

Til ekspertutvalget for etter- og videreutdanning
v/Simen Markussen, leder

18. april 2018

Vår ref. 531368/v2

Deres ref.

Innspill til Regjeringens ekspertutvalg for etter- og videreutdanning

NITO - Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon er Norges største organisasjon for ingeniører og teknologer med bachelor, master og høyere grad. Vi har over 86 000 medlemmer fordelt på alle sektorer i arbeidslivet.

NITO ønsker å bidra til realiseringen av en kompetansereform, både som arbeidstakerorganisasjon, men også som tilbyder av kompetanseutvikling for våre medlemmer. NITO har følgende innspill til ekspertutvalgets arbeid med kunnskapsgrunnlag for et kompetanseløft i arbeidslivet:

- Bedriftene må stimuleres til mer langsiktig kompetanseutvikling av ansatte gjennom statlige incentivordninger, som avskrivningsregler eller KompetanseFunn.
- Tilbudet innen etter- og videreutdanning må utvikles. Det må gjøres lønnsomt for utdanningsinstitusjonene å satse på etter- og videreutdanningstilbud rettet mot arbeidslivets behov.
- Studieforbundene bør benyttes som bidragsytere i utvikling av og tilbyder av kompetanseutvikling
- Livslang læring bør kobles opp mot trepartssamarbeidet gjennom en «Arbeidslivets kompetanseavtale»
- Utdanningsinstitusjoner og regionalt næringsliv bør samarbeide om kompetanseoppbyggingsopplegg for voksne gjennom regionale kompetansearenaer, som for eksempel læringsfabrikker.
- Mulighetene til å ta høyere utdanning mens man mottar dagpenger må bedres

Incentiver til kompetanseutvikling i arbeidslivet

Innholdet i jobbene endrer seg raskere enn før. Det nye arbeidslivet vil kreve at alle etter å ha jobbet en stund må sette seg på skolebenken igjen. Halvparten av alle norske virksomheter har innført ny teknologi de to siste årene ifølge Kompetanse Norge. Mer enn hvert tredje NITO-medlem sier at egne arbeidsoppgaver er i endring som følge av ny teknologi på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøloven og avtaler i arbeidslivet regulerer retten til kompetanseutvikling. Tross gode intensjoner og de muligheter avtalene gir, er det vanskelig for arbeidstaker å få tid og gjennomslag til kompetanseutvikling. Virksomhetenes økonomi spiller en stor rolle hvorvidt arbeidstaker gis adgang til nødvendig kompetanseutvikling. NITO mener at bedriftene må stimuleres til å prioritere langsiktig kompetanseutvikling av sine arbeidstakere gjennom økonomiske incentivordninger.

Utvikling av tilbud

Både bedrifter, NITOs medlemmer og universitetene peker på utfordringer i etter- og videreutdanningene. NHOs kompetansebarometer viser at bare 15 % av bedriftene er helt enig i at utdanningsinstitusjonene tilbyr de kurs og utdanningstilbud bedriften trenger (41 % er litt enig). Blant

NITOs medlemmer i industrien ønsker 49 % seg mer kursing, mens 10 % ønsker seg mer formell utdanning. Utdanningsinstitusjonene bør utvikle korte moduler som kan gjennomføres av folk i arbeid. Et utdanningstilbud som er tilpasset jobb vil være mer attraktivt, og vil dermed øke etterspørselen og gjøre det mer lønnsomt for utdanningsinstitusjonene å satse på dette.

Tilbakemeldinger vi har fått fra utdanningsinstitusjoner som tilbyr ingeniørfag viser at de selv ikke regner tilbudet for å være relevant nok. Det vises til for stor økonomisk risiko i å satse, og problemer med å motivere fagmiljø til å utvikle tilbud.

Den økonomiske utryggheten kommer av at institusjonenes etter- og videreutdanningstilbud først og fremst må finansieres av virksomhetene eller personer som skal delta på kursene. Institusjonene får finansiering gjennom å satse på forskning og produksjon av studiepoeng, ikke på utvikling av etter- og videreutdanning. Flere fakulteter og institutter peker på økonomisk risiko som hovedårsak til manglende satsing på etter- og videreutdanning. De ansatte har heller ikke insentiver til å gjøre en ekstra innsats på dette området.

Prosjektfinansiering gir ikke god nok forutsigbarhet. Finansieringsmekanismene må være langsiktige. Det er lite attraktivt å utvikle gode kurs som bare kan holdes en eller to ganger.

Studieforbundenes rolle

NITO er, som tilbyr av kompetanse- og karriereutvikling for våre medlemmer, medlem av Akademikernes studieforbund. Studieforbundene har voksenopplæring som formål, og kan spille en viktig rolle som bidragsyter i utvikling av og tilbyr av kompetanseutvikling. De finnes i hele Norge. De representerer en viktig arena for læring. I dag er deres samfunnsoppdrag ikke forankret i formell voksenopplæring, men mange av de (totalt 16) har en struktur og organisasjonsform som kan være velegnet for å tilby voksenopplæring i regi av arbeidslivets behov.

Arbeidslivets kompetanseavtale

For å sikre nødvendig kompetanse i arbeids- og næringsliv, mulighet for kontinuerlig kompetanseutvikling og bekjempearbeidsledighet, bør myndighetene og partene i arbeidslivet inngå en «Arbeidslivets kompetanseavtale». En kompetanseavtale må inkludere hele arbeidslivet og gjøres tilgjengelig for alle typer arbeidskraft.

