

NIFU

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

***Læring i arbeidslivet i Norge
- historisk utvikling og status i dag***

Kompetansepolitikkens konjunkturer



Sagt i salen

En visualisering av språkbruk på Stortinget fra [Holder de ord](#)

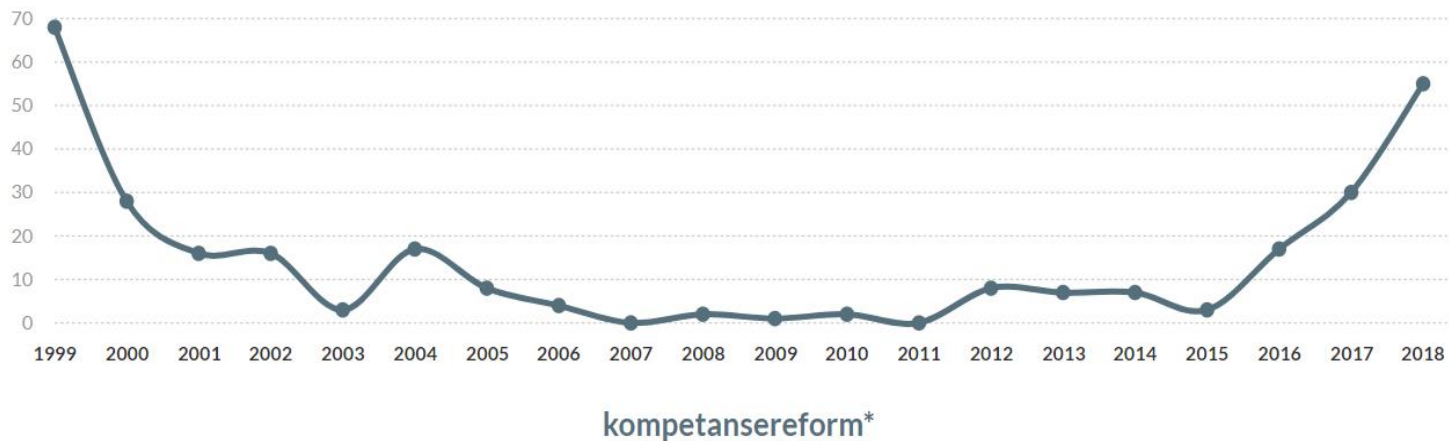


Søk

Prosent

Absolutt

Forekomsten av «kompetansereform*» over tid

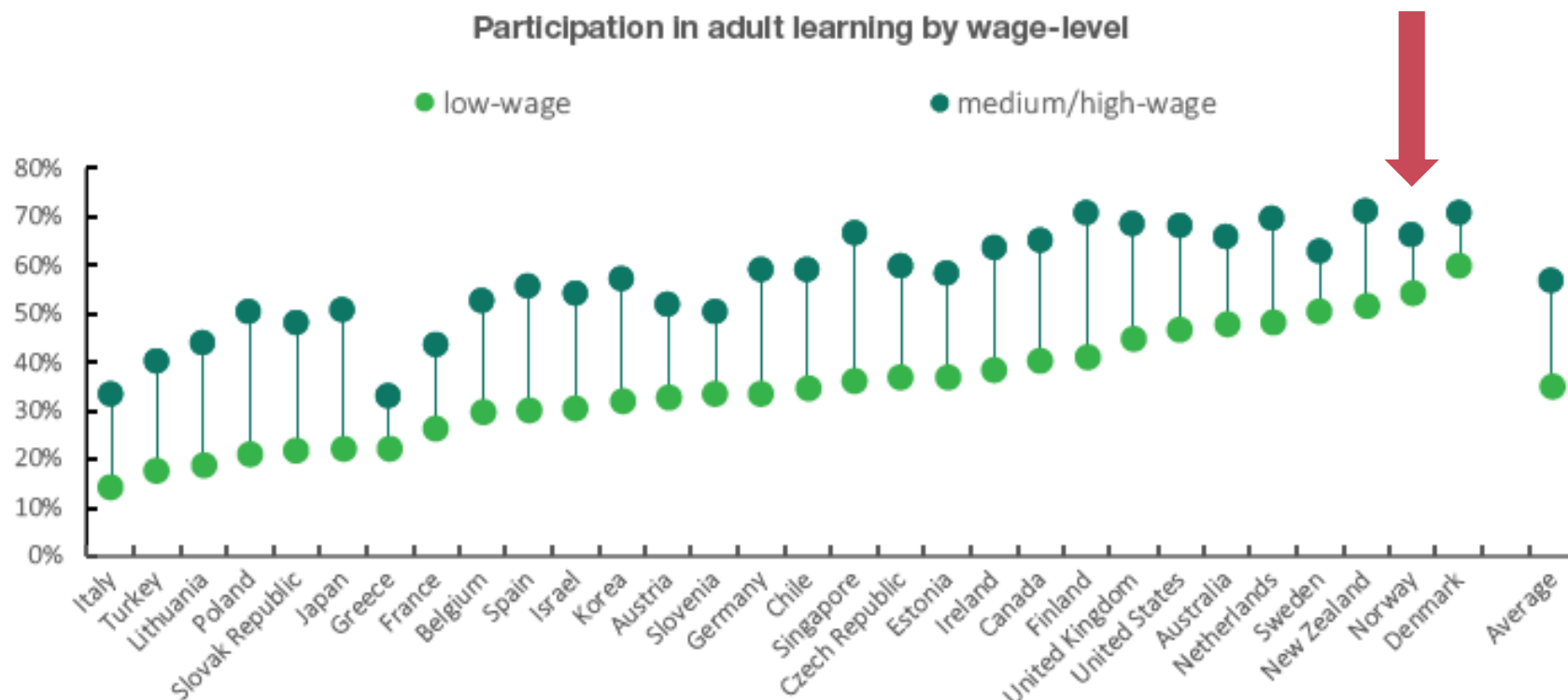




Den norske modellen gir insentiver for kompetanseinvesteringer

- Åpen økonomi + koordinert lønnsdannelse + små lønnsforskjeller
 - Lavproduktive virksomheter presses ut
 - Billig å bruke høyt utdannet arbeidskraft
 - Lønnsomt for bedriften å investere i kompetanseutvikling
- Sterke kollektive aktører
 - Kompetanse-skatter - mindre lønnsomt å være gratispassasjer
 - Trepertssamarbeid - kollektivt ansvar for utdanning
 - Partssamarbeid på bedriftsnivå
- Små forskjeller gir gode vilkår for læring i det daglige
 - Flatere organisasjonsformer, autonomi, teamarbeid, kommunikasjon
- Velferdsordninger og sikkerhetsnett
