



## Om Oslo Economics

*Oslo Economics er et samfunnsvitenskapelig rådgivningsmiljø med særlig kompetanse på samfunnsøkonomi og arbeidsmarkedsøkonomi. Vi tilbyr innsikt og analyse til virksomheter, myndigheter og organisasjoner basert på bransjeerfaring, sterk fagkompetanse og et omfattende nettverk av samarbeidspartnere.*

*Oslo Economics har lang erfaring med å gjennomføre systematiske litteratursøk. Mange av våre analyser bygger på systematiske gjennomganger av forskningslitteratur, og vi har praktisk erfaring med anerkjente metoder for å utarbeide søkestrategier, gjennomføre søk og systematisere og presentere sentrale resultater.*

## Lena Hensvik

*Lena Hensvik er professor i samfunnsøkonomi ved Nationalekonomiska Institutionen ved Uppsala universitet. Hun har flere års erfaring som affiliert forsker ved Institutet för arbetsmarknad- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) og Centre for Economic Research Policy (CEPR).*

*Lena har utstrakt erfaring med forskning innen utdannings- og arbeidsøkonomi, og hun har sin spisskompetanse på policyevalueringer og empirisk forskning.*

# Innhold

<b>Sammendrag og konklusjoner</b>	<b>4</b>
<b>1. Innledning</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrunn	6
1.2 Om oppdraget	6
1.3 Metode	6
1.4 Disposisjon	7
<b>2. Kompetanseutvikling på arbeidsplassen</b>	<b>8</b>
2.1 Sentrale begreper	8
2.2 Deltakelse i utdanning og opplæring	8
2.3 Årsaker til å investere i utdanning på arbeidsplassen	9
2.4 Behov for en insentivordning for å oppnå ønsket tilpasning	10
2.5 Behov for investering i digitaliserings- og IKT-kompetanse	11
<b>3. Insentivordninger som skal fremme investeringer i kompetanse</b>	<b>13</b>
3.1 Finansiering av kompetanseutvikling	13
3.2 Opplæring som støttes	14
3.3 Målgruppe for opplæring	14
3.4 Støttetiltak	15
<b>4. Insentivordningenes måloppnåelse</b>	<b>26</b>
4.1 Effektmålinger og metodiske utfordringer	26
4.2 Tilsiktede og utilsiktede virkninger av ordningene	27
<b>5. Diskusjon og implikasjoner for modellutforming</b>	<b>31</b>
5.1 Innretning og avgrensning av ordningen	31
5.2 Utforming av ordningen	33
5.3 Implementering av ordningen	33
<b>Referanser</b>	<b>35</b>
<b>Vedlegg A Søkeord i litteratursøk</b>	<b>38</b>

## Sammendrag og konklusjoner

*På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet har Oslo Economics gjennomgått litteratur om insentivordninger som skal bidra til kompetanseutvikling blant ansatte i private og/eller offentlige virksomheter. Vi har gjennomgått 24 ordninger i 17 land og finner stor variasjon både i utforming og i effekter av ordninger. Ordninger med bedre måloppnåelse kjennetegnes av at de er delfinansierte, har et tydelig avgrenset formål og målgruppe, samt at de kompletteres av ikke-finansielle tiltak.*

Arbeidslivet er i stadig endring, og videreutvikling av arbeidstakeres kompetanse er viktig for å sikre fremtidige kompetansebehov. En insentivordning kan være nødvendig for å oppnå ønsket nivå av investering i arbeidstakeres kompetanse. I løpet av de siste årene har ulike forslag til insentivordninger med formål om å heve kompetansen i den norske arbeidsstyrken blitt foreslått. I 2020 ba Stortinget regjeringen utrede en ny ordning kalt Kompetansefunn Digital. Denne er mer avgrenset enn tidligere forslag ved at den rettes mot små og mellomstore virksomheter og skal resultere i økt digital- og teknologikompetanse blant deres ansatte.

For å kunne vurdere hvorvidt Kompetansefunn Digital er en hensiktsmessig ordning for økt investering i digital kompetanseutvikling ga Kunnskapsdepartementet Oslo Economics i oppdrag å gjennomføre en kunnskapsoppsummering. I denne kunnskapsoppsummeringen har vi gjennomført en systematisk gjennomgang av både nasjonal og internasjonal forskningslitteratur, samt «grålitteratur». Rapporten formidler i hvilken grad ordninger som Kompetansefunn Digital finnes i andre land, hvordan de er utformet og hva som har vært intenderte og uintenderte virkninger av slike ordninger. Ettersom vi ikke har identifisert noen ordninger som eksplisitt er rettet mot digitaliserings- og IKT-kompetanse, har vi inkludert insentivordninger rettet mot både spesifikk og bred kompetanseutvikling i kunnskapsoppsummeringen. I tillegg retter vi ekstra oppmerksomhet mot ordninger som rettes mot små og mellomstore virksomheter.

Kunnskapsoppsummeringen bygger på 24 ordninger i 17 land i Europa og Nord-Amerika. Enkelte av ordningene er avvirket, og noen ordninger er ikke evaluert med hensyn til måloppnåelse, men er inkludert for å gi et bredere bilde av hvilke typer ordninger som eksisterer eller har eksistert. Det er stor variasjon i utformingen av ordningene, både når det kommer til finansieringsmekanismer og med hensyn til avgrensinger og målgrupper (både type virksomheter og arbeidstakere) og kompetanseutvikling som støttes. Noen av de finansielle støtteordningene kompletteres med ikke-finansielle støttetiltak, som for eksempel bistand til å identifisere kompetansebehov eller karriereveiledning.

Å identifisere effekter av insentivordninger for ansatte som deltar i kompetanseutvikling er en krevende oppgave, og det finnes begrenset med litteratur som tar for seg denne oppgaven. Et funn i litteraturen er at insentivordninger fører til økt deltagelse i utdanning og opplæring. For noen ordninger ser det imidlertid ut til at dødvektstapet er relativt høyt, altså at støtte i stor grad gis til utdanning og opplæring som ville blitt gjennomført også uten støtte. En annen utfordring har vært at bare en liten andel av de som kunne fått støtte via ordningene som faktisk utnytter tilbudet. Generelt er utnyttelsen noe høyere blant ansatte i store virksomheter og ansatte med høy utdanning. Det er også uklart om insentivordningene har videre virkninger for de ansatte, for eksempel i form av høyere lønn, sterkere arbeidstilknytning eller bedre arbeidsmuligheter. Selv om enkelte studier finner at deltagelse i kompetanseutvikling som følge av en insentivordning er forbundet med høyere lønn, er hovedinntrykket at insentivordninger ikke har noen betydelig innvirkning på lønn. Derimot finner enkelte studier at innstillingen til kompetanseutvikling blir mer positiv og at deltakelsen endres i retning mot mer generell kompetanse.

Basert på denne kunnskapsoppsummeringen er det usikkert om nytten ved å innføre en insentivordning veier opp for kostnadene – det varierer trolig fra ordning til ordning. Usikkerheten er særlig knyttet til at en stor del av de som mottar støtte ville deltatt i kompetanseutvikling uansett. Avgrensning av målgruppen for ordningen kan i noen grad redusere dette, men det kan samtidig øke de administrative kostnadene ved ordningen og gjøre ordningen mindre tilgjengelig for mulige brukere. En ordning som er tematisk avgrenset, for eksempel til digitalisering og IKT-kompetanse, kan være et politisk virkemiddel for å signalisere at slik kompetanse er viktig, men det er vil kreve en betydelig innsats å ta stilling til hvilke typer av utdannings- og opplæringstilbud som vil dekkes, samt kontrollere etterlevelse.

Med utgangspunkt i denne kunnskapsoppsummeringen kan vi trekke fram noen anbefalinger for det videre arbeidet med innretningen av en eventuell insentivordning i Norge:

- Ordningen bør inneholde et element av egenfinansiering for arbeidsgiver eller arbeidstaker for å øke incentivet for å investere i relevant kompetanseutvikling
- Ordningen bør rettes mot arbeidstakere med størst behov for kompetanseheving, definert ved at de i fravær av en insentivordning har lav sannsynlighet for å delta i kompetanseutvikling og ved at de løper størst risiko for å falle utenfor arbeidsmarkedet
- Fordeler og ulemper ved avgrensinger til spesielle fagområder bør veies nøye opp mot hverandre. Mye talar for at virksomhetene selv har best forutsetninger for å avgjøre innom hvilke fagområder kompetanseutvikling bør skje. Kontroll av relevans kan fort bli en krevende oppgave for myndighetene.
- Ordningen bør sikre at utdanning og opplæring er av høy kvalitet, men et eventuelt kvalitetssikringssystem (for eksempel ved sertifisering) bør være fleksibelt nok til at nye opplæringstilbud kan komme på plass i takt med at nye behov oppstår.
- Ordningen bør være enkel å forstå og administrere for å legge til rette for høy utnyttelse.
- Det bør vurderes å komplementere en finansiell insentivordning med ikke-finansielle støttetiltak for å øke utnyttelsen av ordningen. Eksempler på slike tiltak er informasjonskampanjer, bistand til å identifisere kompetansebehov og fylle ut søknader, samt tiltak for å redusere utfordringer knyttet til at arbeidstaker er fraværende på arbeidsplassen i opplæringsperioden, f.eks. ved å tilby virksomheten erstattende arbeidskraft i form av en arbeidssøker.
- Ordningen bør utformes slik at dess måloppnåelse kan evalueres og innretningen justeres ved behov.

Basert på kunnskapsoppsummeringen er det ikke mulig å gi noen klar anbefaling om hvilken type ordning en bør velge. Det er både fordeler og ulemper knyttet til ulike typer ordninger, og valget bør gjøres etter en helhetlig vurdering av ordningens innretning.

# 1. Innledning

*Arbeidslivet er i stadig endring, og videreutvikling av arbeidstakeres kompetanse er viktig for å sikre at fremtidens kompetansebehov møtes. En insentivordning kan være nødvendig for å oppnå ønsket nivå av investering i arbeidstakeres kompetanse. For å sikre en hensiktsmessig insentivordning er det viktig at utformingen av ordningen bygger på eksisterende kunnskap og erfaringer fra andre land.*

## 1.1 Bakgrunn

Norsk nærings- og arbeidsliv er i kontinuerlig endring og dagens kompetansebehov er vesentlig forskjellig fra tidligere. Rask teknologisk utvikling og en omstilling vekk fra olje- og gassvirksomhet gir grunn til å tro at omstillingstakten i arbeidslivet vil bli høyere i tiden fremover (1). I Kompetansereformen – Lære hele livet ble det understreket at kompetanseutvikling er avgjørende for verdiskapingen i næringslivet og et viktig tiltak for at flere skal kunne stå i jobb lenger og at arbeidslivet skal få tilgang på den kompetansen de har behov for (2). Dette henger tett sammen med begrepet livslang læring, som er et utdanningspolitisk prinsipp om at alle skal ha mulighet til å tilegne seg ny kunnskap og utvikle evnene sine gjennom hele livet (3).

## 1.2 Om oppdraget

For å møte utfordringene knyttet til kompetanseutvikling og sikre en arbeidsstyrke som møter fremtidens kompetansebehov har regjeringen tidligere utredet en insentivordning kalt Kompetansefunn. Ordningen var bygget etter modell for insentivordningen Skattefunn og skulle bidra til å øke norske virksomheters investeringer i kunnskap og kompetanse. Etter at utredningen fant en vesentlig risiko for at ordningen ville gjøre at betydelige beløp kunne gått med til å subsidiere kompetanseutvikling som uansett ville ha funnet sted, ble det besluttet å ikke gå videre med ordningen (2). Dette ble siden understøttet av Markussen-utvalget (3).

I 2019 utredet Samfunnsøkonomisk Analyse alternative modeller for utforming av Kompetansefunn på oppdrag fra NHO og Abelia. Rapporten skisserte ulike kriterier for vurdering av alternative utforminger av ordningen, blant annet at ordningen burde utløse nye investeringer i kompetanse, ikke medføre store kostnader for staten og minimere administrasjons-

kostnader. En ordning som avgrenses til virksomheters finansiering av medarbeidernes formelle videreutdanning ble vurdert å best svare ut kriteriene, samtidig som det ble bemerket at å avgrense ordningen til små og mellomstore virksomheter ville halvere kostnaden for staten (4).

I 2020 ba Stortinget regjeringen utrede en ny versjon av ordningen kalt Kompetansefunn Digital (5). Denne er mer avgrenset enn den opprinnelige ordningen ved at den rettes mot små og mellomstore virksomheter og skal resultere i økt digital- og teknologikompetanse blant deres ansatte.

*For å kunne vurdere hvorvidt Kompetansefunn Digital er en hensiktsmessig ordning for økt investering i digital kompetanseutvikling ga Kunnskapsdepartementet Oslo Economics i oppdrag å gjennomføre en kunnskapsoppsummering.*

Kunnskapsoppsummeringen skal gi svar på i hvilken grad ordninger som Kompetansefunn Digital finnes i andre land, hvordan de er utformet og hva som er intenserte og uintenserte virkninger av slike ordninger. I tillegg skal oppdraget belyse ulike ordninger på tvers av virksomheter, i grenseflaten mellom små og mellomstore bedrifter<sup>1</sup> og spesifikk og bred kompetanseutvikling.

## 1.3 Metode

I denne kunnskapsoppsummeringen har vi gjennomført en systematisk gjennomgang av både nasjonal og internasjonal forskningslitteratur, samt av «grålitteraturen». Med «grålitteraturen» mener vi forvaltningsdokumenter, rapporter fra forskningsinstitusjoner som ikke er fagfellevurderte, upublisert forskning o.l. Litteraturgjennomgangen er basert på fremgangsmåten beskrevet i Hart (6) og har bestått av tre deler,

1. søk etter relevante artikler og rapporter ved å bruke forskjellige kombinasjoner av relevante nøkkelord,
2. ekstraksjon og systematisering av informasjon om artiklene og rapportene, samt en overordnet vurdering av deres relevans og

<sup>1</sup> Bedrifter med mindre enn 100 ansatte omtales ofte som «små og mellomstore bedrifter». Disse utgjør drøyt 99 prosent av alle bedrifter i Norge (64).

### 3. kvalitets- og relevansvurdering av artiklene.

Gjennomgangen av relevant litteratur er dokumentert i et eget ekstraksjonsskjema. Skjemaet inneholder blant annet grunnleggende informasjon om publikasjonen og informasjon om innholdet, som hvilken type ordning som omtales, hvordan ordningen er innrettet, hvem som er tilskuddsmottakere og hvilken metode som eventuelt er brukt for å vurdere ordningen. I tillegg inneholder skjemaet informasjon om skjevheter i studien og vurdering av relevans og kvalitet.

Før selve søket og gjennomgangen av relevante kilder begynte, definerte vi hvilke spørsmål vi ønsket svar på. I dette oppdraget var det to spørsmål vi var særlig interessert i:

1. Hvilke ulike typer finansieringsordninger finnes?
2. Hvordan er måloppnåelsen for de ulike typene ordninger?

For å avgrense litteraturgjennomgangen til den informasjonen som er mest relevant for dette oppdraget, har vi gjort noen avgrensninger i litteratursøket. Vi har avgrenset søket til litteratur som omhandler insentivordninger rettet mot arbeidsgivere og ikke mot arbeidstakere. I begynnelsen var litteratursøket særlig rettet mot om ordninger som spesifikt omhandler kompetanseutvikling knyttet til IT-ferdigheter og digitalisering. Ettersom vi ikke har identifisert slike spesifikke ordninger ble dette kriteriet for innsnevrende og søket ble gjort bredere til å også omfatte andre typer kompetanse. Vi har også gjort en avgrensning til insentivordninger i industriland, ettersom vi regner disse som de mest relevante som sammenligningsgrunnlag for Norge. I tillegg har vi avgrenset søket til å ikke inkludere artikler og rapporter publisert før 2005.

