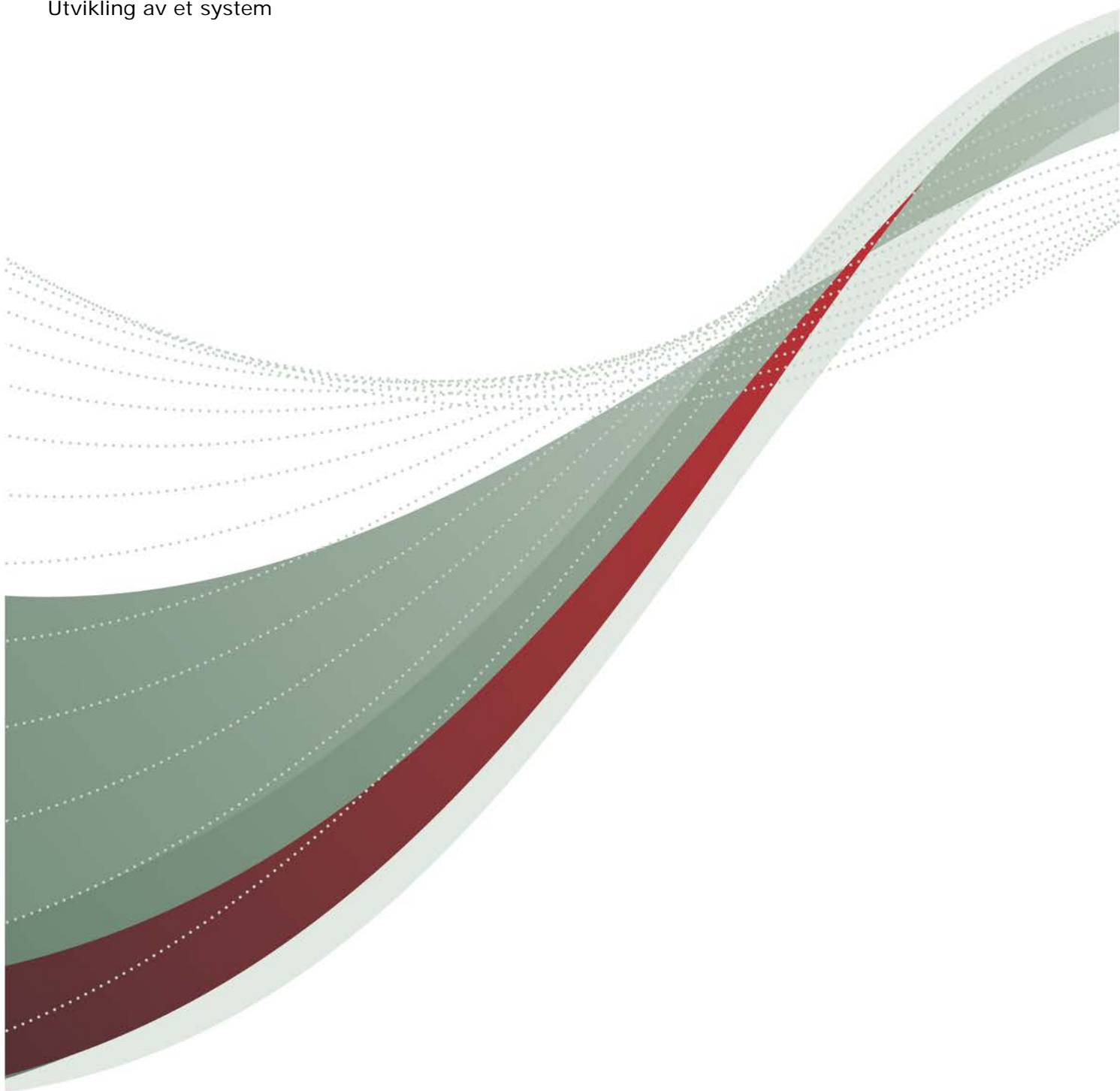


Kompetanseframskrivinger i Norge

Utvikling av et system



Kompetanseframskrivinger i Norge
Utvikling av et system
Karl Bekkevold, Linda Berg, Sigrid Holm

Innhold

Innhold	3
Sammendrag	4
1. Om oppdraget	6
2. Innledning	8
3. Hvorfor bør Norge ha et system?	9
4. Dagens situasjon i Norge	13
4.1 Modeller: Muligheter og bruk	13
4.2 Bruk av kortsiktige analyser som Navs bedriftsundersøkelse	17
4.3 Muligheter for framskrivinger for regioner	18
4.4 Fordeler og ulemper ved ulike typer undersøkelser	20
5. Moduler	23
5.1 Modul 1: Oppbygging av den koordinerende enheten	23
5.2 Modul 2: Nasjonal ekspertgruppe	25
5.3 Modul 3: Regionalt nettverk	27
5.4 Modul 4: Nettressurser	28
5.5 Modul 5: Spesialanalyser	30
5.6 Modul 6: Videreutvikling av bedriftsundersøkelsen	30
5.7 Modul 7: Nordisk workshop	31
5.8 Modul 8: Bruk av FOU-midler	31
5.9 Modul 9: internasjonal konferanse	32
5.10 Sentrale aktører i systemet	32
6. Planer og anbefalinger for etablering av et system for Kompetanseframskrivinger	34
6.1 Plan A: Plan for opptrapping til fullt utbygd system	34
6.2 Plan B: Etablering av enhet, ekspertgruppe og nettverk	36
6.3 Plan C: Etablering av en koordinerende enhet	36
6.4 Plan innenfor dagens økonomiske ramme	37
6.5 Anbefalinger	37
6.6 Den koordinerende enhetens rammevilkår og myndighet	37
6.7 Valg av institusjon for plassering av koordinerende enhet	39
Vedlegg 1: Forslag til mandat for koordinerende enhet	43
Vedlegg 2: Internasjonalt perspektiv på bruk av framskrivinger	45
Vedlegg 3: Internasjonal oversikt	50
Referanser	57
Annen relevant litteratur	61

Sammendrag

Mange land har i dag mer eller mindre utbygde systemer for kartlegging, analyser og dialog rundt framtidige kompetansebehov. Sverige, Frankrike, Storbritannia, Irland og Finland er blant landene som har dette (Econ Pöyry 2008). Framveksten av disse systemene skyldes et ønske om å kunne forutsi mulige framtidige problemer knyttet til at arbeidsgivere ikke finner den kompetansen de trenger, og til at arbeidstakere har en kompetanse som ikke er etterspurt av arbeidsgivere.

I St.meld. nr. 44 (2008–2009) *Utdanningslinja* påpeker Kunnskapsdepartementet at det i Norge ikke finnes noe nasjonalt organ som har som oppgave å følge utviklingen av framtidige kompetansebehov. Det finnes heller ikke faste møteplasser for å drøfte disse problemstillingene. Departementet vil derfor opprette et system for kartlegging, analyser og dialog om det framtidige kompetansebehovet. I et tildelingsbrev fra juni 2011 blir Vox bedt om å beskrive hvordan et slikt system kan være i Norge i lys av andre lands erfaringer, hvilke elementer systemet bør inneholde og alternative planer for hvordan det kan implementeres, og å gi en anbefaling om hvilket alternativ som vil være det beste.

Situasjonen i dag er at SSB etter avtaler med Kunnskapsdepartementet, Arbeidsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og Nærings- og handelsdepartementet oppdaterer og utvikler et modellapparat med sikte på levere nasjonale framskrivninger i 2013. Intensjonen er at avtalene skal forlenges. I tillegg til SSB lager også Nav sine egne langsiktige kompetanseframskrivninger ved å bruke SSBs modellapparat. Også forskningsinstitusjoner, blant annet NIFU, gjør framskrivninger på oppdrag. Dessuten foregår det mye prognose- og framskrivingsarbeid knyttet til tilgang og behov for kompetanse i forbindelse med det kommunale og fylkeskommunale planarbeidet. Men de ulike framskrivingene og prognosearbeidene sees i begrenset grad i sammenheng med hverandre.

Vox foreslår tre alternative planer for utbyggingen av et system for arbeid med framtidige kompetansebehov i Norge (A–C). Alle planene er basert på videreføring og eventuelle utvidelser av de eksisterende avtalene med SSB:

Forslag til system:	Plan A	Plan B	Plan C
Oppdatering og utvikling av SSBs modellapparat fra 2013	X	X	X
Etablering av koordinerende enhet fra 2013	X	X	X
Etablering av nasjonal ekspertgruppe fra 2013	X	X	
Etablering av regionalt nettverk fra 2014	X	X	
Utbygging av enhetens nettressurser fra 2014	X		
Spesialanalyser som oppfølging av framskrivingsresultater fra 2014	X		
Videreutvikling av Navs bedriftsundersøkelse fra 2015	X		
Regelmessige nordiske workshops i Norge hvert tredje år fra 2015	X		
Analyser fra FOU-miljøer fra 2016	X		
Regelmessige internasjonale konferanser i Norge hvert tredje år fra 2017	X		

Alle tre planene forutsetter etablering av en koordinerende enhet. Enheten skal koordinere systemet og være pådriver for aktivitetene knyttet til framskrivninger. Vox mener derfor det er nødvendig at den koordinerende enheten får sine funksjoner på plass tidlig i prosessen med å utvikle systemet. Vi foreslår av den grunn at enheten hovedsakelig bygges opp over to år (2013 og 2014). Plan A er et

forslag til hvordan man med utgangspunkt i dagens framskrivingsarbeid over en femårsperiode (2013–2017) kan bygge opp et system som når bredere ut og dekker mange flere behov enn i dag. Totale årlige utgifter knyttet til et fullt utbygget system i plan A kan anslås til cirka 10 millioner kroner. Den koordinerende enhetens stillingsbehov øker ifølge denne planen fra tre årsverk i 2013 til seks årsverk fra og med 2015.

Plan B omfatter foruten etablering av en koordinerende enhet også etablering av ekspertgruppe og et regionalt nettverk. Denne planen gir ikke rom for å utvikle andre nettressurser enn en enkel nettløsning på enhetens nettside, i motsetning til plan A. Den omfatter heller ikke supplerende spesialanalyser etter innspill fra ekspertgruppen, tildeling av FOU-midler utover de beløpene som ligger i avtalen med SSB eller videreutvikling av Navs bedriftsundersøkelse. Årlige totale utgifter ifølge plan B er beregnet til cirka 5 millioner kroner. Det årlige stillingsbehovet for den koordinerende enheten er ifølge plan B tre årsverk fra og med 2013.

Plan C inneholder et minimum av funksjoner som må etableres for at det etter vår oppfatning skal være et system for framskrivinger med en koordinerende enhet. Hovedsvakheten ved plan C er at den ikke innebærer systematisk involvering av brukere og interessenter. Blant annet inneholder denne planen ikke noen nasjonal ekspertgruppe. Dette kan svekke legitimiteten til framskrivingene. De årlige utgiftene til systemet er anslått til cirka 4 millioner kroner. Stillingsbehovet ifølge plan C er tre årsverk.

Innenfor dagens økonomiske ramme er det etter Vox' oppfatning ikke rom for etablering av noen koordinerende enhet som er stor nok til at den kan fungere som en aktiv pådriver på området.

Vox vil være godt egnet til å fungere som koordinerende enhet for kompetanseframskrivinger.

1. Om oppdraget

I juni 2011 fikk Vox i oppdrag fra Kunnskapsdepartementet å foreslå hvordan et system for kompetanseframskrivninger kan bygges opp, og hvilke oppgaver en koordinerende enhet kan ha (Kunnskapsdepartementet 2011b).

I tildelingsbrevet ble Vox bedt om å:

- beskrive hvordan et slikt system kan være i Norge i lys av andre lands erfaringer
- beskrive hvilke elementer systemet bør inneholde
- beskrive alternative planer for hvordan systemet kan implementeres
- gi anbefaling om hvilken plan som vil være best
- utarbeide mandat for en koordinerende enhet for systemet
- beskrive hvordan en koordinerende enhet forholder seg til systemet
- vurdere hvilke aktører som er aktuelle for å ta på seg den koordinerende rollen

Vi har også valgt å drøfte hvordan den koordinerende enheten bør styres.

Det ble etablert en referansegruppe bestående av representanter fra Kunnskapsdepartementet, Arbeidsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Nærings- og handelsdepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet, Statistisk sentralbyrå (SSB), Utdanningsdirektoratet, Helsedirektoratet, Nav, LO, NHO, Spekter, Unio, KS, Akademikerne, YS, Universitets- og høyskolerådet og Virke.

Referansegruppen har hatt to møter i løpet av høsten 2011. Referansegruppen har gitt innspill til arbeidet underveis, og dessuten til et rapportutkast. Imidlertid er Vox ansvarlig for alle vurderinger og konklusjoner som presenteres i denne sluttrapporten.

Vox har i tillegg hatt et møte med Statistisk Sentralbyrå (SSB) om mulighetene for å videreutvikle framskrivninger med dagens modellapparat, spesielt om mulighetene for å lage kompetanseframskrivninger på regionalt nivå. Vi har også hatt et møte med Nav om deres bruk av framskrivninger. Vi har videre invitert LO og NHO til møter for å kartlegge deres behov og for å få deres innspill til arbeidet. LO takket ja til denne invitasjonen.

I oppdraget fra Kunnskapsdepartementet ble det forutsatt at Vox skulle gjennomføre minst ett studiebesøk til land som bruker framskrivninger systematisk i arbeid med å gjøre utdanningsvalg mer informerte. På grunn av den korte fristen for oppdraget ble det gjennomført bare ett studiebesøk. Vi valgte Sverige fordi landets forvaltningsmessige oppbygging og samfunnsstruktur ligner mye på det norske systemet, samtidig som Sverige har mange års erfaring med regelmessige kompetanseframskrivninger. På et møte i Statistiska centralbyrån (SCB) fikk vi en oversikt over de svenske nasjonale og regionale framskrivningsmodellene. Arbetsförmedlingen redegjorde for sitt framskrivningsarbeid og nettstedet Yrkeskompassen. På et møte i Utbildningsdepartementet fikk vi presentert følgende sider ved det svenske systemet:

- Det regionale perspektivet ved Näringsdepartementets Enhet för regional tillväxt

- Det arbeidsmarkedspolitiske perspektivet ved Arbeidsmarknadsdepartementet
- Høyskoleperspektivet ved universitets- og høskoleenheten, Utbildningsdepartementet
- Videregående skoles perspektiv ved gymnasie- og vuxenutbildningsenheten, Utbildningsdepartementet
- Noen eksempler på anvendelser av framskrivningene ved Utbildningsdepartementet

I tillegg redegjorde Myndigheten för yrkeshögskolan (YH-myndigheten) for samordningsoppdraget som de har fått av Utbildningsdepartementet.

Fristen for å levere rapporten er satt til 17. februar 2012. En delleveranse ble levert Kunnskapsdepartementet 1. desember 2011.

2. Innledning

Mange land har bygd ut systemer for framskrivinger og andre analyser av framtidige kompetansebehov som svar på et ønske om å forutsi og imøtekomme mulige problemer på arbeidsmarkedet i framtiden. Systemene for å kartlegge, analysere og skape dialog rundt framtidige kompetansebehov varierer fra land til land, men felles for landene er at de forsøker å unngå en situasjon der arbeidsgivere ikke finner den kompetansen de trenger, og at arbeidstakere blir sittende med en kompetanse ingen etterspør, og i verste fall blir gående arbeidsledige. Sverige, Frankrike, Storbritannia, Irland og Finland er blant landene som har slike systemer (Econ Pöyry 2008).

I St.meld. nr. 44 (2008–2009) *Utdanningslinja* omtales muligheten av å utvikle et slikt system også i Norge. Det å kombinere regelmessige framskrivinger med andre analyser av nasjonale og regionale kompetansebehov er sentrale elementer i et system for å framskrive tilbud av og etterspørsel etter kompetanse. For at et slikt system skal kunne fungere mest mulig etter hensikten, er det ifølge *Utdanningslinja* et behov for en enhet som kan koordinere de ulike aktørene og interessentene.

Brukerne av framskrivinger er beslutningstakere på nasjonalt og regionalt nivå, interessenter som inkluderer lokale myndigheter, næringer, arbeidsgivere, utdannings- og opplæringsinstitusjoner, offentlige og private karriereveiledningstilbydere og individer som skal gjøre utdanningsvalg.

SSB har siden 1993 utviklet et eget modellapparat for framskrivinger på nasjonalt nivå. Bruken av SSBs modellapparat har for en stor del vært knyttet til sporadiske oppgaver når departementer og andre brukere av framskrivinger trenger slike i planleggingen på bestemte samfunnsområder. Arbeidet med modellene har vært preget av at det ikke har foreligget noen langsiktig avtale om finansiering. I 2010 inngikk imidlertid Kunnskapsdepartementet på vegne av Arbeidsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og Nærings- og handelsdepartementet tre treårige avtaler med SSB om oppdatering og videreutvikling av framskrivingsmodellene samt om produksjon av framskrivinger for perioden 2010–2013 (Kunnskapsdepartementet 2010a, 2010c, 2011a). Den økonomiske rammen for avtalene er på totalt 3,5 millioner kroner i perioden. De fire departementene bidrar med like store beløp til dette arbeidet. Hver av avtalene inneholder bestemmelser om opprettelser av referansegrupper med representanter fra hvert av de fire departementene for diskusjon av spørsmål vedrørende detaljeringsgrad, avgrensninger med mer. Disse avtalene er tenkt videreført også etter 2013 (op.cit).

I kapittel 3 gjør vi rede for fordelene ved å etablere et system og en koordinerende enhet for kompetanseframskrivinger. I kapittel 4 beskrives dagens modeller, muligheter og begrensninger for kompetanseframskrivinger i Norge. Vi gjør rede for vårt forslag til oppbygging av et system bestående av ni moduler i kapittel 5. I kapittel 6 presenterer vi alternative planer og våre anbefalinger basert på de ni modulene, samt forslag om plassering av koordinerende enhet. Vårt forslag til mandat for den koordinerende enheten følger i vedlegg 1. I vedlegg 2 gir vi en oversikt over systemene for kompetanseframskrivinger i andre europeiske land. En internasjonal oversikt presenteres i vedlegg 3.

3. Hvorfor bør Norge ha et system?

Nytten av framskrivinger

Framskrivinger av behovet for og tilbudet av arbeidskraft fordelt på utdanningsgrupper er av interesse for mange brukergrupper. Ifølge Cedefop har framskrivinger både en funksjon innenfor politikktutforming og i forhold til informasjonsspredningen (Cedefop 2008, s. 6).

I dag er det hovedsakelig departementer som bruker resultatene fra SSBs framskrivinger i sitt planarbeid. For at flere skal ta framskrivingens resultatene i bruk, er det nødvendig at formidlingen av framskrivingenes forutsetninger og resultater blir tilpasset de ulike brukergruppene. Videre er det viktig at det fins møteplasser hvor brukergrupper og produsenter av framskrivinger systematisk kan diskutere forutsetninger, resultater og utvikling av modeller. I tabell 1 har vi systematisert de potensielle brukerne av framskrivinger og deres behov:

Tabell 1 Potensielle brukergrupper av framskrivinger og deres behov

Potensielle brukergrupper:	Trenger framskrivingene til blant annet:
Sentralt beslutningsnivå: Stortingspolitikere Regjering Departementer Statlige etater	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensjonering av utdanningssystemet • Framtidig utvikling av arbeidsmarkedet, spesielt å stimulere individer utenfor arbeidsmarkedet til å få jobb • Fordeling av kompetanse regionalt, utjevne den geografiske fordelingen av kompetansearbeidsplasser • Dimensjonering av utdanningstilbud (også etter- og videreutdanningstilbud) innen høyere utdanning • Sikre bedrifters tilgang på arbeidskraften; blant annet gjennom målrettede tiltak for å øke yrkesdeltakelsen
Lokalt beslutningsnivå: Politikere på fylkes- og kommunenivå Kommune- og fylkesadministrasjon/etater	<ul style="list-style-type: none"> • Som arbeidsgiver: Rekruttering av arbeidskraft med nødvendig utdanning • Veiledningsansvar i grunnskolen: Veiledning av elever inn mot valg av studieretning på videregående (yrkesfag/studieforberedende) • Veiledningsansvar i videregående skole: Veiledning av elever (utdannings- og yrkesvalg) • Planlegging av utbygging av videregående skole, spesielt yrkesfag
Veiledere og rådgivere (innenfor utdanningssystemet, Nav og på karrieresentra)	<ul style="list-style-type: none"> • Å veilede elever om studieretning og fag på videregående skole • Å veilede elever/studenter om fag, sammensetning, profesjonsstudium vs. generelle studier, bachelor vs. master i høyere utdanning • Å veilede personer som vil ta en ny utdanning, evt. mer utdanning, innen et yrkesområde • Å veilede arbeidssøkere som ønsker å finne en jobb: Hvilke muligheter fins med gitt kompetanse? Kompetanse utnyttet på andre områder enn opprinnelig tenkt?
Partene i arbeidslivet	<ul style="list-style-type: none"> • Policyutforming knyttet til dimensjonering av utdanning i videregående opplæring, fagskole og høyere utdanning • Arbeid med overgang mellom yrkesfag og høyere utdanning/fagskole • Arbeid med dimensjonering av høyere utdanning • Oversikt over jobbmuligheter for arbeidsledige/permitterte, etter- og videreutdanningsbehov for arbeidstakere
Bransjeorganisasjoner	<ul style="list-style-type: none"> • Å kjenne til hva slags arbeidskraft det blir tilgang/mangel på i framtiden, ifht. rekruttering og påvirkning på det politiske området

Personer som står overfor et utdanningsvalg (Elever som skal velge studieretning på videregående, elever som skal velge høyere utdanning, personer med eller uten jobb som ønsker (ny) utdanning)	<ul style="list-style-type: none"> • Å velge utdanning selv (evt. sammen med foreldre): Nivå, fag, sammensetning, profesjonsstudium vs. generelle studier, bachelor vs. master
Arbeidssøkende (personer med eller uten jobb som ønsker utvikling i karrieren, personer med eller uten jobb som ønsker (ny) jobb/karriere)	<ul style="list-style-type: none"> • Å finne jobb selv: Hvilke muligheter fins med gitt kompetanse? Kompetanse utnyttet på andre områder enn opprinnelig tenkt?
Arbeidsgivere (i virksomheter med overvekt av kort utdannede, i virksomheter med overvekt av høyt utdannede)	<ul style="list-style-type: none"> • Å kjenne til hva slags arbeidskraft som det blir tilgang/mangel i fremtiden, ifht. rekruttering og politikkpåvirkning

I *Utdanningslinja* påpeker regjeringen at det i stor grad er interesser og muligheten til å bruke ens evner som styrer ungdommenes karriereønsker og valg av utdanning. Dette betyr at tilbudet av arbeidskraft fordelt på utdanningsnivå i utgangspunktet i stor grad bestemmes av ungdommenes interesser, mens virksomheters etterspørsel etter arbeidskraft blir bestemt av behovet for arbeidskraft. Det er derfor ikke uten videre gitt at tilbudet av arbeidskraft til en hver tid tilsvarer bedrifters behov for kompetanse. Ifølge regjeringen er det verken ønskelig eller mulig for staten å styre ungdommens valg eller å dimensjonere utdanningssystemet ut fra framskrivninger om framtidige behov på arbeidsmarkedet. Derimot vil regjeringen arbeide for at det blir bedre kunnskap om arbeidslivets behov, og for at ungdommen skal kunne ta mest mulig informerte valg. Ifølge *Utdanningslinja* er et viktig virkemiddel i forbindelse med utdanningsvalg tilbudet om karriereveiledning lokalt. Det er viktig at ulike veiledere har samme forståelse av framskrivingenes resultater, usikkerhet og forutsetninger når de gir informasjon om de ulike utdanningenes framtidige muligheter.

