignende.

Det er vanskelig å få en oversikt over omfanget av samtlige opplæringsaktiviteter i telekommunikasjonsselskapet. Dette henger sammen med at opplæring og personal-, organisasjons- og lederutvikling er sammenvevd på en kompleks måte. Etterutdanning og annen kompetanseutvikling er desentralisert til lavest mulige nivå. Behovet for og muligheten til EVU blir avtalt mellom den enkelte arbeidstaker og hennes nærmeste overordnede innenfor de respektive forretningsområder og avdelinger. Alle ansatte skal ha en egen utviklingsplan og det er innholdet i denne, samt graden av forankring i selskapets forretningsstrategi, som avgjør den enkelte ansattes deltakelse i ulike opplæringsformer. Formålet med utviklingsplanen er blant annet å gjøre den enkelte arbeidstaker oppmerksom på utviklingsmuligheter i eget selskap. I deler av organisasjonen etterspørres det et mer standardisert opplegg for opplæringsaktiviteter, men foreløpig er det ingen planer om noen omfattende standardisering av opplæringen. Da det avdelingsvis kan være få ansatte som jobber med samme oppgaver, anses det å være for tidkrevende og kostbart å ha én felles opplæringsplan for hele grupper av ansatte.

Forankring av EVU i forretningsstrategien

Selskapets kompetansestrategi og forretningsstrategi er sterkt sammenknyttet. Dette fordi ønskene som den enkelte ansatte fremsetter i samtalen med overordnede under utformingen av en utviklingsplan, først og fremst imøtekommes når ønskene samsvarer med forretningsstrategien. Det foreligger likevel ønsker og planer i selskapet om å knytte forretnings- og kompetansestrategi enda tettere sammen. Dette ved at man årlig gjennomgår selskapets forretningsstrategi, for å så spørre seg hvilke kompetansehevingstiltak som kreves for å gjennomføre denne strategien på kort, mellomlang og lang sikt. Dette gjør selskapet til dels allerede i dag, men de ønsker å legge enda mer arbeid ned i denne delen av strategiarbeidet.

Både medarbeiderundersøkelser og medarbeidersamtaler vil fortsatt spille en viktig rolle. *Medarbeiderundersøkelser* pleier være anonyme kartlegginger som for eksempel gir informasjon om ansatte på en avdeling synes de har nok kompetanse til å takle aktuelle arbeidsoppgaver på en tilfredsstillende måte, og hvorvidt de har den nødvendige kompetansen til å løse fremtidige oppgaver. Slike undersøkelser er således med på å kartlegge kompetanseutviklingsbehovene på et mer aggregert nivå i selskapet.

Medarbeidersamtaler mellom den ansatte og nærmeste overordnede vil fortsatt være arenaen der konkrete opplæringstiltak diskuteres og avgjøres, med mindre opplæringen er svært kostbar eller reiser prinsipielle spørsmål som bør vurderes nøyere oppover i hierarkiet.

De viktigste læringsformene i selskapet

Selv om de ansatte i liten grad tilbys permisjon for å ta formell EVU, er telekommunikasjonsselskapet opptatt av kompetanseutvikling. Det arrangeres derfor en rekke kurs og annen opplæring i form av e-læring, rotasjonsstillinger og prosjektarbeid. Noen av disse kursene gir også formell sertifisering, men bruken av sertifisering synes å variere mellom forretningsområdene i selskapet. De som jobber med salg skal gjennomgå en teoretisk sertifisering én gang i året. Det er definert et ”pensum” hvorfra det hentes spørsmål til en teoretisk prøve. Selskapet vurderer for tiden å utvide denne sertifiseringsordningen ved å lage flere moduler der man må være sertifisert på et visst nivå for alle tjenester og produkter, men også kan ha et høyere sertifiseringsnivå på ett spesialområde.

Også innenfor kundeservice har man sertifiseringsordninger. De ansatte har ikke satt av lesetid til å forberede seg til slike prøver. Det forventes i utgangspunktet at man skal kjenne jobben sin og lære nok i det daglige til å kunne gjennomgå disse testene. I tillegg lages e-læringsmoduler og det arrangeres fagdager og kurs, som til sammen skal sette de ansatte i stand til å oppnå sertifisering. På disse arrangementene er det først og fremst interne ressurser som er forelesere og kursansvarlige. Dette gjøres fordi de interne kreftene oppfattes som de mest kompetente. I sjeldne tilfeller benyttes også eksterne foredragsholdere. Typisk vil det da være samarbeidspartnere og leverandører som benyttes, eventuelt konsulenter eller spesialister. Fagpersoner fra utdanningsinstitusjoner som tilbyr formell kompetanse benyttes nesten aldri.

Boks 1: De viktigste læringsformene i selskapet

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Opplæring i form av kurs, seminarer og liknende arrangert av selskapet selv.- Deltakelse i prosjektarbeid som gir personlig læringsutbytte- Andre læringsformer i det daglige arbeid.- e-læring- Jobbrotasjon innenfor selskapet. |
|---|

På bakgrunn av kvalitative intervjuer har vi kartlagt de viktigste læringsformene i selskapet (se boks 1). Minienquêten blant selskapets tillitsvalgte undersøkte viktigheten av og i hvilket omfang disse læringsformene benyttes innenfor selskapet. Vi spurte også om omfanget av permisjoner til formell EVU og hvorvidt de anså det som viktig å ha mulighet til å gjennomgå formelle opplæringsopplegg. Som nevnt i det foregående, oppfatter

tillitsvalgte det som viktig å kunne delta i opplæring som gir formell kompetanse i form av eksamensbevis, studiepoeng eller lignende. Dagens situasjon med begrenset mulighet til utdanningspermisjon gjør imidlertid at læringen i hovedsak skjer gjennom det daglige arbeidet. De aller fleste oppgir at de har lært mye gjennom kurs og seminarer som er arrangert av selskapet og andre læringsformer i det daglige arbeid, for eksempel deltakelse i prosjektarbeid og samarbeid med kollegaer. Vektlegging av slike læringsformer stemmer godt overens med selskapets HR-strategi.

