

NHOs innspill til Utsynsmeldingen

Innledning

Mangelen på tilgang til rett kompetanse i næringslivet fortsetter å øke og begynner å bli kritisk høy for stadig flere NHO-bedrifter. Det viser NHOs Kompetansebarometer for 2021. 2 av 3 NHO-bedrifter oppgir å ha et udekket kompetansebehov. Dette er en rekordhøy andel – og høyest i kompetansebarometerets historie (siden 2014). Det er avgjørende for fremtidens verdiskaping og velferd at vi halverer kompetansegapet innen 2030. Konsekvensene av udekket kompetansebehov er alvorlige for den enkelte bedrift og for samfunnsutviklingen. Kompetansegapet betyr i praksis tapte kunder eller markedsandeler, skrinlegging eller utsettelse av utvidelse av virksomheten eller til og med redusert virksomhet.

Det er et paradoks at vi opplever stadig større utfordringer knyttet til kompetansebehov i en tid der Norge utdanner flere mennesker enn noensinne. Når kompetansegapet likevel er stort og økende, må det få konsekvenser for utdanningssystemet vårt. Samspeillet mellom utdanningsinstitusjonene og bedriftene våre må bli bedre og mer systematisk, utdanningene må bli mer praksisnære og arbeidslivsrelevante.

Det er fortsatt en mismatch mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i Norge. 44 prosent av NHO-bedriftene forsøkte å rekruttere uten å få tak i ønsket kompetanse i 2021. Bedriftene har tallfestet hvor mange personer de i utgangspunktet ønsket. Det er estimert et behov for i overkant av 35 000 nye ansatte blant NHO-bedriftene. Om lag halvparten av disse er innen håndverksfag; om lag en firedel innen ingeniør og tekniske fag. Dette kan tyde på at vi har et utdanningssystem som ikke leverer godt nok den kompetansen arbeidslivet trenger. NHO har klare forventninger til at utdanningssystemet kan levere den kompetansen som etterspørres.

Fagskole er det utdanningsnivået hvor NHO-bedriftene manglet flest folk i 2021. Denne mangelen var på mer enn 12 000 nyansatte. Å styrke fagskolene framstår som det viktigste tiltaket for bedre dimensjonering av utdanningssystemet som helhet. Fagskolesektoren må vokse betydelig i antall studieplasser for å møte kompetansebehovet i næringslivet.

8 av 10 NHO-bedrifter ønsker å dekke kompetansebehovet gjennom å heve kompetansen til dagens ansatte. Om lag like mange ønsker å ansette nye fra det norske arbeidsmarkedet. Hver tredje bedrift ønsker å dekke kompetansebehovet gjennom å ansette nye personer fra utlandet. Politikken må sørge for at etter- og videreutdanning og livslang læring blir mye enklere for folk flest. Utdanningssystemet må tilpasses slik at kompetansepåfyll mens man står i jobb, blir den nye normalen.

Norske bedrifter står klare til å gjennomføre det grønne skiftet – men grønn kompetanse kan bli mangelvare. Utdanningene må komme på banen og utdanne langt flere til kompetanse på grønn omstilling.

NHO-bedriftenes udekkede kompetansebehov

I 2021 oppga 2 av 3 NHO-bedrifter å ha et udekket kompetansebehov. Dette er en rekordhøy andel – og høyest i kompetansebarometerets historie (siden 2014). Det er særlig andelen bedrifter med stor grad av udekket kompetansebehov som øker - fra 8 prosent i 2020 til 14 prosent i 2021. Konsekvenser av å ha et udekket kompetansebehov er tapte kunder eller markedsandeler (45 prosent), skrinleggelse eller utsettelse av utvidelse av virksomheten (45 prosent) eller redusert virksomheten (27 prosent). 8 av 10 bedrifter oppgir at de vil dekke inn kompetansebehovet gjennom å heve kompetansen til dagens ansatte. Om lag like mange

oppgir at de vil ansette nye personer fra det norske arbeidsmarkedet. Hver tredje bedrift vil dekke kompetansebehovet gjennom å ansette nye personer fra utlandet.

