



# Kunnskapsgrunnlaget

Etter- og videreutdanning i andre land



# Om etter- og videreutdanningsutvalget

Ekspertutvalget for etter- og videreutdanning ble opprettet av regjeringen i mars 2018. Ekspertutvalget skal vurdere behovet for etter- og videreutdanning i befolkningen, utdanningssystemets evne til å imøtekomme dette behovet, og om rammebetingelsene for investering i kompetanse er tilstrekkelig gode. Utvalget skal levere sin rapport innen 1. juni 2019.

En viktig oppgave for utvalget er å utarbeide et kunnskapsgrunnlag som skal danne bakgrunnen for vurderinger og forslag til tiltak. Som et ledd i arbeidet har vi valgt å publisere frittstående arbeidsnotater om sentrale tema. Vi ønsker å synliggjøre hva vi jobber med, slik at vi kan få innspill fra andre som er opptatt av kompetanseutvikling, og etter- og videreutdanning spesielt.

Innspill kan sendes til [evu@kompetansenorge.no](mailto:evu@kompetansenorge.no).

Oslo 16. oktober 2018

Simen Markussen (leder)

Dag Artur Aasbø

Berit Johanne Kjeldstad

Bjørn Audun Risøy

Gøril Joys Johnsen

Kristin Reiso Lawther

Inga-Lill Sundset

Lars J. Kirkebøen

Javad Mushtaq

Camilla Tepfers

Wenche Pedersen Dehli

Truls Nordahl

Svein-Olav Torø

Torbjørn Tvedt

---


Xeni Dimakos  
(sekretariatsleder)

Morten Ekerheim

Jens Furuholmen

Marie Refseth

Hans Jacob Sandberg

 /evutvalg

 [evutvalg.no](http://evutvalg.no)

 [evu@kompetansenorge.no](mailto:evu@kompetansenorge.no)

## Innhold

<b>1</b>	<b>Innledning.....</b>	<b>4</b>
	Deltakelse i etter- og videreutdanning i Europa	5
<b>2</b>	<b>Dokumentasjon av kompetanse.....</b>	<b>6</b>
2.1	Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk	6
2.2	Validering av ikke-formell kompetanse	7
<b>3</b>	<b>Tiltak rettet mot etterspørselsiden.....</b>	<b>8</b>
3.1	Bindingstid	8
3.2	Lærlingordninger	9
3.3	Permisjon	10
3.4	Veiledning og informasjon	11
3.5	Skattefradrag	11
3.6	Fond	13
3.7	Fond med fritak	13
3.8	Lån og stipend	14
3.9	Lønnsgodtgjørelse	15
3.10	Videreutdanningskontoer	16
<b>4</b>	<b>Tiltak rettet mot tilbudssiden.....</b>	<b>18</b>
4.1	Offentlig grunnleggende og videregående utdanning	18
4.2	Offentlig høyere utdanning	19
4.3	Offentlige subsidier av privat tilbud	21
4.4	Samspill mellom tilbud og etterspørsel	22
	<b>Referanser.....</b>	<b>24</b>

# 1 Innledning

Dette notatet er en del av kunnskapsgrunnlaget til *Ekspertutvalget for etter- og videreutdanning*. Det er en gjennomgang av ulike typer offentlige tiltak for å øke deltakelsen i etter- og videreutdanning. Der det har vært mulig å finne informasjon er det inkludert en generell beskrivelse av hvordan tiltaket praktiseres i Europa. Vi gir også eksempler på praksis i enkeltland. Vi har valgt eksempler fra land som har velutbygde og omfattende ordninger. Notatet omfatter ikke en vurdering av tiltakene. For hver type tiltak finnes det en mengde ulike praksiser og det er mye inspirasjon å hente for Norge. Vi påpeker hvorvidt Norge har tiltak i nevnte kategori eller ikke.

Notatet er organisert i tre deler. Først diskuterer vi dokumentasjon av kompetanse. Dette gjelder reguleringer og bestemmelser som strukturerer systemet for etter- og videreutdanning. Deretter drøfter vi ti ulike typer tiltak som er rettet mot etterspørselsiden. Dette gjelder både finansiell støtte til virksomheter og individer som deltar i opplæring og institusjonelle ordninger som gir insentiver for virksomheter og individer til å investere i opplæring. I det siste kapitlet belyser vi tiltak rettet mot aktørene som tilbyr etter- og videreutdanning.

**Tabell 1 Offentlige tiltak innen etter- og videreutdanning**

Dokumentasjon av kompetanse	Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk	
	Validering av ikke-formell kompetanse	
Tiltak rettet mot etterspørselen	Bindingstid	Fond
	Lærlingordninger	Fond med fritak
	Permisjon	Lån og stipend
	Veiledning og informasjon	Lønnsgodtgjørelse
	Skattefradrag	Videreutdanningskontoer
Tiltak rettet mot tilbudet	Offentlig grunnleggende og videregående utdanning	
	Offentlig høyere utdanning	
	Offentlige subsidier av privat tilbud	
	Samspill mellom tilbud og etterspørsel	

Gjennomgangen viser at det er en mengde offentlige ordninger rettet mot å øke deltakelsen i etter- og videreutdanning i europeiske land. Vi har delt de inn i tre hovedkategorier og 16 underkategorier, jf. Tabell 1. Kategoriene er ikke rigide, men grenser til og overlapper hverandre.

Ofte fungerer en ordning i samspill med minst en annen ordning. For eksempel har man i Østerrike individuelle videreutdanningskontoer hvor man kan sette av penger til opplæring (kapittel 3.10). Sparer man lenge nok mottar man et stipend, og man kvalifiserer til et offentlig subsidiert lån for å finansiere egen utdanning (kapittel 3.8). Da kan man ta utdanningspermisjon (kapittel 3.3) for å studere hos en offentlig utdanningsinstitusjon (kapittel 4.2) (Cedefop, 2018a).

## Deltakelse i etter- og videreutdanning i Europa

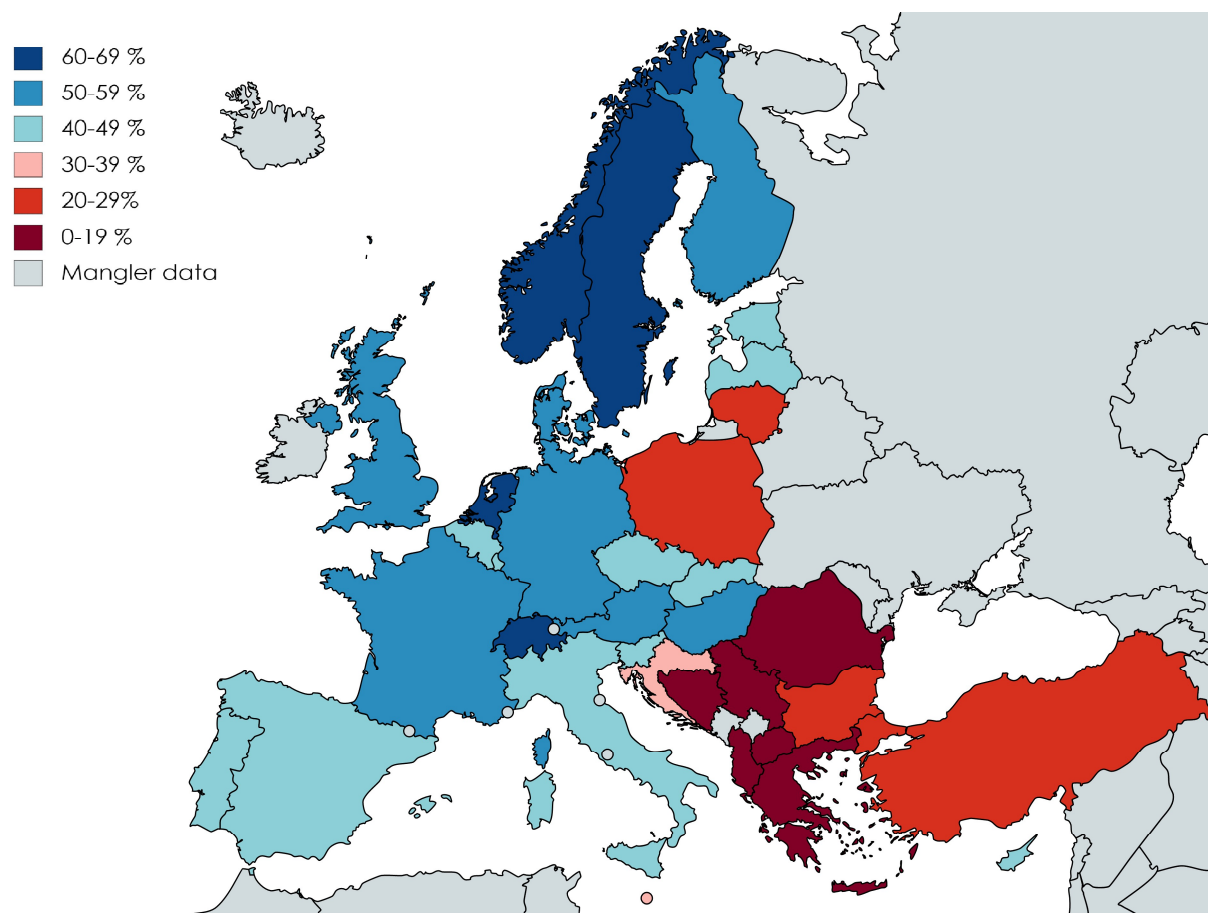
Av Figur 1 ser vi at det er store forskjeller mellom europeiske land når det kommer til voksnes deltakelse i formell utdanning og ikke-formell opplæring (Eurostat, 2018). Formell utdanning omfatter all offentlig godkjent utdanning som gir formell kompetanse, for eksempel studiekompetanse, studiepoeng eller hele grader (Keute & Drahus, 2017). Ikke-formell opplæring ligger utenfor det formelle utdanningssystemet, og gir ikke formell kompetanse. Slik opplæring tilbys for eksempel som kurs i regi av arbeidsgivere, arbeidsformidlingsinstitusjoner eller frivillige organisasjoner. Andelen voksne som deltok i opplæring i løpet av ett år varierte fra 69 prosent i Sveits til 7 prosent i Romania. I Norge var deltakelsen 60 prosent, og dermed den fjerde høyeste i Europa.

Det er en klar sammenheng mellom velstand og deltakelse i opplæring i Europa. Det er høy deltakelse nord og vest i Europa og lavere deltakelse i sør og øst.

Tall fra Eurostat viser at deltakelse i voksen læring for det meste er ikke-formell, jobbrelatert og sponset av arbeidsgiver (Cedefop, 2017b)

Hvis vi skiller mellom de to typene opplæring ser vi at det er spesielt høy andel formell opplæring i Norden i forhold til resten av Europa. De nordiske landene i undersøkelsen er topp fire når det kommer til formell opplæring, med 12-14 prosent deltakelse i befolkningen i 2016.

Figur 1 Deltakelse i formell og ikke-formell opplæring siste 12 måneder, 2016, 25-64 år



Kilde: Eurostat

## 2 Dokumentasjon av kompetanse

Myndighetene i hvert enkelt land definerer hva som regnes som formell utdanning, ikke-formell opplæring og uformell læring. I etterkant av Bologna-prosessen blir dette bestemt gjennom nasjonale kvalifikasjonsrammeverk i de europeiske landene. Nasjonale kvalifikasjonsrammeverk angir ulike nivåer av kvalifikasjoner og beskriver hvilket kvalifikasjonsnivå man har etter å ha fullført ulike utdanninger (kapittel 2.1). Som oftest må deltakere i utdanning fullføre ett nivå før de kan begynne på neste nivå. I mange land er det imidlertid mulig å få validert ikke-formell og uformell kompetanse (kapittel 2.2). Det gir innpass i utdanning og kan til og med gi fritak for deler av en utdanning.