Regjeringen fokuserer spesielt på følgende tre områder hvor det kan være fare for mistilpasning mellom behovene i arbeidslivet og ungdoms utdanning: realfag, helse- og omsorgsfag og lærerutdanning. For å kunne sette inn nødvendige tiltak for å hindre en uønsket utvikling i søkertallene til disse utdanningene, er det nødvendig for myndighetene å ha oversikt over samfunnets framtidige kompetansebehov på disse fagområdene.

Fylkeskommunene vurderer også kompetansebehov, om enn i ulik grad, i utvikling av regionale utviklingsplaner (*Utdanningslinja*). Ved gjennomføringen av forvaltningsreformen fra 1.1.2010 fikk fylkeskommunene økt myndighet (Ot.prp. nr. 10 (2008-2009)). Reformen medfører større behov for regionaliserte analyser med sikte på å etablere en regional kompetansepolitikk som er tilpasset det lokale arbeidsmarkedets behov og fylkenes utfordringer. Dessuten medfører reformen et behov for at fylkeskommunene i planleggingen sin må samordne og systematisere vurderingene sine av framtidige kompetansebehov.

For arbeidslivet er det viktig å kjenne til det framtidige tilbudet av kvalifisert arbeidskraft for å kunne sammenlikne dette med framtidige behov. NHO påpeker i sitt kompetansepolitiske dokument (NHO 2011) at profesjonell karriereveiledning er et viktig instrument for realitetsorientering og kunnskapsbaserte valg om egen framtid. I en slik tilnærming inngår de langsiktige utsiktene på arbeidsmarkedet for de ulike utdanninger som en del av beslutningsgrunnlaget. I sin rapport om karriereveiledning påpeker også LO (LO 2011, s. 6) at for å ta informerte valg er

individer som skal velge en utdanning, avhengige av gode kunnskaper om arbeidslivet og det framtidige arbeidsmarkedet.

Framskrivningene vil aldri treffe den framtidige utviklingen av samfunnets kompetansebehov. Det kan være flere grunner til dette: 1) Det kan være mangler ved framskrivingsmodellene (som det er viktig å få avdekket og rettet opp i). 2) Uforutsette hendelser, à la finanskrisen, kan ha påvirket næringslivet i en retning som ikke lot seg forutse av modellen. 3) Framskrivningene bommer fordi myndighetene med utgangspunkt i de samme framskrivningene har tatt grep for å komme kompetanseunderskudd/-overskudd i forkjøpet. Det vil være viktig å gjennomføre tilbakeskuende analyser for å vise om framskrivningene har vært brukt som et middel til å forutse hvilke problemer samfunnet står overfor. Det sentrale spørsmålet er ikke om framskrivningene er nøyaktige, men om de er nyttige.

Om fordelene ved å ha et system for framskrivninger

Det er generell enighet i Europa om at analyser av framtidige kompetansebehov er et viktig beslutningsgrunnlag for politikktutforming (EU 2008b, s. 5 og Wilson & Zukersteinova 2011, s. 1). I EU-initiativet New skills for new jobs blir framskrivninger framhevet som et viktig verktøy for å sikre at befolkningens kompetanse tilsvarer arbeidslivets kompetansebehov (EU 2008a). Også i EUs strategi Europe 2020 blir behovet for å bedre medlemslandenes framskrivninger og overvåking av kompetansebehov løftet fram (EU 2010, s. 12). Tsjekkia, Estland, Italia og Polen er land som er i ferd med å bygge opp systemer for framskrivninger (Cedefop 2008, s. 25).

I *Utdanningslinja* påpeker Kunnskapsdepartementet at det ikke finnes noe nasjonalt organ som har som oppgave å følge utviklingen av framtidige kompetansebehov. Det finnes heller ikke faste møteplasser for å drøfte disse problemstillingene.

Situasjonen i dag er at SSB etter avtale med Kunnskapsdepartementet, Arbeidsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og Nærings- og handelsdepartementet oppdaterer og utvikler modellapparatet med sikte på å lage nasjonale framskrivninger i 2013. Rammen for dette arbeidet er på 3,5 millioner kroner i perioden 2010–2013. Intensjonen er at avtalen skal forlenges. For å få mest mulig effekt ut av denne satsingen er det nødvendig med et system som bidrar til at resultatene blir brukt på en mest mulig hensiktsmessig måte. Følgende spørsmål er sentrale i utviklingen av et system for kompetanseframskrivninger i Norge:

1. Hvordan skal framskrivningene formidles?
2. Hvilke typer møteplasser skal opprettes?
3. Skal de langsiktige framskrivningene suppleres med andre undersøkelser?

Formidlingen skal bidra til å øke bruken av framskrivningsresultatene ved utdanningsvalg, i karriereveiledning og i utformingen av næringslivets og offentlig sektors kompetanseplanlegging. Måltrettet formidling tilpasset de enkelte brukergruppene skaper grunnlag for relevante tilbakemeldinger fra brukerne og produsenter.

Møteplasser hvor resultatene av framskrivninger sees i sammenheng med andre undersøkelser og blir drøftet på bakgrunn av brukergruppers erfaringer, er en viktig del av et system for framskrivninger. Legitimiteten til framskrivningene øker dersom de brukes og sees i sammenheng med andre undersøkelser om utviklingen av kompetansebehov på kort og lang sikt. Møteplassene bidrar til at ulike aktører har

mulighet til å spille sine vurderinger av framskrivingsresultatene tilbake til SSB av framskrivningene. Dette er nødvendig for at myndighetene og SSB så tidlig som mulig kan avdekke nye tendenser i utviklingen slik at framskrivningene får bedre kvalitet.

Om fordelene ved å ha en koordinerende enhet

Det er et fellestrekk ved de europeiske landene at de mangler en form for samordning av den framskrivingsvirksomheten som foregår (Cedefop 2007, s. 9). Så vidt vi vet, har per i dag ingen land i Europa en enhet som fyller denne funksjonen både på nasjonalt, sektorielt og regionalt nivå. I Sverige pågår det et arbeid med å samordne arbeidet med framskrivinger (Regeringskansliet 2010), ledet av YH-myndigheten. I Storbritannia publiserer UKCES (et offentlig kompetanseorgan styrt av arbeidsgivere, fagforeninger og frivillig sektor)¹ analysene sine på Internett, men det later ikke til at de i særlig grad arrangerer møteplasser. I Frankrike fungerer CAS (et ekspertorgan nært knyttet til regjeringen)² som en koordinerende enhet på nasjonalt nivå, og arrangerer seminarer hver gang nye framskrivinger blir lansert. Regionalt har Céreq (et analyse- og rådgivende organ innenfor læring i arbeidslivet)³ en viss koordinerende funksjon, først og fremst ved å gi faglig og metodisk støtte til de såkalte observatoriene (regionale og bransjevise kompetanseråd med overvåkingsfunksjon), men det primære arbeidet med møteplasser er styrt av observatoriene. Det samme gjelder i Finland: De regionale ELY-kontorene (Nærings-, trafik- og miljøcentralen) er så vidt vi kan forstå autonome, og sørger selv for både foresightvirksomhet og regionale yrkesbarometre. I Irland kan Forfás (et statlig rådgivende organ) betraktes som en koordinerende enhet i forhold til EGFSN (en ekspertgruppe som gir regjeringen råd om nåtidige og framtidige kompetansebehov)⁴.

En koordinerende enhet skal sørge for bred og brukertilpasset formidling, slik at resultatene av framskrivningene blir tilgjengelige for alle som har behov for dem. Enheten vil videre sørge for at framskrivinger og andre analyser sees i sammenheng med hverandre, slik at bildet av framtidig kompetansebehov utfylles og nyanseres, og at ulike produsenter og interessenter blir oppmerksomme på og kommer i dialog med hverandre gjennom nasjonale og regionale møteplasser. Bruken av framskrivningene er per i dag begrenset. Dersom man investerer i en koordinerende enhet, vil nytten av arbeidet som gjøres på området øke betraktelig. Enheten kan også påta seg oppgaven med å være oppdragsgiver for SSB, både med hensyn til framskrivinger, tilleggsanalyser og utvikling av modellen.

¹ The UK Commission for Employment and Skills: <http://www.ukces.org.uk/>

² Le Centre d'Analyse Stratégique: <http://www.strategie.gouv.fr/>

³ Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications: <http://www.cereq.fr/>

⁴ The Expert Group on Future Skills Needs: <http://www.skillsireland.ie/>

4. Dagens situasjon i Norge

4.1 Modeller: Muligheter og bruk⁵

Flere europeiske land har i løpet av de siste årene utviklet framskrivingsmodeller for å få kunnskap om hvordan behovet for ulike typer arbeidskraft kan utvikle seg. I en oversikt av Wilson m.fl. går det fram at «beste praksis» er å benytte en makroøkonomisk modell med flere næringer for å framskrive behovet for arbeidskraft (Wilson et al. 2004, s. 7). Modellene som blir benyttet, ivaretar samspillet mellom de ulike næringene. Modellene framskriver sysselsettingen innen hver næring, og er fleksible ved at det er mulig å legge alternative forutsetninger inn i modellene, for eksempel om den økonomiske politikken. Modellene for framskriving inneholder ofte også en del som oversetter etterspørselen etter arbeidskraft i hver næring til behovene for ulike typer arbeidskraft etter kvalifikasjoner. Hvordan dette modelleres, varierer en del mellom de ulike landene.

Mens flere land har utviklet modeller for framskrivinger av etterspørselen etter ulike typer arbeidskraft, er tilbudssiden ofte mindre utviklet. Riktignok har flere land utviklet metoder for å anslå endringer i arbeidsstyrken av spesifikke typer arbeidskraft etter utdanning, men det er få land som har utviklet framskrivingsmodeller som knytter sammen tilbud og etterspørsel. En slik videreutvikling er imidlertid under arbeid i regi av Cedefop (Bjørnstad et al. 2008). Arbeidet som er gjort av Cedefop, trekker i hovedsak på tidligere erfaringer i Storbritannia og Nederland.

Beskrivelse av framskrivingsmodellene i Norge

I Norge i dag er det hovedsakelig SSB som står for framskrivinger av tilbud av og etterspørsel etter kompetanse på nasjonalt nivå. SSB har også utviklet et eget modellapparat på området. Imidlertid gjør også andre aktører framskrivinger med ujevne mellomrom, blant annet Nav og NIFU. KS har utviklet en egen framskrivingsmodell for rekrutteringsbehovet i kommunesektoren. Ifølge KS tar stadig flere kommuner dette verktøyet i bruk. SSB er imidlertid den eneste institusjonen gjør langsiktige nasjonale framskrivinger for alle nærings- og utdanningsgrupper.

Grunnlaget for SSBs framskrivinger er de offisielle befolkningsframskrivingene etter yrkesaktivitet, kjønn og alder. Framskrivingene av behovene for arbeidskraft i ulike næringer er basert på SSBs makroøkonomiske modell MODAG. Modellen benyttes til framskrivinger fra 1 til 20 år framover, og til politikkanalyser for sentrale størrelser i økonomien. Finansdepartementet er hovedbrukeren av MODAG, men modellen blir også brukt av SSB til egne analyser og til analyser på oppdrag for andre, herunder for fraksjonene i Stortingets finanskomité.

Modellen ivaretar samspillet mellom de ulike næringene. Hovedstrukturen i MODAG innebærer at priser – sammen med renter, valutakurser og lønninger – bestemmer etterspørselen fra privat konsum og investeringer samt fra utlandet. Den offentlige ressursbruken og virkemidlene i den økonomiske politikken er handlingsparametere for offentlig sektor, og bestemmes utenfor modellen. Produksjon, sysselsetting og nivået på arbeidsledigheten er i stor grad etterspørselsbestemt.

⁵ Beskrivelsen av modellene er i stor grad basert på følgende på følgende publikasjoner: Bjørnstad et al. 2008, Stølen 2011 og Kunnskapsdepartementet 2010b.

Om MODAG

I MODAG skilles det mellom fem ulike typer arbeidskraft etter utdanningsbakgrunn: ufaglært arbeidskraft, to grupper med videregående opplæring (fag- og yrkesopplæring, samt allmennfag og handels- og kontorfag) og to grupper høyere utdanning (lavere og høyere grad). Arbeidskraften etter utdanningsbakgrunn er fordelt på 21 næringer. MODAG beskriver antall arbeidstimer, sysselsetting og lønn for hver av de fem typene arbeidskraft. Årsakssammenhengene mellom makroøkonomiske variable generelt, bedriftenes etterspørsel etter arbeidskraft fordelt på utdanning, lønnsdannelsen for de ulike utdanningsgruppene og arbeidstilbudet etter utdanning tallfestes ved hjelp av historiske data.

Den relativt detaljerte næringsstrukturen innebærer at MODAG gir en fylldig beskrivelse av hvordan endringene i *næringsstrukturen* påvirker den samlede arbeidskraftsetterspørselen. For å ta hensyn til de *næringsinterne* vridningene i etterspørselen etter arbeidskraft har SSB benyttet data for næringsvis sysselsetting etter utdanning siden 1986, og beregnet den trendmessige utviklingen i utdanningsandelen med de fem ulike utdanningene innen hver enkelt næring. Deretter er disse andelene framskrevet med den samme trendmessige utviklingen som før. Sammen med endringer i næringsstrukturen får vi da et anslag for sysselsettingen etter utdanning i hver enkelt næring. For å fordele sysselsettingen innenfor de fem utdanningsgruppene på næringer, har SSB videreført den trendmessige utviklingen i andelene for hver av de 21 næringene.

For å utarbeide framskrivinger for utviklingen på arbeidsmarkedet og økonomien som helhet, er sammenhenger for arbeidstilbudet innarbeidet i MODAG. Det er imidlertid en klar begrensning med MODAG at det bare skilles mellom arbeidskraft etter fem ulike typer utdanning. For å kunne analysere balansen mellom tilbud og etterspørsel på arbeidsmarkedet fordelt på flere utdanningsgrupper, brukes derfor modellen MOSART til selvstendige framskrivinger av tilbudet av arbeidskraft.

Om MOSART

SSBs modell MOSART er en dynamisk mikrosimuleringsmodell for framskrivinger og analyser av framtidig arbeidstilbud, utdanningsnivå og trygd. MOSART omfatter i alt 22 utdanningsgrupper etter nivå og fagfelt. MOSART beregner sannsynligheter for ulike utfall av studier og arbeidsinnsats for et representativt utvalg av befolkningen basert på kjennetegnene kjønn, alder, høyeste fullførte utdanning og igangværende utdanning.

På grunnlag av sannsynlighetene for utdanningsoverganger blir utdanningstilbøyelighetene estimert etter alder. Utdanningstilbøyelighetene etter alder gir uttrykk for andelen av et alderskull som er eller har vært i utdanning. Det er derfor en størrelse som øker med tiden, ettersom den øker jo eldre alderskullene blir og det stadig kommer nye individer som tar utdanning (Kunnskapsdepartementet 2010b). Også yrkesdeltakelse estimeres etter kjønn, alder og utdanning for hvert alderskull. Ved framskriving av tilbudet av ulike typer arbeidskraft er det en klar styrke ved MOSART at yrkesdeltakelse og arbeidstid blir tilordnet befolkningen etter kjønn, alder og utdanning. Etter avsluttet utdanning har personer med høyere utdanningsnivå klart høyere yrkesdeltakelse enn personer med lavere nivå. Tilbøyeligheten til tidligpensjonering er også klart lavere.

Ettersom det blir tatt hensyn til yrkesdeltakelse og pensjonering på hvert alderstrinn, vil det med MOSART være mulig å avdekke mulige langsiktige konsekvenser av endrede forutsetninger om utdanningssystemet. Når SSB framskriver tilbud fordelt på utdanningsgrupper, er resultatene fra MOSART

benyttet til å spre det samlede arbeidstilbudet framskrevet med MODAG ut på utdanningskategorier. En sentral forutsetning i utdanningsframskrivingene med MOSART er videre at utdanningstilbøyelighetene etter kjønn og alder holdes konstante. Sammenholdt med framskrivinger av behovene (etterspørselen) for ulike typer arbeidskraft i MODAG, kan resultatene fra framskrivingene benyttes til å vurdere i hvilken grad framtidige ubalanser kan motvirkes ved at myndighetene gjennomfører tiltak som påvirker utdanningstilbøyelighetene.

Muligheter

SSBs modellapparat gir mange muligheter for å analysere sammenhengene mellom på den ene siden utviklingen i samfunnsøkonomiske størrelser og på den andre siden framtidige kompetansebehov sammenliknet med tilgangen på kompetanse. MODAG sikrer at framskrivinger ivaretar at antatt sysselsetting i de ulike næringer, summert over næringer, ikke kan bli høyere enn den beregnede totale tilgangen på arbeidskraft. Ved politikktutforming på viktige samfunnsområder, som for eksempel helsesektoren, kan modellen HELSEMOD benyttes for å lage kompetanseframskrivinger som angir det framtidige arbeidskraftbehovet for 20 ulike utdanningsgrupper innenfor helse og omsorg sammenliknet med tilgangen. En tilsvarende modell, LÆRERMOD, er utviklet for å kunne gjøre detaljerte framskrivinger for tilbud av og etterspørsel etter fire grupper av lærere. I begge disse modellene kan den beregnede etterspørselen fordelt på utdanningsgrupper kobles til de mer aggregerte utdanningsgruppene i MODAG.

Ved dimensjoneringen av utdanningssystemet kan det være av interesse for utdanningsmyndighetene å kjenne til befolkningens utdanningspreferanser for å opprette et tilstrekkelig antall skole-/studieplasser.

Fordi framskrivingsresultatene avhenger av forutsetningene som legges til grunn, krever bruken av dem at de blir vurdert i lys av de betingelsene de bygger på. Eksempler på dette er forutsetninger om:

- den generelle økonomiske utviklingen
- utdanningsandelene for de enkelte næringer
- befolkningsutviklingen etter alder
- utdanningstilbøyeligheter etter kjønn og alder
- yrkesdeltaking etter kjønn, alder og utdanning
- brukertilbøyeligheter og personellbruk per bruker i helse- og undervisningssektoren

Hvordan forutsetninger og resultater henger sammen, framgår av SSBs framskrivingsrapport fra 2008 (Bjørnstad et al. 2008). Rapporten gir en konkret oversikt over forutsetningene om den økonomiske utviklingen fram til 2025. Utdanningsandelene i hver næring fram til 2025 er beregnet på grunnlag av næringsvise andeler i perioden 1986–2004. Videre framgår det at arbeidstilbudet er framskrevet på grunnlag av observerte utdanningstilbøyeligheter fra 2006.

Bruk

For å belyse hvordan kompetanseframskrivinger kan anvendes i offentlig utredningsarbeid, gir vi nedenfor en kort beskrivelse av nyere bruk av framskrivinger.

I Kunnskapsdepartementets rapport av 2010 om tilbud og etterspørsel etter høyere utdannet arbeidskraft fram mot 2020 (Kunnskapsdepartementet 2010b), blir to alternative baner for utviklingen av antall studenter i perioden 2009–2020

presentert. Disse er basert henholdsvis på uendret studietilbøyelighet⁶ og en økning i tilbøyeligheten til å studere på fem prosent i perioden. På etterspørselssiden presenteres isolerte framskrivninger ved bruk av SSBs modellverktøy for arbeidskraftbehovet i næringslivet, i helse- og omsorgssektoren og i utdanningssektoren (lærere og førskolelærere). Spesielt er framskrivingene for helsesektoren grundig beskrevet. Disse framskrivingene er utført ved bruk av HELSEMOD. På tilbudssiden i helsesektoren er det tatt utgangspunkt i forutsetninger om sysselsetting og yrkesdeltaking, studiekapasitet og beregnet avgang. Framskrivningene for etterspørselen er basert på forutsetninger om demografisk utvikling, tjenesteomfang, brukerfrekvenser og økonomisk utvikling. I tillegg til framskrivingene på disse tre områdene presenteres en framskriving for etterspørsel etter og tilbudet av *øvrig* arbeidskraft i statlig sektor. Denne framskrivingen ble utført av NIFU ved å bruke egenutviklede modeller. Også i *Utdanningslinja* er det vist til kompetanseframskrivninger. Blant annet blir det presentert to alternative anslag for samlet antall studenter fram til 2025 under ulike forutsetninger om studietilbøyelighet.

