NITO

Forsknings- og høyere utdanningsminister Henrik Asheim

Oslo, 25.02.2020

Statsbudsjett 2021 – virkemidler for en kompetansereform

NITO er Norges største organisasjon for ingeniører og teknologer med bachelor, master og høyere grad. Vi har over 91.000 medlemmer fordelt på alle næringer og sektorer.

Den raske teknologiske utviklingen og andre endringskrefter påvirker særlig næringer med stort innslag av ingeniører og teknologer. Det er derfor svært viktig at også denne arbeidstagergruppen blir omfattet av relevante tiltak i en bred kompetansereform. Kartlegginger NITO har foretatt viser blant annet at 2/3 av våre medlemmer har hatt et ønske om etter- og videreutdanning (EVU) det siste året som ikke har blitt realisert. De viser også til at den etter- og videreutdanningen som gjennomføres i for liten grad resulterer i kompetanse som kan signaliseres til potensielle arbeidsgivere i form av sertifisering eller studiepoeng. Ingeniørene kan øke Norges verdiskaping og omstillingsevne med økte investeringer i videreutdanning som gir denne typen signalisering.

Det vises til brev datert 19.12.2019 vedrørende statsbudsjett 2021. NITO utdyper her noen av innspillene vedrørende virkemidler for en kompetansereform.

Samfunnsgevinster av økte kompetanseinvesteringer for ingeniører

NITO spør jevnlig virksomheter i Norge om deres behov for ingeniører. Nesten halvparten av virksomhetene oppgir at det er enten ganske eller meget vanskelig å rekruttere den ingeniørkompetansen de har behov for. Den viktigste konsekvensen virksomhetene opplever når de ikke får tak i kvalifiserte ingeniører, er at oppgaver ikke blir løst. Aktiviteten bremser med andre ord opp. 25 % av arbeidsgiverne svarer at det er vanskelig å rekruttere fordi arbeidstakerne ikke har den riktige fagkombinasjonen. Ingeniørmangelen kan altså delvis bøtes på ved hjelp av etter- og videreutdanning.

Tiltak som styrker ingeniørenes omstillingsevne er viktig for å styrke Norges omstillingsevne. Vi vil peke spesielt på tre begrunnelser for å øke investeringene i EVU for ingeniører:

1 Øker verdiskaping

En stor andel av NITOs medlemmer arbeider innenfor konkurranseutsatte og kunnskapsintensive næringer i konstant utvikling. I konkurranseutsatte næringer vil mangel på relevant kompetanse raskt slå ut i redusert konkurranseevne, noe som tilsier at etter- og videreutdanning (EVU) blant ansatte ingeniører og teknologer blir særlig viktig. Undersøkelser har avdekket kritisk mangel på IKT-kompetanse i mange virksomheter. Dette utgjør en alvorlig barriere for norsk verdiskaping framover som kompetansereformen må bidra til å redusere.

2 Løse viktige samfunnsutfordringer raskere
Argumentet i punkt 1 gjelder også med tanke på å løse konkrete samfunnsutfordringer. Dersom regjeringen ønsker å løse oppgaver på konkrete områder som involverer ingeniører det er mangel på, er videreutdanning et verktøy for å øke farten i gjennomføringen av tiltaket. NITO mener dette er særlig viktig knyttet til bærekraft og digitalisering.

3 Reduserer sannsynligheten for utenforskap
Fordi teknologiutviklingen går fort, er det vanskelig for arbeidsledige ingeniører å komme inn på arbeidsmarkedet igjen etter å ha vært utenfor i en periode. Ingeniørkompetanse er ferskvare. For å unngå at ingeniører blir stående permanent utenfor arbeidsmarkedet er det viktig med en reell mulighet for å oppdatere eller supplere sin kompetanse.

Insentivordninger for økt etter- og videreutdanning

NITO oppfordrer regjeringen til å utarbeide en langtidsplan for kompetanseutvikling, der det bevilges årlige midler over statsbudsjettet og der virkemidlene rettes inn mot ulike grupper.

