



**NASJONAL  
KOMPETANSEPOLITISK  
STRATEGI  
2017-2021**







# Innhold

<b>Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017–2021</b> .....	4
<b>Innledning</b> .....	7
<b>Utfordringer og muligheter</b> .....	11
<b>Nasjonale mål og prioriterte innsatsområder</b> .....	15
Gode valg for den enkelte og for samfunnet .....	15
Læring i arbeidslivet og god bruk av kompetanse .....	17
Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet .....	21
<b>Oppfølging av strategiarbeidet</b> .....	25



# Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021

Befolkningens kompetanse er samfunnets viktigste ressurs og grunnlag for velferd, vekst, verdiskaping og bærekraft. God kompetanse i arbeidsstyrken er og vil være avgjørende både for norsk økonomis konkurransevne og for sysselsetting i arbeidslivet.

Kompetansepolitikken er den samlede politikken for utvikling, mobilisering og anvendelse av kompetanse i hele det norske samfunns- og arbeidslivet. Kompetansepolitikken skal bidra til innovasjon, produktivitet og konkurransekraft i arbeidslivet, velferd og fordeling i samfunnet og utvikling og mestring for den enkelte. Læring finner sted på mange arenaer, i arbeidslivet, i utdanningssystemet, i frivillig sektor og i samfunnet for øvrig. Kompetansepolitikken skal sørge for sammenheng og gode overganger mellom læringsarenaene. Høy kvalitet og relevans i all læring er viktig. Dette krever et godt samspill mellom ulike politikkområder, forvaltningsnivåer, hovedorganisasjonene i arbeidslivet og andre kompetansepolitiske aktører. Denne strategien er avgrenset til noen hovedområder innenfor kompetansepolitikken. Nasjonal kompetansepolitisk strategi ivaretar også de særlige utfordringene og behovene det samiske arbeidslivet har.

Omstilling av norsk arbeidsliv skjer kontinuerlig. I årene fremover vil teknologiutvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen påvirke kompetansebehovene på alle områder i arbeidslivet. De raske endringene i teknologi og arbeidsliv tilsier økt behov for livslang læring.

Utfordringene det norske arbeidslivet står overfor, gir muligheter og skaper nye kompetansebehov. Det norske arbeidslivet kombinerer et høyt produktivitetsnivå med høy sysselsettingsandel og læringsintensitet. Det er enighet om å ivareta og styrke den norske arbeidslivsmodellen. Et godt organisert arbeidsliv og en jevn inntektsfordeling har stor betydning for kompetanse og velferd.

For å bidra til å møte utfordringene, har vi som strategiparter utviklet en nasjonal kompetansepolitisk strategi med et felles mål som skal gi retning til de ulike strategipartenes arbeid i fellesskap og hver for seg: **Nasjonal kompetansepolitisk strategi har som mål å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor, og gjør at færrest mulig står utenfor arbeidslivet.**



Den norske samarbeidsmodellen er et godt utgangspunkt og en forutsetning for at vi som strategiparter kan påta oss de forpliktelsene en slik strategi krever. For å nå det overordnede målet for strategien har strategipartene identifisert tre hovedinnsatsområder i kompetansepolitikken.

### Strategipartene er enige om å:


- bidra til at det gjøres gode valg for den enkelte og samfunnet
- arbeide for bedre læringsmuligheter og god bruk av kompetanse i arbeidslivet.
- styrke kompetansen til voksne med svake grunnleggende ferdigheter, svake norsk- og/eller samiskferdigheter og lite formell kompetanse.

Strategien inneholder en rekke organisatoriske grep som skal bidra til mer samordning på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå, blant annet etablering av et kompetansebehovsutvalg (KBU). Med utgangspunkt i dette er strategipartene enig om å videreutvikle samarbeidet og samordningen i kompetansepolitikken. Strategien vil følges opp gjennom et kompetansepolitisk råd.

Hvordan vi skal arbeide med dette, hva hovedområdene innebærer og hva vi forplikter oss til, er nærmere beskrevet i selve strategidokumentet.

  
Statsminister


  
Kunnskapsdepartementet

  
Sametinget

  
Akademikerne

  
Arbeidsgiverforeningen  
Spekter

  
KS

  
LO

  
NHO

  
Unio

  
Virke

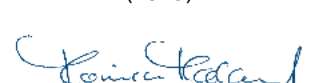
  
YS

  
Voksenopplæringsforbundet  
(VOFO)

  
Arbeids- og  
sosialdepartementet

  
Justis- og  
beredskapsdepartementet

  
Kommunal- og  
moderniseringsdepartementet

  
Nærings- og  
fiskeridepartementet





YASKAWA  
MOTOMAN

ALLEN BRADY

ALLEN BRADY

# Innledning

Det norske arbeidslivet kombinerer et høyt produktivetsnivå med høy sysselsettingsandel og læringsintensitet. Omstilling av norsk arbeidsliv skjer kontinuerlig. Endringene i arbeidslivet vil gi utfordringer, men også nye muligheter. Befolkningens kompetanse kan gi avgjørende bidrag til nødvendig utvikling og omstilling. Samtidig må vi sikre befolkningen nok og riktig kompetanse for å kunne møte endringer og ha varig tilknytning til arbeidslivet og den kompetanse arbeidslivet etterspør. For å bidra til dette, har strategipartene i fellesskap utviklet en nasjonal kompetansepolitisk strategi.

Kompetansepolitikken er gjensidig avhengig av andre politikkområder for å nå sine mål, som utdanningspolitikken som legger grunnlaget for befolkningens kompetanse og deler av næringspolitikken, arbeidsmarkedspolitikken, regionalpolitikken og integreringspolitikken. Denne strategien er avgrenset til noen hovedområder innenfor kompetansepolitikken.

## HVEM ER STRATEGIPARTENE?

- Regjeringen representert ved Arbeids- og sosialdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Kunnskapsdepartementet, og Nærings- og fiskeridepartementet. I tillegg representerer Sametinget de samiske interessene.
- Partene i arbeidslivet representert ved Arbeidsgiverforeningen Spekter, KS, NHO og Virke fra arbeidsgiversiden, og Akademikerne, LO, Unio og YS fra arbeidstakersiden.
- Frivillig sektor og studieforbund representert ved Voksenopplæringsforbundet (VOFO).

