

Til

Kunnskapsdepartementet v/Annette Skalde

## FØRSTE INNSPILL TIL ARBEID MED UTSYNSMELDING

### 1. Innledende momenter

- Hvorfor perspektivmelding om kompetansebehov (kompetansepolitikk svar på stadig flere viktige samfunnsutfordringer som grønt skifte, motvirke økende ulikhet, bidra til demokratisk deltakelse, til seriøst arbeidsliv og motvirke todeling, øke inkluderingen i arbeidslivet.)
- Kompetansebehov dreier seg om behov for arbeidskraft, behov for nok og riktige utdannings- og opplæringstilbud, behov for konkrete kompetanser. Kompetansebehovene bør drøftes i sammenheng med identifiserte utfordringer bla. i lys av megatrender, men også i lys av hva som er de overordnede målene i kompetansepolitikken<sup>1</sup>.
- Kompetansesystemet handler om både hvordan vi utvikler kompetanse (utdanningssystem og arbeidsliv), at vi evner å gjøre mest mulig bruk av kompetansen/flest mulig er sysselsatt, og at kompetansen utnyttes på en mest mulig effektiv måte i arbeidsliv og samfunn.
- Det er ikke alltid sammenfall mellom kompetansebehov vurdert ut fra virksomheters, enkeltindividers og samfunnets synsvinkel (utdypet i vedlegg 1).
- Utdannings-, arbeidsmarkeds- og helsedepartementet bør jobbe sammen om meldingen. Disse tre områdene henger tett sammen, jfr. eget notat vedlagt («Unge – psykisk helse, arbeid og utdanning» - vedlegg 2).
- Må være tydelig på hva som er hovedutfordringene (øke omstillingsevnen og motvirke ulikhet)

### 2. Blant temaer som bør drøftes

#### Hovedutfordringer, i lys av situasjon og megatrender

1. *Inkludering.* Den største kompetanseutfordringen er knyttet til at for mange ikke kommer inn i arbeidslivet eller risikerer å falle ut ved omstillinger (Nær 600 000 voksne mangler fullført vgs.). Hvordan motivere de som har lite utdanning/kompetanse i utgangspunktet?

---

<sup>1</sup> Høy stabil sysselsetting, motvirke ulikhet, grønt skifte, spredt bosetting, mindre kjønnssegregert arbeidsliv..



2. *Annen mismatsj* i en tid med høye og økende krav til omstillinger. Særlig ubalanse mellom universitets- og høyskoleutdanning og det yrkesfaglige motsvaret; høyere yrkesfaglig kompetanse. Hvordan legge til rette for at kompetanse ikke blir flaskehals (kompetansereformen – videreutvikle og styrke bransjeprogrammene, bruke ledighetsperioder mer til oppgradering av kompetanse mm).
3. Mer *todelt arbeidsliv*. I lite organiserte deler av privat sektor<sup>2</sup> har det vært press på arbeids- og læringsvilkår i vid forstand. Lønningene har blitt hengende etter, arbeidsmiljøet og læringsvilkårene er svakere og innslaget av løse tilknytningsformer er større enn andre steder. Her er det samtidig mange arbeidstakere og -søkere med lav utdanning, og som kan være lite motivert for etter- og videreutdanning. I enkelte næringer har det vært problemer med sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Det mer todelte arbeidslivet, sammen med stigende kapitalinntekter blant de rikeste, har slått ut i økende økonomiske ulikhet.
4. Tendenser til *økt ulikhet*. Mens vi i internasjonal sammenheng skiller oss ut med høy inntekstmobilitet, skiller vi oss ikke like positivt ut mht. mobilitet i utdanning (og livslang læring?). Utdannings- og kompetansepolitikken er samtidig blitt viktigere for å motvirke ulikhet, jfr. at kravene til utdanning og kompetanse har økt både i arbeidsliv og samfunn.
5. *Vedvarende og voksende behov for arbeidskraft/kompetanse til helse og omsorgssektoren og jobber som omhandler IKT*/krever oppdatert digital kompetanse.
6. *Det tverrsektorielle samarbeidet fungerer ikke bra nok*. Utdannings-, arbeidsmarkeds-, og helsemyndighetene er ikke godt nok koordinert (konsekvenser mht. tidlig innsats, men også for arbeidsmarkeds- og kompetansepolitikken mer generelt).
7. *Er den norske mikromodellen godt nok rigget?* Kompetansesystemet er blitt mer sårbart for hva som skjer på arbeidsplassene. Mye kompetanseutvikling skjer i tilknytning til arbeid og det er behov for å være mer «føre var» når omstillingskravene øker<sup>3</sup>.