#### Søk etter relevante kilder

Første del av litteratursøket bestod i å definere nøkkelord knyttet til problemstillingene. Nøkkelordene er listet i Vedlegg A. Deretter gjennomførte vi søk på nøkkelord og ulike kombinasjoner av nøkkelord i Google Scholar, JSTOR og ResearchGate. Grålitteraturen ble identifisert ved hjelp av Google-søk. I tillegg til publikasjonene identifisert utfra søkeordene ble det også gjort en gjennomgang av referanselisten til hver av de identifiserte publikasjonene for å identifisere andre relevante artikler og rapporter. Gjennom søket innhentet vi også overordnet informasjon fra de ulike ordningene for å kunne kartlegge hvilke typer ordninger som finnes og hva som er hovedforskjellene mellom dem. Dette gjorde det også lettere å vurdere måloppnåelse og relevans senere i arbeidet. I denne første delen av litteratursøket ble det identifisert om lag 300 artikler og rapporter.

#### Ekstraksjon av informasjon

Det neste steget i litteraturgjennomgangen bestod av å trekke ut informasjon fra de identifiserte kildene. Dette innebar en grundigere gjennomgang av de identifiserte kildene ved å trekke ut mer spesifikk informasjon om ordningene som vurderes, hvilke metoder som er benyttet og hvilke funn som er gjort.

#### Kvalitetsvurdering

Det tredje steget i litteraturgjennomgangen innebar å gjøre en kvalitets- og relevansvurdering av artiklene med utgangspunkt i Cochrane-samarbeidets sjekklister for systematiske feil og skjevheter (7). I Sjekklisten inkluderer følgende mulige skjevheter:

- Utvalgsskjevhet: Skjevheter i hvordan tiltaket blir gitt
- Utøverskjevhet: Skjevhet i eksponering for andre faktorer enn tiltaket av interesse
- Måleskjevhet: Skjevhet i hvordan utfallsmål ble målt eller vurdert
- Frafallsskjevhet: Skjevhet i frafall eller eksklusjon av personer/ virksomheter som ble rekruttert til studien
- Rapporteringsskjevhet: Skjevheter i relevante data som er tilgjengelige fra inkluderte studier, samt skjevhet sett med resultater i en publisert artikkel

Etter å ha vurdert relevansen og kvaliteten til de ulike kildene stod vi igjen med omtrent 60 artikler og rapporter som vi særlig har vektlagt.

I tillegg til det omfattende litteratursøket, har vi også intervjuet fagpersoner i OECD med inngående kjennskap til temaet. Formålet med intervjuene har vært å fange opp relevant arbeid i OECD og fagpersonenes inntrykk av forskning og policyarbeid på området. Informasjonen som er innhentet gjennom intervjuene er brukt som bakgrunnsinformasjon i arbeidet og presen-teres ikke eksplisitt som en del av denne rapporten.

## 1.4 Disposisjon

Resten av rapporten er strukturert som følger. I kapittel 2 beskriver og drøfter vi omfang av kompetanseutvikling på arbeidsplasser i dag, grunner for å investere i kompetansen til de ansatte, samt barrierer for å investere i kompetanse selv om det er en god investering. I kapittel 3 beskriver vi insentivordninger som er tatt i bruk i andre land. I kapittel 4 gjennomgår vi måloppnåelsen til insentivordningene. Mens kapittel 3 omfatter et bredere utvalg av insentivordninger, er kapittel 4 avgrenset til ordninger som er evaluert av uavhengige forskere. I kapittel 5 diskuterer vi funnene fra kunnskapsoppsummeringen, og hvilken betydning disse har for utforming av en fremtidig insentivordning i Norge.

## 2. Kompetanseutvikling på arbeidsplassen

*Kompetanseutvikling er avgjørende for verdiskapingen i arbeidslivet og for at flere kan stå i jobb lenger. Til tross for gevinster for både arbeidstaker, arbeidsgiver og myndigheter, bidrar usikkerhet rundt fordelingen av gevinsten og kostnadene ved opplæring til å redusere viljen til å investere i kompetanseutvikling. En insentivordning kan bidra til å stimulere til et mer hensiktsmessig nivå av investeringer i kompetanseutvikling og sikre en arbeidsstyrke forbedret på den teknologiske utviklingen i tiden fremover.*

### 2.1 Sentrale begreper

Investeringer i humankapital bidrar til både bedre arbeidsmuligheter for arbeidstakerne og høyere produktivitet for virksomheten (8). I tillegg bidrar kvalifiserte arbeidstakere til tilpasning, utnyttelse og videreutvikling av ny teknologi. Utdanning og opplæring av arbeidsstyrken er derfor viktig for både økonomisk diversifisering, produktivitetsvekst og vekst i levestandard. Utdanning og opplæring er også viktig for å sikre at arbeidsstyrkens kompetanse oppfyller arbeidslivets kompetansebehov.

Kompetanse kommer i mange ulike former og kompetansebegrepet brukes i ulike sammenhenger. Her har vi lagt til grunn samme forståelse av kompetansebegrepet som i Kompetansereformen. Kompetanse kan ses på som et samlebegrep for kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger som benyttes til både utøvelse av arbeid og andre samfunnsmessige og sosiale sammenhenger (2; 9).

Utdanning og opplæring av arbeidsstyrken finner sted på ulike måter og i ulike situasjoner. For å skille mellom ulike typer utdanning og opplæring har vi tatt utgangspunkt i definisjonene som er lagt til grunn i Kompetansereformen (2) og NOU 2019:12 (3), se faktaboks.

I denne rapporten ser vi først og fremst på utdanning og opplæring i arbeidslivet, hvor arbeidsgivere investerer i kompetanseutvikling blant sine ansatte. Dette kan både innebære opplæring i regi av arbeidsgiver og at arbeidsgiver gir sine ansatte muligheten til å

delta på kurs hos ulike kurstilbydere eller delta i mer formell utdanning i form av for eksempel kurs på universitet eller høyskole.

#### Definisjon av ulike begreper knyttet til utdanning og opplæring

**Kompetanse** defineres som en persons kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger og hvordan disse brukes i samspill.

**Kompetanseutvikling** er en samlebetegnelse for all læring og inkluderer formell utdanning og ikke-formell opplæring.

**Formell utdanning** refererer til all offentlig godkjent utdanning som leder til formell kompetanse. Dette inkluderer blant annet grunnskole, videregående utdanning, fagbrev, høyskole, universitet og videreutdanning.

**Videreutdanning** er en type formell utdanning som tas etter opphold fra ordinær utdanning.

**Ikke-formell opplæring** omfatter kurs, seminarer og konferanser med opplæring som hovedformål, men som ikke leder til offentlig godkjent kompetanse. **Etterutdanning og opplæring på arbeidsplassen** inngår også i begrepet ikke-formell opplæring.

Begrepet **uformell læring** referer til kunnskap som bevisst tilegnes på egen hånd uten at det er en lærer, veileder eller organisator til stede.

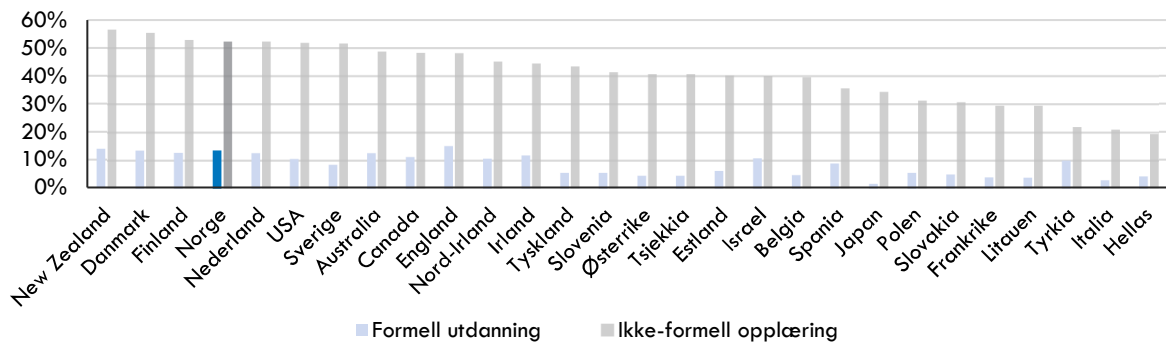
Kilde: Kunnskapsdepartementet (2) og NOU 2019:12 (3).

I tillegg til ulike former for utdanning skilles det i forskningslitteraturen ofte mellom generell og spesifikk utdanning og opplæring. Generell utdanning og opplæring gir kunnskap og ferdigheter som er anvendelig på tvers av mange bruksområder og verdifull også i andre virksomheter enn den som tilbyr opplæringen. Spesifikk utdanning og opplæring gir derimot kunnskap og ferdigheter som kun er verdifull i den virksomheten som tilbyr utdanningen eller opplæringen (10).

### 2.2 Deltakelse i utdanning og opplæring

Det er høy deltakelse av utdanning og opplæring på arbeidsplassen i Norge sammenlignet med andre land, og Norge er (sammen med de andre nordiske landene) blant OECD-landene med høyest deltakelse i både formell og uformell utdanning og opplæring (Figur 2-1) (11).

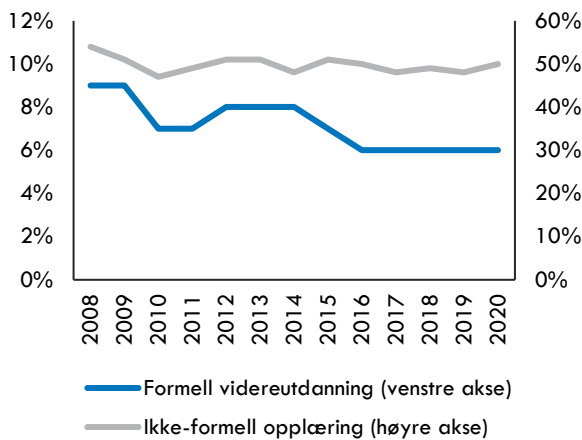
**Figur 2-1: Andel av sysselsatte som deltar i jobbrelatert formell og ikke-formell utdanning\* i ulike land**



Kilde: (12), basert på beregninger fra PIAAC 2012 og 2015. \*Ikke-formell opplæring referer her til opplæring hvor tilbyderen ikke er anerkjent som del av det formelle utdanningssystemet.

I 2020 deltok om lag 6 prosent av sysselsatte i alderen 22-66 år i formell videreutdanning, mens 50 prosent deltok i ikke-formell opplæring i regi av arbeidsgiver. Deltakelsen har falt noe over tid fra en deltakelse i 2008 på 9 prosent og 54 prosent for henholdsvis formell videreutdanning og ikke-formell opplæring (Figur 2-2).

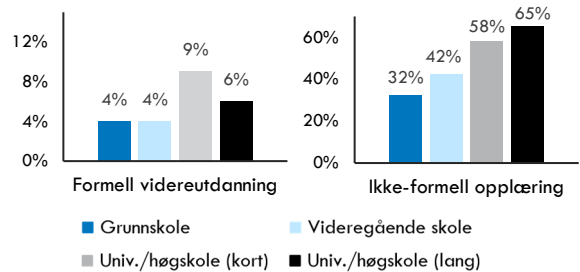
**Figur 2-2: Andelen sysselsatte (22-66 år) som deltok i hhv. formell videreutdanning\* eller ikke-formell opplæring, 2008-2020**



Kilde: SSB, tabell 12864. \*Formell videreutdanning refererer til formell utdanning blant personer i alderen 22-34 år som før dette hadde et sammenhengende opphold i utdanningsløp på minst 3 år og formell utdanning blant personer i alderen 35-59 år.

Andelen arbeidstakere som deltok i videreutdanning eller opplæring varierer etter utdanningsnivå. For både videreutdanning og opplæring er deltakelsen lavere blant de med grunnskole eller videregående skole som høyeste utdanning enn blant sysselsatte som har gått på universitet eller høyskole (Figur 2-3). Tilsvarende trekk har blitt funnet også i andre OECD-land (13).

**Figur 2-3: Andelen sysselsatte som deltok i formell utdanning\* eller ikke-formell opplæring i 2020, etter høyeste fullførte utdanningsnivå**



Kilde: SSB, tabell 12868. \*Formell videreutdanning refererer til formell utdanning blant personer i alderen 22-34 år som før dette hadde et sammenhengende opphold i utdanningsløp på minst 3 år og formell utdanning blant personer i alderen 35-59 år.

## 2.3 Årsaker til å investere i utdanning på arbeidsplassen

Det er flere grunner til at virksomheter ønsker å investere i kompetanseøkning blant sine arbeidstakere. For det første kan opplæring bidra til å videreutvikle kompetansen til de ansatte i virksomheten og gjøre at de får bedre og mer spesialisert kunnskap. Dette kan igjen gjøre at de ansatte løser arbeidsoppgavene sine på en bedre og mer effektiv måte (14). For det andre kan opplæring og utdanning på arbeidsplassen bidra til å skape tilhørighet ved at arbeidstakeren opplever støtte fra arbeidsgiver, som igjen kan bidra til lavere sannsynlighet for at ansatte slutter (15). For det tredje kan utvikling i samfunnet gjøre at en annen type kunnskap enn tidligere blir viktigere, som for eksempel at digitalisering og automatisering reduserer etterspørselen etter manuelt arbeid, mens teknologisk kompetanse blir mer etterspurt. Ettersom det koster å ansette og lære opp en ny, mer kvalifisert ansatt, kan det være mer effektivt for den enkelte virksomhet å heller utvikle eller øke kompetansen til eksisterende ansatte.

I tillegg til gevinster for virksomhetene vil kompetanseøkning også vanligvis innebære gevinster for de

ansatte selv. Dersom de ansatte blir bedre i jobben sin som følge av kompetanseøkningen vil det som regel føre til at de får høyere lønn i sin nåværende jobb (12; 16; 17). I tillegg blir de gjerne mer attraktive på arbeidsmarkedet, noe som også gjør at de får flere jobbmuligheter både på kort og lang sikt. Opplæring av ansatte bidrar også til å redusere sannsynligheten for å bli arbeidsledig (17) og risikoen for at jobben blir automatisert (18). Det er også vist at opplæring gir bedre jobbtillfredshet og opplevelse av mestring for de ansatte (19). Forskning har også vist at å lære nye ting har flere nevrologiske fordeler og at jo flere ting man lærer, jo større blir læringskapasiteten (20).

For myndigheter vil det også generelt sett kunne være ønskelig at det investeres i utdanning på arbeidsplassen. Dette vil bidra til oppbygning av humankapital og i sum bidra til en mer kvalifisert arbeidsstyrke. Dette kan være en effektiv måte å bygge opp kunnskap i arbeidsstyrken på hvis arbeidsgiverne selv er de best informerte om hvilken type kompetanse det er behov for i deres virksomhet. En arbeidsstyrke som er bedre og riktiger kvalifisert vil videre kunne gi høyere inntjening for virksomhetene og arbeidstakerne, som igjen vil gi høyere skatteinntekter for myndighetene. I tillegg kan opplæring bidra til å rette opp skjevheter mellom tilbudet av og etterspørselen etter kompetanse. Slike skjevheter kan bidra til arbeidsledighet, noe som er veldig kostbart for samfunnet, og å redusere disse skjevhetene kan derfor være veldig gunstig. Selv når skjevhetene ikke fører til arbeidsledighet, kan slike skjevheter føre til dårligere utnyttelse av den tilgjengelige kompetansen (21). Det er også vist at det mer generelt er en positiv sammenheng mellom utdanningsnivå og deltakelse i samfunnet, tillit til institusjoner og medborgere, samt deltakelse i frivillig arbeid (22).

