



## Fremtidens arbeidsplasser skapes av oss

Vi lever i dag i en tjenesteøkonomi. De fleste jobber innen tjenesteyting i Norge i dag, og halvparten av alle sysselsatte jobber innen de private tjenestenæringene. Tjenestesektoren er stor og bidrar også med et betydelig skattebidrag. Ny Analyse har beregnet at den private tjenestenæringen står for 35 prosent av skatteinntekten, eller 314 milliarder kroner. Det betaler for nesten en fjerdedel av utgiftene på statsbudsjettet.

Tjenestenæringen gir oss alt fra mat på bordet og klær på kroppen til et trygt helsetilbud, gode opplevelser og morgendagens teknologi. Som handelens og tjenestenæringens hovedorganisasjon er vi bindeleddet mellom arbeidsgiverne og myndighetene. Vi kjemper for at virksomhetene får gjennomslag for sine interesser når fremtidens arbeidsliv formes. Vi utfordrer de som styrer landet, oss selv og våre motparter for å finne enda bedre løsninger.

Andelen ansatte i private tjenestenæringer har økt jevnt og trutt de seneste årene, fra 37 prosent i 1970, til 48 prosent i 2017. Samtidig har antallet ansatte i primærnæringer og industri og andre sekundærnæringer falt. Jeg tror mange undervurderer hvor stor økonomisk betydning tjenestenæringene har. Det er her den store veksten vil komme fremover. Fremtidens arbeidsplasser skapes av oss.

Tjenestenæringen står overfor store forandringer. Kundene endrer sine forventninger, ny teknologi tas i bruk og rammevilkår utfordres. Samtidig er det tøff internasjonal konkurranse. Virke jobber hver dag for at tjenestenæringen skal lykkes i å håndtere disse endringene. Slik vil også Norge lykkes.

Manglende kompetanse er ofte årsak til at det er vanskelig å få jobb, og det er også en sterkt medvirkende faktor for å falle ut av arbeidsmarkedet. For mange av de som står utenfor arbeidsmarkedet kan resultatet bli en ond sirkel. Kompetanseheving blir vanskelig fordi man står utenfor arbeidsmarkedet, og man står utenfor arbeidsmarkedet grunnet lav kompetanse. Det er viktig å legge til rette for at disse gruppene kan få kompetanseheving som gjør det mulig å bryte den onde sirkelen for å fungere godt i arbeidslivet.

Med over 21.000 små og store medlemsvirksomheter i mange ulike bransjer, vet vi bedre enn noen hvor skoen trykker. Vi jobber side om side med virksomhetene for å løse både hverdagslige og langsiktige problemer. Våre folk er blant landets fremste spesialister på alt fra juss og lederstøtte, til markedsanalyse og politisk påvirkning. Med vår kompetanse, innsikt og verktøy får virksomhetene mer tid til det viktigste: å skape verdier for kundene, eierne og samfunnet.



*Ivar Horneland Kristensen, administrerende direktør i Virke*

**Ivar Horneland Kristensen, administrerende direktør i Virke**

## Innhold

Vi må ha større fokus på læring i arbeidslivet.....	4
KompetanseFUNN .....	10
Hva er kompetanse?.....	11
Hva er forskjellen på «kompetanse» og «kvalifikasjon»? .....	11
Virksomhetene – hvilke strategier har de for å sikre rett kompetanse til rett tid? .....	12
Hva vet vi om kompetansenivået i Norge i dag og behovene fremover? .....	13
Hvilke drivere påvirker kompetansebehovene? .....	15
Myndighetene og partene i arbeidslivet – hvilke strategier har de for å sikre rett kompetanse til rett tid?.....	18

Vi må ha større fokus på læring i arbeidslivet

Arbeidslivet er en viktig læringsarena, og i «Nasjonal Kompetansepolitisk Strategi 2017-2021» er læring i arbeidslivet ett av tre hovedområder.

Virke mener læring i arbeidslivet ikke bare er *viktig* – det er den *viktigste* læringsarenaen.

Det er en stor barriere for mobilitet i arbeidslivet at vi ikke har et felles anerkjent verktøy for å dokumentere den kompetansen som er bygget opp gjennom internopplæring og arbeidserfaring. Konsekvensen er at mobiliteten mellom ulike sektorer i arbeidslivet blir unødvendig krevende og vi får ikke ut potensialet. Hvis en oljearbeider bare kan dokumentere en utdanning som er datostemplet flere tiår tilbake og ikke den kompetansen som er bygget opp gjennom arbeidet, så er det vanskelig å få brukt kompetansen sin i en annen type arbeid.

– Fordi Virke ser læring i arbeidslivet som den viktigste læringsarenaen, tok vi initiativ til et stort prosjekt for realkompetanse i varehandelen. Resultatet er en metode kalt «Balansekunst», som jeg håper blir brukt mange steder.

Ivar Horneland Kristensen, administrerende direktør i Virke



Virke har sammen med flere andre organisasjoner utarbeidet modellen «balansekunst», som kan gi ansatte og virksomheter bedre verktøy for å beskrive kompetanse. Foto: GettyImages.