### **Kompetanse og norsk modell**

Modellen skaper kompetansebehov, gir insentiver og verktøy for kompetanseutvikling, men forutsetter også at det satses på kompetanse for å være bærekraftig (Utdypet i vedlegg 1 og i Kompetansebehovsutvalgets tredje rapport).

Økte omstillingskrav innebærer at vi bør være mer i forkant av utviklingen, både i politikkutvikling og på den enkelte arbeidsplass. Velfungerende partssamarbeid på arbeidsplassene blir derfor viktig (den norske mikromodellen).

### **Kompetanseforsyning fra utlandet**

Arbeidskraft fra utlandet kan ikke løse det langsiktige arbeidskraftsbehovet. Innflyttet arbeidskraft etterspør også varer og tjenester og øker dermed også kompetansebehovet.

---

<sup>2</sup> Gjelder næringer som overnatting og servering, varehandel og personlig tjenesteyting.

<sup>3</sup> Partssamarbeid om kompetanse i norsk arbeidsliv først og fremst er aktivt når en står oppe i omstillinger (Talberg 2019).



Kan bidra med spisskompetanse – men noen etiske dilemmaer («hjerneflukt»..) og konkurranse om arbeidskraften.

Kan bidra til å avhjelpe flaskehals, men kan også bli sovepute for investering i kompetanse innenlands og således gjøre kompetansesystemet mer sårbart. Erfaringer fra 2000-tallet viser at høy innvandring fra lavkostland på kort tid kan bidra til et mer todelt arbeidsliv som svekker arbeidslivets inkluderings- og kompetansebyggingsevne på litt lenger sikt.

### **Yrkesfag – fra grunnskole til høyere nivåer. Praktisk versus teoretisk inngang til læring**

En av de største systemutfordringene som bør drøftes er ubalansen mellom samfunnets vektlegging av teoretisk versus praktisk inngang til læring, der ubalansen mellom universitets- og høyskoleutdanning (UH) og høyere yrkesfaglig utdanning er særlig framtrødende. Mens samfunnet bruker nær 42 mrd. kroner på UH-utdanning i året, bruker vi bare vel 1 mrd. kroner på det yrkesfaglige motsvaret; fagskoleutdanninger.

Et mer utbyggt tilbud av høyere yrkesfaglig utdanninger vil bidra positivt til omstillingsevne, til å dekke voksende behov for helsefaglig og teknisk kompetanse og kompetansebehov knyttet til det grønne skiftet, til inkludering og til styrking av sosial mobilitet<sup>4</sup>. Høyere yrkesfaglig utdanning har en nøkkelrolle i å fjerne forestillingen av yrkesfaglig utdanningsretning som en «blindvei» i utdanningssystemet. Gjennom styrkede tilbud her, vil særlig fagarbeidere få bedre muligheter for å spesialisere seg og til å få kompetansepåfyll i en tid der arbeidsliv og samfunn i økende grad krever dette. Det vil kunne smitte positivt til attraktiviteten til yrkesfag generelt, og gjennom det bidra til å øke gjennomføringen av yrkesfaglig videregående opplæring<sup>5</sup>. Det vil også kunne gi positive spill over effekter til UH-utdanninger ved at flere havner på «rett hylle» (f.eks. øke gjennomstrømmingen, redusert frafall, gi mer motiverte studenter i begge utdanningsretningene).

