



Kompetansebehovsutvalget

Kompetansebehovsutvalget - mandat og glimt fra tidligere arbeid

Sveinung Skule, påtroppende utvalgsleder

25. september 2020

KBU's mandat 2020–2026



Kompetansebehovsutvalget

Formål: Frembringe best mulig faglig vurdering av Norges fremtidige kompetansebehov, som grunnlag for planlegging og strategiske kompetansebeslutninger, regionalt og nasjonalt.

Oppgaver:

- Vurdere fremtidige kompetansebehov på kort, mellomlang og lang sikt, og utdanningssystemets evne til å dekke dette.
- Legge til rette for og stimulere til åpen dialog og diskusjon om samfunnets kompetansebehov.
Innspill fra arbeidslivet skal synliggjøres.
- Avgi minst en rapport **annet hvert år** med analyse og vurdering av Norges fremtidige kompetansebehov, regionalt og nasjonalt.
- KBU's arbeid og leveranser skal være relevant for nasjonale og **regionale** myndigheter i utviklingen av kompetansepolitikken, også **dimensjonering** av utdanningssektoren.

Sammensetning og samarbeid



Kompetansebehovsutvalget

Forskere/ Analytikere (7)	Utvalgsleder
Partene i arbeidslivet (8)	
Representant for fylkeskommunene (1)	KBU- sekretariat

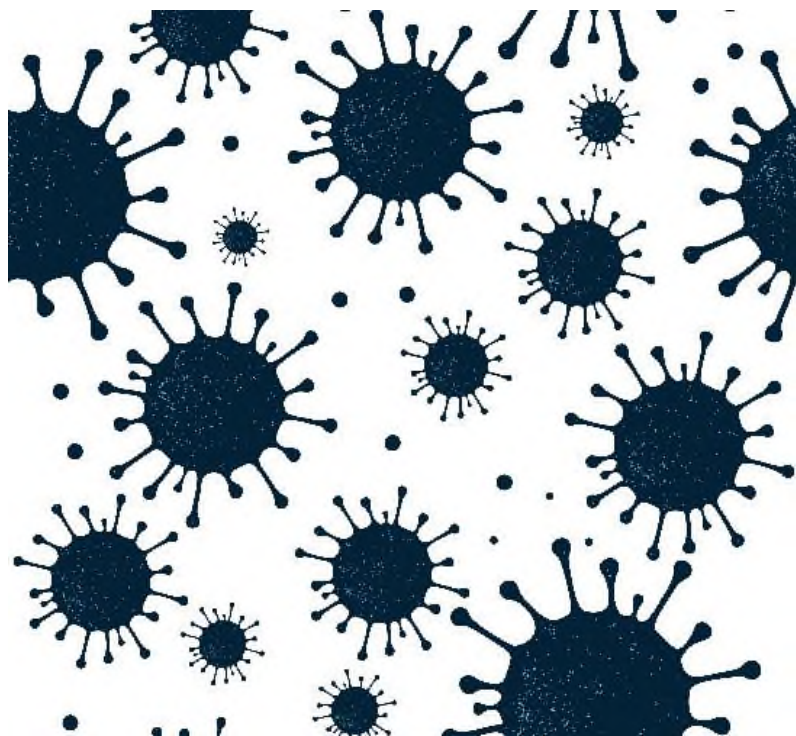


Trender som påvirker kompetansebehovene

- Teknolog utvikling/digitalisering
- Grønn omstilling
- Migrasjon
- Aldrende befolkning



Særlig viktig med livslang læring og jobbmobilitet nå



Bildekilde: Colourbox.