Bakgrunnen for strategien er strategipartenes forståelse av at det ligger et stort potensial i å utvikle og anvende befolkningens kompetanse bedre.

**Strategien har som mål å bidra til** at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor, og gjør at færrest mulig står utenfor arbeidslivet.

En felles strategi med felles mål og styrket samordning skal gi retning til de ulike strategipartenes arbeid, i fellesskap og hver for seg.

For å lykkes kreves en felles innsats, der ulike myndighetsaktører og forvaltningsnivå, partene i arbeidslivet, virksomheter og frivillige organisasjoner involveres aktivt og samordner sin innsats. I rapporten «Skills Strategy Action Report Norway» pekte OECD på utfordringen med manglende



samordning mellom aktørene innenfor utdannings-, arbeidsmarkeds- og nærings- og regionalpolitikken, både nasjonalt og regionalt og mellom de ulike forvaltningsnivåene. OECD anbefalte Norge å utvikle en helhetlig kompetansepolitisk strategi som møter systemutfordringene ved å omfatte flere myndighetsområder og interessepartnere.

### Målgrupper for strategien

Målgruppen for strategien er hele den voksne befolkningen. Selv om forskjellige deler av befolkningen har ulike utfordringer, er behovet for utvikling av kompetanse viktig uavhengig av utdanningsnivå og arbeidstilknytning. For å sikre jobbtilknytning må de fleste tilegne seg ny kompetanse i løpet av livet, og alle har behov for å bruke sine kunnskaper og ferdigheter for å holde dem ved like.

Krav til omstilling gjelder personer på alle utdanningsnivå. Personer uten fullført videregående opplæring, svake grunnleggende ferdigheter eller svake ferdigheter i norsk/samisk er imidlertid særlig sårbare i et arbeidsliv med rask teknolog utvikling og høye krav til omstillingsevne.

I enkelte faser av livet vil det være avgjørende å tilegne seg ny kompetanse, omstille seg eller få nye læringsmuligheter. Overgangen mellom utdanning og arbeid er en kritisk fase for mange, og ikke alle får arbeid som svarer til utdanningen de har. For oppdragstakere og frilansere kan det være vanskelig å tilrettelegge for etter- og videreutdanning. De aller fleste vil skifte jobb flere ganger i løpet av livet og mange vil ha behov for etter- og videreutdanning og gode læringsvilkår for å kunne stå i jobb og møte nye krav i arbeidslivet.

### Aktører i kompetansepolitikken

Løsningene i kompetansepolitikken fordrer samarbeid mellom aktører på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer. Strategipartene i den kompetansepolitisk strategien må samarbeide om å utvikle og iverksette tiltak og forplikte seg til å følge opp tiltakene.

Regjeringen har, i samarbeid med partene i arbeidslivet, ansvar for å utvikle kompetansepolitikken og sikre en helhet som bidrar til at den enkelte og virksomhetene får dekket sine kompetansebehov. Regjeringen har ansvar for å gjennomføre politikken på de ulike områdene innenfor kompetansepolitikken, og sikre samordning på tvers av politikkområder og forvaltningsnivåer.

Arbeidslivet står sentralt i kompetansestrategien som etterspør, bruker og tilbyr av kompetanse. Læring i arbeidslivet skjer direkte gjennom jobbutførelse, gjennom uformell læring og ved opplæring på arbeidsplassen, ofte i samarbeid med mange forskjellige samarbeidspartnere. Lov og avtaleverk innenfor de ulike tariffområder regulerer arbeidsgivers ansvar for kompetanseutvikling i tråd med den enkeltes virksomhets behov på kort og lengre sikt.

Kommunesektoren, med kommuner og fylkeskommuner, har en rolle i kompetansepolitikken, både som ansvarlig for en rekke tjenester, som





skoleeiere og som største offentlige arbeidsgiverområde. Regionalt folkevalgt nivå har en sentral rolle i utviklingen av den konkrete kompetansepolitikken i landet. Fylkeskommunen er gitt en viktig samfunnsutvikler- og planleggerrolle som innebærer ansvar for koordinering og utvikling i egen region. Regionale kompetansestrategier skal bidra til balanse mellom tilgang på kompetent og relevant arbeidskraft på den ene siden og etterspørselen fra arbeidslivet på den andre. God samordning av kompetansepolitikken regionalt forutsetter god koordinering mellom nasjonal og regional politikk.

Norge er gjennom ILO-konvensjonen og FNs deklarasjon for urfolks rettigheter forpliktet til å føre en politikk som styrker og bevarer samisk kultur og språk. Sametinget skal påse at myndighetene legger til rette for at den samiske befolkningen har nødvendig språklig og kulturell kompetanse til å utvikle samiske samfunn og næringsliv. Sametinget fastsetter læreplaner i samiske språk i grunntopplæringen og samiske fag i videregående opplæring og samisk innhold i de ordinære læreplanene.

Frivillig sektor bidrar til kompetanseutvikling i og utenfor arbeidslivet. Gjennom studieforbund tilbyr frivillige organisasjoner organisert opplæring, men læring skjer også gjennom deltakelse i organisasjonenes ordinære aktiviteter. Studieforbund kan nå frem til personer som til vanlig ikke oppsøker det offentlige utdanningssystemet og/eller står utenfor arbeidslivet.





KAST MINORE MATI

TOP1  
Social FOR1  
THE LAIVE PRIS

simple

6 x 25 pcs

TINE

10 L PIANO VANIL JESABUS  
37.54

Barcode and additional product information



# Utfordringer og muligheter

Endringene i arbeidslivet gir nye utfordringer og muligheter både for virksomheter og enkeltmennesker.

## ***Vi må inkludere flere i et læringsintensivt arbeidsliv***

Norge er et av landene i verden med høyest sysselsettingsgrad og et høyt produktivetsnivå per innbygger. Norske arbeidstakere har gode grunnleggende ferdigheter i lesing, regning og bruk av ikt sammenliknet med arbeidstakere i mange andre OECD-land.<sup>1</sup> Norske arbeidstakere deltar også mye i kompetanseutvikling sammenliknet med arbeidstakere i andre land.<sup>2</sup> Ifølge produktivitetskommisjonen er imidlertid Norge i ferd med å miste forspranget til land som har satset mye på utdanning og livslang læring de siste årene.<sup>3</sup>

I løpet av det siste tiåret har andelen sysselsatte gått ned. Nedgangen har vært størst blant unge menn og for de med lite formell utdanning. I det høyproduktive arbeidslivet i Norge er det høye krav til kompetanse for å komme inn i og forbli i arbeidslivet. Mange med nedsatt funksjonsevne har også mangelfull kompetanse, noe som forsterker utfordringen med å komme inn i arbeidsmarkedet. Å stå utenfor arbeidslivet bidrar også til lavere deltakelse i læringsaktiviteter.