En sterkere vektlegging av praktisk inngang til læring i grunnskolen vil kunne bidra til flere «mestringsopplevelser» blant elever, motvirke noen av forskjellene som henger sammen med sosial bakgrunn, og styrke motivasjonen og ferdighetsgrunnlaget for framragende yrkesfaglig kompetanse. Gode muligheter for mestringsopplevelser er også basalt for psykisk helse og personlig utvikling. Det er behov for å revitalisere fellesskolen, der fellesskolen er et sentralt element i den norske modellen. Og videregående opplæring må behandles som en mer sentral del (jfr. bla. at den er blitt en del av den «nye» grunnkompetansen for å håndtere et høyproduktivt arbeidsliv og for samfunnsdeltakelse osv.).

En viktig utfordring å adressere er at kvaliteten til profesjonsutdanningene i større grad enn for tradisjonelle universitetsutdanninger, hviler på vektlegging av erfaringsbasert og yrkesorientert kompetanse. I kjølvannet av strukturreformene er det en risiko for at

---

<sup>4</sup> Jfr. Kompetansebehovsutvalgets siste rapport.

<sup>5</sup> Se også Sysselsettingsutvalgets påpekning av dette.



profesjonsutdanningene kommer i krysspess mellom ønsket om å utvikle master- og doktorgrader og det at profesjonsutdanningene samtidig skal være erfaringsbaserte og yrkesorientert.

### **Ulikhet**

Internasjonalt, men også i Norge, er det sterke markedskrefter i retning av økende økonomisk og sosial ulikhet. Samtidig er små forskjeller et viktig lim<sup>6</sup> i den norske modellen og dermed helt grunnleggende for de gode resultatene Norge har høstet mht. tillitskapital, omstillingsevne, lærende og høyproduktivt arbeidsliv mm.

Mens mobiliteten i inntekt mellom generasjoner i Norge er høy i internasjonal sammenheng, skiller vi oss ikke like positivt ut når det gjelder mobilitet i utdanning. Foreldres utdanningsnivå har fortsatt mye å si for hva barna ender opp med selv, og det er store sosiale forskjeller i hvem som får kompetanseutvikling gjennom yrkeslivet<sup>7</sup>. Skjevhetene i tilgang til utdanning har en tendens til å vare gjennom hele livet, noe som kan forsterke ulikheter på flere områder. Det gjelder f.eks. mulighetene for innflytelse og aktiv deltakelse i arbeidsliv og samfunn, for å få jobber der det er et godt arbeidsmiljø med gode læringsmuligheter, for å kunne få et langt liv, og generelt for å kunne takle et samfunn som blir stadig mer komplekst.

Sett på bakgrunn av økende krav til kompetanse i arbeidsliv og samfunn for øvrig, har utdannings- og kompetansepolitikken blitt viktigere i å motvirke ulikhet.

### **Opptakssystem til høyere utdanning**

Dagens opptaks- og dimensjoneringsystem har flere uheldige samfunnsvirkninger. Det sløses med samfunnets ressurser når mange må bruke ekstratid til å ta opp fag. Det bidrar til ulikhet når det er skjevfordelt hvem som må bruke ekstratid, til psykisk uhelse når karakterstress smitter nedover i utdanningssystemet osv. For å finne fram til gode varige løsninger må opptakssystemet vurderes i sammenheng med bl.a. dimensjoneringsproblematikk og satsing på verdsettelse/synliggjøring av realkompetanse.

### **Universitets- og høyskoleutdanning**

Sektoren bør i større grad bygge opp om livslang læring. Det bør åpnes for at også personer uten UH-utdanning i utgangspunktet får tilgang. Samfunnet bør forsynes med tilstrekkelig IKT spesialkompetanse, men utdanningsinstitusjonene bør også bygge opp om digital kompetanse i bredt. Humaniorafagene blir minst like viktige framover, bla. i lys av at samfunnet er blitt mer komplekst. Innen offentlig forvaltning og store organisasjoner kan det bli enda viktigere framover med tilgang på kandidater som har god og helhetlig forståelse av det norske arbeidslivet og samfunn. Det må ses i sammenheng med de viktige samfunnsplanleggingsoppgavene som utføres her som del av trepartssamarbeidet og den norske modellen, og at et mer komplekst og fragmentert samfunn øker behovet for slik kompetanse. Studenter bør

---

<sup>6</sup> Se feks. NOU 2009:10 Fordelingsutvalget. Vedlegg 3: Den skandinaviske modellen og økonomisk ulikhet.