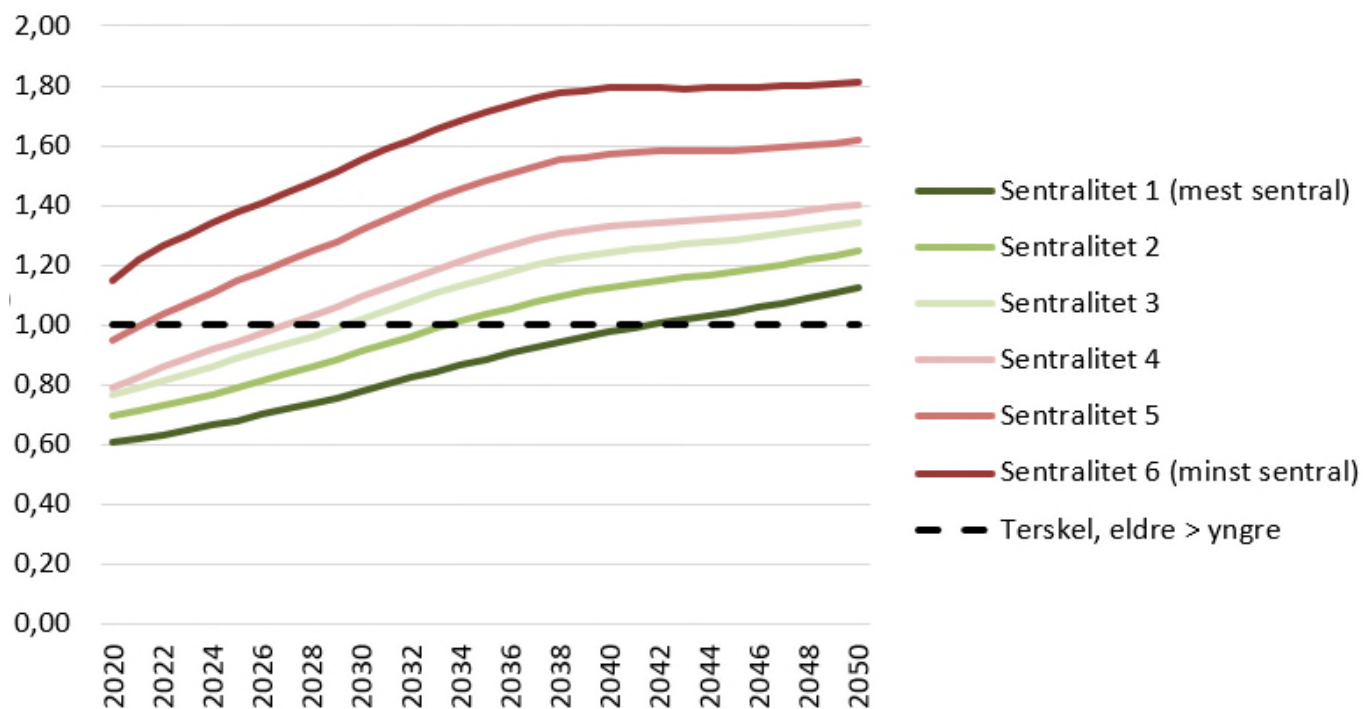
- Pandemien øker tempoet i omstillinger og strukturendringer
- Raskere digitalisering
- Ledigheten rammer skjevt, fare for varig utenforskap
- Ledig kapasitet i økonomien kan brukes til å ruste opp kompetansen