Mye tyder på at det i dag er et misforhold mellom den tilbudte og den etterspurte kompetansen i mange land. I en undersøkelse blant arbeidstakere i ulike EU-land svarte om lag halvparten at de var enten overkvalifisert eller underkvalifisert for jobben sin (23). I tillegg til feil nivå av kvalifikasjon kan det også være misforhold mellom typen kompetanse som er etterspurt og tilbudt. I en undersøkelse på tvers av OECD-land oppga nær 40 prosent av arbeidstakere at de jobbet i et annet felt enn det de var utdannet i (21). Når det gjelder arbeidsgivernes opplevelse av forholdet mellom tilbudt og etterspurt kompetanse, oppga rundt 40 prosent av arbeidsgivere i Europa at de hadde problemer med å finne arbeidstakere med ønsket kompetanse (23). I Norge oppga 58 prosent av NHO-virksomhetene i NHOs kompetansebarometer å ha et udekket kompetansebehov i 2020 (24). Andelen som oppgir å ha udekket kompetansebehov har ligget på omtrent samme nivå i tidligere år. Det er også grunn til å tro at teknologisk utvikling vil gjøre at

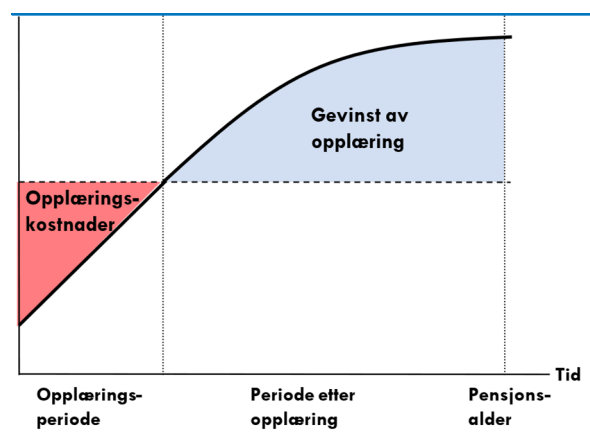
misforholdet mellom tilbudt og etterspurt kompetanse bare vil bli større i fremtiden. Jobber som består av mer rutinemessig type arbeid har generelt sett vært mer utsatt for å bli gjort overflødig ved teknologisk endring enn andre yrker ettersom denne typen arbeid er det enkleste å automatisere for en maskin (25). Sammenlignet med andre land er det derimot relativt få arbeidsoppgaver i Norge som har høy risiko for å bli gjort overflødig som følge av automatisering (18). Samtidig har dagens teknologiske utvikling innen blant annet kunstig intelligens potensiale for å kunne automatisere andre type jobber enn tidligere (26). Dette ville i så fall kunne bidra til at misforholdet mellom tilbudt og etterspurt kompetanse økte betydelig.

## 2.4 Behov for en incentivordning for å oppnå ønsket tilpasning

Til tross for at kompetanseøkning blant ansatte kan gi gevinster både for virksomheten og for de ansatte, er det flere grunner til at det er behov for å stimulere til investering i kompetanseøkning.

For å belyse hvordan en ikke-optimal tilpasning, kan oppstå kan det være nyttig med en forenklet illustrasjon av hvordan kostnader og gevinster ved investeringer i utdanning i arbeidsplassen fordeler seg over tid. Ved en beslutning om å investere i videreutdanning eller opplæring av en arbeidstaker vil det være en opplæringsperiode hvor arbeidstakeren gjennomgår opplæringen. Deretter følger en periode etter opplæring hvor arbeidstakeren er tilbake i jobb med den nye kunnskapen eller de nye ferdighetene fra opplæringen. Denne perioden tar deretter slutt når arbeidstakeren pensjonerer seg og går ut av arbeidslivet (Figur 2-4).

**Figur 2-4: Illustrasjon av kostnader og gevinster over tid ved investering i utdanning på arbeidsplassen**



Illustrasjon: Oslo Economics.

Den første perioden, opplæringsperioden, innebærer direkte og indirekte kostnader knyttet til opplæringen.

Direkte kostnader kan for eksempel være semesteravgift eller betaling av kursholder i virksomheten, mens indirekte kostnader for eksempel er tapt inntekt for virksomheten og arbeidstakeren ved at arbeidstakeren er borte fra jobb for å delta i opplæring.

Perioden etter opplæring innebærer en gevinst av opplæringen i form av at arbeidstakeren blir mer produktiv som følge av å ha økt sin humankapital gjennom opplæringen. Dette kan gi økte inntekter for virksomheten og høyere kompensasjon for arbeidstaker.

I utgangspunktet vil det fra et samfunnsperspektiv være ønskelig at opplæringen gjennomføres dersom gevinsten av opplæringen er større enn opplæringskostnadene. Det er imidlertid usikkerhet knyttet til hvordan kostnadene og gevinsten ved opplæringen vil fordele seg mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Og risikoen for å kunne få kostnadene ved opplæringen uten at man er sikret gevinsten kan redusere både arbeidstakerens og arbeidsgiverens vilje til å investere i opplæring.

For eksempel kan arbeidsgivere bli mindre villige til å investere i videreutvikling av sine ansattes kompetanse på grunn av faren for at den ansatte kan slutte. Økt kompetanse kan gjøre arbeidstakeren mer attraktiv for konkurrenter og gjør at arbeidstakeren kan få flere jobbmuligheter. Dette gjelder særlig dersom det investeres i generell utdanning og opplæring. Dette kan føre til at arbeidsgiveren bruker ressurser på å trene opp arbeidstakere som senere ender opp i en konkurrerende virksomhet. På den måten vil arbeidsgiveren i verste fall bære kostnaden for kompetanseutviklingen mens en konkurrent får gevinsten (8). Arbeidsgivere kan derfor være mer villige til å investere i spesifikk utdanning og opplæring heller enn generell for å øke sjansen for at de får en større del av gevinsten.

På tilsvarende måte kan en arbeidstaker oppfatte at gevinsten ved kompetanseøkning først og fremst tilfaller arbeidsgiveren, noe som kan redusere villigheten til å delta og investere i opplæring. Dette kan for eksempel skje ved at kompetanseøkningen arbeidsgiveren tilbyr er veldig spesialisert og i liten grad vil være verdifull for andre arbeidsgivere. Da trenger ikke arbeidsgiveren nødvendigvis gi høyere lønn til arbeidstakeren, ettersom det er liten risiko for at kompetanseøkningen gjør at arbeidstakeren får tilbud om høyere lønn et annet sted. Mer generelt vil markedsrett gjøre at arbeidsgiveren i større grad kan kontrollere lønnsnivået til arbeidstakerne. Dette kan gjøre at arbeidstakere helst vil investere i generell utdanning. På samme måte vil hvem som må dekke opplæringskostnaden påvirke villigheten til investering ettersom jo større del en bærer av kostnaden, jo større del av gevinsten må man ha for at det skal lønne seg for den enkelte part.

Særlig for små virksomheter vil det være kostbart å investere i opplæring av de ansatte ettersom små virksomheter er mer sårbare for tapet av en ansatt i (og etter) opplæringsperioden. Ettersom ansatte i små virksomheter ofte kan fylle flere roller vil tapet av en ansatt i opplæringsperioden påvirke flere sider av driften enn det ville gjort i større virksomheter. I tillegg har ofte ledere i små virksomheter mindre ressurser tilgjengelig til å identifisere og organisere opplæringen (27).

I tillegg til at fordelingen av kostnad og gevinst kan utgjøre en hindring, kan også mangel på informasjon om fordelingen være en hindring. Manglende informasjon bidrar til større usikkerhet og kan gjøre at investering i kompetanseøkning oppfattes som mindre attraktivt enn det i virkeligheten er.

Incentivordninger for investering i utdanning og opplæring av ansatte bidrar først og fremst til å redusere opplæringskostnaden. Lavere opplæringskostnad reduserer usikkerheten knyttet til investeringen og øker sannsynligheten for at gevinsten for den enkelte part overstiger kostnaden. I tillegg kan en incentivordning bidra til å sette søkelys på utdanning og opplæring. Dette kan i seg selv sende et signal om at investering i opplæring er positivt og gjøre at arbeidsgivere i større grad opplever utdanning og opplæring som attraktivt.

## 2.5 Behov for investering i digitaliserings- og IKT-kompetanse

Norsk nærings- og arbeidsliv er i kontinuerlig endring og arbeidskraften og kompetansen som etterspørres i dag er betydelig forskjellig fra den som har blitt etterspurt tidligere. Norsk økonomi har vært gjennom flere store omstillinger tidligere, fra en dominerende primærnærings til industri og videre til en dominerende tjenesteytende sektor. Hver omstilling har medført betydelige endringer i etterspurt kompetanse. Det er ventet at norsk nærings- og arbeidsliv også fremover vil gjennomgå betydelige endringer, blant annet knyttet til et økende behov for en grønn omstilling til en økonomi som er mindre avhengig av olje- og gassutvinning, demografisk utvikling med en aldrende befolkning og digitalisering og teknologisk utvikling (1).

Petroleumsvirksomheten har vært en bærebjelke i norsk økonomi og mange norske arbeidsplasser knytter seg i dag enten direkte eller indirekte til olje- og gassvirksomhet. En omstilling vekk fra olje- og gassvirksomhet vil derfor medføre et behov å sikre at arbeidstakere har relevant kompetanse for de nye arbeidsplassene som vil erstatte petroleumsvirksomheten (2).

I tillegg til omstillingsbehov for norsk økonomi som følge av grønn omstilling vil også teknologisk utvikling

generelt kunne bidra til å endre hva slags kompetanse som etterspørres. Den teknologiske utviklingen har vært betydelig de siste tiårene og det er ventet at den teknologiske utviklingen også fremover vil kunne gi betydelige konsekvenser for arbeidsmarkedet. Det er ventet at det vil bli økt etterspørsel etter høyt kvalifisert arbeidskraft, i tråd med utviklingen de seneste tiårene, og at størsteparten av nye jobbmuligheter vil være profesjonaliserte (28). Generelt vil behovet for kompetanseøkning og -fornyelse være større jo raskere tidligere relevant kunnskap blir utdatert. Allerede i dag oppgir en fjerdedel av NHOs medlemsvirksomheter at de har utilstrekkelig IKT-kompetanse (24) og flere kilder peker på et behov for å øke den digitale kompetansen blant ansatte i offentlig sektor (9). Mye tyder på at vi står ved begynnelsen av en ny industriell revolusjon med økt digitalisering, robotisering og automatisering som kan gi et større behov IKT-

kompetanse enn i dag (2). I tillegg er disse pågående teknologiske endringene av et slikt nivå at det er fare for at eksisterende kunnskap vil bli utdatert med større hastighet enn tidligere. Dette vil tale for et økt behov for opplæring og utdanning innen relevant teknologisk kompetanse og gjøre at andre yrkesgrupper enn tidligere vil kunne få et økt behov for kompetanseutvikling.

For å sikre samsvar mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i en tid med grønn omstilling og omfattende teknologisk utvikling vil økt teknologisk kompetanse og kunnskap være aktuelt for en rekke sektorer. Hver enkelt arbeidstaker er del av arbeidsstyrken i en lang periode og etter- og videreutdanning vil kunne være nødvendig for å sikre en arbeidsstyrke som besitter etterspurt kompetanse.

### 3. Incentivordninger som skal fremme investeringer i kompetanse

*Det finnes flere ulike typer av ordninger som har som formål å skape incentiver for virksomheter til å investere i kompetansen til sine ansatte. Det er stor variasjon i utformingen av slike ordninger, både når det kommer til incentivmekanismer, hvilke typer utdannings- og opplæringstilbud som støttes, målgruppe for opplæringen og det institusjonelle rammeverket rundt ordningene.*

I dette kapitlet beskriver vi incentivordninger som er identifisert gjennom litteratursøket. Gjennomgangen bygger på 24 ordninger i 17 land. Noen av ordningene som beskrives i kapitlet er ikke lenger operative, og noen ordninger er heller ikke evaluert med hensyn til måloppnåelse. Slike ordninger er inkludert for å få en bedre oversikt over hvilke typer ordninger som finnes.

I dette kapitlet beskriver vi hvordan ordningene er utformet når det gjelder

- finansiering av opplæring,
- opplæringstilbud som støttes og
- målgruppe for opplæring.

En detaljert oversikt over ordningene vi har gjennomgått finnes i Tabell 1.

#### 3.1 Finansiering av kompetanseutvikling

Det er stor variasjon i hvordan de ulike incentivordningene bidrar til å finansiere opplæring for ansatte. I dette delkapitlet deler vi inn incentivordninger i tre grupper etter type finansieringsmekanisme. Vi skiller mellom delfinansierte ordninger hvor det er krav om egenfinansiering av utgifter knyttet til opplæring, fullfinansierte ordninger hvor det ikke er krav om egenfinansiering og fondsordninger.<sup>2</sup>

##### Delfinansiering - Subsidie eller skattefradrag

En av de vanligste måtene incentivordninger bidrar til å finansiere opplæring av ansatte er ved å dekke deler av kostnaden ved opplæringen, men hvor det også er krav om egenfinansiering. De to vanligste måtene dette gjøres på er enten at man får et ekstra

skattefradrag på utgifter forbundet med opplæring (29; 30; 31) eller at det offentlige på annen måte subsidierer deler av opplæringen (32; 33; 34; 35).

De ulike ordningene for skattefradrag er som regel tett forbundet med skattesystemet i landet ellers.

Et eksempel er en ordning i Østerrike, som gir skattefradrag for utgifter til opplæring av ansatte: Selskaper kan trekke utgiftene pluss 20 prosent fra skatten, altså til sammen mer enn de faktiske utgiftene de hadde ved opplæringen (36). Tanken er å dekke noen av de indirekte kostnadene selskapet har i forbindelse med opplæring, for eksempel knyttet til reduksjon i produksjonskapasitet. Det eksisterer også egne muligheter for skattereduksjon for selskaper som ikke har tilstrekkelig profitt til å få noe ut av skattefradragsordningen.

Ordninger som bygger på subsidier, er som regel mer frittstående enn skattefradragsordningene (32; 30; 31; 33; 34; 35). Blant disse ser en også større variasjon, for eksempel i hvor mye av opplæringskostnadene de dekker. I det øvre sjiktet har man for eksempel en tysk subsidieordning, hvor 50 prosent av de utgiftene ved opplæring dekkes, inntil en maksimumsgrense (31). I det lavere sjiktet har man en belgisk ordning, hvor selskaper som organiserer egne programmer for opplæring av ansatte, kan få 27,5 prosent av utgiftene dekket (37).

##### Fullfinansiering – kupong til arbeidsgiver eller -taker

En noe mindre utbredt type incentivordning er fullfinansierte ordninger, hvor det ikke er noe krav om egenfinansiering fra den ansatte eller virksomheten. Overordnet kan en skille mellom to hovedtyper fullfinansierte ordninger,

- kupongbaserte og
- søknadsbaserte.

Kupongbaserte ordninger går ut på at det utdeles kuponger med en øvre grense som kan brukes til deltakelse i utdanning eller opplæring (38; 39). Søknadsbaserte ordninger går ut på at vedtak om støtte avhenger av vurderingen til en saksbehandler (40; 37). Det er ikke noen øvre grense på hvor store utgifter de søknadsbaserte ordningene kan dekke, i motsetning til de kupongbaserte ordningene. De søknadsbaserte

tjenester i forbindelse med opplæringen; kostnader viser til forbruk av ressurser i forbindelse med opplæringen.

<sup>2</sup> I det følgende kommer vi til å skille mellom utgifter og kostnader ved opplæring: Utgifter viser til det den ansatte eller virksomheten må betale for å få kjøpt varer eller

ordningene stiller strengere krav til at opplæringen som skal støttes er relevant.

De ulike kupongordningene har som regel en svært enkel utforming. Et eksempel på en slik ordning var en nederlandsk ordning, hvor ansatte i private virksomheter kunne få en kupong på 1000 euro per ansatt til å bruke på opplæring hos en sertifisert kursholder<sup>3</sup> (38). En lignende ordning ble også testet ut i Sveits, hvor ansatte i private virksomheter kunne få opptil 750 euro til å bruke på opplæring som de selv vurderte var relevant (39).

De fullfinansierte søknadsbaserte ordningene er som regel noe mer kompliserte. Et eksempel på dette er en ordning i Storbritannia, hvor virksomheter kunne få dekket utgiftene ved å sende ansatte i opplæring hos en annen virksomhet (40). Mindre virksomheter med under 50 ansatte kan også få delvis kompensasjon for at de ansatte er borte for å delta på opplæringen. I tillegg kan den ansatte få en kompensasjon for manglende inntekt i perioden han eller hun har opplæring. Siden det ikke er noen øvre grense på kostnadene ved opplæring i en slik ordning, så ble det satt relativt strenge krav til virksomhetene, som måtte dokumentere hvordan den gitte opplæringen var nødvendig både for den ansatte og virksomheten.

