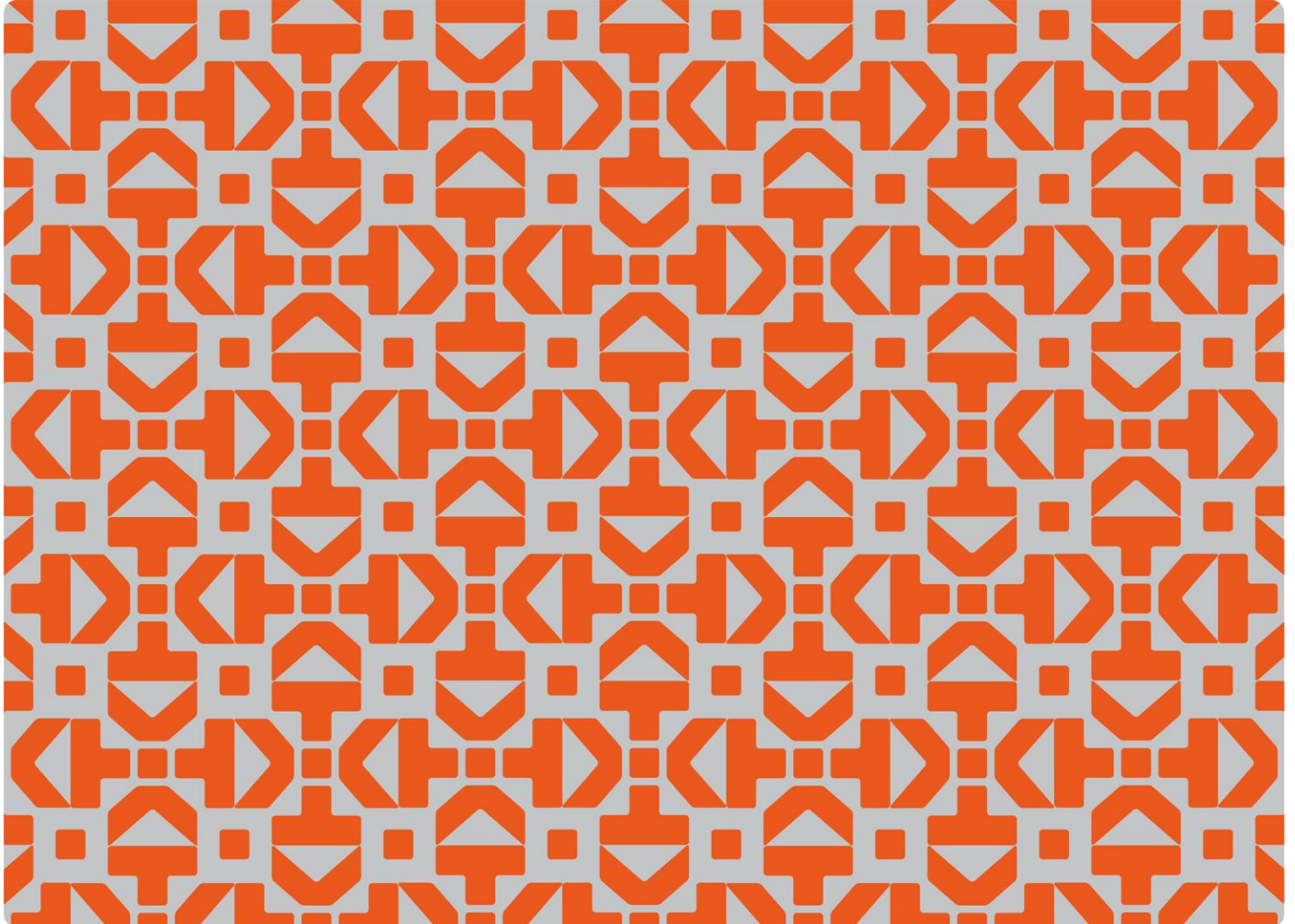


Framtidige kompetansebehov – et oppdatert kunnskapsgrunnlag

Rapport 1



» Framtidige kompetansebehov – et oppdatert kunnskapsgrunnlag

Rapport 1

Redaktør:

Magnus Fodstad Larsen

Forfattere

Merethe Anker-Nilssen

Linda Berg

Hege Medin

Hanne Størset

Olena Tkachenko

Innhold

Innhold.....	2
Sammendrag.....	4
1. Innledning. Kompetanse og situasjon på arbeidsmarkedet.....	8
1.1 Bruk av kompetansebegrepet.....	9
1.1.1 Kompetansebehovsutvalgets avgrensning av kompetanse.....	9
1.1.2 Flere perspektiver på kompetanse.....	10
1.2 Arbeidsmarkedet under pandemien og nå.....	11
1.3 Etterspørsel etter kompetanse under korona og nå.....	11
2. Kompetanse og ferdigheter.....	17
2.1 Utdanningsnivå i Norges befolkning.....	17
2.2 Ferdighet og nivå på utdanning i Norge og andre land.....	23
2.3 Deltakelse i utdanning og opplæring.....	30
3. Kompetanseutvikling og læring i arbeidslivet.....	36
3.1 Læring i arbeidslivet i offentlige utredninger.....	36
3.2 Kompetanseutvikling under koronapandemien.....	37
Bransjeprogram for kompetanseutvikling.....	40
3.3 Fleksible utdanningstilbud.....	42
3.4 Kompetansemobilisering.....	43
3.5 Læring i utførelsen av arbeidet.....	46
3.6 Hva hemmer og fremmer læringsaktiviteter?.....	48
3.7 Insentiver for å delta i opplæring og utdanning.....	50
4. Utvikling i arbeidsmarkedet og kompetansebehov på kort sikt.....	53
4.1 Utvikling i arbeidsmarkedet.....	53
4.2 Rekruttering.....	57
4.3 Udekket kompetansebehov.....	69
5. Utenfor arbeidsliv og utdanning.....	74
5.1 Frafall i videregående opplæring.....	74
5.2 Yrkesfaglige elever under pandemien.....	80
5.3 Hvilke elever fra grunnskolen er sårbare for frafall?.....	82
5.4 Hva skjer med de som ikke fullfører videregående opplæring?.....	84
5.5 Frafall og mistilpasning i høyere yrkesfaglig utdanning.....	85

5.6	Frafall og mistilpasning i høyere utdanning.....	85
5.7	Overgang fra utdanning til arbeid.....	88
5.8	Internasjonale perspektiver.....	92
5.9	Omfang av unge som faller utenfor utdanning og arbeidsliv.....	93
5.10	Hva kjennetegner norske NEETs?.....	98
5.11	Samfunnsutfordringer den siste tiden.....	101
6.	Kompetansebehov på lang sikt.....	105
6.1	Sentrale drivere for fremtidens kompetansebehov.....	105
6.2	Framskrivninger av tilbud og etterspørsel etter ulike utdanningsgrupper.....	108
6.3	Framskrivninger av etterspørsel i helse- og omsorgstjenester.....	111
6.3.1	Tilbud og etterspørsel etter sykepleiere i Norge.....	112
6.3.2	Interesse for sykepleieutdanning og uteksaminerte kandidater.....	112
6.3.3	Skiftanalyser som beskriver økning i studieplasser og hvordan den kan dekke kompetansebehovet for sykepleiere.....	114
	Figurliste.....	120
	Tabelliste.....	123
	Formelliste.....	123
	Appendiks.....	124
	Referanser.....	128

Sammendrag

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) har oppdatert kunnskapsgrunnlaget om framtidige kompetansebehov på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. Denne rapporten består av seks kapitler, og er i stor grad basert på strukturen og deler av innholdet fra de tre NOU-ene som ble utarbeidet av Kompetansebehovsutvalget i den første utvalgsperioden. Temaet for årets rapport er kompetanse og ferdigheter, læring i arbeidslivet, kompetansebehov på kort og lang sikt og utenforskap og mistilpasning.

Koronapandemien berørte hele samfunnet, men rammet ulikt i forskjellige deler av arbeidslivet. Nesten hele utdanningssektoren måtte legge om til digital utdanning og opplæring. For et stort antall virksomheter falt deler av inntekts- og driftsgrunnlaget bort. Mange ansatte måtte gå over til hjemmekontor. Høy arbeidsledighet og mange permitterte har vært noen av de store konsekvensene av nedstengingen. Unge, innvandrere, personer med lite utdanning og de som var ledige før pandemien, har vært særlig rammet av nedstengingen.

Kompetansepoltiske virkemidler ble tatt i bruk av regjeringen for å redusere de negative konsekvensene av pandemien. Bransjeprogrammene for kompetanseutvikling, tilskudd til fleksible utdanningstilbud og Utdanningsløftet for permitterte og ledige er noen av de kompetansepoltiske tiltakene som ble iverksatt i 2020.

Fra 2020 og fram til nå har situasjonen på arbeidsmarkedet endret seg mye. Antallet arbeidsledige og permitterte har variert fra et rekordhøyt antall til et nivå som er lavere enn før pandemien. Arbeidsledigheten er på sitt laveste nivå siden 2008, og utgjorde 1,7 prosent i juli 2022. Antallet nye utlyste ledige stillinger er på det høyeste nivået siden 2011. Det er en tendens til en økende etterspørsel etter arbeidskraft for tiden, samtidig som krigen i Ukraina øker usikkerheten om den videre utviklingen i den norske og verdensøkonomien, og hvilke konsekvenser dette kan få på sikt for arbeidsmarkedet i Norge.

Andelen virksomheter som rapporterer om stor grad av udekkede kompetansebehov, har vokst fra 4 prosent i 2016 til 8 prosent i 2022. Ifølge Navs estimater mangler virksomhetene i Norge om lag 70 250 personer i 2022. Til sammenligning ble behovet for arbeidskraft estimert til å være 59 450 personer i 2019. 31 prosent av virksomhetene i Norge forventer en økt sysselsetting i 2022. Norges Banks nettverksanalyse viser at mange norske bedrifter har problemer med å oppskalere produksjonen på grunn av mangel på norsk og internasjonal arbeidskraft. Det ser ut til å være en større ubalanse mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet i 2022 enn noen gang tidligere.

Antall deltakere i formell utdanning økte med 4 prosentpoeng fra 2019 til 2020. I 2020 deltok om lag 17 000 flere personer i alderen 19–59 år enn i 2019 i formell utdanning. De eldste gruppene økte mest. I 2020 var det registrert 5 500 flere personer i utdanning i alderen 30–39 år sammenliknet med 2019, dette utgjorde en økning på 8 prosentpoeng.

I perioden fra skoleåret 2010/11 til 2020/21 økte deltakelsen opp til 12 prosent i aldersgruppa 19 til 69 år. Fra midten av 80-tallet har deltakelsen doblet seg fram til 2020/21. I og med befolkningsveksten i perioden var antallet deltakere på omtrent 207 700 i skoleåret 2020/21, mens det var på 141 700 i 2010/11 og 65 200 i 1986/87. Ser vi kun på aldersgruppa 25 til 69 år så følger utviklingen samme mønster som aldersgruppa 19 til 24 år. Omtrent halvparten av alle i utdanning er 19 til 24 år, mens gruppa 25 til 69 år utgjør resten. De fleste deltar i høyere utdanning, og andelen har vært stadig økende i perioden.

Etter noen tiår med store endringer i utdanningsnivået i befolkningen kan det se ut til at nivået nå stabiliserer seg. I aldersgruppa 35–39 år har i underkant av 30 prosent videregående skole som høyeste fullførte utdanning, og andelen med grunnskolenivå ligger på omtrent 20 prosent. Det skjedde en markant nedgang i andelen med grunnskolenivå etter Reform 94. Andelen med videregående skoles nivå økte etter innføring av reformen, men så sank andelen igjen når de fleste tok mer utdanning. Omtrent 50 prosent i aldersgruppa har nå utdanning på universitets- og høyskolenivå.

Blant innvandrere finner vi både flere med grunnskole- og høyere utdanning sammenliknet med resten av befolkningen. Andelen innvandrere med lang, høyere utdanning er større enn i den øvrige befolkningen. I den øvrige befolkningen er særlig andelen personer med kort høyere utdanning stor. Flere i innvandrerbefolkningen har kun grunnskoleutdanning. Det henger sammen med utdanningsnivået de ankommer med.

Andelen kvinner i høyere utdanning har økt fra 40 prosent i 1970 til 60 prosent i 2020. Kjønnfordelingen i høyere utdanning har vært stabil de siste 20 årene. Antallet i høyere utdanning økte imidlertid for begge kjønn i perioden. Kvinnene utgjør flertall i store utdanninger i de tidligere høyskolefagene i helse og utdanning. Mennene utgjør et stort flertall innen de store yrkesgruppene fagarbeidere med videregående utdanningsnivå.

Sammenlikner vi fylkene når vi ser på utdanningsnivå i voksenalderen, skiller Oslo seg ut med en større andel med lang høyere utdanning, og mindre andel på grunnskolenivå. Nesten 6 prosent av innbyggere i Møre og Romsdal har utdanning på fagskolenivå, som er den høyeste andel i landet.

Utdanningsløftet 2020 ble vedtatt av Stortinget i 2020 for å gi ledige og permitterte muligheten til å fullføre videregående opplæring. Andelen ledige og permitterte som deltok i formell utdanning og opplæring, økte som følge av endringer i dagpengereguleringen i 2020. NIFUs evaluering viser at det har vært få deltakere i forhold til de bevilgede midlene. Fylkeskommunene og Nav opplevde vanskeligheter med å rekruttere deltakere til tiltaket. Lav motivasjon for å delta har også vært et hinder for at flere ledige og permitterte deltok.

Det har vært en nedgang i jobbrelatert ikke-formell utdanning i 2020 sammenliknet med 2019. Det er flest med høyere utdanning som har deltatt i jobbrelatert ikke-formell utdanning. Trenden med synkende interesse for etter- og videreutdanning fortsatte i 2021. Manglende tid og motivasjon, samt alder, er de største hindringene for å delta i etter- og

videreutdanning. Svake norskerferdigheter er en hindring for innvandrere som ønsker å ta mer utdanning.

Det er høy etterspørsel etter arbeidskraft i Norge nå, og rekrutteringsproblemene har økt i nesten alle næringer siden før koronapandemien. Innen helse og omsorg er det gjennomgående en stor økning i etterspørselen etter arbeidskraft. Det er også i denne yrkesgruppen vi finner det største misforholdet mellom tilbud av og etterspørsel etter arbeidskraft. Mangelen er også større enn tilbudet for ingeniører og ikt-fag, bygg og anlegg og industri. Nord-Norge, Oslo og Vestland har de største problemene med å skaffe arbeidskraft med rett kompetanse.

En del unge falt ut av arbeidslivet under pandemien, og ble permitterte eller arbeidsledige. Spesielt gjaldt dette sårbare personer, som for eksempel de med lavest utdanning. Samtidig har arbeidsledigheten nå gått ned, slik at mange av disse er sysselsatt igjen. En større andel av de som var ferdig utdannet under pandemien, hadde problemer med å få jobb innen kort tid. Selv om mange av disse nå er sysselsatt, viser forskning at effekten av det å ha hatt en mer problematisk inngang i arbeidslivet enn andre årskull har konsekvenser også på lang sikt.

Antallet grunnskolepoeng predikerer i stor grad sannsynligheten for å fullføre videregående opplæring. Denne sammenhengen har ikke endret seg, men gjennomføringen i videregående opplæring har økt både på normert tid og innen henholdsvis fem og seks år for studieforbereende og yrkesfaglige programmer. Det er også en positiv utvikling at færre på yrkesfaglige programmer slutter underveis.

I tiden fram til pandemien var trenden at stadig flere fikk lærekontrakt, men i 2020 snudde trenden, antakelig på grunn av konsekvensene av pandemien. Elever med innvanderbakgrunn var spesielt utsatt. Det var også færre praksiskandidater som tok fag- og svenneprøve i 2020.

Andelen unge voksne som ikke er i jobb, under utdanning eller i opplæring (NEETs) i Norge er fremdeles lav i internasjonal sammenheng. Den er større blant innvandrere enn i befolkningen ellers. Under oljekrisen økte andelen NEETs, men det er litt tidlig å si om den har økt under pandemien. Tidlige tall tyder på at andelen ikke har økt betydelig.

Teknologiutvikling, klimaendringer, demografi og globalisering er de viktigste megatrendene som påvirker behov for kompetanse i samfunns- og arbeidslivet. De nyeste framskrivningene fra SSB viser at etterspørsel etter arbeidskraft vil være høyere enn tilbudet i årene framover. Det gjelder spesielt bygg og anlegg, håndverk, industri og helse og omsorg. Sykepleiere er yrke med desidert størst mangel på kort- og lang sikt. I denne rapporten presenterer vi 2 alternative scenario for å dekke mangel på sykepleiere ved å øke studieplasser.

A large, white, stylized number '1' is centered on a solid orange rectangular background. The number has a slight curve at the top and a vertical stem.

1. Innledning. Kompetanse og situasjon på arbeidsmarkedet

Teknologiutvikling, klimaendringene og demografisk utvikling er de megatrendene som påvirker framtidige kompetansebehov, og som ifølge Kompetansebehovsutvalget kan forsterkes i framtiden. Det kan tyde på at det vil bli større behov for å investere i befolkningens kompetanse i årene som kommer (NOU 2020:2).

Kompetansebehovsutvalget 2017–2020 (KBU)

- Kunnskapsdepartementet etablerte KBU i 2017 med mandatperiode til 31.05.2020
- Formålet var å frambringe den best mulige faglige vurderingen av Norges framtidige kompetansebehov
- KBU besto av 19 medlemmer
- KBU leverte:
 - NOU 2018:2 Fremtidige kompetansebehov I: Kunnskapsgrunnlaget
 - NOU 2019:2 Fremtidige kompetansebehov II: Utfordringer for kompetansepolitikken
 - NOU 2020:2 Fremtidige kompetansebehov III: Læring og kompetanse i alle ledd (Kompetansebehovsutvalget, 2021)

Kompetansebehovsutvalget har identifisert en rekke utfordringer som Norge står overfor i kompetansepolitikken (Kompetansebehovsutvalget, 2019, 2020). De fleste av disse er fortsatt gjeldende, og har blitt forsterket gjennom perioden med covid-19-pandemien (Taylor, Nelson, O'Donnell, Davies mfl., 2022). Oppsummert handler utfordringene for kompetansepolitikken om vedvarende mangel på arbeidskraft innen IKT, bygg og helse, at for stor andel av befolkningen mangler grunnleggende ferdigheter, kvaliteten på praksis i høyere

utdanning varierer mellom utdanningsinstitusjoner, ulik kjønnsfordeling i mange utdanninger som fører til skjevhet i arbeidslivet og for lavt nivå på deltakelse i læringsaktiviteter. Det norske arbeidslivet har gjennom noen år hatt utfordringer i form av synkende produktivetsvekst, udekkede kompetansebehov i deler av arbeidslivet og stadig flere som faller utenfor arbeidsmarkedet. Ansvar for å løse disse utfordringene er fordelt på ulike sektorer, og det har vært flere satsinger på tvers av sektorer den siste tiden. Et kunnskapsgrunnlag om hvilke deler av arbeids- og samfunnslivet som mangler kompetanse, og om hvilke konsekvenser knapphet på kompetanse har for næringslivet og for produksjon av tjenester i det offentlige, er blant tiltakene som skal bidra til å lukke kompetansegapet.

Kunnskapsdepartementet har gitt Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse i oppdrag å oppdatere kunnskapsgrunnlaget om framtidige kompetansebehov. Målet med rapporten er å gi et oppdatert kunnskapsgrunnlag om de viktigste temaene innen kompetansepolitikken. Denne rapporten er utarbeidet av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, uavhengig av Kompetansebehovsutvalget, som i perioden 2021–2027 skal bruke mer tid på analyser, peke på utfordringer og beskrive dilemmaer i vurderingen av framtidige kompetansebehov.

Denne rapporten består av 5 kapitler, og er i stor grad basert på struktur og innhold fra de tre NOU-ene utarbeidet av Kompetansebehovsutvalget i den første utvalgsperioden (2017–2020).

1.1 Bruk av kompetansebegrepet

Denne rapporten vil videreføre perspektivene på kompetanse fra Kompetansebehovsutvalgets NOU-er fra 2018 til 2020. Selv om vi legger til grunn den samme forståelsen av kompetansebegrepet som i de tre første NOU-ene, ser vi det som nyttig å gi innsikt i andre perspektiver på kompetanse som har blitt presentert i kjølvannet av NOU-ene.

1.1.1 Kompetansebehovsutvalgets avgrensning av kompetanse

NOU 2018:2 var den første rapporten fra Kompetansebehovsutvalget (KBU). Innledningsvis definerte utvalget kompetansebegrepet. Vi presenterer en overordnet gjennomgang av hva utvalget la til grunn for NOU-ene i den første KBU-perioden i 2017 til 2020. NOU-ene er utgangspunktet for denne rapporten.

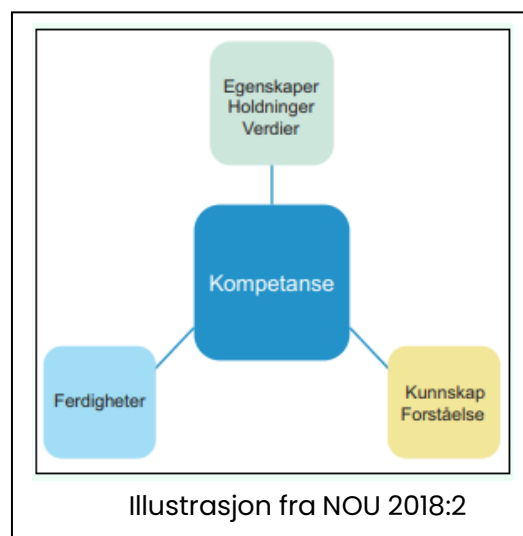
Ulike aktører har ulike kompetansebehov, og definisjonen avhenger av kontekst (NOU 2018: 2). Utvalgets mandat handlet om å legge en bred forståelse av kompetansebegrepet til grunn. Kompetanse er et samlebegrep på kunnskap, forståelse, ferdigheter, egenskaper, holdninger og verdier. Det er først og fremst arbeidslivets kompetansebehov som er temaet i rapportene til KBU. Mye av den samme kompetansen er også relevant i et bredere samfunnsperspektiv.

Arbeidslivets kompetanse handler om å løse oppgavene virksomhetene har ved både å mobilisere og utvikle egne ansatte og å rekruttere nye arbeidstakere med ønsket

kompetanse. Arbeidsgivere har behov for arbeidstakere med en bred sammensetning av egenskaper for å løse ulike oppgaver, samt å løse og utvikle nye arbeidsoppgaver. I de fleste virksomheter er det behov for evne til for eksempel samarbeid, kritisk tenkning, kreativitet og planlegging. Behovet for spisskompetanse innen fagfelt kommer i tillegg til bredden i egenskaper (NOU 2018: 2).

Personer utenfor arbeidslivet er omtalt som en viktig gruppe i tillegg til personer i arbeidslivet:

Utvikling og forbedring av kompetanse er vel så viktig for personer som står utenfor arbeidslivet. I mange tilfeller er mangel på kompetanse som er etterspurt i arbeidsmarkedet en viktig årsak til at personer ikke er i jobb (NOU 2018:2, s. 15–16).



1.1.2 Flere perspektiver på kompetanse

Vi presenterer her perspektiver fra tre artikler som har ulike utgangspunkt og tilnærminger til begrepene *kompetanse*, *livslang læring* og *kompetansepolitikk*. Artiklene tar opp temaene relatert til kompetanse og ferdigheter for arbeidslivet, utdanningens og opplærings betydning for inkludering og utenforskap, samt individualisering av ansvaret for utenforskap.

Forfatterne av artikkelen *Kompetanse er svaret i utdanningspolitikken – hva var spørsmålet?* diskuterer bruken av begrepene *kunnskap*, *ferdigheter* og *kompetanse* i utdanningspolitikken (Sundby og Lackner, 2022). På bakgrunn av diskursanalyse av stortingsmeldinger viser forskerne at begrepet kompetanse har fått en dominerende rolle i utdanningspolitikken i de siste årene. Forskjellen mellom begrepene *kompetanse* og *kunnskap* handler om at kompetanse ofte er knyttet til en kontekst, og i større grad er anvendbar enn *kunnskap*. Kompetanse har ifølge forskerne en verdi når den blir brukt, mens kunnskap kan være verdifull uavhengig av umiddelbar bruk.

Den utfordringen Sundby og Lackner beskriver, er knyttet til felles kunnskap som grunnlag for et velfungerende demokrati (s. 46): «*Kompetansedreiningen kan medføre at framtidige generasjoner ikke får kjennskap eller tilgang til sentrale kunnskaper som samfunnet er avhengige av.*» Det er dessuten en fare for at utdanningen ikke lenger bidrar til en felles kunnskapsbank som grunnlaget for ulike fag. Utfordringen blir da at fagkunnskapen en trenger for kritisk tenkning, er mangelvare. Når vi vurderer om en kilde er troverdig, trenger vi kunnskap og innsikt i tillegg til en strategi og metode. Det er altså ingen uenighet om et mål om kompetanse og å utdanne kritisk reflekterende individer. Forfatterne av artikkelen ønsker en diskusjon om hvordan dette best kan oppnås.

Artikkelen *Utdanningsreformer og voksnes læring. Gap mellom intensjoner og resultater når ideologi og politikk fyller kunnskapshullene* problematiserer reformer som Kunnskapsløftet og Kompetansereformen 1997 knyttet til utdanning og kompetanse, og hvilken betydning de hadde for voksne (Tønseth, 2019). Ved hjelp av dokumentanalyse ser forskeren nærmere på reformer og politiske føringer, og viser til at reformene ofte er et resultat av kompromisser, med vagt eller flertydig språk og retoriske formuleringer.

En av konklusjonene i artikkelen handler om gapet mellom intensjoner og resultater på feltet voksnes læring (Tønseth, 2019). Tønseth mener at empirisk forskning om betydningen av informasjon og veiledning om de opplæringsstilbudene som finnes, om heterogenitet av voksne og barrierer for deltakelse ikke blir tatt i bruk ved utforming av reformer. Læring må tilpasses voksnes livssituasjoner, og en slik tilrettelegging vil, ifølge Tønseth, bidra til bedre og mer skreddersydd informasjonsarbeid, veiledning og rådgivning (s. 72).

Utgangspunktet i artikkelen *Læring som livsstil og normalitet* er knyttet til at livslang læring tidligere handlet om individenes muligheter, men nå representerer investeringer for å møte raskere endringer i samfunns- og arbeidsliv (Madsen, Tønseth, og Aarsand, 2021). I artikkelen er kompetansebehovsutvalgets to første NOU-er undersøkt ved hjelp av diskursanalyse. Forskerne identifiserte tre analytiske kategorier borgere. Den første

kategorien er *den kompetente samfunnsborgeren*, som ifølge forskerne beskrives i NOU-ene som «... villig, fleksibel, ansvarsfull og tilpassningsdyktig borger, som håndterer de fremtidige kompetansebehov og kompetanseutfordringer ...» (s. 353). Den andre er *den sysselsatte samfunnsborgeren*, som er avhengig av en viss kompetanse for å kunne skaffe seg og forbli i en jobb. Forskerne mener at Kompetansebehovsutvalgets utredninger setter et likhetstegn mellom det å ha mye kompetanse og det å kunne prestere godt i arbeidslivet, og at samfunnsborgernes kompetanse har en sammenheng med økonomisk vekst i landet. Den tredje analytiske kategorien er *den mistilpassede samfunnsborgeren*, som omfatter frafall fra videregående og ulike former for utenforskap som har sammenheng med individets ansvar for egen opplæring og utdanning.

1.2 Arbeidsmarkedet under pandemien og nå

Aktiviteten i mange norske virksomheter ble stanset eller sterkt redusert etter at Norge stengte ned 12. mars 2020. Regjeringen iverksatte en rekke tiltak for å hjelpe de virksomhetene som måtte redusere aktiviteten. Antallet arbeidsledige og permitterte steg til et veldig høyt nivå. Krisen som følge av pandemien rammet hele samfunnet, men enkelte yrkesgrupper ble rammet hardere enn andre. En analyse av statistikk over månedlige utbetalinger til arbeidstakere i perioden mars 2020 til oktober 2021 viser at de alle fleste som ble ledige eller permitterte, gikk tilbake til arbeidsplassene sine relativt raskt. Det tok imidlertid lengre tid for eldre arbeidstakere å få jobbene tilbake. De som var arbeidsledige da pandemien startet, fikk større problemer med å skaffe seg jobb sammenliknet med de som mistet jobb under pandemien. Sannsynligheten for å komme tilbake i jobb for de som var arbeidsledige før pandemien, har blitt redusert med 5 prosentpoeng for menn og 2 prosentpoeng for kvinner i den samme perioden. Forskerne fra Frischsenteret skriver også at selv om mange unge fikk en vanskelig inngang i arbeidsmarkedet under pandemien, vil ikke konsekvensene være langvarige og det ser det ut til at de kom relativt raskt i jobb, og statistikken så langt antyder ingen tydelig økning i andelen NEETs under pandemien. (Alstadsæter, Bratsberg, Markussen, Raaum mfl., 2022).

Ifølge Navs analyse var det andre yrkesgrupper som var rammet av ledighet under pandemien enn under tidligere nedgangskonjunkturer. Det første halvåret 2020 var det yrkesgrupper innen butikk- og salgsarbeid, reiseliv og transport og serviceyrker som hadde flest arbeidssøkere (Furuberg, 2021). Situasjonen på arbeidsmarkedet har bedret seg utover 2021, og ble snudd fra høy ledighet til en stor etterspørsel etter arbeidskraft og kompetansemangel i mange næringer.

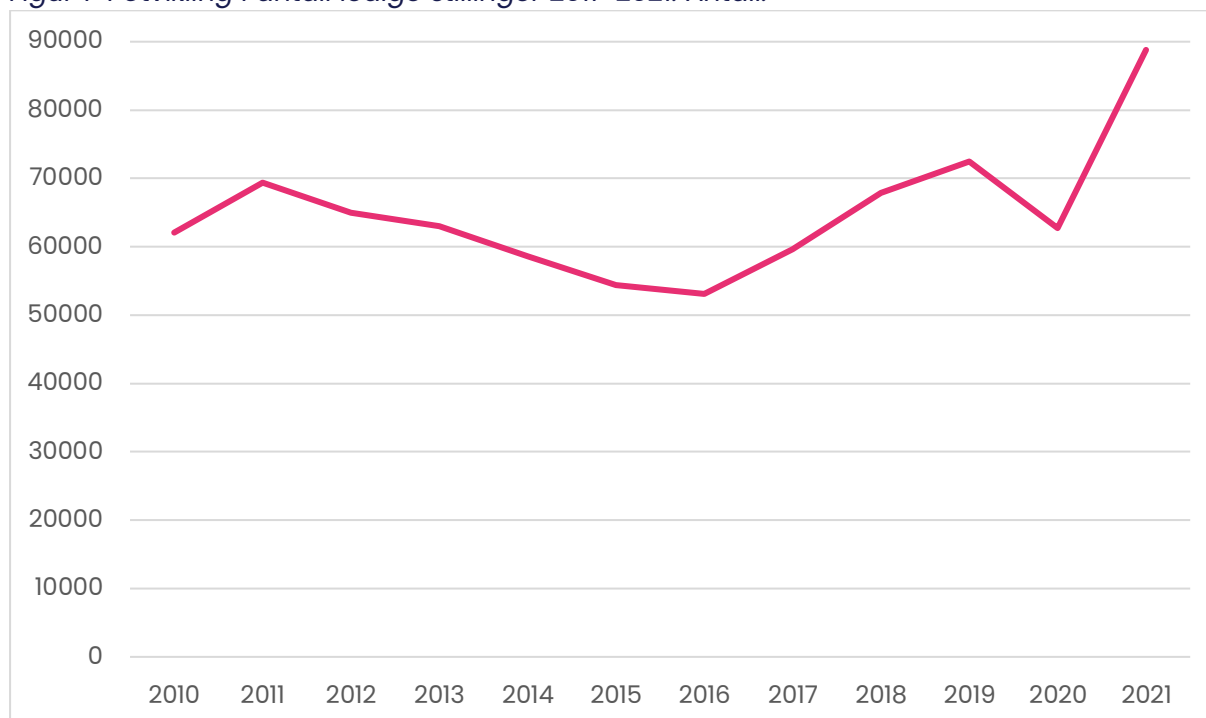
1.3 Etterspørsel etter kompetanse under korona og nå

Selv om nedstengning og smitteverntiltak som var rettet mot reduksjon av kontakt mellom folk, førte til en drastisk økning i arbeidsledighet det første halvåret, var det en del av arbeidsmarkedet som opplevde en økning i etterspørselen etter arbeidskraft. En analyse av utlyste stillinger i 2019 og første halvår 2020 viser at unge har fått en stor reduksjon i

muligheten til å søke på relevante stillinger. Opphenting av nye utlyste stillinger til 2019-nivå skjedde mest for yrker med krav til høyere utdanning (Barth, Dale-Olsen, Schøne, og Østbakken, 2021).

Utviklingen i antall utlyste stillinger de siste 10 årene viser at antallet ledige jobber nå er på det høyeste nivået siden 2010, se figur 1-1 (Statistisk sentralbyrå, 2022e). Statistikk fra SSB viser videre at det i første kvartal 2022 var lyst ut 102 400 stillinger.

Figur 1-1 Utvikling i antall ledige stillinger 2011–2021. Antall.



Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 08836

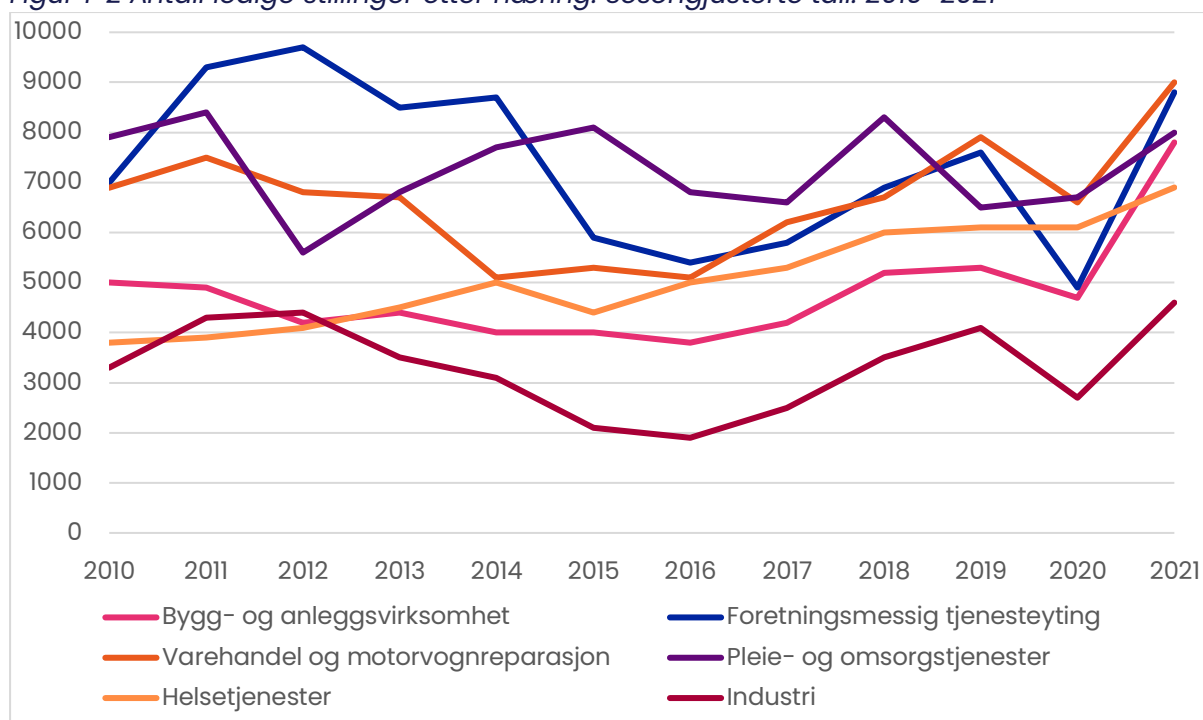
Det har skjedd store endringer i antallet utlyste stillinger i enkelte næringer. Sammenlikner vi antallet stillinger i 2019 og i 2021, har den største økningen skjedd i jordbruk, skogbruk og fiskerieriering, industri, bygg og anlegg, varehandel og motorvognreparasjoner.

Forretningsmessig tjenesteyting med vaktjenester, reisebyråvirksomhet og bemanningsbyråer har hatt en høyere etterspørsel i de tre siste kvartalene av 2021 enn normalt. Det er mange utenlandske pendlere som jobber i disse næringene, noe som forklarer den store etterspørselen (Gading, 2022a). Antallet nye jobber har vokst jevnt gjennom hele 2021, men veksten for de som pendler for å jobbe i Norge, har for første gang siden 2020 skjedd i første kvartal 2022. Selv om antallet lønnstakere fra utlandet har økt, er nivået lavere enn før pandemien. Den største gruppen blant utenlandske pendlere er bygningsarbeidere, som står for 20 prosent økning i antall ikke-bosatte lønnstakere. De andre yrkesgruppene som opplevde en sterk vekst, er andre bygningstekniske arbeidere, malere, overflatebehandler, feiere, støpere, sveisere og platearbeidere. Hvis vi sammenlikner første kvartal 2022 med samme periode i 2020, var det til sammen 50 000 flere lønnstakere i Norge i 2022 enn i 2020. Innvandrere har stått for 66 prosent av den totale økningen i antallet lønnstakere i Norge.

Tall fra SSB viser at 248 000 av nyansettelsene i første kvartal 2022 var blant unge under 25 år. Til sammen er 14 prosent av stillingene i Norge besatt av de under 25 år, og om lag 30 prosent av nyansettelsene har vært i denne aldersgruppen. Veksten er størst for personer med utdanning på grunnskolenivå (Bakke og Røv, 2022).

Vi ser også at etter at det har vært en del år med nedgang i antallet stillinger i industrien, har utviklingen snudd i en positiv retning, og antallet ledige stillinger i industrien har økt til 4 600 i 2021, se figur 1-2 (Statistisk sentralbyrå, 2022e). Den samme utviklingen har skjedd i overnattings- og serveringsbransjen, med et rekordhøyt antall utlyste stillinger i 2021 etter en stor nedgang i 2020. Økningen i antallet utlyste stillinger innen helsesektoren skjer gradvis år for år, fra 3 800 stillinger i 2010 til 6 900 i 2021.

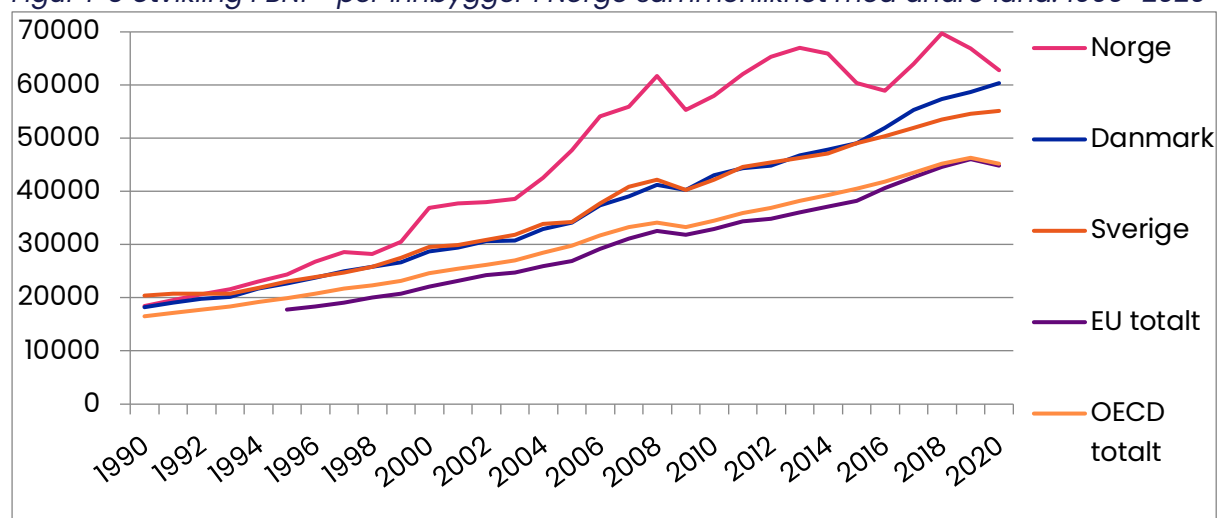
Figur 1-2 Antall ledige stillinger etter næring. Sesongjusterte tall. 2010–2021



Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 11587

Figur 1-3 viser utvikling i BNP fram til 2020 i Norge sammenliknet med de skandinaviske landene, og totaler for EU og OECD. Koronapandemien førte til en periode der økonomien ble hardt rammet. Samtidig har 2021 vist en bred innhenting i norsk økonomi, med økt aktivitet (Statistisk sentralbyrå, 2022i). Statistisk sentralbyrå presenterer en prognose for BNP-vekst fram til 2025 for Fastlands-Norge sammenliknet med Euro-området, USA og andre handelspartnere. Norge ligger godt an, med vekst tilsvarende disse landområdene. Prognosen tilsier at økonomien i Fastlands-Norge stabiliserer seg, med en vekst som likner tida før koronapandemien. Samtidig er det usikkerhet knyttet til krigen i Ukraina, og hvordan den vil påvirke økonomien i Europa og markeder på andre kontinenter.

Figur 1-3 Utvikling i BNP* per innbygger i Norge sammenliknet med andre land. 1990–2020

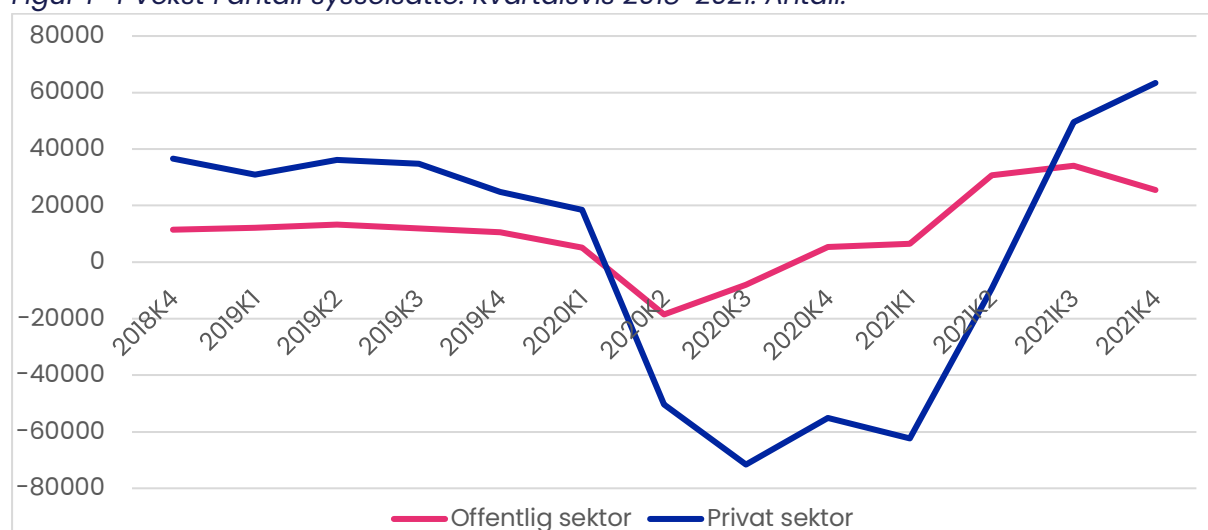


*Kjøpekraftsjustert i konstante priser i USD.

Kilde: OECD.Stat (OECD, 2022b)

Høyt nivå på produktivitet og verdiskaping er et mål på samfunnets kompetansenivå for landet som helhet. Norges BNP per innbygger er blant verdens høyeste, noe som indikerer høy produktivitet sammenliknet med andre land (NOU 2018:2, s. 25). Sysselsettingsandelen i Norge er nå på 69 prosent, og har økt fra første kvartal i 2020 til første kvartal i 2021 med 3 prosent, og er dermed på det høyeste nivået siden 2012. Den sterkeste veksten i antallet arbeidsforhold har vært i privat sektor, som har økt i samme periode med 3,7 prosent (Berge, 2022).

Figur 1-4 Vekst i antall sysselsatte. Kvartalsvis 2018–2021. Antall.

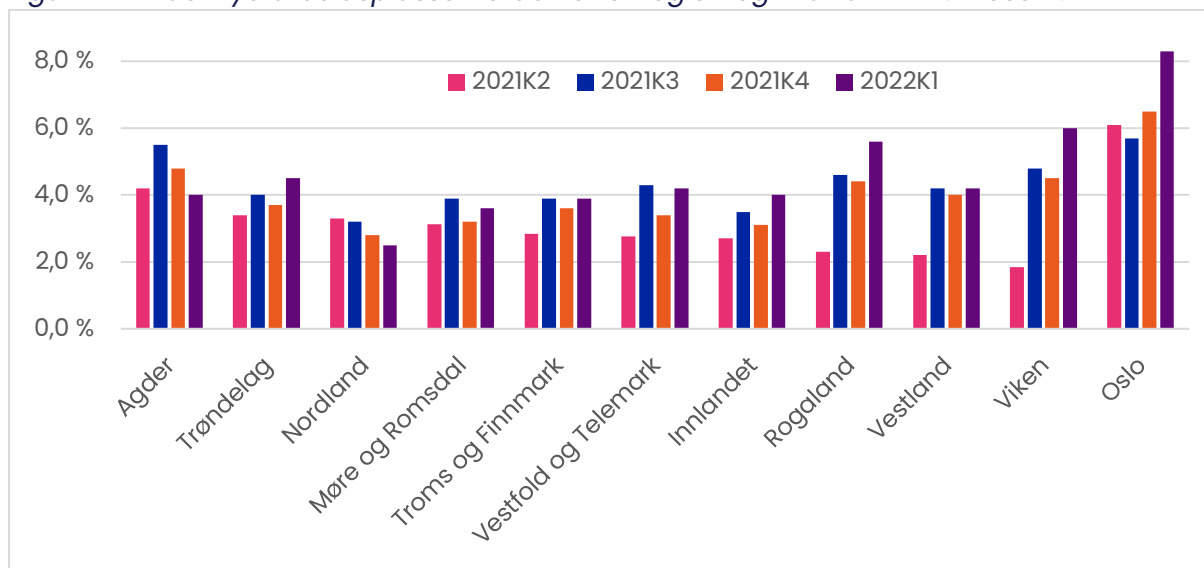


Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 13472

Finans Norges Jobbskapertallet viser at det var 112 000 flere sysselsatte i første kvartal 2022 enn ett år tidligere. Den største veksten var i overnattings- og serveringsnæringen, som har gått fra en situasjon med rekordhøy ledighet i første kvartal 2021 til en gradvis vekst i antall nye jobber (Finans Norge 2022).

Den største veksten i antallet sysselsatte fra 2021 til 2022 var i Oslo (4,4 prosent) og i Agder og Viken (begge med 3,3 prosent). Lavest vekst hadde Nordland (1,7 prosent) (Berge, 2022). Oslo var den arbeidsregionen som skilte seg ut, med størst tap av arbeidsplasser ved innføring av smitteverntiltakene i 2020, men situasjonen på arbeidsmarkedet i hovedstaden har bedret seg markant fra andre kvartal 2021 (Finans Norge, 2022).

Figur 1-5 Andel nye arbeidsplasser fordelt etter region og kvartal i 2021. Prosent.



Kilde: Finans Norge, 2022

Pandemien og smitteverntiltakene har hatt konsekvenser for flere hundretusen personer som mistet jobben eller ble permitterte. Utviklingen i norsk økonomi og i sysselsettingen ble imidlertid en annen enn de fleste så for seg i 2020. Arbeidsledigheten er på et lavere nivå nå enn før pandemien. BNP for Fastlands-Norge har økt med 5,3 prosent, og er dermed 2,8 prosent høyere enn før 2020. Sysselsettingen er nå høyere enn før pandemien. Det var om lag 72 300 ledige stillinger som ble lyst ut i mars 2022. Det er nesten dobbelt så mange som i mars 2019 (Nav 2019). Samlet sett er knapphet på kompetanse en større utfordring i tiden framover enn det har vært tidligere. Satsing på utvikling av kompetanse til eksisterende ansatte må trolig intensiveres, særlig når mange virksomheter konkurrerer om de samme jobbsøkerne. Situasjonen med stor etterspørsel etter arbeidskraft kan også skape muligheter for å inkludere flere personer med nedsatt arbeidsevne inn i arbeidslivet. Kompetanseutvikling, opplæring og muligheter til å ta formell utdanning for personer som står utenfor arbeidslivet, kan være en av strategiene for å fylle kompetansegapet. Disse personene har trolig behov for tilrettelegging i lærings situasjoner.

2

2. Kompetanse og ferdigheter

Etter noen tiår med store endringer i utdanningsnivået i befolkningen kan det se ut til at nivået stabiliserer seg. I aldersgruppen 40–49 år har 50 prosent fullført en grad innen høyere utdanning.

Andelen med grunnskolenivå har ikke sunket for innvandrere på samme måte som for den øvrige befolkningen. Innvandrernes utdanningsnivå henger sammen med hva de kommer til landet med. Det vil være interessant å følge med på om endringer i innvandring gir utslag på utdanningsnivået generelt.

Utviklingen har gått i retning av høyere utdanning for begge kjønnene, men de kjønnsdelte utdanningsvalgene gjør at kvinners andeler økte mest.

Oslo skiller seg ut fra alle andre fylker, og dermed fra hele landet, med større andel med lang, høyere utdanning og mindre andel på videregående skoles nivå, når vi ser på fylkene.

Norges andel med grunnskole eller manglende utdanning er på nivå med gjennomsnittet i EU, men vi har en større andel med høyere utdanning enn gjennomsnittet for EU. Norge er blant landene med lavest andel i høyere utdanning innen STEM-fagfelt, mens andelen for fagområdet helse og omsorg er blant de største.

Gruppen i Norge med fullført grunnskole eller lavere har nest best ferdighetskår av landene i PIAAC. Resultatene kan tolkes som at utdanningssystemene i Norge kvalitetsmessig leverer godt.

Digitale ferdigheter er en utfordring, selv om resultatene i Norge er gode sammenliknet med andre land. Behovet for økte ferdigheter innen digital sikkerhet skiller seg ut i alle aldersgrupper. Grupper med de svakeste ferdighetene har i minst grad fått dekket utfordringen med økt behov for digitale ferdigheter under koronapandemien.

I Norge er det relativt sett høy deltakelse i utdanning og opplæring, sammenliknet med andre land. Andelene i Norge er stabile over tid. Nedgang i deltakelse i 2021 ser ut til å være relatert til korona-pandemien, i og med et vanlig nivå i 2022.

2.1 Utdanningsnivå i Norges befolkning

Utdanningsnivået i den norske befolkningen var i bevegelse over flere tiår, men har de siste årene stabilisert seg. Figur 2-1 viser andelen etter utdanningsnivå i aldersgruppene 30–34 år og 35–39 år fra 1980 (Statistisk sentralbyrå, 2021a). Disse aldersgruppene viser andeler i en alder da de fleste i befolkningen er ferdige med utdanning, og endringer i den yngste gruppen vil etter 5 år gjenspeiles helt i neste aldersgruppe. Blant annet ser vi at andelen med videregående utdanning fortsatt er større i 2020 for gruppen 35–39 år sammenliknet med 30–34 år. Vi finner altså at de som fullfører videregående opplæring i voksen alder, fortsatt gjør utslag i statistikken. Tendensen er motsatt for grunnskolenivå og

kort, høyere utdanning. En omveltning til omfattende høyere utdanning har altså skjedd, og forskjellen mellom de to aldersgruppene er små de siste årene. Det tyder på små endringer framover.

I aldersgruppene før fylte førti år har det vært en stigende andel med kort, høyere utdanning i perioden fra 1980, og nå er denne andelen i overkant av 30 prosent. I tillegg kommer en økning i andelen med lang, høyere utdanning, som ser ut til å stabilisere seg på 20 prosent. 50 prosent av befolkningen som passerer 40 år, har altså fullført en grad innen høyere utdanning. Den yngste av de to aldersgruppene ligger for kort, høyere utdanning rett over den eldste gruppen. Det kan tilsi en liten økning framover også for den eldste gruppen. Andelen totalt med høyere utdanning har gått fra omtrent 20 prosent i 1980 til nåværende 50 prosent. Dermed har andelene totalt for de andre utdanningsnivåene vært nedadgående i perioden fra 1980.

Andelen med videregående skole som høyeste fullførte utdanning er på sitt laveste i dag, for perioden etter 1980. I starten av perioden var det 50 prosent i aldergruppen 35–39 år med videregående skole som høyeste fullførte utdanning. Nå er det i underkant av 30 prosent. Det kraftige fallet i andelen for videregående nivå fra 2015 til 2016 skyldes at fagskolenivået ble skilt ut som egen kategori i statistikkgrunnlaget. Fram til 2015 var dette ikke en egen kategori i statistikkgrunnlaget. Endringen i det videregående nivået gjenfinner vi dermed i den nye kategorien fagskole. Andelen med grunnskolenivå ligger på omtrent 20 prosent. Figuren viser at utviklingen på disse to nivåene har svingt noe i takt med hverandre, men totalt sett er nedgangen størst for videregående nivå. Den markante nedgangen i andel med grunnskolenivå kommer etter Reform 94. Andelen med videregående nivå øker etter dette tidspunktet, men så ser vi at andelen synker igjen når de fleste tar mer utdanning på høyere nivå.

Figur 2-2 går nærmere inn på utdanningsnivåene, og viser fordeling av utdanningsnivå i befolkningen knyttet til innvandrergrupper for aldersgruppen 35–39 år fra 1990 (Statistisk sentralbyrå, 2021a). Endringer i andelene for innvandrerne henger sammen med de ulike gruppene av innvandrere og alder ved innvandring. I perioden fra 2004 til 2022 har andelen innvandrere i befolkningen økt gradvis fra 6 til 15 prosent (Statistisk sentralbyrå, 2022f). I takt med dette har andelen norskfødte med innvandrerforeldre økt fra 1,4 til 4 prosent. Den øvrige befolkningen har økt i antall i denne perioden, men innvandringen har økt betydelig mer, og arbeidsinnvandringen har bidratt med størst økning av innvandrere. I figuren kommer det fram at andelen med lang, høyere utdanning er større blant innvandrere enn i den øvrige befolkningen. Både innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre har større andel lang, høyere utdanning. I den øvrige befolkningen er det andelen med kort, høyere utdanning som er stor, sammenliknet med de to andre kategoriene. Den store andelen med lang, høyere utdanning i innvandrerbefolkningen henger sannsynligvis sammen med at mange har kommet til landet med dette utdanningsnivået.

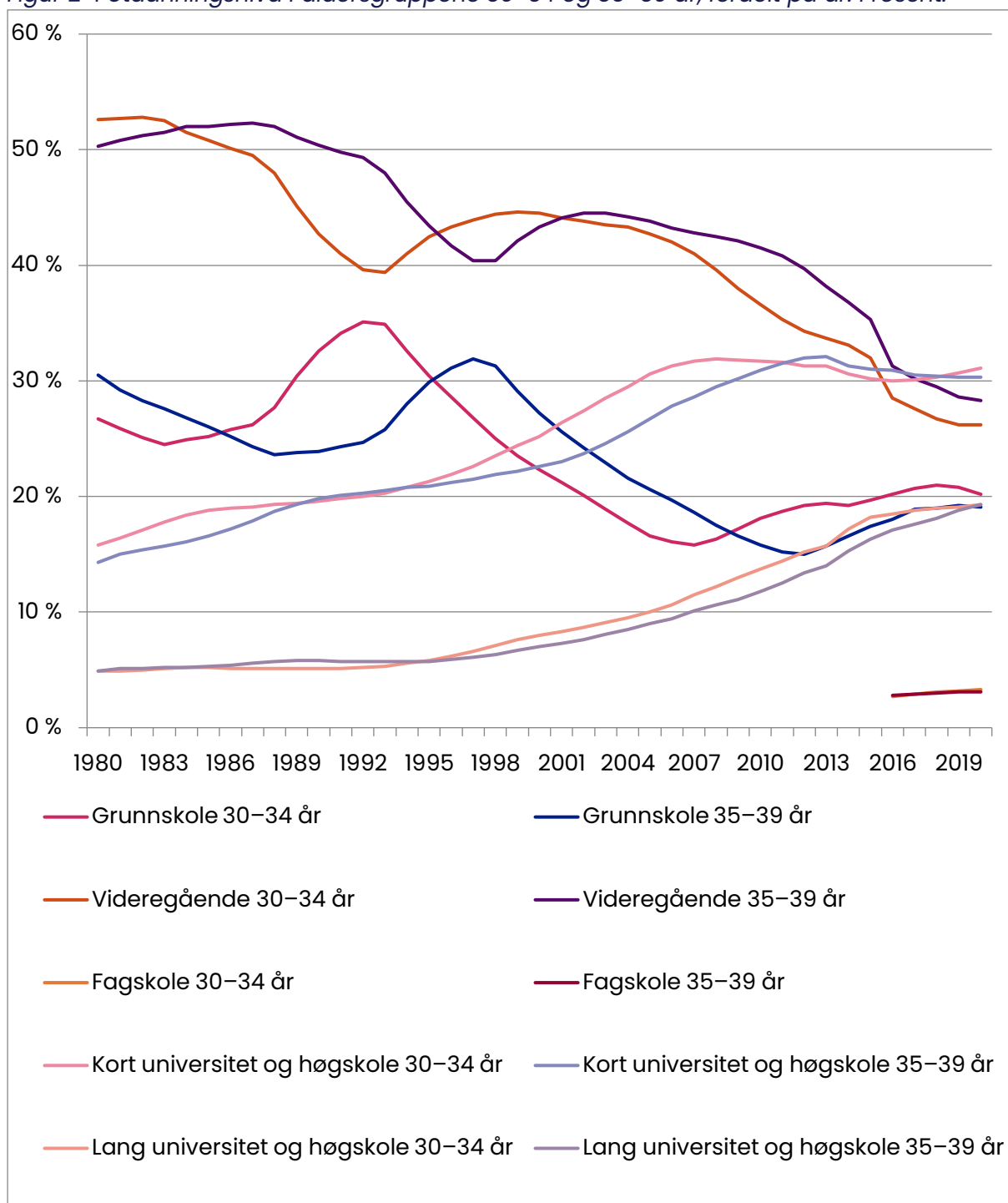
Videre kommer det fram at andelen med grunnskolenivå som høyeste utdanning ikke har sunket for innvandrere på samme måte som for norskfødte med innvandrerforeldre. Dette

gjelder også sammenliknet med øvrig befolkning uten innvandrerbakgrunn slik vi ser fram til omtrent 2008. På dette tidspunktet er det et knekkpunkt for økning i andelen blant norskfødte med innvandrerforeldre på grunnskolenivå og året etter for nedgang i kort, høyere utdanning. Endringer i denne kategorien viser utviklingen i utdanningsnivå blant barn som ble født av innvandrerforeldre 30 år tilbake i tid, og vil dermed endre seg med innvandringsgruppene som kommer. Sannsynligvis virker innvandringen fra de nye landene i EU inn framover. I tillegg har antallet barn med innvandrerbakgrunn økt jevnt i denne perioden, mens antallet barn i øvrig befolkning er nedadgående. Med andre ord vil totalene for andelene på de ulike utdanningsnivåene framover bli påvirket av om pandemien har medført varig endring i arbeidsinnvandringen og av flyktninger fra Ukraina. I øvrig befolkning har andelen med grunnskolenivå som høyeste fullførte utdanning ligget i overkant av 15 prosent fra 2017, men lå i de foregående årene litt lavere (Statistisk sentralbyrå, 2022a, 2022b; Steinkellner, 2022).

Utdanningsnivåenes fordeling på kjønn når befolkningen har kommet i 40-årene, er temaet for figur 2-3 (Statistisk sentralbyrå, 2021a). Figuren viser at begge kjønn har hatt en sterk økning i deltakelse i utdanning i perioden fra 1980. Tendensene er like for kjønnene innen alle utdanningsnivåer. Andelen menn med grunnskoleutdanning som høyeste fullførte utdanning har gått fra 38 til 17,6 prosent, mens for kvinner er utviklingen fra 44 til 16 prosent. Kvinnene har i tillegg hatt en sterkere nedgang i andel med videregående som høyeste utdanningsnivå enn mennene, men begge kjønn har hatt økning i andelene med høyere utdanning. Kvinnenes økning er sterkere, men mennene har hatt mer enn en dobling i andel for både kort og lang høyere utdanning. Selv om kvinner har større andeler i høyere utdanning enn menn, er dette altså ikke skjedd på bekostning av menn i høyere utdanning. Utviklingen har gått i retning av høyere utdanning, og de kjønnsdelte utdanningsvalgene gjør at kvinners andeler økte mest. Kvinnene utgjør det store flertallet innen store utdanningsområder i de tidligere høyskolefagene i helse og utdanning. Mennene utgjør det store flertallet innen de store yrkesgruppene fagarbeidere med videregående utdanningsnivå (CORE – Senter for likestillingsforskning, 2022; Institutt for samfunnsforskning, 2019).

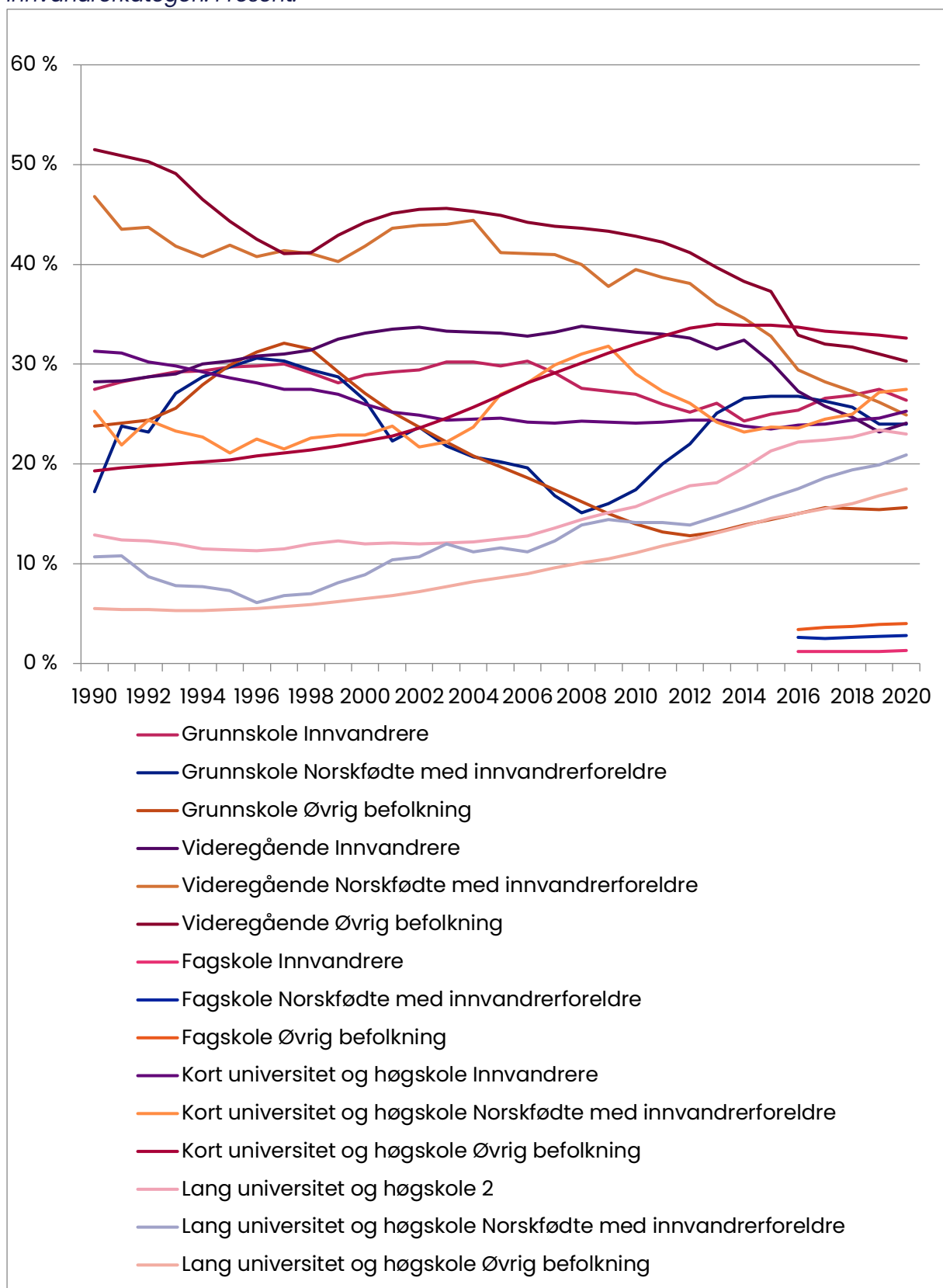
Oslo skiller seg ut fra de andre fylkene når vi ser på utdanningsnivå i voksenbefolkningen fra 30 til 59 år, figur 2-4 (Statistisk sentralbyrå, 2022c). I Oslo er det nesten dobbelt så stor andel (28 prosent) med lang, høyere utdanning sammenliknet med nest største andel (15 prosent) i Vestland, Rogaland og Trøndelag. Alle disse fylkene har store byer med etablerte universitetsmiljøer. Oslo skiller seg også klart fra de andre fylkene med lav andel på videregående skoles nivå, som henger sammen med de store andelene for høy utdanning. Andelene for grunnskolenivå som høyeste fullførte utdanning er relativt sett jevnt fordelt mellom fylkene, med laveste på 16 prosent i Oslo, Vestland og Trøndelag, og høyeste på 21 prosent i Innlandet og Nordland.

