



Referat møte i Kompetansebehovsutvalget

Tid: 23. august 2021, kl. 10.30-16.00

Dokumentdato: 08.09.2021

Sted: Høgskulen på Vestlandet, Campus Bergen. Inndalsveien 28. Bygg K2, rom M307

Deltakere

Utvalget: Marit Aure, Sonja Lovise Berg, Trond Bergene, Hanne Børrestuen, Torberg Falch, Eli- Karin Flagtvedt, James Tommy Karlsen, Jon Paschen Knudsen, Børre Krudtå (digitalt), Katrine Løken, Christine Meling, Svein Michelsen, Mari Rege, Berit Rokne, Bente Sjøgaard (digitalt), Hans Torvatn, Are Turmo, Liv Sannes, Sveinung Skule (utvalgsleder)

Sekretariatet: Hege Medin (digitalt), Kaja Reegård (sekretariatsleder), Kristine Sundberg, Stine Viddal Øi (referent)

Eksterne: Anne-Cathrine Hjertaas (Innledning, digitalt)

Forfall: Ingen forfall

Følgende saker ble diskutert:

Innledning og introduksjon til arbeidet

Sveinung ga en kort introduksjon til utvalgsarbeidet og det første møtet i den nye utvalgsperioden for Kompetansebehovsutvalget.

- Utdanning og kompetanse er viktige for å løse de fleste samfunnsutfordringer som grønn omstilling, eldrebølge, utenforskap og livskraftige regioner. Utdanning og kompetanse er avgjørende for å styrke samfunnets bærekraft – sosialt økonomisk og miljømessig. Utvalgets arbeid er derfor viktig, og har potensielt stor betydning for samfunnsutviklingen.
- Har lagt opp til fysiske møter i starten for å bli kjent, men vil også utnytte muligheter for digitalt samarbeid fremover
- Arbeidsformer diskuterer vi mer i neste møte.

Mål for dagen:

- Bli litt kjent
- Første runde på tolkning av mandatet
- Beslutte ett tema for første delrapport

Hilsen fra Kunnskapsdepartementet, ved Anne-Cathrine Hjertaas.

- Departementet har høye forventninger til utvalget, og ønsket lykke til med et viktig arbeid. Det blir en utfordring å få nok kompetanse fremover. Krisemidler har vært rettet inn mot kompetanse under pandemien – her har partene vært involvert.
- Å gå bort fra NOU-formatet gir mer rom for fleksibilitet i utforming. En del av oppgavene i forrige periode går nå til HK-dir, så utvalget kan gå mer i dybden. Utvalget bestemmer selv tematikk, og kan ta kontakt med departementet ved spørsmål om mandatet.



Presentasjonsrunde

Hvert enkelt utvalgsmedlem presenterte seg kort og sa litt om hva de ønsket å bidra med til arbeidet. Sekretariatet presenterte seg også. Utvalget består av partsrepresentanter og forskere. Roller og samarbeidsformer blir diskutert på neste møte. Utvalgets leder pekte på formuleringen i mandatet om at forsknings- og faktabasert kunnskap fortsatt skal ligge grunn for utvalgets videre arbeid, samtidig som det er viktig at partenes erfaringer og innspill ivaretas. Formuleringen om ivaretagelse av partenes innspill er lagt til i mandatet etter erfaringene fra første periode i utvalget.

Sekretariatet legger til rette for deling av informasjon om utvalgsmedlemmenes kompetanse og forsker-CV-er i Teams-området.

Sak 1-2021 Tolkning av mandatet

Sveinung ga en kort introduksjon, og viste til punktene i mandatet. Regjeringens mål med å sette ned offentlige utvalg er å framskaffe bedre grunnlag for å utvikle og gjennomføre politikk. Å skape et omforent kunnskapsgrunnlag og felles problemforståelse på områder der det kan være kontroverser er sentralt for KBU. I første periode var KBU i liten grad orientert mot å foreslå tiltak. I neste møte legger vi opp til en diskusjon av hvor langt KBU skal gå med hensyn til å foreslå tiltak i denne utvalgsperioden.