Omstillingene i arbeidslivet berører alle sektorer og yrker. Det er særlig manuelle arbeidsoppgaver som blir erstattet av teknologiske løsninger. På lengre sikt er det ventet at også mer avanserte arbeidsoppgaver vil bli erstattet av ny teknologi. Krav til omstilling gjelder også personer med lengre utdanning. Det er viktig å legge til rette for gode læringsvilkår for hele befolkningen gjennom opplæring og etter- og videreutdanning. Utdanningssystemet må gi en god basis, og bred og tverrfaglig kompetanse av høy kvalitet som kan benyttes på ulike felt.

## ***Vi må ivareta den norske arbeidslivsmodellen som fremmer læring og produktivitet***

Norge utmerker seg gjennom å involvere alle ansatte i virksomhetenes utviklingsarbeid. En relativt flat struktur i arbeidslivet fremmer tillit, samarbeid og kunnskapsflyt. Dette representerer sterke sider ved det norske arbeidslivet. Modellen utfordres imidlertid av økt lavlønnskonkurransen og nedgang i organisasjonsgraden, hvor løsere tilknytningsformer kan forsterke utfordringene ytterligere.

Den norske arbeidslivsmodellen gir gode vilkår for læring i arbeidslivet. Viktige elementer i den norske arbeidslivsmodellen er samarbeid mellom

partene i arbeidslivet og myndighetene, høy organisasjonsgrad og en koordinert lønnsdannelse. Modellen har bidratt til relativt små lønnsforskjeller sammenliknet med andre land. Dette medvirker til at virksomheter investerer mer i opplæring til de med lite formell utdanning enn i andre land, og til at enkle rutinemessige arbeidsoppgaver rasjonaliseres og/eller automatiseres bort.<sup>4</sup>

### ***Innvandrerne kompetanse må benyttes bedre***

Kompetansenivået og behovet for opplæring varierer mye blant innvandrere i Norge. Vi må anerkjenne og ta i bruk innvandreres medbrakte kompetanse, og sørge for muligheter for å komplettere utdanning. Mange innvandrere med høy kompetanse har utfordringer med å få denne godkjent eller komplettert med nødvendig utdanning. Andre grupper av innvandrere har lite formell utdanning, lite arbeidslivserfaring og møter ikke kravene i arbeidslivet i Norge. For disse gruppene er det viktig å få opplæring i grunnleggende ferdigheter og/eller utdanning. Felles for de fleste innvandrere er at de vil trenge opplæring i norsk språk.

### ***Vi må utnytte mulighetene som følger av global konkurranse og teknologisk utvikling***

I dag endres kunnskap, teknologi og globale markeder i et stadig raskere tempo. Teknologisk utvikling er avgjørende innen privat og offentlig tjenestenæring, som dekker 80 prosent av norsk arbeidsliv. Teknologisk utvikling skaper gode muligheter for bedre og mer effektiv tjenesteproduksjon, i offentlig og privat sektor. I offentlig sektor kan et samspill mellom sosial innovasjon og teknologiske nyvinninger bidra til å videreutvikle et godt utdannings- og velferdstilbud for befolkningen. Teknologit utviklingen gir muligheter for utviklende jobber. Rask teknologit utvikling kan samtidig øke risikoen for at flere ikke vil greie å ta del i arbeidslivet. Det blir viktigere å sikre god kompetanse i hele bredden av arbeidslivet. Både teknologisk og sosial kompetanse vil bli viktig fremover.

Teknologit utviklingen gir muligheter for økt effektivitet og innovasjon. Den bidrar også til at lønnskostnader får mindre betydning som lokaliseringfaktor, noe som er viktig for Norge som et høykostnadsland. Vi har både industribedrifter som er verdensledende på sine områder og er hjørnesteinsvirksomheter i sine lokalsamfunn, og mange høyteknologiske små og mellomstore virksomheter. Utviklingen gir disse store vekstmuligheter, fordi digitalisering og automatisering legger til rette for desentralisert og fleksibel produksjon med lavere kapitalkostnad enn tidligere. Dette gir muligheter for industriell utvikling i Norge basert på vår kompetanse, vår industrikultur og våre ressurser

### ***Vi må sikre kompetansen som trengs for å utvikle fremtidens løsninger***

Kompetansebehovene i samfunnet påvirkes av en rekke utviklingstrekk. Det finnes ikke en helhetlig oversikt over fremtidige kompetansebehov. Framskrivninger av kompetansebehov viser en sannsynlig fremtidig mangel på arbeidskraft innen flere sektorer, blant annet en knapphet på arbeidskraft med fag- og yrkesopplæring. Politikken må legge til rette for at vi kan møte hele bredden av samfunnets og arbeidslivets kompetansebehov – også ukjente fremtidige kompetansebehov.





Utviklingstrekk som klima- og miljøutfordringer, teknologisk utvikling og internasjonalisering påvirker kompetansebehovene. Klima- og miljøutfordringene stiller krav til nye løsninger basert på bredden av realfag, i tillegg til områder som økonomi, humaniora og samfunnsfag. Digitaliseringen og nye og avanserte produksjonsmetoder gir behov for oppdatert kunnskap på alle nivåer. Det er også nødvendig å sikre kompetanse for å utvikle og vedlikeholde kritisk infrastruktur som post, jernbane, telefoni og ikt-infrastruktur. Internasjonalisering gir nye muligheter når nye markeder åpnes, og krever ny kompetanse når stadig flere jobber i miljø hvor de involverte har ulik kultur og språk.