Få av de tillitsvalgte oppgir å ha lært noe særlig gjennom e-læring. Dette betyr likevel ikke at e-læring er en uviktig læringsform i selskapet. I noen av forretningsområdene og avdelingene synes e-læring å være en viktig del av kompetanseutviklingen i selskapet. I følge våre informanter viser de interne medarbeiderundersøkelsene at det foregår viktig kompetanseheving gjennom denne læringsformen, og at de aller fleste medarbeidere er innom e-læringsmodulene i løpet av året. At man er innom e-læringsmodulene er ikke i seg selv ensbetydende at de ansatte lærer mye av dette. Minienquêten viser at de fleste tillitsvalgte er aktive brukere av e-læring, samtidig som de oppgir at læringsutbyttet er lavt. Det er imidlertid rimelig å anta at enkeltgrupper av ansatte kan ha større utbytte av e-læringen enn man kan få inntrykk av fra svarene til selskapets tillitsvalgte. Dette fordi enkelte av forretningsområdene benytter e-læringen mer aktivt til kompetanseutvikling enn andre.

Det er sjelden satt av hele dager til e-læring, men heller lagt opp til at de ansatte kan gjennomgå moduler av ulik varighet når man har tid på jobben. Typisk er varigheten på en e-læringsmodul rundt 20 minutter, men de kan også være betydelig kortere eller lengre. Det forventes at alle ansatte tar opplæring i enkelte moduler, mens andre moduler kun er beregnet for grupper av ansatte. Våre informanter synes det er vanskelig å avgjøre eksakt hvor mye tid en gjennomsnittelig ansatt bruker på e-læring i løpet av et år, men vil anslå at det utgjør et par dagsverk⁵⁰. Noen av e-læringsmodulene blir også benyttet av eksterne partnere og underleverandører som skal sette seg inn i prosedyrer, produkter eller tjenester i selskapet.

Det er få tillitsvalgte som oppgir at jobbrotasjon er en viktig kilde for læring⁵¹. Våre kvalitative intervjuer gir uansett et inntrykk av at dette er en viktig læringsarena for noen grupper av selskapets ansatte. Jobbrotasjoner benyttes gjerne først og fremst på ledernivå eller for annen ”kjernekompetanse”, som fra 2-ukers til 18 måneders basis flyttes til andre områder i organisasjonen, - enten for å tilføre ny kompetanse eller for å lære å kjenne en annen del av verdikjeden.

⁵⁰ Majoriteten av de tillitsvalgte oppgir at de benytter fra i underkant av en dag til tre dager på e-læring i året.

⁵¹ Dette spørsmålet ble bare stilt til ene fagforeningen.

Samarbeidet med utdanningsinstitusjonene og andre tilbydere av EVU

I den grad de formelle utdanningsinstitusjonene benyttes til EVU, skjer dette særlig i forbindelse med ulike lederutviklingsprogrammer. Selskapet har avtaler med noen nasjonale og internasjonale utdanningsinstitusjoner. To utenlandske utdanningsinstitusjoner tilrettelegger større lederutviklingsprogrammer i selskapet. Lederskoloringen er ikke like desentralisert som den øvrige kompetanseutviklingen. Ledere fra ulike deler av virksomheten deltar i det samme skoloringsopplegget, men det er også innslag av egne kompetanseutviklingstiltak for ledere innenfor de respektive forretningsområder. Selv om selskapet benytter formelle utdanningsinstitusjonene i lederopplæringen, foregår mye av kompetanseutviklingen for ledere med utgangspunkt i skreddersydde kurs fra andre kurstilbydere, for eksempel konsulentselskaper. Noe av bakgrunnen for dette er at selskapet opplever at de formelle utdanningsinstitusjonene ofte ikke er i stand til å tilby kurs som er bedriftsspesifikke nok til at bedriften finner det lønnsomt og kompetansehevende å benytte dem.

Når selskapet benytter utdanningsinstitusjoner, er det i hovedsak bedriften selv som har vært med å definere innholdet i opplæringen. Det er utdanningsinstitusjonenes evne til å skreddersy opplegg for bedriften som avgjør om de vurderes som attraktive tilbydere. En av våre informanter viser til at han ikke en gang vet hvem man skulle ha kontaktet på de fleste norske utdanningsinstitusjoner. Selskapet har ikke noe prinsipielt i mot å bruke de formelle utdanningsinstitusjonene mer aktivt, men opplever dem ”for lite sultne” og ”ikke offensive nok” i sin tilnærming til selskapet. Eksterne konsulentbyråer er flinkere til å selge seg selv inn, og de evner også langt bedre å skreddersy sine opplegg etter virksomhetens behov. Der utdanningsinstitusjonene får problemer ved at de stort sett tilbyr fastlagte kurs, har konsulenter gjerne en generisk modell som finpusses og skreddersys etter innspill fra selskapet, slik at man til slutt opplever den som unik og perfekt tilpasset akkurat dette telekommunikasjonsselskapet. På spørsmål om det er noen av de norske utdanningsinstitusjonene som skiller seg ut, er det flere som viser til at Handelshøyskolen BI oppleves som noe bedre enn de andre, men inntrykket er at ingen av dem i tilstrekkelig grad evner å lage god nok skreddersøm ut fra bedriftens behov.

Det er også andre forhold som synes viktige når telekommunikasjonsselskapet skal bruke eksterne tilbydere til kompetanseutvikling og EVU. Kostnad og kvalitet anses som selvsagte faktorer, og ellers bør de være langsiktige tilbydere med en viss geografisk nærhet til bedriften. At tilbyderen er langsiktig blir fremholdt som viktig, fordi selskapet ønsker å benytte den samme tilbyderen over flere år. Siden bedriften må være med å skreddersy kursene, er det viktig at man stadig slipper å gå i dialog med nye aktører. Dersom man har en tilbyder som ”kjenner selskapet”, går tilpasningen bedre og det kreves mindre innsats fra selskapet selv. Det er også viktig at en tilbyder har mulighet til å tilby kurs der virksomheten er lokalisert. Dette henger sammen med strategien om å integrere og relatere mest mulig av opplæringsaktiviteten til den ordinære jobbsituasjonen. Selskapet har i utgangspunktet forbehold mot å la de ansatte forlate arbeidsplassen over en viss periode for å delta i EVU.