Utfordringer (I) Eldrebrøken



Kompetansebehovsutvalget

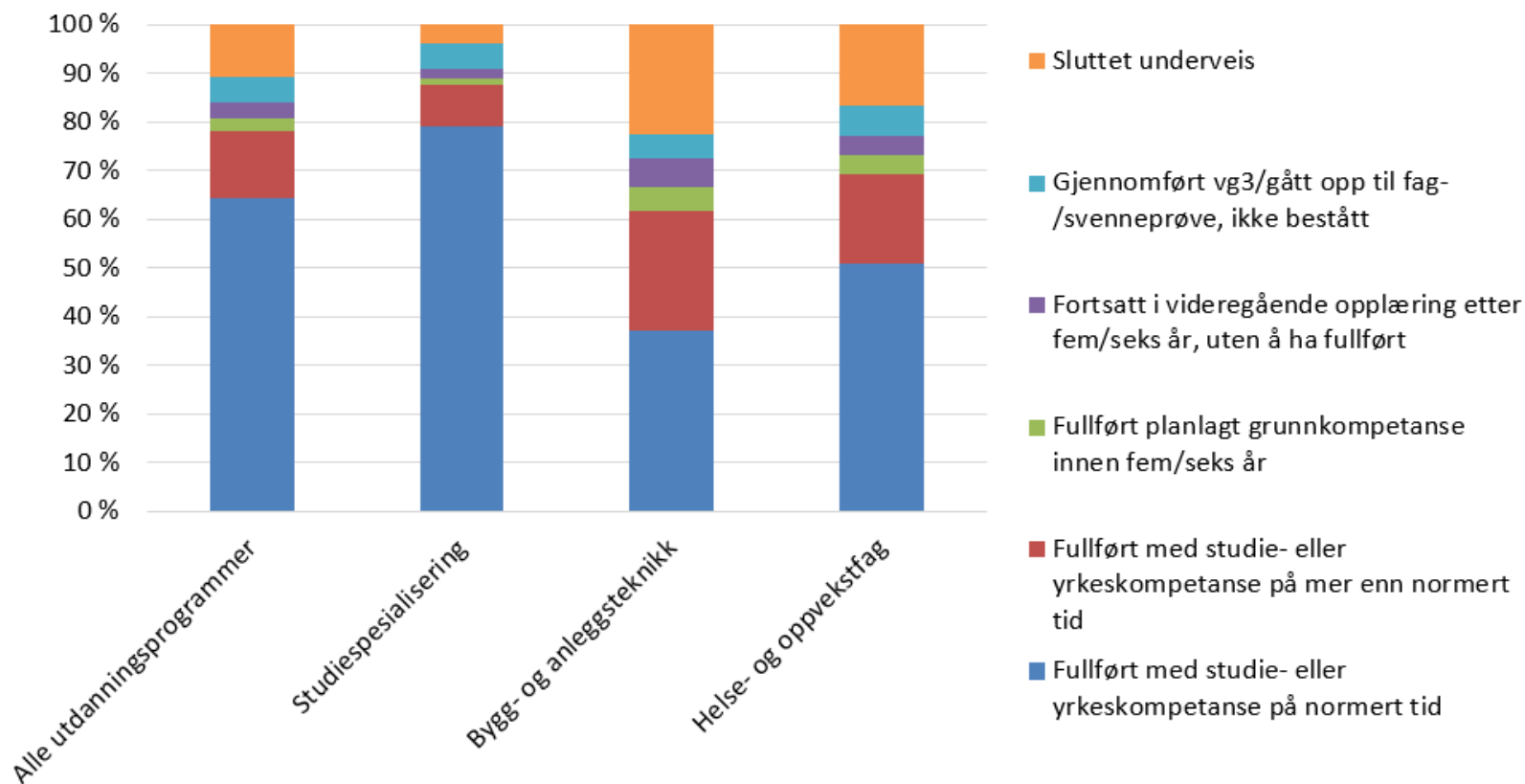
Eldre (65+), som andel av yngre (0-19 år).
Etter sentralitet. Fremskrevet til 2050



Kilde: SSBs befolkningsfremskrivninger 2020. Tabell 12882 i statistikkbanken.

