

KOMPETANSEUTVIKLING SOM VAKSINE

Utvikling og tilpasning av norsk kompetansepolitikk som veien ut av koronakrisen



Bacheloroppgave i statsvitenskap
Universitetet i Stavanger

Lina Brevik
Studentnummer: 250878
Kandidatnummer: 5531

Veileder: Ann Karin Tennås Holmen
Antall ord: 8 687

Forord

Denne bacheloroppgaven er et resultat av tre år i studiet statsvitenskap ved Det samfunnsvitenskapelig fakultet. Underveis i studieløpet har interessen for kompetansopolitikk, næringslivet og verdiskapning blitt vekket, og muligheten til å se nærmere på dette har vært svært interessant. Studiet har gitt meg gode utgangspunkt og utfordringer til akademisk utvikling som samfunnsviter, samt personlig utvikling og bedre kjennskap til egne interesser.

Det er ikke til å unngå å nevne at tilstedeværelsen av en pandemi har vært en ekstra påkjenning både før og under skrivingen av denne oppgaven. Personlig har pandemien vist gleden i den 'normale' hverdagen hvor en kan gå på kontoret uten ekstraordinær begrunnelse, dra i forelesninger uavhengig av WIFI-tilkobling, og ikke minst bli kjent med ukjente ansikt og å spontant kunne møtes og klemme hverandre.

I denne anledning vil jeg gjerne takke familien som har måttet bruke ekstra mye tid på telefon og FaceTime for å støtte meg i denne perioden. Jeg vil takke mine kjære venner for å stå med meg i motvind og medvind. Takk til Næringsforeningen i Stavanger-regionen som har tatt meg innunder vingen, og latt meg utforske mitt interessefelt under praksisopphold, bacheloroppgaven og i arbeid. En stor takk til respondentene som har latt seg intervju. Til slutt vil jeg utbringe en takk til veileder, foreleser, personlige mentor og et forbilde å se opp til: Ann Karin.

Stavanger, 12.mai 2021
Lina Brevik

Abstract (sammendrag)

Translation of the title: “Competence development as a vaccine: Adaption and modification of Norway’s competence politics as a way out of the corona-crisis”

The Norwegian working and business life has for a long time requested and demanded a high level of competence. Studies show that before the pandemic, 6 out of 10 businesses experienced unsatisfied competence in their current employees. The consequences of handling the pandemic through infection control restrictions have contributed to the highest level of laid off and unemployed in Norway since the Second World War. To respond to a wicked problem, such as covid-19, is a great challenge to policymakers and policydesigners.

Through document-examination of policies before and under covid-19 and interviews of employers in the energy sector, this thesis examines development, adaption, and modification of already existing policy as key factors in facing the wickedness of covid-19 and its consequences. Alongside the priority of protecting people’s health, the government has responded to the challenge with a great investment in competence politics. The investment is to improve the nation’s population to also be able to face more long-term issues, in addition to answer the ongoing problem of high levels of laid off and unemployed people.

The thesis has found that the strategies and policies that were prepared before covid-19, have been further developed and adapted to the current urgent, complex, and confusing problems. This can be understood in the light of the characteristics of wicked and super-wicked problems, as well as the characteristics of policy-designing for complex problems. The policymakers consider competence development as Norway’s path out of the crisis.

Innhold

FORORD	II
ABSTRACT (SAMMENDRAG)	III
1. INTRODUKSJON	3
1.1 BAKGRUNN FOR OPPGAVEN	4
1.2 AVGRENSNINGER OG STRUKTUR	5
1.3 OPPGAVENS OPPBYGNING	6
2. TEORETISK RAMMEVERK	7
2.1 KOMPETANSEPOLITIKK I NORGE.....	7
2.2 WICKED AND SUPER-WICKED PROBLEMS	9
2.3 POLICY DESIGN: WICKED AND SUPER-WICKED PROBLEMS.....	10
3. METODISK TILNÆRMING	13
3.1 TILNÆRMING OG FORSKNINGSDESIGN.....	13
3.2 DOKUMENTUNDERSØKELSE	14
3.3 DET INDIVIDUELLE INTERVJUET	16
4. PRESENTASJON AV EMPIRISKE FUNN	18
4.1 TILTAK FOR KOMPETANSEUTVIKLING FØR COVID-19.....	18
4.2 TILTAK FOR KOMPETANSEUTVIKLING UNDER COVID-19	21
4.3 KOMPETANSEPOLITIKK I ENERGISEKTOREN	23
5. ANALYSE OG DRØFTING AV FUNN	26
5.1 COVID-19 SOM SUPER-WICKED PROBLEM.....	26
5.2 KOMPETANSEPOLITIKK UNDER COVID-19	27
5.3 KOMPETANSEPOLITIKK SOM VAKSINE.....	29
6. AVSLUTTENDE KOMMENTAR OG VEIEN VIDERE	31
REFERANSELISTE	33
FIGUR- OG TABELLOVERSIKT	38
VEDLEGG	39
VEDLEGG 1 – INTERVJUGUIDE	39

1. Introduksjon

Kompetansepolitikk er trolig noe som i større eller mindre grad alltid har vært, og vil være, av interesse for hele velferdssamfunnet. *Nasjonalt* avhenger staten av arbeidskraft og sysselsetting for å ivareta velferdsstaten og tilhørende velferdsordninger på en bærekraftig måte. *Regionalt/lokalt* avhenger virksomhetene av at det blir tilbudt og produsert tilfredsstillende kompetanse etter deres behov, for å opprettholde deres levedyktighet og verdiskaping. På *individnivå* vil den enkelte arbeidstakerens kompetanse være avgjørende for å være attraktiv og få innpass i arbeidsmarkedet, samt ha en aktiv deltakelse i arbeidslivet lengst mulig.

Uavhengig av dagens covid-19-pandemi, har norsk nærings- og arbeidsliv stått overfor store omstillinger (Kunnskapsdepartementet 2020a, s. 19). Norsk arbeidsliv har stilt krav til kompetanse i økende grad de siste årene, og flere rapporter viser at virksomheter har mangel på 'riktig' kompetanse (NOU 2021:2, s. 107; NHO 2018; Brevik 2020). Virusutbruddet av covid-19 og konsekvenser av smittevernsrestriksjoner har preget det norske samfunnet, og ikke minst arbeidslivet. Koronapandemien har satt et ytterligere press på både arbeidsgivere og arbeidstakere i henhold til økt behov for omstilling og kompetanseutvikling (NOU 2021:2, s.107).

Design og implementering av nasjonale tiltak i kompetansepolitikken er i utgangspunktet komplekst, og bør løses på tvers av ulike nivåer og tjenestetilbydere for å best kunne svare til kompetanseutfordringene (Kunnskapsdepartementet 2017). Koronapandemien har skapt 'nye' samfunnsutfordringer i tillegg til de komplekse utfordringene som Norge allerede står overfor. Som et svar til utfordringer som har fremtrådt i lys av koronakrisen, samt mer langsiktige utfordringer Norge står overfor, presenter regjeringen i Perspektivmeldingen 2021 en storsatsning på kompetansepolitikk som veien ut av krisen (Finansdepartementet 2021b). Med en ambisjon om å få en bedre forståelse av kompetansepolitikk i Norge, samt utviklingen av kompetansepolitiske tiltak, lyder problemstillingen som følger:

«Hvordan kan vi forstå design og utvikling av nasjonal kompetansepolitikk i lys av covid-19-pandemien?»

For å belyse problemstillingen, er det utarbeidet tre avgrensede forskningsspørsmål:

- I. Hvilke sentrale tiltak for kompetanseutvikling fremmer nasjonale myndigheter før covid-19-pandemien i styringsdokument Kompetansereformen (Meld.St.14 (2019-2020))?
- II. Hvilke sentrale tiltak for kompetanseutvikling ble spesielt videreutviklet og/eller tilpasset under covid-19-pandemien?
- III. Hvordan opplever arbeidsgivere fra energisektoren på Nord-Jæren kompetanseutvikling og utviklingen av kompetansepoltiske tiltak?

1.1 Bakgrunn for oppgaven

Midt i oppblomstringen av covid-19-viruset i Norge, gjennomførte Næringsforeningen i Stavanger-regionen (NIS) en kartlegging av fremtidig kompetansebehov i Rogaland. Kompleksiteten i kompetansebegrepet og resultatene fra undersøkelsen på temaet, vekket en interesse for videre fordypning i det politiske aspektet. Stavanger-regionen kan argumenteres for å skille seg ut fra andre regioner i Norge med tanke på kompetanseutvikling og omstilling. Store deler av sysselsettingen, velferden og velstanden i Norge er tilknyttet olje- og energivirksomheten som har sitt hovedsete i Rogaland (Olje- og energidepartementet 2020; Norsk Petroleum 2020). Derav er det av interesse å se nærmere på hvordan nasjonale kompetanseutviklingstiltak utvikles nasjonalt på et bredt nivå, og hvordan disse oppleves særegent i energisektoren i regionen.

Kartleggingen av fremtidig kompetansebehov i næringslivet i Rogaland viste at «6 av 10 medlemsbedrifter opplever udekket kompetanse hos deres nåværende ansatte», og at flere virksomheter har utfordringer knyttet til det å ansette nødvendig kompetanse (Brevik 2020). Deltakende virksomheter i kartleggingen avga svarene om fremtidige kompetansebehov noe før konsekvensene av koronakrisen fremtrådte. Resultatene fra medlemsbedriftene i NIS samsvarer med resultatene fra NHOs medlemsbedrifter i NHOs kompetansebarometer 2019 som også ble gjennomført før covid-19-utbruddet (Brevik 2020; NHO 2019). Dette gir en indikasjon på at behovet for en effektiv og prioritert kompetansepoltikk, med fokus på utvikling av 'riktig' kompetanse, var eksisterende allerede før covid-19-pandemien og dens konsekvenser.

