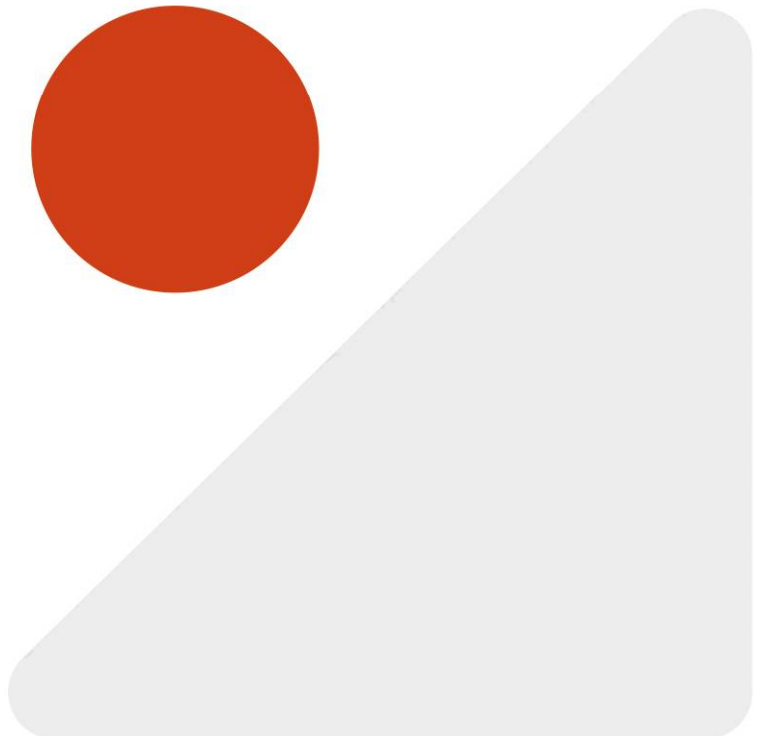
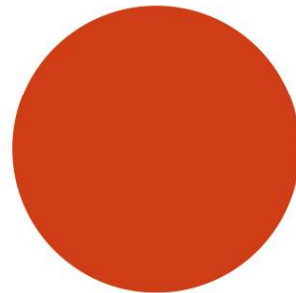
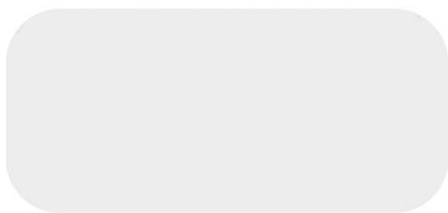
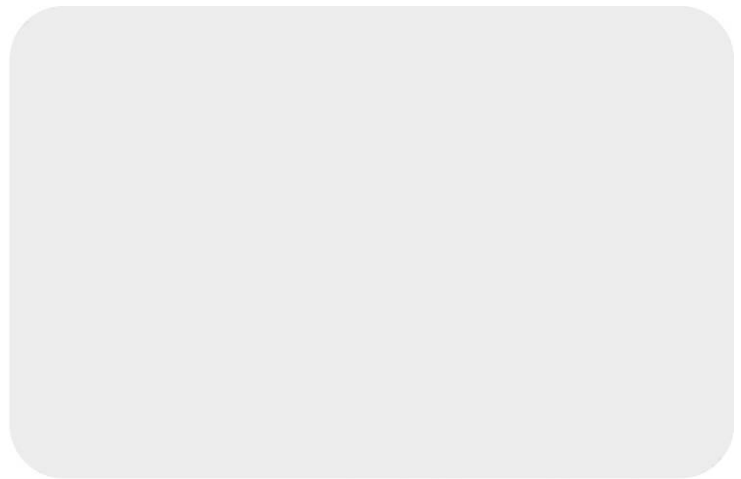


Notat om anbefalinger for et mer velfungerende marked for etter- og videreutdanning



Notat om anbefalinger for et mer velfungerende marked for etter- og videreutdanning

Innledning

Kunnskapsdepartementet har gitt Kompetanse Norge i oppdrag å lede et arbeid som skal resultere i konkrete anbefalinger om hvordan myndighetene og partene i arbeidslivet kan støtte og bidra til et velfungerende marked for etter- og videreutdanning. Vi har avgrenset oppdraget til å omhandle kompetansehevende tiltak i arbeidslivet og tiltak rettet mot de som står utenfor arbeidslivet er ikke en del av dette oppdraget. Oppdraget er en oppfølging av Nasjonal kompetansepolitisk strategi. Kompetanse Norge har samarbeidet med Innovasjon Norge i dette arbeidet.

I vedlegget *Kunnskapsoppsummering om markedet for etter- og videreutdanning* finnes en nærmere definisjon av EVU, beskrivelse av aktørene i EVU-markedet og forklaring av forkortelser som brukes i dette dokumentet.

