

Abelias innspill til Høyres forslag om fremtidens kompetansereform

Abelia er NHOs landsforening for kunnskaps- og teknologibedrifter, vi har 2 400 medlemsbedrifter med over 49 000 årsverk over hele landet. Abelia har medlemmer innenfor blant annet utdanning, forskning, IKT, konsulenttjenester, kreative virksomheter og interesseorganisasjoner.

Innledning

Historien viser at vi kan forvente at nesten hver tiende arbeidstaker i 2030 vil ha en jobb som ikke har eksistert før. Utfordringen fremover er at de nye jobbene vil kreve en annen kompetanse. Vi kan komme til å oppleve at vi samtidig har arbeidsledighet og stort behov for arbeidskraft – fordi personene med kapasitet ikke uten videre kan gjøre den jobben det er behov for å få gjort. Vi må sannsynligvis bytte både arbeidsplass og yrkeskategori oftere, og vi må forberede oss på et arbeidsliv der vi må lære gjennom hele yrkeslivet.

Investering i opplæring og trening av arbeidsstyrken har dessverre sunket i de fleste OECD-land de siste tiårene. Modellene for utdanning og opplæring har endret seg lite siden starten av forrige århundre. Her kan vi gjøre mye, men det forutsetter samarbeid mellom myndigheter og næringsliv.

Det betyr å legge til rette for økonomisk vekst som vil øke jobbskapingen. Det betyr bedre løsninger for oppdatering av kompetanse og ferdigheter, og et arbeidsmarked preget av mer dynamikk og mobilitet. Og det betyr bedre støtte for arbeidstakere som står i overgangene. I sum betyr det at vi må videreutvikle "læringslivet".

Abelias overordnede innspill

- Livslang læring må anses som en del av grunnoppgøret til fagskoler, høyskoler og universiteter.
- Abelia støtter alle forslag som bidrar til økt samarbeid mellom utdanningssektoren og arbeids- og næringslivet – eksempelvis bransjeprogram, regionale møteplasser og tiltak for å stimulere til kompetanseheving i klyngeprogrammene. Dette vil bidra til mer arbeidslivsrelevante og fleksible studier som er tilpasset voksne i arbeid.
- Abelia er spesielt opptatt av tiltak som kan stimulere til jevnlig kompetanseheving og som er rettet mot SMB-bedrifter – eksempelvis KompetanseFUNN og «lærefusjonsordning» for kompetanseinvesteringer i arbeidslivet.
- Abelia støtter forslaget om å dele Lånekassen i to. Det vil gjøre det mulig å målrette ordninger som stimulerer voksne til jevnlig kompetanseheving.
- Alle studenter må få tilbud om studiepoenggivende praksis som del av studiet. Det må gjelde både innen profesjonsrettede studier som ingeniør, lærere og sykepleier og innen disiplinorienterte studier i realfag, samfunnsfag, humaniora osv.
- Det må åpnes for en stillingskategori for personer med erfaring fra ledelse, faglig utvikling og/eller innovasjonsprosesser fra næringslivet eller offentlig sektor, kan ansettes som en praksisprofessor.

- I de fleste utdanninger er det mer rom for innovasjon. Det bør derfor vurderes hvordan innovasjon og entreprenørskap kan innpasses i de utdanningene hvor disse områdene ikke er viet mye oppmerksomhet hittil.
- Fagskoler, høyskoler og universiteter kan med fordel utvikle et alumninettverk og benytte det til å utvikle kontakten med arbeids- og næringsliv og gi etter- og videreutdanningstilbud til tidligere studenter.
- Abelia vil oppfordre Høyre til å til å i større grad se nærmere på hvordan læringsteknologi kan tilgjengeliggjøre og forbedre læring også for voksne, og bidrar gjerne med eksempler hvis ønskelig.

Kommentarer til spesifikke forslag

Etablere egne bransjeprogram innen digital kompetanse i UH-sektoren, hvor arbeidslivet i samarbeid med universiteter og høyskoler kan søke på et øremerket tilskudd for å utvikle fleksible og målrettede videreutdanningskurs. Staten subsidierer halvparten av kostnadene for å utvikle kursene, og halvparten av kostnadene for å gjennomføre kursene i en tidsperiode. Arbeidsgiver betaler en egenandel.

