

30.06.2025

Vår ref. Magnus Sparre

Deres ref. 25/534

Høring av NOU 2025: 1 Felles ansvar, felles gevinst, Partssamarbeid for kompetanseutvikling i arbeidslivet

NITO er Norges største organisasjon for ingeniører og teknologer med bachelor, master og høyere grad. Med over 113 000 medlemmer er NITO Norges femte største fagorganisasjon og den største fagorganisasjonen som ikke tilhører en hovedsammenslutning.

Innledning

NITO mener dette er en god utredning som belyser sentrale sider ved kompetansepolicyen og partenes roller i å fremme kompetanseutvikling. Utredningen har en nyansert og grundig fremstilling av kunnskapsgrunnlaget og partssamarbeidet.

Vi er glade for at Kunnskapsdepartementet har sendt utredningen på høring så vi kan komme med våre synspunkter på utredningen og innspill til regjeringens videre arbeid i kompetansepolicyen. Vi vil kommentere utvalgte kapitler og anbefalinger fra utvalget.

NITOs overordnede innspill til regjeringen i kompetansepolicyen:

- Det er behov for vesentlig sterkere støtteordninger for kompetanseutvikling i arbeidslivet.
- Partssamarbeidet i kompetansepolicyen må styrkes, og NITO må få en plass i Kompetansepolicyisk råd.
- Bevilgningen til bransjeprogrammene må økes. De bør finansieres over fem år med mulighet for forlengelse.
- Universiteter og høyskoler må ha en finansiering som gir bedre muligheter til å utføre deres samfunnsoppdrag innen etter- og videreutdanning. Dette må ikke gå på bekostning av gradsutdanningene.
- Tillitsvalgte bør brukes mer i kompetanseutviklingen i virksomhetene.

Befolkningens kompetanse er den viktigste ressursen for norsk konkurransekraft og velferd. Det er viktig at det investeres klokt i kompetansen fra myndighetene, arbeidsgiverne og arbeidstakerne. NITO ser at kompetansebehovene endrer seg raskt som følge av digitalisering, kunstig intelligens og den grønne omstillingen. Det tilsier et økt behov for kompetanseutvikling i arbeidslivet, og at staten bør investere mer i kompetanseutviklingen. NITO mener at videreutvikling og økte bevilgninger til bransjeprogrammene bør prioriteres i den forbindelse.

De fleste har behov for påfyll av kunnskap underveis i karrieren, også de med høyere utdanning. Det er behov for økt statlig investering i kompetanseutvikling. Én av tre tillitsvalgte mener manglende økonomisk tilrettelegging fra arbeidsgiver er en barriere for deltakelse i kompetanseutvikling. Videre oppgir over 40 prosent av tillitsvalgte at høyt arbeidspress er et hinder for kompetanseutvikling.¹

Arbeidstakers rett til permisjon for å delta i organiserte utdanningstilbud er regulert i arbeidsmiljøloven § 12-11. Ordningen gir gode muligheter for fravær fra jobb, men er lite kjent. En evaluering ser rom for økt bruk av utdanningspermisjon ved økt kjennskap til ordningen.² Utdanningspermisjon gir imidlertid ikke tilgang til de økonomiske støtteordningene som kan være etterspurt i tillegg.

Kompetanse i arbeidslivet er et sammensatt tema som berøres av mange ulike virkemidler. Det er mange former for kompetanseutvikling, og det er en utfordring av store deler av læringen i arbeidslivet i liten grad blir dokumentert. Det er positivt at utvalget tar opp tiltak for å styrke dokumentasjonen av realkompetanse. De fleste ingeniører og teknologer lærer mye i jobben som ikke ansees som opplæring eller etter- og videreutdanning. Dette blir stort sett ikke dokumentert.

Det er behov for flere etter- og videreutdanningstilbud som treffer våre medlemsgrupper og som kan kombineres med jobb og familieliv. Det er ikke god nok tilgang på etter- og videreutdanningstilbud som gir riktig spisskompetanse for ingeniører og teknologer. Ingeniører og teknologer har svært ulik og til dels veldig spesialisert kompetanse og er ansatt i ulike bransjer. Dette kan blant annet ivaretas gjennom universiteter og høyskolars samarbeid med arbeidslivet regionalt og nasjonalt og i bransjeprogrammene. Det er behov for økt finansiering av bransjeprogrammene og økt tidshorisont for bevilgningene i bransjeprogrammene.