Figur 2-1 Utdanningsnivå i aldersgruppene 30–34 og 35–39 år, fordelt på år. Prosent.



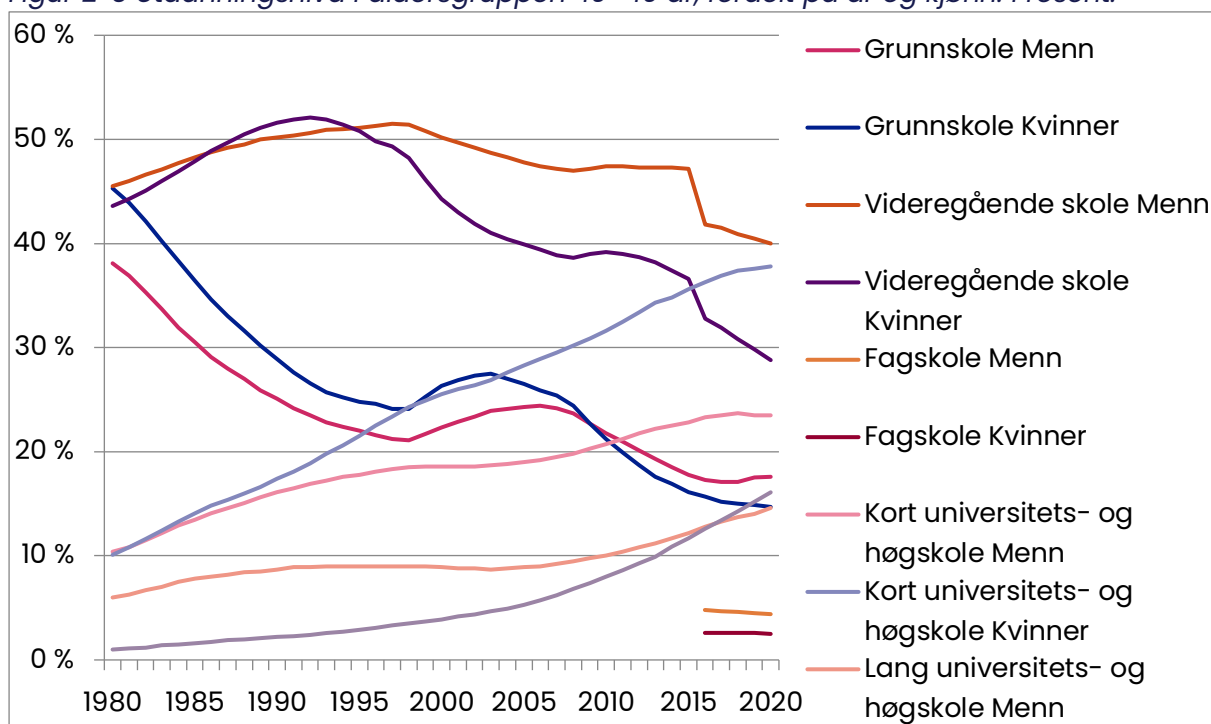
Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 09430

Figur 2-2 Utdanningsnivå i befolkningen, aldersgruppen 35–39 år, fordelt på år og innvandrerkategori. Prosent.



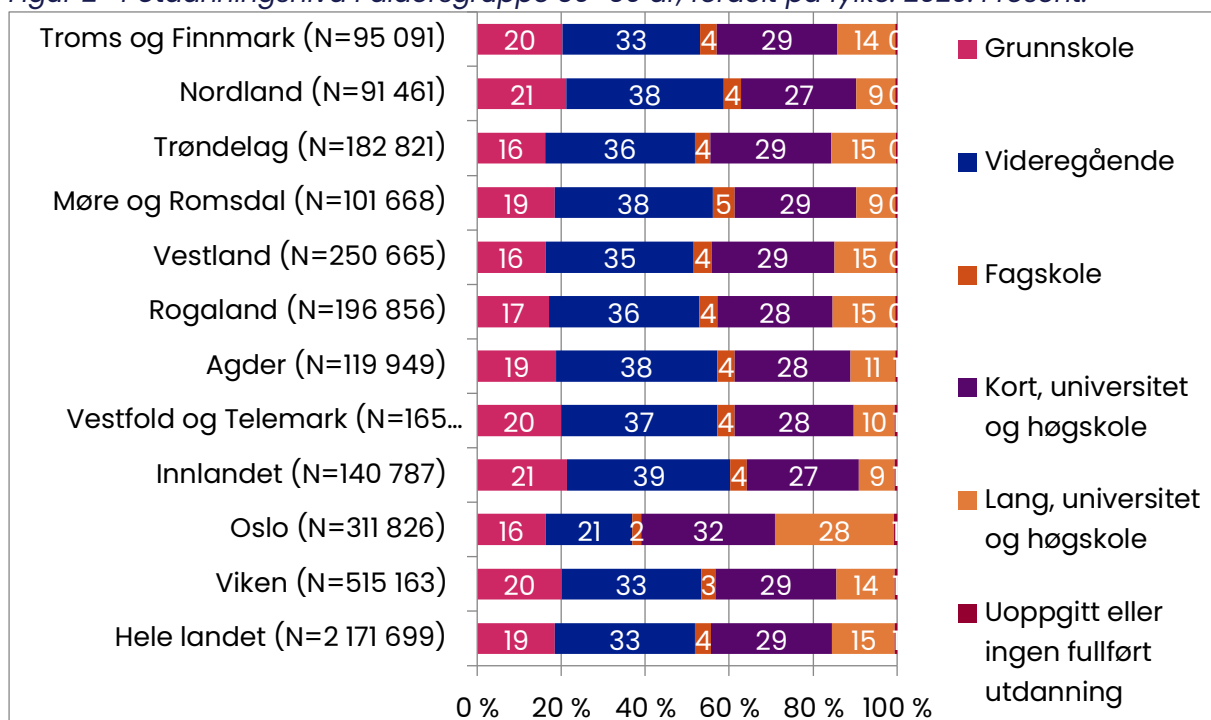
Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 09430

Figur 2-3 Utdanningsnivå i aldersgruppen 40–49 år, fordelt på år og kjønn. Prosent.



Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 09430

Figur 2-4 Utdanningsnivå i aldersgruppe 30–59 år, fordelt på fylke. 2020. Prosent.



Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 08921

2.2 Ferdighet og nivå på utdanning i Norge og andre land

En måte å vurdere utdanningsnivået i befolkningen på er ved å sammenlikne med andre land. I figur 2-4 er en tredeling av utdanningsnivå sett sammen med land i den vestlige verden, samt gjennomsnitt for EU og OECD. Norge har en andel på 18 prosent med grunnskole eller manglende utdanning, en andel på nivå med gjennomsnittet i EU. Sverige og Danmark har omtrent tilsvarende andeler, mens Finland og USA har en andel som er halvparten så stor for den laveste utdanningsgruppen. Norge har imidlertid en større andel (45 prosent) med høyere utdanning enn gjennomsnittet for EU (37 prosent). Andelen med fullført høyere utdanning ligger nært de andre nordiske landene. Fåttallet av land som har større andeler, ligger inntil 6 prosentpoeng høyere, med unntak for Canada som skiller seg ut.

Norge er blant landene i figur 2-5 med minst andel i høyere utdanning innen STEM-fagfelt (22 prosent). Andelen innen økonomiske og administrative fag (15 prosent) er også liten i Norge, mens andelen for fagområdet helse og omsorg (20 prosent) er blant de største, sammen med de andre skandinaviske landene. Andelen for lærerutdannede (15 prosent) er også relativt stor, bare slått av Sverige.

Norge har relativt sett høy deltakelse i arbeidslivet. Figur 2-6 viser andeler sysselsatte fordelt på utdanningsnivå i utvalgte vestlige land. Norge er blant landene med størst sysselsetting for gruppene med videregående (79 prosent) og høyere utdanning (89 prosent), mens andelen sysselsatte i gruppen med grunnskole eller lavere (61 prosent) ikke peker seg ut på samme måte.

Norges resultater i PIAAC var gode relatert til resultatene til de andre landene i undersøkelsen. Figur 2-7 er en sammenlikning OECD presenterte i 2019 av hvordan utdanningsnivåene i de ulike landene kan innebære ulike nivåer av ferdigheter (OECD, 2019). OECD har brukt ferdighetsmål fra PIAAC (Survey of Adult Skills) som gir mulighet til å se de ulike landenes resultater i den samme undersøkelsen, og har brukt ferdighetsskåren de ulike gruppene utdanningsnivå i hvert land presterer på. Gruppen i Norge med grunnskole eller lavere presterer nest best av alle landene. De har en skår på 251, og skiller seg dermed positivt ut. Samtidig har gruppen med videregående nivå i USA (ved siste måling i 2017) en skår på 254. Dette kan tolkes som at grunnskolenivået i Norge ligger opp mot videregåendenivået i USA når det kommer til leseferdighet. Ferdighetsskårene for Norge på det videregående utdanningsnivået og for høyere utdanning er også relativt sett gode. Det

PIAAC

OECD er ansvarlig for Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), også kalt Survey of Adult Skills. Det er den største internasjonale undersøkelsen om voksnes ferdigheter, som Statistisk sentralbyrå gjennomfører i Norge. Hensikten med PIAAC er å kunne beskrive og sammenlikne grunnleggende ferdigheter hos voksne mellom 16 og 65 år i ulike land. Over 40 land/økonomier har gjennomført PIAAC med testing i lesing, regning og problemløsning med IKT.

er en indikasjon på at utdanningssystemene i Norge kvalitetsmessig leverer godt, selv om vi også vet at det norske arbeidslivet er læringsintensivt sammenliknet med de andre landene i PIAAC (OECD, 2019).

Gjennomsnittlige forskjeller i lesing og regning mellom kvinner og menn er vist i figur 2-8. Norge kommer ut med de største forskjellene, i menns favør, i denne framstillingen, hvor det er kontrollert for en rekke variabler (OECD, 2019). Forskjellen mellom Norge og de fleste andre landene er imidlertid relativt sett liten. Menn har gjennomgående bedre ferdigheter, i hovedsak i regning. Det er ikke klart hvorfor Norge kommer ut med de største forskjellene, men det kan ha sammenheng med et kjønnsdelt arbeidsmarked. Kvinner og menn har ulike typer yrker, som gir ulike ferdighetsbehov. I tillegg jobber en relativt stor andel kvinner deltid i Norge. Da de norske resultatene fra PIAAC først ble presentert, viste det seg at fulltidsansatte menn og kvinner presterte likt i lesing, mens kvinner som var deltidsansatte trakk ned skåren for kvinner totalt. Norske kvinner tar høyere utdanning i større grad enn mennene, som kunne tilsi bedre ferdigheter blant kvinner. Kjønnsforskjellene øker imidlertid med alderen, som kan tilsi at årene i arbeid er utslagsgivende for økte kjønnsforskjeller (OECD, 2019). Forskjellene mellom kjønnene i bruk av regneferdigheter i hverdag og på jobb, er også store i Norge sammenliknet med de andre landene som deltok i PIAAC.

Voksne i alderen 16–65 år presterer relativt sett godt i PIAAC, mens 15-åringene gjør det noe svakere i tilsvarende sammenlikning i PISA. Figur 2-9 viser resultater for norske 15-åringer i 2018 sammenliknet med andre land. Norske PISA-resultater har vært over eller på OECD-snittet i alle undersøkelsene siden 2000 (Jensen, Pettersen, Frønes, Kjærnsli mfl., 2019). Norge presterer i lesing på nivå med Sverige og Danmark, mens Finland presterer noe bedre. Ser vi på hele perioden fra 2000, har resultatet for norske 15-åringer vært stabilt over tid, mens det har svingt fra test til test. Forskjellene mellom kjønnene er store i lesing, men små i naturfag og matematikk. I 2018 var det for første gang en signifikant kjønnsforskjell i alle tre fagene. Ser vi på gjennomsnittet for jenter og gutter i perioden 2000 til 2018, finner vi at svingningene er like for kjønnene fra gang til gang. I figur 2-10 vises utviklingen for leseresultatene. Gjennomsnittlig ser altså ferdighetene for gutter og jenter ut til å utvikle seg likt i perioden, men at guttene i 2018 presterer noe dårligere relatert til jentene i matematikk og naturfag. I neste runde av

PISA

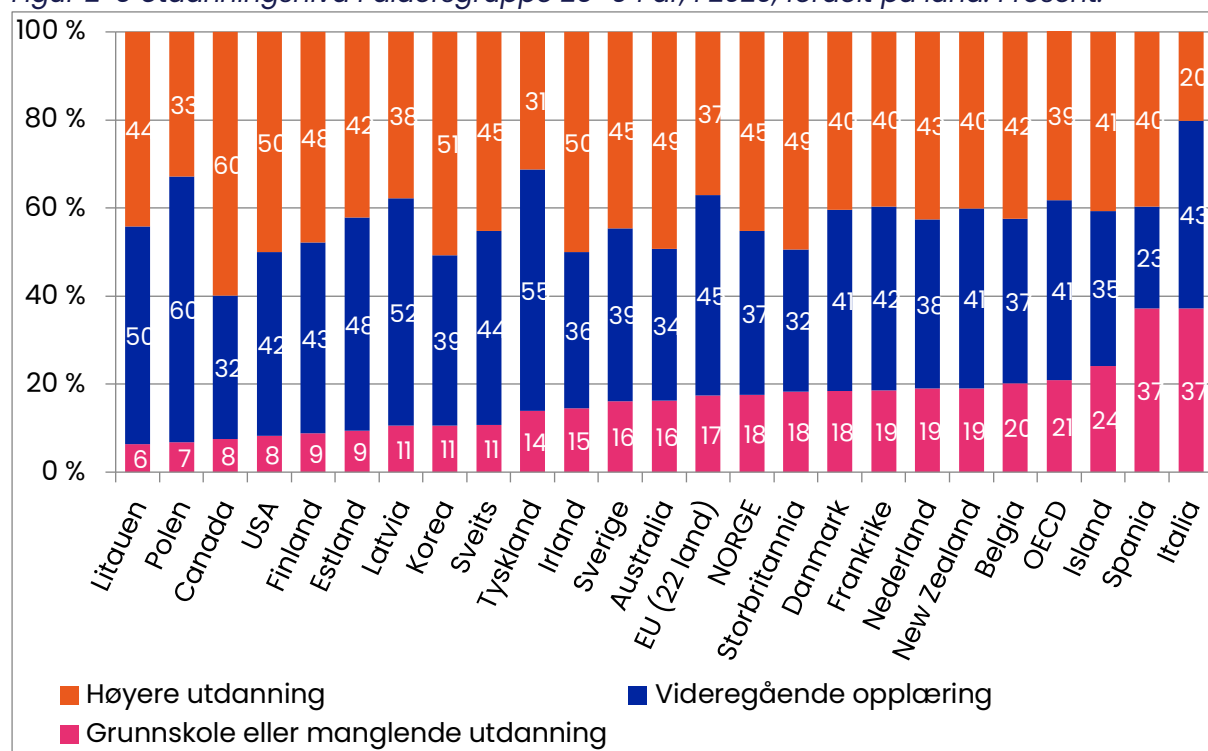
OECD er ansvarlig for PISA (Programme for International Student Assessment). Undersøkelsen måler 15-åringers kompetanse i lesing, matematikk og naturfag. Den ble først gjennomført i 2000 og så gjentatt hvert tredje år. Alle de tre fagområdene er med hver gang, men de bytter på å være hovedområde. I PISA ble gjennomsnittsresultatet for OECD-landene satt til 500 poeng første gang lesing, matematikk og naturfag var hovedområde. Standardavviket ble satt til 100 poeng. For normalfordelte data er 68 prosent av resultatene mellom ± 1 standardavvik. I PISA betyr dette at resultatet for omtrent to tredjedeler av elevene i OECD-landene var mellom 400 og 600 poeng første gang et fag var hovedområde.

PIAAC, som er planlagt i 2023, får vi avklart om resultatene fra PISA videreføres blant voksne, eller om deltakelse i utdanning og arbeidsliv bidrar til gode ferdigheter relatert til OECD-land det er naturlig å sammenlikne Norge med.

Norge er på Europatoppen i digitale ferdigheter viser undersøkelsen som skjer i europeisk regi (Røgeberg, 2019). Det henger sammen med at Norge i europeisk sammenheng også har mye bruk av internett og digitale offentlige tjenester. De digitale ferdighetene blir stadig viktigere, jo mer samfunnet har blitt digitalisert. Norge har som mål at offentlige instanser skal levere digitale tjenester og at kontakt og kommunikasjon skal være digital. Da er det viktig at alle kan ta i bruk tjenestene, og klarer å få tak i den informasjon og hjelp de har behov for. Figur 2-11 viser andelene for svake eller ingen generelle digitale ferdigheter i ulike aldersgrupper. Landene i figuren er de sterkest i Europa når det kommer til generelle digitale ferdigheter. Vi ser at aldersgruppen 65–74 år generelt har de svakeste ferdighetene. Samtidig peker den eldste aldersgruppen i Norge seg positivt ut sammenliknet med samme aldersgruppe i de andre landene. Andelen eldre som ikke bruker internett er lavere i Norge sammenliknet med andre land. Det er også få eldre som har ingen eller begrensede generelle digitale ferdigheter.

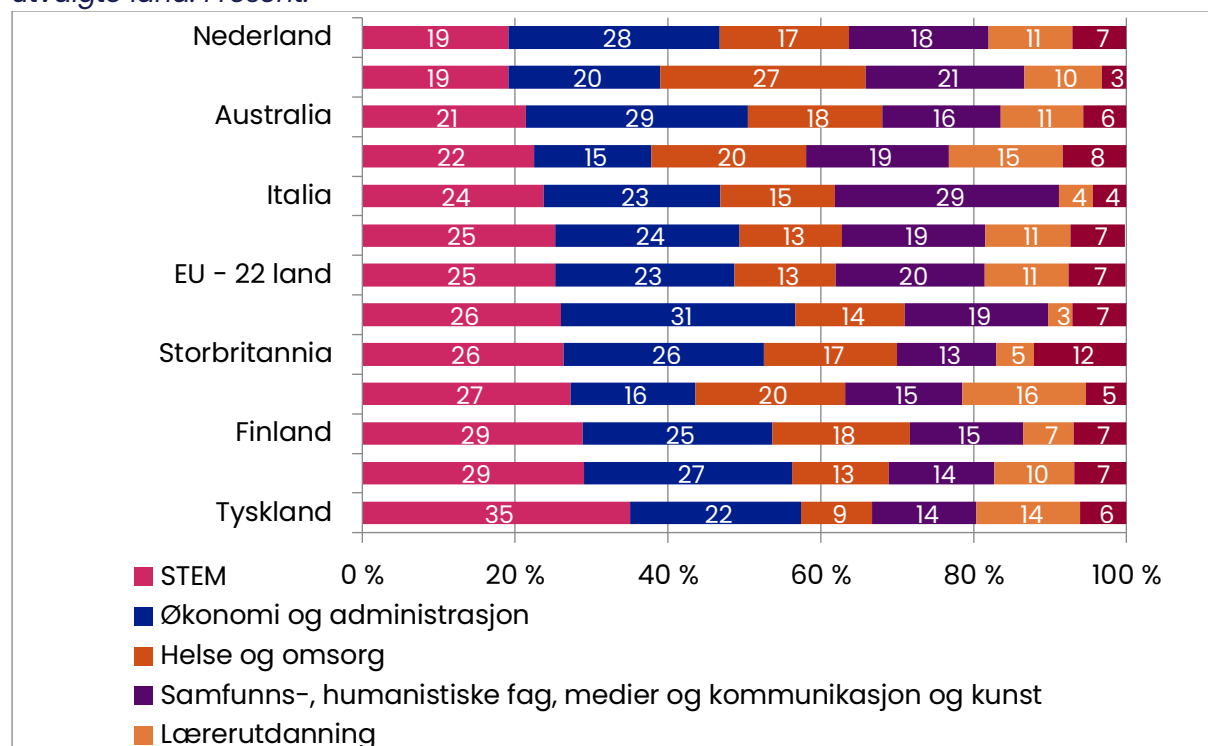
Norge har imidlertid utfordringer knyttet til digitale ferdigheter selv om resultatene er gode sammenliknet med andre land. Ferdigheter knyttet til sikker bruk av digitale verktøy og tjenester og bruk av internett, skiller seg negativt ut i alle aldersgrupper (Bjønness, Midtbø, Størset, og Ulven, 2021). Videre økte behovet for digitale ferdigheter for nesten halvparten av befolkningen under koronapandemien. Økningen var størst blant personer i arbeid eller utdanning. Samtidig var det i gruppene med større andeler med svake ferdigheter, blant seniorer og ikke-sysselsatte, det er størst utfordring med å få dekket det økte behovet for ferdigheter. Vi vet også at ulike grupper i befolkningen har ulike behov, hindringer og ønsker når det gjelder det å utvikle digitale ferdigheter. Dette setter krav til tilpassede muligheter for kompetanseheving, som kan gjelde både arena, innhold og tilnærming.

Figur 2-5 Utdanningsnivå i aldersgruppe 25–64 år, i 2020, fordelt på land. Prosent.



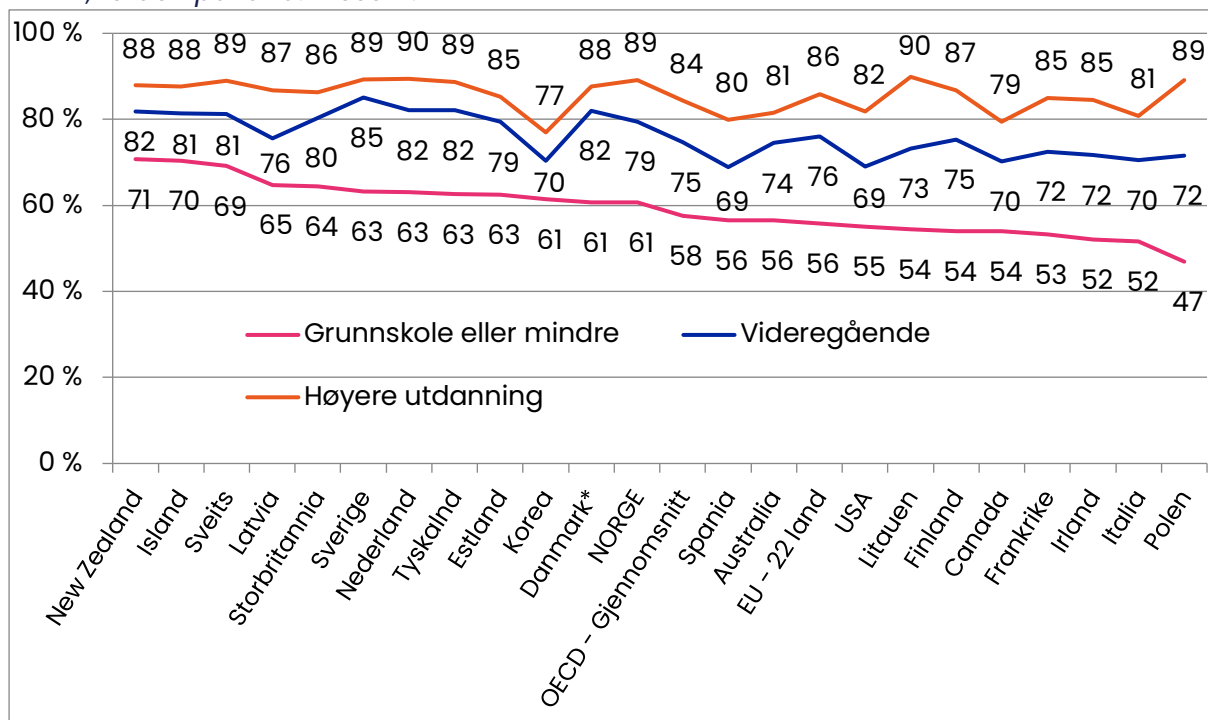
Kilde: <https://stats.oecd.org>

Figur 2-6 Personer med høyere utdanning, 25–64 år, i 2018, fordelt på fagområder og utvalgte land. Prosent.



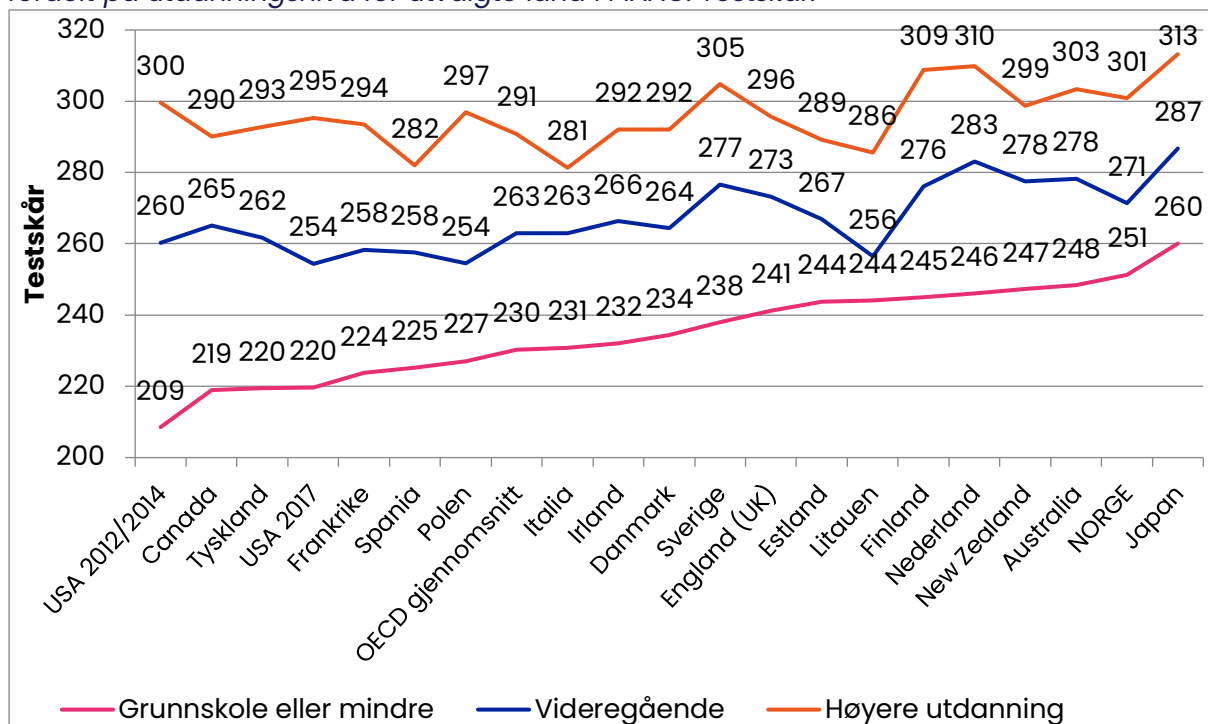
Kilde: <https://stats.oecd.org>

Figur 2-7 Andel sysselsatte etter høyeste fullførte utdanningsnivå i befolkningen, 25–64 år, i 2020, fordelt på land. Prosent.



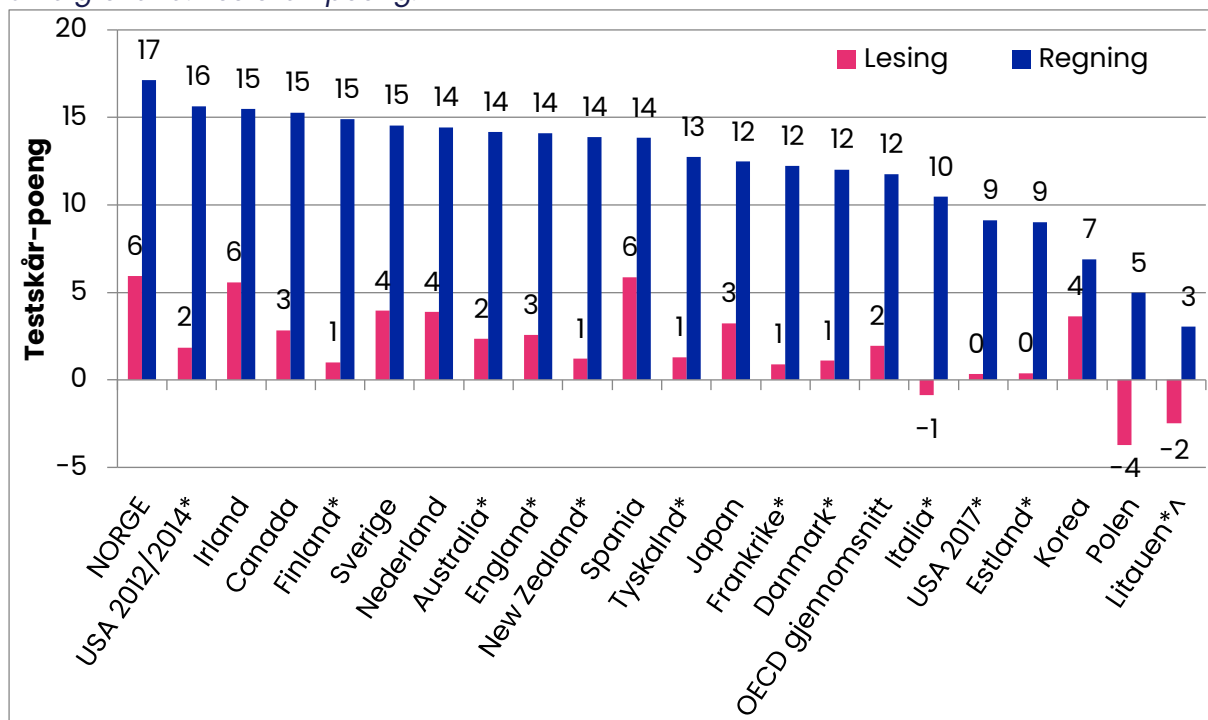
Kilde: <https://stats.oecd.org>

Figur 2-8 Gjennomsnittlig ferdighetsskår i lesing i befolkningen, aldergruppe 25–65 år, fordelt på utdanningsnivå for utvalgte land i PIAAC. Testskår.



Kilde: OECD (2019), Figur 1.2

Figur 2-9 Forskjeller** i gjennomsnittsskår i PIAAC, menns skår minus kvinners, fordelt på utvalgte land. Testskår-poeng.



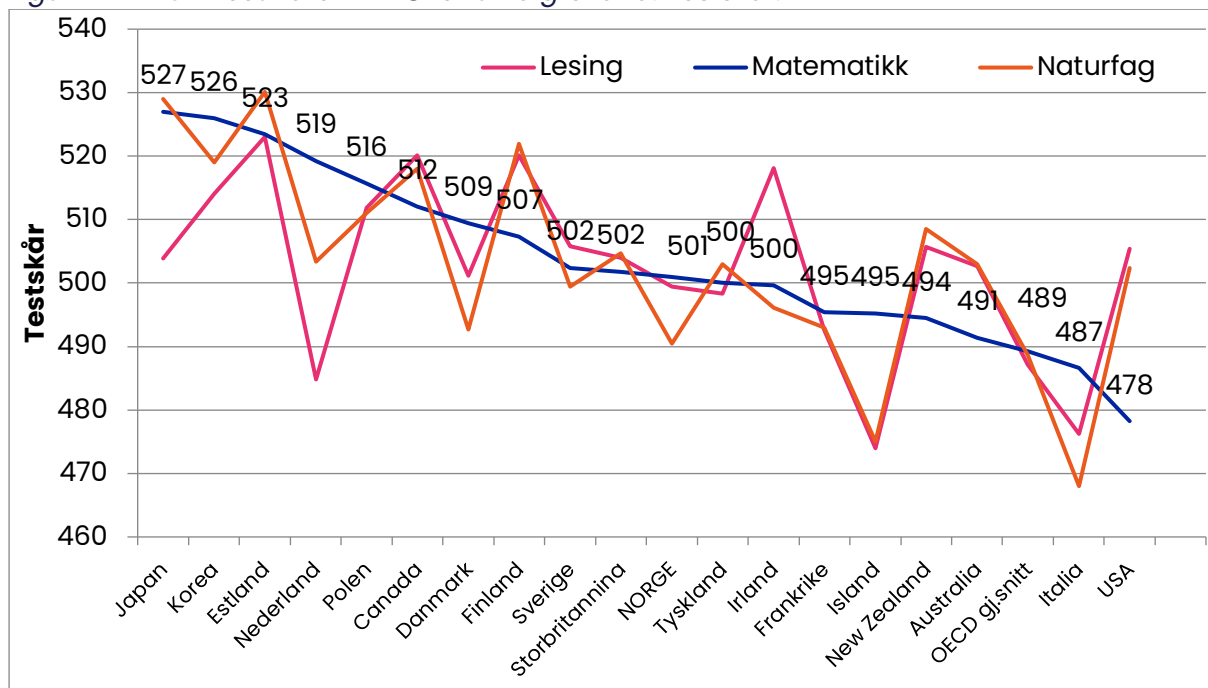
**Basert på en regresjonsmodell inkludert forskjeller i kjønn, utdanning, innvandring, språk og foreldres utdanningsnivå.

*Ikke-signifikant forskjell i lesing.

^ Ikke-signifikant forskjell i regning.

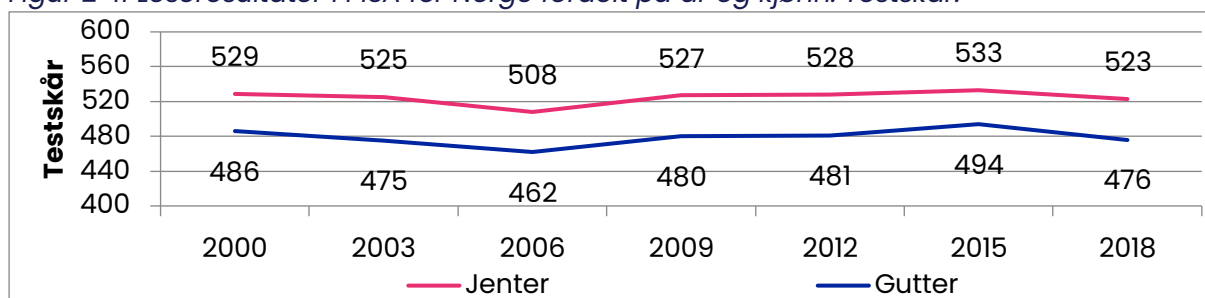
Kilde: OECD (2019), Skills matter Additional Results from the Survey of Adult Skills

Figur 2-10 PISA-resultater i 2018 for utvalgte land. Testskår.



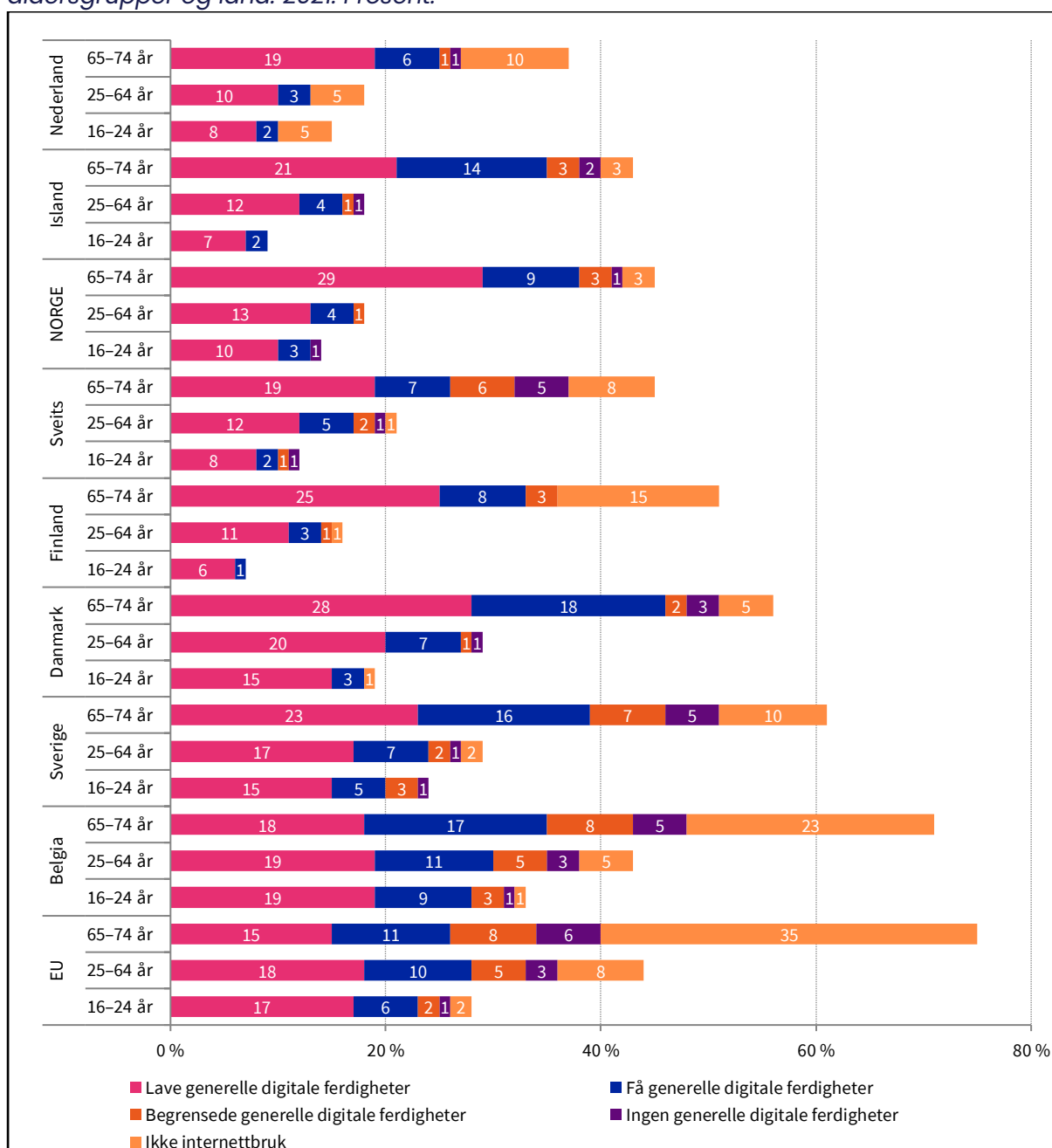
Kilde: OECD (2019) PISA 2018 Results (Volume I)

Figur 2-11 Leseresultater i PISA for Norge fordelt på år og kjønn. Testskår.



Kilde: Utdanningsdirektoratet (2019)

Figur 2-12 Andeler med svake eller manglende generelle digitale ferdigheter, fordelt på aldersgrupper og land. 2021. Prosent.



Kilde: Eurostat

2.3 Deltakelse i utdanning og opplæring

Kompetansepolitikken favner bredt, og har som mål å utvikle kompetanse i befolkningen og til arbeidslivet gjennom formell utdanning, ikke-formell opplæring og uformell læring. Det skal skje i samarbeid mellom utdanningssystemet, opplæringstilbydere, aktørene i arbeidslivet og andre relevante aktører i samfunnet. Læring kan skje på ulike arenaer, og både utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet er avgjørende læringsarenaer. Denne delen vil omhandle formell utdanning og ikke-formell opplæring, mens uformell læring blir behandlet i tilknytning til arbeidslivet i kapittel 3.5.

Begreper for utdanning og læring

Formell utdanning: All offentlig godkjent utdanning som leder til formell kompetanse.

Formell videreutdanning: Videreutdanning som inngår i formell utdanning, og er definert som personer 22–34 år som har hatt en sammenhengende pause i sin deltakelse i formell utdanning på minst 3 år og person på 35 år eller eldre som deltar i formell utdanning.

Ikke-formell opplæring: Organisert læring som skjer utenfor det formelle utdanningssystemet, hvor intensjonen er å skape målrettet læring.

Uformell læring: Læring som formes av de erfaringene personer tilegner seg på egen hånd, alene eller i samarbeid, enten det er på arbeidsplassen eller i fritiden.

SSB har laget en egen oversikt over registrert deltakelse i formell utdanning under koronapandemien (Andresen, Grendal, og Keute, 2021). I alderen 19–59 år, har antallet deltakere økt med 4 prosent når de ser på utviklingen fra året 2019 til 2020. De fleste som tar formell utdanning, er unge i alderskategorien 19–29 år, men den største økningen har vært i aldersgruppen 30 til 39 år. Ser vi kun på voksegruppen 30–59 år, er økningen på 8 prosent. Økningen i deltakelsen har vært størst på fagskolenivå, der antall studenter har steget med 17 prosent til 2020. Det henger sammen med den store satsingen på studieplasser på fagskolene. Hovedvekten av deltakere i formell utdanning er fortsatt på høyere utdanning, som utgjør tre av fire deltakere.

Microdata.no gir enkel tilgang til å analysere registerdata som tidligere var både kostbart og tidkrevende å undersøke (Sikt og SSB, 2022). Det gjelder også registre over befolkningas deltakelse i formell utdanning. Vi har hentet ut statistikk for deltakelse i aldergruppa 19 til 69 år per skoleår, juli til juni, fra første tilgjengelige skoleår i 1986/87 og med intervaller på fem år fram til 2020/21. I årene fra 1986/87 til 1995/96 skjer det en stor endring, se figur 2-13. I løpet av ti år økte deltakelsen i formell utdanning fra 6 til 10 prosent i aldergruppa 19 til 69 år. I aldersgruppa 25 til 69 år, som omtales som voksne i utdanning over grunnskolenivå, øker deltakelsen i formell utdanning fra 3 til 5 prosent sett opp mot befolkninga 19 til 69 år. Fra midten av 90-tallet holder deltakelsen seg jevn. I perioden fra 2010/11 til 2020/21 øker deltakelsen totalt opp til 12 prosent. I hele perioden vi har sett på, fra midten av 80-tallet, har deltakelsen dermed doblet seg. I og med befolkningsveksten i perioden var antallet

deltakere på 207 700 i 2020/21, mens det var på 141 200 i 2010/11 og 65 200 i 1986/87. Ser vi kun på aldersgruppa 25 til 69 år så følger utviklingen samme mønster som aldersgruppa 19 til 24 år. Omtrent halvparten av alle i utdanning er 19 til 24 år, mens gruppa 25 til 69 år utgjør resten.

Deltakelse i høyere utdanning utgjør økningen fra 1986/87 til i dag. I aldersgruppa 25 til 69 år gikk deltakelsen i høyere utdanning fra 2 til 5 prosent. De første årene var det en økning i deltakelsen i utdanning på de lavere nivåene også. Deretter var deltakelsen samlet for fagskole, videregående og lavere nivå stabil eller gikk svakt nedover. Den økte igjen i perioden mellom 2015/16 og i 2020/21 og endte på 1,3 prosent, som tilsvarer andelen i 1986/87.

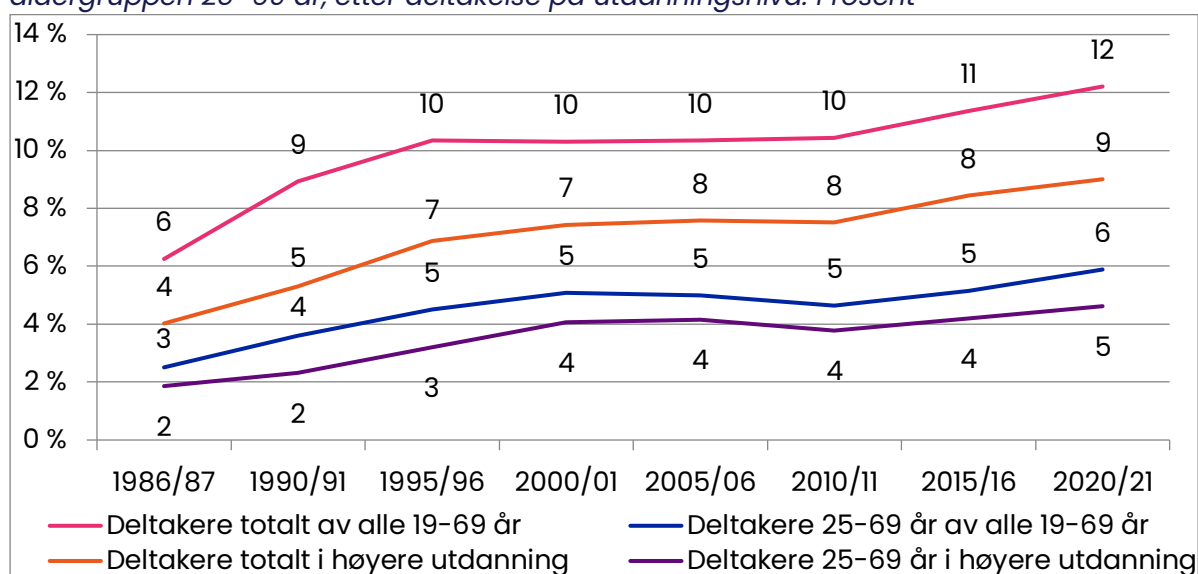
Figur 2-14 viser deltakelse i formell utdanning for aldersgruppa 25 til 69 år med fordeling på utdanningsnivået deltakerne hadde før deltakelsen. I skoleåret 2020/21 hadde 64 prosent fullført en grad på høyere utdanning, før den registrerte deltakelsen på utdanning. I perioden fra 1986/87 er det naturlig nok andelen med inntil grunnskolenivå som har blitt redusert, mens andelen med fullført høyere utdanning har økt omtrent tilsvarende. I skoleåret 2020/21 var andelen for gruppa 25–69 år med inntil grunnskole på 26 prosent, med fullført videregående på 29 prosent, mens 44 prosent hadde fullført en høyere grad. I 1986/87 var tilsvarende andeler henholdsvis 69, 12 og 19 prosent. Som forventet var det på begge tidspunkter en underrepresentasjon i deltakelsen for gruppa med minst utdanning, mens de mest utdannede var overrepresentert. Imidlertid har denne skjevheten blitt mindre over tid, i og med et generelt høyere utdanningsnivå i befolkninga.

Sammenlikninger mellom land for deltakelse i utdanning og opplæring viser at Norge har relativt sett høy deltakelse. Norge er blant landene med størst deltakelse i europeisk sammenheng. Innen høyere utdanning kan vi blant annet se det på andelen av befolkningen i alderen 20–24 år, se figur 2-15 (Eurostat, 2022a). Norge har hatt en økning i andel fra 2013 (34 prosent) til 2019 (38 prosent). Deltakelse i høyere utdanning blant personer i 30-årene er, naturlig nok, generelt lavere (Eurostat, 2022a). Norge er blant landene med høyest deltakelse også i denne gruppen, med en liten økning i deltakelsen fra 2013 til 2019.

Norge har en deltakelse på 20 prosent når vi ser på deltakelse i både utdanning og opplæring i aldersgruppen 25 til 64 år de siste fire ukene før intervjuetidspunktet, se figur 2-16 (Eurostat, 2022a). I europeisk sammenlikning er det en god deltakelse. Vi ser at deltakelsen har holdt seg stabil siden 2012, med unntak for nedgang i koronaåret 2020. I den norske spørreundersøkelsen Lærevilkårsmonitoren blir det spurt om både formell og ikke-formell læring. I figur 2-17 kommer det fram at i perioden fra 2010 har andelen som oppgir at de deltar vært stabile for deltakelse de 12 månedene før tidspunktet for spørreundersøkelsen (Statistisk sentralbyrå, 2022g). Det er omtrent halvparten som oppgir at de ikke deltar på formell eller ikke-formell læring per år. Unntaket er 2021, men basert på tallene i figur 2-16 kan vi anta at dette vil normalisere seg for 2022 igjen. Disse figurene skiller ikke på sysselsatte, ikke-sysselsatte og studenter. Vi vet imidlertid at det å være sysselsatt har stor betydning for deltakelsen (Statistisk sentralbyrå, 2022f).

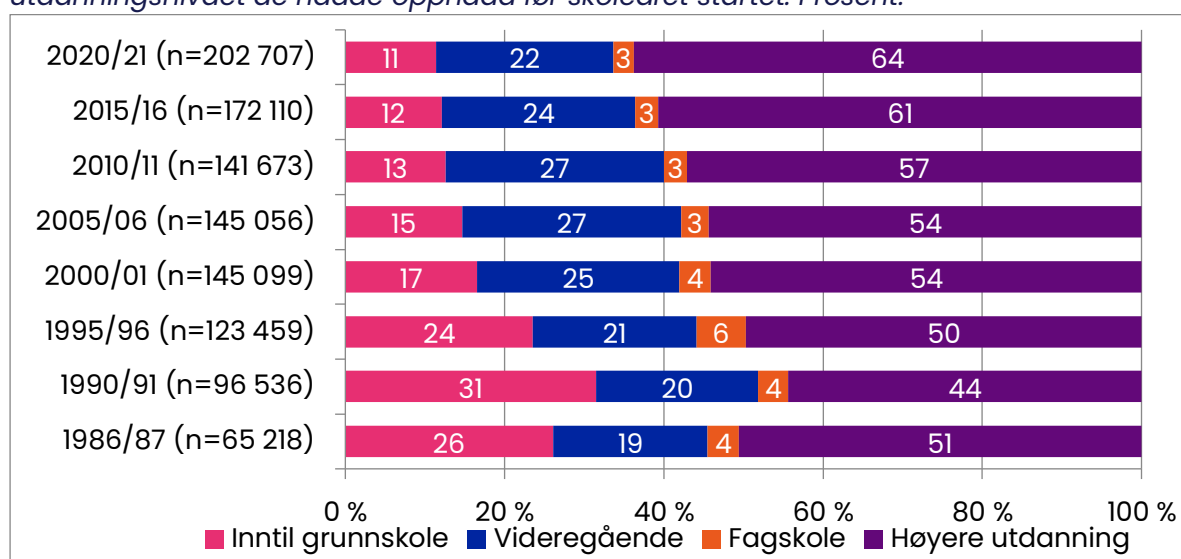
Ser vi kun på sysselsatte og ikke-sysselsatte som ikke studerer, får vi store forskjeller (Statistisk sentralbyrå, 2022g). Sysselsatte uten studenter har en deltakelse i utdanning eller opplæring på omtrent 50 prosent. De ikke-sysselsatte uten studenter har en tilsvarende deltakelse på omtrent 20 prosent. Samtidig vet vi fra PIAAC at Norge har den høyeste deltakelsen, sammenliknet med de andre landene, når det kommer til gruppen med grunnskole eller lavere som høyeste fullførte utdanning og for gruppen med svakest leseferdighet på nivå en eller lavere (Eduskills OECD, 2019; OECD, 2019). Også i Norge er det store forskjeller basert på utdanningsnivå og ferdighetsnivå, men distribusjonen av opplæring er tross alt noe bedre fordelt til grupper som vanligvis deltar lite.

Figur 2-13 Andel deltakere i formell utdanning i befolkningen 19–69 år, samt i aldergruppen 25–69 år, etter deltakelse på utdanningsnivå. Prosent



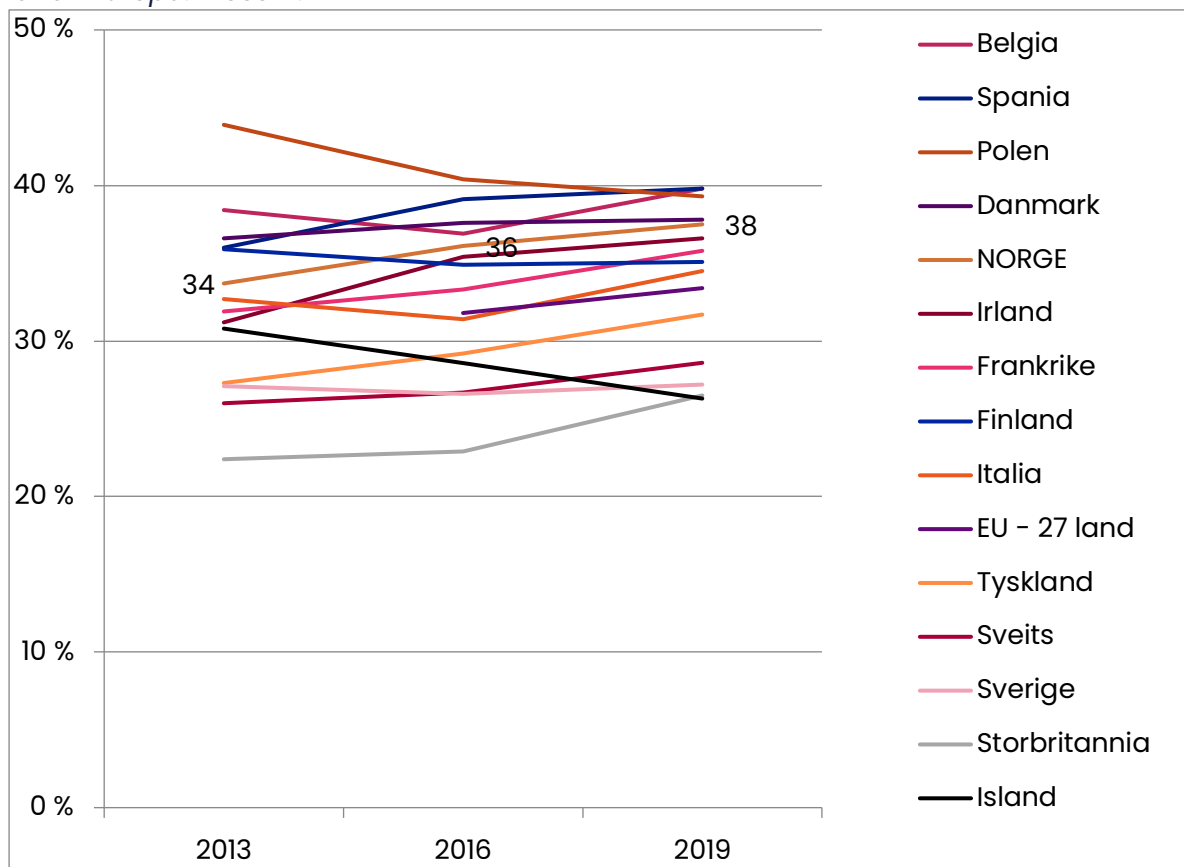
Kilde: microdata.no

Figur 2-14 Deltakere per skoleår i formell utdanning i befolkningen 25–69 år, fordelt på utdanningsnivået de hadde oppnådd før skoleåret startet. Prosent.



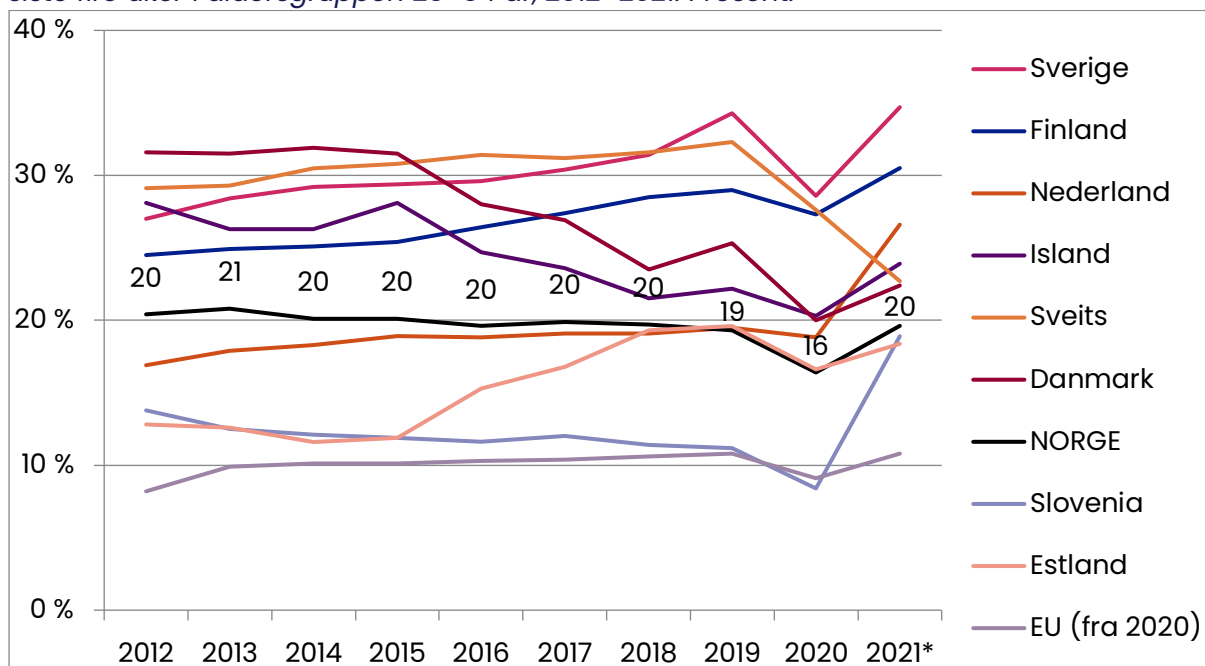
Kilde: microdata.no

Figur 2-15 Student i høyere utdanning som andel av befolkningen 20–24 år, i et utvalg land i Europa. Prosent.



Kilde: Eurostat

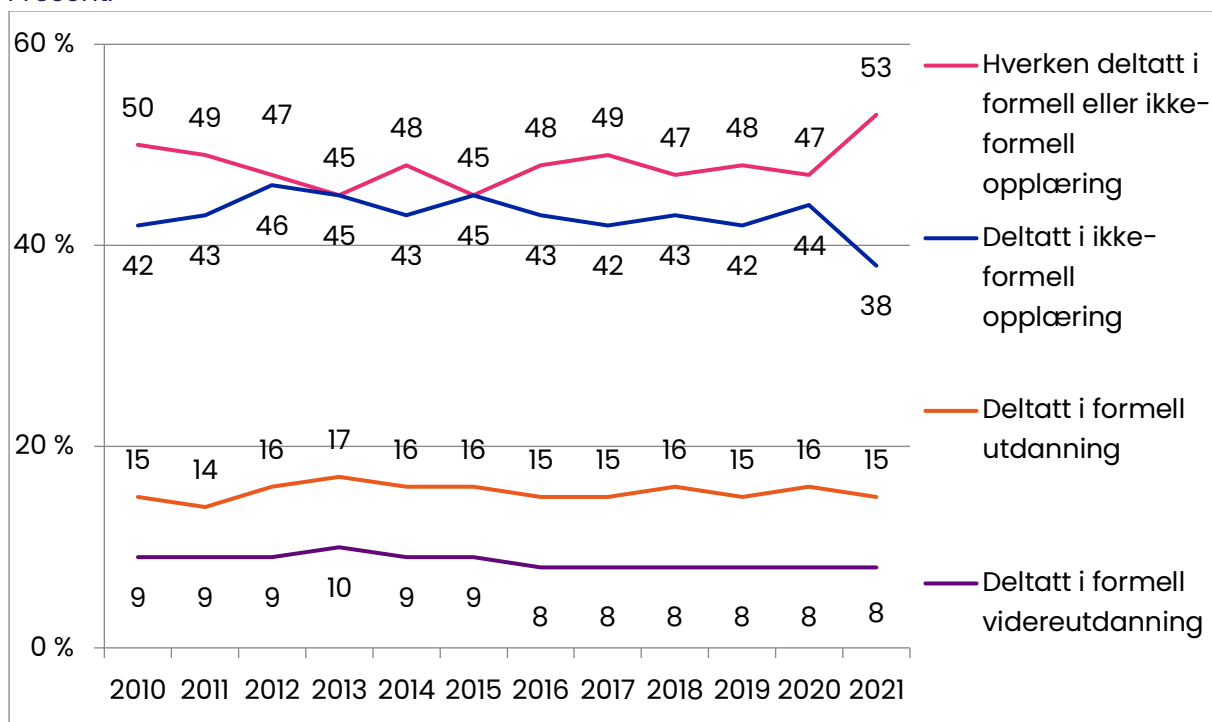
Figur 2-16 Landene med høyest andeler for deltakelse, samt EU, i utdanning og opplæring, siste fire uker i aldersgruppen 25–64 år, 2012–2021. Prosent.



*For 2021 oppgir Eurostat brudd i tidsserie for samtlige land.

Kilde: Eurostat

Figur 2-17 Andel av befolkningen 22–59 år som svarer at de deltar i utdanning, videreutdanning, ikke-formell opplæring eller ingen av disse siste 12 måneder, 2010–2021. Prosent.



Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 12864.

3

3. Kompetanseutvikling og læring i arbeidslivet

Megatrender som teknologisk utvikling, aldring og det grønne skiftet vil påvirke arbeidslivet, og kreve at stadig flere vil ha behov for å oppdatere og tilegne seg ny kompetanse gjennom hele arbeidslivet. Kompetansebehovsutvalget framhevet viktigheten av kompetanseutvikling i arbeidslivet for å kunne håndtere mer teknologiintensivt arbeids- og samfunnsnivå med store krav til omstilling (NOU 2019: 2). Koronapandemien har framskyndet digitalisering og automatisering i mange deler av arbeidslivet, noe som kan ha forsterket behovet for mer kompetanseutvikling og opplæring.

Majoriteten av voksne utvikler kompetansen sin i arbeidslivet. På jobb lærer arbeidstakere gjennom opplæring, samarbeid med kolleger, kurs og ved å få nye oppgaver og utfordringer. Det er variasjoner i hvordan man lærer, og hvor mye arbeidsgiver tilbyr og finansierer deltakelse i formell videreutdanning og kurs. En av konklusjonene i KBU-rapportene (2018–2020) er at deltakelse i opplæring på arbeidsplasser er fordelt ulikt. Stillingsprosent, stillingstype og utdanningsnivå har en betydning for hvor mye de ansatte deltar i utdanning og opplæring.

Virksomheter i Norge etterspør i stadig større grad ulike typer kompetanse. Ifølge Virksomhetsbarometeret, som blir gjennomført av HK-dir (tidligere Kompetanse Norge), har behovet for kompetanse hos virksomheter økt fra 4 prosent i 2016 til 8 prosent i 2022 (HK-dir 2022). Behovet for kompetent arbeidskraft kan ikke løses ved hjelp av det formelle utdanningssystemet alene (NOU 2021: 2). Parts- og trepartssamarbeid har en viktig rolle i å finne gode løsninger for å dekke kompetansebehov i det norske arbeidslivet.

I dette kapitlet presenterer vi statistikk og forskning som viser faktorer som påvirker kompetansebehov og tilgang på kompetanse i arbeidslivet, og hvordan bildet ser ut for Norge. I første del ser vi på utvikling i læring i arbeidslivet i 2020–2021, og i andre del beskriver vi tilgjengelig forskning om læring i arbeidslivet.

3.1 Læring i arbeidslivet i offentlige utredninger

Læring i arbeidslivet og kompetanseutvikling har vært et av temaene i de tre rapportene som Kompetansebehovsutvalget utarbeidet i sin første utvalgsperiode. Det samme temaet har også vært diskutert i NOU-ene til Sysselsettingsutvalget og i rapporten utarbeidet av utvalget som har vurdert ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering (NOU 2021: 9).

Oppsummert kan konklusjonene formuleres på følgende vis:

Arbeidslivet er en sentral læringsarena. Mulighetene for å få opplæring på jobb avhenger også av arbeidstakernes stillingstype, stillingsprosent og utdanningsnivå. Arbeidstakere i fast stilling får mer opplæring på jobb enn arbeidstakere i midlertidig stilling, og heltidsansatte utvikler sin kompetanse i større grad enn deltidsansatte (NOU 2018: 2, s. 10).