Det er fortsatt en mismatch mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i Norge. Dette kan tyde på at vi har et utdanningssystem som ikke leverer godt nok den kompetansen arbeidslivet trenger. Det er problematisk, fordi tilstrekkelig og forutsigbar tilgang på relevant kompetanse er en forutsetning for kunnskapsbasert verdiskaping og produktivitet i norsk næringsliv. NHO har klare forventninger til at utdanningssystemet kan levere den kompetansen som etterspørres.

Hvilke fag- og utdanninger som tilbys, må derfor være tilpasset kompetansebehovene i norsk arbeids- og næringsliv. Elever og studenters ønsker alene kan, etter NHOs syn, ikke styre dimensjoneringen av utdannings- og studietilbudene. Vi er avhengig av et tettere samspill mellom utdanningssystemet og næringslivet for å avstemme behov. Dette blir mer og mer viktig når endringstakten i næringslivet øker. NHO er også opptatt av at ungdom må få god informasjon om hvilken kompetanse ulike deler av næringslivet har behov for. Karrieresenterne og rådgiverne spiller en sentral rolle i dette arbeidet.

Mange bedrifter ønsker å dekke kompetansebehovet gjennom å heve kompetansen til dagens ansatte. Det viser at vi har et omstillingsdyktig næringsliv. Samtidig er det viktig at utdanningssystemet i større grad enn i dag i tillegg har fleksible og nettbaserte tilbud som kan kombineres med jobb. Vi trenger flere fleksible etter- og videreutdanningstilbud som matcher bedriftenes behov.

For å tette kompetansegapet, er det blant annet nødvendig at arbeidet med kvalifisering av voksne som er i arbeid, men mangler formell kompetanse, videreutvikles. I for eksempel byggenæringen har om lag 60 prosent av dagens ansatte i produksjon formelle kvalifikasjoner, norsk fag- eller svennebrev eller NOKUT-sidestilling av sin kompetanse. Det vil si at om lag 40 prosent ikke har formelle kvalifikasjoner. Dette utgjør mer enn 50 000 arbeidstakere.

Dagens praksiskandidatordning er ikke dimensjonert for å klare å dekke behovet for formelt kvalifiserte fagarbeidere i byggenæringen. I dag tar om lag 2 400 mennesker fag- eller svennebrev som praksiskandidat. Behovet i byggenæringen er det dobbelte grunnet høy etterspørsel etter kompetanse. Næringen må opp mot 80 prosent medarbeidere med formelle kvalifikasjoner så raskt som mulig. Skal næringen klare den store omstillingen til et grønt, bærekraftig og digitalt samfunn, er formelle kvalifikasjoner svært viktig.

Praksiskandidateksamen består av en yrkesteoretisk eksamen som gjennomføres og må bestås før fag- eller svenneprøve. Det er mange som har behov for oppfriskning av gammel kunnskap, og en del trenger påfyll av ny kunnskap før de er klare for eksamen. Det er ikke nasjonale tilbud her, kun noen bransjevise, og i noen tilfeller fylkesvise tilbud. For å sikre likhet, og ytterligere å styrke den enkeltes mulighet til å formalisere realkompetanse gjennom praksiskandidatordningen, må dagens ordning mer enn dobles, og det må være nasjonale tilbud for kvalifisering og kurs. I tillegg må ordningen Fagbrev på jobb styrkes.

Yrkesfaglig- og fagskoleutdanning må styrkes

Det er stor etterspørsel etter yrkesfaglig- og fagskoleutdanning, som har vært de mest etterspurte utdanningene over tid. Følgende fagområder er mest etterspurt: Håndverksfag (56 prosent), ingeniør og tekniske fag (47 prosent), samfunnsfag, juridiske fag og administrative fag (30 prosent).

