

Oslo 21.06.19

Abelias innspill til stortingsmelding om arbeidsrelevans i høyere utdanning

Abelia er NHOs landsforening for kunnskaps- og teknologibedrifter, vi har vel 2 100 medlemsbedrifter med omtrent 48 000 årsverk over hele landet. Abelia har medlemmer innenfor blant annet IKT, undervisning, forskning, konsulenttjenester, kreative virksomheter og interesseorganisasjoner.

Bakgrunn

Abelia ønsker å takke for muligheten til å komme med innspill til stortingsmelding om arbeidsrelevans i høyere utdanning. Vi er positive til regjeringens pågående arbeid med å styrke kvaliteten og arbeidsrelevansen i utdanningene gjennom bedre og mer gjensidig samarbeid om samfunnets kunnskapsbehov og studentenes læring. Abelia har i 2018 og 2019 gjennomført en rekke rundebord om livslang læring, studentpraksis og bedre samarbeid mellom akademia og arbeidsliv, hvor vi har hatt gode og tverrfaglige diskusjoner med både medlemmer og andre aktører med interesse for temaene. Dette har gitt oss et solid kunnskapsgrunnlag som det er en glede å få lov til å spille inn.

Innledning

Det norske utdanningssystemet utdanner flere kandidater enn noen gang tidligere. Samtidig er arbeidsmarkedet i stor endring, og det er viktig at universitetene og høyskolene evner å tilpasse seg de omstillingene vi befinner oss midt oppi. De aller fleste kandidater fra høyere utdanning skal på sikt ut i et arbeidsliv utenfor akademia, og utdanningsinstitusjonene må derfor være tett koblet på arbeidslivet og dets behov. Morgendagens utfordringer krever et styrket samarbeidet mellom akademia og arbeidslivet. Samarbeid legger til rette for både høyere faglig og pedagogisk kvalitet og mer relevans i utdanningene. Abelia mener et styrket samarbeid vil tjene alle parter, gi økt verdiskaping og bidra til å gjøre norsk næringsliv mer konkurransedyktig.

Overgangen fra studier til arbeidsliv kan oppleves som brå for unge mennesker. Ifølge en rapport publisert av International Labour Organization i 2019¹, kan de som ikke lykkes med denne overgangen preges negativt av dette resten av livet. I tillegg vet vi at til tross for at arbeidsmarkedet har økt etterspørselen etter høyere utdanning, er det fortsatt en del nyutdannede kandidater som opplever utfordringer med å finne en relevant jobb etter avsluttede studier². Heldigvis har

¹ International Labour Organization (2019).

² NOU 2018:2 (2018). [Fremtidige kompetansebehov i Kunnskapsgrunnlaget](#).

uteksaminerte kandidater i Norge per 2019 generelt en god overgang til arbeidsmarkedet, sammenliknet med andre OECD-land. Kandidater fra enkelte fag innenfor samfunnsvitenskap, humaniora og realfag har dog høyere og vedvarende mistilpasning i arbeidsmarkedet enn andre utdanningsgrupper³.

Behovet for investering i den viktige overgangen fra studier til arbeidsliv er viktig, og må baseres på et solid kunnskapsgrunnlag hvor Kompetansebehovsutvalget har gjort en svært god jobb hittil.

Fagskolenes og høyskolenes kvalitetsarbeid

Utdanningen må tilpasses kompetansebehovet i arbeidsmarkedet. Denne tilpasningen må utvikles og sikres i et samspill mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet, og den må være tydelig både i utdanningenes innhold, i læreprosessen og i læringsutbyttet. Over 95% av de som tar en fagskole-, høyskole- eller universitetsutdanning har som mål å få seg en jobb og bidra til verdiskapingen i arbeids- og næringslivet. Det er derfor viktig for Abelias medlemmer å styrke arbeidslivsrelevansen i all norsk utdanning.