 - Gratis utdanning + god studiefinansiering utdanningsinvestering
 - jobbskifte lite risikabelt - kompetansen flyter dit avkastningen er høy

Høy deltakelse – særlig blant lavtlønnte



Kompetansereformen (1999-2003)

- Hovedmålet var å dekke kompetansebehovene hos individer, virksomheter og samfunnet
- Både en arbeidslivs- og utdanningsreform
 - Ny sjanse
 - Ny kompetanse
- Bredt læringsbegrep – arbeidslivet som læringsarena
- Innenfor og utenfor arbeidslivet



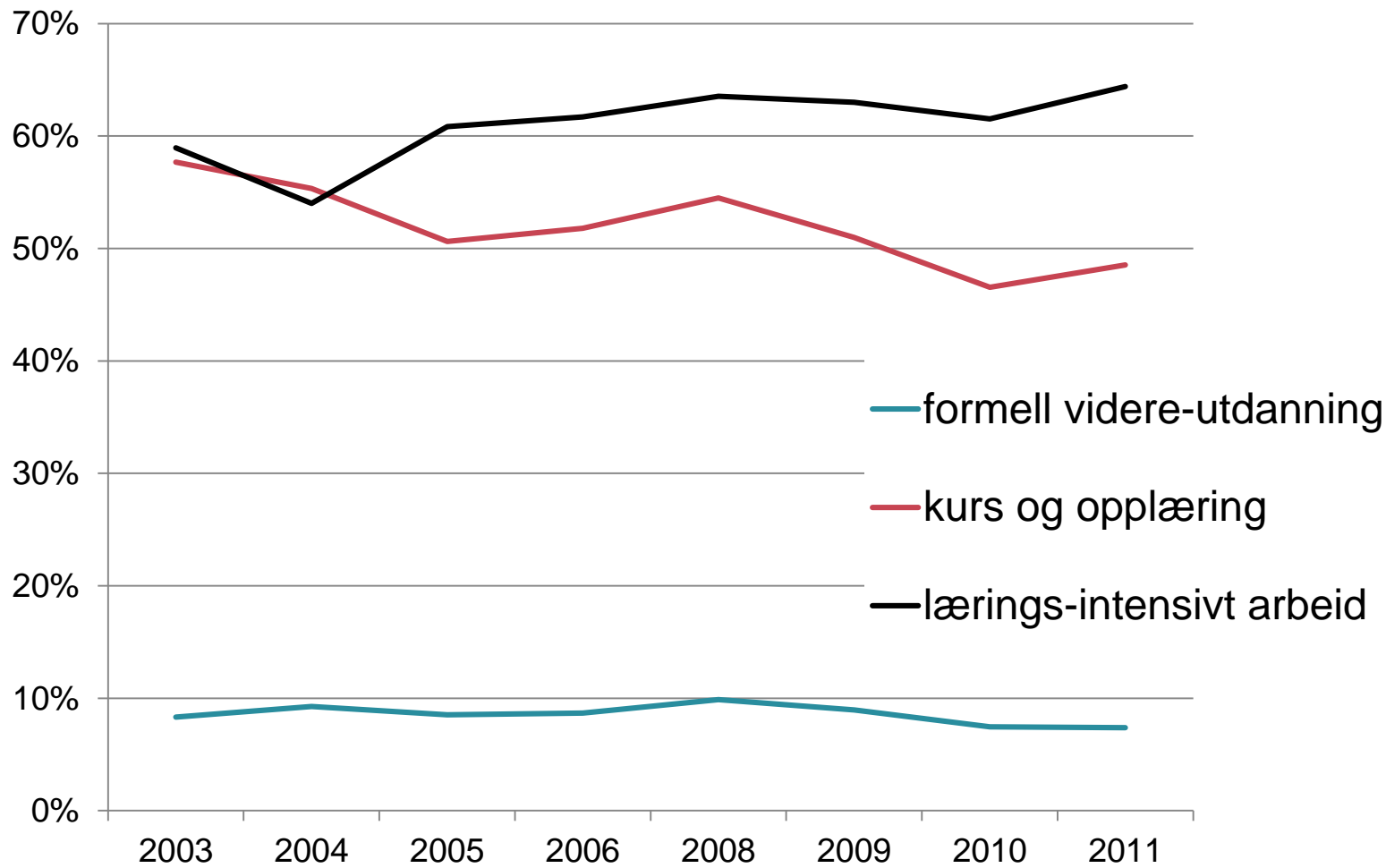
Kompetansereformen - tiltakene

- Skattefritak for arbeidsgiverfinansiert utdanning
- Individuelle rettigheter
 - Utdanningspermisjon
 - Grunnskole og videregående opplæring for voksne
 - Dokumentasjon av realkompetanse og avkortet utdanning
- Arbeidsgiver finansierer kompetanse i tråd med bedriftens behov
- Ikke enighet om betalt utdanningsperm ut over bedriftens behov
- Men bedre betingelser for voksne i Lånekassa
- Offentlig støtte til fleksibel læring
- Kompetanseutviklingsprogrammet – 700 samarbeidsprosjekter
- Kompetansepluss (2005-)