NHOs Kompetansebarometer 2021 gir et sterkt signal om hva som er, og har vært vedvarende utfordringer, og derfor hvilke temaer som bør prioriteres i Utsynsmeldingen. Prioriteringen bør starte der behovet er størst, nemlig yrkesfaglig utdanning.

Vi ser at etterspørselen etter håndverkere og teknologer fremdeles er stor blant NHOs medlemsbedrifter. Det er viktig at dette budskapet blir formidlet til de unge gjennom god karriereveiledning og påvirkning fra de reelle påvirkerne.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er med på å øke kompetansegapet, og er en viktig nøkkel i arbeidet med å motvirke dette. For å rekruttere for fremtiden må vi rekruttere nok folk, og den muligheten mister vi dersom vi bare klarer å rekruttere fra 50% av befolkningen. Selv dersom vi kan innhente og rekruttere dobbelt så mye arbeidskraft fra utlandet som i dag, vil vi ikke være i nærheten av å dekke behovet for kompetanse innen teknologi, IKT, og håndverksfag.

Vi må motivere flere unge til å velge håndverks- og teknologifag gjennom insentiver og gjennom kampanjer som "Jenter og teknologi". Nasjonale rekrutteringskampanjer rettet mot spesifikke enkeltstående målgrupper og deres påvirkere har god og langvarig effekt.

Myndighetene må sørge for at teknologifagene er godt nok finansiert, og at oppdatert utstyr brukes i opplæringen. Vi trenger et teknologiløft i hele utdanningssystemet. Studentene må få møte oppdatert utstyr i opplæringen. Det må sikres bedre finansiering av teknologiutdanningene, som må utvikles i samarbeid med næringslivet. Samarbeid med næringslivet er avgjørende for å utdanne både nok og relevant kompetanse. Både nasjonale og regionale kompetansesenter bør inneha kompetanse på likestilling og mangfoldig rekruttering som virkemiddel, og ha motvirkning av et kjønnsdelt arbeidsmarked som et av flere mål.

Vi må fortsette å jobbe for at flere velger yrkesfag, og at flere gjennomfører en yrkesfaglig utdanning. For å motvirke mangelen på fagarbeidere tror vi følgende virkemidler er viktige:

- Effektive lærlingeklausuler i offentlig anbud
- Flere kvalifiserte elever som søker seg til yrkesfag – tidlig innsats er avgjørende
- Skolene må ha moderne utstyrsparke og samarbeide med arbeidslivet
- Bedre dimensjonering av utdanningstilbudet etter arbeidslivets behov for kompetanse

Flere må få kunnskap om alle mulighetene yrkesfag gir: Ingen dører lukker seg ved å velge yrkesfag. Hvis du vil utdanne deg videre, kan du ta mesterbrev, du kan gå på fagskole, og mange studier ved høyskoler og universiteter har åpnet for søkere med fagbrev (y-veien). Vi ser for eksempel at mange av våre bedrifter foretrekker ingeniører som først har et fagbrev.

Rapport om dimensjoneringen av utdanningstilbudet

På oppdrag fra NHO har Samfunnsøkonomisk analyse (SØA) gjort en helhetlig gjennomgang av dimensjoneringen av utdanningssystemet og foreslått tiltak for bedre dimensjonering i tråd med næringslivets behov. I rapporten presenterer SØA anbefalinger for bedre dimensjonering knyttet til henholdsvis videregående opplæring, fagskolesektoren og universitets- og høgskolesektoren. Se omtale av og lenke til rapporten her:

<https://www.nho.no/tema/kompetanse-og-utdanning/artikler/bedre-dimensjonering-av-utdanningstilbudet/>

For å sikre en god dimensjonering i tråd med arbeidslivets behov for kompetanse, er det avgjørende at yrkesopplæringsnemndene får et mandat som gir vedtakskompetanse. I dag er nemndene kun rådgivende organ. Fylkeskommunene må få på plass mer presise dimensjoneringsverktøy som viser det lokale, regionale og nasjonale behovet for lærlinger

spesielt og kompetanse generelt. Det trengs en satsing på utstyr i fagopplæringen for å sikre de videregående skolene tilfredsstillende utstyr for yrkesfaglig opplæring.