Boks 2: *Krav til utdanningsinstitusjonene og andre tilbydere av EVU (i uprioritert rekkefølge)*

- Best på kvalitet
- Konkurransedyktig på pris
- Offensiv presentasjon
- Skreddersøm
- Mulig å kombinere ordinær jobb og utdanning
- Nærhet til bedriften
- Langsiktig tilbyder

Etterspørselsperspektivet for snevert

Studien av telekommunikasjonsselskapet viser at bedrifter ikke bare kan betraktes som etterspørre av EVU. Selskapet opptrer i mange sammenhenger også som tilbyder og tilrettelegger av EVU for sine underleverandører og entreprenører: som *tilrettelegger* av EVU ved at selskapet sørger for at en leverandør arrangerer opplæringsaktiviteter for egne ansatte og andre samarbeidspartnere. Og som *tilbyder* gjennom at telekommunikasjonsselskapet selv arrangerer kurs og opplæring av entreprenører og samarbeidspartnere. I noen tilfeller gis det også en formell sertifisering fra telekommunikasjonsselskapet til slike samarbeidspartnere.

Liknende blandingsformer av rollen som tilbyder- og etterspørre av EVU er omtalt i andre studier av kompetanseutvikling i norsk arbeidsliv (se f. eks K.A. Larsen m.fl. 1997, O. Nordhaug 1991). I sluttevalueringen av Kompetanseutviklingsprogrammet (E. Døving m.fl. 2006) påpekes samme fenomen ved å vise til forekomsten av felles opplæringsfond mellom arbeidsgivere og –takere (se for eksempel omtalen av grafisk industri i dette vedlegget) og til felles opplæringsorganisasjoner (jfr. det nå avviklede Elektrobransjens Utviklingscenter).

Avslutning

Denne begrensede case-studien illustrerer mangfoldet av opplæringsaktiviteter i et sterkt konkurransutsatt telekommunikasjonsselskap. Læring gjennom daglig arbeid og egenorganiserte kurs er langt viktigere enn deltakelse i formell EVU. Mens selskapet i betydelig omfang bruker interne krefter og eksterne konsulenter i arbeidet med kompetanseutvikling, - benyttes permisjoner, økonomisk eller annen støtte sjelden for å stimulere ansatte til å ta etter- og videreutdanning ved de formelle utdanningsinstitusjonene. På den ene siden synes dette å være et bevisst strategisk valg fra selskapets side: ”erfaring” og ”tilbakemelding” er viktigere i kompetansearbeidet enn ”utdanning”. På den andre siden kunne formell EVU ved utdanningsinstitusjonene vært benyttet i større grad dersom academia bedre innfridde selskapets krav om skreddersøm, utdanning kombinert med fulltidsjobb og studier oppdelt i mindre moduler. Dessuten ville en mer offensiv presentasjon av slike opplæringstilbud gjort selskapet mer lydhørt overfor

EVU gjennomført ved universiteter og høyskoler. Fagskoletilbud synes å være mindre relevante i selskapets HR-strategi.

CASE 2: **Kompetansebehov og rekrutteringstradisjoner i grafisk bransje**

Kapitlet er basert på to intervjuer med representanter for arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I tillegg har vi benyttet skriftlig materiale og dokumentasjon tilgjengelig på nettet.

Om bransjen

I henhold til den inndeling partene i arbeidslivet benytter kan den grafiske bransjen tredeles (jfr. Lismoen, Løken: 12)

1. avisproduksjon (forlegging og trykking av aviser)
2. siviltrykk (fra boktrykk til produksjon av brosjyrer og billetter)
3. grafisk emballasje (kartonasje)

Denne bransjen preges av opplæring som er sterkt knyttet til organiseringen av produksjonsprosessen. Dette henger sammen med at alle delene av bransjen inngår i en produksjonskjede med sitt utspring i håndverksfag. Det teller også med i bildet at ledere i grafiske bedrifter ofte har tatt fagbrev og dermed har bygget videre på håndverkstradisjoner, om enn i møte med ny teknologi og nye produksjonsformer.

Den grafiske produksjonskjeden består av tre hovedfaser (Lismoen, Løken, op.cit).

- Førtrykk
- Trykk
- Ferdiggjøring og etterbehandling

Noen bedrifter utfører alle fasene på egen hånd, mens andre har spesialisert seg på ett ledd. Hvis ulike bedrifter utfører ulike faser i produksjonskjeden, er det svært viktig med tett kommunikasjon i prosessen.

Den teknologiske utvikling tillater bruk av flere media, særlig elektroniske media. Kombinasjoner av lyd, lys og bilde i ulike varianter blir stadig mer utbredt. Bransjen preges av en ”demokratisering” av teknologien ved at kundene kan gjøre mer av arbeidet selv. Dette fører til at kundene ønsker å ha kontroll over innholdet og de vil i økende grad skrive det selv. På denne måten foregår det nå en form for kunnskapsdeling knyttet til produksjonsprosessen, mens ulike faggrupper tidligere kontrollerte hvert sitt domene. Samtidig forekommer det etter hvert mer krysspublisering ved at det samme innholdet kan brukes og tilpasses ulike medier (trykt format, nettpublikasjoner etc.).

Utdanningsfond

Grafisk Utdanningsfond kom på plass i 1972 og finansieres i fellesskap av arbeidsgiverne og de ansatte. Tilsvarende finnes Utdanningsfondet for Grafisk Emballasje som dekker den delen av bransjen.

For tiden disponerer Grafisk Utdanningsfond ca. 8 millioner kroner pr år. Andelen innvilgede søknader er jevnt over høy og individuelle søkere som får avslag, får som oftest gjennomslag ved neste tildeling. Midlene kanaliseres til tre hovedaktiviteter:

- 50 % går til *utviklingsprosjekter* (også kalt utdanningsnettverket). Temaer og opplæringsaktiviteter som inngår i slike prosjekter, identifiseres i fellesskap av arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene og er delvis generert via Institutt for Grafiske Medier (se nedenfor).
- 25 % tilfaller *egenvalgte aktiviteter*. Grafisk Seksjon i Fellesforbundet fordeler disse midlene i stor grad som stipendier. Andre som får av denne potten er NHO Grafisk og Mediebedriftenes Landsforening. De siste årene har hver av de tre organisasjonene fått omlag 700.000 til disposisjon.
- 25 % utgjør et *rammetilskudd*, hvor:
 - 10 % går til administrasjon av fondet og
 - 15 % til fellesprosjekter (stipendier, synliggjøringstiltak i form av ungdomsinformasjon etc.). En del av disse midlene har gått til kompetanse om markedsutvikling og til et EU-nettverk, hvor utdanningsinstitusjoner og forskningsmiljøer inngår.