Modellen og metoden i «Balansekunst» gir for første gang virksomheter og individer et verktøy for å beskrive den kompetansen som bygges opp i arbeidslivet og som ikke dokumenteres gjennom det formelle utdanningssystemet. Den viser også tydelig dynamikken i den kompetanseutviklingen som skjer i arbeidslivet og hvorfor livslang læring er helt nødvendig.

- Bransjer/kjeder får mulighet til å beskrive en kompetansestandard for den enkelte rolle eller funksjon. Metoden bygger på en dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om hvilke krav til kompetanse som ligger i de rollene og funksjonene medarbeiderne utfører, og kompetansestandardene skal beskrives slik at de kan forstås i andre deler av arbeidslivet og i det formelle utdanningssystemet.
- Det enkelte individ får et verktøy til å beskrive den kompetansen de har bygget opp i arbeidslivet, og som tidligere har blitt omtalt som «taus kunnskap». Ved at det beskrives tydelige kompetansestandarder i arbeidslivet, gis det mulighet for den enkelte til å få sin kompetanse vurdert mot roller og funksjoner i arbeidslivet, ikke bare mot standarder i det formelle utdanningssystemet.

Å mestre balansekunsten i jobben er det viktigste kjennetegnet på kompetanse. Kunsten å skape gode prosesser og resultater i en hverdag med motstridende krav, og å beherske svært ulike typer kompetanse, krever gode balansekunstnere. Kompetansen som bygges opp i arbeidslivet kan beskrives og plasseres i tre par balansepunkter:

- Menneske – Teknologi
- Flexibilitet – Rutiner
- Tempo – Tilstedeværelse

«Balansekunst» gir

- en bedre forståelse av hva kompetanse er
- en mer relevant bruk av den kompetansen som eksisterer
- en mer strategisk utvikling av ny kompetanse

«Balansekunst» er utviklet som ett av tiltakene i Nasjonal Kompetansepolitisk Strategi 2017-2021.

Resultatet av prosjektet «Realkompetanse i varehandelen» er presentert i rapporten «Balansekunst». Prosjektet ble ledet av Virke, i et samarbeid med LO, NHO og YS. Modellen og metoden har blitt utviklet i samarbeid med tre kjeder, Kiwi, IKEA og Meny i varehandelen, men det er en modell vi tror fungerer i arbeidslivet generelt. Virke leder prosjekter for å videreutvikle og implementere «Balansekunst» i ulike deler av arbeidslivet.

## Hvordan oppnå et bedre samspill mellom arbeidsliv og utdanning?

Det er for lite drøfting av hvilken rolle det formelle utdanningssystemet skal og bør ha for kompetanseforsyningen i arbeidslivet opp mot arbeidslivets egen internopplæring. Det pekes altfor lett på utdanningssystemet når det oppstår nye kompetansebehov. Arbeidslivet er i stor endring og dette påvirker utdanningenes rolle. «Balansekunst» viser tydeligere hvilken sammenheng det er mellom utdanning og arbeidsliv. Utdanningene er først og fremst avgjørende for hvor i arbeidslivet en kan få sin første jobb. En vellykket overgang mellom utdanning og jobb er avhengig av at en har nødvendig faglig kompetanse og grunnleggende ferdigheter til å mestre de rutinene som er helt nødvendige for å utføre jobben. Når en er inne i arbeidslivet, er det dimensjonene i balansemodellen som bestemmer kompetansebehovet. Det er dynamikken i balansekunsten som krever en kontinuerlig livslang læring, og det er innenfor balansemodellen beslutningen må tas om det er formell videreutdanning eller internopplæring som er det mest strategiske svaret på kompetanseutfordringen.

Rett kompetanse til rett tid er bra for virksomhetene. Virksomheter og bransjer må ha ulike strategier for rekruttering og kompetanseutvikling. Det er fire systemer virksomhetene har å spille på i sin kompetanseforsyning:

- Det formelle utdanningssystemet
- System for opplæring i arbeidslivet; internopplæring
- System for læring i samfunnslivet; arbeidskvalifisering, tradisjonell voksenopplæring (frivillige organisasjoner, nettstudier, o.l.)
- System for beskrivelse og vurdering av realkompetanse

Alle de fire systemene er viktige og kompetansepolitikken skal stimulere til læring på alle arenaer, og skape sammenheng og synergi mellom systemene. For en effektiv kompetanseforsyning må vi sikre kvalitet og relevans i læringsprosessen og i læringsutbyttene, og koble læringsveier og karriereveier så tett som mulig.

### Virke mener:

- Vi vil ikke lykkes med livslang læring dersom vi opprettholder dagens system for realkompetansevurdering i Norge som bare rettes inn mot det formelle utdanningssystemet. Det er bra at det ligger en rett til realkompetansevurdering i opplæringslovene, men vi trenger et system som gjør realkompetansevurdering mot roller og funksjoner i arbeidslivet like enkelt og naturlig.
- «Balansekunst» må videreutvikles i arbeidslivet som verktøy for bedre mobilitet, enklere integrering og inkludering i arbeidslivet og tydeligere kommunikasjon om kompetansekrav i arbeidslivsroller. Dette vil heve kvaliteten på individuell realkompetansevurdering og samspillet mellom utdanning og arbeidsliv.