Nav bruker SSBs framskrivingsmodeller til å gjøre egne framskrivninger. Navs framskrivninger skiller seg fra SSBs kompetanseframskrivninger ved at beregningsforutsetningene er forskjellige. I de siste årene har blant annet Nav gjort egne framskrivninger om:

- hvordan arbeidsmarkedet fram til 2030 vil påvirkes av pensjoneringsmønsteret i befolkningen og størrelsen på arbeidsinnvandringen. Spesielt drøftes utfordringene som følger av «eldrebølgen» og konsekvensene av at en stadig større del av befolkningen i arbeidsfør alder mottar helserelaterte ytelser (Nav 2008).
- tilbudet av arbeidskraft fram mot 2030, gitt at folk i årene framover vil tilpasse seg slik personer med tilsvarende karakteristika (blant annet alder og kjønn) gjorde i årene 2002–2006 (Nav 2009).
- tilbudet av arbeidskraft med videregående utdanning som høyeste fullførte utdanning vil bli fram mot 2030, dersom framtidige generasjoner velger utdanning og tilpasning på arbeidsmarkedet tilsvarende som man gjorde i 2002–2006. Spesielt belyser framskrivingene hvordan yrkesdeltakelsen vil endre seg for ulike utdanningsgrupper på videregående skoles nivå (Nav 2010).

Framskrivningene brukes ifølge Nav til planlegging av Navs virksomhet på kort og lang sikt, til veiledning av ulike brukergrupper og til utforming av arbeidsmarkedstiltak. Et annet viktig formål med framskrivingene er å framskaffe kunnskap til allmennheten.

I Helsedirektoratets rapport *Utdanne nok og utnytte godt* (Helsedirektoratet 2009) presenteres beregninger av framtidig tilbud av og etterspørsel etter av helsepersonell (20 utdanningsgrupper) ved to alternative framskrivingsbaner for etterspørsel etter helsepersonell. Hensikten med framskrivingene var å avdekke eventuelle ubalanser mellom tilgangen på og behovet for helsepersonell. I det ene

⁶ Studietilbøyelighet: Andelen av et alderskull som er eller har vært i *høyere* utdanning. Studietilbøyeligheten øker derfor med tiden, ettersom den øker jo eldre alderskullene blir, og det stadig kommer nye individer som tar høyere utdanning (Kunnskapsdepartementet 2010b, s. 24).

alternativet forutsettes det at andelen av bruttonasjonalprodukt (BNP) som går til helse- og sosialtjenester, forblir på dagens nivå, og at etterspørselsveksten følger den antatte veksten i BNP. I det andre alternativet (demografialternativet) er det forutsatt at aldersrelaterte dekningsgrader og forbruk av helsetjenester videreføres på 2007-nivå. Veksten i etterspørselen ifølge dette alternativet vil derfor hovedsakelig skyldes veksten i antall eldre.

Begrensninger

Modellverktøyet gir mange muligheter for langsiktige kompetanseframskrivninger, men SSB gjennomfører per i dag ikke regionale kompetanseframskrivninger selv om flere brukergrupper har interesse av dette. Ifølge SSB er det teknisk mulig å gjøre framskrivninger på regionalt nivå, men disse ville gi høyst usikre resultater. Dette gjelder enten man tar utgangspunkt i kommuner, arbeidsmarkedsregioner eller fylkeskommuner, selv om usikkerheten blir mindre jo større regionene er. På etterspørselssiden er usikkerheten et resultat av at enkeltbedrifters planer og justeringer av antall ansatte gir store utslag i det lokale arbeidsmarkedet, og at den regionale fordelingen av næringer ikke nødvendigvis holder seg stabil. Spesifikke regionale forhold spiller altså en betydelig rolle som ikke er lett å fange opp ved hjelp av modeller. På tilbudssiden knyttes usikkerheten opp mot at det er vanskelig å modellere tilbudet av arbeidskraft etter utdanning på regionnivå, og å forutsi flyttemønstrene for ulike utdanningsgrupper. SSB fraråder derfor regionale framskrivninger fordi disse vil gi resultater som er så usikre at de ikke bør brukes. SSB ønsker derfor ikke å gjennomføre langsiktige kompetanseframskrivninger for regioner. Vox mener imidlertid at det per i dag er mulig å ivareta en regional dimensjon på andre måter enn ved å lage langsiktige regionale framskrivninger, se avsnitt 4.2.

Videre gjelder de langsiktige framskrivingene *utdanninger*, og ikke behovet for framtidige *yrker*. Det er ifølge SSB hovedsakelig tre grunner til dette:

- En persons utdanningsnivå er forholdsvis presist bestemt på grunnlag av opplysningene som er registrert om fullført utdanning i administrative registre i tråd med Norsk standard for utdanningsgruppering (SSB, 2001). Selv om det også eksisterer en standard for yrkesklassifisering (STYRK-08) for 406 yrker (SSB 2011), er grensedragningen mellom en del yrker forholdsvis upresis.
- Enda viktigere er det at hvilket yrke som tilordnes en person, kan endre seg over tid. En persons utdanningsnivå står derimot fast inntil personen eventuelt fullfører en ny og høyere utdanning.
- Datatilretteleggingen blir forholdsvis enkel gjennom bruk av administrative registre. Modellen som blir benyttet til framskriving av tilbudet av ulike typer arbeidskraft, MOSART, er basert på inndeling etter utdanning. Samtidig som det ville være kostnadskrevenende å etablere en modell for framskriving av arbeidstilbudet etter yrke, ville disse framskrivingene også være mer upresise.

Vox er enig med SSB i at langsiktige framskrivninger fortsatt bør gjelde utdanninger, mens analyser knyttet til utviklingen innen yrker bør ha et kortere tidsperspektiv, se avsnitt 4.2.

4.2 Bruk av kortsiktige analyser som Navs bedriftsundersøkelse

I Sverige gjennomfører Arbetsförmedlingen kortsiktige regionale yrkesprognoser basert på resultatene fra en årlig intervjuundersøkelse rettet mot arbeidsgivere om tilgangen på arbeidskraft det nærmeste året. Disse prognosene omfatter nærmere

200 yrker fordelt på län. Etter Vox' oppfatning bør de langsiktige framskrivingene suppleres med regelmessige kortsiktige analyser også i Norge. Dette er nødvendig for både å fange opp nye trender, og for å relatere langsiktige utviklingslinjer til kortsiktige prognoser. Spesielt vil det være hensiktsmessig å opprettholde og videreutvikle eksisterende kortsiktige regelmessige analyser på områder hvor det i dag ikke synes aktuelt med langsiktige framskrivinger. Analyser på regionalt nivå og yrkesprognoser er to slike områder som vi mener bør ta utgangspunkt i etablerte kortsiktige analyser.

Nav gjennomfører bedriftsundersøkelsen to ganger per år. En av undersøkelsene er på fylkesnivå, og rettes mot cirka 20 000 bedrifter. Den andre, som bare omfatter nasjonalt nivå, er rettet mot cirka 3 000 bedrifter. Undersøkelsen kartlegger hvilke forventninger bedriftene har i forhold til sysselsettingsutviklingen det kommende året, og om bedriftene har rekrutteringsproblemer. På bakgrunn av svarene om rekrutteringsproblemer estimeres mangelen på arbeidskraft for landet som helhet, ulike fylker, sju regioner, enkelt næringer (23 næringer) og for ulike yrker (407 mulige yrker). Resultatene inkluderer en stramhetsindikator (forholdstall mellom antall personer virksomhetene mangler og antall sysselsatte) for både yrker og næringer. Totaltallene for mangel på arbeidskraft fordeles på fylker, mens tallene for næringer er fordelt på sju regioner. Den estimerte mangelen på arbeidskraft innenfor hver næring kan også fordeles på fylker.

Etter Vox' oppfatning kan kortsiktige regionale analyser og prognoser for 1–2 år være nyttige for interessenter med behov for et kortsiktig perspektiv (arbeidssøkende, virksomheter). Videre mener Vox at det kan være aktuelt med kortsiktige prognoser fordelt på yrker. Blant annet for individer som står overfor utdanningsvalg, kan det være av interesse å få informasjon om hvilke yrker bestemte utdanninger kvalifiserer for, og dessuten om lokale kortsiktige arbeidsmarkedsutsikter. Også virksomheter kan ha interesse av å kjenne til tilgangen på arbeidskraft fordelt på regioner og yrker. Innenfor et kort tidsperspektiv kan vi også anta at treffsikkerheten med hensyn til yrkesbetegnelser er rimelig stor. Videre bør uklare grensdragninger mellom ulike yrker kunne unngås ved en hensiktsmessig gruppering/sammenslåing av yrker. Navs bedriftsundersøkelse kan derfor være et godt utgangspunkt for både kortsiktige analyser på regionalt nivå og av behovet fordelt på yrker. I kapittel 5, modul 6 foreslår vi at det blir avsatt midler til videreutvikling av undersøkelsen.

4.3 Muligheter for framskrivinger for regioner

Selv om det i dag ikke synes aktuelt å gjennomføre langsiktige regionale framskrivinger for alle regioner i Norge, viser vi til at dette blir gjort i ulik grad i andre land, blant annet i Sverige, hvor både SCB og Tillväxtanalys utfører langsiktige regionale framskrivinger av framtidige kompetansebehov. De har ulike tilnærminger:

- SCB har gjort regionale framskrivinger for de tre storbyregionene Stockholms län, Region Skåne og Vestre Götaland, alle tre folkerike og tettbygde regioner. Disse framskrivingene omfatter alle de utdanningene som inngår i de nasjonale framskrivingene.
- Tillväxtanalys har ved bruk av det regionale analyse- og prognoseverktøyet rAps (Tillväxtanalys 2011) gjort framskrivinger for et begrenset antall utdanninger som omfatter hele Sverige, fordelt på 72 regioner. Mulighetene for å gjøre konsekvensanalyser og framskrivinger er grunnleggende

funksjoner i verktøyet. rAps har følgende geografiske inndelinger: län (fylker), lokale arbeidsmarkedsregioner og kommuner.

Vi foreslår at følgende muligheter for langsiktige regionale analyser blir vurdert i Norge:

1. Framskrivinger for større arbeidsmarkedsregioner/storbyregioner

Selv om SSB ikke anbefaler å lage regionale analyser for hele landet, er det ikke umulig at de kan ta på seg oppdrag om å lage framskrivinger for storbyregioner og større arbeidsmarkedsregioner. Disse regionene vil ha et bredere og mer stabilt næringsliv, og et større og mer forutsigbart tilbud av arbeidskraft enn små regioner.

2. Framskrivinger ved bruk av PANDA

PANDA (Plan- og Analysesystem for Næringsliv, Demografi og Arbeidsmarked) (Panda-gruppen) er Norges variant av det svenske regionale analyse- og prognosesystemet (rAps). PANDA-systemet eies og drives av Pandagruppen, som består av 17 fylkeskommuner og Kommunal- og regionaldepartementet. Selve modellapparatet blir driftet og utviklet av SINTEF Teknologi og samfunn (avdeling for anvendt økonomi) på oppdrag fra Pandagruppen.

Systemet er utviklet for å gjøre analyser av regional utvikling i Norge. Den minste regionale enheten som kan analyseres, er kommune (bydel i Oslo). Man kan også analysere utviklingen i regioner som består av flere kommuner, i prinsippet helt opp til alle kommunene i landet.

Datagrunnlaget i PANDA er statistikk, hovedsakelig fra Statistisk sentralbyrå (SSB). Det betyr at systemet bruker offisielle norske data, som kan analyseres historisk og brukes til komparative analyser av regioner.

PANDA-systemets to simuleringsmodeller, en befolkningsmodell og en næringsmodell, er bygget opp med utgangspunkt i anerkjente regionaldemografiske og -økonomiske metoder. De blir brukt til å simulere utviklingen framover (framskrivinger), og til å simulere effekter av spesielle tiltak (konsekvensanalyser). Systemet inkluderer ikke befolkningens utdanning per i dag, og det er uklart hvorvidt det kan videreutvikles slik at det kan brukes til framskrivinger fordelt på utdanninger.

3. KS' rekrutteringsmodell

KS tilbyr kommunene en modell for vurdering av den enkelte kommunes framtidige rekrutteringsbehov som arbeidsgivere (KS 2010). Denne modellen bygger hovedsakelig på data fra PAI- registeret, samt arbeidsgiverens egne vurderinger. Modellen er utarbeidet av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) til bruk for kommunene i Sverige. I samarbeid med SKL har KS tilpasset modellen til bruk i norske kommuner. Modellen er videreutviklet i tråd med tilbakemeldingene fra de norske kommunene som benytter den. Ved hjelp av modellen kan kommunene lage prognoser for rekrutteringsbehovet for ulike stillingsgrupper de nærmeste 10 årene. Dette gjøres på grunnlag av historiske data og anslag for endringer i

kommunens innbyggertall og aldersstruktur. Ifølge KS tar flere og flere kommuner i bruk modellen.

4. Strategisk instituttsatsing: Regionaløkonomiske modeller og bostedsvalg

Norges forskningsråd har utlyst forskningsmidler knyttet til en ny satsing innen regionaløkonomiske modeller og bostedsvalg. Framskrivninger av tilbud av og etterspørsel etter arbeidskraft er ikke inkludert i ulyksningen. Ifølge Kommunal- og regionaldepartementet kan det ved tilleggssatsinger være mulig å utvide forskningsprosjektet til også å omfatte kompetanseframskrivninger. Dette krever dialog med forskningsinstitusjonen(e) som får oppdraget. Valg av forskningsinstitutt(er) skjer ifølge Kommunal- og regionaldepartementet i løpet av våren 2012.

Disse fire alternativene utelukker ikke hverandre. Alle alternativene forutsetter at det blir satt av ressurser til forskning og modellutvikling, jf. kapittel 5, modul 8.

4.4 Fordeler og ulemper ved ulike typer undersøkelser

For å få et utgangspunkt for vurderingen av framtidige kompetansebehov bruker de fleste land nasjonale kvantitative multisekterielle modeller (jf. MODAG). Slike modeller er komplekse, men det er nødvendig for å oppnå robuste sysselsettingsscenarier på bransjenivå.

Fordelene ved slike modeller er:

- De angir tilbud/etterspørsel på sektornivå
- De dekker hele økonomien
- De ivaretar nasjonalregnskapsmessige begrensninger («samfunnsøkonomiske tyngdelover»)
- De fanger opp økonomiske begrensninger og virkningene av bruk av økonomiske virkemidler
- De bidrar til å gjøre underliggende forutsetninger eksplisitte
- Resultatene av et sett framskrivninger angir et konsistent scenario

Ulempene ved slike modeller er:

- De krever betydelige ressurser fordi de bør utvikles og oppdateres regelmessig.
- De stiller store krav til data og bygger på lange tidsserier av data for en rekke indikatorer knyttet til økonomi og arbeidsmarked i de ulike sektorer/næringer
- Historiske utviklingslinjer får stor betydning fordi modellene er basert på antakelse om forlengelse av historiske trender og utvikling.

Slike modeller gir altså ikke et komplett bilde av arbeidsmarkedet. Mange land, for eksempel Tyskland, Frankrike, Nederland, Østerrike, Sverige og Storbritannia, legger vekt på å supplere framskrivingene med andre analyseformer (Cedefop 2008, s. 6). De utgjør allikevel hjørnesteinen i framskrivingene i de fleste land.

Andre metoder som blir brukt for å analysere framtidige kompetansebehov, er arbeidsgiversurveys og scenarieteknikker.

Arbeidsgiversurveys som stiller spørsmål om kompetansebehov, blir i stor grad brukt for å supplere framskrivningsmodellene (jf. Navs bedriftsundersøkelse og

Arbetsförmedlingens prognosearbeid i Sverige). Spørreundersøkelser brukes i mange land for å framskaffe informasjon om manglende kompetanse (Cedefop 2008, s. 29). Undersøkelsene blir mest brukt med sikte på å lage *kortsiktige* analyser om mangler på kompetanse på nasjonalt, regionalt og/eller bransjenivå. I Storbritannia inngår the UK Employer Skills Survey og the UK Employer Perspectives Survey i UKCES' forskning på kompetanse i arbeidslivet som et supplement til framskrivningene. På europeisk nivå er Cedefop i ferd med å utvikle the Employer Skill Survey, både for å supplere Cedefops framskrivninger og for å få innspill til det videre framskrivingsarbeidet.

I Sverige bruker SCB surveydata fra sitt Arbetskraftsbarometern for å nyansere sine kompetanseframskrivninger. Nåtidsbildet fra Arbetskraftsbarometern gir informasjon om mistilpasninger som allerede eksisterer, men som ikke nødvendigvis blir fanget opp av framskrivningene.

Resultatene fra slike surveys blir ofte kritisert for ikke å være representative, og for å danne et statisk bilde. Et problem med påliteligheten til slike undersøkelser er at arbeidsgiverens antakelser i svært stor grad kan være farget av dagens situasjon. For eksempel kan akutte (men forbigående) problemer knyttet til anskaffelse av ukvalifisert arbeidskraft føre til oppblåsning av virksomhetens framtidige behov for slik arbeidskraft (Neugart & Schömann 2002, s. 16). Dette kan føre til store problemer med å tolke resultatene fra slike utvalgsundersøkelser. Likevel kan de ofte framskaffe interessant informasjon om arbeidsgivernes kompetansekrav knyttet til potensielle nyansettelser og eksisterende kompetansegap i deres virksomheter.

Scenarieteknikker kan brukes for å kombinere forutsetningene og resultatene fra kvantitative modeller med strukturerte kvalitative vurderinger. Ved utviklingen av scenarier er det ikke resultatene som er mest interessante, men de kan være katalysatorer for videre undersøkelser og diskusjon. Scenarier kan også brukes til å skaffe innsikt og avdekke viktige sammenhenger som ikke blir fanget opp i kvantitative modeller. Foresight- og Delphimetoder er eksempler på slike metoder (Wilson & Zukersteinova, s. 3). Hovedpoenget med slike kvalitative metoder i denne sammenhengen er i stor grad å supplere resultater fra modellkjøringer med synspunkter/innspill fra «eksperter» (se den internasjonale i vedlegg 3).

Deltakerne i slike kvalitative vurderinger er ofte representanter fra næringslivet og forskningsinstitusjoner, for eksempel i the Sector Skills Councils i Storbritannia (Cedefop 2008, s. 7), men også arbeidstakerorganisasjoner trekkes i noen grad med, for eksempel i Finland (op.cit., s. 28) og Frankrike (Strietska-Ilina & Tessaring 2007, s. 77). I både Frankrike, Storbritannia og Finland blir dette gjort regelmessig og systematisk, og det endelige produktet man blir enige om, er det som legges til grunn for videre bruk, for eksempel i politikktutforming. Foresightvirksomhet innebærer at man ikke bare diskuterer framskrivninger og andre analyser, og forhandler om en felles forståelse, men at man også blir enig om en felles, forpliktende strategi (Kaivo-oja & Marttinen 2008, s. 6). I Frankrike blir foresightvirksomhet brukt systematisk, både bransjevis og regionalt (se vedlegg 1). I Storbritannia blir metoden brukt i regi av the Sector Skills Councils, som er arbeidsgiverstyrte bransjeråd. I Finland finnes det mange ulike foresightnettverk (Kaivo-oja & Marttinen 2008). Blant annet har hver region i Finland et ELY-kontor som gjør regelmessige foresightanalyser. Resultatet av disse analysene blir sendt ut til både lokale og nasjonale myndigheter i tillegg til utdanningstilbydere (Arnkil 2010, s. 29).

Vi anser det for nødvendig at SSBs kvantitative tilnærming blir supplert med dialoger hvor blant annet partene i arbeidslivet og forskermiljø systematisk vurderer framtidens kompetansebehov, jf. avsnitt 5.2, modul 2. Fordi framskrivningene bygger på historiske data som ikke vil reflektere den seneste utviklingen i samfunnet, er det viktig at resultatene drøftes i lys av den oppdaterte kunnskapen eksperter på feltet har. Samtidig kan slike strukturerte dialogmøter bidra til at framskrivingsresultatene får legitimitet ved at brukerne sammen med SSB systematisk gjennomgår modellforutsetninger og resultater.

5. Moduler

I tråd med tildelingsbrevet har vi utarbeidet ulike planer for oppbygging av et system for kompetanseframskrivinger. Grunnlaget i alle planene er dagens avtaler med SSB. Planene er bygd opp av mindre moduler, som kan legges til som en gradvis oppbygging av systemet. I neste kapittel presenterer vi våre planer, mens vi i dette kapittelet ser nærmere på modulene.

Modulene er laget slik at de kan settes i gang uavhengig av andre moduler, og det er derfor mulig å kombinere moduler på andre måter enn vi har gjort i planene A, B og C i neste kapittel. Dette gir en stor grad av fleksibilitet når det gjelder satsingsområder, finansiering og mulighetene for å bygge opp systemet gradvis. Samtidig representerer modulnummereringen vår en prioritering av de ulike modulenes viktighet. Vi angir også hvilket år det vil være realistisk og hensiktsmessig å sette i gang med de enkelte modulene.

Dette kapittelet er bygd opp slik at vi presenterer hver av de ni modulene med en beskrivelse av modulen, anslag over årlige utgifter for modulen, anslag over eventuelle oppstartsutgifter, og hvilke kriterier som må oppfylles for at modulen skal være til nytte. I utgiftsanslagene har vi forutsatt at den koordinerende enheten blir lagt til en eksisterende institusjon. Dersom en mener at en ny institusjon bør opprettes, blir bevilgningsbehovet vesentlig større. Prisen på ett årsverk har vi satt til 650 000 kroner, inklusive arbeidsgiveravgift og feriepenger. I tillegg regner vi med overheadkostnader på 40 prosent per årsverk.

5.1 Modul 1: Oppbygging av den koordinerende enheten

I denne modulen forutsetter vi at SSB produserer langsiktige framskrivinger hvert tredje år, og at Nav fortsetter med sine halvårige bedriftsundersøkelser og framskrivinger ved bruk av SSBs modeller etter behov.