Et godt kunnskapsgrunnlag for dimensjonering er nødvendig. I oppfølging av det må bedriftenes varslede behov følges opp med søkbare skoletilbud og opprettelse av skoleklasser. Det er behov for å se på hvordan de yrkesfaglige vg2- tilbudene kan bli en realitet. En medvirkende årsak til at bedriftene har et udekket kompetansebehov, er at fylkeskommunene unnlater å opprette vg2- tilbud grunnet få søkere. Årsaken til få søkere er som regel at det ikke er opprettet søkbare vg2- tilbud.

Her må man se på hvordan nasjonalt organiserte finansieringsmodeller for fylkeskommunen, kan bidra til å rette opp markedssvikten, slik at framtidige skoletilbud møter arbeidslivets behov. Et eksempel på organisering av dette, kan være ved opprettelse av regionale kompetansesentre, som får ansvar for undervisning der det ikke opprettes fulle klasser.

Å styrke fagskolene framstår som det viktigste tiltaket for bedre dimensjonering av utdanningssystemet som helhet. NHO ønsker en kraftig opptrapping av antall fagskoleplasser for å møte det store behovet for fagskolekompetanse i næringslivet. Dette gjelder ikke minst innen tekniske fag, håndverksfag, økonomiske og administrative fag (for eksempel bygningsinformasjonsmodellering, “den digitale fagarbeider”, mekatronikk og reiseliv). I dag er fagskoleutdanningene altfor lite synlige, og utdanningene mangler forutsigbare overganger til andre deler av utdanningssystemet. Det er i dag 27 000 fagskoleplasser sammenlignet med ca. 300 000 universitets- og høyskoleplasser. Vi trenger en forutsigbar opptrappingsplan for fagskolesektoren, som sikrer vekst og ivaretar kvaliteten i fagskolen. Fagskolesektoren må prioriteres ressursmessig når det er snakk om framtidig vekst i utdanningssystemet som helhet.

Det er viktig at flere blir kjent med fagskolene og tilbudene de gir. Det er en veldig god mulighet for dem som vil gå videre etter fagbrev. Karrieresenterne og rådgiverne spiller en sentral rolle i dette arbeidet. Det må være reelle fleksible overgangsordninger mellom fagskoler, høyskoler og universiteter. Fagskolene vil kunne spille en sentral rolle for å møte de kommende kompetanseutfordringene i Norge. I en tid med omstilling er det stort behov for korte og yrkesrettede utdanninger som er tett koblet til arbeidslivets kompetansebehov.

NHO mener at nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk (NKR) må være et rammeverk som er nyttig for og tilpasset fremtidens arbeidsliv og kompetansesamfunn. For å ivareta arbeidslivets kompetansebehov må NKR legge til rette for at det kan tilbys høyere yrkesfaglig utdanning på et høyere nivå enn det som er mulig i dag. Det er viktig at høyere yrkesfaglig utdanning kan utvikles på sine premisser, som beholder den praksisnære arbeidsrelevante egenarten. NHO mener derfor at fagskoler burde kunne tilby utdanning på nivå 6 i NKR. Det vil legge godt til rette for en karrierevei for de som velger yrkesfag, da ikke all utdanning over nivå 5 vil være akademisk.

Udekket behov for IKT-kompetanse

Nesten halvparten av NHO-bedriftene oppgir at de har et udekket behov for IKT-kompetanse. Innenfor de følgende områdene oppgir flest bedrifter behov for IKT-kompetanse: 1) Kommunisere og samarbeide på digitale plattformer og 2) Administrative oppgaver. Om lag halvparten av bedriftene oppgir at samarbeidsevner og selvstendig evne til problemløsning er svært viktig ved rekruttering av kandidater med IKT-kompetanse.