Kompetansereformen, Meld. St. 14 (2019-2020), er en bærebjelke i norsk kompetansepolitikk, og omhandler hovedsakelig to mål (Kunnskapsdepartementet 2020a). For det første skal ingen «gå ut på dato» grunnet utilfredsstillende eller manglende kompetanse (ibid.). Kompetansereformens andre mål innebærer at gapet mellom arbeidslivets kompetansebehov og arbeidskraftens nåværende kompetanse, skal minimeres (ibid.). De to presenterte målene ble utarbeidet før kjennskapet til covid-19, og bygger på tidligere kompetansepolitikk i Norge, inkludert Nasjonal kompetansepolitisk strategi. Nøyaktig ett år etter Verdens Helseorganisasjon (WHO) erklærte covid-19-viruset som en pandemi, presenterte Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) sitt kompetansebarometer for 2020 (Iversen 2020, NHO 2021). NHOs videokonferanse ble avholdt den 12.mars 2021, der det ble presisert at det fortsatt, ett år etter covid-19-utbruddet, er et eksisterende behov og ønske om å prioritere kompetanseutvikling av befolkningen (ibid.).

1.2 Avgrensninger og struktur

Oppgaven er avgrenset til å omhandle kompetansepolitikk og kompetansepolitiske tiltak i lys av covid-19-pandemien. For å undersøke og belyse tematikken, er det tatt utgangspunkt i policy design-konseptet til Guy Bernhard Peters og forståelsen av wicked problems i Horst Rittel og Melvin Webber sin tolkning. Med design-begrepet, forstås også utvikling og tilpasning av tiltak. Videre ser oppgaven særegent nærmere på hvordan sentrale arbeidsgivere i energisektoren i Stavanger-regionen opplever kompetansetiltakene. Den norske kompetansepolitikken og dens utvikling blir gjennomgått i teorien, men hovedfokuset på oppgaven vil være sentrale nasjonale kompetansetiltak fremstilt i styringsdokumentet Meld. St. 14 (2019-2020), samt tiltak som har blitt videreutviklet og/eller tilpasset. Dette i tidsperioden fra utbruddet av covid-19 i Norge i starten av 2020 frem til inngangen av 2021.

Strukturmessig legger forskningsspørsmålene opp til en kronologisk undersøkelse og gjennomgang av problemstillingen. Dette ved å først belyse kompetansepolitisk situasjon før covid-19, deretter under covid-19 og avslutningsvis hvordan dette har blitt opplevd blant arbeidsgiverne i energisektoren.

1.3 Oppgavens oppbygning

Denne oppgaven består av totalt 6 kapitler. I det kommende kapitlet vil oppgavens teoretiske rammeverk bli gjennomgått vedrørende den norske kompetansepolitikken generelt og dens utvikling, samt begrepene «wicked problems» og «super-wicked problems». I tillegg blir policy design som konsept gjort rede for. Kapittel 3 består av en presentasjon og vurdering av den metodiske tilnærmingen for oppgaven. Kapittel 4 omhandler innsamlet og behandlet data fra dokumentundersøkelsen og intervjuene. Dette kategorisert etter oppgavens tre tematiske forskningsspørsmål. Kapittel 5 tar for seg den analyserende og drøftende delen av empirien, med et utgangspunkt i det teoretiske rammeverket. I det siste kapitlet, kapittel 6, vil konklusjonen for oppgaven bli presentert med en avsluttende kommentar og forslag til veien videre. Bakerst i oppgaven finnes vedlegg av intervjuguide, samt en figur- og tabelloversikt.

2. Teoretisk rammeverk

Teorikapittelet består av en gjennomgang av utvalgt bakgrunnsstoff og litteratur som er nødvendig å ha forståelse for å undersøke oppgavens problemstilling. Det teoretiske rammeverket vil i tillegg danne et utgangspunkt for analyse og videre drøfting av innsamlet empirisk data.

2.1 Kompetansepolitikk i Norge

Kompetansepolitikken i Norge har i de senere år fått betydelig større innpass på den generelle politiske agendaen (NOU 2020:2, s.13). Definisjonen av kompetansepolitikk som er benyttet i den nasjonale kompetansepolitiske strategien (2017-2021) lyder som følger:

Kompetansepolitikken er den samlede politikken for utvikling, mobilisering og anvendelse av kompetanse i hele det norske samfunns- og arbeidslivet. Kompetansepolitikken skal bidra til innovasjon, produktivitet og konkurransekraft i arbeidslivet, velferd og fordeling i samfunnet og utvikling og mestring for den enkelte. (Kunnskapsdepartementet 2017, s.4)

Til tross for at dette politiske området tidligere har fremstått som relativt lite omfattende, blir kompetansepolitikk presentert som en av de viktigste grunnsteinene i det norske arbeids- og samfunnslivet (NOU 2020:2). Ole Erik Almlid, nåværende administrerende direktør i Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), understreket viktigheten av kompetansepolitikk på den politiske agendaen under NHOs lansering av kompetansebarometer for 2020¹. Her argumenterte han for at det er den norske befolkningen, hoder og hender, som er Norges største formue (NHO 2021, 2.59). Videre uttrykket han at det er nettopp denne formuen, folkene selv, som Norge må investere i og videreutvikle kompetansen til (ibid.).

Odd Nordhaug formidler i *Kompetansepolitikk 2000+* at det vi i dag kjenner som kompetansepolitikk og kompetanseutvikling, var frem til slutten 1990-tallet overlatt til arbeidsgiverne selv (Nordhaug 1997, s.11). I 1996 fremla Delors-kommisjonen en rapport om livslang læring som siden har stått sentralt i nasjonale utdanningspolitiske sammenhenger i Norge (Kunnskapsdepartementet 2006a; Delors 1996). Denne rapporten

¹ NHOs kompetansebarometer er en stor undersøkelse av kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter, gjennomført av NIFU ved prosjektleder Kristoffer Rørstad. Kompetansebarometeret for 2020 er den syvende rapporten, og gir en indikasjon på kompetansebehovet nasjonalt, utviklingen av behov, samt et viktig bidrag til debatten om kompetanse (NHO 2021).

satte nytt fokus på enkeltindividers kompetanse som avgjørende ressurs, og bidro til å sette utgangspunkt for videre utarbeiding av nasjonale strategier for livslang læring hos EU- og EØS-land, deriblant Norge (Kunnskapsdepartementet 2003). I slutten av 1997 kom utvalget for utredning av etter- og videreutdanning for voksne med en innstilling som dannet grunnlaget for en nasjonal handlingsplan for voksenopplæring og kompetanseutvikling (NOU 1997:25). Innstillingen samlet den norske kompetansepolitikken, og hadde sterke likhetstrekk med hovedprinsippene i Delors-kommisjonens rapport «Learning – the Treasure Within» (NOU 1997:25, s.7-8).

EU-kommisjonen fremla i slutten av år 2000 et memorandum, en skriftlig melding, som videreførte debatten om livslang læring og strategier for kompetanseutvikling i arbeids- og samfunnslivet (Kunnskapsdepartementet 2001). Norge fulgte opp memorandumet ved å utarbeide en rapport til EU-kommisjonen som henviste til den påbegynte nasjonale kompetansereformen, samt eksempler og forslag til tiltak for videre arbeid med livslang læring (ibid.). Det var i samme tidsperiode, starten av 2001, nåværende Kompetanse Norge (tidligere kjent som VOX) ble etablert (NSD, 2020). Kompetanse Norge er en statlig institusjon med hovedfokus på kompetanse hos den norske befolkningen, opprettholde denne, samt utvikle kompetansen i henhold til arbeids- og samfunnslivets behov (Kompetanse Norge, 2021d). I 2006 vedtok Ministerrådet en «felles posisjon for EUs program for livslang læring (2007-2013)» - et utdanningsprogram som Norge, som EØS-land, hadde tilgang til (Kunnskapsdepartementet 2005). Samme år kom Kunnskapsdepartementet med en stortingsmelding som bygget videre på idéen om livslang læring, og ga forslag til hvordan det norske utdannings- og kompetansesystemet kan forbedre sitt potensial (Kunnskapsdepartementet 2006b).

Sistnevnte stortingsmelding ble utformet av regjeringen med et ønske om å føre en aktiv politikk med søkelys på å skape likhet og likeverd i samfunnet med kvalitet på utdanning (Kunnskapsdepartementet 2006b, s. 7-8). Livslang læring ble under denne stortingsmeldingen presentert som ett av flere tiltak for å utjevne sosiale ulikheter i henhold til blant annet FNs tusenårs mål (ibid.). I dag kan vi se at livslang læring og kompetanseutvikling blir presentert som ett av hovedmomentene i planen for å overleve den økonomiske krisen og omstillingen covid-19-pandemien har påtvunget (Kunnskapsdepartementet 2020a). I tillegg er det uttrykket at en enda mer offensiv

kompetansepolitikk vil være helt avgjørende for å imøtekomme utfordringene fremover, tilknyttet demografi, klima og digitalisering (Kunnskapsdepartementet 2020a, s.8).

2.2 Wicked and Super-Wicked Problems

Demografi, klima og digitalisering er kun et utvalg av utfordringene beslutningstakere står ovenfor daglig, og utfordringene har gjerne ulik karakter og grad av kompleksitet (Peters 2018, s.103). Konseptet wicked problems, ble først introdusert av den amerikanske systemforskeren C. West Churchman i 1967 (Peters 2018; Churchman 1967). Termen «wicked problems» ble videreutviklet av Horst Rittel og Melvin Webber i 1973 under arbeidet med en artikkel for det akademiske tidsskriftet *Policy Sciences* (Ritchey 2013). Der observerte de hvordan problemer, særlig tilknyttet planlegging og beslutningstaking, sjeldent løses ved en tradisjonell og analytisk tilnærming med et suksessfullt utfall (ibid.). Dermed benyttet Rittel og Webber seg av wicked problems som et motstykke til det mer kjente begrepet *tame problems*, og utviklet en liste over egenskaper som kjennetegner de umedgjørilige utfordringene (Ritchey 2013, 1; Peters 2018; figur 2.1).

Figur 2.1 Karakterisering av wicked og super-wicked problems

Wicked problems

1. Wicked problems er vanskelige å definere. Det er ingen definert formulering.
2. Wicked problems har ingen 'stopp-regel'.
3. Løsninger til wicked problems er verken sanne eller usanne, men god og dårlig.
4. Det er ingen umiddelbar eller ultimat test for mulige løsninger.
5. Alle forsøk på løsninger har en effekt som kan være irreversibel eller uforglemmelig.
6. Disse problemene har ingen åpenbar løsning, og kanskje ikke alternative løsninger heller.
7. Hvert wicked problem er essensielt unikt.
8. Hvert wicked problem kan være et 'symptom' av et annet problem.
9. Det er flere mulige forklaringer til problemet.
10. Planleggeren og/eller beslutningstakeren har ingen rett til å ta feil.