Denne modulen innebærer en oppstart av den koordinerende enheten ved at de grunnleggende funksjonene kommer på plass. Dersom oppgaven med å være oppdragsgiver overfor SSB legges til enheten, vil dette være en viktig oppgave (se avsnitt 6.6). Andre prioriterte oppgaver for enheten i denne modulen er:

- formidling av framskrivingene, bl.a. gjennom etablering av en nettside
- innhenting og systematisering av informasjon om hva som skjer på området i Norge og i utlandet
- etablering av dialog mellom produsenter av framskrivinger og interessenter gjennom å arrangere møter og prognosedag
- deltakelse på konferanser som andre arrangerer, og eventuelt at enheten selv bidrar med innlegg/presentasjoner

Vi mener disse aktivitetene bør være et absolutt minimum av funksjoner for en koordinerende enhet i et system for framskrivinger.

Formidling

Målet er at formidlingen skal øke bruken av framskrivingsresultatene ved utdanningsvalg, i karriereveiledning og i utforming av næringslivets og offentlige sektors kompetanseplanlegging, og skape regelmessig dialog med målgruppene. En slik dialog vil være med på å øke framskrivingenes legitimitet. I dag blir ikke resultatene av framskrivingene formidlet godt nok. Selv om rapportene SSB gir ut, holder et faglig høyt nivå, er de språklig tunge, både fordi de inneholder mange

tekniske detaljer og faguttrykk, og fordi de er skrevet på engelsk. For de fleste brukergruppene er disse rapportene for kompliserte til at de kan ha noe utbytte av dem, og mange aktører har etterlyst en mer tilgjengelig formidling av resultatene.

Det er en fordel om formidlingen skjer gjennom ulike kanaler, både via skriftlige rapporter (trykt og på nett) og på ulike møter og konferanser⁷. Ulike brukergrupper søker informasjon på ulike steder, og ved å spre framskrivingsresultatene gjennom forskjellige kanaler vil flere grupper ha muligheten til å få informasjon om dette.

Skriftlige rapporter publisert i papirutgave og på nett vil være utgangspunktet for annen formidling. Disse publikasjonene må være tilpasset ulike brukergrupper:

- Forskere: SSB, NIFU, FAFO og forskningsmiljøene ved universiteter og høyskoler («tunge» rapporter⁸)
- Arbeidslivets parter («middels tunge» rapporter)
- Offentlig administrasjon og planleggingsorganer («middels tunge» rapporter)
- Veiledere ved skoler og andre utdanningsinstitusjoner, ved karrieresentre og i Nav («middels tunge» rapporter)
- Allmennheten: elever, studenter, media og publikum («lette» publikasjoner)

Mens SSB ivaretar behovet for «tunge» rapporter, foreslår vi at enheten får ansvaret for å lage publikasjonene i kategoriene «middels tunge» og «lette».

Ifølge avtalen med Kunnskapsdepartementet vil resultatene av SSBs framskrivinger i 2013 foreligge innen 1. juni 2013 (Kunnskapsdepartementet 2010a). På grunnlag av resultatene av SSBs framskrivinger foreslår vi at enheten i løpet av 2013 publiserer i en «middels tung» og en «lett» rapport for henholdsvis arbeidsliv/veiledere og allmennheten. I begge rapportene er det viktig at usikkerheten knyttet til resultatene kommer klart fram.

Vi anbefaler også at enheten foretar avgrensede analyser knyttet til de utfordringene og problemstillingene som framskrivingsresultatene reiser. Her kan man sammenstille informasjon fra ulike kilder, som for eksempel SSBs framskrivinger og Navs Bedriftsundersøkelse. Man kan gå mer i dybden på aktuelle tema, og eventuelt supplere med egne undersøkelser dersom det er behov for dette. Vi foreslår at disse rapportene blir publisert som mindre rapporter eller notater.

Innhenting og systematisering av informasjon om feltet

Per i dag har vi ikke oversikt over omfanget av prognose- og framskrivingsarbeidet knyttet til etterspørsel etter og tilbud av kompetanse som foregår utenom SSB og Nav. Det foregår blant annet mye planleggingsarbeid i fylkeskommuner og kommuner. En del fylkeskommuner foretar også framskrivinger eller prognoser knyttet til arbeidskraftbehovet. Det er derfor viktig at enheten helt fra den blir opprettet, innhenter og systematiserer informasjon om hva som foreligger av analyser av framtidige kompetansebehov, og at den følger med på hva som skjer

⁷ Se vedlegg 3 om formidling av framskrivinger i andre land.

⁸ Med «tunge» rapporter menes her rapporter skrevet på et tungt tilgjengelig/teknisk språk, slik som rapportene fra SSB er i dag. Med «middels tunge» rapporter mener vi rapporter som er mindre tekniske og med et lettere språk, men som likevel forutsetter at man har kjennskap til området, og en viss erfaring med å lese og forstå rapporter. Med «lette» publikasjoner menes kortere rapporter/notater e.l. i et lettfattelig språk og et format som ikke forutsetter kjennskap til området.

på dette området. Dette arbeidet vil også omfatte kartlegging av datakilder som blir brukt ved utarbeidelsen av prognoser og framskrivinger i blant annet forskningsinstitusjoner utenom SSB og i kommuner og fylkeskommuner. I tillegg blir det en viktig oppgave for enheten å følge med på utviklingen på feltet i utlandet.

Enheten vil også innhente informasjon ved å være til stede på etablerte møteplasser, for eksempel på konferanser som holdes i regi av arbeidslivets parter, universiteter og høyskoler, og lokaladministrasjonene i fylkeskommuner og KS. For at enheten skal holde seg à jour med den internasjonale utviklingen på feltet, bør den også delta på relevante internasjonale konferanser (for eksempel i Cedefops regi).

Etablering av årlig nasjonal konferanse

I tillegg til at enheten deltar på etablerte møteplasser hvor målet bør være at også enheten selv bidrar med presentasjoner av sine analyser, bør enheten ta sikte å etablere en årlig nasjonal konferanse om kompetanseframskrivinger.

Formålet med å etablere en årlig konferanse for diskusjoner om framskrivinger er å:

- gjøre framskrivingsarbeidet bedre kjent blant potensielle brukere
- skape dialog mellom produsenter (SSB med flere) og brukere/interessenter nasjonalt og regionalt
- fange opp innspill og ønsker fra brukere/interessenter

Målgruppen for denne konferansen er potensielle brukere av framskrivingene og andre interessenter.

Årlig ressursbruk for modul 1:

Til modul 1 anslår vi at en trenger 3 årsverk, tilsvarende 2 730 000 kroner. Utgifter i forbindelse med publisering av rapporter, reiser og deltakelse på konferanser anslår vi til cirka 150 000 kroner. Til sammen gir dette en årlig utgift for modul 1 på 2 880 000 kroner.

Oppstartsutgifter for modul 1:

Det første året regner vi med at det tilkommer ekstra utgifter i forbindelse med utvikling av nettside, logo m.m. på cirka 140 000 kroner.

Suksesskriterier:

Et sentralt suksesskriterium for enheten i oppbyggingsfasen kan for eksempel knyttes til de potensielle brukergruppens kjennskap til enheten og dens funksjoner. Videre kan det knyttes mål til utbredelsen og interessen for enhetens publikasjoner.

5.2 Modul 2: Nasjonal ekspertgruppe

Hensikten med den nasjonale ekspertgruppen er å forankre kompetanseframskrivingene i bruker- og interessentgrupper. Fra starten av vil en prioritert oppgave for gruppen være å kartlegge kompetanseframskrivingsarbeidet som utføres ved andre institusjoner enn SSB og Nav, se modul 1. I 2013 vil denne ekspertgruppen gjennom sitt kjennskap til det som skjer av framskrivingsarbeid og prognosearbeid i fylkeskommuner og kommuner, også kunne bidra til etablering av et regionalt nettverk fra 2014, jf. modul 3. En sentral del av gruppens oppgave vil videre bli å vurdere mulighetene for å gi framskrivingene en regional dimensjon, jf.

kapittel 4. Også andre land benytter seg av ekspertgrupper. Blant disse er Irland og Frankrike. Her står slike ekspertgrupper (EGFSN i Irland og Prospective des Métiers et Qualifications i Frankrike – se vedlegg 2) for utgivelsen av nasjonale framskrivninger gjort av andre institusjoner.

Grunnlaget for ekspertgruppens arbeid vil være kompetanseframskrivninger og andre innspill/analyser fra SSB, andre FOU-miljøer, Nav og den koordinerende enheten. Oppgavene til gruppen vil for en stor del være å gi tilbakemeldinger og innspill til produsentene av framskrivingene og analysene. En ekspertgruppe vil også være en viktig bidragsyter til enhetens arbeid med å kartlegge arbeid som gjøres på feltet, og kvalitetssikre dette kartleggingsarbeidet.

For å fange opp nye trender i arbeidsmarkedet mener vi det er nødvendig at framskrivingenes kvantitative tilnærming blir supplert med regelmessige dialoger, hvor blant annet partene i arbeidslivet og forskermiljø systematisk vurderer framtidens kompetansebehov. Dette gir SSB og andre produsenter av framskrivninger muligheten til å ta høyde for nye tendenser i utviklingen tidligere enn de ellers ville ha gjort. Samtidig kan slike dialogmøter bidra til at framskrivningsresultatene får legitimitet ved at brukerne sammen med SSB systematisk gjennomgår modellforutsetninger og resultater. Dermed kan aktørene få en felles forståelse av forutsetningene for framskrivingene, av hva resultatene sier, og dessuten av usikkerheten knyttet til resultatene. Ikke minst er det viktig å ha et forum som kan diskutere de største utfordringene som resultatene viser, og å foreslå videre undersøkelser.

Kort oppsummert blir gruppens viktigste oppgaver å:

- drøfte forutsetningene som SSB legger til grunn i sine framskrivninger
- drøfte de utfordringene som resultatene reiser
- spille inn til enheten nasjonale og internasjonale trender
- gi anbefalinger om problemstillinger som enheten bør arbeide videre med
- bidra til ensartet bruk av framskrivingene i de lokale veiledningstjenestene

På sikt kan dialogen i ekspertgruppen om forutsetningene og resultatene fra kvantitative modeller struktureres ved bruk av kvalitative metoder. Som tidligere nevnt blir framskrivninger i flere land, blant annet Finland, Frankrike og Storbritannia, supplert med systematiske kvalitative vurderinger. I Finland har de flere foresightnettverk på nasjonalt nivå (Kaivo-oja & Marttinen 2008). Systematisk bruk av slike metoder kan også inngå i ekspertgruppens arbeid i Norge.

Organisering av ekspertgruppens arbeid

Ekspertgruppen kan bestå av representanter fra SSB, arbeidstakerorganisasjonene (LO, YS, Unio, Akademikerne), arbeidsgiverorganisasjonene (NHO, Virke, Spekter, KS), Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (SRY), Nasjonalt fagskoleråd, karriereveiledningssentre, forskningsinstitusjoner, Nav og Helsedirektoratet, Universitets- og høgskolerådet (UHR), Utdanningsdirektoratet og Forum for karriereservice i høyere utdanning (FKH). Ekspertgruppens arbeid skal styres av et mandat utformet av enheten, og enheten fungerer som gruppens sekretariat.

Årlig ressursbruk for modul 2:

Enheten: Vi anslår et behov på 0,3 årsverk i enheten, tilsvarende 273 000 kroner, knyttet til for- og etterarbeid i forbindelse med ekspertgruppens møter og analysearbeid knyttet til gruppens anbefalinger. Andre utgifter i forbindelse med

møteaktiviteter anslås til 100 000 kroner per år. Til sammen gir dette utgifter på 373 000 kroner per år for enheten.

Systemet: Vi anslår de årlige tilleggsutgiftene til modellutvikling hos SSB på bakgrunn av gruppens uttalelser til cirka 50 000 kroner.

Totalt: Sammenlagt blir enhetens og systemets utgifter i modul 2 på 423 000 kroner.

Oppstartsutgifter for modul 2:

Vi beregner cirka 10 000 kroner i ekstra utgifter det første året i forbindelse med etablering av ekspertgruppen.

Suksesskriterier:

Suksesskriteriet for gruppens arbeid kan være knyttet til omfanget av tilbakemeldinger og innspill til SSB og enheten. Et annet kriterium kan være spredningen av tolkningene av resultatene til de lokale veiledningstjenestene.

5.3 Modul 3: Regionalt nettverk

Kommuner og fylkeskommuner utarbeider i ulik grad framskrivinger og prognoser knyttet til framtidig arbeidskraft og kompetanse. Arbeidet er ulikt organisert i de ulike (fylkes)kommunene. Med Forvaltningsreformen (Ot.prp. nr. 10 (2008–2009)) stilles det krav til samordning mellom ulike forvaltningsnivåer og -enheter, blant annet mellom kommuner og fylkeskommuner. Derfor foreslår vi at det opprettes et regionalt nettverk av kontaktpersoner – kompetansekontakter – tilknyttet de ulike regionene. Oppgaver for de regionale kompetansekontaktene vil for eksempel være:

- informere den koordinerende enheten og systemet om det framskrivings- og prognosearbeidet som skjer i de enkelte fylkeskommuner og kommuner
- bidra til oversikt over registre og datamateriale som blir brukt i framskrivings- og prognosearbeid regionalt.
- holde regionene oppdatert om den nasjonale ekspertgruppens og enhetens arbeid
- styrke bruken av framskrivinger i karriereveiledningstjenestene

Sammensetningen og organiseringen av nettverket vil skje etter innspill fra den nasjonale ekspertgruppen. Kompetansekontaktene rapporterer om det lokale framskrivings- og prognosearbeidet som skjer på feltet til enheten, og vil på denne måten være svært viktige i arbeidet med å kartlegge hva som skjer av analyser av framtidige kompetansebehov regionalt og lokalt. Videre bruker nettverket egnede lokale fora for å melde tilbake om ekspertgruppens og enhetens arbeid. De kan også skape nye fora dersom det er behov for det. Kompetansekontaktene vil være ressurspersoner i forhold til karriereveiledning, både når det gjelder formidling av framskrivingene, og å svare på spørsmål om fortolkningen av disse. De kan også invitere personer fra enheten eller andre personer innenfor kompetanseframskrivningssystemet til å holde innlegg i de lokale foraene. Nettverket opprettes i 2014.

Årlig ressursbruk for modul 3:

Det er vanskelig å anslå ressursbruken for denne modulen, da aktiviteten for mange av kompetansekontaktene kan tenkes å finne sted innenfor allerede eksisterende fora, og derfor ikke behøver ekstra midler, mens andre kontakter må opprette nye fora for formidling av kompetanseframskrivinger. Et grovt anslag er

årlige utgifter på 200 000 kroner til leie og bevertning på møter, samt reiser og noe markedsføring.

Suksesskriterier:

Et suksesskriterium er at framskrivingene og enhetens publikasjoner blir tatt i bruk regionalt.

5.4 Modul 4: Nettressurser

Internett er en meget sentral informasjonskilde både for arbeidsliv og utdanningssøkende. I modul 1 forutsettes det at enheten lager en egen nettside der nyhetssaker og lenker til publikasjoner kan ligge. Men for at framskrivingene i større grad skal inngå i en relevant sammenheng for målgruppene, foreslår vi at enheten vurderer en utvidet nettløsning som er mest mulig aktuell for både individer som står overfor utdanningsvalg, og for arbeidslivets behov for informasjon om framtidig tilgang på arbeidskraft.

Mange land har godt utviklede nettressurser med framskrivinger for utdanningssøkende, for eksempel de regionale yrkesbarometrene i Finland⁹, the Occupational Handbook i USA¹⁰, Job Futures¹¹ i Canada og AMS-barometeret i Østerrike¹². Britiske arbeidsgivere kan finne mye informasjon om utviklingen på arbeidsmarkedet på UKCES' nettside¹³, og rapportene om det irske arbeidsmarkedet på EGFSNs nettside er svært leservennlige¹⁴.

I Sverige har Arbetsförmedlingen etablert Yrkeskompassen¹⁵, som er en informasjons- og veiledningstjeneste på nett. Kompasset inneholder foruten utfyllende opplysninger om yrker og utdanninger, også vurderinger av framtidsutsiktene på arbeidsmarkedet for 200 yrker (med både kortsiktige og langsiktige prognoser). Denne nettjenesten er imidlertid svært ressurskrevende å opprette og drifte. Derfor anbefaler vi en mindre omfattende nettløsning.

Hva finnes i dag?

Oppgavene til Sveriges Arbetsförmedling ligger i Norge under Nav. På Navs sider nav.no ligger det mye informasjon for arbeidssøkere og en del informasjon for arbeidsgivere, men lite om utdanning. I dag fremstår ikke nav.no som et nettsted som retter seg mot de som står overfor et karriere- eller yrkesvalg.

Utdanning.no er en nasjonal fellesportal for utdanning, karriere og læring som eies av Senter for IKT i utdanningen, som ligger under Kunnskapsdepartementet. Portalen inneholder blant annet: informasjon og tips om karriere- og utdanningsvalg, ressurser for rådgivere og karriereveiledere, beskrivelse av utdanningssystemet med oversikt over eksisterende utdanningstilbud (5 000 utdanninger), beskrivelser av 500 yrker, lenker til interestetester, oversikt over 4000 læremidler. Denne portalens fokus er på utdanningsvelgendes og karriereveilederes behov, men mangler i dag omtaler av situasjonen på arbeidsmarkedet både nå og for framtiden.

⁹ <http://www.ely-keskus.fi/swe/Sidor/default.aspx>

¹⁰ <http://www.bls.gov/oco/>

¹¹ <http://www.jobfutures.org/>

¹² <http://www.ams.at/>

¹³ <http://www.ukces.org.uk/>

¹⁴ <http://www.skillsireland.ie/>

¹⁵ <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Yrke-och-framtid/Yrkesinformation/Yrkeskompassen.html>

Brukspotensial for utvidede nettressurser:

For å skaffe oss en oversikt over potensialet som ligger i utdannings- og karriereinformasjon på nett, har vi vært i kontakt med utdanning.no om bruken av deres sider (redaksjonen@utdanning.no, e-post, 23. januar 2012). I 2011 hadde nettstedet totalt 1,3 millioner unike besøkende. Det totale antallet sidevisninger lå på 12,5 millioner, og antallet besøkende og sidevisninger beskrives som stabilt økende. Det ser ut til å være en overvekt av brukere som søker etter informasjon om høyere utdanning på sidene, selv om mange også søker informasjon om videregående opplæring.

Dette viser at det er mange som søker informasjon om utdanning på nett. Et godt utviklet nettsted kan derfor være en hensiktsmessig måte å formidle analyser av framtidens kompetansebehov på.

Krav til nettløsning:

Enheten bør fra starten av vurdere blant annet følgende spørsmål:

- Hvilke funksjonaliteter er nødvendig for at nettløsningen skal være interessant for både arbeidsliv og utdanningssøkende?
- Skal nettløsningen bygges ut på grunnlag av en portal som allerede eksisterer, for eksempel utdanning.no eller nav.no?

Forberedelser og utvikling av nettløsning:

Uavhengig av hvilken nettløsning enheten velger, forutsetter vi at enheten trenger en god del konsulentbistand i forbindelse med forberedelsene og selve utviklingen av nettløsningen. For å finne en hensiktsmessig løsning kreves det dessuten relativt mye administrasjon, planleggingsarbeid og egeninnsats av enheten i den forberedende fasen.

Årlig ressursbruk for modul 4:

Vi antar at driftingen av nettressursene kan bli relativt omfattende fordi det er mye informasjon som må oppdateres løpende (opplysninger om endringer i arbeidskraftbehovet/tilgangen på arbeidskraft, endringer av utdanninger osv.). Med stor usikkerhet anslår vi arbeidskraftbehovet til 0,8 årsverk, tilsvarende 728 000 kroner. Årlige utgifter til datasystemet anslås til 60 000 kroner. Totale årlige utgifter for nettressursene blir da på 788 000 kroner.

Oppstartsutgifter for modul 4:

Vi anslår at å bygge opp egne nettressurser krever cirka 0,5 årsverk i konsulenttenester og 0,5 årsverk egeninnsats i etableringsfasen. Basert på en timepris for konsulenter på 800 kroner blir utgiften knyttet til kjøp av konsulenttenester 560 000 kroner. Egeninnsats kommer på 455 000 kroner, totalt 1 015 000 kroner. I tillegg kommer utgiftene til innkjøp av dataplattform, som vi anslår til cirka 200 000 kroner. Dette innebærer at utgiftene knyttet til oppbyggingen av egne nettressurser kan anslås til totalt 1 215 000 kroner. Dersom en velger å bygge videre på en eksisterende nettportal, vil oppstartsutgiftene trolig bli lavere. For å unngå for lave utgiftsanslag har vi imidlertid valgt å legge til grunn beløpene ovenfor i våre planer og anbefalinger (kapittel 6).

Suksesskriterier:

Suksesskriterier kan være knyttet utviklingen i antall brukere fordelt på hvilken informasjon de søker og i hvilken grad andre nettsider lenker til den.

5.5 Modul 5: Spesialanalyser

For å sikre kontinuitet i arbeidet med langsiktige framskrivinger foreslår vi at det også gjøres andre langsiktige analyser utover de regulære kompetanseframskrivingene. Undersøkelsene kan være av både kvalitativ og kvantitativ art, eller en kombinasjon av disse tilnærmingene. Eksempler kan være spesialanalyser av viktige sektorer eller utdanningsgrupper, for eksempel innenfor helse- og sosialsektoren, behovet for realister/ingeniører og behovet for fagarbeidere på videregående skoles nivå. Også analyser for å belyse de langsiktige virkningene på sysselsettingen under bestemte forutsetninger om utviklingen i yrkesdeltakelse for eldre arbeidstakere, kvinners yrkesdeltakelse og innvandreres yrkesdeltakelse kan være tema for slike spesialanalyser. En viktig kilde til innspill til slike undersøkelser vil være ekspertgruppens anbefalinger om undersøkelser for å belyse viktige spørsmål.