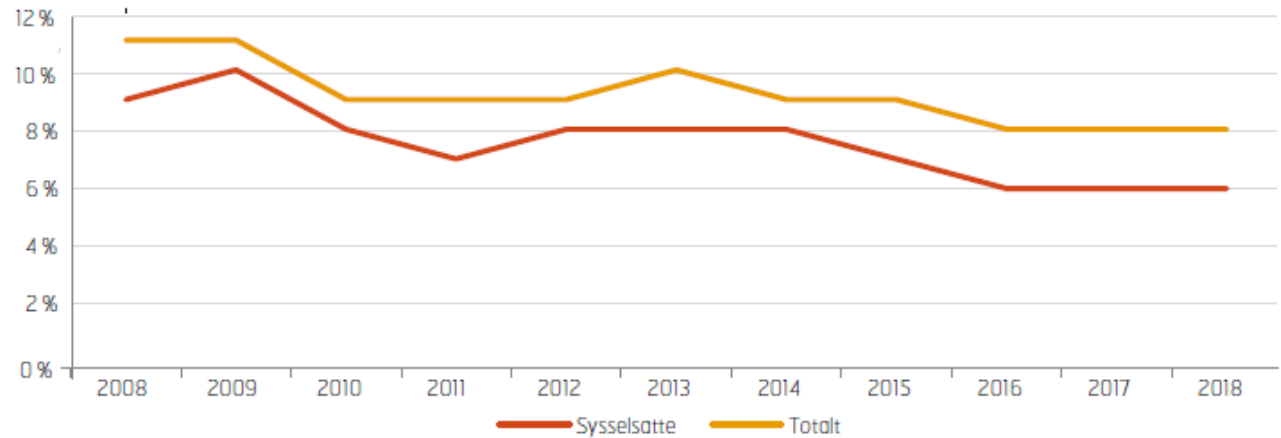
Deltakelse i læring 2003-2011

Sysselsatte



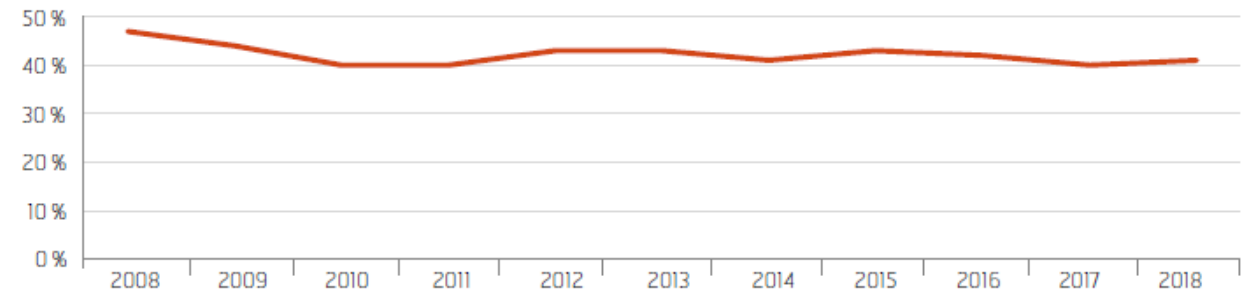
Færre deltar i videreutdanning

FIGUR 5: ANDELEN SOM DELTAR I VIDEREUTDANNING BLANT SYSSELSATTE (22–59 ÅR) OG BLANT BEFOLKINGEN (22–59 ÅR) 2008–2018. PROSENT.



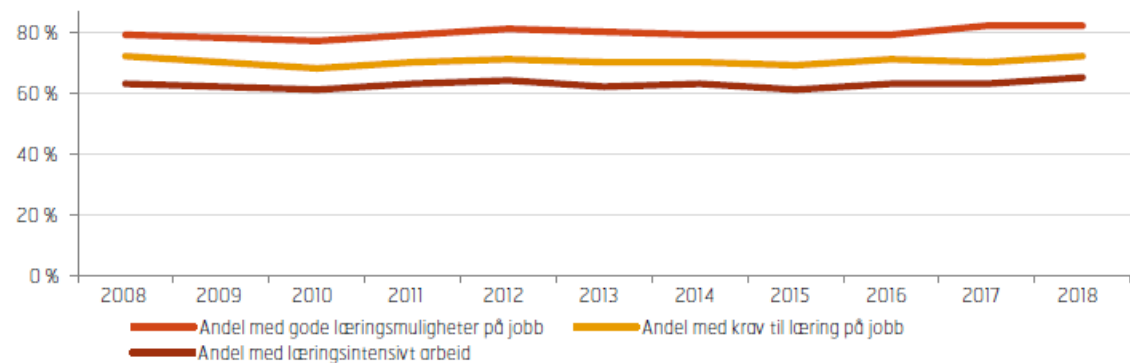
Færre deltar i opplæring

FIGUR 16: ANDEL AV BEFOLKINGEN (22–66 ÅR) SOM HAR DELTATT I IKKE-FORMELL OPPLÆRING TOTALT. 2008–2018. PROSENT.



