

REVIDERT INNSPILL TIL

UTSYNSMELDINGEN

Oslo, 28.oktober 2022

Kompetanseforbundet viser til dialogen gjennom Kompetansepolitisk råd og arbeidsutvalget til Kompetansepolitisk råd og sender med dette revidert innspill til «Utsynsmeldingen». V vil i det følgende innspillet utdype våre forslag som vi mener vil være nytenkende forslag å sikre alle voksne over hele landet og særlig distriktene, tilgang til fleksibel og arbeidsrelevant kompetanseheving og utdanning. Dette innspillet er jobbet frem og forankret i våre studieforbund som jobber mye regionalt og med den arbeidslivsrettede kompetansepolitikken. Vi stiller oss til disposisjon til det videre arbeidet om dette er ønskelig.

Kort om oss og forslagene

Kompetanseforbundet har siden 2021 organisert de fire godkjente studieforbundene som ligger under Kunnskapsdepartementet, herunder Studieforbundet AOF Norge, Studieforbundet livslang læring, Akademisk studieforbund og Studieforbundet Næring og samfunn. Vi mottar rammebevilgning over Kunnskapsdepartementets budsjetter og har vår forankring i Voksenopplæringsloven. Våren 2022 ble Kompetanseforbundet tatt opp av regjeringen som nytt medlem i Kompetansepolitisk råd.

Våre ambisjoner er å fylle rommet for etter- og videreutdanningstilbud som ramler utenfor fokusområdet til de større og mer tradisjonelle utdanningsløpene i samfunnet. Vi skal levere etter- og videreutdanning for voksne som har behov for kompetansepåfyll enten gjennom korte kurs, sertifiseringer, yrkesnorsk, utdanning som gir grunnlaget for studiekompetanse eller fagbrev, fagskoleutdanninger og andre relevante korte videreutdanninger på høyere nivå. Våre tilbud kjennetegnes ved å være fleksible og særlig tilrettelagt for å nå ut til voksne med ulike kompetansebehov og livssituasjoner.

Vi har også ambisjoner om å være pådrivere for utvikling av tilbud i samarbeid med partene i arbeidslivet og være en tilrettelegger for løsninger med finansiering og gjennomføring som kan nå ut til hele yrkesgrupper, bransjer og være landsdekkende – slik at alle skal få mulighet til å «lære hele livet». Eksempelvis har vi nylig utviklet et etterutdanningstilbud for fornybarsektoren, og med særlig kontakt med aktører innen hydrogen og brenselceller/batteriteknologi for å støtte opp under den lokale/regionale utviklingen med industrietableringer i Narvik, Mo i Rana, Mosjøen og Arendal. Her vil vi bidra komplementært til øvrige tilbud som utvikles gjennom fagskoler, fylkeskommune og UH-sektor. Utviklingen har skjedd sammen med Akademisk studieforbund og deres tilknyttede forbund NITO. Slik kobler vi på tvers i vår organisasjon for å understøtte behov og utvikling av tilbud.

Kompetanseforbundet har gjennom våre studieorganisasjoner 134 medlemsorganisasjoner og blant disse representeres tilnærmet hele det organiserte arbeidslivet. Dette setter oss i en unik posisjon til å få kunnskap fra vårt nettverk om kompetansegap og behov innen mange yrkesgrupper. Vi har blant annet opprettet et fagråd som gir styret og administrativ ledelse innspill til strategiarbeidet, dimensjonering og behov innen etter- og videreutdanning i Norge. Dette arbeidet avpasses mot Kompetansebehovsutvalget.

Et naturlig neste steg vil være representasjon i de ulike regionale kompetanseforumene slik at utvikling, dimensjonering og prioritering av vår innsats kan sterkere bidra på regionalt nivå.

Vår erfaring er at korte, spissede og særlig tilrettelagte utdanningsmoduler for voksne ikke får hovedfokus i de tradisjonelle delene av utdanningssektoren. Dette er en naturlig konsekvens når man målrettet har fokus på flere som fullførere og består videregående opplæring, jobber for økt antall fagskolekandidater og ikke minst at flere fullførere sin påbegynte bachelor- og mastergrad. Dette hovedfokus er viktig for at vi som samfunn skal lykkes i å få flere til å fullføre og bestå, slik at vi møter behovene for kvalifisert arbeidskraft innenfor mange sektorer. Like fullt vet vi at ikke alle vil gjennomføre et ordinært opplæringsløp på normert tid, og det vil alltid være en betydelig andel voksne som må enten fullføre eller fylle på senere i livet.