### Fondsordninger

En tredje type insentivordning som bidrar til å finansiere kostnaden ved opplæring er såkalte fondsordninger. Det er store variasjoner i utformingen av slike ordninger.

En måte fondene organiseres på er ved at selskaper er forpliktet til å betale en viss sum til et sektorfond, som bruker dette på å finansiere opplæring for ansatte i sektoren (41; 42; 43; 44; 45). Sektorfondene drives som regel av arbeidsmarkedsorganisasjoner. Et eksempel på dette finnes i Nederland, hvor virksomheter må betale opptil 2 prosent (avhengig av sektor) av sine samlede lønnsutgifter til et sektorfond (43).

En annen type modell er en såkalt "tren-eller-betal"-ordning. En canadisk ordning illustrerer denne modellen. Her er selskaper forpliktet til å sette av ett prosent av sine lønnsutgifter til trening av de ansatte. Hvis de setter av mindre, må de betale mellomlegget til et fond forvaltet av offentlige myndigheter, som bruker midlene til å finansiere generelle opplæringstiltak (46).

## 3.2 Opplæring som støttes

Som regel stiller intensivordningene krav til at opplæringen skal være relevant for den ansatte. En kan skille mellom to slags krav som de ulike ordningene

stiller til relevans: Enten krever ordningen at kunnskapen og ferdighetene som den ansatte opparbeider seg ved opplæring skal være relevante for den nåværende stillingen (47; 48; 37; 33; 34; 35; 43), eller at kunnskapen og ferdighetene som den ansatte opparbeider seg skal være så generelle at de har en overføringsverdi også til andre stillinger (32; 30; 40; 37; 49; 36).

Det vanligste er at opplæringen må være relevant for den ansatte i stillingen han eller hun har nå. En måte å utforme dette kravet på er at virksomheten må dokumentere hvordan behovet for opplæring henger sammen med planene til virksomheten (35; 33). En annen måte å utforme kravet om relevans på er at virksomheten må vise at opplæringen er nødvendig for at den ansatte skal kunne fortsette i sin stilling. Dette er særlig et krav en ser i ordninger som rettet mot ansatte som står i fare for å falle utenfor arbeidslivet, som man blant annet har sett i ordninger for flere amerikanske delstater (35).

Et mer generelt krav til relevans finner en for eksempel blant sektorfondene, som man blant annet finner i Belgia (41) og Nederland (43). De ulike fondene blir ofte ledet av et styre bestående av representanter fra virksomheter og ansatte i sektoren, som velger hvilken opplæring som skal støttes basert på kompetansebehovet i sektoren. Med andre ord er fondene rettet mot opplæring som har stor grad av overføringsverdi innad i sektoren, men som ikke nødvendigvis er knyttet opptil den stillingen den ansatte har i sektoren nå.

Utover kravet om relevans, stiller mange av ordningene krav om at opplæringen skal ha en viss kvalitet. Det finnes flere måter å innrette dette kravet på. En måte er å kreve at opplæringen skal finne sted hos en offentlig godkjent kursholder eller utdanningsinstitusjonen (47; 32; 48; 31; 50; 38; 39; 37; 49). Alternativt kan det legges til rette for at virksomhetene kan ha hele eller deler av opplæringen selv, men da stilles det krav til utformingen og gjennomføringen, som kan bli kontrollert av relevante myndigheter (50; 51; 35; 40; 45).

## 3.3 Målgruppe for opplæring

Noen av ordningene er svært generelle og retter seg mot alle ansatte i private virksomheter (37; 33; 35; 39; 46; 44; 36). Eksempler på dette er de franske ordningene «Droit individuel à la formation» og «Congé Individuel de Formation». Førstnevnte er en ordning hvor ansatte opparbeider seg et visst timeantall per år til å bruke på opplæring, mens sistnevnte er en ordning hvor ansatte kan opparbeide seg en rett til å delta på et kurs med en lengre varighet (44).

<sup>3</sup> Av tilgjengelig litteratur om ordningen kommer det ikke frem hvilken type sertifisering det er snakk om.

Det stilles ingen krav til hva slags virksomheter de ansatte skal arbeide i eller hvilke ansatte som opparbeider seg støtte; ordningen er rettet mot alle ansatte som har hatt et ansettelsesforhold hos en virksomhet i en viss periode.

### Små og mellomstore virksomheter

De fleste ordningene er riktignok i større grad rettet mot virksomheter eller grupper med bestemte karakteristikk. For eksempel er det vanlig å rette støtteordningen mot små og mellomstore virksomheter (32; 52; 51; 34; 37). En vanlig spesifisering er å si at liten eller mellomstor virksomhet er en virksomhet med under 250 ansatte, i tråd med EUs definisjon (53).

At en rekke ordninger retter vil rette seg mot ansatte i små og mellomstore bedrifter er forenlig med teorien om investeringer i humankapital omtalt i kapittel 2. Teorien peker på at større virksomheter i større grad vil investere i opplæring av de ansatte uavhengig av en insentivordning; da vil det være mer å hente for ordninger som retter seg mot ansatte i mindre virksomheter.

### Ansatte med lavt kompetansenivå

En annen måte å rette ordningene på er å kreve at den som skal få støtte har bestemte karakteristikk.

Det er for eksempel vanlig å stille krav om at den som skal få støtte må ha lavt kompetansenivå (30; 34; 28; 38; 40; 49; 45).<sup>4</sup> Begrunnelser for dette kan være at personer med lavt kompetansenivå står i større fare for å miste jobben grunnet automatisering og effektivisering av virksomheter. Lavt utdannede deltar også i utgangspunktet mer sjeldent i etter- og videreutdanning, hvilket kan indikere at denne gruppen trenger ekstra insentiver for å delta i kompetanseutvikling.

## 3.4 Støttetiltak

Flere av de finansielle insentivordningene blir støttet opp av ikke-finansielle ordninger. De ikke-finansielle ordningene kan ha mange ulike former, og kan blant annet være at virksomheten eller den ansatte får bistand til å identifisere sitt kompetansebehov. Et konkret eksempel på dette er den franske ordningen «Congé Individual de Formation», hvor ansatte kan opparbeide seg en rett til å få fri for å delta på et kurs med en lengre varighet (44). Som en del av dette tilbudet får ansatte et tilbud om å sette seg ned med en karriereveileder for å identifisere hvilke ferdigheter- og kompetanseområder som han eller hun bør utvikle seg innen.

<sup>4</sup> Det vanligste er å si at en ansatt har lavt kompetansenivå hvis den ansatte ikke har fullført videregående skole. I

enkelte tilfeller så brukes også lavt kompetansenivå om ansatte som ikke har fullført grunnskoleutdanning.

**Tabell 1: Oversikt over gjennomgåtte insentivordninger**

Land	Navn på ordning	Finansieringsmekanisme	Beskrivelse	Målgruppe	Utdanning som støttes	Virkninger	Referanse
Finland	Aikuiskoulutustuki	Delfinansiert ordning rettet mot arbeidstakere	Finansiell støtte utbetalt av nasjonale myndigheter til ansatte som har et ubetalt utdanningsopphold. Støtten er i samme størrelsesorden som den støtten man får som arbeidsledig og består av to deler: En fast del på 553.41 euro per måned og en variabel del som er 45 prosent av forskjellen mellom den faste delen og arbeidstageren sin lønn. Det eksisterer også de facto øvre grenser for hvor mye støtte en kan få hvis man har svært høy lønn.	Ansatte med minst 8 års arbeidserfaring i offentlige og private virksomheter som har hatt et pågående ansettelsesforhold hos nåværende arbeidsgiver i minst ett år.	Studier som fører frem til en grad ved en utdanningsinstitusjon eller offentlig godkjent fagopplæring. Studieoppholdet må vare minst i to måneder og kan maksimalt vare i 18 måneder.	Ordningsen fører til en signifikant økning i deltagelse i etter- og videreutdanning for ansatte. Effekten på de ansattes lønn og sannsynlighet for å være arbeidsledig etter endt studietid er ikke statistisk signifikant. I den grad det er noen effekt, så er den større blant de med lavere utdanning fra før.	(47)
Tyskland	WeGebAU	Delfinansiert ordning rettet mot arbeidstakere	Subsidert opplæring, både i form av at utgifter ved opplæringen blir dekket av nasjonale myndigheter og mulighet for kompensasjon på grunn av manglende inntekt. Størrelsen på støtten varierer avhengig av varighet og lokasjon for utdanningsopphold: I 2014 var gjennomsnittlig støtte 3 800 euro per måned. Dette er tenkt å dekke kursavgift, reise til og opphold på stedet for opplæringen, og eventuelt barnepass. I utgangspunktet må arbeidsgiver fortsette å betale lønn under opplæringen, men ansatte med særlig lav kompetanse har også mulighet til å få finansiell støtte for tapt inntekt under opplæringen.	Arbeidstagere over 45 år i små og mellomstore virksomheter (under 250 ansatte).	Opplæring hos sertifiserte eksterne kursholdere. Det stilles også krav om at opplæringen skal være nyttig også utenfor virksomheten som den ansatte arbeider i. Det stilles ikke noen krav til lengde av opplæringen.	Ordningsen fører til en statistisk signifikant økning i deltagelse i opplæring for ansatte. Videre finner en en sannsynligheten for å bli i arbeid i en toårsperiode etter opplæringen øker med 2.5 prosent som følge av opplæring. Effekten er størst blant de som har en svak tilknytning til arbeidslivet (deltidsarbeidere) og eldre arbeidstagere.	(32; 52)

Nederland	Ikke oppgitt	Delfinansiert ordning rettet mot virksomheter	Fradrag på skattbart overskudd for utgifter i forbindelse med opplæring av ansatte (ikke lønnsutgifter). Fradragssystemet består av både generelle deler hvor bedrifter får 20 prosent ekstra fradrag på all opplæring og spesielle deler hvor bedrifter får 40 prosent ekstra fradrag for eldre ansatte.	Fradragssystemet er i utgangspunktet for alle ansatte i privat sektor. Det ekstra fradraget er for eldre ansatte (over 40 år).	Opplæringen må være relevant for stillingen den ansatte har i bedriften for at skal få fradrag. Videre stilles det krav om at opplæringen skal være formell, altså at den er offentlig godkjent og leder frem til offentlig godkjent kompetanse. Det stilles i utgangspunktet ikke noen krav til lengde av opplæringen.	Den spesielle fradragssystemet, hvor virksomheter får 40 prosent ekstra fradrag for eldre ansatte, fører til en økning i opplæring på 1,5 til 20 prosent. Effekten av den spesielle fradragssystemet på ansattes lønn er ikke statistisk signifikant forskjellig fra null.	(48)
Italia	Ikke oppgitt	Delfinansiert ordning rettet mot individer	Subsidert opplæring i form av at utgiftene ved opplæringen blir delvis dekket av regionale myndigheter, som også forvalter ordningen. Det er stor variasjon i innretningen av ordningen på tvers av regioner, herunder hvilken type opplæring som støttes og i hvor stor grad det støttes.	Det er stor variasjon på tvers av de regionale ordningene. En ser likevel en tendens til at en av målgruppene som går igjen for mange av ordningene er ansatte med lite formell utdanning.	De ulike ordningene støtter forskjellige utdanninger; de stiller ulike krav om hvordan utdanningen skal være relevant. Noen av de regionale ordningene har et minimumskrav til deltagere i opplæring må fullføre på normert tid.	Ordningene fører til en statistisk signifikant økning i opplæring. Videre finner en at ordningene fører til en gjennomsnittlig økning i lønn på 1,4 prosent for hver uke den ansatte er i opplæring. Effekten er større for ansatte i mindre virksomheter.	(30)
Tyskland (i delstaten Nordrhein-Westfalen)	Bildungsscheck	Delfinansiert ordning rettet mot enten individer eller virksomheter	Subsidert opplæring i form av at utgiftene ved opplæringen (opptil 50 prosent) kan bli dekket av en kupong (inntil €750). Ordningen blir finansiert og forvaltet av regionale myndigheter.	Alle ansatte i små og mellomstore virksomheter (under 250 ansatte). Det ble også stilt krav om at de som får støtte ikke har deltatt i annen opplæring de to siste årene.	Arbeidsrelevant opplæring hos sertifiserte eksperter kursholdere. Det ble stilt krav om at den ansatte som brukte kupongen måtte gjennomføre kurset de startet på.	Ordningen fører til en statistisk signifikant økning i deltakelse i opplæring, fra 4 til 6 prosent. Hvilke typer opplæring som de ansatte velger blir ikke påvirket av støtteordningen.	(31)

Østerrike	Bildungsfreibeträge	Delfinansiert ordning rettet mot virksomheter	Selskaper får 20 prosent ekstra skattefradrag på utgifter i forbindelse med opplæring av ansatte. <sup>5</sup> Fradrag kan både gis for utgifter i forbindelse med ekstern opplæring, for eksempel kursavgifter eller læremateriale, eller for intern opplæring, for eksempel av leie av lokaler. Ordningen blir finansiert og forvaltet av nasjonale myndigheter.	Ansatte i alle selskaper, uavhengig av deres stilling, alder, behov for etter- og videreutdanning og så videre.	Opplæringen må ha en relevans for bedriften som den ansatte arbeider i. I utgangspunktet kan opplæringen finne sted både hos offentlige godkjente kursholdere eller internt i bedriften, men det stilles relativt strenge krav hvis opplæringen skal foregå internt.	Effektene av denne ordningen har ikke blitt vurdert (eventuelt holder ikke vurderingen av ordningene tilstrekkelig vitenskapelig standard).	(50)
Irland	Training Support Scheme	Delfinansiert ordning rettet mot virksomheter	Bedrifter kan få deler av utgifter ved opplæringen dekket. Hvor mye av opplæringen som bedriften kunne få dekket avhenger av størrelsen på bedriften: Hvis bedriften har under 50 ansatte kan den få 65 prosent av utgiftene dekket; hvis den har mellom 50 og 200 ansatte kan den få 50 prosent av utgiftene dekket; og hvis den har mellom 200 og 500 ansatte kan den få 25 prosent av utgiftene dekket. Det var en øvre grense for hvor mye støtte som kunne bli gitt; prioriteringen ble gjort etter «førstemann til mølla»-prinsippet. Ordningen blir finansiert og forvaltet av nasjonale myndigheter.	Generell ordning rettet mot alle ansatte i private bedrifter, og særlig i små og mellomstore bedrifter. Innretning mot blant annet strategisk planlegging, markedsføring, ledelse, informasjonssystemer og språk.	Virksomheter må kunne demonstrere behovet for opplæring ved å vise det til hvordan det henger sammen med deres planer. For eksempel kan en virksomhet dokumentere at opplæring av ansatte er nødvendig for at virksomheten skal kunne gå til innkjøp av maskiner og utstyr.	Effektene av denne ordningen har ikke blitt vurdert (eventuelt holder ikke vurderingen av ordningene tilstrekkelig vitenskapelig standard).	(51)

<sup>5</sup> Selskaper som ikke har en tilstrekkelig profitt til få noe ut av skattefradragsordningen kan få utbetalt tilskudd tilsvarende 6 prosent for utgifter i forbindelse med opplæringen.