Det kan være nødvendig å stille krav til den opplæring som skal reguleres av tiltakene i dette notatet. Hvis man for eksempel skal få skattefradrag for opplæring (kapittel 3.5), må myndighetene avgjøre hvilken type opplæring som kvalifiserer for fradrag. Én metode er å kreve at opplæringen er formell. Det vil imidlertid ekskludere store deler av opplæringstilbudet, da to av tre deltakere i opplæring er i kategorien ikke-formell (SSB, 2018a).

### 2.1 Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk

Et kvalifikasjonsrammeverk er en oversikt over kompetansenivåer. I det norske kvalifikasjonsrammeverket er det syv nivåer, fra grunnskole til doktorgrad. Kvalifikasjonsrammeverk gir en generell beskrivelse av hva kandidater på de ulike nivåene i formell opplæring og utdanning skal kunne. I tillegg til nasjonale kvalifikasjonsrammeverk finnes det et felles europeisk rammeverk.

Det europeiske kvalifikasjonsrammeverket skal fremme mobilitet over landegrenser. Det fungerer som et redskap for å sammenlikne utdanninger mellom land. Før innføringen av rammeverket i 2008 hadde bare tre land i Europa et nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk. I dag har 39 europeiske land et slikt system (Cedefop, 2018b). Hvilke kvalifikasjoner som inngår i det formelle utdanningssystemet varierer mellom land. Deler av det formelle utdanningssystemet i Norge blir regnet som ikke-formell opplæring i andre land. For eksempel defineres yrkeskvalifikasjoner, som fag- og svennebrev, som ikke-formell opplæring i Sverige og Hellas.

#### Nye koblinger mellom nasjonale kvalifikasjonsrammeverk og ikke-formell opplæring

New Zealand har nylig åpnet opp for å knytte internasjonale nettbaserte kurs, kalt NanoDegrees, til det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket (NZQA, 2018a; NZQA, 2018b). Den nasjonale kvalifikasjonsmyndigheten NZQA vil gjøre det lettere for bedrifter å opprette kurs i samarbeid med utdanningsinstitusjoner, som også blir studiepoenggivende (Hipkins, 2018). Kursene kan være internasjonale og opprettet av aktører utenfor landets egne grenser (NZQA, 2018c). NZQA bestemmer hvilke utdanningsinstitusjoner som skal ha myndighet til å vurdere kvalitet og det faglige nivået på kursene, og hvilke kurs som er poenggivende.

I 2016 opprettet Harvard og MIT en ny universitetssertifisering som kalles MicroMasters (Buhl & Andreasen, 2018). MicroMasters tilbys gjennom den nettbaserte læringsarenaen edX, og kan beskrives som kortere kurs med et kunnskapsnivå tilsvarende høyere utdanning i det europeiske kvalifikasjonsrammeverket (EDX, 2018a). Kursene er rettet mot næringslivet. Det er flere universiteter som tilbyr og anerkjenner MicroMasters, deriblant Harvard, MIT, Berkeley, Australian National University, Caltech og Imperial College London (Williams, 2017) (EDX, 2018b). Ved bestått kurs tildeles et digitalt diplom. Diplomet i seg selv resulterer ikke i studiepoeng, men kan brukes til opptak på mastergradsutdanninger på universitet som anerkjenner kurset (EDX, 2018a).

## 2.2 Validering av ikke-formell kompetanse

Validering av læring utenfor formell utdanningssektor gir arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner muligheten til å sammenlikne kompetanse opparbeidet på ulike arenaer. I utdanningssektoren kan det føre til redusert ressursbruk, ettersom en kandidat ikke behøver å få opplæring i ferdigheter han har fra før. Det er et uttalt mål fra Europakommisjonen at validering spesielt skal hjelpe svake grupper (European Commission, 2012).

EUs senter for yrkesopplæring, Cedefop, overvåker utviklingen av kompetansevalidering i Europa. De finner at systemer for validering er etablert eller planlagt i alle 36 landene som er evaluert. Validering gir som regel deler av en grad, gjennom studiepoeng og fritak (Cedefop, 2017a). Likevel er det variasjon mellom land, også mellom sektorer innad i land, på hvordan validering praktiseres. Validering er knyttet til nasjonale kvalifikasjonsrammeverk på forskjellige måter. I tillegg er systemer for innhenting av data og statistikk om validering i liten grad utviklet (Cedefop, 2016). Validering praktiseres ulikt fra sted til sted også i Norge (Olsen, et al., 2018).

SOU 2018:29 fremhever Frankrike, Finland, Flandern og Skottland som eksempler på steder med velutviklede systemer for validering av kompetanse, blant annet fordi de har overordnede strategier som vektlegger valideringens betydning for mulighetene til livslang læring.

Finland har et velutbygd system for validering av ikke-formell kompetanse, med over 100 000 brukere registrert i systemet (Karttunen, 2016). Det er en ordning hvor partene i arbeidslivet har stor innflytelse. De er involvert i flere ledd, fra utformingen av kvalifikasjonskrav til selve valideringsprosessen. Blant annet er det obligatorisk at kompetansetesten på arbeidsplassen blir utført med tre parter – arbeidsgiver, fagforening og en representant fra forvaltningen. Det er pålagt med veiledning (kapittel 3.4) av kandidater under alle stadier av valideringsprosessen.

I Norge heter ordningen realkompetansevurdering. Det er en prosess hvor man kartlegger og vurderer kompetanse fra ikke-formell opplæring og uformell læring, for eksempel kompetanse arbeidstakere har tilegnet seg i arbeidslivet. Uformell læring er den ikke-organiserte læringen som skjer i dagligdagse situasjoner. For eksempel på arbeidsplassen eller på internett. Et bevisst ønske om å lære, skiller dette fra tilfeldig læring (Keute & Drahus, 2017). Kartleggingen går ut på å dokumentere og beskrive egen kompetanse. Det kan være gjennom attester, kursbevis og en egenerklæring. Deretter vurderer en fagperson realkompetansen ved bruk av metoder som for eksempel samtale, vurdering av dokumentasjon eller vurdering av praktisk arbeid. Realkompetansevurdering gjøres opp mot alle nivåer i utdannings-systemet. Vurderingen kan føre til avkortet eller tilpasset opplæring, opptak til studier eller fritak fra deler av et studieløp.

I Australia gjør Deakin University kompetansevurdering av enkeltpersoner. Det kan gi direkte innpass på bachelor- og mastergradsstudier på et utvalg universitet (Deakin, 2018a). Gjennom kompetansevurderingen vurderer universitetet personens uformelle kompetanse opp mot det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket på bachelor- og mastergradsnivå (Deakin, 2018a; DeakinCo., 2018). Tanken er at etterutdanning og arbeidserfaring skal formaliseres og valideres av en uavhengig tredjepart, og gi personer med flere års erfaring fra arbeidslivet bedre tilgang til høyere utdanning (Deakin, 2018b).

## 3 Tiltak rettet mot etterspørselssiden

I dette kapittelet ser vi på offentlige ordninger rettet mot etterspørselssiden av etter- og videreutdanning. Det er med andre ord tiltak som sikter mot å øke deltakelsen i etter- og videreutdanning. Ordningene kan være rettet mot både individer og virksomheter. Vi skiller mellom finansielle og ikke-finansielle offentlige tiltak.

Kapittel 3.1-3.4 tar for seg ikke-finansielle ordninger. Det er institusjonelle ordninger som tilrettelegger for virksomheters og individers investering i opplæring. Det dreier seg om offentlig regelverk som beskytter arbeidstaker og arbeidsgivers rettigheter gjennom avtaler, slik som bindingstid (kapittel 3.1), lærlingordninger (kapittel 3.2) og permisjonsregler (kapittel 3.3). I tillegg inkluderer ikke-finansielle ordninger offentlig veiledning og informasjon (kapittel 3.4).

Kapittel 3.5-3.10 ser på offentlige finansieringsordninger for etter- og videreutdanning rettet mot etterspørselssiden. Tiltakene gir finansiell støtte for å motivere virksomheter og individer til å øke sine investeringer i opplæring. Kapitelet tar for seg skattefradrag (kapittel 3.5), fond (kapittel 3.6), fond med fritak (kapittel 3.7), lån og stipend (kapittel 3.8), lønnsgodtgjørelse (kapittel 3.9) og videreutdanningskontoer (kapittel 3.10).

### 3.1 Bindingstid

Fordi arbeidstakere kan bytte arbeidsgiver etter endt opplæring er det en fare for at det blir underinvestert i opplæring på arbeidsplassen. Det kan løses med kontrakter som hindrer arbeidstakere fra å bytte jobb frem til et visst tidspunkt. Det kalles bindingstid, plikttjeneste eller *payback clauses*. I denne typen kontrakter må arbeidstakeren eller fremtidig arbeidsgiver løse ut en kontraktfestet sum dersom arbeidstakeren ønsker å slutte i jobben.

En studie av tilbakebetalingsklausuler i 33 europeiske land finner at kontraktene reguleres på tre måter (Cedefop, 2012a). Det vanligste er gjennom nasjonal lovgivning (42 prosent). Deretter følger regulering på bedriftsnivå, mellom arbeidsgiver og fagforeninger, arbeidsråd eller individer (30 prosent). Det minst vanlige er at bindingstid blir regulert mellom partene i arbeidslivet (9 prosent). I 19 prosent av landene finner ikke studien informasjon om bruk av bindingstid ved opplæring.

Avtaler med binding begrenser seg til noen typer opplæring (Cedefop, 2012a). Avtalene omfatter vanligvis ikke bedriftsspesifikk opplæring som er direkte relatert til nåværende eller fremtidig arbeid i bedriften. Da må arbeidsgiver dekke hele kostnaden av opplæring.

Noen land har innført en minimumsgrense for kostnad eller varighet av opplæring, før den kan knyttes til bindingstid. Minimumsgrensens størrelse antyder at det dreier seg om relativt dyr og lang opplæring. Det er snakk om grenser på omtrent 3 000 euro og et par måneders opplæring i eksemplene vi kjenner til.

Bindingstiden er vanligvis er 3-5 år (Cedefop, 2012a). Reglene er lite spesifikke når det kommer til summen som tilbakebetales ved kontraktsbrudd. Kun i Østerrike spesifiserer arbeidsmiljøloven at ikke bare kurskostnader, men også verdien av tapt arbeidstid må refunderes.



Norge er blant tre land i Europa hvor bindingstid blir regulert mellom partene i arbeidslivet (Cedefop, 2012a). I KS hovedtariffavtalen §14.3 heter det at: «Plikttjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom kommunen/fylkeskommunen ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Plikttjeneste begrenses til maks. 2 år.» Vi vet ikke hvor utbredt det er med slike kontrakter i Norge.

I Nederland er det omtrent 200 bransjespesifikke og 800 bedriftsspesifikke kollektive avtaler (Cedefop, 2012a). Avtalene kombinerer ulike virkemidler for kompetanseutvikling, blant annet bindingstid. Omtrent halvparten av deltakere i opplæring rapporterte at de hadde en slik klausul i sin arbeidskontrakt (Buisman mfl., 2011). Den kollektive avtalen for bransjen *informasjon, kommunikasjon og administrasjon* fastslår at arbeidsgiver har rett på refusjon hvis arbeidsforholdet termineres like etter fullført opplæring. Arbeidstakeren kan bli bedt om å betale tilbake hele kostnaden det første året etter opplæringen og halvparten av kostnaden det andre året (Cedefop, 2012a).

