



Kompetansereformutvalget
v/leder Dag Terje Andersen

Oslo, 1. februar 2024

Innspill til kompetansereform for arbeidslivet

Vi viser til Kompetansereformutvalgets invitasjon til skriftlige innspill til ny kompetansereform for arbeidslivet. På vegne av Handelshøyskolen BI oversender jeg våre innspill til utvalgets videre arbeid.

Handelshøyskolen BI (heretter BI) er ledende på livslang læring og videreutdanning, og har om lag 20 000 studenter og 900 ansatte. BI er en selveiende stiftelse som har undervisning og forskning som sine eneste formål. BI ble grunnlagt i 1943 og tilbyr utdanning i Oslo, Trondheim, Stavanger, Bergen og på nett. Omtrent halvparten av Bls studenter går på videreutdanningsprogrammer, hvor 67 prosent er ansatt i privat sektor, 31 prosent i offentlig sektor og 2 prosent i ideell sektor.

Behovet for å veksle mellom arbeid og utdanning vil bli større fremover, fordi mye av kompetansen samfunnet trenger, må utvikles blant dem som allerede er i arbeidsmarkedet. Samtidig som videreutdanning blir stadig viktigere, tegner tallene et dystert bilde av hvem som betaler for denne utdanningen. Bls egne tall viser at det har vært en nedgang i andelen arbeidsgivere som betaler for videreutdanning de siste årene, fra 63,7 prosent i 2014 til 52 prosent i 2022. Ifølge YS' Arbeidslivsbarometer for 2022 er stadig færre interessert i å ta videreutdanning¹. Helt siden 2009 har vi sett en nedadgående trend på dette området, og det siste året har andelen som er interessert i videreutdanning gått ned fra 49 til 44 prosent. Samtidig ser vi at andelen som opplever å ha tilstrekkelig kompetanse er lavere enn noensinne, og at dette gjelder under halvparten (49 prosent) av arbeidstakere. Tallene tyder på at det er viktig å få på plass de rette insentivene for at gruppen av voksne i jobb skal velge å ta relevant videreutdanning.

Ettersom endringstakten i samfunnet stadig øker, vil behovet for livslang læring øke i årene som kommer. Vi er derfor positive til utvalget som skal utarbeide forslag til ny kompetansereform for omstilling og læring i arbeidslivet. I vårt notat har vi sett spesielt nærmere på tre av områdene som utvalget skal utrede og foreslått tiltak relatert til disse.

1. **Kostnadseffektivitet:** Hvordan kan det legges til rette for at det utvikles kostnadseffektive utdannings-/kompetanseutviklingsmuligheter av god kvalitet, tilpasset behovene i arbeidslivet?
2. **Modeller:** Ulike modeller for å stimulere til etter- og videreutdanning
3. **Trepartssamarbeid for læring:** Hvordan kan de tre partene legge enda bedre til rette for læring i arbeidslivet?

¹ YS Arbeidslivsbarometer 2022: <https://arbeidslivsbarometeret.no/aktuelt/ys-arbeidslivsbarometer-for-2022/>



Vi håper dette er av interesse for utvalget og stiller oss til disposisjon hvis dere har spørsmål eller behov for mer informasjon. Vi viser også til vårt høringsvar knyttet til NOU 2019:12 Lærekraftig utvikling².

Vi ønsker utvalget lykke til med et viktig arbeid.

Med vennlig hilsen,

Wenche Nilsen
Handelshøyskolen BI

² Høringsvar fra Handelshøyskolen BI - NOU 2019:12 [Høring Markussenutvalget - Lærekraftig utvikling Livslang læring for omstilling og konkurranseevene - regjeringen.no](#)

1. Kostnadseffektivitet

Skal Norge lykkes med en kompetansereform er det avgjørende at vi finner løsninger som er kostnadseffektive for alle parter. BI viser også til at mandatet er tydelig på at fleksibilitet ikke skal gå på bekostning av kvalitet.

- **Stimulering av etterspørsel etter videreutdanning**

Majoriteten av stimulerings tiltak har de siste årene vært rettet mot å øke tilbudet av fleksible videreutdanninger. Resultatene av dette har vært positive og BI mener at det viktigste fremover vil være å legge til rette for at flere individer og virksomheter benytter seg av de nye tilbudene. BI anser det som nødvendig å etablere flere ordninger som bidrar til å stimulere etterspørselssiden av videreutdanningsmarkedet som er etterspurt av virksomheter og individer.