Samfunnet har også utfordringer med å lykkes med god integrering og utnyttelse av arbeidsinnvandringen som en sterk ressurs i samfunnet. Veldig ofte kreves særlig tilrettelegging og skreddersøm for at man skal lykkes på dette området.

Nyutdannede tilfører hvert år bare tre prosent av den totale arbeidsstyrken. De fleste arbeidsplasser i det norske arbeidsmarkedet er allerede i jobb. Et godt tilbud av etter- og videreutdanning rettet inn mot arbeidslivet og ytterligere målrettede kvalifiseringstiltak for å trekke flere inn i arbeid er derfor viktig for å sikre omstillingsevnen i samfunnet, men også som et virkemiddel innen områder der rekruttering av nyutdannet arbeidskraft er særlig utfordrende.

Dette er våre felles nasjonale utfordringer og som har stor betydning for mulighetene til vekst og utvikling i de ulike regionene. OECD (2014) har tidligere pekt på at Norge, til tross for gode forutsetninger, ikke greier å utnytte befolkningens kompetanse godt nok. Ifølge OECD opptrer staten lite koordinert. Silotenkningen karakteriseres gjennom både nasjonalt, regionalt og lokalt forvaltningsnivå og hvor primæroppgavene og budsjettammer får hovedfokus. Skreddersøm og tilbud om etter- og videreutdanning som går på tvers av ulike nivå og områder, blir derfor krevende å få til.

Det er med denne bakgrunnen vi vil foreslå en klarere definering av etter- og videreutdanning (EVU) for arbeidslivet/samfunnet som eget område i utdanningssektoren. Dette vil gjøre det lettere å få på plass en struktur og plassere ansvar for et sterkere fokus på korte og fleksible tilbud på arbeidslivets premisser. Her vil studieforbundene i KD som profesjonelle og fleksible aktører i kompetansepolitikken, og med tilstedeværelse i hele landet og med tilbud på alle nivå, være et målrettet verktøy for å understøtte regional utvikling og bidra til voksnes tilgang til fleksible korte og arbeidslivsrelevante etter- og videreutdanningstilbud. Gjennom bred deltakelse i regionale kompetanseforum vil man kunne sikre at alle delene av utdanningssektoren fungerer komplementært på hverandre.

Vi kommer nærmere inn på ytterligere detaljering og bakgrunn for dette, men oppsummerer innledningsvis hvilke grep og tiltak vi mener vil være nødvendige å ta med i utsynsmeldingen for å løfte kompetansepolitikken i hele Norge, særlig på regionalt og lokalt nivå:

- **Få til godt samspill i den regionale kompetansepolitikken:** Alle deler av utdanningssektoren, fylkeskommunen og partene bør være representert i regionale kompetanseforum, slik at alle deler av utdanningssystemet kan virke komplementerende.
- **Definere EVU som eget område:** Sterkere fokus og utvikling av korte og særlig tilrettelagte etter- og videreutdanningstilbud på arbeidslivets behov og premisser, vil være avgjørende for at alle, uavhengig av livssituasjon, skal kunne få «lære hele livet» og stille sterkere i omstillingene som vi står ovenfor med digitalisering, automasjon, nye krav i grønt skifte og migrasjon – for å nevne noen sentrale områder. Studieforbundene i KD kan fylle dette rommet i utdanningssektoren.

