



Arbeidsnotat
2018:4

Kartlegging av arbeid med etter- og videreutdanning i andre land

Arne Martin Fevolden, Espen Solberg og Michael Spjelkavik Mark

NIFU

Arbeidsnotat
2018:4

Kartlegging av arbeid med etter- og videreutdanning i andre land

Arne Martin Fevolden, Espen Solberg og Michael Spjelkavik Mark

Arbeidsnotat 2018:4

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)
Adresse Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.

Prosjektnr. 20945

Oppdragsgiver Kompetanse Norge
Adresse Postboks 236 Sentrum, 0103 Oslo

Fotomontasje Bøk Oslo AS

ISBN 978-82-327-0327-2
ISSN 1894-8200 (online)



Copyright NIFU: CC BY-NC 4.0

www.nifu.no

Forord

Dette arbeidsnotatet er utarbeidet på oppdrag fra Kompetanse Norge. Hensikten med arbeidsnotatet er å gi en oversikt over arbeidet med etter- og videreutdanning i andre land som det er naturlig for Norge å sammenlignes med. Arbeidsnotatet drøfter etter- og videreutdanning i Sverige, Danmark og Østerrike, og er utarbeidet av Arne Martin Fevolden, Espen Solberg og Michael Spjelkavik Mark, med førstnevnte som prosjektleder. Arbeidsnotatet er utarbeidet ved bruk av skrivebordsstudier og intervjuer.

Oslo, 8. mars 2018

Siri Brorstad Borlaug
Stedfortredende forskningsleder

Arne Martin Fevolden
Forsker 2

Innhold

Sammendrag	7
1 Introduksjon	9
1.1 Hva er etter- og videreutdanning?.....	9
1.2 Kort om virkemidler og organisering.....	10
1.3 Oppdrag, metoder og avgrensninger.....	11
2 Etter- og videreutdanning i Sverige	13
2.1 Virkemidler for etter- og videreutdanning.....	13
2.2 Organisering av etter- og videreutdanning	14
2.3 Resultater av etter- og videreutdanning.....	16
2.4 Overføringsverdi til Norge	16
3 Etter- og videreutdanning i Danmark.....	18
3.1 Virkemidler for etter- og videreutdanning.....	18
3.2 Organisering av etter- og videreutdanning	20
3.3 Resultater av etter- og videreutdanning.....	22
3.4 Overføringsverdi til Norge	22
4 Etter- og videreutdanning i Østerrike	24
4.1 Virkemidler for etter- og videreutdanning.....	24
4.2 Organisering av etter- og videreutdanning	25
4.3 Resultater	26
4.4 Overføringsverdi til Norge	26
5 Oppsummering	27
Referanser.....	28

Sammendrag

Dette arbeidsnotatet presenterer resultatene fra en kartlegging av arbeid med etter- og videreutdanning i Sverige, Danmark og Østerrike. Kartleggingen er utarbeidet på oppdrag fra Kompetanse Norge og har til hensikten å besvare fire konkrete spørsmål om etter- og videreutdanningssystemet i disse landene:

- Hvilke virkemidler bruker myndighetene for å tilrettelegge for etter- og videreutdanning for ulike grupper i befolkningen?
- Hvordan dette arbeidet er organisert?
- Hvilke resultater har myndighetenes arbeid med etter- og videreutdanning ført til?
- Hvilke virkemidler og organisering kan være relevant i en norsk kontekst?

Arbeidsnotatet er utarbeidet ved bruk skrivebordsstudier og intervjuer.

Hovedfunnene er at det er store forskjeller mellom det svenske og danske etter- og videreutdanningssystemet. Det svenske systemet består av to forskjellige typer etter- og videreutdanning – en individ-rettet som er en del av fagskolene og universitet og høyskolenes ordinære studietilbud og en oppdragsbasert som bestilles, tilpasses og finansieres av en privat eller offentlig arbeidsgiver. Det danske systemet derimot springer ut av et ønske å sikre et fleksibelt arbeidsmarked og består av en mengde forskjellige utdanningstilbud og støtteordninger. Evalueringer indikerer at det svenske systemet fungerer dårlig, mens det danske systemet fungerer godt. Østerrikske myndigheter har i stor grad lagt til rette for etter- og videreutdanning for yrkesfaglig utdannede og i mindre grad for universitetsutdannede. Evalueringer har stilt spørsmål om Østerrikes etter- og videreutdanningssystem er tilstrekkelig tilpasset et stadig mer automatisert og digitalisert arbeidsliv.

1 Introduksjon

Dette notatet gir en kortfattet oversikt over etter- og videreutdanningstilbudet (EVU tilbudet) i Sverige, Danmark og Østerrike. Det diskuterer hvilke virkemidler myndighetene i disse landene har benyttet seg av for å legge til rette for etter- og videreutdanning, hvordan de har organisert arbeidet og hvilke resultater dette arbeidet har ført til. Formålet med notatet har vært å undersøke om Norge har noe å lære av virkemiddelbruken og organiseringen av etter- og videreutdanningen i andre land. Før etter- og videreutdanning tilbudet i Sverige, Danmark og Østerrike presenteres, vil notatet gi en kort gjennomgang av hva etter- og videreutdanning er, hvilke virkemidler og organisasjonsformer som kan benyttes for å tilrettelegge for etter- og videreutdanning og hvilke metoder og avgrensninger som er lagt til grunn for arbeidet med dette notatet.

1.1 Hva er etter- og videreutdanning?

Etter- og videreutdanning kan beskrives som en samlebetegnelse på opplærings tiltak som har til hensikt å oppgradere eller oppdatere eksisterende kompetanse. Det vanlige er å skille mellom etter- og videreutdanning basert på om opplæringen leder, eller ikke leder, til formell kompetanse og studiepoeng. *Videreutdanning* forstås dermed som utdanning som leder til formell kompetanse og studiepoeng innenfor det ordinære utdanningssystemet og som blir tatt som en senere påbygning på eller oppgradering av førstegangsutdanningen, mens *etterutdanning* forstås som kurs, seminarer og annen organisert opplæring som ikke gir formell utdanningskompetanse eller studiepoeng og som blir tatt for å fornye eller oppdatere førstegangsutdanningen (Tømte et al. 2015).

Både etter- og videreutdanning kan i praksis være vanskelig å skille fra andre typer kompetanseheving som førstegangsutdanning og læring i det daglige arbeidet. Videreutdanning kan være vanskelig å skille fra førstegangsutdanning etter som en god del studenter har oppstykkede studieløp, og utdanningsinstitusjonene i mange tilfeller tilbyr de samme studiene som førstegangs- og videreutdanning. Etterutdanning kan være vanskelig å skille fra arbeidserfaring fordi det ofte er en

gråsoner mellom hva som bør regnes som kurs, seminarer og annen organisert etterutdanning og hva som bør regnes som læring i det daglige arbeidet. I noen tilfeller benyttes begrepene 'ikke formell' og 'uformell' læring for å skille respektivt kurs, seminarer og annen organisert etterutdanning fra læringsintensivt arbeid.