Partssamarbeidet i virksomhetene

Partssamarbeid om kompetanseutvikling er i stor grad avtalt gjennom forhandlingene, som i NITOs hovedavtale med NHO: «Tillitsvalgte og bedriften skal drøfte nærmere hvordan bedriftens kompetanseutvikling best kan ivaretas.»³ Det er blant annet avtalefestet at den enkelte bedrift må ha et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet skal i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom partene. Kartleggingen oppdateres en gang pr år.⁴ De tillitsvalgte i arbeidstakerorganisasjonene har tilsvarende både en rett til og et ansvar for å bidra i disse prosessene.

NITO vil fremheve at også arbeidsgivers ansvar for finansiering av kompetanseutvikling på mange tariffområder er avtalefestet. I NITOs hovedavtale med NHO er det avtalt at «i den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.»⁵

Like fullt har kun to av ti tillitsvalgte i svært eller ganske stor grad vært involverte i kompetansekartlegging på arbeidsplassen. Færre tillitsvalgte involveres i beslutninger om hvilke personer eller grupper som skal delta i kompetanseutviklingstiltak. Samtidig ser én av fem tillitsvalgte det som et problem at ansatte

¹ <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/kompetansekompasset-2>

² <https://www.regjeringen.no/contentassets/84a3822d91124617a766746310f34fb1/rapport-2023-evaluering-av-dagens-rett-til-utdanningspermisjon.pdf>

³ Ibid.

⁴ Ibid.

⁵ <https://www.nito.no/lonn-arbeidsliv/alt-om-lonn/privat/tariffavtaler/hovedavtalen-nito-nho/#XI>

mangler kompetansen for å gjøre jobben sin på en god måte, og rundt 30 prosent mener at det i liten grad er tilrettelagt for å utvikle kompetansen til ansatte på arbeidsplassen. Dette viser et behov for å styrke partssamarbeidet om kompetanseutvikling på arbeidsplassen med økt involvering av tillitsvalgte.⁶

Kompetansebehov og -utvikling

Kompetansebehovsutvalget påpekte i sin rapport «Fremtidige kompetansebehov: Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet» at knapphet på ingeniører, IKT-spesialister og fagarbeidere kan bremse grønn omstilling og at denne tendensen trolig vil forsterkes fremover.⁷ Ungdomskullene er fallende frem mot 2040, og nettoinnvandringen er uforutsigbar og kan ikke løse det langsiktige arbeidskraftbehovet. Det er mangel på ingeniører og teknologer i hele Europa. Dette tilsier et stort behov for å utdanne flere ingeniører og teknologer gjennom gradsutdanningene. Disse må styrkes parallelt med økt kompetanseutvikling i arbeidslivet.

NITO tilbyr kompetanse- og karriereutvikling for våre medlemmer og er medlem av Akademisk studieforbund. Studieforbundene har voksenopplæring som formål, og kan spille en viktig rolle som bidragsyter i utvikling av og tilbyr av kompetanseutvikling. De finnes i hele Norge og representerer en viktig arena for læring. I dag er studieforbundenes samfunnsoppdrag ikke forankret i formell voksenopplæring, men mange av dem har en struktur og organisasjonsform som kan være velegnet for å tilby voksenopplæring tilpasset arbeidslivets behov.

Kapittel 3: Den norske modellen og kompetanse

NITO opplever utvalgets beskrivelse av den norske modellen og partssamarbeidet om kompetanse som nyansert og god. Partssamarbeidet er viktig for arbeidet med kompetansepolitikk og økt livslang læring i arbeidslivet. På samfunnsnivå, for enkeltpersoner og enkeltbedrifter er et organisert arbeidsliv av stor betydning. Det gir trygghet, tillit og forutsigbarhet.

Arbeidstaker har ansvar for å finansiere utdanning og kompetanse som ikke er relevant for arbeidsgiver, f.eks. dersom man ønsker å bytte karriere. På samme måte er det arbeidsgivers ansvar sikre kompetanseutvikling som samsvarer med virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Mange virksomheter jobber ikke systematisk med kompetanseutvikling som er viktig for virksomheten. I økonomiske kriser er det vanskelig for virksomheten å omstille kompetansen til nye oppgaver uten økonomiske støtteordninger.

Myndighetene har viktige oppgaver i partssamarbeidet, blant annet for å sikre gode rammevilkår for det organiserte arbeidslivet. Hovedregelen om fast ansettelse i virksomheten er avgjørende i arbeidslivet, også for å gi både arbeidsgiver og -arbeidstaker gode nok grunner til å utvikle kompetansen som virksomheten trenger over tid. Det er viktig at myndighetene tilrettelegger for og bidrar til å stimulere investeringer i kompetanse.