I fagskoleutdanningene er dette regelen og en forutsetning for tilbudene kan bli godkjent. Men også private høyskoler som BI, Høyskolen Kristiania og Noroff har lang erfaring i å samarbeide med arbeids- og næringslivet i utvikling og gjennomføring av sine studieprogrammer. Høyskole- og universitetsutdanninger innen teknologi har også en godt utviklet kultur for å samarbeide med næringsliv og næringslivsklynger.

For å sørge for at alle nye studieprogram er noe både studenter og arbeidslivet etterspør, velger for eksempel Høyskolen Kristiania å starte sin årlige innovasjonsprosess med Råd for Samarbeid med Arbeidslivet (RSA). Rådet er satt sammen av representanter med den beste overordnede oversikten over arbeidslivets behov og samfunnsmessige trender. RSAs målsetting er å gi høyskolene et overordnet blikk på studieporteføljen fremfor vurdering av det enkelte studieprogram, samt å bidra til nye innovasjoner i sektoren.

Videre har de bransjeråd for samtlige studieprogram, og det er krav om praksis i alle studier. For å sikre at arbeidslivet er involvert i undervisningen, har de lagt inn et eget punkt i emnebeskrivelsen der samtlige emneansvarlige må beskrive arbeidslivskontakten i det enkelte emne. Høyskolen har som strategi å ansette personer med bransjee erfaring kombinert med en akademisk grad. Til slutt har Høyskolen Kristiania etablert et karrieresenter som hjelper studentene med jobbsøking, og formidling av ledige stillinger. Se vedlegg for en full presentasjon.

Den nære relasjonen og arbeidsrelevansen kan styrkes på flere måter. En viktig del av fagskolenes og høyskolenes kvalitetsarbeid er å sørge for å være i de rette faglige nettverk og partnerskap med arbeidslivet, lokalt/regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Arbeidslivet kan også bli tydelige bestillere og brukere av fagskole- og høyskolekompetanse.

Abelia mener at

- På lokalt og regionalt nivå bør fagskoler og høyskoler inngå langsiktige og gjensidig forpliktende avtaler med relevante virksomheter.

³ NOU 2019:2 (2019). [Fremtidens kompetansebehov II. utfordringer for kompetansepolitikken](#).

- Arbeidslivet må være representert i styrer, faglige nettverk, involvere seg i utvikling av studietilbud og læringsutbytter, delta aktivt i fagråd knyttet til utvikling av tilbud og ulike samarbeidsavtaler.
- Mange fagskoler rekrutterer sine lærere bevisst fra arbeids- og næringslivet som deltidslærere. På den måten sikrer de at lærerne sin faglige kompetanse alltid er oppdatert i henhold til arbeidslivets behov.

Studentpraksis

Norsk næringsliv er ikke lenger kun kunnskapsintensivt, men også læringsintensivt. Det må få konsekvenser for strukturen i hele utdanningssystemet. Flere studenter i praksis har potensiale til å styrke samarbeidet mellom arbeidsliv og utdanning. Abelia har hatt brede, medlemsinvolverende prosesser om temaet, hvor våre bedrifts- og høyskolemedlemmer har løftet frem et felles ønske om å få flere studenter i praksis, og at de ønsker seg gode ordninger som fører til praksisperioder med relevant innhold og høy faglig kvalitet.

Som Grønn (2010)⁴ påpekte for en tid tilbake, bør man være oppmerksom på at det foregår en form for kamp om definisjonsmakt mellom utdanningene og praksisfeltet om hva praksis skal være, hva som skal læres og hvordan det skal læres. Praksisfeltet er, ifølge Grønn, en læringsarena hvor utdanningsinstitusjonene ikke har direkte kontroll på innhold og kvalitet. Det gir utslag av en ubalanse i ansvaret for innhold og kvalitet som institusjonene må overkomme. Abelia mener det derfor må utarbeides presise læringsutbyttebeskrivelser for studiepoenggivende praksis, og at praksis må være tydelig forankret i toppledelsen i bedriftene og ved universitetene.