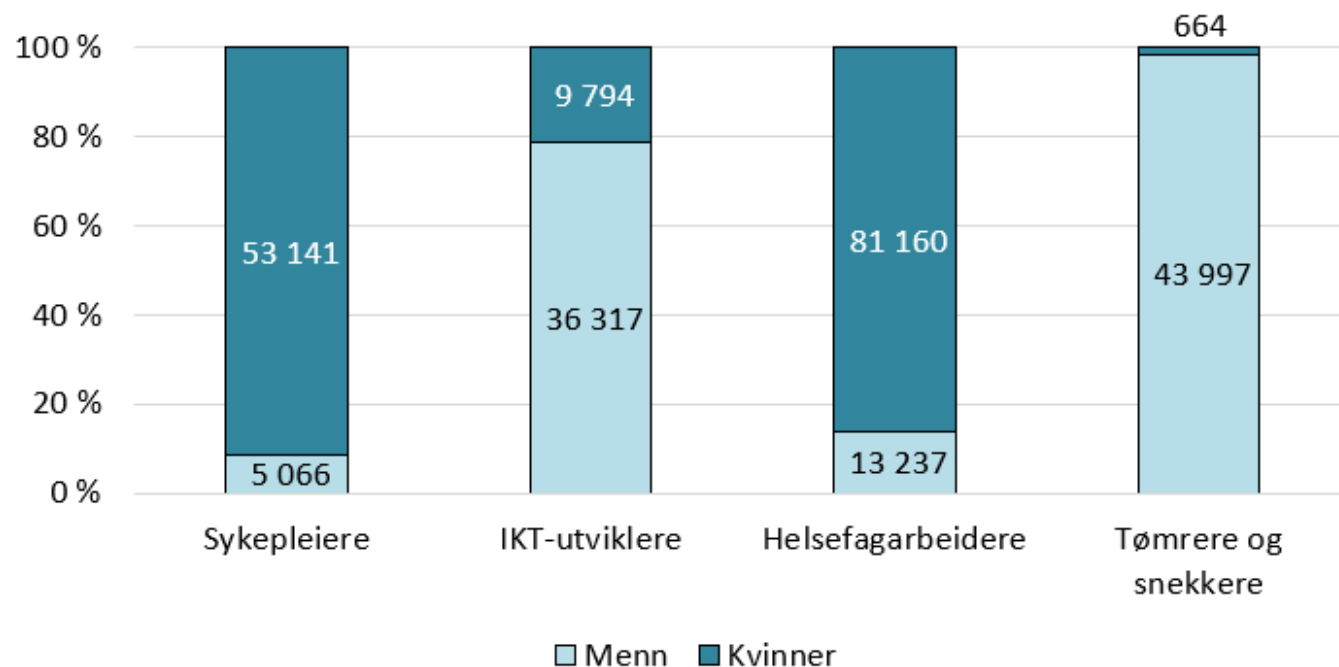
Utfordringer (II) Gjennomføring i videregående

Gjennomføring vgo blant de som startet høsten 2013,
målt i 2018 (studieforberedende) eller 2019 (yrkesfag)



Utfordringer (III) Kjønnsskjeve utdanningsvalg

Kjønnsfordeling innen utvalgte yrker (antall i parentes),
lønnstakere 15–74 år, 4. kvartal 2019



Kilde: SSBs kildetabell 11411.

Merknad: IKT-utviklere inkluderer programvareutviklere, applikasjonsprogrammerere, andre programvare- og applikasjonsutviklere og systemanalytikere/-arkitekter. Selvstendig næringsdrivende inngår ikke i den registerbaserte statistikken.

Mangel på arbeidskraft i Norge våren 2020

NAV's bedriftsundersøkelse (før nedstenging)