Arbeidet med å videreutvikle markedet for etter- og videreutdanning må også ses i sammenheng med den pågående prosessen med å styrke regionalt folkevalgts nivåns ansvar innenfor kompetansepolitikken. Dette ansvaret omfatter utvikling av regionale nærings- og kompetansestrategier og regionale partnerskap. Samtidig må arbeidet ses i sammenheng med regjeringens og partenes oppfølging av Nasjonal kompetansepolitisk strategi.

Anbefalingene er basert på resultatene i kartlegginger og forskningsrapporter på EVU-området, samt erfaringer og kunnskap hentet inn gjennom idéverksteder og møter arrangert som en del av oppdraget og andre samlinger der etter- og videreutdanning har vært tema. Som en del av dette arbeidet, er det blitt arrangert idéverksteder i Bodø, Oslo og Ålesund. Kunnskapsoppsummeringen og oppsummeringen av innspill og erfaringer er vedlagt.

Hvorfor er etter- og videreutdanning viktig?

Den norske velferdsstaten er avhengig av en kompetent og produktiv arbeidsstyrke og høy sysselsettingsgrad. Sysselsettingsgraden har falt de siste årene, men ser nå ut til å ha flatet ut. En av årsakene til at noen faller utenfor arbeidslivet kan være at de ikke har den kompetansen arbeidslivet etterspør. Det blir også færre jobber for dem med lav kompetanse. Kunnskap, teknologi og globale markeder forandres i et stadig raskere tempo. Denne utviklingen endrer vår hverdag og vårt arbeidsliv. Endringene i arbeidsmarkedet, kompetansebehov og kompetansekravene som stilles til arbeidstakerne og virksomheter i både offentlig og privat sektor forandrer seg. Den teknologiske utviklingen med automatisering og digitalisering i arbeidslivet vil gi endrede arbeidsoppgaver for mange, og spesielt lavlønns- og lavkompetanseyrker ser ut til å være mest utsatt. Det er behov for en målrettet og mer fleksibel etter- og videreutdanningsinnsats av høy kvalitet. Kompetanse Norge mener at både virksomheter og arbeidstakere skal oppleve et tilgjengelig og relevant etter- og videreutdanningstilbud, som bidrar til at de som har behov for etter- og videreutdanning, gjør bruk av tilbudene/systemet.

En mer helhetlig kompetansepolitikk

Norsk arbeidsliv står overfor store utfordringer i fremtiden, og det er bred enighet om at det er behov for større satsing på utvikling av befolkningens kompetanse, bedre samordning av aktører og virkemidler, og mer helhetlige løsninger. For å utvikle et varig og robust system for kompetanseutvikling, herunder EVU, må man utarbeide langsiktige og helhetlige løsninger både når det gjelder ulike kompetanseaktørers rolle, tiltak for utvikle hele befolkningens kompetanse og finansieringsordninger, i stedet for å se på tiltak enkeltvis. Oppdraget viser at EVU tilbys på mange arenaer og av mange ulike aktører. Det kan synes som om det ikke alltid er en klar rolle og ansvarsfordeling mellom disse. Det er etter Kompetanse Norges vurdering behov for å styrke kunnskapen om hva som er vårt kompetansebehovet i et arbeidsliv i rask endring, og også for mer forskningsbasert kunnskap om effektene av ulike opplæringsmetoder som brukes i EVU. Slik kunnskap er en forutsetning for en varig og robust satsing på kompetanseutvikling.

Anbefalinger for et mer velfungerende EVU-marked

Forankring, roller og ansvarsdeling

1. Det må avklares og tydeliggjøres hvilke roller, oppgaver og hvilken ansvarsdeling som skal tillegges nasjonale, regionale og lokale myndigheter når det gjelder etter- og videreutdanning. Det er behov for å avklare hva som er offentlig sektors ansvar versus privat sektor. Dette er nødvendig for at aktørene i EVU-markedet skal vite hvor de skal henvende seg og for å sikre at ansvarlig myndighet faktisk gjør det som er forventet. Staten må ta en sterkere koordinerende rolle enn i dag. Det må på regjeringnivå sikres at departementene gir samordnede styringssignaler til egne etater, til kommuner og fylkeskommuner. Signalene må understøtte samarbeid og samordning, på tvers av sektorer og politikkområder.

Fylkeskommunen må på sin side etterstrebe bedre koordinering og større fleksibilitet på EVU-feltet.