I Slovakia er bindingstid for arbeidsgiverfinansiert etter- og videreutdanning omfattet av arbeidsmiljøloven (Cedefop, 2012a). For å kompensere for utgifter til lønn og studieavgift må arbeidstakere binde seg til arbeidsgiver over en viss periode. Bindingstiden må ikke overstige fem år og summen som betales tilbake kan maksimalt være 75 prosent av investeringen. Summen arbeidstaker skylder skal reduseres proporsjonalt fra tiden opplæringen avsluttes og frem til slutten av bindingstiden.

## 3.2 Lærlingordninger

Lærlinger utdanner seg til et yrke ved å jobbe i en virksomhet. Der får lærlingene både opplæring og praksis (Utdanning.no, 2018c). Lærlinger har mindre lønn i en oppstartsperiode og påtar seg på den måten en del av kostnaden av opplæring på arbeidsplassen. Dersom lærlingen slutter etter endt opplæring blir ikke tapet for arbeidsgiver like stort som ved opplæring med full lønn.

Deltakelse i lærlingordninger varierer mye mellom land i OECD (Kuczera, 2017). I Tyskland og Østerrike var over 30 prosent av elever i videregående utdanning med i et lærlingeprogram. I Norge var det samme tallet 14 prosent. Norge havner dermed på sjetteplass i en liste på 23 land.

I mange land mottar lærlinger lønn i hele opplæringsperioden, uavhengig om de er på arbeidsplassen eller hos en utdanningsinstitusjon. Lønna kan betales i sin helhet av arbeidsgiver eller delfinansieres av flere arbeidsgivere og myndighetene. I Danmark blir arbeidsgivere kompensert for lønna til arbeidstakere under opplæring gjennom et statlig fond eller et arbeidsgiverfinansiert fond<sup>1</sup>. Lærlinger kan også få lån og stipend, slik som i Norge.

Lærlinger har tradisjonelt vært unge på vei inn i arbeidslivet. I Norge er ni av ti lærlinger under 25 år, og syv av ti er menn (SSB, 2018b). Læreplassene er gjerne knyttet til det tredje året i en yrkesutdanning (Utdanning.no, 2018a). Den nyetablerte ordningen *Fagbrev på jobb* gir personer i lønnet arbeid muligheten til å bli realkompetansevurdert, få opplæring på arbeidsplassen og ta fagbrev på grunnlag av dette (Regjeringen, 2018). I et pilotprosjekt varte veiledet praksis i to år, men det er uklart hva som blir standarden når ordningen implementeres sommeren 2018 (Heljesen et. al, 2018). I Norge er det også mulig å ta fagbrev som *praksiskandidat*. Med denne ordningen får voksne med fem års arbeidserfaring fritak fra fellesfagene fra videregående skole, og adgang til å gå opp til en svenne- eller fagprøve. I praksiskandidatordningen har ikke bedriften ansvar for opplæring og kandidaten er privatist.

---

<sup>1</sup> Henholdsvis Statens voksendannelsesstøtte og VEU-godtgørelse

England hadde tidligere en øvre aldersgrense på 24 år for deltakere i det offentlige lærlingprogrammet (Fuller mfl., 2015). Etter aldersgrensen ble fjernet i 2004 har antall deltakere over 24 år økt til 362 000 i løpet av ti år (Gov.uk, 2018a). Det utgjør 41 prosent av lærlingene i programmet. Fuller mfl. (2015) finner at lærlinger over 24 år, «ikke var nyrekruttede i en bedrift, men allerede ansatte som *konverterte* fra sin nåværende stilling til lærling hos samme arbeidsgiver». I motsetning til i Norge er ikke læreplassene i England tilknyttet en studieplass, i stedet må arbeidsgivere tilby lærlinger opplæring hos godkjente læresteder (Gov.uk, 2018b). Arbeidsgivere får offentlig støtte til opplæringskostnader, men må betale lærlingen minimumslønnen på 84 kr i timen. Lærlinger kan i tillegg søke på en offentlig låneordning kalt *Advanced Learner Loan*. I følge Fuller et al. (2015) er det kun Storbritannia og Australia som har *voksne lærlinger* som et selvstendig politikkområde.

Australia har lenge hatt en aktiv lærlingpolitikk for voksne. Mellom 1996 og 2016 steg andelen lærlinger innen yrkesfag over 25 år fra 8 til 28 prosent, og andelen lærlinger utenfor yrkesfag fra 22 til 45 prosent (Hargreaves mfl., 2017). Flere ordninger rettet mot eldre voksne har bidratt til veksten.

- *Support for Adult Australian Apprentices* ga arbeidsgivere 28 000 kr i offentlig støtte hvis en lærling fullfører opplæringen sin (Hargreaves & Blomberg, *Adult trade apprentices: exploring the significance of recognition of prior learning and skill sets for earlier completion*, 2015). Ordningen ble imidlertid stoppet i 2015. Det sammenfaller med et brått fall i opptaket av lærlinger.
- Australias program for realkompetansevurdering (*Recognition of Prior Learning*) har også bidratt til høy deltakelse blant voksne (Hargreaves & Blomberg, *Adult trade apprentices: exploring the significance of recognition of prior learning and skill sets for earlier completion*, 2015).
- Det er mulig å gjennomføre lærlingordningen på kortere tid hvis man har fullført formelle krav og får godkjenning av arbeidsgiver (New South Wales Government, 2018).

### 3.3 Permisjon

Rett til utdanningspermisjon gir arbeidstakere mulighet til å ta fri fra jobb, slik at de kan ta opplæring utenfor arbeidsplassen. Det kan gi økt fleksibilitet i arbeidsmarkedet og forskyve forhandlingsmakt i retning arbeidstaker.

Utdanningspermisjon i Europa reguleres gjennom lovverk eller kollektive avtaler. Det stilles gjerne krav til arbeidsforholdet og opplæringsens relevans for at permisjon skal bli godkjent (Cedefop, 2012b).

I Norge er det for eksempel krav om at man skal ha vært ansatt i virksomheten man tar permisjon fra i minst to år (Arbeidsmiljøloven, 2018, §12-11). Utdanningspermisjonen kan tas ut som heltids- eller deltidspolisjon og kan kreves for inntil tre år. Utdanningen må være organisert og yrkesrelatert, men ikke nødvendigvis for jobben man søker permisjon fra.

Lønnskostnaden til deltakere i opplæringen fordeles mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og myndighetene i ulik grad i Europa. Norge har ubetalt utdanningspermisjon, men det er mulig å søke Lånekassen om støtte. Kapittel 3.9 ser nærmere på lønnsgodtgjørelse under opplæring.

I Belgia gir lovverket fulltidsansatte rett til utdanningspermisjon opptil 120 timer i året (Cedefop, 2018a). Arbeidstakere får lønnsgodtgjørelse av staten opp til 26 000 kr i måneden. Programmet hadde 76 000 brukere i 2008 og kostet myndighetene 780 millioner kr. Det er omtrent 10 300 kr pr deltaker. Et råd sammensatt av partene i arbeidslivet bestemmer hvilke kurs som er godkjent.

I Østerrike er det ingen juridisk rett til opplæring, så man må ha tillatelse fra arbeidsgiver. For å få rett til lønnsgodtgjørelse fra myndighetene krever de dokumentasjon på minst 20 timer opplæring i uka (les mer i kapittel 3.9). Under finanskrisen ga regionale østerrikske myndigheter støtte for mellom 25 og 50 prosent av kurskostnadene ved opplæring. Slik ble opplæring brukt som et motsyklisk arbeidsmarkeds-tiltak.

### 3.4 Veiledning og informasjon

Veiledning og informasjon kan motivere voksne til å delta i etter- og videreutdanning. Spesielt kan det gjøre det enklere å finne passende utdanningsmuligheter og kartlegge en vei for målene man setter seg.

Av 28 EU-land, er de med høyest andel brukere av karriereveiledning Danmark (55 prosent), Sverige (47 prosent) og Tyskland (40 prosent) (Eurydice, 2015a). Norge er ikke med i studien. Karriereveiledning er i de fleste land tilknyttet offentlig arbeidsformidling. Arbeidsformidlingen er gjerne åpen for alle, men blir i praksis benyttet av arbeidsledige.

Det finnes imidlertid eksempler på offentlig karriereveiledning utenfor systemet for arbeidsformidling. Danmark opprettet 13 såkalte *voksen- og efteruddannelsescentre* i 2010. De er spesielt tilrettelagt opplæring for voksne, men gir også veiledning til bedrifter, spesielt små og mellomstore (Eurydice, 2015a). Danmark har også etablert en nettportal for såkalt *eVeiledning*, som tilbyr veiledning om jobb og utdanning på telefon, mail og chat. Norge skal også lage et nasjonalt nettsted for digital karriereveiledning.

Finland har et velutviklet system for veiledning og individuell studieplanlegning (SOU, 2018:29). Det blir brukt i samspill med et nasjonalt rammeverk for validering av kompetanse (kapittel 2.2). I begynnelsen av et studieløp opprettes det en individuell studieplan for hver student i samarbeid med lærer eller veileder. Deretter undersøker man om studenten har noe erfaringsbasert kompetanse som kan innpases.

Siden 2003 har det blitt opprettet karrieresentre i norske fylkeskommuner. De bistår alle, ikke bare de utenfor arbeidslivet. I 2017 var det til sammen 38 karrieresentre og det finnes nå karrieresentre i alle landets fylker utenom Oslo (Kompetanse Norge, 2018).

Flere europeiske land har de seneste årene hatt informasjonskampanjer for å øke deltakelsen i etter- og videreutdanning (Eurydice, 2015a). For eksempel har Nord-Irland en pågående kampanje kalt *Skills to Succeed*. Kampanjen fremhever mangfoldet av tilbud for livslang læring, og benytter seg av mange ulike medier.

Det finnes også nasjonale nettportaler for etter- og videreutdanning. I Norge er *Utdanning.no* en nettportal for informasjon om utdanning og yrke, med oversikt over utdanningstilbudet i Norge. Nettsiden inneholder også informasjon om tilbud av videreutdanning, samt informasjon om rettigheter til utdanningspermisjon og finansiering (Utdanning.no, 2018b).

### 3.5 Skattefradrag

Skattefradrag senker arbeidstakers og arbeidsgivers kostnader knyttet til investeringer i kompetanse. Det kan øke investeringene. 21 av EUs medlemsstater har skattefradrag for investering i utdanning og

opplæring (Cedefop, 2009b). I Europa var skattefradrag lenge adskilt fra utdanningspolitikk, men vektlegging av livslang læring og kompetanseheving har økt interessen for hvordan skatt kan påvirke og støtte investering i kompetanse (OECD, 2004).

Skattepolitikk kan også rettes mot tilbydere av etter- og videreutdanning, for eksempel ved redusert merverdiavgift for utdanningsinstitusjoner.

### Skattefradrag for arbeidsgivere

Skattesystemene i europeiske land tillater at bedrifter fører utgifter til utdanning og opplæring som fradragsberettigede kostnader. Det må være utgifter som er relevant for bedriftens virke. 15 EU-land har skatteordninger for arbeidsgivere som går utenpå dette. Da vil myndighetene i praksis betale virksomheter for å bruke penger på utdanning. For eksempel kan bedrifter i Frankrike, Nederland og Østerrike skrive av mer enn 100 prosent av kostnadene knyttet til opplæring (Cedefop, 2009b). I Østerrike kan en andel av skattefordelen utbetales dersom bedriften ikke er i skatteposisjon, eller om skattefordelen overskrider beløpet bedriften egentlig skulle betalt i skatt. Dette er ment å støtte oppstartsbedrifter og andre som går med underskudd ettersom også de har behov for etter- og videreutdanning. Cedefop (2009b) fant at bedrifter i stor grad benytter seg av skattefradrag, og at de ikke mangler informasjon om ordningene. I Frankrike og Østerrike er det også egne skattefradrag for bedrifter med lærlinger. Offentlige virksomheter som ikke betaler skatt får ikke benyttet skattefradrag. Dermed gir ikke ordningen insentiver til opplæring på offentlige arbeidsplasser.