Abelia støtter forslaget av flere årsaker. Slike bransjeprogram vil ikke bare bidra til å løse konkrete kompetansebehov. Det vil også kunne fungere som en døråpner for et nærmere samarbeid mellom UH-institusjoner og arbeids- og næringsliv og være et positivt bidrag til å sikre faglig oppdaterte og arbeidslivsrelevante studier – enten det gjelder EVU eller ordinære studier. Studier som er faglig oppdaterte og arbeidsrelevante bidrar til å styrke forståelsen for det faglige innholdet, noe som også bidrar til økt motivasjon og styrket pedagogisk kvalitet.

Abelia støtter også en deling av kostnadene mellom staten og bedriftene, og mener at dette vil bidra til økt eierskap i programmet fra bedriftene sin side.

Stille tydeligere krav til økt etter- og videreutdanning gjennom utviklingsavtaler og tildelingsbrev.

Abelia er positive til at utviklingsavtaler og tildelingsbrev benyttes som et verktøy for å høyne både dimensjonen og kvaliteten i etter- og videreutdanning.

Samtidig ønsker vi å påpeke at man bør være påpasselig med å forstå helhetsbildet utviklingsavtaler skal være en del av, hvor Langtidsplan for forskning og høyere utdanning, samt regjeringserklæringen allerede er førende. Abelia vil derfor ikke anbefale at utviklingsavtalene skal benyttes som et nytt styringsverktøy på toppen av disse, men at de i stedet benyttes til å fremme mangfold og samspill i sektoren. Institusjonell autonomi må respekteres også fremover og utviklingsavtalene må utformes i tett dialog mellom institusjon og departement.

Vi vil også påpeke at etter- og videreutdanningstilbudene må utvikles i tett samarbeid med nærings- og arbeidslivet, slik at vi sørger for at vi får tilbud med reell etterspørsel.

Gjennomgå rollen til Råd for samarbeid (RSA) slik at etter- og videreutdanning kommer klarere frem i mandatet.

Abelia støtter forslaget da de overordnede formålene med RSA er å bidra til faglig oppdaterte og arbeidslivsrelevante studier. Det er ingen grunn til at dette ikke også skal gjelde EVU-tilbudene. Tvert imot har EVU et potensial til å nå en langt bredere gruppe. Nyutdannede studenter utgjør bare noen

få prosent av arbeidsstyrken. Derfor vil faglig oppdaterte EVU-tilbud til de som allerede er i arbeidsmarkedet være av avgjørende betydning.

For øvrig viser evalueringene av RSA, som blant annet er foretatt av NHO og LO, at ordningen har liten eller ingen effekt dersom ikke rådene fra RSA forankres i UH-sektoren sin ledelse og tilhørende strategi. I neste omgang må de ulike samarbeidsprosjektene flyttes ned på studieplannivå ved de enkelte instituttene for å gi konkrete resultater.

Justere finansieringssystemet til UH-sektoren slik at man stimulerer til utviklingen av flere videreutdanningsprogram i tett samarbeid med arbeidslivet. Det kan eksempelvis legges på en ekstra komponent som belønner slike videreutdanningsprogram, alternativt ved en basisstøtte for de faste kostnadene ved utvikling og gjennomføring.

I dag er det vanlig at tilbud knyttet til etter- og videreutdanning hos UH-sektoren finansieres gjennom internfinansiering, studieavgift eller ekstern finansiering som bidrag eller oppdrag¹. Abelia er positive til at det vurderes en ekstra komponent som bidrar til utvikling av videreutdanningsprogram, men vil understreke at denne komponenten må være tilgjengelig for også de private aktørene. De beste etter- og videreutdanningstilbudene springer ut av sunn konkurranse, slik vi allerede ser at samspillet mellom offentlige og private utdanningsinstitusjoner bidrar til i dag. I tillegg bør det vurderes om det bør settes noen kriterier til kvalitet, innhold og omfang i videreutdanningene som får støtte av en finansiell ekstra komponent, og at utvikling og fornyelse av programmene gjøres i tett dialog med RSA slik at man sikrer en god kobling til arbeidslivet. Som nevnt ovenfor så forutsetter dette at de konkrete prosjektene flyttes ned på studieplannivå ved de enkelte instituttene.