2. Regionalt folkevalgt nivå må involvere både kommuner, partene i arbeidslivet, utdanningsinstitusjoner, regionalt næringsliv og klynger samt karrieresentre og andre relevante aktører i arbeidet med å utvikle regionale kompetansepolitiske planer og strategier. Dette vil bidra til å sikre bredere forankring blant regionale aktører, og vil kunne bidra til bedre kopling, eierskap og forpliktelse til regionale kompetanseplaner, større synergieffekter og felles retning for den regionale kompetansepolitiske innsatsen. I tillegg kan det bidra til tydeligere ansvar, større forutsigbarhet, bedre samarbeid og bedre framdrift. Det er vår anbefaling at fylkeskommuner i sitt arbeid med å utvikle regionale planer for kompetanse og arbeidskraft ser ulike deler av fylkeskommunens virksomhet i sammenheng, og at planverket understøtter bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft i den enkelte region, gjennom et forpliktende samarbeid mellom næringslivet, offentlig sektor og utdanningsaktøreneⁱ.

For å oppfylle intensjonene i de fylkeskommunale planene, er det behov for å definere et tydelig ansvar for samordning, styring og oppfølging. Arbeidslivets behov skal i større grad ligge til grunn for det man gjør for kompetanseheving i regionen. Det ligger i fylkeskommunes samfunnsutviklerrolle å ta ansvar for implementeringen av slike planer. For bedre å kunne samordne det kompetansepoltiske arbeidet, er det etter Kompetanse Norges vurdering nødvendig at fylkeskommunene etablerer et tettere samarbeid mellom opplærings-, nærings- og regionalavdelingen.

Karrieresentrene har allerede en viktig funksjon i å motivere til og informere om mulighetene for EVU for den enkelte, men vil kunne nå flere og gjøre en enda bedre jobb, dersom sentrene har kontakt med både lokale virksomheter og lærestederii. På den måten vil karrieresentrene få mer kunnskap om kompetansebehov hos Virksomhetene og EVU-tilbud hos lærestedene, men også kunne formidle de behovene som befolkningen har i dialog med lærestedene. I en del fylker har karrieresentrene allerede i dag en slik koblingsfunksjon. Tilskudd til Kompetanseutvikling i arbeidslivet, som Kompetanse Norge forvalter, er et virkemiddel som skal bidra til dette.

3. Det er behov for større grad av systematisk samarbeid på regionalt nivå. Det er behov for å samle fylkeskommune, regional statsforvaltning, NAV, kommuner, partene i arbeidslivet, næringslivs- og utdanningsaktører innenfor kompetansepoltikken regionalt for en mer systematisk og samordnet dialog for å utarbeide et kunnskapsbasert grunnlag for lokale analyser av kompetansebehov, og for å enes om felles tiltak og satsninger. KBUs arbeid vil gi mer kunnskap om fremtidens kompetansebehov, men dette må suppleres med regionale analyser. Et bedre kunnskapsgrunnlag vil gi bedre og mer treffsikre kompetansepoltiske planer og strategier.

I dag samarbeides det på regionalt nivå i en rekke nettverk og partnerskap, formaliserte og ikke-formaliserte, om kompetansepoltiske tiltak og satsinger. Det anbefales at man på regionalt nivå kartlegger og gjennomgår de mange samarbeidsfora, med mål om å etablere en felles hovedarena eller partnerskap for kompetansepoltiske temaer.

Både utdanningsinstitusjoner og virksomhetene fremhever at tilgang til nettverk og samarbeid på tvers av bransjer, profesjoner og virksomheter er nyttig. Klynger kan ta et ansvar for å fasilitere møteplasser der virksomheter som ikke er tilsluttet klynger kan få tilgang på kompetanse og erfaringer. Virksomheter kan for eksempel delta i EVU-tilbud som klyngene utvikler selv om de ikke er tilsluttet en klynge. Her er det etter Kompetanse Norges vurdering et stort potensiale, og man kan vurdere om tiltak som klyngeprogrammetⁱⁱⁱ og Omstillingsmotoren^{iv}, en satsing i klyngeprogrammet skal gi effekt for virksomheter utenfor klyngene, bør forsterkes.

Samarbeidet med arbeids- og næringsliv bør styrkes gjennom at universitetene og høyskolene har ansatte som har kontakt og arbeid mot arbeidsliv- og næringsliv som fast oppgave og rolle.

4. Virksomhetene må ta større ansvar for utvikling av arbeidstakernes kompetanse.

Virksomhetene, som er de som har behov for kompetanse, bør lede an i utviklingen av nye tilbud. Kompetanseutvikling i regionale næringsmiljøer, som er en tjeneste som nå er avvirket, er et eksempel på dette. Samarbeidet mellom utdanningstilbydere og arbeids- og næringsliv

bør også stimuleres gjennom tilskudd fra offentlige virkemiddelaktører som Innovasjon Norge, for at man i større grad skal kunne utvikle EVU-tilbud med relevant og oppdatert innhold og sikre oppdatert kompetanse i arbeidslivet.