Det har vært stor enighet mellom alle parter om fordelingen av midler fra Utdanningsfondet. Partene skifter om å ha ledervetet, noe som innebærer dobbeltstemme, men slik avstemning har bare forekommet én gang.

Våre informanter betoner at fondet bidrar til at det i foretakene, samt på organisasjonsplan, utvikles et bransjeperspektiv på kompetanseutvikling. De framholder at fondet bidrar til å heve blikket fra skisma på foretaksplan. Dette skyldes at fondet inneholder så mange virkemidler som kan kombineres, at de involverte partene ser noe felles komme ut av kompetansearbeidet.

Utdanningsinstitusjonene

Institutt for grafiske medier

Dette instituttet oppstod som et bransjeinstitutt og ble i 1999 en stiftelse der NHO Grafisk (tidligere Viskom), Fellesforbundet og Mediebedriftenes Landsforening nå samarbeider. Målet er å være et ledende kompetansesenter innenfor publiseringsteknologi og visuell kommunikasjon, samt for informasjonsindustri som integrerer ulike teknologier. Dette innebærer at omlag 10 % av budsjettet går til langsiktige tiltak.

Våre informanter forteller at IGM opprinnelig skulle bidra til å kartlegge framtidig kompetansebehov, blant annet relatert til FoU og teknologiutvikling generelt. De siste år er det heller forbindelsen mellom teknologi og markedsutvikling som IGM har arbeidet med. Dette kan henge sammen med at mens IGM i sin tid fikk 7 millioner kroner fra Utdanningsfondet, tildeles instituttet idag ca. 1 million fra fondet.

Foruten det mer langsiktige arbeidet, leverer IGM opplæring til bedrifter, ofte utviklet i samarbeid med høyskolene i Gjøvik og Buskerud, som kan akkreditere denne opplæringen. På mange måter er IGM idag en kommersiell kompetansetilbyder som benyttes av grafiske og mediebedrifter på linje med andre tilbydere. Etter at IGM fikk tildelt færre midler fra fondet, ble det i større grad opp til hver bedrift å velge opplæringsleverandør.

Videregående skole

Etter innføringen av Kunnskapsløftet betjenes grafisk bransje av to brede utdanningsprogrammer i VG1. Disse fører fram til seks grafiske fag. Sammenhengen mellom utdanningsprogrammer og fag er som følger:

- Utdanningsprogram i Teknikk og Industriell Produksjon: trykk, bokbind, grafisk emballasje og serigrafi.
- Utdanningsprogram i Medier og Kommunikasjon: mediegrafiker og mediedesigner.

Før den nye utdanningsreformen ble opplæringen i "flermedial" kompetanse ivaretatt av utdanningen til faget mediegrafiker.

Fagskoler

Mange av de NOKUT-godkjente tilbudene leveres av Norges Kreative Fagskole, som blant annet tilbyr utdanning i reklame, grafisk design, illustrasjon, motion graphics, musikkdesign, film, fotografi, webdesign og macdesign.

Institutt for Grafiske Medier (IGM) står også for en del av bransjeutdanningen på fagskolenivå.

Universiteter og høyskoler

På høyere utdanningsnivå kan studentene ta Bachelorutdanning i *mediedesign* ved *Høgskolen i Gjøvik*, hvor det også finnes en masterutdanning som omfatter fargevitenskap, bildebehandling, informatikk og medieteknikk. En annen relevant masterutdanning er *medieteknikk* hvor man blant annet lærer å produsere digital informasjon for samtidig publisering i ulike mediekkanaler (avis, web, radio og fjernsyn).

Våre informanter opplyser at det ved denne skolen begynner å komme søkere til ingeniørutdanningene med bakgrunn som faglærte. Stipendier fra utdanningsfondet har blitt tildelt slike søkere.

Høgskolen i Buskerud har en Bachelorutdanning i *visuell kommunikasjon* (grafisk design i trykte og nettbaserte medier). Kandidatene med denne utdanningen går ofte til kommunikasjonsbedrifter og i mindre grad til grafiske bedrifter.

Ledelsen i grafiske bedrifter kan ta lederopplæring ved universiteter og høyskoler, både som førstegangs- og videreutdanning.

Framtidige kompetansebehov

Vurderinger av kompetansebehov på ulike utdanningsnivåer finnes i en Fafo-rapport fra 2006. Den baserte seg i stor grad på en survey blant ledere og tillitsvalgte i bransjen.

Lederes og tillitsvalgtes syn på bedriftenes framtidige kompetansebehov er relativt sprikende. Mens over 80 prosent av lederne mener at bedriften har stort eller noe behov for høyt utdannet arbeidskraft, mener bare litt i overkant av 40 prosent av de tillitsvalgte det samme. Når det gjelder behovet for faglærte innen de tradisjonelle grafiske fagene, svarer tillitsvalgte og ledere nokså likt. Dette tyder på at det er et visst samsvar med hensyn til hvilket behov det er for tradisjonell grafisk kompetanse, men at det ikke er en felles forståelse av behovet for andre faggrupper (Lismoen og Løken:84).

Behovet for høyt utdannede er spesielt trukket fram av ledere innenfor **avis**, noe som kan skyldes at avishusene rekrutterer mange grupper med utdanning på universitets- og høyskolenivå; for eksempel journalister og andre beskjeftiget med innholdsproduksjon. Innenfor **trykk** er det økende etterspørsel etter ingeniører, fordi lederne ønsker ansatte med kompetanse i å ha overordnet ansvar for trykkpressene. Arbeidstakere med høyere utdanning er også etterspurt av lederne innenfor siviltrykk, men noe mindre innenfor **emballasje** (ibid.).

Hvis vi sammenlikner ledere og tillitsvalgtes syn på behovet for arbeidskraft med høyere utdanning, finner vi et relativt stort sprik innenfor avis og emballasje, mens det innenfor siviltrykk synes å være større samsvar mellom lederes og tillitsvalgtes oppfatning (Lismoen og Løken: 89).