<sup>7</sup> Jfr. bl.a. SSBs lærevilkårsmonitor.



rustes med høyt nivå på kritisk refleksjon, etisk kompetanse, og evne til å jobbe tverrfaglig. Innholdet i etter- og videreutdanning og masterutdanning bør tilpasses behovene man ser i praksisfeltet.

Universiteter og høyskoler bør gjennom undervisning og forskning bidra til dybdekunnskap om norsk arbeidsliv og samfunn i lys av megatrendene<sup>8</sup>.

For å sikre god og relevant kompetanseforsyning fra UH-sektoren, bør kontakten med arbeidslivet styrkes, bla. gjennom RSAene, regionale kompetanseforum og gjennom at enkeltvirksomheter/bransjer kan bidra til utvikling av skreddersydde evu-tilbud direkte i samarbeid med utdanningsinstitusjonene. Gode eksempler på hvordan dette kan gjøres må synliggjøres. Innenfor LO-fellesskapet er det flere gode eksempler på hvordan det kan jobbes med EVU<sup>9</sup>.

### **Grønt skifte og kompetanse**

Norske bedrifter og ansatte står klare til å gjennomføre det grønne skiftet – men kompetanse kan bli mangelvare. Det er viktig å få et oppdatert kunnskapsgrunnlag som dokumenterer både hvilket kompetansebehov og hvilken kunnskap arbeidslivet har behov for. Skal vi lykkes med en bærekraftig omstilling må det satses på forskning og innovasjon, samt sikres tilgang til kompetanse. Mer enn halvparten av NHO-bedriftene oppgir i Kompetansebarometeret 2021 at deres kompetansebehov i stor eller noen grad blir påvirket av klima- og miljøhensyn. LO og NHO har satt i gang et arbeid for å kartlegge kompetansebehovet i utvalgte bransjer som står sentralt i det grønne skiftet. En slik kartleggingen kan få frem gapet mellom eksisterende kompetansetilbud og noe av den den kompetansen vi trenger for å få til et grønt skifte. Dette med utgangspunkt i vår felles Energi- og industripolitisk plattform.

Norsk Industri og LO har også gjennomført en Gap-analyse, som legger grunnlaget for å vise hva som skal til for å ta gode avgjørelser med tanke på hva Norge må gjøre videre for å bygge batterilandslaget og dermed kunne ta en posisjon i det nye industrieventyret. I Norge er en slik fremgangsmåte banebrytende ved at industriens kompetansebehov ble diskutert så direkte med utdanningsinstitusjonene samlet. Overordnet viser rapporten at fagskolene og UH-sektoren i stor grad kan tilby utdanningene og den kompetansen som etterspørres av batteriverdikjeden for etter- og videreutdanning. Antall studieplasser og etter- og videreutdanningstilbud må økes og skaleres i tråd med industriens behov. Ordninger og finansieringsmodeller som støtter samarbeid må på plass for at kompetansetilbudet skal kunne utvikles og tilbys raskt nok.

---

<sup>8</sup> Sammenhengen mellom norsk modell og megatrender. Andre temaer som det er viktig å få mer kunnskap om er; polarisering av arbeidsliv, økende sosiale og økonomiske forskjeller og generelt om sammenhengskraften i samfunnsutviklingen.

<sup>9</sup> FLT's Addisco-modell, HKs arbeid med omstilling av COOP lager fra manuelt til heldigitalisert, Fagforbundets arbeid med kompetanseveiledere, LOs utdanningsfond.