5. Det bør tas en gjennomgang av rollen til Råd for samarbeid (RSA) slik at etter- og videreutdanning kommer klarere frem i mandatet. RSA-ene er forankret på ledernivå og er allerede sammensatt av tilbydere og etterspørrere. Dette er en god måte å utnytte allerede eksisterende møteplasser på.

6. Kompetanse Norge mener det vil styrke samarbeidet og resultatene på EVU- området om partene i arbeidslivet får en styrket rolle i EVU lokalt og regionalt. Det er i dag store variasjoner når det gjelder partenes involvering i arbeidet med EVU på lokalt og regionalt nivå. Partene sentralt kan bidra gjennom en prosess for å avklare og forankre rolle og ansvar knyttet både til avdekking av kompetansebehov, utvikling av tilbud og motivasjon og mobilisering i virksomhetene.

7. Det bør vurderes om de eksisterende partnerskapene for karriereveiledning bør styrkes og utvikles til partnerskap med et bredere kompetansepolitisk perspektiv, der karrieresentrene spiller en større rolle med å fasilitere samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og virksomheten. Det bør ses nærmere på hvordan karrieresentrenes rolle i den regionale kompetansepolitikken kan videreutvikles og koples nærmere til det arbeidet som gjøres i regional- og næringsavdelinger i fylkeskommunen. Karrieresentrene er en ressurs som ikke er godt nok utnyttet alle steder i landet, og sentrene bør ha en definert rolle i etablerte samarbeidsfora hvor både partene, utdanningssektoren, Nav og virksomheter er representert. Karrieresentrene kan i større grad bidra til kompetansekartlegging i virksomhetene, større bevissthet omkring fremtidens kompetansebehov og gi innbyggere og aktører bedre informasjon om arbeidsmarked og arbeidsliv.

Tilbudssiden

8. Opplæringstilbudet i kommunal voksenopplæring bør utvides og gjøres mer fleksibelt slik at voksenopplæringen kan spille en større rolle som tilbyder av EVU. Kommunal voksenopplæring framstår i dag som et tilbud om grunnskole- og norskopplæring for innvandrere. Grunnskoletilbudet er i liten grad tilpasset voksne. Derfor er nye læreplaner nå utviklet av Kompetanse Norge og prøves ut gjennom forsøk på 28 ulike steder i landet. Gjennom forsøket prøves muligheten til å kombinere norskopplæring og opplæring på grunnskolenivå med videregående opplæring. Kombinasjonsløpene bygger på kortere moduler.

Det er imidlertid mulig å se kommunal voksenopplæring som en tilbyder og aktør også for andre former for EVU. Opplæringen må tilbys på ulike arenaer og plattformer, og den må kunne tas i tilknytning til jobb. Tilrettelagte og effektive opplæringsløp er viktig for innvandrere og flyktninger, men også for andre som har behov for å oppdatere kompetansen sin, eller for å fullføre et utdanningsløp.

9. Det bør stimuleres til utvikling av flere nettbaserte EVU-tilbud slik at tilbudet og tilgangen blir likeverdig over hele landet og flere får mulighet til å delta. I tillegg bør det være tilbud om et fysisk sted man kan følge undervisningen, for eksempel knyttet til et studiesenter, bibliotek eller kommunal voksenopplæring. Dette behøver ikke nødvendigvis være for å følge et fysisk, stedlig opplæringstilbud, men for å få bedre tilgang til infrastruktur for nettbaserte opplæringstilbud. Dette er spesielt viktig i områder med dårlig utbygd bredbånd, men spiller også en stor rolle for studentenes samarbeidsmuligheter og motivasjon. EVU-tilbud settes ofte ikke i gang fordi det for liten interesse og manglende rekruttering lokalt. Det er derfor viktig å tenke nasjonalt i utviklingen og formidlingen av EVU-tilbud.

10. Videreutdanning bør i større grad baseres på kortere moduler. Det er behov for flere fleksible opplegg der man kan styre sitt eget løp, betale for ett kurs av gangen og motta dokumentasjon, kompetansebevis e.l. for fullførte moduler. Videreutdanningen bør tilbys på en slik måte at modulene kan settes sammen og bygge på hverandre, og til sammen utgjøre en grad. Dette gjelder både fagskole- og UH-sektoren, og andre aktører som tilbyr EVU. Norgesuniversitetet har en viktig rolle på dette feltet gjennom å finansiere utviklingsprosjekter innenfor digitale læringsformer og styrke samarbeid mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet. Videreutdanningen må innrettes slik at den gir mulighet for innpassing ved ulike læresteder. Realkompetansevurdering knyttet til fritak og innpass må tas i bruk i større grad enn i dag og bidra til raskere løp for den enkelte.