Den norske samfunns- og arbeidslivsmodellen bidrar til et høyt kompetansenivå, og utmerker seg med høy læringsintensitet blant de som deltar minst. Men den norske modellen er avhengig av fortsatt kompetanseutvikling for å være bærekraftig (NOU 2019: 2).

Økende levealder og levealdersjusteringen i folketrygden fører til at stadig flere må jobbe lenger for å finansiere pensjonssystemet og velferdssystemet. En slik utvikling betyr også at sysselsatte må lære og utvikle kompetanse gjennom hele karriereløpet.

Sysselsettingsutvalget leverte sin siste rapport i 2021. Mandatet til utvalget er tematisk beslektet med mandatet til KBU. Sysselsettingsutvalget har analysert utvikling av inntektssikringsordninger, og foreslo tiltak for økt sysselsetting. Utvalget ser på kompetanse som et viktig virkemiddel for å få flere over i arbeid.

Sysselsettingsutvalget identifiserte følgende tiltak relatert til kompetanse:

- Kompetanse og kvalifisering, slik at framtidige og nåværende arbeidstakere blir bedre kvalifisert til å ta del i arbeidslivet og gjøre sine arbeidsoppgaver.
- Tiltak for unge utenfor arbeid, utdanning eller opplæring, for å motvirke at de blir stående varig utenfor.
- For å stimulere arbeidstakere og arbeidsgivere til å investere i opplæring bør finansieringsordninger forbedres. Tilbudet av etter- og videreutdanning må være relevant og fleksibelt. Arbeidslivets parter må være med å utvikle tilbudet av etter- og videreutdanning, sammen med tilbyderne.
- I årene som kommer, vil det være viktig for den enkelte arbeidstaker å få beskrevet, dokumentert og validert sin kompetanse og sine arbeidserfaringer på en god måte, for å kvalifisere seg til å kunne stå i jobb, finne ny jobb eller ta utdanning.

Sysselsettingsutvalget framhevet også betydningen av kunnskap om effekter av opplæring og utdanning for overgang til jobb:

- Et behov for mer forskning som beskriver effekter av voksenopplæringstiltak for individer og virksomheter, og hvordan ulike tiltak virker.
- Et behov for å styrke forskningen om hvordan læring skjer i ulike deler av arbeidslivet

Utvalgene legger også vekt på mer systematisk utprøving med mål om å få testet nye ideer og tiltak som gir grunnlag for en mer kunnskapsbasert politikkutvikling.

3.2 Kompetanseutvikling under koronapandemien

Som et svar på de negative konsekvensene av koronakrisen lanserte regjeringen våren 2020 Utdanningsløftet, som var en nasjonal satsing for å styrke utdanningsmulighetene for ledige og permitterte (Prop. 127 S (2019–2020), 2020).

Antallet arbeidsledige og permitterte økte sterkt rett etter at Norge stengte ned. Regjeringen

Utdanning med dagpenger

Det midlertidige regelverket under koronapandemien åpnet opp for at alle kunne ta utdanning med dagpenger, uten godkjenning fra Nav, så lenge de ikke mottok støtte fra Lånekassen.

Vilkår for utdanning med dagpenger etter 1.oktober 2021:

- Nedre aldersgrense på 25 år for grunnskole, videregående opplæring og fagskoleutdanning, og 30 år for høyere utdanning.
- Retten forbeholdes helt ledige og helt permitterte (dette gjelder ikke for opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere, for deltakelse i introduksjonsprogram og for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak).
- Krav om å være reell arbeidssøker.
- Må ha vært arbeidssøker i minst tre måneder (gjelder ikke dersom man ikke har fullført og bestått grunnskole eller videregående opplæring).
- Utdanningen må godkjennes av Nav på forhånd
- Krav om redusert studieprogresjon for utdanning på høgskole og universitet

Kilde: Nav

åpnet da midlertidig opp for at den ledige kan kombinere utdanning og opplæring, som den enkelte selv tar initiativet til, med dagpenger. Hovedregelen for mottakere av dagpenger før april 2020 var at arbeidssøkere ikke kunne finansiere utdanning med ytelser for arbeidsledige.

Tidligere har det vært veldig få arbeidsledige og permitterte som tok utdanning. Tall fra Nav viser at i perioden 2011–2019 var det gjennomsnittlige tallet cirka 1 140 dagpengemottakere som registrerte på meldekortet at de også var i utdanning/opplæring gjennom regelverket for dagpenger og utdanning før koronapandemien (Dahl, Furuberg, Helde, Kalstø mfl., 2021).

Arbeidsledige og permitterte som hadde høyere utdanning, benyttet i større grad muligheten til å ta etter- og videreutdanning. Antallet som tok utdanning på videregående og fagskoler, økte fra 700 i 2019 til 1 900 ledige og permitterte i 2020 (Aspøy, Jensen, Lien, og Nyen, 2022).

I 2020 var det totalt 8 360 som fikk innvilget dagpenger ved siden av utdanning. Gjennom den midlertidige ordningen har rundt 7000 flere permitterte og ledige enn tidligere år tatt utdanning (Dahl m fl. 2021). Tall fra YS' Arbeidslivsbarometer viser at andre former for jobberelatert opplæring, det vil si andre former for kompetanseutvikling enn formell utdanning og kurs, seminarer og konferanser, og høyere utdanning var de mest hyppigste formene for utdanning blant permitterte. Det kan tyde på at personer med høyere utdanning har tatt mer etter- og videreutdanning når de ble permitterte eller ledige, enn de som hadde lavere utdanningsnivåer.

Opplæringstiltak¹ er relativt lite brukt i oppfølgingen av Nav-brukere. Navs egne analyser viser at det har vært en nedgang i bruken i perioden fra 2010 til 2018 (Nicolaisen og Kann, 2019). Forklaringen på at Nav-veilederne i liten grad henviser unge brukere til opplæring og utdanning, henger sammen med Navs tradisjonelle mål om «arbeid først». Den andre årsaken til lav deltakelse i opplæring blant unge Nav-brukere er at veilederne i Nav har manglende kompetanse om utdanningssystemet, og de synes det er vanskelig å finne informasjon om fylkeskommunale tilbud. En stor andel av unge Nav-brukere med manglende kompetanse har dårlige erfaringer med skole fra barndoms- og ungdomsårene, noe som hindrer dem fra å fortsette skolegang i voksen alder. Sosiale og helseutfordringer er også en stor barriere for mange.

Personer med svak formell kompetanse eller svake grunnleggende ferdigheter som har betydelige vanskeligheter med å komme inn på arbeidsmarkedet, er tradisjonelt en prioritert gruppe for opplæringstiltak i Nav. Det er imidlertid veldig få brukere som har vært registrert som deltakere i opplæring eller utdanning de siste årene på tross av at mange Nav-brukere mangler formell kompetanse (Sohlman og Kann, 2021).

Med koronapandemien tildelte Stortinget midler til mange kompetanseutviklingstiltak under den felles betegnelsen Utdanningsløftet. Hensikten med Utdanningsløftet 2020 var å gi utdanningstilbud til to grupper som var rammet av krisen fra starten av pandemien. Den ene gruppen var permitterte og arbeidsledige uten fullført og bestått videregående opplæring, som har brukt opp retten til videregående opplæring. Den andre gruppen var elever og lærlinger. NIFU har gjennomført to evalueringer av Utdanningsløftet. Den første evalueringen av tiltaket startet allerede høsten 2020 (Høst, Lillebø, Myklebust, Reegård mfl., 2021).

Et av tiltakene under Utdanningsløftet var rettet mot ledige og permitterte uten rett til videregående. Målet med tiltaket var å gi permitterte og ledige uten fullført videregående opplæring muligheten til å oppnå studie- eller yrkeskompetanse samtidig som de kunne motta dagpenger. Fylkeskommunene samarbeidet med Nav om å finne de personene som tilhører målgruppen, for å gi dem et utdanningstilbud. Et annet tiltak under Utdanningsløftet var å gi utdanningstilbud til de som tidligere har startet på Vg3, det tredje året på videregående opplæring.

NIFU fant ut at til sammen var det 750 000 ledige og permitterte etter 12. mars 2020 (Høst, Lillebø, Skålholt, og Vika, 2022). 150 000 av disse personene hadde grunnskoleutdanning som høyest fullførte utdanningsnivå. Om lag 8 175 ledige og permitterte i perioden 12. mars til 1. oktober 2020 startet videregående opplæring. De fleste som var registrert i videregående opplæring i regi av Utdanningsløftet, var unge under 20 (s. 56)

¹ Opplæringstiltak i Nav består av utdanning i det ordinære utdanningssystemet (utdanningstiltak) og arbeidsmarkedsopplæring (AMO-kurs) (se faktaboks for definisjoner). AMO-kurs er tilgjengelige for både arbeidssøkere og de med nedsatt arbeidsevne som har behov for slike tiltak for å komme i arbeid. Utdanningstiltak har tidligere hovedsakelig vært forbeholdt de med nedsatt arbeidsevne.

2 500 personer som hadde startet på Vg3 tidligere, og som var permitterte eller ledige i den samme perioden i 2020, startet på dette avsluttende året i videregående opplæring. Veldig få personer i denne gruppen var eldre enn 24 år (Høst, Lillebø, Skålholt, og Vika, 2022, s. 56).

NIFUs analyser viser at fylkeskommunene som har fått tildelt midler for å iverksette tiltakene, har erfart barrierer mot å rekruttere flere ledige og permitterte til å ta videregående opplæring. Noen av disse barrierene er administrative, og den lave rekrutteringen skyldes vansker med å identifisere personene i målgruppen og en for streng definisjon av gruppen. Den andre hindringen var å nå ut til målgruppen, og å klare å motivere dem til å fullføre videregående opplæring i tiden da de var ledige eller permitterte (Høst, Lillebø, Skålholt og Vika, 2022).

Flere offentlige utvalg har de siste årene diskutert om mulighetene for å ta opplæring er for strenge, gitt de økte kravene til formell kompetanse i arbeidslivet (se blant annet NOU 2018: 13, NOU 2019: 7, NOU 2019: 12, NOU 2021: 2). Pandemien har aktualisert dette spørsmålet ytterligere. Høy ledighet og mange permitterte i enkelte bransjer kan ha framskyndet omstilling. Det gjør at flere arbeidsledige og permitterte vil ha behov for å omstille seg (NOU 2021:2, s. 139).

3.2.1 Bransjeprogram for kompetanseutvikling

Regjeringen har etablert Kompetanseprogrammet, som er en oppfølging av anbefalinger fra Etter- og videreutdanningsutvalget (NOU 2019: 7). Bransjeprogrammene er et virkemiddel i kompetansepolitikken som har et mål om å utvikle et konkurransedyktig næringsliv og gode og effektive offentlige tjenester.

Treparts bransjeprogram er en viktig del av kompetansereformen *Lære hele livet*. Samarbeid mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene og staten er et sentralt virkemiddel for å øke deltakelse i kompetanseutvikling som er tilpasset den enkelte bransje. Målet med bransjeprogrammene er å bidra til kompetanseutvikling i tråd med bransjenes behov, slik at ansatte kan takle omstillinger og være bedre rustet for framtidig arbeidsliv. Bransjeprogrammene innen kommunal helse- og omsorgssektor og industri- og byggenæring er de to første programmene som fikk tildeling i 2019.

Regjeringen opprettet nye bransjeprogrammer som følge av koronapandemien. I april 2020 foreslo regjeringen å utvide satsingen på kompetanseutvikling i arbeidslivet med seks nye bransjeprogram for reiselivsnæringen, detalj- og faghandelen, frisørnæringen, mat- og drikkevareindustrien, anleggsbransjen, og elektro-, automasjon-, fornybar- og kraftnæringen (Kunnskapsdepartementet, 2020). Senere i 2020 ble programmet for olje,

Bransjeprogram for kompetanseutvikling:

- En del av Kompetanseprogrammet
- Mål om å etablere gode utdanningstiltak og å stimulere til deltakelse i kompetanseutvikling
- En tilskuddsordning som forvaltes av HK-dir

gass og leverandørindustrien etablert, og i 2021 ble det også opprettet et program for maritim næring. Totalt ble det altså etablert åtte nye program i 2020 og 2021. Bransjeprogram for avfalls- og gjenvinningsbransjen ble opprettet i 2022 (Kompetanse Norge, 2022).

Fafos evaluering av bransjeprogrammene innen kommunal helse og omsorg og innen industri og byggenæringen, som er de to første bransjeprogrammene, viser at de har hatt et preg av å være utviklingsprosjekter, der partene sammen med virksomheter startet med å identifisere kompetansebehov (Aspøy mfl., 2022). Utdanningsinstitusjonen var involvert i prosessen med å utvikle utdanningstilbud sammen med de relevante prosjektgruppedeltakere. De neste bransjeprogrammene som hadde oppstart i tiden med høy ledighet, har hatt mindre tid til identifisering av kompetansebehov. Evalueringen viser at bransjeprogrammene i stor grad har lyktes med å rekruttere personene med lite formell kompetanse og de som ellers deltar mindre i kompetanseutviklingstiltak (ibid. s. 6).

Bransjeprogrammene innen reiseliv og detalj- og faghandel rekrutterte i stor grad også permitterte og arbeidsledige, som var i målgruppen for disse programmene. Antallet rekrutterte deltakere til utdanningene i de ulike programmene har variert. Reiselivsbransjeprogrammet har hatt flest deltakere. En kombinasjon av mange ledige og permitterte som har hatt tid til å delta, og at bransjen har mange unge arbeidstakere, kan være en del av forklaringen. Mange kan også ha hatt ønske om å formalisere kompetansen for å styrke posisjonen sin i en usikker arbeidsmarkedssituasjon (Aspøy mfl., 2022).

Om lag 18 185 deltakere har fullført utdanningstilbudet i 2020 som del av Bransjeprogrammene. 70 prosent av tilbudene var ikke-formell opplæring, 10 prosent var høyere yrkesfaglig utdanning, 10 prosent tok et høyskole- eller universitetsemne og de resterende 10 prosent har fått et videregående opplæringstilbud. Majoriteten av deltakerne (9 559 personer) deltok i opplæringstilbud relatert til helse-, sosial- og idrettsfag, etterfulgt av økonomiske og administrative fag (3 046 personer) og naturvitenskapelige, håndverks- og tekniske fag (2901). Arbeidsledige utgjorde 22 prosent av deltakerne (Aspøy mfl., 2022).

Fafos evaluering viser at de fleste deltakerne er tilfredse med utdanningstilbudene, og at de nye bransjeprogrammene har lyktes i å lage utdanningstilbud og kurs som har truffet de som ønsker å styrke mulighetene sine på arbeidsplassen.

3.3 Fleksible utdanningstilbud

Tilskudd til videreutdanningstilbud blir forvaltet av HK-dir (tidligere Kompetanse Norge), og er rettet mot yrkesaktive personer. Tilskuddet er en videreføring av en pilotordning som startet i 2018. Tilskuddsordningen gir universiteter, høyskoler og fagskoler mulighet til å søke om tilskudd til å utvikle korte og fleksible videreutdanningstilbud i samarbeid med arbeidslivet. Hovedhensikten med ordningen er arbeidslivsrelevans og mulighet for yrkesaktive personer i fulltidsjobb å delta i videreutdanning.

Fleksibel opplæring er et begrep som brukes i ulike sammenhenger. I kompetansepolitikken er «fleksibilitet» synonymt med utdanningstilbud som bidrar til mer

tilgjengelig opplæring for en større og mer mangfoldig gruppe voksne studenter eller lærende. Fleksible utdanningstilbud har ulike dimensjoner av fleksibilitet, og de viktigste er:

- tid og progresjon
- sted og samhandling
- omfang og innhold
- vurdering og formalisering

I kompetansepolitikken står dimensjonene sted og livssituasjon som de viktigste.

Tilskuddsordningene for fleksible utdanningstilbud har som hensikt å bidra til mer fleksibilitet i utdanningen for voksne over hele landet og uavhengig av livssituasjon.

Samarbeid mellom utdanningsinstitusjon og minst to virksomheter har vært et viktig kriterium for tilskudd til fleksible utdanningstilbud fra oppstart i 2018. NIFUs første evaluering viser at de prosjektene som fikk tilskudd, hadde om lag 3,5 samarbeidspartnere. Et annet viktig kriterium for tilskuddsordningen har vært at opplæringstilbudene må kunne kombineres med tilnærmet fulltidsjobb, noe som skal evalueres i 2022. Program for fleksible utdanningstilbud hadde første utlysning av midler i 2020, og de utdanningstilbudene som fikk finansiering, var i stor grad utviklet for studenter som ikke kan studere fast ved et studiested. Tilbudene som ble finansiert av tilskuddsordningen, var relativt fleksible med tanke på sted. De andre dimensjonene av fleksibilitet som opptakskrav, oppstartstidspunkt, innleveringstidspunkt og innhold i utdanningen var ikke til stede ifølge den første evalueringen (Korseberg, Holtermann, Wiborg, og Eide, 2021).

Fleksible utdanningstilbud

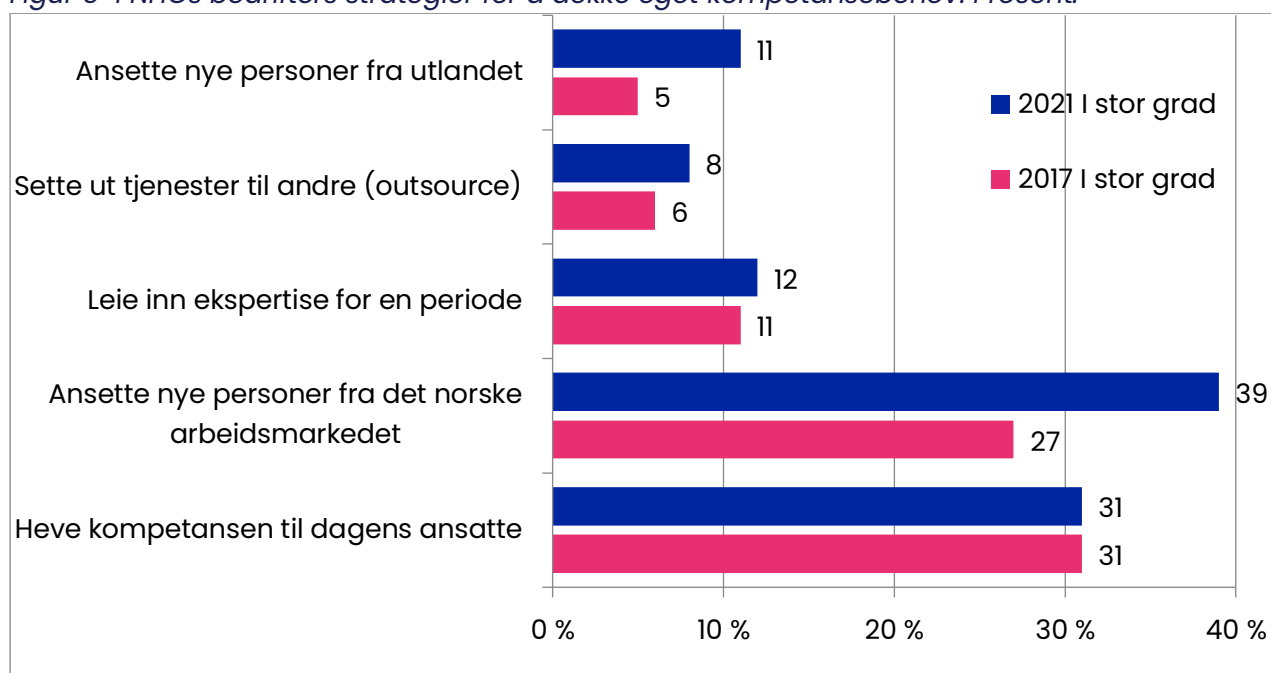
- Tilskudd til fleksible videreutdanningstilbud og program for fleksible utdanningstilbud
- Administreres i dag av HK-dir
- Retter seg mot ulike målgrupper, og legger til grunn forskjellige kriterier
- Et felles overordnet mål: å fremme livslang læring gjennom fleksible utdanningstilbud som imøtekommer arbeidslivets lokale og regionale behov

3.4 Kompetansemobilisering

Kompetansebehovsutvalget har i sine rapporter sett på betydningen av kompetansemobilisering som en strategi for å dekke manglende kompetansebehov. Kompetansemobilisering handler om å utnytte potensialet som finnes hos de ansatte i virksomhetene, noe som fremmer mestring og, motivasjon hos de ansatte og bidrar til økt produktivitet. Kompetansemobilisering har en sammenheng med ledelse, organisasjon og den enkelte medarbeider. Det er store variasjoner etter hvordan de ulike virksomhetene jobber med kompetansemobilisering i Norge (NOU 2020: 2, s. 118).

Behov for kompetanse er ikke alltid ensbetydende med behov for flere medarbeidere. Arbeidsgivere bruker ulike strategier for å dekke behovet for arbeidskraft. NHO-bedriftene som meldte om udekkede kompetansebehov, har tradisjonelt svart at de hever kompetanse til dagens ansatte etterfulgt av ansettelser av nye personer fra det norske arbeidsmarkedet. Om lag en tredjedel av NHO-medlemsbedriftene oppgir at de gjør det i 2021, og det er uendret siden 2017, mens andelen som foretrekker å ansette nye medarbeidere, har økt fra 27 prosent i 2017 til 39 prosent i 2021. Det er flere av NHO-bedriftene som melder om at de vil ansette nye personer fra utlandet i 2021, enn tidligere.

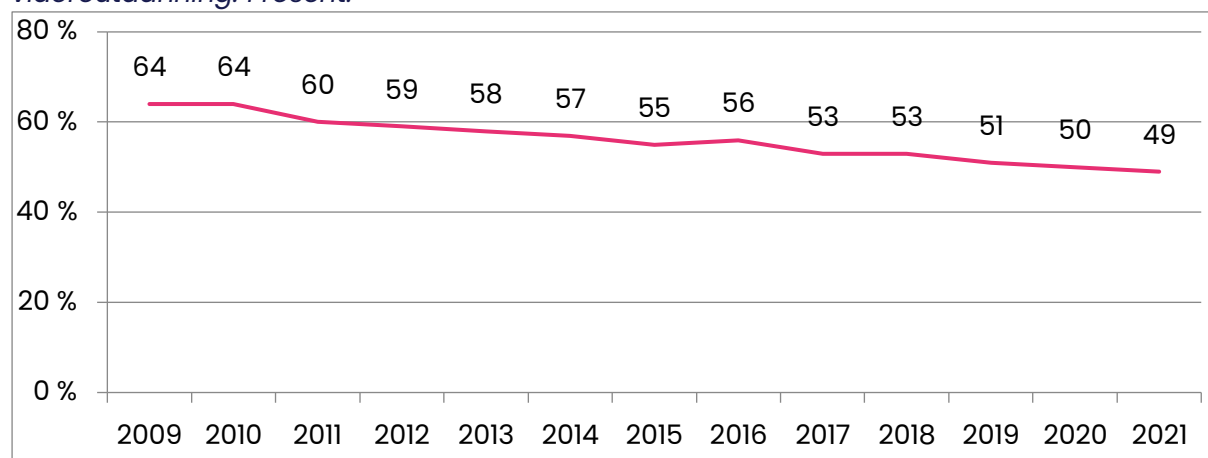
Figur 3-1 NHOs bedrifters strategier for å dekke eget kompetansebehov. Prosent.



Kilde: NHOs Kompetansebarometer 2017 og 2021 (Rørstad m fl. 2017 og 2021)

YS' Arbeidslivsbarometer måler interesse for etter- og videreutdanning blant sysselsatte siden 2009 (Ingelsrud og Steen, 2021). Figur 3-2 viser at interessen for etter- og videreutdanning blant sysselsatte i befolkningen har vært fallende siden 2009. Om lag halvparten av voksne sier at de er interessert i å ta mer utdanning.

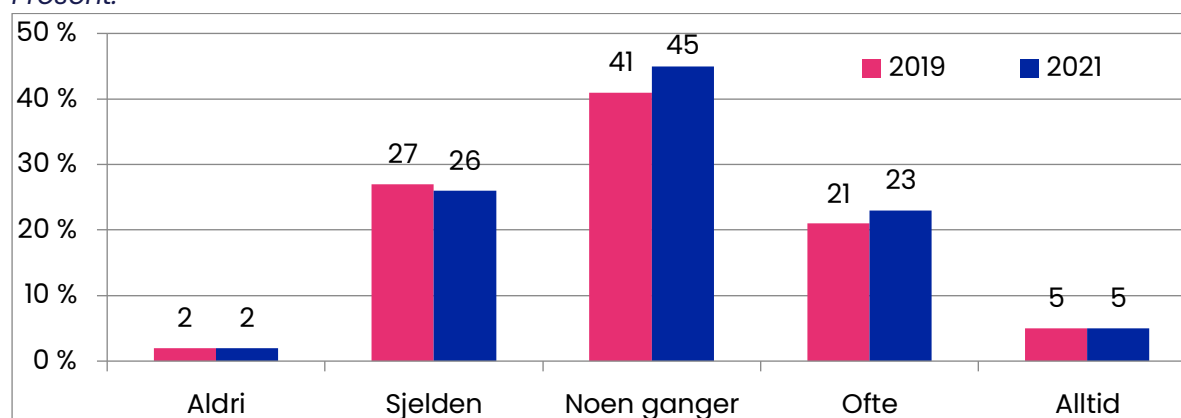
Figur 3-2 Andel sysselsatte som sier at de er interessert i å ta mer etter- og videreutdanning. Prosent.



Kilde: YS' Arbeidslivsbarometer 2009–2021

Andelen arbeidstakere som sier at de har kompetanse og ferdigheter som ikke blir brukt i jobben, har økt fra 41 prosent i 2019 til 45 prosent i 2021. Andelen som ofte ikke får brukt sin kompetanse i jobben, har også økt siden 2019.

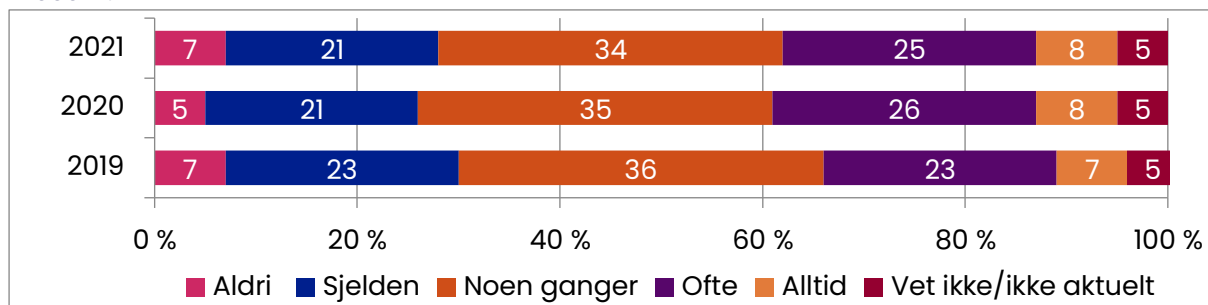
Figur 3-3 Andel arbeidstakere som opplever å ikke få brukt sin kompetanse. 2019–2021. Prosent.



Kilde: YS Arbeidslivsbarometer (2019–2021). Spørsmålet var: «Hvor ofte opplever du at du har kompetanse og ferdigheter som du ikke får brukt?»

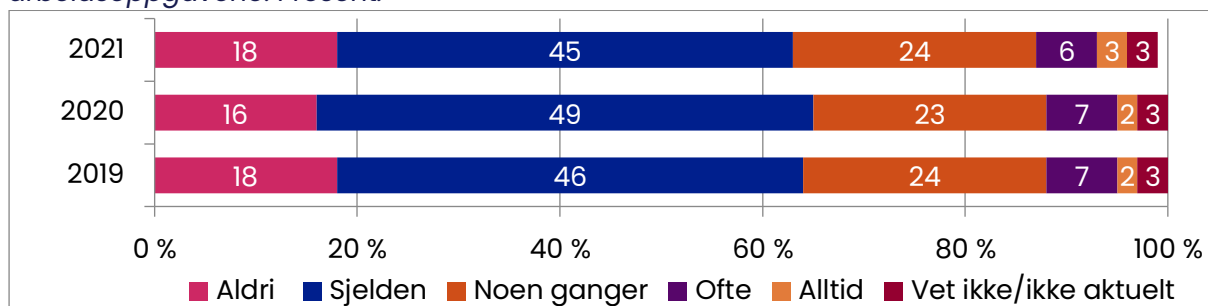
Figur 3-4 gir et bilde av arbeidstakernes erfaringer med tilrettelegging for læring fra 2019 til 2021. Andelen som i YS' arbeidslivsbarometer oppgir at arbeidsgiver alltid legger til rette for kompetanseutvikling, er på det samme nivået som før pandemien. Andelen som mener at arbeidsgiveren alltid eller ofte legger til rette for faglig utvikling, er noe større i 2021 enn i 2019, fra 30 prosent til 33 prosent i 2021. Figur 3-5 viser at det er omtrent tilsvarende andeler arbeidstakere som oppgir at de ofte eller alltid mangler nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene.

Figur 3-4 Andel arbeidstakere som opplever tilrettelegging for faglig utvikling, 2019–2021. Prosent.



Kilde: YS' Arbeidslivsbarometer (2019–2021). Spørsmålet var: Om arbeidsgiver tilrettelegger for faglig videreutvikling

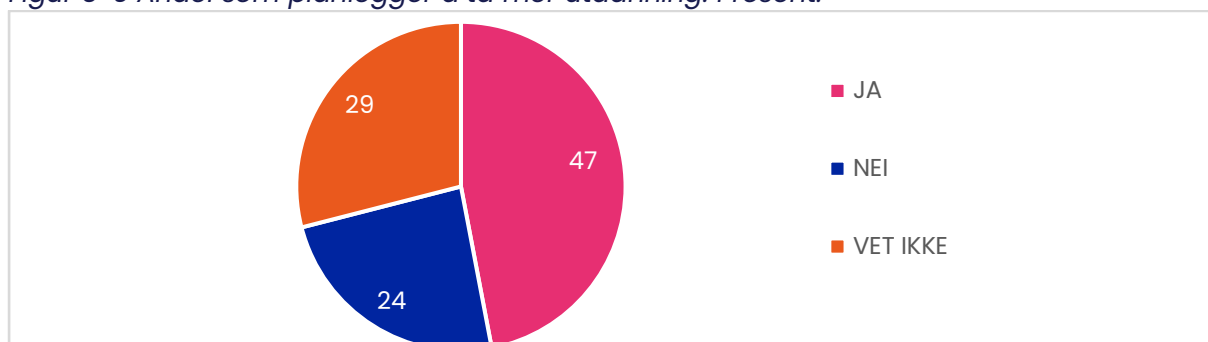
Figur 3-5 Andel arbeidstakere som opplever å ikke ha nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene. Prosent.



Kilde: YS' Arbeidslivsbarometer (2019–2021). Spørsmålet var: Hvor ofte opplever du at du ikke har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene dine?

I en spørreundersøkelse som HK-dir gjennomførte i 2020 blant innvandrere fra 10 land, oppga 51 prosent av respondentene at de opplevde at deres kompetanse ikke blir benyttet på arbeidsplassen. Om lag halvparten av innvandrerne svarte at de planla å ta mer utdanning i 2020. Blant innvandrere med ubrukt kompetanse finnes det største andelen som ønsker å bytte jobb eller yrke, 23 prosent, mot 13 prosent blant de som ikke har slik ubrukt kompetanse (Størset og Sundberg, 2022).

Figur 3-6 Andel som planlegger å ta mer utdanning. Prosent.



Kilde: Befolkningsbarometeret 2020

Omtrent 30 prosent av innvandrerne fra de 10 landene har deltatt på henholdsvis kurs, digitale kurs og selvstudier de siste 12 månedene, mens 20 prosent har deltatt på seminar i

2019. Videre oppgir 59 prosent av de som har jobb, at jobben krever at de må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting i svært/ganske stor grad.

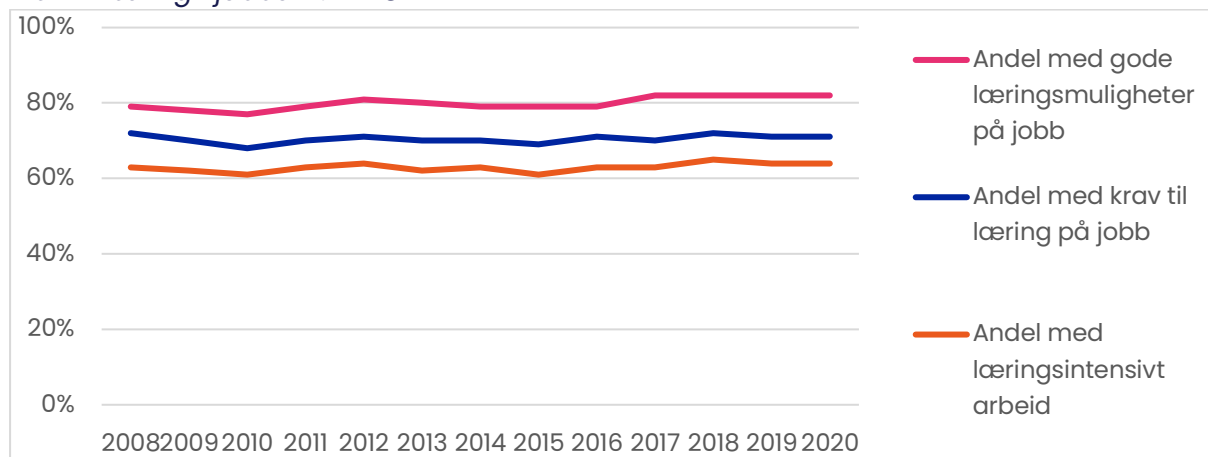
46 prosent av innvandrerne har en arbeidsgiver som i svært/ganske stor grad legger til rette for at de får lært det de trenger, mens 23 prosent oppgir at de har en arbeidsgiver som legger til rette for læring i svært/ganske liten grad (Størset og Sundberg, 2022).

3.5 Læring i utførelsen av arbeidet

Læringsaktivitetene blir delt inn i tre ulike kategorier, som omtalt under kapittel 2.3. Læring i utførelsen av arbeidet omtales som uformell læring. Læring gjennom kurs og organisert opplæring er ikke-formell opplæring. I tillegg kommer formell utdanning ved formelle utdanningsinstitusjoner. Det er vanlig med en slik tredeling for å beskrive læringsaktiviteter.

Arbeidsplassen er en viktig arena for læring og kompetanseutvikling. Arbeidstakere lærer fra kolleger og sammen med kolleger. Mye av læringen i arbeidslivet er uformell læring når arbeidstakere utfører oppgaver, får nye oppgaver eller bytter oppgaver. Hvor mye de ansatte lærer, avhenger ofte av type jobb, virksomhet og hvorvidt arbeidsgiveren tilrettelegger for læring. Tall fra Lærevilkårsmonitoren vis er at andelen sysselsatte som har gode læringsmuligheter på jobb, har vært på 82 prosent de siste 4 årene (Øi, 2021).

Figur 3-7 Andel sysselsatte med et læringsintensivt arbeid, gode læringsmuligheter eller krav til læring i jobben*. 2008–2020



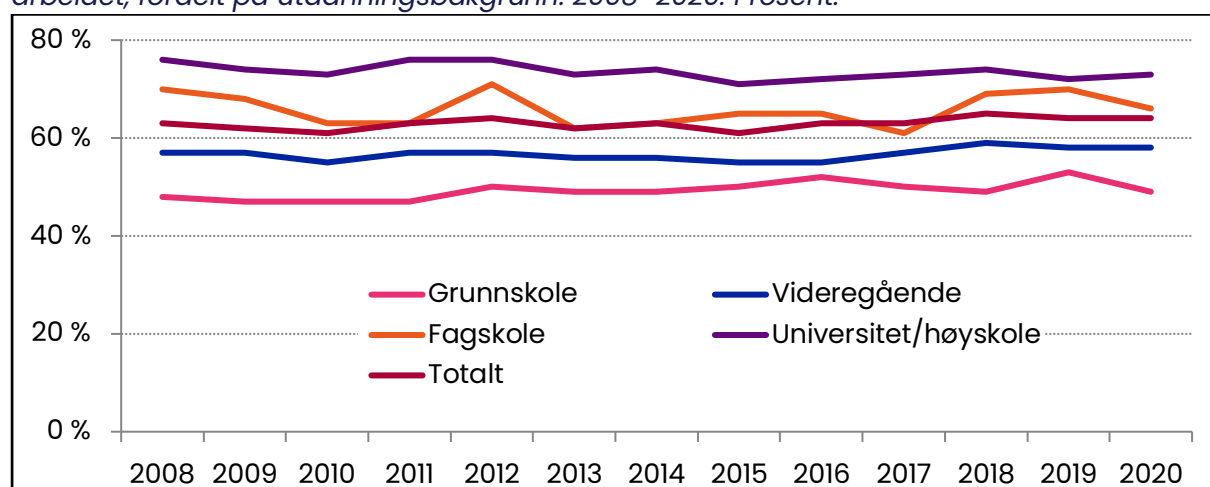
*Gode læringsmuligheter er de som svarer i ganske eller svært stor grad på spørsmålet: «Har du muligheter til å skaffe deg kunnskaper og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet? Krav til læring er de som svarer i ganske stor eller svært stor grad at de er enige i påstanden om «Jobben krever at du stadig må lære deg noe nytt eller sette deg inn i nye ting. Læringsintensivt arbeid er definert som at personene har både gode læringsmuligheter og krav til læring.

Kilde: Lærevilkårsmonitoren (Øi, 2021)

Det er få endringer i andelen av sysselsatte som oppgir at de har hatt et læringsintensivt arbeid de siste årene til tross for økende digitalisering og teknologibruk i mange deler av arbeidslivet. Den samme tendensen gjelder utviklingen i andelen av sysselsatte som oppgir at jobben krever kontinuerlig læring (Øi, 2021).

Figur 3-8 viser at om lag 64 prosent av sysselsatte oppga at de hadde gode læringsmuligheter på jobb i 2020 (Øi, 2021). Andelen med gode læringsmuligheter har vært ganske stabil de siste 12 år. Det har vært en nedgang fra 53 prosent i 2019 til 49 prosent i 2020 for de med grunnskoleutdanning som høyest fullførte utdanningsnivå. I denne gruppen er det mange unge, innvandrere og de som har hatt jobber i bransjer som ble særlig rammet av smitteverntiltakene. Det kan ha påvirket læringsmulighetene negativt for mange. Andelen med gode læringsmuligheter har variert mest siden 2008 for de som har fagskoleutdanning. Den har sunket fra 70 prosent i 2019 til 66 prosent i 2020.

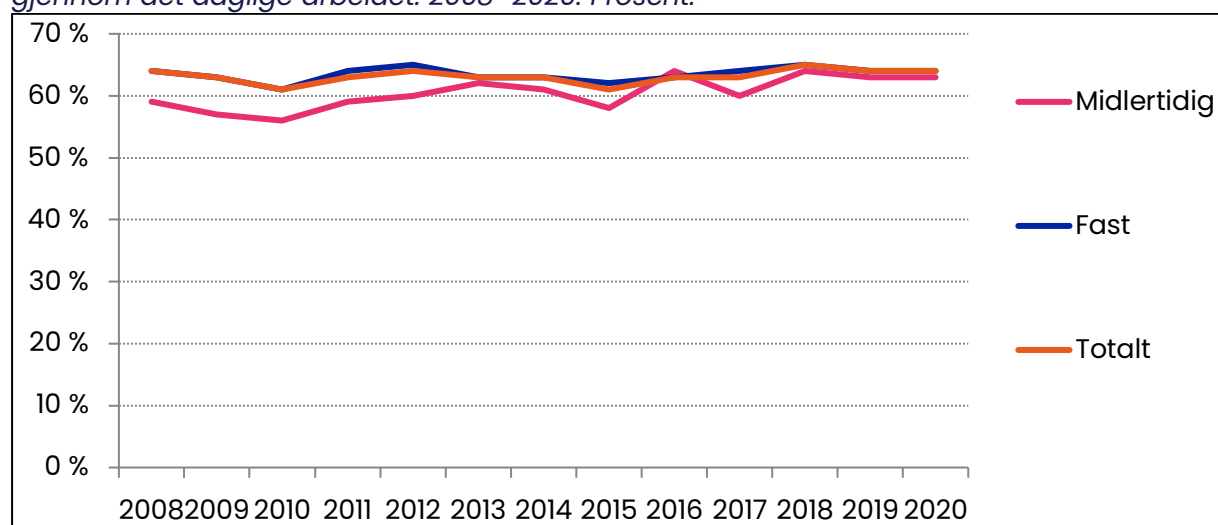
Figur 3-8 Andel av sysselsatte med gode læringsmuligheter* gjennom det daglige arbeidet, fordelt på utdanningsbakgrunn. 2008–2020. Prosent.



*Gode læringsmuligheter er de som svarer i ganske eller svært stor grad på spørsmålet: «Har du muligheter til å skaffe deg kunnskaper og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet?»

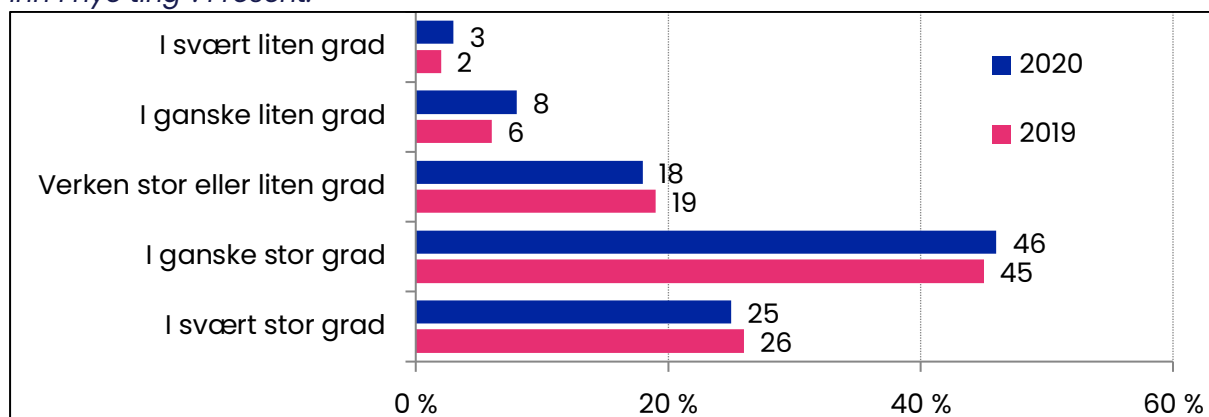
Kilde: Lærevilkårsmonitoren 2020 (Øi, 2021)

Figur 3-9 Andel av alle ansatte og per ansettelsesforhold med gode læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. 2008–2020. Prosent.



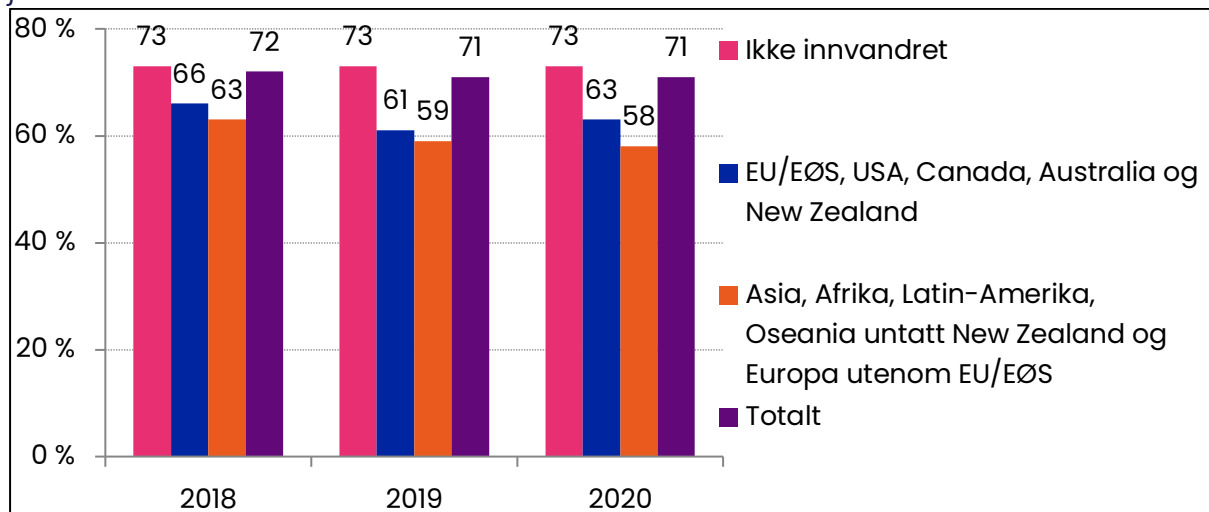
Kilde: Lærevilkårsmonitoren (Øi, 2021)

Figur 3-10 Andeler for «Jobben krever at du stadig må lære deg noe nytt eller sette deg inn i nye ting». Prosent.



Kilde: Befolkningsbarometeret (Bjønness-Ekerheim, 2022)

Figur 3-11 Andel av alle sysselsatte og per innvandringskategori med krav til læring i jobben. 2008–2020. Prosent.



Kilde: Befolkningsbarometeret (Bjønness-Ekerheim, 2022)

3.6 Hva hemmer og fremmer læringsaktiviteter?

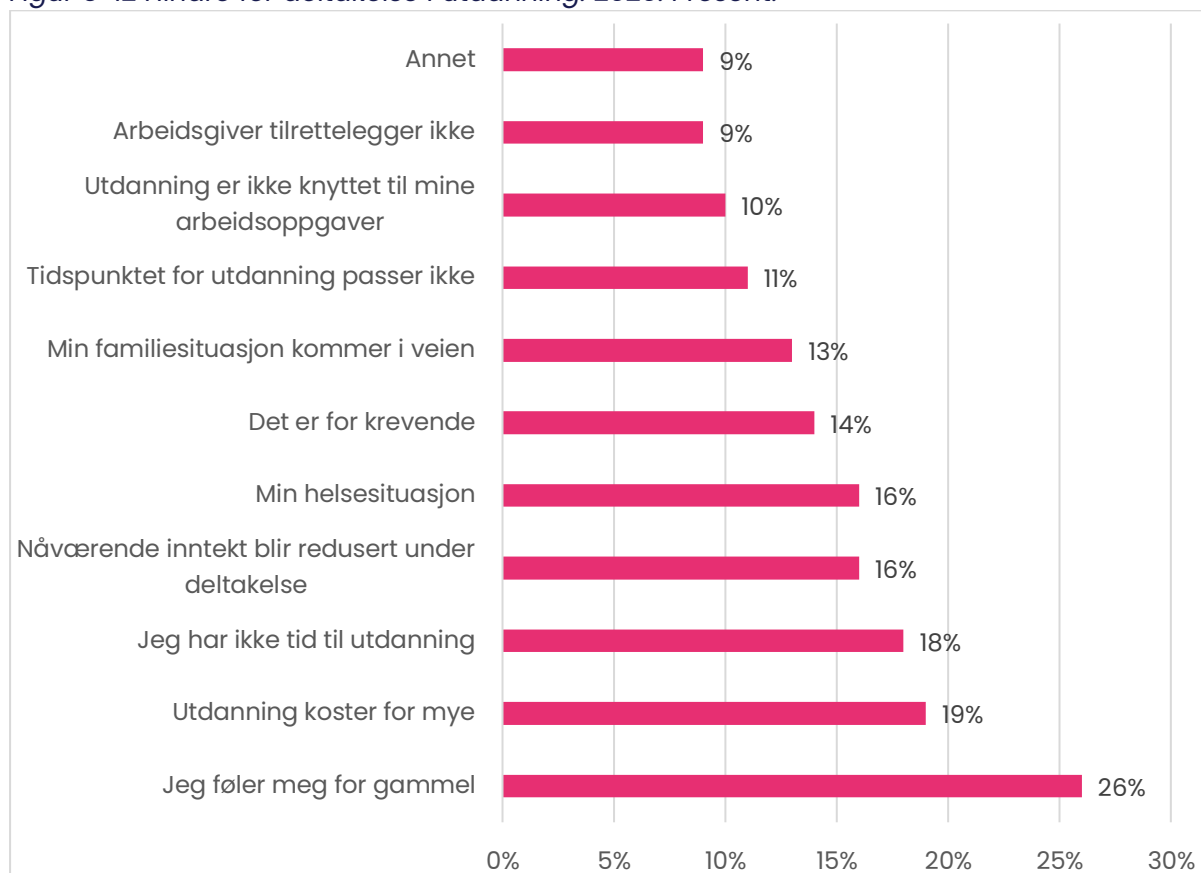
Flere offentlige utvalg framhever viktigheten av kompetanseutvikling av arbeidsstyrken i årene som kommer. De største samfunnstrendene som grønt skifte, teknologiutvikling, demografiske endringer og globalisering øker omstillingstakten, og fører med seg større behov for opplæring på arbeidsplassene (NOU 2019:12, NOU 2020:2, NOU 2021:2).

Deltakelsen i opplæring i Norge er høy sammenliknet med andre land, også for personer med lav utdanning. Personer med lav utdanning har imidlertid flere barrierer mot deltakelse i opplæring sammenliknet med de som har høyere utdanning (OECD 2019). Tid, finansiering, motivasjon og vansker med å finne relevante utdanningstilbud er noen av de viktigste barrierene for sysselsatte i jobber med høy risiko for automatisering (NOU 2021: 2, s. 36).

Selv om det har vært en stor økning i deltakelse i utdanning og opplæring i befolkningen de siste årene, har den sosiale dimensjonen av deltakelsen blitt opprettholdt. Flesteparten av de som tar høyere utdanning, tar etter hvert også mer opplæring og utdanning i arbeidslivet, og dette er i stor grad personer som har foreldre med høyere utdanning.

Befolkningsbarometeret som HK-dir gjennomførte i 2020, viser at alder, økonomi og tid er de største hindrene for å delta i utdanning i 2020 (Birkeland, Bjønness, Ulven 2020).

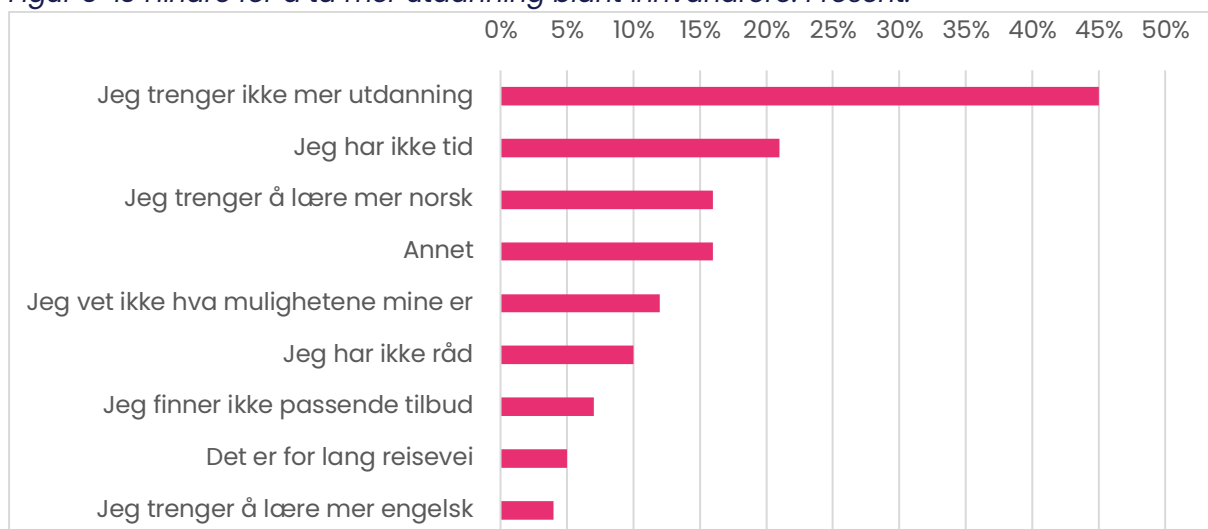
Figur 3-12 Hindre for deltakelse i utdanning, 2020. Prosent.



Kilde: Befolkningsbarometeret 2020

I en spørreundersøkelse som HK-dir gjennomførte blant et utvalg innvandrere, ble personer som ikke hadde planer om å ta mer utdanning, og de som ikke hadde mulighet til det, spurt om årsakene til dette. 45 prosent av innvandlerne svarte at de ikke trengte mer utdanning, mens tid og bedre norsk er to andre hyppige årsaker.

Figur 3-13 Hindre for å ta mer utdanning blant innvandrere. Prosent.



Kilde: Befolkningsbarometeret 2020

Deltakelse i utdanning og opplæring blant voksne varierer mellom ulike grupper. Personer med kort utdanning deltar mindre sammenliknet med de som har høyere utdanningsnivå, og en forklaring er at ulike utdanningsgrupper utfører jobboppgaver med ulike læringskrav. En tidligere analyse av sammenhengen mellom krav til grunnleggende ferdigheter og deltakelse i opplæring viser at personer som har kort utdanning deltar mer i læringsaktiviteter når de jobber på arbeidsplasser med høye læringskrav (Nyen, 2006). Fafo nevner også at deltakelse i opplæringstiltak som kan oppleves som å gå tilbake til skolebenken kan være en barriere for personer med lite utdanning og for de som har hatt dårlige erfaringer på skolen i ungdomsårene (Aspøy m fl. 2022).

3.7 Incentiver for å delta i opplæring og utdanning

Utprøving av insentivordninger for livslang læring ble innført samtidig med Kompetansereformen. Tanken var å igangsette utprøvinger av tiltak som kunne øke etterspørselen og interessen for kompetanseutvikling blant personer med lite utdanning. Etter-

og videreutdanningsutvalget har foreslått et forsøk med økonomiske insentiver til utdanning eller opplæring for å finne ut hvorvidt økonomiske insentiver kan øke deltakelse i utdanning og opplæring. Programområdet har som mål å tilrettelegge for systematiske utprøvinger av insentivordninger for livslang læring i liten skala, før de eventuelt oppskaleres.

Frischsenteret og Fafo har fått i oppdrag å utvikle og gjennomføre et forsøk med stipend til fagarbeidere. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir), tidligere

Utprøving av insentivordninger for livslang læring

- inngår i Kompetanseprogrammet
- forsøk med fagarbeiderstipend (2020–2023)
- måler effekt av økonomiske insentiver på deltakelse i utdanning og opplæring

Kompetanse Norge (KN), har ansvar for gjennomføringen. Forsøket har tre faser. Den første fasen er en modellutvikling, der forsøket ble planlagt. Fase 2 ble dokumentert i rapporten *Utvikling av et forsøk med stipend til fagarbeidere. Rapport fra pilotfasen* (Hauge, Drange, Markussen, Bøckmann mfl., 2022). Deretter, under fase 2, ble det gjennomført en pilot. Denne fasen av forsøket er også dokumentert i en rapport som publiseres i 2023. Hovedforsøket gjennomføres i 2022. Effektevaluering av stipendordningen for fagarbeidere gjennomføres av forskere fra Frischsenteret og Fafo i 2023.

Stipendet i hovedforsøket er utformet i samarbeid med Lånekassen, og det blir tilbudt om lag 62 000 fagarbeidere. Kriterier er utarbeidet for stipendet og søkerne:

- Stipendstørrelsen er maksimalt 25 000,- per semester for 30 studiepoeng.
- Stipendet utbetales som lån som gjøres om til stipend ved fullført utdanning.
- Lånet unntas for behovsprøving mot søkerens inntekt og trygd.
- Lånes gis uavhengig av søkerens bostatus.
- Utdanning som kvalifiserer til ekstra utdanningsstøtte for fagarbeidere er a) yrkesfaglig videregående opplæring, b) høyere yrkesfaglig utdanning og c) høyere utdanning i Norge som gir rette til støtte i Lånekassen.
- Søkerne som ønsker det, skal kunne søke om kun ekstra utdanningsstøtte for fagarbeidere, men de skal kunne også søke om studielån- og stipend fra Lånekassen.

Forskningslitteraturen om effekter av økonomiske insentiver handler i større grad om deltakelse i korte kurs. I forsøket med stipend for fagarbeidere er det imidlertid hensikten at stipendet sikter på å finansiere lengre videreutdanning som gir mer formell kompetanse. Foreløpige vurderinger fra forskerne er at forsøket kan gi noe svakere effekt på deltakelse i videreutdanning, men en høyere effekt på arbeidsmarked utfall på sikt, enn det som er dokumentert i litteraturen.

På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet har Oslo Economics utarbeidet en kunnskapsoppsummering om insentivordninger relatert til kompetanseutvikling blant ansatte i private og offentlige virksomheter. Bakgrunn for studien er at Stortinget ba regjeringen om å utrede ordning Kompetansefunn Digital. Litteraturstudien inneholder en gjennomgang av 24 ordninger i 17 land og finner stor variasjon både i utforming og i effekter av ordninger (Oslo Economics, 2021).

Livsoppholdsutvalget foreslo en utprøving av en ordning med lønnsrefusjon for de som tar utdanningspermisjon (NOU 2018: 13). Utvalget foreslo å avgrense forsøket til virksomheter med færre enn 50 ansatte. Utprøvingen er ikke iverksatt etter at utvalget leverte rapporten i 2019 (NOU 2018: 13).

4

4. Utvikling i arbeidsmarkedet og kompetansebehov på kort sikt

I dette kapitlet ser vi på utviklingen i arbeidsmarkedet, og deretter på kompetansebehov på kort sikt. Delkapitlet om utviklingen i arbeidsmarkedet har hovedfokus på arbeidsledige og sysselsatte, etter næring og fylke. Det andre delkapitlet handler om rekruttering, med et regionalt perspektiv og sett over tid, med data fra Nav, KS' Arbeidsgivermonitor og NITOs Behovsundersøkelse. I tillegg kommer resultatene fra NHOs Kompetansebarometer og Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse sitt Virksomhetsbarometer om udekket kompetansebehov. Også i denne delen har vi med et regionalt perspektiv og ser på utviklingen over tid. Vi viser også resultater fra to undersøkelser om IKT-kompetanse og kompetanse knyttet til klima og miljø.

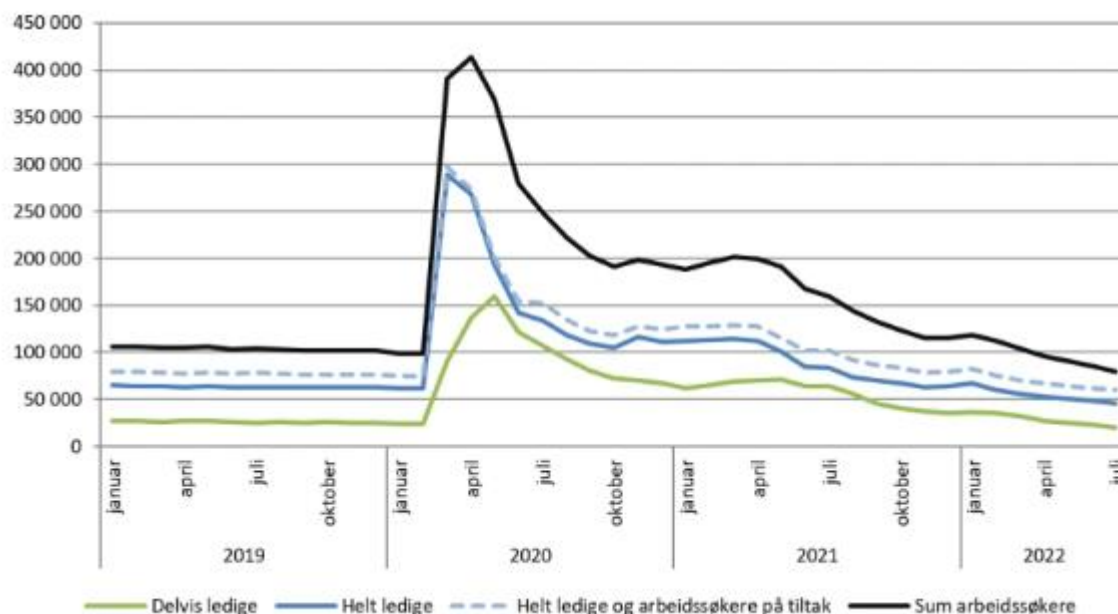
4.1 Utvikling i arbeidsmarkedet

Den siste av de tre NOU-ene til Kompetansebehovsutvalget ble publisert 10. februar 2020. En måned senere nådde koronapandemien Norge med full kraft, og arbeidslivet og utdanningsinstitusjoner ble nedstengt. Dette førte til permitteringer, økning i antallet arbeidsledige og nedgang i antallet sysselsatte. Tallet på arbeidssøkere synker nå gradvis, mens tallet på sysselsatte øker tilsvarende, og situasjonen er en helt annen.

Arbeidsmarkedet er stramt, med lav arbeidsledighet og mange ledige stillinger. Ifølge Norges Banks Regionale nettverk fortsetter aktiviteten i næringslivet å øke (Norges Bank, 2022). Antallet ledige stillinger har også økt. I første kvartal 2022 var det mer enn 100 000 ledige stillinger i Norge, noe som er det høyeste nivået på over ti år (Gading, 2022b). Mangelen på arbeidskraft våren 2022 blir i Navs Bedriftsundersøkelse estimert til 70 250 personer, som er 24 250 flere enn våren 2021 (Myklathun, 2022).

Ifølge Nav var 1,7 prosent av arbeidsstyrken helt ledige ved utgangen av juli 2022. I uke 15 i 2020, det vil si 6.–12. april, var 433 000 personer registrert som helt eller delvis ledige eller arbeidssøkere på tiltak hos Nav. Dette utgjorde 15,4 prosent av arbeidsstyrken (NAV, 2020). Ved utgangen av april 2022 var det tilsvarende tallet 96 900 personer, noe som utgjør 3,3 prosent av arbeidsstyrken (Sørbø, 2022). Figur 4-1 illustrerer utviklingen i antallet arbeidssøkere. For første gang er det færre registrerte arbeidssøkere enn før pandemien, og forrige gang det var like få registrert som arbeidsledige, var høsten 2008.

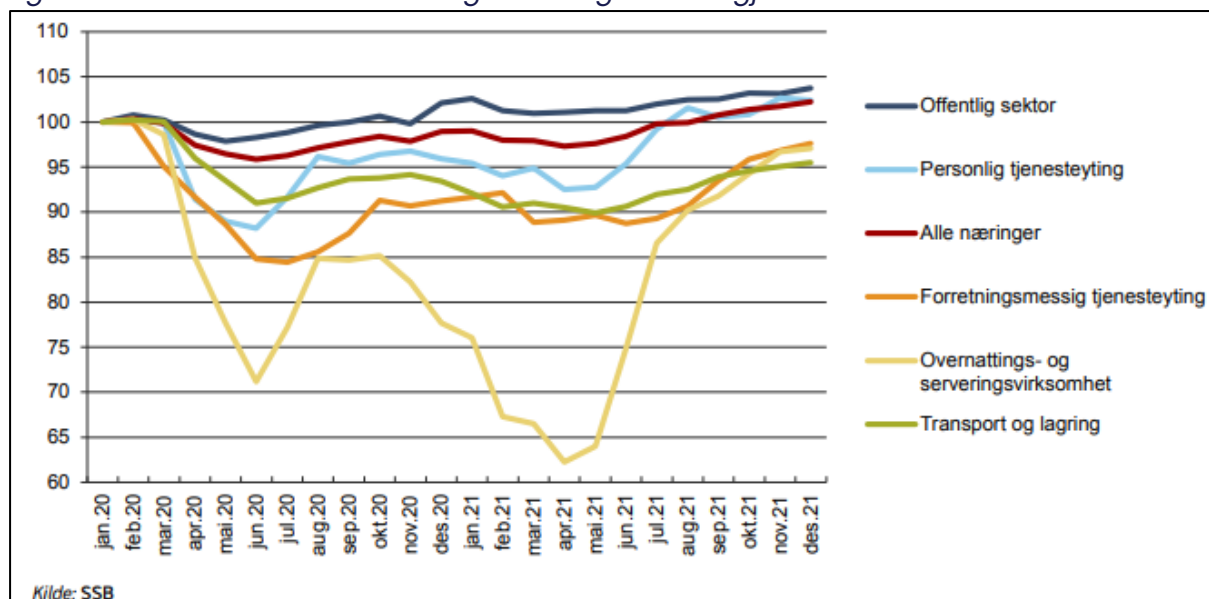
Figur 4-1 Antall registrerte helt arbeidsledige, delvis ledige, bruttoledigheten og summen av arbeidssøkere. Sesong- og bruddjusterte tall. Januar 2019–juli 2022



Kilde: Kopi fra *Arbeidsmarkedet nå – juli 2022* side 1 (Sørbø, 2022)

Figur 4-2 viser at overnattings- og serveringsvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting, som blant annet inkluderer kultur, kunst, sport og fritidsaktiviteter, hadde størst nedgang i antall lønnstakere under koronaperioden, men antallet lønnstakere har gradvis økt i løpet av 2021 (Myklathun, Sørbø, og Vidal-Gil, 2022). I offentlig sektor, som i denne figuren omfatter offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring, undervisning og helse- og sosialtjenester, har antallet lønnstakere økt under pandemien.