Litauen	Ikke oppgitt	Delfinansiert ordning rettet mot virksomheter	Selskaper kan få subsidier opptil en viss andel av kostnaden ved etter- og videreutdanning. <sup>6</sup>	Ansatte i små eller mellomstore virksomheter med en lav tilknytning til arbeidslivet.	Opplæringen må bli vurdert som relevant for den ansatte.	Effektene av denne ordningen har ikke blitt vurdert (eventuelt holder ikke vurderingen av ordningene tilstrekkelig vitenskapelig standard).	(34)
Polen	Ikke oppgitt	Delfinansiert ordning rettet mot virksomheter	Virksomheten kan få 50 prosent av kostnader ved etter- og videreutdanning hvis den ansatte er truet av å være arbeidsledig og 80 prosent hvis det ansatte skal ta en etter- og videreutdanning som varierer i lengre periode. Subsidiene forutsetter at virksomheten bruker 0,25 prosent av utgifter til ansattes lønn til opplæring. Ordningen blir finansiert og forvaltet av nasjonale myndigheter.	Ansatte i virksomheter som blir truet av arbeidsledighet og ansatte som er villig til å ta en lengre periode i opplæring utenfor virksomheten.	Studier som blir vurdert som relevant gitt målsettingene til ordningene. For at virksomheter skal få maksimal støtte – 80 prosent av kostnaden dekket – må opplæringen vare lenger enn 3 uker.	Ordningen førte til en statistisk signifikant økning i deltagelse i opplæring. Effekten var likevel lav; bare 4 prosent av virksomhetene som var aktuelle responderte på insentivene.	(54)
USA	Workforce Development Partnership Program: Customized Training Program	Delfinansiert ordning rettet mot virksomheter	Selskaper i New Jersey kan få 50 prosent av utgiftene til opplæring av ansatte dekket. Subsidien kan også brukes til å dekke kostnader i forbindelse med opplæring av nyansatte. Ordningen blir finansiert og forvaltet av regionale myndigheter.	Generell ordning rettet mot alle ansatte i private virksomheter.	Virksomhetene må dokumentere at de foreslåtte opplæringsaktivitetene vil bidra til å skape arbeidsplasser, øke kompetansen eller ferdighetene til den ansatte, eller hindre at arbeidsplasser forsvinner.	Effektene av denne ordningen har ikke blitt vurdert (eventuelt holder ikke vurderingen av ordningene tilstrekkelig vitenskapelig standard).	(35)

<sup>6</sup> Det foreligger lite informasjon om ordningen. For eksempel er det uklart hvilke krav som måtte oppfylles for å motta støtte og hvor mye man kan motta i støtte.

Danmark	VEU-omstillingsfond	Fullfinansiert ordning rettet mot individer	Ansatte kan få opptil 10 000 kroner årlig for å dekke kursavgift for videregående eller høyere utdanning. Hvis kursavgiftene overstiger beløpsgrensen, må den ansatte dekke det selv. Midlene i ordningen utbetales etter «førstemann til mølla»-prinsippet. Ordningen blir finansiert og forvaltet av nasjonale myndigheter.	Faglærte og ufaglærte ansatte i virksomheter.	Utdanningsmodul som inngår i videregående eller høyere utdanning.	Ordningen har ført til en signifikant økning i antallet som deltar på kursmoduler i videregående eller høyere utdanning. Især har det vært en økt deltagelse i tekniske og produksjonsrettet opplæring, som var en av hovedmålene for ordningen. Den ambisiøse målsetningen til ordningen om økt deltagelse ble riktignok ikke nådd.	(55)
Nederland	Ikke oppgitt	Fullfinansiert forsøksordning (ikke videreført) rettet mot individer	En kupong på 1000 euro ble gitt til tilfeldig utvalgte ansatte innenfor noen utvalgte sektorer til bruk i finansiering av opplæring. Forsøksordningen ble finansiert og forvaltet av nasjonale myndigheter.	De som fikk tilbud om ordningen, var tilfeldige utvalgte fra en av fire sektorer innenfor primærnæringene. Sektorene kjennetegnes ved at de har et relativt lavt utdanningsnivå.	Kupongen kunne bli brukt på selvvalgt kurs eller opplæring så lenge det forbedret ens stilling på arbeidsmarkedet. Den kunne også bli brukt til å finansiere læringsmateriale som trengs til kurset eller opplæringen.	Ordningen førte til en statistisk signifikant økning i deltagelse i opplæring, nærmere 20 prosent. Det estimerte dødvektstapet for ordningen var nærmere 60 prosent. Ordningen har ingen statistisk signifikant effekt på lønn eller mobilitet. Det er noe variasjon i hvem som responderer på ordningen.	(38)

Sveits	Ikke oppgitt	Fullfinansiert forsøksordning (ikke videreført) rettet mot individer	En kupong på 200, 750 eller 1500 sveitsiske franc ble gitt til tilfeldig utvalgte voksne i yrkesaktiv alder til bruk i finansiering av opplæring. Forsøksordningen ble finansiert og forvaltet av nasjonale myndigheter.	De som fikk tilbud om ordningen, var tilfeldig utvalgte voksne i yrkesaktiv alder, nærmere bestemt mellom 20 og 60 år. Det var ikke noe krav til yrkesstatus for å få kupongen.	Ansatte kunne bruke kupongen på ethvert opplæringskurs for voksne. Det var ikke noe krav om at kurset måtte være relevant, men ble stilt krav om at deltagere måtte fullføre kurset ved deltagelse.	Ordnningen fører til en signifikant økning i opplæring. Man finner ingen statistisk signifikant effekt på lønn, sannsynlighet for arbeidsledighet og fremtidig utdanning ett år etter opplæringen er fullført. Effektene er noe forskjellige for ulike grupper.	(39)
Storbritannia	Train to Gain	Fullfinansiert ordning rettet mot virksomheter	Full støtte til virksomheter for utgifter ved basiskompetanseheving på arbeidsplassen. Hvis virksomheten er liten – under 50 ansatte – får den også en viss kompensasjon for at den ansatte er borte for kompetanseheving. Det blir også tilbudt gratis konsulenttjenester til virksomhetene for at de skal kunne identifisere sine kompetansebehov. Den ansatte får også noen timer – avhengig av lengden på kurset – betalt fri for å delta på opplæringen. Ordnningen ble finansiert og forvaltet av nasjonale myndigheter.	Ordnningen retter seg mot ansatte med et lavt kompetansenivå, tilsvarende det kompetansenivået som noen er forventet å ha når de går ut av grunnskolen.	Opplæring på arbeidsplassen som retter seg mot ansatte med lavt kompetansenivå. Det blir stilt krav om at opplæringen skal føre frem til formelle kvalifikasjoner.	Ordnningen fører til en signifikant økning i deltagelse i opplæring. Dødvekstapet assosiert med ordningen var likevel betydelig.	(40)

Frankrike	Crédit d'impôt au titre des dépenses de formation des salariés à l'économie de l'entreprise et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié	Fullfinansiert ordning rettet mot virksomheter	Små og mellomstore selskaper får et skattefritak på maksimalt 750 euro per ansatt per år for tiden den ansatte bruker på opplæringen. Det er en øvre grense på 5 000 euro totalt for hvor mye skattefritak et selskap kan få i løpet av en toårsperiode.	Ansatte i små og mellomstore virksomheter – altså virksomheter med under 250 ansatte – i hovedsak rette mot opplæring i økonomistyring.	Utdanning i økonomistyring tilbudt av institusjoner på en offentlig godkjent liste. Det stilles krav om at den ansatte som tar kurset må fullføre.	Effektene av denne ordningen har ikke blitt vurdert (eventuelt holder ikke vurderingen av ordningene tilstrekkelig vitenskapelig standard).	(37)
Nederland	Opleidingsfondsen	Fondsordning rettet mot individer	Ansatte i utvalgte sektorer kan sette av en del av inntekten sin (før skatt) på en konto som skal brukes til å finansiere opplæring. Dette beløpet beskattes ikke. Ordningen blir finansiert og forvaltet av ulike fond i hver sektor. Innretningen av ordningene varierer på tvers av de ulike sektorfondene.	Målgruppene for de ulike ordningene varierer på tvers av sektorfondene. Det var likevel en tendens til at ordningene rettet seg mot lavere utdannende og eldre arbeidstagere innenfor sektorer særlig utsatt for teknologiske endringer.	Opplæringen som støttes varierer på tvers av sektorfondene. Som regel så man likevel at opplæringen måtte bli vurdert som relevant for den ansatte.	Effektene av denne ordningen har ikke blitt vurdert (eventuelt holder ikke vurderingen av ordningene tilstrekkelig vitenskapelig standard).	(43)
Skottland	Individual Learning Accounts	Fondsordning rettet mot individer	Personer med svak forbindelse til arbeidslivet kan sette av (ikke obligatorisk) en gitt sum på en konto som skal brukes til å finansiere opplæring. Minimumbeløpet man kan sette inn er 10 pund. De som setter inn beløpet får en startbonus på kontoen på 100 eller 200 pund, avhengig av når de fikk konto.	Ordningen er rettet mot personer med en svak forbindelse til arbeidslivet. Det stilles krav om at personen som skal motta startbonusen har lav inntekt, under 15 000 pund eller 18 000 pund avhengig av når de fikk konto.	Kontoen kan brukes til å finansiere opplæring hos et bredt spenn av offisielt godkjente kursholdere – alt fra private kurssteder til høyskoler og universiteter. Det stilles krav om at den ansatte må fullføre kurset for å kunne finansiere det med midler fra læringskontoen.	Ordningen førte til en signifikant økning i antall deltagere i opplæring. Økningen var størst blant kvinner.	(49)

Canada (i provinsen Québec)		Regulatorisk krav om investering	Virksomheter skal sette av minst en prosent av lønnsutgifter til trening av de ansatte. Hvis de setter av mindre enn 1 prosent vil forskjellen mellom det beløpet de satt av og 1 prosent betales til myndighetene; hvis et selskap bruker 0.5 prosent av lønnsutgiftene til opplæring, må de betale de resterende 0.5 prosentene til myndighetene. Ordningen blir forvaltet av regionale myndigheter.	Generell ordning rettet mot alle ansatte i større private virksomheter. Virksomheten må ha lønnsutgifter på mer enn 1 000 000 dollar for at kravet skal være gjeldende.	Opplæring kan både foregå internt i virksomheten eller hos eksterne. Det stilles et minimumskrav om at opplæringen skal være relevant for den ansattes arbeid i virksomheten eller opplæring som kunne vært relevant for den ansattes arbeid i andre virksomheter. Det ble i utgangspunktet ikke stilt krav om varighet på opplæringen.	Ordningen har ingen statistisk signifikant effekt på hvor store investeringer virksomheter gjør i opplæring; den fører til en endring i hvilke typer opplæring som virksomheter velger for sine ansatte.	(46)
Frankrike	Ikke oppgitt	Fondsordning rettet mot virksomheter	Virksomheter må betale fra 0,55 til 1,6 prosent – avhengig av virksomhetens størrelse – av sine samlede lønnsutgifter til et offentlig fond. I enkelte sektorer er det avtaler om at virksomheter skal bidra mer til fondet. Det offentlige fondet distribueres tilbake til virksomhetene for å finansiere etter- eller videreutdanning.	Generell ordning rettet mot alle ansatte i private virksomheter.	Inntektene fra fondet brukes i hovedsak til å finansiere ordningene «Droit individuel à la formation» som gir ansatte 20 timer til å bruke hos en eksternt sertifisert kursholder hvert år samt «Congé Individual de Formation» som gir ansatte mulighet til å følge et kurs som kan strekke seg over en lengre periode.	Effektene av denne ordningen har ikke blitt vurdert (eventuelt holder ikke vurderingen av ordningene tilstrekkelig vitenskapelig standard).	(44)

Ungarn	Ikke oppgitt	Fondsordning rettet mot virksomheter	Virksomheter må betale 1,5 prosent av sine samlede lønnsutgifter til et offentlig fond. En del av det offentlige fondet distribueres tilbake til virksomhetene for å finansiere etter- eller videreutdanning, mens en del brukes av myndighetene på generelle utdanningstiltak. Det er ikke mulig å få tilbake mer enn man har betalt inn. Ordningen blir finansiert og forvaltet av nasjonale myndigheter.	Midlene som distribueres tilbake til de private virksomhetene har som hovedmål å heve kompetansen til de med lavt kompetansenivå.	Virksomhetene kan i utgangspunktet få støtte til flere typer opplæring – både uformell og formell. De kan få tilbake opptil tre fjerdedeler av bidragene til fondet hvis de bruker det til formell etter- og videreutdanning for ansatte.	Effektene av denne ordningen har ikke blitt vurdert (eventuelt holder ikke vurderingen av ordningene tilstrekkelig vitenskapelig standard).	(45)
Italia	Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua	Fondsordning rettet mot virksomheter	Virksomheter må betale 0,3 prosent av sine samlede lønnsutgifter til ett av fjorten sektorfond. De kan få tilbake det bidro med til fondet hvis de vil bruke det til å finansiere opplæringen for de ansatte. Ordningen blir forvaltet av de respektive fondene.	Varierer fra sektorfond til sektorfond. Virksomheter bidrar til det sektorfondet som de vurderer mest egnet gitt sitt utgangspunkt.	Varierer fra sektorfond til sektorfond. Virksomheter bidrar til det sektorfondet som de vurderer mest egnet gitt sitt utgangspunkt.	Effektene av denne ordningen har ikke blitt vurdert (eventuelt holder ikke vurderingen av ordningene tilstrekkelig vitenskapelig standard).	(36)
Nederland	Scholingsfonds	Fondsordning rettet mot virksomheter	Virksomheter må betale opptil 2 prosent (avhengig av sektor) av sine samlede lønnsutgifter til et sektorfond. Bidragene til de ulike sektorfondene går tilbake til virksomhetene for å finansiere opplæring. Ordningen blir forvaltet av de respektive fondene.	Sektorfondene har ofte flere målgrupper for sine tiltak. Et viktig formål har vært å gi formell utdanning til de med lavt ferdighets- eller kompetansenivå. Mange fond har også andre spesifikke målgrupper.	De ulike målgruppene til sektorfondene er bestemmende for hvilke utdanninger som støttes.	Effektene av denne ordningen har ikke blitt vurdert (eventuelt holder ikke vurderingen av ordningene tilstrekkelig vitenskapelig standard).	(42)

Spania	Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo	Fondsordning rettet mot virksomheter	Virksomheter må betale en viss andel (varierer fra år til år) av sine samlede lønnsutgifter til et offentlig fond. Det offentlige fondet distribueres tilbake til virksomhetene i form av flere ordninger som skal bidra til opplæring. I løpet av ordningens levetid har det vært endringer i hvordan de distribuerer inntektene til virksomhetene.	Generell ordninger rettet mot alle ansatte i private virksomheter.	Studier som blir vurdert som relevant for den ansatte.	Effektene av denne ordningen har ikke blitt vurdert (eventuelt holder ikke vurderingen av ordningene tilstrekkelig vitenskapelig standard).	(56)
Danmark	Kompetencefond	Fondsordning rettet mot virksomheter	Det eksisterer flere ulike fondsordninger hvor statelige virksomheter kan søke om å få dekket lønn, kursavgifter, kursmateriell o.l. i forbindelse med opplæringen av de ansatte. Innretningen av de ulike støtteordningene varierer fra fond til fond.	Ordningen er rettet mot alle ansatte i statlige virksomheter.	Studier som blir vurdert som relevante for ansatte. De fleste stiller enkelte krav om at opplæringen skal være relevant, men enkelte av fondene gir mulighet til selvvalgt videreutdanning.	Effektene av denne ordningen har ikke blitt vurdert (eventuelt holder ikke vurderingen av ordningene tilstrekkelig vitenskapelig standard).	(57)

## 4. Insentivordningenes måloppnåelse

*Det er krevende å identifisere hvilke effekter insentivordninger for opplæring har for de ansatte. Et klart funn er at insentivordninger fører til økt deltagelse i opplæring, men for noen ordninger ser det ut som at noe av støtten gis til ansatte som hadde gjennomført opplæring uansett. Det er mer uklart om opplæringen har videre effekter på de ansatte, for eksempel i form av økt lønn, sterkere arbeidstilknytning eller bedre arbeidsmuligheter. I den grad man finner effekter, varierer de for ulike grupper av ansatte, og avhenger i stor grad av utformingen av insentivordningene og selve opplæringen.*

I kapittel 3 beskrev vi eksisterende ordninger som skal bidra til økte investeringer i kompetanse på arbeidsplassen med formål om å gi et bilde av hvilke typer av insentivordninger som finnes i andre land. I dette kapittelet sammenstiller vi kunnskap om insentivordningenes måloppnåelse.

Vi gir først et overordnet bilde av faglitteraturen som måler effekter av insentivordningene, både med tanke på hva man måler og hvilke metoder man bruker for å måle. Deretter beskriver vi hvilke funn som kommer frem fra faglitteraturen for effekten av de ulike insentivordningene. Ikke alle ordninger som er beskrevet i kapittel 3 er evaluert, og kunnskapsgrunnlaget som dette kapittelet bygger på er mindre enn det som er beskrevet i kapittel 3.