Konsepter som Nanodegrees, MicroMasters og lignende er korte utdanningsprogrammer tilpasset arbeidslivets behov og som gir uttelling for nettbasert opplæring. Slike utdanningsprogrammer bør utvikles i større omfang og inngå i EVU-tilbudene.

11. Utdanningsinstitusjonene bør i større grad samarbeide om utvikling av EVU-tilbud. Dette vil redusere risikoen ved utviklingen av nye tilbud og skape mer robuste tilbud som kan nå ut til flere. UH-institusjoner, fagskoler og videregående skoler bør i større grad samarbeide om investering og bruk av utstyr som laboratorier, roboter og annet teknologisk utstyr for å sikre utvikling av oppdatert og relevant kompetanse på alle nivåer.

12. Informasjon om utdanningsinstitusjonenes EVU-tilbud bør gjøres lettere tilgjengelig på nett. EVU tilbys på mange arenaer og av mange ulike aktører, og det kan være krevende å finne gode og relevante etter- og videreutdanningstilbud. Utdanning.no har i dag primært unge utdanningssøkende som målgruppe. En mulighet er at utdanning.no styrker informasjonen og synliggjøringen av EVU-tilbud rettet mot virksomheter og arbeidstakere. Det er besluttet at utdanning.no skal utvikles til et bredt, nasjonalt nettsted for informasjon og verktøy knyttet til karriereutvikling og karriereveiledning. Informasjon om EVU-tilbud bør bli en del av et digitalt karriereveiledningssystem, for både enkeltindivider og virksomheter. God, relevant og lett tilgjengelig informasjon om EVU-tilbud, nasjonalt og regionalt, er en forutsetning for livslang kompetanseutvikling og en mer helhetlig kompetansopolitikk.

Finansiering og rammebetingelser

13. EVU-satsing må komme klarere frem i UH-institusjonenes strategiske planer og mandat. Gjennom ideverkstedene kom det fram at flere av utdanningsinstitusjonene opplevde

forventninger om satsing på EVU, men at føringer og insentiver ikke legger til rette for slikt arbeid. For at UH-sektoren skal prioritere EVU og løfte det frem i sine strategier, er det behov for sterkere nasjonale føringer og incitamenter. I tillegg må UH-institusjonene selv tydeliggjøre hvilken rolle EVU skal ha i strategiske planer. Dette vil kunne bidra til at EVU skal bli en integrert og stabil del av studieporteføljen og få en bedre forankring på institutt- og fakultetsnivå.

14. Det er behov for en vurdering av finansieringsordninger for UH-sektoren,^v med tanke på å styrke sektoren som relevant og attraktiv tilbyder i EVU-markedet og for å få opp det samlede EVU-tilbudet. Det bør utredes om man skal innføre en incentivordning som gjør det mer attraktivt for UH-sektoren å jobbe mot arbeids-/næringslivet. Gjennom tettere samarbeid mellom UH-institusjonene og arbeids- og næringsliv, vil man kunne utvikle mer relevante EVU-tilbud. En incentivordning kan inkludere virkemidler som kan stimulere utdanningsinstitusjoner til å benytte arbeids- og næringsliv inn i undervisningen og i deltakernes oppgaveskriving, som ressurser til frikjøp eller reisestøtte. Utdanningsinstitusjonenes undervisningskompetanse kan utnyttes bedre, og EVU-tilbudene kan bli bedre og mer relevante gjennom et tettere samarbeid med arbeids- og næringsliv.

15. Det er behov for et nasjonalt virkemiddel som gjør virksomheter i bedre stand til å drive kompetanseutvikling. Det bør utredes en finansieringsordning som legger til rette for at virksomheter investerer i EVU for sine ansatte. Virksomheters og enkeltpersoners evne og mulighet til selv å finansiere EVU varierer i stor grad. Dette kan bidra til en underinvestering og mindre kompetanseutvikling enn det som er samfunnsøkonomisk lønnsomt. En finansieringsordning kan være i form av en tilskuddordning (etter søknad), skattefradrag etter modell av Skattefunn^{vi} eller andre ordninger. Ordningen må være enkel å administrere for virksomhetene. I et arbeidsliv der det skjer raske endringer med et kontinuerlig behov for kompetanseutvikling, vil det å sikre gode EVU-tilbud og tilgang på slike, være av avgjørende betydning.

16. Utvikling og omlegging av Kompetansepluss-ordningen. Det er enighet blant strategipartene bak Nasjonal kompetansepolitisk strategi om at det skal etableres en prøveordning der deltakerne kan få opplæring i grunnleggende ferdigheter, norsk, samisk i tillegg til opplæring som gjør dem rustet til å ta fagbrev. Det bør vurderes om prøveordningen der deltakerne i Kompetansepluss arbeid kan forberede seg på praksiskandidatordningen i kombinasjon med opplæring i grunnleggende ferdigheter, norsk og samisk bør videreføres som en permanent ordning. En omlegging av Kompetansepluss bør utredes basert på kunnskap om hvordan ordningen har fungert, innspill fra partene i arbeidslivet, evaluering og kunnskap om fremtidige kompetansebehov.