I 2016 kom det et representantforslag fra KrF i Stortinget om å opprette en Kompetansefunn-ordning etter modell av skattefunn-ordningen (Innst. 388 S, 2015-2016). I Jeløya-erklæringen ble det bestemt at dette skal utredes.

### Skattefradrag for enkeltpersoner

Til sammen 16 EU-land gir enkeltpersoner skattefradrag for opplæring (Cedefop, 2009b). Det er stor forskjell på skattefradragenes innretning mellom land, for eksempel når det gjelder på hva slags opplæring som støttes. I Østerrike, Nederland og Tyskland kan man skrive av utgifter tilknyttet nåværende jobb eller omstilling til annet arbeid. I Finland gjelder bare skattefordelen hvis opplæringen er relevant for nåværende jobb. I Irland kan man få skattelette for kursavgift for opplæring i fremmedspråk eller informasjonsteknologi. I Frankrike gis det skattefradrag på lærlinglønn. I tillegg får gründere skattelette for å dekke utgifter til opplæring (Cedefop, 2009b). Finland gir skattelette for nedbetaling av studielån.

I et progressivt skattesystem blir fradragssummen høyere jo mer du tjener. Det er fordi man får mer fradrag pr. kr jo høyere skatteprosenten er. Det gjør det tilsynelatende gunstigere for høytlønnede å ta opplæring og kan gi dårlige fordelingseffekter. Samtidig er alternativkostnaden ved opplæring høyere for høytlønnede, slik at de kan trenge høyere kompensasjon for å delta i opplæring. En annen fordelingseffekt kan oppstå ved at informasjonen om skattefradraget ikke er god nok, som gjør at ikke alle som har rett til skattefradraget får nytte av det.

I Norge gis det skattefradrag for utgifter knyttet til utdanning som ansees nødvendig for at man skal kunne beholde sin nåværende jobb, eller som kan komme til nytte på nåværende arbeidsplass i fremtiden (Skatteetaten, 2018). Riktignok går dette skattelette inn i minstefradraget, hvilket i praksis betyr at få personer får nytte av det. Man må altså kunne dokumentere utgifter høyere enn minstefradraget for å få skattelette utover hva man uansett ville ha fått. I 2018 er minstefradraget på 97.610 kr.

### 3.6 Fond

Et *opplæringsfond* er midler dedikert til kompetanseheving, som holdes utenfor myndighetenes ordinære finansieringskanaler (Johanson, 2009). Fondene finansieres gjerne med avgifter på bedrifter, men også i noen tilfeller av offentlige midler eller private donasjoner. Fondene kan innrettes på mange ulike måter. Størrelsen og antall fond varierer fra land til land. Cedefop (2009a) undersøker opplæringsfond i åtte europeiske land. De finner at avgiften på bedrifter varierer fra 0,1-2,5 prosent av lønnskostnadene.

Nasjonale fond er en stadig vanligere form for finansiering av utdanning og opplæring. På verdensbasis har 62 land fondsløsninger som arbeidsgiver eller arbeidstaker betaler inn til (Johanson, 2009). Fondenes hensikt er å øke deltakelsen i etter- og videreutdanning, slik at arbeidsgiver og arbeidstaker får den kompetansen det er behov for. Utover forvaltning av ressurser har opplæringsfondene gjerne oppgaver knyttet til tilbud av etter- og videreutdanning, politikktutvikling, evaluering av effekt og regulering av konkurranse. For eksempel kan et fond engasjere seg i informasjonsarbeid, for å dekke mangler i bedrifter og individers kunnskap om etter- og videreutdanning.

Fondene er gjerne styrt av et toparts- eller trepartssamarbeid. Fondene kan være bransjespesifikke fremfor å omfatte hele arbeidslivet. Slik kan fondene bedre tilpasses de ulike behovene for opplæring på tvers av bransjer. Det går imidlertid på bekostning av omfordeling av utgifter til opplæring, mellom mer og mindre lønnsomme bransjer. De fleste av de sektorbaserte fondene som Cedefop (2009a) undersøker betaler kun for direkte kostnader som kursavgift, ikke livsopphold.

I Danmark har det visst seg at det er for få deltakere til de 3 200 kursene som landets *Kompetencefond* gir støtte til. Det er vanskelig å avgjøre hvor mye som skal settes av i slike fond, og i Danmark har man satt av mer penger enn det er blitt brukt. Derfor tilbakebetales 880 millioner NOK til virksomhetene (Trepartsforhandlinger, 2017).

Det finske *Utbildningsfonden* er finansiert gjennom *Arbeidsløshetsforsikringsfonden*<sup>2</sup> og utbetaler støtte til etter- og videreutdanning (kapittel 3.9). Dessuten er fondet et rådgivende organ for politikk og lovgivning når det kommer til voksenopplæring. Fondet er styrt av arbeidslivets parter.

Store bedrifter har lettere for å nyttiggjøre seg av opplæringsfond (Cedefop, 2009a). Bedrifter med få ansatte blir mer påvirket når ansatte er borte fra jobben. Små bedrifter har gjerne også problemer med å kartlegge kompetansebehovet sitt. Samtidig fordeler fond kostnader mellom virksomheter, slik at små bedrifter får tilgang på et bedre tilbud enn deres egne ressurser tilsier.

I Norge finnes det ikke sentrale, nasjonale fond for etter- og videreutdanning. Ulike ordninger med både sentraliserte og desentraliserte fond ble diskutert av Johnsen-utvalget, men de valgte å ikke anbefale en sentral finansieringsordning for etter- og videreutdanning. Det finnes en rekke ulike fond organisert av fagforeninger.

### 3.7 Fond med fritak

En variant av fond for arbeidsgivere, jf. kapittel 3.6, er ordninger hvor arbeidsgivere kun må betale inn til fondet hvis de investerer under en gitt grense i opplæring. Ordningene kalles *pay-or-train*, og reduserer arbeidsgiveres forpliktelse til fondet etter hvor mye opplæring de kjøper eller tilbyr selv.

---

<sup>2</sup> Arbeidsgiver og arbeidstaker betaler arbeidsløshetsforsikringspremier til *Arbeidsløshetsforsikringsfonden* (TVR). TVR har valgt å finansiere et utdanningsfond som en del av sin forebyggende virksomhet.

I forhold til andre fondsordninger vil virksomheter med denne ordningen ha insentiv til å stå for opplæring selv. Dermed blir fondet mindre og enklere å administrere. Det innebærer også at man overfører beslutningen om opplæringens innhold til virksomhetene. På den ene siden gir det fleksibilitet til bedrifter, på den andre siden blir det vanskelig for myndighetene å overvåke hvordan pengene brukes.

I Frankrike må offentlige og private virksomheter bruke 1,6-3,6 prosent av sine totale lønnsutgifter på etter- og videreutdanning. Andelen avhenger av virksomhetens størrelse. For private virksomheter er en andel (0,6-1,6 prosent) obligatorisk innbetaling til fond regulert av partene i arbeidslivet. Den resterende andelen (1-2 prosent) kan forvaltes av bedriften selv, eller betales til fondet (Cedefop, 2018a; Cedefop, 2008).

Quebec innførte en liknende regulering i 1995. Den kanadiske provinsen pålegger virksomheter å bruke én prosent av lønnsutgiftene sine på opplæring, eller betale den samme summen til myndighetene. Små bedrifter har i ettertid fått fritak for å spare myndighetene for papirarbeid<sup>3</sup>. Kun opplæring i overførbare egenskaper er tillatt (Dostie, 2015). Pengene betales til et fond som gir tilskudd til kompetanseutviklingsprosjekter (Emploi Quebec, 2018).

### 3.8 Lån og stipend

Personer som selv bekoster egen kompetanseheving må ofte låne penger til å dekke studieavgifter og livsopphold. I Norge tilbyr Lånekassen slike lån, med mulighet til å omgjøre 40 prosent av lånet til stipend ved bestått eksamen.

Liknende ordninger er vanlige og finnes i 29 av 33 europeiske land (Cedefop, 2012c). Mange land har mer enn én ordning, rettet mot ulike typer utdanning. Det er ikke nødvendigvis myndighetene som administrerer lånene. I stedet subsidieres lånene på ulike måter, for eksempel ved at det settes en lav rente. En annen måte å gjøre lånene mer attraktive er å knytte dem til stipender, men det er uvanlig utenfor Norden.

England opprettet i 2013 *Advanced learning loans* for personer over 24 år. Lånet gjaldt opprinnelig videregående utdanning og lærlingplasser, men ble senere utvidet til å gjelde opp til masternivå. Aldersgrensen ble i tillegg senket til 19 år. Lånene blir betalt direkte til en godkjent læringsinstitusjon. Summen man kan låne varierer fra 3 200 kr for kurs på seks timer, til 120 000 kr for kurs på ett år (Gov.uk, 2018c). Man kan ta opptil fire lån i løpet av livet, men kun få overføringer fra ett om gangen.

Finland har et offentlig system for lønnsgodtgjørelse for voksne i opplæring (se kapittel 3.9). Hvis man mottar lønnsgodtgjørelse kvalifiserer man også til studielån for voksne (Kela [finsk Nav], 2018). Fullt lån er på 6 200 kr i måneden.

Sveriges ordning med en sentral lånekasse ligner den vi har i Norge, men Centrala studiestödsnämnden (CSN) har flere typer tilpasninger som blant annet understøtter livslang læring. Hos CSN er det mulig å låne omtrent 30 000 NOK pr år, dersom man er over 25 år og tjente mer enn 175 000 NOK det foregående året. Lånet kommer i tillegg til den ordinære studiestøtten på omtrent 100 000 NOK i året. Dersom man deltar i kommunal voksenopplæring for å fullføre grunnskole eller videregående opplæring har man, som i Norge, rett på studielån. Hvis man deltar i voksenopplæring i Sverige får man omgjort en større andel av lånet enn om man deltar i høyere utdanning. Slik er det ikke i Norge.

<sup>3</sup> I begynnelsen fikk bedrifter med lønnsutgifter under omtrent 1,5 millioner kr fritak. Grensen ble hevet til omtrent 6,2 millioner kr i 2004 og deretter til omtrent 12,4 millioner kr i 2015.

### 3.9 Lønnsgodtgjørelse

Myndighetene kan dekke hele eller deler av lønna til arbeidstakere under opplæring. Det vil motvirke det som trolig er et av de største hindrene for etter- og videreutdanning, nemlig bortfall av lønnsinntekt ved redusert stilling. Som regel er ordningene utformet slik at deltakere i opplæring ikke får fullstendig lønnsdekning. Dermed må arbeidstaker eller arbeidsgiver påta seg noe av kostnaden.

Noen land har egne ordninger for lønnsgodtgjørelse for arbeidstakere i etter- og videreutdanning. Et eksempel er Danmark, som i tillegg til studielån har to systemer for lønnsgodtgjørelse. Det ene er et statlig finansiert system, *Statens voksenuddannelsesstøtte*. Det andre systemet, kalt *Voksen- og efteruddannelsesgodtgjørelse*, er finansiert av arbeidsgivere og knyttet til yrkesutdanning. Begge ordningene gir en maksimal utbetaling lik den danske dagpengesatsen på 287 000 NOK (Undervisningsministeriet, 2018a). Det er under halvparten av gjennomsnittslønna til danske lønsmottakere (Danmarks statistikk, 2018).