## TILTAK

- Ta vare på og styrke *den norske modellen*. Særlige tiltak for å sørge for at avtaleverk vedr. utdanning/kompetanse følges opp, og for at den norske mikromodellen er rustet til å møte økte omstillingskrav/økte krav til utdanning og kompetanse. Sikre et velfungerende arbeidsliv noe av det aller viktigste for å møte kompetansebehovene framover (sikre omstillingsevne, unngå utstøting, romslig nok til inkludering, gode vilkår for læring og helse.)
- Å motvirke økende ulikhet bør stå sentralt i alle strategier som omhandler utdannings- og kompetansepolitikk.
- Revitalisere *fellesskolen* tilpasset en ny tid. En offentlig fellesskole som legger til rette for mestring, medbestemmelse og utvikling av hele mennesket er viktig for psykisk helse, for å motvirke utenforskap og ulikhet, og er en bærebjelke i den norske modellen. Fellesskolen er en viktig arena for samarbeidsferdigheter og tillit.
- *Langtidsplan for livslang læring*. En langtidsplan bør bla. romme:
  - Kraftig opptrapping av høyere yrkesfaglig utdanning med vekt på helse og tekniske fag, samtidig som en sikrer riktig innplassering i det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket. Det bør skje parallelt med styrking av kvalitet/struktur og løfting i kvalifikasjonsrammeverk. Dette inkluderer Mesterbrevordningen som har stort potensial i krysningen mellom næringslivs- arbeidslivs- og kompetansepolitikk. Fagskolen bør få et hovedansvar for etter- og videreutdanning av fagarbeidere i digitale ferdigheter og samarbeid med klynger styrkes. Det må bygges videre på fagskolens styrker som bla; regionalpolitisk aktør, som leverandør av EVU og nettbasert undervisning.
  - Opptrappet innsats overfor de mange som mangler videregående opplæring. Hvordan retten til videregående opplæring følges opp varierer mye regionalt, og det er manglende kjennskap til rettigheter. For personer som har høy realkompetanse vil et mer utviklet system for realkompetanse være viktig.
- *Kompetansepott* for å sikre langsiktighet for denne viktige samfunnsinvesteringen.
- Arbeidslivsdrevne *bransjeprogram* som kjerne i kompetansereformen. Bransjeprogrammene må styrkes og videreutvikles. Arbeidsmarkeds-politikken må knyttes sterkere opp mot bransjeprogrammene.
- Styrke *yrkesfag* på alle nivåer (fra grunnskole til høyere nivåer). Styrke overgangsmulighetene i utdanningssystemet. For å sikre nødvendig kompetansetilførsel til helse og omsorgssektoren er det bl.a. viktig å vurdere arbeidsdeling og anerkjenne helsefagutdanning inn i løp til sykepleiekompetanse. Fagskolen bør få hovedansvaret for etter- og videreutdanning av fagarbeidere i digital kompetanse.
- Styrke *samarbeidet mellom utdanningssystemet og arbeidslivet*. Følge opp intensjonsavtalen som allerede er undertegnet i trepartssamarbeidet, og som det haster med å få konkretisert. Utdanningssektoren må i langt større grad svare på løpende EVU-behov i arbeidslivet.
- Mer aktiv *seniorpolitikk*. Legge mer aktivt til rette for god bruk av seniorennes kompetanse for å motivere til, og gjøre det mulig med lengre yrkeskarrierer. Gode etter- og videreutdanningstilbud må hensynta at seniorenne ofte foretrekker kompetanseutvikling integrert i jobbutførelsen.



- *Kunnskapsgrunnlaget* for livslang læring må styrkes. Det er bl.a. behov for bedre oversikt over hvordan læringen allerede skjer i arbeidslivet, hvilke ordninger som finnes og hvordan de virker. Hvordan varierer læringen f.eks. mellom offentlig og privat sektor, lav- og høykompetansejobber. For å få en god strategi for å utvikle den yrkesfaglige utdanningsretningen trengs det mer oversiktlig statistikk og analyser knyttet til yrkesfaglige kvalifikasjoner. Vi mangler i dag bl.a. løpende statistikk over hvor stor andel av de sysselsatte som har yrkesfaglig bakgrunn og hva som er sysselsettingsraten blant yrkesfagutdannede.