Etter- og videreutdanning kan bidra til å oppgradere eller oppdatere kompetanse på flere nivåer og innen forskjelligartede felter. Dette omfanget er illustrert i Figur 1 nedenfor, som viser spennet fra den mest avanserte og formaliserte etterutdanningen man kan få gjennom Nærings- og offentlig sektor-Ph.d. ordningen til den mest uformelle og ustrukturerte etterutdanningen man kan få gjennom deltagelse i et læringsintensivt arbeid.



Figur 1: Hovedtyper av etter- og videreutdanning og annen kompetanseheving

Kilde: Tømte et al. 2015

1.2 Kort om virkemidler og organisering

Land kan ha svært forskjellige målsetninger med å tilrettelegge for etter- og videreutdanning. Norske myndigheter har blant annet gitt uttrykk for at etter- og videreutdanning skal bidra til integrering og inkludering, sikre at arbeidstakere kan stå lengre i arbeid og hjelpe arbeidstakere som har mistet jobben som følge av automatisering eller digitalisering til å kvalifisere seg til ny jobb. Hvilke virkemidler som er hensiktsmessig blir dermed avhengig av hva som er målsetningene med etter- og videreutdanningsystemet.

Myndighetene kan benytte seg av en mengde virkemidler for å legge til rette for etter- og videreutdanning. De kan legge til rette for etter- og videreutdanning gjennom **lover og regler**. Norske myndigheter har f.eks. bidratt til å sikre norske arbeidstakere rett til etter- og videreutdanning gjennom bestemmelser i arbeidsmiljøloven, som sikrer arbeidstakere permisjon, hel- eller deltid, for å ta del i yrkesrelevant læring. De har også stimulert til etter- og videreutdanning gjennom å stille krav til sertifiseringer, kompetanseutvikling og kontinuerlig oppdatering av kompetanse (Tømte et al. 2015). Myndighetene kan også legge til rette for etter- og videreutdanning gjennom **strategiske samarbeid med partene i arbeidslivet og frivillig sektor**. For eksempel signerte representanter fra den norske regjeringen, partene i arbeidslivet og frivillig sektor nylig en Nasjonal kompetansepolitisk strategi som skal gjelde i perioden 2017-2021 og legge til rette for «konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor, og gjøre at færrest mulig står utenfor arbeidslivet» (Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021). Sist, men ikke minst, kan myndighetene legge til rette for etter- og videreutdanning gjennom **finansiering**. En stor del av det ordinære utdanningssystemet i Norge er f.eks. gratis og flere tar etter- og videreutdanning ved å følge ordinær undervisning i voksenalder. Norske myndigheter finansierer også flere tilpassede etter- og videreutdanningskurs og programmer for lærere og helsepersonell.

Myndighetene kan også organisere etter- og videreutdanningstilbudet på forskjellige måter. I Norge er det f.eks. et enormt mangfold av tilbydere, fra universiteter og høyskoler til private fagskoler til bedriftsinterne kurs (Tømte et al. 2015). I tillegg ligger ansvaret for å koordinere etter- og videreutdanningstilbudet hos flere organisasjoner, som Norgesuniversitetet, Kompetanse Norge, Fylkeskommunen, med flere. Denne spredte og desentraliserte organiseringen gjør at det har vært vanskelig å få et fullt overblikk over den norske etter- og videreutdanningen og det er få studier av norsk etter- og videreutdanning.

1.3 Oppdrag, metoder og avgrensninger

Dette arbeidsnotatet er utarbeidet på oppdrag fra Kompetanse Norge og gjengir resultatene fra en kartlegging av hvordan myndighetene i land det er naturlig å sammenligne seg med arbeider med etter- og videreutdanning. Mer konkret, prøver notatet å besvare følgende fire spørsmål om etter- og videreutdanningssystemet i Sverige, Danmark og Østerrike:

- Hvilke **virkemidler** bruker myndighetene for å tilrettelegge for etter- og videreutdanning for ulike grupper i befolkningen? Med virkemidler mener vi alle typer myndighetsutøvelse, f.eks. tilskudd, forvaltning av lovverk, styring av utdannings- og opplæringssektor, samarbeid med parter i arbeidslivet m.m.

- Hvordan dette arbeidet er **organisert**, herunder hvilke aktører som gjennomfører hvilke oppgaver og hvordan ansvar er fordelt mellom ulike aktører?
- Hvilke **resultater** har myndighetenes arbeid med etter- og videreutdanning ført til?
- Er det noen **overføringsverdi** til Norge? Hvilke virkemidler og organisering kan være relevant i en norsk kontekst?

For å gjennomføre dette prosjektet innen de rammene som ble satt, har NIFU i samråd med Kompetanse Norge gjort følgende avgrensninger:

- Arbeidsnotatet beskriver etter- og videreutdanning kun i tre land – Sverige, Danmark og Østerrike. Sverige og Danmark er to land det er naturlig å sammenligne seg med ettersom de er relativt like Norge både politisk, kulturelt og økonomisk, mens Østeriket kan sees på som en spennende kontrast.
- Arbeidsnotatet fokuserer mer på etter- og videreutdanningstilbudet rettet mot «vanlige» arbeidstakere og mindre på etter- og videreutdanningstilbudet rettet mot personer med spesielle behov, slik som fremmedspråklige eller personer med lærevansker.
- Arbeidsnotatet fokuserer mer på generelle trekk ved landenes etter- og videreutdanningssystem og mindre på tiltak som rettet mot spesifikke grupper, slik som helsepersonell og lærere.
- Arbeidsnotatet fokuserer på formell og ikke-formell etter- og videreutdanning og mindre på uformell læring

Arbeidsnotatet er utarbeidet ved bruk skrivebordsstudier og intervjuer. Følgende personer er intervjuet:

- **Annika Pontén**, Avdelningschef/Ställföreträdande myndighetschef, Analysavdelningen, Universitetskanslersämbetet, Sverige
- **Mette Lyshøj**, Specialkonsulent, Kontor for Erhvervs- og Voksenuddannelser, Undervisningsministeriet, Danmark

Eventuelle feil og mangler i forståelsen av etter- og videreutdanningssystemene i disse landene må tillegges forfatterne og ikke intervjusubjektene.