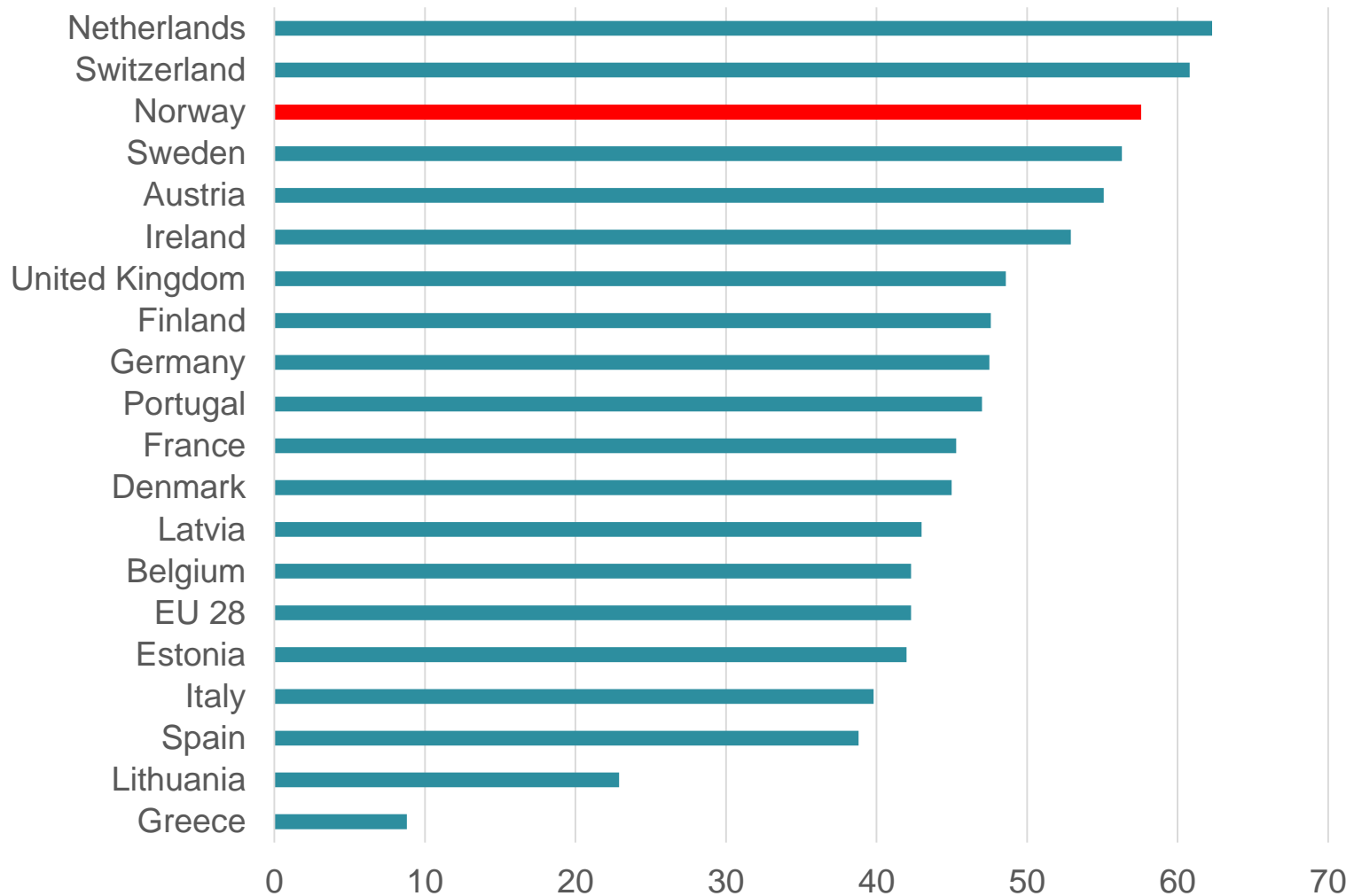
Litt flere med læringsintensivt arbeid

FIGUR 50: ANDEL SYSSELSATTE (22–66 ÅR) MED GODE LÆRINGSMULIGHETER, KRAV TIL LÆRING I JOBBEN OG MED LÆRINGSINTENSIVT ARBEID PER ÅR. 2008–2018. PROSENT.