Vedlegg:

1. Kompetansebehov i lys av megatrender
2. Unge – psykisk helse, arbeid og utdanning



## **VEDLEGG 1**

### **Kompetansebehov i lys av megatrender**

#### **Kompetanse og kompetansebehov**

Hva som blir det aktuelle kompetansebehovet framover, kan ikke vurderes uavhengig av hva som er målene med kompetansepolitikken. Denne regjeringens overordnede mål er bl.a. høy sysselsetting og velferd, motvirke tendenser til økende ulikhet, sikre spredt bosetting, ....

For virksomheter er det viktig med tilgang på god og riktig kompetanse for å være mest mulig produktiv og konkurransedyktig. For enkeltindivider er kompetanse viktig for bl.a. inntektsevne, personlig utvikling, samfunnsdeltakelse og -innflytelse, og det kan også, i alle fall indirekte, ha betydning for den enkeltes helsesituasjon. For samfunnet er det viktig at det er god og riktig kompetanse i befolkningen for å få til en god samfunnsutvikling. Det innebærer bla. at flest mulig kan delta i arbeidslivet og bidra mest mulig produktivt, men også mål om rettferdig fordeling og velfungerende demokrati er sentrale i denne sammenhengen.

Det er ikke alltid helt sammenfall mellom kompetansebehov vurdert ut fra virksomheters, enkeltindividers og samfunnets synsvinkel. Det kan henge sammen med at aktører mangler informasjon om kompetansebehov og -tilbud, at kunnskap/kompetanse har preg av å være et kollektivt gode, og at hensynet til for eksempel velfungerende demokrati og rettferdig fordeling ikke ivaretas av markedskrefter. Små virksomheter kan ha mindre kapasitet til å orientere seg og følge opp på kompetanseområdet enn store. Kort utdannede har ofte svakere motivasjon og lønnsinsentiver til å investere i egen kompetanse enn lang utdannede<sup>10</sup>.

Kompetansebehovene henger tett sammen med hvilken evne en har til omstillinger og utnyttelse av kompetanse i samfunns- og arbeidsliv. Blir det mangel på en type kompetanse, kan det skape mer presserende kompetansemangler i et rigid arbeidsliv enn i et arbeidsliv med god omstillingsevne, og der en har gode mekanismer for å mobilisere og ta kompetansen i bruk. Kompetansebehovene bør dermed vurderes innenfor de institusjonelle rammene som gjelder i samfunns- og arbeidslivet.

#### **Norsk modell og kompetanse**

Det er bred enighet om at den norske samfunnsmodellen har gitt høy omstillingsevne og sysselsetting, en befolkning med høyt ferdighets- og utdanningsnivå og et arbeidsliv hvor det skjer mye læring. Et viktig grunnlag for dette er et velorganisert arbeidsliv med høy grad av koordinering i lønnsdannelsen, noe som bla. har gitt relativt små lønnsforskjeller internasjonalt sett. Den sammenpressede lønnsstrukturen gir virksomhetene insentiver til å investere i kompetansen hos både ansatte med lang og kort utdanning, og til å investere i ny teknologi slik at mange

---

<sup>10</sup> Studier av kompetanseutvikling i arbeidslivet finner gjerne at den lønsmessige avkastningen av opplæringen er større desto mer utdanning deltakerne har i utgangspunktet. De står også overfor en del andre barrierer, som svake grunnleggende ferdigheter og lav motivasjon. Meld. St. 13 "Muligheter for alle" (2018-2019)





arbeidstakere raskt får erfaring med denne. Flat struktur i arbeidslivet bidrar også til samarbeid og deling av kunnskap. Gratis utdanning, og god tilgang gjennom gunstige finansieringsordninger, bygger opp om en arbeidsstyrke med høyt kompetansenivå. Det samme gjør et arbeidsliv preget av faste, hele stillinger og stor grad av medvirkning og medbestemmelse. Koronakrisen illustrerte hvor viktig permitteringsordningen var for bedriftenes evne til å holde på kompetanse og for å gi arbeidstakerene trygghet. Trepertssamarbeidet står sentralt i kompetansepolitikken, og mange løsninger skapes i dynamikken mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og det offentlige. Arbeidslivets parter har også en viktig rolle i samarbeidet om kompetansespørsmål i den enkelte virksomhet, og gjennom tariff- og hovedavtaler som rommer en rekke bestemmelser om kompetanse og kompetanseutvikling<sup>11</sup>.