Vurdere om etter- og videreutdanning skal inkluderes i meritteringssystemet for vitenskapelig ansatte. Det innebærer at det utvikles indikatorer for etter- og videreutdanning.

I en nasjonal omstilling hvor forskning, utvikling og innovasjon innehar hovedrollene, er det svært viktig at fagekspertene er kjent med, og aller helst også beveger seg over i andre deler av arbeidslivet. Dette gir kompetanseoverføring fra akademia til arbeidsliv, og fra arbeidsliv tilbake til akademia.

Ved å inkludere etter- og videreutdanning i meritteringssystemet for vitenskapelige ansatte, vil man i større grad enn tidligere få gode insentiver til kontinuerlig kompetansepåfyll. Positive utfall vil kunne være at avstanden mellom akademia og arbeidslivet forminskes, samtidig som de ansatte får anledning til å koble seg tettere på dagsaktuelle og relevante problemstillinger. Abelia kan ikke se noen grunn til at en systematisk tilnærming til etter- og videreutdanning ikke skal belønnes hos vitenskapelige ansatte.

Forskning på bruk av økonomiske insentiver viser at belønning endrer atferd. Samtidig har belønninger som merittering begrenset gevinst dersom ledelse og styring ikke er på plass. Abelia vil også anmode om at et meritteringssystem hvor etter- og videreutdanning inkluderes, ikke skal føre til mer byråkrati. Da kan det være nyttig å reflektere over spørsmål som hvorvidt et utvidet meritteringssystem vil kunne begrense de ansattes mulighet til å selv velge etter- og videreutdanning?

¹ NOU 2019:2 Lærekraftig utvikling

Tillate at utdanningsinstitusjonene tar noe innhold fra det ordinære studietilbudet mot betaling dersom det er spesielt tilrettelagt for studentene som gjennomfører videreutdanning. Egenbetalingen er ment å dekke ekstra kostnader ved tilretteleggingen, for eksempel kostnaden ved å tilby kurset i kortere moduler for folk som står i jobb, gjøre deler av undervisningen nettbasert, arrangere opplæring på arbeidsplassen eller kombinere kurset med andre fagområder og lignende

Abelia er overordnet positiv til forslaget. Samtidig gjør vi oppmerksom på at dersom det ikke gjøres på korrekt måte kan det virke konkurransevridende mot utdanningsinstitusjoner som ikke mottar offentlig finansiering, og dermed rammes av EØS-regelverket. Det betyr i praksis at aktiviteten må skilles ut i egen selvstendig virksomhet som må dekke både faste- og variable kostnader. Alternativt kan det føres et eget avdelingsregnskap hvor avdelingen må dekke sin andel av relevante faste og variable kostnader.

Gi noen fagskoler stilling som nasjonale pilotskoler innen utvikling og produksjon av etter- og videreutdanning. Gi disse utvalgte fagskolene støtte for å tilby studietilbud som er mindre enn 30 studiepoeng, og stille krav til at de også utvikler alternativer for desentralisert og nettbasert utdanning.

Abelia støtter forslaget. Fagskolene har som sitt samfunnsoppdrag å utvikle studier i samarbeid med arbeids- og næringslivet og et dertil godt utviklet nettverk. Tiltaket vil både være et viktig tilskudd til kompetansereformen og i tillegg bidra til å videreutvikle fagskolesektoren. Det må være en forutsetning av de utvalgte fagskolene til sammen dekker den faglige bredden i fagskoletilbudene for å sikre et tilbud til flest mulige bransjer.

Ha en egen kompetansepott som går til å utvikle flere, og utvide antallet, bransjeprogram. Målet er flere bransjer får tilbud om et skreddersydd videreutdanningstilbud. Prøve ut flere modeller der fagskolene benytter arbeidsplassen som opplæringsarena og underviser i virksomheten.

Abelia støtter forslaget. Det er allerede igangsatt piloter innen tre fagområder – to innen industri og byggenæringen med to offentlige tekniske fagskoler og en innen helsefag som involverer to offentlige fagskoler og en privat fagskole. Ved videre utvikling av bransjeprogrammet bør en utvide fagområdene til å også dekke bransjer og fag innen IKT, Medier og kommunikasjon og økonomiske og administrative fag – alle fagområder som er sterkt preget av digitalisering med tilhørende endrede kompetansebehov.

