

VOX

v/Margrethe Marstrøm Svensrud

Oslo, 30. september 2016

Vår ref. 504408/2

### ***Innspill til regjeringens nasjonale strategi for kompetansepolitikk***

Det vises til møte 16. september 2016, der vi blant annet diskuterte viktige utfordringer knyttet til regjeringens varslede strategi for kompetansepolitikk. NITO er Norges største organisasjon for ingeniører og teknologer, med over 80 000 medlemmer i alle sektorer. Vi er spesielt opptatt av følgende temaer i en kompetansestrategi:

- Økt kvalitet og tilgang på karriereveiledning
- Tette kompetansegapet i norsk arbeidsliv og få arbeidsledige raskere i jobb
- Læring i arbeidslivet og effektiv bruk av kompetanse

#### ***Økt kvalitet og tilgang på karriereveiledning***

NITO støtter Kunnskapsdepartementet i at det er viktig å satse på kvalitet på og tilgang til karriereveiledning.

I årene som kommer vil betydningen livslang læring og den enkelte arbeidstakers evne til omstilling bli ytterligere skjerpet. Det skyldes blant annet teknologiske endringer, nye arbeidsformer og at flere må stå lenger i arbeidslivet. Flere må også belage seg på å skifte jobb/yrke underveis i karrieren. En velfungerende livslang karriereveiledning kan bidra til bedre utdanningsvalg for den enkelte, at flere som står utenfor arbeidslivet kommer i jobb og det kan hindre utstøting fra arbeidslivet.

Karriereveiledningen i Norge bør innordnes i et nasjonalt rammeverk. Det er viktig med et godt samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene, NAV og arbeidslivet for bedre å identifisere relevante kompetanse- og veiledningsbehov.

Ikke minst er det viktig at rådgivningstilbudet i grunnskole og videregående skole styrkes, slik at elever kan ta informerte valg om videre utdanning og yrke. Det må utarbeides nasjonale kompetansekrav for karriereveiledere/rådgivere i skolen, og disse bør være obligatoriske ikke kun veiledende som i dag.

En viktig del av en karriereveileders kompetanse må være erfaring fra, eller kunnskap om arbeidslivet. NITO er videre opptatt av at veilederne må ha solid kunnskap om realfaglig og teknologisk utdanning.

#### ***Tette kompetansegapet i norsk arbeidsliv og få arbeidsledige raskere i jobb***

Situasjonen i petroleumsindustrien tilsier at Norge trenger tiltak som kan bidra til økt sysselsetting. Norge har ikke råd til at arbeidsledigheten blant arbeidsdyktige, lærenemme og omstillingsvillige arbeidstakere biter seg fast på et høyt nivå. Mange av NITOs medlemmer har mistet sin jobb og er ledige. Det er 8336 ledige totalt blant ingeniører og teknikere. Ca. 1500 av disse er NITO medlemmer. I tillegg ser vi at Ingeniører og sivilingeniører fra petroleumsnæringen går lenger ledig enn andre grupper. Etter 16 måneder er fortsatt 25 prosent ledige viser NAVs analyse fra vinter 2016.

Samtidig vet vi at det er mange oppgaver i samfunnet som trenger å bli løst av ingeniører.

Mer enn hver tredje arbeidsgiver oppgir at det er vanskelig å få tak i den ingeniørkompetansen de har behov for.

- 40 prosent av disse oppgir at det skyldes mangel på kandidater med riktige fagkombinasjon og at det er vanskelig å finne kvalifiserte søkere<sup>1</sup>.
- IKT Norge mener vi vil mangle 17 000 med IKT-bakgrunn i 2020.
- Også Nasjonal helse- og sykehusplan, som regjeringen la frem i vinter, peker på et stort behov for ingeniører.

Det er en god mulighet til å ta i bruk realfagskunnskapen som frem til nå har vært knyttet opp til petroleumsnæringen. Når mange arbeidsgivere trenger ingeniørkompetanse, - og mange ingeniører er arbeidsledige, er det viktig å finne løsninger som tetter gapet mellom tilgjengelig kompetanse og arbeidsgivers behov.

### **Læring i arbeidslivet og effektiv bruk av kompetanse.**

Framtidas arbeidsliv må lære mer. Det digitale skiftet skaper nye kompetansebehov som går langt utover digital kompetanse. Nye produksjonsprosesser og arbeidsformer krever større breddeforståelse og hyppigere oppdateringer av kunnskap gjennom arbeidslivet. Investeringer i kompetanse blant medarbeiderne er en viktig fordel med den norske modellen. Men det er også dyrt – med høy umiddelbar kostnad for langsiktig og vanskelig målbar avkastning- Det vil derfor alltid være en tendens til underinvestering i kompetanse. Jo oftere folk bytter jobb, dess lavere blir gevinsten for enkeltbedriftene av å investere i egne ansatte. Det er derfor nødvendig å legge til rette for at slike investeringer også skjer i framtida.

NITO mener at bedriftene må stimuleres til mer langsiktig kompetanseutvikling av sine ansatte. Regnskapsreglene bør endres slik at virksomheter kan føre kompetanse som en investering som kan avskrives over flere år.

Bedrifter med hovedavtale med NITO<sup>2</sup> må ta i bruk bestemmelser om kompetansekartlegging og kompetanseplaner i mye større grad. Det må utarbeides kompetanseplaner i samarbeid med partene lokalt.

Med vennlig hilsen



Trond Markussen  
President

---

<sup>1</sup> NITOs behovsundersøkelse 2016

<sup>2</sup> Kapittel XII Humankapital og kompetanseutvikling: <https://www.nito.no/globalassets/dokumenter/lonn-og-arbeidsliv/avtaler-og-overenskomster/nho/hovedavtalen-nito---nho-2014-2017.pdf>