Super-wicked problems

1. Tiden løper ut.
2. Det er ingen sentral autoritet, eller bare én svak sentral autoritet, til å håndtere problemet.
3. De samme aktørene som forårsaker problemet, virker som om løser det.
4. Fremtiden er redusert radikalt, slik at nåværende løsninger har mindre nytteverdi.

Kilde: Peters (2018)

Wicked problems er, i motsetning til tame problems, gjerne ustabile og utfordrende å avgrense og definere (Schiefløe 2020; Ritchey 2013) (se figur 2.1). I tillegg til at wicked problems er komplekse å tilnærme seg som sammensatte samfunnsutfordringer i seg selv, har de heller ingen åpenbare løsninger (Rittel & Webber 1973). Ritchey formidler i sin tolkning av wicked problems at de dynamisk samhandler og videreutvikler seg i ulike kontekster, og ofte forekommer i helt andre former for 'nye' wicked problems «as a result of trying to understand and treat one of them» (Ritchey 2013, s.2). Slik Peters (2018) underbygger denne tanken om wicked problems, mener han at å forsøke å utforske og finne en løsning, vil utløse at flere problemer bli inkludert og til videre kompleksitet. Ved ytterligere kompliserende kjennetegn i policy-problemet, slik som listet i figur 2.1, har vi med et såkalt «super-wicked problem» å gjøre. Super-wicked problems har ytterligere fire særegne karakteriseringer som utfordrer håndtering og problemløsning i større grad.

Ifølge Peters, understreker i større grad karakteriseringene og diskusjonen av super-wicked problems selve styringen, koordineringen og tidsperspektivet rundt håndteringen (Peters 2018, s.130). Dette kommer særlig frem ved beslutningstaking og planlegging rundt super-wicked problems, der sistnevnte krever mer sentraliserte tiltak og «løsninger». Wicked og tame problems kan i motsetning styres og håndteres fra et mer desentralisert hold (ibid.).

2.3 Policy design: Wicked and super-wicked problems

I 'designingen' av policies må planleggere, policy-designere og beslutningstakere sette seg inn i og gjøre vurderinger med utgangspunkt i usikkerhetene, som de typiske karakteriseringene viser at wicked og super-wicked problems har (se figur 2.1). Komplekse problemer involverer ofte behovet for dynamisk håndtering, og forsøk på løsninger blir ofte til på veien mens man går (Peters 2018, s.115). Brainard Guy Peters definerer 'policy design' som «a concept that is used increasingly to describe the process of creating a policy response to a policy problem» (Peters 2018, s.11-12.). Altså, policy design er i denne betydningen et konsept og/eller et perspektiv på hvordan man kan utforme politiske tiltak, retningslinjer og/eller prinsipper for å løse en problematikk. Med design av policies, forståes også tilpasning og utvikling som en sentral del av design- og utviklingsprosessen.

En viktig faktor ved policy design er, slik som Peters nevner, at det involverer flere påvirkende og påvirkede aktører (Peters 2018, s.20-21). Flere deltakende aktører fører gjerne

til at det kreves et samarbeid på tvers av nivåer og tilbydere for å finne mulig løsninger til utfordringene. Peters viser også til Michael Howlett og hans kollegaer sin definisjon på policy design: «the deliberate and conscious attempt to define policy goals and to connect them to instruments or tools expected to realize those objections» (Howlett, Mukherjee & Woo 2015, s.292). Definisjonen setter særlig lys på de aktive valgene som blir gjort ved utforming, utvikling og tilpasning av policies, der løsningen/målet må defineres på forhånd for å kunne respondere med riktige midler og virkemidler gjennom ulike tiltak.

Med utgangspunkt i hvordan man kan forstå design og utvikling av policies, presenterer Peters (2018) i boken *Policy Problems and Policy Design* seks typiske karakteriseringer ved designing av policies til et komplekst problem. De seks karakteriseringene belyser ulike faktorer som beslutningstakerne, planleggerne og policy-designerne står overfor ved problemløsning av et komplekst problem.

Figur 2.2 Karakterisering av problemløsning ved komplekse problemer

1. **Intransparens:** flere variabler er involvert, og ofte er bare symptomene, ikke årsakene, synlige for problemløseren. Det store antallet variabler betyr at problemløseren bare må sette søkelys på en del av dem, og valg av fokus kan selvfølgelig være feil.
2. **Polytely:** tilstedeværelsen av flere og muligens motstridende mål. For å lykkes med å løse et komplekst problem, vil en løsning ikke nødvendigvis tilfredsstillе alle aktører, da de gjerne har forskjellige og sannsynligvis motstridende mål.
3. **Situasjonskompleksitet:** det er komplekse interaksjonsmønstre mellom variabler, og dermed lav forutsigbarhet.
4. **Sammenkobling av variabler:** endringer i en variabel kan ha flere forbindelser med andre relevante variabler, noe som vanskeliggjør predikasjoner og konsekvenser fra selv små endringer.
5. **Dynamisk utvikling:** policy-utviklingen er utsatt for raske og uforutsigbare endringer, noe som setter beslutningstakere under betydelig press.
6. **Tidsforsinkende effekter:** tidspunktet for effekten av interaksjoner er uforutsigbart, og ofte forsinket. Derfor er utforming og utviklingen vanskelig.

Kilde: Funke (1991) og Peters (2018)

I lys av figur 2.1 og 2.2, påvirkes kompleksiteten i problemet av aktørene som påvirker og påvirkes, samt prosessene og innvirkende faktorer rundt policy-designingen, og hvordan dette dynamisk endres i en uforutsigbarhet. I tillegg kommer presset om å finne en løsning

innenfor et tidsbegrenset rammeverk ved super-wicked problems, som må være «riktig» og ikke kun en midlertidig løsning med irreversible konsekvenser (Peters 2018). Til tross for at karakteriseringene i figur 2.2 er utarbeidet med utgangspunkt i et bredere definert begrep, komplekse problemer, er dette inkludert håndtering av wicked og super-wicked problems (Peters 2018, s.115).

3. Metodisk tilnærming

Dette kapittelet gir et nærmere innblikk i valg og begrunnelse av metodisk tilnærming og forskningsdesign. I denne oppgaven er det valgt en kvalitativ tilnærming ved bruk av offentlige institusjonelle dokumenter og intervjuer for å undersøke problemstilling og forskningsspørsmål.

3.1 Tilnærming og forskningsdesign

Problemstillingen kom fra et ønske om å undersøke kompetansepolitikk og kompetansepolitiske tiltak i regionen Nord-Jæren. Dette på vegne av Næringsforeningen i Stavanger-regionen (NIS), hvor tematikken berører NIS sitt fokusområde *kompetanse* (Brevik 2020, s.17). For å avgrense problemstillingen og tilhørende forskningsspørsmål, samt å se de i sammenheng med en dagsaktuell posisjon, ble det umulig å utelukke covid-19-pandemien og konsekvenser av denne. Med et lys på pandemien gjorde det også mulig å undersøke temaet fra wicked-problem-konseptet.

Å undersøke den helhetlige nasjonale kompetansepolitikken i Norge og alle kompetansehevingstiltak før og under covid-19 ble noe komplekst å gjennomføre og besvare grundig i en tidsbegrenset oppgave. Det ble derfor valgt hovedsakelig ett institusjonelt styringsdokument, Meld. St. 14 (2019-2020), Kompetansereformen – Lære hele livet. Begrunnelsen for valg av denne stortingsmeldingen, er at den fremstår som bærebjelken i norsk kompetansepolitikk. Nasjonal kompetansepolitisk strategi (2017-2021) og Perspektivmeldingen 2021 ble valgt for å bygge rundt og få en bedre forståelse for tiltakene i Kompetansereformen, samt videreutviklingene og tilpasningene som ble gjort under covid-19-håndteringen. Videre avgrensning fremtreder i siste forskningsspørsmål, der det er gjort en regional- og sektoravgrensning til arbeidsgivere i energisektoren på Nord-Jæren.

Oppgaven legger til rette for en fordypning innenfor ett politisk område, der en kvalitativ metodisk tilnærming er det best egnede opplegget for videre undersøkelse av oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål. Dette fordi en kvalitativ tilnærming egner seg der man skal gå intensivt i dybden ved noe, der man skal få en oppfatning eller synspunkt ved noe, og/eller der man ønsker forståelse om et fenomen (Jacobsen 2018, s.147). En av styrkene ved å velge kvalitativt, er det som forklares som 'åpenhet' (Jacobsen 2018, s.129). Det Jacobsen (2018) mener med åpenhet i denne kontekst, er hvordan kvalitativt opplegg

ikke er *for* avgrensende og med det ikke legger særlige føringer ved datainnsamlingen. Dette gjør at den faktiske informasjonen rundt det som undersøkes kommer frem relativt naturlig, og kan med det bidra til at forståelsen av undersøkelsesobjektet blir mer «riktig» (ibid.). Metoden er i tillegg fleksibel for endring, tilpasninger og utvikling underveis, noe som passer godt til undersøkelsesopplegget. Fleksibiliteten kan bidra til en enda bedre og mer interaktiv undersøkelse. Jacobsen (2018) peker også til ulemper ved valg av kvalitativ tilnærming, blant annet at det er ressurskrevende, vanskelig å generalisere, samt at dataene som innsamles er komplekse å behandle og tolke.

For innsamling av kvalitativ data var det sentralt å se på hvilke metoder som egnes seg best i henhold til hvordan dataens validitet (gyldighet) og reliabilitet (pålitelighet) ble påvirket (Jacobsen 2018; Halvorsen 2018). Resultatene kan bli påvirket av valgte metode/metoder, ref. *undersøkelseeffekten*². For å skille mellom valgene av de to metodene, vil dataen fra dokumentundersøkelsen gi en mer fullstendig forståelse, der intervjuene vil, i motsetning, vise det mer særegne aspektet. Dette diskuteres videre under de to metodene nedenfor. Både dataen innhentet fra dokumentundersøkelsen og dataen fra intervjuene ble analysert ved bruk av innholdsanalyse. Det vil si at den mest relevante empirien er forenklet og fremstilt kategorisert etter tematikk. Videre drøftes funnene substansielt. Det vil si at funnene fra den empiriske dataen blir analysert og drøftet med teorien og konseptene som er presentert i det teoretiske rammeverket.