Det finnes i dag flere innretninger for studentpraksis, hvor format, lengde, grad av veiledning og oppfølging varierer mellom de ulike utdanningsinstitusjonene. Abelia mener at vi ikke kommer langt ved at "alle" skal sitte og forsøke å løse praksisflokken alene og at vi bør komme til enighet om felles modeller og alternativer som gjør det mulig å øke volumet på studentpraksis. Det må etableres piloter for beste praksis når det gjelder gjennomføring av studiepoenggivende praksis i bedrifter. Vi vil i den anledning påpeke et av funnene som ble gjort i Studiebarometeret 2017⁵, som viste at studentene jevnt over er fornøyd med praksis, men at de også påpeker at kommunikasjonen mellom høyskole/universitet og praksissted er et klart forbedringspunkt. De var heller ikke fornøyd med hvordan høyskolene/universitetene forberedte studentene på praksisopplæringen. Studentenes tilbakemeldinger bør vektlegges i utarbeidelse av pilotene.

I Abelias dialog med våre medlemsbedrifter, har det ikke kommet frem noen klar fasit på den beste innretningen for studentpraksis, men vi har fått signaler om at komprimert praksis kan ha klare fordeler. Årsaken til dette er at studentene kommer tettere på aktuelle og tilmålte arbeidsoppgaver, samtidig som det er mer praktisk for veileder å forholde seg til en tilmålt periode. Intern oppfølging av praksisstudenter krever tid, og det kan derfor være nyttig å legge til rette for at to eller flere studenter kan ha felles praksis hos bedriften. Studentene kan da i større grad spille på hverandre og blir dermed mindre avhengig av veilederen hos bedriften. Videre er det nyttig å la studentene få ta del i bedriftens kurs- og opplæringstilbud som kan styrke studenten som fremtidig arbeidstaker. I tillegg forteller Abelias medlemmer at å gi studenten interessante og strategisk viktige oppgaver,

⁴ Grønn, T (2010). *Fokus på praksisstudier og kvalitetssikring av praksis. Komparativ kartlegging og analyse av HIOs heltids bachelorstudier som har ekstern veiledet praksis som krav i rammeplanen.*

⁵ Nokut (2018) Studiebarometeret: Rapport 1-2018

samt en tydelig forventning til konkrete leveranser (f.eks. å utvikle en sluttrapport som kan brukes videre i bedriften), i større grad kan gi studenten god uttelling av praksisperioden.

Vi vil også påpeke at det å få praktisk erfaring med arbeids- og næringslivet ikke behøver å være begrenset til tradisjonell utplassering i en virksomhet i noen uker. Det kan også gjøres gjennom prosjektoppgaver, bachelor- og masteroppgaver som tar utgangspunkt i og har som formål til å løse konkrete oppgaver og problemstillinger i private bedrifter og offentlige virksomheter.

Abelia mener at

- Alle studenter må få tilbud om studiepoenggivende praksis som del av studiet. Det må gjelde både innen profesjonsrettede studier som ingeniør, lærere og sykepleier og innen disiplinorienterte studier i realfag, samfunnsfag, humaniora osv.
- Det må sørges for samsvar mellom praksis og læringsmål, samtidig som praksis må balanseres opp mot studiepoeng.
- Det er viktig at det etableres en nasjonal praksisportal og flere nasjonale samarbeidsfora mellom partene i arbeidslivet og universitets- og høgskolesektoren.
- Status på studentpraksis må økes, både av utdanningsinstitusjonene og hos bedriftene.
- Det må etableres piloter for beste praksis når det gjelder gjennomføring av studiepoenggivende praksis i bedrifter.
- Det må bli større samsvar mellom behovene i arbeidslivet og studieplasser. Arbeidslivet må derfor få mulighet til å gi innspill til hva slags studier det er behov for og hva de skal innholdet.
- Bedriftene må på sin side være åpne for å ta imot praksisstudenter og tilby et praksisopplegg i samsvar med læringsmål. For ansatte som bruker mye tid på praksisveiledning, bør det vurderes en karrierevei.
- Praksisbegrepet bør utvides slik at praksis ikke begrenses til tradisjonell utplassering hos bedrifter.