Det er viktig med digital kompetanse i alle fagområder. Flere av kompetansene som etterspørres, er egentlig ikke IKT-eksperterkompetanse, men å regne som digitale

basiskunnskaper fremover. IKT-kompetanse i bedriftene våre er en nøkkelfaktor for verdiskaping, omstilling og konkurransekraft. Vi må forsterke innsatsen rundt IKT-kompetanse i hele bredden; kommunisere og samarbeide på digitale plattformer, digital sikkerhet, robotikk, automatisering, kunstig intelligens med mer. NHO er opptatt av at antallet IKT-studieplasser i UH-sektoren må trappes betydelig opp.

Det er også viktig å styrke tilbudssiden i etter- og videreutdanningsmarkedet innenfor tekniske fag og digitalisering. Eksisterende tilbud må tilpasses og gjøres tilgjengelig for etter- og videreutdanning (EVU), parallelt med at nye tilbud må komme på plass. Det blir viktig med flere fleksible og modulbaserte utdanningstilbud. Livslang læring må sees på som en del av grunnoppdraget til utdanningssektoren. Bruk av innovative og nye læringsteknologier kan gjøre EVU-tilbudene attraktive og relevante for flere målgrupper. Den utstrakte digitaliseringen vi nå har i utdanningssektoren, gir et godt utgangspunkt for å tenke nytt.

Kompetansebehov som følge av grønn omstilling

Mer enn halvparten av bedriftene oppgir at deres kompetansebehov i stor eller noen grad blir påvirket av klima- og miljøhensyn. Ingeniør og tekniske fag og håndverksfag er de fagområdene hvor flest NHO-bedrifter oppgir større behov som følge av klima- og miljøhensyn. Norske bedrifter står klare til å gjennomføre det grønne skiftet – men grønn kompetanse kan bli mangelvare. Utdanningene må komme på banen og utdanne langt flere til kompetanse på grønn omstilling.

I 2021 la LO og NHO sammen frem *Energi- og industripolitisk plattform*. Denne slår fast at det er et stort sysselsettingspotensial i å realisere de industrielle ambisjonene som ligger i energi- og industriplattformen. Samtidig må vi bygge på og videreutvikle sentrale kunnskapsmiljøer i omstillingen vi skal gjennom. Tilgang på nødvendig kompetanse er en forutsetning for å lykkes i å realisere ambisjonene for klimaomstilling, industriutvikling, verdiskaping og konkurransekraft. Kompetanse- og FoU-politikken bør raskt rettes inn mot å bygge opp kompetanse og kunnskap som skaper vekst i nye forretningsområder.

Livslang læring – EVU

Skal vi få til livslang læring i praksis, må etter- og videreutdanningssystemet bli en integrert del av kunnskapssektoren og arbeidslivet. Dette innebærer ikke bare faktiske systemtilpasninger, men også en mental endring i hvordan vi tenker rundt utdanning og kompetanse. Vi må få til et system som gjør at den enkelte kan kombinere det å være yrkesaktiv og det å tilegne seg ny kunnskap på en helt annen måte enn i dag. Med den utstrakte digitaliseringen vi nå har i utdanningssektoren, har vi et veldig godt utgangspunkt for å tenke nytt på denne helheten.

NHO mener det er viktig å styrke tilbudssiden i etter- og videreutdanningsmarkedet på alle utdanningsnivåer og innenfor et spekter av temaer, ikke minst innenfor tekniske fag og digitalisering. Livslang læring må sees på som en del av grunnoppdraget til utdanningssektoren. Fleksible, digitale og modulbaserte tilbud er avgjørende.

For å tilpasse og digitalisere innhold rettet inn mot etter- og videreutdanning, må utdanningssektoren få en klar forventning om å være aktive her, i tett dialog med arbeidslivets parter. Institusjonene må bli målt på sin EVU-aktivitet, og det bør vurderes om dette skal innlemmes i resultat- og finansieringssystemet. I tillegg bør en se på behovet for stimuleringsmidler gjennom HK-dir. for å tilpasse og digitalisere innhold rettet inn mot etter- og videreutdanning.