Kapittel 7: Læring i arbeidslivet

Virksomhetene har en avgjørende rolle i å organisere og finansiere kompetanseutvikling som virksomheten trenger. Mange virksomheter er gode til å investere i kompetanseutvikling, men

⁶ <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/kompetansekompasset-2>

⁷ <https://www.kompetansebehovsutvalget.no/uploads/TArfQKaf/KBU-temarapport-2023.pdf>

involveringen av tillitsvalgte bør styrkes.⁸ Det er som utvalget omtaler også mange virksomheter som i liten grad investerer i kompetanseutvikling. NITO mener det er viktig at virksomhetene arbeider systematisk og langsiktig med sin kompetanseutvikling. Statens virkemidler bør bidra til å understøtte dette.

Kapittel 13: Styrket trepartssamarbeid om kompetansepolitikken

NITO støtter i hovedsak forslagene om å utvikle Kompetansepolitisk råd til et tydeligere råd for partssamarbeidet. Det er positivt at utvalget foreslår at arbeidet skal prioriteres høyere, styrke kunnskapsgrunnlaget og få ansvarlig statsråd som leder av møtene.

NITO er Norges femte største fagforening med over 113 000 medlemmer. Ettersom NITO ikke tilhører en hovedsammenslutning, opplever vi jevnlig utfordringer med å bli representert i trepartssamarbeidet. Medlemmene våre arbeider i alle sektorer og ulike virksomheter, men spesielt innenfor teknologisektoren, konkurranseutsatt industri og bygg og anlegg. Våre medlemmer er stort sett i andre stillinger og med annen kompetanse enn det som ivaretas av andre fagforeninger. NITOs medlemmer og tillitsvalgte har også en stor rolle i grønn omstilling og digitalisering. Ved at NITO ikke er med i Kompetansepolitisk råd, kan det være utfordringer med å fange opp behovet for kompetanseutvikling i mange ingeniør- og teknologiselskaper, særlig i mindre virksomheter og spesialiserte bransjer. Vi mener derfor det er viktig at NITO får en plass i Kompetansepolitisk råd og at regjeringen sikrer vår deltakelse i regionale kompetansepolitiske fora.

Universitets- og høyskolesektoren har en sentral rolle som tilbyder av etter- og videreutdanning, spesielt for personer med høyere utdanning. Det er spesielt verdifullt at sektoren kan tilby etter- og videreutdanning som er forskningsbasert, oppdatert og av høy kvalitet. Universitets- og høyskolesektoren har betydelig kompetanse innen etter- og videreutdanning, kan ha andre innsikter i etterspørselen etter kompetanse og vil være en sterk bidragsyter for å oppnå økt investering i kompetanse. På bakgrunn av dette mener NITO det vil være uheldig å ta ut Universitets- og høyskolerådet av Kompetansepolitisk råd. Vi går dermed mot utvalgets anbefaling i 13.2. NITO støtter utvalgets anbefalinger i 13.2 om Kompetansepolitisk råd utover denne endringen av medlemmene i rådet.

NITO støtter utvalgets anbefaling i 13.3 om at regionale kompetansefora styrkes og videreutvikles i alle fylker. Det er viktig at partene i arbeidslivet deltar i de regionale kompetanseforaene. NITO må sikres representasjon i disse som en av Norges største fagorganisasjoner. Det vil være viktig å sikre deltakelse fra universiteter og høyskoler i kompetanseforaene.

Det er positivt å styrke dialogen om kompetansebehov regionalt og fremme et bedre tilpasset etter- og videreutdanningstilbud. NITO er imidlertid bekymret for i hvilken grad dette tiltaket vil gi god effekt på deltakelsen i formell, ekstern etter- og videreutdanning uten at det medfølger ny finansiering.

NITO støtter utvalgets anbefalinger i 13.4 om langtidsplan for livslang læring.

⁸ <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/kompetansekompaset-2>

Kapittel 14: Mer kunnskapsbasert politikkutvikling og utforming av tiltak for kompetanseutvikling

NITO støtter utvalgets anbefalinger og at Forskningsrådet brukes for å styrke forskningen på kompetanse og kompetanseutvikling i arbeidslivet.

Kapittel 15: Bedre informasjon og kobling mellom tilbud og etterspørsel

Det er positivt at utvalget foreslår å utvikle en digital kompetanseplattform for å styrke informasjon og kobling av tilbud og etterspørsel.

Til 15.4 støtter NITO ambisjonene for økt innsats fra universiteter og høyskoler overfor sine tidligere studenter. Imidlertid er det vanskelig å se at institusjonene vil ha økonomi og kapasitet til å prioritere dette i den nåværende økonomiske situasjonen.