Figur 4-2 Antall lønnstakere i utvalgte næringer. Sesongjustert. Indeksert: Januar 2020=100

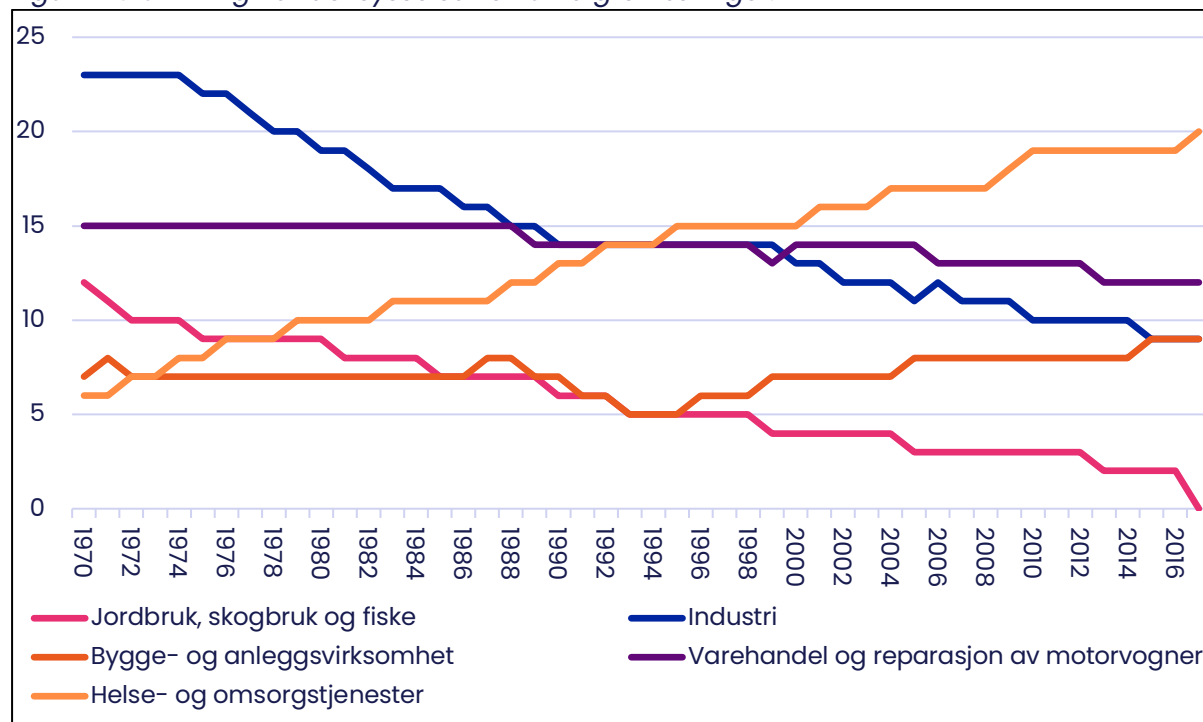


Kilde: SSB

Kilde: Kopi fra *Utviklingen på arbeidsmarkedet* side 9 (Myklathun mfl., 2022)

I figur 4-3 har vi tatt utgangspunkt i figur 3.2 i NOU 2018:2, og føyd til tallene for 2021 (Statistisk sentralbyrå, 2022d). Figuren viser andelen av alle sysselsatte i Norge for utvalgte næringer. Innen jordbruk, skogbruk og fiske fortsetter den synkende tendensen, mens helse- og omsorgstjenester fortsetter trenden med økt andel av sysselsatte i Norge (se også figur 7-4, som viser faktisk sysselsetting i Norge etter fylke og yrkesgruppe).

Figur 4-3 Utvikling i andel sysselsatte i utvalgte næringer. 1970–2021

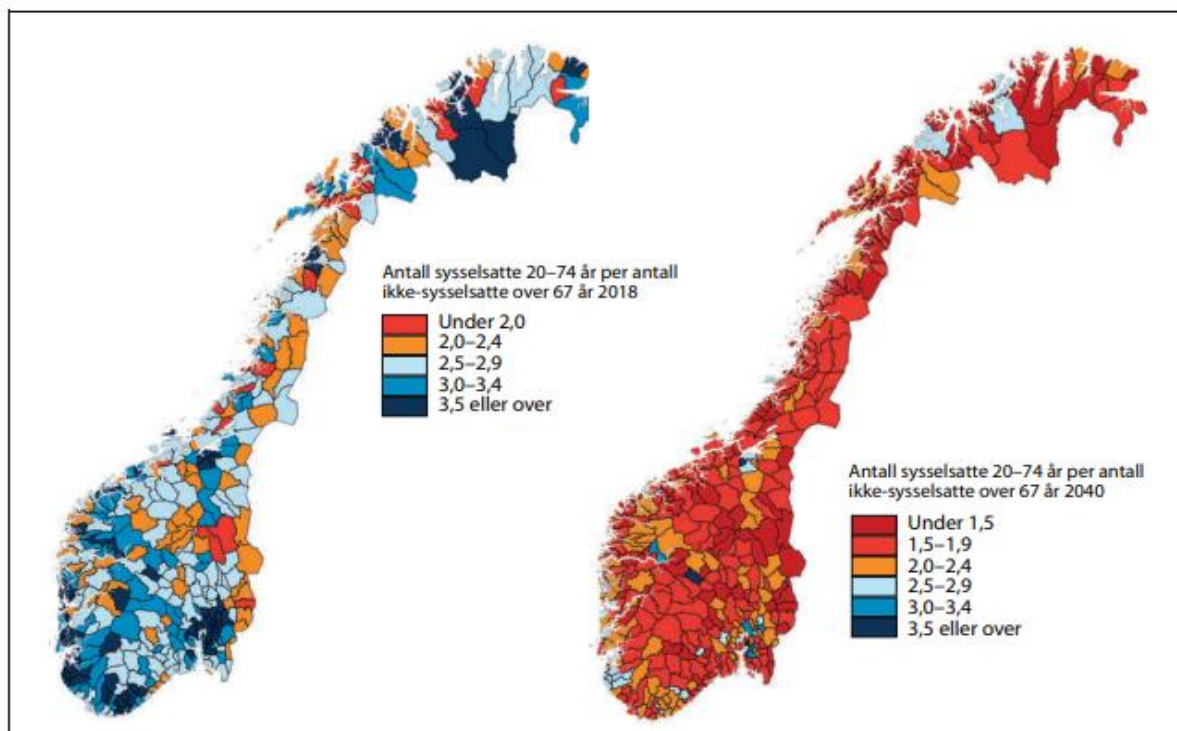


Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 09174

Sammensetningen av befolkningen har innflytelse på utviklingen av arbeidsmarkedet. Andelen eldre blir stadig større i Norge, som i mange andre land (OECD, 2022a).

Det har vært en kraftig befolkningsvekst de siste tiårene, men SSB spår at denne veksten vil avta i årene som kommer (Meld. St. 5 (2019–2020)), og at andelen eldre i befolkningen vil øke (Statistisk sentralbyrå, 2020). Figur 4-4 viser aldersbæreevnen, det vil si forholdet mellom befolkningen i yrkesaktiv alder (20–74 år) og pensjonister i alderen 67 år eller eldre, i 2018 og framskrevet for 2040 for hele Norge (Meld. St. 5 (2019–2020)).

Figur 4-4 Antall sysselsatte 20–74 år per ikke-sysselsatt over 67 år.. 2018 (faktisk) og 2040 (framskrevet).



Kilde: Kopi fra *Distriktsmeldingen* side 30 (Meld. St. 5 (2019–2020))

Tabell 4-1 viser befolkningsvekst i fylkene i Norge i perioden 2016–2021, etter sentralitet i kommunene. Oslo og Viken har hatt den største befolkningsveksten siden 2016, og det er generelt høyest befolkningsvekst i de mest sentrale strøkene i Norge (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021).

Tabell 4-1 Befolkningsvekst etter fylke og sentralitet. 01.01.2016–01.01.2021. Prosent.

	1 – mest sentrale kommuner	2 –	3 –	4 –	5 –	6 – minst sentrale kommuner	Totalt
Viken	7,0	5,7	5,5	1,4	-1,6	-5,3	5,7
Oslo	5,9						5,9
Innlandet		4,6	2,2	-1,2	-2,4	-5,0	0,5
Vestfold og Telemark		7,3	2,3	0,2	-3,3	-1,8	2,7
Agder			5,0	1,6	-0,5	-3,8	3,5
Rogaland		3,6	3,2	1,3	-1,7	-3,7	2,7
Vestland		3,0	4,3	3,2	-0,3	-1,6	2,2
Møre og Romsdal			3,9	1,1	-0,8	-3,8	1,0
Trøndelag		7,3	4,2	1,7	-0,8	0,9	3,9
Nordland			4,1	-0,5	0,5	-4,0	-0,1
Troms og Finnmark			4,9	1,1	-2,5	-3,7	0,3
Hele landet	6,2	5,1	3,9	1,3	-1,1	-2,8	3,4

Kilde: Regionale utviklingstrekk 2021

Den digitale transformasjonen, som har ført til automatisering og digitalisering, påvirker måten arbeidsoppgavene til mange i arbeidslivet (NOU 2021:4). Koronapandemien satte fart på digitaliseringen i arbeidslivet. Svært mange av de sysselsatte i Norge fikk hjemmekontor da nedstengningen startet i mars 2020 (Ingelsrud og Bernstrøm, 2021). De tekniske mulighetene for å jobbe hjemmefra eksisterte allerede, men pandemien «akselererte digitaliseringen» (NOU 2021: 4). Digitaliseringen vil på sikt påvirke ikke bare arbeidslivet, men også arbeidsmarkedet, i betydningen tilbud og etterspørsel av kompetanse.

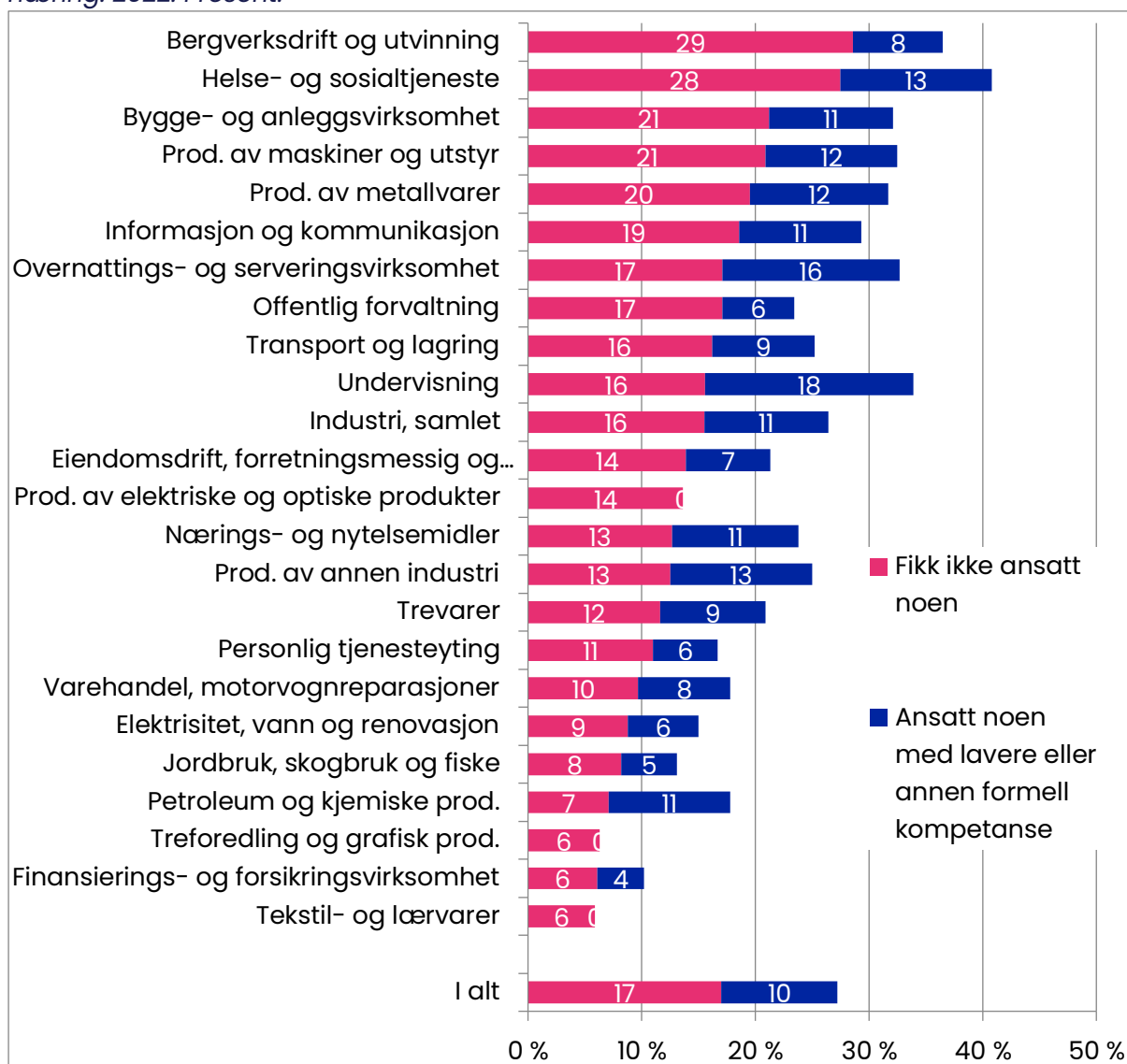
Koronapandemien illustrerer at utviklingen i arbeidsmarkedet i Norge ikke skjer isolert, men i samspill med internasjonale hendelser. Krigen i Ukraina fører til høye priser på mange varer som Norge eksporterer, som for eksempel olje, gass og fisk. Inflasjonen har økt, og dette vil dempe aktivitetene til både bedrifter og husholdninger, og dermed dempe veksten i den norske økonomien (Sørbø, 2022). Dette vil kunne påvirke etterspørselen av arbeidskraft på kort sikt. Det er tidlig å spå, men innvandringen av ukrainske flyktninger kan muligens også få en positiv effekt på befolkningsveksten, og bidra til å redusere aldringen av befolkningen. Før krigen bodde det om lag 7550 ukrainere i Norge (Dzamarija, Molstad, og Østby, 2022). Per juli har det kommet over 20 500 asylsøkere fra Ukraina (Utlendingsdirektoratet, 2022a). UDI har laget scenarioer for ankomsten av flyktninger fra Ukraina. I midtanslaget spår de at det kan komme totalt 60 000 ukrainske flyktninger (Utlendingsdirektoratet, 2022b). Sist gang det var krig i Europa, i Balkan på 1990-tallet, kom det cirka 12 000 bosniere og 6 000 kosovo-albanere til Norge (Henriksen, 2007).

4.2 Rekruttering

Antallet registrerte arbeidsledige har gått gradvis ned siden våren 2020, og det er få nye arbeidssøkere. Etterspørselen etter arbeidskraft er høy, og det er mange utlysninger for ledige stillinger på arbeidsplassen.no (Sørbø, 2022). Tallene i årets Bedriftsundersøkelse fra Nav gjenspeiler dette, med større rekrutteringsproblemer blant arbeidsgiverne enn det har vært i de senere årene. I dette delkapitlet vil vi først ta for oss rekruttering innenfor ulike næringer og av ulike yrker, og deretter ser vi på regionale forskjeller og endringer over tid.

17 prosent av respondentene i årets Bedriftsundersøkelse lyktes ikke i å ansette noen etter å ha lyst ut stilling, headhuntet eller lignende, og 10 prosent ansatte noen med lavere eller annen formell kompetanse. Dette er et veldig høyt tall i forhold til tidligere år. I nesten alle næringene har rekrutteringsproblemene økt fra året før, se figur 4-5 (Myklathun, 2022). Næringene med de største problemene med å ansette noen med rett kompetanse våren 2022, er bergverksdrift og utvinning, etterfulgt av helse- og sosialtjenester og bygge- og anleggstjenester. De enkeltyrkene det er størst mangel på, er sykepleiere, helsefagarbeidere, spesialsykepleiere, tømrere og snekkere, kokker og programutviklere (Myklathun, 2022).

Figur 4-5 Andel virksomheter med rekrutteringsproblemer de siste tre månedene, etter næring. 2022. Prosent.



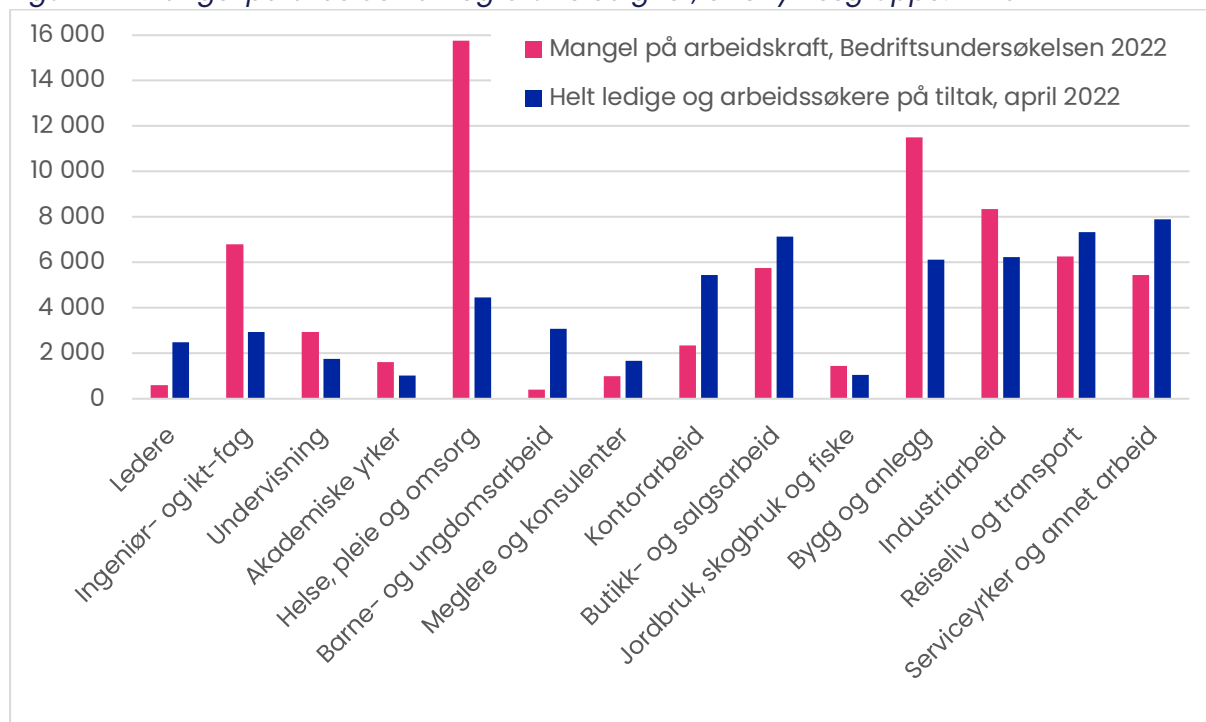
Kilde: Navs Bedriftsundersøkelse 2022

I tillegg til spørsmålet om rekruttering blir respondentene i Bedriftsundersøkelsen bedt om å oppgi hvilke yrker de ikke har klart å rekruttere folk med rett/ønsket kompetanse til. Også på dette spørsmålet svarer mange at de har problemer med å rekruttere innenfor helsesektoren og bygg og anlegg (figur 4-6). I figuren er mangelen på arbeidskraft sammenstilt med statistikk fra Nav på bruttoledighet, som er summen av helt ledige og arbeidssøkere på tiltak (Nav, 2022). Mangelen innen helse, pleie og omsorg er estimert til 15 750 personer, og 11 500 personer innen bygg og anlegg. Mangelen er større enn bruttoledigheten i disse yrkesgruppene, og det samme gjelder for industriarbeid, ingeniør- og ikt-fag og undervisning.

Figur 4-6 illustrerer utfordringene med mismatch i det norske arbeidsmarkedet. Det at det er like mange ledige som det er behov for arbeidskraft innen samme næring på samme tid, slik det er innen butikk- og salgsarbeid, industri og reiseliv og transport, viser at det er

utfordringer med kvalifisert arbeidskraft. Sysselsettingsutvalget foreslår å gjennomføre omskolering eller andre typer kompetanseheving for arbeidsledige for å redusere denne typen misforhold mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft (NOU 2021:2, s. 146).

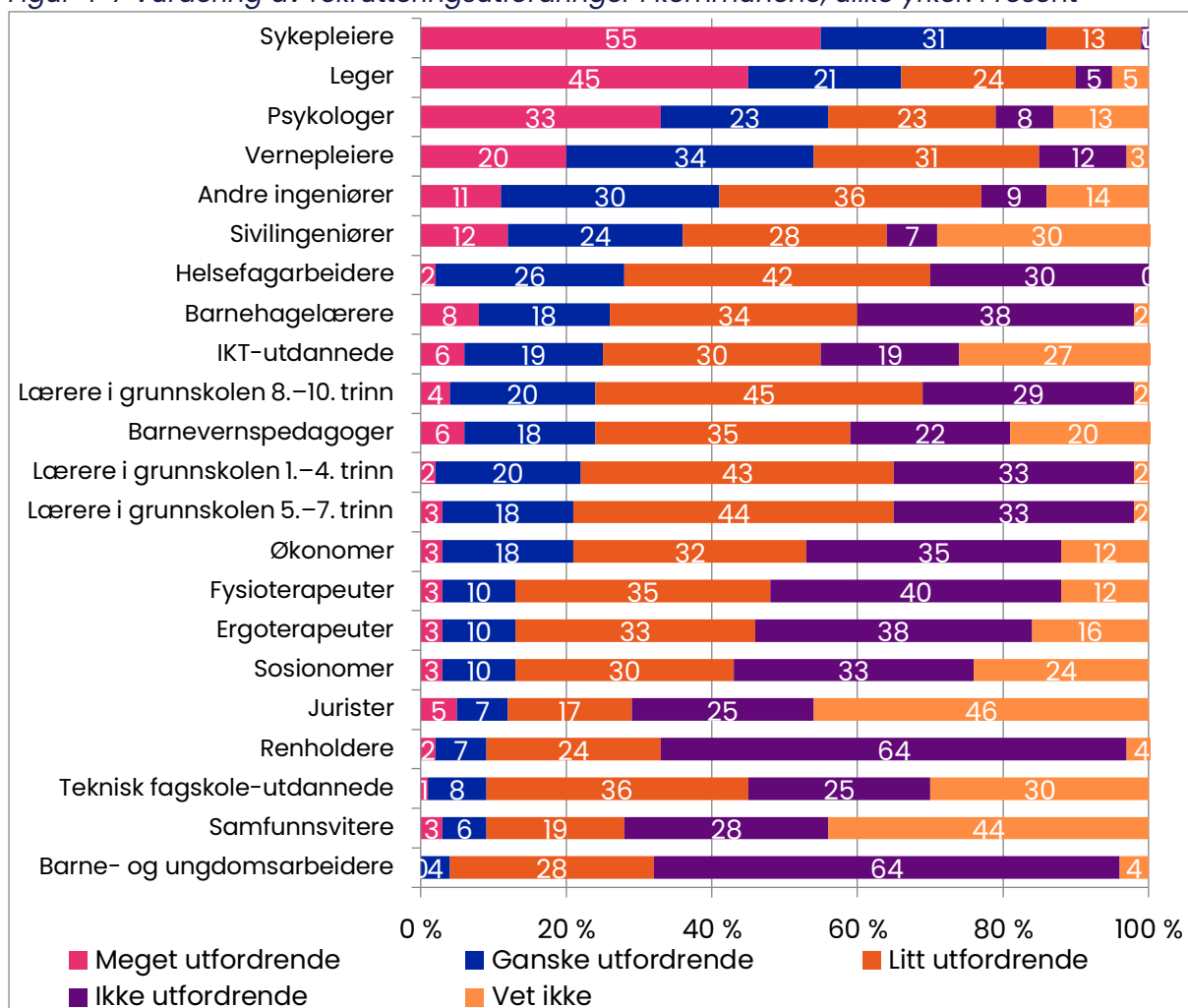
Figur 4-6 Mangel på arbeidskraft og bruttoledighet, etter yrkesgruppe. Antall



Kilde: Navs Bedriftsundersøkelse 2022 og Sesongjusterte hovedtall, april 2022 (Nav)

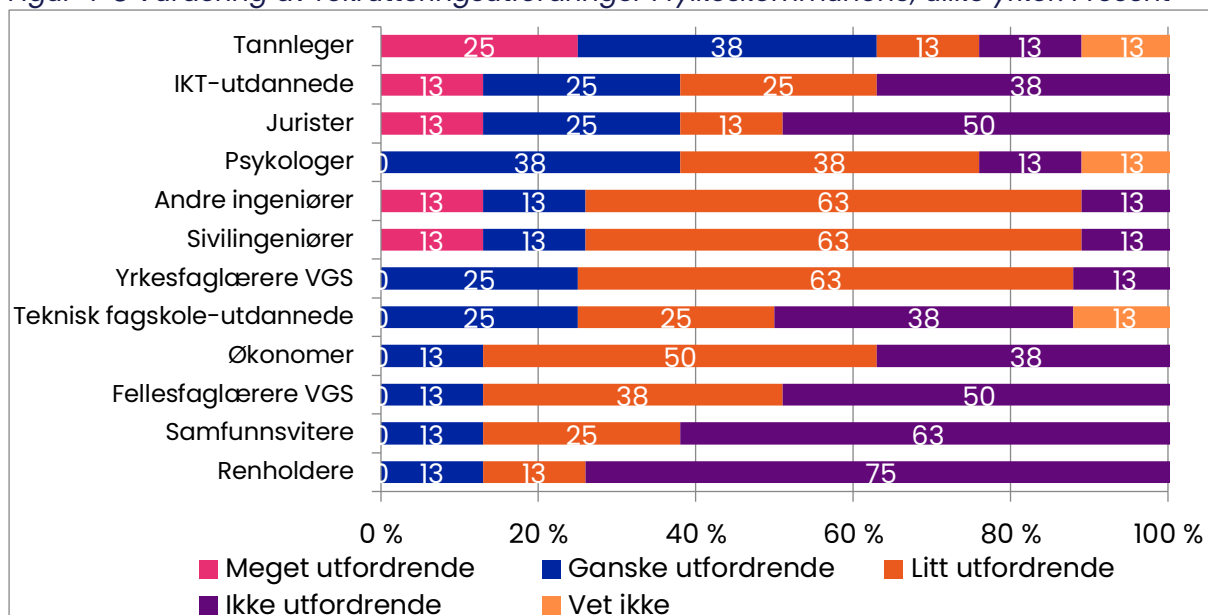
KS utgir en årlig arbeidsgivermonitor som tar pulsen på arbeidslivet i kommunal og fylkeskommunal sektor. Figur 4-7 viser denne undersøkelsens resultater med hensyn til rekrutteringsutfordringer i kommunene i ulike yrker i 2021. Den store mangelen på ansatte innen helse og omsorg som går fram av figur 4-6, gjenspeiles i denne figuren, som viser store utfordringer i å rekruttere sykepleiere og leger i kommunene. Ifølge Legebarometeret har 30 prosent av norske kommuner store problemer med å rekruttere fastleger, og disse rekrutteringsproblemene er økende (Eggen, Steen, og Gunstad, 2021). I figur 4-8 ser vi at tannleger, IKT-utdannede og jurister er de yrkene det er vanskeligst å rekruttere folk til i fylkeskommunene.

Figur 4-7 Vurdering av rekrutteringsutfordringer i kommunene, ulike yrker. Prosent



Kilde: KS' Arbeidsgivermonitor 2021, gjennomført av Ipsos

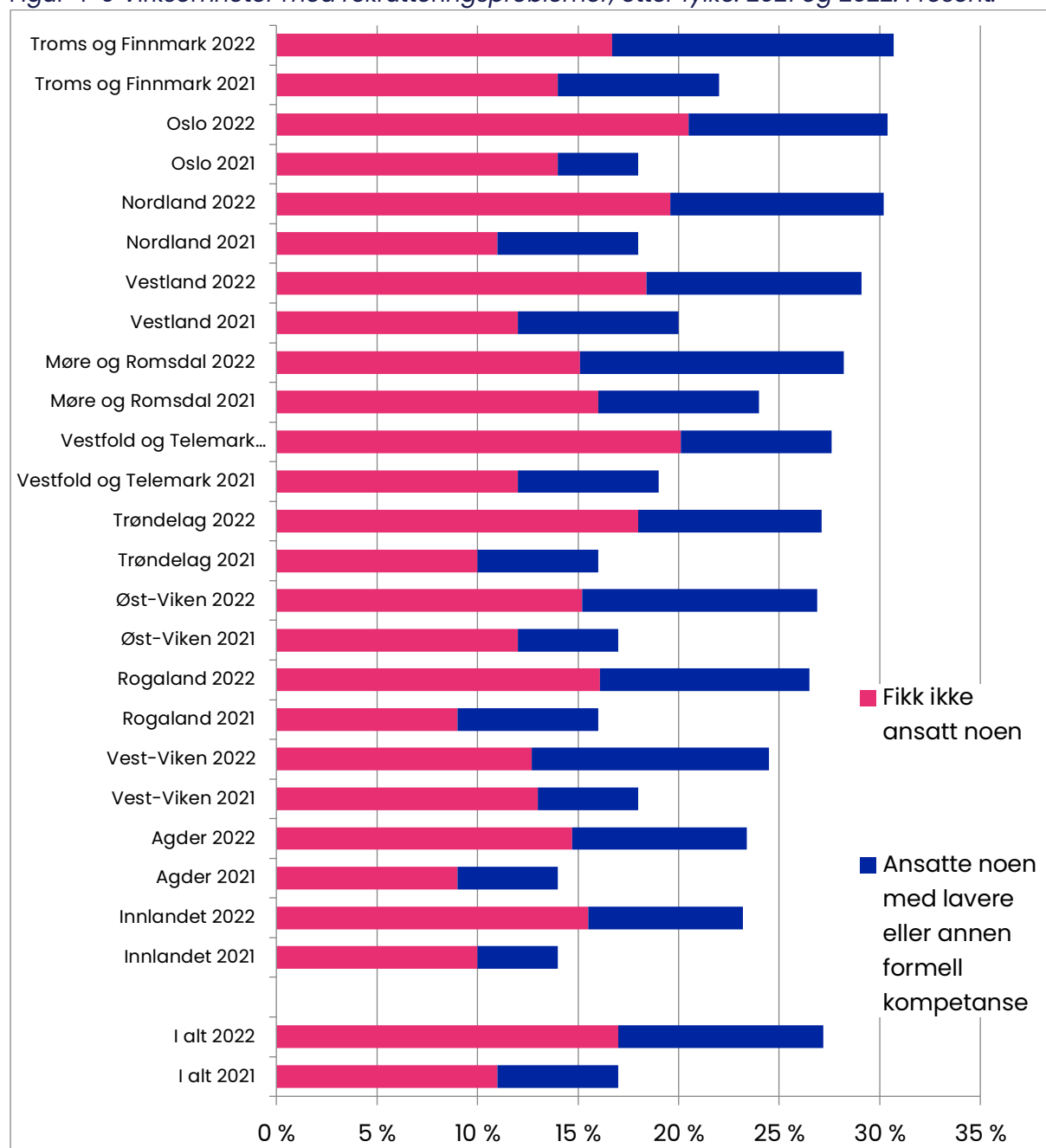
Figur 4-8 Vurdering av rekrutteringsutfordringer i fylkeskommunene, ulike yrker. Prosent



Kilde: KS' Arbeidsgivermonitor 2021, gjennomført av Ipsos

En nedbryting av spørsmålet om rekruttering i bedriftsundersøkelsen fra 2021 og 2022 på fylke viser at Nord-Norge, Oslo og Vestland har de største rekrutteringsproblemene, og at rekrutteringsproblemene har økt i alle fylkene fra 2021 til 2022 (figur 4-9).

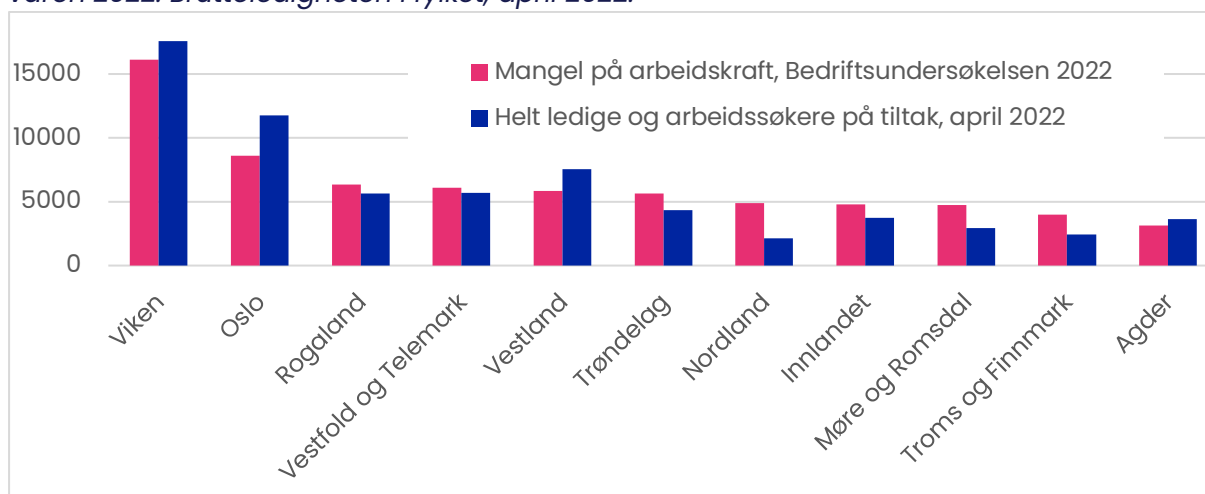
Figur 4-9 Virksomheter med rekrutteringsproblemer, etter fylke. 2021 og 2022. Prosent.



Kilde: Navs Bedriftsundersøkelse

Figur 4-10 viser en sammenstilling av bruttoledighet (det vil si summen av helt ledige og arbeidssøkere på tiltak) og mangel på arbeidskraft etter fylke, målt i tall, på samme måte som i figur 4-14. I Viken, Oslo, Vestland og Agder overstiger antallet ledige mangelen på arbeidskraft. I de øvrige fylkene er mangelen på arbeidskraft større enn antallet ledige.

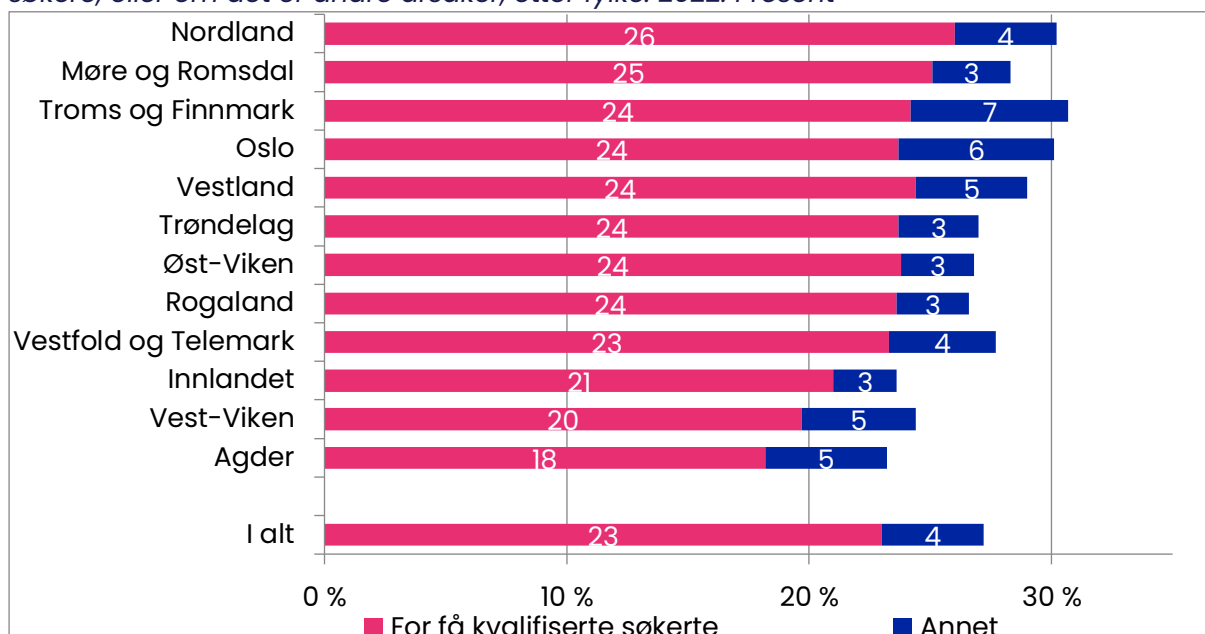
Figur 4-10 Antall virksomheter med rekrutteringsproblemer i fylket de siste tre månedene, våren 2022. Bruttoledigheten i fylket, april 2022.



Kilder: Navs Bedriftsundersøkelse 2022 og «Sesongjusterte hovedtall om arbeidsmarkedet. April 2022» (Nav)

De respondentene i Bedriftsundersøkelsen som svarer at de har rekrutteringsproblemer, blir spurt om dette skyldes at det er ingen/for få kvalifiserte søkere, eller om det er andre årsaker. 23 prosent svarte at rekrutteringsproblemene skyldtes for få kvalifiserte søkere. Nordland og Møre og Romsdal er de fylkene der de største andelene arbeidsgivere svarer at rekrutteringsproblemene skyldtes for få kvalifiserte søkere (figur 4-11).

Figur 4-11 Virksomheter med rekrutteringsproblemer som skyldes for få/ingen kvalifiserte søkere, eller om det er andre årsaker, etter fylke. 2022. Prosent



Kilde: Navs Bedriftsundersøkelse 2022

Årets Bedriftsundersøkelse viser at det har vært en stor økning i rekrutteringsproblemer blant norske arbeidsgivere i løpet av det siste året. I figur 4-12 har vi lagt sammen tallene for de som ikke har ansatt noen, og de som har ansatt noen med annen eller lavere

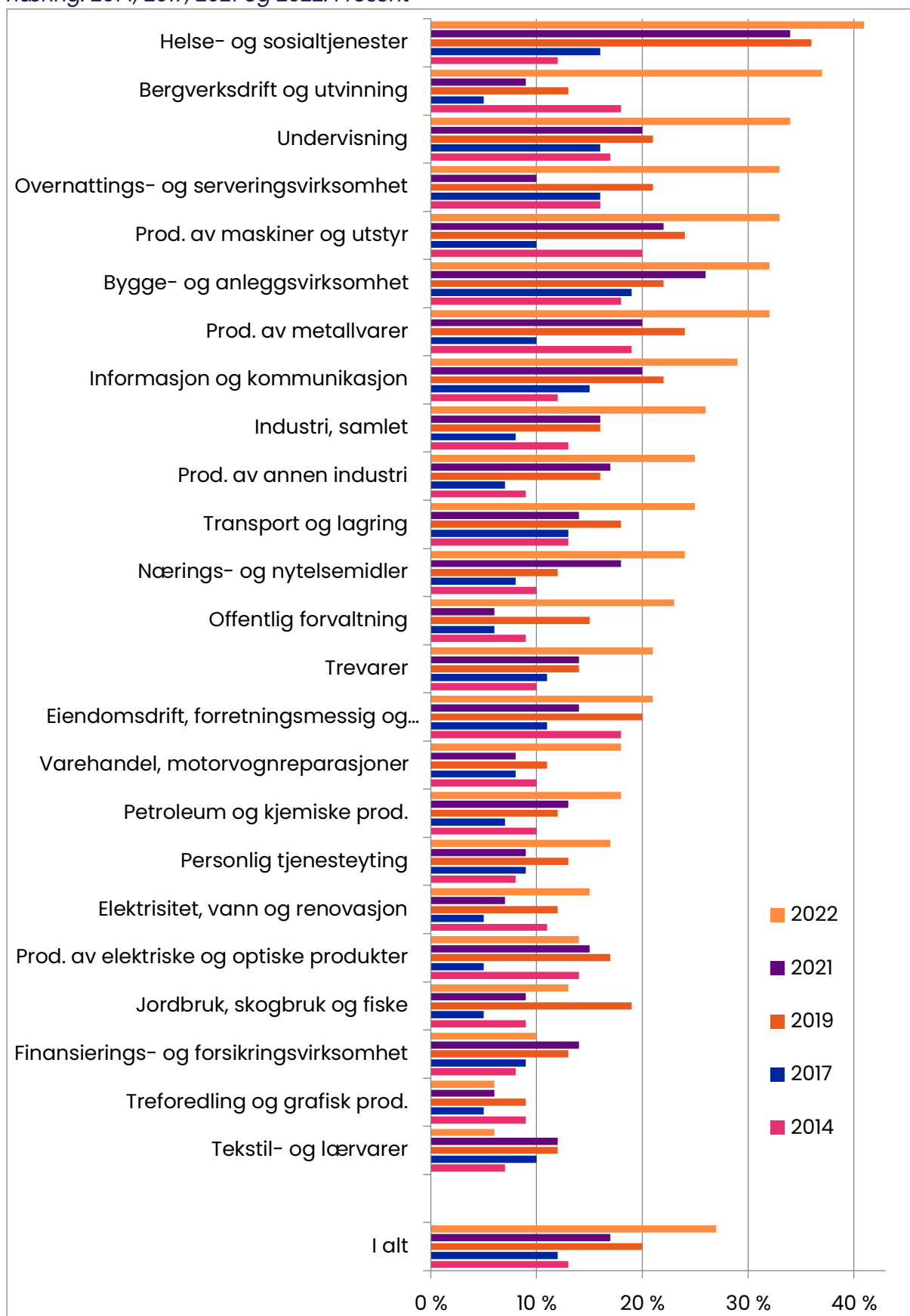
formell kompetanse, fordelt etter næring i perioden 2014–2022. Fra 2021 til 2022 er det totalt en økning på ti prosentpoeng i andelen arbeidsgivere som svarer at de har hatt problemer med å rekruttere ansatte. Når vi sammenlikner 2019, året før koronapandemien, og 2022, ser vi at rekrutteringsproblemene har økt i nesten alle næringene. Den bratteste stigningen har bergverksdrift og utvinning. En mulig forklaring på denne økningen er økning i investeringer i bergverksdrift i 2021, og forventninger om at disse investeringene vil øke ytterligere i 2022 (Andreassen, 2022). Rekrutteringsproblemene har økt innen helse- og sosialtjenester siden 2019, og det samme gjelder undervisning, industri og transport og lagring. Overnattings- og serveringsvirksomhet har hatt en økning på hele 23 prosentpoeng fra 2021 til 2022. Dette er den samme næringen som i fjorårets Bedriftsundersøkelse, i 2021, var den næringen som hadde høyest andel som svarte at de hadde fått endret bemanningssituasjonen som en konsekvens av koronasituasjonen, og som hadde sagt opp ansatte (Gjerde, 2021).

Forholdet mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft blir påvirket av ulike forhold. Figur A-1, presentert i Appendiks fra figur A-1 til A-5, viser at det var mange ledige innen reiseliv og transport og serviceyrker og annet arbeid i alle fylkene i Norge i 2021. Dette har sine årsaker i koronapandemien. Figur A-2 viser, derimot, at det var stor mangel på, altså etterspørsel etter, yrkesgruppene helse, pleie og omsorg, bygg og anlegg, industriarbeid i alle fylker.

Figur A-3 viser nettomangel på arbeidskraft, etter fylke og arbeidsgruppe. Hvis nettomangelen er negativ, er det flere arbeidsledige enn det er etterspørsel etter. I 2021 var det negativ nettomangel på reiseliv og transport og serviceyrker og annet arbeid i alle fylkene i Norge. Nettomangelen på helse, pleie og omsorg var derimot positiv i alle fylkene. Det vil si at behovet var større enn antallet ledige i helsesektoren over hele Norge i 2021. Figur A-5, som viser nettomangel på arbeidskraft som andel av ønsket sysselsetting, viser også at det var mangel på arbeidskraft innen helse, pleie og omsorg i alle fylkene.

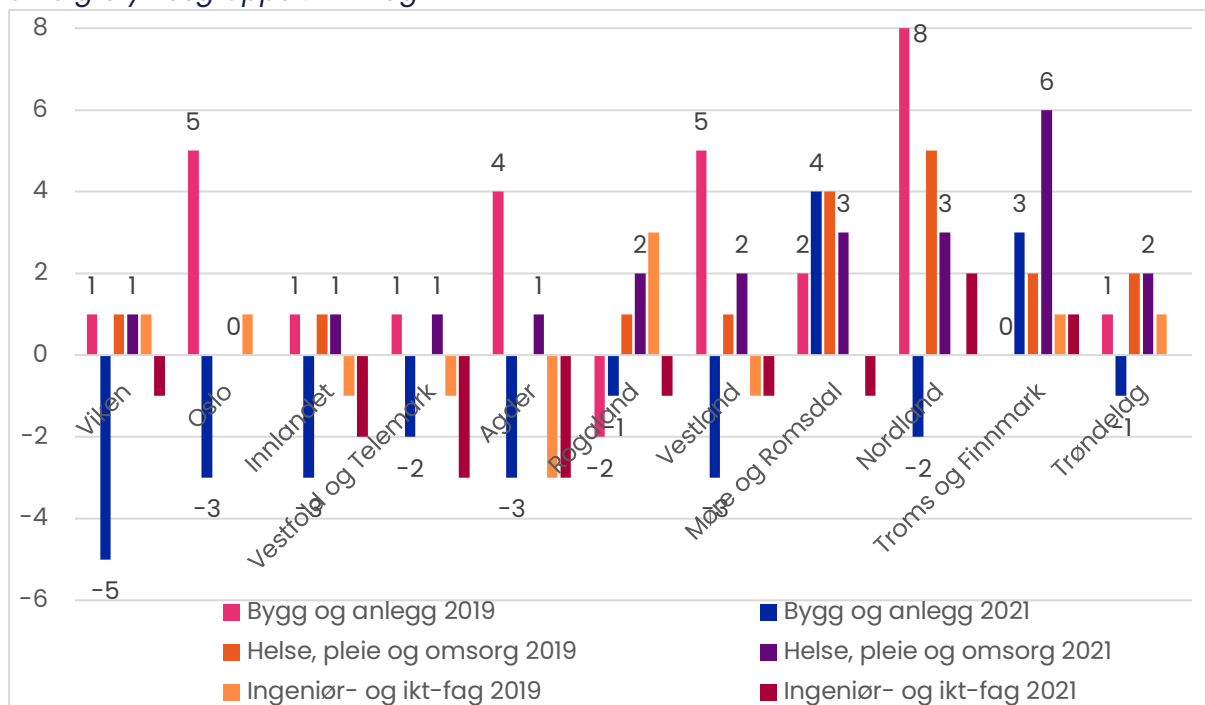
I figur 4-13 har vi tatt utgangspunkt i figur 3.9 i (NOU 2020: 2, s. 52), og lagt til de tilsvarende tallene for 2021. Figuren viser nettomangel på arbeidskraft, som andel av ønsket sysselsetting, etter fylke og utvalgte yrkesgrupper. Nettomangelen innen helse, pleie og omsorg var positiv i alle fylkene i både 2019 og 2021. Det var altså stor etterspørsel etter helse, pleie og omsorg i alle fylkene i både 2019 og 2021. Innen bygg og anlegg, derimot, har nettomangelen gått fra positiv til negativ i alle fylkene fra 2019 til 2021. Innen ingeniør- og ikt-fag var nettomangelen kun positiv i Nord-Norge i 2021. I Viken gikk nettomangelen innen ingeniør- og ikt-fag fra å være positiv i 2019, til negativ i 2021. Det at mangelen på denne yrkesgruppen gikk ned fra 2019 til 2021, blir bekreftet i figur 4-15, 4-17 og 4-20. I NHOs Kompetansebarometer hadde behovet for yrkesfaglig utdanning innen bygg og anlegg «en svak nedadgående trend» fra 2017 til 2021 (Rørstad, Børing, og Solberg, 2022).

Figur 4-12 Andel virksomheter med rekrutteringsproblemer de siste tre månedene, etter næring. 2014, 2017, 2021 og 2022. Prosent



Kilde: Navs Bedriftsundersøkelse

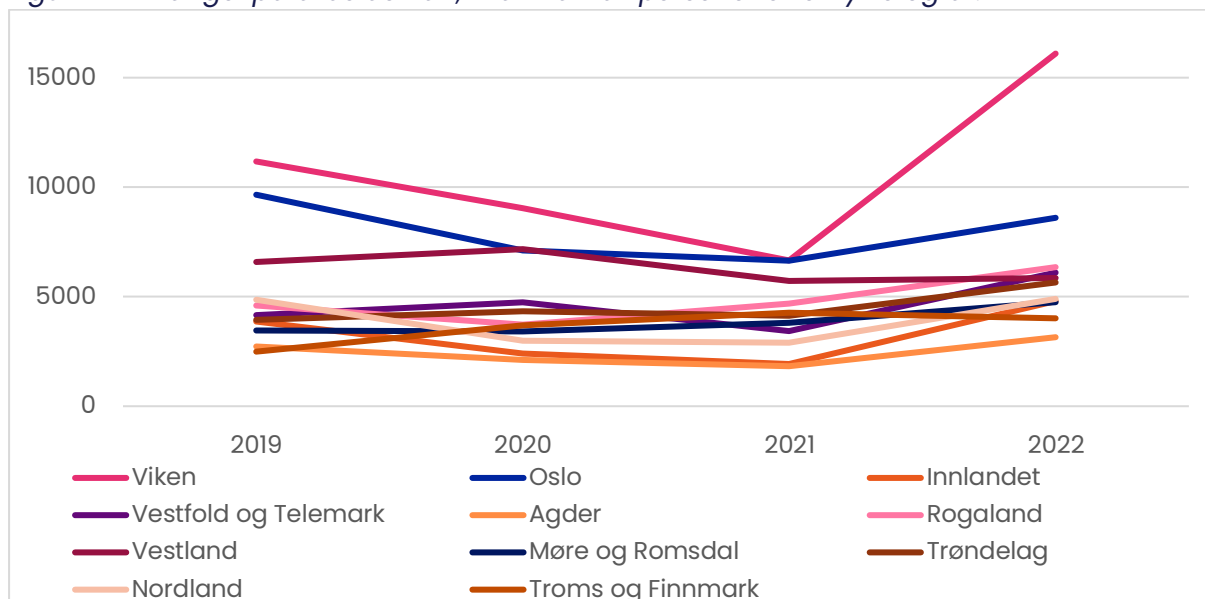
Figur 4-13 Nettomangel på arbeidskraft, som andel av ønsket sysselsetting, etter fylke og utvalgte yrkesgrupper. 2019 og 2021



*Nettomangel er definert som mangel på arbeidskraft våren 2019 minus bruttoledighet i februar 2019, der bruttoledighet er summen av arbeidsledige og arbeidssøkere på tiltak. Ønsket sysselsetting er definert som summen av mangel og faktisk sysselsetting. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse har gruppert tallene for enkeltyrker for hvert fylke etter Navs yrkesgrupper, jf. figur A-3 og A-5 i Appendiks. Kilder: Navs bedriftsundersøkelse 2019 og 2021 og registerbasert sysselsettingsstatistikk fra SSB.

I figur 4-14 er mangelen på arbeidskraft, målt i antall personer, fordelt etter fylker i perioden 2019–2022. Mangelen på arbeidskraft har økt i alle fylkene bortsett fra Vestland i løpet av denne tiden.

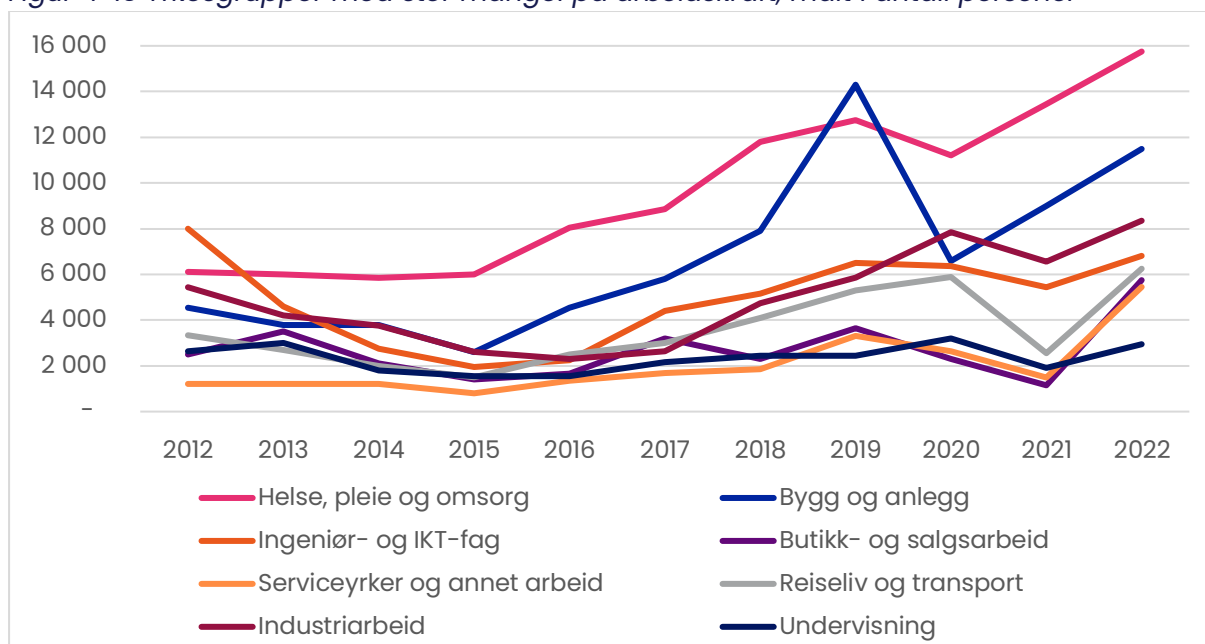
Figur 4-14 Mangel på arbeidskraft, målt i antall personer etter fylke og år.



Kilde: Navs Bedriftsundersøkelse

I figurene 4-15 og 4-16 har vi tatt utgangspunkt i figurene 4.11 og 4.12 i NOU 2018: 2, og fortsatt tidsrekken etter 2017 (NOU 2018:2). I figur 4-15, som viser de yrkesgruppene som hadde størst mangel på arbeidskraft i 2017, ser vi at mangelen har økt i alle disse yrkesgruppene siden 2017. Undervisning og ingeniør- og IKT-fag har hatt de minste økningene. Helse pleie og omsorg har hatt en kraftig økning etter 2020 og utgjør det klart største antallet personer, fulgt av bygg og anlegg.

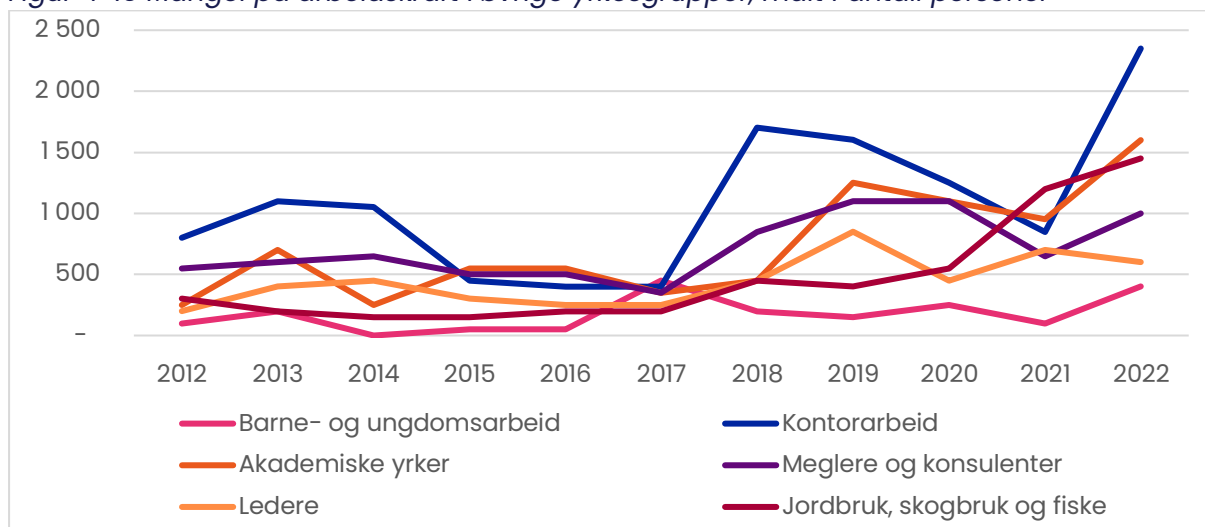
Figur 4-15 Yrkesgrupper med stor mangel på arbeidskraft, målt i antall personer



Kilde: Navs Bedriftsundersøkelse

I figur 4-16, som viser mangel i de øvrige yrkesgruppene, går det fram at det kun er barne- og ungdomsarbeid som ikke har hatt noen økning i mangel siden 2017.

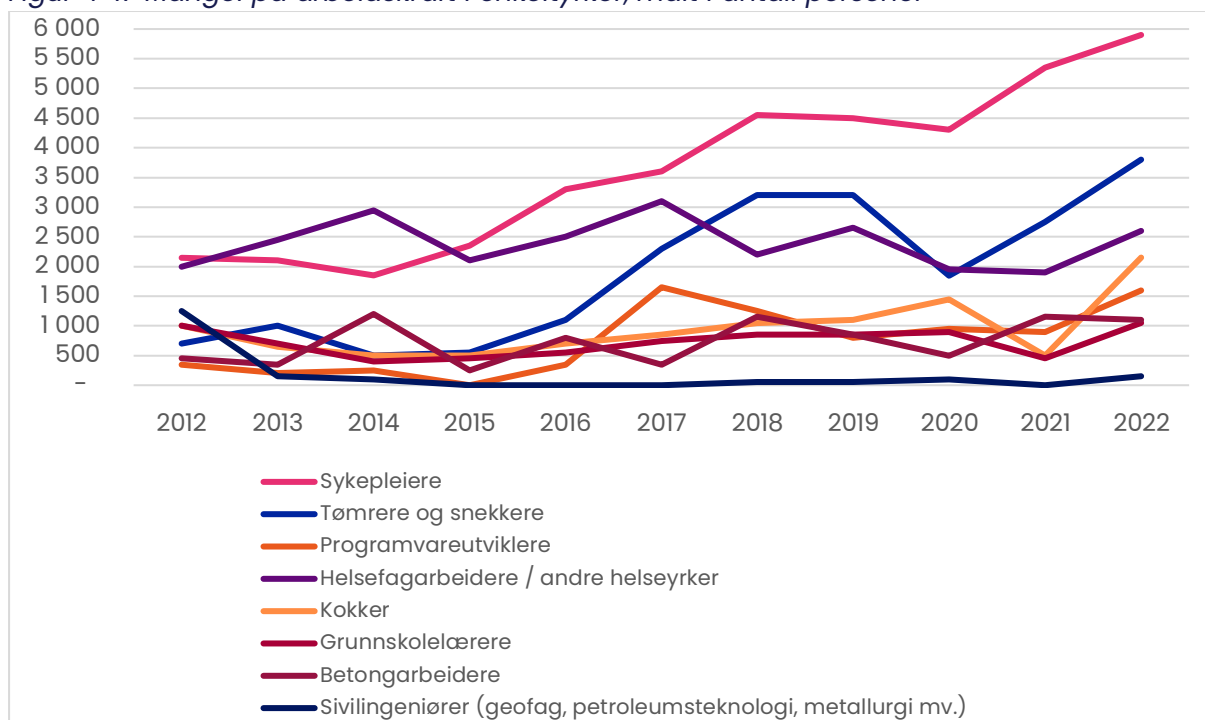
Figur 4-16 Mangel på arbeidskraft i øvrige yrkesgrupper, målt i antall personer



Kilde: Navs Bedriftsundersøkelse

I figur 4-17 har vi tatt utgangspunkt i figur 4.13 i NOU 2018:2 (NOU 2018:2), og forlenget tidsrekken på samme måte som i figurene 4-15 og 4-16. Sykepleiere, tømrere og snekkere og kokker har hatt den største økningen i mangel siden 2017. Det var en meget sterk økning i programvareutviklere fra 2016 til 2017, og Kompetansebehovsutvalget skrev i 2018 at det ville bli «interessant å følge dette yrket» (s. 54). Mangelen innenfor dette yrket har imidlertid holdt seg stabilt etter 2017.

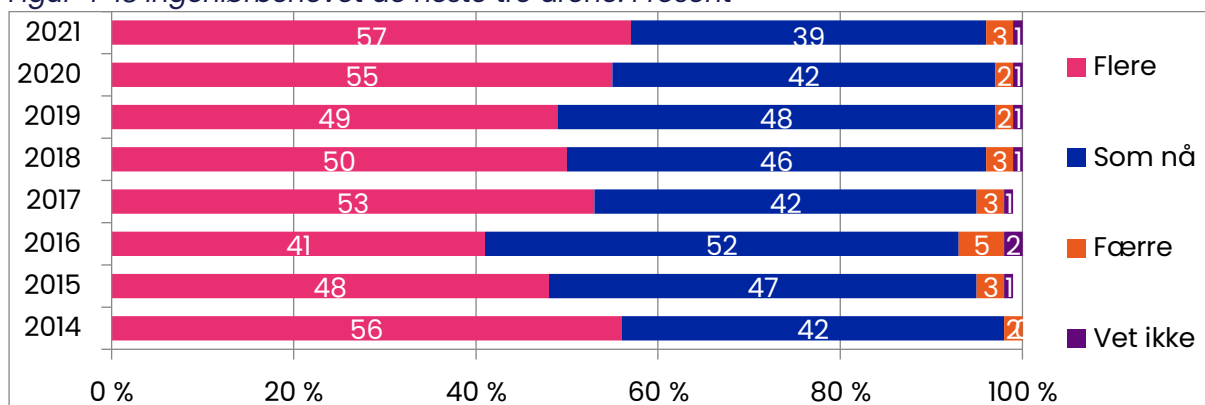
Figur 4-17 Mangel på arbeidskraft i enkeltyrker, målt i antall personer



Kilde: Navs Bedriftsundersøkelse

Mange programutviklere og ingeniører, og i NITOs Behovsundersøkelse har behovet for ingeniører generelt holdt seg stabilt siden 2017, med en økning på 4 prosentpoeng fra 2017 til 2021 (figur 4-18) (Lehne, 2020, 2021, 2022; NOU 2018: 2).