- **Innføre «kompetansepoeng» i Norge, som en nasjonal oppfølging av EUs anbefaling om opprettelse av «microcredentials» på nasjonalt nivå:** Studieforbundenes omfattende aktivitet innen særlig etterutdanningstilbud for arbeidslivet ville være en god plass å starte om Norge også implementerer vår versjon av «microcredentials» som EU vedtok rammeverket for nå 16.juni 2022. Fra vår side tenker vi dette først og fremst vil være et system for å løfte arbeidslivsrettet etterutdanninger da vi har gode systemer for innramming av videreutdanninger i Norge. Et slikt system vil kunne bidra til økt mulighetsrom og kvalitetssikringen innenfor hele bredden av livslang læring og etter- og videreutdanningssektoren. Vi utdyper dette nærmere i eget avsnitt senere og har utarbeidet et eget fagnotat for implementering i Norge.
- **Lage nasjonale retningslinjer for realkompetansevurdering:** Kompetanseforbundets studieorganisasjoner opplever ofte at personer med samme bakgrunn kan få svært ulik realkompetansevurdering hos ulike fylkeskommuner. Særlig ble dette synlig gjennom tilbud som ble levert i Longyearbyen og hvor deltakerne måtte kontakte sin fylkeskommune på fastlandet. Dette skaper uforutsigbarhet og urimelige utslag i utdanningssystemet.
- **Innføring av rettighet:** Alle arbeidsinnvandrere som har fast kontrakt (f.eks. ikke tidsbegrenset og med gjensidig tre måneders oppsigelse, alternativt fast oppdrag med varighet over 12 måneder), samt tilhørende familie bør få rett til **kartlegging** og videre **språkopplæring** gjennom konseptet «yrkesnorsk». Dette vil gi både relevant språkopplæring og i tillegg gi en innføring i lover og regler som bidrar til god integrering. I kartleggingen bør det ledes raskt over til både **formell godkjenning** av eksisterende utdanning og avdekke mulighet for opplæring gjennom tilleggsmoduler som fører til godkjenning av formell utdanning. Målet må være at alle tilknyttet arbeidsinnvandringen skal bli godt integrert og være en nyttig ressurs for samfunnet.
- **Tiltak:** I forlengelsen av vårt forslag til innføring av rett til kartlegging og yrkesnorsk, foreslås det en utvidelse og innføring av «Kompetansepluss Yrkesnorsk». Her kan det settes av eget tilskudd til grupper innenfor ulike bransjer med behov for «yrkesnorsk» og hvor det innenfor rammen kan gjennomføres løpende opptak til språkkurset uten at man tar for seg enkeltindivider og enkeltbedrifter.
- **Tiltak:** Kompetansepluss foreslås videre utvidet med «Kompetansepluss Nøkkelkompetanse». Dette skal være en egen satsing for personer med behov for kritisk kompetanseheving innenfor sin utdanning – uavhengig av utdanningsnivå, slik at nøkkelkompetanse sikres og man fortsatt er relevant innenfor sin bransje selv om man har en god grunnutdanning på høyt nivå. Utstøting fra arbeidslivet kan også ramme personer med høy utdanning, og hvor det ikke er lengre videreutdanning som er løsningen.
- **Utvidelse av eksisterende ordning:** Øke bevilgning slik at flere kan motta tilbud gjennom «Norskopplæringsordningen». I dag er det svært mange som ikke mottar tilbudet på grunn av sterkt begrenset kapasitet, samtidig som man opplever at arbeidsgivere og arbeidstakere er tilbakeholdne med å betale egne kurs selv, da de vet det finnes gratistilbud og avventer til neste mulighet. Våre studieforbund opplever ventelister på denne ordningen.

Regionalt samspill

Vi bruker store ressurser i samfunnet innen utdanningssektoren. I 2022 mottar UH-sektoren om lag 41 milliarder, fagskolene 1,3 milliarder, kompetanseprogrammet 300 millioner og studieforbundsordningen i KD

Kompetanseforbundet

Torggata 12
0181 Oslo
postmottak@kompetanseforbundet.no

Org.nr: 926920960
Hjemmeside:
www.kompetanseforbundet.no
Sentralbord: +47 222 31 400

facebook.com/Kompetanseforbundet/
twitter.com/Kompetanseforb

70 millioner. Innenfor sistnevnt som er vårt område vil det i et normalår produseres om lag 11-12 000 etter- og videreutdanningskurs til tett opp mot 180-200.000 deltakere. I tillegg har vi aktivitet innenfor de andre delene av utdanningssystemet med hovedvekt på korte og tilrettelagte videreutdannings- og kompetansehevingstilbud. Sammen med partene i arbeidslivet og det regionale nivå er det viktig med godt samspill for å sikre utnyttelse og utvikling av tilbudene som er behov for regionalt.

