

Store samfunnsendringer og hvordan disse kan og bør endre fremtidens utdanning

Innlegg for Lied-utvalget 15.1

20 min

Takk for invitasjon. Der har fått stor og viktig oppgave. Vi er spent på forslagene som kommer og møter dere gjerne igjen senere i prosessen for å gi innspill på mulig fremtidig utforming av videregående opplæring.

Der har bedt meg snakke om store samfunnsendringer og hvordan disse kan og bør endre fremtidens utdanning. Jeg synes det er krevende å snakke om store samfunnsendringer – det kan fort bli en beskrivelse av hva som har skjedd, eller luftige gjetninger om hva som kommer til å skje. Jeg skal prøve å balansere mellom disse to ved å ta utgangspunkt i dagens situasjon og trekke opp noen utviklingslinjer som har stor betydning for NAVs oppgaver og for utforming av videregående opplæring. Baserer meg bl.a. på NAVs omverdensanalyse som dere finner på nav.no.

Jeg vil først begynne med etterspørselssiden i arbeidsmarkedet.

- Som følge av globalisering, teknologisk utvikling og endret oljepris venter vi at **omstillingene i arbeidslivet vil skje raskere og i større omfang** enn tidligere. Arbeidstakerne må trolig skifte jobb og oppdatere kompetansen sin oftere enn før. Arbeidsmarkedet kan bli mer delt. Sysselsettingen i **petroleumsnæringen** ventes å falle med 50 prosent fra 2013 til 2030. Vi venter lav arbeidsledighet blant høyt utdannende og yrkesfagutdannede, med **risiko for mangelen på arbeidskraft i yrker som krever yrkesfaglig utdanning**. Det ventes størst sysselsettingsvekst innen helse- og omsorgsnæringen og bygg- og anleggsnæringen.
- **Digitaliseringen** vil innebære store endringer i arbeidslivet og hvilken kompetanse som etterspørres. Anslagene for hvor mange jobber som vil forsvinne på grunn av digitalisering varierer. SSB har anslått at 30 pst av jobbene vil forsvinne i løpet av 20 år som følge av digitalisering. **OECD anslår at 10 prosent av jobbene forsvinner, og legger til at 50-60 prosent av jobbene vil få store endringer innhold og kompetansekrav**. Foreløpig går antakelsene i retning av at mange jobber med middels kompetansekrav vil falle bort, mens det kan bli flere jobber med lave kvalifikasjonskrav (og lav produktivitet/lønn) og høyere kvalifikasjonskrav. Vi har foreløpig ikke sett denne utviklingen i Norge, men det skjer i Sverige som har større andel industriarbeidsplasser enn Norge.
- **Arbeidskraften som blir frigjort vil over tid gå over i andre næringer og yrker**. Vi vet at **store omstillinger øker faren for at flere blir stående varig utenfor**. Og vi vet at en betydelig andel av de som nå er i arbeid må få ny kompetanse. **Rekvalifisering, oppdatering av kunnskap og videreutdanning vil være de viktigste virkemidlene** for å forebygge strukturarbeidsledighet og økt risiko for at flere blir varige stønadsmottakere.
- **Gjennomsnittlig lønnsnivå i Norge er høyt**. Ikke fordi mange har høy lønn, men fordi få har lav lønn, sammenliknet med andre land. Dette er **en ønsket situasjon**. Det gir mindre økonomiske og sosiale forskjeller. Det gir lavere kostnader for høykvalifisert arbeidskraft – og dermed konkurransemessige fordeler for mange typer varer og tjenester. Og det gjør

det lønnsomt for arbeidsgivere å omstille og investere i teknologi. **Ulempen er at arbeidskraft med lav eller usikker produktivitet har problemer med å få jobb.** Arbeidsgiver vil være engstelig for at **lønnskostnadene er høyere enn vedkommendes produktivitet eller verdiskaping.** Å videreføre den norske modellen krever at de som kommer inn på arbeidsmarkedet har høy nok **kompetanse og produktivitet til å forsvare et høyt kostnadsnivå.** Alternativet vil være færre i arbeid flere på trygd eller betydelig større lønsspenn med flere i lavere lønnskategorier og større sosial ulikhet.

Så er det **tilbudssiden** i arbeidsmarkedet – mao de menneskene som har og vil ha jobb.

Norge har en **relativt høyt utdannet befolkning** sammenlignet med andre land, men samtidig har vi **også flere som ikke har fullført videregående utdanning enn mange land vi gjerne sammenligner oss med** (som Sverige, Finland, Tyskland m.fl.). Nærmere tre av ti fullfører ikke videregående skole, og nesten halvparten av alle som tar yrkesfag fullfører ikke studiet. Samtidig venter vi som sagt størst mangel på arbeidskraft fram mot 2030 blant personer med yrkesfaglig utdanning.