KompetanseFUNN
Samfunnsøkonomisk Analyse (SØA) har, på oppdrag for Abelia og NHO, analysert ulike modeller for en ordning med KompetanseFUNN[1]. Utgangspunktet for analysen er en støtteordning utformet etter modell av Skattefunn. Det betyr at ordningen gir en virksomhet rett på skattefradrag tilsvarende en andel av investeringer i etter- og videreutdanning. I analysen drøftes hva ulike ordninger koster staten (provenyeffekt), addisjonalitet, administrative kostnader og andre egenskaper ved fem ulike innretninger av Kompetansefunn.

Alle ordningene tar utgangspunkt i et felles beregningsgrunnlag, som avgrenses på ulike måter i de alternative ordningene. Av de ordningene som er analysert i prosjektet er Samfunnsøkonomisk analyses vurdering at en KompetanseFUNN-ordning som avgrenses til å støtte virksomhetenes finansiering av medarbeidernes formelle videreutdanning svarer best på kriteriene om lav provenyeffekt og høy addisjonalitet.

- Med bakgrunn i analysen fra SØA og våre medlemmers behov anbefaler NITO å innføre en ordning med KompetanseFUNN avgrenset til **ekstern formell og ikke-formell utdanning** og begrenset til små og mellomstore bedrifter (SMB).
    - En slik ordning inkluderer både formell videreutdanning og ikke-formell utdanning (ulike kurs) som erfaringsvis treffer ingeniørenes og bedriftenes behov.
    - Terskelen for SMB bedrifter for å investere i kompetanseheving blir lavere
    - Dette vil ha en estimert provenyeffekt på 977 mill. kroner.

- Subsidiært anbefaler NITO å innføre en ordning med KompetanseFUNN avgrenset til å omfatte **formell utdanning** og begrenset til SMB-bedrifter.
    - En slik ordning treffer på et punkt (formell utdanning) hvor terskelen er høy for arbeidstakere å delta og for bedrifter til å bidra
    - Den har lavest provenyeffekt – estimert til rundt 319 mill. kroner.

Regionale kompetansefond
- NITO mener det må settes av 150 mill. kroner over statsbudsjettet i 2021 til en ordning med regionale kompetansefond.

[1] SØA Rapport 5-2018 Analyse av alternative modeller for utforming av kompetansefunn

Det er store regionale forskjeller i kompetansebehov. NITO anbefaler å opprette regionale kompetansefond som forvaltes av fylkeskommunene i samarbeid med arbeidslivets parter og utdanninginstitusjonene.

Regionale kompetansefond kan knyttes opp mot den nye ordningen med kompetansepiloter i fylkene, der formålet er å mobilisere etterspørsel og legge til rette for et regionalt tilpasset etter- og videreutdanningstilbud. Fondene kan utformes slik:

- Det nedsettes en styringsgruppe, med representasjon fra arbeidslivets parter og utdanningsinstitusjoner i regionen
- Styringsgruppen kartlegger regionens nåværende og framtidige kompetansebehov
- Med bakgrunn i kartleggingen, utvikles utdanningsprogrammer i samarbeid med universiteter og høgskoler og andre tilbydere av utdanning

Dette vil kunne bidra til å utvikle kortere, modulbaserte kurs som er relevante og målrettede for virksomheter i regionen.

Et eksempel på slikt samarbeid er RVK – Regelverkskompetanse for petroleumsnæringen[2], hvor partene, gjennom styringsgruppe, utvikler og skreddersyr kurs tilpasset bedriftenes behov, innenfor HMS-reglene i petroleumsregelverket.

I tillegg bør dagens ordning med treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling utvides og omfatte flere bransjer og arbeidstakergrupper enn i dag. De tilbakemeldingene NITO har sett er positive til dette virkemidlet for etter- og videreutdanning, og det er viktig at det framover blir tilgjengelig i flere næringer og for personer med ulike utdanningsbakgrunn.

Bedriftsintern opplæring (BIO)

NITO mener bedriftsintern opplæring (BIO) er en god ordning som bidrar til økt omfang av EVU, og bedre omstillingsevne i bedriftene. En utvidede støtte til bedriftsintern opplæring kan føre til relativt høy addisjonalitet, fordi virksomheter i omstillingsfaser får bedre muligheter til å gjennomføre kompetanseinvesteringer det er særlig behov for[3].