***Alle deler av landet må ha tilgang til kompetanse***

Tilgangen på arbeidskraft varierer mellom regioner, sektorer og næringer. Uten tilgang på relevant og kompetent arbeidskraft og med begrenset mobilitet blant arbeidstakerne, vil mulighetene til en god utvikling i alle deler av landet reduseres. Ifølge NAVs bedriftsundersøkelse har virksomhetene i Nord-Norge særlige utfordringer med å få dekket kompetansebehovet.<sup>5</sup> Avstand til utdanningsinstitusjoner gjør tilgang på nye kandidater krevende. På mindre steder er næringsmiljøene og arbeidsmarkedene generelt små og relativt sårbare. Dette er en utfordring i mange distrikter, inkludert i det samiske næringslivet, som karakteriseres av mange små virksomheter med svak tilknytning til organisasjonene i arbeidslivet. For slike mindre virksomheter kan det være utfordrende å finne relevante kompetansetilbud.







# Nasjonale mål og prioriterte innsatsområder

**FOR Å NÅ DET OVERORDNEDE MÅLET FOR STRATEGIEN HAR STRATEGIPARTENE IDENTIFISERT TRE HOVEDINNSATSOMRÅDER I KOMPETANSEPOLITIKKEN:**

- Gode valg for den enkelte og for samfunnet
- Læring i arbeidslivet og god bruk av kompetanse
- Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet

I tillegg er strategipartene enige om å arbeide for å styrke og bevare den norske arbeidslivsmodellen. Høy organisasjonsgrad, koordinert lønnsfastsettelse og heltidskultur er viktig for utvikling av læringsintensive jobber og for investering i ansattes kompetanse på alle nivå i virksomhetene.

Strategipartene er enig om å satse på kompetanseutvikling for å inkludere flere i arbeidslivet. Satsing på kompetanse fremfor et lavlønns spor kan også motvirke useriøsitet, arbeidslivskriminalitet og utvikling mot et todelt arbeidsliv. Aktiv bruk av trepartssamarbeidet er viktig for å ivareta den norske arbeidslivsmodellen og for å utvikle en offensiv kompetansepolitikk.

## **Gode valg for den enkelte og for samfunnet**

Et velfungerende arbeidsmarked forutsetter balanse mellom tilbud og etterspørsel av kompetansen. Gode valg for den enkelte innebærer blant annet at man tar valg som fører til arbeid, og som gir den enkelte gode muligheter for å utvikle sin kompetanse gjennom livet. Gode valg for samfunnet innebærer at de menneskelige ressursene forvaltes best mulig, herunder at virksomheter i offentlig og privat sektor får rekruttert personer med relevant kompetanse.

### ***Bedre forståelse og formidling av kompetansebehov***

Gode valg forutsetter kunnskap og informasjon om kompetansebehov. Det finnes ulike undersøkelser og analyser av kompetansebehovene i Norge, men disse ses i liten grad i sammenheng. Innholdet blir heller ikke formidlet til enkeltpersoner, virksomheter, myndigheter og andre beslutningstakere på en enkel og nyttig måte. En omforent forståelse av arbeidsmarkedenes utvikling og kompetansebehov, både regionalt og nasjonalt, fordrer at de ulike kildene til

kunnskap ses i sammenheng. Slik innsikt er en forutsetning for bedre koordinert nasjonal og regional politikktutvikling og planlegging. Kunnskapen om fremtidens kompetansebehov må også anvendes i karriereveiledningen og gjøres tilgjengelig for personer som skal ta valg knyttet til utdanning og arbeid.

### ***Kompetanse og regional utvikling må samordnes bedre***

Dagens fylkeskommuner er gitt en viktig samfunnsutviklerrolle for utvikling i egen region. Regional planlegging og regionale kompetansepolitiske strategier utviklet i partnerskap med andre kompetansepolitiske aktører, er viktig som verktøy og ramme for samordning. Tilgangen på relevant kompetanse i arbeidsmarkedet skal styrkes gjennom et mer systematisk samarbeid mellom fylkeskommunen og kompetanseaktører som det næringsrettede virkemiddelapparatet, kommuner, partene i arbeidslivet, NAV, studieforbund, fagskoler, universiteter og høyskoler. De regionale partnerskapene må mobiliseres sterkere i arbeidet med å møte kompetanseutfordringene.

Skal et sterkere regionalt samarbeid om kompetansepolitikken bli mulig, må nasjonale myndigheter gi, gjennom dialog med underliggende etater og institusjoner, et større regionalt handlingsrom som åpner for mer forpliktende deltakelse i regionale prosesser. Med forslag til regionreform har regjeringen som mål å styrke regionalt folkevalgt nivå's samfunnsutviklerrolle, blant annet gjennom at staten tydeligere deltar og bidrar i regionale prosesser og opp mot regionale mål.<sup>6</sup>

### ***Karriereveiledningstjenestene må videreutvikles***

Karriereveiledning skal styrke den enkeltes evne og mulighet til å ta bevisste og velinformerte valg. Karriereveiledning tidlig i utdanningsløpet kan forebygge og redusere frafall og feilvalg i videregående opplæring og senere i utdanningsløpet og kan motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg. Karriereveiledning kan bidra til at seniorer møter krav til omstilling på en bedre måte. Det vil fremme deres mobilitet, slik at de forblir lengre i arbeidslivet. Målrettet og hurtig kartlegging av kompetanse og veiledning for nyankomne innvandrere kan bidra til bedre tilknytning til arbeidslivet.

Det samiske samfunnet har noen særskilte kompetansebehov som skiller seg fra behovene ellers i det norske samfunnet. Det samiske arbeidslivet er for eksempel dominert av tradisjonelle næringer som reindrift, jordbruk, fiske og utmarksnæringer, noe som også har innvirkning på behovet for karriereveiledning i samiske områder.

Tilgang til karriereveiledning vil kunne fremme raskere overgang til arbeid for arbeidsledige, eller at personer holder seg i arbeid. Å støtte opp om gode valg kan ha stor samfunnsøkonomisk nytte i situasjoner med arbeidsledighet og omstilling, men også når man skal velge utdanning eller yrke. Det er nødvendig å bygge opp et helhetlig system for karriereveiledning i alle regioner som ivaretar disse behovene.



### ***Styrke samarbeidet mellom utdanning og arbeidsliv for økt kvalitet og relevans***

Tett kontakt mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet om innholdet i, omfang og praksis i utdanningene, kan øke relevans og motivasjon, og gjøre studentene bedre forberedt for arbeidslivet. For en del utdanninger er det tett samarbeid mellom arbeidslivet og utdanningene. Det gjelder i stor grad fagskolene og i profesjonsfag med betydelig innslag av praksis under studiene.