Vi forutsetter at også analyserapportene skal foreligge i tre utgaver: En «lett», en «middels tung» og en «tung» versjon i papirutgave og på nett.

Årlig ressursbruk for modul 5:

Enheten: Enhetens behov for arbeidskraft anslås til 1 årsverk, tilsvarende 910 000 kroner. I tillegg kommer utgifter til design, trykking og markedsføring, som er budsjettert til 210 000 kroner. Denne modulen medfører derfor en merutgift for enheten på i alt 1 120 000 kroner.

Systemet: Utgiftene til modellkjøringer i SSB eller en annen institusjon anslås til 400 000 kroner.

Totalt: Modul 5 vil koste 1 520 000 kroner totalt.

Suksesskriterier: Kriteriene kan knyttes til interessen for analysene, basert på medieomtale og antall unike besøkende på nettsiden hvor analysene ligger.

5.6 Modul 6: Videreutvikling av bedriftsundersøkelsen

Navs bedriftsundersøkelse er omtalt i avsnitt 4.2. Dette er en spørreundersøkelse og egner seg derfor best som grunnlag for kortsiktige analyser. Etter Vox' oppfatning bidrar bedriftsundersøkelsen med viktig informasjon om utviklingen på kort sikt mellom tilbud av og etterspørsel etter arbeidskraft fordelt på yrker og regioner. Yrkes- og regionalperspektivet synes per i dag å være vanskelig å belyse ved langsiktige framskrivinger. Vox er derfor i dialog med Nav om hvilke muligheter for videreutvikling som ligger i bedriftsundersøkelsen.

Årlig ressursbruk for modul 6:

Vi forutsetter at utviklingsarbeidet skjer hos Nav, som «eier» undersøkelsen. Vi antar at utviklingsarbeidet utgjør 0,9 årsverk, som tilsvarer 819 000 kroner¹⁶. I tillegg beregner vi 180 000 kroner til trykking og markedsføring, totalt 999 000 kroner.

Suksesskriterier:

Kriterier kan knyttes til endringer/økningen i bruken av bedriftsundersøkelsen sett i forhold til før undersøkelsen ble videreutviklet. For eksempel økninger i antall unike besøkende på nettsidene hvor den publiseres, antall nedlastninger og medieoppslag.

¹⁶ Også her er det lagt inn en overheadkostnad på 40 %.

5.7 Modul 7: Nordisk workshop

De nordiske landene har mye av den samme administrative oppbyggingen. De fem nordiske landene har også i høy grad trukket inn arbeidslivets parter i prosessene knyttet til framtidens kompetansebehov. Imidlertid har landene noe ulike tradisjoner og innretning på sitt arbeid med kompetanseframskrivninger. For eksempel skiller Finland seg ut med et relativt avansert system rundt framskrivingsarbeidet. Sverige har lange tradisjoner med regelmessige framskrivninger, og utreder for tiden samordning av aktørene som gjør framskrivninger (Regeringskansliet 2010). Norge kan derfor hente en god del erfaringer fra andre nordiske land. Diskusjonsgrunnlaget for disse workshopene er landenes framskrivingsmodeller og resultater, og utveksling av erfaringer om hvordan systemer for framskrivninger utvikles. Hensikten er å komme fram til bedre framskrivninger (for eksempel regionale framskrivninger hvor både Sverige og Finland har erfaringer) og metoder. Et annet område for erfaringsutveksling er hvordan landene kan og bør bruke kompetanseframskrivingene i politikktutforming.

Ressursbruk hvert tredje år for modul 7:

Vi anslår at det er behov for 0,3 årsverk til for- og etterarbeid og administrasjon av en nordisk workshop, tilsvarende 273 000 kroner. I tillegg kommer utgifter til leie og bevertning på cirka 250 000 kroner. Totalt blir dette 523 000 kroner. Beregningene forutsetter at konferansen holdes hvert tredje år.

Suksesskriterier

Kriterier kan knyttes til antall deltakere og resultatene fra arbeidet i workshopene, for eksempel i form av innspill til SSBs modellapparat.

5.8 Modul 8: Bruk av FOU-miljøer

Hensikten med denne modulen er å følge opp problemstillinger som trenger nærmere forskning og utredning. Innspill fra ekspertgruppen kan for eksempel initiere nærmere forsknings- og utviklingsoppdrag.

Per i dag synes følgende forsknings- og utviklingsområder å være aktuelle:

- utvikling av en regional dimensjon i framskrivingsmodellene
- mekanismer knyttet til virksomheters ansettelser, med fokus på kompetanse
- mekanismer knyttet til skoleelevers/studenters utdannings og yrkesvalg
- hvilke ferdigheter og/eller kompetanse som er viktige i det framtidige arbeidsmarkedet

Vi foreslår at det årlig bevilges 0,5 millioner kroner til FOU-prosjekter på enhetens budsjett til slikt utviklingsarbeid. Enheten utlyser og fordeler midlene.

Årlig ressursbruk for modul 8:

Enheten: Administrasjon (tildeling, oppfølging osv.): 0,2 årsverk, tilsvarende 182 000 kroner.

Systemet: Midler som fordeles årlig: 500 000 kroner.

Totalt: Årlige utgifter til enheten og systemet kommer på 682 000 kroner.

Suksesskriterier:

Kriterier kan knyttes til resultatene av forsknings- og utviklingsprosjektene gjennom antall henvisninger til forskningsrapporter som utarbeides, økt fokus på

området, og om satsning på denne modulen fører til videreutvikling av framskrivingsmodellene.

5.9 Modul 9: Internasjonal konferanse

Cedefop arrangerer en rekke europeiske konferanser og seminarer. Flere av disse er imidlertid bare beregnet for spesielle grupper, og fungerer på mange måter som lukkede fora.

En internasjonal konferanse med presentasjoner av ulike lands arbeid med framtidige kompetansebehov kan virke stimulerende på utformingen og bruken av framskrivinger i Norge. Fordi har SSB et godt utbygget modellapparat sammenliknet med mange andre land, kan andre land også hente impulser fra Norge. Videre viser vi til at konferansene i Europa stort sett bare gjelder europeiske land. Vi mener det kan være verdifullt også å lære av land utenfor Europa. Vi foreslår derfor at enheten tar sikte på å arrangere en internasjonal konferanse hvert tredje år. Konferansen bør avholdes året etter at SSBs framskrivinger er lagt fram. Vi anbefaler derfor at den første internasjonale konferansen arrangeres i 2017.

Ressursbruk hvert tredje år for modul 9:

Vi anslår at det trengs 0,4 årsverk til for- og etterarbeid og administrasjon av en internasjonal konferanse, tilsvarende 364 000 kroner. I tillegg kommer utgifter til leie og bevertning på cirka 100 000 kroner. Totalprisen for denne modulen blir da på 464 000 kroner hvert tredje år.

Suksesskriterier:

Kriterier kan knyttes til antall deltakere fordelt på land og deltakernes tilfredshet med konferansen. Et annet kriterium kan være om man får innspill til modellutvikling.

5.10 Sentrale aktører i systemet

Utgangspunktet for framskrivingene er avtalene om oppdatering og utvikling av SSBs modeller. Vi forutsetter at disse avtalene inngås mellom den koordinerende enheten og SSB. Utgiftene knyttet til SSBs arbeid forutsetter vi finansiert av de samme fire departementer (Arbeidsdepartementet, Kunnskapsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og Nærings- og handelsdepartementet) som i dag. I tillegg til finansiering av SSBs utviklingsarbeid foreslår vi at det bevilges midler til forsknings- og utviklingsarbeid i større omfang enn det SSB gjør i dag (se modulene 2, 6 og 8). Dette innebærer at den koordinerende enheten vil kunne motta framskrivinger og analyser også fra andre produsenter av framskrivinger enn SSB og Nav.

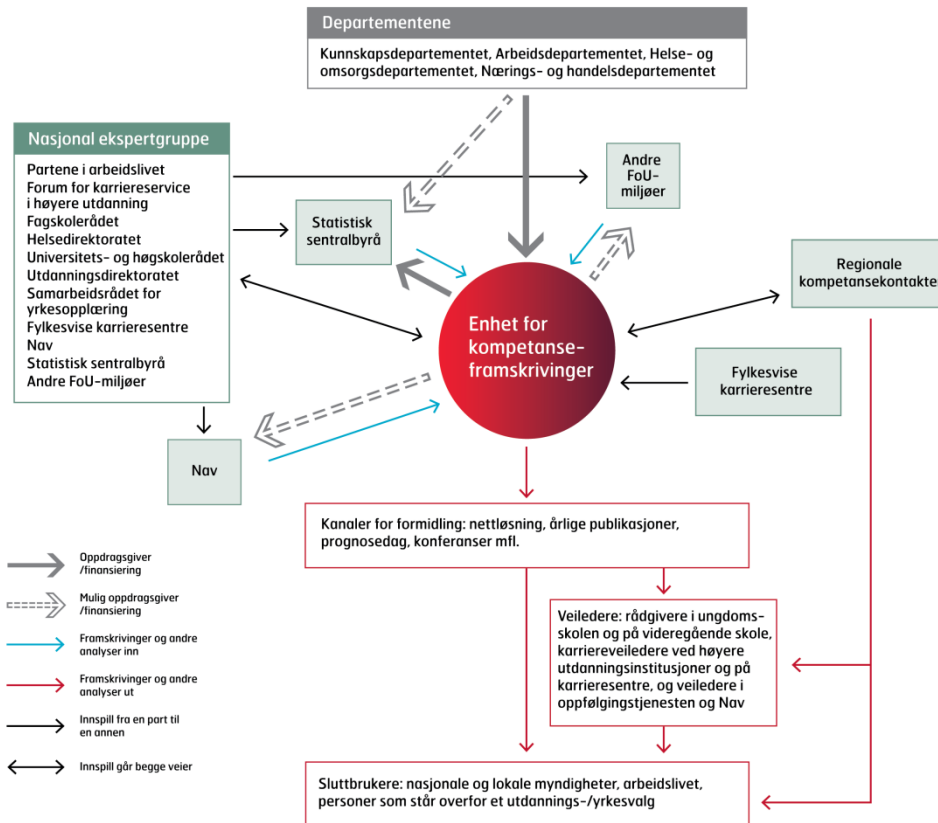
En viktig oppgave for enheten vil bli å formidle framskrivingsresultatene og egne analyser gjennom flere kanaler tilpasset de enkelte målgrupper. Dette vil skje i form av tilpassede nettløsninger, årlige publikasjoner og konferanser.

Sentrale aktører i systemet vil være den nasjonale ekspertgruppen og de regionale kompetansekontaktene; se omtale av modulene 2 og 3. Oppgavene til den nasjonale ekspertgruppen vil for en stor del være å gi tilbakemeldinger og innspill til enheten og produsentene, blant annet SSB. Sammensetningen av det regionale nettverket av kompetansekontakter vil skje etter innspill fra den nasjonale ekspertgruppen. De regionale kompetansekontaktene gir innspill til enheten og ekspertgruppen om arbeidet med framtidige kompetansebehov på lokalt og

regionalt nivå. Videre bruker kontaktene egnede lokale fora for å melde tilbake om ekspertgruppens og enhetens arbeid.

Systemkartet (figur 1) viser de viktigste aktørene i systemet for kompetanseframskrivinger og hvordan disse samhandler.

Figur 1 Systemkart over de viktigste aktørene i systemet for kompetanseframskrivinger



6. Planer og anbefalinger for etablering av et system for kompetanseframskrivinger

I tildelingsbrevet blir Vox bedt om å foreslå ulike planer for et system for kompetanseframskrivinger, og å gi anbefalinger i forhold til disse. Mens vi i kapittel 5 ga en omtale av alle de modulene vi mener et fullt utbygget system bør bestå av, gir vi i dette kapitlet en oversikt av tre alternative planer – A, B, C – vi mener kan legges til grunn for etablering av et system for kompetanseframskrivinger i Norge. Alle planene er bygd opp av moduler, men skiller seg fra hverandre i hvor omfattende de er. I omtalen av planene henviser vi til hvilke moduler som inngår, slik at det er lett å finne fram til de mer detaljerte beskrivelsene.

Alle planene vi presenterer, baserer seg på at dagens avtaler om finansiering til SSB blir fornyet etter avtalenes utløp 31.12.2013¹⁷ (se kapittel 4 («Dagens situasjon i Norge»)). *Plan A* viser hvordan man gradvis kan bygge opp en koordinerende enhet og et system over flere år, slik at det dekker en rekke ulike behov. *Plan B* beskriver oppbyggingen av en koordinerende enhet sammen med en viss utbygging av systemet, mens *plan C* beskriver hvordan man kan bygge opp en koordinerende enhet uten at systemet utvikles videre. Til sist omtaler vi mulighetene som finnes innenfor dagens budsjettammer.

6.1 Plan A: Plan for opptrapping til fullt utbygd system

Plan A er et forslag til hvordan man med utgangspunkt i dagens framskrivingsarbeid over en femårsperiode kan bygge opp et system som når bredt ut, og som dekker mange flere behov enn i dag.

Enheten skal koordinere systemet, og være pådriver for aktivitetene knyttet til framtidige kompetanseframskrivinger. Vox mener derfor det er nødvendig at den koordinerende enheten får sine funksjoner på plass tidlig i prosessen med å bygge opp systemet. Vi foreslår av den grunn at enheten hovedsakelig bygges opp over to år (2013 og 2014), mens systemet blir utviklet over en femårsperiode (2013–2017).

Tabell 2 gir en oversikt over hvordan vi tenker oss at opptrappingen av enheten og systemet kan skje, samt de ulike årlige utgiftene for enheten og systemet i plan A:

¹⁷ Avtalene med SSB løper i utgangspunktet bare i tre år, men beregningene våre baserer seg på at departementene forlenger avtalene. Vi forutsetter at det for 2. halvår det året avtalene utløper, bevilges det samme beløpet som for annet halvår 2010, slik at totalsummen for 2013 blir på 1 000 000. For enkelhetens skyld vil vi i det følgende beregne et gjennomsnittlig årlig beløp: $3\,500\,000/3 = 1\,170\,000$ kroner per år. I realiteten er det mulig at bevilgningene varierer noe fra år til år, men at totalsummen i treårsperioden ender på 3 500 000 kroner.

Tabell 2 Plan A. Opptrappingsplan for enhet og system. Årlige utgifter (alle beløp i 1 000 kr)

	Oppstartsår	Utgifter enhet	Utgifter andre aktører	Totalt
Dagens økonomiske ramme:				
Oppdatering og utvikling av SSBs modellapparat			1 170	1 170
Modul 1: Oppbygging av koordinerende enhet	2013	2 880		2 880
Modul 2: Etablering av nasjonal ekspertgruppe	2013	373	50	423
Modul 3: Etablering av regionalt nettverk	2014	200		200
Modul 4: Etablering av nettressurser	2014	788		788
Modul 5: Spesialanalyser som oppfølging av framskrivinger	2014	1 120	400	1 520
Modul 6: Videreutvikling av Navs bedriftsundersøkelse	2015		999	999
Modul 7: Regelmessige nordiske workshops i Norge	2015	523		523
Modul 8: Analyse fra FOU-miljøer	2016	182	500	682
Modul 9: Regelmessige internasjonale konferanser i Norge	2017	464		464
Sum		6 530	3 119	9 649

I tillegg kommer følgende engangsutgifter:

Tabell 3 Plan A. Oppstartsutgifter i kroner

	Kroner
Oppstartsutgift som omfatter utvikling av nettside, logo, med mer i 2013	140 000
Oppstartsutgift ved etablering av nasjonal ekspertgruppe i 2013	10 000
Engangsutgift ved oppbygging av nettressurser i 2014	1 215 000
Sum engangsutgifter	1 365 000

Fordelt på aktørene i systemet fordeler utgiftene seg slik:

Tabell 4 Utgifter fordelt på aktører i systemet (alle beløp i 1000 kr)

	2013	2014	2015	2016	2017
Enheten	3 403	6 576	5 884	5 543	6 007
SSB	1 220	1 620	1 620	1 620	1 620
Nav			999	999	999
FOU- miljøer				500	500
Sum	4 623	8 196	8 503	8 662	9 126

I 2014 trekker engangsutgiftene ved etableringen av nettressursene beløpet vesentlig opp for enheten. Utgiftsanslaget for oppbygging og drift av nettressursene er imidlertid svært usikre. Dersom det viser seg å være hensiktsmessig å satse på å utvikle en allerede eksisterende nettportal i stedet for å bygge opp noe slikt helt fra grunnen av, vil etableringsutgiftene kunne bli vesentlig mindre.

Opptrappingsplanen innebærer følgende stillingsbehov og lønnskostnader i den koordinerende enheten:

Tabell 5 Stillingsbehov per år i opptrappingsplanen (alle beløp i 1000 kr)

	2013	2014	2015	2016	2017
Årsverk	3,3	5,1	5,4	5,6	6
Årlige lønnskostnader	2 730	4 550	4 550	5 460	5 460

Plan A er etter vår oppfatning en hensiktsmessig opptrappingsplan hvor systemet bygges gradvis opp over en femårsperiode. Et fullt utbygd system er etter Vox' oppfatning nødvendig for å få mest mulig effekt av ressursene som brukes til SSBs oppdatering og utvikling av modellapparatet.

Som tabell 2 viser, legges det i begynnelsen (2013) mest vekt på oppbygging av den koordinerende enheten. Vi antar at enheten hovedsakelig trenger

samfunnsvitenskapelig kompetanse, men også sekretariatsressurser og noe ressurser på datadrift.

Sammenliknet med mindre omfattende planer (plan B og C) gir plan A større nytteverdi fordi framskrivingsresultatene blir brukt av flere, og bidrar til at framskrivingene i større grad integreres i kompetansepolitikken.

6.2 Plan B: Etablering av enhet, ekspertgruppe og nettverk

Plan B er et mindre omfattende alternativ enn plan A. I likhet med plan A omfatter plan B etablering av en koordinerende enhet, en nasjonal ekspertgruppe og et regionalt nettverk. Men i motsetning til plan A inneholder ikke plan B videre nettressurser enn en enkel nettløsning på enhetens nettside. Plan B gir heller ingen muligheter for supplerende, tyngre spesialanalyser etter innspill fra den nasjonale ekspertgruppen eller andre. Dessuten omfatter ikke denne planen forsknings- og utviklingsmidler utover de beløpene som ligger i avtalene med SSB, og ingen videreutvikling av Navs bedriftsundersøkelse. Plan B åpner heller ikke for å trekke Norge systematisk inn på den nordiske og internasjonale arenaen for framtidige kompetansebehov som regelmessig arrangør av internasjonale møteplasser.

Tabell 6 Plan B. Enheten og systemet. Årlige utgifter (alle beløp i 1000 kr)

	Utgift enhet	Utgifter andre aktører	Totalt
Dagens økonomiske ramme		1 170	1 170
Modul 1 Oppbygging av enhet	2 880		2 880
Modul 2 Nasjonal ekspertgruppe	373	50	423
Modul 3 Regionalt nettverk	200		200
Sum	3 453	1 220	4 673

Det årlige stillingsbehovet er ifølge plan B 3,3 årsverk fra og med 2013.

6.3 Plan C: Etablering av en koordinerende enhet

Denne planen inneholder et minimum av funksjoner som må etableres for at det etter Vox' oppfatning skal være et system for kompetanseframskrivinger med en koordinerende enhet. Her etablerer man de grunnleggende funksjonene en slik enhet trenger, men man utvikler ikke resten av systemet videre.

Hovedvekten av den koordinerende enhetens oppgaver i denne planen ligger på kartlegging av prognose- og framskrivingsarbeid som skjer utenom SSB og Nav, og på formidling, først og fremst av SSBs resultater i lettere tilgjengelige former enn det som er tilfellet i dag, tilpasset ulike brukergrupper. I tillegg utfører enheten avgrensede analyser knyttet til de utfordringene og problemstillingene som framskrivingsresultatene reiser, og etablerer en årlig kompetansekonferanse.

Tabell 7 Plan C. Enheten og systemet. Årlige utgifter (alle beløp i 1000 kr)

	Utgift enhet	Utgift andre aktører	Totalt
Dagens økonomiske ramme		1 170	1 170
Modul 1 Oppbygging av enhet	2 880		2 880
Sum	2 880	1 170	4 050

Det årlige stillingsbehovet er ifølge plan C 3 årsverk fra og med 2013.

Som i plan B vil det i oppstartsåret tilkomme utgifter til utarbeiding av en enkel nettside, logo og annet knyttet til etableringen av enheten på 140 000 kroner.

I forhold til plan B er hovedsvakheten ved plan C at den ikke innebærer noen systematisk involvering av brukere og interessenter. Blant annet inneholder den ingen nasjonal ekspertgruppe, og ikke noe regionalt nettverk. Dette vil svekke legitimiteten til framskrivningene.

6.4 Plan innenfor dagens økonomiske ramme

I samsvar med intensjonen i den eksisterende avtalen mellom SSB og Kunnskapsdepartementet på vegne av Arbeidsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og Nærings- og handelsdepartementet tar vi utgangspunkt i at de tre avtalene blir forlenget for en ny treårsperiode med det samme beløpet, det vil si vi forutsetter at rammen for avtalene med SSB vil være på 3,5 millioner kroner også i perioden 2014–2016. Ifølge en slik avtale kommer det til å foreligge framskrivninger hvert tredje år, først i 2013, deretter i 2016, og SSB formidler framskrivningsresultatene i form av en faglig rapport beregnet på forskere. I samsvar med erfaringer blant annet fra Sverige virker det som dette er en hensiktsmessig regularitet for langsiktige framskrivninger.

