

# **En ledende kompetansenasjon?**

**Behov og muligheter for  
en mer samordnet kompetansepolitikk**

*Sluttrapport fra Mønsterbryterne,  
et prosjekt i Utdannings- og forskningsdepartementet*

---

*Mønsterbryterne er et prosjekt som ble nedsatt av utdannings- og forskningsminister Kristin Clemet høsten 2004. Prosjektet har hatt som mandat å utrede et grunnlag for en ny kompetansepolitikk. Mønsterbryterne har bestått av medarbeidere fra ulike avdelinger i UFD, samt innleide medarbeidere fra Vox, Fafo og Sintef. Prosjektet har innhentet innspill fra en rekke eksterne aktører; partene i arbeidslivet, forskere og andre kompetansemiljøer og enkeltvirksomheter, samt fra ASD, MOD, NHD og KRD.*

*Rapporten peker på utfordringer for Norge som kompetansenasjon, og foreslår et sett av strategier som krever samordnet innsats fra flere departementer og fra arbeidslivet og utdanningssystemet. For hver strategi foreslås noen mulige tiltak. Vi understreker at prosjektgruppen selv står ansvarlig for alle forslag.*

*En annen arbeidsgruppe, nedsatt av arbeids- og sosialministeren og utdanningsministeren, har i samme periode utarbeidet en egen rapport med forslag til bedre samordning av tiltak rettet mot arbeidssøkere. Mønsterbryterne har hatt denne arbeidsgruppens forslag som en del av sitt grunnlag, og har i begrenset grad foreslått tiltak rettet mot arbeidssøkere.*

*Mønsterbryterne, juni 2005*

---

## Samfunnspolitiske mål og utfordringer – kan kompetansepolitikken bidra?

Regjeringen har satt som mål at Norge skal være en nasjon som ligger i teten internasjonalt når det gjelder ny teknologi, kunnskap og kompetanse. Humankapitalen, det vil si arbeidskraft og kompetanse, utgjør 77% av Norges nasjonalformue<sup>1</sup>. Til sammenlikning utgjør olje- og gassreservene 12% av nasjonalformuen. Norge trenger en samlet kompetansepolitikk for å forvalte de menneskelige ressursene, slik vi har politikk for å forvalte naturressursene. Det overordnede målet med kompetansepolitikken bør være å skape verdier både for enkeltpersoner, virksomheter og nasjonen Norge ved å legge til rette for at kompetanse utvikles og anvendes på en mest mulig effektiv måte.

### En ledende kompetansenasjon

Norge har gode forutsetninger for å bli en ledende kompetansenasjon. Vi ligger i verdenstoppen både når det gjelder utdanningsnivå, deltakelse i livslang læring, og offentlige og private investeringer i utdanning og opplæring. Kompetansereformen<sup>2</sup> har styrket den enkeltes muligheter til å delta i utdanning gjennom hele livsløpet, og Norge har i flere år vært et internasjonalt anerkjent foregangsland når det gjelder livslang læring. Dermed er det få eller ingen land vi kan støtte oss til i videreutviklingen av dette feltet.

Sammenliknet med andre land har Norge små forskjeller i utdanningsnivå, men fortsatt står det igjen et betydelig arbeid med å inkludere alle grupper i kunnskapssamfunnet. Selv om utdanningsnivået er høyt, er det også store utfordringer knyttet til relevansen og utnyttelsen av den utdanningsbaserte kompetansen i arbeidslivet. Utfordringene knytter seg både til rekruttering innenfor enkelte fagområder (for eksempel realfag), og til svake koplinger mellom teori og praksis i hele utdanningsløpet. Både OECD<sup>3</sup> og Kompetanseberetningen<sup>4</sup> peker likevel på at Norges kanskje viktigste utfordring nå, er å få mer igjen for de høye kunnskapsinvesteringene, i form av innovasjon og verdiskaping.

### Nasjonale kompetanseutfordringer

Norge står overfor en rekke samfunnsutfordringer som understreker betydningen av å satse på utvikling av en bedre samordnet kompetansepolitikk:

*Eldrebølgen og forsørgelsesbyrden:* Andelen eldre vil øke i årene som kommer, og tilgangen på arbeidskraft vil dermed bli lavere. I dag er det 2,6 arbeidstaker per alders- og uførepensjonist – i 2050 forventes det å være 1,6<sup>5</sup>. Det betyr at vi må utnytte arbeidskraftsressursene mer effektivt i årene fremover, og samtidig må arbeidslivet bli mer inkluderende og utviklende for den enkelte for å hindre tidligavgang, fravær og utstøting. Et viktig virkemiddel for å nå disse målene er å gi tilstrekkelig muligheter til å oppdatere kompetanse gjennom hele yrkeskarrieren, og at bedrifter og offentlige virksomheter anerkjenner, mobiliserer og tar i bruk medarbeidernes kompetanse på en slik måte at de opplever arbeidet som utviklende og attraktivt å være i.

*Flere i arbeid – færre på trygd:* 700 000 mennesker i yrkesaktiv alder står helt eller delvis utenfor arbeidslivet og har offentlige stønader som viktigste inntekt<sup>6</sup>. Mange av de som har vanskeligheter på arbeidsmarkedet mangler kompetanse. De med lavest kompetanse er mest utsatt, men samtidig minst motivert for tradisjonell skolegang. Forskning og erfaringer indikerer at kunnskapsbyggende aktiviteter kombinert med praktisk arbeidstrening gir gode resultater for å reaktivere sosialhjelpsmottakere<sup>7</sup> og bedre arbeidsmarkedssituasjonen for ungdom som har falt ut av videregående skole<sup>8</sup>. Kompetanseutfordringen for disse gruppene kan vanskelig løses av utdanningssystemet alene.

*Globalisering og innovasjonskonkurranse:* Økende globalisering og internasjonal arbeidsdeling vil, sammen med et høyt norsk kostnadsnivå, medføre fortsatt utflytting av arbeidsintensiv lavkompetansevirksomhet. Norske bedrifter må sammen med andre industrialiserte økonomier konkurrere på kunnskap, kompetanse og nyskaping. For at Norge skal hevde seg i denne konkurransen, er det avgjørende at ny kunnskap utvikles, og at eksisterende kunnskap anvendes og flyter effektivt innen bedrifter, og mellom næringsliv og kompetansemiljøer regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

*Vekst i tjenesteyting:* Andelen sysselsatte i tjenesteytende næringer vokser, sammen med omsetningen fra kunnskapsintensive tjenester i tradisjonell industri. Innovasjon i tjenesteytende virksomheter, og tjenesteytende funksjoner i vareproduksjon, er i mindre grad enn i tradisjonell industri FoU-drevet, og i større grad basert på kundedrevne endringer i organisering, logistikk og markedsføring. Samhandling med kunder og leverandører er sentrale drivkrefter i innovasjonsprosessene. Kompetanseutfordringen handler om å skape denne typen interaktive læringsprosesser mellom virksomhetene.

*Små bedrifter, spredt bosetting og tynne næringsmiljøer:* 99 % av alle norske bedrifter har mindre enn 100 ansatte. I tillegg er mange bedrifter, på grunn av bosettingsmønsteret, lokalisert langt fra sentrale utdannings- og forskningsmiljøer. Dette stiller oss overfor noen særlige kompetanseutfordringer som en del andre land ikke opplever i like stor grad, knyttet til å skape bedre kontakt og samhandling mellom arbeidslivet og forsknings- og utdanningsinstitusjonene, og til rekruttering og bruk av høyt utdannet arbeidskraft i slike miljøer. Regionale vekststrategier som tar utgangspunkt i regionale fortrinn krever samarbeid og koordinering mellom fylkeskommunen, utdannings- og forskningssystemet, arbeidsmarkedsetat og, ikke minst, det lokale næringsliv.