Arbeidsstyrken, dvs andelen av befolkningen i arbeidsfør alder som er i eller søker etter jobb, har gått ned de senere årene. Noe av dette kan skyldes konjunkturforhold. Redusert sysselsetting blant unge kan til dels forklares med at flere unge er i utdanning. Andelen har økt fra 20 til 35 prosent i aldersgruppen 19-24 år i perioden 1992 - 2016 og fra 11 til 16 prosent i aldersgruppen 25-29 år. Det er imidlertid **bekymringsfullt at sysselsettingsandelen blant menn mellom 30 og 49 har falt. Dette har vært kjernetroppen i arbeidsstyrken.** I dag er vi litt over fire personer i arbeidsfør alder pr pensjonist. **I 2060 vil vi være om lag 2,5 pr person over 67 år.** Vi må sikre at ungdom kommer i arbeid – og fortrinnsvis høyproduktivt arbeid. Det krever utdanning.

Arbeidsledigheten faller og er nå på **2,3 pst. Stort lavere enn det kommer vi neppe i et arbeidsmarked som er i stadig omstilling.** Det betyr ikke at NAVS innsats blir uten betydning. Virksomheter legges ned, nye jobber oppstår. Vi skal dekke etterspørsel etter arbeidskraft i vekst områder og skape sirkulasjon i arbeidsmarkedet så vi unngår langtidsledighet. Ledigheten fordeler seg imidlertid ikke jevnt i befolkningen. Unge uten utdanning og innvandrere er overrepresentert blant arbeidsledige. I dag har vi om lag 35 000 unge under 30 år registret som arbeidssøkere hos NAV. Om lag 40 pst av disse har en påbegynt videregående skole som høyeste utdanning. Mao grupper med liten eller uklar formal og realkompetanse.

De siste 20 årene har andelen på **helse- og sosialytelser variert rundt 20 prosent.** Våre analyser viser at de siste årene har vært en **synkende andel på helserelaterte ytelser i befolkningen som helhet.** Blant de under 30 år er det imidlertid en **økende andel på helserelaterte ytelser. Denne utviklingen eskalerer i perioden 2013 til 2016.** Et flertall av ungdommen som er registret hos NAV har nedsatt arbeidsevne pga helse – 45 av 70 tusen. Vi er **OECD-mester i helserelatert utenforskap.**

En økende andel unge på helseytelser skyldes enten at **helsen er dårligere blant unge,** eller at ytelser med **medisinske inngangsvilkår brukes til å løse problemer som ikke nødvendigvis er medisinske,** og heller ikke kan løses gjennom medisinsk behandling. Slik stønadssystemet er innrettet, får man tilgang til lenger trygdeperioder og flere typer bistand, dersom en har en medisinsk diagnose. At diagnoser utløser ekstra rettigheter kjenner dere fra

utdanningssektoren også. **Vi stiller oss spørsmålet om bl.a. læringsproblemer og manglende kompetanse kamoufleres som helseproblemer. Med feil diagnose blir også medisinen feil – om jeg skal holde meg til helsemetaforer.**

Internasjonalisering- enten som følge av at norsk ungdom drar ut eller gjennom innvandring, fører til at arbeidsgiver oftere treffer jobbsøkere med utdanning som er ukjent for arbeidsgiver. Et mangfold av retninger i videregående og høyere opplæring øker mangfoldet av utdanninger arbeidsgivere står overfor. **Utdannelser og kompetanse som er ukjente for arbeidsgiver blir diskontert** – de får lavere verdi og de som har dem vi oftere være overkvalifisert for jobbene sine. Utdanninger må være gjenkjennelige for arbeidsgiver om vi skal kunne da full nytte av dem. Selv om vi venter lavere nettoinnvandring, antar vi likevel at **innvandrerbefolkningen vil øke med 55 prosent fram til 2030. Både skole, NAV og arbeidslivet må håndtere at det sannsynligvis blir flere mennesker med mangelfulle norskkunnskaper og kompetanse som ikke uten videre passer inn i norske kategorier.**

- Skal jeg **summere opp utfordringssiden** kan det høres ut som en trist historie
 - Høye krav til kompetanse og produktivitet
 - Store omstillinger som gjør dagens kompetanse mindre verdt
 - Flere unge med nedsatt arbeidsevne på helserelaterte ytelser
 - Frafall fra videregående skole ligger jevnt rundt 1/3 (selv om det har vært en liten nedgang siste to år.)
 - Mange med innvandrerbakgrunn som ikke innfrir arbeidsgivernes krav til kompetanse og produktivitet
- Stor gjennomstrømning på NAV-kontorene. Mange er innom for en kort stund. Mange klarer seg aldeles utmerket. Betydelig rekvalifisering i arbeidslivet i regi av arbeidsgiver. Skal ikke klientifisere eller stemple unge. Viktig at vi ser at de aller fleste klarer seg aldeles utmerket. Og nettopp det gjør at vi kan bruke mer tid på de som har behov for vår bistand.