Etter Vox' oppfatning kan et system for framskrivninger og en koordinerende enhet bare etableres ved at det blir bevilget penger til formålet. Innenfor dagens budsjettamme er det ikke rom for etablering av noen koordinerende enhet som er stor nok til at den kan fungere som en aktiv pådriver på området. Det er mulig å etablere en svært liten enhet, men den vil ikke kunne gjøre noe annet enn det Kunnskapsdepartementet gjør som oppdragiver for SSB i dag. Vi vil også sterkt fraråde at midler blir tatt fra SSBs oppdaterings- og utviklingsarbeid med sikte på å bygge opp en koordinerende enhet. En reduksjon av bevilgningen til SSB vil enten gå på bekostning av hyppigheten eller kvaliteten til framskrivningen. En slik omdisponering mener vi derfor er svært lite hensiktsmessig.

6.5 Anbefalinger

Vox mener at systemet bør innholde alle de ni modulene dersom regjeringen ønsker økt nytte og systematisk målrettet bruk av framskrivninger både i politikktutforming og for å gjøre enkeltindividets valg av utdanning og yrke mer informerte.

Fordi planene består av et sett med moduler, er det mulig å endre prioriteringene underveis i utbyggingen av systemet, for eksempel dersom forutsetningene for finansiering skulle endre seg. Moduloppbyggingen gir etter vår oppfatning stor fleksibilitet i utbyggingen av et system for kompetanseframskrivninger. Vox har basert alle sine utgiftsanslag på at enheten legges til en eksisterende institusjon. Som vist ovenfor blir enhetens størrelse relativt beskjedent (6 stillinger). Per i dag synes det derfor ikke hensiktsmessig at enheten skal etableres som en egen institusjon.

Dersom hensikten er å etablere et system for kompetanseframskrivninger og en koordinerende enhet i samsvar med oppdraget fra Kunnskapsdepartementet, kan ikke Vox anbefale en plan innenfor dagens budsjettamme. Dersom regjeringen vil bygge opp et system for kompetanseframskrivninger, er det behov for økte bevilgninger til formålet.

6.6 Den koordinerende enhetens rammevilkår og myndighet

Kompetanseframskrivninger er et kompetansepolitisk tiltak. Vox viser til at det overordnede ansvaret for kompetansepolitikken ligger hos Kunnskapsdepartementet. Vi mener derfor at det er hensiktsmessig at

Kunnskapsdepartementet har den overordnede styringen av den koordinerende enheten.

Enheten bør styres gjennom årlige bevilgninger og tilhørende tildelingsbrev. Grunnlaget for SSBs kompetanseframskrivninger er i dag de tre avtalene mellom SSB og oppdragsgiver (Kunnskapsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Arbeidsdepartementet og Nærings- og handelsdepartementet) om oppdatering, forskning og utvikling av SSBs framskrivingsmodeller, jf. kapittel 2. De fire departementene bidrar med like store beløp til dette arbeidet (totalt 3,5 millioner kroner i perioden 2010–2013).

Selv om fire departementer er involvert, anser Vox det som hensiktsmessig at enheten blir styrt av kun ett tildelingsbrev som ivaretar alle fire departementenes felles interesser, og at det er enhetens overordnede myndighet som er ansvarlig for dette tildelingsbrevet. En viktig oppgave for Kunnskapsdepartementet blir da å finne løsninger som ivaretar de tre andre departementenes innflytelse. En løsning kan være å opprette en styringsgruppe for enheten bestående av de involverte departementer. Etter Vox' oppfatning bør det også være åpent for at flere enn de nåværende fire departementene inngår i samarbeidet. Dette vil bidra til en sterkere forankring av kompetanseframskrivninger på departementalt nivå.

For at enheten skal kunne utføre oppgavene sine, er det nødvendig at enhetens grunnleggende oppgaver og myndighet er spesifisert. Dette kan skje ved at det blir utarbeidet et mandat, se vedlegg 1, eller at det i tildelingsbrevet for det første året spesifiseres mål, hovedoppgaver og føringer for hvordan oppgavene skal utføres. Føringene må være tilstrekkelig vide slik at enheten får nødvendig handlefrihet til å utføre sine planlagte oppgaver.

Når det gjelder finansieringen av SSBs grunnleggende oppdaterings- og utviklingsarbeid, er det ingen av våre forslag som tilsier at det er nødvendig å endre dagens fordelingsnøkkel for utgiftene mellom de fire involverte departementene. Det samme fordelingsprinsippet kan også legges til grunn ved finansieringen av tilleggsoppdrag til SSB etter innspill fra blant annet den nasjonale ekspertgruppen, jf. modul 2. Det kan også vurderes om dette prinsippet kan anvendes ved finansieringen av enhetens øvrige utgifter.

For at den koordinerende enheten skal kunne utføre oppgavene sine, er det nødvendig at enheten får tilstrekkelig myndighet til å ta nødvendige avgjørelser for å utvikle systemet i samsvar med vedtatte planer. Dette taler for at den koordinerende enheten får myndighet til å inngå de grunnleggende avtalene med SSB om oppdatering og utvikling av modellapparatet. Dersom departementene fortsatt skal inngå disse avtalene, er det viktig at enheten er med i referansegruppene (Kunnskapsdepartementet 2010a, 2010c, 2011a) i tilknytning til dette grunnleggende oppdaterings- og utviklingsarbeidet. En av enhetens viktigste oppgaver er å innhente innspill fra ulike brukergrupper, og formidle disse til SSB. Dersom enheten ikke er med i disse referansegruppene, vil mulighetene for videreformidling av brukernes innspill til SSB i stor grad svekkes.

Uavhengig av om det er enheten eller de fire departementene som inngår avtalene med SSB, bør enheten få myndighet til å inngå tilleggsavtaler med SSB om oppdrag basert på innspill fra systemet, jf. omtale av planer og moduler i kapittel 5. Mulighetene for å følge opp slike innspill er også avhengig av at det blir bevilget midler til formålet som anslått i kapittel 5. Selv om enheten får frihet til å spille inn oppdrag til SSB utover det grunnleggende oppdaterings- og utviklingsarbeidet, er ikke dette til hinder for at departementer og andre selv kan gjøre egne bestillinger

fra SSB, f.eks. knyttet til bruk av HELSEMOD og LÆRERMOD.

Som et alternativ til dagens finansieringsordning og avtaler med SSB kan en tenke seg at oppdaterings- og utviklingsarbeidet knyttet til framskrivingsmodellene i framtiden inngår i SSBs grunnoppdrag fra Finansdepartementet, ettersom modellene i betydelig grad er utviklet for og brukes til andre formål enn kompetanseframskrivinger. Dersom kompetanseframskrivinger inngår i SSBs grunnoppdrag fra Finansdepartementet, svekker dette imidlertid den koordinerende enhetens mulighet til å påvirke utviklingsarbeidet. Dette alternativet krever derfor at det blir etablert nye kanaler som kan fange opp innspill direkte fra enheten til SSB.

6.7 Valg av institusjon for plassering av koordinerende enhet

Kriterier for plassering av koordinerende enhet

Ved valg av institusjon har Vox har tatt utgangspunkt i følgende kriterier:

- I. Institusjonen skal ha kjennskap til og kontakt med både arbeidsliv og utdanningssystem

Hensikten med kompetanseframskrivinger er at de potensielle brukerne faktisk tar dem i bruk. Som det framgår av kapittel 3, er både arbeidsliv (inkludert partene i arbeidslivet), utdanningsmyndigheter og personer som står overfor valg av utdanning, sentrale brukergrupper. Institusjonen bør derfor ha:

- god oversikt over arbeidslivets kompetansebehov
- god oversikt over hvordan utdanningssystemet fungerer
- god kjennskap til karriereveiledningens plass i utdanningssystemet og arbeidslivet
- en bred kontaktflate innen både arbeidslivet og utdanningssystemet

Av hensyn til enhetens nøytralitet bør imidlertid ikke institusjonen ha spesielt sterk tilknytning til enkeltgrupper i systemet, for eksempel til bare en av partene i arbeidslivet.

- II. Institusjonen bør være statlig

Den koordinerende enhetens oppgaver kan bli utført av enten en statlig eller en privat institusjon. Da oppgavene krever kvantitativ og kvalitativ metodekompetanse, er det av private institusjoner i første rekke en forskningsinstitusjon som kunne være aktuell. Alle de aktuelle forskningsinstitusjonene til et slikt oppdrag i Norge er imidlertid helt eller delvis oppdragsfinansiert. For at en oppdragsfinansiert institusjon skal kunne påta seg å utføre de koordinerende oppgavene, må omfanget av oppgavene reguleres i form av en langsiktig avtale. Forskningsinstitutter setter imidlertid gjennomgående store krav til uavhengighet. Slike krav kan være uforenlige med styring av koordineringsarbeidet fra et departement. Dessuten vil en avtaleregulert koordinering medføre liten grad av fleksibilitet ved utføringen av oppgavene. Dette anser Vox som en svakhet. For den overordnede myndigheten (Kunnskapsdepartementet) vil dette innebære bruk av betydelige ressurser i forbindelse med kontraktsutforming, avtalejusteringer og reforhandlinger. Videre vil trolig en slik løsning også bli vesentlig dyrere enn å legge oppgaven til en etablert offentlig institusjon. Vox kjenner heller ikke til at denne typen koordineringsoppgaver tidligere har blitt tillagt forskningsinstitusjoner.

III. Institusjonen må ha metodekompetanse

Både ved fortolkning av SSBs framskrivninger og når den skal gjennomføre supplerende analyser, vil enheten ha behov for både kvantitativ og kvalitativ metodekompetanse. Institusjonen må derfor ha grunnleggende metodekompetanse.

IV. Institusjonen må ha formidlingskompetanse

Vi legger opp til at formidlingen av både framskrivingene og de supplerende analysene skal være målrettet mot de enkelte brukergruppene, jf. omtalen av modul 1. Videre legges det opp til at resultatene formidles på ulike måter, for eksempel ulike sjangre, og ved å ta i bruk flere kanaler. Dette stiller krav til at institusjonen har bred formidlingskompetanse, og spesielt at den har erfaring med å formidle analyser. Videre krever etablering av en nettløsning at institusjonen har erfaring og kompetanse i utvikling av nettbaserte løsninger for kunnskapsdeling. Institusjonen bør derfor ha tilstrekkelig bestiller- og planleggingskompetanse på området. Som det framgår av modulbeskrivelsene i kapittel 5, skal også enheten arrangere både nasjonale og internasjonale konferanser samt nordiske workshops. Det er derfor også nødvendig at institusjonen har kompetanse knyttet til å organisere og avholde slike arrangement.

V. Institusjonen må ha andre oppgaver knyttet til kompetanse

Både av hensyn til brukerne og institusjonens kompetanse er det en klar fordel om enheten blir lagt til en institusjon som har andre oppgaver som støtter opp om kompetanseframskrivninger. Arbeidets relevans og kvalitet vil øke dersom institusjonen allerede har oppgaver som naturlig kan koples til kompetanseframskrivninger. Videre kan enheten enkelt dra nytte av kompetansen knyttet til eventuelle tilstøtende oppgaver. Dette kan for eksempel være oppgaver innenfor utdanningssystemet, livslang læring, karriereveiledning, arbeidslivets kompetansebehov eller arbeidsmarkedspolitikken.

Vurdering av aktuelle institusjoner

Vox har vurdert å legge enheten til en av følgende typer institusjoner:

- I. Forskningsinstitusjoner som for eksempel NIFU, SSB, NOVA, NIBR, Econ Pöyry, FAFO, AFI

Et felles trekk ved disse institusjonene er at de har en høy kompetanse på kvalitative og kvantitative metoder, og på innsamling av registre og data. SSB skiller seg ut fra de andre forskningsinstitusjonene ved at det har utviklet modellene for de nasjonale framskrivingene, og har ansvaret for oppdatering og videreutvikling av modellene. I tillegg til svært høy metodekompetanse har Econ også oversikt over den internasjonale utviklingen på området; blant annet har institusjonen på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet utarbeidet en internasjonal oversikt over kompetanseframskrivninger (Econ Pöyry 2008). NIFU har utviklet modellverktøy i forbindelse med forskningsoppdrag. FAFO har arbeidet med kompetansepolitiske problemstillinger i mange sammenhenger. Institusjonen har imidlertid ikke engasjert seg i kompetanseframskrivninger. Dessuten har FAFO tett tilknytning til LO. AFI, NOVA og NIBR har i stor grad fokus på andre fagområder enn kompetanse. Som nevnt ovenfor (kriterium II) vil valg av en av disse institusjonene kreve kontrakt med Kunnskapsdepartementet, og gi vesentlig mindre fleksibilitet enn dersom koordineringsoppgavene blir lagt til en enhet innenfor en

eksisterende statsinstitusjon. Forskningsinstitusjoner formidler ofte gjennom forskningsrapporter og presentasjon av disse rettet mot oppdragsgiver og andre forskere. Fordi instituttene jobber mot mange oppdragsgivere, er de kjent med utfordringene knyttet til å formidle mot ulike målgrupper.

II. Departementer

Vi har også vurdert om det kunne være hensiktsmessig å legge den koordinerende enheten til Kunnskapsdepartementet. Departementet har fokus på utdannings- og kompetansepolitikken, og har derfor også god kjennskap til arbeidslivets kompetansebehov. Departementet har i tillegg nødvendig kvantitativ kompetanse til å utføre enhetens koordinerende oppgaver. Imidlertid har departementer i første rekke oppgaver knyttet til politikktutforming, herunder lovgivningen, andre rammebetingelser (blant annet de økonomiske rammene) og styringen av de underliggende etatene. Vox' inntrykk er at departementer i liten grad har som oppgave å drifte slike koordinerende enheter. Det kan derfor se ut som om det ikke vil være en naturlig del av et departements oppgaveportefølje å være en koordinerende enhet for kompetanseframskrivinger.

III. Statlige etater: Utdanningsdirektoratet, Nav, Vox

Utdanningsdirektoratet har et overordnet faglig ansvar for tilsyn med opplæringen, og for forvaltningen av sentrale lover og forskrifter. Direktoratet har også ansvaret for all nasjonal statistikk for grunnopplæringen på alle nivåer. Dette innebærer at institusjonen har god metodekompetanse. Videre har direktoratet inngående kjennskap til og kontakt med utdanningssystemet. Imidlertid er direktoratets virksomhet i sin helhet rettet mot utdanningssystemet, og ikke mot arbeidslivet og dets organisasjoner. Utdanningsdirektoratets formidling er i svært stor grad rettet inn mot utdanningssystemet og individer som står overfor valg av utdanning. Direktoratets formidling har i liten grad arbeidslivet som målgruppe.

Navs analyseenhet har god metodekompetanse, og har også erfaring i bruk av SSBs modellverktøy. Nav har også lang erfaring med å publisere kvantitative data så vel for allmennheten som for forskermiljøet. Etaten har imidlertid i mindre grad fokus på utdanningssystemet. I utgangspunktet kan det virke unaturlig for store deler av utdanningssøkende og arbeidsgivere å søke informasjon hos Nav om ulike utdannings framtidsmuligheter. Etaten kan også i svært stor grad forbindes med andre oppgaver enn kompetanseframskrivinger. Navs formidling er rettet inn mot både arbeidssøkere og virksomheter, mens informasjonen i liten grad er rettet inn mot utdanningssystemet og personers utdanningsvalg.

Vox har gjennom sine oppgaver i tilknytning til karriereveiledning, Program for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA) og som sekretariat for Nasjonalt fagskoleråd en bred kontaktflate overfor både utdanningssystemet og arbeidslivet. Ved sine oppgaver innenfor disse tre feltene har også Vox oppgaver som i stor grad støtter opp under kompetanseframskrivinger:

Vox har siden 1.1.2011 hatt som oppgave å koordinere karriereveiledningsfeltet i Norge gjennom Nasjonal enhet for karriereveiledning. Denne oppgaven medfører utstrakt kontakt med statlige, fylkeskommunale og kommunale utdanningsmyndigheter gjennom ulike fora, blant annet de fylkesvise partnerskapene for karriereveiledning.

Vox har i flere år vært en pådriver i arbeidet med å styrke befolkningens grunnleggende ferdigheter. Denne rollen innebærer at Vox har en bred kontaktflate overfor både virksomheter, arbeidstakere og utdanningstilbydere. Siden 2006 har Vox hatt ansvar for BKA. Vox fordeler gjennom programmet tilskudd til opplæring i lesing, skriving, regning og data for ansatte i private og offentlige virksomheter. I tillegg har Vox opparbeidet god kunnskap om virksomheters kompetansebehov gjennom sitt forvaltningsansvar og kontakt med virksomheter og tilbydere av kurs i grunnleggende ferdigheter.

Vox har også sekretariatsfunksjonen for Nasjonalt fagskoleråd, som er et rådgivende organ oppnevnt av Kunnskapsdepartementet. Nasjonalt fagskoleråd består av representanter fra fagskolesektoren, arbeidsgivere, arbeidstakere og studenter. De skal sørge for at de ulike synspunktene og vurderingene i rådet blir kjent i departementet.

Vox har bred erfaring med bruk av kvantitative metoder i sitt analysearbeid. Blant annet har Vox siden 2008 publisert *Vox-speilet*, som er en årlig statistikkrapport om voksnes deltakelse i formell og ikke-formell opplæring. Vox har dessuten gjennomført en rekke spørreundersøkelser knyttet til virksomheters kompetansebehov og befolkningens opplevde kompetanse (Vox-barometeret). I tillegg har Vox gjennom sitt arbeid med denne rapporten også utviklet en kompetanse knyttet til hvordan SSBs modellapparat er bygget opp.

Som følge av sin store kontaktflate har også Vox en bred erfaring med formidling til mange ulike målgrupper. Gjennom koordineringsansvaret for karriereveiledning og funksjonene som pådriver for opplæring i grunnleggende ferdigheter har Vox bred erfaring med tilpasset formidling til henholdsvis utdanningsmyndigheter, virksomheter og partene i arbeidslivet. Vox har også erfaring fra formidling mot sluttbrukere, blant annet gjennom arbeidet med å utvikle nye digitale prøver i norsk- og samfunnskunnskap for innvandrere og utvikling av elektroniske læremidler i grunnleggende ferdigheter.

Konklusjon

Vox skiller seg klart ut fra de andre institusjonene ved at de har en bred kontaktflate med *både* arbeidsliv *og* utdanningssystem. I tillegg har Vox allerede det koordinerende ansvaret for karriereveiledning. Videre mener vi at også Vox' funksjoner som forvalter av BKA og som sekretariat for Nasjonalt fagskoleråd bygger opp under de koordinerende oppgavene til enheten for kompetanseframskrivinger. Vi anbefaler derfor at den koordinerende enheten for arbeidet med framskrivinger av kompetansebehov legges til Vox.

Vedlegg 1: Forslag til mandat for koordinerende enhet

Enhet for koordinering av kompetanseframskrivninger

Enhet for koordinering av kompetanseframskrivninger er et organ underlagt Kunnskapsdepartementet. Enheten får sine oppgaver beskrevet i årlige tildelingsbrev fra Kunnskapsdepartementet.

Formål

Gode analyser av framtidige kompetansebehov er viktig for valg av utdanning, i karriereveiledningen, ved dimensjonering av utdanningstilbud, i utforming av utdannings- og arbeidsmarkedspolitikk og i arbeidslivet. Enhet for koordinering av kompetanseframskrivninger skal sørge for at det blir gjort jevnlig framskrivninger og andre analyser av kompetansebehov, og for at resultatene av disse blir gjort tilgjengelige for ulike brukergrupper. Det er avgjørende at framskrivingene og andre analyser blir formidlet på en slik måte at de når ut til og blir forstått av brukerne. Enheten skal bidra til at det skapes møteplasser nasjonalt og regionalt der informasjon om framtidige kompetansebehov kan deles og diskuteres, og delta på internasjonale møteplasser.

Oppgaver

I et utbygd system for kompetanseframskrivninger der det blir satt av ressurser til et koordinerende organ, skal Enhet for koordinering av kompetanseframskrivninger ha følgende ansvarsområder:

- Samarbeide tett med SSB om deres framskrivningsmodeller, og eventuelt andre FOU-miljøer
 - Vedlikehold, oppdatering og utvikling av framskrivningsmodellene
 - Eventuelt kunne fungere som oppdragsgiver
- Analyser av framtidige kompetansebehov
 - Sammenstilling av framskrivninger og prognoser for framtidige kompetansebehov
 - Eksempler: nasjonale og regionale analyser med ulike tidshorisonter og ulik detaljeringsgrad
- Formidling
 - Regelmessig publisering av framskrivningsresultater tilpasset ulike brukergrupper (aktører med behov for kunnskap som grunnlag for beslutninger om utdanningsvalg, kompetanseinvesteringer og utforming av opplærings- og studietilbud)
 - Arbeide med å utvikle egnede kommunikasjonskanaler, eksempelvis nettløsninger, prognosedag, presentasjon av resultater på utdanningskonferanser og lignende
- Dialog og oppretting av møteplasser
 - Dialog med interessenter
 - Nasjonal kompetansekonferanse
 - Lokale møteplasser
 - Delta på internasjonale møteplasser

Forholdet mellom enheten og andre aktører

Kunnskapsdepartementet er oppdragsgiver for Enhet for koordinering av kompetanseframskrivninger. Enheten samarbeider tett med SSB, og kan også fungere som oppdragsgiver for SSB og eventuelle andre FOU-miljøer som arbeider

med analyser av framtidige kompetansebehov dersom departementet ønsker dette. Enheten sørger for publisering av resultatene i et format tilpasset brukerne, og for at resultatene blir formidlet gjennom ulike kanaler. Dersom systemet blir bygget ut, skal enheten invitere sentrale aktører til å delta i en nasjonal ekspertgruppe som går igjennom SSBs og eventuelt andres framskrivninger, og gir innspill til disse, både når det gjelder justering av modellene og fortolkning av analysene. Enheten oppretter også et regionalt nettverk av kompetansekontakter for kartlegging av arbeid med framskrivninger på regionnivå og videreformidling av analyser lokalt. Enheten har ansvar for at innspillene fra både den nasjonale ekspertgruppen og det regionale nettverket i nødvendig grad blir fulgt opp.