Abelia støtter også utvikling av modeller som benytter arbeidsplassen som opplæringsarena. Det vil senke terskelen for deltakelse, og bidra til å gjøre tilbudet mer faglig relevant og derav også øke motivasjonen for både deltakelse og gjennomføring.

Utvikle en nasjonal digital portal som gir oversikt over alle videreutdanningstilbud i de ulike regionene, for eksempel på plattformen utdanning.no. Gjøre det mulig for interaktivkommunikasjon mellom virksomheter, næringsklynger og utdanningsinstitusjonene, slik at virksomheter kan få hjelp av kompetansemeglere til å kartlegge sine kompetansebehov. Det bør også være en oversikt over alle åpne digitale læringsressurser og norske MOOC-tilbud (Massive Open Online Courses).

Abelia støtter forslaget. En slik portal bør også ha mekanismer som kan vise hva slags kompetanse som er etterspurt i arbeidslivet, f.eks. ved å være koblet opp mot hvilke fagfelt og spesialiseringer det er høy (eller lav) etterspørsel etter, samt hvor lenge stillingsannonsene ligger ute før de blir besatt. Finn.no og NAV.no er eksempler på sider som besitter denne informasjonen.

Det bør også være anledning for besøkende til portalen å opprette en egen profil hvor de legger inn eksisterende formell og uformell kompetanse. En måte å forenkle prosessen på, vil være å tilrettelegge for at man enkelt kan få overført CV og data fra for eksempel LinkedIn. Slik får man i større grad skreddersydd gode forslag til hva slags videreutdanning som kan være formålstjenlig og hvilke utdanningskombinasjoner som kan være passende. Eksempelvis kan det for en søker med helsefaglig bakgrunn være attraktivt med videreutdanning innen tjenestedesign. En slik utdanningskombinasjon vil være svært verdifull den tid helse-Norge er under stadig utvikling og innovasjon.

Skape flere regionale møteplasser mellom partene, som for eksempel læringsfabrikker eller utdanningssentre, etter modell fra Raufoss industripark og Kongsberg teknologipark. Utdanningsinstitusjonene, bedrifter og næringsklynger skal samarbeide om å utvikle og skreddersy kompetanseprogram tilpasset bedriftenes behov.

Abelia og Foreningen for innovasjonsselskaper i Norge (FIN) støtter forslaget. Dette foregår allerede i dag hos et stort antall klynger, og vi ser stor verdi i å videreutvikle møteplasser hvor bedrifter og næringsklynger møter utdanningsinstitusjoner og samarbeider om å utvikle og skreddersy kompetanseprogram tilpasset bedriftenes behov. Dersom kompetanseprogrammene skal skje på bedriftenes premisser innebærer dette at de ikke nødvendigvis er poenggivende. Noen ganger er det behov for å sette sammen et program relativt raskt, og vår erfaring tilsier at dette kan ta for lang tid dersom utdanningsinstitusjonene på forhånd skal godkjenne programmene. I andre tilfeller kan det være bedrifter som ønsker å tilby program for ansatte som enten ikke er formelt kvalifisert til opptak på et studieprogram, eller hvor de ikke ser nytten av å avlegge eksamen.

Utviklingen av slike tilbud er aktuelt for alt fra videregående skoler til fagskoler, høyskoler og universiteter. Kongsbergskolen er et godt eksempel på dette konseptet som også skal bidra til innovasjon og utvikling som er en del av utdanningsinstitusjonene sitt mandat.

At fylkeskommunene tar initiativ til forpliktende samarbeid mellom fagskoler og universiteter/høgskoler slik at de kan utvikle felles kompetansehevende program for regionalt nærings- og arbeidsliv.

Abelia er i utgangspunktet positiv til forslaget. Samtidig er det viktig at disse aktivitetene samordnes med andre nasjonalt støttede programmer.

Bruke virkemidler som klyngeprogrammet og Omstillingsmotoren for å sikre at bedrifter som ikke er tilknyttet til en næringsklynge kan få tilgang på EVU-tilbud som klyngene utvikler.

Abelia og FIN støtter dette forslaget. I utviklingen av kompetanseprogram er det viktig at disse ikke nødvendigvis avgrenses til aktører fra Norge, men at man oppfordres til å hente inn kunnskap fra dem som er fremst innen det aktuelle området. Eksempelvis at man ser til Silicon Valley om man skal utvikle et tilbud innen entreprenørskap.