3.2 Dokumentundersøkelse

Sekundærdata er dominerende i denne oppgaven, og det ble derfor valgt dokumentundersøkelse som metode til å undersøke problemstilling og forskningsspørsmål. Dokumentundersøkelse er gjerne objektive fremstillinger, og kan sammenlignes med en form for observasjon av data som er innhentet og fremstilt av noen andre i form av ord og setninger (Jacobsen 2018, s.170-171). Dette egnet seg godt for en intensiv studie med et ønske å gå i dybden på nasjonale tiltak og kompetansepolitikk formidlet av offentlige institusjoner. Dokumentundersøkelse som datainnsamlingsmetode er her tilfredsstillende i henhold til validitet da det skal bidra til en forståelse av utviklingen og tilpasningen av nasjonale tiltak, fremmet av myndighetene.

² Undersøkelseeffekten, også kjent som placeboeffekten, kan være en utfordring i det å skille mellom årsakens virkning og virkningen av selve undersøkelsesopplegget. Kritikken innebærer at ulike eksperimenter kan skape kunstige situasjoner og med det kunstige resultater (Jacobsen 2018, s.117)

Tabell 3.1 Oversikt over utvalgte dokumenter i dokumentundersøkelsen

Dokument	Formål	Type	Vurdering
Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021	Gi oversikt over hovedinnsatsområder for norsk kompetansepolitikk i perioden 2017-2021	Offentlig strategi-dokument utarbeidet av regjeringen, parter fra arbeidslivet og frivillig sektor	Høy grad av validitet og reliabilitet grunnet offentlig institusjonelt dokument og i vurdering av dokumentets formål for undersøkelse. Lav grad av validitet og reliabilitet i forhold til koronakrisen.
Kompetansereformen (Meld. St. 14 (2019-2020))	Gi oversikt over alle sentrale tiltak fra myndighetene i norsk kompetansepolitikk for perioden 2019-2020	Stortingsmelding av regjeringen ved Kunnskapsdepartementet	Høy grad av validitet og reliabilitet grunnet offentlig institusjonelt dokument, og i vurdering av dokumentets formål for undersøkelse. Middels-høy validitet og reliabilitet i forhold til koronakrisen.
Perspektivmeldingen 2021 (Meld. St. 14 (2020-2021))	Gi oversikt over utfordringer, muligheter og strategier for veien ut av krisen per 2021	Stortingsmelding av regjeringen ved Finansdepartementet	Høy grad av validitet og reliabilitet grunnet offentlig institusjonelt dokument og i vurdering av dokumentets formål for undersøkelse. Høy grad av validitet og reliabilitet i forhold til koronakrisen.

Utvalgte enheter utgjør her hvilke dokument som skal undersøkes og behandles. All data i utvalget er *offentlige kilder*. Det vil si informasjon som er ment for at det offentlige rom skal ha tilgang til, i motsetning til *private kilder* som kun er ment for et avgrenset publikum (Jacobsen 2018, s.189). Undersøkelsesenheterne vil mer avgrensede kun bestå av institusjonelle kilder, altså «informasjon som det står en kollektiv enhet bak» (ibid.). I denne oppgaven er dette departementer, direktorater og andre politiske institusjoner. En svakhet ved slike type kilder sin validitet og reliabilitet, er at det ofte er uklart hva som er bakenforliggende for den presenterte informasjonen, slik som for eksempel forhandlinger, diskusjoner, kompromiss og lignende. Dette kan svekke validiteten noe, med tanke på at det er nøye gjennomtenkt og utarbeidet hva som skal stå i dokumentene, som kan redusere fremstillingen av 'sannheten'. Samtidig er reliabiliteten relativt sterk ved valg av offentlige institusjonelle dokumenter, da departementene, direktoratene og de andre politiske aktørene som står bak, har høy troverdighet. Med utgangspunkt i dokumentenes formål, slik beskrevet

i tabell 3.1, vil dokumentene ha god gyldighet knyttet til det å gi en strukturmessig oversikt over tiltak. Dokumentene vil derimot ikke kunne vise prosessene bak utviklingen av tiltakene.

3.3 Det individuelle intervjuet

Oppgaven inneholder, i tillegg til empiri fra dokumentundersøkelsen, empiri fra fire individuelle intervjuer. Da sekundærdataen er dominerende, vil primærdataens rolle være mer komplementerende og bidra til en mer helhetlig og lokal forståelse, samt tilføye til noen av begrensningene ved dokumentundersøkelsen. Med dette refereres det blant annet til at holdninger og oppfatninger kommer tydeligere frem ved intervju, i kontrast av undersøkelse av offentlige institusjonelle dokumenter. Likevel er det sentralt å understreke at intervjuenes rolle i oppgaven er nedprioritert i forhold til dokumentene, grunnet problemstillingens nasjonale fokus. Intervjuene skal kun gi en forståelse og et innsyn i hvordan tiltakene iverksettes og oppleves i utvalget.

Grunnet smittevernsrestriksjoner tilknyttet covid-19 og sosial isolering, ble det gjort en risikovurdering. Det ble kommet frem til at det ikke var fornuftig eller etisk forsvarlig å avholde intervju fysisk. Intervjuene ble gjennomført ved bruk av e-post. Gjennomføring av intervju ved bruk av skriftlig kommunikasjon over internett er tids- og kostnadseffektivt både for intervjueren og respondenten, samt reduserer intervju-effekten (Jacobsen 2018; Halvorsen 2018). Med tanke på at spørsmålene i intervjuet krevde noe bakgrunnskunnskap fra respondenten, ga det også mulighet til å reflektere og forstå spørsmålene før besvarelse. Informasjonen i besvarelsene kan, som en svakhet, være noe komprimert, i motsetning til en muntlig samtale. Dette kan påvirke validiteten og reliabiliteten i noe svekket grad, og informasjonen vil ikke gi like nyansert perspektiv på opplevelsen som ønsket.

Slik intervjuguiden (se vedlegg 1) også viser, har intervjuet en relativt sterk strukturingsgrad, da de fire spørsmålene åpner for at respondenten kan svare noe åpent, samtidig som det er fastslått at alle spørsmålene skal gjennomgås. Det ble tatt en vurdering av strukturingsgrad i samsvar med at dette var e-post-intervju, samt tidseffektivitet og svarsansynlighet blant respondentene.

Utvalg av enheter til intervju vil ha en innvirkning på undersøkelsens validitet og reliabilitet, da valg av én enhets informasjon vil avgrense en annens (Jacobsen 2018; Halvorsen 2018). Grunnet intervjuenes formål om å kun være komplementerende til sekundærdataen, samt oppgavens omfang, ble det valgt ut fire respondenter. Begrensningen på utvalget var tilfredsstillende for intervjuenes formål, men det er diskutert hvorvidt resultatene kan benyttes til generalisering³. Populasjonen var i denne oppgaven alle arbeidsgivere/virksomheter i energisektoren i Stavanger-regionen. Det ble ut ifra populasjonen valgt ut respondenter som potensielt kunne gi mye og god informasjon, samt bredde og variasjon. Det vil si at ikke-tilfeldig utvalg ble benyttet her, med intensjon om å intervju sentrale personer som satt på 'riktig' informasjon på vegne av virksomheten, samt en bredde og variasjon blant enhetene med tanke på bakgrunn. Til tross for et relativt lite utvalg av enheter, kan det argumenteres for at spredningen og bredden i utvalgets bakgrunn styrker validiteten og hvorvidt funnene kan gjelde for flere eller hele populasjonen.

Den innsamlende kvalitative dataen fra intervjuene ble innhentet skriftlig, og analysert på lik linje som dataen fra dokumentanalysen. Et intervju som er gjennomført skriftlig, vil automatisk være transkribert i skriftspråk som egner seg for videre kategorisering og analyse. Kroppsspråk og annen holdning som ikke fremkommer skriftlig vil derimot ikke være innhentet. De innhentede dataene ble sett i sammenheng med funnene i dokumentundersøkelsen. Drøftingen av dataene ble også her gjort substansielt, slik at funn fra empirien ble sett i sammenheng med teorien.

I henhold til forskningsetikk og meldeplikt, ble de etiske og juridiske retningslinjer for innhenting og behandling av personopplysninger fra Norsk senter for forskningsdata (NSD) gjennomgått (se <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/> og <https://www.nsd.no/personverntjenester/>). Intervjuobjektene ble over telefon og epost informert om deres rolle i undersøkelsen, oppgavens formål, hvordan informasjonen ble behandlet og en bekreftelse på senest mulige tidspunkt for sletting av informasjonen. Utvalget fikk mulighet til å stille spørsmål til den gitte informasjonen, og et informert samtykke ble sikret fra alle fire. Intervjuobjektene ble også sikret anonymitet og konfidensialitet i fremstillingen av informasjonen.

³ Generalisering (fra utvalg til populasjon) er utfordrende ved en kvalitativ tilnærming. Dette da det kun er trukket ut et relativt lite utvalg grunnet respondentenes tilgang til god informasjon. Vanskelig å påstå at utvalget er representativt for en større populasjon. (Jacobsen 2018, s.237).

4. Presentasjon av empiriske funn

I følgende kapittel vil den relevante, tilgjengelige empirien på kompetansepolitikk og kompetanseutviklingstiltak. Først presenteres tiltak for kompetanseutvikling før covid-19, deretter tiltak som har blitt utviklet eller endret under covid-19. Avslutningsvis ser vi på hvordan kompetansepolitikken og kompetanseutviklingstiltakene har blitt opplevd hos regionens arbeidsgivere i energisektoren.

4.1 Tiltak for kompetanseutvikling før covid-19

«Vi har ikke råd til en politikk som ikke klarer å videreutvikle befolkningens kompetanse» (Kunnskapsdepartementet 2020a, s.20). Med dette refereres det til at Norge er avhengig av en kompetent humankapital for å opprettholde en bærekraftig verdiskapning, som igjen velferdsstaten og velferdsgodene avhenger av. Den norske kompetansepolitikken må strategisk håndtere utfordringene Norge står overfor for videre verdiskapning og utvikling (Kunnskapsdepartementet 2020a; Kompetanse Norge 2020b).