*Modernisering og brukerrorettning i offentlig sektor:* Modernisering av offentlig sektor stiller krav til mer helhetlig oppgaveløsning der man tar utgangspunkt i brukernes behov og ikke i det offentliges organisering. For å dekke framtidens behov for kvalitet og omfang i velferdstjenestene, ikke minst i helse- og omsorgssektoren, er det nødvendig å jobbe smartere og bruke medarbeidernes kompetanse mer effektivt og stimulerende. Økt tilbud av digitale tjenester stiller økende krav til at brukerne har nødvendig IKT-kompetanse til å benytte seg av slike elektroniske kanaler og tjenester i dialogen med det offentlige. Barn og unge kan tilegne seg slik kompetanse i utdanningssystemet, men voksne, særlig de som ikke bruker IKT i jobbsammenheng, må nås på andre måter.

*Integrering, inkludering og mangfold:* For å unngå et samfunn med store ulikheter som følger etniske skillelinjer må alle innvandrere som trenger det få mulighet til å lære de grunnleggende ferdighetene som er nødvendig for å bli økonomisk selvhjulpne. Forskning og erfaringer tyder på at arbeidsplassen ofte er den beste lærings- og integreringsarenaen, og at norskopplæringen er mer effektiv når den kombineres med jobbtrening og yrkesrettet opplæring. I tillegg vet vi at mange innvandrere innehar høy kompetanse som det norske arbeidslivet må bli bedre til å nyttiggjøre seg.

### **Kompetansepolitikk – et anvendelsesperspektiv**

De nasjonale kompetanseutfordringene handler om langt mer enn forskning og utdanning. Kompetanse defineres vanligvis som kunnskaper, ferdigheter og holdninger som *anvendes* for å løse oppgaver eller utfordringer<sup>9</sup>. Kompetansebegrepet har med andre ord et anvendelsesperspektiv i større grad enn begreper som kunnskap, forskning eller læring, og signaliserer dermed at både utvikling av ny og bruk av eksisterende kompetanse er sentralt.

Kompetanse kan være både individuell og kollektiv. Vi definerer kompetansepolitikk som den samlede politikk som påvirker både *utvikling* og *anvendelse* av individuell og kollektiv kompetanse.

### **Behov for samordning og felles strategier**

Mange av de samfunnsutfordringene Norge står overfor er tverr-sektorielle og krever samordnet innsats fra flere aktører. I likhet med de fleste land har vi i Norge separate politiske satsninger for forskning, utdanning og livslang læring, innovasjon, arbeidsmarked, inkludering og regional utvikling. Slike politikkområder er viktige byggesteiner i arbeidet med å utvikle og anvende de menneskelige ressursene. En grov kartlegging av statens bruk av ressurser på kompetanseutvikling indikerer at det årlig bevilges i størrelsesorden 120 milliarder over statsbudsjettet til ulike former for utdanning og opplæring. Rundt 105 mrd er knyttet til UFDs ansvarsområde, mens de resterende 15 mrd bevilges over andre departementers budsjetter, blant annet til arbeidsmarkedstiltak, kompetanseprogrammer i næringslivet, utdanning i helseforetakene, norskopplæring for innvandrere m.v<sup>10</sup>. Det finnes i dag ingen samlet oversikt over bruken av midler til kompetanseutvikling, på samme måte som for eksempel forskning. Samtidig pekes det ofte på at manglende koordinering generelt er et anerkjent problem i gjennomføringen av tverrsektorielle strategier<sup>11</sup>.

Det er derfor behov for å utvikle felles kompetansestrategier på tvers av departementer og i samarbeid med arbeidslivet. Kompetansepolitikken må skape en best mulig felles plattform for utviklingen av slike strategier, og må bygge på et bredt felles kunnskapsgrunnlag. Kompetansestrategiene må kunne brukes som strategisk virkemiddel i arbeid med utvalgte reformer og politiske satsningsområder. Norge kan få et fortrinn ved å bli det første landet som utvikler en bedre samordnet politikk som omfatter både utvikling og anvendelse av humankapitalen.

### **Tre hovedstrategier for en samordnet kompetansepolitikk**

I møte med samfunnsutfordringene vi har beskrevet ovenfor kan en rekke strategier være aktuelle. Med bakgrunn i dagens kunnskapsgrunnlag har vi identifisert tre hovedstrategier der det er potensial for å få mer ut av de høye kunnskapsinvesteringene.

1. Skape flere lærende virksomheter
2. Øke samhandlingen mellom utdanningssystemet og arbeidslivet
3. Et mer inkluderende kunnskapssamfunn

Gjennomføring av disse strategiene krever samordnet innsats fra flere departementer og fra arbeidslivet.

Statens ansvar innenfor slike felles kompetansestrategier vil variere. Å sikre hele befolkningen muligheter til å tilegne seg grunnleggende ferdigheter er et klart offentlig ansvar, selv om gjennomføringen må skje i samarbeid med arbeidslivet. Utvikling og anvendelse av bedriftsspesifikk kompetanse er i utgangspunktet bedriftenes eget ansvar. Statlig medvirkning kan likevel være nødvendig i situasjoner der de samfunnsøkonomiske gevinstene er større enn de privatøkonomiske. Mange kompetanseutfordringer er også av en slik karakter at det kan være uklart hvilket ansvar og rolle staten bør ha. Statens rolle i kompetansepolitikken må derfor defineres konkret i forhold til hver enkelt av kompetansestrategiene.

Kunnskapsgrunnlaget for de tre strategiene er ulikt. Lærende virksomheter er et relativt nytt begrep i politikken, og det mangler systematisk kunnskap om hvordan ulike politisk bestemte

rammebetingelser samlet virker inn på investeringer og anvendelse av kompetanse i private og offentlige virksomheter. Samarbeid mellom utdanning, arbeidsliv og andre utviklingsaktører er et område med mange enkeltprosjekter, men der det mangler en samlet oversikt og mekanismer for erfaringsspredning. Når det gjelder grunnleggende ferdigheter er kompetansebehovene godt dokumentert, men det er behov for å prøve ut ulike tiltak for å finne de mest effektive. Tiltakene som skisseres under hver strategi er derfor ganske ulike.

## **Hovedstrategi 1:**

### **Skape flere lærende virksomheter**

Forskning og tilgang på godt utdannet arbeidskraft resulterer ikke automatisk i høy verdiskaping. Private og offentlige virksomheters evne til å nyttiggjøre seg og videreutvikle kompetanseressursene er et kritisk, men ofte undervurdert bindeledd mellom investeringer i utdanning og forskning, og avkastning i form av innovasjon og verdiskaping. En lærende virksomhet<sup>12</sup> er en virksomhet som øker sin verdiskaping gjennom bedre anvendelse og utvikling av sine kompetanseressurser. Lærende virksomheter er selve kjernen i innovasjonssystemet, og er i tillegg viktige for å skape et utviklende arbeid for den enkelte. Derfor bør det være en hovedstrategi for en ny kompetansepolitikk å *skape flere lærende virksomheter*.