## Læring i det formelle utdanningssystemet

Virke er størst på private utdanningsinstitusjoner:

Virke har ca. 300 medlemmer som bidrar i det formelle utdanningssystemet i Norge; barnehager, grunnskoler, videregående skoler, opplæringskontorer, spesialskoler, nettbaserte skoler, folkehøyskoler, fagskoler, høyskoler og vitenskapelige høyskoler.



*Adm.dir. Ivar Horneland Kristensen ønsker deltakere velkommen til Virkes utdanningspolitiske konferanse. Foto: Virke.*

## Virkes utdanningspolitiske manifest

Hovedorganisasjonen Virke er opptatt av at Norge har en kompetansepolitikk som sikrer at samfunnet, virksomheter og individer har rett kompetanse på rett plass til rett tid på kort og lang sikt. For å sikre dette er det helt avgjørende at vi har et formelt utdanningssystem som er god på å bygge kompetanse som er relevant i arbeids- og samfunnslivet, som skaper en positiv og nysgjerrig holdning til det å lære, og kan tilrettelegge for ulike måter å lære på.

For å sikre et bærekraftig fellesskap og rett kompetanse til rett tid i et arbeids- og samfunnsliv i stadig omstilling, har Virkes utdanningspolitiske tenketank utarbeidet 10 krav eller råd til utdanningsmyndigheter og politikere:

Virkes utdanningspolitikk bygger på to overordnede krav:

1. Utdanningspolitikken må forankres i et helhetlig og inkluderende menneskesyn hvor respekt for det enkelte individs menneskeverd og utvikling er grunnleggende.
2. De private utdanningsinstitusjonene skal være en likeverdig del av det nasjonale utdanningssystemet.

Samfunnsperspektivet:

- Det nasjonale utdanningssystemet skal ha høy kvalitet og tilfredsstillende formålet til alle typer utdanning; yrkesrettet, generell/akademisk, spesialundervisning, og nettbasert opplæring.
- Vi må sikre reelt likeverd mellom yrkesrettet og generell/akademisk utdanning.
- Utdanningstilbydere må kunne ta ansvar for livslang læring ved å gjøre utdanningene relevante, fleksible og tilgjengelige.
- Utdanningstilbydere må drive utviklingsarbeid gjennom gode nettverk og bruk av kompetansemiljøer utenfor egen utdanningsinstitusjon.

Arbeidslivsperspektivet:

- Utdanningene må i langt større grad enn i dag bygge opp tverrfaglig kompetanse.
- Utdanningsinstitusjonene må ta ansvar for like gode læringsmuligheter for alle.
- Samarbeidet mellom arbeidsliv og utdanning må bli mye mer systematisk og integrert i utdanningene.
- Arbeidslivet trenger tre likeverdige typer høyere utdanning med tydelig egenart og gode overgangsmuligheter; høyere yrkesfaglig utdanning, profesjonsutdanning og generell akademisk utdanning.

Virkes utdanningspolitikk ivaretar tre perspektiver:

1. God utdanningspolitikk er viktig for samfunnet

Som en hovedorganisasjon ser vi utdanningspolitikken i et overordnet samfunnsmessig perspektiv. Det formelle utdanningssystemet har et ansvar for arbeidslivets, samfunnets og det enkelte individs kompetanse. Utdanningsinstitusjonene er del av et økosystem hvor de er viktige aktører i et gjensidig samspill med samfunnet omkring. Det formelle utdanningssystemet er også i seg selv et økosystem hvor alle typer og nivåer av utdanning henger sammen og er avhengig av hverandre.



## 2. God utdanningspolitikk er viktig for arbeidslivet

Som en arbeidsgiverorganisasjon er vi spesielt opptatt av utdanningenes rolle for arbeidslivets kompetanseforsyning. Dette handler ikke bare om kvantitative mål som sier noe om antall studieplasser i den enkelte utdanning, men i like høy grad om kvalitative mål for å ivareta et mangfold av talenter og utvikle evnen til å lære på ulike måter. Skole og arbeidsliv må knyttes sammen på en mer systematisk og målrettet måte. I det ligger det både at utdanning og arbeidsliv som systemer må kobles bedre sammen, men også at det enkelte menneske skal oppleve en nær sammenheng mellom læringsinnhold og læringsformer i skolen og i arbeidslivet.

## 3. God utdanningspolitikk er viktig for individet

Muligheten for den enkelte til å oppleve mestring, utvikle sine evner og anlegg og oppleve et meningsfylt utdannings- og arbeidsliv.

Disse perspektivene må utvikles hver for seg, men de henger også tett sammen. Utvikling av en arbeidslivsnær utdanning vil bidra til et samfunn med nødvendig endringstakt for høy sysselsetting og produktivitet. Virke er overbevist om at en god utdanningspolitikk for arbeidslivet er god politikk også for samfunnet og individet.

Virke vil ha et samspill mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet som bedre ivaretar de som av ulike grunner ikke kommer over fra utdanning til arbeid. Utdanningspolitikken må bidra til at vi i fellesskap greier å bygge og bruke befolkningenes kompetanse på en så god måte som mulig.