Februar 2017 la regjeringen, parter fra arbeidslivet og frivillig sektor frem Nasjonal kompetansepolitisk strategi for perioden 2017-2021 (Kunnskapsdepartementet 2017). Formålet med strategien er å være en mer langsiktig plan for føringen av norsk kompetansepolitikk i lys av å utvikle og anvende befolkningens kompetanse bedre (ibid.). Strategien inneholder hvordan det skal arbeides med kompetansepolitikk etter tre hovedinnsatsområder (Kunnskapsdepartementet 2017, s.15):

- Gode valg for den enkelte og for samfunnet
- Læring i arbeidslivet og god bruk av kompetanse
- Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet

Disse hovedinnsatsområdene har lagt til rette for utviklingen og tilpasningen av tiltakene i Kompetansereformen – Lære hele livet (se Kunnskapsdepartementet 2020a).

April 2020 la regjeringen Solberg II frem Kompetansereformen – Lære hele livet, Meld. St.14 (2019-2020) (Kunnskapsdepartementet 2020a). Reformen består av to mål for kompetansepolitikken som skal føres og utvikles fremover, og presenterer tre overordnede nasjonale tiltak for å strategisk styrke den norske arbeidsstyrken (ibid.):

Tabell 4.1 Oversikt over Kompetansereformens (Meld. St. 14 (2019-2020)) tiltak

1	Tiltak for å stimulere til mer etterspørsel etter kompetanseutvikling	Gjøre ordningene i Lånekassen mer fleksible Kompetanseprogrammet
2	Tiltak for å åpne utdanningssystemet for livslang læring	Åpne høyere utdanning for mer livslang læring En mer fleksibel fagskoleutdanning Bedre tilgang til fagopplæring for voksne Veier til å lære hele livet i utdanningssystemet Satsing på voksne med svak tilknytning til arbeidslivet Videreutvikling av tilskuddsordningen for studieforbund
3	Tiltak for bedre kobling mellom tilbud om og etterspørsel etter kompetanseutvikling	Enklere tilgang til informasjon og karriereveiledning Et styrket kompetansepolitisk ansvar for fylkeskommunene Bedre dokumentasjon av kompetanse Utvikling av godkjenningsordningene for kompetanse fra utlandet Et fremtidsrettet trepartssamarbeid

Tabell 4.1 viser en oversikt over de tre overordnede nasjonale tiltakene i Kompetansereformen, samt de mer spesifiserte underordnede tiltakene. Tiltakene vil heretter bli henvist til som «Tiltak 1», «Tiltak 2» og «Tiltak 3».

De tre overordnede tiltakene representerer de tre områdene regjeringen mener må videreutvikles og tilpasses for å svare til de behov og mål Kompetansereformen er tiltenkt for (Kunnskapsdepartementet 2020a). Det første området omhandler at den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiverne selv må etterspørre kompetanseutvikling, samt ha et ønske om å investere i det (Kunnskapsdepartementet 2020a, s.37). Det andre området innebærer at utdanningssystemet må videreutvikles, slik at det er mer tilpasset livslang læring, inkludert etter- og videreutdanning (ibid.). Det tredje, og siste, området understreker nødvendigheten i god kommunikasjon mellom dem som tilbyr kompetanseutvikling, og de som trenger og etterspør den (ibid.).

Tiltak 1 i Kompetansereformen, tiltak for å stimulere til mer etterspørsel etter kompetanseutvikling, er utarbeidet med bakgrunn i resultatene fra Ekspertutvalget for etter- og videreutdanning (EVU-utvalget), presentert i NOU 2019:12 *Lærekraftig utvikling* (NOU 2019:12). I 2018-2019, før covid-19-viruset, gjorde utvalget en utredning i behov for etter- og videreutdanning i Norge, der de kom frem til at livslang læring var viktigere enn noen gang før (NOU 2019:12, s.13). Kompetansereformens først tiltak kan sees i sammenheng

med EVU-utvalgets funn om manglende kontakt mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet. Den manglende kontakten, i sammenheng med blant annet finansiering, fører til en ikke-tilstrekkelig kommunikasjon om arbeids- og næringslivets behov og hva utdanningsinstitusjonene tilbyr av kompetanseutvikling. For å legge mer til rette for at flere voksne skal ønsker å investere i kompetanseutvikling, er det presentert mulige tilpasninger til mer fleksible ordninger i Lånekassen⁴ (Kunnskapsdepartementet 2020a, s.41). Videre stimulering til flere fleksible tilbud for kompetanseutvikling er gjort ved opprettelsen av Kompetanseprogrammet, forvaltet av Kompetanse Norge (ibid.). Programmet skal «samordne og styrke sentrale virkemidler i Kompetansereformen», og består av tre programområder: (1) tilskudd til fleksible videreutdanningstilbud, (2) treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling, og (3) utprøving av stipendordning for fagarbeidere (Kompetanse Norge 2021a).

Tiltak 2, tiltak for å åpne utdanningssystemet for livslang læring, skal legge til rette for dem som trenger etter- og videreutdanning i kombinasjon med jobb og/eller andre forpliktelser (Kunnskapsdepartementet 2020a, s.46-47). Regjeringen uttrykker at de hovedsakelig vil prioritere tiltak som bidrar til formell kompetanse, da det foreligger svakere insentiver for virksomheters investeringer i dette (ibid.). Regjeringen har høye ambisjoner for fagskoleutdanningene, høyere yrkesfaglig utdanning, og ønsker å videreutvikle utdanningene for å styrke kvaliteten og øke kapasiteten (Kunnskapsdepartementet 2020a, s. 59-60). Arbeid mot bedre tilgang til fagopplæring og med det mer videregående opplæring for voksne, vil kunne hjelpe de som har behov for og ønsker å styrke sin plass og tilknytning til arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet 2020a, s.60). Tiltak 2 innebærer også en vurdering av mer alternative veier til å lære hele livet i utdanningssystemet, ved blant annet realkompetansevurdering som verktøy (Kunnskapsdepartementet 2020a, s.63). I samsvar med *Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021* og regjeringens integreringsstrategi for 2019-2022, vil regjeringen ha en satsing på voksne med «svake grunnleggende ferdigheter eller svake norskferdigheter, og personer som ikke har gjennomført videregående opplæring» (Kunnskapsdepartementet 2020a, s.64).

Tiltak 3, det siste overordnede tiltaket i Kompetansereformen, tiltak for bedre kobling mellom tilbud om og etterspørsel etter kompetanseutvikling, er utformet med et ønske om å

⁴ Lånekassen har siden 1947 vært et virkemiddel for å gjøre høyere utdanning tilgjengelig for alle norske borgere ved lån og stipender (Lånekassen u.å.).

gi et «best mulig samsvar mellom etterspørselen fra enkeltpersoner og virksomheter og tilbudene som utvikles» (Kunnskapsdepartementet 2020a, s.70). Regjeringen ønsker å finne løsninger til koordinerings- og kommunikasjonsproblemene mellom utdanningsinstitusjoner og andre EVU-tilbydere, det enkelte individ, samt virksomheter med behov for kompetanseutvikling (ibid.). Dette ved å benytte seg av digitale verktøy (Kunnskapsdepartementet 2020a, s.72). Det blir også lagt vekt på at kompetansebehovene er ulike i ulike deler av Norge, slik at et styrket ansvar for regional kompetansepolitikk hos fylkeskommunene vil bedre strategisk kunne svare til og dekke behovene regionalt (ibid.). I tillegg til Tiltak 2, omhandler også Tiltak 3 realkompetansevurdering. I denne kontekst som en måte å dokumentere for uformell kompetanse som er tilegnet gjennom deltakelse i arbeidslivet. Regjeringen vil også videreutvikle godkjennsordningene for utenlandsk utdanning og yrkeskvalifikasjoner fra utlandet (Kunnskapsdepartementet 2020a, s.80). Dette gjelder både nordmenn med utenlandsk utdanning, arbeidsinnvandrere og flyktninger (ibid.). Regjeringen ønsker også et fremtidsrettet trepartssamarbeid for en ‘god’ kompetansepolitikk i Norge (Kunnskapsdepartementet 2020a, s.86). Samarbeidet innebærer at «partene i arbeidslivet og andre relevante aktører er involvert i alle faser av politikktutviklingen, fra idéfasen til gjennomføringen» (ibid.).

4.2 Tiltak for kompetanseutvikling under covid-19

«[...] situasjonen med covid-19 har illustrert viktigheten av å bevare og utvikle befolkningens kompetanse. Men uavhengig av krisen er økt kompetanse nøkkelen til den langsiktige omstillingen i Norge» (Utdannings- og forskningskomiteen 2020, s. 3). Regjeringen legger også frem innledningsvis i Kompetansereformen at det er god samfunnsøkonomi å benytte covid-19-situasjonen til å heve befolkningens kompetanse, slik at de står bedre rustet til den fremtidsrettede omstillingen av Norge (Kunnskapsdepartementet 2020a).

Kompetansepakken som er presentert i Kompetansereformen, Meld. St.14 (2019-2020), er den overordnede tittelen for en finansiell bevilgning på totalt 190 millioner kroner, for å videreutvikle og skalere opp de eksisterende tiltakene i reformen (Kunnskapsdepartementet 2020a, Forord). Dette for tilgjengeliggjøring av kompetanseutviklingsordningene for de som ble permittert og arbeidsledige grunnet koronakrisen (ibid.). Tiltakene som ble videreutviklet eller skalert opp med den finansielle støtten er (1) treparts bransjeprogram, (2) nettbasert

opplæring, (3) opplæring av ufaglærte, og (4) støtte til universiteter og høyskoler for å gi plass til flere på eksisterende utdanninger (ibid.):

Tabell 4.2 Oversikt over Kompetansepakkens tiltak i Kompetansereformen (Meld. St. 14 (2019-2020))

1	Treparts bransjeprogram	100 mill. kroner til utviklingen av seks nye treparts bransjeprogram
2	Nettbasert opplæring	50 mill. kroner til utvikling av digitale opplæringstilbud til arbeidsledige og permitterte
3	Opplæring av ufaglærte	20 mill. kroner til fagopplæring i Kompetansepluss arbeid
4	Støtte til universiteter og høyskoler	20 mill. kroner til universiteter og høyskoler for å åpne opp relevante eksisterende tilbud for de med behov

Treparts

bransjeprogram for kompetanseutvikling er en del av kompetanseprogrammet til Kompetanse Norge, der staten og parter i arbeidslivet samarbeider om kompetanseutvikling innenfor utvalgte bransjer (Kompetanse Norge, 2021c). Ifølge Kompetanse Norge, skal programmet bidra til økning i deltakelsen i kompetanseutvikling, og tilbys til bransjenes ansatte, permitterte og arbeidsledige (ibid.). Kompetansepakkens bevilgning av 100 millioner ekstra til treparts bransjeprogram, bidro til å etablere seks nye bransjeprogram innen reiselivsnæringen, varehandelen, frisørbransjen, mat- og drikkevareindustrien, anleggsbransjen og elektro/automasjon- og fornybar/kraftnæringen (ibid.).