Hovedformålet med dagens diskusjon er å diskutere hvilke samfunnsutfordringer, temaer og problemstillinger vi bør jobbe med innenfor det mandatet vi har fått, mens arbeidsformer og dialog med samfunnet blir tema på neste møte.

Definisjonen av kompetanse fra forrige utvalgsperiode ble presentert. Utvalget brukte da kompetanse som et samlebegrep for kunnskap, forståelse, ferdigheter, egenskaper, holdninger og verdier som kan anvendes til å utføre arbeid eller oppgaver eller til å løse problemer. Kompetansebehov ble av forrige utvalg knyttet opp til kompetansepolitikkenes bidrag til å løse omforente mål; innovasjon, produktivitet og konkurransekraft i arbeidslivet, velferd og fordeling i samfunnet og utvikling og mestring for den enkelte.

KBU bør forholde seg til andre utvalg og organer i avgrensingen av sitt mandat, herunder:

- Kompetansepolitisk råd
- Utvalg om integreringspolitikk og arbeidsinnvandrere
- Sysselsettingsutvalget
- Opptaksutvalget
- Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (SRY)
- HK-dir – har fått i oppdrag å gjøre årlige oppdateringer av statistikk og indikatorer fra forrige KBU
- NAV – det er en grenseflate mellom KBU og NAVs arbeid med arbeidsmarkedsanalyser



Utvalgsmedlemmene ble bedt om å gi innspill til hvilke utfordringer, temaer og problemstillinger utvalget bør arbeide med og spesielt punktene:

- Begreper
- Tidsperspektiv
- Målgrupper
- Utfordringer og dilemmaer
- Den norske modellen

I tillegg ble utvalgsmedlemmer som også var i utvalget i forrige periode bedt om å dele erfaringer.

Innspill fra felles diskusjon (ikke komplett):

Begreper

- Det er naturlig å bygge videre på tidligere arbeid og begreper om kompetanse, som i stor grad samsvarer med et som ligger til grunn i internasjonale diskusjoner.
- Hvordan får vi rett kompetanse og hvordan får vi nok kompetanse? Her blandes ofte problemstillinger. Det bør handle om kompetanse for å løse ulike oppgaver.
- Bør ikke ha en for instrumentell tilnærming, men må gå inn på hva vi egentlig mener i praksis. Utvalget bør se på forskjeller mellom generell og spesifikk kompetanse.
- Viktig å kunne ta i bruk kompetanse på nye områder, som del av kompetansebegrepet. Endringskompetanse gjelder ikke bare individet, men også systemet. KBU bør se på hvordan systemene legger til rette for å utvikle endringskompetanse. Eksempelvis betraktes omvalg ofte kun som et problem, men det kan være en styrke at den enkelte gjør omvalg – kan bidra til kompetanse til å møte stadige endringer i kompetansebehov
- Arbeidsmarkedspolitik vs. utdanningspolitikk. Hva er utdanningssystemet? Er dette definert og avgrenset, eller er det rom for tolkning – eks. kan utvalget se på nye læringsarenaer og -plattformer eksempelvis i arbeidslivet?

Relevante temaer for utvalget

- Samfunnsutfordringer og samfunns mål som kan være utgangspunkt for hvilke kompetanseutfordringer utvalget bør se på:
 - o Helse, som hindring for og helseutfordringer som konsekvens av manglende kompetanse. Hva kan vi lære av pandemien?
 - o FNs bærekraftsmål – hvilke er mest relevante for dette utvalget?
 - o Klima og miljø – hvilken kompetanse kreves for å lykkes med den grønne omstillingen? Hva mener vi med «grønn kompetanse»?
 - o Mange står utenfor arbeidslivet. Dette er en viktig samfunnsutfordring, og gir grunn til å tolke kompetansebegrepet bredt. Utvalget bør drøfte kompetanse i bred forstand som redskap for å mobilisere arbeidskraftreserven.
 - o Frafall, omvalg og forsinkelser – hva er arbeidskraftspotensialet ved mer effektiv gjennomføring i utdanningssystemet?
 - o Innovasjon har en bakside der noen skyves ut når det oppstår behov for ny kompetanse
 - o Hvilket velferdssamfunn har vi om noen år? Utvalget bør være kritiske til kunnskapsgrunnlaget om helse- og velferd. Helse- og omsorgssektoren har store behov for kompetent arbeidskraft. Kan KBU finne nye vinklinger



som gjør at helsesektoren ikke må legge beslag på en så stor del av utdanningskapasiteten og arbeidskraften?