2 Etter- og videreutdanning i Sverige

I den svenske diskursen diskuterer man ofte to forskjellige typer av etter- og videreutdanning – en individ-rettet og en oppdragsbasert etter- og videreutdanning. Den individ-rettete inngår som en del av fagskolene og universitet og høyskolenes ordinære studietilbud, mens den oppdragsbaserte bestilles, tilpasses og finansieres av en privat eller offentlig arbeidsgiver.

2.1 Virkemidler for etter- og videreutdanning

Svenske myndigheter legger til rette for at offentlige universiteter og høyskoler kan tilby to former for etter- og videreutdanning – en etter- og videreutdanning som er individ-rettet¹ og en annen som er oppdragsbasert (oppdragsutbildning). Den individ-rettete etter- og videreutdanningen inngår ofte som del av det ordinære studietilbudet og består av frittstående kurs som arbeidstagere kan følge på deltid eller heltid for å oppgradere eller oppdatere eksisterende kompetanse. Å tilby denne etter- og videreutdanningen har siden 1970-tallet blitt beskrevet i statlige styringsdokumenter som et sentralt element i universitetenes og høyskolenes samfunnsoppdrag² (se SOU 2015, kapittel 3; RiR 2016, kapittel 3). Selv om individ-rettete etter- og videreutdanning inngår i samfunnsoppdraget, står universitetene og høyskolene relativt fritt til å definere hva slags utdanning de ønsker å tilby (RiR 2016, kapittel 3). Den individ-rettete etter- og videreutdanningen er i utgangspunktet gratis for studentene (utenom studiemateriell og livsopphold) og blir finansiert av myndighetene på samme måte som førstegangsutdanningen.

Den andre formen for etter- og videreutdanning som svenske myndigheter legger til rette for er oppdragsbasert. Oppdragsbasert etter- og videreutdanning er en utdanning som bestilles og finansieres av en privat eller offentlig arbeidsgiver og som er tilpasset deres kompetansebehov. Svenske myndigheter åpnet for første

¹ Individ-rettet etter- og videreutdanning er ikke et begrep i den svenske diskursen, men heller en måte å beskrive etter- og videreutdanning som ikke er oppdragsbasert.

² Universitetene og høyskolene har fire utdanningsmessige samfunnsoppdrag: tilby studier som er relevant for arbeidsmarkedet, utdanne forskere, utvikle «hele mennesket» og tilby etter- og videreutdanning.

gang for at offentlige universiteter og høyskoler kunne tilby oppdragsbasert etter- og videreutdanning 1. januar 1986, da forskriften (förordningen) (1985:1037) «om oppdragsutbildning i anslutning till statlig och kommunal högskoleutbildning» trådte i kraft. Denne forskriften ble senere opphevet og etter hvert erstattet med gjeldende forskrift (2002:760) «om oppdragsutbildning vid universitet och högskolor», ofte kalt oppdragsutbildningsförordningen. Oppdragsutbildningsförordningen beskriver hvordan det oppdragsbasert etter- og videreutdanningen ved universiteter og høyskoler skal utformes. Den beskriver bl.a. at universiteter og høyskoler står fritt til å bestemme kursavgift så lenge kursavgiften fullt ut dekker deres kostnader ved å tilby utdanningen (UKÄ, 2016). Dette gjør at oppdragsbasert etter- og videreutdanning potensielt kan være en viktig finansieringskilde for utdanningsinstitusjonene.

Svenske myndigheter har også lagt til rette for oppdragsbasert etter- og videreutdanning innen fagskolen gjennom «förordningen (2009:131) om utbildning inom yrkeshögskolan som oppdragsutbildning». Denne forskriften spesifiserer bl.a. at fagskolene må kreve en kursavgift av oppdragsgiver som fullt ut dekker fagskolens kostnader ved å tilby utdanningen, men at de som studerer ikke skal belastes økonomisk for utdanningen. Fagskolene tilbyr også et ordinært studietilbud som i de fleste tilfeller kan følges vederlagsfritt i voksen alder som videreutdanning.

Både ved oppdragsbasert etter- og videreutdanning ved fagskolene og ved universitetene og høyskolene har private aktører i utgangspunktet kun lov å bestille etter- og videreutdanning som har betydning for arbeidet til egne ansatte. Offentlig sektor derimot kan *også* bestille etter- og videreutdanning som fungerer som arbeidsmarkedstiltak eller som bistand til utviklingsland³ (förordningen (2002:760) og (2009:131)). Dette betyr at svenske myndigheter mener at etter- og videreutdanning kan bidra til å oppnå politiske målsetninger på flere og forskjellige samfunnsområder.

2.2 Organisering av etter- og videreutdanning

De sentrale tilbyderne av etter- og videreutdanning som diskuteres her er universiteter, høyskoler og fagskoler og de sentrale myndighetene er Utbildningsdepartementet, Universitetskanslersämbetet og Myndigheten för yrkeshögskolan.

³ Den svenske, offentlige bistandsorganisasjonen SIDA tilbyr et «internationella kapacitetsutvecklingsprogram (ITP)» som kan beskrives som etter- og videreutdanning som bistandstiltak, se <https://www.sida.se/Svenska/Samarbetsparter/resurser/kurser-och-utbildning/International-Training-Programs-ITP/>

Svenske **universiteter og høyskoler** er sentrale tilbydere av både individ-rettet og oppdragsbasert etter- og videreutdanning. Den individ-rettete etter- og videreutdanningen er ofte del av det ordinære studietilbudet og består av frittstående kurs og studieprogrammer. Ettersom det er elevenes motivasjon som avgjør om studiet bør anses som del av førstegangsutdanningen eller som en etter- og videreutdanning, er det vanskelig å si noe om omfanget av denne typen utdanning. I SOUen (Statens offentliga utredningar) «Högre utbildning under tjugo år» påpekes det likevel at det har vært en betydelig økning i kurs med «etter- og videreutdanningstrekk», som er deltids- eller distansebasert, som går om sommeren eller hvor snittalder på studentene er høy (SOU 2015: kapittel 7.6). SOUen nevner også at et sted mellom 1/3-1/2 av studentene med høyere utdanning kommer på et eller annet tidspunkt i livet tilbake til de høyere utdanningsinstitusjonene for å oppdatere eller bygge videre på eksisterende utdanning. Svenske myndigheter har også begynt å eksperimentere med noen tiltak som kan bidra til et bredere etter- og videreutdanningstilbud – som korte, fleksible kurs som utvikles i samarbeid mellom lærestedene, næringslivet og offentlig sektor og finansieres av Vinnova (Sveriges innovasjonsmyndighet).