Det bør derfor være klare krav til sammensetting, samspill og koordinering av utdanningstilbudene regionalt gjennom kompetanseforumene.

Etter- og videreutdanning som eget område

For samfunnet er det viktig at vi lykkes med hovedløpene i våre utdanningssystemer slik at vi får flere med studiekompetanse, fagbrev, fagskolekandidat, bachelor, master og phd-utdanning. Mange av tilbudene innenfor de tradisjonelle utdanningsløpene er også gode for videreutdanning av noe større omfang og behov for fordypning. Samtidig vet vi at voksne i ulike livs- og arbeidssituasjoner har behov for skreddersøm og spissede/relevante utdanningstilbud for at de både skal være attraktive og i det hele tatt ha mulighet til å kombinere kompetanseheving med full jobb. Ofte er dette snakk om etterutdanninger av litt større omfang eller korte videreutdanninger på noen få studiepoeng for å bli oppdatert, eller å ta noen første steg mot en mer omfattende sluttkompetanse. Dette er tilbud som ikke får hovedfokus i tradisjonelle utdanningsløp, som ikke når opp i nasjonale kompetansesatsinger, men som likevel er viktige for den enkelte arbeidstaker og for omstillingsevnen vi har som samfunn. Skulle man definere etter- og videreutdanning som et eget område i utdanningssektoren, vil dette gjøre det mulig å strukturere, finansiere og følge opp mer målrettet enn vi opplever i dag. Trolig ville dette også være besparende siden flere kunne kvalifisere seg i et arbeidsmarked i stadig omstilling, og hvor vi må ha en egen satsing på dette området i erkjennelsen av at norske bedrifter i hovedsak er svært små og har få – om ingen – muligheter til å finansiere eller organisere dette selv. Det er viktig at vi også har bedre statistikk på dette området og at en slik kunnskap kan brukes til å lage et mer komplementerende utdanningssystem til beste for alle parter i arbeidslivet og samfunnet. Dette ville igjen kunne bidra til bedre ressursutnyttelse i utdanningssektoren og samfunnet som helhet.

Studieforbundene jobber allerede i dag med skreddersøm innenfor EVU-tilbudene, men har stort potensiale for å øke dette området som følge av den fleksible og skalerbare organiseringen. Skal dette potensialet tas fullt ut, bør det utformes et oppdrag og en finansiering som muliggjør dette.

Sterkere formalisering av etterutdanninger

Videreutdanninger har sitt system som akkrediterte utdanninger innenfor rammene av NOKUT, og gir studiepoeng som er godt innarbeidet i utdanningssystemet. Samtidig har vi mange etterutdanningstilbud som gjennom læringsutbytte, nivå og omfang langt på vei har samme innhold og kvalitet som mindre deler av andre mer omfattende utdanningsmoduler innenfor videreutdanning. I mange sammenhenger handler etterutdanningskursene i arbeidslivet om å løse konkrete kompetansebehov på en fleksibel og rask måte, hvor studiepoengene har mindre betydning og hvor den mer omfattende og tidkrevende godkjenningssprosessen inn mot NOKUT ikke passer inn for å oppnå noen få studiepoeng. Like fullt vil etterutdanningskursene ha en helt åpenbar verdi for den enkelte, bedriftene det gjelder og for samfunnet som helhet. Kurs som bygger på hverandre enten horisontalt eller vertikalt bidrar også til betydelig kompetanseheving for mange enkeltpersoner, men hvor verdsettelsen er uklar om man bytter jobb eller går over i annen sektor. Ofte er det også bedriften selv som sitter på kursbeskrivelsen og oversikt over læringsutbyttet – noe som gjør det vanskelig å fullt ut benytte etterutdanninger som bidrag til økt mobilitet i arbeidsstyrken eller som grunnlag for videreutdanninger senere. I EU jobbes det derfor med et rammeverk

og en verdsetting av blant annet etterutdanning med sluttvurderinger, og hvor den enkelte deltaker i etterutdanningstilbud mottar «microcredentials». Senest nå 16.juni 2022 vedtok kommisjonen og ministerrådet et rammeverk som ytterligere konkretiserer dette systemet, og hvor det nå kan implementeres i Norge innenfor våre nasjonale rammer. Vi har laget et eget fagnotat som kan ettersendes særskilt om man ønsker å jobbe mer utdypende med denne tematikken og vi ser for oss at det for vår del blir naturlig å se på dette som «kompetansepoeng» etter norske forhold.