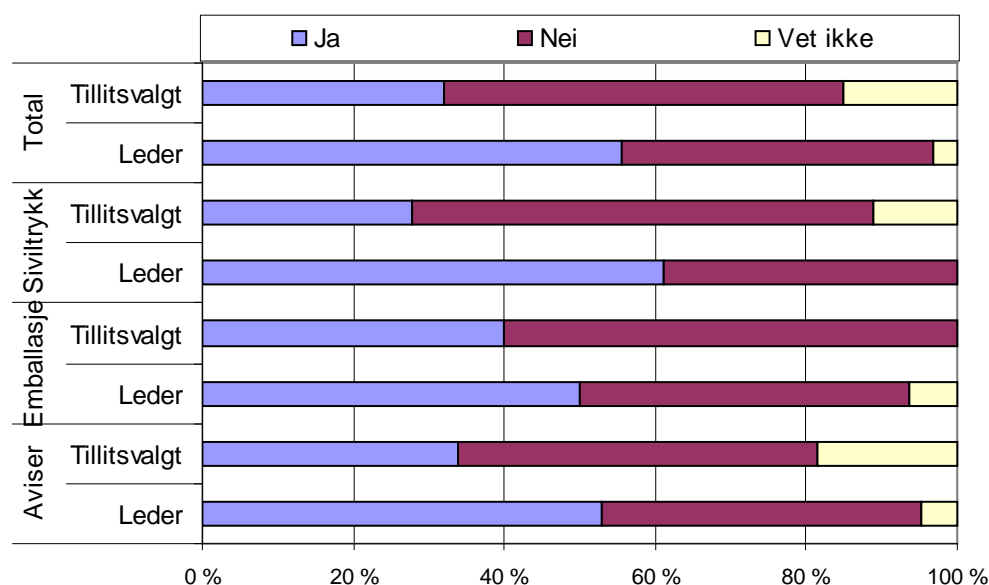
Forøvrig uttrykkes det innenfor avis og siviltrykk et relativt stort behov for fagfolk innen såkalte *kreative fagutdanninger* (for eksempel design, webdesign, kommunikasjon). Noen av disse kan utdannes ved universiteter og høyskoler, men ifølge våre informanter er det betydelig tilsig av slik kompetanse fra fagskolene, og ikke minst av selvlærte som ofte arbeider på selvstendig basis.

Omfanget av etterutdanning

Den to år gamle spørreundersøkelsen som Fafo gjennomførte (Lismoen og Løken 2006), viste at litt over halvparten av bedriftslederne hevdet å ha gitt økonomisk støtte til etterutdanning de siste to årene. Dette fordeler seg på 60 prosent innen siviltrykk og rundt

50 prosent innenfor avis og emballasje. Andelen som ikke har gitt slik støtte, er relativt stor innenfor alle tre bransjedeler, anslagsvis 40 prosent. Svarene fra tillitsvalgte på dette spørsmålet er preget av større usikkerhet. Vi ser at langt færre tillitsvalgte sier det er gitt støtte til etterutdanning.

Figur V4.1: Har selskapet selv stått for eller gitt økonomisk støtte til ansattes etterutdanning de siste to årene? Lederes og tillitsvalgtes svar



Kilde: Lismoen og Løken (2006:92).

Slik spørsmålet ble formulert fanger det trolig ikke opp den tariffbestemte innbetalingen til bransjens Utdanningsfond. Det forhold at omfanget av etterutdanning bare er på linje med gjennomsnittstallene for hele næringslivet fra den årlige Lærevilkårsmonitoren⁵², det vil si omlag 50 prosent, støtter antakelsen om at respondentene svarte uten å tenke på Utdanningsfondet.

Et flertall av både tillitsvalgte og ledere mener det er vanskelig for bedriften å etterutdanne egen arbeidskraft. Mellom 54 og 63 prosent sier enig eller helt enig i denne påstanden. Tillitsvalgte er noe mer tilbøyelig til å si seg helt enig i påstanden. Det er ingen store forskjeller mellom de tre bransjedelene (Lismoen og Løken:93).

På spørsmål om hvorfor det er vanskelig å få dekket kompetansebehovene, nevnes mangel på økonomisk spillerom som en viktig faktor innenfor alle tre bransjedeler. Andre viktige årsaker er at det offentlige tilbudet om etterutdanning er for dårlig, og at skolene ikke utdanner fagfolk etter bedriftens behov. Videre er de ansattes reservasjon mot å etterutdanne seg oppgitt som relativt viktig (ibid., s. 98).

⁵² Utført av Fafo i samarbeid med SSB

Ytterst få bedrifter har etablert utdanningsutvalg, til tross for at dette er avtalt i to av bransjens tariffavtaler. Selv om vi inkluderer de bedriftene som sier at de diskuterer slike spørsmål i andre samarbeidsfora, er det ca en tredjedel som ikke diskuterer kompetansespørsmål i etablerte fora. Lederne er fornøyde med hvordan disse foraene fungerer, mens tillitsvalgte i større grad mener at de fungerer dårlig. Unntaket er avisbransjen, hvor både tillitsvalgte og ledere synes å legge like stor vekt på slike fora (ibid., 116).