Regjeringens andre tiltak i kompetansepakken, støtte til **nettbasert opplæring** for universiteter og høyskoler, har som mål å skalere opp eksisterende digitale tilbud (undervisning og gjennomføring av eksamen) på alle utdanningsnivåer (DIKU 2020). Støtten omhandler tiltak for utdanningstilbud som kan tilbys raskt og nettbasert, være av relevans, samt være tilfredsstillende utdanningskvalitetsmessig i henhold til nasjonale læreplaner og læringsutbyttebeskrivelser (ibid.). Nettbasert opplæring vil kunne øke tilgjengeligheten for kompetanseheving blant permitterte og arbeidsledige som følge av koronakrisen (Kunnskapsdepartementet 2020a).

Støtte til tiltak for **opplæring av ufaglærte** er en del av prøveordningen med fagopplæring i Kompetanse Norges Kompetansepluss som ble lansert i 2018 (Kunnskapsdepartementet 2019). Kompetansepluss er en ordning som gir mulighet til opplæring i grunnleggende ferdigheter for å ta fagbrev, der både virksomheter og friville organisasjoner kan søke fra midlene til å gi opplæringen (ibid.).

Det fjerde tiltaket i kompetansepakken, omhandler en **støtte til universiteter og høyskoler** til å kunne tilby kompetanseheving til permitterte og arbeidsledige (Kunnskapsdepartementet 2020b). Den finansielle støtten ble fordelt til seks universiteter som meldte inn flest tilbud inne relevante fag med rask oppstart, samt fag som retter seg mot de næringene med høyest økning av ledighet (ibid.).

Februar 2021 la regjeringen ved Finansdepartementet frem Perspektivmeldingen 2021, Meld. St. 14 (2020-2021) som drøfter de langsiktige utfordringene i den norske økonomien, samt velferdsstaten og dens goder (Finansdepartementet 2021b). Innledningsvis belyses covid-19-pandemiens virkninger på økonomien og veien ut av den økonomiske krisen. I lys av kompetansepolitiske utfordringer, har krisen rammet arbeidsmarkedet hard for både virksomhetene og den enkelte (Finansdepartementet 2021b, s.11). Videre presenteres investeringer som leder folk tilbake i arbeid, satsing på kompetanse og grønn vekst, sikring av flere bein å stå på, samt inkludering, som veien ut av krisen covid-19 har forårsaket (ibid.). Dette er også den politikken regjeringen mener vil bidra til å løse andre fremtidsrettede utfordringer Norge står overfor, slik som tidligere nevnt.

4.3 Kompetansepolitikk i energisektoren

I denne delen av empirien er dataen fra de fire intervjuene fremstilt. Utvalget av respondenter består her av sentrale personer i energisektoren med bakgrunn fra fornybar energi, ikke-fornybar energi, nasjonalt konsern og internasjonalt konsern. Respondentene kan sees på som svært resurssterke innenfor sitt fagområde og sin bransjesektor. Grunnet anonymisering, blir respondentene heretter referert til som «Respondent X», der X kun er et kategoriserende tall for respondentenes svar.

Konsekvensene av covid-19-pandemien, med tanke på oppsigelser og permitteringer, fremkommer i ulik grad hos respondentenes virksomheter. To av respondentene oppgir en

relativt stor merknad og høy prosentandel oppsagte og/eller permittert, som et resultat av at prosjekter og annet arbeid har blitt stoppet eller utsatt. Det er på den andre siden to respondenter som oppgir at virksomheten har opplevd lite eller ingen endring i arbeidsstyrken. Tre av fire respondenter oppgir likevel eksplisitt i intervjuene at de har hatt utfordringer med arbeidsstyrken grunnet smittevernsrestriksjoner og karantenerregelverket. «Vår største utfordring er karanteneopphold før de skal reise offshore» (Respondent 1).

Respondent 1 uttrykker også at det er smittevernsrestriksjonene som har begrenset noe av tilretteleggingen for kompetanseutvikling for de ansatte. Blant annet er det ikke lenger en mulighet å for å reise til utlandet for kompetanseutvikling. Flere respondenter oppgir at formen for kompetanseutvikling også har blitt endret, ved at tilbud blir gjennomført virtuelt og digitalt, samt i mindre grupper ved fysisk oppmøte. Respondent 2 og 4 uttrykker i tillegg en endring i tilbudenes innhold, der kompetanseområdene har gått fra såkalt 'soft skills' og lederutvikling, til større fokus på bredere teknisk og digital kompetanseutvikling. Det uttrykkes at endringene i kompetansehevingstilbudene er tilpasset både virksomhetens og den ansattes behov. Respondent 2 argumenterer for at tilgangen til kompetanseutvikling har blitt opprettholdt, om ikke blitt mer tilgjengelig under covid-19-pandemien. Dette til tross for at respondentens virksomhet avholder årlige samtaler for å diskutere og etablere «development path and what new competence the employees acquires» (Respondent 2).

Utvalget ble spurt hvorvidt deres virksomhet har søkt støtte til kompetanseutvikling. To av fire respondenter oppga at de ikke hadde benyttet seg av muligheten til å søke om støtte, men at dette gjerne ble budsjettert med og prioritert internt i virksomheten fra før av. Respondent 3 utmerket at virksomhetens allerede eksisterende fokus på og investering i utvikling av digital kompetanse høsten 2019, ga dem en stor fordel i konfrontering av covid-19-restriksjonenes konsekvenser. Respondent 1 uttrykket at de ikke hadde søkt direkte om støtte selv, men hadde blitt inkludert i Kompetanse Norges treparts bransjeprogram for olje-, gass- og leverandørindustri gjennom en sentral arbeidsgiver- og interesseorganisasjon. Slik ble de ansatte og permitterte i virksomheten til respondenten tilbudt relevant kompetanseutvikling gratis.

Virksomheter som oppga at de ikke har benyttet seg av støtteordninger for kompetanseutvikling under før eller under covid-19, hadde liten eller ingen formening om opplevelsen av støtteordninger for kompetanseutvikling generelt. Respondentene som oppga

at deres virksomhet hadde benyttet seg av støtteordninger for kompetanseutvikling, uttrykket at de hadde en god opplevelse med dette. Ordningene for kompetanseheving ble oppfattet som relevante og dagsaktuelle. På den andre siden, oppga to av fire respondenter at enkelte mottatte tilbud for kompetanseutvikling hadde blitt takket nei til, da flere av de virtuelle/digitale kursene ikke har vært tilfredsstillende nok til å prioritere. Respondent 4 uttrykker at gratis-tilbud for kompetanseutvikling har blitt prioritert etter virksomhetens kunder sine krav og behov, mens to av respondentene uttrykker at de har prioritert etter de ansattes interesser for egen kompetanseutvikling.

5. Analyse og drøfting av funn

5.1 Covid-19 som Super-Wicked Problem

Covid-19-pandemien og de foreløpige konsekvensene av den, kan vi se i sammenheng med Peters (2018) sin karakterisering av wicked og super-wicked problems (se figur 2.1). Flere, om ikke alle, karakteriseringene av problemet som 'wicked' samsvarer med pandemiens kompleksitet og problematikk.

I Moon (2020) sin artikkel om policy-utfordringer ved covid-19, innleder han med at pandemi-krise-situasjonen vi står ovenfor nå skiller seg ut fra andre krisesituasjoner. Problemets unike art gjør det vanskelig å definere og håndtere i den grad at man gjerne ikke kan benytte seg av løsninger og strategier fra tidligere komplekse policy-problemer (Peters 2018; Moon 2020). Blant annet viser Moon (2018) og Schiefloe (2020) til at det er gjennomført flere studier på policy-utfordringer under krisesituasjoner tidligere, men egenskapene til covid-19-viruset byr på ytterligere utfordringer. Det globale omfanget og hastigheten på smittespredningen bidrar til en relativt begrenset og usikker tidsramme for å komme frem til gunstige løsninger. Samtidig som problemet krever en løsning så raskt som mulig, bør det diskuteres hvorvidt løsninger og prioriteringen for nåværende situasjon kan skape større utfordringer på langsiktig hold. Det må legges til grunn at covid-19-pandemien og håndteringen av denne fortsatt er under arbeid, og det er uklart å se hvorvidt nåværende forsøk på løsninger har innvirket.

Siden Verdens Helseorganisasjon (WHO) erklærte covid-19-viruset som en pandemi, har viruset, med sine komplekse karakteriseringer, blitt betraktet som et super-wicked problem på et globalt nivå (Moon 2020, figur 2.1). Til tross for at pandemien ansees et «globalt problem», er problemløsning fra et globalt hold lite sannsynlig, da det ikke eksisterer én sentral autoritet som tar 'ansvar' for problemet. Dette samsvarer med Peters (2018) sin andre karakterisering for super-wicked problems, der mangelen på en sentral autoritet bidrar til høyere grad av kompleksitet. Løsningen avhenger da mye av hvordan staten Norge ser problemet, hvordan man sammen tar ansvar for problemet og behovene, samt hvordan man styrer sammen for å svare til behovene innad og utad.

Myndighetene i alle enkelt-stater må respondere til wicked problems ut ifra eget utgangspunkt og med en policy som er tilpasset den enkelte statens utfordringer (Moon

2020). Utfordringene Norge står overfor i pandemien, er ikke nødvendigvis de samme utfordringene en annen stat opplever. Likeså har også ulike stater andre typer ressurser å respondere med, og derav ulik forståelse av fordeling og prioritering av ressurser for problemløsningen.