Kompetansebehovsutvalget

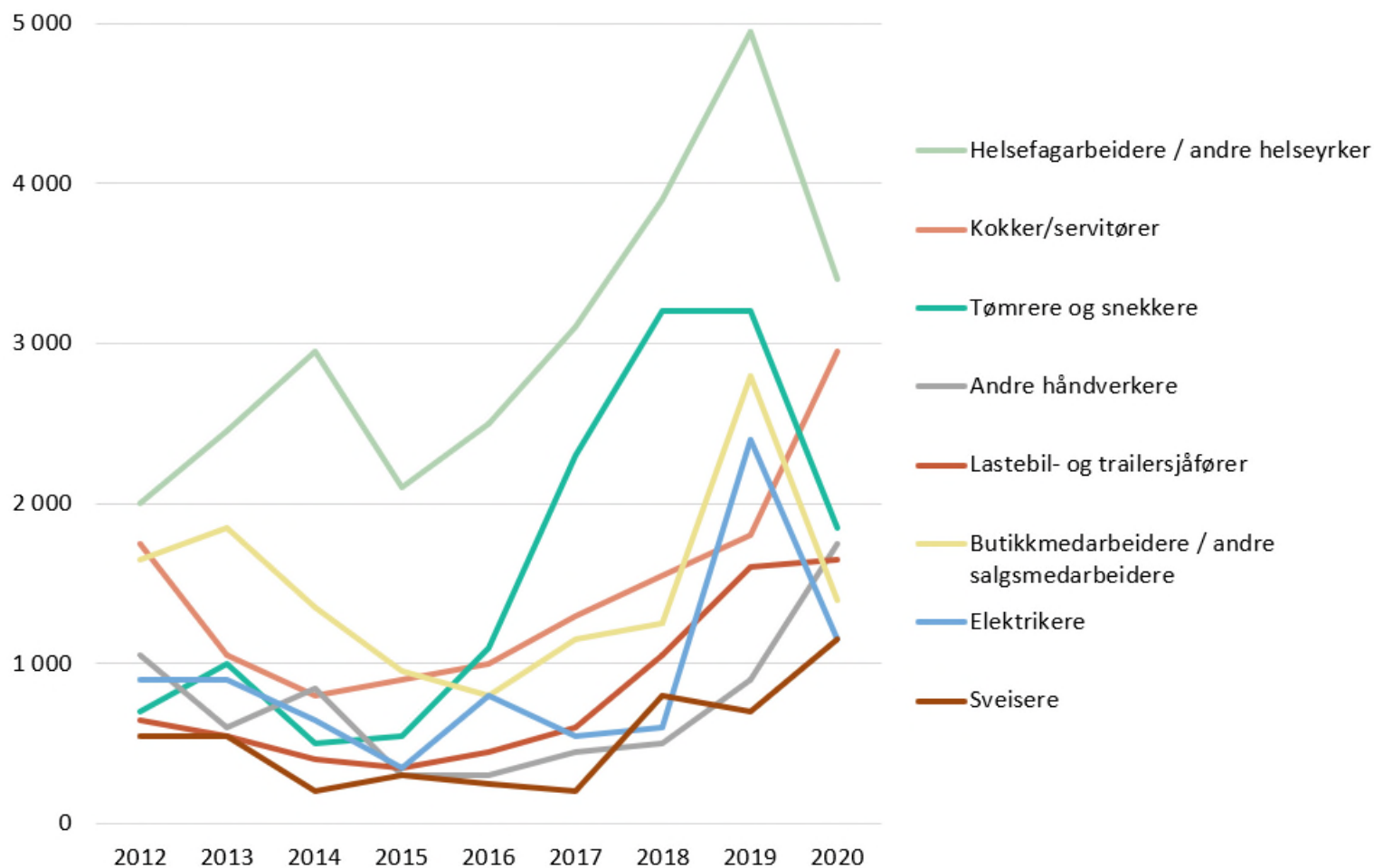


Bildekilde: Colourbox.



Mangel på arbeidskraft til å bygge og utvikle landet og til å servere og pleie befolkningen:
Tømrere, IKT-utviklere, sykepleiere, helsefagarbeidere og kokker/servitører (NAV's bedriftsundersøkelse våren 2020).