Rekrutteringsmønstre

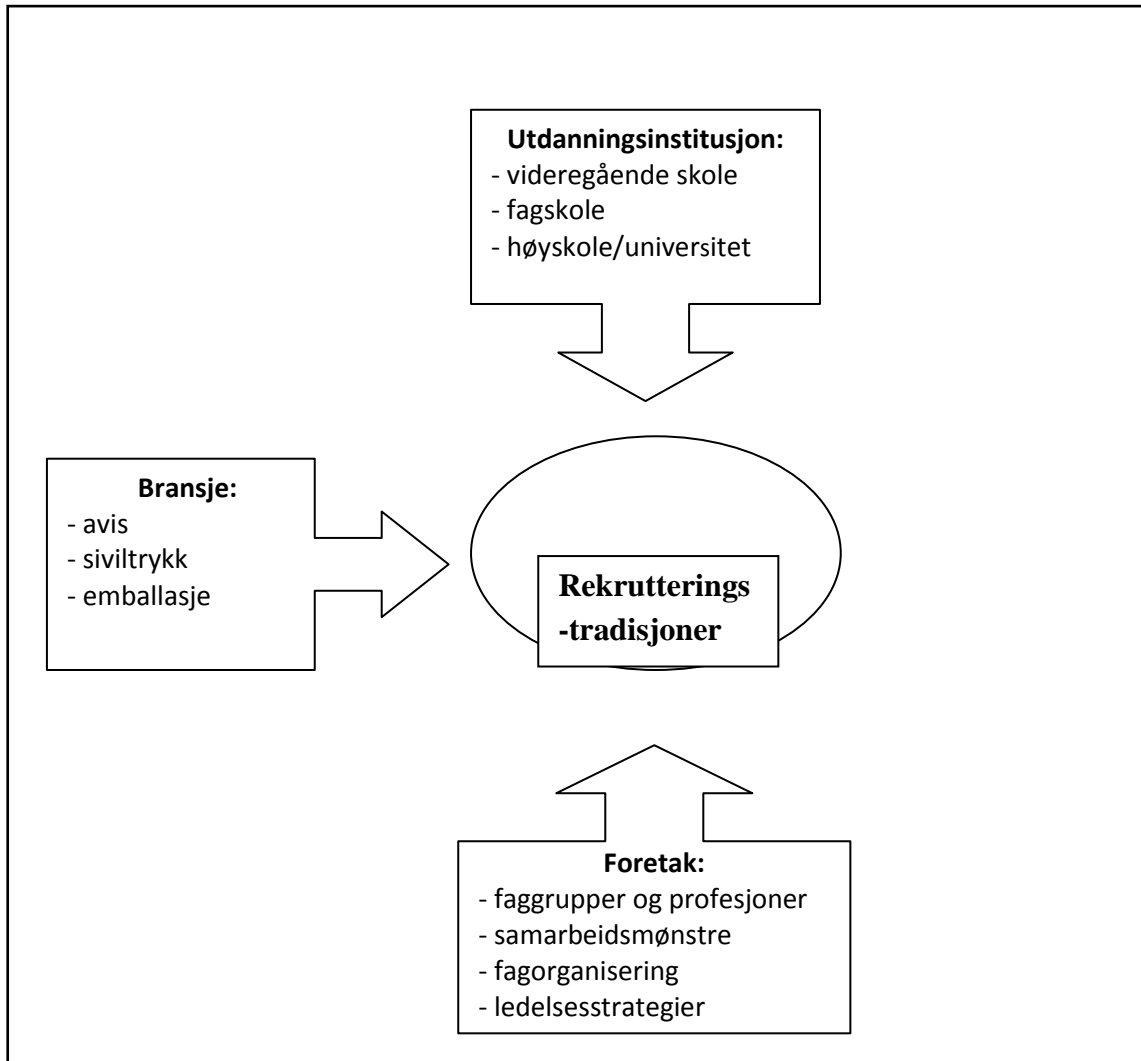
Rekrutteringstradisjonene i bransjen varierer fra foretak til foretak og vi må begrense oss til å antyde noen tendenser. Et generelt trekk er at avisene blir mediehus med en blanding av tradisjonelle grafiske funksjoner og nye medier, og derfor med en blandet rekruttering av ansatte med fagbrev og med høyskoleutdanning. De rene mediebedriftene rekrutterer hovedsakelig fra utdanningsinstitusjoner på høyere nivå. Det er i disse bedriftene liten tradisjon for å rekruttere fagarbeidere med videreutdanning til å arbeide med nye medier. Andre viktige tendenser kan sammenfattes i noen kulepunkter:

- Arbeidet i avisredaksjonene er formet av kompromisser mellom arbeidslivets parter om hvem som skal gjøre hva ved desken ('sammensatt deskarbeid'). Idag forekommer det at grafikere med fagbrev, journalister og grafiske ingeniører arbeider side ved side ved desken i en flat struktur. Midler fra Utdanningsfondet har blitt benyttet til oppkvalifisering av grafikere til å utføre deskarbeid. I Fafos spørreundersøkelse fra 2006 uttrykte ledere i aviser størst behov for å rekruttere ansatte med høyere utdanning.
- I emballasjeproduksjon har det tradisjonelt vært mange hjelpearbeidere og assistenter, som har kunnet videreutdanne seg ved å ta fagbrev som praksiskandidater.
- Særlig arbeidstakersiden ser stort potensial på fagskolenivå for oppgradering av kompetansen hos ansatte med fagbrev som høyeste formelle utdanning. Potensialet er trolig størst når det gjelder etter- og videreutdanning i internett og andre elektroniske medier.
- Overgangen fra mindre familiebedrifter til konserner medfører at det kommer inn ledere som ikke er fagarbeidere med mesterbrev. Slik profesjonalisering av lederrollen fører til større etterspørsel etter høytutdannede, inkludert etter- og videreutdanning for disse. Profesjonalisering avfører organisering, og NHO Grafisk har derfor et eget forum for unge ledere.

I illustrasjon nedenfor viser vi noen faktorer som påvirker rekrutteringstradisjonene i grafisk bransje. Det er økende tendens til å rekruttere høytutdannede og det utvikles flere utdanninger på høyskolenivå. Endringer i videregående skole i forbindelse med Kunnskapsløftet kan bidra til å utdype den 'flermediale' kompetansen blant dem som tar fagbrev i grafiske fag. Fagskoletilbudene er også under oppbygging .

Blant samarbeidsmønstre på foretaksnivå inngår felles arbeid for å fange opp tekniske og markedsmessige endringer, for deretter å utvikle etter- og videreutdanningstilbud. Dette samarbeidet har kunnet nyte godt av støtte fra Grafisk Utdanningsfond.

Figur V4.2



Konklusjoner

Rekrutteringen til medie- og kommunikasjonsvirksomheter skjer nå oftere blant universitets- og høyskoleutdannede. I de organiserte grafiske virksomhetenes produksjon er faglært grafiker avtalefestet rekrutteringsnivå. I disse virksomhetene observeres imidlertid en økning i rekruttering fra høyere utdanning, særlig innen områdene rådgiving, design, salg og ledelse.

Dette gjør at utdanningskjeden fagbrev - mesterbrev – fagskole – bachelor – master innenfor grafisk bransje nå heller mer mot kjedens siste ledd enn tidligere. Opptaket av elever til Utdanningsprogram medier og kommunikasjon i videregående skole, preges av mediefagenes popularitet. Fagopplæring innen de tradisjonelle grafiske fagene betraktes ikke som like attraktive. Etter- og videreutdanningen i grafisk bransje vil i framtiden reflektere slike endringer i de ansattes utdanningsnivå.