### **Utfordring: Omsette kunnskap til verdifull innovasjon**

Nyere innovasjonsforskning peker i retning av at innovasjon bør forstås som en gjensidig læringsprosess som foregår så vel innenfor bedriften som mellom bedriften og omgivelsene. Forskning og utvikling er én viktig aktør i dette samspillet, men flere innovasjonsundersøkelser viser at kunder, leverandører og egne ansatte er de viktigste kildene til nyskapende ideer i innovasjonsprosessen<sup>13</sup>. Ideene og kompetansen finnes ofte i arbeidslivet og i kunnskapsinstitusjonene allerede, og innovasjon handler ofte om å bringe eksisterende kunnskap sammen for å skape noe nytt. OECD-studier<sup>14</sup> viser at systematisk bruk av metoder og teknikker for kunnskapsdeling har en positiv effekt for innovasjon, effektivitet og produktivitet i virksomhetene. Norske studier av små og mellomstore bedrifter<sup>15</sup> viser at organisasjonslæring er av stor betydning for virksomhetenes konkurransevne, og for om de klarer å dra nytte av eksterne kunnskapsressurser.

Å omsette kunnskap til verdiskaping handler både om *bedriftens egen organisering*, om hva slag *miljøer og nettverk* bedriften inngår i, og om *rammebetingelsene* gir bedriften tilstrekkelige insentiver for å utvikle og anvende de menneskelige ressursene effektivt.

Teknisk-industriell forskning er viktig for innovasjon. Veksten i den tjenesteytende delen av økonomien (som utgjør ca 70% av verdiskapingen i OECD<sup>16</sup>) betyr imidlertid at innovasjon i økende grad handler om måten bedrifter og offentlige virksomheter betjener sine kunder og brukere, måten de er organisert og måten de markedsfører eller pakker inn produkter og tjenester. Offentlig sektors mål om effektivisering, mer individuelt tilpassede tjenester og helhetlig oppgaveløsning krever også at medarbeidernes kompetanse og erfaring utnyttes bedre, og at læring skjer på tvers i organisasjonen. Eksempler på innovasjoner i tjenesteytende sektor kan være reformen av arbeids- og velferdsforvaltningen, som har som mål å skape mer helhetlige tjenester for brukerne; mer strømlinjeformede leveransekjeder i dagligvarebransjen; og stedsutvikling og merkevarebygging innenfor turisme og reiseliv. Slike innovasjonsprosesser er ofte drevet fram av kunder, brukere og partnere, og bare i mindre grad av teknisk-industriell forskning.

For å møte slike utfordringer må virksomhetene utvikle et repertoar av arbeidsmåter i sin organisasjon som kan mobilisere og sette sammen kunnskap og kompetanse fra mange kilder på nye måter. I virksomhetene er læring ofte problemorientert og skjer gjennom kontakt med brukere, kunder og leverandører, gjennom innføring av ny teknologi og nye arbeidsformer, men også i samarbeid med andre bedrifter, universiteter, høyskoler, forskningsinstitutter, virkemiddelapparat og offentlige myndigheter. Tilgang til de nødvendige kompetanseressursene er avgjørende, men det viktige for å skape ny, verdifull praksis (produkter og/eller tjenester) er at man er i stand til å ta i bruk kompetansen i virksomhetens aktiviteter. I dette ligger et undervurdert og lite fokusert potensiale for verdiskaping<sup>17</sup>.

### **Statens roller i utviklingen av flere lærende virksomheter**

Det er bedriftenes eget ansvar å ta i bruk ny kunnskap og forskning. Det samme gjelder offentlige virksomheter. Imidlertid er det en rekke politikkområder som virker inn på om virksomhetene blir lærende organisasjoner, så som konkurransepolitikk, statlig innkjøpspolitikk og arbeidsgiverpolitikk, reguleringer av arbeidsmarkedet, skattepolitikk, nærings- og innovasjonspolitik, IT-politikk, regionalpolitikk og ulike typer sektorpolitikk. Slik har staten et stort repertoar av roller og virkemidler den kan ta i bruk for å stimulere til lærende virksomheter:

- *Utvikler av kunnskapsressurser:* Gjennom utdanning og forskning på mange ulike nivåer bidrar staten til å utvikle kunnskapsressurser som virksomhetene kan ta i bruk. Videre, i kombinasjon med sin regulerende rolle, stiller staten krav til kvalifikasjoner og utdanningenes innhold, og styrer tilgangen på internasjonale kunnskapsressurser (innvandring).
- *Bestiller:* Staten kan være en krevende kunde og oppdragsgiver, og gjennom dette skape et læringstrykk. Dette skjer gjennom ordinære anbudsbaserte innkjøp og gjennom offentlige/privat samarbeid om utvikling.
- *Regulator:* Ved å sørge for konkurranse i produkt- og tjenestemarkedene stimulerer staten til læring og innovasjon. Samtidig kan staten gjennom å regulere ansattes arbeidsvilkår, stimulere til at bedriftene konkurrerer på å investere og bruke kompetansen mer effektivt, i stedet for å konkurrere på dårlig arbeidsmiljø. I tillegg kan strenge lovmessige krav (for eksempel knyttet til miljø) stimulere innovasjon.
- *Kunnskapsspreder:* Staten bidrar til at kunnskap om vellykkede innovasjoner, tiltak og modeller spres til andre virksomheter, sektorer, bransjer og regioner. Virkemiddelapparatet er viktig for denne rollen.
- *Finansiør:* Staten finansierer forskning og innovasjon, som også må sees i sammenheng med rollen som ressursutvikler. Satsing på forskning – gjennom blant annet næringsrettede virkemidler som skattefunn, brukerstyrt forskning, og industrielle og offentlige forsknings- og utviklingskontrakter – bidrar til økt tilgang og bruk av relevant kunnskap og kompetanse både i næringslivet og i offentlig sektor.
- *Arbeidsgiver:* Som arbeidsgiver kan staten, i samarbeid med de ansatte, utvikle lønns- og karrieresystemer og måter å organisere arbeidet som stimulerer til lærende arbeidsformer.

Det er behov for mer kunnskap om hvordan ulike politisk bestemte rammebetingelser virker inn på virksomhetenes insentiver for å investere i- og bruke kompetanse. En samordnet kompetansepolitikk innebærer at perspektivet med lærende virksomheter bør veves inn i utviklingen av statens ulike roller, og i tiltak som skal stimulere til at virksomhetene tar kunnskap i bruk og omdanner denne til verdifulle produkter og tjenester.

## **Forslag til tiltak**

For å videreutvikle hovedstrategi 1, har vi valgt ut et knippe av prosjekter som alle har ulike former for virksomhetsbasert læring som formål. Disse illustrerer hvordan man kan starte nye tiltak og satsinger rettet mot virksomheter, eller hvordan eksisterende satsinger kan videreutvikles. Prosjektene støtter opp under de overordnede målene for en helhetlig kompetansepolitikk, og har i tillegg som mål å utvikle en eller flere av statens roller i forhold til å skape flere lærende virksomheter.

### *Spredning av gode erfaringer med lærende virksomheter*

Det bør settes i gang et prosjekt for å dokumentere, synliggjøre, kommunisere og forsterke betydningen av og erfaringer med lærende virksomheter. Dels for å utvikle et sterkere kunnskapsgrunnlag, men også for å stimulere og spre ideer.

### *Program for lærende skoler*

Dette tar utgangspunkt i skolen som lærende virksomhet, og søker å utvikle skolens evne til oppfatte og håndtere et økt læringstrykk gjennom en organisasjons- og ledelsesmessig tilnærming. Programmet har sitt utgangspunkt i Kompetanseberetningen 2005, der en undersøkelse av videregående skoler viser klare sammenhenger mellom lærernes læringsmuligheter og elevenes utbytte av undervisningen<sup>18</sup>. Dette programmet har stor overføringsverdi til for eksempel helse- og omsorgssektoren og andre offentlige virksomheter.