Den oppdragsbaserte etter- og videreutdanningen bestilles og finansieres av private eller offentlige aktører og er tilpasset deres kompetansebehov. Universitetenes og høyskolenes samlede inntekter fra oppdragsbasert etter- og videreutdanning utgjorde i 2014 nesten 1,4 milliarder svenske kroner (SEK). Disse inntektene har vært relativt konstante, i inflasjonsjusterte priser, i perioden fra 2002 til 2014, og har i samme periode utgjort mellom 4,7 og 5,9 prosent av institusjonenes undervisningsinntekter (UKÄ, 2016: side 5). Sett i forhold til antall studenter, tilsvarer dette at ca. 7 000 helårsstudenter (helårsekvivalenter) deltok i oppdragsbasert etter- og videreutdanning årlig (SOU 2015, side 183). Den største etterspørselen etter oppdragsbasert etter- og videreutdanning kom fra offentlig sektor, med statlige etater som «Skolverket», «Socialstyrelsen» og «Arbetsförmedlingen» som noen av de viktigste kundene (UKÄ, 2016; Krassén 2013).

En survey om oppdragsbasert etter- og videreutdanning knyttet til **fagskolene** gjennomført av Myndigheten för yrkeshögskolan viser at denne typen utdanning var en «uutnyttet mulighet». Fagskolene oppgav at de kjente til muligheten og ønsket å tilby denne typen etter- og videreutdanning, men sa at de så langt «ikke hadde kommet i gang». I tillegg nevnte flere fagskoler at de slet med å nå ut med informasjon om oppdragsbasert etter- og videreutdanning til aktørene i arbeidslivet og at avgifter knyttet til å tilby denne typen utdanning også var en barriere (Myndigheten för yrkeshögskolan, 2017).

I tillegg til de aktørene som tilbyr etter- og videreutdanning, er det flere institusjoner som driver med regulering eller kontroll av etter- og videreutdanningen. Den fremste av disse er **Utbildningsdepartementet** som har øverste ansvar for å

utvikle og implementere regjeringens etter- og videreutdanningspolitikk. Andre sentrale aktører på etter- og videreutdanningsfeltet er **Universitetskanslersäm- betet** som gransker kvaliteten, samler statistikk om og driver tilsyn med etter- og videreutdanningen ved universiteter og høyskoler og **Myndigheten för yrkes- högskolan** gjør det samme med etter- og videreutdanningene ved fagskolene.

2.3 Resultater av etter- og videreutdanning

Granskningsrapporten, Det livslånga lärandet inom högre utbildning, utarbeidet av den svenske riksrevisjonen, tegner et dystert bilde av etter- og videreutdanningstilbudet ved høyere utdanningsinstitusjoner i Sverige (RiR, 2016). Granskningsrapporten peker at statens styring av lærestedene ikke har sikret et etter- og videreutdanningstilbud som svarer til behovene til svenske arbeidsgivere og arbeidstakere. Den påpeker ikke bare at universitetene og høyskolene har problemer med å identifisere etterspørselen etter etter- og videreutdanning, men at på områder hvor institusjonene kan identifisere en betydelig etterspørsel, mangler de også incentiver og ressurser til å tilby et akseptabelt etter- og videreutdanningstilbud. Noe av bakgrunnen for dette kan skyldes at universitetene og høyskolen fikk «bedre betalt» for å uteksaminere ordinære studenter enn etter- og videreutdanningsstudenter, som oftere droppet ut av kursene før de fikk tatt eksamen.

Granskningsrapporten peker på flere årsaker til at universitetene og høyskolenes etter- og videreutdanningstilbud ikke er tilfredsstillende og foreslår tre tiltak myndighetene bør gjennomføre for å bedre situasjonen. Det første tiltaket er å systematisk registrere informasjon i «Universitets- og högskoleregisteret» om etter- og videreutdanning som er bestilt av og tilpasset til spesifikke arbeidsgivere (oppdragsutbildning). Det andre tiltaket er å stimulere utdanningsinstitusjonene til å identifisere etterspørselen etter etter- og videreutdanning, f.eks. gjennom å kartlegge omfanget av frittstående kurs og programmer og spørre tidligere studenter om deres utdanningsbehov. Det tredje tiltaket er at myndighetene bør klargjøre rollen universitetene og høyskolene skal ha i forhold til etter- og videreutdanning og sørge for at de har tilstrekkelig med incentiver og ressurser til å tilby denne typen utdanning.

2.4 Overføringsverdi til Norge

Erfaringene fra Sverige gir grunnlag for noen refleksjoner om hvordan et godt etter- og videreutdanningssystem kan utvikles i Norge:

- **Et godt etter- og videreutdanningstilbud krever aktiv oppfølging fra myndighetene.** Svenske myndigheter har løselig definert etter- og videreutdanning

som et samfunnsoppdrag for universitet og høyskolene og åpnet lovmessig for at offentlige og private aktører kan kjøpe tilpassede etter- og videreutdanningskurs og programmer. Dette ser ikke ut til å ha vært tilstrekkelig til å etablere et godt etter- og videreutdanningstilbud i Sverige.

- **Det er viktig å registrere og få oversikt over etter- og videreutdanningsstilbudet.** Det er kun med systematisk informasjon at etter- og videreutdanningstilbudet kan forbedres.
- **Universiteter og høyskoler trenger incentiver og ressurser til å utvikle et godt etter- og videreutdanningstilbudet.** Det er ressurskrevende å få oversikt over hvem som etterspør etter- og videreutdanning, finne ut hva slags type etter- og videreutdanning de trenger og bygge opp tilfredsstillende utdanningstilbud som svarer på deres behov. For at den jobben skal gjøres, trenger universitetene og høyskolene både tilstrekkelig med incentiver og ressurser.

3 Etter- og videreutdanning i Danmark

Danmark er et av de landene som trekkes frem som et forbilde innenfor etter- og videreutdanningsområdet, og er et av landene i OECD som bruker mest penger på denne formen for utdanning. Hovedformålet med det danske etter- og videreutdanningssystemet er å sikre et fleksibelt arbeidsmarked som kan sikre økonomisk vekst og generøs velferdsstat. I den danske diskursen, beskriver man vanligvis etter- og videreutdanning som «voksen-, etter- og videreuddannelse», «voksen- og etteruddannelse» eller forkortelsen «VEU».

3.1 Virkemidler for etter- og videreutdanning

Det danske etter- og videreutdanningssystemet må forstås som en integrert del av landets arbeidsmarkedspolitik (Thelen, 2014; Martin og Swank, 2012). Danmark trekkes ofte frem som et av få land som har klart å kombinere en lav arbeidsledighet og et høyt brutto nasjonalprodukt med små forskjeller og en generøs velferdsstat. Danmark har – ifølge forskere som Martin og Swank (2012: kapittel 9) – lykkes med dette fordi landet har sørget for at samfunnsmessige goder som likhet, sikkerhet og solidaritet balanseres mot økonomiske drivkrefter og katalysatorer som fleksibilitet, ny teknologi og etter- og videreutdanning. For de danske ansatte, betyr dette at de på den ene siden lett kan miste jobben, men at de, på den andre siden, vil motta en generøs arbeidsledighetstrygd og få mulighet til å følge etter- og videreutdanning som sikrer at de komme seg tilbake i relevant arbeid. Denne politikken omtales noen ganger som «flexicurity», fordi den kombinerer fleksibilitet med sikkerhet.

Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene har historisk sett vært svært interessert og involvert i utviklingen av det danske etter- og videreutdanningssystemet (Thelen, 2014). Det er i dag vanlig at danske myndigheter involverer arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i utforming og gjennomføring av viktige reformer i etter- og videreutdanningssystemet. Blant annet inngikk regjeringen og partene i arbeidslivet en avtale i 2017 om en styrket og mer fleksibel voksen, etter- og videreutdanning. Denne avtalen gjelder fra 2018-2021 og vil bl.a. tilføre etter- og videreutdanningsområdet nye 2,5 milliarder DKK, som skal bidra til å styrke

lese, skrive og regne ferdigheter blant ufaglærte og gjøre det lettere for arbeidstakere å omstille seg gjennom å benytte etter- og videreutdanningssystemet (Trepartsforhandlinger, 2017).

Danske myndigheter legger til rette for tre hovedtyper etter- og videreutdanning: «almen», «erhvervsrettet» og «videregående». Disse tre typene av etter- og videreutdanning opererer på forskjellig nivåer sett i forhold til det ordinære utdanningssystemet og bidrar med forskjellige typer kompetanseoppbygging (se gjennomgang i Ekspertgruppen for voksen-, etter- og videreuddanning, 2017).

Almen VEU omfatter grunnleggende utdanning som skal sette deltagerne i stand til å delta i det danske samfunnet, fungere i arbeidslivet og nyttiggjøre seg av utdanningssystemet. Formålet med Almen VEU er å sikre at voksne med utilstrekkelig kompetanse (herunder fremmedspråklige) oppnår grunnleggende ferdigheter som å kunne lese, skrive og regne. Mer spesifikt, omfatter Almen VEU «forberedende voksenundervisning» som tilsvarer undervisning opp til 9. klasse, «almen voksenuddanning» som tilsvarer undervisning på 9.-10. klasse, «hf enkeltfag» som tilsvarer fag på videregående nivå og «ordblindeundervisning» som er et tilbud for de som har dysleksi.

Erhvervsrettet VEU omfatter utdanninger som skal gi deltagerne kompetanse og kvalifikasjoner som etterspørres av arbeidsgivere og sikrer at de er i stand til å tilpasse seg endringer i arbeidsmarkedet. Mer spesifikt omfatter erhvervsrettet VEU «arbeidsmarkedssuddanning» eller «AMU» som er korte kurs – på i gjennomsnitt fire dager – som har til hensikt å gi faglærte og ufaglærte en kompetanse som er etterspurt i arbeidsmarkedet. I tillegg består også erhvervsrettet VEU av «erhvervsuddanning for voksne» (EUV), som er praktisk rettede yrkesfaglige utdanninger som kan strekke seg fra to til fem og et halvt år, og «Åben uddanning/enkeltfag på erhvervsuddannelsesnivea», som er enkelttemner knyttet til den yrkesfaglige utdanning. Av disse etter- og videreutdanningene, er det arbeidsmarkedssuddanningen (AMU) som trekkes frem som den mest sentrale etter- og videreutdanningen på dette nivået.

Videregående VEU er deltidsutdanninger på høyere nivå. Mer spesifikt, omfatter Videregående VEU «akademiuddannelser», «diplomuddannelser», og «masteruddannelser». Akademiuddannelser er utdanninger som er spesielt relevant for de med yrkesfaglig bakgrunn og kan tas deltid, typisk over en periode på tre år, for å oppnå f.eks. en spesialisering i byggeteknikk som tømmer eller i ernæring som kokk. Diplomuddannelser er også utdanninger som man kan ta deltid over to til tre år, men som krever at man har studert minimum to år ved et universitet eller høyskole og har minst to års arbeidserfaring. Diplomuddannelser gir en faglig fordypning på linje med en bachelor grad. Masteruddannelser er utdanninger på masternivå.

Danske myndigheter legger til rette for disse tre hovedtypene av etter- og videreutdanning gjennom en rekke og omfattende finansieringsordninger. Myndighetene dekker store deler av kostnaden ved de forskjellige etter- og videreutdanningene. Normalt sett, er utdanningsaktivitetene enten gratis for ansatte og arbeidsledige eller så betaler de kun en mindre egenandel opp til ca. 200 DKK pr. dag.

I tillegg, kan ansatte (ev. arbeidsgiveren på vegne av arbeidstakeren) søke støtte til å få dekket noe av lønnstapet ved å følge etter- og videreutdanning, gjennom offentlige ordninger som «VEU-godtgørelse» og «statens voksenuddannelsesstøtte (SVU)». VEU godtgørelse dekker kostnader knyttet til utdanning på erhvervsuddannelsesnivå og utgjør vanligvis 100 prosent av dagpengesatsen (2018 sats: kr. 860,- pr. DKK pr. dag). Statens voksenuddannelsesstøtte dekker kostnader på de andre utdanningsnivåene og varierer mellom utdanningstyper, men vil normalt ligge på 3.440,- DKK pr. uke for utdanning på folkeskole- og gymnasnivå og 2.580,- DKK pr. uke for videregående utdannelser. Arbeidsledige mottar i de fleste tilfeller 80% av dagpenge satsen sin så lenge de er i et tilpasset etter- og videreutdanningsløp, og de har i tillegg rett til å kunne følge spesielle seks ukers, jobbredde etter- og videreutdanningskurs. Arbeidsgivere kan også motta kompensasjon for å la ansatte etter- og videreutdanne seg, gjennom ordninger som «tilskudd ved jobbrota-sjon», som dekker litt av utgiftene knyttet til å ansette en vikar (Se <https://www.veu-center.dk/>).

Danske myndigheter har sammen med partene i arbeidslivet også lagt til rette for etter- og videreutdanning gjennom å etablere 75 **kompetansefond** (kompetencefonde). Disse fondene ble etablert i 2007, og alle virksomheter som er omfattet av de kollektive forhandlingene (overenskomstforhandlingene) innbetaler et fast beløp per medarbeider. Felles for alle fondene er at de bidrar til å gi støtte til at arbeidstakere kan følge etter- og videreutdanning. Fondene er administrert forskjellig. For noen fond er det kun medarbeideren, andre kun virksomheten og andre begge som formelt kan søke støtte til etter- og videreutdanning. Det er også forskjeller mellom fondene i forhold til hva slags etter- og videreutdanning det kan søkes støtte til.