Kompetanseforbundet mener dette bør være et område Norge tar inn som en del av omtalen og også forslag til tiltak i Utsynsmeldingen. Kompetansepoeng – eller «microcredentials», er på mange måter heller ikke helt nytt. Det har vært i bruk i ulike lands utdannings- og opplæringssektorer og hvor det har spilt en rolle med blant annet sertifisering av IT-kurs eller ved faglig utvikling hos helsearbeidere. Irland har tildelt dem i mer enn 20 år for å øke mindre EVU tilbud innen høyskoleutdanningene. I de senere årene har «microcredentials» spredt seg over hele Europa og tilbys nå på ulike nivåer innen utdanningssektoren. De fleste land har imidlertid ingen offisiell definisjon og selve begrepet er ikke godt kjent, men varierer i omtale. Til tross for de forskjellige begrepene og vilkårene, sertifiserer europeiske land mange korte læringsaktiviteter på måter som, enten helt eller delvis, oppfyller definisjonen foreslått av EU-kommisjonen i juni 2022.

«Microcredentials» åpner også muligheten for at mottakere av etterutdanningstilbudene kan akkumulere eller «stable» forskjellige kompetanser som kan dokumenteres og anerkjennes av læringsleverandører, arbeidsgivere, sektorer og på tvers av land. I Spania kan «microcredentials» stables og føre til et formelt sertifikat uten at dette må blandes med videreutdanninger. Latvia tillater at mikrolegitimasjon kan akkumuleres mot en full kvalifikasjon eller brukes som frittstående kvalifikasjoner. I Norge vil de arbeidsrettede kursene og sertifikatene som studieforbundene leverer i stort omfang veldig enkelt danne grunnlaget for innføring av «microcredentials» i Norge.

HK-dir kunne eksempelvis få i oppdrag å godkjenne studieforbundene som leverandører av kompetansepoeng, eller «microcredentials» i systemet som EU-kommisjonen har utviklet på nett slik at man kan utstede formelle og portable læringsutbyttebevis. Slik godkjenning av aktører som kan levere denne typen etterutdanninger ville bidra til å ivareta kvalitetssikring og rapportering som sikrer tillit, transparens og høy kvalitet for ordningen. Kriterier for hvilke aktører som kan godkjennes må nærmere avklares og dette omtales også i vårt fagnotat om ordningen, som nevnt innledningsvis. Kursene som møter kvalitetskriteriene, kunne dermed utstedes med kompetansepoeng eller «microcredentials» også i Norge. Åpenhet om innpassing på nivå, omfang, læringsutbyttebeskrivelser, mv. som ligger i malene og rammeverket for ordningen, ville i neste omgang kunne danne grunnlaget til en videre vurdering for utvikling av ordningen i Norge. I første omgang ville uansett utstedelsen av «microcredentials» ha sin egenverdi i møte med arbeidsmarkedet og bidra til at den enkelte arbeidstaker som gjennomfører etterutdanninger eier egne kursbevis og innhold – noe som bidrar til økt mobilitet i arbeidsmarkedet.

EU-kommisjonens definisjon av «microcredentials» er bevis på læringsutbyttet som en elev har oppnådd etter en læringsituasjon. Dette læringsutbyttet vurderes opp mot transparente standarder. Beviset finnes i et sertifisert dokument som viser navn på innehaver, oppnådde læringsutbytte, vurderingsmetode, tildelingsorgan og eventuelt rammenivå for kvalifikasjoner (NKR/EQF) og oppnådde studiepoeng (ECTS). De to sistnevnte punktene vil kun si noe om omfang og nivå på det faglige innholdet og ikke ha direkte overføringsverdi til ECTS/EQF siden dette er snakk om etterutdanninger. Som tidligere nevnt vil en slik omtale uansett ha en verdi når arbeidstaker møter ulike arbeidsgivere og etterutdanningene skal vurderes i en ansettelse. Sluttdokumentet med «microcredentials» eies av eleven, kan deles elektronisk og kan kombineres for å vise både bredde og dybde i kompetanse til større studier eller kvalifikasjoner. De er underbygget av kvalitetssikring etter avtalte standarder satt av EU-kommisjonen og kan kobles mot Europass som Norge allerede er en del av.