Det private bidraget til utdannings-Norge er en ekstra dimensjon i utdanningssystemet. De private utdanningene har en lang tradisjon for å bidra til nyskaping og mangfold i det nasjonale utdanningstilbudet. For de private er det viktig å være integrerte medspillere i utviklingen av et felles nasjonalt utdanningssystem, ikke primært å være en konkurrent eller en motkraft til de offentlige – selv om den rollen kan være viktig å ta av og til. Når vi ser utdanning som et helhetlig økosystem blir synergien mellom privat og offentlig en avgjørende faktor for kvalitet og utvikling.

### **Virke mener:**

- Elever i friskoler inkluderes i tilskuddsordningen for skolefritidstilbud.
- Økt kapital- og husleietilskudd for friskolene.
- Finansiering av høyere yrkesfaglig utdanning bør skje etter en differensiert kostnadsfaktor etter modell av annen høyere utdanning.
- Det må utarbeides en veileder som sier hvilke faktorer kommunen/fylkeskommunen skal legge til grunn for utregning av tilskudd til spesialundervisning og av tilskudd til elever med funksjonsnedsettelser.

## KompetanseFUNN

Regjeringen har understreket betydningen av arbeidslivet som en sentral læringsarena. I budsjettet for 2019 legger regjeringen stort sett hele styrkingen av budsjettet for livslang læring til å gjøre det formelle utdanningssystemet bedre. Virke mener det er like viktig å stimulere til mer og bedre læring i arbeidslivet. Det bør fremmes en helhetlig kompetansepolitikk hvor læring i arbeidslivet og i samfunnslivet styrkes på lik linje med læring i det formelle utdanningssystemet. Vi mener det bør utvikles og implementeres en ordning for investering i kompetanseutvikling i arbeidslivet («Kompetansefunn»).

En slik ordning kan innrettes som en tilskuddsordning eller som en skatteinsentivordning. Vi vet fra evalueringer av SkatteFUNN at ordningen sannsynligvis har bidratt til mer investering i forskning i virksomhetene enn det hadde vært uten denne ordningen.

### Virke mener:

- det må utredes flere typer insentivordninger for å øke kompetanseinvesteringene i arbeidslivet, slik som en skattefradragsordning, tilskuddsordninger og ikke-finansielle insentiver.

### Virke vil legge vekt på følgende kriterier for en god insentivordning:

- Den må kunne benyttes av små virksomheter. Tilgangen må være enkel og også kunne benyttes ved småskala-tiltak. Ordningen bør innrettes slik at den er attraktiv for virksomheter som ikke har tilgang på gode opplæringssystemer gjennom f. eks. tilknytning til store konsern eller kjeder.
- Den må fremme en systematisk og målrettet kompetanseutvikling, og honorere virksomheter som har en kompetansestrategi.
- Den må stimulere minst like mye til internopplæring som til mer utdanning.
- Den må være forutsigbar over tid.
- Den bør gi insentiver både til virksomhet og individ. Dette vil gjøre ordningen attraktiv for både arbeidsgivere og arbeidstakere, og gi et felles eierskap til å styrke kompetanseutvikling på arbeidsplassen.

Dersom ordningen fases inn gjennom forsøk, kan en tilskuddsordning være en god start.

Hva er kompetanse?

Begrepet «kompetanse» dekker både kunnskap, forståelse, ferdigheter, egenskaper, holdninger og verdier og den kan erverves på mange ulike arenaer. Kompetanse bygges opp i arbeidslivet, i utdanningssystemet og i samfunnslivet. Kompetansen utvikles både gjennom systematisk og planlagt læring, og gjennom erfaring og refleksjon. I motsetning til formell utdanning, som har et datostempel, vil kompetanse alltid være ferskvare fordi den utvikles og testes på nytt hver eneste dag. Den viser seg i konkrete situasjoner.

Derfor er det å ha «rett kompetanse til rett tid» helt avgjørende for virksomhetene. Kompetansen er avgjørende for mestring og for kvaliteten i utførelsen av arbeidsoppgavene.

God relevant utdanning er viktig, og en kontinuerlig livslang læring er helt nødvendig for arbeidslivet og den enkelte ansatte. Kompetansepolitikken skal skape en helhet og sammenheng av all læring, uansett hvor og hvordan den foregår. Den skal bidra til at alle sektorer i arbeidslivet kan ha gode strategier og realistiske muligheter for nødvendig kompetanseforsyning, både på kort og lang sikt.

Hva er forskjellen på «kompetanse» og «kvalifikasjon»?

For å forstå kompetanse, må en også forstå hva kvalifikasjoner er. Begrepene «kompetanse» og «kvalifikasjon» misforstås og blandes ofte ved at det settes likhetstegn mellom dem. Som nevnt under forrige punkt kan vi bruke begrepene «ferskvare» og «datostempel» for å beskrive forskjellen.

En annen måte å forstå forskjellen er å tenke på hvordan kvalifikasjoner og kompetanse dokumenteres. Kvalifikasjoner dokumenteres som et gjennomført opplæringsprogram, og alle som gjennomfører samme opplæring får samme dokumentasjon, for eksempel et vitnemål, fagbrev, en bachelor- eller en mastergrad. Men vi vet jo at selv om to personer kan dokumentere samme kvalifikasjon, kan kompetansen deres være veldig forskjellig. Derfor kan kompetanse bare dokumenteres individuelt.