- **Formalkompetanse:** Fremtidig kompetanseutvikling bør være knyttet til formalkompetanse i form av tilbud fra en utdanningsinstitusjon. Dette vil ifølge en rapport fra Oslo Economics³ sikre nødvendig kvalitet i kompetanseutviklingen som den ansatte bruker tid og ressurser på. For å sikre kostnadseffektivitet må vi unngå en situasjon hvor det brukes ressurser på kurs eller undervisningsopplegg som ikke er kvalitetssikret, og få eller ingen, kjenner verdien av.

- **Satsning på sentrale kompetansemiljøer:** Digital løsninger har blitt stadig viktigere i videreutdanningen. Dette gjelder ikke minst for arbeidstakere som er bosatt i distriktene, eller har et arbeid som gjør det vanskelig å delta på fysisk undervisning. I mange tilfeller kan digital undervisning eller hybridløsninger være gode og kostnadseffektive løsninger. Det er imidlertid helt avgjørende at undervisningen holder god kvalitet og et høyt faglig nivå. På den måten kan kompetansereformen bidra til å styrke Norges konkurransekraft. BI mener dette bare kan sikres gjennom at man styrker de nasjonale institusjonene. Gjennom gode digitale løsninger kan disse tilby etterutdanning på høyt faglig nivå over hele landet. En utvikling hvor ressursene flyttes fra de store nasjonale utdanningsinstitusjonene og ut i distriktet, vil være lite kostnadseffektivt, og gå på bekostning av kvaliteten til arbeidstakerne.

- **Finansielle incentivordninger:** Offentlige tilskuddsordninger er en fordel for å stimulere til økt samarbeid mellom akademia og aktører i arbeidslivet. BI har lang erfaring med denne typen samarbeid som bidrar til å gjøre utdanningene bedre og mer relevante. I praksis er institusjonene avhengige av partnere med motivasjon, tid og kapasitet til å bidra med innsikt om faktiske kompetansegap og kompetansebehov hos aktuelle målgrupper. For å stimulere til samarbeid bør det offentlige bidra med finansielle incentivordninger som reduserer risikoen for partene. Kompetanse preges av å være mer ferskvare enn tidligere og samarbeid mellom akademia og arbeidslivet er derfor nødvendig. Det er også nødvendig at ordningene kan dekke kostnader forbundet med analyser og innsiktsarbeid for å kartlegge kompetansebehovene til ulike deler av arbeidslivet. BI har erfart å få tilsagn på midler der tilskuddsgiver har redusert estimerte kostnadsposter forbundet med aktiviteter med hensikt å skaffe innsikt i konkrete kompetansebehov. Ved å undervurdere behovet for innsikt og analyse øker man risikoen for å utvikle tilbud som ikke treffer godt nok på reelle behov.

2. Modeller for å stimulere til etter- og videreutdanning

BI sitt utgangspunkt er at vi først og fremst må legge til rette for at flere arbeidstakere kan få mulighet til å ta

³ Rapport fra Oslo Economics: <https://osloeconomics.no/wp-content/uploads/2022/02/Kunnskapsoppsummering-som-bakgrunn-for-vurdering-av-ordningen-Kompetansefunn-Digital.pdf>

videreutdanning. Finansiering av videreutdanning bør innrettes som et spleiselag mellom individene, virksomhetene og det offentlige.

En stabil etterspørsel vil gjøre det mulig for utdanningsinstitusjonene å utvikle programmer og tilby en bred og relevant portefølje. BI mener at både arbeidsgiver og arbeidstaker har et viktig ansvar for å sikre at flere benytter seg av videreutdanning. Vår erfaring er at når det er gode økonomiske tider er det færre som har tid til å ta videreutdanning i det private næringsliv, samtidig som det er vanskelig å finne budsjettene for dette når det er strammere økonomiske tider. Det er derfor viktig at staten bidrar med løsninger som gjør at kompetansereformen blir attraktiv å gjennomføre spesielt for det private næringslivet.