En styrking og bedre innramming av realkompetansevurderingen

Mye tyder på at realkompetansevurderingene som gjennomføres i de ulike fylkeskommunene har ulike retningslinjer og vurderingspraksis. Dette kan slå både urettferdig ut for den enkelte, men også oppleves uforutsigbart. Det **synes derfor som nødvendig å utarbeide bedre retningslinjer og nasjonale standarder for hvordan realkompetansevurderingen skal gjennomføres, og hvor det bør være utvikling av felles vurderingspraksis som er vanlig for øvrig i utdanningssektoren.** Dette vil bidra til høyere kvalitet og bedre innramming av realkompetansevurderinger. Videre er det en utfordring at kapasiteten er så lav som i dag. Det bør derfor vurderes om flere kan godkjennes som tilbydere av realkompetansevurderinger inn i disse nasjonale retningslinjene. Her vil studieforbundene kunne utgjøre en viktig ressurs og bidra til å sikre at flere voksne får muligheter inn i formalisering av kompetanse. Dette vil være trolig en god investering og medføre stor besparelse for samfunnet både i form av flere arbeidsaktive, men også bidra inn til rekruttering som demmer opp rundt arbeidskraftsbehovet. Det kan for øvrig anmerkes at etterutdanninger som rammes inn i vår omtalte ordning med «kompetansepoeng» vil bidra til dokumentasjon fra etterutdanninger som vil forenkle deler av en realkompetansevurdering slik vi kjenner den i dag.

Arbeidsinnvandring som fleksibel og stor ressurs

Det er liten tvil om at arbeidsinnvandring kan være en stor og svært fleksibel ressurs for samfunnet på regionalt nivå, om man har de riktige rammene og virkemidlene som understøtter tilførsel av nødvendig og riktig kompetanse for å utføre ulike arbeidsoppgaver i samfunnet vårt. Den enkelte arbeidstaker og tilhørende familie vil kunne være en sterkere ressurs i tiden fremover om man i større grad ser på hele familien under ett, og ikke bare den som primært medførte at familien flyttet etter. I dag mangler man svært ofte kompetanse på regionalt nivå, og ser samtidig at mange av familiemedlemmene til arbeidsinnvandrere ikke har mulighet eller kunnskap til å bidra i arbeidsmarkedet på en god måte.

Høy yrkesdeltakelse blant arbeidsinnvandrere som blir i landet, vil være avhengig av at arbeidsinnvandrere får god informasjon om det norske samfunnet, muligheter for å lære norsk og at de får en reell tilgang til de mulighetene som finnes. Behovet vil variere mellom ulike grupper arbeidsinnvandrere, og tiltak bør tilpasses de enkelte gruppenes behov. Tiltak som informasjon og norskopplæring bidrar til å legge grunnlaget for en mer stabil utnyttelse av arbeidskraften for de som blir i landet gjennom å bidra til å øke den enkeltes omstillingsevne ved konjunkturedringer og framtidige strukturelle endringer. Et flertall av dem som gjenforenes med familien til arbeidsinnvandrere, er kvinner. Det er viktig at også disse kvinnene får mulighet til å bidra i samfunnet gjennom deltakelse i arbeidslivet. Barna til arbeidsinnvandrere som blir i landet, må gis samme muligheter og rettigheter som andre barn.

Sosial dumping kan følge i kjølvannet av økt arbeidsinnvandring. Kompetansekartlegging og tilbud om kurs kan bidra til å motvirke sosial dumping av utenlandske arbeidstakere som kan medføre både brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard, samt lønn og andre ytelser som er uakseptabelt lave sammenliknet med hva norske arbeidstakere normalt tjener, eller ikke er i tråd med allmenngjøringsforskrifter der slike gjelder. Slike kurstilbud er også ikke bare viktig for den enkelte arbeidsinnvandrere med familie. Sosial dumping kan i tillegg være uheldig for andre arbeidstakere og virksomheter i Norge fordi det kan føre til en urettferdig konkurransesituasjon med urimelig press på opparbeidete rettigheter og svekket rekruttering til særlig utsatte yrker og bransjer, og fordi seriøse bedrifter kan tape oppdrag og kunder til useriøse aktører.