3.2 Organisering av etter- og videreutdanning

Målene for og innholdet i Almen, Erhvervsrettet og Videregående VEU bestemmes av Undervisningsministeren eller Uddannelses- og Forskningsministeren, slik som i det ordinære utdanningssystemet. Til tross for dette, har partene i arbeidslivet sentrale posisjoner i etter- og videreutdanningssystemet og utøver stor innflytelse på systemets utforming og virkemåte. Spesielt er dette tilfelle for Erhvervsrettet VEU. I tillegg til at partene i arbeidslivet er representert i Rådet for Voksen- og

Efteruddannelse (VEU-rådet) og Rådet for Erhvervsakademiuddannelser og Professionsbacheloruddannelser, som har i oppgave å gi råd til ministerne om problemstillinger knyttet til etter- og videreutdanning, er de, som vi skal se, også representert i en rekke råd og utvalg som har innflytelse på de forskjellige etter- og videreutdanningstilbudene.

Almen VEU blir tilbudt på offentlige (selvejende institution under staten) VUC-sentre (Voksenuddannelsescenter). Det finnes tilsammen 30 slike VUC-sentre i Danmark med undervisning på 90 forskjellige lokasjoner. Til sammen har VUC-sentrene over 100 000 studenter i løpet av året og omsetter for over 3 milliarder DKK (VUC Årsrapport, 2016). VUC-sentrene er direkte underlagt Undervisningsministeriet og blir finansiert av dem gjennom basistilskudd og stykkprisfinansiering (taksameter). Å delta på VUC-utdanning er enten gratis eller belagt med en liten egenandel. For noen – slik som flyktninger og familieinnvandrere – vil deler av Almen VEU tilbudet (slik som dansk og samfunnsforståelse) være obligatorisk hvis de ønsker å søke varig opphold i Danmark.

Erhvervsrettet VEU blir tilbudt primært av danske yrkesfaglige skoler. De delene av erhvervsettet VEU som omfatter hele eller deler av yrkesfaglige utdanninger springer direkte ut av studietilbudet til de yrkesfaglige skolene. Dette betyr at innholdet i disse etter- og videreutdanningene samsvarer og er regulert på samme måte som de ordinære yrkesfaglige studieløpene. AMU kursene (arbeidsmarkedsuddannelse) derimot blir i stor grad definert av arbeidstaker og arbeidsgiverorganisasjonene. Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene sitter i «etteruddannelsesudvalg» som er med å spesifisere behovet for og innholdet i AMU kursene og utvikle redskaper for kvalitetssikring. Selv om det formelt sett er Utdanningsministeriet som bestemmer tilbudet av AMU kurs, pleier ministeriet i stor grad å lytte til «etteruddannelsesutvalgenes» innstilling. Det er i dag 3200 AMU kurs innen 13 forskjellige fagområder som tilbys ved forskjellige yrkesfaglige skoler i Danmark. (Plougmann-Copenhagen og Oxford Research, 2017)

Videregående VEU blir tilbudt primært av danske høyere utdanningsinstitusjoner som «erhvervsakademier» og «professionshøjskoler». De høyere utdanningsinstitusjonene har en betydelig selvråde rett på etter- og videreutdanningsområdet, men er forpliktet til å innhente råd fra partene i arbeidslivet gjennom «uddannelsesutvalg». Uddannelsesutvalgene settes ned for hvert utdanningsområde og skal blant annet sikre at utdannelsen er relevant i forhold til arbeidsmarkedet (Plougmann-Copenhagen og Oxford Research, 2017)

Danske myndigheter har frem til nå koordinert mye av etter- og videreutdanningstiltakene gjennom 13 «**VEU-centre**» (voksen-, etter og videreutdannings-sentre), som dekker forskjellige regioner av Danmark. På VEU-sentrene kan arbeidstakere, arbeidsledige og arbeidsgivere få gratis rådgivning om mulighetene knyttet til etter- og videreutdanning. Ansatte kan få informasjon om hvilke kurs de

kan ta for å øke kompetansen sin, bedrifter kan få hjelp til å danne kompetanseplaner for hvordan ledelse og ansatte kan omstille seg, og arbeidsledige kan delta i et utdanningstilbud som kan gjøre dem mer attraktive på arbeidsmarkedet. (Se <https://www.veu-center.dk/>). VEU sentrene er et partnerskap mellom flere skoler hvor en av skolene er vertskap for senteret og er ansvarlig for dialogen med «Undervisningsministeriet». Etter den nye avtalen mellom myndighetene og partene i arbeidslivet vil VEU-sentrene bli nedlagt og erstattet av andre tiltak (Trepartsforhandlinger, 2017).

3.3 Resultater av etter- og videreutdanning

Det er blitt gjennomført en mengde evalueringer og analyser av det danske etter- og videreutdanningssystemet. I den siste tiden har et ekspertråd sett på hele det danske etter- og videreutdanningssystemet og det har i den sammenheng blitt gjennomført fire analyser og en effektevaluering. De fire analysene tok for seg forskjellige aspekter knyttet til bruken og styringen av etter- og videreutdanningssystemet (Plougmann-Copenhagen og Oxford Research, 2017; Rambøll, 2017; Epinion 2017; Irisgroup, 2017) mens effektevalueringen så bl.a. på hvilken effekt etter- og videreutdanning hadde på lønn, arbeid og sykefravær.

Hovedkonklusjonene fra effektevalueringen var at etter- og videreutdanningssystemet bidrar til flere positive effekter for det danske samfunnet. Effektevalueringen finner bl.a. at Almen EVU bidrar til at deltagerne i større grad kan dra nytte av både det ordinære og etter- og videreutdanningssystemet og at deltagerne i mindre grad er sykemeldte etter endt utdanning. Evalueringen finner også bl.a. at AMU kursene som er del av Erhvervsrettet VEU har en positiv effekt på sysselsetting og lønn. Tilslutt finner evalueringen at Videregående VEU hadde en blandet men positiv effekt på både sysselsetting og lønn for høyt utdannede (KORA, 2017).

3.4 Overføringsverdi til Norge

Erfaringene fra Danmark gir grunnlag for noen refleksjoner om hvordan et godt etter- og videreutdanningssystem kan utvikles i Norge:

- **Et godt etter- og videreutdanningstilbud må være relevant.** I Danmark sikrer man relevansen til etter- og videreutdanningstilbudet gjennom at partene i arbeidslivet er aktivt med å utvikle utdanningstilbudet (spesielt AMU). Dette gjør at etter- og videreutdanningstilbudet er spesielt relevant både for arbeidstakere og arbeidsgivere.