Innføre insentivordninger slik at større bedrifter kan dele sine bedriftsinterne opplæringsprogram med små- og mellomstore bedrifter i de regionale næringsklyngene.

Abelia støtter forslaget. Ifølge NHOs Kompetansebarometer (2018) er store bedrifter mer aktive med å tilby kompetanseheving enn små bedrifter. Dette gjelder også de mer uformelle formene for opplæring. Fjorårets undersøkelse viste for eksempel at det er hele 72 prosent av bedrifter med over 250 ansatte som legger til rette for erfaringsutveksling mellom kollegaer, mens om lag halvparten av de små- og mellomstore bedriftene oppgir det samme. Abelia har mottatt signaler på at samtidig som våre større medlemmer opplever at de i stor grad klarer gi sine ansatte nødvendig kompetanseheving, er de mer bekymret for de små- og mellomstore bedriftene. Store bedrifter benytter seg ofte av mindre selskaper som leverandører, og dersom sistnevnte ikke lykkes med intern kompetanseheving vil dette kunne påvirke leveransene til de større selskapene. Forslaget Høyre skisserer her er etter vårt skjønn et tiltak som i det store og hele også kan bidra til å forenkle hverdagen for SMB slik at de kan vie tiden sin til å gjøre nettopp det de skal: drive bedrift og skape verdier.

Samtidig vil vi adressere to utfordringer som kan oppstå når man skal sikre kompetanseutviklingen i små og mellomstore bedrifter. Den første er at effekten av kompetansetiltak vil begrenses dersom bedriften ikke har på plass et system som gjør at kompetansen enkelt kan utnyttes og overføres til andre i bedriften. Den andre er at det for mange mindre bedrifter kan være vanskelig å avse ansatte i perioder for opplæring og kurs. En intensivordning som legger opp til utstrakt deling av bedriftsinterne opplæringsprogram bør derfor ta hensyn til at opplæring i SMBer kan måtte tilrettelegges på en annen måte enn i de store selskapene.

Gjennomføre flere forsøk med realkompetansevurdering, der partene går sammen og prøver å beskrive og dokumentere den kompetansen en arbeidstaker har tilegnet seg i en bransje, etter erfaring fra Balansekunst-prosjektet til Virke, LO, NHO og YS.

Abelia støtter forslaget og ser at arbeidet kan danne grunnlag for å videreutvikle Nasjonalt Kvalifikasjonsrammeverk (NKR) til Nasjonalt Kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring slik føringene i European Qualification Framework for Lifelong Learning (EQF) legger opp til. I dag er NKR avgrenset til å omfatte kvalifikasjoner oppnådd i det formelle utdanningssystemet. Mens tankegangen bak EQF er at kvalifikasjonene den enkelte har ervervet (læringsutbyttene) er overordnet, og skal vurderes uavhengig av hvor og hvordan den enkelte har tilegnet seg kvalifikasjonene. Da enten de er ervervet gjennom det formelle utdanningssystemet, ikke-formelle kurs eller uformell læring oppnådd f.eks. gjennom arbeid ved en bedrift eller annet type virksomhet.

I Frankrike kan en arbeidstaker melde seg opp til en kommisjon og få formelt godkjent sine ulike kvalifikasjoner og få en vurdering av et bestemt nivå i det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket. Det er følgelig ikke behov for å gjennomføre en formell utdanning for å få godkjent ervervede kvalifikasjoner.

Det er langt på vei dette som foreslås i NOU 2019:12 – *Lærekraftig utvikling* under omtalen av "Godkjenning av ikke-formell opplæring". Der foreslår de utvikling av et system som kan innplassere uformelle kurs inn i NKR. NOU'en viser til at tolv europeiske land bruker samme standard for godkjenning av ikke-formell opplæring som de gjør for formell utdanning (Cedefop, 2017a). Det er blant annet Sverige, Storbritannia, Nederland og Irland, og Danmark til følge etter fra høsten 2019.

Dette vil skape nye muligheter og gi vesentlig økt fleksibilitet for den enkelte og vil stimulere til jevnlig kompetanseheving. I tillegg vil det spare vesentlig tid og ressurser for både den enkelte og for samfunnet.