Før jeg går over til å si noe om hvilke implikasjoner dette har for utdanningen i fremtiden skal jeg **kort si hva NAV gjør for å møte disse utfordringene.** (utdypes avhengig av tid)

- 1) Tetter kontakt med arbeidsgivere for å kjenne deres behov, bygge tillit og kunne påvirke deres rekrutteringsadferd.
 - 2) Gradvis kjøpe færre arbeidsrettede tiltak og gjøre mer selv for å være tettere på brukere, arbeidsgiver og samarbeidspartnere.
 - 3) Ungdomssatsing, hvor alle under 30 år skal ha tilbud om aktivitet inne åtte uker
 - 4) Større NAV kontor med handlingsrom og ansvar for å finne frem til gode løsninger sammen med lokale samarbeidspartnere ut fra lokale behov
 - 5) Omfattende forsøks og evalueringsaktivitet for å øke kunnskapsnivå og kunne gi bedre tjenester.
- Samtidig skal vi ha **en realisme i hva NAV kan oppnå.** En NAV-veileder kan ha ansvar for 200 brukere. En ungdomsveileder vil ha ansvar for færre, men 50 brukere er ikke uvanlig. **I arbeidsrettede tiltak, hvor veilederintensiteten er høyest, ligger den gjerne på en veileder pr 15 ungdom. NAV er mao ikke et sted hvor ungdom får tilgang på betydelig tettere og mer oppfølging enn hva de får i ordinært utdanning.**

Når jeg nå skal gå over til å si **hva dette betyr for videregående opplæring, gjør jeg det med en betydelig ydmykhet.** Det er dere som er ekspertene på videregående opplæring. Mine vurderinger er **basert på det jeg ser fra NAVs ståsted.** Og de vi ser mest til – det er de som ikke lyktes i utdanningssystemet.

Øke gjennomføringsgrad

- Første moment har det samlede opplæringsløpet som utgangspunkt. Vi har for mange brukere som **ikke har tilegnet seg grunnleggende ferdigheter i løpet av 10-13 års skolegang.** Det skyldes ikke at de har vært uheldig med en lære et år eller to. Det er en systemsvikt i opplæringen. Så ser vi at det mange steder er i studieforbereidende opplæring de skolesvake ender siden det er lavest karakterkrav der.
- Lenger løp for skolesvake. Større innslag av praksisbasert opplæring
- **Ikke akseptabelt å måte avbryte utdanning pga mangel på læringsplass.** På høyskolenivå er det skolens ansvar å fremskaffe praksis som inngår i utdanningen.
- **Helhetsansvar for elevene** – når de er på VGO er det skolen som er samfunnets primærstøtte for dem.

Kobling til arbeidslivet

- **Legge vekt på etterspørselssiden i dimensjonering av studietilbud.** Jeg har bla. pekt på kommende etterspørsel innenfor helse og omsorg og bygg/anlegg. Det er nødvendig at elevene er motivert for de studier for å lære best mulig og fullføre. Motivasjon kan påvirkes.
- Kontinuerlig **tilpasse innholdet i opplæringen til utvikling i arbeidslivet.** Elevene kan ikke komme ut som teknologiske sinker.
- VGO **tilby rekvalifisering til voksen med utdatert kompetanse,** f.eks. inngå som del av arbeidsgivers kvalifisering av egne ansatte.
- **Realkompetansevurdering som en reell mulighet,** dvs enklere administrative, økonomisk og med nødvendig kapasitet. Vesentlig for å ta innvandreres kompetanse i bruk. Viktig ved omstilling, ref ledige »ingeniører» i Rogaland. hadde ikke formell utdanning, men omfattende kompetanse. Hvordan dokumenter det overfor potensielt nye arbeidsgivere.

Fleksibilitet

- **Modularisering, dag/kveld, opptak gjennom året,** Årlig opptak, hele år, hele dager svekker mulighet for samarbeid med arbeidsliv og gjør det vanskelig å komme tilbake for de som faller ut for en periode.

Avslutning

Kjennetegnet på et vellykket opplæringssystem at det ikke kommer ungdom uten utdanning til NAV! Vi kan tilby oss å gi løpende tilbakemelding til en nyformet videregående opplæring i hvilken grad de lykkes.

Så vil det selvfølgelig alltid være ungdom som har behov for NAVs bistand. Jeg er ikke i tvil om at gode samvirke mellom utdanning, helse og NAV er nødvendig for å løse deres

utfordringer og dem til å fullføre utdannelsen og komme i arbeid. Jeg ser derfor frem til forslagene deres og håper de vil bidra til at utdanning og NAV i fremtiden kan gi ungdom og de med behov for rekvalifisering bedre, mer koordinerte tjenester.

Om det er tall, analyser eller annet dere ønsker fra oss, så håper jeg dere tar kontakt.

Lykke til med viktig arbeid