Det er verdt å merke seg at det er betydelige forskjeller mellom ordningene med tanke på både omfang, varighet og innretning. Dette gjør en sammenligning av ordningenes måloppnåelse til en utfordrende øvelse, da ordninger som er like på én måte kan være forskjellig på andre. For eksempel kan ordninger med samme finansieringsmekanisme være ulike i hvor omfattende finansieringen er eller hvilken type opplæring ordningen støtter, hvilket igjen trolig vil påvirke måloppnåelsen. Så langt det lar seg gjøre har vi forsøkt å ta høyde forskjellene i ordningene når vi vurderer deres måloppnåelse; det er imidlertid viktig å være oppmerksom på denne svakheten når man leser vurderingene av måloppnåelse som følger.

Det er også verdt å merke seg at det i mange tilfeller er språk i effektene av tilsynelatende like ordninger. Vi har forsøkt å belyse når dette er tilfelle og også når det er en klarere tendens til effekter i en bestemt retning.

### 4.1 Effektmålinger og metodiske utfordringer

#### 4.1.1 Måloppnåelse i effektanalyser

Det er flere ting som kan være relevant å måle når en skal se på effektene av insentivordning som skal føre til en forbedring i ferdigheter- og kompetanse hos ansatte i virksomheter.

Hva man velger å måle i en effektevaluering avhenger naturlig nok av formålet med ordningen, og vi ser betydelige forskjeller i hvilke utfallsmål som studeres i faglitteraturen.

Et hovedformål med insentivordningene er å øke deltagelse i etter- og videreutdanning, og dette er et naturlig utfallsmål i en effektanalyse. Relatert til dette er det også mange studier som analyserer effekter for deltagelse separat for ulike grupper av arbeidstakere. Det er også forholdsvis vanlig å måle dødvektstapet knyttet til en ordning, altså hvor stor andel av de som deltok i opplæring som ville gjort det uavhengig av ordningen.

Et implisitt eller eksplisitt mål for de fleste ordningene er at de skal øke kompetansen til de som mottar opplæring. Dette kan gjøres ved å undersøke om man som følge av ordningen oppnår en grad, sertifisering eller lignende. Man kan også bruke indirekte mål for å trekke slutninger om endret kompetanse, som arbeidsmarkedsutfall eller endring i arbeidsoppgaver. Ifølge økonomisk teori reflekterer en arbeidstakers lønn dennes produktivitet, og en lønnsøkning som følge av en opplæringsperiode vil dermed reflektere økt produktivitet.<sup>7</sup> Sannsynligheten for at en ansatt blir arbeidsledig eller bytter jobb kan også si noe om arbeidstakers kompetanse eller verdi i arbeidsmarkedet. Alt annet likt skulle forbedrede ferdigheter og kompetanse for en ansatt trekke i retning av høyere lønn og en lavere sannsynlighet for å bli arbeidsledig. Dette fordi den ansatte nå er mer verdifull for virksomheten som han eller hun arbeider i.

<sup>7</sup> En utfordring med å bruke lønn som mål er at den norske modellen for lønnsdannelse legger opp til en relativt sammenpresset lønnsstruktur. Som følge av det vil sammenhengen mellom produktivitet og lønn være mindre enn hvis lønninger ble satt ved fri lønnsdannelse. En annen faktor som

kan begrense sammenhengen mellom produktivitet og lønn vil være hvis virksomheter har relativt stor forhandlingsmakt. Dette vil særlig være relevant i noen sektorer.

#### 4.1.2 Metode for målinger i effektanalyse av intensivordninger

Det er noen metodologiske utfordringer knyttet til effektivmåling av slike intensivordninger.

En utfordring er at ansatte som velger å ta etter- og videreutdanning sannsynligvis har andre karakteristikk enn de som velger å ikke ta det. Slik seleksjon innebærer at det ikke er mulig å vurdere effekten av et tiltak ved å sammenligne utfall for de som mottok tiltaket og de som ikke gjorde det, på grunn av de som tok tiltaket trolig skiller seg fra de som ikke gjorde det på en måte som også påvirker utfallet av tiltaket. For eksempel vil en ansatt<sup>8</sup> som har lett for å ta til seg ny kunnskap trolig være mer tilbøyelig for å delta i opplærings tiltak enn personer som strever med å tilegne seg ny kunnskap. Ansatte i den første gruppen vil trolig også ha større utbytte av opplæringen enn ansatte i den andre gruppen, som innebærer at man ved å sammenligne utfallet for de to gruppene vil overestimere effekten av opplæringen.

Blant annet finner en studie som ser på dette at de som responderer på intensivordningen arbeider færre timer og har deltatt på mindre trening enn de som ville deltatt på opplæringen uavhengig av intensivordningen, og at de ofte arbeider mer og har noe mindre formell utdanning enn de som aldri vil delta på opplæring på tross av intensivordningen (38). Når man ser en effekt på den ansatte i etterkant av etter- og videreutdanningen vet en derfor ikke om man ser effekten av opplæring eller noen av egenskapene som bidro til at den ansatte tok opplæring.

For å unngå seleksjonsproblemet har flere metoder blitt brukt i faglitteraturen. Den vanligste og mer tradisjonelle tilnærmingen har vært å bruke en "fast-effekt"-estimator, som filtrerer vekk betydningen av faste karakteristikk ved en ansatt. Når man bruker denne metoden, vil man ikke få noen problemer med seleksjon så lenge det bare er en sammenheng mellom de faste karakteristikkene til ansatte og utfall (deltagelse i etter- og videreutdanning eller senere arbeidsmarked utfall). En utfordring med denne tilnærmingen er at den ikke tar høyde for at deltagelse i etter- og videreutdanning også kan henge sammen med karakteristikk som varierer over tid.

I det store og hele finner studier som bygger på slike tradisjonelle metoder relativt store effekter av etter- og videreutdanning. Et illustrerende eksempel er en studie som finner at en etter- og videreutdanningsperiode på 60 timer fører til en økning i lønn på 2,5 prosent i snitt for ansatte som deltar i treningen (58). Dette er et svært høyt anslag, for eksempel sett i lys av at den forventede gjennomsnittsovergangen i lønn som

følger med ett år ekstra utdanning er 10 prosent (29), og kan peke i retning av at de tradisjonelle økonomiske metodene ikke i tilstrekkelig grad har greid å ta høyde for seleksjonsproblemet.

I det senere har Leuven og Oosterbeek introdusert en ny metode for å identifisere effektene av etter- og videreutdanning på ansatte (29). Generelt baserer den seg på å finne en eksogen variabel som kan brukes til å konstruere en kontrollgruppe for de som responderer på intensivordningen. I deres studie bruker de for eksempel en spørreundersøkelse til å konstruere en kontrollgruppe med ansatte som ville delta i etter- og videreutdanning, men likevel ikke kunne. De viser at kontrollgruppen som blir konstruert ved denne metoden ligner gruppen som deltar på etter- og videreutdanning mer enn en tradisjonell kontrollgruppe bestående av alle som ikke deltar på treningen. Dette peker i retning av at denne metoden i større grad kan ta hensyn til seleksjon og dermed er mer troverdig.

I studiene som inngår i denne litteraturovergangen har både tradisjonelle og mer moderne økonomiske metoder blitt brukt. Generelt ser vi en tendens til at studiene som har brukt mer tradisjonelle økonomiske metoder finner større effekter av etter- og videreutdanning enn studiene som har brukt mer moderne metoder. Tatt i betraktning av at de mer tradisjonelle økonomiske metodene sannsynligvis ikke tar tilstrekkelig høyde seleksjon, så bør dette gjøre oss mer varsomme i å tillegge disse resultatene mye vekt.

For mer om de ulike metodene som har blitt brukt til å estimere effekten av etter- og videreutdanning for ansatte se (29).

## 4.2 Tilsiktede og utilsiktede virkninger av ordningene

I dette delkapittelet oppsummerer vi funn om tilsiktede og utilsiktede virkninger av intensivordningene som er identifisert og evaluert i litteraturovergangen.

### Ordningene fører til økt deltagelse i kompetanseutvikling

Et av de mest gjennomgående funnene i denne litteraturovergangen er at **ordningene som har blitt vurdert førte til økning i deltagelse i opplæring blant de ansatte som ordningene var rettet mot.**

Det var riktignok relativt store forskjeller i størrelsen eller omfanget av økningen i etter- og videreutdanning mellom ulike ordninger. Som en kunne forvente virket økningen til en viss grad å avhenge av hvor lukrative ordningene var. For eksempel bidro en fullfinansiert kupongordningen i Nederland til en økning i

<sup>8</sup> Man kan se for seg lignende seleksjon i hvilke virksomheter som velger å sende sine ansatte på opplæring.

etter- og videreutdanningen på mellom 15 og 20 prosent (48), mens de delfinansierte subsidieordningene i Italia og Tyskland førte til en økning på henholdsvis 2 (30) og 4 til 6 prosent (31).

Selv om ordningene førte til en økning i opplæring rapporterte flere studier om et dødvektstap assosiert med ordningene.<sup>9</sup> Dødvektstap betyr at ordningen **finansierer deltakelse i etter- og videreutdanningen som virksomheten eller den ansatte selv ville betalt for i fravær av insentivordningen**. Alle studier som undersøkte omfanget av dødvektstapet, fant at det var noe dødvektstap. For noen ordninger var dødvektstapet betydelig. For en delfinansiert kupongordning i Nederland var det nærmere 0,6, som betyr at 60 prosent av de som fikk støtte via insentivordningen ville deltatt i opplæring uansett (38). Det var også betydelig for en av de delfinansierte britiske subsidieordningene (40).<sup>10</sup>

#### Lav utnyttelse av ordningene er en utfordring

Selv om brorparten av ordningene førte til en økt deltagelse i opplæring, så viser litteraturgjennomgangen at lav utnyttelse av ordningene er en utfordring. I mange tilfeller førte intensivordningen bare til en liten eller moderat økning i deltagelse i opplæring, på tross av de kunne dekke store deler av kostnaden ved utdanningene. For flere av ordningene var det videre kun **en liten andel av de som kunne fått støtte via ordningen som faktisk utnyttet tilbudet**. Det kan være flere grunner til dette. En mulig forklaring er at kostnadene ved å delta i opplæring blir for store for den ansatte og virksomheten, blant annet fordi opplæring legger beslag på en mye tid. Lav utnyttelse kan også skyldes at ordningen ikke er tilpasset behovet for opplæring eller at ordningen og/eller søknadsprosessen er for rigid. Videre passer den lave utnyttelsen godt overens med funn i nyere forskning, som viser at individer ofte ikke er fullt informert om insentiver som bør ha en påvirkning på økonomiske beslutninger (59; 60).

Et illustrerende eksempel på utfordringen med lav utnyttelse er erfaringene fra en tysk subsidieordning for lavt utdannede arbeidstagere i små og mellomstore virksomheter. To år etter at ordningen ble innført hadde så lite som 6 prosent av alle selskaper og 4 prosent av ansatte blitt nådd av ordningen (32). Lignende tall ble funnet i vurderingen av en polsk ordning, som fant at bare 4 prosent av alle virksomheter hadde respondert på insentivene (54).

<sup>9</sup> Et begrep nært forbundet med dødvektstap er addisjonalitet. Med addisjonalitet viser en til hvor mange ekstra som tar etter- og videreutdanning som følge av intensivordningen. Altså vil en ordning som har høyt dødvektstap ha lite addisjonalitet, mens en ordning som har lavt dødvektstap vil ha lav addisjonalitet.

Til en viss grad motvirker noen av intensivordningene utfordringene med utnyttelse ved å **supplere med ikke-finansielle støtteordninger**. Her finnes gode eksempler fra Frankrike. Som en del av en ordning får små eller mellomstore virksomheter tilgang til en offentlig finansiert konsulent som gjennomgår virksomheten for å identifisere hvor det i størst grad er behov for ny kompetanse. Videre får ansatte tilbud om et gitt antall timer med en karrierekonsulent, som kan hjelpe til med å identifisere hvor de kan få noe ut av etter- og videreutdanning

En annen faktor som så ut til å påvirke i hvor stor grad ordningene ble utnyttet er **hvor mye ressurser som ble lagt i å kommunisere til mulige deltagere** at ordningen eksisterer. Et eksempel på dette er en tysk subsidieordning. Ordningen hadde i utgangspunktet svært få deltagere, selv om den dekket en relativt stor andel av kostnadene forbundet med opplæring. Ved å sende ut en informasjonsbrosjyre til mulige deltagere så man en dobling i antall mange som kjente til ordningen, og man fikk en signifikant økning i antall deltagere i opplæring utenfor virksomheten (52).

#### Høyest utnyttelse av insentivordninger i store virksomheter

Litteraturgjennomgangen viste at effektene på **deltagelse i opplæring var størst blant de større virksomhetene**. Dette ble blant annet dokumentert i tilfellet med regionale italienske subsidieordninger (30) og for en tysk subsidieordning (31).

Til en viss grad ble inntrykket moderert av at enkelte ordninger var mer målrettet, for eksempel en fransk skattefritaksordning som skulle sørge for opplæring i økonomistyring i små og mellomstore virksomheter. Likevel så en også for de målrettede ordningene at den største andelen av de som deltok kom fra relativt større firmaer (37).

Tendensen er forenelig med diskusjonen om investeringer i humankapital omtalt i kapittel 2, som indikerer at større firmaer i større grad vil investere i etter- og videreutdanning. Det kommer til dels av at mindre virksomheter pleier å ha en høyre utskifting av ansatte, slik at den forventede avkastningen ved å investere i opplæring av ansatte er mindre (52). Videre vil det også være mer krevende for mindre virksomheter og omorganisere slik at én ansatt kan ta ekstern opplæring. Det er også nærliggende å tro at mindre virksomheter i mindre grad har oversikt over regelverk og muligheter for støtte.

<sup>10</sup> Når dødvektstapet assosiert med en ordning er én vil økningen i etter- og videreutdanning som følge av ordningen føre til en-til-en reduksjon i etter- og videreutdanningen utenfor ordningen.

### Utnyttelsen av ordningene er høyere blant høyt utdannede

Litteraturgjennomgangen viste også at effekten av intensivordningene på deltagelse i opplæring var større blant noen grupper ansatte. Noen av ordningene er rettet mot bestemte grupper av arbeidstakere, og disse ordningene fikk naturligvis mange deltagere fra de utvalgte gruppene.

Blant ordningene som ikke var rettet mot ansatte med bestemt kompetanse ser man videre en klar tendens til at **høyere utdannede i større grad brukte ordningene enn lavt utdannede** (30; 39). En mulig forklaring på tendensen kan være at høyere utdannede har relativt større forhandlingsmakt, og at muligheten for å ta etter- og videreutdanning er et gode man vil forhandle seg til. En annen mulig forklaring er at høyt utdannede kan være mer positivt innstilt til å tilegne seg ny kunnskap gjennom etter- og videreutdanning enn lavt utdannede (61).

Studiene avdekker også andre forskjeller i hvilke grupper som fikk størst økning i etter og videreutdanning som følge av ordningene. En studie i Nederland viste at de som responderte på ordningen i større grad var menn, mer følsomme for risiko og i mindre grad hadde hatt opplæring tidligere (38) mens en studie av de skotske lærekontoene fant at de som brukte ordningen i større grad var kvinner (49). Disse funnene var likevel så sprikende at det ikke går an se noen klare tendenser.

### En del av ordningene har positive effekter på lønn og arbeidstilknytning

Noen studier trekker i retning av etter- og videreutdanningen finansiert via ordningene hadde en positiv effekt på arbeidsmarkedsutfall. For eksempel fant studien av subsidieordningen for italienske regioner at én ekstra uke med finansiert trening var assosiert med en økning i nettolønn på cirka 1,5 prosent (30), mens en subsidiert ordning for trening i Tyskland fant at deltagelse på subsidiert trening var assosiert med en økning på 2,5 prosentpoeng i sannsynligheten for å bli i lønnet arbeid årene etter treningen (32).