### *Lærende regioner*

Erfaringsformidling og læring mellom fylker (regioner) og mellom virkemiddelaktørene bør bli bedre, slik at virkemidlenes effekt kan bedres. Dette bør løses nasjonalt i samarbeid med virkemiddelaktørene. 1-2 piloter på ulike former for spredning av god praksis bør startes opp. En av pilotene kan tenkes å knyttes opp til læring fra utredningsprosjektet "Politikk for mellomstore byer".

### *Samhandlings- og kundedrevet innovasjon i tjenesteyting*

Det foreslås å sette i gang et supplement til en allerede igangsatt utredning om innovasjon i den private tjenestesektoren, men med spesielt fokus på samhandlings- og kundedrevet innovasjon innenfor alle typer tjenesteyting.

### *Statens roller for å skape lærende virksomheter*

Det bør også settes i gang en tverrdepartemental utredning av de roller og virkemidler staten har for å fremme lærende virksomheter, hvor effektive disse er, og eventuelt anbefalinger om nytt innhold i rollene og/eller tiltakene.

## **Hovedstrategi 2:**

### **Økt samhandling mellom arbeidsliv og utdanning**

Målet med bedre samhandling mellom utdanning og arbeidsliv er bedre lærevilkår for den enkelte og økt innovasjonsevne og verdiskaping i arbeids- og næringslivet gjennom styrket kvalitet og relevans i utdanningen. Dette vektlegges også i økende grad av OECD<sup>19</sup> og EU<sup>20</sup> som viktig for å styrke virksomhetenes verdiskapingspotensiale.

For å hevde seg i den internasjonale konkurransen er det viktig at norske virksomheter får rask tilgang på ny forskning og teknologi, og tilgang på arbeidstakere med relevant og høy kompetanse. For den enkelte student vil et bedre samspill mellom teori og praksis kunne gi



bedre læring og høyere motivasjon. Utdanningssystemet har ansvar for å svare på disse behovene. Samtidig forutsetter kvaliteten på utdanningstilbudene at både offentlige og private virksomheter tar ansvar for å synliggjøre sine behov til utdanningsinstitusjonene, og gjør seg attraktive og åpner virksomheten for elever, lærlinger, studenter og forskere.

### **Utfordring: Fra enkeltstående samarbeid til samhandling som del av daglig praksis**

Det finnes mange eksempler på gode nettverk og samarbeidsprosjekter mellom arbeidsliv og utdanning i Norge i dag, men vi mangler likevel en helhetlig kartlegging av hvilke typer samarbeid som finnes, og utstrekningen av disse. I tillegg ser det ut til at mulighetene som ligger i samhandling ikke utnyttes godt nok<sup>21</sup> – verken av utdanningssystemet eller av arbeidslivet – og at det derfor er nødvendig med mer aktive tiltak for å påskynde utviklingen.

Gjennom reformer i utdanningssystemet er det lagt til rette for tiltak som skal stimulere til samhandling mellom arbeidsliv og utdanning. I grunnopplæringen foregår en del samarbeid mellom skoler og lokalt arbeids- og næringsliv som gir elever økt innsyn i arbeidslivets behov, utvikling og arbeidsmåter. Slikt samarbeid er organisert gjennom eksempelvis NHOs partnerskapsavtaler, Ungt Entreprenørskap<sup>22</sup> sine mentorordninger, elevbedrifter og ungdomsbedrifter. I tillegg har fag- og yrkesopplæringen lange tradisjoner for tett samarbeid. Innenfor høyere utdanning er det også flere studier som har praksis som del av utdanningen, spesielt innen helsefagene. I tillegg har Kvalitetsreformen medført at universiteter og høyskoler har fått større ansvar for å samarbeid med nærings- og arbeidsliv og øke anvendelse av vitenskapens metoder og resultater i næringslivet. Videre har Kompetansereformen medført et godt regelverk for realkompetansevurdering der tidligere arbeidserfaring kan anerkjennes som kompetanse på linje med formell utdanning. Det er også økende forståelse for behovet for tilpassede etter- og videreutdanningstilbud, og generelt om betydningen av arbeidsplassen som læringsarena.

Regjeringens plan for en helhetlig innovasjonspolitik (desember 2003) og strategiplan for entreprenørskap (mai 2004) inneholder også tiltak for å øke kunnskapsflyten og samarbeidet mellom næringsliv og kunnskaps- og kompetansemiljøer regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Innovasjon Norge og Vox organiserer flere tiltak som bidrar til samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning, blant annet Kompetanseutviklingsprogrammet. I St.meld. nr. 20 (2003-2004) ”Vilje til forskning” foreslås flere tiltak som kan styrke regionalt og nasjonalt yrkesrettet forskning og bedre samspillet mellom arbeidslivet og forskningsinstitusjoner. Forskningsrådet administrerer også flere nasjonale programmer som bygger bro mellom forskning og arbeidsliv (MOBI, FORNY, Skattefunn, ARENA, VS2010).

Dette er gode tiltak, men likevel er det flere forhold som peker mot at Norge bør intensivere arbeidet med å legge bedre til rette for samhandlingen mellom utdanning og arbeidsliv:

- *Høyt frafall:* En god del elever og studenter faller fra underveis i utdanningen, særlig i videregående opplæring, men også på enkelte høyere utdanninger. En del av dette kan trolig knyttes til motivasjonsproblemer som skyldes mangler på praktisk anvendelsesmuligheter. For eksempel viser en ny rapport fra NIFU/STEP<sup>23</sup> at opp til 45% av elevene faller fra på yrkesfaglige linjer i videregående skole. En av hovedårsakene til denne utviklingen er at mange elever får avslag på søknad om lærlingplass.
- *Rekrutteringsproblemer:* Flere bransjer rapporterer om problemer med rekruttering, eksempelvis innenfor realfag og omsorgsfag, og at innhold og arbeidsmåter i utdanningene kan være mangelfulle i forhold til arbeidslivets behov.

- *Feilvalg og mistilpasning*: Det synes som elever og studenter har for liten kunnskap om muligheter og behov i arbeidslivet når det velger utdanning og yrke, for eksempel innen realfag<sup>24</sup>. Samtidig er det mange nyutdannede humanister og samfunnsvitere som delvis er usikre på hvordan de kan anvende sin kompetanse<sup>25</sup>.
- *Praksissjokk*: Mange studenter opplever overgang fra utdanning til arbeidsliv som vanskelig og at de er dårlig forberedt til sin yrkesutøvelse<sup>26</sup>.
- *Manglende entreprenørskapstrening*: Det synes fremdeles som mange elever, lærlinger og studenter mangler kompetanse om entreprenørskap og etablering av egen bedrift, og derav ikke ser mulighetene i å bruke lokale ressurser som grunnlag for utvikling av nye arbeidsplasser.
- *Kompetansekløft*: Arbeidstakere som har lav formell kompetanse deltar lite i alle former for kompetanseutvikling<sup>27</sup>.
- *For lite mobilitet*: Ansatte i utdanningssystemet har i liten grad arbeidserfaring fra andre deler av arbeidslivet, og det finnes få virkemidler for å stimulere til økt mobilitet.
- *For lite spredning av erfaringer og modeller*: Det synes å være for dårlige mekanismer for horisontal læring og spredning av gode tiltak som knytter sammen arbeidsliv og utdanning, både i utdanningssystemet og i arbeidslivet.
- *Treg kunnskapsspredning*: Det er mye relevant norsk og internasjonal forskning og teknologi som ikke raskt nok blir tatt i bruk av virksomheter<sup>28</sup>. Små og mellomstore bedrifter rekrutterer få med høyere utdanning, har begrenset samarbeid med universitets- og høyskolesektoren og tar i liten grad i bruk forskningsresultater inn i sin virksomhet.
- *For svakt regionalt samarbeid*: Samhandlingen mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet i Norge har potensial for vesentlig forbedring på regionalt nivå<sup>29</sup>.