Teknologisk utvikling og raske endringer i arbeidslivet innebærer at man må sikre kompetanseutvikling i løpet av hele arbeidslivet. Det er behov for tilskuddsordninger også for annen type kompetanse enn grunnleggende ferdigheter, norsk og samisk. Dette kan for eksempel løses ved at Kompetansepluss utvides og får ytterligere finansiering, eller det kan opprettes en ny ordning for dette etter mønster av Kompetansepluss.

17. Finansieringsordningene som Statens lånekasse for utdanning administrerer bør endres, slik at de gjenspeiler behovet for kontinuerlig kompetanseutvikling gjennom hele livet. Det er etter Kompetanse Norges vurdering avgjørende viktig å se på lånekassens mulige betydning for å sikre reelle forutsetninger for livslang læring for alle. Når det gjelder voksne med behov for mer grunnskole eller videregående opplæring, er det satt ned et ekspertutvalg^{vii} som skal utrede løsninger og modeller for finansiering av livsopphold, med sikte på at flere kan ta opplæring på grunnskole og videregående nivå. Ekspertutvalgets skal levere sin innstilling i en NOU innen 1. desember 2018, og utvalgets forslag må tas med i betraktning når man gjennomgår studiefinansieringsordningene for å se om de er tilpasset voksnes behov for å bygge på eller komplettere utdanningen sin, noe som kan være særlig aktuelt i omstillingssituasjoner.

18. Gjeldende regelverk for UH-sektoren bør gjennomgås for å se hvordan man kan få til mer fleksible og arbeidslivstilpassete EVU-tilbud. En slik gjennomgang bør foretas blant annet fordi det kan se ut som om kravene til kompetanse til de som skal undervise i UH-sektoren legger en uhensiktsmessig begrensning på muligheten til å hente inn oppdatert og spisset kompetanse fra arbeids- og næringslivet eller fra andre UH-institusjoner. Det må være en forutsetning at dette ikke går på bekostning av kvaliteten i utdanningen.

19. Systemene for områdegodkjenning/akkreditering bør forenkles. Både regelverk, søknadsprosess og ressurser når det gjelder områdegodkjenning/akkreditering bør gjennomgås med sikte på at fagskoler og ikke-akkrediterte høyskoler raskere kan etablere nye EVU-tilbud tilpasset arbeidslivets stadig skiftende behov.

Kunnskap

20. Det er behov for kartlegging og mer informasjon om det private EVU-markedet. EVU-markedet er uoversiktlig med mange ulike aktører som jobber innenfor feltet. Det er behov for mer kunnskap om hvem de private EVU-tilbyderne er, hva de tilbyr og i hvilket omfang. Det er også behov for å gjennomgå kvalitetskrav i tilbudene, i alle fall dersom det på sikt er tanken at disse skal kunne delfinansieres ved offentlige midler.

21. Det er behov for mer kunnskap om de mulige gevinstene ved å investere i kompetanseutvikling. Vi trenger mer kunnskap om hvilke økonomiske og markedsmessige gevinster virksomheter har av å investere i egne ansatte, det vil si avkastning for virksomheter som kan måles i form av effekter på verdiskaping, produktivitet, lønnsomhet, eller andre relevante størrelser. Kompetanse Norge har, på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet, satt ut et oppdrag til NIFU om å gjøre en forstudie som skal vurdere gjennomførbarheten til et forskningsprosjekt som skal måle avkastningen av kompetanseinvesteringer i arbeidslivet.

Utfordringer i det nåværende systemet for etter- og videreutdanning

Det er flere utfordringer som gjør at markedet for etter- og videreutdanning ikke fungerer godt nok.

Geografi

Geografi og næringsstruktur legger begrensninger på hvor effektive systemer for EVU kan være.

Norge er et langstrakt land, med små regioner, mange områder med spredt bebyggelse og lange avstander. Når det gjelder etterspørselssiden, kan det være krevende å finne gode EVU-tilbud. I distriktene investeres det mindre i kompetanseutvikling, og det kan være vanskeligere å få tilgang til gode kunnskaps- og kompetanseutviklingsmuligheter.^{viii}

Næringsstruktur og -miljø

Noen regioner har tynne næringsmiljøer og en relativt ensidig næringsstruktur, og er mer sårbare for raske endringer i marked eller produksjon^{ix}. På mindre steder er næringsmiljøene og arbeidsmarkedene relativt små og sårbare. Dette er en utfordring i mange distrikter. For mindre virksomheter kan det være utfordrende å finne relevante kompetansetilbud^x. På begynnelsen av 2016^{xi} hadde åtte av ti virksomheter i Norge fire eller færre ansatte.