Vedlegg 2: Internasjonalt perspektiv på bruk av framskrivinger

Generelle utviklingstrekk

Den rådende trenden i Europa er en holistisk tilnærming til framskrivinger, der man bruker en kombinasjon av ulike metoder, både kvantitative og kvalitative, for å oppnå robuste og gode framskrivinger (Cedefop 2008, s. 6). Sverige, Storbritannia og Frankrike er eksempler på land som har en slik tilnærming. For å framskaffe et utgangspunkt for vurderingen av framtidige kompetansebehov blir det i de fleste land brukt nasjonale, kvantitative multisektorielle modeller (jf. MODAG). Disse modellene vurderes som nødvendige for å oppnå robuste framskrivinger på sektornivå. Foruten avanserte makromodeller har aktørene i mange land utviklet et sett med kvalitative metoder for bruk i vurderingen av framtidige kompetansebehov. Eksempler på kvalitative metoder som anvendes, er blant annet Delphi-teknikker, casestudier, fokusgrupper og modelleringstilnærminger som for eksempel scenarier/foresightprosesser (European Commission 2009, s. 14). Hensikten med å supplere kvantitative modeller med analyser som er basert på kvalitative metoder, er å kvalifisere og nyansere framskrivingsresultatene ved at ny innsikt, ny informasjon ivaretas og at nye trender ivaretas på et tidlig tidspunkt.

Det er også et fellestrekk ved de europeiske landene at de mangler en form for samordning av den framskrivingsvirksomheten som foregår (Cedefop 2007, s. 9). Den generelle utfordringen i Europa er å sørge for at resultatene av analysene blir benyttet i politikktutforming (Cedefop 2008, s. 30). Finland (Econ Pöyry 2008, s. 29) og Irland (McGuinness & Bennett 2008, s. 20) er eksempler på at de kvantitative analysene i høy grad blir brukt til policyformål. Det er betydelige forskjeller mellom landene i tilnærmingene til hvordan de forholder seg til forventede endringer i kravene til utdanning og kompetanse. Disse forskjellene gjenspeiler ulik kulturell, historisk og institusjonell bakgrunn. For eksempel er arbeidsmarkedsmyndighetene en sentral aktør innenfor framskrivinger i alle de skandinaviske landene. Målstyring og desentralisering er typisk for disse tre landene, og partene i arbeidslivet er representert i myndighetsorganer både på nasjonalt og regionalt nivå (Strietska-Ilina & Tessaring 2007, s. 207). Forskjeller i tilnærming kan også skyldes manglende tilgjengelighet på data som kan begrense hva som er teknisk gjennomførbart.

Det er en generell, internasjonal trend at partnerskap og involvering av interessenter, inklusive partene i arbeidslivet, allerede er innebygd i samfunnssystemet. Typiske utviklingstrekk er restrukturering av offentlig sektor (Karlsen 2002, s. 21) og etablering av nye offentlige organer, utvidelse av funksjonene til partene i arbeidslivet og modernisering av utdanningslover og opplæringsforskrifter for å møte krav om sterkere involvering av arbeidsgivere og arbeidstakere. Ett eksempel er opprettelsen av Arbets- og Näringsministeriet i Finland, som la til rette for opprettelsen av de regionale ELY-sentrene og deres foresightvirksomhet, der mange parter er involvert. Et annet eksempel er loven om læring i arbeidslivet i Frankrike fra 2004 (Strietska-Ilina & Tessaring 2007, s. 76), som fordeler ansvaret for på opplæringen på staten, regionene og arbeidsgiverne. Forskningsaktiviteter i de ulike land og på ulike nivåer vies generelt stor oppmerksomhet, både av myndigheter og av massemedia. Økt tilgang til Internett

har ikke bare framskyndet publisering av forskningsrapporter og deling av forskningsmetoder, men også dannelsen av nettverk og liknende informasjonsplattformer.

Sverige

SCB

I Sverige lages både framskrivinger og prognoser på kort og lang sikt. Statistiska centralbyrån (SCB) gjør følgende framskrivinger og prognoser:

Arbetskraftbarometern: Årlig spørreundersøkelse rettet mot et representativt utvalg av arbeidsgivere (cirka 7 000 arbeidsgivere) om arbeidsmarkedssituasjonen og utsiktene på arbeidsmarkedet for 71 utdanningsgrupper på ett og tre års sikt. Disse barometrene har blitt gjennomført siden 1959.

Trender och prognoser: Langsiktige framskrivinger av tilbud av og etterspørsel etter arbeidskraft fordelt på *utdanningsgrupper* i et 20–25 års perspektiv. *Trender och prognoser 2008* omfatter 98 utdanningsgrupper og 48 næringer. Rapporten om framskrivingene beskriver også den seneste utviklingen på arbeidsmarkedet. *Trender och prognoser* har blitt gjennomført omtrent hvert tredje år siden 1972.

Arbetskraftsprognosen: Langsiktig prognose for tilbudet av arbeidskraft for vanligvis 20–25 års sikt. Arbetskraftsprognosen har blitt gjennomført siden 1960-tallet. Den utføres som regel hvert tredje år. Prognosen lages og publiseres de årene hvor *Trender och prognoser* ikke blir publisert. Den siste arbetskraftsprognosen ble gjennomført i 2009, og gjelder for perioden 2007–2030. I den siste prognosen er det gjort separate prognoser for henholdsvis innenlandske og utlandsk fødte menn og kvinner med fordeling på alder. Arbetskraftsprognosen omfatter ikke fordeling på utdanninger. SCB har utført prognosene under to alternative forutsetninger: Hovedscenariet er basert på økt arbeidsdeltakelse blant eldre arbeidstakere (55–64 år) og at kvinnes yrkesdeltakelse nærmer seg deltakelsen hos menn. Dessuten antas innvandreres yrkesdeltakelse å nærme seg deltakelsen til øvrige befolkningen. Nullscenariet beskriver hvordan den framtidige utviklingen på arbeidsmarkedet vil bli om eldres, kvinners og innvandreres ved uendrede yrkesdeltakelser i forhold til utgangspunktet i 2007.

Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen (med oppgaver som i Norge ligger under Nav) gjør både kortsiktige og langsiktige prognoser. De ettårige prognosene er basert på det lokale arbeidsformidlingskontors prognoser. Disse prognosene viser utviklingen i hvert län. De langsiktige prognosene på fem og ti års sikt utføres av Arbeidsformidlingens analyseavdeling. De langsiktige framskrivingene gjelder hele landet og brytes ikke ned på regioner. Innen små yrker kan statistikkgrunlaget være for lite og situasjonen innenfor disse yrkene kan endre seg raskt. Derfor utarbeider ikke Arbeidsformidlingen langsiktige prognoser for alle yrkene.

Kjernen i Arbetsförmedlingens formidling av prognoseresultatene er Yrkeskompassen. Dette er en veiledningstjeneste på nettet. Yrkeskompassen inneholder vurderinger av dagens situasjon og utsiktene om ett år. Videre presenterer Yrkeskompassen langsiktige prognoser på henholdsvis 5 og 10 års sikt. Prognosen omfatter cirka 200 yrker. Målgruppen for tjenesten er først og fremst individer som står overfor et yrkesvalg. Yrkeskompassen skal også være til hjelp for personer som arbeider med veiledning.

Yrkeskompassen dekker omtrent 80 prosent av sysselsettingen på arbeidsmarkedet. Sammendrag av yrkesprognosene på Yrkeskompassen publiseres i rapporten *Var finns jobben?*

Arbetsförmedlingen i har opprettet to råd for dialog om framskrivingsresultatene:

Sektorråd/Bransjeråd: Omfatter de største og viktigste sektorene. Både nasjonale og regionale råd som består av partene i arbeidslivet, og SCB. Rådets oppgave er å diskutere foreløpige framskrivingsresultater før de offentliggjøres. Det er flere grunner til dette: Å informere viktige interessenter, få tilbakemeldinger på resultatene, presentere og diskutere de største utfordringene som resultatene viser.

Yrkesekspertråd: Før offentliggjøring sendes framskrivningene ut til et panel av yrkeseksperter. Rådet består av arbeidslivets parter og SCB. Dette gjøres for å sikre støtte for resultatene på forhånd og for utrede forskjeller i forutsetninger og analyser dersom det er ulike oppfatninger av utsiktene på arbeidsmarkedet for bestemte yrker/utdanninger.

Tilväxtanalys

Tilväxtanalys er en statlig myndighet under det svenske Näringsdepartementet. Tilväxtanalys er regjeringens stabsmyndighet for vurderinger, analyser, omverdensovervåkning og forbedringer på næringspolitikken område. På oppdrag fra Regjeringen utførte Tilväxtanalys i 2010 en analyse av den nåværende og framtidige kompetanse- og arbeidskraftsituasjon fram til 2020 for 72 regioner (FA-regioner). Tilväxtanalys brukte det regionale analyse- og prognosesystemet (rAps) for å framskrive tilbud av og etterspørsel etter arbeidskraft fordelt på 12 næringer og 12 utdanninger fordelt på følgende tre nivåer:

1. Utdanning kortere enn 3-årig gymnas
2. Utdanning *kortere* enn 3 år etter gymnas fordelt på følgende fagområder:
 - a. teknikk og naturvitenskap
 - b. samfunnsvitenskap, økonomi og humaniora m.m.
 - c. helse og sosialfag
 - d. pedagogikk
3. Utdanning *lengre* enn 3 år etter gymnas fordelt på de fire fagområdene ovenfor

I tillegg til utfører en rekke andre virksomheter i Sverige kompetanseframskrivninger. Blant annet Høgskoleverket (i samarbeid med SCB), Konjunkturinstitutet, Svenskt Näringsliv, Skolverket, SKL (Svenske kommuners og landstings arbeidsgiverorganisasjon og interesseorganisasjon) og arbeidslivets organisasjoner.

Regjeringen ga i april 2010 Myndigheten for yrkeshögskolan (samordningsansvarlig), Arbetsförmedlingen, Tilväxtverket og Myndigheten for tilväxtpolitiska utvärderingar og analyser i oppdrag å samarbeide om økt samordning på nasjonalt nivå av kompetanseframskrivninger. Oppdraget gjennomføres i samråd med Høgskoleverket. Oppdraget skal slutføres innen mai 2012.

Storbritannia

Sentralt i det britiske systemet står de 25 Sector Skills Councils (the SSCs – «bransjekompetanseråd») (Cedefop 2008, s. 7). Disse rådene gjør analyser på

bransjenivå, og konsulterer arbeidsgiverne i sektorene samt samler kvalitativ informasjon fra sektoreksperter og arbeidsgivere. The UK Commission for Employment and Skills (UKCES) har ansvaret for å koordinere the Sector Skills Councils' arbeid med arbeidsmarkedsanalyser. The Sector Skills Councils er offentlig finansiert og arbeidsgiverstyrt, og har som oppgave å representere arbeidsgivernes behov overfor Regjeringen og fremme arbeidsgiveres behov for kompetanse. De skal også ivareta ulike parters interesser, også interessene til arbeidstakerorganisasjonene. Regjeringen pålegger hvert Sector Skills Council å utvikle en avtale (Sector skills agreement) mellom arbeidsgiverne og utdanningsinstitusjonene i sin sektor (ibid.). Arbeidet med disse avtalene starter alltid med en diskusjon av resultatene av kvantitative analyser, særlig publikasjonen *Working Futures*, og av scenarier blant arbeidsgivere.

Frankrike

På nasjonalt nivå har det statlige organet le Centre d'Analyse Stratégique (CAS) ansvar for å koordinere og sørge for formidling av de makroøkonomiske analysene til den nasjonale ekspertgruppen Prospective des Métiers et Qualifications. Det offentlige forskningsorganet Céreq har ansvar for å koordinere det regionale framskrivingsarbeidet. For øvrig er et svært interessant trekk ved det franske systemet hvilken rolle de såkalte observatoires (kompetanseråd med overvåkingsfunksjon) har i politikkkutformingene både på bransje- og regionsnivå:

De regionale sysselsettings- og kompetanserådene, les Observatoires Regionaux de l'Emploi et de la Formation (OREF), har et ansvar for å koordinere ulike aktørers arbeid i regional planlegging (Strietska-Ilina & Tessaring 2007, s. 78). Disse rådene er kjent for sin «shared diagnosis approach» (Cedefop 2008, s. 13): De arrangerer seminarer der representanter fra staten og regionen og andre aktører, blant annet arbeidslivets parter, bruker framskrivinger og forhandler seg fram til en felles oppfatning av framskrivningene (Carif-Oref Auvergne 2011). Dette blir brukt som grunnlag for utdanningsdimensjoneringen i regionen, både for førstegangsoplæringen og etter- og videreutdanning (Aquitaine Cap Métiers 2011). Céreq har et ansvar for å bistå de regionale observatoriene med statistikk og metodisk støtte, og arrangerer seminarer på nasjonalt nivå for representanter fra de regionale observatoriene (Céreq 2011).

De bransjevise kompetanserådene, les Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications (OPMQ), har også en viktig rolle i det regionale framskrivingsarbeidet i Frankrike. Alle sektorene i Frankrike er fra 2004 pålagt å etablere observatorier som skal lage framskrivinger (Cedefop 2007, s. 77). Det er store lokale variasjoner i hvordan dette arbeidet blir gjort, og på noen steder samarbeider de bransjevise og regionale observatoriene.

Irland

De to hovedaktørene som lager framskrivinger i Irland, er forskningsinstituttet ESRI for FÁS (de irske arbeidsmarkedsmyndighetene) og ekspertgruppen EGFSN for det statlige rådgivingsorganet Forfás. Disse institusjonene har et tett faglig samarbeid, og framskrivinger blir i høy grad brukt til politikkkutforming (Neugart & Schömann, s. 174), for eksempel innen høyere utdanning (Forfás 2011 og the Department of Education and Skills 2011). EGFSN publiserer mange leservennlige rapporter på nettsiden sin (<http://www.skillsireland.ie/>).

Finland

Det finske systemet for framskrivinger har en lang tradisjon, og er institusjonalisert både på nasjonalt og regionalt nivå. På nasjonalt nivå finnes det både et departementalt nettverk og et nettverk for ulike organisasjoner (OECD 2010, s. 116). Det finnes også et foresight-nettverk med en egen nettside ([www.foresight.fi](http://www foresight.fi)). Det ble opprinnelig initiert av regjeringen, men blir nå ledet av det offentlige innovasjonsfondet SITRA. I alle de finske regionene blir det gjort både kvalitative og kvantitative analyser, og dessuten analyser med både kort, middels lang og lang tidshorison. Hver region i Finland (tilsvarende fylkesnivå) har et såkalt ELY-senter. Hvert ELY-senter lager et yrkesbarometer på grunnlag av framskrivinger. De arrangerer dessuten foresightseminarer med ulike aktører, og det produktet man blir enige om, blir brukt aktivt i politikktutforming i regionen, blant annet i utdanningsdimensjonering (Marttinen 2003, s. 86–87). Det samme blir gjort på nasjonalt nivå i Finland, i VOSE-prosjektet, som tar for seg ulike bransjer (Arnkil 2010, s. 23).

Vedlegg 3: Internasjonal oversikt

Opplysningene i denne tabellen er hovedsakelig hentet fra Arnkil 2010, Kaivo-oja & Marttinen 2008, McGuinness & Bennett 2008, Neugart & Schömann 2002, Strietska-Iliina 1999 og Wilson 2004.

Produsent av framskrivninger/ analyser	Publikasjons- former	Nivå, tidsperspektiv og publiseringstrekvens	Datagrunnlag	Hvem som betaler for framskrivingene/ analysene	Koordinerende enhet	Hvem som bruker framskrivingene/ analysene
Norge: Har gjort framskrivninger siden slutten av 1970-tallet						
SSB	Rapport	SSB: Nasjonalt nivå 20-årig perspektiv Ad hoc	Registerdata	Kunnskapsdepartementet, Arbeidsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, og Nærings- og handelsdepartementet		Myndigheter Bransjer Partene i arbeidslivet Utdanningsøskende
Nav	Rapport: Bedrifts- undersøkelsen	Nav: Nasjonalt nivå / fylkesvis Ettårig perspektiv To ganger årlig	Surveydata	Nav		Utdanningsøskende Arbeidsgivere Arbeidstakere Nav
Nav	Rapport: Framskrivninger vha. SSBs modell	Nasjonalt nivå 20-årig perspektiv Ad hoc	Registerdata	Nav		Utdanningsøskende Arbeidsgivere Arbeidstakere Nav

Produsent av framskrivinger/analyser	Publikasjonsformer	Nivå, tidsperspektiv og publiseringsfrekvens	Datagrunnlag	Hvem som betaler for framskrivingene/analyserne	Koordinerende enhet	Hvem som bruker framskrivingene/analyserne
Sverige: System basert på framskrivinger på makronivå, bransjestudier, arbeidsgiverundersøkelser, regionale sysselsettingsundersøkelser						
Arbetsförmedlingens analyseavdeling	Nettbasert veiledningstjeneste for ca. 200 yrker: Yrkeskompassen	Nasjonalt 5- og 10-årig perspektiv Blir publisert hvert år.	Surveydata	Arbetsförmedlingen		Utdannings- og arbeidssøkende
Arbetsförmedlingens analyseavdeling	Rapport: Var finns jobben?	Nasjonalt. 1-årig perspektiv Blir publisert to ganger årlig	Surveydata	Arbetsförmedlingen		Utdannings- og arbeidssøkende
Prognosinstituttet ved SCB	Rapport: Arbetskraftbarometern Pressemelding som oppsummerer	Nasjonalt. 1-årig og 3-årig perspektiv Blir publisert hvert år	Surveydata	Utbildningsdepartementet		Utdannings- og arbeidssøkende Lærere og andre personer innen undervisning, bl.a. veiledere Departementer og myndigheter Riksdagen og riksdagsrepresentanter Arbetsförmedlingen
Prognosinstituttet ved SCB	Rapport: Trender och prognoser Sammendrag Pressemelding	Nasjonalt og regionalt Langsiktig perspektiv (20–25 år) Blir publisert hvert tredje år	Registerdata	Utbildningsdepartementet		Utdannings- og arbeidssøkende Lærere og andre personer innen undervisning, bl.a. veiledere Departementer og myndigheter Riksdagen og riksdagsrepresentanter Arbetsförmedlingen
Prognosinstituttet ved SCB	Rapport: Arbetskrafts- pressemelding som oppsummerer modell	Nasjonalt Langsiktig perspektiv (20–25 år) Blir publisert hvert tredje år	Registerdata	Utbildningsdepartementet		Utdannings- og arbeidssøkende Lærere og andre personer innen undervisning, bl.a. veiledere Departementer og myndigheter Riksdagen og riksdagsrepresentanter Arbetsförmedlingen

Produsent av framskrivinger/analyser	Publikasjonsformer	Nivå, tidsperspektiv og publiseringsfrekvens	Datagrunnlag	Hvem som betaler for framskrivingene/analysene	Koordinerende enhet	Hvem som bruker framskrivingene/analysene
Finland: Lang tradisjon for å bruke framskrivinger i planlegging og styring på alle nivåer. Partnerskap og samarbeid er viktige elementer i det finske systemet, men Finland mangler én overordnet, koordinerende enhet.						
Blant annet forskere som er ansatt i Arbets- och Näringsministeriet for å gjøre framskrivinger	Foresightnettstedet for alle som er interessert i framtidige kompetansebehov. Blir koordinert av SITRA (det finske innovasjonsfondet)	Nasjonalt: PT-modellen: etterspørsel av arbeidskraft Langsiktig perspektiv, opp til 30 år Mitenna-modellen: Tilbud av arbeidskraft De to modellene blir kombinert i framskrivinger som blir publisert hvert femte år.	Mest kvantitative framskrivinger, men noen kvalitative undersøkelser er innebygd i framskrivingene, og kvalitative surveys og fokusgrupper blir gjennomført parallelt med framskrivingene	Utbildningsstyrelsen Arbets- og Næringsministeriet		Strategisk planlegging av utdanningsstilbud Bruker for eksempel framskrivinger til å lage nasjonale læreplaner for yrkesfag
Utbildningsstyrelsen	På svensk: Yrke 2025 Rapport (på svensk) Facebookside: Yrke 2025	Nasjonalt: VOSE-prosjektet Involverer flere ulike interessenter. Skal lage et nettbasert verktøy	Kvalitative data (foresight)	Utbildningsstyrelsen The European Social Fund		Myndigheter (til læreplaner og utdanningsdimensjonering) Utdanningsøskende.
ELY-sentrene		Regionalt: Lager framskrivinger på regionalt nivå 2-5-årig perspektiv	Registerdata	ELY-sentrene		Nasjonale og regionale utdanningsmyndigheter Arbeidsgivere Utdanningsstilbydere Karriereveiledere Utdanningsøskende
ELY-sentrene	Rapport som blir sendt ut til nasjonale og regionale myndigheter og utdanningsstilbydere. Pressemeldinger	Regionalt: Bruker foresight for å planlegge skoleplasser mm., involverer en rekke ulike parter.	Kvalitative data	ELY-sentrene		Nasjonale og regionale utdanningsmyndigheter Arbeidsgivere Utdanningsstilbydere Karriereveiledere Utdanningsøskende
ELY-sentrene	Hvert ELY-senter har sitt eget yrkesbarometer fra 2011.	Regionalt: Yrkesbarometre 1-årig perspektiv Blir publisert 2-3 ganger årlig	Surveydata	ELY-sentrene		Karriereveiledere Utdanningsøskende