Du har en kvalifikasjon, men viser kompetansen.

For kompetansepolitikken er det viktig å skape så god forståelse som mulig både av kvalifikasjoner og kompetanse. I den enkelte kvalifikasjon ligger et signal om en kompetanse som kan forventes av den som kan dokumentere å ha oppnådd kvalifikasjonen, og dette signalet må gjøres så tydelig som mulig for omverdenen. I den enkelte rolle i arbeidslivet ligger noe felles kompetanse for alle som har rollen, og dette kan uttrykkes i en kvalifikasjon slik at ikke all kompetanse må uttrykkes individuelt.

## Virksomhetene – hvilke strategier har de for å sikre rett kompetanse til rett tid?

Virksomhetene har svært forskjellig forutsetninger og strategier for kompetanseforsyning, men grovt sett kan vi si at strategiene henger sammen med hvilket arbeidsmarked de tilhører; det yrkesbaserte/regulerte, det åpne eller det interne. I det følgende omtaler vi hva som skiller de ulike arbeidsmarkedene og hvilke strategier de har for kompetanseforsyning.



*Statsråd Anniken Hauglie lanserer rapporten «Rustet for arbeidslivet – en rapport om KIWI-skolen». Foto: Kiwi.*

### Det yrkesbasert/regulerte arbeidsmarkedet

Basert på bestemte inngangskrav til yrkeskompetanse, gjerne krav om bestemte typer formelle kvalifikasjoner. Yrkesutøvelse krever en spesiell utdanning med en definert kvalitetsstandard. De som utfører samme jobbfunksjon har lik utdanning. Fordi en i dette arbeidsmarkedet er avhengig av et tilstrekkelig antall i arbeidslivet med riktig utdanning, gir dette en kvantitativ sårbarhet. Dette får mye oppmerksomhet i kompetanseframskrivninger, og blir ofte snakket om som «arbeidslivets behov» (eks. sykepleiere, leger).

Rekruttering på basis av spesifikke kvalifikasjoner, gir et tydelig utgangspunkt for videre kompetanseutvikling. Det brukes ofte standardiserte opplegg i samarbeid med utdanningsinstitusjoner.

### Det åpne arbeidsmarkedet

Ved rekruttering settes som regel krav til nivå, men ikke til en spesifikk utdanning. Utdanninger og erfaringer fra ulike fagområder kan være like relevante. Ofte krav om kompetanse eller kvalifikasjon på et bestemt nivå i det formelle utdanningssystemet, men det kan også være formulert krav til grunnleggende kompetanse, f. eks. språk, digitale ferdigheter. De som utfører samme jobbfunksjon kan ha ulik utdanningsbakgrunn. Den litt fleksible rekrutteringsstrategien til et åpent arbeidsmarked gir som en konsekvens varierte former for videre kompetanseutvikling med bruk av ulike læringsarenaer.

### Det interne arbeidsmarkedet

Ikke krav til formell utdanning, men til personlig egnethet og motivasjon. Det kan settes krav til grunnleggende kompetanse som f. eks. språk. Utdanningsbakgrunn har liten betydning for de som utfører samme jobbfunksjon. Rekrutteringsstrategien til interne arbeidsmarkeder krever en utstrakt bruk av systematisk internopplæring / kjedeskoler for videre kompetanseutvikling. For kompetansopolitikken er det viktig å merke seg at «drop-outs» fra det formelle utdanningssystemet ofte får suksess i arbeidslivets opplæringssystemer. De blir dermed ikke drop-outs fra læring som sådan, men går fra ett system for opplæring til et annet og kan gjøre karriere i arbeidslivet på det grunnlaget.

Det er viktig å ha et utdanningssystem som kan forberede til ulike typer arbeidsmarkeder. Det regulerte/yrkesbaserte arbeidsmarkedet trenger utdanninger som kvalifiserer til å gå inn i lovregulerte yrker og profesjoner. Det betyr at denne delen av arbeidslivet må ha et tett samarbeid med utdanningsinstitusjonene om læringsutbytter, praksis og dimensjonering.

Det åpne arbeidsmarkedet er mer fleksibelt i sin rekruttering, men ønsker kandidater med et gitt utdanningsnivå. For dette arbeidsmarkedet er det viktig å rekruttere på riktig tidspunkt og at det finnes kandidater tilgjengelig med riktig utdanningsnivå.

Det interne arbeidsmarkedet kvalifiserer i stor grad arbeidskraften selv og kan rekruttere uavhengig av utdanningsnivå. For dette arbeidsmarkedet er det viktig å kunne rekruttere folk som er motivert for å lære og har de grunnleggende ferdighetene som er nødvendig i et arbeidsliv.