- **Kompetansefunn:** Det er viktig med gode incentiver for å jevnlig oppdatere kompetansen i næringslivet. Kompetansefunn er et godt tiltak da det kan nå bredt, men også fordi det ved behov er mulig å spisse det inn mot bestemte målgrupper og ulike former for kompetansetiltak. Det er videre viktig at ordningen blir knyttet til formell videreutdanning levert av utdanningsinstitusjonene. Ved eventuell innføring av Kompetansefunn Digital er det viktig at ordningen blir løpende evaluert og justert slik at den sikrer høy addisjonalitet og relativt lite provenytap.
- **Skattefradrag:** BI mener at det er en fordel at skattesystemet gir virksomheter incentiver til å tilby videreutdanning for ansatte, og eventuelt ved avvikling av arbeidsforhold. Ved å gi virksomheter skattefradrag på kompetansetiltak, i for eksempel sluttavtaler, vil den økonomiske belastningen for den berørte ansatte reduseres og sannsynligvis øke mulighet for ny jobb. BI vil derfor anbefale at man utreder muligheten til å gi virksomheter rett til skattefradrag på videreutdanning.
- **Studielån:** Det er viktig at studielånsordningen er dynamisk og tilpasset behovet for kompetanseutvikling. BI er positive til regjeringens forslag om å opprette en ny låneordning gjennom Lånekassen for kortere utdanning⁴. Videreutdanning er ikke et nullsumspill der kostnadene og nytten ved utdanningen er konstant, uavhengig av om kostnadene faller på arbeidsgiver, arbeidstaker eller staten. Tvert imot er det i realiteten et gap mellom hva som er lønnsomt for den enkelte bedrift, hva som er lønnsomt for samfunnet, og hva den enkelte arbeidstaker har mulighet til å finansiere. Det som lønner seg for samfunnet, lønner seg for eksempel ikke for den enkelte bedrift fordi den ansatte kan ta med seg kompetansen over i andre bedrifter. Spørsmålet burde heller være hvordan man kan motivere flere til å ta lønnsom videreutdanning i tråd med samfunnets behov. Da kommer man ikke utenom en ordning for studielån for korte utdanninger.
- **Kompetanseheving i SMB-kategorien:** Flere av prosjektene BI har gjennomført de seneste årene har rettet seg mot å bidra til kompetanseheving hos små- og mellomstore bedrifter (SMB). SMBene er en fragmentert målgruppe som preges av driftsorientering, stramme budsjetter og knapphet på tid. Samtidig som behovet for kompetanse absolutt er til stede og til dels prekært, er barrierene for å delta i videreutdanningsprogrammer særlig høye. For å øke deltakelsen fra SMBer i videreutdanningsprogrammer vil det kreve både finansielle støtteordninger og ikke-finansielle støttetiltak. For det første bør de offentlige finansielle støtteordninger være en av flere finansieringskilder. Kompetanseheving i bedrifter bør innrettes som et spleiselag mellom det offentlige, bedriften selv og de ansatte. Ordningene må sikre at utdanningstilbudene som utvikles er relevante og svært praktisk orientert. Utdanningstilbydere må søke å

⁴ Handelshøyskolen BIs høringsvar til Forslag til endringer i lov om utdanningsstøtte rentebelastning - ny låneordning for voksne: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-forslag-til-endringer-i-lov-om-utdanningsstotte-rentebelastning/id2999413/?uid=2a72658a-ef1a-4ee6-a513-cabea5986277>

integre utdanningene med prosjekter og aktiviteter som pågår ute i bedriftene. Dette kan kun gjøres i samarbeid med aktører som er kjent med virksomhetenes behov og kontekst. Klynger, inkubatorer, næringshager, næringsforeninger og partene i arbeidslivet kan være aktuelle partnere. De finansielle ordningene må understøtte partnerskap og bidra til innovasjon i utviklingen av utdanningstilbud. De må også innrettes slik at kostnadene ved å delta i utdanningstilbudene er håndterbare for SMBer. Dette tilsier ikke at tilbudene bør være gratis. Det er BIs erfaring at engasjement og forpliktelse til deltakelse og fullføring reduseres drastisk dersom tilbudene gjennomføres uten noe betaling fra bedriftene/deltakerne.