Praksisprofessor

Et godt samspill mellom akademia og næringsliv blir stadig viktigere i et arbeidsmarked som vil påvirkes av rask omstilling og økt endringstakt. I takt med at kompetansekravene ender seg raskere enn før, blir erfaring fra næringslivet stadig viktigere. I dag tilbyr akademia to karriereløp. Den ene er via førsteamanuensis til professor, hvor man i stor grad baserer seg på forskningserfaring. Det andre løpet er fra førstelektor til dosent, hvor også utviklingsarbeid og undervisning er inkludert. Abelia og NHO har tidligere foreslått å etablere en tredje inngang, hvor man åpner for en ny stilling som krever erfaring fra arbeidslivet. Personer med svært gode kvalifikasjoner fra bedrifter eller offentlig sektor med erfaring fra ledelse, faglig utvikling og/eller innovasjonsprosesser som kan komplementere dagens professorkompetanse vil kunne være aktuelle kandidater. De vil være et viktig bidrag til UH-loven sitt formål om å "tilby høyere utdanning som er basert på det fremste innen forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap."

Norsk Tjenestemannslag (NTL) og Sykepleierforbundet har tidligere hevdet at tittelen praksisprofessor er uheldig da det bidrar til en endring og nedvurdering av hva professorkompetanse er⁶. I den anledning vil vi vise til at det tilsvarende uttrykket "*Professors of Practice*" er hyppig brukt i

⁶ <https://khrono.no/karriereveier-underdalsutvalget-nho/bare-nho-vil-ha-praksisprofessorer/241034>

USA og Singapore. I USA er 10 prosent av professorene praksisprofessorer, hvor de fleste befinner seg blant medisin og juss. Det er også verdt å merke seg at flere av Ivy League-universitetene benytter seg av praksisprofessorer og at det ikke har gitt tendenser til utvanning av professorbegrepet.

Abelia mener at

- Det må åpnes for en stillingskategori for personer med erfaring fra ledelse, faglig utvikling og/eller innovasjonsprosesser fra næringslivet eller offentlig sektor, kan ansettes som en praksisprofessor.
- Praksisprofessorene må ha tilsvarende lang erfaring fra arbeidslivet, som tradisjonelle professorer har innen akademia.
- Praksisprofessorene vil fungere som brobyggere til arbeids- og næringsliv, noe som igjen kan stimulere arbeidsrelevant og anvendt forskning. Begge deler vil tjene studentene.
- Det er naturlig at praksisprofessor er en åremålsstilling, for eksempel 6 år, og de kan gjerne ha stillinger som er delt f.eks. 50/50 mellom arbeidslivet og universitets- og høyskole.

Fleksible utdanninger og gode virkemidler for kompetanseheving

Et konkurransedyktig norsk arbeidsliv er avhengig av utdanninger med fleksibilitet, hvor læring ikke er tid- og stedsavhengig. I dag er hovedvekten av utdanningene ved universiteter og høyskoler på heltid, og ender som oftest med grad. For morgendagens studenter vil det kunne være gunstig å strekke studiet over lenger tid, ved å ta seg en relevant jobb underveis i utdanningen og få den praktiske erfaringen arbeidslivet etterspør. De som på et senere tidspunkt velger å fortsette utdanningen, vil ha kjennskap til dagsaktuelle utfordringer og mulighetsbilder, noe som vil komme utdanningsinstitusjonene til gode.

Det må bli mer attraktivt å være “evige studenter” i den betydning av arbeidstakere som holder seg faglig oppdatert og kontinuerlig tilegner seg ny kunnskap, gjennom hele læringslivet. Dette krever at det utvikles relevante etter- og videreutdanningstilbud som er fleksible og nettbaserte, slik at de også kan kombineres med jobb. Vi bør derfor se nærmere på hvordan studieprogrammene organiseres og tilbys.