I Luxembourg kan arbeidstakere som tar opplæring få full offentlig dekning av lønn på opptil 65 000 NOK i måneden. Det er en maksimal grense på 10 dager i året og 80 dager i løpet av karrieren. I 2012 benyttet 0,8 prosent av Luxembourgs voksne befolkningen seg av ordningen. Det kostet 8 700 NOK i snitt pr person (Cedefop, 2018a).

I Østerrike kompenserer myndighetene arbeidsgivere for 55 prosent av lønna til arbeidstakere i opplæring. Det tilsvarer ledighetstrygden. Opplæringen må vare mellom to måneder og et år, og kan tas over en periode på fire år (Cedefop, 2018a). Opplæringen trenger ikke være formelt anerkjent, men den må dokumenteres skriftlig og være yrkesmessig relevant (Arbeiderkammer, 2018).

Finland har et system for lønnsgodtgjørelse der man må være i jobb og ha minst åtte års arbeidserfaring for å være kvalifisert. Så lenge man mottar støtte kan man ikke tjene mer enn 2 400 kr i måneden. Med en gjennomsnittlig norsk månedslønn på 45 000 kr brutto, vil man kunne få godtgjørelse på 18 500 kr. Støtten varer i maksimalt 19 måneder. Hvis opplæringen varer i mindre enn to måneder, eller man tar opplæring på deltid, blir støtten justert (Utbildningsfonden, 2018a). Utover er det ikke krav om at utdanningen er formell. Man kan få støtte til yrkesrettet etter- og videreutdanning som ikke leder til noen eksamen. Imidlertid må ikke-formell utdanning ha relevans for kandidatens nåværende arbeidsplass for at den skal kvalifisere for utdanningsstøtte (Utbildningsfonden, 2018b). Med en lønn på 45 000 NOK i måneden og 50 prosent stilling, faller støtten til 3 000 kr i måneden (Utbildningsfonden, 2018a). Ordningen er finansiert av det finske utdanningsfondet, administrert av partene i arbeidslivet (kapittel 3.6). I 2017 ga fondet 1,8 milliard kr i lønnsgodtgjørelse til 24 000 studenter (Utbildningsfonden, 2018c). Det er 74 000 kr i snitt pr person.

Norge har ikke et nasjonalt system for lønnsgodtgjørelse for deltakere i etter- og videreutdanning. Det er derimot flere yrkesgrupper med egne ordninger. Hos sykehusene er man sikret 80 prosent av minstelønn når det blir gitt permisjon til videreutdanning som arbeidsgiver har vurdert at det er behov for (Norsk sykepleierforbund, 2017). Lærere får full lønn i videreutdanning, men blir kun frigjort for 37,5 prosent av stillingen sin hvis de har en studieandel på 50 prosent (Utdanningsdirektoratet, 2018).

### 3.10 Videreutdanningskontoer

Det finnes en rekke ordninger der arbeidstaker sparer opp utdanningsrettigheter eller penger som kan finansiere studiekostnader og livsopphold. Slike kontoer er ofte knyttet til skattefradragordninger (kapittel 3.5), for å motivere individer til å spare. Tiltakene skal flytte initiativet fra institusjonene til den enkelte. I dette notatet ser vi på hvilke utdanningsmuligheter disse kontoene åpner for.

I 2000 lanserte britiske myndigheter *Individual Learning Accounts*. Det ga folk muligheten til å opprette en sparekonto der staten ga et startinnskudd på omtrent 1 600 NOK. De oppsparte midlene måtte brukes på opplæringsformål. Ordningen ble svært populær. Over 2,6 millioner sparekontoer ble opprettet og 3 milliarder kr i offentlige midler ble brukt på tiltaket. Det var langt over budsjett (National Audit Office, 2002). 1,4 millioner opplæringsaktiviteter ble bestilt, men mange tilbydere utnyttet systemet og kvaliteten på opplæringen var mangelfull. Derfor ble ordningen raskt avviklet.

Sverige opprettet en ordning for utdanningssparing 2002. Sparing utløste skattefradrag dersom de oppsparte midlene ble brukt på opplæring. Ordningen ble trukket i 2004, på grunn av manglende støtte hos arbeidslivets parter (SOU, 2018:24). Særlig ble ordningen kritisert av fagforbundene for å være for de allerede høyt utdannede. Arbeidsgiverorganisasjonen *Svenskt Näringsliv* var bekymret for at det skulle bli for mye *hobbyutdanning* (SOU, 2018:24).

Frankrike har et system der arbeidstakere opparbeider seg rettigheter til opplæring, som samles i en *yrkeskonto*<sup>4</sup> (Eurofund, 2015a). Hovedmålet med ordningen er å sikre arbeidstakeres autonomi og mobilitet på jobbmarkedet. Alle arbeidstakere har en *tidskonto*<sup>5</sup>, der arbeidstakere i fulltidsjobb sparer 24 timer pr år, opptil 150 timer. Tiden kan brukes til formell utdanning eller ikke-formell opplæring. Kursene må være relevante for arbeidslivet og imøtekomme det forventede behovet i arbeidsmarkedet. Videre har arbeidstakere i utsatte yrker rett til ekstra oppsparing avhengig av hvor risikofylt jobb de har. Det er partene i arbeidslivet som holder en liste over utsatte yrker. For eksempel vil nattarbeid, tungt fysisk arbeid eller støyende arbeidsmiljø kvalifisere (Eurofund, 2015b). Tanken er at utsatte arbeidstakere kan omstille seg til mindre belastende yrker.

I Norge finnes det ikke nasjonale ordninger med personlige kontoer knyttet til etter- og videreutdanning. En tidskontoordning ble fremhevet som et mulig tiltak i Kompetansereformen i 1999 (NOU, 1999:14).

#### Etter- og videreutdanning i Danmark

I Danmark deler man det offentlige EVU-tilbudet i tre. Det er allmenn-, yrkesrettet- og akademisk utdanning. Det finnes også tre former for offentlig utdanningsstøtte, hvorav to er lønnsgodtgjørelse og én er studielån.

*Almen Voksenuddannelse* er det laveste nivået av tre typer offentlig tilbud av videreutdanning (Undervisningsministeriet, 2018b). Det er på nivå med norsk grunnskole. Alle over 18 år kan delta. Før man starter utdanningen får man en samtale med en studieveileder. Undervisningen foregår fortrinnsvis på ett av 29 *Voksenuddannelsescentre*, men kan også bli gjort på arbeidsplassen. Utdanningen blir tilbudt som enkeltfag. Hvert år deltar 90 000 i programmet, og antallet stiger. Deltakelsesavgiften varierer fra 150 NOK til 1 500 NOK pr. fag.

<sup>4</sup> *Compte personnel d'activité*

<sup>5</sup> *Compte personnel de formation*



*Arbejdsmarkedsuddannelser* (AMU) er den andre av tre typer offentlig tilbud av EVU. Kursene varer i snitt fire dager. Det finnes omtrent 130 skoler som tilbyr utdanningen. Kursene er laget for faglærte og ufaglærte, men alle kan delta. Det inkluderer arbeidsledige, som har rett til seks ukers gratis deltakelse. Kursene er både på heltid og deltid og kan bli tatt ved siden av jobb. AMU utvikles i samarbeid med utdanningsdepartementet, læresteder og arbeidslivets parter. Lærestedene blir godkjent av departementet. *Rådet for Voksen- og Efteruddannelse* (RVE) er sammensatt av partene i arbeidslivet (Undervisningsministeriet, 2018c). Departementet er sekretariat. RVE rådgir departementet om AMU og andre saker knyttet til kompetanse. Det finnes også 11 *Efteruddannelsesudvalg* (EUD) for ulike bransjer. De er nedsatt av arbeidslivets parter og godkjent av RVE.

EUD-ene utvikler AMU på bakgrunn av behovet i bransjene. Deltakerbetaling for AMU er som regel 150-240 NOK pr. dag for målgruppen (VEU center, 2018). Det vil si personer med utdanning opp til videregående yrkesfag. I snitt utgjør brukerbetaling 15 prosent av kostnadene ved produksjon (Undervisningsministeriet, 2018d). Myndighetene gir ikke tilskudd til lærestedene for deltakere med utdanning utover norsk videregående skole. De må derfor betale full pris.

*Videregående voksen-, efter- og videreuddannelse* er det tredje og høyeste utdanningsnivået for videreutdanning i Danmark. Det tilsvarer høyere utdanning. Det finnes tre typer videreutdanning på dette nivået – *Akademiuddannelse*, *Diplomuddannelse* og *Masteruddannelse*. Ved opptak må man ha fullført det som tilsvarer norsk videregående skole og ha to års arbeidserfaring. *Diplomuddannelse* krever i tillegg at man har fullført en *Akademiuddannelse*. *Masteruddannelse* krever at man har fullført en bachelorgrad. Typisk varer en utdanning i tre år og gir 60 studiepoeng. Undervisningen er lagt opp slik at man kan ta den ved siden av jobb. Utdanningene er modulære, og man ta en eller flere moduler uten å gjennomføre en full utdanning (Ekspertgruppen for voksen- EVU, 2017). Deltakelsen ligger stabilt på rundt 20 000 årselever i året. Det er deltakerbetaling.

I Danmark er det to typer offentlig lønnsgodtgjørelse for yrkesaktive i videreutdanning – *Statens voksenuddannelsesstøtte* (SVU) og *Videre- og efteruddannelsesgodtgjørelse* (VEUG) (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2018a; Undervisningsministeriet, 2018e). For å kvalifisere til VEUG kan man ikke ha utdanning over norsk videregående nivå. For å kvalifisere til SVU må man som regel være over 25 år og ha jobbet det siste halvåret. Man kan også ha vært i fødselspermisjon, mottatt sykepenger eller fått dagpenger. Begge ordningene gir støtte lik den danske dagpengesatsen. Man får 90 prosent av nåværende lønn opptil 5 400 NOK i uka. Summen reduseres ved deltidsutdanning. Godtgjørelsen kan gis til både arbeidstaker og arbeidsgiver. Alle arbeidsgivere er med å finansiere VEUG gjennom *Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag*. Bidraget er på 3 400 NOK pr. fulltidsansatt i 2018 (Dansk industri, 2018). Det ga til sammen 6,4 milliarder NOK i inntekter til fondet i 2017 (AUB, 2017). Samme år hadde fondet 4,8 milliarder NOK i utgifter.

En ekspertgruppe leverte i juni 2017 rapporten *Nye kompetencer hele livet* til den danske regjeringen. I november samme år ble en trepartsavtale inngått på bakgrunn av rapporten. Avtalen vedtok 81 initiativer som skal gjennomføres over fire år (Trepartsforhandlinger, 2017). Initiativene koster til sammen 3,2 milliarder NOK (Beskæftigelsesministeriet, 2018). Blant annet skal regjeringen og partene i arbeidslivet opprette et omstillingsfond til 500 millioner NOK (Regjeringen, 2018). Ytterligere 530 millioner NOK går til å styrke kvaliteten på AMU-kurs, blant annet ved å øke takstene. Antall kurs skal ned fra 3 200 til 800 Samtidig skal 860 millioner NOK betales tilbake til arbeidsgivere fra AUB. Deltakelsen i AMU steg fra 631 000 gjennomførte kurs i 2007 til over en million i årene etter finanskrisen i 2008. Etter det har tallet falt til 465 000 i 2017. Dermed har pengene hopet seg opp hos AUB.

## 4 Tiltak rettet mot tilbudssiden

I dette kapittelet ser vi på offentlig finansiering av tilbudssiden. Det er tiltak rettet mot leverandører av etter- og videreutdanning. Det dreier seg om offentlige utdanningstilbud (kapittel 4.1-4.2) offentlige subsidier av private utdanningstilbud (kapittel 4.3) og tilretteleggelse for samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og næringsliv (kapittel 4.4).