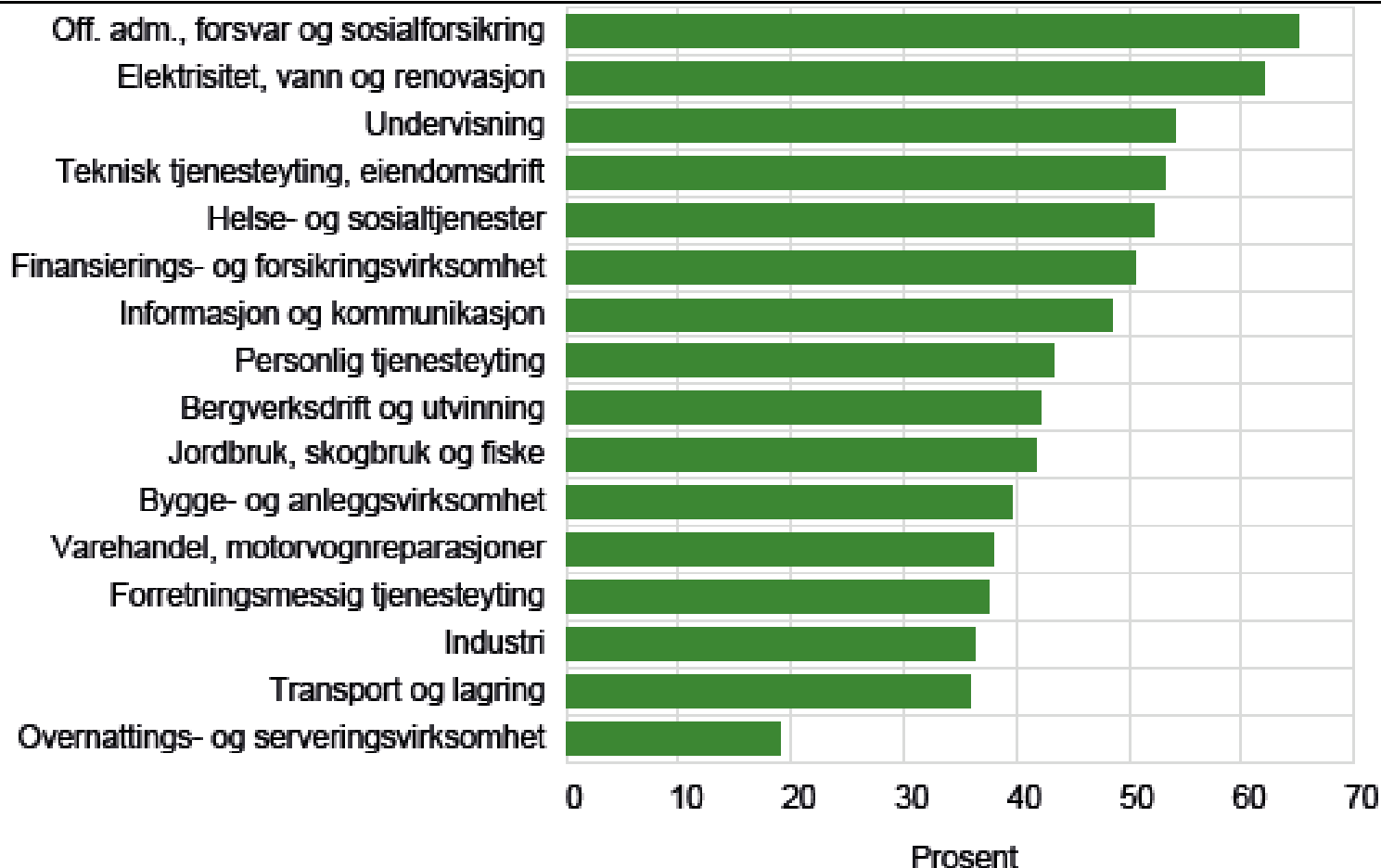
Arbeidsgiverne svært viktige

Jobbrelatert opplæring finansiert av arbeidsgiver (AES, 2016)



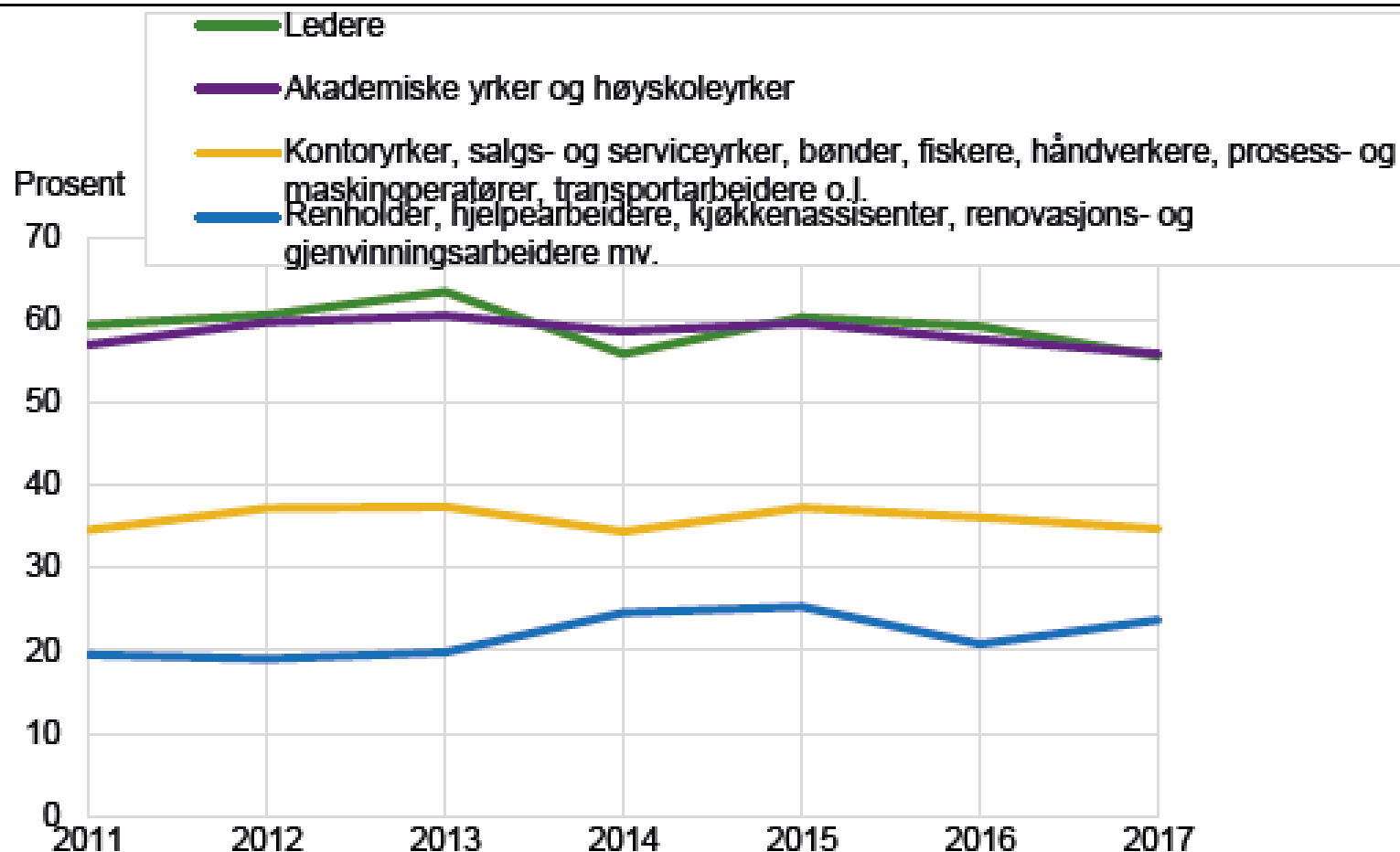
Deltakelse varierer med næring..