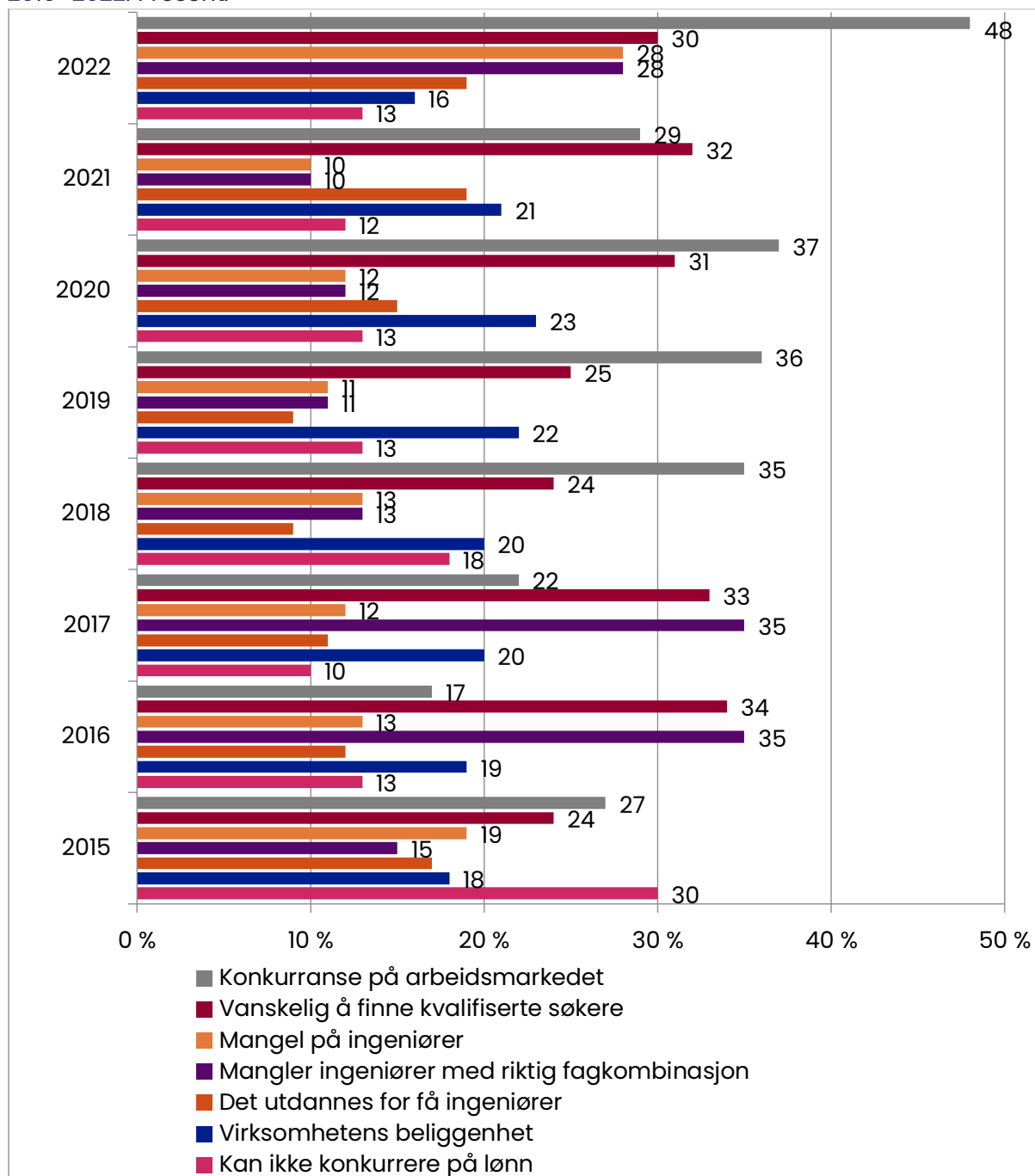
Figur 4-18 Ingeniørbehovet de neste tre årene. Prosent



Kilde: NITOs Behovsundersøkelse

I NITOs Behovsundersøkelse får de arbeidsgiverne som svarer at det er vanskelig å rekruttere ingeniører, spørsmål om årsakene til dette. Forklaringen «Kan ikke konkurrere på lønn» har hatt en kraftig nedgang siden 2015. De forklaringene som handler om at det er stor konkurranse på arbeidsmarkedet, og at ingeniørkompetansen er vanskelig å få tak i, har derimot økt kraftig siden 2015 (figur 4-19).

Figur 4-19 «Hvorfor blir det vanskelig å få tak i kvalifiserte ingeniører de neste tre årene?» 2015–2022. Prosent.

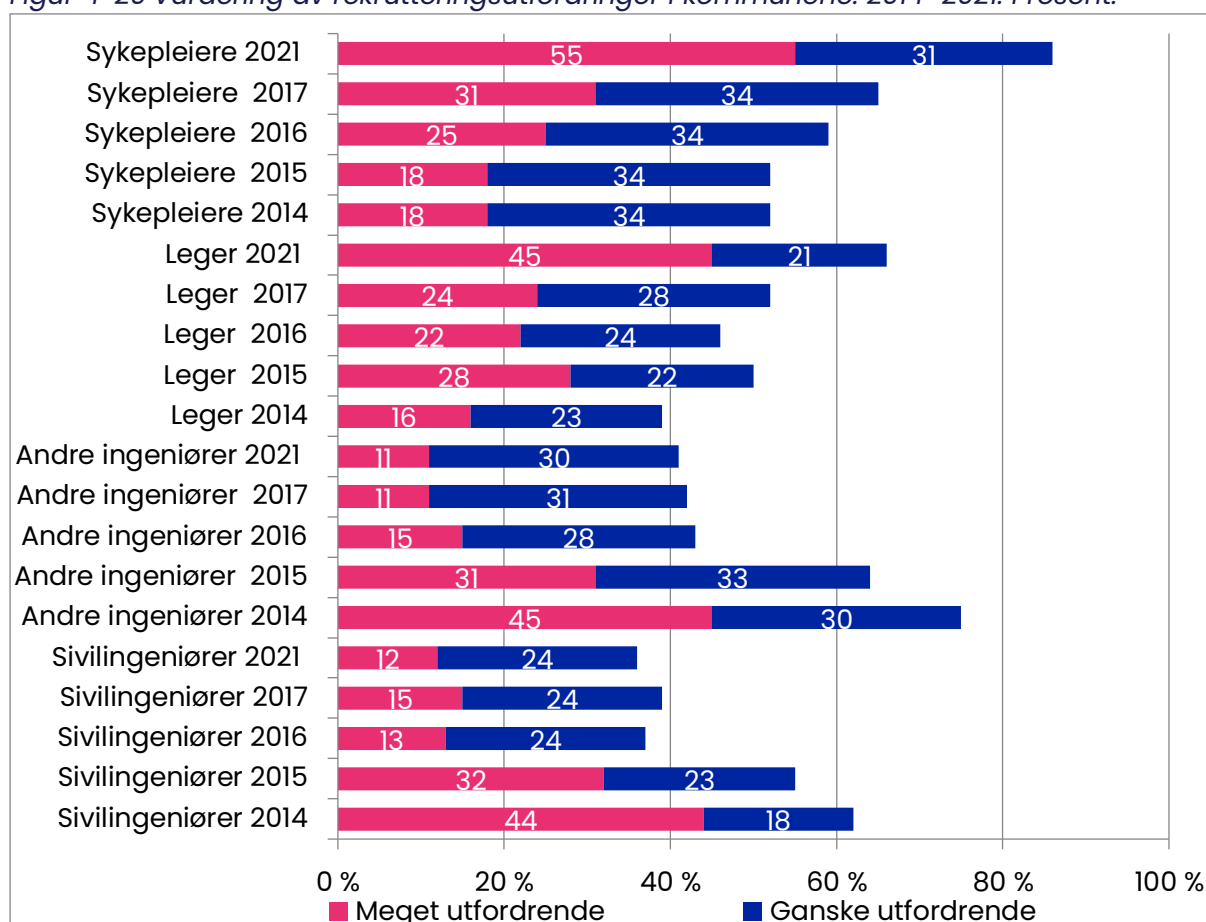


Kilde: NITOs Behovsundersøkelse

I KS' Arbeidsgivermonitor holder også behovet for ingeniører seg stabilt i forhold til 2017 (KS, 2021). Utfordringene med hensyn til rekruttering av sivilingeniører har gått litt ned i denne perioden (figur 4-20).

Mangel på sykepleiere er en velkjent utfordring. Både Navs Bedriftsundersøkelse og KS' Arbeidsgivermonitor viser at behovet for sykepleiere vokser hvert år. Figur 4-20 viser dessuten en kraftig økning de siste årene i andelen kommuner hvor det er meget utfordrende å rekruttere sykepleiere og leger. Mangel på sykepleiere har store samfunnsmessige konsekvenser (Skogli, Halvorsen, Vennerød, Stokke mfl., 2020). Det behandles nærmere i kapittel 6.

Figur 4-20 Vurdering av rekrutteringsutfordringer i kommunene. 2014–2021. Prosent.



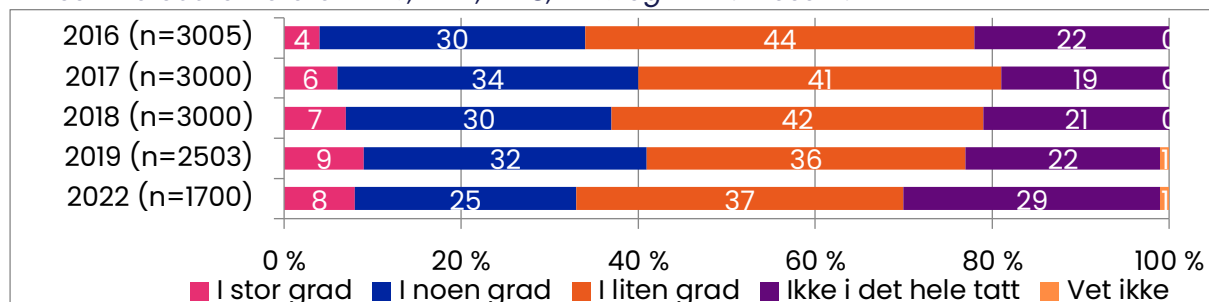
Kilde: KS' Arbeidsgivermonitor

4.3 Udekket kompetansebehov

I NHOs kompetansebarometer svarte to tredjedeler av respondentene i 2021 at de har et udekket kompetansebehov. Denne andelen har økt både i forhold til året før og tidligere år (Rørstad mfl., 2022). Det er særlig andelen som svarer at de i stor grad har et udekket kompetansebehov, som har økt. I mange av landsforeningene, og totalt, blir det meldt om et større udekket kompetansebehov i 2021 enn i 2019 – før pandemien (s. 20–21).

I Virksomhetsbarometeret til Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse har andelen som svarer at de har et udekket kompetansebehov, derimot ikke økt (figur 4-21) (Berg, Birkeland, og Ianke, 2022). Det er snarere slik at tallene holder seg stabile i forhold til kompetansebehovet i virksomhetene før koronapandemien.

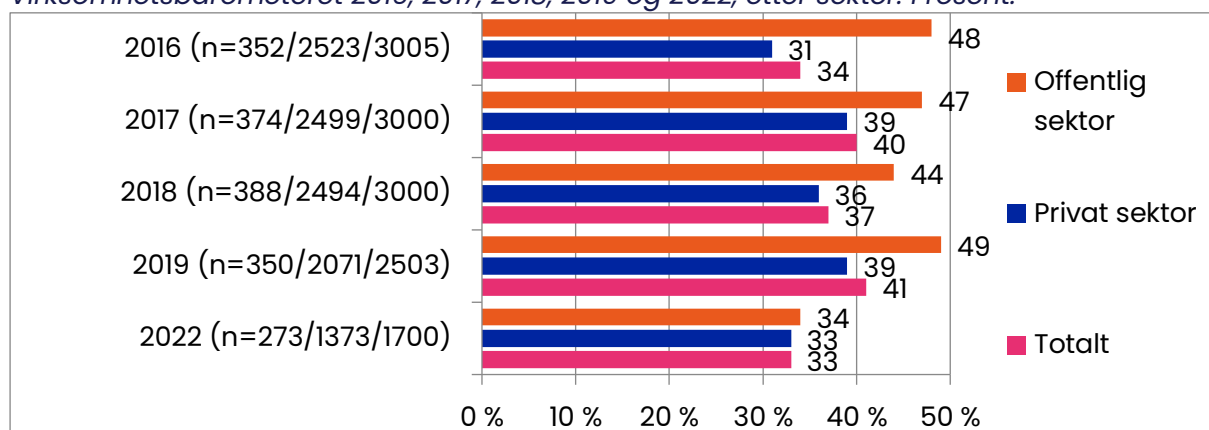
Figur 4-21 «I hvilken grad har virksomheten et udekket kompetansebehov?»
Virksomhetsbarometeret 2016, 2017, 2018, 2019 og 2022. Prosent.



Kilde: Virksomhetsbarometeret

Respondentene i NHOs kompetansebarometer er medlemmer av NHO, mens Virksomhetsbarometeret er representativt for alle virksomheter med ansatte i det norske arbeidslivet. NHO-bedriftene tilhører stort sett privat sektor. Men selv ikke i privat sektor har det udekkede kompetansebehovet økt i Virksomhetsbarometeret (figur 4-22). En mulig forklaring på denne forskjellen er at tidspunktet for datainnsamling er ulikt i de to undersøkelsene. Mens datainnsamlingen til NHOs undersøkelse foregikk i oktober–november 2021, ble respondentene til Virksomhetsbarometeret oppringt i mars–april 2022.

Figur 4-22 Andel av virksomheter som i stor/noen grad har et udekket kompetansebehov.
Virksomhetsbarometeret 2016, 2017, 2018, 2019 og 2022, etter sektor. Prosent.



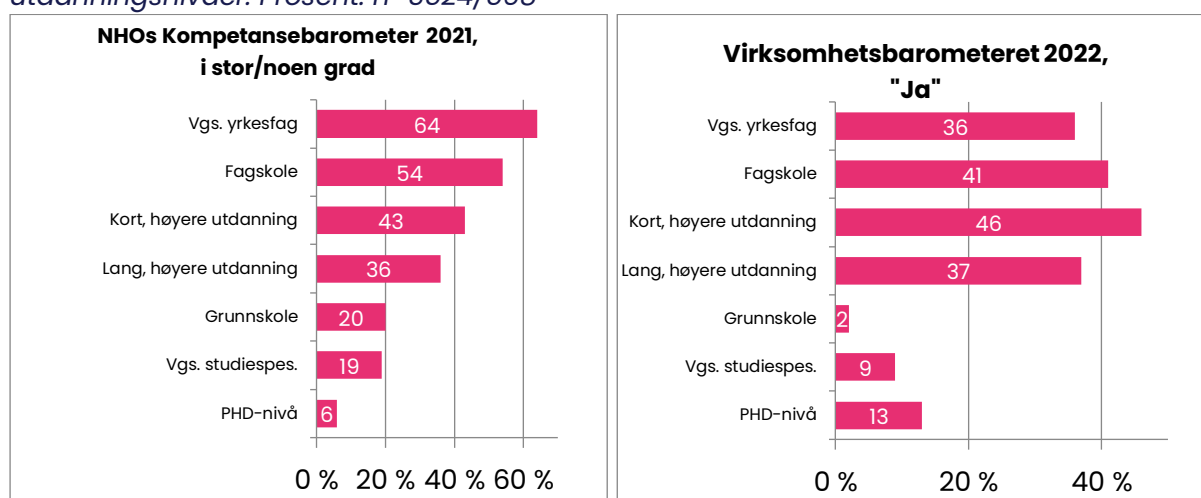
Kilde: Virksomhetsbarometeret

I både NHO- og Virksomhetsbarometeret er det forskjeller mellom fylkene i udekket kompetansebehov, og Troms, Finnmark og Møre og Romsdal har stor grad av udekket kompetansebehov i begge undersøkelsene.

55 prosent av respondentene i NHO-barometeret har behov for håndverksfag, og 47 prosent trenger kompetanse innenfor ingeniør- og tekniske fag (Rørstad mfl., 2022). I

denne undersøkelsen får alle respondentene spørsmål om behov for kompetanse på ulike utdanningsnivåer (s. 32), mens i Virksomhetsbarometeret blir det samme spørsmålet stilt til de som i stor/noen grad har et udekket kompetansebehov. Figur 4-23 viser at tendensen er den samme i begge barometrene: Stort behov for yrkesfag på videregående skoles nivå, fagskole og høyere utdanning på bachelornivå. NHO-bedriftene tilhører i stor grad privat sektor. I Virksomhetsbarometeret har de private virksomhetene større behov kompetanse på videregående yrkesfag- og fagskolenivå enn virksomheter som tilhører offentlig og frivillig sektor.

Figur 4-23 Andel i NHO- og Virksomhetsbarometeret som har behov for ulike utdanningsnivåer. Prosent. n=3524/568



Kilder: NHOs Kompetansebarometer 2021 («I hvilken grad antar du at bedriften har behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå i dag?») og Virksomhetsbarometeret 2022 («Hva slags utdanning mangler virksomheten?»)

I NHOs kompetansebarometer svarer 53 prosent at kompetansebehovet er påvirket av klima- og miljøhensyn (Rørstad mfl., 2022), mens i Virksomhetsbarometeret har 10 prosent i stor/svært stor grad fått endrede kompetansebehov som følge av grønn omstilling. De næringene som i størst grad har fått endrede kompetansebehov, er vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet (33 prosent), overnattings- og serveringsvirksomhet (16 prosent) og transport og lagring og kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter (15 prosent). I NHO-barometeret blir virksomhetene bedt om å vurdere hvordan klima- og miljøhensyn vil føre til endrede kompetansebehov på ulike utdanningsnivåer.

Fagskoleutdanning og yrkesfag på videregående skole er de utdanningsnivåene det i størst grad blir forventet økt behov for (s. 62). Dette sammenfaller med at det i Virksomhetsbarometeret er de virksomhetene som har flest ansatte med fagskoleutdanning, yrkesfag på videregående skole og grunnskole som svarer at grønn omstilling har ført til endrede kompetansebehov.

I NHOs Kompetansebarometer svarer 48 prosent av respondentene at de i stor/noen grad har et udekket behov for IKT-kompetanse. I Virksomhetsbarometeret svarer 27 prosent at tror virksomheten vil mangle IKT-kompetanse i løpet av de neste tolv månedene. Brutt ned på næringer er behovet for IKT-kompetanse i Virksomhetsbarometeret størst i

finansierings- og forsikringsvirksomhet og informasjon og kommunikasjon (50 prosent). Disse virksomhetene tilhører i all hovedsak privat sektor. Den store andelen innen informasjon og kommunikasjon bekrefter statistikk fra Statistisk sentralbyrå. Den viser at andelen som jobber med IT-tjenester innenfor informasjon og kommunikasjon øker (Krüger, Bjønness-Ekerheim, og Sundberg, 2021). Abelia, som er en organisasjon for kunnskaps- og teknologivirksomheter (Abelia, 2022), er den NHO-foreningen med størst andel som i stor grad har et udekket IKT-behov (Rørstad mfl., 2022). De IKT-kompetansene NHO-bedriftene har størst behov for, er å kunne kommunisere og samarbeide på digitale plattformer og administrative oppgaver (Rørstad mfl., 2022).

I Virksomhetsbarometeret er det størst andel av virksomhetene i offentlig og frivillig sektor (henholdsvis 37 og 41 prosent) som tror de vil trenge IKT-kompetanse. Virksomhetene som har mange ansatte med høyere utdanning har signifikant større andel som vil trenge IKT-kompetanse, enn de andre virksomhetene. I SSBs spørreundersøkelse Bruk av IKT i offentlig sektor svarte 68 prosent av respondentene i 2021 at de har «forsøkt å rekruttere IKT-spesialister i løpet av det siste året», og 73 prosent hadde «problemer med å rekruttere IKT-spesialister i løpet av det siste året» (Statistisk sentralbyrå, 2022b). I begge variablene øker andelen med størrelsen på den offentlige virksomheten. I Virksomhetsbarometeret er det også slik at andelen som tror de vil få behov for IKT-kompetanse i løpet av de neste tolv månedene, øker med antallet ansatte i virksomheten.

I Virksomhetsbarometeret ble respondentene spurt om i hvilken grad de har fått endrede kompetansebehov på grunn av koronasituasjonen. Åtte prosent svarte at de har fått det i svært stor/stor grad. Offentlige virksomheter svarte i størst grad at de har fått endrede kompetansebehov på grunn av koronasituasjonen. Ifølge SSB har alle fylkeskommunene, 76 prosent av kommunene og 73 prosent av statlige virksomheter en økning «i satsningen på å utvikle digitale tjenester» som en konsekvens av koronapandemien (Statistisk sentralbyrå, 2021b, 2021c). I Navs Bedriftsundersøkelse 2021 er offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning en av næringene med størst andel som svarte at de ikke ble påvirket av koronasituasjonen når det gjelder bemanning. Dette kommer trolig av at mange offentlig ansatte fikk hjemmekontor, og digitale løsninger ble tatt i bruk på en annen måte enn tidligere (Gjerde, 2021). I Virksomhetsbarometeret er det lite som tyder på at alle respondentene, uavhengig av næring, har digitalisering i tankene når de svarer at de har fått endrede kompetansebehov på grunn av korona. 39 prosent av de som har fått endrede kompetansebehov på grunn av koronasituasjonen, tror virksomheten vil mangle IKT-kompetanse i løpet av de neste tolv månedene. De næringene som har størst andel endrede kompetansebehov på grunn av korona, er forretningsmessig tjenesteyting, overnattings- og serveringsvirksomhet og helse- og sosialtjenester. I begynnelsen av april svarte 63 prosent av respondentene i en NHO-undersøkelse blant medlemsbedriftene innenfor reiseliv, som også omfatter overnatting og servering, at de mangler ansatte (NHO Reiseliv, 2022). Dette tyder på at respondentene i Virksomhetsbarometeret innen overnatting og servering har hatt *antallet* ansatte i tankene når de har svart at de har fått endrede kompetansebehov på grunn av korona, og ikke kompetansen i arbeidsstokken (Rørstad mfl., 2022).

5

5. Utenfor arbeidsliv og utdanning

I NOU 2019:2 oppsummerer Kompetansebehovsutvalget åtte utfordringer for kompetansepolitikken i Norge. Av disse åtte utfordringene kan fem av dem relateres til konsekvenser av at en for stor del av befolkningen står utenfor arbeidsliv og utdanning (NOU 2019:2, s.10-12). De fem er:

1. For mange går ut av grunnskolen med svake ferdigheter og lav kompetanse.
2. Det er for mange som ikke fullfører videregående skole, og som ikke oppnår en stabil tilknytning til arbeidslivet.
3. Teknologisk og samfunnsmessig utvikling gjør at kompetanse må utvikles og fornyes.
4. Mange arbeidstakere deltar i for liten grad i opplæringsaktiviteter i arbeidslivet og etter- og videreutdanning.
5. Økende levealder innebærer at flere må bidra mer i arbeidslivet for å finansiere velferdsstaten. Det øker behovet for påfyll av kompetanse for alle arbeidstakere uavhengig av alder.

Først vil vi se på frafall i videregående opplæring, og derigjennom de som går ut av grunnskolen med svake ferdigheter og lav kompetanse. Deretter vil vi omtale frafall i høyere utdanning og de kandidatene som avbryter studiene, og så noen internasjonale perspektiver. Utdanning og opplæring i arbeidslivet vil bli omtalt i andre kapitler, men i dette kapitlet er et viktig poeng at de med lav utdanning og løs tilknytning til arbeidslivet er de som i minst grad deltar i opplæring og utdanning i forbindelse med arbeidslivet. Disse har også større sannsynlighet for å falle ut av arbeidslivet og er på den måten tema i dette kapitlet. Til slutt vil vi se nærmere på gruppen som står utenfor arbeidsliv, utdanning og opplæring, såkalte NEETs, som står for *Not in employment, education or training*.

5.1 Frafall i videregående opplæring

I *NOU 2019: 2 Fremtidige kompetansebehov II* omtaler kompetansebehovsutvalget frafall i videregående opplæring (vgo) som en av åtte sentrale utfordringer som Norge står overfor i kompetansepolitikken: «Det er for mange som ikke fullfører videregående opplæring og som ikke oppnår en stabil tilknytning til arbeidslivet.» (NOU 2019:2, s 10). I NOU 2018:2 konkluderer utvalget med at «en for stor andel av de unge fullfører ikke videregående opplæring» (s. 8). Dette er en av åtte sentrale konklusjoner i rapporten.

Frafall i videregående opplæring er for unge i dag nært knyttet til arbeidsledighet og manglende deltakelse i arbeidslivet. En rekke studier viser at personer uten arbeidserfaring og uten fullført videregående utdanning i mange tilfeller har store problemer med å komme i arbeid (Meld. St. 29 (2016 – 2017)). Manglende utdanning og kompetanse har blitt en av de viktigste barrierene for inkludering i arbeidslivet.

Å fullføre videregående opplæring blir stadig viktigere. Ifølge NOU 2019: 2 var det om lag 580 000 personer i alderen 25–66 år i Norge som ikke har fullført videregående opplæring per 2018. Det er en høyere andel i de eldre aldersgruppene enn i de yngre fordi det skjedde en stor endring da retten til videregående opplæring, *ungdomsretten*, ble innført i skoleåret 1996–1997. Det er noe variasjoner mellom utdanningene, men som regel får man dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn med fagbrev eller høyere utdanning. Personer uten fullført videregående opplæring har dessuten høyere arbeidsledighet og høyere andeler på ulike trykdeordninger, viser forskning som omtales i NOU 2019: 2.

Høyt fravær i videregående opplæring gjør det vanskeligere for en elev å fullføre. I august 2016 ble det innført en nasjonal grense for udokumentert fravær i videregående opplæring. Elever som har udokumentert fravær på mer enn 10 prosent i et fag, får ikke karakter i faget. Sluttevalueringen som er gjennomført av Fafo på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet, viser at fraværet har gått ned i alle elevgrupper, men at de elevene som hadde høyest fravær fra før, er den gruppen som har den største reduksjonen (Drange, Gjefsen, Kindt, og Rogstad, 2020). Samtidig er det en gruppe elever som får IV, ikke vurderingsgrunnlag, i flere fag enn tidligere. Dette er de mest sårbare elevene, identifisert som de som sliter faglig og/eller sosialt, og som nå har stått i fare for å få IV i flere fag enn tidligere. Det er med andre ord ikke flere elever som får IV, men de som får det, får det i flere fag. Dette er naturlig nok en stor utfordring for den gruppen elever det gjelder, men forskerne understreker at det ikke finnes noen indikasjoner foreløpig på at fraværgrensen har betydning for elevenes mulighet til å fortsette til neste klassetrinn eller til å fullføre og bestå videregående opplæring.

Ifølge Utdanningsdirektoratet var det 3 prosent av elevene som sluttet i videregående opplæring i løpet av skoleåret 2020–2021, og andelen har aldri vært lavere, bortsett fra samme andel året før (Utdanningsdirektoratet, 2021a). Dette er interessant i og med at skolen sto i en utfordrende situasjon det skoleåret på grunn av pandemien. Gutter slutter i større grad enn jenter på alle trinn, og jenter slutter i større grad enn gutter på utdanningsprogram med stor overvekt av gutter (Drange mfl., 2020). Det kan være mange årsaker til dette, og det finnes noe forskning på det, men i og med at vi har fokus på utdanning, og ikke skole, i denne rapporten, kommer vi ikke inn på det her.

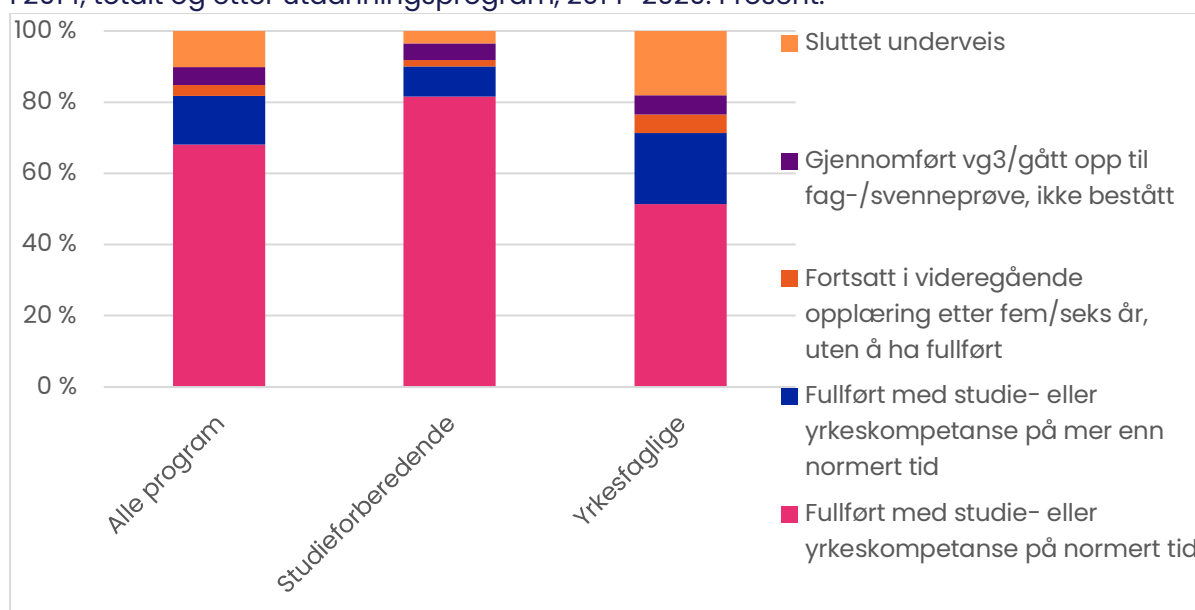
I 2017 var det 98 prosent av 16-åringene som begynte i videregående opplæring, men samme år var fullføringsprosenten etter fem år for de som startet i 2012, på bare 74,5 prosent. Det er betydelige fylkesvise forskjeller når det gjelder fullføring, og det er stor forskjell på frafall på studieforbereende og yrkesfaglige program. Fullføringsprosenten på yrkesfaglige program er 60 prosent innen fem år, mens den tilsvarende prosent er nesten 90 prosent på studieforbereende. Det er også store forskjeller innen de ulike yrkesfaglige utdanningsprogrammene (NOU 2019: 2).

I NOU 2018:2 gikk utvalget noe dypere inn på frafall i vgo. Fullføringsprosentene i 2016 var omtrent som i 2017. Det er forskjell på å ikke bestå og å slutte underveis i opplæringsløpet. Blant elevene som startet på yrkesfaglige studieprogrammer i 2011, sluttet 25 prosent av elevene underveis i opplæringsløpet, mens tallet var rundt 5 prosent for elever på

studieforberedende utdanningsprogram. Ifølge NOU: 2018:2 og forskningen det refereres til der, er det ofte manglende mestring og svake grunnleggende ferdigheter fra grunnskolen, som gir manglende motivasjon for å fortsette og fullføre videregående opplæring.

Gjennomføringsgraden har økt siden 2016², slik figur 5-1 viser.

Figur 5-1 Gjennomføringsgrad i videregående opplæring for elever som startet første gang i 2014, totalt og etter utdanningsprogram, 2014–2020. Prosent.



Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 12971

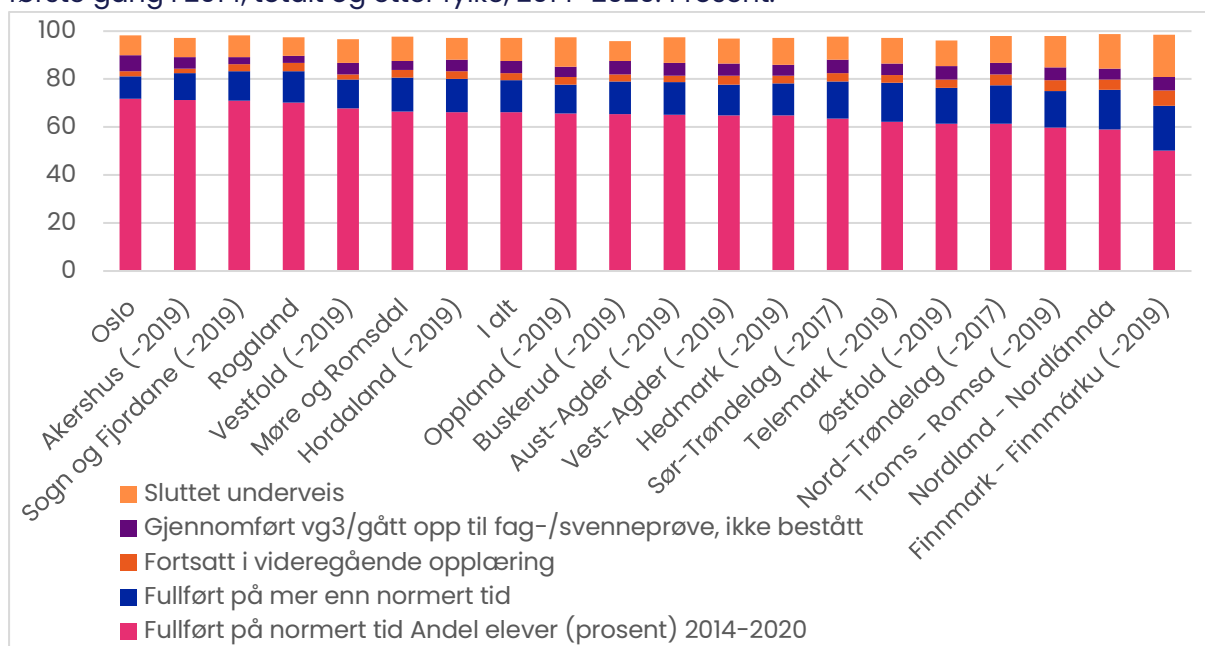
Gjennomsnittlig for alle utdanningsprogram har andelen som fullfører på normert tid, økt fra 60 prosent i 2016 til 66 prosent i 2020. Hvis vi legger til de som har fullført, men på mer enn normert tid, er andelen 80 prosent. For yrkesfaglige utdanningsprogram har de tilsvarende andelen økt til henholdsvis 49 og 68 prosent. Andelen som fullfører på normert tid, har med andre ord økt med ni prosentpoeng. For studieforberedende utdanningsprogram er andelen henholdsvis 81 og 89 prosent som innebærer en økning, men ikke like stor som for yrkesfag. Det er også færre som slutter underveis, og der har endringen vært størst på yrkesfag med en nedgang fra 25 til 17 prosent.

Det er viktig å kommentere at i 2016 målte man gjennomføring etter fem år. Etter hvert ble dette endret til seks år for yrkesfaglige utdanningsprogram, fordi en del av utdanningsprogrammene på yrkesfag har lang utdanningstid. Det kan ha påvirket fullføringsgraden noe, men sannsynligheten er stor for at den faktisk har steget, fordi trenden var slik også før man utvidet fra fem til seks år.

Vi har også sett på gjennomføringsgraden i sammenheng med fylke (Statistisk sentralbyrå, 2022j).

² 13. juni 2022 kom Statistisk sentralbyrå med tall for 2021. Det er en liten positiv endring jevnt over, og spesielt for yrkesfag. Se oppdatert kildetabell 12971.

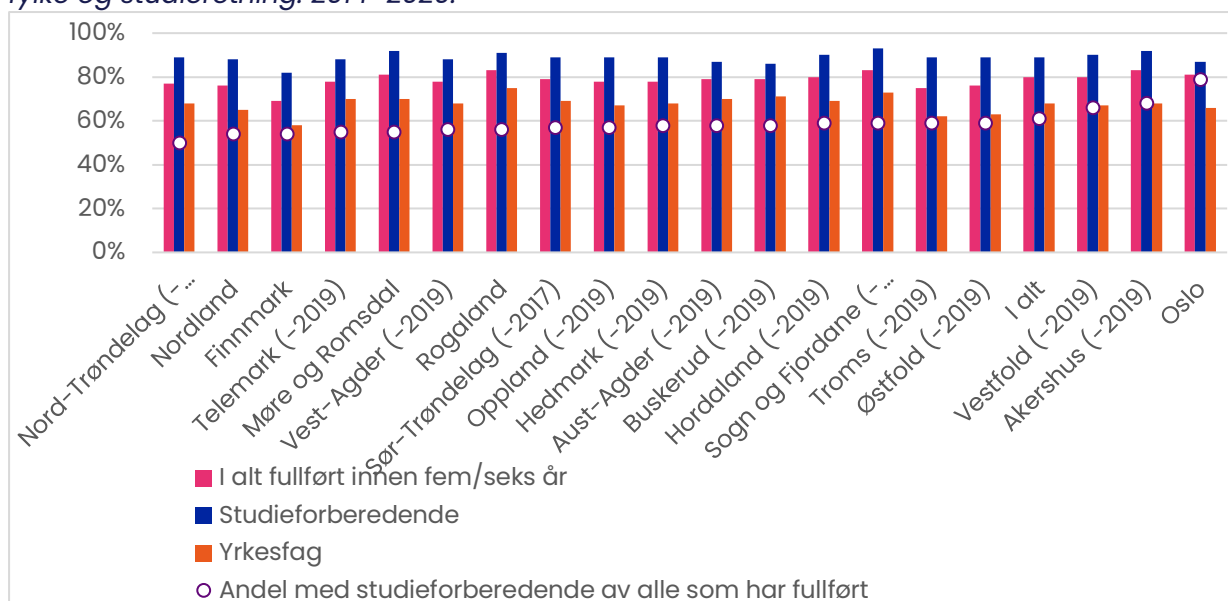
Figur 5-2 Andel elever med fullført videregående opplæring for elever som startet Vg1 første gang i 2014, totalt og etter fylke, 2014–2020. Prosent.



Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 12971

Noen av fylkene finnes ikke lenger og er derfor markert med et årstall i figur 5-2 for det siste året de eksisterte som fylke. På grunn av endringene i fylker vil ikke detaljene i andelen være direkte sammenlignbare med tidligere, men det overordnede bildet, tallene for enkelte fylker som for eksempel Oslo, og også andelen for «I alt», vil kunne ses opp mot tidligere andeler. Fremdeles fullfører større andel av elevene i fylker som Oslo og Rogaland enn i fylker som Finnmark og Nordland, selv om andelen som fullfører jevnt over har økt.

Figur 5-3 Andel av elever som gjennomførte videregående opplæring på normert tid etter fylke og studieretning. 2014–2020.

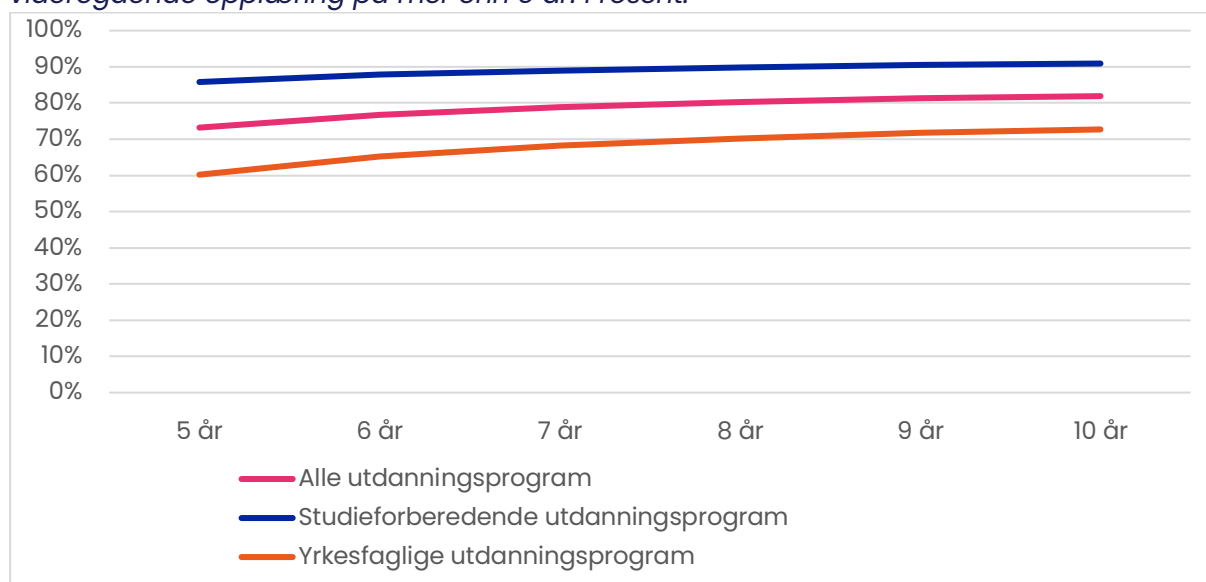


Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 12971

Tallene inneholder alle elever som har fullført innen seks år på yrkesfag, og innen fem år på studieforberedende program. Fylkene er sortert etter stigende andel av studieforberedende av alle som har fullført³. En viktig årsak til at det er så store fylkesvise forskjeller er foreldrenes utdanningsbakgrunn (Ekren, 2014). I et fylke som Oslo har en større andel høyere utdanning enn i for eksempel Finnmark. Se også figur 5-5. Figur 5-3 viser også at andelen som fullfører innen henholdsvis fem og seks år, har økt jevnt over siden KBU presenterte sin statistikk.

Siden de ulike utdanningsprogrammene har ulik normert lengde, er det interessant å se hvor mange som fullfører etter flere år enn fem. Blant elever som startet sitt yrkesfaglige studieløp i 2007, hadde fullføringsgraden økt fra 55,5 prosent etter 5 år til 70 prosent 10 år etter påbegynt studieløp. I og med at fullføringsgraden generelt har økt, kan vi anta at disse tallene har økt i mer oppdaterte data. Det betyr at hvis elever får litt mer tid til å fullføre, så fullfører en stor andel.

Figur 5-4 Andel av elevene som startet i videregående opplæring i 2010 som har fullført videregående opplæring på mer enn 5 år. Prosent.



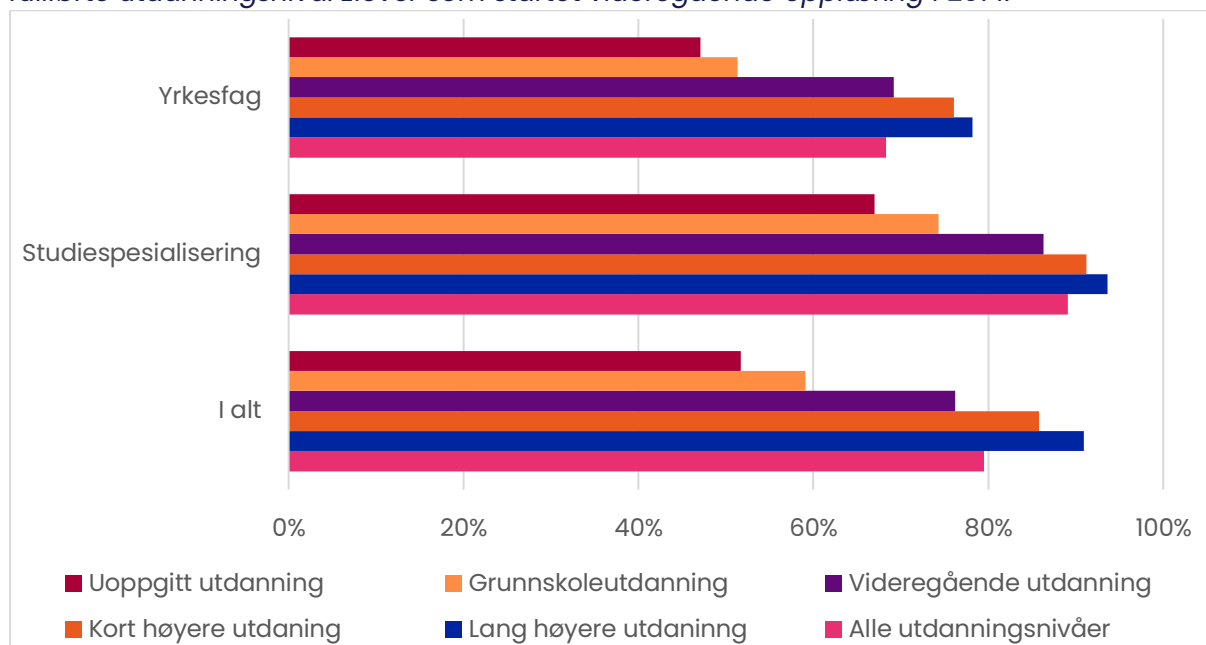
Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 12960

Blant elever som startet på yrkesfaglige studieløp i 2010, var fullføringsgraden etter 5 år større enn for de som startet i 2007, nemlig 60,2 prosent (Statistisk sentralbyrå, 2022h). Etter 10 år har fullføringsgraden økt til 72,7 prosent som er 2,7 prosentpoeng mer enn for de som startet i 2007. Økningen fra 5 til 10 år er også stor for yrkesfaglige utdanningsprogram, og på 12,5 prosentpoeng. Den tilsvarende økningen for studieforberedende utdanningsprogram er på 5,1 prosentpoeng, men der er fullføringsgraden etter 5 år høy, og på 85,8 prosent. Det er spesielt de første årene etter den normerte tiden at en stadig større andel fullfører, se figur 5-4.

³ For fylkene Møre og Romsdal og Nordland har det vært noen små endringer i kommuner.

Vi har også sett på gjennomføringsgrad etter foreldrenes høyeste fullførte utdanningsnivå. Dette er elever som startet i videregående opplæring i 2014.

Figur 5-5 Andelen elever som har fullført videregående opplæring etter henholdsvis fem år for studiespesialiserende og seks år for yrkesfag, etter studieretning og foreldrenes fullførte utdanningsnivå. Elever som startet videregående opplæring i 2014.



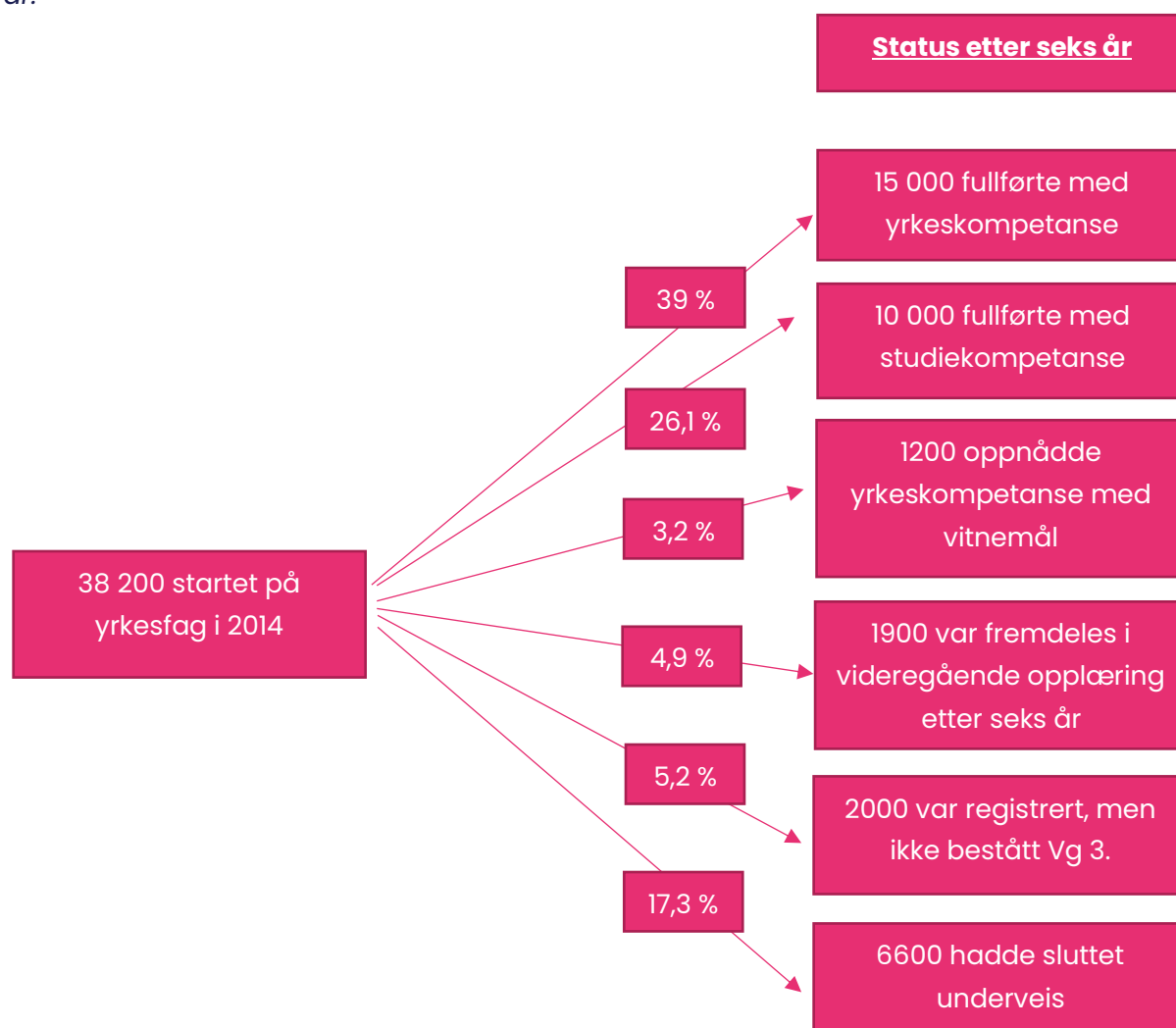
Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 12961.

For både studieforberedende og yrkesfag øker gjennomføringsprosenten med foreldrenes utdanningsnivå (Statistisk sentralbyrå, 2022i). For elever med foreldre som har grunnskoleutdanning som høyeste utdanningsnivå, ligger gjennomføringsprosenten for elever på alle utdanningsprogram på rett under 60 prosent. Tilsvarende prosent for elever med foreldre som har høyere universitets- eller høyskoleutdanning, er på over 90 prosent. Det overordnede bildet er tilsvarende som da KBU presenterte sin statistikk, men fullføringsprosentene har økt jevnt over.

I 2012 startet 32 000 elever på et yrkesfaglig utdanningsprogram. I 2014 var dette tallet økt til omtrent 38 000 (Statistisk sentralbyrå, 2021c) Det kan være interessant å se hva slags status disse elevene har etter seks år.

Figur 5-6 viser at 17,3 prosent av elevene på yrkesfag hadde sluttet underveis, og vi skal se litt nærmere på dem senere i rapporten. Sammenlikner vi med tall KBU presenterte i sine rapporter, er det flere elever i hver kategori fordi flere startet på yrkesfag i 2014. Det eneste antallet det er færre av, er antallet som har sluttet underveis, og det er et godt tegn.

Figur 5-6 Antall som startet på yrkesfaglige programmer i 2014, og deres status etter seks år.



5.2 Yrkesfaglige elever under pandemien

Det å få læreplass har stor betydning for om man fullfører og består videregående opplæring. SSB har gjort en analyse av elever som søkte om læreplass i 2010, og funnet at sannsynligheten for å fullføre videregående opplæring er større for de som har fått læreplass enn de som ikke har fått det, også når det er kontrollert for ulike kjennetegn ved bakgrunnen til elevene (Bratholmen og Ekren, 2020).

Fram til 2020 har antall lærlinger og tilbudet av læreplasser økt, men det var en nedgang høsten 2020, og det kan ha med situasjonen under pandemien å gjøre. I 2020 søkte 28 000 elever om læreplass, og 79 prosent fikk lærekontrakt eller opplæringskontrakt og begynte på opplæring i bedrift. Det er 2 prosentpoeng færre enn i 2019. Av de som ikke fikk lærekontrakt, begynte 1300 elever på fagopplæring i skole (Utdanningsdirektoratet, 2021c). Siden sannsynligheten for å fullføre videregående opplæring hvis man har læreplass, blir det viktig å følge med på tilbudet om læreplasser også etter pandemien.

En analyse gjennomført av Udir før pandemien viser til at søkere med innvandrerbakgrunn har større problemer med å få læreplass enn øvrige søkere (Utdanningsdirektoratet, 2019). Statistikken over andel søkere som fikk læreplass i 2020, viser at nedgangen var større blant de med innvandrerbakgrunn enn blant andre søkere. Elever med innvandrerbakgrunn er med andre ord en mer sårbar gruppe.

I Kompass 2021 (Kompetanse Norge 2021) vises det til at det er store variasjoner i ungdoms utdanningsvalg etter foreldres bakgrunn. Et mønster er at elever som velger yrkesfag, i større grad har foreldre med lavere utdanning enn elever som velger studieforbereende. I Kompass 2021 vises det også til at under pandemien kan nedstengningen ha ført til at foreldrene har fått enda større innflytelse over utdanningsvalg.

En undersøkelse gjennomført i 2021 tyder på at yrkesfaglige elevers tilstedeværelse fysisk på skolen har blitt prioritert under pandemien, og at de var fysisk mer til stede på skolen enn de som gikk på studieforbereende. Per slutten av april 2020 var 4 380 lærlinger permittert på grunn av pandemien som utgjorde 10 prosent av alle lærlingene. Det har vært det høyeste tallet permitterte lærlinger så langt, fram til uke 37 i 2021 (Utdanningsdirektoratet, 2021c).

1 400 færre praksiskandidater⁴ tok fag- eller svenneprøven i 2019/2020, og det er en nedgang på 14 prosent. Samtidig tok noen flere lærlinger fag- eller svenneprøven. Andelen som besto, var på samme nivå som tidligere (Utdanningsdirektoratet, 2021c). Vi kan anta at det ikke er færre praksiskandidater enn tidligere, og at nedgangen i antall praksiskandidater som tok fag- eller svenneprøven har med konsekvensene av pandemien å gjøre. Derfor er det viktig å følge med på disse tallene i etterkant av pandemien.

Det finnes flere undersøkelser som har sett på elevenes læring under pandemien, og det vil antakelig komme flere. Læring i videregående opplæring er ikke tema for denne rapporten, men vi vil henvise til blant annet Utdanningsdirektoratets utdanningsspeil 2021 der det er mye om koronapandemien (Utdanningsdirektoratet, 2021c). I tillegg er det verdt å merke seg at en del av denne forskningen antyder at pandemien kan ha forsterket forskjeller mellom elever. I en NIFU-rapport konkluderer forskerne med at pandemien kan ha forsterket eksisterende sosiale forskjeller i skolen (Caspersen, Hermstad, Hybertsen, Lynnebakke mfl., 2021). «Arbeidsgruppen for tapt læring» som så på skolen og koronapandemien, mente også at allerede eksisterende utfordringer for elever ble forsterket gjennom perioder med smittevernsrestriksjoner (Arbeidsgruppen for tapt læring, 2021). Vi vet allerede at de mest sårbare elevene er de som står i fare for å ikke gjennomføre videregående opplæring, og derfor kan pandemien ha en negativ effekt på elevenes læring og dermed økt fare for å falle ut av videregående opplæring.

⁴ Praksiskandidater er de som har tilstrekkelig arbeidserfaring til å gå opp til en fag- eller svenneprøve uten læretid.

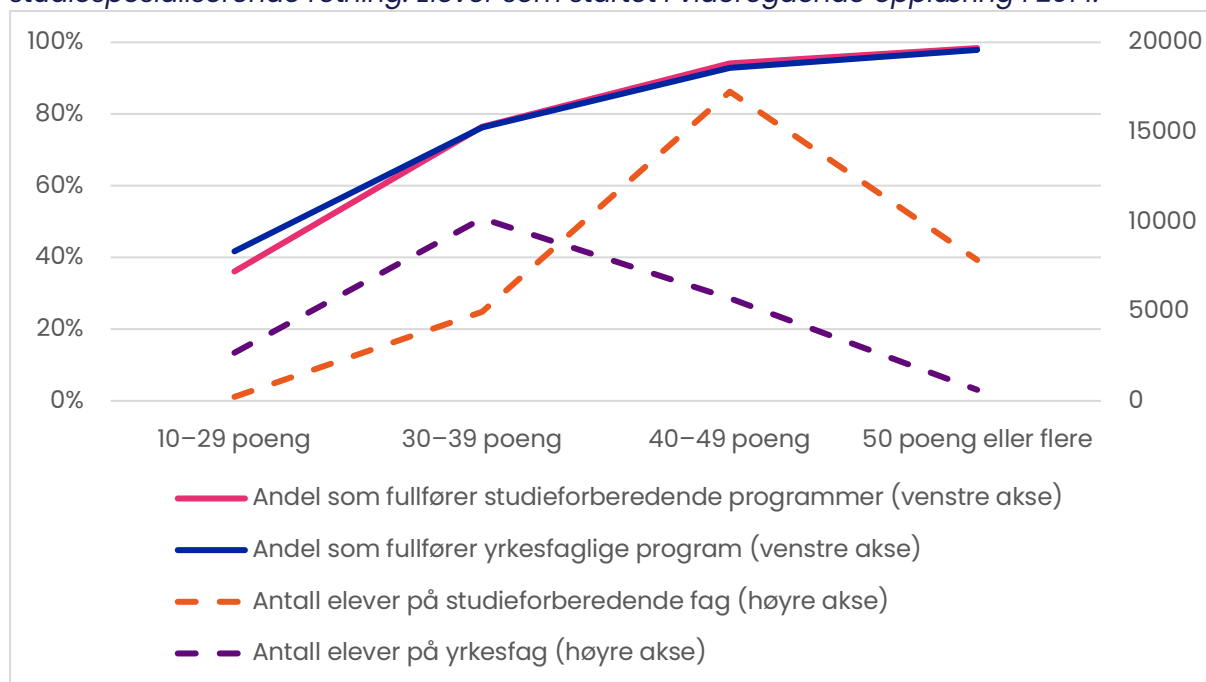
5.3 Hvilke elever fra grunnskolen er sårbare for frafall?

Vi har hittil sett på elever i videregående opplæring, men hvilke elever begynner i videregående opplæring med en større sannsynlighet for ikke å fullføre?

Tett knyttet til frafall i videregående opplæring er lavt antall grunnskolepoeng og høyt fravær i grunnskolen. I NOU 2018: 2 refereres det til statistikk fra 2017 som viser at de som fullførte Vg1 hadde en hel karakter høyere snitt fra 10. trinn enn de som ikke fullførte. Generelt sett er forskjellene i frafall mellom studieretningene relativt små når man kontrollerer for antall grunnskolepoeng fra 10. trinn. Det betyr at antall grunnskolepoeng sier noe om sannsynligheten for å fullføre videregående opplæring. Dette er den viktigste enkeltfaktoren som predikerer om elever kommer til å gjennomføre videregående opplæring (Utdanningsdirektoratet, 2021c).

Basert på tallene fra 2017 er sannsynligheten for å fullføre videregående opplæring på yrkesfag rundt 20 prosent og 15 prosent på studieforbereidende hvis man har under 25 grunnskolepoeng. 25 poeng betyr snittkarakter på 2,5. Hvis man har mer enn 4 i gjennomsnittskarakter i ungdomsskolen, er sannsynligheten for fullføring i videregående opplæring over 90 prosent. Grunnlaget som blir lagt i grunnskolen, er derfor veldig viktig for det som skjer i vgo.

Figur 5-7 Fullføring etter grunnskolepoeng i ungdomsskolen fordelt på yrkesfag og studiespesialiserende retning. Elever som startet i videregående opplæring i 2014.



Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 12966.

Seks år etter start i vgl for elever som begynte på ett av de yrkesfaglige utdanningsprogrammene, og fem år for elever som begynte på ett av de studieforbereidende programmene.

For elevene som hadde fra 10 til 29 poeng, var fullføringsgraden 36 prosent i 2020 på studieforberedende og 42 prosent på yrkesfag. For elever med over 50 poeng er andelen 98 prosent for begge. Dette er tilsvarende det mønsteret som KBU presenterte i sin NOU.

Svake grunnskoleresultater påvirker sannsynligheten for å fullføre videregående opplæring negativt, og har i tillegg en direkte effekt på arbeidsmarkedssituasjonen. Betydningen av gode resultater fra grunnskolen for å få jobb er større for de som ikke har fullført videregående opplæring (NOU 2019:2).

Det er også en gruppe elever som står uten grunnskolepoeng når de avslutter 10. trinn. Dersom det mangler karakterer i mer enn halvparten av fagene, skal det ikke regnes ut poeng for eleven. Disse elevene har lav sannsynlighet for å gjennomføre videregående skole, selv om de også i mindre grad går rett fra 10. trinn og til Vg1. I 2017 var andelen som gikk rett til Vg1, 77 prosent mot 97 prosent for øvrige elever. Blant elever som begynte på Vg1 i 2012 og som manglet grunnskolepoeng, hadde 27 prosent fullført etter fem år. Blant elever med 10–24 poeng var andelen enda lavere, bare 19 prosent. Det kan være at en del av de uten grunnskolepoeng har kort botid, men god kompetanse, som gjør at de allikevel fullfører videregående opplæring (Utdaningsdirektoratet, 2018).

Elever som ikke får grunnskolepoeng tilhører i hovedsak følgende elevgrupper: Elever som får spesialundervisning, elever med manglende vurderingsgrunnlag på grunn av høyt fravær og minoritetsspråklige elever som nylig har kommet til Norge. Det har også vært en økning i andelen elever som ikke får grunnskolepoeng, fra 2,6 prosent i 2008 til 4,6 prosent i 2018. Hovedårsaken til økningen var at det kom flere flyktninger som ikke hadde mulighet til å være nok til stede, fordi de ankom langt ut på ungdomsskolen. Samtidig har det også skjedd en økning i andelen elever uten grunnskolepoeng på 1,1 prosentpoeng i omtrent samme tidsperiode blant elever *uten* innvandrerbakgrunn, uavhengig av kjønn (ibid.).

Det er noe usikkert hva som er årsaken til denne økningen. Noe forskning antyder at det er flere elever som har utfordringer med psykisk helse enn tidligere, og at disse i større grad enn før får null i grunnskolepoeng (Vika, 2021). I tillegg har pandemien påvirket en relativt stor andel av ungdom negativt når det gjelder livskvalitet. Det har også vært en trend over lengre tid til at selvrapporterte fysiske og psykiske plager øker blant ungdom. Tall fra 2020 tydet på at dette flatet ut, men med en liten økning igjen i 2021 (Bakken, 2021).

Høyt fravær er også en viktig årsak til at en del elever ikke får grunnskolepoeng, fordi de da ikke har vurderingsgrunnlag. Ungdataundersøkelsen 2021 viser at norsk ungdom i det store og det hele trives godt på skolen, men at det har vært en økning i andelen som ikke trives på skolen, hvis man ser på utviklingen over flere år (Bakken, 2021). Disse er også utsatt for å utvikle høyt fravær.

Oppsummert så er det en del elever som går ut av 10. trinn med stor risiko for å falle ut av videregående opplæring. Disse har gjerne en eller flere av disse kjennetegnene: Høyt fravær, utfordringer med psykisk helse, kort botid i Norge, foresatte med lav sosioøkonomisk status, null eller få grunnskolepoeng og en del har hatt spesialundervisning i løpet av grunnskolen. De er en heterogen gruppe elever som gjerne

ikke har et godt forhold til skolen, og som trenger god støtte og ulike former for tilpasning for å kunne fullføre videregående opplæring.

5.4 Hva skjer med de som ikke fullfører videregående opplæring?

Våren 2022 var det 204 200 søkere til videregående opplæring for skoleåret 2022–2023. Det var omtrent 2 600 færre enn året før, men dette gjelder hele videregående opplæring. Det var 2 300 flere søkere til yrkesfag enn studieforbereende på Vg1 (Utdanningsdirektoratet, 2022a). På vg1 var det dessuten en økning i antall søkere fra 2021 på 1000 søkere. Antallet søkere til vg1 i 2022 ligger dermed ganske likt med antallet søkere i 2019 og 2020. Til sammenligning var søkertallet for hele videregående opplæring 208 500 våren 2014 (Utdanningsdirektoratet, 2022c). Av disse begynte 38 203 på yrkesfag høsten 2014, og seks år etter hadde 17,3 prosent sluttet underveis, se figur 5–6 for elevers gjennomføring i videregående opplæring. Men ser vi på fram til to år etter normert tid, har 10 prosent av elevene sluttet. Av de som ikke slutter, men som gjennomfører på ulike måter uten å bestå, går ut med delkompetanse. Den kan være planlagt som i tilfeller der elevene gjerne har enkeltvedtak om spesialundervisning, eller det kan være at elevene mangler ett eller få fag. Mange av disse vil fullføre og bestå på et senere tidspunkt. 80 prosent av *alle elevene* som begynte høsten 2014 fullførte innen to år etter normert tid. I Norge har 84 prosent fullført videregående opplæring innen de har fylt 25 år (Utdanningsdirektoratet, 2021c).

Samtidig er det en andel som ikke fullfører og består. 13 prosent av de i gruppen 16–25 år har verken bestått eller befinner seg i videregående opplæring. Denne andelen har gått ned hvert år siden 2010. I 2011 var den eksempelvis 18 prosent. Av de 13 prosentene som er uten og utenfor videregående opplæring, er nesten halvparten i arbeid. Det er verdt å legge merke til at blant ungdom med innvandrerbakgrunn er andelen høyere enn i resten av befolkningen, 24 mot 11 prosent. Dette gjelder ikke norskfødte av to innvandrerforeldre (Utdanningsdirektoratet, 2021c).