NHO mener det er svært viktig å utvikle karriereveiledningstilbudet i takt med det sterkt økende behovet som oppstår når livslang læring-perspektivet styrkes i norsk utdannings- og arbeidsliv. Vi må sikre at alle får tilgang på karriereveiledning av høy kvalitet, og at alle fylkene etablerer karrieresentre i et omfang og av en kvalitet som imøtekommer etterspørselen.

NHO er opptatt av tiltak som bidrar til økt samarbeid mellom utdanningssektoren og arbeids- og næringslivet – eksempelvis bransjeprogram, regionale møteplasser og tiltak for å stimulere til kompetanseheving i klyngeprogrammene. Dette vil bidra til mer arbeidslivsrelevante og fleksible studier som er tilpasset voksne i arbeid.

NHO er glade for at det ble opprettet nye bransjeprogrammer under koronakrisen. Samtidig ønsker NHO at bransjeprogrammene som har blitt opprettet under krisen, skal videreføres som permanente ordninger. Fremover bør vi utvide til ytterligere flere programmer som dekker nye bransjer og nye grupper av arbeidstakere.

Solbergregjeringen startet arbeidet med en ny etter- og videreutdanningsreform, *Lære hele livet*. Det er meget viktig at dette arbeidet ikke stopper nå, men fortsetter med full styrke. Å lære gjennom arbeid hele livet, og også formalisere disse kunnskapene og ferdighetene, er avgjørende for å klare omstillingen vi skal gjennom.

Et viktig element i EVU-arbeidet var arbeid med en nasjonal CV for hver person i Norge. For byggenæringen er dokumentasjon av kvalifikasjoner svært viktig i prosjektene, på bygge- og anleggsplasser og overfor oppdragsgivere. En nasjonal CV med kvalifikasjoner, som for byggenæringen også kan synliggjøres på næringens HMS-kort, vil være et stort skritt også i seriositetsarbeidet i byggenæringen og andre bransjer og næringer som er utsatt for arbeidslivskriminalitet.

Mobilisering av arbeidskraftreserven er et viktig tema. Det er avgjørende å forhindre at ungdom faller utenfor utdannings- og arbeidsliv. Formalisering av realkompetanse og tilgang på ny utdanning er viktig å følge opp for de som står utenfor arbeidslivet.

Utenlandsk arbeidskraft / kompetanse

Norske bedrifter konkurrerer i et stadig tøffere internasjonalt marked om de klokeste hodene og hendene. For å lykkes med det grønne skiftet, digital omstilling og fremtidig verdiskaping, må bedrifter ha tilgang til arbeidstakere med relevant kompetanse innenfor sin bransje. Dette løses ikke kun gjennom rekruttering i det norske markedet, siden de udekkede kompetansebehovene i arbeids- og næringsliv er store og økende.

Alvoret i kompetansemangelen ble forsterket av en rapport fra EU (Labour shortages surpluses report) vinteren 2021, som viste at Norge mangler folk med riktig kompetanse i over hundre yrker. Norge er det landet i Europa med størst skjevhet mellom etterspørsel i arbeidsmarkedet og tilgjengelig kompetanse. Samtidig har pandemien forverret norske bedrifters tilgang til utenlandsk arbeidskraft, både på lavt og på høyt utdanningsnivå. Dette er et øyeblikksbilde, men også utfordring på middels og lang sikt. Mange land i Europa er i samme situasjon, og det forventes at konkurransen om utenlandsk arbeidskraft vil fortsette å øke.