3. Trepartsamarbeid for læring

BI mener at kompetanseutvikling gjennom videreutdanning ikke er et gode, men en nødvendighet for både partene i arbeidslivet og Norge som samfunn. I takt med økt digitalisering og robotisering vil Norge, som andre land vi konkurrer med, oppleve endringer i arbeidslivsstrukturer og kompetansebehov. Skal Norge lykkes med både å omstille næringslivet og være konkurransedyktig ovenfor utlandet må videreutdanningen styrkes. I tillegg til videreutdanningen som skjer på utdanningsinstitusjoner, er hva som skjer i den enkelte virksomhet avgjørende for kompetanseutviklingen.

Både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden har viktige roller når det gjelder å kartlegge kompetansebehov. Begge sider har i mange sammenhenger også muligheten til å bidra finansielt i utviklingen og driften av relevante utdanningstilbud. BI søkte i 2023 om midler til et prosjekt i samarbeid med Finansforbundet og Finans Norge. Utlysningen la imidlertid, i liten grad opp til at andre aktører enn det offentlige kunne bidra med midler inn i prosjektet, noe BI mener er underlig.

- **Kunnskap om kompetanse:** Kompetansereformen vil være helt avhengig av at både arbeidsgiver og arbeidstaker har god kunnskap om kompetanseutvikling samt hvilke tilbud og ordninger man kan benytte seg av. Ved gjennomføring av kompetansereformen bør det derfor settes av nødvendige ressurser til å bygge kunnskap og kompetanse. Dette bør gjøres i tett samarbeid mellom trepartsaktørene og de relevante utdanningsinstitusjonene.
- **Individuell veiledning:** Det er stort behov for individuell rådgivning rundt kompetansebehov og muligheter for videreutdanning som hjelper virksomhetene med å identifisere kompetansebehov og hjelpe arbeidstakere med å bli kjent med undervisningstilbud. Fylkeskommunene har etablert «Kompetansemejlere» som skal hjelpe bedrifter og offentlige virksomheter å finne rett forskningskompetanse. Et liknende tiltak burde vurderes for å sikre oppmerksomhet og bevisstheten av videreutdanning. Kunnskap om utdanningstilbud er særlig lav i store deler av SMB-kategorien.
- **Kobling til praksis:** Et annet tiltak som bør vurderes er å etablere lokale, regionale eller nasjonale grupper av veiledere og mentorer som kan bidra til at ny kompetanse blir tatt i bruk i bedriften. BI har erfaring med å utdanne utvalgte innovasjonstrenere som kan støtte bedriftene med egne utviklingsprosjekter gjennom, og etter, et praktisk orientert utdanningstilbud. Vi erfarer at ny kompetanse ofte ikke kommer til anvendelse fordi man i SMBene blir orientert mot driftsoppgaver så fort utdanningstilbudet er fullført. Dette resulterer i at SMBene risikerer å miste de ansatte som har ervervet ny og potensielt verdifull kompetanse.
- **Langsiktig og forutsigbar finansiering:** I en periode hvor behovene og etterspørselen etter videreutdanning varierer, er det viktig at det finnes støtteordninger til etablering av videreutdanningstilbud over tid. Dagens tilskuddsordninger er prosjektorientert og kortvarige, særlig ved utvikling av nye utdanningstilbud. Dette skaper lite forutsigbarhet og kan fort bli engangsmidler som ikke bidrar til videreføring av nye tilbud da etterspørselen varierer. Majoriteten av utlysningene opererer med en prosjektperiode på inntil 2 år, noe

som vil kunne inkludere utvikling og pilotering av et nytt tilbud mot en begrenset målgruppe. Etter endt periode overføres all risiko forbundet med videreføring til tilskuddsmottaker og samarbeidspartnere. Erfaringsmessig vil det ta lengre tid før et nytt tilbud blir kjent i markedet, noe som tilsier at det vil være hensiktsmessig med finansiering eller delfinansiering av ordinær drift 1-2 år etter pilotering. Enkelte utlysninger har lagt vekt på at «Tilbydarar kan ikkje bruke offentleg tilskot til å utvikle eit produkt som seinare blir tilbode i ein marknad.»⁵. Dette mener BI er uhensiktsmessig all den tid de offentlige midlene har begrenset varighet og det kan være en betalingsvilje fra organisasjoner eller individer i markedet.

⁵ Tilskot til kompetanseutvikling i finansnæringa: [Tilskot til kompetanseutvikling i finansnæringa | HK-dir \(hkdir.no\)](https://www.hkdir.no/tilskot-til-kompetanseutvikling-i-finansnaringa)