Roller og ansvarsdeling

Ansvars- og arbeidsdelingen tilknyttet utvikling av kompetanse i næringslivet, både mellom departementer og mellom det offentlige og virksomhetene, er uklar. Dette kan være noe av forklaringen bak at initiativene for EVU har kommet mye lenger for de gruppene ansatte som jobber i offentlig sektor. Flere virksomheter opplever kommunen som det naturlige kontaktpunktet for å få bistand i arbeidet med kompetanseutvikling, og legger vekt på at de har behov for en lokal offentlig samarbeidspartner som kjenner virksomhetene og deres behov, og som har oversikt over relevante virkemidler. Undersøkelser viser at EVU-markedet er preget av relativt store forskjeller mellom sektorer og bransjer og liten grad av samordning både på nasjonalt og regionalt nivå.

Ulike oppgaver og arbeidsmåter

Virksomheter og UH-institusjonene har til dels ulike oppgaver og fokus, og forskjeller i målsettinger, kompetanse og arbeidsmåter kan gjøre samarbeid krevende. Det kan se ut som virksomhetene mener at utdanningsinstitusjonene ikke klarer å tilby EVU-tilbud raskt nok, mens utdanningsinstitusjonene mener at virksomhetene ikke er gode nok på å definere hva behovene er.

De fleste virksomhetene i Norge er små, og det kan være utfordrende for virksomhetene å konkretisere hva for eksempel teknologiske utfordringer betyr for dem, hvordan kan de møte utfordringene og definere kompetansebehovene. De har nok med den daglige driften, og mangler kapasitet, ressurser og noen ganger også kompetanse til å arbeide strategisk og langsiktig med virksomhetens kompetansebehov.

UH-sektoren mangler ofte kompetanse og et administrativt apparat for å undersøke virksomhetenes kompetansebehov og tilpasse tiltakene, og har forholdsvis få personer som har tilstrekkelig nettverk, erfaring og kompetanse til å utvikle virksomhetsnære EVU-tilbud. For at EVU-tilbudet skal oppleves som relevant, ser mange virksomheter det som en forutsetning at lærerne har oppdatert praktisk erfaring og kompetanse fra arbeidslivet. Dette er ikke alltid tilfelle i dag.

Det er mange aktører i EVU-markedet, og det gjør det krevende å orientere seg i markedet. Virksomhetene vet kanskje hva de trenger, men ikke hvor de skal henvende seg og dermed stopper det ofte opp. Virksomhetene trenger også hjelp til å kartlegge kompetansebehov. Kjennskapen til det offentlige virkemiddelapparatet og tilgjengelige virkemidler er ofte for dårlig. Særlig små og mellomstore virksomheter har ikke kapasitet og ressurser til å skaffe seg oversikt, og i enda mindre grad til å involvere seg i tidkrevende søknadsprosesser om midler.

Det finnes et konglomerat av møteplasser og arenaer der aktører innenfor ulike sektorer kan møtes, men disse fungerer på ulik måte og er i varierende grad opptatt av systematisk kompetanseutvikling. Det kan være en utfordring å nå de minste Virksomhetene og synliggjøre nytteverdien.

Manglende ressurser og lite fleksible rammebetingelser

Ressurstilgang og insentivsystemer kan være en barriere for å investere i EVU, både for opplæringstilbydere, virksomheter og kompetansetilretteleggere. Regelverk og finansiering i UH-sektoren gjør det vanskelig å utvikle EVU-tilbud tilpasset arbeids- og næringslivets behov. UH-sektoren er pålagt å tilby etter- og videreutdanning, men insentivsystemet gjør at det er mindre attraktivt å jobbe mot arbeids- og næringslivet enn å drive med forskning og utdanne studenter innenfor det ordinære studietilbudet. Tidkrevende samarbeidsprosesser med næringslivet gir lite uttelling på meritteringssystemet, sammenliknet med forsknings- og kandidatproduksjon. Dagens finansieringsstruktur utgjør dermed en barriere for utvikling av næringsrelevante tilbud. Gjeldende regelverk setter også begrensinger for bruk av folk fra arbeidslivet i undervisning.

Det er ressurskrevende for utdanningsinstitusjonene til enhver tid å ha oppdatert utstyr når den teknologiske utviklingen går så raskt.

Arbeidsgivere og arbeidstakere har selv et ansvar for å bidra til tilstrekkelig kompetanse. Det at EVU-tilbud er relativt kostbare, bidrar til at tilgangen til EVU begrenses, særlig for små virksomheter, virksomheter med lav inntjening og enkeltpersoners muligheter til så investere i egen etter- og videreutdanning.