En del ungdommer under 21 år som faller ut av eller ikke kommer i gang med videregående opplæring, og som heller ikke får seg jobb, får hjelp av *oppfølgingstjenesten*. I juni 2021 var 13 400 ungdommer registrert i oppfølgingstjenesten. 53 prosent av de som oppfølgingstjenesten hadde ansvar for per juni 2020, var i gang med skole, lære eller arbeid høsten samme år (Utdanningsdirektoratet, 2021c). Oppfølgingstjenesten er derfor viktig for disse elevene.

Det er færre ungdommer i oppfølgingstjenesten nå, og nedgangen har vært på 7 000 ungdommer siden 2012. Det er stor variasjon mellom fylkene når det gjelder status for disse ungdommene. Den andelen av ungdommene som er registrert i oppfølgingstjenesten med det som kalles «ukjent aktivitet», betyr at oppfølgingstjenesten ikke har fått tak i ungdommene. Den andelen er på 48 prosent i Oslo, men under 5 prosent i flere fylker, eksempelvis på 15 prosent i Troms og Finnmark. Det er også stor forskjell på andelen i fylket som kommer i aktivitet etter å ha hatt kontakt med oppfølgingstjenesten. I

Vestfold og Telemark har 59 prosent av ungdommene kommet i en eller annen form for aktivitet, mens tilsvarende i Oslo er 16 prosent (Utdanningsdirektoratet, 2021b). Det kan være viktig å kommentere at gruppen i Oslo utgjør en mindre og sånn sett kanskje mer selektert andel av ungdommene, i og med at gjennomføringen i videregående opplæring er såpass høy i Oslo.

5.5 Frafall og mistilpasning i høyere yrkesfaglig utdanning

Hittil har vi sett på statistikk for videregående opplæring og hvem som er sårbare for ikke å gjennomføre. Det gjorde at vi også hadde med noe statistikk fra grunnskolen, spesielt gjaldt dette sammenhengen mellom elever med lave eller ingen grunnskolepoeng og frafall i videregående opplæring. De aller fleste elever fullfører videregående opplæring og står sånn sett bedre rustet for arbeidslivet og/eller videre utdanning. En del av disse begynner på en fagskole eller det som nå kalles høyere yrkesfaglig utdanning.

Fagskolene har hatt en enorm vekst de siste årene spesielt etter at regjeringen lanserte kompetansereformen med Meld. St. 14 (2019–2020) Kompetansereformen – Lære hele livet. Fagskolene er tett på lokalt og regionalt arbeidsliv, og har derfor potensiale til å ha en sentral rolle i videre utdanning og opplæring for fagarbeidere og andre.

Kompetansebehovsutvalget 2021–2027 ser i sin første rapport på høyere yrkesfaglig utdannings rolle i møte med endrede kompetansebehov. Vi henviser derfor til oppdatert kunnskap i temarapporten *Fremtidige kompetansebehov: Høyere yrkesfaglig utdanning for et arbeidsliv i endring* (Kompetansebehovsutvalget, 2022b).

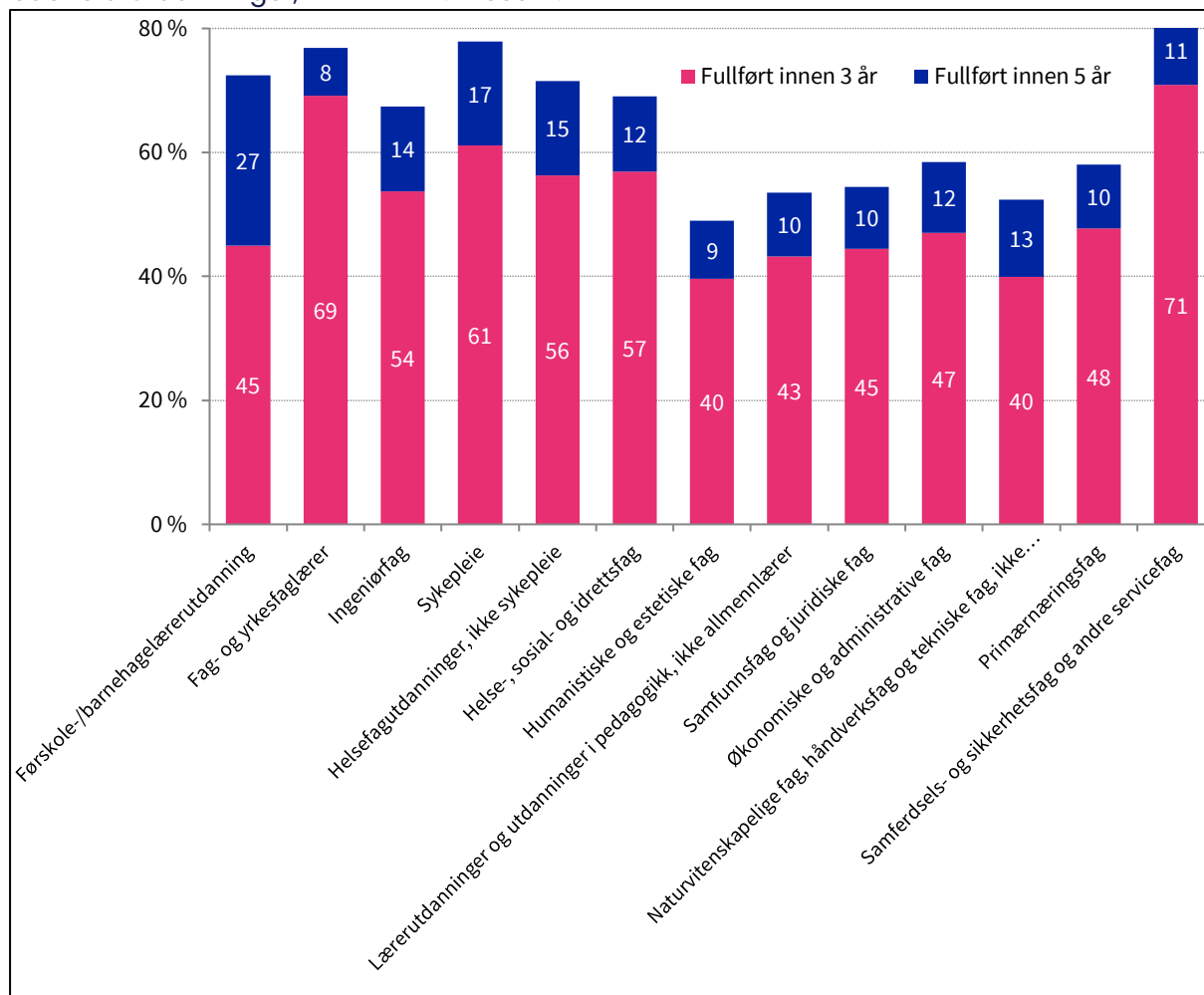
5.6 Frafall og mistilpasning i høyere utdanning

En stadig større andel av den norske befolkning tar høyere utdanning, som vi omtaler nærmere i kapittel 2. I gruppen 25–29 år har andelen som har tatt utdanning, økt fra rundt 20 prosent⁵ i 1980 til rundt 50 prosent i 2020 (Statistisk sentralbyrå, 2021b). I gruppen 67 år og eldre har andelen med høyere utdanning økt fra rundt 5 prosent til rundt 24 prosent for de samme årene. Dette er lovende for at færre skal få en mer ustabil tilknytning til og eventuelt bli stående utenfor arbeidslivet.

Det er også viktig at (unge) voksne som begynner i høyere utdanning, fullfører utdanningen. Å ikke fullføre er kostbart for samfunnet og også for den som ikke fullfører. Samtidig er det mange ulike årsaker til at en student står som ikke gjennomført eller blir forsinket i høyere utdanning, som for eksempel bytte av studiested eller et kortere avbrudd av ulike årsaker. Figur 5–8 viser andel nye studenter og gjennomføring 3 og 5 år etter de startet, for utvalgte bachelorutdanninger (Statistisk sentralbyrå, 2021a). Studentene startet 2015.

⁵ Utdanning på universitets- og høyskolenivå, både over og under 4 år.

Figur 5-8 Andel nye studenter og gjennomføring 3 og 5 år etter oppstart på utvalgte bachelorutdanninger, 2015–2020. Prosent.

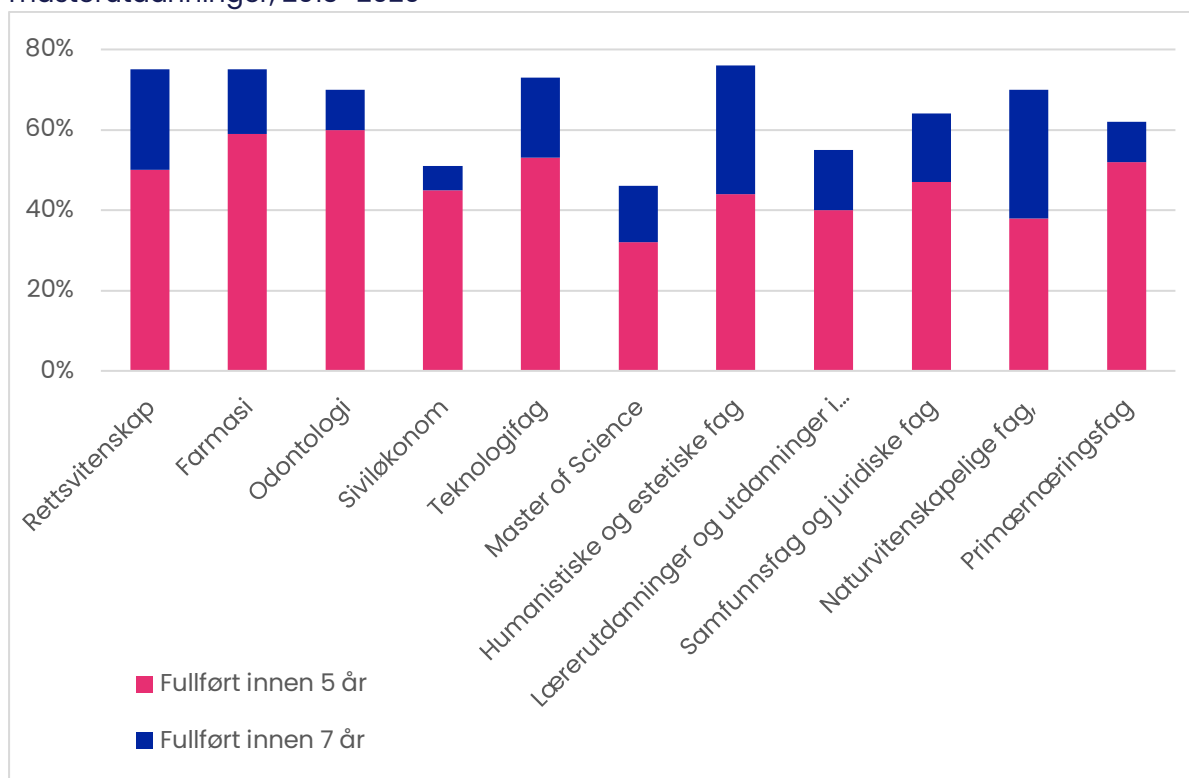


Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 12925

Som vi har sett tidligere, er det innen humanistiske og estetiske fag at fullføringsgraden er lavest. For alle disse bachelorutdanningene har gjennomføringsgraden gått ned med noen få prosentpoeng fra perioden 2012–2017. Det er usikkert om det kan ha med konsekvensene av pandemien å gjøre ettersom disse studentene var så å si ferdige da pandemien kom.

Figur 5-9 viser andelen nye studenter og gjennomføring 5 og 7 år etter oppstart på ulike masterutdanninger (Statistisk sentralbyrå, 2022k).

Figur 5–9 Andel nye studenter og gjennomføring 5 og 7 år etter oppstart på utvalgte masterutdanninger, 2013–2020



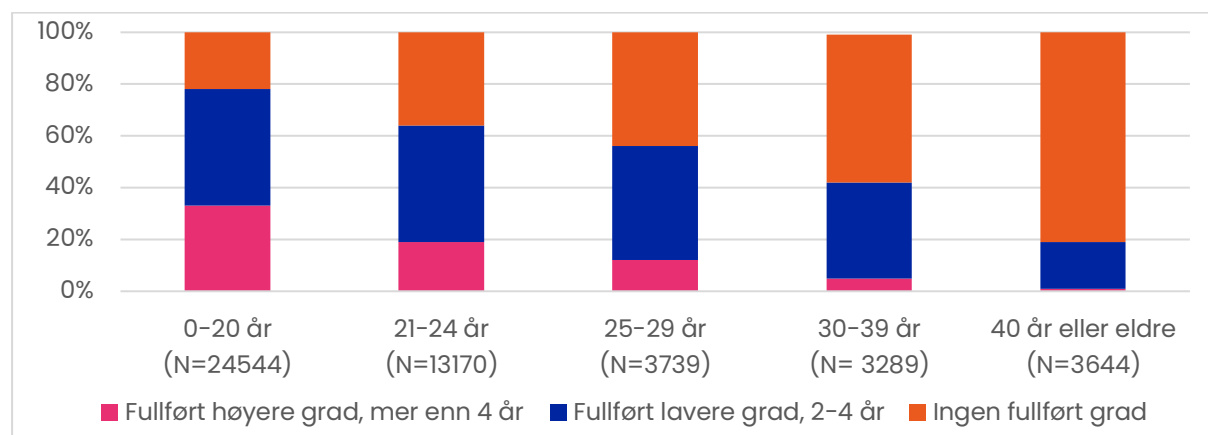
Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 13063

For flere av disse masterutdanningene har gjennomføringsgraden gått ned noen få prosentpoeng fra perioden 2010–2017. For noen av utdanningene er gjennomføringsgraden omtrent den samme, og for et par av utdanningene har gjennomføringsgraden gått opp med noen få prosentpoeng. Dette er små variasjoner, men viktig å ha et fokus på. Det er også slik at jo flere som tar høyere utdanning, jo større er mangfoldet blant studentene. Det kan vi anta at også betyr et større mangfold i karakterer fra videregående opplæring, som igjen kan gi utslag på gjennomføringsgrad.

Foreldrenes utdanningsnivå betyr fremdeles mye for gjennomføring (Holseter, 2021). Av studentene som har foreldre med lang, høyere utdanning, har 77 prosent av studentene fullført åtte år etter påbegynt utdanning. Tilsvarende prosent for studenter som har foreldre med grunnskole som høyeste utdanningsnivå, er 50 prosent. SSB finner tilsvarende sammenheng et år senere (Andresen og Lervåg, 2022).

I SSBs rapport fra 2022 presenteres en del statistikk om frafall (Andresen og Lervåg, 2022). Den viser at hver fjerde student som begynte på en gradsutdanning i 2012, falt fra i ett år eller mer, eller byttet studieprogram eller utdanningsinstitusjon. Størst andel frafall ble funnet på 2-årige masterutdanninger og bachelor, henholdsvis 40 prosent og 25 prosent. Lavest var det på profesjons- og 5-årige masterutdanninger med 16 prosent. Størst frafall var det blant studenter over 30 år. En del av de som faller fra et studium, bytter studieprogram eller utdanningsinstitusjon. Samtidig viser SSBs rapport at 73 prosent av de som falt fra, ikke fullførte en universitets- og høyskoleutdanning på et senere tidspunkt.

Figur 5-10 Andel nye studenter og gjennomføring etter alder ved start, 2012–2020. Nye studenter på utdanning i 2012, og høyeste oppnådde grad innen åtte år. Prosent.



Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 10905

Hvis vi sammenlikner med perioden 2010 til 2018, er det flere som er i høyere utdanning i de lavere aldersgruppene, med andre ord i de aldersgruppene der man ennå ikke har begynt å jobbe. I de eldre aldersgruppene, der det er mer vanlig å ha jobbet en stund for så å ta en ny eller videreutdanning, har antallet i høyere utdanning gått noe ned. I kapittel 2 presenterer vi tall fra lærevilkårsmonitoren, en spørreundersøkelse, som viser en relativt stabil deltakelse. Tallene vi presenterer i kapittel 2 fra microdata.no viser at deltakelsen per skoleår har økt over tid. Andelen deltakere med en fullført grad innen høyere utdanning fra før har økt. Det henger sammen med at utdanningsnivået i befolkningen generelt er høyere. Endringene når det gjelder nedgang i deltakelse av nye studenter, er små. En nedgang er kun bekymringsfullt dersom det er et uttrykk for at befolkningen generelt tar mindre etter- og videreutdanning i løpet av et (arbeids)liv.

5.7 Overgang fra utdanning til arbeid

Kandidatundersøkelsen⁶ er en rekke undersøkelser NIFU gjennomfører på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet, rettet mot nyutdannede fra universiteter og høyskoler (NIFU, 2022). Den siste undersøkelsen ble gjennomført for kullet som gikk ut våren 2020, og de fikk spørsmålene november samme år, altså et halvt år etter uteksaminering.

Pandemien traff Norge i mars 2020, og det er drøyt tre måneder før uteksaminering for kullet 2020. Det innebærer at en del av kandidatene kan ha fått seg jobb før pandemien fikk effekt på arbeidsmarkedet (Skjelbred, Sadeghi, Ulvestad, Eide mfl., 2021).

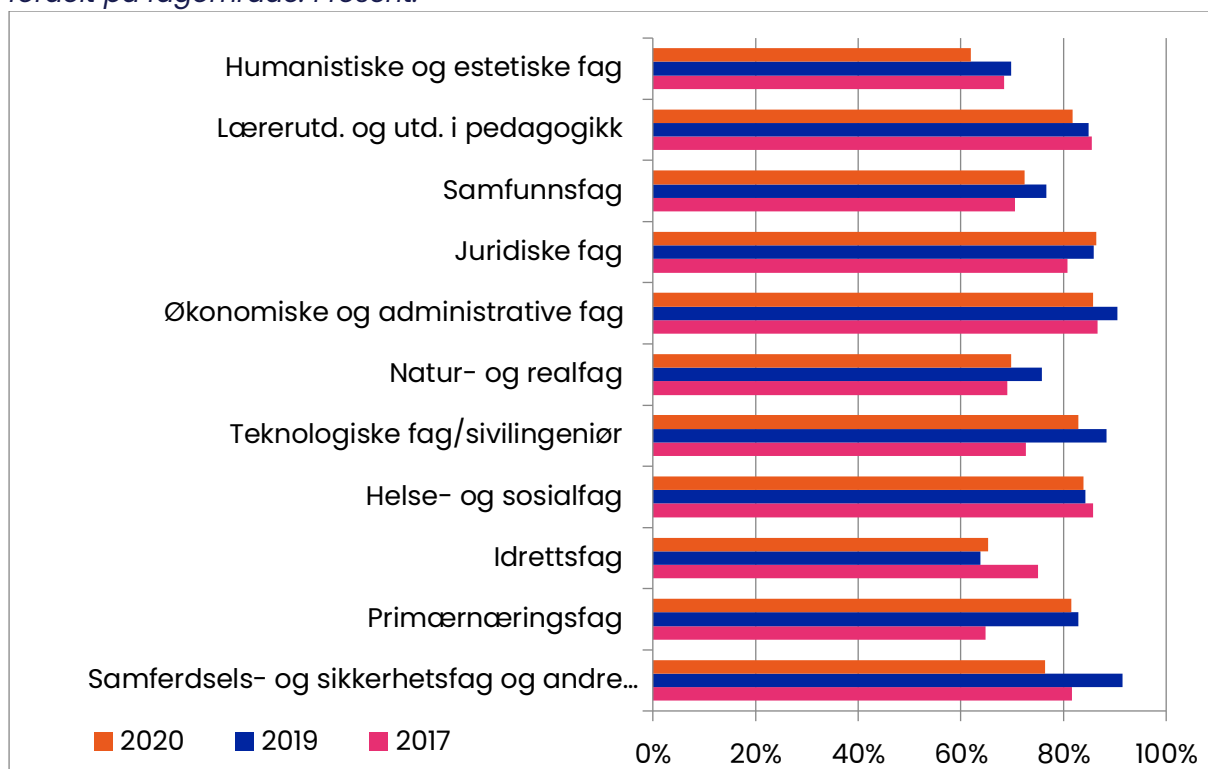
Kandidatundersøkelsen viser at de nyutdannede i utgangspunktet har hatt større vanskeligheter med å få seg jobb under pandemien. Arbeidsledigheten for nyutdannede med mastergrad har økt med 1,7 prosentpoeng under pandemien, spesielt ser dette ut til å

⁶ 7. juni 2022 publiserte NIFU resultater fra kandidatundersøkelsen 2021. Den viser at overgangen fra utdanning til arbeidsmarked for nylig utdannede masterkandidater var i november 2021 klart lettere enn i 2020. Se for øvrig NIFU 2022.

være drevet av en økt ledighet innen humanistiske og estetiske fag og samfunnsvitenskapelige fag (Skjelbred og Ulvestad, 2021).

Figur 5-11 viser andelen masterkandidater som har svart at de er i relevant arbeid, et halvt år etter fullført grad (Anker-Nilssen, Haugen, Holme, Landøy mfl., 2022). Det vil si at de har blitt spurt om status november 2020. Figuren viser også tilsvarende for kandidater i 2019 og 2017.

Figur 5-11 Andel masterkandidater i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning, fordelt på fagområde. Prosent.

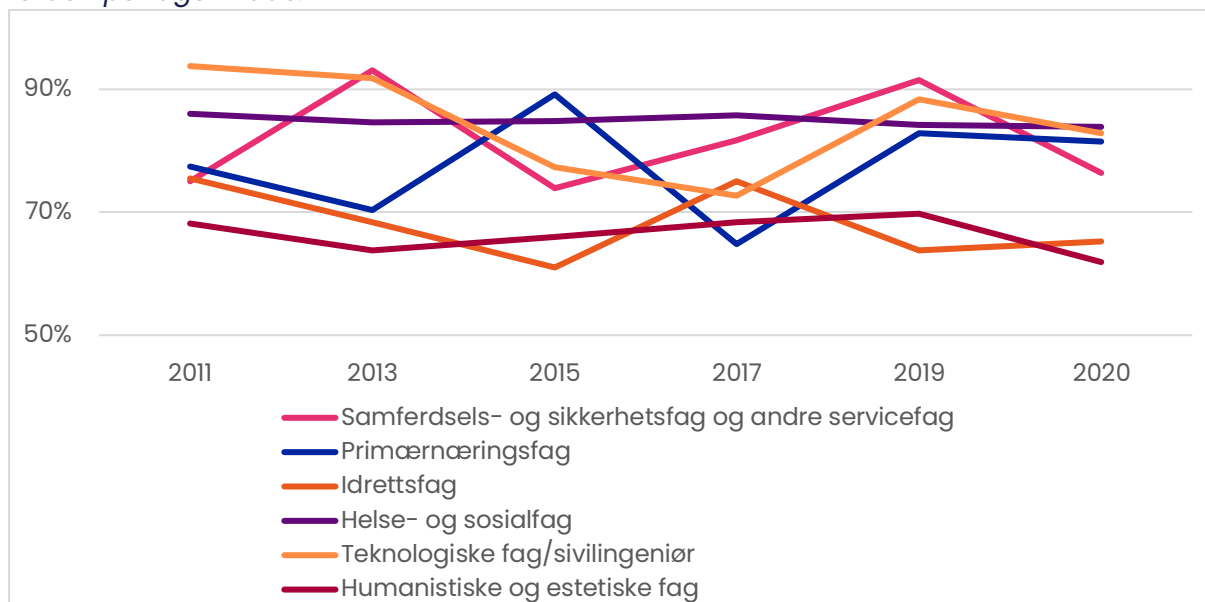


Kilde: NIFU

Figuren viser som forventet at en del fagområder har lavere andel i relevant arbeid i 2020 i kjølvannet av pandemien, mens noen fagområder har små eller ingen endringer.

Vi har også sett på utviklingen over flere år for enkelte fagområder.

Figur 5-12 Andel masterkandidater i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning, fordelt på fagområde.



Kilde: NIFU

Helse- og sosialfag er et fagområde som har hatt en stabil andel mastere i relevant arbeid. Figuren viser ikke lærerutdanninger som har tilsvarende kurve som helse- og sosialfag. Andre fagområder har større svingninger, men de fleste fagområdene har synkende andel fra 2019 til 2020.

NIFUs kandidatundersøkelse i 2020 viser høyere arbeidsledighet blant kandidatene.⁷ Sammen med økt ledighet var det høyere andel undersysselsatte, og høyere andel kandidater med irrelevant arbeid grunnet arbeidsmarkedsvansker

De enkelte utdanningsinstitusjonene har også egne kandidatundersøkelser som ikke nødvendigvis blir gjennomført årlig, men innimellom. Disse er ikke representative for alle studenter i Norge og vil selvfølgelig være avhengig av hvilke studietilbud de enkelte institusjonene har. Samtidig kan resultatene i disse kandidatundersøkelsene gi gode innspill til for eksempel tiltak. Derfor trekker vi fram noen funn fra disse i det videre.

NMBU gjennomførte en kandidatundersøkelse i 2020, UiT kom med en i 2021 og en del institusjoner på Vestlandet gikk sammen om en kandidatundersøkelse for 2020.

Institusjonene inkludert i kandidatundersøkelsen for Vestlandet var: UiB, NHH og Høgskulen på Vestlandet, og undersøkelsen gikk ut til kandidatene to år etter avsluttet studium. De som har svart, gikk med andre ord ut i 2018.

Hovedfunnene i undersøkelsen for Vestlandet var at det hadde vært en positiv utvikling sammenliknet med 2018. De har vært en vesentlig nedgang i andelen arbeidsledige og at få oppgir å være permittert. Det er som vi har sett i NIFUs kandidatundersøkelse, forskjeller

⁷ I kandidatundersøkelsen 2020 regnes personer som er 100 prosent permitterte, som arbeidsledige. De aller fleste av de som svarer at de er 100 prosent permitterte, har også svart at de søker arbeid og er uten inntektsgivende arbeid. De ville derfor uansett blitt regnet som arbeidsledig ut fra definisjonen i Kandidatundersøkelsen.

mellom fagområder. Kandidater fra humanistiske og kunstneriske fag opplever noe høyere grad av arbeidsledighet, og den har økt noe siden forrige måling. For kandidater med ingeniørutdanning og matematisk-naturvitenskapelige fag har det vært en betydelig nedgang i andelen arbeidsledige. I rapporten omtales mulige årsaker til dette som at det kan henge sammen med studievalg, tilpasninger på arbeidsmarkedet og at utdanningsløpene er i ferd med å dreie seg bort fra rene petroleumsutdanninger. Det er også en tydelig tendens til at studenter i studier der praksis ikke er en del av studiet, hadde ønsket seg praksis i løpet av studietiden (Høgestøl, Bjørnebekk, og Wold, 2021).

I boken *Negotiating Early Job Insecurity – Well-being, Scarring and Resilience of European Youth* skriver forskere om overgangen fra utdanning til arbeidsliv for unge i ulike europeiske land (Hvinden, Hyggen, Schoyen, og O'Reilly, 2019). De ser på faktorene *well-being*, *scarring* og *resilience* knyttet til unges liv. *Well-being* handler om hvordan de har det i livet, *scarring* er et uttrykk for at hvis man står utenfor arbeidslivet i lengre perioder som ung, så har det ofte varige negative konsekvenser, og til slutt *resilience*, eller motstandskraft, som handler om hva som gjør at unge med utfordringer, mot alle odds klarer å få en stabil tilknytning til arbeidslivet.

Det å ha en stabil tilknytning til arbeidslivet er viktig for en persons *well-being* på en rekke måter, ikke bare i form av å ha dårligere økonomi som arbeidsledig, men fordi man på en arbeidsplass treffer andre og ikke blir isolert, og fordi man da slipper det belastende stigmaet ved å være arbeidsledig (Hvinden mfl., 2019).

Den langvarige negative effekten av å være nyutdannet under nedgangstider når det gjelder tilknytning til arbeidslivet, kalles som nevnt *scarring*. Hvinden mfl. viser til at i Norge har arbeidsgivere en tendens til å være kritisk til arbeidssøkere som nettopp har vært arbeidsledige. I perioder når det er høy arbeidsledighet, vil nyutdannede derfor gå ledige i en lengre periode, eventuelt ta jobber de er overkvalifiserte for. Dette fører til dårligere muligheter i arbeidslivet, noe som gjør at de kommer inn på en bane med blant annet lavere lønnsutvikling, enn unge som er nyutdannet i et bedre arbeidsmarked. Effekten av dette varierer veldig fra land til land, og det henger sammen med arbeidsmarkedet (Hvinden mfl., 2019).

Som vi har sett fra annen forskning, er betydningen av *significant others* i livene til unge arbeidsledige viktig. Hvinden mfl. viser også til det. Samtidig er dette et komplekst område der det er vanskelig å finne suksessfulle tiltak. Det er uansett viktig at de unge kommer i kontakt med personer som har god kompetanse både innenfor utdanning og karriere, men også når det gjelder å forstå mennesker, slik at de kan veilede dem inn i utdanning eller arbeidsliv på en god måte (Hvinden mfl., 2019).

En del unge som står utenfor utdanning og arbeidsliv, har psykiske utfordringer av ulike slag. Disse trenger egentlig kombinert hjelp til både å takle de psykiske utfordringene og til å komme inn i utdanning eller arbeidsliv. Hvis kompetansen ikke finnes i én person, er det viktig at de aktuelle personene samarbeider tverrfaglig for å finne gode løsninger (Hvinden mfl., 2021).

EU har *The reinforced Youth Guarantee*, som skal garantere at unge under 30 år skal få et kvalitetssikret tilbud om arbeid, utdanning, praksisplass eller en form for tilrettelagt opplæring på en arbeidsplass eller liknende, innen fire måneder fra de slutter i utdanning eller blir arbeidsledig (European Commission, 2022). Garantien ble innført i 2020. Det gjenstår derfor å se effekten av denne.

SSB rapporterte også i 2020 at en økende andel unge ikke går ut i jobb etter endt utdanning, men i stedet mottar helserelaterte ytelser (Fedoryshyn og Segiet, 2020). SSB har sammenliknet to kohorter (den ene avsluttet sin utdanning 2008/2009 og den andre 2015/2016) for å se om det har vært endringer når det gjelder om unge nyutdannede kommer i jobb eller ikke. Blant de som ikke har fullført videregående skole, ses en økning av andelen som ikke er i jobb to år etter endt utdanning. Blant de unge som har fullført videregående skole, henger utviklingen av andelen i større grad sammen med den generelle arbeidsledigheten hos alle unge (Fedoryshyn og Segiet, 2020). Dette viser også at det å fullføre videregående opplæring, er viktig for en stabil tilknytning til arbeidslivet.

I den samme undersøkelsen har SSB sett på hvilke næringer de unge og nyutdannede går ut i. Blant de som ikke har fullført videregående skole og som fullførte utdanning i skoleåret 2015/2016, er 50 prosent av kvinnene og 38 prosent av mennene ansatt i næringen varehandel og serveringsvirksomhet tre år senere (Fedoryshyn og Segiet, 2020). Når disse næringene berøres, vil det derfor ha store konsekvenser for de lavt utdannede unge.

Til tross for at en stor andel ikke fullfører høyere utdanning er det viktig å presisere at konsekvensene av å ikke fullføre videregående opplæring, er mye større. Uten videregående opplæring går man ut i arbeidslivet med mye lavere kompetanse enn hvis man har fullført videregående opplæring, men ikke tar høyere utdanning. En rekke av programmene i videregående opplæring er dessuten selvstendige utdanninger som leder til et yrke.

5.8 Internasjonale perspektiver

Sammenhengen mellom kompetansenivå og deltakelse i arbeidslivet er godt dokumentert i flere studier. Mange unge som ikke fullfører videregående opplæring, ender utenfor arbeidslivet. Dette blir også omtalt også i NOU 2018:2.

NOU 2019:2 omtaler også frafall i videregående opplæring. Det er i de eldre aldersgruppene at andelen uten fullført videregående opplæring er størst fordi det tidligere var mindre vanlig å ta utdanning utover grunnskolen. Samtidig har Norge en høy andel i alderen 25–34 år uten fullført videregående opplæring sammenliknet med andre land i OECD ifølge NOU 2019:2.

I OECDs rapport *Education at a Glance* fører man statistikk over hvor stor andel av de fra 25 til 34 år som har høyeste fullførte utdanning på under videregående skolenivå. Per 2020 var gjennomsnittet i OECD 14,8 prosent, og i Norge var den 17,4 prosent, altså litt over OECD-gjennomsnittet. Island ligger noe over oss, Danmark omtrent som Norge, Sverige litt under og Finland langt under med 7,4 prosent (OECD, 2021a). Det er i tillegg et viktig poeng

i norsk sammenheng at en relativt stor andel i Norge tar videregående opplæring i høyere alder, se kapittel 2.1.

5.9 Omfang av unge som faller utenfor utdanning og arbeidsliv

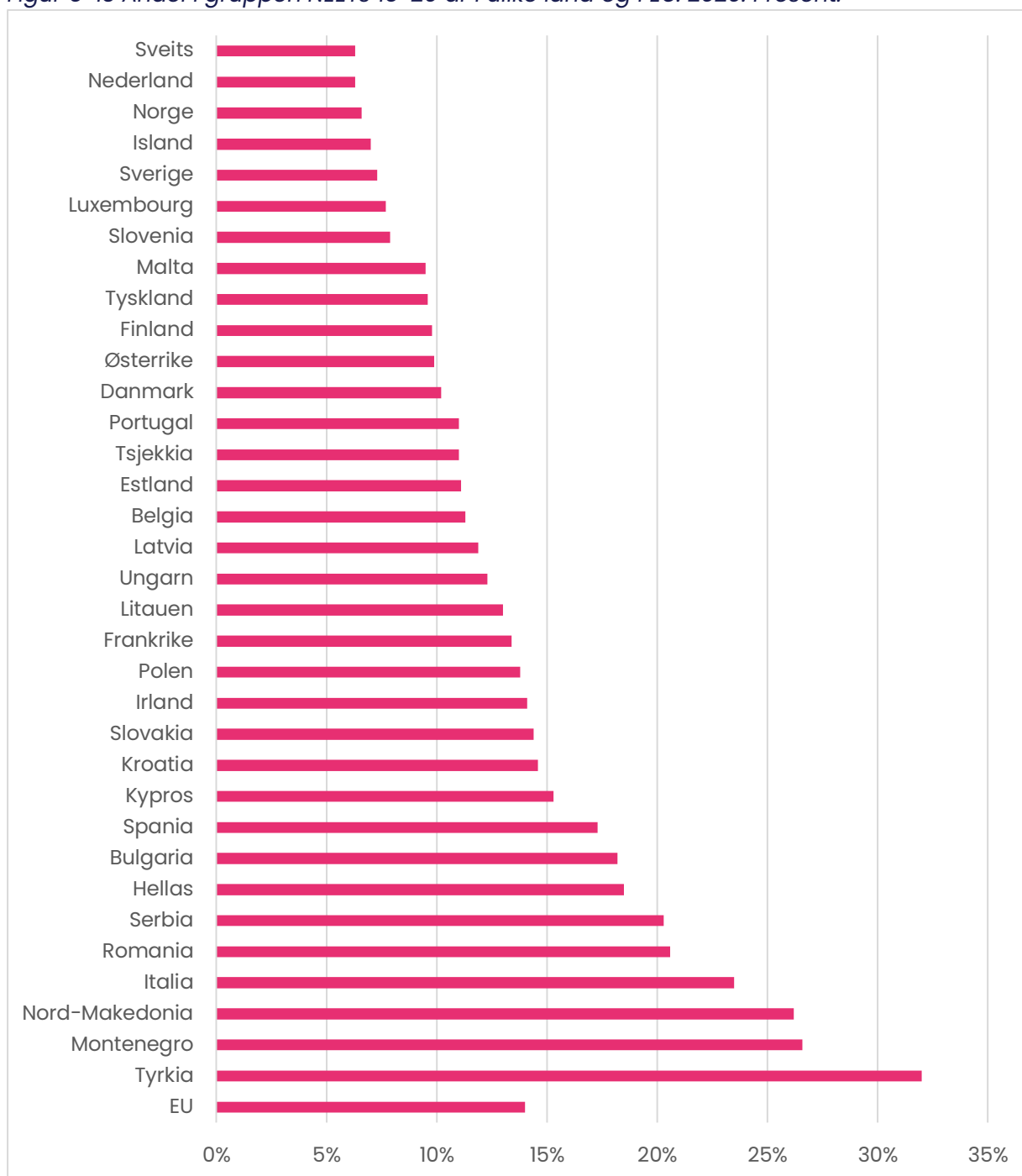
Det er en utfordring for samfunnet og for den enkelte å stå utenfor utdanning/opplæring og arbeidsliv, spesielt over tid. Dette er en spesielt stor utfordring for unge voksne fordi det ofte får negative konsekvenser for den enkelte gjennom hele livet. Det blir også en ekstra stor belastning for samfunnet fordi det gjerne går over så lang tid.

Såkalte NEETs, *unge voksne som ikke er i arbeidsliv, utdanning eller opplæring*, er ikke en homogen gruppe. En stadig større andel av de unge i Norge velger for eksempel å reise 6–12 måneder før de begynner å studere. Disse vil for en kort periode havne i kategorien NEETs. Det er også vanlig å dele NEETs inn i de som er arbeidsledige og de som står utenfor arbeidslivet, men som ikke aktivt søker jobb, fordi disse gruppene som regel har ulike typer utfordringer.

Hvor stor andelen NEETs er, avhenger av hvilke data man bruker for å beregne andelen, og av hvilken aldersgruppe man ser på. EU fører statistikk over unge voksne fra 15 til 34 år som ikke er i arbeidsliv, utdanning eller opplæring. I alderen fra 15 til 19 år vil mange være i utdanning, så det er ikke alltid relevant å ta med den aldersgruppen. I 2020 var andelen NEETs i aldersgruppen 20 til 34 år i EU 17,8 prosent, der Nederland hadde den laveste andelen, 8,2 prosent, og Italia den høyeste, 29,4 prosent (Eurostat, 2022c). Andelen for Norges del var 9,5 prosent, med andre ord lavere enn EU-gjennomsnittet.

Statistisk sentralbyrå leverer tall fra Arbeidskraftundersøkelsen til Eurostat. Med bakgrunn i tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) har SSB gjort et uttrekk på aldersgruppen 15–29 år i tall fra Eurostat som viser andelen NEETs i ulike land og i EU i 2020 (Aamodt, 2022). For aldersgruppen 15 til 29 år har EU satt som mål at andelen NEETs skal være under 9 prosent innen 2030. Derfor følger man til dels ekstra med på akkurat denne aldersgruppen. Disse tallene viser også at Norge har en lav andel NEETs i europeisk sammenheng, og langt under gjennomsnittet i EU på 14 prosent.

Figur 5-13 Andel i gruppen NEETs 15-29 år i ulike land og i EU. 2020. Prosent.



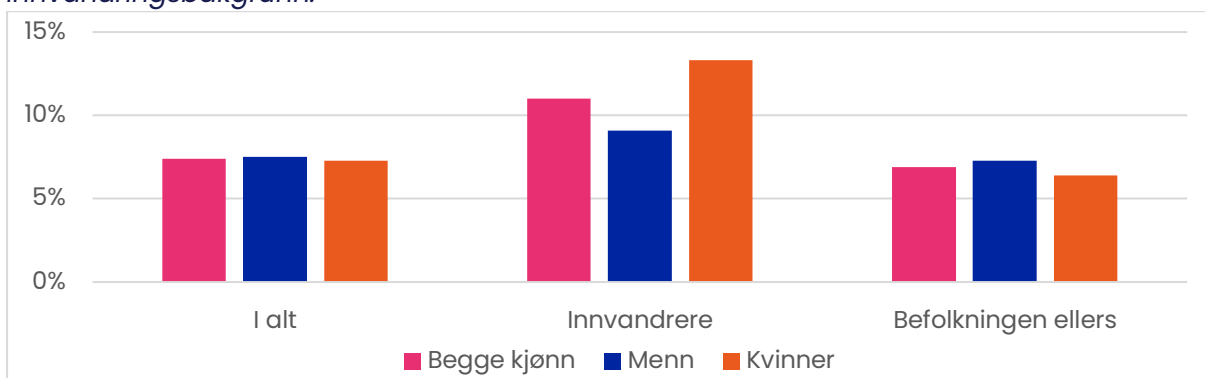
Kilde: Eurostat.

I OECDs *Education at a Glance 2021: OECD Indicators* vises det til kjønnsforskjeller i Norge når det gjelder arbeidsledighet blant unge. Bare 51 prosent av norske kvinner 25 til 34 år som ikke har utdanning utover grunnskole, er i arbeid. Den tilsvarende andelen blant norske menn i samme aldersgruppe er 71 prosent. Snittet i OECD ligger noe lavere spesielt for kvinner, 43 prosent, men også for menn 69 prosent. Det er viktig å legge merke til at OECD her bruker aldersgruppen 25 til 34 år (OECD, 2021b). Når det gjelder andelen NEETs,

påpeker OECD at de regionale forskjellene i Norge er mye mindre enn gjennomsnittet for OECD-land.

I arbeidskraftsundersøkelsen (AKU) blir NEETs omtalt som unge 15–29 år utenfor arbeid, utdanning eller opplæring, og ifølge AKU utgjorde dette 7,4 prosent i 2021 (Aamodt, 2022). Det var et brudd i AKU rundt 2020/2021, så tall før og etter dette er ikke direkte sammenlignbare. SSB har også sett på fordelingen på kjønn og innvandrerbakgrunn og andelen NEETs, som vist i figur 5–14 (Aamodt, 2022).

Figur 5-14 Andelen NEETs i befolkningen og blant henholdsvis kvinner og menn, fordelt på innvandringsbakgrunn.

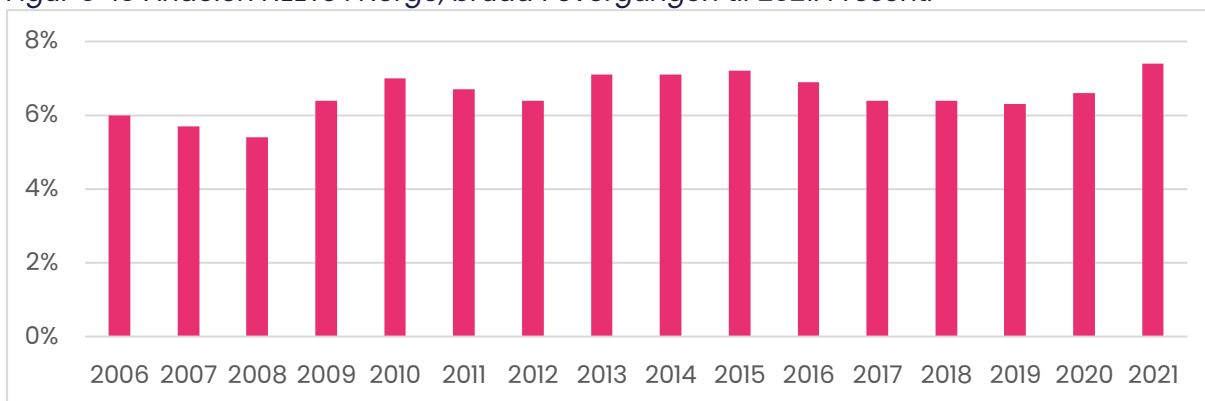


Kilde: Statistisk sentralbyrå, Arbeidskraftsundersøkelsen

Andelen NEETs blant innvandrere er større enn i resten av befolkningen. Det kan skyldes at utdanningsnivået blant innvandrere i gjennomsnitt er lavere. Kjønnsforskjellene er også annerledes blant de med innvandrerbakgrunn enn i befolkningen ellers. En større andel kvinner med innvandrerbakgrunn er i gruppen NEETs enn menn. For befolkningen ellers er det en større andel NEETs blant menn enn blant kvinner. Dette kan ha med kulturelle forskjeller og/eller utdanningsnivå å gjøre.

Tallene fra AKU for 2021 er ikke direkte sammenlignbare med tidligere år (Aamodt, 2022). Samtidig kan det være interessant å se på utviklingen fra 2006 til 2021, men med et lite forbehold om 2021.

Figur 5-15 Andelen NEETs i Norge, brudd i overgangen til 2021. Prosent.



Kilde: Statistisk sentralbyrå, Arbeidskraftsundersøkelsen

Andelen følger i stor grad konjunkturer som finanskrisen og pandemien. De som står i fare for å bli NEETs, er med andre ord ekstra sårbare når det skjer negative endringer i arbeidslivet. Gjennomsnittet for årene 2006–2020 var på 6,5 prosent.

Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning har sett på forskjeller i konsekvenser når det gjelder arbeidsledighet for ulike sosioøkonomiske grupper (Alstadsæter mfl., 2022). En av gruppene de definerte var unge voksne, det vil si 19- og 20-åringer. De fant at for disse tok det litt lengre tid for de som falt ut av arbeidslivet, å komme tilbake i arbeid enn for voksne. Det er ikke overraskende. De så også på gruppen NEETs, som de i denne sammenheng definerte som 19- og 20-åringer. De sammenliknet endringer for to kohorter, en rett før og en under pandemien for disse unge voksne. Forskjellene mellom de to kohortene var overraskende liten, og de konkluderer med at pandemikohorten bare hadde en moderat dårligere utviklingen enn den andre kohorten når det gjelder sysselsetting (Alstadsæter mfl., 2022).

Alstadsæter mfl. undersøkte også sosioøkonomisk status og sysselsetting, også i sammenheng med de unge voksne. De refererer også annen forskning som har vist at ungdom med lav sosioøkonomisk status har større sannsynlighet for å havne i gruppen NEETs, i tillegg til at det er vanskeligere for dem å komme ut av gruppen enn de med høyere sosioøkonomisk status. Alstadsæter mfl. Kom fram til at under pandemien ble denne sammenhengen forsterket.

Alstadsæter mfl. konkluderer også med at de unge som gikk ut av videregående opplæring under pandemien, gikk ut i et spesielt krevende arbeidsmarked. Mange av dem valgte derfor å fortsette i utdanning. Deres tall viser også at sannsynligheten blant disse 19- og 20-åringene til å havne i kategorien NEETs, sank litt, og at den negative umiddelbare effekten av pandemien var kortvarig.

Alstadsæter mfl. og tallene fra AKU 2021 viser med andre ord litt ulike ting. Det kan være flere årsaker til det. AKU har et brudd i tallene fra 2020 til 2021 som kan ha konsekvenser for resultatene. Alstadsæter mfl. har tatt for seg gruppen 19- og 20-åringer, mens AKUs gruppe inneholder ungdom og unge voksne fra 15 til 29 år. Uansett blir det viktig å følge med på de unge som var spesielt utsatt under pandemien, for å se om det får konsekvenser på lang sikt.

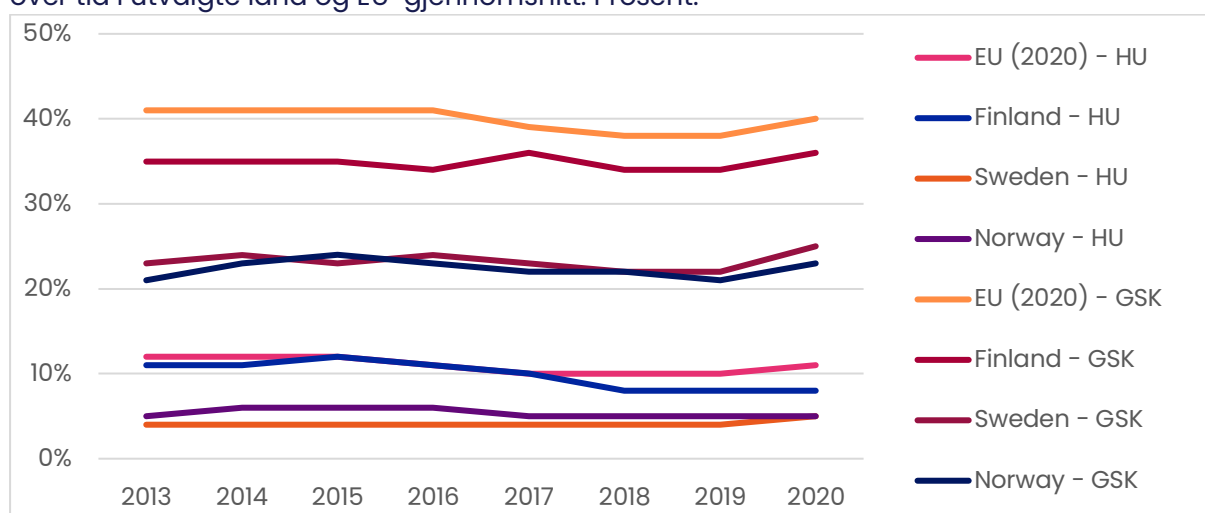
I EU, spesielt i sørlige og østlige land, er det store kjønnsforskjeller når det gjelder andelen NEETs. I alle land er det en større andel blant unge kvinner som kan kategoriseres som NEETs, enn blant unge menn. Det kan være en rekke årsaker til det som at kvinner i større grad tar ansvar for hjem og familie, at de får karriereveiledning og informasjon om et mindre utvalg av yrker, at arbeidsgivere i større grad ser ut til å foretrekke mannlige arbeidstakere og at kvinner utgjør en større andel av arbeidstakerne innen lavtlønnsyrker. I Norge er ikke kjønnsforskjellen så stor, men den er der og utgjør rundt 2 prosentpoeng (Eurostat, 2022b).

Andelen blant menn er dessuten ganske jevn over alle aldersgruppene fram til 35 år, men blant kvinnene stiger den fra 7 prosent blant 20–24 år til 13,3 prosent blant 30–34 år. En

hypotese er at kvinner også i Norge fremdeles har en større tendens til å ta seg av familie og barn i kombinasjon med å stå utenfor arbeid og utdanning/opplæring. Hypotesen støttes av at andelen *arbeidsledige* blant kvinner i alderen 20–34 år er litt lavere enn blant menn, henholdsvis 2,5 prosent og 3,7 prosent. Men andelen kvinner som står *utenfor arbeidslivet* er 7,9 prosent mot andelen blant menn som er 4,8 prosent.

Det er også interessant å se andelen NEETs blant de som har grunnskole eller lavere (GSK) og de som har høyere utdanning (HU) ved høyskole eller universitet, som høyeste utdanning (Eurostat, 2022b). I europeisk sammenheng brukes nivå 0–2 om GSK og nivå 5–8 om HU. Vi kan anta at det her er store forskjeller, og det framkommer i figur 5–16.

Figur 5–16 Andel av NEETs i aldergruppen 20–34 år, fordelt på utdanningsnivå. Utvikling over tid i utvalgte land og EU-gjennomsnitt. Prosent.



Kilde: Eurostat (2022b)

Det er tre grupper av kurver her. De to øverste kurvene som viser de største andelene, er EU-borgere med grunnskole eller lavere som høyeste utdanning, og tilsvarende gruppe fra Finland. De to midterste er Sverige og Norge med de som har grunnskole eller lavere som høyeste utdanning. De fire nederste kurvene, der også Sverige og Norge ligger under både EU og Finland, er andelene for de med en form for høyere utdanning⁸.

I OECDs rapport *Investing in youth Norway* fra 2018 viser at NEETs i Norge er en mer selektert gruppe enn i EU med større utfordringer (OECD, 2018). En høy andel NEETs i Norge mottar ytelser i forbindelse med helse og er lavt utdannet sammenliknet med gjennomsnittet i EU (Fyhn, Radlick, og Sveinsdottir, 2021). Det kan ha med at Norge har et bedre utviklet velferdssystem som fanger opp noe flere unge som står utenfor enn i resten av EU. Kombinasjonen av en lav andel NEETs og flere sårbarhetsfaktorer blant de som er i gruppen NEETs, kan tilsi dette.

Over tid har det vært en nedgang i andelen NEETs i Norge. Samtidig viser statistikken at andelen naturlig nok følger konjunkturer, slik vi har sett med finanskrisen og nå

⁸ Høyere yrkesfaglig utdanning er på nivå 4 i Norge og vil derfor ikke være med her.

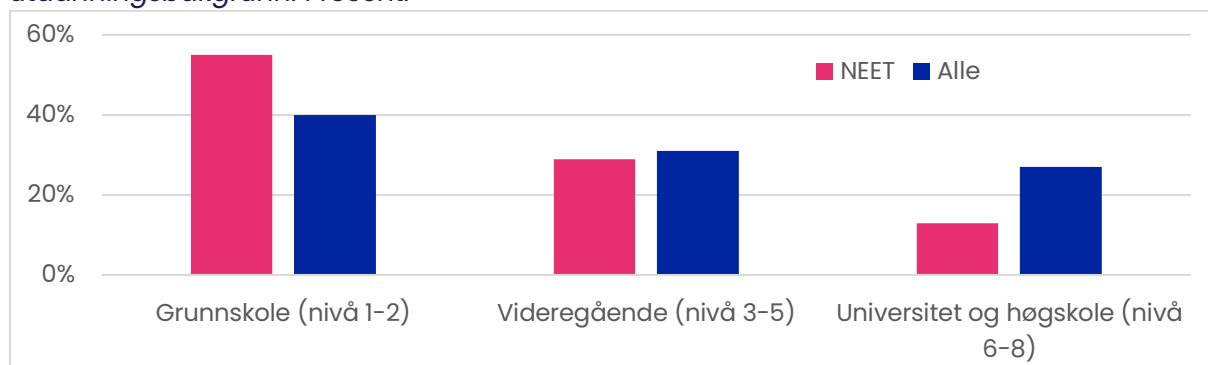
konsekvensene av pandemien. Når vi sammenlikner andelen NEETs i Norge internasjonalt, er andelen lav, men gruppen er mer selektert. Hva som kjennetegner de som er i gruppen NEETs, skal vi se på i neste kapittel.

5.10 Hva kjennetegner norske NEETs?

I forrige kapittel så vi at blant de med lavest utdanning, er andelen NEETs større enn blant de med høyere utdanning. NEETs utgjorde 75 000 personer i 2021.

Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) viser at det er en større andel i gruppen NEET som har utdanning på grunnskolenivå, enn i hele befolkningen (Aamodt, 2022). Andelen NEETs utgjorde 55 prosent mot 40 prosent i hele befolkningen. I NEET-gruppen har bare 13 prosent høyere utdanning, mens tilsvarende andel i hele befolkningen er 27 prosent.

Figur 5-17 Andel i gruppen NEETs og i hele befolkningen 15-29 år, fordelt på utdanningsbakgrunn. Prosent.



Kilde: Statistisk sentralbyrå, Arbeidskraftundersøkelsen

Gruppen NEETs kjennetegnes med andre ord av lavt utdanningsnivå, noe som vi også har sett tidligere.

I 2021 publiserte Norwegian Research Centre (NORCE) en rapport⁹ om det de fant om NEETs i en norsk litteraturgjennomgang (Fyhn mfl., 2021). Rapporten ble skrevet på oppdrag fra KS. Rapporten har tre problemstillinger (ibid., s. 4):

- 1) Oppsummering av litteratur basert på registerdata eller spørreskjema, som sier noe om andel unge i NEET-kategorien og kjennetegn ved gruppen og undergrupper
- 2) Oppsummering av litteratur som har undersøkt unges egne beretninger om frakoblingsprosessen
- 3) En sammenstilling for å identifisere svakheter i systemet som skulle ha fanget opp de unge

NORCE fant at risikofaktorer for å bli NEET er lav sosioøkonomisk status og familiebakgrunn, avbrutt skolegang, dårlig psykisk helse og psykososiale problemer. I tillegg påvirker

⁹ Vi refererer til NORCE sin rapport og analyse her. Se selve rapporten for direkte referanser.

innvandrersstatus, men der er variasjonene store knyttet til alder for når de kom til landet, hvilket land de kom fra og spesielt foreldrenes utdanningsnivå.

En undergruppe av NEETs er personer med uføretrygd. 70 prosent av personer opp til 35 år i Norge per 2021 som har vært uføretrygdet siste fem år, har psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser. En annen undergruppe er de unge med barnevernstiltak i oppveksten som også inkluderer enslige mindreårige flyktninger. Av disse var 35 prosent ikke i jobb eller utdanning ni år etter at de fullførte grunnskolen (Fyhn mfl., 2021).

Et viktig poeng knyttet til NEETs som også NORCE trekker fram i sin rapport, er at NEETs ikke er en homogen gruppe. En ungdom som har spart opp penger for å reise et år, er i en langt mindre sårbar situasjon enn en ungdom som har grunnskole som høyeste fullførte utdanning, og som har vært arbeidsledig i flere år. NORCE oppsummerer i sin rapport en slags generell gruppering av NEETs, på følgende måte (ibid., s. 9):

- 1) *De gjeninntredende* som befinner seg i en overgangsfase hvor de har blitt ansatt eller kommet inn på utdanning, men foreløpig står i påvente av dette;
- 2) *De korttids- eller langtidsarbeidsledige* som søker aktivt etter arbeid;
- 3) *De som står utenfor og ikke søker arbeid grunnet helseproblemer, sykdom og nedsatt funksjonsevne;*
- 4) *De som står utenfor og ikke søker arbeid på grunn av familieansvar i form av for eksempel omsorg for små barn eller andre pleietrengende familiemedlemmer;*
- 5) *De som beskrives som de motløse, som gjerne ønsker arbeid, men som har resignert og sluttet helt å søke etter dette da de oppfatter at det ikke eksisterer noen jobbmuligheter for dem.*

Vi henviser til OECD-rapporten fra 2018 for mer om norske andeler av NEETs i de ulike gruppene.

NORCE har en del tydelige anbefalinger i oppsummeringene som det er aktuelt å nevne her (Fyhn mfl., 2021):

- Satsing på sosial ulikhet og de helsemessige konsekvensene det fører med seg, er et viktig innsatsområde
- Mer fleksibilitet i velferdssystemet og utdanningssystemet

I rapporten har NORCE også en rekke andre forslag som kommer fra ungdommen selv. Vi henviser til rapporten for utdyping av dette. Her ønsker vi å trekke fram det de unge i NORCE' rapport vektlegger rundt sin egen situasjon, som at det er psykososiale problemer som har ført til utfordringene de har. Disse psykososiale problemene kommer typisk av brutte og/eller vanskelige relasjoner i oppveksten som for eksempel mobbing, fraværende foreldre, og liknende. Dette har gjerne ført til en negativ spiral av manglende mestring og lav selvfølelse. I de gode historiene vektlegges «*støttende interaksjoner med voksne*», og det kan være noen på en institusjon, en lærer, en saksbehandler hos Nav, eller andre.

Vi vil også framheve Figur 5 som viser viktige faktorer som påvirker barn og unge på veien mot en stabil eller ustabil tilknytning til arbeidslivet (NORCE 2021 s42). I forbindelse med det diskuterer NORCE ulike anbefalinger på systemnivå. 0-24-samarbeidet er et samarbeid

som har vektlagt tverrsektorielt samarbeid som er en av de områdene NORCE trekker fram i sin rapport. Mer detaljert informasjon om 0–24-samarbeidet finnes på deres nettsider (0–24-samarbeidet, 2021). I rapporten fra NORCE er det også en god oversikt over områder det trengs mer kunnskap om.

Nav har skrevet artikkelen: *Unge som søker arbeidsrettet bistand fra NAV – hvor går veien videre?* Der de har analysert unge under 30 år som har registrert seg hos Nav som arbeidssøkere eller som har ønsket arbeidsrettet bistand, og fulgt dem over fem år for å finne ut hva som har skjedd med dem i den femårsperioden (Nossen, Gjerde, og Lorentzen, 2021). De har kategorisert de unge i åtte grupper u fra hva slags «løpebane», som de kaller det, de unge har hatt i den aktuelle femårsperioden. Det er viktig å understreke at dette er den gruppen av NEETs som kan kalles arbeidssøkende *når de tar kontakt* med Nav.

Nav finner at brorparten følger løpebaner der de kommer raskt i jobb eller i jobb/utdanning innenfor femårsperioden (ibid.). 16 prosent følger løpebaner kjennetegnet ved å være registrert med nedsatt arbeidsevne, og 4 prosent begynner å motta uføretrygd i perioden. Til slutt er det omtrent 10 prosent som følger løpebaner der de endre opp med å stå utenfor jobb og utdanning, og der de ikke lenger er registrert hos Nav.

Nav har også sett på hva som kjennetegner de som følger løpebaner som ikke fører til jobb (ibid.) Det er først og fremst om de kontaktet Nav fordi de var ordinær arbeidssøkende, eller om de var en person med nedsatt arbeidsevne. I tillegg var oftere de yngste, de med innvandringsbakgrunn, de med lavest utdanning og de som ikke har rett på dagpenger, i løpebaner som ikke fører til jobb.

De unge som kontakter Nav, er en heterogen gruppe som trenger veldig ulike tiltak (ibid.). Nav kommenterer i analysen at det fremdeles er et stort behov for kunnskap om hvilke virkemidler og tiltak som kan ha størst effekt for de ulike gruppene.

SSB har også sett på andelen NEETs i AKU og andelen NEETs basert på registerdata. Det er noen ulikheter i tallene som har flere årsaker, blant annet at AKU er en utvalgsundersøkelse i motsetning til registerdata og at referanseperiodene for de to datakildene er ulike (Aamodt, 2022). Se ellers SSB. Andelen uføre er den samme i begge statistikkene. Ifølge registerdata fordelte gruppen NEET seg slik på ulike velferdsordninger i 2020:

- 20 prosent er registrert ledige
- 23 prosent mottok arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd
- 9 prosent mottok andre offentlige ytelser (blant annet sosialhjelp, kontantstøtte)

Den siste andelen på 48 prosent av gruppen NEETs er ikke synlig i registerdata knyttet til arbeid eller velferdsordninger. AKU viser at en noe større andel ser på seg selv som arbeidsledig enn det som blir fanget opp i registerdata.

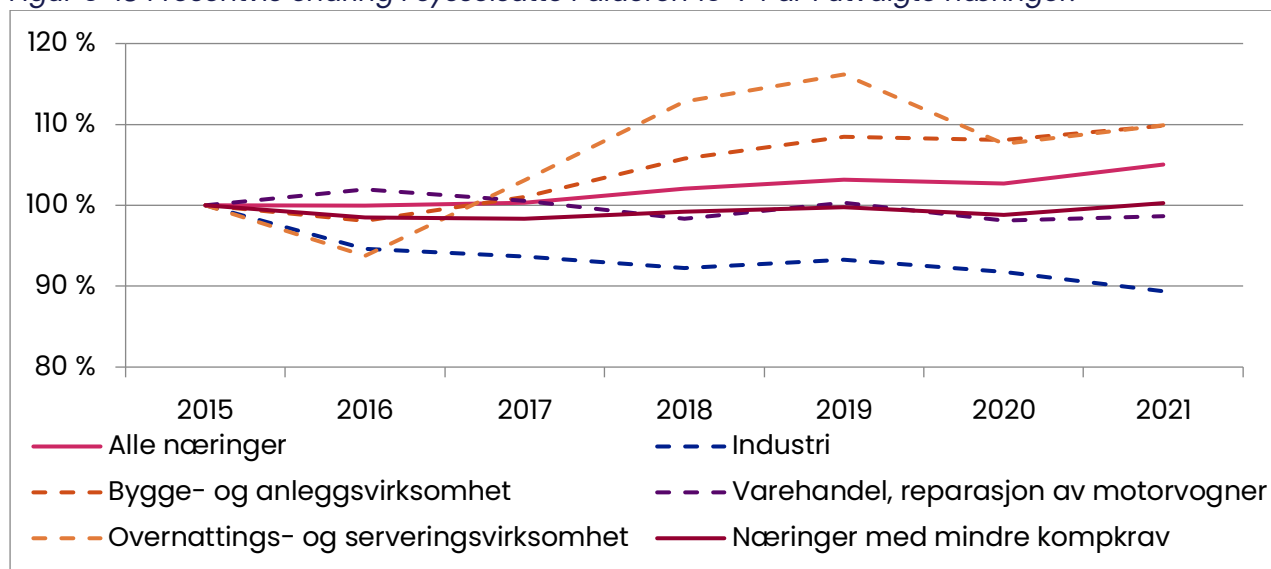
Vi har sett at de som havner i gruppen NEET, er en heterogen gruppe. Det er undergrupper av NEETs der noen ikke trenger tiltak i det hele tatt, mens andre har behov for omfattende støtte. Samtidig er det noe som kjennetegner en stor andel av de som trenger tiltak, og det er faktorer som lav sosioøkonomisk status, avbrutt skolegang og dårlig psykisk helse. I det

neste kapitlet skal vi ta for oss et par samfunnsutfordringer som har påvirket og kan påvirke gruppen NEET.