Den norske modellen gir m.a.o. en rekke verktøy for å håndtere kompetanseutfordringer, både sentralt og lokalt i den enkelte virksomhet. Samtidig bidrar den koordinerte lønnsdannelsen i seg selv til endrede og økte kompetansekrav. Hvis befolkningen ikke rustes med tilstrekkelig kompetanse, faller sysselsettingsratene, og velferdsstaten kan settes under press. Den norske modellen forutsetter dermed også at det satses på kompetanse for å være bærekraftig.

Økende omstillingsbehov tilsier at den norske modellen på virksomhetsnivå blir mer sentral (den *norske mikromodellen*), herunder at avtaleverket vedr. kompetanse følges godt nok opp. Endringer i kompetansebehov må først og fremst møtes gjennom kompetanseutvikling på arbeidsplassene, og ikke gjennom utskifting av folk. Det krever planlegging og samarbeid. Og det krever god informasjon om og tilgang på opplærings- og utdanningstilbud tilpasset løpende behov, gjennom mer utviklede bransjeprogram mm. Det er behov for mer kunnskap om den norske mikromodellen, status og utfordringer rettet inn mot megatrendene vi står ovenfor.

### **Fra kunnskapssamfunn til kompetansesamfunn**

Kompetansebehovene påvirkes av trender som teknologisk utvikling, klima, aldrende befolkning og migrasjon. Dette er trender som er ventet å fortsette og til dels bli forsterket i årene framover.

Høy innvandring har bidratt til en mer sammensatt befolkning med nye og økte behov for kompetanseutvikling. Mange av de innflyttede har lite, eller manglende godkjent utdanning, og de fleste har dårlig kjennskap til norsk arbeidsliv og språk. Hovedtyngden av innvandrerne er blitt kanalisert til yrkesfaglige deler av arbeidslivet.

*Aldrende befolkning* øker behovet for en kompetansepolitikk som er tilpasset seniorer, dels for at flere skal stå lenger i arbeid, dels fordi perioden hvor det kan være behov for kompetanseutvikling blir lengre. Undersøkelser antyder at seniorene ofte foretrekker kompetanseheving integrert i jobbutførelsen, og at anerkjennelse og aktiv bruk av deres kompetanse kan være en viktig motivasjonsfaktor for å forlenge yrkeskarrieren. Aldrende befolkning øker også behovet for arbeidskraft innen helse- og omsorgssektoren. Aldringen ligger an til å bli sterkere i distriktene enn i sentrale strøk.

*Grønn omstilling:* Høye ambisjoner i klimapolitikken gjør behovene for omstilling i arbeidslivet mer presserende. Mangel på kompetanse kan bli flaskehals. Det som foreligger av analyser tyder på særlig behov for teknisk/yrkesfaglig kompetanse.

---

<sup>11</sup> Kartlegging, drøfting, fondsliknende ordninger for kompetanseutvikling mm.



*Den teknologiske utviklingen skaper nye og økte kompetansebehov knyttet til at arbeidsoppgaver endres, jobbskifter og endringer i næringsstruktur. Ny teknologi har allerede overtatt mange oppgaver. Forskerne har gitt svært ulike anslag på sysselsettingsvirkningene av framtidig teknologiutvikling, og de senere anslagene synes å være mer moderate enn tidlige anslag. Bortfall av rutinepregede jobber har kommet lenger i Norge enn de fleste andre land, bla. påskyndet av høyt lønnsnivå. Kunstig intelligens er ventet å overta mer av enkle analytiske oppgaver. Det at arbeidskraft med lang formell utdanning er relativt billig i Norge, som følge av den sammenpressede lønnsstrukturen, kan dempe risikoen for jobb-bortfall knyttet til en slik utvikling. Den teknologiske utviklingen kan også påvirke jobbutviklingen gjennom økt ulikhet og svekket etterspørsel. Hvordan vi møter denne utviklingen vil dermed ha mye å si for jobb- og velferdsutvikling.*