På den andre siden indikerte flere studier at ordningene for etter- og videreutdanning ikke hadde noen statistisk signifikant effekt på arbeidsmarkedsutfall (38; 29; 48; 39).

**Samlet sett pekte en overvekt av studiene i retning av at ordningene hadde lav eller ingen effekt på arbeidsmarkedsutfall.** Det var også en klar tendens i retning av at studier basert på mer tradisjonelle økonometriske metoder finner større effekt enn studier som er basert mer moderne økonometriske metoder. Siden de mer tradisjonelle økonometriske metodene i mindre grad korrigerer for noen av skjevhetene som de mer moderne metodene tar med i betraktning,

trekker dette effekten av intensivordningene på arbeidsmarkedsutfall ytterligere i tvil.

### En del av ordningene har effekter utover arbeidsmarkedsutfall

Studiene som er gjennomgått i forbindelse med litteraturgjennomgangen dokumenterer også en rekke effekter utover rene arbeidsmarkedsutfall.

En tendens er at videre- og etterutdanning gjennom ordningen påvirket deltagerne sin **innstilling til etter- og videreutdanning**. Blant annet førte en nederlandsk kupongordning til at flere endret planene sine for fremtidig trening (38), og en britisk fondsordning førte også til flere ønsket mer etter- og videreutdanning i fremtiden (40). Tendensen var likevel ikke helt klar. Studien av en tysk subsidieordning fant at effekten på at deltagelse i fremtidig utdanning for deltagere i etter- og videreutdanningen ikke var statistisk signifikant (39).

Flere studier dokumenterte også at insentivordningen **påvirket hva slags opplæring deltagerne valgte**. En studie fant at insentivordningen førte til at deltagerne valgte mer generell (heller enn virksomhetsspesifikk) utdanning og opplæring som følge av ordningen (38). En annen studie fant at virksomheter endret sammensetningen av uformell, formell og ikke-formell utdanning i opplæring av ansatte som følge av ordningen (46).

I forbindelse med noen ordninger har man observert **utilsiktede og uheldige virkninger**. Et eksempel er den britiske ordningen for læringskontoer (40). To forhold bidro til uheldige utfall. For det første var det mangel på kontroll med virksomheter som tilbød etter- og videreutdanning finansiert via læringskontoene; og for det andre det var ingen øvre grense på hvor mye utdanning man kunne få delfinansiert via ordningen. Kombinert førte dette til at det ble **opprettet mange useriøse etter- og videreutdanningstilbud** med formål ene og alene om å få inntekter fra støtteordningen. Over tid ble kostnaden ved ordningen så stor og opplæring så lite relevant at den ble lagt ned.

### Effektene av ordningene på arbeidsmarkedsutfall er avhengig av at ansatt eller virksomhet bærer noe av kostanden selv

For de ordningene hvor ansatte eller virksomheten måtte bære lite eller ingen av kostnaden opplæringen selv, var effektene av ordningene på arbeidsmarkedsutfall som regel fraværende eller svært små. Dette var blant annet tilfelle for den fullfinansierte kupongordningen i Nederland som fant ingen effekt av programmet på lønn (38) eller arbeidsmobilitet og en fullfinansiert ordning i Tyskland som ikke fant noen statistisk signifikant sammenheng mellom etter- og videreutdanning finansiert av ordningen og lønn (39).

**Blant ordningene var hvor ansatte eller virksomheten måtte bære en større andel av kostnaden ved etter- og videreutdanning selv, var det flere ordninger som førte til effekter på arbeidsmarkedsutfall.** En mulig forklaring på dette er at ansatte eller virksomheter i større grad vil forsikre seg om at de får noe ut av etter- og videreutdanning hvis de selv også må bære noe av kostnaden ved ordningen. En annen forklaring kan være at ordninger med egenfinansiering la opp til mer omfattende opplæring, slik at de målte effektene ble større.

#### **Noen grupper har større effekt av ordningen enn andre**

**Ansatte i mindre selskaper virker å ha en større effekt av ordningene enn ansatte i større selskaper.**

For den regionale italienske subsidieordningen fant man for eksempel at ansatte i små selskaper hadde nær 2,5 prosent økning i lønn som følge av den ekstra trening, mens de ansatte i større selskaper bare

hadde en økning på nær 0,5 prosent i lønn (30). Dette funnet er forenelig med økonomisk teori om investeringer i humankapital, hvor en tenker seg at mindre selskaper i større grad har beskrankninger enn større selskaper. Hvis et selskap blir holdt tilbake fra å investere på grunn av en beskrankning vil også den forventede avkastningen til investeringene være større hvis beskrankningen faller bort.

Fra studie til studie har det også vært andre forskjeller i effekter mellom ulike grupper. Blant annet er det tendenser til at tilknytning til arbeidslivet (heltid versus deltid) og alder kan være relevant for effekten av ordninger for etter- og videreutdanning (32; 38). Det er likevel for stort sprik mellom ulike studier til at man kan si noe definitivt om denne sammenhengen.

Basert på denne kunnskapsoppsummeringen er det ikke grunn for å si at effektene skiller seg mellom lavt og høyt utdannede.

## 5. Diskusjon og implikasjoner for modellutforming

*Det er betydelige variasjoner i hvor vellykkede insentivordningene vi har gjennomgått fremstår. Det fremstår som at viktige forutsetninger for at intensivordningen skal lykkes er at ordningen er tydelig avgrenset, og at virksomheten eller den ansatte selv bærer en del av de direkte kostnadene ved opplæringen. Videre er det en fordel hvis ordningen støttes opp av et helhetlig institusjonelt rammeverk, hvor også ikke-finansielle insentiver for å delta i ordningen inngår. Et eventuelt kriterium om opplæringens relevans må utformes på en lettforståelig måte og må ikke skape for mye arbeid i form av dokumentasjonskrav eller administrasjon.*

I dette kapittelet drøfter vi sentrale funn i kunnskapsoppsummeringen, og diskuterer implikasjoner for utforming av en mulig fremtidig insentivordning i Norge. Drøftingen er både basert på oppsummeringen om insentivordningenes måloppnåelse (kapittel 4) og innsikter fra rapporter som vi har gjennomgått som en del av kunnskapsoppsummeringen.

### 5.1 Innretning og avgrensning av ordningen

#### Ambisjonen med ordningen bør være større enn å øke deltakelse i etter- og videreutdanning

I utformingen av en insentivordning bør **ambisjonen være større enn å øke deltakelsen i opplæring og utdanning**. Man bør tenke over **hvilke effekter man ønsker å oppnå gjennom ordningen**, og tilpasse ordningen etter det. Dette vil gi retningslinjer for hvilke **målgrupper** ordningen skal rettes mot, herunder både **type arbeidstakere og virksomheter**. **Det vil også gi implikasjoner for hvilken type kompetanse som ordningen bør støtte.**

#### Ordningen bør rettes mot de som har størst behov for kompetanseheving

Litteraturgjennomgangen har vist at både deltakelse i kompetanseutvikling generelt og tilbøyeligheten til å respondere på insentivordninger er høyest blant arbeidstakere med høyere utdanning. Samtidig ser det ut til at mange som velger å delta i opplæring eller utdanning på grunn av en insentivordning ville valgt det også uten støtte, hvilket betyr at det såkalte dødvektstapet for flere av ordningene var nokså stort. For å redusere dødvektstapet er det **viktig bidrar til å finansiere oppgaver som er virksomhetens ansvar**

Det finnes også andre grunner til å rette en insentivordning mot de med lavest kompetanse. Blant annet vil en insentivordning som ikke avgrenses til arbeidstakere med lavt kompetansenivå kunne bidra til økt ulikhet i samfunnet, hvis ordningen i størst grad brukt av de som allerede stiller sterkere i arbeidsmarkedet.

I senere år har samfunnsøkonomisk forskning undersøkt hvilke typer av arbeidsoppgaver som vil påvirkes av teknologisk utvikling (se for eksempel Autor og Dorn (25)). Konsensus er at rutinemessige arbeidsoppgaver erstattes i større grad enn andre, men at ny teknologi, som kunstig intelligens, også kan påvirke andre typer av arbeidsoppgaver. **Behovet for opplæring og utdanning kan sies å være større blant arbeidstakere hvis jobber står innfor høyest sannsynlighet for å digitaliseres fremover.** Dette kan tale for at en eventuell insentivordning bør rettes mot disse.

#### Innretning av ordningen mot små og mellomstore virksomheter krever tilpasning og muligens støttetiltak

Litteraturgjennomgangen har vist at **deltakelsen i opplæring og utdanning og utnyttelse av eksisterende ordninger er høyest i store virksomheter**. Det kan være mange grunner til dette, blant annet at større virksomheter kan ha bedre forutsetninger for å identifisere kompetansebehov, og er mindre sårbare for å la en ansatt være borte en periode for å delta i opplæring. Større virksomheter kan også i større utstrekning tilby karriereutviklingsmuligheter internt enn mindre virksomheter, hvilket kan føre til lavere turnover og dermed lavere risiko for at kompetanse som erverves gjennom opplæring og utdanning forsvinner ut av virksomheten. **Hvis man ønsker at intensivordningen hovedsakelig skal treffe små og mellomstore virksomheter, kan det derfor være hensiktsmessig med en tydelig avgrensning til slike virksomheter.**

**En avgrensning til små og mellomstore virksomheter vil ikke nødvendigvis være tilstrekkelig for å oppnå god utnyttelse av intensivordningen.** Det vil trolig også være behov for å tilpasse ordningen til slike virksomheters behov og forutsetninger. Et eksempel på dette er innføring av **ikke-finansielle støttetiltak** som drøftes nærmere i kapittel 5.2. I tillegg **bør regelverket og søknadsprosessen for ordningen være relativt enkle**, slik at kostnaden for den ansatte og virksomheten ved å sende inn en søknad om støtte er lav.

#### Krav om opplæringens kvalitet og relevans er forbundet med administrative merkostnader

Det er store variasjoner i hvilke krav om kvalitet og relevans som er satt til opplæringen som støttes av ordningene vi har gjennomgått. Noen av ordningene

stilte få og lave krav til opplæringen og utdanning, for eksempel at den må bli gitt av en sertifisert kursholder eller utdanningsinstitusjonen (47; 32; 48; 31; 50; 38; 39; 37; 49). Andre ordninger stilte langt strengere krav til relevans. For eksempel krevde noen ordninger dokumentasjon på at opplæring og utdanningen var relevant for den ansattes stilling eller at opplæringen og utdanningen falt innunder noen utvalgte fagområder (50; 51; 35; 40; 45).

Det er flere utfordringer knyttet til krav om relevans. En kan først og fremst merke seg **at krav om relevans vil føre til merkostnader**. Merkostnadene vil være knyttet til dokumentasjonskrav for virksomhetene som søker om støtte og til saksbehandling og kontroll av etterlevelse for myndighetene.

Videre er det også utfordrende å formulere et godt kriterium for relevans. Det er flere årsaker til dette. På et overordnet nivå er det **vanskelig for myndighetene å identifisere innen hvilke områder behovet for etter- og videreutdanning er størst**. Dette krever innsikt om hvilke områder som vil oppleve økt etterspørsel etter kompetanse over tid, som nødvendigvis er forbundet med stor grad av usikkerhet. Dessuten fører de raske omstillingsprosessene i arbeidslivet til **behovet for kompetanse og dermed oppfatningen av hva som er relevant kompetanse, er i stadig utvikling**, noe som blant annet er tema i stortingsmeldingen Utdanning for omstilling (62). Men selv om myndighetene lykkes i å identifisere områder som er relevante, så vil det fortsatt være **krevenne å forstå hvilke opplærings- og utdanningstilbud innen disse områdene som gir relevant kompetanse**. Det kan for eksempel kreve at man utfører kontroller og testing for å vurdere om utdanningstilbudene lever opp til de kravene som stilles.

Til en viss grad kan man også tenke seg at **kravet om relevans blir dekket uten noe formelt krav til hva slags type utdanning som støttes**. Grunnen er at arbeidsgiver som regel påtar seg betydelige kostnader når en ansatt går helt eller delvis ut av sin stilling for å delta i etter- eller videreutdanning i en periode. Da vil den ansatte og virksomheten sørge for at etter- eller videreutdanningen er tilstrekkelig relevant for den ansattes stilling til å veie opp for denne kostnaden. Hvis ordningen er delfinansiert av den virksomheten eller arbeidstaker vil etter alt å dømme være tilfelle i enda sterkere grad. En annen tilnærming som kan bidra til å sikre opplæringsrelevans er å fatte **beslutningen om hvilken opplæring som skal støttes i samråd med representanter for ansatte og virksomheter i de ulike sektorene**. Dette har blitt gjort i ulike sektorfond

(44), men vi er ikke kjent med empiriske analyser av hvorvidt man sikrer relevans på denne måten.

Det kan likevel være flere utfordringer knyttet til at ansatte og virksomheter skal sørge for opplæringen og utdanningen skal være tilstrekkelig relevant. En utfordring er at det som er gunstig for den ansatte eller virksomheten ikke nødvendigvis er sammenfallende med det som er gunstig for samfunnet. En annen utfordring er at den ansatte eller virksomheten ikke nødvendigvis har god informasjon om hvilken type kompetanse som de har behov for. Det vil etter alt å dømme variere mellom virksomheter og mellom sektorer.

### Avgrensning til utvalgte fagområder krever grundig forarbeid

Å avgrense en insentivordning til et bestemt fagområde er ikke helt uproblematisk. En utfordring er knyttet til hvordan selve avgrensningen skal foregå. For eksempel er det ikke åpenbart hva som menes med kompetanse innenfor digitalisering og IKT. Det kan i den ene enden av skalaen vise til grunnleggende digital kompetanse, altså den digitale kompetansen man trenger for å fungere i hverdagen, eller i den andre delen av skalaen vise til spesialisert digital kompetanse, som er nødvendig for å utvikle, drifte og vedlikeholde digitale løsninger (63). Vår vurdering er at det vil kunne være fornuftig å gå i dialog med **arbeidsgiver- og bransjeorganisasjoner for å sikre at ordningen fyller et reelt behov, og at avgrensningene som gjøres er hensiktsmessige**.

En avgrensning til et bestemt fagområde vil kunne innebære merkostnader både for søkere og for de som skal administrere ordningen, sammenlignet med en generell ordning. En annen utfordring er at det forutsetter at det finnes et godt nok tilbud av utdannings- og opplæringsmuligheter til å møte etterspørselen en insentivordning vil føre til.

### Fordeler og ulemper ved ulike typer av finansiering

Det er både fordeler og ulemper forbundet med ulike finansieringsmekanismer for insentivordningene, og valg av type finansieringsmodell henger sammen med målsetningene for ordningen.

Som tidligere drøftet, er det hensiktsmessig å innrette insentivordninger mot arbeidstakere og virksomheter som har størst behov for kompetanseutvikling. I så fall kan en subsidie- eller kupongordning være mer egnet til enn en skattefradragordning (28).<sup>11</sup> En mulig forklaring på det er at skattemyndighetene ikke har tilstrekkelig kapasitet eller ekspertise til å foreta vurderingene som er forbundet med en avgrenset ordning.

mer egnet for retting mot bestemte grupper sammenlignet med skattefradragordninger.

<sup>11</sup> Fondsordninger varierer en god del i utforming, men overføringen til virksomhetene/individene er som oftest en subsidie eller en kupong. Fondsordninger er dermed også

Kunnskapsoppsummeringen viser også at **det er langt vanligere at subsidie- og kupongbaserte insentivordninger er søknadsbaserte ordninger rettet mot bestemte grupper av ansatte eller virksomheter, sammenlignet med skattefradragsordninger.**

Samtidig er det ønskelig å minimere de administrative kostnadene ved insentivordningen, for å optimere offentlig ressursbruk og for å sikre at mest mulig av midlene faktisk går til finansiering av opplæring. **En ulempe med subsidie- og kupongbaserte insentivordninger er at disse er relativt kostbare å administrere** (28). Dette henger sammen med at disse ordningene i stor grad er søknadsbaserte og frittstående, i motsetning til for eksempel en skattefradragsordning som er mer automatiske og bygger på det eksisterende skattesystemet. Jo mer komplisert tildelingskriteriene for en søknadsbasert subsidie- eller kupongordning er, desto større risikerer de administrative kostnadene å bli.