5.11 Samfunnsutfordringer den siste tiden

Covid-19-pandemien har ført til at andelen NEETs har økt (OECD, 2021c). Vi har også sett at jo lenger man er utenfor arbeidsliv og utdanning, jo vanskeligere er det å komme tilbake (Hvinden mfl., 2019). Det er derfor viktig å følge med på andelen NEETs, og å sette inn tiltak for å få dem i arbeid eller i utdanning/opplæring raskt.

Figur 5-18 Prosentvis endring i sysselsatte i alderen 15-74 år i utvalgte næringer.



Kilde: OECD 2021

2015 er valgt som et nullpunkt der verdien er satt til 100. Vi ser noen knekkpunkter knyttet til finanskrisen og til koronapandemien. Fra 2019 til 2020 gikk det i større eller mindre grad nedover, og så peker kurvene oppover igjen fra 2020 til 2021 bortsett fra i industrien. Det kan være flere årsaker til det som at det for noen næringer tar lengre tid å komme i gang igjen på tilsvarende nivå som før pandemien, og fordi det kan være vanskelig å få tak i arbeidskraft. Det kan også hende at den synkende tendensen for industrien sin del ikke nødvendigvis har med pandemien å gjøre, men med automatisering av en del prosesser å gjøre, slik at behovet for arbeidskraft er mindre. Næringen «Transport og lagring» er ikke tatt med, men der er det også en synkende tendens tilsvarende den for industrien.

Til tross for at sysselsettingen nå går oppover i Norge, er det fremdeles usikkert hvordan pandemitiden vil påvirke framtiden for dagens unge. Mange av de som har sittet mye alene, om de er studenter eller ikke, har blitt enda mer isolert under nedstengningsperiodene. Dette kan få konsekvenser for den mentale helsen.

I 2019 var andelen NEETs i OECD-landene i snitt en av de laveste andelenes noensinne, med bare 1 av 10 fra 15 til 29 år som oppfylte kriteriene for å være NEET (OECD, 2021c). Fra 2019 til andre kvartal 2020 økte andelen dramatisk, i noen land med opptil 4 prosentpoeng. I

Norge¹⁰ økte andelen med bare rundt 1 prosentpoeng, og det inkluderer både arbeidssøkende og inaktive. Inaktive er de som har falt ut av utdanning og/eller jobb, men som ikke søker noe. Arbeidssøkende er de som enten akkurat er ferdig med utdanning eller som har mistet jobb, men søker nytt arbeid. OECD påpeker at det ikke er overraskende at andelen inaktive økte ettersom det var vanskelig å bevege seg rundt i samfunnet, og jobbmulighetene var mer begrenset enn i 2019. Allerede i fjerde kvartal i 2020 så man at andelen inaktive NEETs i Norge falt igjen, antakelig fordi det ble enklere å bevege seg rundt i samfunnet, og fordi jobbmulighetene ble bedre.

Siden man vet at det er spesielt ødeleggende for unge å stå utenfor utdanning og jobb over lengre tid, er det viktig å vektlegge tiltak for å få dem tilbake raskt. Det er litt tidlig å si hvor store konsekvenser pandemien har hatt på frafall i høyere utdanning, ettersom en høyere utdanning varer flere år, og det vil variere hvor i utdanningen man var da samfunnet var mer eller mindre nedstengt. Det kan kanskje tenkes at det har vært større frafall blant studenter som startet høsten 2020 og kanskje også 2021 fordi de ikke har rukket å knytte nettverk osv., men at for en masterstudent som skulle fullføre sommeren 2020, kanskje hadde større muligheter til å gjøre det. De neste årenes tall fra høyere utdanning vil kunne si mer om det. Samtidig kan det være for sent, fordi det er viktig å nå denne gruppen så tidlig som mulig.

OECD trekker også fram en annen bekymring (OECD, 2021c). Unge med lav utdanning er overrepresentert blant NEETs, og slik har det vært lenge. Nå ser man derimot at unge med medium eller høyt nivå av utdanning, står for en stor del av økningen av andelen NEETs under pandemien i en rekke land, og det gjelder også i Norge. Økningen i Norge gikk tilbake innen slutten av 2020, men er en tendens i andre OECD-land som det kan være verdt å følge med på. Til slutt kan et sitat fra OECD være verdt å ta med videre (OECD, 2021c, s. 64):

As the crisis has evolved, so those most affected by its ravages has shifted. Certain groups however – including those in low-paid occupations, the low-educated and the young – have consistently been in the eye of the storm. These groups not only saw the most substantial impact on their hours of work but have been more likely to experience this impact through joblessness. This finding has important implications: it sheds light on the de facto targeting of employment support policies and the potential impact this has on inequalities, as well as it informs us about the likely long-term implications of the crisis on the careers of those affected.

Per mars 2022 pågår det også en krig i Ukraina etter invasjonen fra Russland. Det har ført til en stor strøm av flyktninger som bare vil øke. Norge har allerede tatt imot noen flyktninger fra krigen, og det er signalisert at Norge skal ta imot flere. Dette vil også påvirke sysselsettingen framover, men hvordan er foreløpig uklart.

Trender den siste tiden gjør det vanskeligere å sette et markert skille mellom utdanning og arbeidsliv. For det første bytter unge (voksne) jobb oftere, for det andre jobber flere og flere studenter ved siden av studiene i større eller mindre grad, og for det tredje er det en

¹⁰ OECD bruker en kombinasjon av tall fra Arbeidskraftsundersøkelsen og registerdata fra SSB.

tendens til at man kommer tilbake til utdanningssystemet for å ta mer utdanning etter at man har begynt å jobbe. Dette er en ønsket utvikling.

Vi har sett at en del ungdommer går ut av grunnskolen med null i grunnskolepoeng, noe som gjør det vanskelig å fullføre videregående opplæring. Denne gruppen stiller også dårlig i arbeidsmarkedet, og får gjerne en ustabil tilknytning til arbeidslivet hvis de får jobb. Det samme gjelder de som ikke fullfører videregående opplæring. Vi har også sett på hva som kjennetegner dem som unge voksne.

Ifølge SSB er det i overkant av 230 000 personer i alderen fra 20 til 34 år som har utdanning bare på grunnskolenivå (Statistisk sentralbyrå, 2021b). Den andelen dette utgjør, er stadig synkende. Eksempelvis var det i 1980 langt over halvparten av befolkningen som ikke hadde utdanning utover grunnskolenivå. I 2019 var denne andelen sunket til mellom 20 og 30 prosent.

Vi har sett at noen unge går ut av grunnskolen uten grunnskolepoeng, og at disse har større sannsynlighet for å havne utenfor arbeidsliv og utdanning. Dette er gjerne elever som får spesialundervisning, elever med manglende vurderingsgrunnlag på grunn av høyt fravær og/eller minoritetsspråklige elever som nylig har kommet til Norge. Det finnes en rekke tiltak for minoritetsspråklige elever som vi ikke skal komme inn på her. Det gjøres også en del innenfor fraværproblematikk i grunnskolen, der Udir blant annet har utviklet en veileder for skolene (Utdanningsdirektoratet, 2022b). Veilederen inneholder kunnskapsbaserte tips til skolene for nærværarbeid, regelverk og oppsummering av forskning. Opplæringslovsutvalget foreslår også i NOU-en å innføre en lovfestet oppfølgingsplikt for skoleeier, til å sørge for at elever med høyt fravær blir fulgt opp. Med Meld. St. 6 (2019–2020) *Tett på – tidlig innsats* ønsker regjeringen å styrke det tverrfaglige samarbeidet og sette i gang et kompetanseløft på det spesialpedagogiske feltet, og også legge til rette for at kompetansen kommer tett å barna (barnehagen) og elevene.

Det vil ta tid før vi ser resultatene av disse tiltakene, så det er derfor viktig å hele tiden være tett på, og å sette inn innsatsen så tidlig som mulig. Vi vet hvem de barna og elevene som står i fare for å ende opp utenfor arbeidslivet i voksne alder, er, og vi kan være oppmerksomme på kjennetegn. Dette krever kompetanse. Det betyr allikevel ikke at det er for sent å sette inn tiltak i for eksempel videregående opplæring. Det er aldri for sent, men det krever mer ressurser jo lenger den unge (voksne) har stått utenfor arbeidslivet og/eller utdanningen.

6

6. Kompetansebehov på lang sikt

Dette kapitlet gir en kort oversikt over kompetansebehovet på lengre sikt, med en tidshorisont fram til 2040.

Vi presenterer resultater fra framskrivninger av tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft basert på SSBs modeller. Vi omtaler også en modell som SSB har utviklet for å fremskrive tilbud av og etterspørsel etter helsepersonell (HELSEMOD). Til slutt ser vi på etterspørsel og behov for sykepleiere, og presenterer en skiftanalyse der vi tar for oss et scenario med økte antall studieplasser for sykepleiere.

Framskrivninger av gapet mellom tilbud og etterspørsel etter ulike typer arbeidskraft er ikke prognoser. Prognoser har som formål å treffe, og har ofte en kortere tidshorisont enn framskrivninger, slik som konjunkturanalyser og Navs prognoser for arbeidsledighet.

Framskrivninger viser konsekvensene av at eksisterende trender forlenges uten å ta hensyn til at framtidige ubalanser vil kunne bli korrigert underveis i perioden. I motsetning til værprognoser, som i seg selv ikke påvirker været, vil framskrivninger kunne påvirke enkeltindivider eller beslutningsmyndigheter, som til dels vil kunne motvirke fremskrevne ubalanser (NOU 2018: 2). Framskrivninger er et nyttig verktøy i diskusjoner om tiltak og i politikktutforming.

Skiftberegninger er en analysemetode for å belyse hvordan endringer i enkelte forutsetninger endrer resultatene (Cappelen, Dapi, Gjefsen, og Stølen, 2020). Vi benytter denne metoden i dette kapitlet for å beregne antallet ekstra studieplasser for å dekke behovet for 20 000 ekstra sykepleiere i 2040.

Framskrivninger

Framskrivninger er en beregning av en framtidig utvikling, basert på gitte forutsetninger. Hensikten er å lage scenarioer for hvordan en videreføring av eksisterende trender og utviklingstrekk vil påvirke framtiden. Forutsetningene i de ulike framskrivningsmodeller kan være baserte på observerte data eller bestemt av eksperter.

6.1 Sentrale drivere for fremtidens kompetansebehov

Teknologiutvikling, klimaendringer, demografi og globalisering er de fire megatrendene som blir oftest nevnt som påvirkningsfaktorer for behov for kompetanse, og som vil drive nye arbeidsmåter i årene framover (Kompetansebehovsutvalget, 2022b; NOU 2020: 2).

Megatrendene som påvirker og vil fortsette å påvirke arbeidslivet og samfunnet, skaper muligheter i enkelte deler av arbeidslivet, men utfordringer i andre. De kan for eksempel ha negative konsekvenser som mangel på rett kompetanse for å produsere viktige varer eller tjenester eller mangel på arbeidskraft i enkelte deler av arbeidslivet.

Demografi – sentralisering og aldring

Demografiske endringer i befolkningen har en sterk sammenheng med kompetansebehov. Økning i antall eldre innbyggere gjør at helse- og omsorgstjenester må styrkes med flere ansatte i kommunene og i sykehusene. Dersom antall barn vil minske i framtiden, vil det være mindre behov for barnehage- og skolelærere. Sentralisering og utflytting av unge mennesker fra distriktene påvirker også næringsutvikling og kompetansebehov.

SSB anslår at befolkningen i Norge vil vokse til om lag 6.1 millioner mennesker i 2060. Framskrivningene legger til grunn at nettoinnvandringen vil øke på grunn av krigen i Ukraina i de neste årene, men synke på lang sikt (Tømmerås og Thomas, 2022).

Aldrende befolkning i Europa er en av de store problemstillingene som står på agendaen til de ulike lands myndigheter. Eurostat anslår en økning i andelen mennesker som er eldre enn 65 år fra 20 prosent i 2019 til om lag 30 prosent i 2050 ("Ageing Europe - introduction," 2020). SSBs nyeste befolkningsframskrivninger viser at personer i en alder av 65 år og eldre vil utgjøre 27 prosent av befolkningen i Norge i 2050 (Tømmerås og Thomas, 2022). I dag er det 18 prosent av befolkningen som er eldre enn 65 år. De neste ti årene vil det trolig være et historisk skifte for Norge, med flere over 65 år enn barn og unge under 20 år.

En slik samfunnsutvikling, med flere som lever lenger, kan på mange måter beskrives som en suksess og en positiv trend for ethvert land og samfunn. En av konsekvensene av denne utviklingen er imidlertid et sterkt økende behov for helse- og omsorgstjenester og infrastruktur som skal sørge for en god livskvalitet og helsetjenester til de mange eldre.

Utbruddet av covid-10-pandemien har vist at spesielt eldre mennesker var mest utsatt for å bli alvorlig syke, og at mange helseforetak hadde utfordringer med bemanning når antallet pasienter økte og grensene stengte.

Demografisk utvikling med sentralisering fortsetter i Norge som i flere andre land i Europa. SSBs nyeste regionale befolkningsframskrivninger viser at befolkningen vil øke i sentrale strøk, og at aldring i størst grad vil treffe distriktene i Norge. Det skjer fordi mange unge mennesker flytter inn til byene, og deretter får sine barn i de sentrale kommunene. 211 kommuner vil få flere innbyggere i perioden 2022–2050, og i 145 norske kommuner vil det være enten færre innbyggere eller ingen endringer i innbyggertall (Leknes og Løkken, 2022).

SSBs regionale befolkningsmodell fremskriver i sitt hovedalternativ en befolkningsvekst på over 600 000 personer (11 prosent) fra 2022 til 2050. Befolkningsveksten er ikke geografisk jevnt fordelt. Vikens innbyggertall vil vokse med 20 prosent, mens Nordlands vil krympe

Regionale befolkningsframskrivninger (BEFREG)

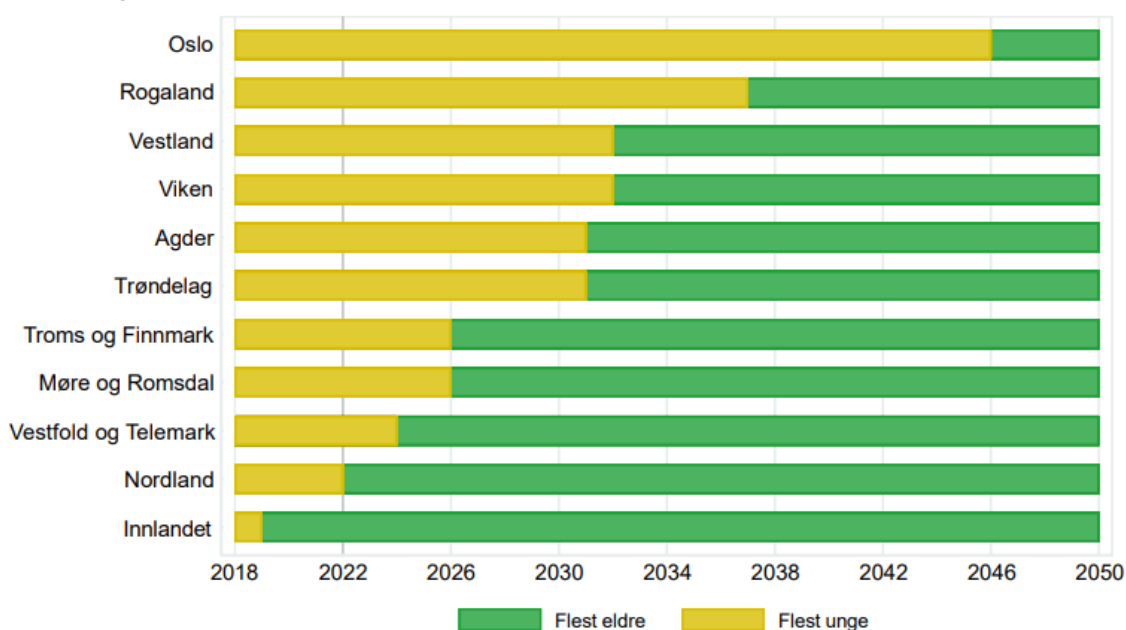
Beregner utvikling i befolkning i hvert fylke og hver kommune fram til 2050

Framskrivninger fra 2022 er preget av høyere kortsiktig usikkerhet enn normalt.

Den er knyttet til krigen i Ukraina og til

med 2 prosent fram mot 2050. Oslo vil, ifølge de regionale framskrivningene, ha den laveste andelen eldre sammenlignet med mange distriktskommuner. Figur 1 viser oversikt over tidspunktene når antall innbyggere over 65 år vil passere antallet unge under 20 år. Oslo og Rogaland er fylkene med flest unge, og det vil dermed ta lengst tid før deres innbyggere er gamle. Innlandet er fylket med flere eldre enn unge siden 2019, mens Nordland er fra 2022. Aldring vil være et dominerende utviklingstrekk i norsk demografi og i økonomi i årene framover i de landsdelene (Leknes og Løkken, 2022).

Figur 6-1 Tidspunktet i framskrevet* hovedalternativ når antall eldre (65+) vil passere antallet yngre (0–19 år) i fylkene, 2018–2050



*Framsrevne tall er hentet fra hovedalternativet (MMMM)

Kilde: Kopi fra *Befolkningsframskrivninger for kommunene 2022* side 16 (Leknes og Løkken, 2022)

Teknologisk utvikling

Diskusjoner om hvorvidt og hvordan teknologiutvikling og digitalisering påvirker sysselsetting i Norge, har pågått i flere tiår. Ekspertutvalget *Økonomiske og sosiale virkninger av ny datateknologi*, som leverte NOU i 1981, framhevet i sin konklusjon (s. 15) at «datateknologien vil bidra til så vel å overflødiggjøre som å skape arbeidsplasser. For enkelte vil teknologien gi nye muligheter, mens den for andre vil medføre utstøting eller utestenging fr arbeidsmarkedet» (NOU 1981: 14).

Mange beskriver tiden vi er inne i nå, som den fjerde teknologiske revolusjonen, som kjennetegnes av rask utvikling av teknologi som påvirker måter vi lever, arbeider og forholder oss til hverandre på (NOU 2020: 2).

Kompetansebehovsutvalget undersøkte i sin første periode sannsynligheten for automatisering av enkeltyrker. Analysene er basert på den mye omtalte undersøkelsen til Frey og Osborne fra 2013 og Pajarinen fra 2015. Sysselsettingstall anvendt på norske data

viser at butikk- og kontormedarbeidere er de mest utsatte yrker for automatisering i Norge (NOU 2019: 2).

Mange nye analyser av endringer i kompetansebehov har gått bort fra å se på yrker, og undersøker i stedet endringer i arbeidsoppgaver. Mindretallet av yrkene har blitt fullt erstattet av teknologi de siste årene. Teknologiens rolle er i større grad å skape nye jobber og endre måter vi utfører arbeidsoppgaver på enn å fjerne jobber (Taylor mfl., 2022). Rapporten fra KBU (2021–2027) understreker at hovedtyngden av den nasjonale forskningslitteraturen indikerer at ny teknologi vil ha positive effekter for sysselsetting (Kompetansebehovsutvalget, 2022b).

Klimaendringer og grønn omstilling

Norge har undertegnet Parisavtalen, og har forpliktet seg til å delta i tiltak som skal begrense klimaendringene. Grønn omstilling eller omstilling til lavutslippssamfunn legger opp til endringer i forbruket og i produksjon av varer og tjenester. Det grønne skiftet er en megatrend på lik linje med digitalisering og teknologiendringer som vil endre arbeidslivet og behovet for kompetanse. Grønne jobber er gjenstand for diskusjoner og beregninger. Kompetansebehovsutvalget (2021–2027) vil i sin kommende rapport belyse kompetansebehov relatert til grønn omstilling (Kompetansebehovsutvalget, 2022a).

6.2 Framskrivninger av tilbud og etterspørsel etter ulike utdanningsgrupper

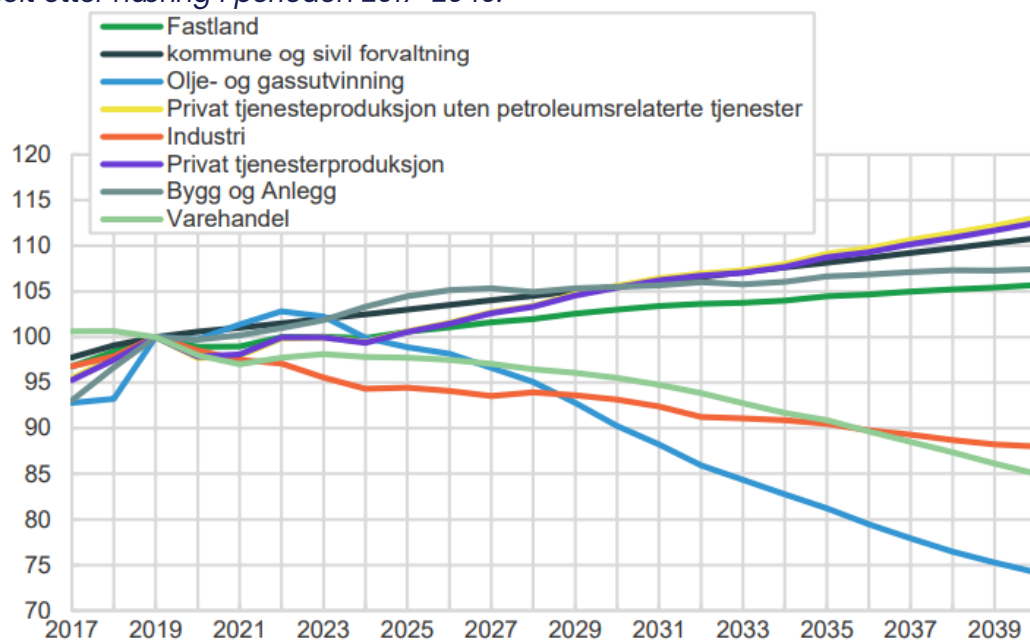
Kompetansebehovsutvalget refererte i sin første periode til SSBs framskrivninger av arbeidsstyrke og sysselsetting, som ble utarbeidet i 2018, og som gjelder perioden 2016 til 2035 (Cappelen, Dapi, Gjefsen, Sparrman mfl., 2018). De nyeste framskrivningene viser tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft på nasjonalt nivå for ulike utdanningsgrupper fram mot 2040. SSB baserer sine framskrivninger på demografisk og økonomisk utvikling. Hovedresultatene er økt utdanningsnivå i arbeidsstyrken og behov for arbeidskraft med høyere utdanning og fagutdannede i de fleste næringene.

Utdanningsnivået i befolkningen har økt. En større andel har høyere utdanning, og en stadig mindre andel har grunnskole som høyeste fullført utdanning i Norge. I framskrivningsperioden fram til 2040 øker etterspørselen etter arbeidskraft med høyere utdanning. Framskrivningene viser hvordan arbeidsstyrken og sysselsettingen kan utvikle seg med de forutsetningene som er lagt inn i modellene til SSB. SSB påpeker imidlertid i sin rapport at ubalanse i tilbud og etterspørsel etter de ulike utdanningsgruppene ikke kan tolkes som et uttrykk for framtidig arbeidsledighet.

Videre understreker SSB at hvis arbeidsstyrken vokser svakere enn etterspørselen framskrevet med modellene KVARTS og ADMOD, vil den faktiske sysselsettingen for den enkelte utdanningsgruppe i stor grad bli bestemt av arbeidsstyrken. Det betyr at en stor etterspørsel etter en bestemt utdanningsgruppe på den ene siden, og svak tilgang til kandidater med det ønskede utdanningsnivået på den andre siden, kan resultere i økende

mangel på den aktuelle utdanningsgruppen. Hvis arbeidsstyrken derimot vokser sterkere enn etterspørselen etter en utdanningsgruppe, kan det ha konsekvenser for enkelte utdanningsgrupper, som da må jobbe innen områder som før var bemannet med andre grupper med lignende eller lavere utdanning (Cappelen mfl., 2020, s. 37).

Figur 6-2 Sysselsetting etter næring, 2017-2019 (nivå i 2019 = 100). Tall fra Nasjonalregnskapet fram til 2019, deretter framskrivninger. Etterspørsel etter arbeidskraft fordelt etter næring i perioden 2017-2040.



Kilde: Kopi fra *Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040* side 28 (Cappelen mfl., 2020)

SSB viser antall sysselsatte i de ulike næringene med faktiske tall fra 2017 til 2019 og framskrevet fram til 2040. Disse tallene kan brukes for å regne ut de absolutte tallene i figurene som viser framskrivning av arbeidsstyrke og sysselsetting etter utdanningsnivå. Olje og gassutvinning sammen med industri og varehandel er næringer der etterspørselen etter arbeidskraft vil falle mest fram mot 2040. Tjenesteproduksjon og offentlig forvaltning er de næringene som har sterkest vekst i sysselsettingen.

Tabell 6-1 viser faktiske tall for arbeidsstyrken og sysselsatte i 2019 og de samme tallene framskrevet i 2035. SSB nedjusterte nivået på sysselsetting og arbeidsstyrke i den siste rapporten. Årsaken til dette er lavere innvandring. Framskrivningene gir et underskudd på personer med grunnskole- og videregående utdanningsnivået. Det er et overskudd på bachelor- og masterutdannede i arbeidsmarkedet fram mot 2035.

Tabell 6-1 Sysselsatte og arbeidsstyrke etter utdanningsnivå 2019. Framskrevet sysselsetting og arbeidsstyrke etter utdanningsnivå 2035.

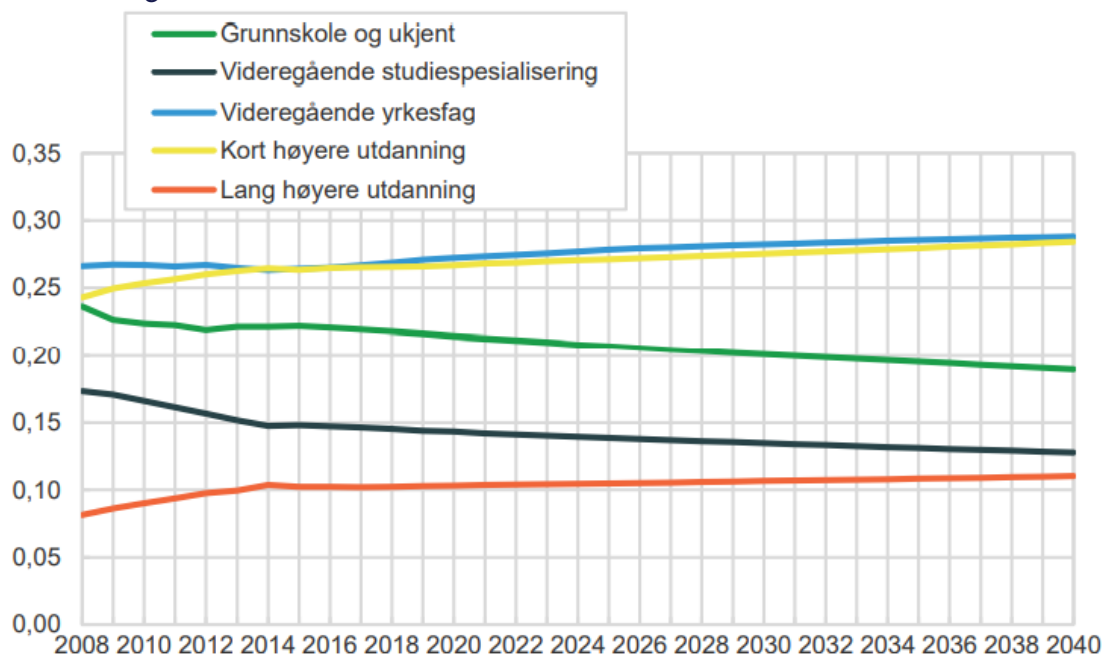
Utdanningsnivå	Sysselsatte 2019	Sysselsatte 2035	Arbeidsstyrke 2019	Arbeidsstyrke 2035	Underskudd / Overskudd
Grunnskoleutdanning og uoppgitt	614 000	576 000	653 000	547 000	-29 000
Videregående studieforberedende	408 000	387 000	428 000	346 000	-41 000
Videregående yrkesfag	769 000	842 000	790 000	754 000	-88 000
Bachelorutdanning	754 000	824 000	773 000	992 000	168 000
Masterutdanning	292 000	319 000	300 000	443 000	124 000
I alt	2 837 000	2 948 000	2 944 000	3 082 000	134 000

Kilde: Statistisk sentralbyrå (Cappelen mfl., 2020)

Ifølge framskrivningene vil tilbudet etter arbeidskraft være høyere enn etterspørsel når vi ser på alle utdanningsnivåene under ett. Overskuddet kan imidlertid ikke tolkes som arbeidsledighet. Framskrivningene er basert på historisk utvikling i sysselsetting fram til 2019 og tar ikke hensyn til grønn omstilling og eventuelt andre endringer som kan komme og påvirke behovet for arbeidskraft. Utdanningsgruppene til bygg og anlegg, håndverk, industri og helse og omsorg vil ifølge framskrivningene være i underskudd i 2035 (Cappelen mfl., 2020).

Figur 6-3 viser etterspørsel etter de ulike utdanningsgruppene som andel av sysselsatte. Det er en sterk vekst i etterspørsel etter arbeidskraft med bachelorutdanning og videregående yrkesfag, mens andelen med masterutdanning er ganske stabil i den framskrevne perioden.

Figur 6-3 Sysselsettingsandeler etter utdanningsnivå, 2008-2040*. Historiske data og framskrivninger.



*Perioden før 2015 er basert på historiske tall. Perioden 2015 til 2019 baseres på framskrevet sysselsetting etter fem utdanningsnivåer og historiske tall. Perioden etter 2019 baseres kun på framskrivninger.

Kilde: Kopi fra *Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040* side 28 (Cappelen mfl., 2020)

6.3 Framskrivninger av etterspørsel i helse- og omsorgstjenester

SSBs siste framskrivning av etterspørsel etter helsepersonell (HELSEMOD) var i 2019 (Hjemås, Zhiyang, Kornstad, og Stølen, 2019). Framskrivningene viser tilbud og etterspørsel etter ulike typer helsepersonell. Oppsummert viser de følgende om kompetansebehov:

- Antallet årsverk som det er behov for i helse- og omsorgstjenesten, vil øke med 33 prosent på nasjonalt nivå, det vil si fra cirka 310 000 i 2017 til cirka 411 000 i 2035. Veksten vil være størst i de kommunale omsorgstjenestene
- Helse Sør-Øst og Helse Vest er helseregionene der etterspørselen etter antall årsverk øker mest.
- Innvandrere utgjør ikke en spesielt stor andel av sysselsettingen innen helse- og omsorgstjenesten i de minst sentrale kommunene

SSBs siste framskrivninger for helsepersonell (HELSEMOD) viser at mangelen på sykepleiere i 2035 vil være på rundt 28 000 årsverk, mens den siste framskrivningen av etterspørsel og tilbud av arbeidskraft mer generelt (ADMODO) viser at det vil mangle 20 000 sykepleiere i 2040. HELSEMOD og ADMODO anslår med andre ord ulik størrelse på underskudd av sykepleiere. Årsaken til mye av forskjellen er nok at ADMODO er en generell likevektsmodell, som tar hensyn til hvordan endringer i én sektor vil påvirke andre, mens HELSEMOD er en partiell modell for helsesektoren. ADMODO tar hensyn til makroøkonomiske forhold som utvikling i BNP, og den er best egnet til å se tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft under ett, samt å sammenligne ulike yrkesgrupper. HELSEMOD passer bedre hvis målet er å

sammenligne ulike grupper helsepersonell, siden den modellerer helsesektoren mer detaljert enn ADMOD. Den tar for eksempel hensyn til sykefraværnivået, som er særlig høyt blant helsefagarbeidere og sykepleiere.

6.3.1 Tilbud og etterspørsel etter sykepleiere i Norge

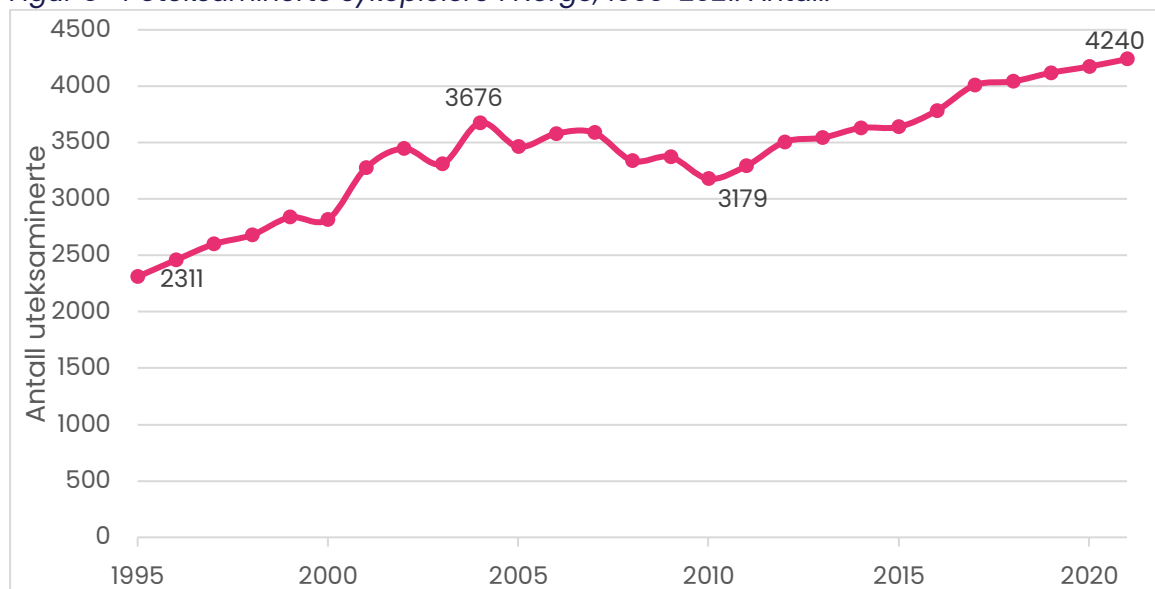
SSBs framskrivninger for ulike typer helsepersonell (HELSEMOD) anslår at det vil være behov for 125 000 sykepleiere i 2035. Det gir et underskudd på 28 000 årsverk i helse- og omsorgssektoren (Hjemås mfl., 2019). Sykepleiere er en yrkesgruppe som i stor grad vil være etterspurt i tiden framover. Med dagens nivå på antall nyutdannede sykepleiere vil gapet mellom tilbud og etterspørsel øke år for år. Den demografiske situasjonen påvirker i stor grad behovet for helsepersonell. Teknologisk utvikling i helsetjenester og i hvilken grad andre utdanningsgrupper kan overta oppgaver til sykepleiere og helsefagarbeidere, har også betydning for hvor mange sykepleiere det vil være behov for i framtiden.

Sykepleie er den største utdanningstypen innen helsefag, og utgjør 46 prosent av studieplasser på sykepleie av alle helsefaglige utdanninger. Andre store utdanningstyper er vernepleie, sosionom og barnevern og helsefag.

6.3.2 Interesse for sykepleieutdanning og uteksaminerte kandidater

Figur 6-4 viser utvikling i antall uteksaminerte sykepleiere i perioden 1995 til 2021. I denne perioden har det vært en gradvis økning i antall uteksaminerte sykepleiere, fra 2 300 i 1995 til 4 240 i 2021.

Figur 6-4 Uteksaminerte sykepleiere i Norge, 1995-2021. Antall.



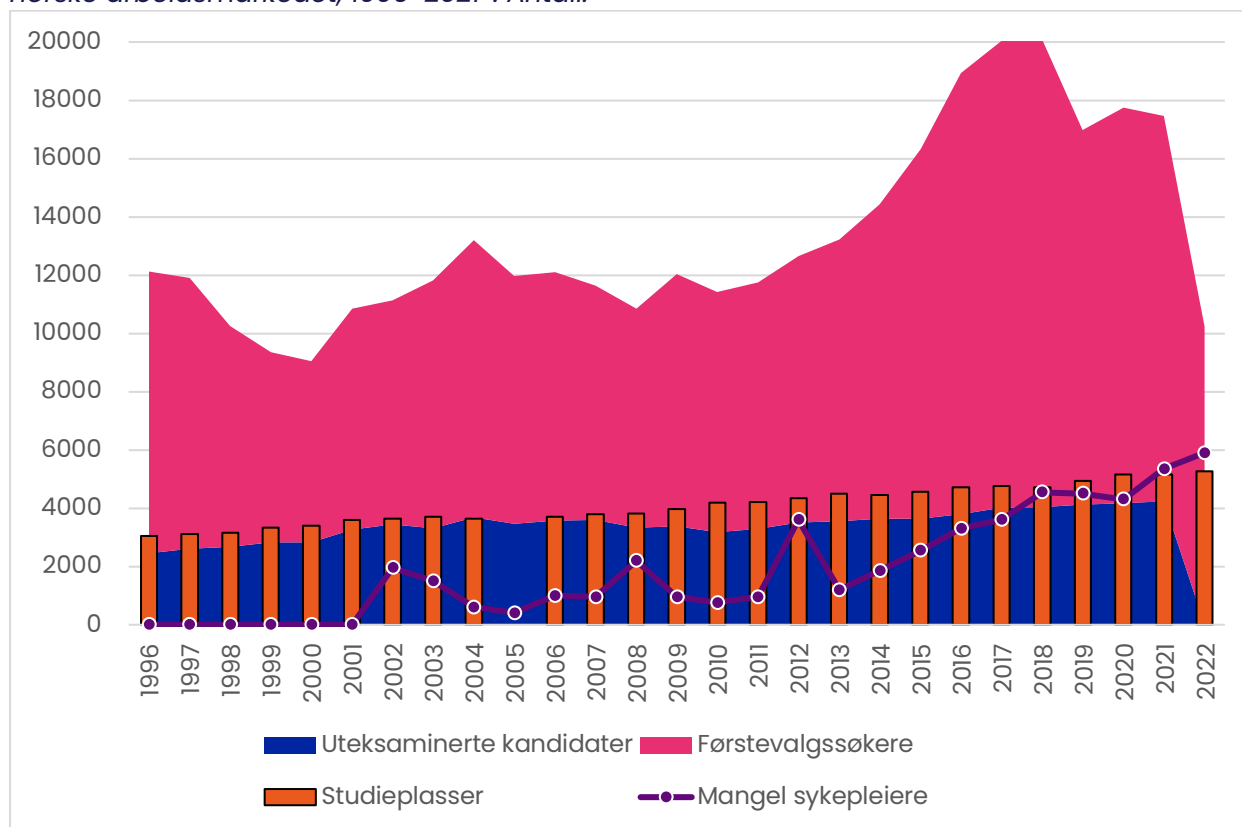
Kilde: HK-dir DBH

SSBs analyse viser at cirka 16 prosent av sykepleierne jobbet i næringer utenfor helsetjenesten i 2014 (Skjøstad, Beyrer, Hansen, og Hjemås, 2019). De største næringene var undervisning, offentlig administrasjon, sosialtjenester og vikarbyrå. I tillegg til å undersøke

hvor sykepleiere jobber, har SSB undersøkt når sykepleierne velger en jobb utenfor helsetjenesten ved å følge et kull med sykepleiere gjennom 10 år. Resultater fra undersøkelsen viser at 20 prosent av de 3 452 nyutdannede sykepleierne i 2004 jobbet utenfor helsetjenesten 10 år senere (Skjøstad mfl., 2019).

Videre ser vi på utvikling i antall uteksaminerte kandidater, studieplasser og interesse for å velge sykepleie som studieretning i perioden 1996 til 2021. Figur 6-5 er en enkel framstilling av dette, der vi har sammenstilt tall fra Navs bedriftsundersøkelse med søkertall. Figuren viser at antallet søkere med sykepleie som førstevalg var historisk høyt i 2017 og 2018, med litt over 16 000 søkere. Antall søkere falt så til cirka 10 200 i 2022. Det totale antallet førstevalgssøkere var likevel høyere enn antallet studieplasser, noe som indikerer en sterk interesse for yrket. Antallet nyutdannede sykepleiere var høyere enn antallet sykepleiere som manglet i den norske helsetjenesten fram til 2018. Etter dette var mangelen større enn antallet nyutdannede, og gapet var spesielt stort i 2021.

Figur 6-5 Uteksaminerte, kvalifiserte søkere, studieplasser og behov for sykepleiere i det norske arbeidsmarkedet, 1996-2021*. Antall.



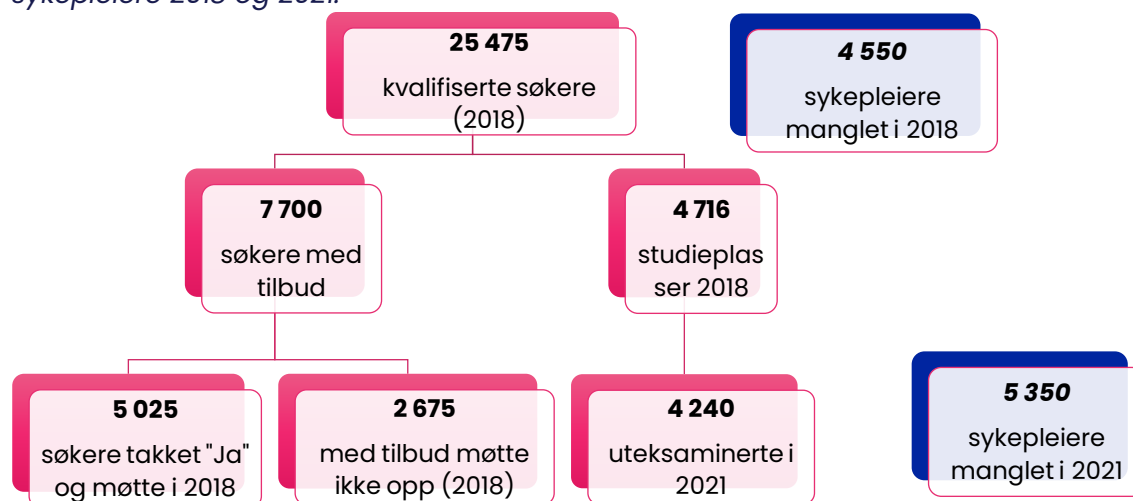
* Tallene for antall studieplasser i 2005 mangler, tall for uteksaminerte kandidater i 2022 var ikke tilgjengelige når rapporten ble skrevet

Kilde: Samordna opptak (HK-dir), Navs bedriftsundersøkelse

Neste figur er en enkel fremstilling av søkere og oppmøte til sykepleiestudier i 2018 og uteksaminerte sykepleiere i 2021. Denne figuren er ment som en illustrasjon av prosessen fra søkning til uteksaminering 3 år senere. Figuren viser at det var over 2 600 som fikk tilbud om studieplass i 2018, men som ikke tok den imot. 4 240 fullførte studiet i 2021, men vi vet

ikke hvor mange av disse som startet i 2018. En del av de som startet før 2018, var nemlig forsinket av ulike årsaker. Det kan derfor være nyttig å gjennomføre en analyse som viser frafall underveis, slik at planlegging av nye studieplasser blir mest mulig treffsikker. Vi bruker en gjennomsnittlig frafallsandel på 17 prosent basert på tall fra Database for statistikk for høyere utdanning (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2022).

Figur 6-6 Bachelor i sykepleie. Søkere, studieplasser, uteksaminerte og mangel på sykepleiere 2018 og 2021.



Kilde: HK-dir (Samordna opptak), Navs bedriftsundersøkelse

Navs bedriftsundersøkelse viser at det mangler 5900 sykepleiere i 2022. SSB anslår at det vil være en mangel på 20 000 sykepleiere i 2040 (SSB 2020). Med dagens antall studieplasser vil det økende behovet for sykepleiere ikke kunne dekkes med nyutdannede. En av mulighetene til å dekke behovet for sykepleiere er å utdanne flere. Tall fra Samordna opptak viser at interessen for å studere sykepleie er stor på nasjonalt nivå. Antallet kvalifiserte søkere per studieplass varierer imidlertid fra studiested til studiested.

6.3.3 Skiftanalyser som beskriver økning i studieplasser og hvordan den kan dekke kompetansebehovet for sykepleiere

Denne analysen viser hvor mange nye studieplasser som må opprettes hvert år fram mot 2037 for å nå et mål om 20 000 flere sykepleiere i 2040, slik SSBs ADMOD modell tilsier at vi kanskje kommer til å trenge. Vi tenker oss at det blir satt i gang et tiltak der det opprettes et fast antall nye studieplasser hvert år (X) fra og med 2023 til og med 2037, og at det i 2040 da vil være 20 000 flere sykepleiere på arbeidsmarkedet enn om ingen nye studieplasser hadde blitt opprettet. For å regne ut dette må vi ta hensyn til at det første kullet med ekstra sykepleiere som følge av tiltaket først vil komme inn på arbeidsmarkedet i 2026. Fra og med 2027 vil antallet ekstra sykepleiere omfatte både de som er nyutdannede i 2027 ($X * 2$), og de som var nyutdannede i 2026, og dermed har vært i arbeidslivet ett år (X). Til sammen blir dette $X * 3$. Tilsvarende vil antallet ekstra sykepleiere i 2040 omfatte de som startet på studiet i 2037, og som dermed var nyutdannede i 2040 (X

* 15), samt alle de ekstra sykepleierne som kom på arbeidsmarkedet fra og med 2026 til og med 2039 som følge av tiltaket ($X * 1 + X * 2 + \dots + X * 14$).

Vi kan nå benytte formelen nedenfor til å beregne X. T angir antall år fra med 2026 til og med 2040, det vil si 15. Ved å sette inn 15 i stedet for T i formelen kan vi regne oss fram til at $X = 166$. Det vil med andre ord være nødvendig å opprette 166 nye studieplasser hvert år for å nå målet om 20 000 ekstra sykepleiere i 2040.

Formel 6-1 Antall ekstra studieplasser som må opprettes for å dekke behov for 20 000 ekstra sykepleiere i 2040. X=fast årlig økning i antall nye studieplasser.

$$X = \frac{20\,000}{\sum_{t=1}^T t}$$

T= hvor mange år det tar før målet med tiltaket er nådd

Et alternativt tiltak kan være å opprette mange nye studieplasser i 2023 (Y). Disse videreføres i de påfølgende årene, men ingen nye plasser blir opprettet. I 2026 vil det da være Y ekstra sykepleiere på arbeidsmarkedet, i 2027 vil det være $Y * 2$ ekstra og i 2040 vil det være $Y * 15$ ekstra. Vi kan dermed benytte Formel 6-2 til å beregne hvor mange nye studieplasser som må opprettes i 2023 for å nå målet om 20 000 flere sykepleiere i 2040. Ved å sette inn $T=15$, slik som i sted, finner vi at $Y = 1\,333$.

Formel 6-2 Antall ekstra studieplasser som må opprettes for å dekke behov for 20 000 ekstra sykepleiere i 2040. Y=antall nye studieplasser som må opprettes i 2023.

$$Y = \frac{20\,000}{T}$$

T= hvor mange år det tar før målet med tiltaket er nådd

I modellene over ligger det en forutsetning om at alle de ekstra personene som starter på sykepleiestudiet som følge av tiltaket, fullfører på normert tid, og at alle de ekstra sykepleierne som kommer inn på arbeidsmarkedet, jobber i helsesektoren. Modellene tar dermed ikke hensyn til frafall fra studiet eller at noen med sykepleierutdanning ikke jobber i helsesektoren. Tallene vi fant for X og Y, er dermed antakelig for lave. For å ta hensyn til frafall fra studiet og yrket, må vi benytte en mer komplisert modell.

Frafall fra sykepleiestudiet og yrket og behov for 20 000 sykepleiere i 2040

Frafallet fra sykepleiestudiet varierer mellom studiestedene, men den gjennomsnittlige frafallsprosenten er på 17 prosent, noe som tilsvarer en gjennomføringsrate på 83 prosent (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2022). Videre er det slik at en del sykepleieutdannede ikke jobber som sykepleiere. Det finnes per i dag ikke noen offentlig tilgjengelig statistikk som angir hvor mange dette er snakk om, og hvor lenge disse har stått i yrket før de går over i en annen type jobb. En analyse fra SSB viste imidlertid at cirka 16 prosent av alle sykepleieutdannede i 2014 jobbet i næringer utenfor helsetjenesten. De

største næringene disse jobbet i, var undervisning, offentlig administrasjon, sosialtjenester og vikarbyråer. SSB undersøkte videre på hvilket tidspunkt i sin karriere de sykepleieutdannede valgte en jobb utenfor helsetjenesten, ved å følge et kull med sykepleiere gjennom 10 år. Resultatene viste at av 3 452 nyutdannede sykepleiere i 2004 var det 20 prosent som ikke jobbet i helsetjenesten 10 år etter at de ble uteksaminert (SSB 2017). Hvis vi antar at det prosentvise frafallet fra yrket var konstant i løpet av perioden, tilsvarer dette en årlig frafallsprosent på 2,2%. Overlevelsesraten i yrket var dermed på 97,8 %. I de videre analysene vil vi legge til grunn en gjennomføringsrate på 83 % og en overlevelsesrate i yrket på 97,8 %.

For å ta hensyn til frafall fra studiet, må vi bygge inn i modellen at kun $0,83 \cdot X$ sykepleiere fullfører studiet hvert år. Vi må dermed dividere høyresiden i brøkene i formel 6-1 og 6-2 med 0,83. For å ta hensyn til frafall fra yrket, må vi bygge inn at kun 0,978 av de ekstra sykepleierne som er i arbeidsmarkedet et gitt år som følge av tiltaket vil være der året etter. I formel 6-3 og 6-4 har vi bygget inn disse forholdene i beregningen av henholdsvis X og Y . a angir fullføringsprosent i studiet og b angir overlevelse i yrket. Vi setter inn $T=15$, som før, $a= 0,83$ og $b= 0,978$. Formelene gir da $X=222$ og $Y=1\ 868$. Det betyr at for å nå et mål om 20 000 ekstra sykepleiere i 2040, vil det være nødvendig å øke antall nye studieplasser med 222 hvert år fram til 2037. Alternativt kan man innføre en permanent økning i antall studieplasser på 1 868 i 2023. Vi ser at disse tallene er en god del høyere enn de vi fant fra formel 6-1 og 6-2 i sted. Frafall fra studiet og frafall fra yrket spiller dermed en stor rolle for hvor mange nye studieplasser som må opprettes for å nå målet om 20 000 ekstra sykepleiere i 2040.

Formel 6-3 Antall ekstra studieplasser som må opprettes for å dekke behov for 20 000 ekstra sykepleiere i 2040, der det tas hensyn til frafall fra studiet og yrket. X =fast årlig økning i antall nye studieplasser.

$$X = \frac{20\ 000}{a \sum_{t=1}^T (t * b^{(T-t)})}$$

T = hvor mange år det tar før målet med tiltaket er nådd

a =fullføringsprosent på studiet

b =overlevelsesrate i yrket

Formel 6-4 Antall ekstra studieplasser som må opprettes for å dekke behov for 20 000 ekstra sykepleiere i 2040, der det tas hensyn til frafall fra studiet og yrket. Y =antall nye studieplasser som må opprettes i 2023.

$$Y = \frac{20\ 000}{a \sum_{t=1}^T b^{(T-t)}}$$

T= hvor mange år det tar før målet med tiltaket er nådd

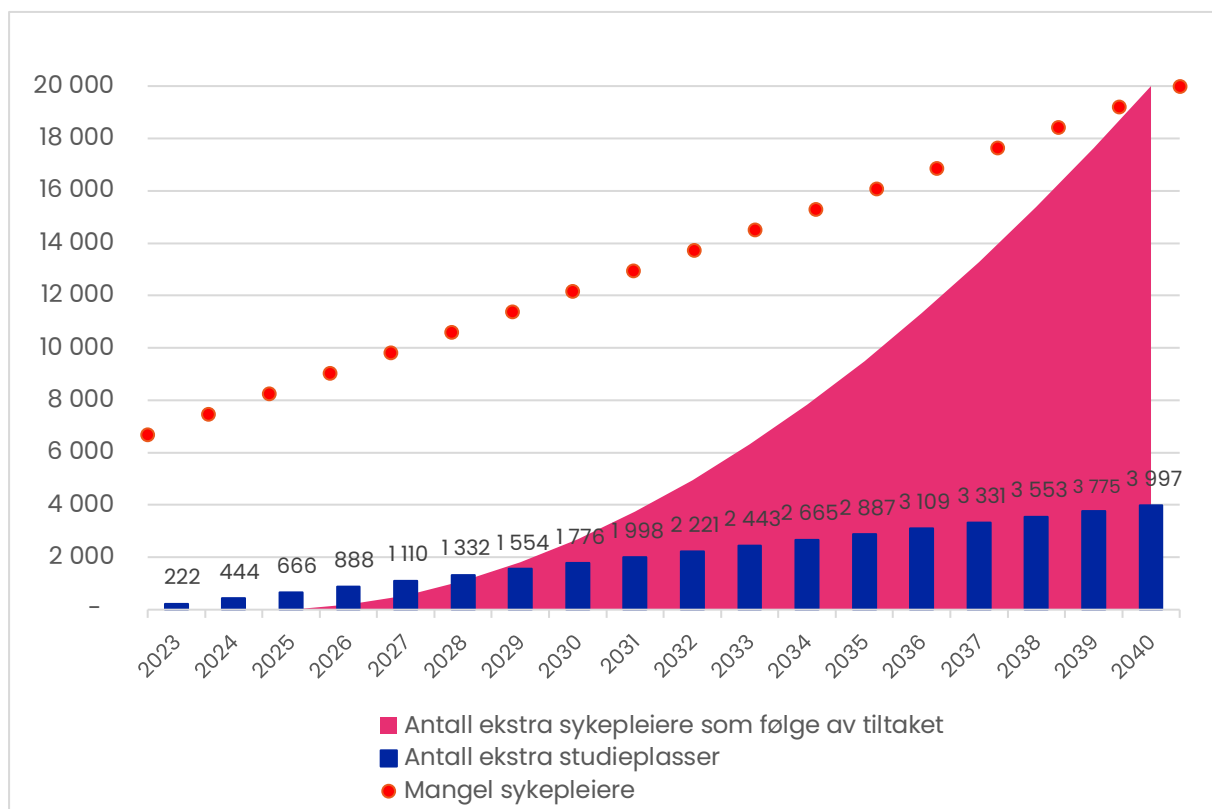
a=fullføringsprosent på studiet

b=overlevelsesrate i yrket

Dette innebærer at dersom man klarer å øke a eller b i modellen, må færre nye studieplasser opprettes. En økning i a eller b vil dessuten ha en effekt utover den som kommer frem av formel 6-3 og 6-4, fordi en slik økning vil påvirke alle studieplasser og sykepleiere, ikke bare de som kommer til som følge av tiltaket. Tilsvarende vil det være slik at dersom frafall fra studiet eller yrket er høyere for de ekstra sykepleierne som kommer til som følge av tiltaket, må økningen i antall studieplasser være større enn det vi har beregnet. Det er ikke urimelig å tenke seg at frafall fra studiet er noe høyere for de ekstra studentene som kommer til. Disse vil antakeligvis ha noe lavere karakterer enn studentene som vil være der uten tiltaket, noe som kan påvirke gjennomføringsevnen.

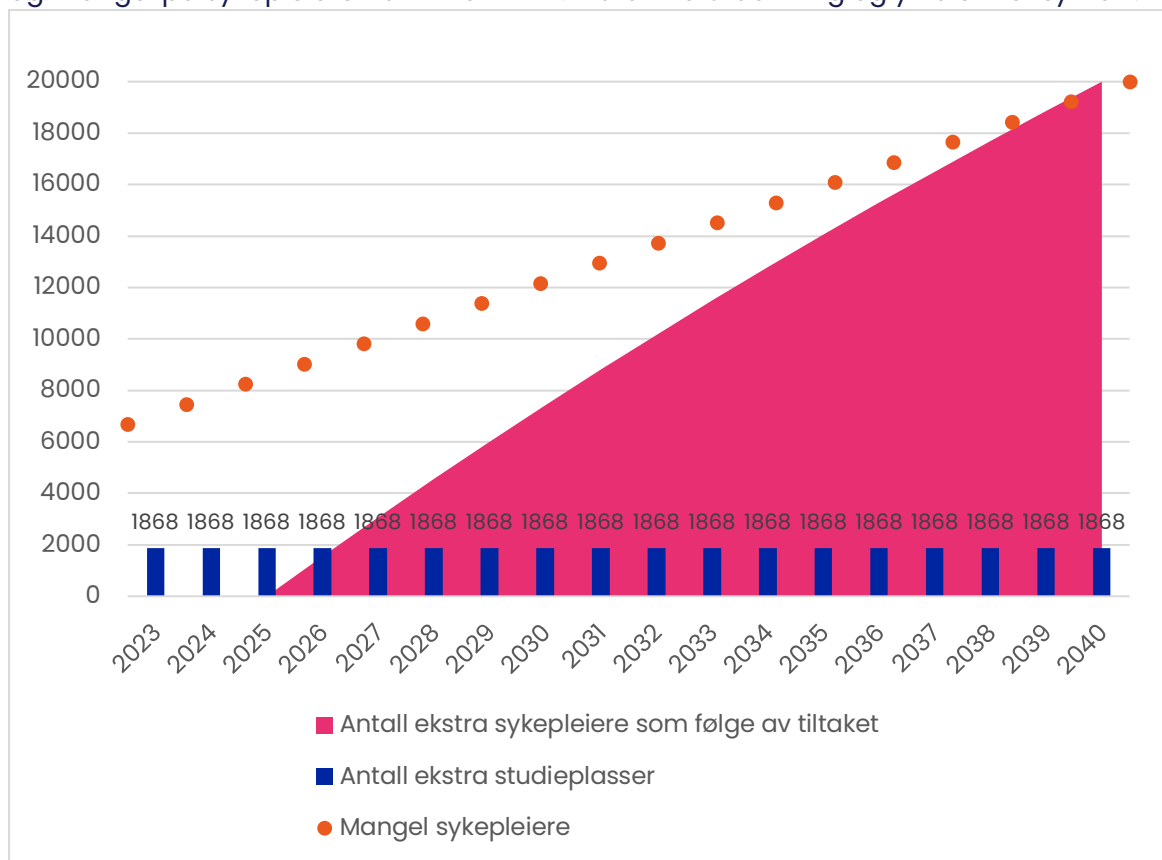
I figur 6-7 og 6-8 plotter vi utviklingen i antall ekstra sykepleiere som kommer inn på arbeidsmarkedet og antall ekstra studieplasser for de to alternative tiltakene angitt ved hhv. formel 6-3 og 6-4. I tillegg plotter vi antall sykepleiere som mangler. Her har vi tatt utgangspunkt i at det manglet 5 900 sykepleiere i 2022 og antatt at mangelen øker med et fast antall frem mot 2040 (Nav 2022). Vi ser at begge tiltakene innebærer at det vil være et gap mellom etterspørsel etter og tilbud av sykepleiere helt frem til og med 2039. Gapet vil være størst for tiltaket der man øker nye studieplasser med 222 hvert år. Ønsker man å minske gapet tidligere, vil det derfor være mer hensiktsmessig å innføre en varig økning i antall studieplasser på 1 868 i 2023. Dersom man ønsker å tette gapet tidligere, kan man velge en lavere T enn 15. Med for eksempel $T=5$, vil gapet tettes i 2030. I dette året vil det, ifølge vår tilnærming, mangle 12 167 sykepleiere. Vi må derfor erstatte 20 000 med 12 167 i formlene. Formel 6-3 og 6-4 gir da $X=981$ og $Y=5\,036$. Man må altså enten øke antall nye studieplasser med 981 hvert år i perioden fra og med 2023 til og med 2027 eller foreta en varig økning i antall studieplasser på 5 036 i 2023. Disse tallene er betydelig høyere enn de vi fant for $T=15$. Å tette gapet tidligere gjør det dermed nødvendig med en kraftig økning i antall sykepleiestudieplasser de neste årene. Dette kan være utfordrende å få til, blant annet på grunn av begrensninger i antall praksisplasser.

Figur 6-7 Årlig økning i antall nye studieplasser på 222, uteksaminerte kandidater og mangel på sykepleiere fram mot 2040. Frafall fra utdanning og yrke er hensyntatt.



Kilder: Navs bedriftsundersøkelse, Statistisk sentralbyrå (Cappelen m fl.), HK-dir (Samordna opptak).

Figur 6-8 Fast økning i antall nye studieplasser på 1 868 i 2023, uteksaminerte kandidater og mangel på sykepleiere fram mot 2040. Frafall fra utdanning og yrke er hensyntatt.



Kilder: Navs bedriftsundersøkelse, Statistisk sentralbyrå (Cappelen m fl.), HK-dir (Samordna opptak).

I dette delkapitlet har vi gjennomført analyser hvor vi har brukt data om frafall fra sykepleieutdanning og frafall fra sykepleieyrket for å regne ut antall studieplasser det vil være nødvendig å opprette for å dekke et behov for 20 000 ekstra sykepleiere i 2040. Vi har laget formler som kan brukes til å beregne antall nye studieplasser, både med og uten å ta hensyn til frafall fra yrke og utdanning. I delkapitlet har vi presentert vi to mulige tiltak for å øke antall studieplasser.

Den ene muligheten går ut på å øke antall studieplasser gradvis fra året tiltaket starter og til og med 2037. Her kommer vi frem til at det vil være nødvendig med en årlig økning på 222 nye studieplasser fra og med 2023 til og med 2037 hvis vi tar hensyn til frafall fra studiet og yrket. Dette scenarioriet er presentert ved formel 6-3 og figur 6-7 og innebærer også at mangelen på sykepleiere være stor i alle årene fram til 2040.

Den andre muligheten er en stor økning på antall nye studieplasser i 2023 som deretter opprettholdes, men ikke økes. Dette scenarioriet er presentert ved formel 6-4 og figur 6-8 og viser at det vil være nødvendig med en økning på 1 868 studieplasser når vi tar hensyn til frafall fra studiet og frafall fra yrket. Dette tiltaket gjør at mangelen på sykepleiere blir noe lavere i årene før 2040, men også at en stor økning i antall studieplasser i begynnelsen av perioden vil være nødvendig. Dette kan skape utfordringer med å skaffe nok praksisplasser.