I universitets- og høyskolesektoren er samarbeidet med arbeidslivet institusjonalisert gjennom blant annet Råd for samarbeid med arbeidslivet, men grad og omfang på samarbeidet varierer. Det finnes også en rekke samarbeidsavtaler innenfor ulike fag og institutter. For å øke relevans i opplæring, er det viktig å bygge videre på etablerte samarbeidsavtaler og videreutvikle gode arenaer for kontakt mellom arbeidslivet og utdanningene, både regionalt og nasjonalt.

**Strategipartene er enig om følgende delmål:** Bidra til at det gjøres gode valg for den enkelte og samfunnet.

#### **STRATEGIPARTENE ER ENIGE OM Å:**

1. Etablere et kompetansebehovsutvalg (KBU) bestående av forskere, analytikere og representanter for alle hovedorganisasjonene i arbeidslivet og departementene. KBU skal sammenstille og analysere kilder til kunnskap om Norges kompetansebehov, nasjonalt og regionalt.
2. Styrke regionalt folkevalgt nivå's kompetansepoltiske ansvar og samordningsrolle, og legge bedre til rette for regionalt samarbeid mellom ulike kompetanseaktører.
3. Sørge for tilgang til karriereveiledning og et helhetlig system for karriereveiledning, med særlig vekt på de regionale karrieresentrene. Styrke kompetansen til karriereveiledere og rådgivere, inkludert kunnskap om arbeidsliv, arbeidsmarkedets behov for kompetanse, seniorperspektivet, integreringsperspektivet og samisk kultur- og næringsliv.
4. Videreutvikle samarbeidet mellom opplærings- og utdanningstilbydere og arbeidslivet, for å gjøre utdanningen relevant og for å gi bedre tilgang på kvalifisert arbeidskraft i alle regioner.

### **Læring i arbeidslivet og god bruk av kompetanse**

Behovet for ny kompetanse i arbeidslivet kan ikke dekkes kun av de nyutdannede. Flere eldre arbeidstakere, raske endringer i arbeidslivet og behovet for at flere står lenger i arbeid, innebærer at livslang læring får stor betydning fremover. Teknologit utvikling vil dessuten berøre alle sektorer og yrker og skape behov for ny kompetanse i hele arbeidsstyrken.

#### ***Bedre kunnskap om læring i arbeidslivet***

Norske virksomheter investerer mer i kompetanseutvikling enn virksomheter i de fleste andre OECD-land.<sup>7</sup> Mens det er forsket mye på avkastning av utdanning, finnes det mindre kunnskap om verdien av læring i arbeidslivet, både

for virksomheten, den ansatte og for samfunnet. Det er behov for mer kunnskap om hvordan virksomhetene kan legge til rette for målrettet læring, hvilken betydning topartssamarbeidet har og hvilken kompetanseutvikling som gir best avkastning. Bedre kunnskap om læring i arbeidslivet vil være viktig i den videre utviklingen av kompetansepolitikken og for den enkelte virksomhet.

### ***Styrke og utvikle yrkesfaglige utdanninger og karrieremuligheter***

Arbeidslivet er avhengig av tilgang på kvalifiserte fagarbeidere. For å kunne rekruttere nok fagarbeidere og fagskolekandidater er det avgjørende at flere fullfører videregående opplæring med fag- eller svennebrev. Det forutsetter økt tilgang på læreplasser.<sup>8</sup>

Det er også nødvendig å videreutvikle og synliggjøre alternative opplæringsløp frem mot fag- eller svennebrev og styrke etter- og videreutdanningsmulighetene. Gode overganger mellom fag- og yrkesopplæring på videregående nivå og til mesterbrevordningen, fagskoleutdanning og universitets- og høyskoleutdanning vil også gjøre yrkesfaglige utdanninger mer attraktive, og bidra til å dekke arbeidslivets behov for tverrfaglig kompetanse. Mesterbrevordningen kan også være et verktøy for å motvirke useriøsitet. En mer utviklet mesterbrevsordning og satsing på fagskoler kan styrke videreutdanningsmulighetene innen yrkesfag.

### ***Utvikle fleksible etter- og videreutdanningstilbud med kvalitet og relevans***

Etter- og videreutdanningsmarkedet er avhengig av at både tilbuds- og etterspørselssiden fungerer godt. Utvikling av etter- og videreutdanningstilbud er en viktig oppgave for fagskoler, universiteter og høyskoler. Samarbeidet mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidsliv på ulike fagfelt og sektorer bør styrkes og ses i lys av regionale nærings- og kompetansestrategier og regionale partnerskap.

Mange virksomheter har få ressurser til å definere egne kompetansebehov og til å arbeide systematisk med kompetanseutvikling av de ansatte. Det ligger et utviklingspotensial i å etablere eller styrke samarbeid om kompetanseutvikling på tvers av bedrifter, for eksempel i klynger og andre næringsmiljøer. Virksomheter og næringsmiljø kan også ha nytte av bistand for å kartlegge kompetansebehov og for å tilrettelegge for relevant etter- og videreutdanning og kompetanseoverføring. Det er et mål å styrke samarbeidet mellom klynger og øvrig næringsliv, og fagskoler, universiteter og høyskoler for utvikling av gode etter- og videreutdanningstilbud og gjensidig læring.

Den teknologiske utviklingen skaper også muligheter for fleksible og nettbaserte utdannings- og opplæringstilbud som kan utnyttes bedre. Tilgang til fleksible og nettbaserte tilbud kan gjøre det enklere å kombinere arbeid og utdanning, og være viktige for selvstendig næringsdrivende.

### ***Statlige virkemidler for omskolering***

Med store og raske endringer i arbeidslivet vil arbeidstakere, uavhengig av utdanningsnivå, oppleve å ikke ha tilstrekkelig kompetanse. Arbeidsgivere har et ansvar for å sikre kompetanse i tråd med virksomhetens behov. Samtidig er det i





felleskapets interesse at muligheter til omskolering og etter- og videreutdanning tilrettelegges fra staten, også før ansatte faller ut av arbeidslivet. NAVs virkemiddelapparat bør ha gode muligheter til skjønnsvurderinger og fleksibilitet for å hindre at personer faller ut av arbeidslivet i tilfeller der arbeidsgiver har brukt opp muligheter for å tilrettelegge arbeidet.