Flere forhold tilsier at en i forbindelse med økt arbeidsinnvandring også må rette oppmerksomhet mot svart arbeid og illegal innvandring. For det første viser erfaring at det i tilknytning til store legale arbeidskraftsstrømmer også vil kunne følge en illegal innvandringsstrøm. For det andre vil de illegale innvandrere kunne være villige til å ta arbeidsoppgaver til en lavere lønn enn nordmenn. For det tredje vil

det, dersom svart arbeid og illegal arbeidsinnvandring får lov til å utvikle seg over tid, kunne skapes grunnlag for annen kriminalitet. Kompetanseforbundet vil derfor løfte frem at det gjennom handlingsplanen mot sosial dumping må arbeides på bred front for å motvirke slike mulige utviklingstrekk, og at kompetanseheving og tilhørende informasjon vil være et av slike kritisk viktige tiltak.

Norskopplæringsordningen og kompetansekartlegging

Siden nettopp arbeidsinnvandringen kan bidra positivt for tilgang til kvalifisert arbeidskraft i distriktene, så er det på sin plass å peke på at dagens «norskopplæringsordning» (tidligere klippekortordningen) har lange køer og er betydelig underdimensjonert. Siden dette er en gratis ordning, medfører dette at mange heller avventer manglende plass til neste mulighet. Dermed kan man få et betydelig etterslep innenfor målgruppen. Dette er en problemstilling som bør løses raskt ved å utvide ordningen betydelig. Kompetanseforbundet foreslår at alle arbeidsinnvandrere som kan vise til arbeidskontrakter med varighet utover 1 år, får tildelt rett som tilsvarende kurs i yrkesnorsk for både arbeidsinnvandreren og eventuell samboer. Sistnevnte for å hindre tilfeller som bidrar til import av fattigdom, men heller mobilisering av potensiell arbeidskraft i samfunnet. Kompetanseforbundet mener denne investeringen vil raskt tjenes inn i samfunnet gjennom bedre integrering, et mer seriøst arbeidsliv og økt skatteinngang, samt øke tilgangen til flere kvalifiserte hender i arbeidslivet.

Videre vil vi trekke frem at arbeidsinnvandrere er en sammensatt gruppe hvor mange på den ene siden kan ha høy utdanning og en etterspurt yrkeskompetanse, hvorpå andre igjen kan ha større utfordringer for videre tradisjonelle opplæringsløp. Innføring av systemer som medfører rask kartlegging, er derfor en viktig rettighet som bedre vil kunne definere behov og kunne gi relevante tilbud.

Språkopplæringen bør også være mer fleksibel og skreddersøm for den enkelte. Eksempelvis «Sisters in business» som er systuen på IKEA. Der kunne man ikke ta syerske ut av produksjon som liten oppstartsbedrift. Videre var realkompetansen høy, men fagbrevene ikke på plass. I dette tilfellet fikk man til språkopplæring på arbeidsplassen, noe som medførte at man pedagogisk også fikk bedre muligheter til å formidle språkopplæringen gjennom praktisk arbeid. Det var ikke snakk om en norsklærer på arbeidsplassen 24/7, men hvor arbeidslederen ble lært opp og kunne bidra underveis. Bilder, ord og skjema ble lagt igjen på arbeidsplassen og i løpet av noen uker kunne de mye norsk som ble relevant for sin arbeidsplass og som ble springbrettet for videre språkopplæring og integrering.

Kompetanseforbundet vil i forlengelsen av eksemplet over igjen trekke frem behovet for å styrke kortere etter- og videreutdanningstilbud i utdanningssektoren. Små, korte og relevante kurs/moduler, som i sum – blir til teorigrunnet som leder mot fagbrev og kompetansebevis.