### **Påskynde og stimulere samhandlingen mellom utdanning og arbeidsliv**

Som vist over er samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning vektlagt gjennom mange tiltak som en viktig innsatsfaktor for å styrke kvaliteten i utdanningene og øke verdiskapningen i arbeids- og næringsliv. Et samlet inntrykk er likevel at samhandlingen ikke er tilstrekkelig målrettet og langsiktig, og at ikke mange nok elever, studenter, lærere og forskere er involvert. Skal samarbeidet lykkes, er det en forutsetning at arbeids- og næringslivet aktivt tar sitt ansvar for å sikre virksomhetene riktig kompetanse gjennom bedre kompetanseflyt mellom utdanning og arbeidsliv. Samtidig må myndighetene legge til rette for at virkemiddelapparatet støtter opp om hverandre og drar i samme retning. Eksempler på områder der aktiviteten på samhandlingen bør stimuleres og økes er:

- Myndighetene, utdanningssystemet og arbeids- og næringsliv må videreføre arbeidet med å realisere planer for innovasjon, entreprenørskap og realfag og tiltak i forskningsmeldingen som samlet bidrar til styrket samhandling og verdiskaping.
- Kunnskapsgrunnlaget om samarbeid mellom utdanning og arbeids- og næringsliv bør styrkes. Velfungerende kompetansenettverk – nasjonalt, regionalt og lokalt – må videreføres, gode erfaringer må utveksles og nye samarbeid igangsettes både av arbeids- og næringsliv og av utdanningssystemet.
- Det bør etableres tettere kontakt med arbeidslivet på alle nivåer i utdanningsløpet, gjennom økt bruk av hospitering, praksis og prosjekter som del av den formelle utdanningen slik at elever og studenter får trening i å anvende sine kunnskaper i praktisk problemløsning.

- Det bør etableres systematisk dialog mellom myndighetene, utdanningsinstitusjonen og arbeidslivet med tilbakemeldinger om utdanningstilbudenes kvalitet og relevans for arbeidslivet.
- Både arbeidsliv og utdanning må stimulere til utveksling av fagpersoner. Dette kan blant annet gjøres ved mer bevisst bruk av den nye stillingen undervisningsdosent og bruk av nærings-ph.d. som er foreslått i forskningsmeldingen.
- Rådgivings- og veiledningstjenesten bør styrkes for å gi elever og studenter i alle aldre og på alle stadier i utdanningsløpet bedre grunnlag for kvalifiserte utdannings- og yrkesvalg som også kan ivareta samfunnets behov for arbeidskraft. Næringslivet må gjøre seg mer attraktive, og bør benyttes mer aktivt ved informasjon og veiledning i tilknytning til videre yrkes- og studievalg. På regionalt nivå må det arbeides for bedre samsvar mellom arbeidslivets kompetansebehov, utdanningssystemets tilbud og elever/studenters studievalg, jf. rekrutteringssvikt innen realfag og teknologi.
- Offentlige og private virksomheter bør bli bedre bestillere, og utdanningsinstitusjonene må gå inn i tettere dialog med disse for å utvikle og tilby relevante etter- og videreutdanningstilbud.

### **Forslag til tiltak**

Det er viktig å understreke at arbeidslivet selv og den enkelte virksomhet må ha like stort ansvar for å bedre samhandlingen som skoler og utdanningsinstitusjoner. Gjennom ulike tiltak kan staten stimulere begge parter, men for at samhandlingen skal oppleves fruktbar og gi gjensidig utbytte må den være basert på erkjente behov. For å videreutvikle hovedstrategi 2 har vi valgt ut noen prosjekter som støtter opp under de overordnede målene for en mer samordnet kompetansepolitikk, og som har som formål å bedre samhandlingen og øke kunnskapsgrunnlaget om ulike former for samhandling.

#### *Bedre kopling mellom teori og praksis i høyere utdanning*

NHO, HSH og NAVO samarbeider om et prosjekt der det prøves ut nye modeller for samarbeid mellom spisskompetente bedrifter og UH-institusjonene der studentene er i bedriftene gjennom hele studieløpet. Prosjektet støttes av Utdannings- og forskningsdepartementet gjennom Kompetanseutviklingsprogrammet. En slik ”lærlingordning i høyere utdanning” vil gi nye koplinger mellom teori og praksis som er av betydning både for arbeidsliv og utdanning. Dette prosjektet skal evalueres, og evalueringen bør – sammen med andre kartlegginger og erfaringer – danne grunnlag for tiltak for å stimulere til økt omfang og bedring av kvaliteten på praksis som del av høyere utdanning.

#### *Mer aktiv utveksling av fagpersonale mellom utdanning og arbeidsliv*

Det foreslås å sette i gang en utredning om utvekslingen av fagpersonale mellom utdanning og arbeidslivet på alle utdanningsnivå og innen ulike utdanningstyper. Det må kartlegges i hvor stor grad utveksling foregår, hvilke utfordringer man støter på, hvilke stimulerings tiltak som bidrar til utveksling, hva som er utbytte av slike tiltak etc. Gode erfaringer må bli formidlet, og myndigheter, utdanningssystemet og arbeids- og næringsliv må vurdere utprøving av ulike utvekslingsordninger.

#### *Bedre kunnskapsgrunnlag og strategier for spredning av erfaringer og modeller*

Det foreslås at erfaringer fra ulike regionale nettverk mellom arbeids- og samfunnsliv og utdanningssystemet bør kartlegges og dokumenteres. Kartleggingen bør omfatte organisering, resultater når det gjelder etablering av studietilbud, innhold og arbeidsmåter i studier, praksisbasert etter- og videreutdanning tilpasset arbeidslivets behov, utvikling av FoU-

prosjekt og innovasjonssamarbeid. Spredningsstrategier og stimulerende tiltak bør så vurderes på bakgrunn av dette.

### **HOVEDSTRATEGI 3: Et mer inkluderende kunnskapssamfunn**

Norge kan ikke bli en ledende kunnskapsnasjon dersom store grupper støtes ut eller av andre grunner forlater et mer kunnskapsbasert arbeidsliv, eller dersom ikke befolkningen kan nyttiggjøre seg de tjenestene en modernisert offentlig sektor kan tilby. Kompetansopolitikken må derfor støtte opp under arbeidslinjen og et aktivt medborgerskap ved å sikre at alle har mulighet for å tilegne seg grunnleggende kunnskaper og ferdigheter, ved å forebygge og redusere den digitale kompetansekjøften, og ved å styrke mulighetene for den enkelte til å orientere seg i arbeidsmarked og utdanningssystem.