Det er viktig å ikke glemme arbeidstakerne som ikke har vært innenfor det formelle utdanningssystemet på lang tid. Når nye arbeidsoppgaver oppstår og noen av dagens jobber forsvinner, vil flere arbeidstakere i mange sektorer ha behov for kompetansepåfyll eller omskolering. Dette har fram til nå delvis vært løst gjennom å gi sluttpakker til ansatte hvor kompetansen har gått ut på dato, og ansette nye med ønsket kompetanse. Bedriftene i Abelia innser at dette ikke er en realistisk og bærekraftig løsning. I stedet må ressursene settes inn på å jevnlig oppdatere kompetansen til deres ansatte. For å sikre fortsatt verdiskaping, som blant annet skal bidra til å løse felles oppgaver, vil det være i samfunnets interesse å stimulere og utvikle incentiver for å støtte opp under jevnlig kompetanseutvikling i arbeids- og næringslivet.

Per 2019 eksisterer det ikke generelle offentlige støtteordninger som reduserer individers og bedrifters kostnader til utdanning og opplæring, utover ordningene som Lånekassen tilbyr⁷. I den sammenheng vil KompetanseFUNN være et godt egnet virkemiddel. Dels fordi den kan nå bredt, men også fordi det er mulig å spisse den inn mot bestemte målgrupper og ulike former for

⁷ NOU 2019: 12 (2019). *Lærekraftig utvikling. Livslang læring for omstilling og konkurranseevne.*

kompetansetiltak. Eksempler er å rette incentivene mot SMB-bedrifter. De har ikke i samme grad som større bedrifter ressurser til jevnlig investeringer i kompetanseutvikling. Et annet eksempel er å spisse den inn mot formell videreutdanning eller ekstern etter- og videreutdanning.

I NOU 2019:12 *Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurranseevne* foreslås det å etablere en langsiktig tilskuddsordning, kalt *Program for arbeidslivsdrevet kompetansebygging*. Intensjonen med Programmet er å utvikle samarbeidet mellom arbeidslivet og tilbydere av utdanning, og det presiseres at målet er at tilbudet som skapes skal være tilpasset arbeidslivets behov. Abelia mener at dette kan være et godt tiltak dersom det vurderes en samordning av dette og tiltak som KompetanseFUNN og Tilskudd til fleksible videreutdanningstilbud i digital kompetanse.

Vi understreker at det til syvende og sist avgjørende premiss at det er bedriftene som velger områdene for kompetanseheving, og ikke myndighetene. Dette er viktig fordi det er bedriftene selv som sitter på den beste og mest oppdatert innsikten til sitt eget kompetansebehov.

Abelia mener at

- Livslang læring må anses som en del av grunnoppgjøret til fagskoler, høyskoler og universiteter.
- Det må utvikles relevante etter- og videreutdanningstilbud som er fleksible og nettbaserte og kan kombineres med jobb.
- Etablere KompetanseFunn etter modell fra SkatteFunn, hvor bedriftene får skattefradrag for utgifter til kompetanseheving av sine ansatte. Dette bør gjøres i samordning med andre relevante tiltak.

Styrke innovasjon og entreprenørskap i høyere utdanning

Å tilegne seg de riktige ferdighetene for det 21. århundret er avgjørende for at dagens studenter får en god overgang til morgendagens arbeidsliv. Abelia mener at utdanningsinstitusjonene har et ansvar hva gjelder å gi elever opplæring og en inngang til entreprenørskap og ferdigheter som nytenkning, evne til å ta initiativ, kreativitet, risikovilje, selvtillit, samarbeidsevne og sosiale ferdigheter.

Entreprenørskap har tradisjonelt blitt tilbudt innenfor økonomisk/administrative fag, samfunnsfag og teknologi- og ingeniørfag. Entreprenørskap er også en viktig dimensjon innenfor økonomisk historie⁸. Tilbud om entreprenørskap blir også stadig viktigere i helse- og sosialsektoren. Selv om betydelige deler av den styres gjennom det offentlige, er kunnskap om innovasjon og entreprenørskap av betydning for å forstå utviklingsmekanismer i sektoren.