Hvis myndighetene subsidierer utdanningstilbud kan det føre til at prisene i markedet blir lavere. Da vil flere ta utdanning enn de ellers ville gjort uten subsidier. På samme måte kan myndighetene øke deltakelsen ved å lage tilbudet selv og sette en lav pris. I Europa er det alminnelig at myndighetene fullfinansierer grunnleggende opplæring, men i høyere utdanning er det vanligere med deltakeravgift, selv i offentlige institusjoner.

De fleste komparative studier på området handler om tiltak rettet mot etterspørselssiden av etter- og videreutdanning. Dermed er det vanskelig å sammenlikne ulike lands tiltak rettet mot tilbudet av etter- og videreutdanning. Der vi ikke finner komparative studier har vi i stedet undersøkt tiltak rettet mot tilbudssiden av etter- og videreutdanning i enkeltland, spesielt Sverige og Danmark.

### 4.1 Offentlig grunnleggende og videregående utdanning

#### Grunnleggende utdanning

I nesten alle europeiske land finnes det programmer for voksne som ikke har fullført grunnskolen. I tillegg har omtrent halvparten av landene i Europa dedikerte programmer for opplæring i grunnleggende ferdigheter. Det vil si lesing og skriving, muntlig språk, regning og digitale ferdigheter. Programmene er ofte ikke-formelle, men flere land anerkjenner dem som forberedelser til videre utdanning (Eurydice, 2015b). Det offentlige tilbudet er som regel gratis for deltakere (Eurydice, 2015a).

I Norge har man rett på grunnskole. Retten til grunnskole for voksne gjelder også de som har fullført grunnskolen, men som likevel trenger mer grunnskoleopplæring. Som oftest er det kommunale voksenopplæringsentre som tilbyr dette. I tillegg finnes tilskuddsordningen *Kompetansepluss*, for opplæring i grunnleggende ferdigheter. Virksomheter og frivillige organisasjoner kan søke om penger gjennom ordningen.

#### Videregående utdanning

Alle europeiske land har tilbud om videregående utdanning, men ikke alle har programmer spesielt laget for voksne i alderen 25-64 år (Eurydice, 2015a). Videregående utdanning er som regel gratis for deltakere. I Norge har voksne rett på videregående opplæring og det er fylkeskommunene som har ansvar for å tilby det. Voksne som har fullført videregående skole tidligere har ikke rett, men fylkeskommunen kan gi dem studieplass. Voksne under 25 år har *ungdomsrett*. Voksne som er 25 år eller over har *voksenrett*.

Det finnes også offentlige forberedende programmer for høyere utdanning for kandidater som ikke har videregående opplæring. I Frankrike finnes en grad<sup>6</sup> som kun er tilgjengelig for deltakere over 20 år,

<sup>6</sup> Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires

som ikke har fullført videregående skole. Programmet varer ett år og har 300 undervisningstimer (Eurydice, 2015a).

## 4.2 Offentlig høyere utdanning

Offentlige utdanningsinstitusjoner i Europa er ofte selveide og har frihet til å bestemme over store deler av utdanningstilbudet sitt. Samtidig har staten innflytelse over institusjonene. De viktigste statlige styringsmidlene er lovverket, styringsdokumenter (tildelingsbrev, utviklingsavtaler, strategier o.l.), systemer for akkreditering, og finansiering. Noen land åpner for at universiteter og høyskoler kan hente inn det meste av sin finansiering gjennom skolepenger, mens andre legger vekt på at store deler av tilbudet skal være gratis. Mange land har en mellomløsning med moderate skolepenger og solide offentlige overføringer. Det betyr at mulighetene for statlig styring av UH-institusjonene varierer mellom landene. I dette kapitlet går vi nærmere inn på statlig styring og finansiering av høyere utdanning i Danmark og Sverige.

### Styring Danmark

Danmark har åtte universiteter i tillegg til en rekke høyskoler (*erhvervsakademier*) og fagskoler (*profesjonshøyskoler*). Institusjonene er selveide, men finansieres av staten og er derfor forbeholdene ulike typer statlig styring. De viktigste er (Pedersen & Aagaard, 2016):

- Lovverket (Universitetsloven, profesjonshøyskoleloven, erhversuddannelsesloven).
- Strategiske rammekontrakter.
- Akkreditering.
- Prestasjonsbasert styring gjennom finansiering.

Strategiske rammekontrakter erstattet utviklingskontrakter i 2017 (Uddannelses- og Forskningsmin., 2018d). Det er en institusjonsspesifikk fireårig kontrakt, som inngås mellom myndighetene og styreleder for den enkelte institusjon (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2018c).

Danske høyere utdanningsinstitusjoner mottar fra og med 2019 et grunntilskudd fra staten (se Tilskuddsordning Danmark). Videreførelsen av fem prosent av grunntilskuddet er avhengig av oppfyllelsen av målene i den strategiske rammekontrakten. Ytterligere fem prosent er avhengig av en samlet kvalitetsmåling på den enkelte institusjon.

Målene i de strategiske rammekontraktene er knyttet til kvantitative størrelser. Det er for eksempel et mål at *Københavns Professionshøyskole* skal utvikle etter- og videreutdanningsaktiviteter av høy kvalitet i tettere samarbeid med profesjonene (Københavns Professionshøyskole & Uddannelses- og forskningsministeriet, 2018). Det blir blant annet målt ved skolens omsetning på etter- og videreutdanningsaktiviteter. På samme måte har flere av de danske høyskolene og fagskolene strategiske mål tilknyttet EVU. Imidlertid nevner ingen av de åtte danske universitetene EVU i sine mål i strategiske rammekontrakter.

I grunntilskuddet til lærestedene vil det fra 2021 inngå et såkalt kvalitetstilskudd (Uddannelses og forskningsministeriet, 2018f). Det er vår forståelse at det er snakk om øremerkede midler til «innsatser på tvers av institusjonene eller til fremadrettede prioriteringer». I så fall er det et mulig virkemiddel for å øke tilbudet av etter- og videreutdanning.

## Tilskuddsordning Danmark

Fra 2019 innføres en ny tilskuddsordning for danske høyere utdanningsinstitusjoner (Uddannelses- og forskningsministeriet, 2018b). Tilskuddene vil bestå av tre hoveddeler – grunntilskudd, aktivitetstilskudd, og resultatstilskudd.

**Grunntilskuddet** har ikke tidligere vært en del av den danske tilskuddsordningen. Det består av 25 prosent av lærestedenes utdanningstilskudd i 2017 (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2018e). Fem prosent av grunntilskuddet er avhengig av oppnåelse av strategiske mål. Ytterligere fem prosent er avhengig av en kvalitetsmåling på den enkelte institusjon (se Styring Danmark).

Institusjonene får et **aktivitetstilskudd** hver gang de produserer 60 studiepoeng. Tilskuddet er differensiert etter type utdanning, og etter hvorvidt studiet tilbys på heltid eller deltid. Det vil si at det er egne takster for videreutdanning. De er omtrent halvparten av taksten for heltidsstudier. Det reflekterer trolig at lærestedene mottar brukerbetaling for videreutdanning.

Med den nye tilskuddsordningen innføres det et **resultatstilskudd**. Resultatstilskuddene består av to tilskudd basert på arbeid og studietid. De er hver for seg tillegg på opptil 5,6 prosent av aktivitetstilskuddet. Arbeidstilskuddet beregnes ut ifra sysselsettingsraten til uteksaminerte kandidater. Studietidstilskuddet blir gitt for studenter som fullfører innen tre måneder etter normert tid.

Det blir også gitt tilskudd for veiledning til fleksible utdanninger på 1 900 NOK pr. deltaker (Uddannelses- og forskningsministeriet, 2018b). Fleksible utdanninger er tilrettelagte masterutdanninger hvor man kan sette sammen fag fra forskjellige studieretninger (Undervisningsministeriet, 2018f). Det er et tilbud for de med et par års arbeidserfaring.

## Styring Sverige

Svenske universiteter og høyskoler er formelt sett offentlige virksomheter, men styringen av UH-institusjonene skiller seg tydelig fra styring av andre offentlige virksomheter og direktorater. De svenske UH-institusjonene er regulert i lovverket gjennom *högskolelagen* (1992:1434), *högskoleförordningen* (1993:100) og et årlig *regleringsbrev* (tildelingsbrev) (Strut, 2018). Universiteter og høyskoler har større frihet enn andre offentlige virksomheter til å disponere ressursene sine. For eksempel har de anledning til å spare midler fra et budsjettår til et annet.

I Sverige har Utbildningsdepartementet øverste ansvar for å utvikle og implementere etter- og videreutdanningspolitikken (Fevolden mfl., 2018). Myndighetene styrer gjennom måltall på eksamener eller gir oppdrag med et visst antall studieplasser innenfor utdanninger der det oppleves en mangel på uteksaminerte kandidater i arbeidslivet (Strut, 2018).

Det finnes også andre eksempler på aktiv politisk styring av UH-sektoren, for eksempel at utvalgte svenske universiteter fikk 36 millioner NOK til å styrke innsatsen på kunstig intelligens eller at forskningsrådet Vinnova utlyste prosjekter for til sammen 91 millioner NOK for at svenske universiteter og høyskoler skulle utvikle sin samarbeidskapasitet (Vinnova, 2018) (Regeringen, 2018).

## Finansiering Sverige

De svenske UH-institusjonene får to typer offentlig tilskudd. Det første finansierer utdanning på høyere og lavere akademisk nivå. Hele tilskuddet er resultatbasert, og baseres på antall studenter og fullførte

studiepoeng (Strut, 2018). Det andre tilskuddet finansierer forskning og doktorgrader. Tilskuddet tar utgangspunkt i tidligere overføringer, og siden 2008 har kvalitetsmål som publiseringspoeng, andel eksternt finansiering og samspill blitt innført.

Det pågår et større arbeid med en omlegging av det svenske systemet for styring av universiteter og høyskoler. En utredning har forslått å samle utdannings- og forskningstilskuddene i en større grunnbevilgning. Ulike former for styringsdialog skal forslagsvis erstatte noen konkurranseelementer. Fireårige avtaler som komplementerer tildelingsbrevene skal sørge for langsiktighet og forutsigbarhet i styringen av sektoren. Det endelige forslaget fremlegges 3. desember 2018.

### Yrkeshögskolan

I Sverige tilbys en rekke yrkesrettete utdanninger på et høyere nivå enn videregående opplæring, gjennom rammeverket *Yrkeshögskolan* (MYH, 2018a). Private utdanningsaktører, enkeltpersoner, kommuner, fylker eller UH-institusjoner kan søke *Myndigheten för Yrkeshögskolan* (MYH) om å tilby YH-utdanninger. Det er omtrent 40 000 studenter på *Yrkeshögskolan* og utdanningene er som regel 1-årige eller 2-årige.

### Styring av yrkeshögskolan

*Myndigheten för Yrkeshögskolan* har ansvar for å granske kvaliteten på utdanningen og fører tilsyn av tilbyderne (MYH, 2018b). Videre styrer de *Yrkeshögskolan* slik at tilbudet av utdanninger skal samsvare med arbeidslivets kompetansebehov. Dette sikres ved at hver utdanning må påvise at det er etterspørsel etter de uteksaminerte kandidatene. *Yrkeshögskolan* er et virkemiddel som skal knytte næringslivet bedre sammen med arbeidskraften. Derfor jobber direktoratet både med akkreditering og kvalitet, men også med strategi og dimensjonering. Et interessant trekk ved *Yrkeshögskolan* er at arbeidsgiverne er med både i planlegging og gjennomføring av utdanningene, særlig gjennom faget *Lärande i Arbetslivet* (LIA) som i sin helhet er lagt til en arbeidsplass.