#### **Hva er gjort så langt?**

Regjeringen har gjennomført en rekke tiltak for å heve kompetansenivået blant de som har minst kompetanse, og som derfor står mest i fare for å ekskluderes fra arbeids- og samfunnslivet. Gjennom *Kompetansereformen* har voksne fått rett til formell grunnopplæring. Opplæringen skal være tilpasset den enkeltes behov og livssituasjon, og kan avkortes på grunnlag av dokumentert realkompetanse. En rekke tiltak er også gjennomført for å stimulere til mer fleksible utdanningstilbud som gjør det enklere å kombinere jobb og utdanning. Nyankomne flytninger og innvandrere har fått en lovfestet rett og plikt til å gjennomføre *opplæring i norsk og samfunnskunnskap* i løpet av de tre første årene i Norge. Flyktninger har også rett til å delta i et *introduksjonsprogram* som både omfatter språkopplæring og arbeidslivstrening. Gjennom arbeidet med *eNorge-planen* og *program for digital kompetanse*, samt i regi av Vox, er det iverksatt en rekke tiltak for å bedre IKT-ferdighetene i befolkningen. Gjennom *Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk* har myndighetene og partene i arbeidslivet samarbeidet om å spre kunnskap om og endre holdningene til seniorer i arbeidslivet. I tillegg brukes rundt 5 milliarder kroner per år på *arbeidsmarkeds- og atførings tiltak* som i de fleste tilfeller innebærer kompetanseutvikling, enten i form av formell utdanning, opplæring eller tiltak som gir arbeidstrening.

#### **Utfordring: Tiltakene treffer ikke målgruppene**

Tross omfattende tiltak og en fordelaktig posisjon i internasjonale sammenlikninger gjenstår store utfordringer når det gjelder deler av befolkningens kompetanse i forhold til aktiv deltakelse i arbeids- og samfunnsliv:

OECDs undersøkelser SIALS (fra 1998)<sup>30</sup> og ALL (2003)<sup>31</sup>, viser at rundt en tredjedel av den norske voksenbefolkningen (16-65 år) har så dårlige ferdigheter i lesing av tekst og forståelse av tall, at de skårer under det nivået internasjonale leseforskere anser som nødvendig for å fungere adekvat i et moderne arbeidsliv. Selv dersom man bruker en streng definisjon av svake ferdigheter, er det rundt 12 prosent av de voksne, eller 350 000 personer, som har så dårlige lese- eller tallferdigheter at de bør regnes til risikogruppen<sup>32</sup>. Tross tiltakene i Kompetansereformen har det ikke vært vesentlig bedring i ferdighetene i perioden mellom de to undersøkelsene. Samtidig viser forskning at nivået på lese- og skriveferdigheter har større betydning enn utdanningsnivået både for inntekt, yrkesaktivitet og arbeidsledighet<sup>33</sup>.

Arbeidsledige og trygdede, eldre arbeidstakere og innvandrere er klart overrepresentert blant de med svake lese- og skriveferdigheter, men også blant "ordinære" sysselsatte er det mange i risikogruppen.

Norge har per i dag ingen samordnet og helhetlig innsats for å heve nivået på lese- og skriveferdigheter. Ansvaret for å kartlegge, motivere og gi tilbud til voksne med lese- og skrivevansker er spredt på flere aktører, som kommuner, fylkeskommuner og Aetat. Det mangler gode og lett tilgjengelige kartleggingsverktøy, det er behov for kompetanseutvikling for medarbeidere som skal kartlegge og drive opplæring for lese- og skrivesvake, og det mangler et godt utbygget tilbud om lese- og skriveopplæring i mange deler av landet.

Det er viktig å sørge for at befolkningen har god digital kompetanse, og vi må være oppmerksom på en eventuell fremvekst av såkalte digitale skiller. Ettersom stadig mer blir tilgjengelig i digitalt format – både fra privat og offentlig sektor – er målet å skape et inkluderende digitalt samfunn i Norge; det vil si at alle samfunnsborgere skal ha enkel tilgang til elektroniske tjenester, innhold og kommunikasjon, og ha kompetanse til å kunne forholde seg til dette på en god måte. I begrepet digital kompetanse inngår det at man i tillegg til grunnleggende ferdigheter må ha egenskaper og kvalifikasjoner til å fungere i en stadig mer kompleks verden og krevende arbeidsliv. Det handler blant annet om å skaffe seg nødvendig informasjon, vurdere stadig større informasjonsmengder kritisk, integrere det i egen virkelighet og bruke det til å løse utfordringer – i og utenfor arbeidslivet. Det er ikke alle grupper i befolkningen som deltar på like grunnlag i informasjons- og kunnskapssamfunnet. For de som ikke bruker IKT aktivt i jobb eller utdanning, eller står utenfor disse arenaene, er utfordringene store.

Arbeidstakere med lav utdanning foretrekker å tilegne seg ny kompetanse på jobb og i nær tilknytning til arbeidsoppgaver<sup>34</sup>, og slik opplæring gir ofte større utbytte<sup>35</sup> enn formell skolegang. Voksnes individuelle rett til grunnopplæring er likevel ikke utformet og praktisert på en måte som gjør at enkeltpersoner eller arbeidsgivere kan få utløst støtte til opplæring i grunnleggende ferdigheter som gis i kombinasjon med annen jobbetrett opplæring. Denne og andre typer samfunnsøkonomisk lønnsomme tiltak har en tendens til å falle mellom flere stoler når det gjelder ansvar og finansiering, på grunn av manglende samordning av virkemidler i grenseflaten mellom utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken, og til dels også innvandringspolitikken.

Vox konkluderer i sin gjennomgang av fylkeskommunenes opplæringstilbud for voksne med at det er behov for mer forpliktende samarbeid med Aetat og andre offentlige etater, samt med bedrifter, for å nå ut med informasjon om rettigheter og muligheter for videregående opplæring. Fylkeskommunene prioriterer tilbud om videregående opplæring til de med ungdomsrett, og markedsfører i liten grad tilbudene til de voksne på grunn av opplevd ressursknapphet i forhold til å opprette og gjennomføre opplæringstiltak<sup>36</sup>.

Realkompetansevurdering brukes i liten grad som verktøy i kvalifiseringsløp for arbeidssøkere, og ulike etater bruker ulike og lite samordnede verktøy i kartlegging og dokumentasjon av den enkeltes kompetanse. Yrkesprøving, som er spesielt velegnet for å dokumentere kompetansen for innvandrere, er et verktøy som brukes i liten utstrekning i fylkene<sup>37</sup>. Det er utviklet metoder for godkjenning av utenlandsk utdanning, men godkjenningsordningene er i liten grad koplet til muligheter for yrkes- og utdanningsveiledning eller praksisplasser. Det er heller ikke utviklet tilsvarende metoder for yrker som krever autorisasjon. Kartlegginger UDI har foretatt viser at det mangler kompetanse hos kommunalt ansatte som jobber med introduksjonsprogrammene (programrådgiverne) og hos deres ledere i kommunene, noe som trolig er en kritisk suksessfaktor i arbeidet med kvalifisering av nyankomne innvandrere.

Voksne som mister arbeidet eller av andre grunner ønsker å omskolere seg står overfor uoversiktlig informasjon om utdanningstilbud og arbeidsmarked. Voksnes rett til opplæring er lite kjent, og undersøkelser viser at Aetat kan være underutnyttet som informasjons- og motivasjonskanal<sup>38</sup>. Nesten halvparten av Aetats egne brukere mener også de får for lite informasjon om utdanningsmuligheter<sup>39</sup>. Ansvar for yrkes- og utdanningsveiledning er fragmentert og spredd på en rekke aktører. En rapport utarbeidet for AAD og UFD i 2004 anbefalte bedre samarbeid og samordning mellom en rekke involverte aktører regionalt, og bedre kopling til behovene i arbeidsmarkedet. En OECD-gjennomgang av yrkes- og utdanningsveiledningen fastslår også at feltet er svakt utviklet og fragmentert i Norge.