Entreprenørskap bør først og fremst forstås som en sosial og dynamisk prosess, hvor studentene alene eller i grupper identifiserer muligheter og omformer disse til en praktisk aktivitet i økonomisk, kulturell eller sosial sammenheng. Gjennom aktuelle temaer, som f.eks. bærekraft, kan læreren utfordre studentene med caseoppgaver. En naturvitenskapelig idé som minsker matsvinn, kan f.eks. integreres med samfunnskunnskap, teknologi og matematikk. Utfallet må ikke nødvendigvis være å lære å starte egen bedrift, men heller gi studentene et godt grunnlag for skapende og kreative livsholdninger.

⁸ NIFU Rapport 4/2011 *Entreprenørskap i utdanningen – perspektiver og begreper*

Abelia mener at

- I de fleste utdanninger er det mer rom for innovasjon. Det bør derfor vurderes hvordan innovasjon og entreprenørskap kan integreres i de utdanningene hvor disse områdene ikke er viet mye oppmerksomhet hittil.
- Innovasjonskompetanse må styrkes hos de ansatte i fagskolene, høyskolene og universitetene, samtidig som man legger til rette for tverrfaglig samarbeid på tvers av utdanningene.

Alumni – en ubrukt kilde for samarbeid med arbeids- og næringslivet

I mange land har høyskoler og universiteter gode tradisjoner for å holde kontakten med sine tidligere studenter. Det gjøres også til dels i Norge, blant annet hos BI. I et alumninettverk ligger en stort potensial til en utstrakt kontakt og samarbeid med arbeids- og næringslivet. De kan fungere som en kilde til å få oppdatert informasjon om kompetansebehovet i arbeids- og næringslivet, og knytte kontakter med relevante samarbeidende bedrifter og offentlige virksomheter. Videre kan de fungere som sparringspartnere i oppdatering av eksisterende studier og utvikling av nye studier. I tillegg kan de være mulige gjesteforelesere.

Sist, men ikke minst, så representerer de en meget viktig rekrutteringsbase til etter- og videreutdanningstilbud. I Singapore får avgangstudenter et tilbud om et abonnement på å holde seg faglig oppdatert videre i karrieren sin.

Abelia mener at

- Fagskoler, høyskoler og universiteter kan med fordel utvikle et alumninettverk og benytte det til å utvikle kontakten med arbeids- og næringsliv og gi etter- og videreutdanningstilbud til tidligere studenter.

Visjon om en gradvis tettere integrasjon mellom utdanning og arbeidsliv

Abelia mener at det er ønskelig med en gradvis tettere integrasjon mellom utdanning og arbeidsliv. Dette er nødvendig for å sikre gode offentlige tjenester og konkurranseevnen i verdiskapning i norsk næringsliv i møte en bærekraftig utvikling, digitalisering og større teknologiske endringer. Det forutsetter en grunnutdanning som er relevant og faglig oppdatert, og et tilbud om etter- og videreutdanning som sikrer livslang læring.

Et eksempel på hvilken vei dette blant annet kan utvikle seg finner vi hos den Duale Hochschule i Tyskland. Der søker studentene studieplass hos f.eks. Siemens, Bosch eller BMW. Dersom de blir ansett som kvalifisert der sendes søknaden videre til den Duale høyskolen for å sjekke om de øvrige kvalifikasjonene er i orden. Deretter går inn i et 3-årig løp hvor de hele tiden veksler mellom et halvt semester i bedrift og et halvt semester på høyskolen. Etter endt utdanning går godt over 90% av studentene rett inn jobb hos bedriften hvor de har studert.

I løpet av de siste årene har den Duale Hochschulen blitt en av de mest populære studiestedene i Tyskland, og høyskolen har opprettet et eget internasjonalt kontor som arbeider med eksport av modellen til andre land. I Norge er OsloMet i ferd med å utvikle en tilsvarende modell tilpasset norske forhold. Abelia ser fram til å overtid trekke fram ytterligere erfaringer og ideer som kan bidra

til å styrke arbeidslivsrelevansen og samarbeid mellom arbeids- og næringsliv og norske utdanningsinstitusjoner.

Abelia vil avslutte med å takke for muligheten til å komme med innspill.