Covid-19 må forstås som et super-wicked problem der løsningen ofte er tilknyttet det eller de som forårsaker selve problemet (Peters 2018, s.107). På denne måten vil en presentert løsning ikke nødvendigvis fremstå som en suksessfull og gunstig løsning for alle aktører det påvirker (ibid.). Et eksempel på dette er restriksjonene som har blitt utviklet under covid-19 for å hindre smittespredningen, som fremstår som en 'løsning' for flertallet i den norske befolkningen med tanke på liv og helse, men skaper betydelige utfordringer for blant annet virksomhetene som utgjør Norges verdiskapning. Slik det ble gjort uttrykk for i intervjuene med de regionale arbeidsgiverne, er en av de største utfordringene i arbeidsstyrken nettopp smittevernrestriksjoner og karanteneregelverk.

5.2 Kompetansepolitikk under covid-19

Ifølge Nasjonalbudsjettet 2021, Meld. St. 1 (2020-2021), har pandemien i seg selv og smittevernrestriksjonene gitt store konsekvenser for både enkeltpersoner og virksomheter. Konsekvensene har særlig bemerket seg rundt antall permitterte og arbeidsledige, dette på et nivå Norge ikke har hatt siden krigen (Arbeids- og sosialdepartementet 2020). Det ble også uttrykket om unormalt høye nivåer av permitteringer og oppsigelser grunnet covid-19-pandemien i halvparten av intervjuene med arbeidsgiverne i energisektoren på Nord-Jæren.

Dersom man tar utgangspunkt i Nasjonal kompetansepolitisk strategi (2017-2021) og store deler av Kompetansereformen (Meld. St. 14 (2019-2021)), vil man få et helhetlig bilde av hvordan kompetansepolitikken var utformet før covid-19-pandemien. Det vil si hvordan tiltakene og strategiene var utviklet uavhengig av et wicked problem som covid-19. Nasjonal kompetansepolitisk strategi viste en langsiktig plan for hvilke områder kompetansepolitikken hovedsakelig skulle arbeides med og styres i perioden 2017-2021 (Kunnskapsdepartementet 2017). Et år etter strategien ble presentert, ble utarbeidelsen av Kompetansereformen påbegynt. Her ble det introdusert tre sentrale tiltak for hvordan kompetansepolitikken skal benyttes til å strategisk styrke den norske arbeidsstyrken (Kunnskapsdepartementet 2020a). Til tross for at de sentrale tiltakene var utarbeidet før

imøtekommelsen av covid-19-pandemien som et super-wicked problem, argumenterte regjeringen for at de var vell så relevante før, som under pandemien (ibid.).

En sentral del i konseptet policy design er utvikling og tilpasning av policies (Peters 2018). Dette kommer særlig frem gjennom komplekse og umedgjørilige problemers behov for det Funke (1991) og Peters (2018) definerer som dynamisk policy-utvikling. For eksempel krever covid-19-pandemiens raske utvikling og konsekvensenes forekomst til uforutsigbarhet i fremtidsrettede planlegging, og dette må det tas til høyde for ved problemløsningen. Det kan argumenteres for at regjeringen har tatt dette til betraktning i deres håndtering, da regjeringen understreker i Kompetansereformen at de har tilrettelagt for å «videreutvikle og tilpasse tiltakene i kompetansereformen slik at de kan svare på de nye utfordringene vi møter» (Kunnskapsdepartementet 2020a, Forord).

Ved wicked og super-wicked problems må man i tillegg arbeide utfra en tidsbegrensning, og at man sitter på lite oversiktighet over informasjon om problemet og mulige konsekvenser (Peters 2018, s.130). Dette er igjen et argument for at design av policies må tilpasses underveis, dynamisk med tilgangen til informasjon og konsekvenser av problemet. Samtidig som god sikring av smittevern og god behandling i helsetjenesten er helt sentralt i håndteringen av koronakrisen, er det også viktig for norske myndigheter å se på ringvirkningene og utfordringene som har kommet til syne i kjølvannet av pandemien (Finansdepartementet 2021b).

Ved flere anledninger har regjeringen argumentert for at det er den policien som har høyest samfunnsøkonomisk nytteverdi for velferdsstaten, som vil bli prioritert (Kunnskapsdepartementet 2020a; Finansdepartementet 2021b; Arbeids- og sosialdepartementet 2020). Som et motsvar til kanskje den største og mest synlige konsekvensen av covid-19-pandemien – permitteringer og oppsigelser – har en storsatsning på kompetansepolitikken blitt presentert som en løsning på veien ut av krisen (Kunnskapsdepartementet 2020a; Finansdepartementet 2021b; NHO 2021). Det ble derfor i 2020 bevilget store finansielle midler til en videreutvikling og oppskalering av flere tiltak fra Kompetansereformen (Meld. St. 14 (2019-2020)) for å tilpasse dem til krisesituasjonen (Kunnskapsdepartementet 2020a). Dette bedre kjent som Kompetansepakken på 190 millioner kroner, for støtte tiltak som i større grad tilrettelegger for kompetanseutvikling for permitterte og arbeidsledige (Kunnskapsdepartementet 2020a).

Kompetansereformen – Lære hele livet, har blitt møtt med noe kritikk. Blant annet er det uttrykket at forslagene om en satsning på kompetanseutvikling for å imøtekomme koronakrisen er for vage og er basert på gårsdagens løsninger (Pedersen 2020). Det kan her argumenteres for at ved å benytte seg av strategier og tiltak som i utgangspunktet var utarbeidet for det mer fremtidsrettede, uten hensyn til covid-19, reduserer løsningens kortsiktige relevans. Dette fremtreder blant annet i Kompetansereformen, der regjeringen argumenterer for at en satsning på kompetansepoltiske tiltak vil også bidra til å ruste den norske befolkningen til å imøtekomme de mer langsiktige utfordringene slik som demografi, klima og digitalisering (Kunnskapsdepartementet 2020a).

5.3 Kompetansepoltikk som vaksine

For å håndtere covid-19-pandemien som et super-wicked problem, kan det argumenteres for at norske myndigheter har forsøkt å angripe den mest fremtredende utfordringen for å opprettholde velferdsstaten – permitteringer og oppsigelser. Dersom man ser nærmere på denne utfordringen er den omfattet av et komplekst spindelnev av interesseområder, og problemet må sees i sammenheng med et samfunnsøkonomisk perspektiv som foreløpig viser at en investering i befolkningens kompetanse vil gagne seg langsiktig. Kortsiktig er kompetanseutviklingstiltakene tilpasset og utviklet slik at mulighetene for kompetanseutvikling tilgjengeliggjøres i større grad for de som er utsatt for permittering, oppsigelse og andre arbeidsledige i pandemien. Langsiktig vil den samme strategien som er presentert i både Kompetansereformen og Perspektivmeldingen 2021, «sørge for at ingen går ut på dato» (Kunnskapsdepartementet 2020a, s. 42).

Situasjonen preges av det Funke (1991) og Peters (2018) definerer som tidsforsinkende effekter, slik at effekten til løsningene som iverksettes gjerne ikke kommer til syne før flere år frem i tid. Dette gjør prioritering, utforming og utvikling av policy vanskelig, og myndighetene tar valg som kan ha, potensielt, irreversible effekter – positivt og negativt.

Et super-wicked problem som covid-19-pandemien har krevd et samarbeid på tvers av departementer, direktorater og arbeidsgiver- og interesseorganisasjoner. Særlig kompetansetiltakene som ble utviklet under covid-19 har satt lys på dette samarbeidet gjennom vurderinger av utfordringer og behov, finansiell støtte for tiltak, forvaltning av ressurser, tiltakstilbydere, samt de som benytter seg av tiltakene. Regjeringen uttrykker i

Kompetansereformen at «regjeringen vil [...] fortsette å samarbeide med partene i arbeidslivet og utdanningssektoren for å utvikle gode og relevante tilbud [...]» (Kunnskapsdepartementet 2020a, Forord).

Et eksempel på overnevnte, er utviklingen av treparts bransjeprogrammet for olje-, gass- og leverandørindustrien under krisen. Det ble bevilget 100 millioner kroner til treparts bransjeprogram i april 2020, som en del av Kompetansepakken (se tabell 4.2). Bransjeprogrammet for olje-, gass- og leverandørindustrien kom som et motsvar til bransjens særlige preg av omstillingsbehov og reduksjon av økonomisk aktivitet grunnet pandemien, og tilbyr nå egne utdanningstilbud for alle i bransjen (Kompetanse Norge, 2021a). Utdanningstilbudene er utviklet av Kompetanse Norge i samarbeid med Norsk olje og gass, NITO, Tekna, Industri Energi, Fellesforbundet, SAFE, Forbundet for ledelse og teknikk (FLT), Norsk Industri, LO og NHO (ibid.). Tilbudene for kompetanseutvikling er videre kommunisert gjennom organisasjonene og til virksomhetene selv. Slik det ble fremstilt i empirien fra intervjuene, har én av respondentene benyttet seg av nettopp dette tilbudet. Dette kan indikere at til tross for en begrenset tidsramme og stort omfang av omstilling, har kompetanseutviklingstilbud blitt utviklet og tilbudt til virksomheter på under ett år og under en pandemi. Dette ved et samarbeid på tvers av parter og en finansiell støtte av spesifikke tiltak med intensjon om både kortsiktig og langsiktig virkning.

Til tross for at de tilpassede tiltakene, slik som nyopprettede bransjeprogram, kan det argumenteres for at de trolig må videreutvikles dynamisk med informasjonstilgangen og defineringen av problematikken rundt covid-19. I tråd med Peters (2018) sin tolkning av policy design i et super-wicked problem, kan argumenteres for at «kompetansepakken» er en relativt 'fungerende' policy i nåtiden, men at denne burde utvikles og byttes ut med noe mer attraktivt og tilfredsstillende for både arbeidsgiverne og den enkelte. Likevel er Kompetansereformen (Meld. St. 14 (2019-2020)) en viktig grunnstein i den videre utbyggingen av den norske kompetansepolitikken, slik at den fleksibelt kan tilpasses både nærliggende komplekse problemer og mer uoversiktlige fremtidige problemer. Et videre samarbeid på tvers av aktører både innad i myndighetene og utad i påvirkende og påvirkede organisasjoner, vil trolig være avgjørende for hvorvidt løsningene som presenteres iverksettes på en god måte og svarer til de utfordringer de er utarbeidet og tilpasset for.