- o Høy endringstakt. Gjør bl.a. dimensjonering stadig mer krevende.
- Analyser er viktig for å møte ukjente utfordringer og endringer som skjer stadig raskere.
- Det er ikke alltid kunnskap om kompetanseutfordringene som mangler. Utvalget bør også kunne vurdere hindringer og barrierer som reduserer utdanningsinstitusjonenes evne til å snu seg raskt for å dekke skiftende kompetansebehov.
- Utvalget bør ta opp igjen samtalen om omstilling og livslang læring – hva mener vi med livslang læring i praksis?
- Hvilke strukturer gjør at for mange ungdommer «tvinges» inn i studieforbereende programmer?

Målgrupper

- Overraskende at det er mindre vekt på individet i dette mandatet sammenlignet med tidligere. Utenforskap handler ikke bare om individenes valg, men strukturelle mekanismer med konsekvenser for individet. Eksempelvis er ikke alle klare for høyere utdanning, og utvalget bør se på alternativer til bachelorutdanning for disse gruppene.
- Utvalget bør se på samfunnets kompetansebehov i bredt, samtidig har utvalget med sin brede representasjon fra arbeidslivet særlig gode forutsetninger for å diskutere arbeidslivets kompetansebehov.

Hvor langt skal utvalget gå på tiltakssiden?

- Utvalget bør se på tiltak på et mer overordnet nivå: Hvordan legger vi rammevilkårene til rette for å dekke framtidige kompetansebehov?
- Utvalget skal ikke levere NOU-er. Det kan være negativt med tanke på innflytelse/impact, og bør derfor kompenseres på andre måter, f.eks. gjennom mer aktiv dialog med samfunnet.
- Utvalget bør i valg av temaer ta hensyn til mulighetene for å gå fra kunnskapsgrunnlaget til å gjøre endringer.

Tidsperspektiv

- HK-dir skal ha ansvar for deler av kunnskapsgrunnlaget– tilsier dette at utvalget legger hovedvekten på de langsiktige kompetansebehovene? Hva er egentlig et langt perspektiv?
- Naturlig med et langt perspektiv. Tar eksempelvis tid å endre utdanningssystemet. Kan ikke spå fremtiden, men vi kjenner noen store trender, som for eksempel endringer i befolkningens alderssammensetning og klimautfordringen
- Mellomlang sikt (7-10 år) er viktigst, selv om det er utfordrende. Hvis det blir for langt frem vet vi lite om kompetansebehovene, og på kort sikt blir behovene omtrent som i dag.
- Utvalget bør også se på prekære behov og øyeblikksbilder.
- Tydelig trend at endringer kommer til å skje raskere og raskere, og utvalget må møte utfordringer knyttet til dette. Raske endringer kan ha negative konsekvenser. Kanskje vi også skal være med å bremse? Skal ikke ta for gitt at alt skal endres. Dybdekunnskap vil fortsatt være viktig.
- Det er ikke opplagt at alt endrer seg stadig raskere, på noen områder går endringene kanskje saktere.