#### ***Det trengs bedre systemer for å dokumentere kompetanse ervervet i arbeidslivet***

For bedre å kunne utnytte kompetansen ervervet i et læringsintensivt arbeidsliv, er det viktig å videreutvikle og forbedre systemet for dokumentasjon av kompetanse. Partene i arbeidslivet er sentrale aktører i dette.

Mange kan ha lang yrkeserfaring, men lite dokumentasjon på kompetansen de har bygget opp. Dersom man ønsker en ny utdanning eller videreutdanning kan man i dag få en realkompetansevurdering for inntak til og/eller avkortning av en utdanning, noe som gir mer effektive utdanningsløp. I omstillingsprosesser vil det være betydningsfullt for den videre jobbkarrieren at den enkelte får synliggjort den kompetansen som vedkommende har tilegnet seg i arbeidslivet.

For virksomhetene kan en metode for å dokumentere kompetanse gjøre det enklere å skaffe oversikt over virksomhetens kompetanseprofil, utviklingsmuligheter og dermed forbedre tjenesteproduksjon eller produktivitet. I den samiske befolkningen er det mye tradisjonell kunnskap som det er ønskelig å få formalisert eller dokumentert.

#### ***Det må bli lettere å ta i bruk kompetanse fra utlandet***

Det er nødvendig å utnytte innvandreres medbrakte kompetanse bedre. Arbeidslivet er vant til å møte og vurdere utenlandsk arbeidskraft, men det kan være utfordrende å forholde seg til det store omfanget av kompetanse som ikke er kjent eller dokumentert tidligere. Viktige virkemidler er



godkjenningsordninger for utenlandsk utdanning og yrkeskvalifikasjoner, og kvalifisert kompetansevurdering mot kompetansestandarder i arbeidslivet. Muligheten for kompletterende utdanning kan også være avgjørende for at den enkelte skal få brukt sin kompetanse.

Effektive godkjennings- og vurderingsordninger og kompletterende utdanningstilbud kan bidra til at virksomhetene får bedre tilgang på relevant arbeidskraft. Spesielt gjelder dette bransjer der det er mangel på arbeidskraft med relevant kompetanse, men det gjelder også mer generelt der virksomhetene ønsker en vurdering av kompetanse ervervet utenfor Norge.

**Strategipartene er enig om følgende delmål:** Å arbeide for gode læringsmuligheter og god bruk av kompetanse i arbeidslivet.

**STRATEGIPARTENE ER ENIGE OM Å:**

1. Styrke og videreutvikle den digitale kompetansen i hele arbeidsstyrken for å utnytte den teknologiske utviklingen og sikre nødvendig omstilling.
2. Styrke kunnskapsgrunnlaget om læring i arbeidslivet og spesielt kunnskapen om verdien av å investere i kompetanseutvikling for samfunnet, virksomheten og den enkelte
3. Samarbeide om å synliggjøre og utvikle karrieremulighetene i yrkesfaglige utdanninger og yrker.



4. Arbeide mer systematisk for å koble kompetansebehov i små og store virksomheter og ulike klynger og næringsmiljø til utdannings- og opplæringstilbydere for utvikling av relevante etter- og videreutdanningstilbud.
5. Gjøre det enklere å få dokumentert kompetanse ervervet i arbeidslivet, slik at denne kan utnyttes mer effektivt. Som ledd i dette, vil det utvikles metode og modell for vurdering av kompetanse ervervet i arbeidslivet.
6. Forenkle og forbedre systemene for, og tilgangen på, godkjenning og vurdering av utenlandsk utdanning, yrkeskvalifikasjoner og kompletterende utdanning.

### **Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet**

Det er et mål at flest mulig voksne er i arbeid, men mange står av ulike årsaker utenfor arbeidslivet. En årsak er lite formell utdanning, svake grunnleggende ferdigheter og/eller svake norskferdigheter. De grunnleggende ferdighetene omfatter å kunne lese, regne, skrive, og uttrykke seg muntlig, samt digitale ferdigheter.

#### ***Bedre samordnet tilbud til voksne med svake grunnleggende ferdigheter og lite formell kompetanse***

Grunnleggende ferdigheter danner grunnlaget for å tilegne seg mer kompetanse. Det er en klar sammenheng mellom nivå på grunnleggende ferdigheter, og i hvilken grad man deltar i arbeidslivet. I et samfunn der stadig flere tjenester digitaliseres, er det også viktig at hele den voksne befolkningen tilegner seg digitale ferdigheter.

Gjennomført videregående opplæring gir større sjanse for en stabil tilknytning til yrkeslivet. Fullført videregående opplæring har blitt stadig viktigere som inngangsbillett i arbeidslivet. Det er derfor viktig at alle aktører samarbeider om å hindre frafall i videregående opplæring og legger til rette for at flere voksne ufaglærte kan fullføre videregående opplæring.

Det må legges til rette for opplæring og kvalifisering for voksne gjennom fleksible ordninger, og det må gis grunnlag for rask overgang til arbeid eller videre opplæring. Det vil ofte være nødvendig å kombinere tjenester fra ulike deler av det offentlige systemet og fra private tilbydere og frivillige organisasjoner. Mange med lite formell utdanning og/eller svake grunnleggende ferdigheter har også helseproblemer. Ofte er det nødvendig at tilbyderne av tjenestene samarbeider om å gi et helhetlig tilbud til denne gruppen. Mangel på livsoppholdsstøtte er en utfordring for mange voksne som trenger grunnskole eller videregående opplæring. Et ekspertutvalg skal utrede løsninger for livsopphold for denne gruppen voksne.

#### ***Målrettet og effektiv opplæring for innvandrere***

Det er et mål at nyankomne innvandrere kommer raskt i gang med opplæring, utdanning og arbeid slik at de kan delta og bidra i det norske samfunnet. Arbeidslivet og lokalsamfunn trenger arbeidskraften som innvandrerne kan bidra med.



Mange innvandrere mangler etterspurt utdanning og norskferdigheter for å kunne delta i arbeidslivet. De trenger tilbud om norskopplæring og annen opplæring og utdanning tilpasset deres utdanningsnivå og norskferdigheter. Målrettet kvalifisering og tidlig tilrettelegging for arbeid er avgjørende for å styrke innvandreres mulighet for deltakelse i arbeids- og samfunnsniv. Flere innvandrere vil ha behov for ordinær utdanning. Personer som står utenfor arbeidslivet som følge av manglende kompetanse, kan ha behov for opplæringstiltak fra NAV.