Samtidig er det utfordringer knyttet til hvordan BIO-ordningen er utformet: søkeprosessen er lang og krevende, bedriftene som er i en omstillingsprosess får tilgang til midlene for sent, og støtteperioden på 26 uker vil ofte være for kort for våre medlemmers behov. NITO mener derfor det er nødvendig med en gjennomgang av søknadsprosess og kriteriene for BIO-midler.

For å ytterligere styrke våre gruppers tilknytning til arbeidslivet i virksomheter med særlige omstillingsproblemer, kan ordningen forenkles eller utvides på ulike måter. Implementering av tydeligere kriterier for tildeling av midlene kan gjøre søknadsprosessen enklere, som i sin tur vil redusere de administrative kostnadene til virksomhetene.

Tilskuddet til bedriftsintern opplæring skal ikke overstige 50 prosent av utgiftene for store bedrifter, 60 prosent for mellomstore bedrifter, og 70 prosent for små bedrifter.

- NITO mener BIO-ordningen må styrkes og har to forslag til hvordan:
    - For å gi ytterligere insentiver til virksomhetene kan myndighetene eksempelvis generelt øke tilskuddet for alle virksomheter, eller kun øke tilskuddet for store virksomheter som mottar en lavere støtteandel enn mindre bedrifter.

[2] RVK – Regelverkskompetanse for petroleumsnæringen http://www.rvk.no/
[3] SØA Rapport 15-2019 Tiltak for økt etter- og videreutdanning for ingeniører

- En annen mulig utvidelse av ordningen er å støtte utdanninger med lengre varighet. Dermed kan arbeidstakere også få støtte til etter- og videreutdanning med en varighet på mer enn 26 uker, som typisk er tilfellet for omfattende videreutdanninger**.**

Virkemidler i offentlig sektor

Offentlig sektor er, som arbeidslivet for øvrig, i stadig endring. Sektoren preges av økende krav til modernisering, digitalisering, effektivisering og nye strukturer. Dermed er behovet for EVU og oppdatering av kompetanse stort også her. Det offentlige er dessuten Norges største innkjøper. Da er blant annet tverrfaglig bestillerkompetanse viktig for å kunne gjennomføre gode anbudsprosesser.

Ansatte i virksomheter i offentlig sektor, stat, kommune, helseforetakene m.m., har gjennom lov- og avtaleverk flere og tilsynelatende gode ordninger for etter- og videreutdanning. Utfordringen synes å ligge i hvor planmessig arbeidet med EVU gjøres og hvilke økonomiske rammebetingelser den enkelte virksomhet har.

Medlemmer og tillitsvalgte understreker at det ofte ikke gis mulighet til etter- og videreutdanning grunnet mangel på tid. Andre, blant annet innen helsevesenet, opplyser at etter- og videreutdanning, som ikke er lovpålagt, taper kampen om knappe økonomiske midler i virksomhetenes budsjettprosesser. Dette sett sammen med den pågående avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen (ABE-reformen) bidrar til at nødvendig etter- og videreutdanning ikke blir gjennomført, noe som igjen kan være til hinder for en mer innovativ og effektiv offentlig sektor.

- NITO ber om at det blir utredet hvilke virkemidler som kan sikre at etter- og videreutdanning i større grad blir benyttet planmessig, og at det er tilstrekkelig økonomiske midler tilgjengelig for å tilrettelegge og gjennomføre nødvendig etter- og videreutdanning som kan bidra til en mer effektiv og innovativ offentlig sektor.

Trepartssamarbeidet må stå sentralt i kompetansepolitikken

Det er bred enighet om at den norske modellen har bidratt til høy omstillingsevne og sysselsetting, en befolkning med høyt ferdighets- og utdanningsnivå, og et lærende arbeidsliv.

NITO mener trepartssamarbeidet må stå sentralt i kompetansepolitikken. Arbeidslivets parter har også en viktig rolle i samarbeidet om kompetansespørsmål i den enkelte virksomhet, blant annet gjennom tariff- og hovedavtaler som rommer en rekke bestemmelser om kompetanse og kompetanseutvikling.

Med vennlig hilsen

Trond Markussen
President

Steinar Sørlie
Generalsekretær

Brevet er også sendt i kopi til Finansdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet og Næringsdepartementet