En survey fra 2006 blant bransjens ledere og tillitsvalgte avdekket at de mente det offentlige tilbudet av etterutdanning var for dårlig, og at utdanningsinstitusjonene ikke fikk fram fagfolk i tråd med bedriftenes behov. To år senere framholder våre informanter at foretakenes umiddelbare behov for å utvikle de ansattes kompetanse ofte hindres av vansker med å avse tid og finne penger til å bruke egne ansatte, blant annet høytutdannede, til å lære opp andre medarbeidere. Foruten ansatte i bransjeorganisasjonene er det større etterspørsel etter prosjektledere blant høyskolenes lærerstab og blant andre eksterne kompetanseformidlere. Bransjen illustrerer hvordan utdanning på fagskolenivå kan løfte kompetansenivået til brede grupper av ansatte med fagbrev, men det er ikke gitt at hovedstrategien vil bestå i å utvikle og tilby flere fagskoletilbud.

Grafisk bransje illustrerer hvordan utdanningsfond, som først ble kalt etterutdanningsfond, men som senere endret navn for også å fange opp førstegangsutdanningen, delvis bidrar til å dekke bransjens opplæringsbehov. De finnes ett fond for grafisk emballasje og et annet for de øvrige deler av bransjen. Sammen kan de to fondene bidra til å vri kompetanseutviklingen i bestemte retninger.

Under utformingen og iverksettingen av Reform-94 var midlene i utdanningsfondet viktige for å samle bransjens aktører om felles kompetanseutfordringer i videregående skoler. I prinsippet kan fagskolenivået utvikles på liknende vis, og i samarbeid med myndighetene, men det er foreløpig få tegn til dette. En slik kompetansestrategi avhenger blant annet av muligheten for å utmeisle fellesstrategier i en bransje som blir mer oppdelt i tråd med den teknologiske utviklingen. Dermed splittes også bransjen organisatorisk; mellom grafiske bedrifter (jfr. NHO Grafisk), nye medier (jfr. Mediebedriftenes Landsforening) og reklamebransjen. Sistnevnte har et faglig fellesskap i Kreativt Forum, men samarbeider ikke om arbeidsgiverspørsmål. På arbeidsgiversiden er grafisk emballasje organisert innenfor Norsk Industri.

Våre informanter mener at utdanningsfondet har vært viktig for å heve kompetansenivået i bransjen. Dermed har omfanget av utflagging av grafiske bedrifter blitt redusert. I én periode framstod Øst-Europa som en viktig konkurrent. Økende kostnadsnivå der gjorde imidlertid at asiatiske firmaer seilte opp som en annen konkurrent, men uten å true hele bransjen. Hurtig og billig dataoverføringsteknikk gjør det nå mulig å bruke arbeidskraft i andre land til avansert grafisk produksjon. Dette er ikke aktuelt for den norske dagspressen, som må trykke i nærheten av salgsstedene, - men utdanningsmønsteret i bransjen vil i framtiden trolig påvirkes enda mer av forhold utenfor det norske utdannings-systemet. Dette vil også kunne påvirke behovet for etter- og videreutdanning.

Etter at Fafo i 2006 analyserte utfordringer for grafisk bransje på kompetansefeltet og på andre felter, har ikke det økende behovet for opplæring både på fagskolenivå og høyere utdanningsnivå blitt modifisert. Hvordan dette behovet skal dekkes gjennom nyrekruttering og videreutdanning av den eksisterende arbeidsstokken, avhenger av rekrutteringstradisjonene i hvert foretak og i de ulike deler av bransjen. Grafisk bransje skarpstiller spørsmålet om hvilke rekrutteringstradisjoner som hver virksomhet velger, ofte i et kompromiss mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, - slik vi ser det ved avisdeskene.

Finanskrisen som manifesterte seg i 2008, og som mot slutten av året så ut til å innlede en generell økonomisk nedgangsperiode, har så langt først og fremst økt den generelle usikkerheten i bransjen. Våre informanter finner ikke holdepunkter for å si at konjunkturskiftet har forsterket eller aktualisert bestemte kompetansestrategier i bransjen.

Vedlegg 5

Metode og datamateriale i del 2 om etterspørselssiden

Datamaterialet som ligger til grunn for denne delen av studien er tredelt. For å supplere data fra to surveyer (Lærevilkårsmonitoren og Continuing Vocational Training Survey, versjon 3) og fra en omnibus-undersøkelsen bestilt til den foreliggende rapporten; gjennomførte vi kvalitative intervjuer i en bransje og i to foretak. Vi redegjør nedenfor for hver av datakildene.

Lærevilkårsmonitoren

I Lærevilkårsmonitoren har Fafo i samarbeid med SSB utformet spørsmål for å kartlegge vilkårene for læring og kompetanseutvikling blant voksne, med særlig vekt på arbeidslivet. Monitoren gjennomføres som tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsene og har blitt gjennomført hvert år siden 2003.⁵³ Den er basert på et representativt utvalg på ca. 17 000 personer av befolkningen i yrkesaktiv alder.

Continuing Vocational Training Survey, versjon 3

CVTS3 er en europeisk studie om etter- og videreutdanning på foretaksnivå. Undersøkelsen ble gjennomført i 2005 av Statistisk Sentralbyrå på vegne av Eurostat. Svarprosenten i CVTS3 er lav (33 prosent) og bedrifter med ansatte over 250 personer og industribedrifter er overrepresentert i utvalget. Dessuten begrenses nytteverdien av CVTS3 for vår studie av EVU på fagskolenivå og høyere på grunn av at dataene ikke skiller mellom hvilket utdanningsnivå etter- og videreutdanningen foregår på. Disse forbeholdene får oss til å avstå fra å trekke vidtrekkende konklusjoner av CVTS3. På den annen side er CVTS3 én av få store surveyer som måler etter- og videreutdanning ved å intervjuer foretaksledere..

Omnibus-undersøkelsen

Undersøkelsen er gjennomført på en bedriftsomnibus hos Sentio, der man har snakket med daglig leder i virksomheten. Selve intervjuingen er gjort av Norstat. Omnibussen gjennomføres i alle bransjer mot virksomheter, med en ansatt eller flere. Nettoutvalget er på 600 virksomheter. Intervjuingen er gjort i andre halvdel av oktober 2008.

⁵³ Et unntak er i 2007 hvor en begrenset utgave av monitoren ble gjennomført i den norske delen av Adult Education Survey i regi av Eurostat.