Å gi innvandrere med fluktbakgrunn tilgang til den kompetansen de trenger for å få innpass i arbeidslivet, fremfor å få flere i arbeid ved å senke lønningene for de lavest lønnede gruppene, er viktig for å motvirke utvikling mot et todelt arbeidsliv. Det er enighet om at kvalifisering skal være hovedsporet for å få flere innvandrere inn i arbeidslivet.<sup>9</sup>

### ***Arbeidsplassen som læringsarena for personer som står i faresonen for utenforskap***

For en del voksne er arbeidsplassen den mest egnede arenaen for læring. *Kompetansepluss arbeid* er en ordning der virksomheter kan søke om tilskudd til opplæring i grunnleggende ferdigheter, inkludert grunnleggende norskopplæring, til sine ansatte. For ansatte som er ufaglærte kan det virke motiverende å delta i opplæring i grunnleggende ferdigheter som på lengre sikt er rettet mot fagbrev.

I virksomheter med mange med lite utdanning, kan det være nyttig med personer på arbeidsplassen som har en pådriverrolle for å motivere til opplæring. Også for dem som står utenfor arbeidslivet kan arbeidsplassen være en nyttig læringsarena, for eksempel gjennom ulike former for arbeidsrettede tiltak med ordinære virksomheter som arena for gjennomføringen.



Samiske virksomheter kan ha særlige utfordringer med å nyttiggjøre seg de ordningene som finnes for læring i arbeidslivet, og det kan være behov for å målrette opplæringstilbud særlig mot samiske områder. For øvrig er lærlingeordningen for reindriftsfaget en viktig faktor for videreføring av tradisjonskunnskap i det samiske arbeidslivet, og for rekruttering til næringen.

### **Frivillige organisasjoner som læringsarena**

I Norge har mange voksne en tilknytning til frivillige organisasjoner, og for mange representerer dette en viktig læringsarena. Organisasjonene, inkludert studieforbund, tilbyr et stort spenn av kurs- og opplæringsmuligheter. Noen kurs er direkte rettet mot spesifikke kompetanser som er etterspurt i arbeidslivet, mens andre bidrar til å bygge grunnleggende kompetanser som språk, samarbeidsevne og læringsevne.

Ordningen med *Kompetansepluss frivillighet* gir voksne med svake ferdigheter innen lesing, skriving, regning eller ikt en mulighet til å lære innenfor kjente og trygge rammer i egen organisasjon. For voksne som står utenfor arbeidslivet kan en slik ordning være et godt alternativ til den tilsvarende ordningen for arbeidslivet.

**Strategipartene er enig om følgende delmål:** Å styrke kompetansen til voksne med svake grunnleggende ferdigheter, svake norskferdigheter og ikke fullført videregående opplæring.

### **STRATEGIPARTENE ER ENIGE OM Å:**

1. Gi fleksibel opplæring på voksnes premisser med sikte på raskere overgang til arbeid eller videre opplæring og at flest mulig voksne får anledning til å ta videregående opplæring.<sup>10</sup>
2. Stimulere til bruk av Kompetanseplussordningene, inkludert prosjekter i samiske områder. *Kompetansepluss arbeid* og *Kompetansepluss frivillighet* videreutvikles i dialog med partene i arbeidslivet, og med frivillig sektor, herunder VOFO. Det etableres forsøk der *Kompetansepluss arbeid* kan kobles sammen med fagopplæring.
3. Benytte opplærings- og kompetansetiltak mer aktivt i arbeidsmarkeds- og integreringspolitikken, og benytte arbeidslivet mer aktivt som læringsarena.
4. Målrette og effektivisere norskopplæring, introduksjonsprogrammet og øvrige kvalifiseringstiltak for innvandrere. Styrke samarbeidet mellom myndighetene og partene om dette arbeidet.
5. Styrke og tilpasse NAVs opplæringstilbud for arbeidssøkere som trenger kvalifisering for å komme i jobb, gjennom blant annet økt satsing på kurs i grunnleggende ferdigheter, norskopplæring og utvikling av to-årig yrkesrettet opplæringstiltak.<sup>11</sup>
6. Stimulere til at flere finner læringsmotivasjon og bygger sin læringsevne gjennom opplæring i frivillig sektor.







# Oppfølging av strategiarbeidet

Strategien skal virke i tidsrommet 2017–2021. Strategien revideres etter to år, og i 2021 vurderer strategipartene om strategien skal fornyes. På nasjonalt nivå vil samarbeidet mellom strategipartene videreføres gjennom opprettelsen av et kompetansepolitisk råd som skal møtes jevnlig gjennom strategiperioden. Rådet skal følge opp strategien, og diskutere leveransene fra Kompetansebehovsutvalget (KBU) og andre kompetansepolitiske saker som er relevante.

Strategipartene har ulike roller og ansvar i oppfølgingen, og vil bidra med de virkemidlene de har til rådighet. Strategipartene vil rapportere om sin oppfølging til det kompetansepolitiske rådet. Basert på rapporteringer vil det utarbeides en helhetlig oversikt som beskriver hva de ulike strategipartene har gjort og planlegger å gjøre for å følge opp strategien.

Strategien inneholder en rekke organisatoriske grep som skal bidra til mer samordning på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå, blant annet KBU og flere punkter om samarbeid mellom ulike politikkområder, forvaltningsnivåer og mellom arbeid og utdanning. Med utgangspunkt i dette er strategipartene enig om å videreutvikle samarbeidet og samordningen i kompetansepolitikken.