Kapittel 16: Økonomiske støtteordninger for kompetanseutvikling

NITO er opptatt av at tiltakene for økt kompetanse i arbeidslivet bør innrettes slik at man sikrer en høy grad av addisjonalitet. Samtidig ser NITO et tydelig behov for finansieringsordninger og at man bør se på mulighet for bransjeoverskridende kompetansefond, gjerne regionale. Vi mener det ikke fremstår som sannsynlig at man vil få til en markant økning i formell etter- og videreutdanning uten økte midler med en tilstrekkelig varighet. NITO er spesielt bekymret for små og mellomstore bedrifers kompetanseutvikling. Midlene kan for eksempel kobles til regionale kompetansefora.

Kompetansefunn

Utvalget foreslår ikke en kompetansefunnordning for kompetanseutvikling i virksomhetene. En rapport Samfunnsøkonomisk analyse laget på oppdrag for NITO, NHO og Abelia indikerer at det er mulig å lage slike ordninger med høy grad av addisjonalitet og med samfunnsøkonomisk lønnsomhet. Rapporten anbefaler en ordning der skattefradraget begrenses til å gjelde formell videreutdanning. Videre viser rapporten at kompetansefunn avgrenset til små og mellomstore bedrifter halverer kostnaden.⁹

NITO ser utfordringer med å utarbeide ordninger som i tilstrekkelig grad passer små og mellomstore bedrifter, samt at mange søknadsbaserte støtteordninger er for ressurskrevende eller tar for lang tid for mange virksomheter. NITO mener regjeringen bør gjennomføre en prøveordning med kompetansefunn avgrenset til formell utdanning som er begrenset til små og mellomstore bedrifter.

Tilskudd til Bedriftsintern opplæring

NITO mener bedriftsintern opplæring (BIO) er en god ordning som bidrar til økt omfang av EVU og bedre omstillingsevne i bedriftene. En utvidet 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. Samtidig er det utfordringer knyttet til hvordan BIO-ordningen er utformet. NITO støtter samordning og styrking av bedriftsintern opplæring i tråd med utvalgets anbefalinger i 16.2, deriblant med et hurtigspor for tariffbundne virksomheter. Vi ser at det kan være behov for øremerking av midler til BIO-ordningen overfor fylkeskommunene og en nasjonal bevilgning rettet mot virksomheter med aktivitet på tvers av fylker.

Lånekassen

NITO støtter utvalgets anbefaling i 16.4 om å utvikle Lånekassens tilbud for arbeidstakere. Prinsippet må stå fast at kompetanseutvikling som er relevant for bedriften skal bekostes av arbeidsgiver. Arbeidstaker

⁹ <https://samfunnsokonomisk-analyse.no/publikasjoner/analyse-av-alternative-modeller-for-utforming-av-kompetansefunn>

skal imidlertid finansiere og bruke sin tid på utdanningstilbud som arbeidsgiver ikke har nytte av eller for å omskolere seg. Ordningen i Lånekassen kan treffe de som har økonomi og risikovillighet til å ta opp lån for å videreutdanne seg. Samtidig er NITO bekymret for om dette vil forsterke skjevheter i deltakelse i etter- og videreutdanning. NITO mener det er viktig at ordninger i Lånekassen ikke fører til at tiltak som arbeidsgiver ellers ville ha gjennomført og finansiert, blir overført til arbeidstakers risiko og belastning.

Statlig omstillingsstøtte og lønnsstøtte

NITO støtter særmerknadene fra utvalgsmedlemmene Bergene, Bettum, Flagtvedt, Rørmark, Semb, Øien og Østbye til 16.3 Statlig omstillingsstøtte for kompetanse i arbeidslivet og 16.4 Lønnsstøtte for opplæring. Til statlig omstillingsstøtte mener NITO at dette griper inn i partssamarbeidet, er vanskelig å avgrense og ikke er godt nok utredet. Til lønnsstøtte for kompetanseutvikling mener NITO at det utfordrer arbeidsgivers ansvar for kompetanseutvikling i virksomheten og kan medføre at store kostnader flyttes fra arbeidsgiver til staten.

Kapittel 17: Mer strukturert samarbeid om utvikling av fleksible kompetansetilbud

NITO støtter utvalgets anbefalinger i 17.2 om videre utvikling av bransjeprogrammene.

Bransjeprogrammene er et viktig og velfungerende verktøy for kompetanseutvikling i bransjer med behov for dette. NITO har vært representert i programområdestyrene for flere av bransjeprogrammene og er fortsatt med i programmene for industri- og byggenæringen og informasjonssikkerhet- og IKT. Bransjeprogrammene retter seg mot spesifikke bransjer, men vår erfaring er at det også er behov for bransjeoverskridende kompetanse.