Legge til rette for at enkelte norske utdanningsinstitusjoner utvikler en «Netflix-plattform» der tidligere studenter, enkeltpersoner og virksomheter kan abonnere på fortløpende bransjespesifikke etterutdanningsprogram og kortere kurs, etter modell fra plattformer som Coursera og Udacity.

Abelia støtter ideen bak forslaget om å utvikle "Netflix-plattform" for fortløpende bransjespesifikke etterutdanningsprogram og kortere kurs. Det er dog behov for en nærmere utredning på hvordan dette kan og bør utvikles. Blant annet bør en kartlegge og vurdere bruk av eksisterende systemer med tanke på å holde utviklingstiden og utviklingskostnadene nede.

Det hadde vært interessant å se dette i sammenheng med utvikling av flere ulike alumninettverk. I mange land har høyskoler og universiteter gode tradisjoner for å holde kontakten med sine tidligere studenter. Det gjøres også til dels i Norge, blant annet hos BI. I et alumninettverk ligger en stort potensial til en utstrakt kontakt og samarbeid med arbeids- og næringslivet. De kan fungere som en kilde til å få oppdatert informasjon om kompetansebehovet i arbeids- og næringslivet, og knytte kontakter med relevante samarbeidende bedrifter og offentlige virksomheter. Videre kan de fungere som sparringspartnere i oppdatering av eksisterende studier og utvikling av nye studier. I tillegg kan de være en kilde for gjesteforelesere. Sist, men ikke minst, så representerer de en meget viktig rekrutteringsbase til etter- og videreutdanningstilbud. I Singapore får avgangsstudenter et tilbud om et abonnement for å holde seg faglig oppdatert videre i karrieren sin.

Se på muligheten for å prøve ut ordninger med alternativ digital akkreditering, der arbeidstakere som demonstrerer ferdigheter, kunnskap eller erfaring i et gitt tema får et digitalt sertifikat som bekreftelse.

Det finnes mange gode måter arbeidstakere kan tilegne seg ferdigheter, kunnskap og erfaring på, selv om kompetansen de har skaffet seg ikke nødvendigvis fører til studiepoeng. Det er også langt flere som velger ikke-formell utdanning fremfor formell utdanning. Ifølge Kompetanse Norge (2019) deltok 41 prosent av befolkningen mellom 22 og 66 år i ikke-formell utdanning, mens deltakelsen i formell utdanning lå på 16 prosent for personer mellom 22 og 59 år. Abelia er enig i vurderingen som er gjort i NOU 2019:12 hvor det hevdes at ikke-formell opplæring spiller en viktig rolle i å sørge for kompetanse i arbeidslivet. Det bør derfor vurderes hvordan man kan benytte offentlige ressurser til å stimulere økt deltakelse i ikke-formell opplæring av god kvalitet. En slik satsning vil være avhengig at man får på plass et system som sikrer kvalitet i tilbudene.

Abelia har foreløpig ingen kommentarer til hva en digital akkreditering bør inneholde, men anbefaler i tråd med NOU 2019:12 at utredning av en godkjenningsordning gjøres av en offentlig aktør som Kompetanse Norge eller NOKUT. Vi oppfordrer også til at representanter fra næringslivet bidrar inn i en arbeidsgruppe.

Dele tilskuddsordningen til studieforbundene i to separate ordninger. En del for organisert opplæring, og en kultur- og frivillighetsordning som overføres til Kulturdepartementet.

Abelia organiserer blant annet Folkeuniversitetet. I samråd med dem gir vi vår fulle tilslutning til forslaget over.

Erstatte kurstimer med deltakertimer i tilskudds- og beregningsgrunnlaget til studieforbundene, og innføre krav om at kurs må ha lærer. Innføre krav om bedre rapportering på kvaliteten til kursvirksomheten til studieforbundene.

Abelia organiserer blant annet Folkeuniversitetet. I samråd med dem gir vi vår fulle tilslutning til forslagene over.

Utrede en målrettet KompetanseFUNN-ordning. Ordningen må bidra til at investeringer som ikke ville skjedd uten støtte gjennomføres, særlig i små- og mellomstore bedrifter.