I tillegg til de menneskelige omkostningene ved å være utenfor arbeidslivet, vet vi at det ligger potensial for store samfunnsøkonomiske gevinster i å få flere i arbeid. Beregninger i forbindelse med NAV-reformen viser at dersom 400 stønadsmottakere kommer i jobb som følge av bedre samhandling mellom arbeids- og utdanningspolitikken, vil den akkumulerte samfunnsmessige nytten over ti år (under visse forutsetninger<sup>40</sup>) ligge i størrelsesorden 3,7 milliarder kroner<sup>41</sup>.

### **Forslag til tiltak**

For å videreutvikle hovedstrategi 3 har vi valgt ut fire tiltak som støtter opp under det overordnede målet med kompetansepolitikken om bedre forvaltning av humankapitalen. Tiltakene har som formål å sikre mobilitet og hindre utstøting og tidligavgang fra arbeidsmarkedet, å gi alle forutsetninger for aktiv deltakelse i samfunnet og å bedre mulighetene for personlig vekst og utvikling.

#### *Handlingsplan for å heve grunnleggende lese- og skriveferdigheter og tallforståelse i befolkningen*

Tiltakene bør omfatte konkretisering av retten til grunnskoleopplæring; gjennomgang av forskning og erfaringer med alternative opplæringsformer; utprøving av en alternativ finansieringsmodell for opplæring i grunnleggende ferdigheter rettet mot virksomheter; og utarbeide oversikt over eksisterende kartleggingsverktøy og kompetanse hos personer som foretar kartlegging og testing. Alle tiltak bygger opp under utarbeidelse av en helhetlig strategi for å heve de grunnleggende lese, skrive og regneferdigheter.

#### *Handlingsplan for digital kompetanse og e-Borgerskap*

Tiltaket omfatter konkretisering av hva som kan regnes som grunnleggende IKT-ferdigheter og som derfor hører inn under retten til grunnskoleopplæring; styrking av kunnskapsgrunnlaget gjennom regelmessig kartlegging av digitale ferdigheter i befolkningen; spredning av prosjekterfaringer knyttet til IKT-opplæring for seniorer; og tiltak for å øke IKT-kompetansen blant arbeidssøkere. Alle tiltakene bygger opp under utarbeidelse av en handlingsplan for å heve grunnleggende IKT-ferdigheter.

#### *Tiltak for å anvende og utvikle innvandrernes kompetanse*

Tiltaket omfatter implementering av ny metode for godkjenning av utenlandsk utdanning for flyktninger med mangelfull dokumentasjon; pilotforsøk der godkjenning suppleres med integrerte tilbud om yrkes- og utdanningsveiledning og praksisplass; og pilotforsøk med utprøving av tilsvarende godkjenningsmetoder innenfor yrker som krever autorisasjon. Alle tiltakene bygger opp under utvikling av en mer brukerorientert og arbeidslivsrettet ordning for godkjenning av høyere utdanning. I tillegg skal det utvikles et kompetansegivende opplæringsprogram for kommunale programrådgivere med ansvar for introduksjonsprogram.

*Styrket samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og Aetat for å lette funksjonshemmedes overgang mellom skole/utdanning og arbeid*

Tiltaket omfatter kartlegging av status, utarbeidelse av felles rundskriv som utdyper hvilke ordninger som i dag eksisterer for å lette overgangen mellom utdanning og arbeid, og spredning av erfaringene med modeller for tverrsektorielt samarbeid mot denne målgruppen.

Disse forslagene må også sees i sammenheng med tiltaksforslagene fra arbeidsgruppen som vurderer samordning av utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken. Disse tiltakene er rettet mot målgruppen arbeidssøkere, og omfatter følgende forslag:

- *Styrke utdannings- og yrkesveiledning i Norge*
- *Utvikle metoder, verktøy og samarbeidsformer rundt realkompetansevurdering av arbeidssøkere*
- *Strategiplan grunnleggende ferdigheter for arbeidssøkere*
- *Arbeidslivskompetanse – videreutvikle praksisbaserte opplæringsmodeller i ulike bransjer (Skole på arbeidsplass)*

## **Videre arbeid med politikkutvikling og implementering**

De tre hovedstrategiene som vi har skissert her bygger opp under hverandre og må sees i sammenheng. Blant annet vil utvikling av lærende arbeidsformer i virksomhetene stimulere motivasjonen for å tilegne seg grunnleggende ferdigheter hos de med lavest kompetanse. Videre vil samhandling mellom arbeidsliv og utdanning, og økt relevans i utdanningen, være en viktig del av arbeidet med å skape flere lærende regioner og lærende virksomheter.

Videreutvikling og forvaltning av humankapitalen påvirkes av de fleste politikkområder. Kompetanseutvikling er også en vesentlig forutsetning for å gjennomføre reformer og politiske satsninger på tvers av sektorer, som for eksempel integrering, regional vekst, innovasjon og modernisering. Likevel finnes det per dato ikke en samordnet politikk for å utvikle og forvalte de menneskelige ressursene:

- Det finnes i liten grad *felles kompetansestrategier* på tvers av departementene som del av politiske satsinger og reformer.
- Det mangler *felles kunnskapsgrunnlag* på tvers av sektorene for å utvikle slike kompetansestrategier. Særlig er det for dårlig kunnskapsgrunnlag når det gjelder hvordan ulike politikkområder virker inn på investering og anvendelse av kompetanse i bedrifter og offentlige virksomheter.
- Videre mangler det en *oversikt over kompetanseutviklingstiltak under de ulike departementene* som grunnlag for en samlet oversikt over og vurdering av Regjeringens kompetansepolitikk.
- Generelt er det mange gode enkeltprosjekter, men *dårlige mekanismer for erfaringsoppsummering, dokumentasjon og spredning* av vellykkede erfaringer og modeller.
- Det mangler velfungerende *kompetansepolitiske samarbeidsfora* i regjeringskvartalet. Tilbakemeldingene er entydige på at de fora som ble opprettet i forbindelse med utvikling og implementering av Kompetansereformen (Forum for kompetanse og arbeidsliv og Kontaktgruppen for Kompetansereformen) ikke fungerer tilfredsstillende i forhold til dagens kompetansepolitiske utfordringer.

- Mellom offentlige etater lokalt og regionalt er det også behov for en organisering som styrker samarbeidet om gjennomføring av felles kompetansestrategier.

Ikke minst er det viktig, i samarbeid med partene og andre aktører i arbeidslivet, å vurdere hvordan arbeids- og næringsliv kan mobiliseres mest mulig effektivt til samarbeid om felles kompetansestrategier. Det er i arbeidslivet at de store kompetanseinvesteringene gjøres etter at de unge er ferdige med sin førstegangsutdanning, og det er i arbeidslivet det avgjøres hvor godt kompetansen utnyttes for å nå mål som vekst og inkludering. Mens Kompetansereformen var forankret i det inntektspolitiske samarbeidet, er det nødvendig å forankre en ny kompetansepolitikk også i bedriftenes arbeid med innovasjon og utvikling.