- **At arbeidsledige og arbeidstakere benytter seg av samme etter- og videreutdanningstilbud kan være gunstig for de arbeidsledige.** Det at arbeidsledige tar kurs sammen med personer i jobb kan bidra til at de får nyttige kontakter og sikrer at kursene de tar er relevante for potensielle arbeidsgivere.
- **Etter- og videreutdanning kan forhindre arbeidsledighet.** Det danske etter- og videreutdanningssystemet skal sikre at arbeidstakerne hele tiden har relevant kompetanse og dermed kan stå i samme jobb selv med skiftende krav og at de kan komme fort tilbake i jobb hvis de blir ledige. Det er på mange samfunnsområder bedre å være tidlig ute med tiltak enn å komme inn sent.
- **Det kan være en god idé å kompensere både arbeidsgivere og arbeidstakere når den ansatte tar etter- og videreutdanning.** Det er ikke kun den ansatte som kan ha kostnader knyttet til etter- og videreutdanning og arbeidsgivere kan bli mer «vennlig innstilt» hvis de også blir kompensert.

4 Etter- og videreutdanning i Østerrike

Østerrike er ikke et opplagt sammenligningsland for Norge, men likevel interessant å se hen til fordi Østerrike deler flere trekk ved det norske kunnskapssystemet, bl.a. en godt utbygd offentlig sektor, åpen og tilnærmet gratis tilgang til høyere utdanning, et næringsliv preget av mange små- og mellomstore bedrifter med mer vekt på stegvis innovasjon enn radikal innovasjon og høyteknologi. Det østerrikske etter- og videreutdanningssystemet er variert og lite koordinert. Det finnes få kilder som gir en fullstendig oversikt over systemet. Denne oversikten er derfor ikke fullstendig og bygger i stor grad på en gjennomgang gjort i EAEA Country Report on Adult Education in Austria (EAEA, 2011) samt vurderinger i OECDs nylige gjennomgang av landets kompetansepolitikk (OECD, 2017).

4.1 Virkemidler for etter- og videreutdanning

Fra sentralt hold har østerrikske myndigheter i stor grad lagt til rette for etter- og videreutdanning for yrkesfaglig utdannede og i mindre grad for universitetsutdannede. Østerrike har, sammen med Tyskland, et sterkt yrkesfaglig og praktisk rettet utdanningsløp. For eksempel velger over 70 prosent av østerrikske ungdommer å ta en yrkesfaglig studieretning på videregående, hvorav halvparten følger retninger som innebærer en omfattende læreperiode i bedrift. Videre opp i systemet har Østerrike et todelt høyere utdanningssystem, bestående av universiteter på den ene side og yrkesrettede høyskoler, **Fachhochschulen** (Universities of Applied Sciences), på den andre. Sistnevnte står for om lag halvparten av studentene, og de fleste indikatorer tyder på at kandidater fra disse høyskolene har mye større sannsynlighet for å få jobb. Disse profesjonsrettede høyskolene, Fachhochschulen, tilbyr også i stor og økende grad utdanning på deltid for personer som vil ta videreutdanning ved siden av jobb.

Universitetene er så langt lite involvert i etter- og videreutdanning, selv om interessen for etter- og videreutdanning er økende også her. Et interessant unntak er universitet Danube Krems, som er et eget offentlig universitet for videreutdanning. Universitetet ble etablert i 1993 og har i dag nærmere 9000 studenter. Disse tar yrkesrettet videreutdanning på høyere nivå, fortrinnsvis masternivå. Studietilbudene omfatter rundt 200 ulike kurs og programmer innenfor medisin og helse,

økonomi og ledelse, media og kommunikasjon, jus samt og kunst- og kulturfag. Alle programmer finansieres med studieavgifter, men universitetet tilbyr og koordinerer ulike stipend og støtteordninger. I Europeisk sammenheng er universitetet ganske unikt ettersom det både er underlagt offentlig akkreditering og kvalitets-sikring samtidig som det er spesialisert mot videreutdanning.

Østerrikske myndigheter legger også til rette for en videreutdanning for yrkesfagsutdannede innen ledelse. Såkalte formannsutdanningskoler, **Werkmeister-schulen**, tilbyr en type praktisk rettet lederutdanning, som i Østerrike har meget høy anseelse. Denne utdanningen er gratis, toårig og tilbys innenfor en rekke profesjoner. Den er nært beslektet med mesterutdanningen, som tilbys ved ulike norske fagskoler.

Videre legger østerrikske myndigheter til rette for etter- og videreutdanning gjennom frivillige og regionalt baserte tilbud. Her har Østerrike et system med en type frie arenaer for ulike tilbud av etter- og videreutdanning, såkalte **«Bildungshäuser»**. Navnet refererer til at dette er faktiske *lokaler* som stilles til rådighet for ulike grupper av kurs og videreutdanning. Med andre ord et nedendra-opp og desentralisert system. Østerrike har dessuten et ganske utbygd tilbud av folkehøyskoler som tilbyr ulike typer utdanning. Disse er hovedsakelig finansiert av regionale myndigheter og gjennom studieavgifter. Frivillige organisasjoner spiller også en viktig rolle i Østerriksk etter- og videreutdanning. De fleste av disse er organisert under paraplyorganisasjonen KEBÖ (Austrian Conference of Adult Education Institutions)

4.2 Organisering av etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er formelt ansvaret til det nasjonale utdannings- og forskningsdepartementet (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung - BMBWF). Politikken fra dette departementet fokuserer imidlertid primært på det formelle utdanningssystemet. For eksempel var etter- og videreutdanning lite framme i den helhetlige utdanningsstrategien «Utdanning 4.0», som ble presentert i 2015. Når det snakkes om etter- og videreutdanning er det som regel med termene «voksnes læring» og «livslang læring».

I likhet med Norge har også Østerrike en nasjonal ordning som gir voksne rett til å ta videregående opplæring senere i livet samt å få godkjent realkompetanse – en såkalt «second pathway to education».

Videre har Utdanningsdepartement (BMBWF) et underliggende organ for voksnes læring, det såkalte Bundesinstitut für Erwachsenenbildung. Det fungerer primært som organ for formidling rundt temaet og som møtested for myndigheter og tilbydere innenfor feltet. Instituttet forvalter derimot imidlertid ingen konkrete støtteordninger eller virkemidler.

4.3 Resultater

I OECDs siste evaluering av Østerriksk økonomi (OECD, 2017) er det viet et spesialkapittel til landets politikk for kompetanseoppbygging. Østerrike får positiv omtale for sitt gode system for yrkesrettet utdanning, men det reises også en bekymring for om dette systemet er tilstrekkelig tilpassningsdyktig med tanke på den kommende automatiseringen og digitaliseringen av arbeidslivet. Med andre ord om systemet i for stor grad bidrar til en kompetansemessig innlåsing (lock-in) og at morgendagens arbeidstakere utdannes til gårsdagens yrker og oppgaver.