Abelia støtter forslaget. Store deler av norsk næringsliv konkurrerer i en global økonomi. For å lykkes i en slik konkurranse – og for å takle behov for omstilling og digitalisering - er det avgjørende at norske bedrifter satses på kompetanse og løpende utvikling av sine ansatte. I den sammenheng vil KompetanseFUNN være et viktig og godt egnet virkemiddel.

Generelle ordninger har ofte lav addisjonalitet. Slike ordninger vil nå ut til mange, men også støtte virksomheter og personer som uansett hadde gjennomført de ønskede investeringene. Abelia mener derfor det vil være nyttig å avgrense og kombinere KompetanseFUNN til en av to alternative ordninger:

1. Formell utdanning avgrenset til SMB-bedrifter – med estimert provenyeffekt på rundt 319 mill

- Dels fordi den den treffer på et punkt (formell utdanning) hvor terskelen er høy for bedrifter å bidra
- Dels fordi den har den laveste provenyeffekten
- Dels fordi SMB bedrifter har høyere terskel for å investere i kompetanseheving

2. Ekstern formell og ikke-formell utdanning avgrenset til SMB-bedrifter – med en estimert provenyeffekt på 977 mill

- Dels fordi den også inkluderer ikke-formell utdanning (ulike kurs) som erfaringsvis treffer spisser på bedriftene sine behov
- Dels fordi SMB bedrifter har høyere terskel for å investere i kompetanseheving.

Abelia vil understreke at det til syvende og sist er et avgjørende premiss at det er bedriftene som velger områdene for kompetanseheving, og ikke myndighetene. Dette er viktig fordi det er bedriftene selv som sitter på den beste og mest oppdaterte innsikten til sitt eget kompetansebehov. Vi viser for øvrig til rapport fra Samfunnsøkonomisk Analyse "[Analyse av alternative utforminger av KompetanseFUNN](#)" av 21. juni 2019 som gjennomgår fire ulike mulig modeller med tilhørende addisjonalitet og provenyeffekt.

Evaluere dagens ordning der virksomheter får fradrag for kostnader knyttet til opplæring av ansatte, og vurdere eventuelle endringer av dagens ordning.

Abelia mener tiden er inne for å evaluere dagens ordning med fradrag for kostnader knyttet til opplæring av ansatte og at ordningen må sees i sammenheng med KompetanseFUNN.

Vurdere en «leterefusjonsordning» for kompetanseinvesteringer i arbeidslivet. Ordningen innebærer at man utvider fradragretten for kostnader knyttet til opplæring av ansatte for virksomheter utenfor skatteposisjon.

Abelia støtter forslaget. Overordnet vil en ordning som skisseres her kunne bidra til likebehandling av virksomheter i og utenfor skatteposisjon. Ifølge Samfunnsøkonomisk analyse (2018)² vil en eventuell leterefusjonsordning for kompetanse la virksomheter som investerer i humankapital får valget mellom å få utbetalt skatteverdien (23 prosent) de har ved kompetanseinvesteringer eller å fremføre underskuddet til senere år. Det er sannsynlig at det ofte vil ta tid mellom investeringen og selve utbyttet av investeringen i humankapital. En ordning som dette vil være egnet for å redusere kostnadene ved humankapitalinvesteringer.

Samfunnsøkonomisk analyse påpeker også i sin rapport at det er grunn til å anta at det er særlig viktig å få på plass gode insentiver for investeringer i humankapital for virksomheter som ikke er i skatteposisjon, av den enkle grunn at det vil kunne fremme virksomhetenes og de ansattes fremtidige konkurranseevne.

Det kan også antas at det er særskilt viktig å fremme insentivet til å investere i humankapital for virksomheter som ikke er i skatteposisjon rett og slett fordi det kan styrke virksomhetens og deres ansattes framtidige konkurranseevne. Selv om behovet erkjennes, kan likviditetsutfordringer begrense investeringen. Denne ordningen vil i utgangspunktet være provenynøytral. Årsaken er at ordningen gir virksomhetene utbetalt en fordel de ellers ville framført til senere år. Provenytapet kommer kun dersom virksomheten aldri kommer i skatteposisjon. I det tilfelle ville virksomheten uten denne ordningen ikke fått utbetalt fradraget. Da en leterefusjonsordning for kompetanseinvesteringer vil gjøre det lettere for bedrifter å investere i kompetanse, vil Abelia anbefale en vurdering av tiltaket.