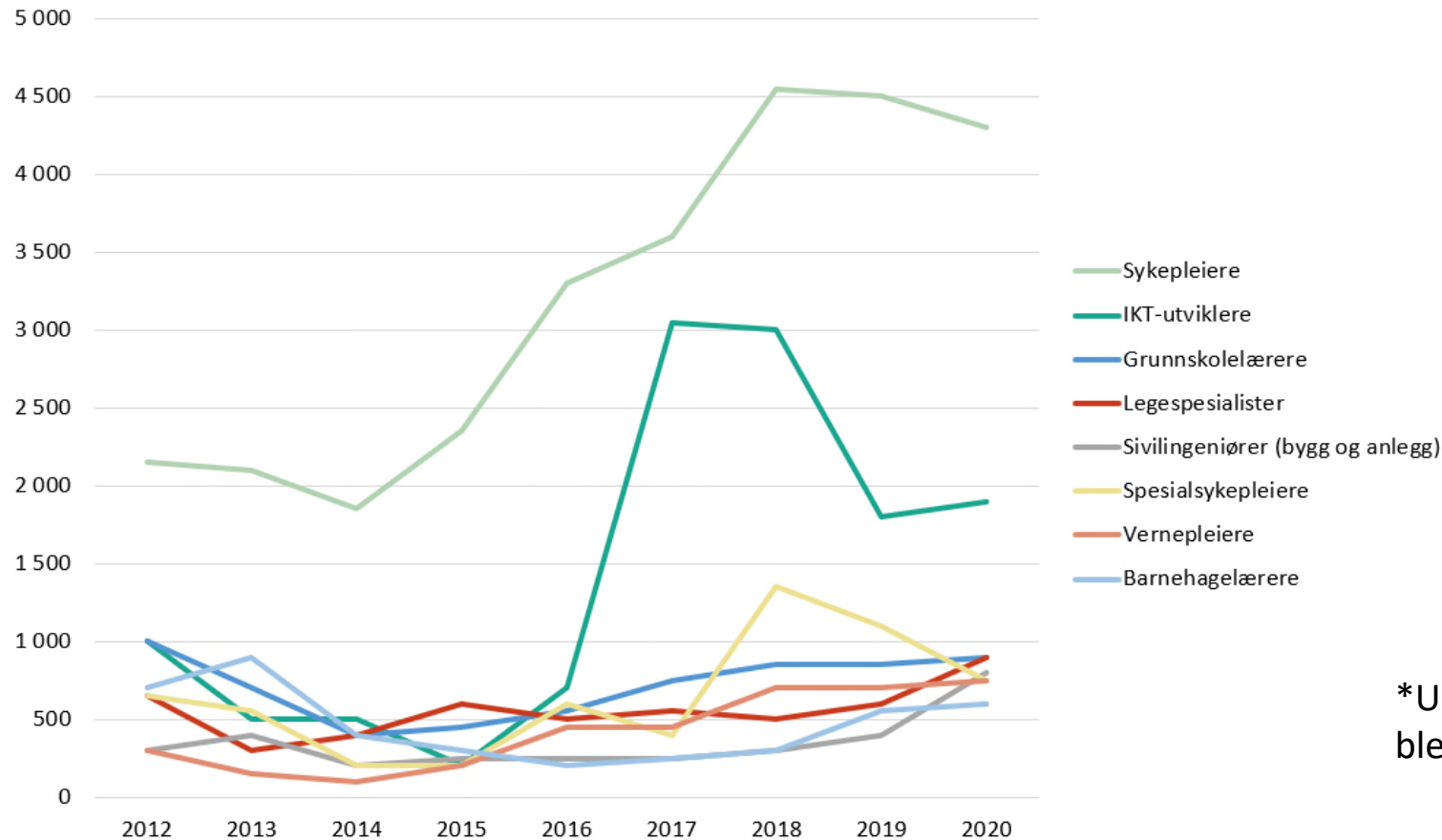
Mangel på arbeidskraft, antall personer, yrker med mangel på over 1000 personer på videregående nivå. Våren 2012 – våren 2020*



*Undersøkelsen våren 2020 ble gjennomført før nedstengingen.

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse. Fremstilt som i KBUs rapporter, her oppdatert med 2020-tall.
Merknad: Noen yrker er her slått sammen av to enkeltyrker som NAV presenterer resultater for separat, det gjelder hhv. helsefagarbeidere /andre helseyrker, butikkmedarbeidere / andre salgsmedarbeidere og kokker/servitører.

Mangel på arbeidskraft, antall personer, yrker med mangel på minst 600 personer på universitets- og høyskolenivå. Våren 2012 – våren 2020*



*Undersøkelsen våren 2020 ble gjennomført før nedstengingen.

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse. Fremstilt som i KBUs rapporter, her oppdatert med 2020-tall.

Merknad: IKT-utviklere er her slått sammen av fire enkeltyrker som NAV presenterer resultater for separat:

Programvareutviklere, applikasjonsprogrammerere, andre programvare- og applikasjonsutviklere og systemanalytikere/-arkitekter.