## Sluttnoter:

---

- 1 Humankapitalen må forstås som hele bidraget fra arbeidskraften. Det betyr ved siden av selve arbeidskraften, dvs. de timene vi faktisk arbeider, også utdanningsnivået til arbeidsstokken, altså selve kvaliteten på arbeidskraften. I tillegg inneholder humankapitalen de formelle og uformelle institusjonene i samfunnet, som for eksempel effektive organisasjoner og ulike former kultur. Kilde: SSB Rapport 2005/13: Utviklingen i den norske nasjonalformuen fra 1985 til 2004. Et eksempel på bærekraftig utvikling?
- 2 Handlingsplanen for Kompetansereformen er oppsummert i egen rapport, publisert vinteren 2004 av Utdannings- og forskningsdepartementet
- 3 "OECD Livslang læring i Norge, The Examiners report 2002"
- 4 "Kompetanseberetningen for Norge 2003", Utdannings- og forskningsdepartementete
- 5 St.meld. nr. 12 (2004-2005) Pensjonsreform - trygghet for pensjonene
- 6 NOU 2004: 13 En ny arbeids- og velferdsforvaltning
- 7 Lorentzen T, Dahl E (2005) Active labour market programmes in Norway : Are they helpful for social assistance recipients ? Journal of European Social Policy, vol 15 (1), pp 27-45
- 8 Buland, T.,Havn, V. og Røe, M (2004).: På vei til jobb? Sluttrapport fra evaluering av AMO-kurset Skole på byggeplass. SINTEF-rapport 04506,
- 9 "Kompetanseberetningen for Norge 2003", Utdannings- og forskningsdepartementete
- 10 Kartleggingen er gjennomført ved å innhente opplysninger fra hvert enkelt departement. Forsvarsdepartementet, DU, Samferdselsdepartementet og finansdepartementet besvarte ikke henvendelsen, og er ikke tatt med i tall grunnlaget. Tallene inkluderer heller ikke livsoppholdsytelser utdanningsstøtte over statens Lånekasse for Utdanning, dagpenger under arbeidsledighet, attføringsstønad, attføringspenger, lønnskostnader knyttet til fravær i forbindelse fri til kompetanseheving, osv. Kartleggingen har vist at det i mange tilfeller er vanskelig å identifisere hvor mye som brukes til kompetanseutvikling innenfor de ulike sektorene. Dette gjelder for eksempel for spesialhelsetjenesten hvor kompetanseutviklingen finansieres gjennom basisbevilgningen.
- 11 "Jobs, jobs, jobs", Evaluering av Lisboaprosessen ved Wim Kok, 2004
- 12 Med virksomhet mener vi en privat eller offentlig organisasjon som er etablert med det formål å produsere varer eller tjenester. Vi har valgt å bruke termen "lærende virksomhet", fordi dette gir en bredest mulig forståelse av hva læring er. Termen "lærende organisasjon" assosieres ofte med ulike former for organisasjonsutvikling, som også er viktig, men som er en begrensning i forhold til det vi diskuterer her. Termen "bedrift" brukes vanligvis om en privat virksomhet, og inkluderer ikke offentlige virksomheter.
- 13 SSB innovasjonsundersøkelsen 2001.
- 14 Measuring Knowledge Management in the Business Sector: First Steps OECD/Statistics Canada
- 15 Håkon Finne og Marit Hubak: Nye arbeidsformer for MOBI? Om kompetansebruk i bedrifter og samhandling mellom forskning og bedrift. Oslo: Norges forskningsråd
- 16 "Services play a key role in developed economies. Reflecting their rapid expansion over recent decades, services accounted for 70% of total OECD value added in 2000, with market-based services (i.e. excluding government services) accounting for 50% of the total. Business sector services have become the main driver of economy and the major contributor to productivity growth, especially as use of ICT services has expanded. Services are also the main source of job creation across the OECD" Promoting Innovation in Services. OECD, DSTI/STP/TIP (2004) 4, p.2
- 17 Fagerberg: What do we know about innovation and socio-economic change? Lessons from the TEARI project. Artikkel presentert på Norges forskningsråds SAKI-seminar, 30.-31. mai 2005.
- 18 Lærer eleven på lærende skoler mer, Utdannings- og forskningsdepartementet 2005
- 19 OECDs rapport sommer 2005 om gjennomgang av tertiærutdanning i Norge
- 20 I prosjektet "Tuning Educational Structures in Europe" jobber mer enn 100 høyere utdanningsinstitusjoner sammen om å definere læringsutbytte. Et av hovedmålene er bedre "employability" for studentene.
- 21 OECDs rapport sommer 2005 om gjennomgang av tertiærutdanning i Norge
- 22 Ungt Entreprenørskap er det eneste landsomfattende tiltaket innenfor entreprenørskap i utdanning. Spesielt utbredt er konseptet Ungdomsbedrifter som tilbys for videregående opplæring.
- 23 skriftserie 26/2004
- 24 Jf St.meld. nr. 30 (2003-2004) Kultur for læring, kap 5.5
- 25 Jf NIFU STEP, Arbeidsnotat 12/2005, som analyserer arbeidsmarkedet for nyutdannede kandidater. "Mistilpasningen" i den første jobben har i hele perioden vært høyere for humanister enn for gruppen høyere grads kandidater totalt. I 2003 var den på 34 prosent

- 
- 26 Jf OECD 2005 Attractive, recruiting and retaining effective teachers
- 27 Lærevilkårsmonitoren 2003, Fafo
- 28 St.meld. nr. 20 (2003-2004) "Vilje til forskning"
- 29 OECDs rapport sommer 2005 om gjennomgang av tertiærutdanning i Norge
- 30 Gabrielsen, E. (2000): Slik leser voksne i Norge. En kartlegging av leseferdigheten i aldersgruppen 16 – 65 år. Stavanger. Senter for leseforskning.
- 31 Statistics Canada/OECD (2005): Learning a Living. First Results of the Adult Literacy and Life Skills Survey, OECD: Ottawa and Paris
- 32 Gabrielsen (2005) Hvor godt må vi kunne lese for å fungere i dagens samfunn? Samfunnsspeilet nr. 2, 2005
- 33 Bratsberg B, Hægeland T, Raaum O (2005) Leseforståelse, utdanning og arbeidsmarkedssuksess. Foredrag på ALL-konferansen 11. mai 2005
- 34 Hagen A, Skule S (2001) Yrke, opplæringsbehov og interesse for etter- og videreutdanning. Fafo-rapport 372, Oslo:Fafo
- 35 Døving E, m.fl (2003) Evaluering av Kompetanseutvioklingsprogrammet. Underveisrapport 2003. SNF-notat 58/2003.
- 36 Vigdis Haugerud, Sigrun Røstad, Tor Arne Stubbe (2005) intensjoner og relaiteter. Fylkeskommunenes håndtering av voksnes rett til videregående opplæring. Oslo: VOX.
- 37 Røstad, s (2004) Yrkesprøving, en metode for realkompetansevurdering, VOX minirapport 2/2004, Oslo:VOX
- 38 Haugerud, V. m.fl. (2003) ...men hvor skal vi henvende oss? Voksnes rett til grunnskole og videregående opplæring. VOX-rapport.
- 39 Aetas brukerundersøkelse, 2. halvår 2004.
- <sup>40</sup> Forutsetninger om en årlig samfunnsøkonomisk gevinst på 250 000 kroner ved å få en stønadmottaker i jobb, 10 år i arbeid og realrente på 7 pst. Det er sett bort fra kostnader knyttet til forsøk og tiltak i forkant.
- 41 NOU 2004:139 og St.prp. nr. 46 (2004-2005)