Vurdere å utvide ordningen med bedriftsintern opplæring, for eksempel ved å utvide antall uker virksomheten kan motta støtte for en deltaker fra dagens grense på 26- uker.

Abelia støtter forslaget. For enkelte vil det være behov for mer formell utdanning som ofte vil ta lengre tid enn 26 uker.

Forenkle søknadsprosessen for å motta tilskudd til bedriftsinternopplæring, for eksempel ved å ha klarere regler for kriteriene for støtte.

Abelia støtter forslaget. Enkelte ganger kommer endringer i et marked raskt og uventet. Da vil det være behov for at iverksette tiltak på kort varsel.

Vurdere å «dele» Lånekassen i to, og innføre en målrettet ordning for utdanningsgrupper hvor behovet for videreutdanning er særlig stort, for eksempel for fagarbeidere i enkelte bransjer. Disse yrkesgruppene skal tilbys et tilleggslån fra Lånekassen dersom de gjennomfører videreutdanning.

Abelia støtter forslaget om å dele Lånekassen i to. Vi foreslår at en del kan dekke grunnutdanning innen fagskole eller høyskole/universitet, og en annen del kan dekke etter- og videreutdanning. Eksempelvis kan fem-seks av dagens åtte år settes av til grunnutdanning, mens 2-3 av dagens åtte år

² Insentiver for investering i humankapital Rapport 30-2018

settes av til etter- og videreutdanning. Det vil gjøre det mulig å tilpasse regelverket mot de ulike målgruppene sine behov, og i tillegg holde kostnadene noenlunde innenfor dagens rammer. Men det bør utredes nærmere etter hvilke kriterier denne todelingen skal foretas med tilhørende konsekvenser. Et alternativ kan eksempelvis være å todele ut ifra alder – f.eks. under og over 30 år. En slik inndeling vil kanskje lettere kunne fange opp det forholdet at det som kan være en grunnutdanning for noen, kan være en etter- og videreutdanning for andre – alt avhengig av hvilken utdanning de har i bunn.

Vi er derimot usikre på om det vil være hensiktsmessig med en målrettede ordninger hvor behovet for utdanning er særlig stort. Disse behovene vil variere over tid, og vi tror det vil være vanskelig å finne gode objektive kriterier for hvilke grupper som til enhver tid vil ha særlig store behov. Vi tror at det viktigste er å gi incentiver som bidrar til at arbeidstakere, uavhengig av bransjer, stimuleres til å jevnlig oppdatere sin kompetanse.

Fjerne regelen om at støtte fra lånekassen ikke kan gis til folk med lavere enn 50 % progresjon, og heller innføre en ordning der lånet graderes etter progresjon.

Abelia støtter forslaget. Tiden da arbeidstakere tok ut permisjon i ett til to år for å ta en videreutdanning er stort sett et tilbakelagt kapittel. Det er langt mer ønskelig, både for ansatte og virksomhetene de arbeider i, å kombinere studier med arbeid og familie. Dette vil normalt gi en lavere progresjon enn dagens nedre grense på 50% progresjon. Forslaget vil også kunne legge bedre til rette for at deler av læringsaktivitetene gjennomføres på arbeidsplassen.

Heve aldersgrensen for redusert studiestøtte fra dagens 45 år. Vurdere om man skal kreve at vedkommende over 45 år må forplikte seg til å tilbakebetale i større avdrag eller i en kortere nedbetalingsperiode.

Abelia støtter forslaget, og ser det i sammenheng med todelingen av Lånekassen og med et tilpasset regelverk for støtte til etter- og videreutdanning.

Gi flere muligheten til å ta et nytt fagbrev dersom de har brukt opp retten til videregående opplæring.

Abelia støtter forslaget. I både dagens og et framtidig arbeidsliv vil det for stadig flere være behov for å omskolere seg til et annet yrke, eller stille sterkere krav til tverrfaglig kompetanse. I den sammenheng vil det være like relevant å ta et nytt fagbrev som å ta en ny bachelor-utdanning.

Abelia takker for muligheten til å gi innspill, og ønsker Høyre lykke til med det videre arbeidet.

På vegne av Abelia,

Ingrid Somdal-Åmodt Vinje
Leder utdanning og forskning

Knut Erik Beyer-Arnesen
Fagsjef utdanningspolitikk