### Finansiering av yrkeshögskolan

Når *Myndigheten för Yrkeshögskolan* beslutter hvorvidt en tilbyder bør få starte opp en utdanning, avgjøres det også om utdanningen skal være statsstøttet. Studietilbud som støttes av staten skal være gratis. Støtten bestemmes ut fra en sjablong, men mot dokumenterte faktiske utgifter som går utover på sjablongbeløpet kan støtten økes. Aktører som får godkjenning til å starte opp en utdanning, men som ikke får tilskudd, har anledning til å tilby YH-utdanning mot en studieavgift.

Tilbyderne kan søke et oppstartstilskudd dersom et nytt studietilbud står i fare for å ikke kunne starte opp på grunn av for få deltakere. I slike tilfeller kan det finansieres opp til fem tomme studieplasser. Dette er ment å sikre at arbeidslivet ikke går glipp av kompetanse fordi utdanninger faller bort.

## 4.3 Offentlige subsidier av privat tilbud

Fremfor å lage tilbudet selv kan myndighetene subsidiere private leverandører av etter- og videreutdanning. Da kan prisen i markedet bli lavere enn den ellers ville vært og tilbudet større. Vi har ikke lyktes i å finne komparative studier av forskjellige lands subsidieordninger. I stedet ser vi på enkeltland.

Det er vanlig at private høyere utdanningsinstitusjoner mottar offentlig støtte. I Norge er det 17 private høyskoler som er offentlig akkrediterte og mottar offentlig støtte. Det er stor variasjon i hvor stor andel

statlige tilskudd utgjør av deres totale inntekter (Grimstvedt, 2017). Barrat Due musikk institutt får 89 prosent av sine inntekter fra staten. For BI er det samme tallet 18 prosent. For flere private høyskoler utgjør statstilskudd en større andel av inntektene enn det gjør for offentlige universiteter og høyskoler.

I Norge subsidierer myndighetene studieforbund. Det er ideelle organisasjoner med voksenopplæring som formål. I Norden, Tyskland og Østerrike, er folkehøyskolene et annet eksempel på private organisasjoner som subsidieres av det offentlige.

I Østerrike er voksen læring i stor grad finansiert av myndighetene, selv om leverandørene er ideelle organisasjoner (GHK Consulting, 2011). Landet har et omfattende tilbud av opplæring for voksne utenfor den formelle utdanningssektoren. 1 755 ideelle organisasjoner driver med voksenopplæring i Østerrike (GHK Consulting, 2011).

#### 4.4 Samspill mellom tilbud og etterspørsel

Universiteter og høyskoler har ansvar for å tilby utdanning som er relevant og etterspurt i arbeidslivet. Det kan likevel hende at tilbydere av utdanning mangler informasjon om hva som blir etterspurt. Da kan myndighetene koordinere dialog mellom tilbydere og etterspørere for å sikre at utdanningen er relevant. I Stortingsmeldingen *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (2016-2017) heter det at «Forskning og utdanning sikres relevans gjennom systematisk kontakt med aktuelt arbeidsliv – ved praksis, gjensidig hospitering, forsknings- og studentprosjekter, etter- og videreutdanning med videre.»

Myndigheter kan gjøre en rekke tiltak for å legge til rette for bedre kommunikasjon mellom leverandører av etter- og videreutdanning og næringslivet. Marsden og Dickinson (2013) finner en positiv sammenheng mellom bedrifters engasjement i utforming av etter- og videreutdanningstilbud og investering i kompetanseheving.

Fagforbund kan spille en viktig rolle i å administrere opplæringstiltak og motivere arbeidstakere til kompetanseutvikling (TCO, 2011; Heyes & Rainbird, 2011). Heyes og Rainbird (2011) viser til en rekke empiriske studier som finner at man forventer høyere investering i utdanning og opplæring i bedrifter der fagforbund står sterkere.

En viktig egenskap ved opplæringsfond (kapittel 3.6) er at de styrker samarbeid mellom arbeidslivets parter, både når det kommer til utdanning og opplæring men også andre politikkområder (Cedefop, 2009a). Særlig i Danmark har arbeidslivets parter fått en fremtredende rolle i kompetanseutviklingen, for eksempel gjennom *Industriens Kompetenceudviklingsfond* (TCO, 2011).

I Norge driver *Råd for samarbeid med arbeidslivet* (RSA) koordinering mellom UH-sektoren og næringslivet. Her er det også muligheter for å diskutere EVU for å bedre samspillet mellom institusjonene og næringslivet, men det blir i liten grad gjort (Tellman mfl., 2017).

Mange land tilrettelegger for innovasjon og kompetanse i fagorganer, direktorater eller organisasjoner som gjennom forskning og utvikling, koordinering av tilbud og etterspørsel eller påvirkning av politiske prosesser tilrettelegger for kompetanseheving. Slike nettverk kan arbeide regionalt som for eksempel *Tillväxtverket* i Sverige eller SIVA i Norge, eller nasjonalt som svenske Vinova og Innovasjon Norge. Koordineringsarbeid kan også foregå på tvers av landegrensene. Learning and Work Institute (LWI) er en nasjonal medlemsorganisasjon som kommuniserer de personlige, økonomiske og sosiale fordelene som følger med livslang læring.

## Klynger

Klynger kan styrke samarbeidet mellom akademia og arbeidsliv. En klynge er en samling bedrifter på tvers av spesifikke bransjer innenfor et geografisk område. Ved å samle seg kan bedrifter utnytte fordeler de ikke ville hatt alene. Blant annet kan det skape et mer attraktivt arbeidsmarked som alle bedriftene kan dra nytte av. Det gir nærhet til leverandører og kan føre til at bedrifter i større grad lærer av hverandres ideer. Det finnes 3000 klynger i Europa (Ketels & Protsiv, 2016), de organiserer bedrifter med mer enn 54 millioner arbeidsplasser og omsetter for 23% av Europas økonomi.

Mange kjente klynger som Hollywood og Silicon Valley har vokst frem uten sentral planlegging. Samtidig har myndigheter i flere land lagt til rette for klynger. Offentlige programmer for klynger er en sentral del av EUs politikk for industriutvikling og konkurransekraft. *European Cluster Observatory* undersøkte nasjonale klyngeprogrammer i 16 europeiske land og fant at klyngeprogrammer står høyt på den politiske agendaen (Köcker & Müller, 2015). Programmene er gjerne knyttet omstilling av industri og utfordringene som følger med de globale megatrendene. Klynger utformes for å øke sysselsetning, vekst og investeringer (Ketels & Protsiv, 2016, s. 3)

Siden 2002 har Norge hatt et nasjonalt klyngeprogram. Det nåværende heter *Norwegian Innovation Clusters*. Programmet er et samarbeid mellom Innovasjon Norge, Siva og Forskningsrådet. Klyngeprogrammet skal bidra til verdiskapning gjennom bærekraftig innovasjon «ved å utløse og forsterke samarbeidsbaserte utviklingsaktiviteter i klyngene». Blant annet skal *Norwegian Innovation Clusters* bidra med kompetansetjenester. Det innebærer for eksempel utlysning av utviklingsmidler til etterutdanningstilbud.

Næringsklynger kan fungere som en møteplass for næringslivet og leverandører av utdanning, der nye former for samarbeid blir funnet. Et eksempel er Eyde-klyngen og Fagskolen Sørlandets samarbeid om å utvikle utdanningstilbudet Prosessindustri+. Det blir fremhevet at et slikt samarbeid sikrer at studentene får den kompetansen industrien trenger (Universitetsavisa, 2018). Et annet eksempel Herøya Industripark og Universitetet i Sørøst-Norges ordning, der studentene har 50 prosent studieprogresjon og er ansatt i 50 prosent stilling (Universitetsavisa, 2018).

## Referanser

- Arbeidsmiljøloven. (2018, §12-11). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62).
- Arbeiderkammer. (2018, juni 27). *Arbeiderkammer.at (tysk)*. Hentet fra <https://tinyurl.com/yd44j8md>
- AUB. (2017). *Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag årsrapport* .
- Beskæftigelsesministeriet. (2018, september 10). *Trepart om voksen- og efteruddannelse*. Hentet fra <https://tinyurl.com/ycmd2s77>
- Buhl, M., & Andreasen, L. B. (2018). Learning potentials and educational challenges of massive open online courses (MOOCs) in lifelong learning. *International Review of Education*. 64 (2), ss. 151-160.
- Buisman, M., van Wijk, B., & Houtkoop, W. (2011, Juni). *Een leven lang leren in 2010, onderzoeksrapportage [Lifelong learning in 2010, research report from the monitor and monitor post-initial public infrastructure, Vocational expertise]*. ECBO.
- Cedefop. (2008). *Vocational education and training in France: Short description*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Cedefop. (2009a). *Sectoral training funds in Europe*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Cedefop. (2009b). *Using tax incentives to promote education and training*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Cedefop. (2012a). *Payback clauses in Europe: supporting company investment in training*. Publications Office of the European Union.
- Cedefop. (2012b). *Training leave: Policies and practice in Europe*. Publication Office of the European Union.
- Cedefop. (2012c). *Loans for vocational education and training in Europe*. Publications Office of the European Union.
- Cedefop. (2016). *European inventory on validation of non-formal and informal learning - 2016 update. Executive Summary*. European Commission.
- Cedefop. (2017a). *European inventory on validation of non-formal and informal learning - 2016 update - Synthesis report*. Publications Office of the European Union.
- Cedefop. (2017b). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe*. Publications Office of the European Union.
- Cedefop. (2018a). *Financing adult learning*. Hentet fra <https://tinyurl.com/y849lecn>
- Cedefop. (2018b). *Analysis and overview of NQF level descriptors in European countries*. Publications Office of the European Union.



- Danmarks statistikk. (2018). *Statistikbanken*. Hentet fra [statistikbanken.dk:https://tinyurl.com/ycp5cgz3](https://statistikbanken.dk:https://tinyurl.com/ycp5cgz3)
- Dansk industri. (2018). *Virksomhedernes bidrag til AUB*. Hentet fra <https://tinyurl.com/yc3ddr7g>
- Deakin. (2018a). *deakin.edu.au*. Hentet fra Professional Practice credentials: <https://tinyurl.com/y834663t>
- Deakin. (2018b). *deakin.edu.au*. Hentet fra How do credentials work?: <https://tinyurl.com/ycz7cbn8>
- DeakinCo. (2018). *deakinco.com*. Hentet fra Micro-credentialling: <https://tinyurl.com/y77bo9s5>
- Dostie, B. (2015). Do Train-or-Pay Schemes Really Increase Training Levels? *Industrial Relations*. 54 (2), ss. 240-255.
- EDX. (2018a). *edx.org*. Hentet fra Micro masters: <https://www.edx.org/micromasters>
- EDX. (2018b). *edx.org*. Hentet fra Schools and partners: <https://www.edx.org/schools-partners>
- Ekspertgruppen for voksen- EVU. (2017). *Nye kompetencer hele livet*.
- Emploi Quebec. (2018). *Emploiquebec.gov.qc.ca*. Hentet fra Loi sur les compétences: <https://tinyurl.com/zrfsce3>
- Eurofund. (2015a). *France: Employers obligation to provide skill development plans or training*. Hentet fra <https://tinyurl.com/ybmwkyy4>
- Eurofund. (2015b). *France: Occupational personal accounts planned for 2017*. Hentet fra <https://tinyurl.com/y73tmac8>
- European Commission. (2012). Council recommendation on the validation of non-formal and informal learning. Official Journal of the European Union.
- Eurostat. (2018). *Adult education survey*. Hentet fra <https://tinyurl.com/ydewoxr5>
- Eurydice. (2015a). *Education and Training in Europe: Widening Acces to Learning Opportunities*. Publications Office of the European Union.
- Eurydice. (2015b). *Education and Training in Europe: Widening Acces to Learning Opportunities*. Publications Office of the European Union.
- Fevolden, A.-M., Solberg, E., & Mark, M. S. (2018). *Kartlegging av arbeid med etter- og videreutdanning i andre land*. NIFU.
- Fuller, A., Leonard, P., Unwin, L., & Davey, G. (2015). *Does apprenticeship work for adults? The experiences of adult apprentices in England*. University of Southampton.
- GHK Consulting. (2011). *Country report on the action plan on adult learning: Austria*.
- Gov.uk. (2018a). *Education, training and skills - Further and higher education, skills and vocational training - Apprenticeships, traineeships and internships*. Hentet fra MS Excel spreadsheet, Apprenticeships by level and age participation 2002/03 to 2014/15: <https://tinyurl.com/m9tzxp5>
- Gov.uk. (2018b). *Employing an apprentice*. Hentet fra <https://tinyurl.com/ybxg59ll>