Figur 3.11 Andel sysselsatte (22-66 år) som har deltatt i jobbrelatert ikke-formell opplæring, etter næring. 2017



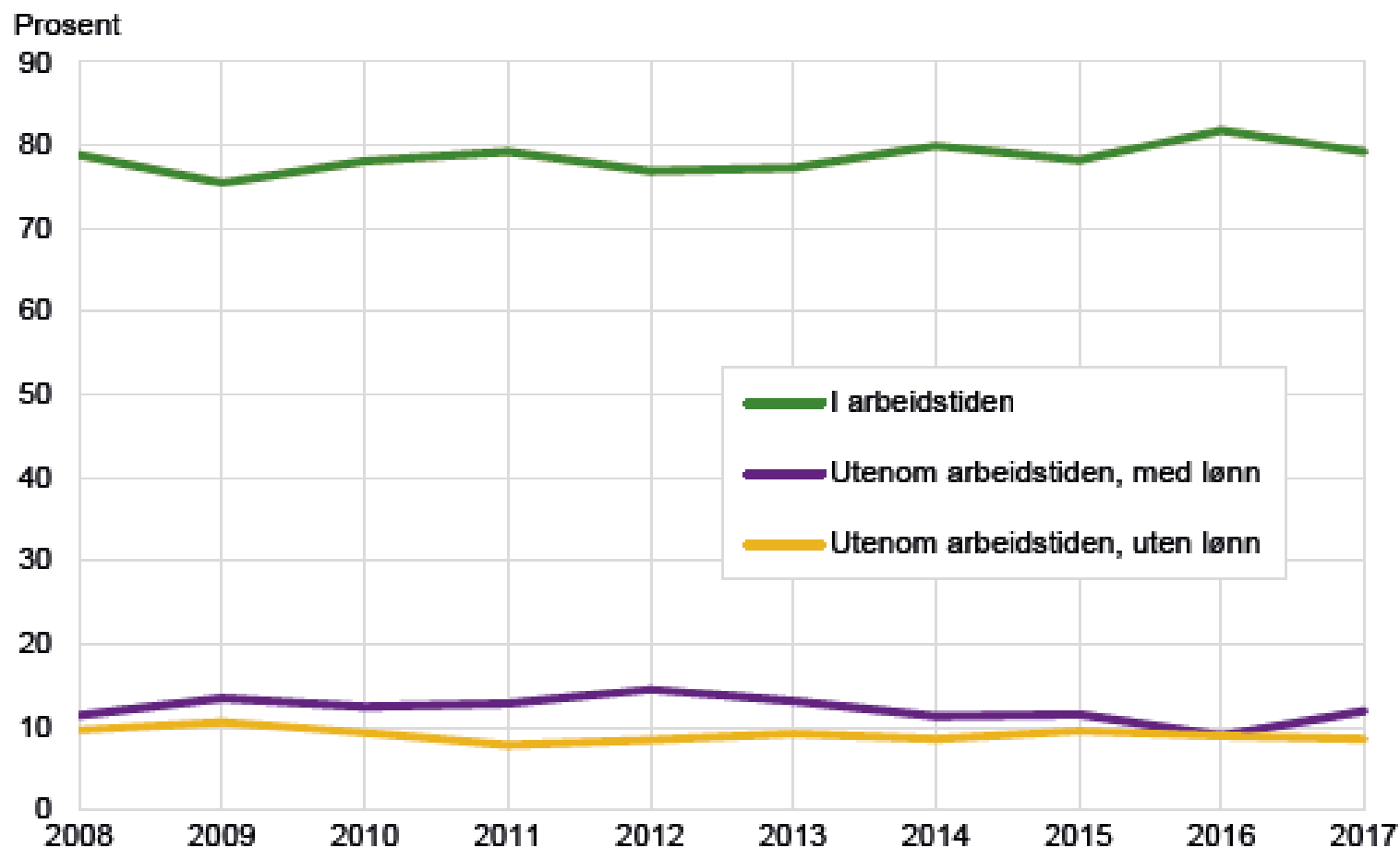
..og varierer med yrke

Figur 3.12 Andel sysselsatte (22-66 år) som har deltatt i jobbrelatert ikke-formell opplæring, etter yrke. 2008-2017

