

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

post@hkdir.no

31.01.2024

NITOs innspill til kompetansereformutvalget

NITO - Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon er Norges største organisasjon for ingeniører og teknologer med bachelor, master og høyere grad. Vi har over 106 000 medlemmer fordelt på alle sektorer i arbeidslivet.

Mangel på tilstrekkelig kunnskap og kompetanse er en sentral barriere i møte med de store økonomiske og samfunnsmessige endringene vi står overfor. Kompetansebehovsutvalget påpekte i sin rapport *Fremtidige kompetansebehov: Utdfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet*, at knapphet på ingeniører, IKT-spesialister og fagarbeidere kan bremse grønn omstilling og at denne tendensen trolig vil forsterkes framover. Utdfordringen med mangel på kompetent arbeidskraft kan ikke løses gjennom vekst i nyutdannede kandidater alene – ungdomskullene er fallende fram mot 2040, og nettoinnvandringen er uforutsigbar og kan ikke løse det langsiktige arbeidskraftbehovet.

En stor andel av NITOs medlemmer arbeider innenfor konkurranseutsatte og kunnskapsintensive næringer i konstant utvikling. I konkurranseutsatte næringer vil mangel på relevant kompetanse raskt slå ut i redusert konkurranseevne, noe som tilsier at etter- og videreutdanning blant ansatte blir særlig viktig. Likevel ser vi at andelen NITO-medlemmer som deltar i kompetanseutvikling er nedadgående. I en spørreundersøkelse fra 2023 svarer 38 prosent av NITOs medlemmer at de har deltatt på kompetanseutvikling de siste 12 måneder. Dette er langt lavere enn i 2022, der hele 67 prosent svarte det samme. Mangel på tid og tilgang til relevante tilbud oppgis som viktige barrierer. NITO mener at det er viktig at arbeidsgivere legger til rette og motiverer for kompetanseutvikling. Kompetanseheving er lønnsomt, både for bedriften og for samfunnet, og bør ses på som en investering.

Dagens regler i AML om kompetanseutvikling bør gjøres til en reell rettighet, blant annet gjennom finansiering.

Arbeidstakers rett til permisjon for å delta i organiserte utdanningstilbud er regulert i arbeidsmiljøloven § 12-11. Denne ordningen er lite brukt. Dette kan skyldes at arbeidsgiver kan avslå søknader hvis permisjon medfører store ulemper for virksomheten. En annen årsak kan være at det ikke foreligger noen økonomiske insentiver som for eksempel dekning av livsopphold.

For at retten til permisjon skal bli en reell rettighet må finansieringsordninger på plass. Det er positivt at Lånekassen er blitt mer tilpasset voksne arbeidstakere. Ordningen vil treffe de som har økonomi og risikovillighet til å ta opp lån for å videreutdanne seg. Men det er en fare for at dette vil

forsterke skjevheter i deltakelse i EVU. Lånekassen må ikke bli en hvilepute for arbeidsgivere som medfører at tiltak som arbeidsgiver ellers ville ha gjennomført og finansiert, skal overføres til arbeidstakers risiko og økonomiske belastning.

Økonomiske insentiver må innrettes slik at vi får en samfunnsøkonomisk gevinst av tiltakene. EVU som gir økt omstillingsevne vil i mange tilfeller ikke gi umiddelbar uttelling for den enkelte bedrift, men vil kunne gi stor samfunnsøkonomisk gevinst.

Ordningen med bransjeprogram bør utvikles som virkemiddel for omstilling

Ordningen med treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling har eksister noen år nå. NITO har vært representert i programområdestyrene for flere av disse og er fortsatt med i programmene for industri- og byggenæringen og informasjonssikkerhet- og IKT.

Erfaringene med bransjeprogrammene er gode, men det er potensiale for å få opp andelen søknader og antall deltakere. Lokalt partsamarbeid er en forutsetning for å utvikle tilbud som treffer bransjen og dermed også øke deltakelsen i etter- og videreutdanning. Det tar tid å utvikle en god struktur for samarbeid og å utvikle gode tilbud som treffer behovet. Tre år er ikke nok, spesielt når oppstart av noen av programmene kom midt i pandemien. Bransjeprogrammene for elektro og el-kraft og for olje-, gass- og leverandørnæringen er avviklet, men her er det fortsatt store kompetanse- og omstillingsbehov som må dekkes.

Det er derfor nødvendig å se på ordningen med bransjeprogram i et lengre perspektiv for å sikre tilstrekkelig antall gode faglige studier og en god struktur for videreutdanning. Bransjeprogrammene bør minimum finansieres over fem år, med mulighet for forlengelse.

Utvikle bransjeoverskridende kompetansefond

Bransjeprogrammene retter seg mot spesifikke bransjer, men vår erfaring er at det også er behov for bransjeoverskridende kompetanse.

NITO mener det er viktig å bygge opp solide regionale kompetansearenaer der formålet er å mobilisere etterspørsel og legge til rette for et regionalt tilpasset etter- og videreutdanningstilbud. Dette kan skje ved å styrke ordningen med kompetansepiloter og av utdanningsstentrene. Dette vil kunne bidra til å utvikle kortere, modulbaserte kurs som er relevante og målrettede for virksomheter i regionen. En forutsetning er at disse ordningene finansieres, gjerne gjennom regionale kompetansefond. Et kompetansefond kan ha ulike innretninger. Som eksempel kan det lyses ut midler til å utvikle utdanningsprogrammer innen bransjer eller fagområder der det er behov for økt innovasjon, omstilling, økt konkurransekraft etc.