## Hva vet vi om kompetansenivået i Norge i dag og behovene fremover?

Vi har relativt lite kunnskap om «kompetansenivået» i Norge. Det vi måler er befolkningens «utdanningsnivå». Siden 1955 har det samlede antallet elever og studenter økt fra om lag 550 000 til nesten 1,2 millioner, og mer enn en femtedel av alle nordmenn sitter nå på skolebenken.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/dette-er-norge-2018>

Vi har heller ingen krystallkule som forteller oss hvilken kompetanse det vil være bruk for i fremtiden. Det nærmeste vi kommer er kanskje Kompetansebehovsutvalget<sup>2</sup> (KBU), som ble oppnevnt i mai 2017, hvor det av mandatet fremgår at utvalget skal:

*«frembringe den best mulige faglige vurderingen av Norges fremtidige kompetansebehov som grunnlag for nasjonal og regional planlegging og for den enkeltes og arbeidslivets strategiske kompetansebeslutninger».*

Virke har vært en pådriver i utvalget for mer oppmerksomhet og kunnskap om læringen som foregår i arbeidslivet. I utvalgets andre rapport er dette lagt vekt på.

I sin første rapport «Fremtidige kompetansebehov I - Kunnskapsgrunnlaget»<sup>3</sup> gjorde utvalget først og fremst en jobb med å systematisere den kunnskapen vi har i dag om kompetansebehov.

Det Nasjonale Kompetansebehovsutvalget har i sin andre rapport<sup>4</sup> fremhevet følgende 8 utfordringer for kompetansepolitikken i Norge:

1. For mange går ut fra grunnskolen med svake ferdigheter og lav kompetanse
2. Det er for mange som ikke fullfører videregående opplæring og som ikke oppnår en stabil tilknytning til arbeidslivet
3. Teknologisk og samfunnsmessig utvikling gjør at kompetanse må utvikles og fornyes
4. Mange arbeidstakere deltar i for liten grad i opplæringsaktiviteter i arbeidslivet og etter- og videreutdanning
5. Økende levealder innebærer at flere må bidra mer i arbeidslivet for å finansiere velferdsstaten. Det øker behovet for påfyll av kompetanse for alle arbeidstakere uavhengig av alder
6. Mobilitet over landegrensene gir usikkerhet om fremtidig tilgang på kompetanse
7. Det er vedvarende mangler på kvalifisert arbeidskraft innen noen yrker, særlig i helse- og omsorgssektoren, grunnskolelærere, IKT, samt fagarbeidere til bygg og anlegg
8. Arbeidslivsrelevansen bør bli bedre i mange høyere utdanninger

<sup>2</sup> <https://kompetansebehovsutvalget.no/>

<sup>3</sup> Rapporten ble overlevert 31. januar 2018.

<sup>4</sup> NOU 2019:2 «Fremtidige kompetansebehov II – Utfordringer for kompetansepolitikken» (overlevert 1. februar 2019)

## Virke mener:

- Kompetansepolitisk råd må sørge for at utfordringene fra Kompetansebehovsutvalget blir møtt med en relevant og målrettet politisk respons og iverksetter tiltak som gir klare forbedringer.
- Bedre kunnskap om hvordan løsninger på miljø og klima-utfordringene påvirker kompetansebehovene i arbeidslivet må prioriteres.
- Det nasjonale kompetansebehovsutvalget må gi aktørene i kompetansepolitikken et bedre grunnlag for å forstå kompetanseutfordringer som noe mer enn utdannings- og rekrutteringsutfordringer.
- Det er avgjørende med tidlig innsats i barnehage og grunnskole for å bygge grunnleggende ferdigheter som er nødvendig for deltakelse i arbeids- og samfunnsliv.

## Hvilke drivere påvirker kompetansebehovene?

### Innledning

Det norske arbeidslivet er i konstant forandring og påvirkes blant annet av overgripende trender som for eksempel digitalisering. Disse endringene i arbeidslivet medfører at virksomhetenes og de ansattes kompetansebehov også endres. I det følgende vil vi knytte kommentarer til fem av de viktigste faktorene som påvirker kompetansebehovene, på alle områder av arbeidslivet og for alle ansatte.

### Teknologiutvikling

Teknologiutvikling er sannsynligvis den kraftigste driveren for endrede kompetansebehov i arbeids- og samfunnslivet. Kompetansebehovsutvalget (KBU) skriver følgende under overskriften «Digitalisering og automatisering endrer kompetansebehovene»<sup>5</sup>:

*«I årene som kommer vil digitalisering og automatisering i økende grad sette sitt preg på arbeidslivet. Digitalisering innebærer at arbeidsoppgavene endres i alle yrker, på tvers av utdanningsnivåene til arbeidstakerne. Digital omstilling vil kreve nye kompetanser både hos ledere og ansatte. Digitaliseringen kan gi stadig nye oppgaver og utfordringer til eksisterende yrkesgrupper, og det skaper helt nye yrker, som for eksempel applikasjonsprogrammerere.*

*Flere studier undersøker hvor utsatt ulike yrker er for automatisering, basert på en analyse av i hvilken grad arbeidsoppgavene kan automatiseres. Disse studiene legger vekt på at det finnes flaskehalsen som bremser automatiseringsgraden, knyttet til at kjerneoppgaver krever koordinerte og raske bevegelser, kreativitet eller sosial intelligens.....En ny analyse av OECD-land tyder på at en lavere andel av jobbene i Norge er utsatt for automatisering enn i andre land.»*

---

<sup>5</sup> NOU 2018:2 Fremtidige kompetansebehov – kunnskapsgrunnlaget, side 10.

Det er med andre ord klart at den stadige utviklingen på dette området medfører endrede krav til både forståelse og bruk av teknologi. Dette krever gode systemer for livslang læring og godt samspill mellom arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene.