Figurliste

Figur 1-1 Utvikling i antall ledige stillinger 2011–2021. Antall.	12
Figur 1-2 Antall ledige stillinger etter næring. Sesongjusterte tall. 2010–2021.....	13
Figur 1-3 Utvikling i BNP* per innbygger i Norge sammenliknet med andre land. 1990–202014	
Figur 1-4 Vekst i antall sysselsatte. Kvartalsvis 2018–2021. Antall.....	14
Figur 1-5 Andel nye arbeidsplasser fordelt etter region og kvartal i 2021. Prosent.....	15
Figur 2-1 Utdanningsnivå i aldersgruppene 30–34 og 35–39 år, fordelt på år. Prosent.....	20
Figur 2-2 Utdanningsnivå i befolkningen, aldersgruppen 35–39 år, fordelt på år og innvandrerkategori. Prosent.....	21
Figur 2-3 Utdanningsnivå i aldersgruppen 40–49 år, fordelt på år og kjønn. Prosent.....	22
Figur 2-4 Utdanningsnivå i aldersgruppe 30–59 år, fordelt på fylke. 2020. Prosent.....	22
Figur 2-5 Utdanningsnivå i aldersgruppe 25–64 år, i 2020, fordelt på land. Prosent.....	26
Figur 2-6 Personer med høyere utdanning, 25–64 år, i 2018, fordelt på fagområder og utvalgte land. Prosent.....	26
Figur 2-7 Andel sysselsatte etter høyeste fullførte utdanningsnivå i befolkningen, 25–64 år, i 2020, fordelt på land. Prosent.....	27
Figur 2-8 Gjennomsnittlig ferdighetsskår i lesing i befolkningen, aldergruppe 25–65 år, fordelt på utdanningsnivå for utvalgte land i PIAAC. Testskår.....	27
Figur 2-9 Forskjeller** i gjennomsnittsskår i PIAAC, menns skår minus kvinners, fordelt på utvalgte land. Testskår-poeng.....	28
Figur 2-10 PISA-resultater i 2018 for utvalgte land. Testskår.....	28
Figur 2-11 Leseresultater i PISA for Norge fordelt på år og kjønn. Testskår.....	29
Figur 2-12 Andeler med svake eller manglende generelle digitale ferdigheter, fordelt på aldersgrupper og land. 2021. Prosent.....	29
Figur 2-13 Andel deltakere i formell utdanning i befolkningen 19–69 år, samt i aldergruppen 25–69 år, etter deltakelse på utdanningsnivå. Prosent.....	32
Figur 2-14 Deltakere per skoleår i formell utdanning i befolkningen 25–69 år, fordelt på utdanningsnivået de hadde oppnådd før skoleåret startet. Prosent.....	32
Figur 2-15 Student i høyere utdanning som andel av befolkningen 20–24 år, i et utvalg land i Europa. Prosent.....	33
Figur 2-16 Landene med høyest andeler for deltakelse, samt EU, i utdanning og opplæring, siste fire uker i aldersgruppen 25–64 år, 2012–2021. Prosent.....	33
Figur 2-17 Andel av befolkningen 22–59 år som svarer at de deltar i utdanning, videreutdanning, ikke-formell opplæring eller ingen av disse siste 12 måneder, 2010–2021. Prosent.....	34
Figur 3-1 NHOs bedrifters strategier for å dekke eget kompetansebehov. Prosent.....	43
Figur 3-2 Andel sysselsatte som sier at de er interessert i å ta mer etter- og videreutdanning. Prosent.....	44
Figur 3-3 Andel arbeidstakere som opplever å ikke få brukt sin kompetanse. 2019–2021. Prosent.....	44

Figur 3-4 Andel arbeidstakere som opplever tilrettelegging for faglig utvikling. 2019–2021. Prosent.....	45
Figur 3-5 Andel arbeidstakere som opplever å ikke ha nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene. Prosent.....	45
Figur 3-6 Andel som planlegger å ta mer utdanning. Prosent.....	45
Figur 3-7 Andel sysselsatte med et læringsintensivt arbeid, gode læringsmuligheter eller krav til læring i jobben*. 2008–2020	46
Figur 3-8 Andel av sysselsatte med gode læringsmuligheter* gjennom det daglige arbeidet, fordelt på utdanningsbakgrunn. 2008–2020. Prosent.....	47
Figur 3-9 Andel av alle ansatte og per ansettelsesforhold med gode læringsmuligheter gjennom det daglige arbeidet. 2008–2020. Prosent.....	47
Figur 3-10 Andeler for «Jobben krever at du stadig må lære deg noe nytt eller sette deg inn i nye ting». Prosent.....	48
Figur 3-11 Andel av alle sysselsatte og per innvandringskategori med krav til læring i jobben. 2008–2020. Prosent	48
Figur 3-12 Hindre for deltakelse i utdanning. 2020. Prosent.....	49
Figur 3-13 Hindre for å ta mer utdanning blant innvandrere. Prosent.....	50
Figur 4-1 Antall registrerte helt arbeidsledige, delvis ledige, bruttoledigheten og summen av arbeidssøkere. Sesong- og bruddjusterte tall. Januar 2019–juli 2022	54
Figur 4-2 Antall lønnstakere i utvalgte næringer. Sesongjustert. Indeksert: Januar 2020=100	54
Figur 4-3 Utvikling i andel sysselsatte i utvalgte næringer. 1970–2021	55
Figur 4-4 Antall sysselsatte 20–74 år per ikke-sysselsatt over 67 år. 2018 (faktisk) og 2040 (framskrevet).....	56
Figur 4-5 Andel virksomheter med rekrutteringsproblemer de siste tre månedene, etter næring. 2022. Prosent	58
Figur 4-6 Mangel på arbeidskraft og bruttoledighet, etter yrkesgruppe. Antall	59
Figur 4-7 Vurdering av rekrutteringsutfordringer i kommunene, ulike yrker. Prosent	60
Figur 4-8 Vurdering av rekrutteringsutfordringer i fylkeskommunene, ulike yrker. Prosent..	60
Figur 4-9 Virksomheter med rekrutteringsproblemer, etter fylke. 2021 og 2022. Prosent.....	61
Figur 4-10 Antall virksomheter med rekrutteringsproblemer i fylket de siste tre månedene, våren 2022. Bruttoledigheten i fylket, april 2022.	62
Figur 4-11 Virksomheter med rekrutteringsproblemer som skyldes for få/ingen kvalifiserte søkere, eller om det er andre årsaker, etter fylke. 2022. Prosent.....	62
Figur 4-12 Andel virksomheter med rekrutteringsproblemer de siste tre månedene, etter næring. 2014, 2017, 2021 og 2022. Prosent.....	64
Figur 4-13 Nettomangel på arbeidskraft, som andel av ønsket sysselsetting, etter fylke og utvalgte yrkesgrupper. 2019 og 2021	65
Figur 4-14 Mangel på arbeidskraft, målt i antall personer etter fylke og år.	65
Figur 4-15 Yrkesgrupper med stor mangel på arbeidskraft, målt i antall personer.....	66
Figur 4-16 Mangel på arbeidskraft i øvrige yrkesgrupper, målt i antall personer.....	66
Figur 4-17 Mangel på arbeidskraft i enkeltyrker, målt i antall personer	67
Figur 4-18 Ingeniørbehovet de neste tre årene. Prosent.....	67

Figur 4-19 «Hvorfor blir det vanskelig å få tak i kvalifiserte ingeniører de neste tre årene?» 2015–2022. Prosent.	68
Figur 4-20 Vurdering av rekrutteringsutfordringer i kommunene. 2014–2021. Prosent.....	69
Figur 4-21 «I hvilken grad har virksomheten et udekket kompetansebehov?» Virksomhetsbarometeret 2016, 2017, 2018, 2019 og 2022. Prosent.....	70
Figur 4-22 Andel av virksomheter som i stor/noen grad har et udekket kompetansebehov. Virksomhetsbarometeret 2016, 2017, 2018, 2019 og 2022, etter sektor. Prosent.	70
Figur 4-23 Andel i NHO- og Virksomhetsbarometeret som har behov for ulike utdanningsnivåer. Prosent. n=3524/568.....	71
Figur 5-1 Gjennomføringsgrad i videregående opplæring for elever som startet første gang i 2014, totalt og etter utdanningsprogram, 2014–2020. Prosent.	76
Figur 5-2 Andel elever med fullført videregående opplæring for elever som startet Vg1 første gang i 2014, totalt og etter fylke, 2014–2020. Prosent.....	77
Figur 5-3 Andel av elever som gjennomførte videregående opplæring på normert tid etter fylke og studieretning. 2014–2020.....	77
Figur 5-4 Andel av elevene som startet i videregående opplæring i 2010 som har fullført videregående opplæring på mer enn 5 år. Prosent.....	78
Figur 5-5 Andelen elever som har fullført videregående opplæring etter henholdsvis fem år for studiespesialiserende og seks år for yrkesfag, etter studieretning og foreldrenes fullførte utdanningsnivå. Elever som startet videregående opplæring i 2014.	79
Figur 5-6 Antall som startet på yrkesfaglige programmer i 2014, og deres status etter seks år.....	80
Figur 5-7 Fullføring etter grunnskolepoeng i ungdomsskolen fordelt på yrkesfag og studiespesialiserende retning. Elever som startet i videregående opplæring i 2014.....	82
Figur 5-8 Andel nye studenter og gjennomføring 3 og 5 år etter oppstart på utvalgte bachelorutdanninger, 2015–2020. Prosent.....	86
Figur 5-9 Andel nye studenter og gjennomføring 5 og 7 år etter oppstart på utvalgte masterutdanninger, 2013–2020	87
Figur 5-10 <i>Andel nye studenter og gjennomføring etter alder ved start, 2012–2020. Nye studenter på utdanning i 2012, og høyeste oppnådde grad innen åtte år. Prosent.</i>	88
Figur 5-11 Andel masterkandidater i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning, fordelt på fagområde. Prosent.....	89
Figur 5-12 Andel masterkandidater i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning, fordelt på fagområde.....	90
Figur 5-13 Andel i gruppen NEETs 15–29 år i ulike land og i EU. 2020. Prosent.....	94
Figur 5-14 Andelen NEETs i befolkningen og blant henholdsvis kvinner og menn, fordelt på innvandringsbakgrunn.	95
Figur 5-15 Andelen NEETs i Norge, brudd i overgangen til 2021. Prosent.....	95
Figur 5-16 Andel av NEETs i aldergruppen 20–34 år, fordelt på utdanningsnivå. Utvikling over tid i utvalgte land og EU-gjennomsnitt. Prosent.	97
Figur 5-17 Andel i gruppen NEETs og i hele befolkningen 15–29 år, fordelt på utdanningsbakgrunn. Prosent.	98
Figur 5-18 Prosentvis endring i sysselsatte i alderen 15–74 år i utvalgte næringer.....	101

Figur 6-1 Tidspunktet i framskrevet* hovedalternativ når antall eldre (65+) vil passere antallet yngre (0-19 år) i fylkene, 2018-2050.....	107
Figur 6-2 Sysselsetting etter næring, 2017-2019 (nivå i 2019 = 100). Tall fra Nasjonalregnskapet fram til 2019, deretter framskrivninger. Etterspørsel etter arbeidskraft fordelt etter næring i perioden 2017-2040.	109
Figur 6-3 Sysselsettingsandeler etter utdanningsnivå, 2008-2040*. Historiske data og framskrivninger.....	111
Figur 6-4 Uteksaminerte sykepleiere i Norge, 1995-2021. Antall.	112
Figur 6-5 Uteksaminerte, kvalifiserte søkere, studieplasser og behov for sykepleiere i det norske arbeidsmarkedet, 1996-2021*. Antall.....	113
Figur 6-6 Bachelor i sykepleie. Søkere, studieplasser, uteksaminerte og mangel på sykepleiere 2018 og 2021.	114
Figur 6-7 Årlig økning i antall nye studieplasser på 222, uteksaminerte kandidater og mangel på sykepleiere fram mot 2040. Frafall fra utdanning og yrke er hensyntatt.....	118
Figur 6-8 Fast økning i antall nye studieplasser på 1 868 i 2023, uteksaminerte kandidater og mangel på sykepleiere fram mot 2040. Frafall fra utdanning og yrke er hensyntatt.....	119

Tabelliste

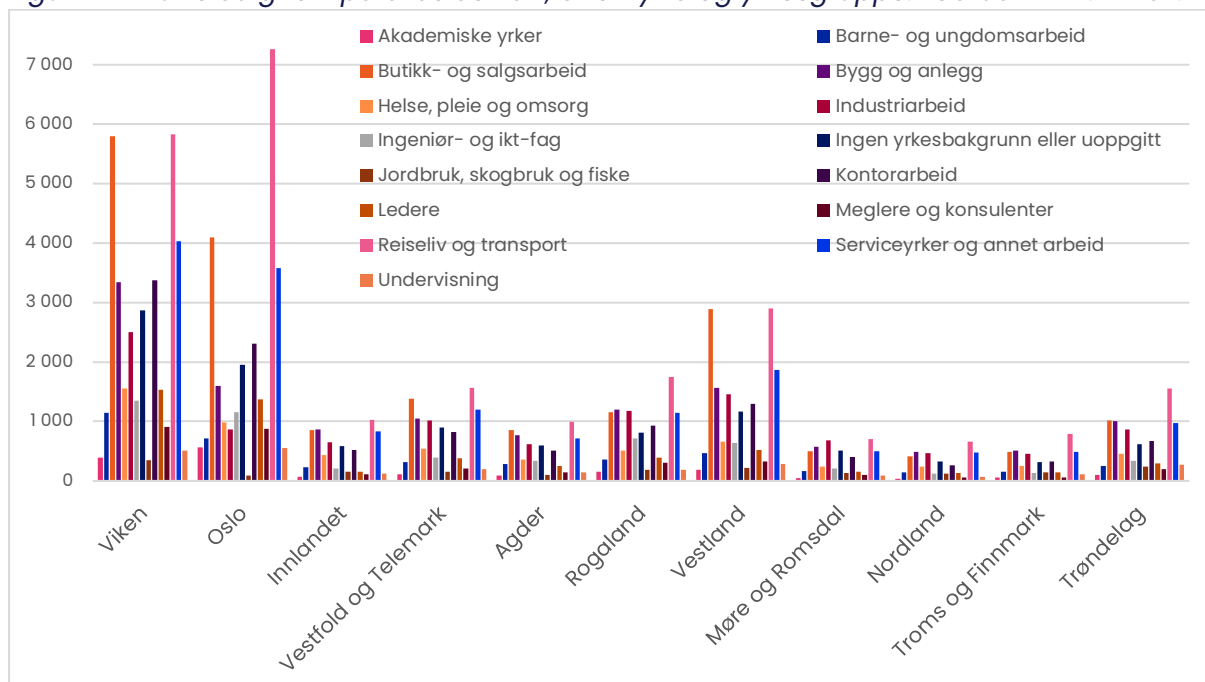
Tabell 4-1 Befolkningsvekst etter fylke og sentralitet. 01.01.2016-01.01.2021. Prosent.	56
Tabell 6-1 Sysselsatte og arbeidsstyrke etter utdanningsnivå 2019. Framskrevet sysselsetting og arbeidsstyrke etter utdanningsnivå 2035.	110

Formelliste

Formel 6-1 Antall ekstra studieplasser som må opprettes for å dekke behov for 20 000 ekstra sykepleiere i 2040. X=fast årlig økning i antall nye studieplasser.	115
Formel 6-2 Antall ekstra studieplasser som må opprettes for å dekke behov for 20 000 ekstra sykepleiere i 2040. Y=antall nye studieplasser som må opprettes i 2023.	115
Formel 6-3 Antall ekstra studieplasser som må opprettes for å dekke behov for 20 000 ekstra sykepleiere i 2040, der det tas hensyn til frafall fra studiet og yrket. X=fast årlig økning i antall nye studieplasser.	116
Formel 6-4 Antall ekstra studieplasser som må opprettes for å dekke behov for 20 000 ekstra sykepleiere i 2040, der det tas hensyn til frafall fra studiet og yrket. Y=antall nye studieplasser som må opprettes i 2023.	116

Appendiks

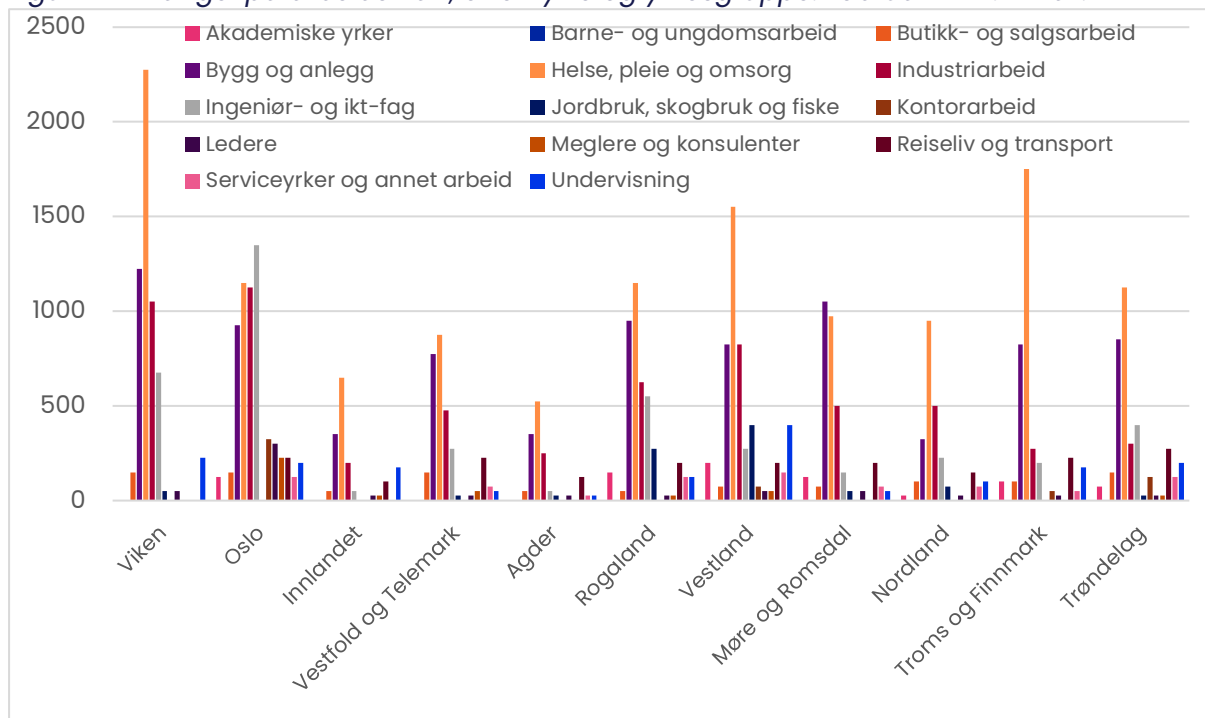
Figur A-1 Bruttoledighet* på arbeidskraft, etter fylke og yrkesgruppe. Februar 2021. Antall.



*Bruttoledighet er summen av arbeidsledige og arbeidssøkere på tiltak.

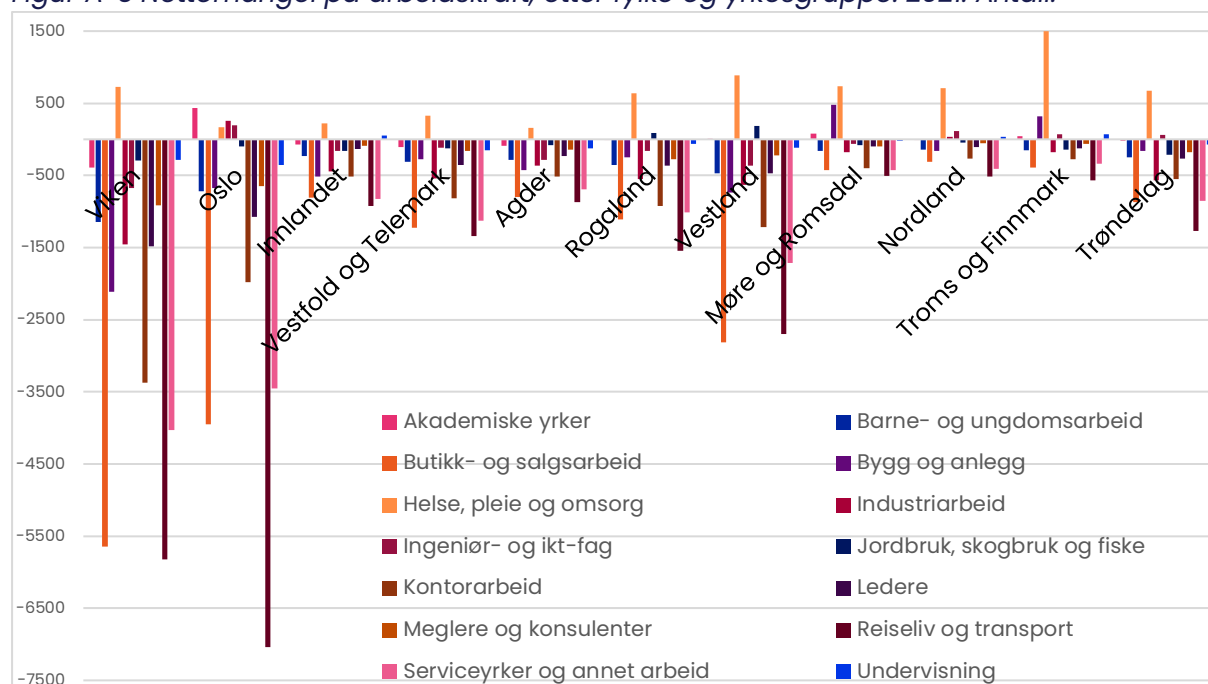
Kilde: Tallgrunnlag tilsendt fra Nav

Figur A-2 Mangel på arbeidskraft, etter fylke og yrkesgruppe. Februar 2021. Antall.



Kilde: Navs Bedriftsundersøkelse 2021. Tallgrunnlaget for mangel etter yrke (4-siffernivå) og fylke er tilsendt fra Nav. Mangelen på enkeltyrker for hvert fylke er gruppert for hvert fylke etter Navs yrkesgrupper, i tråd med yrkeskodene oppgitt på Navs nettsider (NAV, 2019)

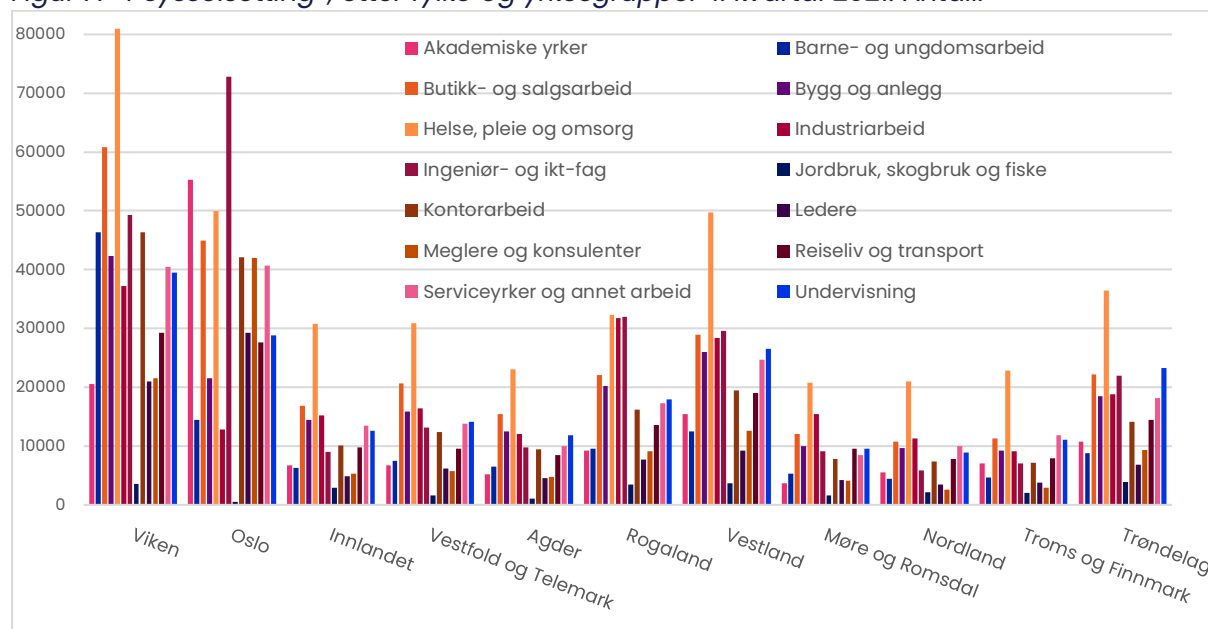
Figur A-3 Nettomangel på arbeidskraft, etter fylke og yrkesgruppe. 2021. Antall.



Nettomangel er definert som mangel på arbeidskraft våren 2021 minus bruttoledighet i februar 2021, der bruttoledighet er summen av arbeidsledige og arbeidssøkere på tiltak. Mangelen på enkeltyrker for hvert fylke er gruppert for hvert fylke etter Navs yrkesgrupper, i tråd med yrkeskodene oppgitt på Navs nettsider (NAV, 2019). Tallene for bruttoledighet var allerede ferdig gruppert i tallgrunnlaget tilsendt fra Nav.

Kilde: Navs bedriftsundersøkelse 2021. tallgrunnlaget for mangel etter yrke (4-siffernivå) og fylke er tilsendt fra Nav. Tallgrunnlaget for bruttoledighet er også tilsendt fra Nav.

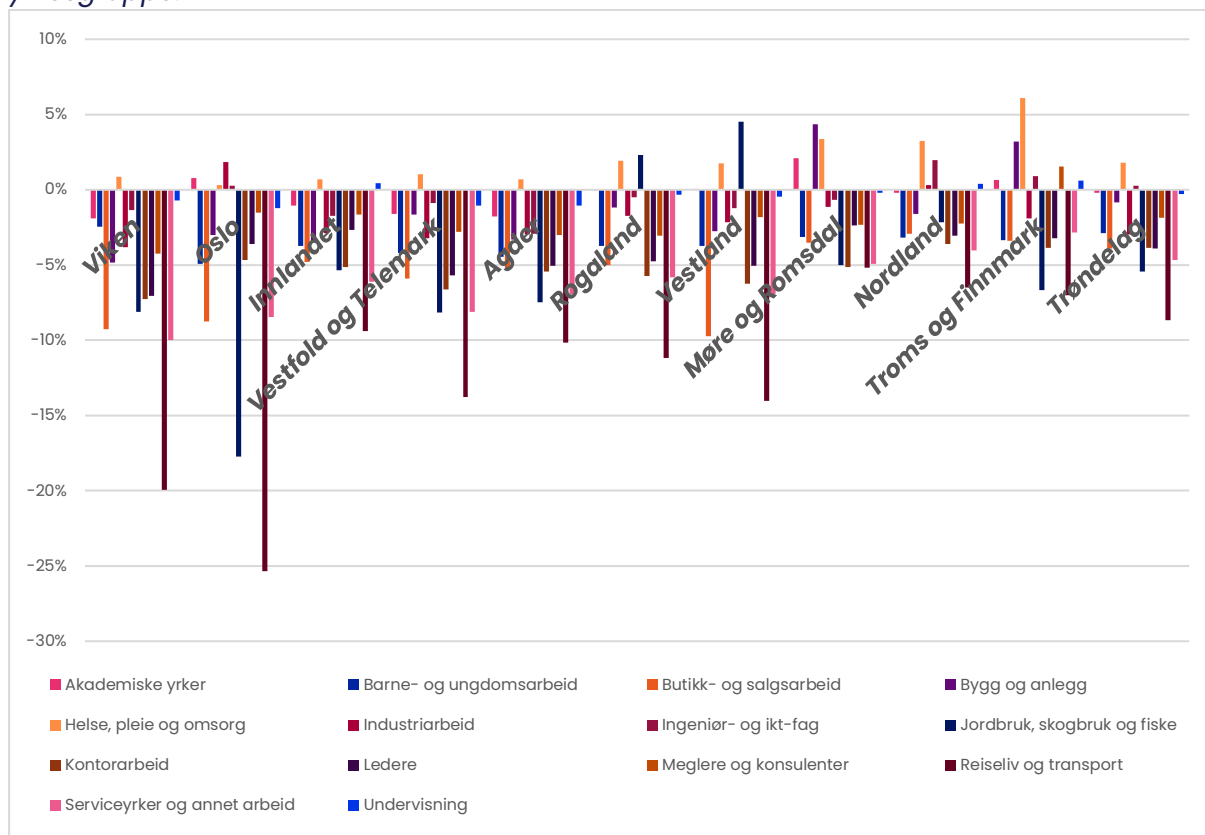
Figur A-4 Sysselsetting*, etter fylke og yrkesgruppe. 4. kvartal 2021. Antall.



*Sysselsetting er registerbasert 4. kvartal 2021, etter arbeidssted. Sysselsettingstallene for enkeltyrker for hvert fylke er gruppert i tråd med Navs yrkesgrupper, i tråd med de yrkeskodene som er oppgitt på Navs nettsider (NAV, 2019).

Kilde: Sysselsettingstallene etter yrke (4-siffernivå) og fylke er bestilt fra Statistisk sentralbyrå

Figur A-5 Nettomangel* på arbeidskraft, som andel av ønsket sysselsetting, etter fylke og yrkesgruppe. 2021



*Nettomangel er definert som mangel på arbeidskraft våren 2021 minus bruttoledighet i februar 2021, der bruttoledighet er summen av arbeidsledige og arbeidssøkere på tiltak. Ønsket sysselsetting er definert som summen av mangel og faktisk sysselsetting, der faktisk sysselsetting er registerbasert 4. kvartal 2021, etter arbeidssted. Sysselsettingstallene for enkeltyrker for hvert fylke er gruppert i tråd med Navs yrkesgrupper, i tråd med de yrkeskodene som er oppgitt på Navs nettsider (NAV, 2019).

Kilde: Navs bedriftsundersøkelse 2021. Tallgrunnlaget for mangel etter yrke (4-siffernivå) og fylke er tilsendt fra Nav. Tallgrunnlaget for bruttoledighet er også tilsendt fra Nav. Sysselsettingstallene etter yrke (4-siffernivå) og fylke er bestilt fra SSB.

Tabell A-1 Andel som deltar i utdanning og opplæring, fordelt på region. 2021. Prosent.

	Formell utdanning	Formell videreutdanning	Ikke-formell opplæring
Sysselsatte			
Viken	14	5	41
Oslo	18	7	41
Innlandet	16	7	41
Vestfold og Telemark	17	7	41
Agder	21	7	40
Rogaland	17	7	43
Vestland	17	6	41
Møre og Romsdal	19	7	43
Trøndelag	19	7	44
Nordland	18	5	43
Troms og Finnmark	19	7	44
Ikke sysselsatte			
Viken	39	6	13
Oslo	43	10	18
Innlandet	36	:	18
Vestfold og Telemark	34	6	14
Agder	38	11	15
Rogaland	42	7	12
Vestland	43	5	17
Møre og Romsdal	34	:	17
Trøndelag	45	7	21
Nordland	35	:	14
Troms og Finnmark	33	:	19

Kilde: Statistisk sentralbyrå, tabell 08921 og 09429

Referanser

- 0–24-samarbeidet. (2021). 0–24-samarbeidet. Hentet 31.05.2022 fra <https://0-24-samarbeidet.no/>
- Abelia. (2022). Et digitalt og bærekraftig kunnskapssamfunn. Hentet 30.05.2022 fra <https://www.abelia.no/om-Abelia/om-oss>
- . Ageing Europe - introduction. (2020). Hentet 15.08.2022 fra https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_introduction
- Alstadsæter, A., Bratsberg, B., Markussen, S., Raum, O., og Røed, K. (2022). *The Social Gradient in Employment Loss during COVID-19*. Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning. Hentet fra https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/rapp22_01.pdf
- Andreassen, E. (2022). Investeringer i kraftforsyning falt kraftig i 2021. Hentet 24.05.2022 fra <https://www.ssb.no/energi-og-industri/industri-og-bergverksdrift/statistikk/investeringer-i-olje-og-gass-industri-bergverk-og-kraftforsyning/artikler/investeringer-i-kraftforsyning-falt-kraftig-i-2021>
- Andresen, S. M. H., Grendal, O. N., og Keute, A. L. (2021). *Kompetanseutvikling under Covid-19*. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/artikler/kompetanseutvikling-under-covid-19/_attachment/inline/0f65bb6d-2a8f-4984-bf32-8087026ef88c:4529978f02ea74d5a53251aed8af22227be1b55c/RAPP2021-25.pdf
- Andresen, S. M. H., og Lervåg, M.-L. (2022). *Frafall og bytter i universitets- og høyskoleutdanning*. Tall som forteller 6. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/hoyere-utdanning/artikler/frafall-og-bytter-i-universitets-og-hogskoleutdanning>
- Anker-Nilssen, M. W., Haugen, A., Holme, T., Landøy, A., Mundal, B., Olaniyan, O. S., . . . Røst, T. (2022). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2022*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Hentet fra <https://hkdir.no/rapportar/tilstandsrapport-for-hoyere-utdanning-2022>
- Arbeidsgruppen for tapt læring. (2021). *Skolen etter koronapandemien – Et løft for trivsel og læring*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/skolen-etter-koronapandemien/id2861088/>
- Aspøy, T. M., Jensen, R. S., Lien, L., og Nyen, T. (2022). *Evaluering av treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling*. Fafo. Hentet fra <https://www.fafo.no/images/pub/2022/20803.pdf>
- Bakke, S., og Røv, V. (2022). Flere pendler til Norge for å jobbe. Hentet 20.05.2022 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/flere-pendler-til-norge-for-a-jobbe>
- Bakken, A. (2021). *Ungdata 2021. Nasjonale resultater*. NOVA Rapport 8/21. Velferdsforskningsinstituttet NOVA, OsloMet - storbyuniversitetet. Hentet fra <https://hdl.handle.net/11250/2767874>
- Barth, E., Dale-Olsen, H., Schøne, P., og Østbakken, K. M. (2021). *Chutes and Ladders? Job Opportunities for Generation COVID*. IZA Institute of Labor Economics. Hentet fra <https://docs.iza.org/dp14530.pdf>
- Berg, L., Birkeland, P., og Ianke, P. (2022). *Virksomhetsbarometeret 2022*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.
- Berge, C. (2022). Sterkest sysselsettingsvekst i privat sektor. Hentet 18.05.2022 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-registerbasert/artikler/sterkest-sysselsettingsvekst-i-privat-sektor>
- Bjønness-Ekerheim, A. M. (2022). *Livslang læring 2020: Uformell læring i arbeidslivet*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Hentet fra <https://hkdir.no/rapportar/livslang-laering-2020-uformell-laering-i-arbeidslivet-resultater-fra-laerevilkaarsmonitoren-2008-2020>

- Bjønness, A. M., Midtbø, T., Størset, H., og Ulven, C. H. (2021). *Befolkningens digitale kompetanse og deltakelse*. Kompetanse Norge. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/befolkningens-digitale-kompetanse-og-deltakelse>
- Bratholmen, N. V. L., og Ekren, R. (2020). *Hvordan går det med elever som ikke får læreplass? Tall som forteller 34*. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/attachment/432121?ts=174a0c88550>
- Cappelen, Å., Dapi, B., Gjefsen, H. M., Sparrman, V., og Stølen, N. M. (2018). *Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2035*. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/367350?ts=166ce6ab680>
- Cappelen, Å., Dapi, B., Gjefsen, H. M., og Stølen, N. M. (2020). *Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040*. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/436239?ts=1758cde9da8>
- Caspersen, J., Hermstad, I. H., Hybertsen, I. D., Lynnebakke, B., Vika, K. S., Smedsrud, J., . . . Federici, R. A. (2021). *Koronapandemien i grunnskolen – håndtering og konsekvens*. NTNU Samfunnsforskning, Mangfold og inkludering
- Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). Hentet fra <https://hdl.handle.net/11250/2733034>
- CORE – Senter for likestillingsforskning. (2022). Flere kvinner enn menn i høyere utdanning. fra <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/kjonn-og-utdanning/index.html>
- Dahl, E. S., Furuberg, J., Helde, I., Kalstø, Å. M., Kann, I. C., Myhre, A., . . . Sohlman, M. (2021). Ett år med korona. Utvikling og utsikter for NAVs ytelse og brukere. *Arbeid og velferd*, 2021(1).
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2022). Gjennomføring på samme studium. *Database for statistikk om høyere utdanning*. Hentet 16.08.2022 fra https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/statistikk-meny/studenter/statistikk-side/6.9?visningId=275&visKode=false&admdebug=false&columns=arstall!8!arstall_norment&index=1&formel=1087!8!1097!8!1091!8!1103&hier=studkode!9!instkode!9!progkode&sti=¶m=arstall%3D2018!9!utdkode%3DBA30!9!dep_id%3D1
- Drange, N., Gjefsen, H., Kindt, M. T., og Rogstad, J. (2020). *Suksess og besvær Evaluering av fraværgrensen i videregående skole 2016–2019 Sluttrapport*. Fafo. Hentet fra <https://www.udir.no/globalassets/filer/tall-og-forskning/rapporter/2020/evaluering-av-fravarsgrensen-sluttrapport.pdf>
- Dzamarija, M. T., Molstad, C. S., og Østby, L. (2022). Så mange ukrainere bor det i Norge. Hentet fra <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/befolkning/artikler/sa-mange-ukrainere-bor-det-i-norge>
- Eduskills OECD. (2019). The Survey of Adult Skills. Hentet 18.05.2022 fra https://youtu.be/Cot_YgDAsTw?t=1989
- Eggen, F. W., Steen, J. I., og Gunstad, I. F. (2021). *Legebarometeret. Rapport 10–2021*. Samfunnsøkonomisk analyse AS. Hentet fra <https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/609842a5cc694952d8474dc6/1620591275151/R10-2021+Legebarometeret.pdf>
- Ekren, R. (2014). Sosial reproduksjon av utdanning? *Samfunnsspeilet*, 5.
- European Commission. (2022). The reinforced Youth Guarantee. fra <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>
- Eurostat. (2022a). Education and training – Database. Hentet 18.05.2022 fra <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database>
- Eurostat. (2022b). Statistics on young people neither in employment nor in education or training. Hentet 31.05.2022 fra <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

[explained/index.php?title=Statistics on young people neither in employment nor in education or training#Young people neither in employment nor in education or training](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_20_custom_2102550/default/table?lang=en)

- Eurostat. (2022c). Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates). fra https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_20_custom_2102550/default/table?lang=en
- Fedoryshyn, N., og Segiet, K. (2020). Dårligere start på arbeidslivet for lavt utdannede. *SSB analyse, 2020/01*. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/darligere-start-pa-arbeidslivet-for-lavt-utdannede>
- Finans Norge. (2022). Jobbskapertallet 88 900: Privat jobbskaping øker mest. Hentet 19.05.2022 fra <https://www.finansnorge.no/statistikk/jobbskapertallet/presentasjon-av-resultater/jobbskapertallet-4.-kvartal/>
- Furuberg, J. (2021). Kven vart arbeidslause i den første bølga av koronakrisa og korleis har det gått med dei? *Arbeid og velferd*(2).
- Fyhn, T., Radlick, R. L., og Sveinsdottir, V. (2021). *Unge som står utenfor arbeid, opplæring og utdanning (NEET). En analyse av unge i NEET-kategorien. 2:2021*. Norwegian Research Centre AS, NORCE.
- Gading, R. (2022a). Framleis stor etterspurnad etter arbeidskraft. Hentet 18.05.2022 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/ledige-stillingar/artikler/frameis-stor-etterspurnad-etter-arbeidskraft>
- Gading, R. (2022b). Over 100 000 ledige stillingar. Hentet 25.05.2022 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/ledige-stillingar/artikler/over-100-000-ledige-stillingar>
- Gjerde, A. (2021). NAVs bedriftsundersøkelse 2021: Nedbemanning og lavere mangel på arbeidskraft under koronakrisen. NAV. Hentet fra https://www.nav.no/_/attachment/download/9ac1f81a-034b-473e-b943-d545d93283a2:a64849148d9f2f3584faf3d6e6d07d91fefa3dd7/Navs-bedriftsunders%C3%B8kelse-2021.pdf
- Hauge, K., Drange, N., Markussen, S., Bøckmann, E., Dapi, B., og Tønder, A. H. (2022). *Forsøk med stipend til fagarbeidere: Rapport fra pilot-fasen (fase 2)*. [Upublisert] Frischsenteret og Fafo.
- Henriksen, K. (2007). *Fakta om 18 innvandrergupper i Norge* Rapporter 2007/29. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_200729/rapp_200729.pdf
- Hjemås, G., Zhiyang, J., Kornstad, T., og Stølen, N. M. (2019). *Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2035. Tall som forteller 2019/11*. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/385822?ts=16a9632c1f0
- Holseter, A. M. R. (2021). Foreldrenes utdanningsnivå betyr fremdeles mye for gjennomføring. Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/hoyere-utdanning/statistikk/gjennomforing-ved-universiteter-og-hogskoler/artikler/foreldrenes-utdanningsniva-betyr-fremdeles-mye-for-gjennomforing>
- Hvinden, B., Hyggen, C., Schoyen, M. A., og O'Reilly, J. (2019). *Negotiating Early Job Insecurity. Well-being, Scarring and Resilience of European Youth*. doi:<https://doi.org/10.4337/9781788118798>
- Høgestøl, A., Bjørnebekk, O., og Wold, L. K. (2021). *Kandidatundersøkelsen 2020. Fra studier til jobb på Vestlandet. 1/2021*. Ideas2evidence. Hentet fra <https://www.sammen.no/no/bergen/karriere/kandidatundersokelsen-2020-fra-studier-til-jobb-pa-vestlandet.pdf>
- Høst, H., Lillebø, O. S., Myklebust, R. B., Reegård, K., og Skållholt, A. (2021). *Evaluering av Utdanningsløftet 2020 Iverksettingen av fire tiltak rettet mot videregående opplæring høsten 2020*. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). Hentet fra <https://nifu.brage.unit.no/nifu->

- [xmlui/bitstream/handle/11250/2723766/NIFUarbeidsnotat2021-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://hdl.handle.net/11250/2723766/NIFUarbeidsnotat2021-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Høst, H., Lillebø, O. S., Skålholt, A., og Vika, K. S. (2022). *Evaluering av Utdanningsløftet 2020 Tiltakene rettet mot videregående opplæring*. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). Hentet fra <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2979769/NIFUrapport2022-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ingelsrud, M. H., og Bernstrøm, V. H. (2021). *Hjemmekontor. Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021*. FoU-resultat 2021:4. Arbeidsforskningsinstituttet AFI. Hentet fra https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2756692/AFI_fou_2021_04_Hjemmekontor.pdf
- Ingelsrud, M. H., og Steen, A. H. (2021). *ARBEIDSLIVSBAROMETER Norsk arbeidsliv 2021 - mot en ny normal? : Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), OsloMet*. Hentet fra <https://ys.no/wp-content/uploads/2016/11/Arbeidslivsbarometeret-2021.pdf>
- Institutt for samfunnsforskning. (2019). *Stabilitet og endringer i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet*. Hentet fra <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/stabilitet-og-endring-i-det-kjonnssdelte-arbeidsmar/>
- Jensen, F., Pettersen, A., Frønes, T. S., Kjærnsli, M., Rohatgi, A., Eriksen, A., og Narvhus, E. K. (2019). *Pisa 2018 Norske elevers kompetanse i lesing, matematikk og naturfag*. Universitetsforlaget. Hentet fra <https://www.udir.no/contentassets/2a429fb8627c4615883bf9d884ebf16d/kortrapport-pisa-2018.pdf>
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2021). *Regionale utviklingstrekk 2021*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/regionale-utviklingstrekk-2021/id2847260/>
- Kompetanse Norge. (2022). *Bransjeprogram for kompetanseutvikling*. Hentet 31.05.2022 fra <https://www.kompetansenorge.no/bransjeprogram-med-studie--og-opplaringstilbud/>
- Kompetansebehovsutvalget. (2019). *Ny rapport fra Kompetansebehovsutvalget*. Hentet 18.05.2022 fra <https://kompetansebehovsutvalget.no/ny-nou-fra-kompetansebehovsutvalget-oslo-fredag-1-februar-2019/>
- Kompetansebehovsutvalget. (2020). *Kompetansebehovsutvalget overleverte sin tredje rapport*. Hentet 18.05.2022 fra <https://kompetansebehovsutvalget.no/kompetansebehovsutvalget-overleverte-i-dag-sin-tredje-nou/>
- Kompetansebehovsutvalget. (2021). *Kompetansebehovsutvalget 2017-2020*. Hentet 18.05.2022 fra <https://kompetansebehovsutvalget.no/om-utvalget/kompetansebehovsutvalget-2018-2020/>
- Kompetansebehovsutvalget. (2022a). *Fra fagskole til grønn omstilling*. fra <https://kompetansebehovsutvalget.no/omstilling-til-gronn-omstilling/>
- Kompetansebehovsutvalget. (2022b). *Fremtidige kompetansebehov: Høyere yrkesfaglig utdanning for et arbeidsliv i endring*. Temarapport 1/2022. Hentet fra <https://kompetansebehovsutvalget.no/wp-content/uploads/2022/06/KBU-temarapport-2022.pdf>
- Korseberg, L., Holtermann, H., Wiborg, V., og Eide, T. (2021). *Fleksibilitet og valgfrihet i utdanningstilbud: Status for tilskudd til fleksible videreutdanningstilbud og program for fleksible utdanninger høsten 2021*. NIFU Arbeidsnotat 2021:18. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning NIFU. Hentet fra <https://hdl.handle.net/11250/2838399>
- Krüger, I. B., Bjønness-Ekerheim, A. M., og Sundberg, K. (2021). *Behovet for IKT-kompetanse i Norge En vurdering av kunnskapsgrunnlaget*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Hentet fra <https://hkdir.no/rapportar/behovet-for-ikt-kompetanse-i-norge-en-vurdering-av-kunnskapsgrunnlaget>
- KS. (2021). *Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2021*. Hentet fra <https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/nyskapende-arbeidsgivere/Kommunesektorens-arbeidsgivermonitor-2021.pdf>

- Kunnskapsdepartementet. (2020). *Statsbudsjettet 2020 Tillegg til tildelingsbrev nr. 02-2020 – Kompetansetiltak som følge av virusutbruddet*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/e161bcf2b5bb44de99f4c19f45b2bc6e/tillegg-til-tildelingsbrev-nr-02-2020-kompetanse-norge.pdf>
- Lehne, L. C. (2020). *NITO – Fremtidig behov for ingeniører*. [Upublisert] Ipsos Norge.
- Lehne, L. C. (2021). *NITO – Fremtidig behov for ingeniører*. [Upublisert] Ipsos Norge.
- Lehne, L. C. (2022). *NITO – Fremtidig behov for ingeniører*. [Upublisert] Ipsos Norge.
- Leknes, S., og Løkken, S. A. (2022). *Befolkningsframskrivninger for kommunene 2022*. Tall som forteller 2022/30. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/befolkningsframskrivninger/artikler/befolkningsframskrivninger-for-kommunene-2022>
- Madsen, G., Tønseth, C., og Aarsand, L. (2021). Læring som livsstil og normalitet: Konstruksjoner av samfunnsborgere i kompetansereformens grunnlagsdokumenter. *Nordisk tidsskrift for pedagogikk og kritikk*, 7. doi: <https://doi.org/10.23865/ntpk.v7.2588>
- Meld. St. 5 (2019–2020). (2019). *Levende lokalsamfunn for fremtiden – Distriktsmeldingen*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-5-20192020/id2674349/>
- Meld. St. 14. (2019–2020). *Kompetansereformen – Lære hele livet*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20192020/id2698284/>
- Meld. St. 29 (2016 – 2017). (2017). *Perspektivmeldingen 2017*. Oslo: Finansdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/aefd9d12738d43078cbc647448bbeca1/no/pdfs/stm201620170029000dddpdfs.pdf>
- Myklathun, K. H. (2022). *NAVs Bedriftsundersøking 2022: Stor mangel på arbeidskraft*. NAV. Hentet fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>
- Myklathun, K. H., Sørbø, J., og Vidal-Gil, E. (2022). Utviklingen på arbeidsmarkedet. NAVs arbeidsmarkedsprognose. *Arbeid og velferd*, 1 – 2022.
- NAV. (2019). 4. Begreper, kjennemerker og grupperinger. Hentet 31.05.2022 fra https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/relatert-informasjon/om-statistikken-ledige-stillinger/4.begreper-kjennemerker-og-grupperinger_kap
- NAV. (2020). *Arbeid og velferd*. 3 – 2020. NAV. Hentet fra https://arbeidogvelferd.nav.no/journal/2020/3/m-05/Utviklingen_p%C3%A5_arbeidsmarkedet
- Nav. (2022). Hovedtall om arbeidsmarkedet. Hentet 31.05.2022 fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/hovedtall-om-arbeidsmarkedet>
- NHO Reiseliv. (2022). Oppdatert: Situasjonsanalyse for norsk reiseliv. Hentet 31.05.2022 fra <https://www.nhoiseliv.no/tall-og-fakta/tiltak-for-reiselivet-nodvendig/#part0>
- Nicolaisen, H., og Kann, I. C. (2019). Hvem får hva og hvorfor? Utdanning, opplæring og unge Nav-brukere. *Arbeid og velferd*, 1 – 2019.
- NIFU. (2022). Kandidatundersøkelsen. Hentet 31.05.2022 fra <https://www.nifu.no/hoyere-utdanning/kandidatundersokelsen/>
- Norges Bank. (2022). *REGIONALT NETTVERK 1/2022*. Hentet fra <https://www.norges-bank.no/aktuelt/nyheter-og-hendelser/Publikasjoner/Regionalt-nettverk/2022/12022/innhold/>
- Nossen, J. P., Gjerde, A., og Lorentzen, T. (2021). Unge som søker arbeidsrettet bistand fra NAV – hvor går veien videre? *Arbeid og velferd*. Hentet fra https://arbeidogvelferd.nav.no/journal/2021/3/m-1021/Unge_som_s%C3%B8ker_arbeidsrettet_bistand_fra_NAV_%E2%80%93_hvor_g%C3%A5r_veien_videre?
- NOU 1981: 14. (1981). *Økonomiske og sosiale virkninger av ny datateknologi*. Hentet fra https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2013061808003?page=93

- NOU 2018: 2. (2018). *Fremtidige kompetansebehov I: Kunnskapsgrunnlaget*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/e6acac1df4964805a34c767fa9309acd/no/pdfs/nou201820180002000dddpdfs.pdf>
- NOU 2018: 13. (2018). *Voksne i grunnskole- og videregående opplæring: Finansiering av livsopphold*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/flb178ace9bf45d095e8f1d9431c3b1d/no/pdfs/nou201820180013000dddpdfs.pdf>
- NOU 2019: 2. (2019). *Fremtidige kompetansebehov II: Utfordringer for kompetansopolitikken*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/216ef613554042ccae0c127a6b3b3ac8/no/pdfs/nou201920190002000dddpdfs.pdf>
- NOU 2020: 2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III: Læring og kompetanse i alle ledd*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/053481d65fb845be9a2b1674c35d6d14/no/pdfs/nou202020200002000dddpdfs.pdf>
- NOU 2021: 2. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-2/id2832582/>
- NOU 2021: 4. (2021). *Norge mot 2025 – Om grunnlaget for verdiskaping, produksjon, sysselsetting og velferd etter pandemien*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-4/id2841052/>
- NOU 2021: 9. (2021). *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/7b8fb44f93a4402981ed7f279b345dbe/no/pdfs/nou202120210009000dddpdfs.pdf>
- Nyen, T. (2006). *Hvis jobben krever det*. Lesesenteret, Universitetet i Stavanger. Hentet fra <https://www.yumpu.com/no/document/view/31066482/hvis-jobben-krever-det-lesesenteret-universitetet-i-stavanger>
- OECD. (2018). *Investing in Youth: Norway*. OECD. doi:<https://dx.doi.org/10.1787/9789264283671-en>
- OECD. (2019). *Skills matter Additional Results from the Survey of Adult Skills*. Paris: OECD. doi:<https://doi.org/10.1787/23078731>
- OECD. (2021a). *Indicator A1. To what level have adults studied? Education at a Glance 2021: OECD Indicators* Hentet fra <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/e7fdaf2e-en/index.html?itemId=/content/component/e7fdaf2e-en>
- OECD. (2021b). *Norway: Ensuring equal opportunities for students across socio-economic backgrounds. Education at a Glance 2021: OECD Indicators* Hentet fra <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/6ef4f5bc-en/index.html?itemId=/content/component/6ef4f5bc-en#section-d12020e16487>
- OECD. (2021c). *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*. Hentet fra <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>
- OECD. (2022a). *Elderly population (indicator)*. Hentet 30.05.2022
- OECD. (2022b). *OECD.Stat*. Hentet 18.05.2022 fra <https://stats.oecd.org/>
- Oslo Economics. (2021). *Kunnskapsoppsummering som bakgrunn for vurdering av ordningen «Kompetansefunn Digital»*. 2021–58. Hentet fra <https://osloeconomics.no/wp-content/uploads/2022/02/Kunnskapsoppsummering-som-bakgrunn-for-vurdering-av-ordningen-Kompetansefunn-Digital.pdf>
- Prop. 127 S (2019–2020). (2020). *Endringer i statsbudsjettet 2020 under Kunnskapsdepartementet, Kulturdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Barne- og familiedepartementet, Nærings- og fiskeridepartementet, Landbruks- og matdepartementet, Samferdselsdepartementet, Klima- og miljødepartementet, Finansdepartementet, Forsvarsdepartementet og Olje- og*

- energidepartementet (*økonomiske tiltak i møte med virusutbruddet*). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-127-s-20192020/id2704404/>
- Røgeberg, O. (2019). Norge i europatoppen i bruk av offentlige nettjenester. Hentet 09.05.2022 fra <https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/artikler-og-publikasjoner/norge-i-europatoppen-i-bruk-av-offentlige-nettjenester>
- Rørstad, K., Børing, P., og Solberg, E. (2022). *NHOs kompetansebarometer 2021: En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov i 2021*. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). Hentet fra <https://hdl.handle.net/11250/2981565>
- Sikt og SSB. (2022). microdata.no – registerdata uten å søke. Hentet 14.07.2022 fra <https://www.microdata.no/>
- Skjelbred, S.-E., Sadeghi, T., Ulvestad, M. E. S., Eide, T., og Støren, L. A. (2021). *Nyutdannet under en pandemi: Resultater fra Kandidatundersøkelsen 2020*. NIFU-rapport 2021:10. Hentet fra <https://hdl.handle.net/11250/2759769>
- Skjelbred, S.-E., og Ulvestad, M. E. S. (2021). *Vanskeligere inngang på arbeidsmarkedet for nyutdannede under koronapandemien*. NIFU Innsikt 2021:6. Hentet fra <https://hdl.handle.net/11250/2737598>
- Skjøestad, O., Beyrer, S., Hansen, J., og Hjemås, G. (2019). *Sykepleieres arbeidssted og nyutdannede sykepleieres tilknytning til arbeidslivet*. Tall som forteller 2019/4. Hentet fra <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/attachment/377977?ts=168ebbca3b8>
- Skogli, E., Halvorsen, C. A., Vennerød, Ø., Stokke, O. M., Vikøren, S., og Karttinen, E. (2020). *Forberedt på neste krise? Vurdering av helse- og omsorgssektorens kapasitet til å håndtere fremtidig etterspørsel*. Menon-publikasjon 142/2020. Menon Economics. Hentet fra <https://www.nsf.no/sites/default/files/2022-02/menon-januar-2021-forberedt-pa-neste-krise.pdf>
- Sohlman, M., og Kann, I. C. (2021). Færre får opplæringstiltak, men mer til prioriterte grupper av arbeidssøkere og mer formell kompetanse. *Arbeid og velferd, 2 - 2021*.
- Statistisk sentralbyrå. (2021a). 12925: Gjennomføring for studenter som er nye på 3-årige bachelorutdanninger, etter studium og kjønn 2013-2018 - 2015-2020. *Gjennomføring ved universiteter og høyskoler*. Hentet 08.06.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/12925>
- Statistisk sentralbyrå. (2021b). 13237: Konsekvenser av koronapandemien - IKT-bruk og digitalisering (fylkeskommuner, kommuner) 2021. *Digitalisering og IKT i offentlig sektor*. fra <https://www.ssb.no/statbank/table/13237>
- Statistisk sentralbyrå. (2021c). 13238: Konsekvenser av koronapandemien - IKT-bruk og digitalisering (Statlige virksomheter) 2021. *Digitalisering og IKT i offentlig sektor*. Hentet 31.05.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/13238>
- Statistisk sentralbyrå. (2022a). 09429: Utdanningsnivå, etter kommune og kjønn (K) 1970 - 2021. *Befolkningens utdanningsnivå*. Hentet 16.08.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/09429>
- Statistisk sentralbyrå. (2022b). 10860: Rekruttering av IKT-spesialister, etter sysselsettingsgruppe (Statlige virksomheter) 2014 - 2022. *Digitalisering og IKT i offentlig sektor*. Hentet 31.05.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/10860>
- Statistisk sentralbyrå. (2022c). 10905: Studenter første gang registrert i høyere utdanning og høyeste oppnådde grad innen 8 år, etter kjønn og alder 1995-2003 - 2012-2020. *Gjennomføring ved universiteter og høyskoler*. Hentet 08.06.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/10905>
- Statistisk sentralbyrå. (2020). 12881: Framskrevet folkemengde 1. januar, etter kjønn, alder, innvandringskategori og landbakgrunn, i 15 alternativer 2020 - 2100. *Nasjonale befolkningsframskrivninger*. Hentet 30.05.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/12881>
- Statistisk sentralbyrå. (2021a). 09430: Utdanningsnivå, etter innvandringskategori, fagfelt, alder og kjønn 1980 - 2020. *Befolkningens utdanningsnivå*. Hentet 19.05.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/09430>

- Statistisk sentralbyrå. (2021b). 09599: Utdanningsnivå, etter innvandringskategori, alder og kjønn 1980 – 2020. *Befolkningens utdanningsnivå*. fra <https://www.ssb.no/statbank/table/09599>
- Statistisk sentralbyrå. (2021c). 12959: Gjennomføring i videregående opplæring, etter oppnådd kompetanse, todelt utdanningsprogram og alder 2006–2012 – 2014–2020. *Gjennomføring i videregående opplæring*. fra <https://www.ssb.no/statbank/table/12959>
- Statistisk sentralbyrå. (2022a). 07111: Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, etter kjønn, alder og landbakgrunn (verdensdel) (F) 2001 – 2022. Hentet 06.05.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/07111>
- Statistisk sentralbyrå. (2022b). 07459: Alders- og kjønnsfordeling i kommuner, fylker og hele landets befolkning (K) 1986 – 2022. Hentet 06.05.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/07459>
- Statistisk sentralbyrå. (2022c). 08921: Utdanningsnivå, etter fylke, alder og kjønn (F) 1980 – 2017. *Befolkningens utdanningsnivå*. Hentet 19.05.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/08921>
- Statistisk sentralbyrå. (2022d). 09174: Lønn, sysselsetting og produktivitet, etter næring 1970 – 2021. *Nasjonalregnskap*. fra <https://www.ssb.no/statbank/table/09174>
- Statistisk sentralbyrå. (2022e). 11587: Ledige stillingar, etter næring (SN2007). Sesongjusterte tal og trend 2010K1 – 2022K1. *Ledige stillingar*. Hentet 19.05.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/11587>
- Statistisk sentralbyrå. (2022f). 12548: Norskfødte og utenlandsfødte i hele befolkningen, fordelt på tre generasjoner 2004 – 2022. Hentet 06.05.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/12548>
- Statistisk sentralbyrå. (2022g). 12864: Deltakere i formell utdanning og ikke-formell opplæring, etter kjønn, alder og arbeidsstyrkestatus 2008 – 2021. *Livslang læring*. fra <https://www.ssb.no/statbank/table/12864>
- Statistisk sentralbyrå. (2022h). 12960: Gjennomføring i videregående opplæring, etter todelt fullføringsgrad, antall år etter start, todelt utdanningsprogram og kjønn (F) 2006 – 2011. *Gjennomføring i videregående opplæring*. Hentet 29.06.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/12960>
- Statistisk sentralbyrå. (2022i). 12961: Gjennomføring i videregående opplæring, etter fullføringsgrad, todelt utdanningsprogram og foreldrenes utdanningsnivå (F) 2006–2012 – 2015–2021. *Gjennomføring i videregående opplæring*. Hentet 29.06.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/12961>
- Statistisk sentralbyrå. (2022j). 12971: Gjennomføring i videregående opplæring, etter fullføringsgrad, todelt utdanningsprogram og kjønn (F) 2006–2012 – 2015–2021. *Gjennomføring i videregående opplæring*. Hentet 29.06.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/12971>
- Statistisk sentralbyrå. (2022k). 13063: Gjennomføring for studenter som er nye på 5-årige masterutdanninger, etter studium og kjønn 2011–2018 – 2013–2020. *Gjennomføring ved universiteter og høyskoler*. Hentet 31.05.2022 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/13063>
- Statistisk sentralbyrå. (2022l). Økonomiske analyser 1/2022 – Utsyn over året 2021. fra <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/okonomiske-analyser/okonomiske-analyser-1-2022>
- Steinkellner, A. (2022). Innvandrere og barna deres teller nå over en million. fra <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre/artikler/innvandrere-og-barna-deres-teller-na-over-en-million>
- Størset, H., og Sundberg, K. (2022). *Kompetanse og opplæring blant et utvalg innvandrere*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Hentet fra <https://hkdir.no/rapportar/kompetanse-og-opplaering-blant-et-utvalg-innvandrere>
- Sundby, A. H., og Lackner, E. J. (2022). Kompetanse er svaret i utdanningspolitikken – hva var spørsmålet? *Nytt Norsk Tidsskrift*, 39. doi: <https://doi.org/10.18261/nnt.39.1.5>
- Sørbo, J. (2022). *Arbeidsmarkedet nå – april 2022*. Arbeids- og velferdsdirektoratet. Hentet fra <https://www.nav.no/ /attachment/download/34a79afe-abdb-4dd9-8ac2->

- [7acf9194190b:8b608de684661bc6a6c53843e0ccc402c9a57030/Arbeidsmarkedet%20n%C3%A5%20-%20april%202022.pdf](https://www.nfer.ac.uk/the-skills-imperative-2035-what-does-the-literature-tell-us-about-essential-skills-most-needed-for-work/)
- Taylor, A., Nelson, J., O'Donnell, S., Davies, E., og Hillary, J. (2022). *The Skills Imperative 2035: what does the literature tell us about essential skills most needed for work?* : NFER. Hentet fra <https://www.nfer.ac.uk/the-skills-imperative-2035-what-does-the-literature-tell-us-about-essential-skills-most-needed-for-work/>
- Tømmerås, A. M., og Thomas, M. J. (2022). *Nasjonale befolkningsframskrivinger 2022: Sammendrag av forutsetninger og resultater*. Tall som forteller 2022/29. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/befolkningsframskrivinger/artikler/nasjonale-befolkningsframskrivinger-2022>
- Tønseth, C. (2019). Utdanningsreformer og voksnes læring. Gap mellom intensjoner og resultater når ideologi og politikk fyller kunnskapshullene. *Nordisk tidsskrift for utdanning og praksis*, 13(1). doi: <https://doi.org/10.23865/up.v13.1837>
- Utdanningsdirektoratet. (2018). Voksne i grunnskoleopplæring 2018/19. Hentet 31.05.2022 fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-grunnskole/voksennotat/>
- Utdanningsdirektoratet. (2019). Hvilken betydning har innvandrerbakgrunn for sjansene for å få læreplass? Hentet fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-fag-og-yrkesopplaring/analyser/hvilken-betydning-har-innvandrerbakgrunn-for-sjansene-for-a-fa-lareplass/>
- Utdanningsdirektoratet. (2021a). 3,0 prosent av elevene slutter i løpet av skoleåret. Hentet 20.05.22 fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/analyser/andel-av-elevene-slutter-i-lopet-av-skolearet/>
- Utdanningsdirektoratet. (2021b). Færre ungdommar i oppfølgingstenesta 2020–21 – Tall fra oppfølgingstjenesten 2021. Hentet 30.05.2022 fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/analyser/oppfolgingstenesta2020.21/>
- Utdanningsdirektoratet. (2021c). *Utdanningsspeilet 2021*. Hentet fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/publikasjoner/utdanningsspeilet/utdanningsspeilet-2021/>
- Utdanningsdirektoratet. (2022a). Flere søkere til yrkesfag – Søkertall for videregående opplæring skoleåret 2022–2023. Hentet 30.05.2022 fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/analyser/sokere-til-videregaende-opplaring/>
- Utdanningsdirektoratet. (2022b). Forebygging og oppfølging av fravær. En veileder i arbeid med nærvær og fravær i grunnskolen. . Hentet 31.05.2022 fra <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/forebygge-fravar-i-grunnskolen/>
- Utdanningsdirektoratet. (2022c). Søkere til videregående opplæring – utdanningsprogram. Hentet 30.05.2022 fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/sokere-vgs/sokere-utdanningsprogram>
- Utlendingsdirektoratet. (2022a). Asylsøkere fra Ukraina i 2022. Hentet 12.07.2022 fra <https://www.udi.no/statistikk-og-analyse/statistikk/asylsokere-fra-ukraina-i-2022>
- Utlendingsdirektoratet. (2022b). *Scenarioer om antall flyktninger fra Ukraina*. Hentet fra <https://udi.no/globalassets/statistikk-og-analyse/ukraina/scenarioer-om-antall-flyktninger-fra-ukraina-5-april-2022.pdf>
- Vika, K. S. (2021). *Elever med null grunnskolepoeng: Tilleggsanalyser av Utdanningsdirektoratets spøringer til Skole-Norge*. Arbeidsnotat 2021:7. Hentet fra <https://hdl.handle.net/11250/2763749>
- Øi, S. (2021). *Livslang læring: Befolkningens deltakelse på kurs, seminarer og konferanser. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2008–2020*. 2/2021. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Hentet fra <https://hkdir.no/rapportar/livslang-laering-befolkningens-deltakelse-paa-kurs-seminarer-og-konferanser-resultater-fra-laerevilkaarsmonitoren-2008-2020>

Aamodt, I. (2022). Norge blant landene med lavest NEET-andel i Europa. *Artikler om arbeidskraftundersøkelsen*. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/norge-blant-landene-med-lavest-neet-andel-i-europa>

 post@hkdir.no

 hkdir.no