Frafall

Undersøkelsen er gjennomført med et bruttoutvalg på 4062 virksomheter. Av disse var det ikke svar eller uoppfulgte avtaler hos 2067, mens 1395 av ulike grunner ikke ønsket å delta i undersøkelsen. Svarprosenten for de som besvarte henvendelsen på telefon blir dermed 30 prosent. Tar man også med de som ikke har svart på telefonen og avtaler som ikke ble fulgt opp i bruttoutvalget, blir svarprosenten 15 prosent, noe som er normalt for slike undersøkelser.

Vekting

Nettoutvalget til undersøkelsen er stratifisert skjevt i forhold til den opprinnelige populasjonen. Dette er gjort for å balansere ulike hensyn hos ulike oppdragsgivere. I hovedsak er de små virksomhetene underrepresentert mens de større er overrepresentert. I vår sammenheng har vi valgt å vekte nettoutvalget slik at det skal speile den virkelige populasjonen i forhold til virksomhetsstørrelse. Vektingen er gjort ut fra data Statistisk sentralbyrås bedrifts- og foretaksregister hentet i statistikkbanken hos SSB ved inngangen til 4. kvartal 2008. Tallene som presenteres er dermed ment å si noe om samtlige virksomheter med én ansatt eller mere.

Analyser

Datamaterialet presenteres med hovedfrekvenser og krysskjøringer mot et sett med bakgrunnsvariabler. De bakgrunnsvariablene som er benyttet gjennomgående er antall ansatte, næring og landsdel. Undersøkelsen var tredelt, først et innledende spørsmål der man kartla om virksomhetene hadde gjennomført kurs, opplæring eller annen form for etter- og videreutdanning i løpet av det siste året. Andre del omfattet de som svarte bekræftende på det innledende spørsmålet, og disse ble bedt om å oppgi hvilke former for EVU-tiltak som var gjennomført og hva som var målet med dem. I undersøkelsens tredje del ble samtlige virksomheter, også de som ikke hadde gjennomført EVU-tiltak, stilt noen spørsmål om hvilke leverandører av EVU-tiltak som kunne være aktuelle å benytte, hva som kunne gjøre det mer aktuelt å gjennomføre EVU-tiltak og hvor god oversikt virksomheten selv mente de hadde over aktuelle EVU-leverandører. Disse siste spørsmålene er også krysskjørt mot innledningsspørsmålet om de hadde hatt EVU-tiltak i løpet av det siste året.

Alle partielle sammenhenger som kommenteres i analysene er statistisk signifikante med en sikkerhet på 95 prosent.

Siden totalutvalget er begrenset til 600 og underutvalget av de som har benyttet EVU-opplegg det siste året er begrenset til 400 virksomheter har det vært nødvendig å kategorisere bakgrunnsvariablene i relativt grove kategorier. Dette siden finmaskede variabler ville gjøre det vanskelig og finne partielle sammenhenger som er statistisk signifikante. Antall ansatte er kategorisert i 1-4 ansatte, 5-19 ansatte, 20-49 ansatte og 50

ansatte eller flere. Det to øverste kategoriene blir i analysen under ett siden de hver for seg blir litt for små. Næring med utgangspunkt i nace-koder er delt i fire:

1. Primærnæringer, bygg og anlegg og industri. Primærnæringen utgjør så få, seks totalt, at næringen i teksten for enkelthets skyld omtales som bygg/anlegg og industri.
2. Varehandel, hotell/restaurant og transport/kommunikasjon
3. Finans/forsikring og tjenesteytende næringer
4. Helse og sosial, undervisning og offentlig forvaltning. Denne bransje blir for enkelhet skyld i teksten referert til som offentlig sektor.

Kategoriseringen er gjort ut fra en vurdering av arbeidstakernes sammensetting i de ulike næringene. Bygg- og anlegg og industrien er mannsdominerte manuelle yrker med fagutdanning på lavere grad som dominerende utdanning. Varehandel, hotell/restaurant og transport kommunikasjon er yrker som er kjønnsmessig differensierte, men har en stor andel ufaglært arbeidskraft. Finans og tjenesteytende næringer har en overvekt av arbeidstakere med høy eller middels utdanning og kan defineres som såkalte ”kontoryrker”. Den fjerde kategorien samler hele offentlig sektor. Selv om det er stor variasjon i utdanning og kjønns sammensetning, er det rimelig å anta at det offentlige grovt sett har et noenlunde ens syn på etter- og videreutdanning.

Landsdelsvariabelen er delt i fem områder etter fylke. Nord-Norge omfatter Finnmark, Troms og Nordland, Midt-Norge består av Trøndelagsfylkene og Møre og Romsdal, Vestlandet består av Rogaland, Hordaland, Sogn og Fjordane, Sørlandet av Vestfold, Telemark og Agder fylkene, Østlandet er Østfold, Hedmark, Oppland og Buskerud, mens Oslo og Akershus er slått sammen til en felles landsdel.

Kvalitative intervjuer

Noen mekanismer lar seg vanskelig avdekke gjennom telefonintervjuer, særlig når intervjuene tar for seg mange temaer. Vi støtter også derfor til begrensede case-studier i henholdsvis et telekommunikasjonsselskap og et helseforetak. Dessuten har vi gjennomført intervjuer som, sammen med skriftlig materiale, har ført fram til et notat om opplæringsmønstre i grafisk industri.

Samlet vurdering av datamaterialet

Det samlede materialet bygger derfor på kvantitative så vel som kvalitative data. Dette har gitt oss anledning til å beskrive tendenser over tid fanget opp gjennom surveydata, samt prosesser i enkeltforetak som det er vanskeligere å avdekke i surveyundersøkelser. De kvalitative (halv-strukturerte) intervjuene bidrar til å få fram prosesser rundt etter- og videreutdanning som det kan være vanskelig å avdekke gjennom surveyer, blant annet hvordan opplæringsstrategier innpasses i overordnede foretaksstrategier og dynamikken mellom foretaksstrategier og opplæringsstrategier fremmet av profesjonsmedlemmer.

Tatt i betraktning de mange problemstillingene som skulle dekkes, måtte vi benytte datamateriale som ga direkte og direkte informasjon. Den mest direkte informasjon ble hentet fra en bedriftsomnibus som Fafo kjøpte inn spørsmål til. Gitt prosjektets økonomiske ramme, anser vi å ha dekket de meste relevante kildene for problemstillingene som skulle dekkes.