IKT-paradoks?



Kompetansebehovsutvalget

KBU og NIFU:

- Knapphet på IKT-utviklere og SAMTIDIG relativt høy ledighet blant nyutdannede IKT-kandidater.

Konklusjoner:

- Strukturell arbeidsledighet: Etterspørselen størst i Oslo og Akershus.
- Arbeidsgiverne ønsker seg «superkandidater», gjerne også med erfaring.



Trenger vi mer spisskompetanse?



Kompetansebehovsutvalget

Ja, IKT-arbeidsgiverne vektlegger spesialisering og høy kvalitet (NIFU 2020: 15).

«Når det gjelder det å dekke et aktuelt kompetansebehov, synes likevel ikke rekruttering av nyutdannede å stå sentralt, gitt våre intervjuer. De fleste vi har hatt kontakt med, vurderte enten å videreutdanne de ansatte eller leie inn konsulenter for å dekke mangelen på kompetanse.» (NIFU 2020: 15)

Ikke utdanningssystemets ansvar alene



Kompetansebehovsutvalget

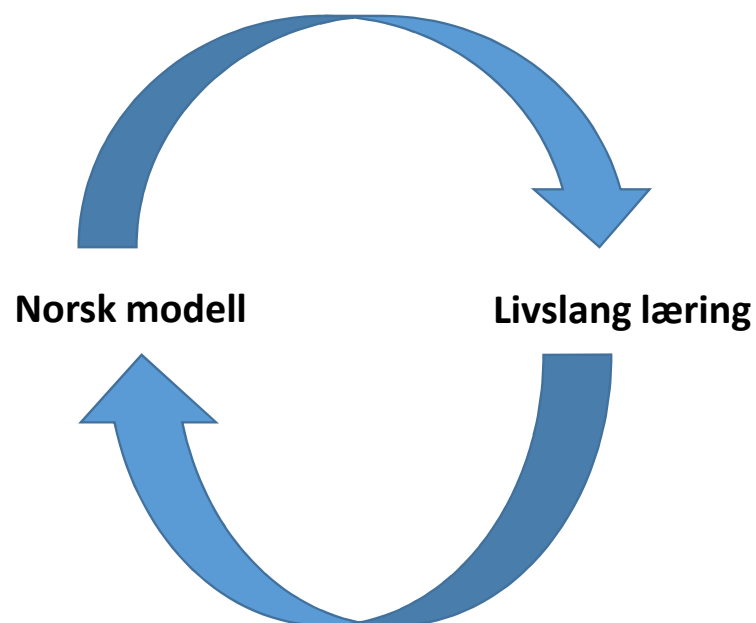


- Informerte utdanningsvalg og riktig dimensjonering av utdanningssystemet er viktig
- Utdanningssystemet kan ikke alene sikre samsvar mellom tilbud og etterspørsel.
- Vi lærer fra vugge til grav, og **må oppdatere kompetansen hele tiden.**
- Gode grunnleggende ferdigheter og stabil tilknytning til arbeidslivet gir sammen et godt grunnlag for kontinuerlig læring.
- Norge har et arbeidsliv med mye læring.

Bildekilde: Colourbox.



Den norske modellen påvirker etterspørsel og tilbud



- Høye lønninger i bunn krever kompetanseutvikling, teknologiinvesteringer og høy produktivitet for å forsvare lønnsnivået
- Høye terskler inn og høye krav for å bli værende krever aktiv arbeidsmarkeds- og kompetansepolitikk
- Lave lønninger i topp gir insentiver for bruk av høykompetent arbeidskraft og øker tilbudet
- Gratis utdanning og god studiefinansiering øker tilbudet
- Flate organisasjonsformer og liten sosial avstand bidrar til læring
- Høy andel faste, hele stillinger stimulerer kompetanseinvesteringer
- Bestemmelser om kompetanseutvikling i tariffavtaler
- Trepertssamarbeid om kompetansepolitikk sentralt