Fondsordninger blir ofte finansiert ved at ved at virksomheter i en sektor må betale en form for skatt, for eksempel en viss andel av ansattes lønnsutgifter. Dette er også forbundet med ekstra administrative kostnader, og hvor store disse kostnadene blir vil avhenge av i hvor stor grad man greier å innlemme innsamlingen av «skatten» i det eksisterende skattesystemet.

En utfordring med flere av ordningene vi har gjennomgått er lav utnyttelse, blant annet fordi målgruppen ikke kjente til ordningen. **Det er mulig å tenke seg en sammenheng mellom finansieringsmodell og hvor lett det er å spre informasjon om en ordning** (28). For eksempel er subsidie- og kupongordninger ofte relativt frittstående, hvilket krever at det brukes ressurser på å informere målgruppen om at ordningen eksisterer. På den annen side kan man tenke seg at det krever mindre ressurser å spre informasjon om skattefradragsordninger siden de er en del av skattesystemet, som alle arbeidstakere og -givere allerede forholder seg til.

Basert på denne kunnskapsoppsummeringen er det ikke mulig å gi en klar anbefaling om hvilken type finansieringsmekanisme som er å foretrekke fremom andre. Avveiningene er i hovedsak knyttet til i hvilken grad og hvordan ordningen skal avgrensnes til bestemte målgrupper, samt hvordan ordningen skal forvaltes og administreres.

## 5.2 Utforming av ordningen

### Egenandel fremstår som viktig for måloppnåelse

Et funn fra gjennomgangen av insentivordningenes effekter, er at en av de viktigste faktorene som påvirker måloppnåelse er at ordningen er delfinansiert, det vil si at **den ansatte eller virksomheten selv dekker noe av kostnaden ved opplæringen eller**

**utdanningen.** En nærliggende forklaring på at ordningene som er delfinansierte i større grad har effekter er at de ansatte eller virksomheten vil være mer påpasselige med at opplæringen eller utdanningen er relevant når de må dekke noe av kostnaden ved ordningen selv. **Størrelsen på det finansielle insentivet ser også ut til å være bestemmende for hvor mye tiltaket monner**, som illustrert i gjennomgangen av ordningenes effekter.

### Finansielle insentiver bør suppleres med ikke-finansielle støttetiltak for å øke utnyttelsen

En annen faktor som bidrar til høyere utnyttelse av flere av ordningene var at de ble **støttet opp av et eller flere ikke-finansielle tiltak.**

Et hyppig brukt støttetiltak er **informasjonskampanjer**, der man sender ut brosjyrer til virksomheter og ansatte som beskriver hva insentivordningen kan være med på å finansiere. Selv om denne formen for kampanje er enkel, så viser erfaring at slike ordninger har betydelig effekt på deltagelse i opplæring og utdanning, til en beskjeden ekstrakostnad.

Et annet støttetiltak kan være å **gi virksomheter eller ansatte hjelp med å identifisere hvilke kompetansebehov** de har. Her utgjør ulike ordninger fra Frankrike gode eksempler. Som en del av ordningene får små eller mellomstore virksomheter tilgang til en offentlig finansiert konsulent som gjennomgår virksomheten for å identifisere hvor det i størst grad er behov for ny kompetanse. Videre får ansatte tilbud om et gitt antall timer med en **karierekonsulent**, som kan hjelpe til med å identifisere hvor de kan få noe ut av etter- og videreutdanning. Slike tiltak vil særlig være relevante når virksomhetens egen administrasjon ikke har kompetanse, eller er for liten til å kunne sette av ressurser til en vurdering av kompetansebehov, som særlig vil være tilfelle i små virksomheter.

Et annet støttetiltak kan være å **tilby virksomheter en form for støtteressurs (for eksempel en arbeidssøker) som kan være til hjelp mens den ansatte forsvinner ut av virksomheten for å ta etter- eller videreutdanning.** To av informantene vi intervjuet i forbindelse med kunnskapsoppsummeringen opplyste om at det eksisterer en dansk ordning med en slik løsning. Vi har ikke greid å identifisere hvilken ordning det rører seg om. Dette er et tiltak som kan være særlig relevant når insentivordningen retter seg mot små virksomheter, hvor én enkelt ansatt kan ha en viktig betydning for daglig drift.

## 5.3 Implementering av ordningen

Praktisk implementering av ordningen kan også innvirke på ordningens måloppnåelse. I dette avsnittet beskriver vi forhold knyttet til implementering som bør



## Referanser

1. **NOU 2016:3.** *Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi.* s.l. : Finansdepartementet, 2016. ISBN 978-82-583-1263-2.
2. **Kunnskapsdepartementet.** Meld. St. 14 (2019-2020) - Kompetansereformen - Lære hele livet. 2020.
3. **NOU 2019:12.** *Lærekraftig utvikling - Livslang læring for omstilling og konkurranseevne.* s.l. : Kunnskapsdepartementet, 2019.
4. **Samfunnsøkonomisk Analyse.** *Analyse av alternative modeller for utforming av Kompetansefunn.* Oslo : Samfunnsøkonomisk Analyse AS, 2019. 978-82-8395-037-3.
5. **Utdannings- og forskningskomiteen.** Innstilling til Stortinget fra utdannings- og forskningskomiteen. *Innst. 370 S (2019-2020).* s.l. : Stortinget, 2020.
6. **Hart, Christopher.** *Doing a literature search: a comprehensive guide for the social sciences.* London : SAGE Publications, 2001. ISBN: 0-7619-6810-5.
7. **Higgins, Julian P.T., et al.** Chapter 8: Assessing risk of bias in a randomized trial. [bokforf.] Julian P.T. Higgins, et al. *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions version 6.2.* s.l. : Cochrane, 2021.
8. **Almeida, Rita, Behrman, Jere og Robalino, David.** *The right skills for the job? Rethinking training policies for workers.* Washington, D.C : World Bank Publications, 2012.
9. **NOU 2020:2.** *Fremtidige kompetansebehov III - Læring og kompetanse i alle ledd.* s.l. : Kunnskapsdepartementet, 2020. ISBN 978-82-583-1437-7.
10. **Becker, Gary S. .** *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis,* s.l. : The University of Chicago Press, 1975.
11. **OECD.** *Getting Skills Right, Financial Incentives to Promote Adult Learning in Australia.* Paris : OECD Publishing, 2019.
12. **Fialho, Priscilla, Quintini, Glenda and Vandeweyer, Marieke.** Returns to different forms of job related training: Factoring in informal learning. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers.* s.l. : OECD Publishing, Paris, 2019, 231.
13. **OECD.** *Lifelong Learning and Adults. Education Today 2013.* Paris : OECD Publishing, 2013, ss. 71-80.
14. *The Impact of Employees' and Managers' Training on the Performance of Small- and Medium-Sized Enterprises: Evidence from a Randomized Natural Experiment in the UK Service Sector.* **Georgiadis, Andreas and Pitelis, Christos N.** 2, s.l. : Wiley, 2016, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 54, pp. 409-421.
15. *Can Training Help Retain Professional Services Employees? An Empirical Analysis.* **Frey, Regina Viola, Buettgen, Marion and Pietsch, Steffen.** 1, s.l. : Academy of Management, 2014, *Academy of Management Proceedings*, Vol. 2014, p. 10199.
16. *The effectiveness of European active labor market programs.* **Kluve, Jochen.** 6, s.l. : Elsevier BV, 2010, *Labour Economics*, Vol. 17, pp. 904-918.
17. *Retaining through training even for older workers.* **Picchio, Matteo and van Ours, Jan C.** s.l. : Elsevier BV, 2013, *Economics of Education Review*, Vol. 32, pp. 29-48.
18. **Nedelkoska, Ljubica og Quintini, Glenda.** *Automation, skills use and training.* *OECD Social, Employment and Migration Working Papers.* No. 202, 2018.
19. **Noe, Raymond A., Clarke, Alena D.M. og Klein, Howard J.** *Learning in the Twenty-First-Century Workplace. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior.* 1, 2014.
20. **OECD.** *Lifelong Learning and Adults. Education Today 2013.* s.l. : OECD Publishing, 2012, ss. 71-81.
21. *The causes and consequences of field-of-study mismatch: An analysis using PIAAC.* **Montt, Guillermo.** 167, 2015, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers.*
22. **Kunnskapsdepartementet.** Prop 1 S (2020-2021). 2020.
23. **OECD.** *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs.* Paris : OECD Publishing, 2016.
24. **Rørstad, Kristoffer, Børing, Pål og Solberg, Espen.** *NHOs kompetansebarometer 2020.* Oslo : NIFU, 2021.
25. **Autor, David og Dorn, David.** *The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market.* *American economic review.* 2013, Vol. 103, 5.

26. **Acemoglu, Daren og Restrepo, Pascual.** Artificial Intelligence, Automation, and Work. [bokforf.] Ajay Agrawal, Joshua Gans og Avi Goldfarb. *The Economics of Artificial Intelligence*. s.l. : University of Chicago Press, 2019.
27. **CEPS.** *Study on mapping opportunities and challenges for micro and small enterprises in offering their employees up- or re-skilling opportunities*. Brussel : EU-kommisjonen, 2020.
28. **OECD.** *Financial Incentives for Steering Education and Training, Getting Skills Right*. Paris : OECD Publishing, 2017.
29. *An alternative approach to estimate the wage returns to private-sector training.* **Leuven, Edwin og Oosterbeek, Hessel.** 4, 2008, *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 23.
30. *Training subsidies and the wage returns to continuing vocational training: Evidence from Italian regions.* **Brunello, Giorgio, Comi, Simona Lorena og Sonedda, Daniela.** 3, 2012, *Labour Economics*, Vol. 19.
31. *The effect of subsidizing continuous training investments — Evidence from German establishment data.* **Görlitz, Katja.** 5, 2010, *Labour Economics*, Vol. 17.
32. *On Government-Subsidized Training Programs for Older Workers.* **Dauth, Christine og Toomet, Ott.** 4, 2016, *Labour*, Vol. 30.
33. **EIM; SOER .** *Policy instruments to foster training of the employed*. 2005.
34. **Parliament of the Republic of Lithuania.** *[Provisions for the national education strategy 2003-12]*. 2003.
35. **Heldrich Center for Workforce Development; Rutgers.** *Evaluation of the New Jersey Workforce Development Partnership Program: Customized Training Program*. 2008.
36. **Cedefop.** *Sectoral training funds in Europe*. 2008.
37. —. *Using tax incentives to promote education and training*. 2009.
38. *The impact of training vouchers on low-skilled workers.* **Hidalgo, Diana, Oosterbeek, Hessel og Webbink, Dinand.** C, 2014, *Labour Economics*, Vol. 31.
39. *The impact of an adult education voucher program: Evidence from a randomized field experiment.* **Schwerdt, Guido, et al.** 7-8, 2012, *Journal of Public Economics*, Vol. 96.
40. *Providing Employers with Incentives to Train Low-Skilled Workers: Evidence from the UK.* **Abramovsky, Laura, et al.** 1, 2011, *Journal of Labor Economics*, Vol. 29.
41. **Gassov, V.** *Government interventions in private financing of training*. Geneva : ILA, 2001.
42. **Kamphuis, P.** Do sectoral training funds stimulate training. *International Journal of Training and Development*. 14, 2010, Vol. 4.
43. *Individual Learning Accounts: A Strategy for Lifelong Learning?* **Renkema, Albert.** 6, 2006, *Journal of Workplace Learning*, Vol. 18.
44. **Giraud, N.** "Firms further training practices and social exclusion: Can industrial relations systems provide greater equality? Theoretical and empirical evidence from Germany and France. [bokforf.] P K. C. Schoman. *Education, training and employment dynamics: Transitional labour markets in the European Union*. 2002.
45. **Masson, J.-R. ,** *Financing vocational education and training in the new EU Member States and Candidate Countries: recent trends and challenges*. 2005.
46. *Do Train-or-Pay Schemes Really Increase Training Levels?* **Dostie, Benoit.** 2, 2015, *Industrial Relations*, Vol. 54.
47. *The effects of an education-leave program on educational attainment and labor-market outcomes.* **Kauhanen, Antti.** 2021, *Education Economics*.
48. *Evaluating the Effect of Tax Deductions on Training.* **Leuven, Edwin og Oosterbeek, Hessel.** 2, 2004, *Journal of Labor Economics*, Vol. 22.
49. **Gallacher, Jim, et al.** *Evaluation of Individual Learning Accounts Scotland (ILA Scotland)*. 2007.
50. **WKO – Wirtschaftskammern Österreichs.** *Bildungsfreibeträge und Bildungsprämie*. 2006.
51. **O'Connell, P. J. og Lyons, M.** *Enterprise-related training and state policy in Ireland: the Training Support Scheme*. 1995.
52. *Informing Employees in Small and Medium Sized Firms about Training: Results of a Randomized Field Experiment.* **van den Berg, Gerard J., et al.** 2018, IZA Discussion Papers Series.
53. **European Commission.** *Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs. SME definition*. [Internett] [Siter: 4 11 2021.] [https://ec.europa.eu/growth/smes/sme-definition\\_en](https://ec.europa.eu/growth/smes/sme-definition_en).
54. *Subsidies and Levies as Policy Instruments to Encourage Employer-Provided Training*.

**Müller, Normann og Behringer, Friederike.** 2012, OECD Education Working Papers .

55. **Rambøll.** *Evaluering af VEU-milliarden.* 2020.

56. **OECD.** *Education and Training Policy Promoting Adult Learning.* Paris : OECD Publishing, 2005.

57. **Ny Analyse AS.** *Etter- og videreutdanning blant høyt utdannede i Norge.* 2017.

58. *Reexamining the Returns to Training: Functional Form, Magnitude, and Interpretation.* **Frazis, Harley og Loewenstein, Mark A.** 2, 2005, *Journal of Human Resources*, Vol. 40.

59. *Would People Behave Differently If They Better Understood Social Security? Evidence from a Field Experiment.* **Liebman, Jeffrey B. og Luttmer, Erzo F. P.** 1, 2015, *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol. 7.

60. *Teaching the Tax Code: Earnings Responses to an Experiment with EITC Recipients.* **Chetty, Raj og Saez, Emmanuel.** 1, 2013, *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 5.

61. **Fouarge, Didier, Schils, Trudie og de Grip, Andries.** Why do low-educated workers invest less in further training? *Applied Economics*. 2013, Vol. 45, 18.

62. **Kunnskapsdepartementet.** *Meld. St. 16 Utdanning for omstilling - Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning.* Oslo : Kunnskapsdepartementet, 2021.

63. —. *Strategi for digital omstilling i universitets- og høyskolesektoren 2021-2025.* Oslo : Kunnskapsdepartementet, 2021.

64. **Statistisk sentralbyrå.** *Virksomheter.* [Internett] 2021. <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/virksomheter-og-foretak/statistikk/virksomheter>.

## Vedlegg A Søkeord i litteratursøk

---

<b>Nr</b>	<b>Søkeord</b>	<b>Ref</b>	<b>Kombinert med</b>
1	Job training tax incentive	A	ICT
2	Worker training tax credit	B	Digitalization
3	Tax incentive education training	C	Tax incentive
4	On the job training (OJT)	D	Small medium sized
5	Job training	E	Incentive
6	Continuing education	F	Effect
7	Lifelong learning	G	Program
8	Learning for life	H	Firms
9	Employee training program		
10	Adult education		
11	Adult skills		
12	Digitalization training		
13	Declining occupation		
14	Returns to ICT skills		
15	Private public provision of education		
16	Co-financing lifelong learning		
17	Adult learning		
18	Education leave program		
19	Vocational training		

---

oslo**economics**

*[www.osloeconomics.no](http://www.osloeconomics.no)*

post@osloeconomics.no  
Tel: +47 21 99 28 00  
Fax: +47 96 63 00 90

Besøksadresse:  
Kronprinsesse Märthas plass 1  
0160 Oslo

Postadresse:  
Postboks 1562 Vika  
0118 Oslo