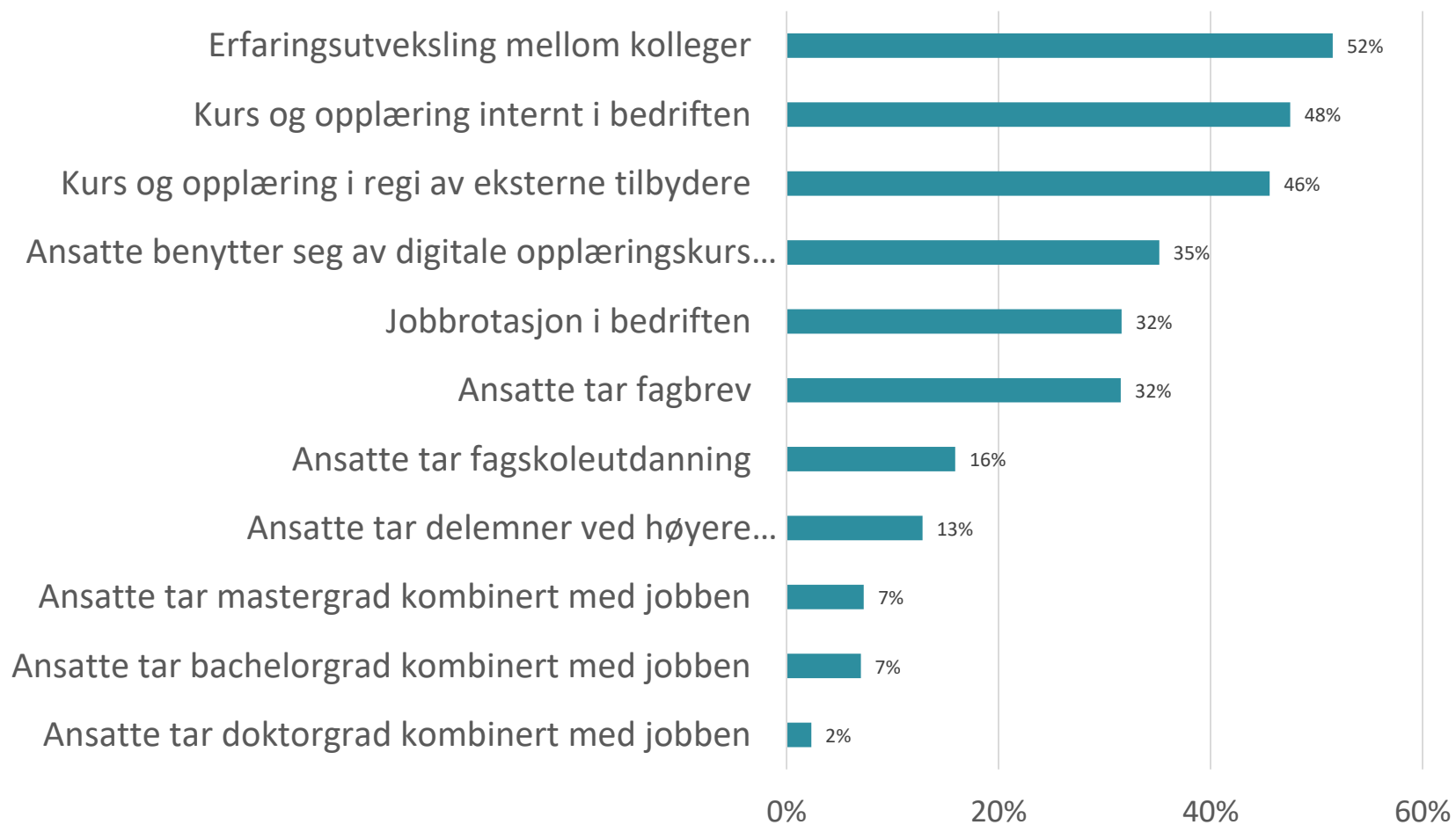


Opplæring foregår i arbeidstiden med lønn

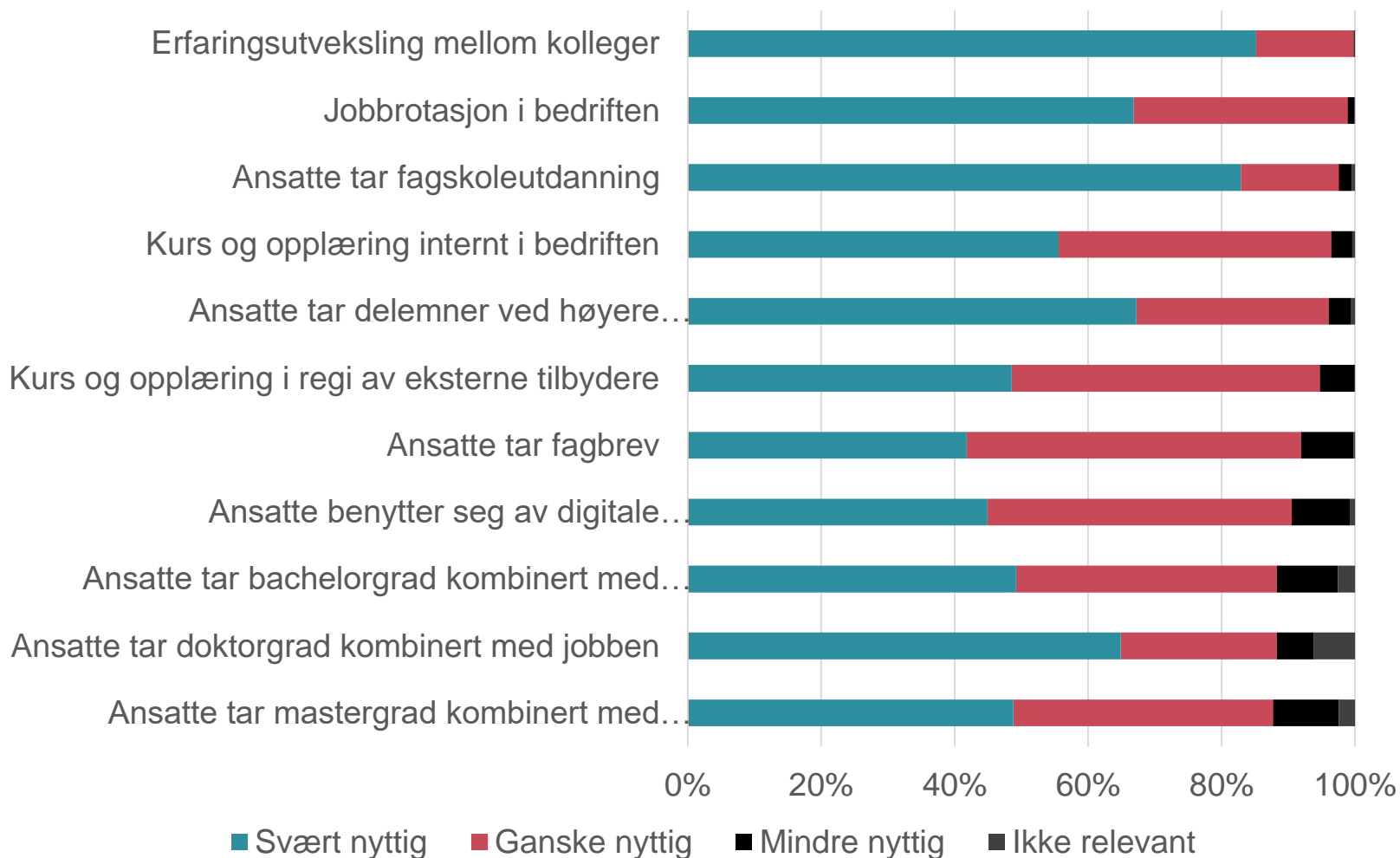
Figur 3.16 Fordeling av sysselsatte (22-66 år) i jobbrelatert ikke-formell opplæring, etter måten opplæringen er organisert på. 2008-2017



Bedriftene bruker arbeidsplassen som læringsarena for å heve kompetansen



Både læring på jobb og utdanning er nyttig



Ikke behov, mangler tid

Årsaker til at de i liten grad har benyttet seg av etter- og videreutdanningstilbud



Etterspørselen økte ikke etter reformen

- Tiltakene var rettet mot individer og utdanningstilbydere
- Få tiltak rettet mot bedriftene
- Lite bruk av arbeidsplassen som læringsarena
- Uenighet om finansiering av livsopphold ut over bedriftens behov
- For svak kopling til arbeidsmarkedspolitik, næringspolitikk og sektor-/bransjepolitikk
- Kan arbeidsinnvandring ha påvirket bedriftenes investeringsvilje?

Noe kan man bygge på

- Kompetanseutviklingsprogrammet relativt vellykket
 - nådde ikke de med lav kompetanse
 - kompetansemeklerne bare prosjektfinansiert
 - Finansierte utvikling men ikke drift
- Mye annet samarbeid mellom arbeidsliv og UoH

Erfaringer fra andre kompetanseløft

- Videreutdanning for lærere
 - 1,6 mrd pr år
 - Vikarordning: 200-250 000 for 30 stp