**Avgrensninger:**

- KBUs konklusjoner må bygge på et solid kunnskapsgrunnlag, her bør vi bygge videre på forrige utvalgsperiode.
- HK-dir får i oppgave å oppdatere kunnskapsgrunnlaget. Det gjenstår å avklare med departementet hva dette konkret skal bety. Primært skal HK-dir trolig oppdatere statistikk og indikatorer, og ikke de mer drøftende delene av tidligere utvalgsrapporter (eks. behovet for sosiale og emosjonelle ferdigheter og mer kvalitative vurderinger). Oppdatert statistikk og indikatorer fra HK-dir vil kunne tjene som del av grunnlaget for KBUs vurderinger.
- Hva slags oppdrag kan KD gi underveis? Ikke signalisert at det kommer bestillinger i nærmeste fremtid.
- Utvalget bør ha fleksibilitet for å kunne ta imot tilleggsoppdrag og gjøre endringer underveis i utvalgsperioden.
- Det eksisterer et omfattende kunnskapsgrunnlag på mange av KBUs områder. Utvalget bør ikke begrense seg til å oppsummere dette, men gjøre drøftinger og vurderinger.
- Vi har en nasjonal kompetansepolitisk strategi med omforente kompetansepolitiske mål. Strategien skal etter planen fornyes i høst. Strategien kan være et godt utgangspunkt/forankringspunkt i videre tenkning om hvilke temaer KBU bør ta for seg.
- Viktig å være ydmyke for at kompetansebehovene er noe som hele tiden er i bevegelse. Bør snakke om hovedretninger, og hvordan en kan tilrettelegge for bedre samsvar mellom tilbud og etterspørsel heller enn perfekt match.
- Utenforskap er grundig behandlet av Sysselsettingsutvalget. Det er et område med mange spesifikke/detaljerte ordninger og tiltak. Siden Sysselsettingsutvalget nylig har gjort mye på dette området bør KBU ikke ha dette som et hovedtema.
- Arbeids- og sosialdepartementet er også relevant, f.eks. Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.
- Utvalget som skal se på hvordan arbeidsinnvandrere kan bli bedre integrert er også relevant.

Erfaringer fra forrige periode:

- Det er viktig å sette av rom for diskusjon, vurderinger og dilemmaer
- NOU-er gir innflytelse, så å gå bort fra dette må kompenseres med mer dialogbasert tilnærming. Ligger også nye muligheter i å gå bort fra NOU-formatet, fordi det gir mer fleksibilitet. Hva slags publikasjoner og andre former for kommunikasjon skal utvalget ha? Viktig å skape en bredere dialog med samfunnet. Dette diskuteres videre i neste møte.
- KBU bør bli flinkere til å legge frem noe som kan bidra til å sette den politiske dagsorden. KBU bør drive mer utadrettet virksomhet i inneværende periode.
- KBUs resultater bør sette dagsorden for Kompetansepolitisk råd, og utvalget bør ta initiativer for å styrke denne koblingen.
- Skille mellom produktperspektiv vs. prosessperspektiv for utvalget. Uavhengig av at utvalget skrev en NOU var første utvalgsperiode viktig, siden partene har fått et mer omforent bilde av utfordringene.
- Kom frem til en liste med utfordringer i forrige periode, men vi kan være spissere. Det vil gjøre oss mer aktuelle.



Konklusjoner og videre oppfølging:

Sekretariatet og utvalgsleder bearbeider innspillene til tolkning av mandatet. Utvalget bygger videre på diskusjonen i neste møte.

Sak 2-2021 Temaer for utvalgsperioden og første delrapport

Sveinung ga en kort introduksjon, og la vekt på at den seksårige utvalgsperioden gir rom for å ta opp mange temaer. For å komme i gang er det viktig å beslutte tema for første delrapport som skal leveres 1. juni 2022. Parallelt kan vi starte arbeidet med hovedrapporten som leveres 1. juni 2023. Det er en fordel hvis temaene for delrapporten og hovedrapporten henger sammen, fordi det gir muligheter for å komme dypere.

Sveinung viste til forslag i sakspapirene om tema for første hovedrapport («Dimensjonering av utdanningssystemet i forhold til kompetansebehov og rekrutteringsutfordringer i arbeidslivet») og første delrapport («Dimensjonering av fagskolesektoren».)

Utvalgsmedlemmene ble delt inn i grupper.

Gruppeoppgaver:

- Diskuter forslaget til temaene «dimensjonering» og «dimensjonering av fagskolesektoren» i lys av mandatet
 - Hva er interessante problemstillinger?
- Er det andre temaer som er spesielt relevante for første delrapport?
- Hvis tid: har dere innspill til tema for hovedrapporten?