Produsent av framskrivninger/ analyser	Publikasjonsformer	Nivå, tidsperspektiv og publiseringsfrekvens	Datagrunnlag	Hvem som betaler for framskrivningene/ analysene	Koordinerende enhet	Hvem som bruker framskrivningene/ analysene
Frankrike: System basert på framskrivninger på makronivå, bransjestudier, arbeidsgiverundersøkelser, regionale sysselsettingsundersøkelser						
Prospective des métiers et qualifications (en ekspertgruppe i regi av le Centre d'Analyse Stratégique (CAS)). Bruker data fra ulike institusjoner (DARES, INSEE, OFCE, BIPE, DEPP og CAS)	Rapporter Oppsummering av Les métiers på nettsidene til arbeidsmarkeds- og karriereveiledningsinstitusjoner	Nasjonalt. 10-årig perspektiv Blir publisert hvert tiende år (Les métiers)	Både register- og surveydata Både kvalitativ og kvantitativ metode	Centre d'Analyse Stratégique (CAS) DARES	Centre d'Analyse Stratégique (CAS)	Statlige og regionale myndigheter, Partene i arbeidslivet Karriereveiledere Bruker framskrivninger til planlegging av yrkesfaglig utdanning Har et system på flere nivåer for politikkutforming og forskning for framskrivninger av kompetansebehov Forbinder framskrivninger på nasjonalt, regionalt og bransjenivå
OREF	Svært varierende i hvilken grad i de regionale observatoriene formidler framskrivningene sine	Regionalt			Céreq (til en viss grad – gir metodisk støtte og arrangerer seminarer)	Aktiv involvering av sosiale partnere og regionale aktører
OPMQ	Svært varierende i hvilken grad de bransjevise observatoriene formidler framskrivningene sine	Sektor 5-årig perspektiv			Céreq (til en viss grad – gir metodisk støtte og arrangerer seminarer)	
Irland: Et system basert på kombinasjon av sektorstudier, generelle arbeidsmarkeds- og sysselsettingsanalyser						
The Economic and Social Research Institute (ESRI)	Rapport	Nasjonalt 7-årig perspektiv (2008–2015). Blir publisert cirka annethvert år	Mest kvantitative analyser	FAS	FAS	Utdanningsmyndigheter Arbeidsmarkedsmyndigheter Immigrasjonsmyndigheter Fagforeninger Karriereveiledere
The Skills and Labour Market Unit ved FAS	Rapport, utgitt av EGFSN. Alle de rapportene som EGFSN gir ut, også de med nåtidsanalyser, virker veldig oversiktlige og lett tilgjengelige.	Bransje 3–5-årig perspektiv. Blir publisert årlig EGFSN gir ut flere bransjevise analyser hvert år.	Surveydata, studiebesøk m.m.	EGFSN (Ekspertgruppe bestående av aktører innen kompetansepolitikken. Har som oppgave å gi den irske regjeringen råd innenfor nåværende og framtidige kompetansebehov og andre arbeidsmarkedsprosjekt)	Forfås	Forfås/EGFSN

Produsent av framskrivinger/analyser	Publikasjonsformer	Nivå, tidsperspektiv og publiseringsfrekvens	Datagrunnlag	Hvem som betaler for framskrivingene/analysene	Koordinerende enhet	Hvem som bruker framskrivingene/analysene
Storbritannia: Har gjort framskrivinger i 30 år. System basert på framskrivinger på makronivå, bransjestudier, arbeidsgiverundersøkelser og regionale sysselsettingsundersøkelser						
The Institute for Employment Research (IER), University of Warwick (et uavhenglig forskningsinstitutt)	Rapport	Nasjonalt nivå 10-årig perspektiv Blir publisert vanligvis hvert 3. år (Working Futures) Bransje- og regionalt nivå i regi av the Sector Skills Councils (arbeidsgiverstyrt)	Register- og surveydata Både kvantitativ og kvalitativ metode	The UK Commission for Employment and Skills (UKCES)	The UK Commission for Employment and Skills (UKCES)	Nasjonale og lokale myndigheter Andre myndigheter Arbeidsgivere Fagforeninger Utdanningstilbydere Utdanningsøskende
Tyskland: System basert på framskrivinger på makronivå, bransjestudier, arbeidsgiverundersøkelser, regionale sysselsettingsundersøkelser						
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	FreQueNz-nettverket har et eget nettsted	IAB : nasjonalt nivå FreQueNz-nettverket: regionalt nivå. Et system der de deler forskning og erfaringer. Systemet inkluderer kvantitative og kvalitative studier innen sektorer, bransjer, yrker, og dessuten utvikling av kvalifikasjonsstandarder. Langsiktig perspektiv	Register- og surveydata	Føderale og regionale myndigheter		Føderale og regionale myndigheter. Har et system på flere nivåer for politikkutforming og forskning for framskriving av kompetansebehov Forbinder framskrivinger på nasjonalt, regionalt og bransjenivå
Nederland: Et system basert på framskrivinger på makronivå, bransjestudier, arbeidsgiverundersøkelser, regionale sysselsettingsundersøkelser						
ROA – et uavhenglig forskningssenter ved universitetet i Maastricht En ekspertgruppe ved Limburg-universitetet (arbeidskraftundersøkel- se)	Rapporter	Nasjonalt 5-årig perspektiv Blir publisert annethvert år	Register- og surveydata	Forskningsdepartementet Utdanningsdepartementet Landbruksdepartementet LDC (Nasjonalt senter for karriereveiledning)		Sosialdepartementet Finansdepartementet Utdanningsdepartementet Landbruksdepartementet Arbeidsmarkedsmyndigheter LDC (Nasjonalt senter for karriereveiledning) Utdanningstilbydere Virksomheter HR-ledere Utdanningsøskende Svært detaljerte resultater som blir brukt innen politikkutforming så vel som av karriereveiledere.

Produsent av framskrivninger/ analyser	Publikasjons- former	Nivå, tidsperspektiv og publiseringfrekvens	Datagrunnlag	Hvem som betaler for framskrivningene/ analysene	Koordinerende enhet	Hvem som bruker framskrivningene/ analysene
Australia: Har gjort framskrivninger i 30–35 år						
The centre of Policy Studies (CoPS), Monash University		Monash: nasjonalt nivå MMRF: regionalt nivå 5-årig perspektiv Blir publisert hvert år	Register- og surveydata	The Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs (DEETYA) The Australian National Training Authority (ANTA) Statlige opplæringsmyndigheter		The Australian National Training Authority (ANTA) og statlige opplæringsmyndigheter
New Zealand: Har gjort framskrivninger i 5 år						
Arbeids-departementet	Rapport	Nasjonalt 5- og 10-årig perspektiv Blir publisert hvert år + ad hoc	Registerdata			
Canada: Har gjort framskrivninger i 40 år						
The Strategic Policy and Research Directorate – en egen avdeling innenfor The Human Resource and Skills Development Canada (HRSDC). Uavhengige forskningsinstitutter: føderale, regionale og bransjevise framskrivninger	Rapport på HRSDCs nettsider Job Futures (nettsted): Lenke til informasjon om arbeidsmarkedet i alle Canadas provinser, for utdanningsøskende, karriereveiledere, myndigheter etc.	Nasjonalt nivå The Canadian occupational projection System (COPS-modellen) 10-årig perspektiv Nasjonale framskrivninger blir publisert hvert annet år. Årlige oppdateringer av ulike komponenter Også på provinsnivå	Nasjonale registerdata Månedlig survey om arbeidsstyrken	HRSDC		HRSDC bruker framskrivningene til utdanningsdimensjonering. De føderale regjeringene bruker dem til opplæringsprogrammer. The Sector Councils (bransjeråd) bruker dem til å vurdere opplæringsbehov, utvikle læreplaner og standarder, og til å evaluere effektiviteten av opplæringen. Karriereveiledere og utdanningsøskende.

Produsent av framskrivninger/ analyser	Publikasjons- former	Nivå, tidsperspektiv og publiseringsfrekvens	Datagrunnlag	Hvem som betaler for framskrivningene/ analysene	Koordinerende enhet	Hvem som bruker framskrivningene/ analysene
USA: Har gjort framskrivninger i mer enn 60 år						
The Bureau of Labour Statistics (BLS)	Nettsted og pdf: The Occupational handbook (karriereveiled- ningsverktøy) The Career Guide to Industries (CGI) (nettsted for karriereveiledning) O*Net (nettsted for karriereveiledning)	Nasjonalt Hver enkelt stat lager også sine egne framskrivninger, med data fra the Bureau of Labour Statistics (BLS). 10-årig perspektiv Blir publisert annethvert år	Registerdata	The Ministry of Labour		Myndigheter som har å gjøre med oppførings-, utdannings- og immigrasjonspolitikk, både på nasjonalt og statlig nivå Karriereveiledere Bedrifter Utdanningsøskende
Japan: Framskrivninger blir brukt systematisk i politikkutformingen						
Forskningskomiteen for sysselsettingpolitikk i Arbeidsdepartementet (en hjørnestein i regjeringens plan for sysselsettingstiltak), men også en rekke andre institusjoner, både offentlige og private	Rapport	Nasjonalt 11-årig perspektiv (1999–2010). Blir publisert hvert femte/sjette år	Register- og surveydata	Arbeidsdepartementet		Blir brukt i stor utstrekning av myndigheter og i trepartssamarbeid Blir brukt som en hovedkilde for diskusjonen om sysselsettingstiltak

Referanser

- Aquitaine Cap Métiers. (2011). Les travaux d'élaboration du CPRDFP. Hentet 16. november 2011 fra http://www.aquitaine-cap-metiers.fr/web/guest/les-missions-de-l-observatoire?p_p_id=101_INSTANCE_P92n&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-6&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=3&_101_INSTANCE_P92n_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_INSTANCE_P92n_urlTitle=les-travaux-d-laboration-du-cprdfp&_101_INSTANCE_P92n_type=content&_101_INSTANCE_P92n_redirect=%2Fweb%2Fguest%2Fles-missions-de-l-observatoire
- Arnkil, R. (2010). *Anticipating and Managing Restructuring. National Background Paper. Finland*. Brussel: European Commission. Hentet 8. februar 2012 fra <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=819&langId=en>
- Bjørnstad, R., Fredriksen, F., Gjelsvik, M. L. & Stølen, N. M. (2008). *Tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft etter utdanning, 1986-2025. Rapporter 2008/29*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Hentet 12. februar 2012 fra http://www.ssb.no/emner/06/90/rapp_200829/rapp_200829.pdf
- Carif-Oref Auvergne. (2011). Prospective métiers. Hentet 16. november fra http://www.formationauvergne.com//espacepro/getpage.asp?pay_id=0&rubCode=356&id=640&menuCode=356
- Cedefop. (2008). *Systems for anticipation of skill needs in the EU member states. Cedefop working paper No. 1*. Thessaloniki: Cedefop. Hentet 8. november 2011 fra http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/WORKINGPAPER01_OCT2008.PDF
- Department of Education and Skills. (2011). *National Strategy for Higher Education to 2030. Report of the Strategy Group. Dublin*: Department of Education and Skills. Hentet 12. februar 2012 fra http://www.heai.ie/files/files/DES_Higher_Ed_Main_Report.pdf
- Dworschak, B. & Schmidt, S.L. (2007). Transferring skill identification results to policy and practice: systemic solutions. Summary and conclusions. I Strietska-Ilina, O. & Tessaring, M. (Red.), *Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs*. Thessaloniki: Cedefop. Hentet 12. februar 2012 fra http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5176_en.pdf
- Econ Pöyry. (2008). *Forecasting skill needs: a review of national and European practices. Report 2008-125*. Oslo: Econ Pöyry. Hentet 12. februar 2012 fra http://www.econ.no/stream_file.asp?iEntityId=4057
- Estrade, M.-A. (2007). Future prospects for occupations and qualifications in France: is it possible to coordinate all the players involved? I Strietska-Ilina, O. & Tessaring, M. (Red.), *Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs*. Thessaloniki: Cedefop. Hentet 12. februar 2012 fra http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5176_en.pdf
- EU. (2010). *An agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*. Strasbourg: EU-kommisjonen. Hentet 8. november 2011 fra

- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:EN:PDF>
- EU. (2008a). *New Skills for new Jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs*. Brussel: EU-kommisjonen. Hentet 8. november 2011 fra <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:EN:PDF>
- EU. (2008b). *New Skills for new Jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs. Commission Staff Working Document*. Brussel: EU-kommisjonen. Hentet 8. november 2011 fra http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/sec3058_en.pdf
- European Commission. (2009). *European Employment Observatory Review: Autumn 2008*. Luxembourg: European Communities. Hentet 12. februar 2012 fra <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/EEORReviewAutumn2008-EN.pdf>
- Forfás. (2011). *Guidance for higher education providers on current and future skills needs of enterprise*. Dublin: Forfás. Hentet 12. februar 2012 fra <http://www.heai.ie/files/files/file/SpringboardGuidance.pdf>
- Helsedirektoratet. (2009). *Utdanne nok og utnytte godt. Innenlandske bidrag for å møte den nasjonale og globale helsepersonellutfordringen*. Oslo: Helsedirektoratet. Hentet 12. februar 2012 fra <http://www.helsedirektoratet.no/publikasjoner/utdanne-nok-og-utnytte-godt-innenlandske-bidrag-for-a-mote-den-nasjonale-og-globale-helsepersonellutfordringen/Publikasjoner/utdanne-nok-og-utnytte-godt-innenlandske-bidrag-for-a-mote-den-nasjonale-og-globale-helsepersonellutfordringen.pdf>
- Kaivo-oja, J. & Marttinen, J. (2008). *Foresight Systems and Core Activities at National and Regional Levels in Finland 1990–2008. Developing Foresight Systems for a better life in Finland and Europe*. FFRC: Turku. Hentet 8. november 2011 fra http://ffrc.utu.fi/julkaisut/e-julkaisuja/eTutu_2008-6.pdf
- Karlsen, G.E. (2002). *Utdanning, styring og marked. Norsk utdanningspolitikk i et internasjonalt perspektiv*. Oslo: Universitetsforlaget
- Kunnskapsdepartementet. (2010a). *Avtale om fremskrivninger av etterspørsel etter ulike typer arbeidskraft*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet. (2010b). *Tilbud og etterspørsel etter høyere utdannet arbeidskraft fram mot 2020*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet 12. februar 2012 fra http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/UH/Rapporter_og_planer/Tilbud_etterspoersel_hoyere_utdannet_arbeidskraft_2020.pdf
- Kunnskapsdepartementet. (2010c). *Tilskudd til gjennomføring av forskningsarbeid*. Oslo: Kunnskapsdepartementet
- Kunnskapsdepartementet. (2011a). *Avtale om tilskudd til mikrobasert forskning om utdanningsvalg og arbeidstilbud*. Oslo: Kunnskapsdepartementet
- Kunnskapsdepartementet. (2011b). *Tildelingsbrev 2011, Tillegg 05/2011: Kap 258 post 21 - Utredning av grunnlaget for et system for fremskrivninger og analyse*. Oslo: Kunnskapsdepartementet

- LO. (2011). *Livslang karriereveiledning i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: LO. Hentet 21. november 2011 fra http://www.lo.no/Documents/Utdanning/livslang_laringsrapport_karriereveiledning.pdf
- McGuinness, S. & Bennett, J. (2008). *An Assessment of International trends in Occupational Forecasting and Skills Research: How does Northern Ireland Compare?* Belfast: The Economic Research Institute of Northern Ireland (ERINI). Hentet 12. februar 2012 fra http://www.delni.gov.uk/an_assessment_skill_trends_report_1_final.pdf
- Nav. (2008). Arbeidsmarkedet fram mot 2008. Hentet 8. februar 2012 fra <http://www.nav.no/805383612.cms>
- Nav. (2010). Framtidig tilbud av arbeidskraft med vidaregåande utdanning. Hentet 8. februar 2012 fra <http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Analyser/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/Framtidig+tilbud+av+arbeidskraft+med+vidareg%C3%A5ande+utdanning.238827.cms>
- Nav. (2009). Tilbudet av arbeidskraft etter utdanning 2007–2030. Hentet 8. februar 2012 fra http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Analyser/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/_attachment/198873?=true&_ts=12177936568
- Neugart, M. & Schömann, K. (2002). Why forecast and for whom? Some introductory remarks. I Neugart, M. & Schömann, K. (Red.), *Forecasting Labour Markets in OECD Countries. Measuring and Tackling Mismatches*. Cheltenham: Labour Markets and Employment Policy
- NHO. (2011). *Kompetanse og utdanning. Et kompetansepolitisk dokument*. Oslo: NHO. Hentet 21. november 2011 fra <http://www.nho.no/getfile.php/bilder/RootNY/Kompetanse/Kompetanse%20og%20utdanning%20lowres.pdf>
- OECD. (2010). *Finland. Working Together to Sustain Success*. Paris: OECD. Hentet 8. november 2011 fra <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UN-DPADM/UNPAN042992.pdf>
- Ot.prp. nr. 10 (2008-2009). (2008). *Om lov om endringer i forvaltningslovgivningen mv. (gjennomføring av forvaltningsreformen)*. Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet. Hentet 12. februar 2012 fra <http://www.regjeringen.no/pages/2120277/PDFS/OTP200820090010000DDDPDFS.pdf>
- Regeringskansliet. (2010). *Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning. Delredovisning av regeringsuppdrag N2010/2405/RT*. Hentet 9. november 2011 fra <http://www.yhmyndigheten.se/hem/redovisning-av-verksamheten/aterrapportering-av-sarskilda-regeringsuppdrag/>
- Sexton, J. (2002). A review of occupational employment forecasting for Ireland. I Neugart, M. & Schömann, K. (Red.), *Forecasting Labour Markets in OECD Countries. Measuring and Tackling Mismatches*. Cheltenham: Labour Markets and Employment Policy
- SSB. (2001). Norsk standard for utdanningsgruppering. Hentet 8. februar 2012 fra http://www.ssb.no/vis/04/90/nos_c617/art-2001-01-25-01.html

- SSB. (2011). *Standard for yrkesklassifisering (STYRK-08)*. Hentet 8. februar 2012 fra http://www.ssb.no/emner/06/90/notat_201117/notat_201117.pdf
- St.meld. nr. 44 (2008–2009). (2009). *Utdanningslinja*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet 12. februar 2012 fra <http://www.regjeringen.no/pages/2202348/PDFS/STM200820090044000DDDPDFS.pdf>
- Stølen, N. M. (2011) *Sammenheng mellom ulike modeller av betydning for framskrivninger av arbeidsmarkedet*. Oslo: SSB (Upublisert)
- Tillväxtanalys. (2011). *rAps – ett regionalt analys- och prognosverktyg*. Hentet 8. februar 2012 fra http://www.tillvaxtanalys.se/tua/export/sv/filer/statistik/rAps/Introduktion_rAps_version_2_0.pdf
- Wilson, R. (2004). Annex B: Labour Market Projections: A Review of International Best Practice. I Wilson, R., Woolard, I. & Lee, D. (Red.), *Developing a National Skills Forecasting Tool for South Africa*. Coventry: University of Warwick. Hentet 12. februar 2012 fra http://www.hsrc.ac.za/research/output/outputDocuments/3336_Wilson_DevelopingaNationalskillsforecasting.pdf
- Wilson, R. & Lindley, R. (2007). Pan-European skills forecasts. I Zukersteinova, A. & Strietska-Ilina, O. (Red.), *Towards European skill needs forecasting*. Thessaloniki: Cedefop. Hentet 13. februar 2012 fra http://www.cedefop.europa.eu/etv/upload/information_resources/bookshop/472/5165_en.pdf
- Wilson, R. & Zukersteinova, A. (2011). *Anticipating changing skill needs: A Master Class**. Institute for Employment Research. University of Warwick: Coventry. Hentet 21. november 2011 fra <http://www.newskillsnetwork.eu/doc/868?download=false>

Personlig kommunikasjon

redaksjonen@utdanning.no (e-post, 23. januar 2012)

Annen relevant litteratur

Schmidt, S.L., Strietska-Ilina, O., Tessaring, M. & Dworschak, B. (2004).
Identifying Skill Needs for the Future. From Research to Policy and Practice.
 Thessaloniki: Cedefop. Hentet 12. februar 2012 fra
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3037_en.pdf

Strietska-Ilina, O. (1999). *Forecasting Education and Training needs in Transition Economies: Lessons from the Western European Experience.* Cedefop: Thessaloniki. Hentet 12. februar 2012 fra
http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Projects_Networks/Skillsnet/Publications/1999_NTF.pdf

Lenker

(Alle hentet 7. februar 2012)

Canada:

<http://www.jobfutures.org/>

Finland:

<http://www.edu.fi/yrke2025>

<http://www.ely-keskus.fi/swe/Sidor/default.aspx>

<http://www.foresight.fi/>

http://www.oph.fi/english/sources_of_information/projects/vose

<http://www.slideshare.net/HeidiBackman/yrke2025-april-2011>

Frankrike:

<http://www.cereq.fr/>

http://www.lesmetiers.net/orientation/p1_196376/les-metiers-de-demain-en-ile-de-france?dossiercomplet=true

<http://www.strategie.gouv.fr/>

Irland:

<http://www.fas.ie/en/>

<http://www.skillsireland.ie/>

Sverige:

<http://www.arbetsformedlingen.se/>

<http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Yrke-och-framtid/Yrkesinformation/Yrkeskompassen.html>

<http://www.scb.se/>

Tyskland:

www.frequenz.net

Storbritannia:

<http://www.ukces.org.uk/>

USA:

<http://www.bls.gov/oco/>

<http://www.bls.gov/oco/cg/>

<http://www.onetonline.org/>

Østerrike:

<http://www.ams.at>

Kompetanseframskrivinger i Norge Utvikling av et system

Mange land har bygd ut systemer for framskrivinger og andre analyser av framtidige kompetansebehov som svar på et ønske om å forutsi og imøtekomme mulige problemer på arbeidsmarkedet i framtiden. I St.meld. nr. 44 (2008–2009) *Utdanningslinja* omtales muligheten av å utvikle et slikt system også i Norge. Etter oppdrag fra Kunnskapsdepartementet har derfor Vox utredet hvordan et system for kompetanseframskrivinger kan utvikles i Norge. I Norge i dag er det hovedsakelig SSB som står for framskrivinger av tilbud av og etterspørsel etter kompetanse på nasjonalt nivå. SSB har også utviklet et eget modellapparat på området.

Vox gjør i rapporten rede for:

- fordelene ved å etablere et system og en koordinerende enhet for kompetanseframskrivinger
- muligheter og begrensninger for kompetanseframskrivinger i Norge
- forslag om oppbygging av et system bestående av ni moduler
- alternative planer og anbefalinger basert på de ni modulene