Også innenfor yrkesgrupper med høy kompetanse er dette svært relevant. Farmasøytter som har sin lisens og starter i jobb i Norge, vil likevel ha språklige utfordringer, mangel på innsikt i nasjonalt lov- og regelverk og tidvis kulturelle utfordringer opp mot kundeføring og dialog. Her vil nøkkelkompetanse være yrkesnorsk med tilhørende lov-, forskrift- og regelverkshåndtering være nøkkelkompetanse for å løfte den enkelte til et funksjonsnivå som bedre vil ivareta legemiddelhandtering i kundemøter. I distriktene hvor antallet personer som skal motta tilbudet kan være lavt, er det viktig at dette er tilbud som kan gjennomføres fleksibelt for å fylle sin funksjon og være lett tilgjengelige.

Relevant bakgrunnsinformasjon

De som ikke har fullført videregående skole har større sjanse for å havne utenfor arbeid og utdanning over lengre perioder, og det ser ut til at arbeidsmarkedet er blitt vanskeligere for denne gruppen over tid. Flere

studier peker på at det er blitt et stadig skarpere skille mellom de som har fullført videregående opplæring og de som ikke har gjort det de siste 25 årene.

Forskning som har fulgt 9 000 elever fra de gikk ut av grunnskolen i 2002 fram til de var 30 år i 2016 finner at sysselsetting og inntekt er vesentlig lavere for de som ikke har fullført videregående skole ved 30 års alder. Samtidig finner de at hvert år man har fullført har positiv effekt på sysselsetting og inntekt. Flere analyser viser også at fullført videregående opplæring ser ut til å ha blitt viktigere over tid i Norge.

Arbeidsinnvandrere fra EU-land i Øst-Europa har noe lavere sysselsettingsandel enn befolkningen eksklusiv innvandrere. Det til tross for at arbeidsinnvandrere typisk har en jobb når de kommer hit, noe som trekker sysselsettingen opp. Samtidig vil en del av de som bosetter seg også ha med familie, som ikke nødvendigvis har arbeid. Flere studier fra Frischsenteret, herunder Bratsberg m.fl. (2017), finner at sysselsettingsandelen blant innvandrere fra lavinntektsland generelt, og flyktninger og familiegjenforente spesielt, øker de første årene etter ankomst til Norge for så å falle fem til ti år etter ankomst.

Mye tyder på at mangel på kompetanse og kvalifikasjoner er en viktig årsak til lavere sysselsetting blant arbeidsinnvandrere og deres familie. Familieinnvandrere er eksempelvis sterkt overrepresentert i gruppen med grunnskole eller mindre. Sysselsettingen er også markert lavere i denne gruppen, enten skolegangen har vært i Norge eller utlandet. Utvalget om integrasjon og tillit (NOU 2017: 2) viser at sysselsettingen er også lavere for innvandrere enn majoritetsbefolkningen på alle utdanningsnivå, selv om forskjellen er betydelig mindre for de som har tatt utdanning i Norge. Det er likevel ingen forskjell på sysselsettingen mellom innenlandskfødte og utenlandskfødte med samme leseferdigheter, men innvandrere er overrepresenterte i gruppen med svake leseferdigheter.

Kort oppsummering

Lykkes vi med å nå ut i hele Norge med en forsterket kompetansepolitikk, slik at voksne i alle faser av livet kan ta etter- og videreutdanning samtidig som de står i jobb eller har en krevende familiesituasjon, så vil hele samfunnet, men kanskje særlig distriktene, vinne mest på dette. Vi vet at i tillegg til spennende jobber, som det finnes stadig flere av ute i distriktene, så vil tilgangen til kvalifisert arbeidskraft – eller arbeidskraft som kan fylle på og kvalifiseres underveis i jobb, være mye av nøkkelen om man skal lykkes med omstillingen og også distriktspolitikken i Norge. Dette krever at hele utdanningssystemet har et godt samspill og at korte etter- og videreutdanningstilbud får et særskilt fokus i tiden fremover. Her vil studieforbundene kunne fylle en viktig rolle i distriktspolitikken og være komplementære.

Vi takker for muligheten til å gi direkte innspill til departementets arbeid og ønsker lykke til videre med viktige vurderinger og anbefalinger innenfor et viktig felt for samfunnet.

Med hilsen
Kompetanseforbundet

Kent Gudmundsen
Generalsekretær

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.