Oppsummeringer i plenum etter gruppediskusjon.

Gruppe 1:

- Støtter innstillingen til tema, men har noen spørsmål som må avklares. Eks. Hva betyr dimensjonering? Hva skal vi dimensjonere? Hvordan skal det styres? Skal ikke studentene bestemme? Hva slags informasjon har de, og trenger de?
- Dimensjoneringssystemet må i seg selv være omstillingsdyktig.
- Fagskolene er et spennende tema. Lite kunnskap blant folk på dette feltet, og en rapport fra KBU kan være med å løfte dette området.

Gruppe 2:

- Dimensjonering er kanskje mer et svar enn et tema. Hva er utfordringen/problemet? Trenger mer kunnskap om fagskoler før utvalget kan vurdere bestemte problemstillinger
 - Mekanismer for dimensjonering er kanskje det viktigste
- Fagskolekompetanse er etterspurt hos mange bedrifter.
- Yrkesfaglig utdanning kan også være en inngang, i tillegg til status for fagskolene
- Andre aktuelle temaer:
 - Forholdet mellom generell og spesiell kompetanse
 - Digital kompetanse (bredde- og spisskompetanse).

Gruppe 3:

- Spørsmål rundt inngangen – og forholdet mellom delrapport og hovedrapport. Ønsker ikke nødvendigvis å forskuttere temaet for hovedrapporten gjennom valg av delrapport.
- Fagskolen er et viktig område, men det er samtidig mye informasjon der ute. Spesielt i forbindelse med stortingsmelding og strategien for høyere yrkesfaglig utdanning. Hva mer kan utvalget tilføye?
- Forslag til andre temaer:
 - o Helse og omsorg
 - o Klima og miljø – hva betyr grønn omstilling egentlig for kompetansebehovene?
 - o Utenforskap.

Gruppe 4:

- Positive til fagskolene som tema, men kritiske til temaet dimensjonering av fagskolene i snever forstand. Skolene må balansere søkerbehov og kapasitet. Utfordringen for fagskolene er mer finansiering en dimensjonering
- Andre problemstillinger:
 - o Hvordan fungerer fagskolene? Og hvordan kan de fungere som en motor for livslang læring?
 - o Hvordan tilpasse oss livslang læring i utdanningssystemet?

Innspill fra felles diskusjon:

- Dimensjonering bygger videre på de tidligere KBU-rapportene. Det pågår flere prosesser knyttet til fagskolesektoren og dimensjonering. Det er mye tanker om dimensjonering innenfor VGO (fullføringsreformen), innen UH (styringsmeldingen) og noe i strategien for høyere yrkesfaglig utdanning (HYU), men det er lite arbeid som ser på tvers av dette.
- Svarer dimensjoneringsmekanismene på fremtidig kompetansebehov? Fagskolesektoren er mer tilpasset behov i arbeidslivet sammenlignet med UH-sektoren og VGO. Finansiering er kanskje en større utfordring i fagskolesektoren enn dimensjoneringen.
- Kvalitet og kvantitet – Det er viktig å ikke bare å se på kvantitative behov, men også på hva slags kompetanse er det behov for.
- Tidlig å konkludere på et tema innenfor fagskolesektoren gitt kompetansen i utvalget. Utvalget bør uansett bygge kunnskap om dette feltet. Ikke sikkert utvalget kan bidra til å gjøre fagskolene mer synlige, og temaet kan gjøre utvalget mindre synlig.
- Utredningsinstruksens første punkt: hva er problemet? Det må vi ta med oss hele veien. Kan virke som vi finner løsningen før problemet med temaet dimensjonering.
- Hvilke kompetansebehov skal fagskolene og andre utdanninger dekke? Vurderingen av hvordan ulike deler av utdanningssystemet dimensjoneres må sees opp mot hvilke kompetansebehov samfunnet og arbeidslivet har. Blant annet behovet for innovasjon.
- Forrige KBU vurderte de store driverne for framtidige kompetansebehov grundig. Det er en risiko for å gå i sirkel hvis vi fokuserer for mye på disse.
- Enkelte utvalgsmedlemmer sitter i nasjonalt fagskoleråd og råd for utdanningskvalitetsprisen for høyere yrkesfaglig utdanning.