Ny teknologi må håndteres og læres. Mye læring i kompetansesamfunnet skjer gjennom "å gjøre, implementering og samhandling". Den yrkesfaglige kompetansen har en sentral plass, bla. gjennom dens praktiske inngang og bidrag til inkrementell<sup>12</sup> innovasjon. Den selvstendige fagarbeideren er et viktig konkurransefortrinn for Norge. Den norske modellens evne til å mobilisere tillit og uformell og taus kunnskap i utviklingsprosesser<sup>13</sup> bygger opp om dette. Et godt utbygd yrkesfaglig utdanningsløp med høye standarder kan dempe polariseringstendenser i arbeidslivet<sup>14</sup>. Samtidig vil akademisk kompetanse fortsatt være svært viktig, og et godt samspill mellom ulike kompetanser kan ha blitt enda mer sentralt.

I overgangen fra kunnskaps- til kompetansesamfunn etterspørres i tillegg til mer spesialisert kompetanse, også bred og tverrfaglig kompetanse, doble fagbrev mm. Det har blitt viktigere å kunne "lære å lære", ha gode samarbeids- og kommunikasjonsferdigheter og høy IKT-kompetanse. Ny teknologi kan erstatte rutinemessige oppgaver og enkle analytiske oppgaver, men ikke sosial kompetanse. Behovet for etisk kompetanse og kritisk refleksjon kan øke, ettersom de teknologiske mulighetene og et raskt økende informasjonstilfang, ofte av varierende kvalitet, kan stille oss overfor nye dilemmaer.

Mye tyder på at den teknologiske utviklingen vil bli mer dyptgripende framover. Kunstig intelligens, tingenes internett, robotisering, blokkjedeteknologi er eksempler på teknologier som er i ferd med å endre samfunnet gjennom grunnleggende endringer i produksjons- og arbeidsmåter, og i hvordan vi samhandler. Utviklingen betegnes ofte som den 4. industrielle revolusjon.

Utviklingen i samfunnet og arbeidslivet har gjort oss mer sårbare for befolkningens kompetansenivå. Særlig er det viktig at flest mulig har gode grunnleggende ferdigheter og har fullført videregående opplæring<sup>15</sup>. Dette er viktig for å få stabil jobbtilknytning i et arbeidsliv som har produktivitet i verdenstoppen, for å møte økte krav til livslang læring, for omstillingsevne og for å kunne henge med i «informasjonssamfunnet». Der en før kunne ta en grunnutdanning og bruke kunnskapen gjennom det meste av yrkeslivet, er det blitt større behov for å oppdatere

---

<sup>12</sup> Mindre trinnvise forbedringer av eksisterende produkter, tjenester, prosesser og organisasjoner

<sup>13</sup> Fafo rapport...

<sup>14</sup> Christian Helms Jørgensen 2019 "Young peoples access to working life in three Nordic countries. What is the role of vocational education and training."

<sup>15</sup> Analyser viser at personer uten fullført vgo har fått det mer krevende på arbeidsmarkedet, en utvikling som ventes å fortsette (Livsoppholdsutvalget).



og/fornye kompetansen gjennom yrkeslivet. Det gjelder for alle grupper. Dette er viktige kjennetegn ved kompetansesamfunnet.

I kompetansesamfunnet er det blitt viktigere å se kompetanseutviklingen som skjer i utdanningssystemet i sammenheng med hvordan kompetansen utnyttes og videreutvikles i arbeidslivet. Og når en skal fastlegge utfordringsbildet framover bør trender som teknologisk utvikling, migrasjon, klima og aldrende befolkning vurderes i sammenheng. Mye tyder på at det blir behov for å være mer forutseende i kompetansepolitikken, og i tilnærmingen til kompetanse på den enkelte arbeidsplass. Hvis det responderes for sent på endringer i kompetansebehov risikerer enkeltindivider og vi som samfunn, smertefulle omstillinger i form av økt arbeidsløshet og utenforskap.