- Gov.uk. (2018c). *Maximum loan amounts for advanced learner loans designated qualifications 2018 to 2019*. Hentet fra <https://tinyurl.com/y8t49dz2>
- Grimstvedt, L. (2017). *Med kvalitet som kriterium - Gjennomgang av tilskuddsordningen for private høyskoler*. Ekspertgruppe - Kunnskapsdepartementet.
- Hargreaves, J., & Blomberg, D. (2015). *Adult trade apprentices: exploring the significance of recognition of prior learning and skill sets for earlier completion*. National Centre for Vocational Education Research.
- Hargreaves, J., Stanwick, J., & Skujins, P. (2017). *The changing nature of apprenticeships: 1996–2016*. National Centre for Vocational Education Research.
- Heljesen et. al. (2018). *Fagbrev på jobb: Videregående opplæring på arbeidsplassen 2011–14*. Kompetanse Norge.
- Heyes, J., & Rainbird, H. (2011). Bargaining for training: converging or diverging interests? I S. Hayter, *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*. Edward Elgar Publishing.
- Hipkins, H. C. (2018). *beehive.govt.nz*. Hentet fra New micro-credentials system a first for New Zealand: <https://www.beehive.govt.nz/release/new-micro-credentials-system-first-new-zealand>
- Högskoleförordningen . (1993:100).
- Högskolelag. (1992:1434).
- Innst. 388 S. (2015-2016). Representantforslag om opprettelse av en KompetanseFunn-ordning. *Finanskomiteen*.
- Johanson, R. (2009). *A review of National Training Funds*. The World Bank.
- Karttunen, A. (2016). *2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning*. Cedefop.
- Kela [finsk Nav]. (2018). *Student loan for adult students*. Hentet fra <https://tinyurl.com/y85cxc86>
- Ketels, C., & Protsiv, S. (2016). *European Cluster Panorama 2016*. European Cluster Observatory.
- Keute, A., & Drahus, K. M. (2017). *Livslang læring 2008-2017 - resultater fra Lærevilkårsmonitoren*. Statistisk Sentralbyrå.
- Kompetanse Norge. (2018). *Kompetansenorge.no*. Hentet fra Stadig flere benytter seg av karrieresentre: <https://tinyurl.com/yd6oqr7c>
- Kuczera, M. (2017). Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeships. *OECD Education Working Papers. 153*. OECD Publishing.
- Københavns Professionshøjskole & Uddannelses- og forsknings- ministeriet. (2018). *Strategisk rammekontrakt 2018-2021*.
- Köcker, G., & Müller, L. (2015). *Cluster Programmes in Europe*. ': European Cluster Observatory.

- Marsden, J., & Dickinson, P. (2013). *International Evidence Review on Co-funding for Training*. Department of Business, Innovation and Skills.
- Meld. St. 16. (2016-2017). Kultur for kvalitet i høyere utdanning. *Kunnskapsdepartementet*.
- MYH. (2018a). *Yrkeshögskolan*. Hentet fra <https://www.myh.se/Verksamhetsomraden/Yrkeshogskolan/>
- MYH. (2018b). *Kvalitetsgranskning inom yrkeshögskolan*. Hentet fra <https://tinyurl.com/yavrgtwa>
- National Audit Office. (2002). *Individual Learning Accounts*. National Audit Office.
- New South Wales Government. (2018). *Training services NSW*. Hentet fra I want to complete my training early: <https://tinyurl.com/yb5u6sq9>
- Norsk sykepleierforbund. (2017). *nsf.no*. Hentet fra <https://tinyurl.com/y9n6gxu7>
- NOU. (1999:14). *Forberedelse av inntektsoppgjøret 1999*.
- NZQA. (2018a). *nzqa.govt.nz*. Hentet fra Micro-credentials system launched: <https://tinyurl.com/yb53djrd>
- NZQA. (2018b). *nzqa.govt.nz*. Hentet fra Micro-credential pilots: <https://tinyurl.com/y9ruwzkj>
- NZQA. (2018c). *nzqa.govt.nz*. Hentet fra Recognising micro-credentials in New Zealand: <https://tinyurl.com/y9t3tdau>
- OECD. (2004). *Education policy analysis*.
- Olsen, D. S., Bubikova-Moan, J., Aamodt, P. O., Skjelbred, S.-E., Elken, M., Waagene, E., & Hellan Larsen, E. (2018). *Realkompetansevurdering: En studie av systemet for vurdering av realkompetanse i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: NIFU.
- Pedersen, P. B., & Aagaard, K. (2016). *Forskningspolitikk*. Hentet fra Omdiskutert styringseftersyn af de danske universiteter: <http://fpol.no/omdiskuteret-styringseftersyn-af-de-danske-universiteter/>
- Regeringen. (2018). *Regeringen satsar 40 millioner kroner på videreutbildning inom AI*. Hentet fra <https://tinyurl.com/yc67l9s8>
- Regeringen. (2018). *Trepartsaftale: Styrket og mere fleksibel voksen-, etter- og videreuddannelse*. Hentet fra <https://www.regeringen.dk/nyheder/trepartsaftale-2017/>
- Regjeringen. (2018). *Pressemelding nr 78-18: Flere muligheter for ufaglærte til å ta fagbrev*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/fagbrev-pa-jobb/id2594833/>
- Skatteetaten. (2018). *Skatte-ABC 2018*. Hentet fra Utdanning - tilskudd og kostnader: <https://www.skatteetaten.no/rettskilder/type/handboker/skatte-abc/2018/utdanning--tilskudd-og-kostnader/U-4.001/>
- SOU. (2018:24). *Tid för utveckling*. Utredningen för hållbart arbetsliv över tid.
- SOU. (2018:29). *Validerings i högskolan - för tilgodoräknande och livslångt lärande*. Valideringsdelegationen.

- SSB. (2018a). *Arbeidskraftundersøkelsen*. Hentet fra Tabell 09680: Deltakere i formell utdanning og ikke-formell opplæring, etter kjønn, alder og arbeidsstyrkestatus 2008-2018: <https://tinyurl.com/y77a67qs>
- SSB. (2018b). *Tabell 08947: Elever, lærlinger, lære kandidater og deltakere i videregående opplæring og annen videregående utdanning, etter kjønn, alder og skoleslag 2006 - 2017*. Hentet fra <https://tinyurl.com/y9lt5l4q>
- Strut. (2018). *Övergripande modellförslag för styrning av universitet och högskolor*. Utredningen om styrning och ansvarfulla lärosäten.
- TCO. (2011). *Lära för livet - Hela livet*.
- Tellmann, S. M., Aamodt, P. O., Elken, M. L., & Skule, S. (2017). *Råd for samarbeid med arbeidslivet – En underveisevaluering*. NIFU.
- Trepartforhandling. (2017). *Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021)*.
- Uddannelses- og Forskningsmin. (2018d). Genfastsættelse af grundtilskud på baggrund af de strategiske rammekontrakter.
- Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2018e). *ufm.dk*. Hentet fra Universiteternes strategiske rammekontrakter 2018-2021: <https://tinyurl.com/y8anqcby>
- Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2018a). *SVU*. Hentet fra [svu.dk](http://svu.dk)
- Uddannelses- og forskningsministeriet. (2018b). Orienteringsbrev til uddannelsesinstitutionerne om forslag til finansloven for 2019.
- Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2018c). *Ufm.dk*. Hentet fra Strategiske rammekontrakter: <https://tinyurl.com/ybhgzqdm>
- Uddannelses og forskningsministeriet. (2018f). *Kvalitetspuljen*. Hentet fra <https://tinyurl.com/y9af93b2>
- Undervisningsministeriet. (2018a, juni 13). *VEU-godtgørelse*. Hentet fra <http://www.veug.dk/borger/veu-godtgoerelse/satser/sats-for-veu-godtgoerelse>
- Undervisningsministeriet. (2018b, September 6). *The General Adult Education Programme*. Hentet fra <http://eng.uvm.dk/adult-education-and-continuing-training/the-general-adult-education-programme>
- Undervisningsministeriet. (2018c). *Råd og udvalg for AMU*. Hentet fra <https://uvm.dk/arbejdsmarkeduddannelser-amu/ansvar-og-aktoerer/raad-og-udvalg>
- Undervisningsministeriet. (2018d). *Adult vocational training*. Hentet fra <http://eng.uvm.dk/adult-education-and-continuing-training/adult-vocational-training>
- Undervisningsministeriet. (2018e). *VEU-godtgørelse og befordingstilskudd*. Hentet fra <http://www.veug.dk/borger/veu-godtgoerelse>
- Undervisningsministeriet. (2018f). *Masteruddannelse som fleksibelt forløb*. Hentet fra <https://tinyurl.com/yajml8cv>

- Universitetsavisa. (2018). *Rektoren lot industrien bestemme innholdet i nytt studie*. Hentet fra <https://tinyurl.com/ybl4cek9>
- Utbildningsfonden. (2018a). *Vuxenutbildningstöd*. Hentet fra <https://tinyurl.com/y87ktd42>
- Utbildningsfonden. (2018b). *Nödvändiga studieprestationer*. Hentet fra <https://tinyurl.com/y7ypr689>
- Utbildningsfonden. (2018c). *The Education Fund*. Hentet fra <https://tinyurl.com/ybq8yjb7>
- Utdanning.no. (2018a). *Interesseoversikt - Utdanninger*. Hentet fra <https://tinyurl.com/y7hbhzlo>
- Utdanning.no. (2018b). *Etter- og videreutdanning*. Hentet fra <https://tinyurl.com/y926njl3>
- Utdanning.no. (2018c). *Lærling*. Hentet fra [https://utdanning.no/tema/nyttig\\_informasjon/laerling](https://utdanning.no/tema/nyttig_informasjon/laerling)
- Utdanningsdirektoratet. (2018). *udir.no - vikarordning*. Hentet fra <https://tinyurl.com/y9vplb4m>
- VEU center. (2018). *Deltagerbetaling AMU*. Hentet fra <https://tinyurl.com/ydxdlzag>
- Vinnova. (2018). *Utveckling av lärosätenas samverkanskapacitet*. Hentet fra <https://tinyurl.com/yah9kfxk>
- Williams, T. (2017). *MicroMasters: The Bridge Between a Bachelor's Degree and a Graduate Degree*. ThoughtCO.



 /evutvalg

 [www.evutvalg.no](http://www.evutvalg.no)

 [evu@kompetansenorge.no](mailto:evu@kompetansenorge.no)