Teknologiutviklingen berører det enkelte individ, men også virksomheter som må forholde seg til endrede konkurranseflater og at beslutninger (eller i enda større grad vegring for å ta beslutninger) om teknologianvendelse får store konsekvenser.

*Det er viktig å merke seg at forskning viser at ved sammenlikning av virksomheter i samme bransje, er det de som aktivt tar i bruk digitalisering og automatisering som også skaper vekst i antall arbeidsplasser.*

Et økende antall bransjer og virksomheter må ta stilling til om bruk av teknologi eller bruk av mennesker gir de beste resultatene og er beste bruk av ressurser. Det som påvirker majoriteten av virksomheter og arbeidstakere er digitalisering og automatisering, både fordi arbeidsoppgaver blir digitalisert og at samfunnet rundt bruker digitale verktøy for kommunikasjon og informasjon. I dette ligger mulighetene til innovasjon og smartere løsninger for produksjon og tjenester, men vil samtidig føre til betydelige endringer i organiseringen av arbeid, arbeidslivets strukturer og den enkeltes kompetansebehov. Det ligger en betydelig utfordring i teknologiutviklingen at den skjer så raskt. Det vil i stigende grad bli en utfordring for utdanningssystemet å tilpasse seg denne utviklingen. Vi ser her en utfordring som vil kreve nytenkning av forholdet mellom myndighetsstyrte utdanninger i det formelle utdanningssystemet og markedsstyrte tilbud av opplæring på arbeidsplassen.

### Globalisering

Globaliseringen medfører nye krav til forståelse av en multikulturell virkelighet, og den skaper nye konkurranseflater.

Vi får stadig flere arbeidsplasser hvor kommunikasjon og samhandling foregår i et miljø hvor de involverte har helt ulike kulturelle og språklige bakgrunner som referanse. Dette gir faglige, relasjonelle og verdibaserte utfordringer. For eksempel helse- og omsorgssektoren har jobbet lenge med disse utfordringene fordi god kommunikasjon, faglig trygghet og høy grad av etisk refleksjon er helt nødvendig for kvaliteten i jobbutførelsen.

I det store bildet ser vi et grenseløst marked som både gir store muligheter, men også mer krevende konkurranse. Eksempel: Ali Baba/Amazon – konkurrenten er ikke lenger butikken på hjørnet. Eksempel 2: Hvorfor kjøpe en tjeneste i Norge når du kan få samme tjeneste til en lavere pris og høyere kvalitet, f.eks. gjennom en plattform. Vi vil aldri kunne konkurrere på pris (lønnsnivå), så da er norske virksomheter avhengige av å kunne levere høyere kvalitet. Dette forutsetter høy kompetanse hos de ansatte.

Kompetanseutvikling i arbeidslivet handler mye om kunnskapsoverføring gjennom nettverk og partnerskap. Globalisering påvirker beslutninger om hvilke relasjoner som blir de viktigste og de riktige å bruke ressurser på, både på virksomhets- og bransjenivå.

### Klima og miljø

For å sikre utvikling for fremtidige generasjoner trengs økonomisk vekst, men med mindre miljø- og klimabelastning. Ressurs- og klimautfordringer utfordrer vår tids produksjon og



forbruk, og berører i stor grad handels- og tjenesteytende næringer. Vi vil trekke frem tre drivere som vil kreve at grønn omstilling må behandles som et premiss og en rammebetingelse blant både næringsliv og myndigheter fremover:

- ressurskrise
- reguleringer
- økte krav fra omverdenen

På nasjonalt nivå er det lite systematisk sammenheng mellom miljøpolitikk og kompetansepolitikk. Alle målsettinger og tiltak for å møte utfordringene på klima og miljøområdet er på en eller annen måte avhengig av tilgang på tilstrekkelig og riktig kompetanse i arbeidslivet, men denne forutsetningen er sjelden omtalt og konkretisert. Et helhetlig grep må også tas for å involvere hele arbeidslivet. Vi trenger "grønn kompetanse" og ny tenkning for en grønnere økonomi i alle sektorer, ikke bare innen fornybar energi, transport og produksjonsbedrifter.

**- En av de store utfordringene ligger i at alle må ta ansvar for å bidra, og ikke overlate klima og miljøspørsmål til "spesielt interesserte". Grønn omstilling må skje på arbeidsplassene**

Ivar Horneland Kristensen, administrerende direktør i Virke

Det er behov for kompetanseheving i norsk næringsliv om hva grønn omstilling og sirkulær økonomi betyr, og hvordan vi kan redusere klimarisiko og samtidig sikre norsk konkurransekraft. Arbeidsplassen er den viktigste læringsarenaen for en grønn omstilling, men samtidig er det viktig å styrke forskning, utdanning og innovasjon på dette området i et samarbeid mellom det formelle utdanningssystemet og arbeidslivet.

### Migrasjon

Norge er en del av et felles europeisk arbeidsmarked, som omfatter om lag 500 millioner mennesker. Siden utvidelsen av EU i 2004 har Norge hatt høy arbeidsinnvandring, særlig fra Øst- og Nord-Europa. Det har gitt verdifull arbeidskraft til mange virksomheter, både i privat og offentlig sektor, men det har også økt konkurransen om jobbene i delene av arbeidslivet der tradisjonelt utsatte grupper har tilhørighet (ungdom, innvandrere og personer med lav utdanning). Hovedtyngden av innvandringen har blitt kanalisert til yrkesfaglige deler av arbeidslivet.