Incentivordninger for økt kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling er omtalt i overenskomstene i flere tariffområder. Essensen er en anerkjennelse av at bedriftene er avhengig av løpende kompetanseheving, og at det er et felles ansvar mellom partene å sørge for nødvendig kartlegging og gjennomføring. Kompetanseheving som ivaretar bedriftens behov skal kostnadmessig dekkes av arbeidsgiver, og nødvendige permisjoner skal gis så langt det er praktisk mulig. Likevel ser vi at dette ikke prioriteres på grunn av stramme budsjetter og for lav bemanning. NITO mener derfor det er behov for å se på ulike ordninger for å

stimulere bedriftene til mer langsiktig kompetanseutvikling av sine ansatte. Dette kan være avskrivningsregler knyttet til investeringer i kompetanseutvikling eller «KompetanseFunn». Slike ordninger kan som eksempel avgrenses til gjennomføring av ekstern formell og ikke-formell utdanning og begrenset til små og mellomstore bedrifter (SMB).

Vurdere en styrking av midler til bedriftsintern opplæring (BIO)

NITO mener bedriftsintern opplæring (BIO) er en god ordning som bidrar til økt omfang av EVU, og bedre omstillingsevne i bedriftene. En utvidet støtte til bedriftsintern opplæring kan føre til relativt høy addisjonalitet, fordi virksomheter i omstillingsfaser får bedre muligheter til å gjennomføre kompetanseinvesteringer det er særlig behov for. Samtidig er det utfordringer knyttet til hvordan BIO-ordningen er utformet: søkeprosessen er lang og krevende og bedriftene som er i en omstillingsprosess får ofte tilgang til midlene for sent.

Virkemidler i offentlig sektor

Offentlig sektor er i stadig endring. Sektoren preges av økende krav til modernisering, digitalisering, effektivisering og nye strukturer. Dermed er behovet for EVU og oppdatering av kompetanse stort også her. Det offentlige er dessuten Norges største innkjøper. Da er blant annet tverrfaglig bestillerkompetanse viktig for å kunne gjennomføre gode anbudsprosesser.

NITOs medlemmer og tillitsvalgte i offentlig sektor melder at det ofte ikke gis mulighet til etter- og videreutdanning grunnet mangel på tid. Andre, blant annet innen helsevesenet, opplyser at etter- og videreutdanning, som ikke er lovpålagt, taper kampen om knappe økonomiske midler i virksomhetenes budsjettprosesser. Kompetansereformutvalget bør utrede hvilke virkemidler som kan sikre at etter- og videreutdanning i større grad blir benyttet planmessig, og at det er tilstrekkelig økonomiske midler tilgjengelig for å tilrettelegge og gjennomføre nødvendig etter- og videreutdanning i offentlig sektor.

Utvikling av tilbud rettet mot arbeidslivets behov

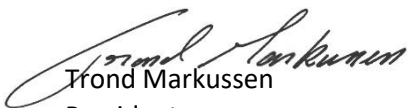
Det er behov for flere korte og fleksible moduler som kan gjennomføres av folk i arbeid. Et utdanningstilbud som er tilpasset jobb vil være mer attraktivt, og vil dermed øke etterspørselen og gjøre det mer lønnsomt for utdanningsinstitusjonene å satse på dette.

Tilbakemeldinger vi har fått fra utdanningsinstitusjoner som tilbyr ingeniørfag, viser at de selv ikke regner dagens tilbud for å være relevant nok. Det vises til for stor økonomisk risiko og utfordringer med å motivere fagmiljøene til å utvikle tilbud til etter- og videreutdanningsmarkedet. Den økonomiske utryktheten kommer av at institusjonenes etter- og videreutdanningstilbud først og fremst må finansieres av virksomhetene eller av personer som skal delta på kursene. Institusjonenes basisfinansiering og resultatbaserte finansiering er ikke tilpasset utvikling av etter- og videreutdanning. Endringene i egenbetalingsforskriften kan bidra noe, men løser ikke behovet for å finansiere utvikling av nye relevante tilbud. Flere fakulteter og institutter peker på økonomisk risiko som hovedårsak til manglende prioritering av etter- og videreutdanning. Prosjektfinansiering gir ikke god nok forutsigbarhet. Finansieringsmekanismene må være langsiktige. Det er lite attraktivt å utvikle gode utdanningstilbud som bare kan holdes en eller to ganger.

Studieforbundenenes rolle

NITO er, som tilbyder av kompetanse- og karriereutvikling for våre medlemmer, medlem av Akademikernes studieforbund. Studieforbundene har voksenopplæring som formål, og kan spille en viktig rolle som bidragsyter i utvikling av og tilbyder av kompetanseutvikling. De finnes i hele Norge og representerer en viktig arena for læring. I dag er deres samfunnsoppdrag ikke forankret i formell voksenopplæring, men mange av dem har en struktur og organisasjonsform som kan være velegnet for å tilby voksenopplæring tilpasset arbeidslivets behov.

Med vennlig hilsen


Trond Markussen
President


Egil Thompson
Generalsekretær