På vegne av Abelia,

Ingrid Somdal-Åmodt Vinje
Leder utdanning og forskning

Vedlegg

Hvordan Høyskolen Kristiania sikrer arbeidsrelevants i utdanningene

Høyskolen Kristianas struktur og prosesser sikrer involvering av arbeidslivet i hele studiets verdikjede. Fra første ide om studiet til studentene er ute i jobb.

Alle nye studieprogram skal være noe både studenter og arbeidslivet etterspør. Derfor starter høyskolens årlige innovasjonsprosess med Råd for Samarbeid med Arbeidslivet.

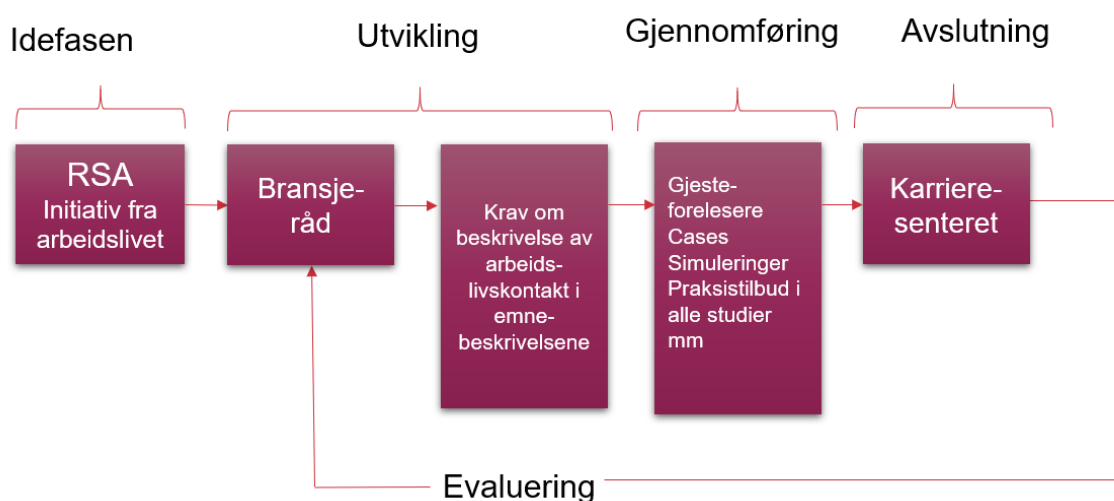
Rådet er satt sammen av de med den beste overordnede oversikten over arbeidslivets behov, samfunnsmessige trender. De gir oss fugleperspektivet på kompetansen som trengs. RSAs rolle er derfor å gi høyskolen ideer til nye innovasjoner, og overordnet blikk på porteføljen fremfor vurdering av det enkelte studieprogram

Det holder imidlertid ikke med bare med fugleperspektiv, vi trenger også mer detaljerte råd fra bransjene vi utdanner til. Derfor har vi bransjeråd for samtlige studieprogram. For at et studieprogram skal bli godkjent for utvikling og oppstart, må studieprogramleder ha inkludert praksis i studiet.

For å sikre at arbeidslivet er involvert i undervisningen, har vi lagt inn et eget punkt i emnebeskrivelsen der samtlige emneansvarlige må beskrive arbeidslivskontakten i det enkelte emne. Det skaper en forventning til hver eneste som skal undervise hos oss.

Høyskolen har en strategi med å ansette personer med bransjee erfaring kombinert med en akademisk grad. I høyskolens meritteringsordning er samarbeid med arbeidslivet et eget kriterium for merittering

Det er høyskolens samfunnsoppdrag å få studentene ut i jobb. Derfor har vi et eget karrieresenter som hjelper studentene med jobbsøking, og formidling av ledige stillinger. De både veileder og kurser, og karrieresenteret har en egen jobbformidlingsside som arbeidsgivere annonserer på. Det er denne avdelingen som holder orden på alle praksisavtalene våre. Karrieresenteret: <https://kristiania.no/karriere/>



Figur1: Arbeidslivsinvolvering i hele studieprogrammets verdikjede