Uforutsigbarhet i markedet

Ustabil etterspørsel på EVU-markedet innebærer risiko knyttet til utvikling av særlig videreutdanningstilbud. Det er utfordrende å etablere smale og Virksomhetsrettede tilbud fordi etterspørselen fra næringslivet er ustabil og følsom for konjunkturedringer, eller fordi volumet i etterspørselen ikke er tilstrekkelig. Samtidig tar det tid å innarbeide et kurstilbud og få opp antall søkere. Noen ganger kan det også være aktuelt å prøve ut nye studietilbud for å se om det er et marked for dem. Økonomisk usikkerhet, begrenset kapasitet og spisset fagkompetanse på nye områder i UH-institusjonene er hindringer for dette.

Manglende forankring

Erfaringer fra Innovasjon Norges prosjekter om kompetanseutvikling i regionale næringsmiljøer viser at forankring er en større utfordring i utdanningsinstitusjoner enn i næringslivet, og at forankringen ofte er mer formell enn reell. Dette kan gjøre det utfordrende å sikre ressurser i utdanningsinstitusjonene.

Det kan virke som EVU ikke er en sentral del i strategiarbeidet ved institusjonene, og at EVU er fremmet av eksterne pådrivere og interne ildsjeler mer enn strategiske målsettinger lokalt ved lærestedet.

Utfordringer for arbeidstakere

Arbeidstakere kan oppleve hindringer for å delta i EVU, slik som mangel på tid og overskudd. Tidspunkt for opplæringen og reisevei kan også være viktige hindringer for deltakelse i etter- og videreutdanning. Organiseringen av etter- og videreutdanning er også viktig. Etter- og videreutdanningstilbud må være fleksible, dette gjelder alle utdanningsnivåer. Mange arbeidstakere har heller ikke økonomisk mulighet til å delta i EVU med mindre de får det dekket av arbeidsgiver.

Tilretteleggere

Kompetansetilretteleggerne bidrar til å mobilisere virksomhetene til EVU, kartlegge virksomhetens kompetansebehov og bidrar til lokale samarbeidsavtaler og utviklingsplaner som gir virksomhetene mulighet til å delta i EVU. Kortsiktig finansiering beskrives som en hovedutfordring for flere av tilretteleggerne i EVU-markedet. Finansieringen er hovedsakelig basert på inntekter fra kurs og utdanningstilbud i tillegg til prosjektmidler. Prosjektstøtte er søknadsbasert, noe som ikke alltid resulterer i midler, og inntekter fra opplæring fremstår som ustabile. Dette bidrar til å gjøre langsiktig arbeid krevende.

ⁱ Hordaland fylkeskommune er et eksempel på hvordan man gjennom prosessen med planarbeid har søkt å samle et bredt aktørbilde for økt samarbeid, og utarbeidelse av konkrete brede og sammenhengende tiltak. I Hordaland omfatter planen blant annet lokalisering av utdanningsinstitusjoner og utdanningstilbud, og dimensjonering av utdanning.

ⁱⁱ Hordaland fylkeskommune har flyttet ansvaret for karrieresentrene fra Opplæringsavdelingen til Regionalavdelingen for å få et mer kompetansepolitisk perspektiv på karriereveiledningstjenesten. For å forsterke dette perspektivet, samlokaliseres karrieresentrene med gründer- og andre næringsaktører. til tydeligere ansvar, større forutsigbarhet, bedre samarbeid og bedre framdrift.

ⁱⁱⁱ <http://www.innovationclusters.no/om-nic/>

^{iv} <http://www.innovasjon Norge.no/no/Bygg-en-Virksomhet/klynger-og-Virksomhetsutvikling-2/klynger-og-Virksomhetsnettverk/omstillingsmotoren-utlysning-2017/>

^v https://www.regjeringen.no/contentassets/95742f2460c74ee5aecf9dd0d2a8fc9f/finansiering_uh_rapport.pdf

^{vi} https://www.skattefunn.no/prognett-skattefunn/Artikkel/Hvem_kan_fa_stotte_og_hvor_mye/1253987672197

^{vii} <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/skal-utrede-hvordan-flere-voksne-kan-fa-rad-til-a-ta-grunnleggende-opplaring/id2552153/>

^{viii} [Meld. St. 22 \(2015-2016\) Nye folkevalgte regioner – roller, struktur og oppgaver](#)

^{ix} [Meld. St. 18 \(2016-2017\) Berekraftige byar og sterke distrikt,](#)

^x [Nasjonal kompetansepolitisk strategi, 2017-2021](#)

^{xi} <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/statistikker/virksomheter/aar/2016-01-22>