Målet for en kompetanseavtale:

- Sikre nødvendig kompetanse i arbeids- og næringsliv.
- Bekjempe arbeidsledighet
- Beholde arbeidstakere i jobb
- Sikre at arbeidstakere står lenger i jobb
- Unngå å sette grupper blant arbeidstakerne opp mot hverandre: ufaglærte vs faglærte, akademikere.
- Sikre samarbeid mellom arbeidsliv og utdanningsinstitusjoner for utdanningsopplegg.

Rammen for avtalen:

Arbeidsdeling mellom partene i arbeidslivet:

Staten bør invitere partene bredt til å få innspill på innhold i en slik avtale. Avtalen bør evalueres med jevne mellomrom for å sikre målrettethet. Nasjonale faglige behov må ligge til grunn for en slik avtale. Avtalen bør være sektorovergripende for flere departementer.

Staten og arbeidsgiverne:

- Avtalen må gjelde hele arbeidslivet, og den må gjøres tilgjengelig for alle typer arbeidskraft.
- Avtalen må sikre den enkelte rett til faglig utvikling, med tanke på å kunne løse arbeidslivets nåværende og fremtidige kompetansebehov.
- Kompetansepolitikk og kompetansetiltak blir tema for den sosiale dialogen mellom partene på arbeidsplassen, og i trepartssamarbeidet mellom myndighetene og partene i arbeidslivet.
- Statlige midler stilles til rådighet i et kompetansefond, i alle fall i en opptrappingsperiode.
- Arbeidsgiverne bør stille midler til et slikt fond.
- Særskilte opplæringstiltak for å få flere til å ville stå lenger i arbeid bør fremheves.
- Arbeidslivets kompetanseavtale erstatter ikke andre kompetansehevingstiltak, for eksempel de som tilbys gjennom NAV.

Arbeidstakerne:

- alle arbeidstakere må forplikte seg til å delta på kompetansehevingstiltak.

Finansiering:

- Det bør vurderes skattemessige stimuli for å få bedrifter til å prioritere kompetansetiltak.
- Utrede Kompetansefunn, etter modell fra Skattefunn.
- Bedriftene bør opprettholde ordning med å sette av midler til kompetansebygging av ansatte.
- Vurdere utveksling i nordisk regi mellom bedrifter/ bransjer: sikre å bevare spisskompetansen for eksempel hos den nordiske ingeniøren.

Partene i arbeidslivet:

- Det bygges kompetansefond i alle bransjer/sektorer, administrert av partene i den enkelte bransje/ sektor.
- Arbeidslivets kompetanseavtale erstatter ikke arbeidsgivers ordinære opplærings- og tilretteleggingsplikt, men den skal sikre mulighet for kompetanseløft i alle bransjer og sektorer

Regionale kompetansearenaer, tuftet på trepartssamarbeidet.

- Arbeidslivets parter i en region: Bedrifter inkl. kommuner/stat i en region og arbeidstakerorganisasjoner blir enige om «felles» kompetansebehov bedriftene har for ulike typer kurs/opplæring.
- Arbeidslivets parter blir enige om hvilken aktør/utdanningsleverandør som skal levere disse kursene/opplæringen, samt at partene er omforent om innholdet.
- Nedsettes en styringsgruppe, som kontinuerlig utvikler og overvåker regionen og bransjenes behov

Eksempel på slikt samarbeid er RVK – Regelverkskompetanse for petroleumsnæringen¹, hvor partene, gjennom styringsgruppe, utvikler og skreddersyr kurs tilpasset bedriftenes behov, innenfor HMS reglene i petroleumsregelverket.

Et annet eksempel på en regional læringsarena er regionale utdanningscentre². Disse eksistere i noen grad i dag, og fungerer som koordineringsorgan mellom lokalt nærings/arbeidsliv og utdanningstilbydere. Et eksempel er Tynset Studie- og høgskolesenter (TSH) som er organisert under Regionrådet i Fjellregionen

Vurdere endring av forskrift, lov om folketrygden

NITO mener at dagens lovverk er for svakt for å sikre arbeidsledige etter- og videreutdanning. Vi foreslår derfor følgende endringer i Forskrift om dagpenger under arbeidsløshet:

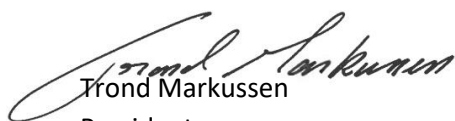
¹ RVK – Regelverkskompetanse for petroleumsnæringen <http://www.rvk.no/>


² Eksempler på norske utdanningscentre <http://norskeutdanningscentre.no/medlemmer/>

- Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og er langtidsledig, og i dagpengeordningen, har rett til etter- og videreutdanning gjennom organiserte utdanningstilbud, i inntil ett år. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til etter- og videreutdanning.
 - a) Etter- og videreutdanningens varighet, minimum en måned
 - b) Arbeidsledig som vil bruke denne ordningen med etter- og videreutdanning knyttet til dagpengeordningen, må søke NAV, med skriftlig søknad som inneholder utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelt opptak ved utdanningsinstitusjon, og relevans for videre arbeid. Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå, må yrkesrelevans begrunnes.
 - c) Ved påbegynt etter- og videreutdanning som ikke fullføres, kan NAV pålegge vedkommende å erstatte kostnaden ved utdanningen. (Litt usikker om det er hjemmel for en slik sanksjon, men bør likevel prøves).

NITO ønsker ekspertutvalget lykke til med arbeidet. Vi møter gjerne utvalget for å diskutere våre innspill.

Med vennlig hilsen


Trond Markussen
President


Steinar Sørli
Generalsekretær