NHO ønsker derfor at det blir enklere, særlig for folk med fag- og spisskompetanse, fra land utenfor EØS-området å komme til Norge, og at det går både raskere og enklere å få godkjent utenlandsk kompetanse fra flere land både innenfor og utenfor EØS. Tankegangen omkring regulering av innvandring er preget av behovet for kontroll. Det er et viktig hensyn. Men vi

må i større grad være opptatt av å legge til rette for ønsket innvandring slik at vi er en attraktiv vertsnaasjon. I en rekke andre land, som Tyskland, Finland, Sverige og Danmark, har det vokst frem vilje og evne til å prøve ut forskjellige samarbeid og tiltak for å tiltrekke seg ettertraktet kompetanse. NHO etterlyser nytenkning også fra norske myndigheter.

Utsynsmeldingen må ha utenlandsk arbeidskraft med som tema, der man blant annet ser på en videreutvikling av NOKUT sine systemer for å verifisere og godkjenne kompetansen til utenlandske arbeidstagerne. Videre må systemet kunne identifisere hvilken kompetanse den enkelte mangler, med påfølgende mulighet til å kvalifisere seg på eget språk, simultant med at man gjennomfører norskopplæring.

I dag står flere hindringer i veien for folk som har jobbet i årevis i Norge å få kompetansen sin formelt godkjent. Godkjenningsordningen for utenlandsk yrkesfagopplæring må bli ett av flere bidrag for å imøtekomme dette. Vi trenger et system for analyse av realkompetanse og fag- eller svenneprøve på eget morsmål for utenlandske arbeidstakere. Mange byggearbeidere med lang arbeidserfaring går i dag som ufaglærte. Det er avgjørende at anbefalingene som NOKUT utarbeidet sammen med partene i arbeidslivet i 2020 følges opp:

- KD må utarbeide en forskrift for godkjenningsordningen
- KD må foreta en vurdering om ordningen bryter med EØS-retten til borgere fra landene og / eller med kvalifikasjonene som per i dag ikke behandles i ordningen.
- NOKUT, etter anbefalinger fra partene i arbeidslivet, må utvide ordningen til flere land og flere kvalifikasjoner når forskriften er på plass
- Ordningen for språkopplæring for å få fagbrevkompetanse fra NOKUT bør styrkes
- Det bør bli mulig å få fagutdanning på andre språk enn norsk, for eks. engelsk
- Lovregulerte fag må søke om godkjenning, for eks. elektriker, kvalifikasjonsrammeverk bør revideres
- Det bør opprettes en ordning for godkjenning av ISO-fagene, og da henholdsvis for personell fra Polen og Latvia samt Finland og Sverige
- Det bør lages et større og raskere system for vurdering av realkompetanse

Det er også viktig at det jobbes strategisk med å knytte internasjonale studenter i Norge opp mot arbeids- og samfunnsliv. NHO mener at det bør bli enklere for utenlandske studenter og stipendiater å få jobb i Norge etter at de har tatt graden sin her, men også praksisopphold i norske bedrifter under studiene. Dette vil bidra til å øke kvaliteten og attraktiviteten til norsk høyere utdanning internasjonalt og bidra til at norske bedrifter får tak i kompetent arbeidskraft. NHO mener derfor at det bør inngå i en strategi hvordan vi nyttiggjør oss kompetansen som internasjonale studenter og stipendiater representerer.

Heltid/deltid

Med det store, udekkede kompetansebehovet som næringslivet opplever, er det også nødvendig at flere av oss jobber mer enn vi gjør i dag. NHO mener det er viktig å sette fokus på økt heltidsandel og at den enkelte skal ha anledning til heltidsstilling dersom dette er mulig for den ansatte og ut fra de behov virksomheten har. Uønsket og unødig deltidsarbeid bør unngås. Deltidsstillinger er likevel nødvendig i noen bransjer og arbeidsplasser for å få turnus eller vaktlister til å gå opp, f.eks. i helsevesen, handelsnæring, reiseliv og transport. Det kan også være en viktig vei inn i arbeidslivet for bl.a. studenter, samt for arbeidstakere som av helsemessige eller andre årsaker ikke kan jobbe heltid. Der det er mulig er det likevel viktig at andelen deltidsarbeid blir redusert, og der det er behov for tiltak bør disse legges til rette for at flere kan jobbe mer.