 - Absolutte kompetansekrav (30 stp fordypning)
 - Staten finansierer utvikling av tilbud ved UoH
 - Sterke insentiver for arbeidsgivere, lærere og tilbydere
- Kompetanseløft 2020 i helse/omsorg
 - 1,5 mrd bl.a. kompetanseheving og innovasjon
 - Tilskudd til masterutdanning for sykepleiere: 81 000 for 30 stp
 - Lønnsutgifter, kvalifisert vikar og reising er viktige hindringer
 - Mangler desentraliserte tilbud
- Særegne utfordringer i hver sektor

Kan neste reform gjøre en forskjell?

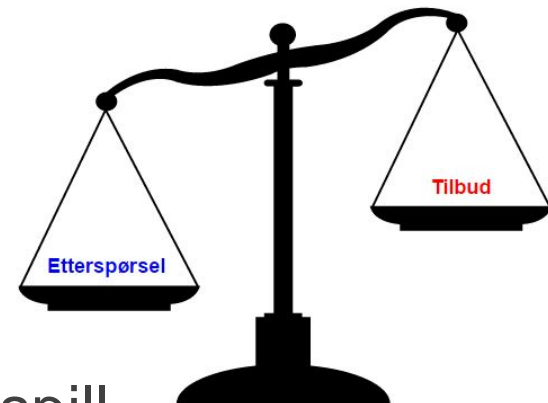
● Markussen-utvalgets 24 tiltak

- 1,6 mrd – samme som for lærere alene
- 12-14 tiltak rettet mot tilbydere, 9 tiltak mot individer
- Bare 3 tiltak rettet mot arbeidsgiverne
- Lønnsrefusjon: ca 70 000 pr 30 stp
- PAK 800 mill

● Bransjeprogrammer

- Lovende ut fra erfaring
- Lite penger foreløpig

Noen innspill



- Hele markedet - tilbud, etterspørsel, samspill
- Virksomhetene særlig viktige for etterspørselen
- Bruk arbeidsplassen – gi formell uttelling
- Mer penger (men prøv ut med forskning)
- Bransjeprogram - spesifikke utfordringer
- Permanente kompetansemeklere som kan koordinere kompetansebehovene
- Målrettede tiltak mot underrepresenterte grupper
- Den brede arbeidslivspolitikken er viktig

www.nifu.no

NIFU