Arbeidsinnvandringen avhenger av konjunktursituasjonen i Norge. Nedgangen i arbeidsinnvandringen når norsk økonomi svekkes, som etter 2011, bidrar til å dempe konjunktursvingningene i det norske arbeidsmarkedet. Men når økonomien i avsenderlandene styrkes, vil færre komme til Norge og flere dra tilbake. Det kan bidra til udekkede kompetansebehov i Norge.

Migrasjon øker behovet for gode og effektive systemer for kompetansekartlegging/- forståelse. Arbeidslivet har lang tradisjon i å forholde seg til utenlandsk arbeidskraft, men utfordringen nå er integrering av "ukjent" kompetanse i et omfang vi ikke har sett før. Det setter krav til mer tydelige standarder med krav til grunnleggende opplæring for å kunne mestre relevante arbeidsoppgaver og være en ordinær deltaker i arbeidslivet. Kartlegging og rådgivning må i like stor grad rettes mot muligheter for å gå inn i arbeidslivet som mot å finne riktig nivå for videre utdanning. Modellen og metoden i «Balansekunst» er et verktøy for dette.

#### Kunnskap

Bedre kunnskap om kompetanse og kompetansebehov blir stadig mer nødvendig. Det er en lang tradisjon i samfunnet med å sette likhetstegn mellom høy utdanning og høy status i arbeids- og samfunnsliv. Dette er et helt annet perspektiv enn «rett kompetanse til rett tid». Arbeidsgivere er en del av denne tradisjonen og vi ser mange eksempler på at det rekrutteres etter statustenkning mer enn etter rett kompetanse.

Det gir status til virksomheten å kunne dokumentere mange ansatte med høy utdanning. For mange er dette nettopp kriteriet for å kunne kalle seg en kunnskapsvirksomhet. Det samme fenomenet finner vi i begrepet «kunnskapssamfunn». Om Norge er et kunnskapssamfunn måles i befolkningens utdanningsnivå.

For det første er det et paradoks at det i kunnskap som regel menes teoretisk kunnskap, slik at Norge kan kalles et kunnskapssamfunn selv om vi er dårlige på praktisk kunnskap.

For det andre er det en stor forskjell på å være et samfunn med høyt utdanningsnivå og et samfunn hvor kompetanse verdsettes.

### Myndighetene og partene i arbeidslivet – hvilke strategier har de for å sikre rett kompetanse til rett tid?

I februar 2017 ble myndighetene og partene i arbeidslivet for første gang enige om en strategi som skal bidra til å sikre arbeidslivet den kompetansen det har behov for – Nasjonal Kompetansepolitisk Strategi 2017-2021.<sup>6</sup> Strategien bygger på og videreutvikler den norske modellen for samarbeid i arbeidslivet.

Strategien har som mål å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor, og gjør at færrest mulig står utenfor arbeidslivet.

---

<sup>6</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nks/id2527271/>

I strategien er partene enige om å:

- Bidra til at den enkelte og samfunnet gjør gode valg.
- Arbeide for bedre læringsmuligheter og god bruk av kompetanse i arbeidslivet.
- Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet.

Virke har vært en av pådriverne for å etablere en nasjonal kompetansepolitisk strategi, og som ledd i oppfølgingen har vi særlig fokusert på læring i arbeidslivet.

Virke mener det er tre spesielt viktige sider ved strategien som vil være avgjørende i oppfølgingen:

1. Hele strategien er orientert mot å bedre utnytte mulighetene: Den påpeker at vi i Norge må jobbe målrettet for å bygge rett kompetanse slik at vi utnytter mulighetene som ligger i teknologiutviklingen, globaliseringen, migrasjon og andre viktige utviklingsdrivere.

Spesielt opprettelsen av det nasjonale kompetansebehovsutvalget (KBU) vil gi oss et mye bedre kunnskapsgrunnlag for politikkutforming, for virksomhetenes kompetanseplanlegging og individenes valg av utdanning.

2. Strategien løfter læringen som skjer i arbeidslivet. Dette er viktig både for å utnytte den kompetansen vi faktisk har i Norge og legge til rette for kontinuerlig kompetanseutvikling i arbeidslivet. Skal vi være vinnerne i den globale konkurransen kan vi ikke bare vente på at neste generasjon skal komme seg fra skolebenken til arbeidslivet. Næringslivet trenger kompetansen umiddelbart.

Strategien vil legge til rette for bedre beskrivelser av kompetansen som erverves i arbeidslivet og gi den anerkjennelse som fortjent og slik skape incentiver for livslang læring.

3. Utenlandsk kompetanse som ressurs: Den tar inn over seg at utenlandsk utdanning og kompetanse vil være en viktig ressurs for Norge, og at kompetansepolitikken er viktig for integrering.

Vi må utvikle bedre systemer og samarbeid for å få flyktninger og andre raskt inn i arbeidslivet, enten direkte for videre internopplæring eller via det formelle utdanningssystemet.