- SØA jobber med en rapport om dimensjonering (fagskole), på oppdrag fra NHO som ser på fagskolenes rolle som del av helheten i utdanningssystemet. Dette kan være en del av grunnlaget for utvalget.
- Utvalget må gjøre mer enn å fortelle om fagskolene. Viktig å tenke gjennom hva utvalget skal analysere. Eks. rollefordeling mellom fagskolesektoren og resten av utdanningssystemet. Representerer en raskt fremvoksende del av utdanningssystemet.
- Det ligger mye viktig kunnskap i fagskolesektoren mtp. resten av utdanningssystemet, som for eksempel samarbeid utdanning-arbeid. Mulighet til å trekke frem gode case.
- Viktig å diskutere sammenhenger:
 - o Fagskolesektoren har en sammenheng med frafall i VGO – der flest faller fra i yrkesfagene. Tydeligere veier videre i utdanningssystemet for de som velger yrkesfag kan øke status og bedre gjennomføringen
 - o Sammenheng med grønn omstilling som øker kompetansebehovet/gir nye kompetansebehov innen dette feltet. Er fagskoleutdanninger et godt eller mindre godt svar på kompetansebehovene som skapes av grønn omstilling?
- Delrapporten kan peke inn mot hovedrapporten, eller omvendt. Hvilken kapasitet har vi? Får vi til noe mer enn en delrapport og en hovedrapport frem mot 2022?
- Har kommet frem mange store kompetansebehov etter pandemien. Utvalget bør adresserer disse. Utvalget har en unik mulighet til å definere nye kompetansehull.
- Utenforskap kan være for omfattende for første delrapport.
- Utvalget kan jobbe med flere problemstillinger, samtidig som utvalget går inn i fagskolesektoren som første fokusområde.

Kort oppsummering etter diskusjon:

- En bredere inngang på delrapporten vil gi en åpnere tilnærming til hovedrapporten
- Bør tydeliggjøre hva som er problemet (jf. Utredningsinstruksen). Hva skal fagskolene eventuelt være et svar på?
- Inkludere (nye) kompetansebehov også i delrapporten
- Flere av gruppene var positive til fagskolene som tema, men dels med en bredere inngang enn dimensjonering
- Må velge mellom to innganger: sette kompetansebehovene først, eller tematikken først
- Andre temaforslag:
 - o Helse og omsorg
 - o Grønn omstilling
 - o Livslang læring
 - o Generell vs. spesifikk kompetanse
 - o Utenforskap



Konklusjoner og videre oppfølging:

Utvalgsleder konkluderte:

1. Første delrapport vil ta for seg fagskolenes plass i utdanningssystemet, i et bredere perspektiv. Dimensjonering er én av flere aktuelle problemstillinger.
2. I tillegg vil utvalget gjøre en gjennomgang av kompetansebehov knyttet til utfordringer. Eksempelvis kompetansebehov i lys av erfaringene fra pandemien, helse og grønn omstilling.
3. Utvalget diskuterer den nærmere innretningen av den første delrapporten og tema for hovedrapporten i neste møte.

Sak 3-2021 Plan for utvalgsarbeidet

Kaja gjennomgikk en overordnet plan for utvalgsarbeidet.

Fastsatte utvalgsmøter denne høsten:

- 4-5. oktober 2021
- 2. desember 2021

KI. 15.40 Sak 4-2021 Praktisk informasjon

- Stine ga en kort introduksjon til fellesområdet i Teams
- Kaja ga kort informasjon om honorar og reiseregninger i DFØ. Mer informasjon kommer i Teams-området.

Utvalgsmedlemmene oppfordres til å ta kontakt med sekretariatet ved spørsmål.

KI. 15.50 Sak 5-2021 Oppsummering og eventuelt

Takk for gode innlegg og diskusjoner. Utvalgsmedlemmene takket for et godt møte, med gode forberedelser og god informasjon.

Neste utvalgsmøte er 4-5. oktober 2021 i Oslo.