## Sentrale begreper


- **Kompetanse** kan defineres som evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner, og inkluderer kunnskap, ferdigheter og holdninger.
- **Kompetansepolitikken** er den samlede politikken for utvikling, mobilisering og anvendelse av kompetanse i hele det norske samfunns- og arbeidslivet.
- **Formell utdanning:** All offentlig godkjent utdanning som leder til formell kompetanse.
- **Ikke-formell opplæring:** Kurs, seminarer og konferanser der opplæring er hovedformålet med deltakelse, samt privattimer og forelesninger/foredrag som ikke inngår i en formell utdanning.
- **Uformell læring:** Læring som ikke er organisert, men som kan karakteriseres som hverdagslæring fra de ulike situasjoner en person deltar i gjennom hjem, skole, arbeidsliv og samfunnsdeltakelse.
- **Realkompetanse:** All kompetanse som er tilegnet gjennom formell, ikke-formell eller uformell læring.
- **Realkompetansevurdering:** I en realkompetansevurdering måles realkompetansen opp mot fastsatte kriterier, for eksempel et kompetansemål i en læreplan/studieplan eller kompetansekriterier i et arbeidsforhold. Realkompetansevurdering i utdanningssystemet handler om å vurdere den enkeltes kompetanse opp mot kriterier fastsatt i gjeldende læreplan/studieplan. Realkompetansevurdering kan gi grunnlag for opptak til eller avkortning av studier. Innenfor det formelle utdanningssystemet utføres realkompetansevurdering av kommuner, fylkeskommuner, fagskoler, universiteter og høyskoler.
- **Læringsutbytte:** En beskrivelse av hva en person vet, kan og er i stand til å gjøre som et resultat av en læringsprosess. Læringsutbyttebeskrivelser beskriver kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse som skal være tilegnet relevant nivå og faglig dybde.
- **En kvalifikasjon** er et formelt læringsutbytte på et visst nivå, som er godkjent av en instans og som kan dokumenteres.
- **Kompetansestandarder** brukes for å beskrive krav til utførelse av oppgaver i arbeidslivet.
- Med utgangspunkt i det formelle utdanningssystemet i Norge er det utarbeidet et **nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk (NKR)** som beskriver kvalifikasjoner på de ulike utdanningsnivåene.
- **Godkjenningsordninger** dreier seg om å godkjenne enten fullført formell utdanning eller yrkeskvalifikasjoner, og håndteres av NOKUT og en rekke godkjennings- og autorisasjonskontorer for yrkeskvalifikasjoner.
- **Grunnleggende ferdigheter:** Grunnleggende ferdigheter er avgjørende redskaper for læring og utvikling i opplæring, arbeid og samfunnsliv. Vanligvis regnes de følgende som grunnleggende ferdigheter: å kunne lese, regne, skrive, bruke digitale verktøy og uttrykke seg muntlig.
- **Karriereveiledning** har som mål å styrke den enkeltes muligheter til å ta bevisste utdannings-, yrkes- og karrierevalg. Karriereveiledning kan innebære ulike former for veiledning og aktiviteter både individuelt og i gruppe.




## Noter

- 1 Bjørkeng, B. (red.) (2013) Ferdigheter i voksenbefolkningen. Resultater fra den internasjonale undersøkelsen om lese- og tallforståelse (PIAAC). Rapporter 2013/42. Statistisk sentralbyrå.
- 2 Bjørkeng, B. (red.) (2013) Ferdigheter i voksenbefolkningen. Resultater fra den internasjonale undersøkelsen om lese- og tallforståelse (PIAAC). Rapporter 2013/42. Statistisk sentralbyrå.
- 3 NOU 2016: 3 Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi
- 4 Samfunnsøkonomisk analyse (2016) Rammefaktorer og utviklingstrekk som fremmer eller hemmer læring i arbeidslivet, Oslo 2016
- 5 NAVs bedriftsundersøkelse 2016
- 6 Meld. St. 22 (2015-2016) Nye folkevalgte regioner – rolle, struktur og oppgaver.
- 7 Squicciarini, M., Marcolin, L. & Horvát, P. (2015): *Estimating Cross-Country Investment in Training: An Experimental Methodology Using PIAAC Data*. OECD STI Working Papers, 2015/09, OECD Publishing
- 8 Våren 2016 inngikk regjeringen og partene i arbeidslivet en ny samfunnskontrakt. Målet med den nye samfunnskontrakten er å sørge for at alle kvalifiserte elever som ønsker det, skal få tilbud om læreplass.
- 9 Jf. Samarbeidserklæring om raskere integrering av innvandrere med fluktbakgrunn i arbeidslivet inngått 31.5.2016.
- 10 Tiltak for å gjøre opplæring for voksne mer fleksibel og tilpasset omtales blant annet i melding 16 til Stortinget «Fra utenforskap til ny sjanse – samordnet innsats for voksnes læring».
- 11 Disse tiltakene omtales i melding 16 til Stortinget «Fra utenforskap til ny sjanse – samordnet innsats for voksnes læring». Et nytt toårig opplæringsiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten er opprettet fra 1.1 2016. Tiltaket er innrettet mot arbeidssøkere med svake formelle kvalifikasjoner eller svake grunnleggende ferdigheter. Opplæringen skal så langt som mulig gi formell kompetanse og kvalifikasjoner som det i årene fremover vil være etterspørsel etter i arbeidsmarkedet. Tilbud om videregående opplæring kan kun tilbys arbeidssøkere som står uten rett til slik opplæring innenfor det ordinære utdanningssystemet. Deltakerne kan motta støtte til livsopphold i opplæringsperioden dersom Arbeids- og velferdsetaten finner opplæringen nødvendig og hensiktsmessig for arbeidssøkeren for å komme i arbeid. Det legges til rette for et utvidet samarbeid med særlig fylkeskommunen hvor fylkeskommunen gis ansvaret for å gjennomføre selve yrkesopplæringen, mens NAV kan tilby deltakerne arbeidstreningsplasser eller tjenester som avklaring, oppfølging, tilrettelegging samt støtte til livsopphold.


**Foto:** s.1,2,3,4,5 Fotolia. s.6 Johan Behrentz, Sunnmørsposten. s.9 Scanpix. s.10 Frode Hansen/VG. s.13 Fotolia. s.14 Sveinung Bråthen. s.19 Science Photo library. s.20 Kompetanse Norge. s.22 Kompetanse Norge. s.24 Fotolia.




Arbeids- og sosialdepartementet




Justis- og beredskapsdepartementet



Kommunal- og moderniseringsdepartementet



Kunnskapsdepartementet



Nærings- og fiskeridepartementet



Rapport utgitt av Kunnskapsdepartementet i samarbeid med Arbeids- og sosialdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Nærings- og fiskeridepartementet, Sametinget, hovedorganisasjonene i arbeidslivet (Akademikerne, Arbeidsgiverforeningen Spekter, KS, LO, NHO, Unio, Virke og YS) og Voksenopplæringsforbundet (VOFO).

Last ned rapporten fra: [www.regjeringen.no/nks](http://www.regjeringen.no/nks)

Publikasjonskode: F-4432 B

Design og ombrekking: Melkeveien Designkontor as

Trykk: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon  
02/2017 – opplag 300