Erfaringene med bransjeprogrammene er gode, men det er potensiale for å få opp andelen innvilgede søknader og antall deltakere. Lokalt partsamarbeid er en forutsetning for å utvikle tilbud som treffer bransjene og dermed også øke deltakelsen i etter- og videreutdanning. Det tar tid å utvikle en god struktur for samarbeid og å utvikle gode tilbud som treffer behovet. Bransjeprogrammene for elektro og el-kraft og for olje-, gass- og leverandørnæringen er avviklet, men her er det fortsatt store kompetanse- og omstillingsbehov som må dekkes.

Det er derfor nødvendig å se på ordningen med bransjeprogram i et lengre perspektiv for å sikre tilstrekkelig antall gode faglige studier og en god struktur for videreutdanning. Bransjeprogrammene bør minimum finansieres over fem år, med mulighet for forlengelse. I den sammenheng opplever vi at det er for lite midler og for lite langsiktighet i programmene, på tross av at regjeringen har satset på disse over tid. Det er blant annet utfordringer med at tilbydere utvikler tilbud som kan stå seg over lenger tid enn det finansieringen i bransjeprogrammene tillater.

Kapittel 18: Flere arbeidslivsrelevante tilbud i høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning

NITO støtter utvalgets anbefaling i 18.2 om å tillegge etter- og videreutdanning større vekt i departementets styringsdialog med universiteter og høyskoler. Universiteter og høyskoler bør tilføres ressurser for å samarbeide mer med næringslivet om arbeidslivsrelevant etter- og videreutdanning. NITO erfarer at det er barrierer for deltakelse på kurs i regi av universiteter og høyskoler gjennom deres opptakskrav, og mener det kan være behov for forenkling av deres regelverk tilknyttet dette.

Universiteter og høyskoler har behov for varig økt finansiering for å ivareta sitt samfunnsoppdrag innen etter- og videreutdanning i større grad enn i dag. NITO støtter derfor særmerknad fra utvalgsmedlemmene Flagtvedt og Østbye til 18.2. Dagens forventninger til universiteter og høyskoler er tydelige, men sektoren mangler tilstrekkelige ressurser til å ivareta sitt brede mandat. NITO mener i likhet med disse utvalgsmedlemmene at økt satsing på etter- og videreutdanning er nødvendig, men vi

fremhever at det ikke skal gå ut over grunnutdanningene. Flere oppgaver til sektoren krever flere ressurser. Videre er det viktig at disse ressursene er forutsigbare og langsiktige for at sektoren skal klare å oppfylle denne delen av samfunnsoppdraget sitt i større grad enn i dag.

Utvalget foreslår i 18.3 en endring i finansieringssystemet for høyere utdanning der den resultatbaserte uttellingen for studiepoeng heves for videreutdanninger ved universiteter og høyskoler. NITO støtter forslaget om å øke den resultatbaserte uttellingen for etter- og videreutdanning. Dette forutsetter imidlertid at dette er i åpen ramme og ikke innebærer innstramninger i andre deler av finansieringsmodellen.

Utvalget anbefaler videre at Kunnskapsdepartementet utreder nærmere hvorvidt en studieplassfinansiering for videreutdanninger innen utvalgte fagområder kan være en hensiktsmessig løsning for å sikre økt forutsigbarhet og redusert økonomisk risiko for utdanningsinstitusjonene. Uten friske midler er det en fare for at satsingen på videreutdanning i UH-sektoren vil fremtvinge en omprioritering innen institusjonenes eksisterende budsjetter, og at dette går ut over grunnutdanningene. NITO støtter utredning av studieplassfinansiering for etter- og videreutdanning, men mener det er avgjørende at dette ikke går på bekostning av grunnutdanningene og bevilgninger til fremtidig studiekapasitet i grunnutdanningene.

NITO støtter ikke mindretallet fra Bettum, Tinnlund og Øien i 18.7 om at det er naturlig å omprioritere innenfor eksisterende rammer innenfor høyere utdanning.

Kapittel 19: Bedre dokumentasjon og verdsetting av kompetanse i arbeidslivet

Bedre dokumentasjon av realkompetanse vil være av stor betydning for både arbeidstakere og arbeidsgivere. NITO støtter utvalgets anbefaling om utvikling av et helhetlig system for dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse og nedsettelse av et bredt sammensatt utvalg i den forbindelse.

Videre støtter NITO utredning og utvikling av et system for kompetanseattester og større bruk av realkompetansevurdering ved opptak til høyere utdanning.

Med vennlig hilsen

Kjetil E. Lein

President i NITO

Egil Thompson

Generalsekretær