Tre andre utfordringer framheves også:

- PIAAC-undersøkelsen har vist svak IKT-kompetanse blant eldre arbeidstakere i Østerrike. Samtidig har eldre arbeidstakere liten tilbøyelighet til å ta etter- og videreutdanning og dermed oppgradere kompetansen.
- Mange av de økonomiske støtteordningene for etter- og videreutdanning er rettet mot arbeidsledige. Men siden Østerrike har lav arbeidsledighet med mange som står utenfor arbeidslivet av andre årsaker, når ikke disse tilbudene fram til de som trenger det mest.
- En høy andel ufrivillig deltid blant yngre kvinner gjør at mange ikke har tilgang til etter- og videreutdanning som er rettet mot folk som er i full jobb.

4.4 Overføringsverdi til Norge

Erfaringene fra Østerrike gir grunnlag for noen refleksjoner om hvordan et godt etter- og videreutdanningssystem kan utvikles i Norge:

- **Vanskelig å bruke etter- og videreutdanning som et verktøy mot arbeidsledighet.** Arbeidsledighet har ofte mange og komplekse årsaker og etter- og videreutdanningssystemet må ta høyde for dette hvis det skal bidra til å få arbeidsledige tilbake i jobb.
- **Et etter- og videreutdanningstilbud som godt tilpasset dagens kompetansebehov, kan være lite egnet for å møte morgendagens utfordringer.** Østerrike nyter godt av et praksisorientert utdanningssystem som leverer kompetanse som er relevant for dagens arbeidsliv. Men dette utdanningssystemet er ikke nødvendigvis godt tilpasset fremtidige utfordringer knyttet til automatisering og digitalisering.
- **Det kan være fordeler og ulemper ved å gi et eget universitet hovedansvar for videreutdanning.** Modellen med å ha et eget universitet med hovedansvar for videreutdanning er interessant, men innebærer en risiko for at øvrige universiteter «overlater ansvaret» til den spesialiserte institusjonen.

5 Oppsummering

Det svenske og det danske etter- og videreutdanningssystemet er svært forskjellige. Det svenske systemet springer i stor grad ut av utdanningssystemet, gjennom at etter- og videreutdanning er definert både som et samfunnsoppdrag og som en kommersiell mulighet for utdanningsinstitusjonene. Selv om de svenske utdanningsinstitusjonene til en viss grad svarer både på samfunnsoppdraget og benytter seg av de kommersielle mulighetene, finner den svenske riksrevisjonen at etter- og videreutdanningstilbudet ikke innfrir behovene til svenske arbeidsgivere og arbeidstakere. Det danske systemet derimot er forankret i «flexicurity» politikken, som har til hensikt å kombinere arbeidsmarkedsfleksibilitet med velferdsmessig sikkerhet. Det danske systemet omfatter tilbud på de fleste utdanningsnivåer, en mengde støtteordninger og en betydelig involvering av partene i arbeidslivet. Det danske systemet er ressurskrevende, men leverer også betydelige resultater. Østerrikske myndigheter har i stor grad lagt til rette for etter- og videreutdanning for de med yrkesfaglig og profesjonsrettet utdanning, og i mindre grad for de med universitetsutdanning. Evalueringer tyder på at det østeriske etter- og videreutdanningssystemet er rigid og ikke fullt ut lykkes med å reintegrere arbeidsledige i arbeidsmarkedet og møte fremtidige utfordringer knyttet til automatisering og digitalisering.

Referanser

Tømte, C., Olsen, D. S., Waagene, E., Solberg, E., Børing, P. og Borlaug, S. B. (2015), Kartlegging av etter- og videreutdanningstilbudet i Norge. NIFU rapport 2015:39.<https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/vokses-laering-og-kompetanse/artikler/etter--og-videreutdanning/id592069/>
Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021. Lastet ned fra: www.regjeringen.no/nks

Sverige

Förordning (1985:1037) om uppdragsutbildning i anslutning till statlig och kommunal högskoleutbildning;

Förordning (2002:760) om uppdragsutbildning vid universitet och högskolor förordningen (2009:131) om utbildning inom yrkeshögskolan som uppdragsutbildning

Krassén, P. (2013) Uppdragsutbildning: Möjligheter och hinder. Svenskt Näringsliv. Stockholm.

MYh (2017) Nyhetssak på deras egne nettsider. Hentet 02.03.2018 fra: <https://www.myh.se/Nyhetsrum/Nyheter/2017/Uppdragsutbildning-en-outnyttjad-mojlighet/>

RiR (Riksrevisionen) (2016). Det livslånga lärandet inom högre utbildning, RiR 2016:15 Stockholm: Riksrevisionen

UKÄ (Universitetskanslersämbetet). (2016). Uppdragsutbildning vid universitet och Högskolor, Redovisning av ett regeringsuppdrag, Rapport 2016:8. Stockholm.

SOU (Statens Offentliga Utredningar) Högre utbildning under tjugo år, *Betänkande av Utredningen om högskolans utbildningsutbud*. SOU 2015:70. Stockholm.

Danmark

- Martin, C.J. and Swank, D. (2012) *The Political Construction of Business Interests*. Cambridge University Press. New York
- Ekspertgruppen for voksen-, efter- og videreuddannelse (2017) *Nye kompetencer hele livet, Fremtidens voksen-, efter og videreuddannelse*. Danmark
- Epinion (2017) *ANALYSE AF INDIVIDERS OG VIRKSOMHEDERS BRUG AF VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSE*. Danmark
- Irisgroup (2017), *ANALYSE AF SNITFLADER MELLEM ERHVERVSFREMME-, BESKÆFTIGELSES- OG VEU-SYSTEMERNE*. Danmark.
- KORA (2017). *Effektevaluering af voksen- og efter-uddannelsesindsatsen*. Danmark
- Plougmann-Copenhagen og Oxford Research (2017) *Analyse af partsstyringen og dialogen i VEU-systemet*. Danmark.
- Rambøll (2017) *Beskæftigelsessystemets brug og efterspørgsel af voksen- og efteruddannelse*. Danmark.
- Thelen, K. (2014). *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. Cambridge University Press. New York.
- Trepartsforhandlinger. (2017). *Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021)* Hentet fra: <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Trepartsforhandlinger%202016/Trepart%20voksen-%20og%20efteruddannelse.aspx>
- VUC Årsrapport (2016). *ET SPRINGBRÆT TIL FREMTIDEN*. Danmark.

Østerrike

- EAEA (2011). *EAEA Country Report on Adult Education in Austria*: Helsinki,
- OECD (2017), *OECD Economic Surveys: Austria 2017*, OECD Publishing, Paris.

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no