6. Avsluttende kommentar og veien videre

Problemstillingen for oppgaven har vært å finne ut hvordan design og utvikling av nasjonal kompetansepolitikk kan forstås i lys av covid-19-pandemien. Dette har blitt gjennomført gjennom å innhente, analysere og drøfte empiri fra sentrale kompetansepolitiske tiltak før covid-19, under covid-19 og intervju av arbeidsgivere i energisektoren.

Den Nasjonale kompetansepolitiske strategien (2017-2021) og Kompetansereformen (Meld. St.14 (2019-2020)) inneholder strategier og tiltak som ble utarbeidet før covid-19. Disse blir ansett som bærebjelken i norsk kompetansepolitikk, og redegjør for de mest sentrale tiltakene som har formål om å håndtere mindre avgrensede og langsiktige utfordringer som Norge står overfor. I Kompetansereformens «kompetansepakke» er de mest sentrale tiltakene, som er videreutviklet og tilpasset under covid-19, gjennomgått. Teorien på wicked-problems og policy design ved komplekse problemer kan sees i sammenheng med tiltakene for å forstå myndighetenes håndtering av de negative virkningene av pandemien ved en storsatsning på kompetanseutvikling. Perspektivmeldingen 2021 viser til, og oppfordrer om, videre investeringer av befolkningens kompetanse for å både imøtekomme konsekvensene av denne pandemien, men også for å stå sterkere for å håndtere fremtidsrettede utfordringer i velferdsstaten, slik som demografi, klima og digitalisering. Hovedtittelen på oppgaven, kompetanseutvikling som vaksine, henviser til prioriteringen av tilpasset og videreutviklet kompetansepolitikk som myndighetenes forlag til veien ut av koronakrisen. Slik en vaccine vil gjøre kroppen bedre rustet for virus, vil kompetanseutvikling av befolkningen forbedre velferdsstaten Norge sitt motsvar til udefinerbare utsikter.

Oppgaven har vist at strategiene og tiltakene som ble utarbeidet før covid-19-pandemien, gir inntrykk av en bred kompetansepolitikk med tiltak som er utarbeidet for å imøtekomme langsiktige utfordringer. Ved å prioritere å løse wicked problems på tvers av nivåer og tilbydere, har det under koronakrisen blitt videreutviklet og tilpasset tiltak som et motsvar og løsning til pandemiens omfattende konsekvenser. Slik wicked-problem-konseptet også antyder, må tiltakene trolig utsettes for en fortsettelse av utvikling og tilpasning for at de skal fremstå tilfredsstillende for arbeidsgiver og den enkelte, samt svare til samfunnsproblemer for velferdsstaten.

I lys av covid-19-pandemien, kan vi se hvordan design av policies ved et hastende, komplekst og uoversiktlig problem kan foregå og forstås. Policy-løsningen avhenger mye av hvordan man ser problemet, hvordan man sammen tar ansvar for problemet og ser behovene, samt hvordan man styrer sammen for å svare til behovene og problematikken.

Avslutningsvis må det nevnes at virkningen av de tilpassede tiltakene og selve covid-19-pandemien er fortsatt relativt lite dokumentert og undersøkt. På veien videre, ville det vært spennende å se på dette ved en senere anledning, og da gjerne med utgangspunkt i hvordan den eventuelle samstyringen i utviklingen og iverksettingen av nasjonale kompetansepoltiske tiltak utføres regionalt. En oppgave med et større omfang ville kunne gjort det mulig å intervjuer planleggerne og beslutningstakerne, slik at prosessen bak utviklingen av tiltak ville kunne blitt undersøkt mer intensivt. En annen vinkling av oppgaven, slik som en interdisiplinær undersøkelse av både politiske og økonomiske aspekter, ville kunne bidra til å belyse et mer komplekst bilde av utviklingen av tiltakene.

Referanseliste

Arbeids- og sosialdepartementet. (2020, 28.09). *Arbeidsledigheten under korona*. Hentet den 30.04.2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-sysselsetting/innsikt/arbeidsledigheten-under-korona/id2765704/>

Brevik, L. (2020). *NISs Kartlegging av Fremtidig kompetansebehov 2020* (Rapport 2020:1). [PDF].

Bobrow, D. (2007). Policy Design: Ubiquitous, Necessary and Difficult, in B-G. Peters and J. Pierre (eds), *Handbook of Public Policy*. London: Sage.

Christensen, L. (2021, 12.01). Regjeringen vil gjøre det lettere å kombinere jobb og studier. Legger frem ny strategi før sommeren. *Forskerforum*. Hentet 27.02.2021 fra <https://www.forskerforum.no/regjeringen-skal-legge-fram-strategi-for-desentralisert-utdanning/>

Churchman, C. W. (1967). Guest Editorial: Wicked Problems, *Management Science* 14, 141-2.

Delors, J. (1996). *Learning: The Treasure Within*. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. Hentet 13.03.2021 fra <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590?posInSet=12&queryId=f9897ad1-e31b-4acf-a2d8-e64997ad28ab>

DIKU. (2020, 07.05). Fellesutlysning gjennom Diku og Kompetanse Norge til nettbasert opplæring 2020. Hentet 24.04.2021 fra <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiDnr336ZbwAhVnw4sKHZsaAJ0QFjABegQIBBAD&url=https%3A%2F%2Fdiku.no%2Fmedia%2Ffiles%2Fdiku.no%2Fprogrammer%2Ftilskudd-til-nettbaserte-utdanningstilbud%2Fpresentasjon-soekerwebinar-2020&usq=AOvVaw3X37CU9PjBBUwMP5qirQCf>

[no%2Fprogrammer%2Ftilskudd-til-nettbaserte-utdanningstilbud%2Fpresentasjon-soekerwebinar-2020&usq=AOvVaw3X37CU9PjBBUwMP5qirQCf](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiDnr336ZbwAhVnw4sKHZsaAJ0QFjABegQIBBAD&url=https%3A%2F%2Fdiku.no%2Fmedia%2Ffiles%2Fdiku.no%2Fprogrammer%2Ftilskudd-til-nettbaserte-utdanningstilbud%2Fpresentasjon-soekerwebinar-2020&usq=AOvVaw3X37CU9PjBBUwMP5qirQCf)

FHI. (2021, 19.04). Innreisekarantene ved ankomst til Norge fra røde og gule land/områder. Hentet 25.04.2021 fra <https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/fakta/reiserad-knyttet-til-nytt-koronavirus-coronavirus/>

Finansdepartementet. (2021a). *Nasjonalbudsjettet 2021* (Meld. St. 1 (2020-2021)). Hentet 30.04.2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-1-20202021/id2768215/?ch=1>

Finansdepartementet. (2021b). *Perspektivmeldingen 2021* (Meld. St. 14 (2020-2021)). Hentet 15.02.2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20202021/id2834218/>

Funke, J. (1991). Solving Complex Problems: Exploration and Control of Complex Systems, in R. Sternberg and P. Frensch (ed), *Complex Problem Solving: Principles and Methods*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Halvorsen, K. (2018). *Å forske på samfunnet: En innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (5. utgave). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Howlett, M., I. Mukherjee & J. J. Woo. (2015). From Tools to Toolkits in Policy Design Studies: The New Policy Design Orientation Toward Policy Formulation Research, *Policy & Politics* 43, 291-311.

Iversen, J. (2020, 13.03). Hva vil det si at WHO kaller koronaviruset en pandemi?

FN-sambandet. Hentet 09.04.2021 fra <https://www.fn.no/nyheter/Hva-vil-det-si-at-WHO-kaller-koronaviruset-en-pandemi>

Jacobsen, D. I. (2018). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utgave). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2018). *Oppgaver til nye regioner* (Meld. St. 6 (2018-2019)). Hentet 01.05.2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20182019/id2616180/?ch=1>

Kompetanse Norge. (2021a, 04.01). Kompetanseprogrammet. Hentet 18.04.2021 fra <https://www.kompetansenorge.no/kompetansereformen/kompetanseprogrammet/>

Kompetanse Norge. (2021b, 17.02). Søke om tilskudd. Hentet 27.02.2021 fra <https://www.kompetansenorge.no/soke-om-tilskudd/>

Kompetanse Norge. (2021c, 26.05). Bransjeprogram for kompetanseutvikling. Hentet 24.04.2021 fra <https://www.kompetansenorge.no/bransje-program-med-studie--og-opplaringstilbud/>

Kompetanse Norge. (2021d, 09.03). Om Kompetanse Norge. Hentet 14.03.2021 fra <https://www.kompetansenorge.no/om-kompetanse-norge/>

Kompetanse Norge. (2020a, 20.03). Kompetansereformen «Lære hele livet». Hentet 17.04.2021 fra <https://www.kompetansenorge.no/kompetansereformen/>

Kompetanse Norge. (2020b, 07.10). Kompetansepolitikken sentral i

statsbudsjettet for 2021. Hentet 28.02.2021 fra <https://www.kompetansenorge.no/nyheter/statsbudsjettet-for-2021/>

Kompetanse Norge. (2017, 02.08). Sentrale begreper i Kompetansepolitikken. Hentet 10.03.2021 fra <https://www.kompetansenorge.no/om-kompetanse-norge/sentrale-begreper-i-kompetansepolitikken/>

Kompetansebehovsutvalget. (u.å.). Om utvalget. Hentet 16.04.2021 fra <https://kompetansebehovsutvalget.no/om-utvalget/>

Kunnskapsdepartementet. (2020a). *Kompetansereformen – Lære hele livet* (Meld. St. 14 (2019-2020)). Hentet 19.02.2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20192020/id2698284/>

Kunnskapsdepartementet. (2020b, 15.05). Seks universiteter får penger for å tilby utdanning til permitterte og ledig. Hentet 24.04.2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/20-millioner-til-seks-universiteter/id2702873/>

Kunnskapsdepartementet. (2019, 06.12). Kompetansepluss hjelper voksne på veien til fagbrev [pressemelding]. Hentet 24.04.2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/kompetansepluss-hjelper-voksne-pa-veien-til-fagbrev/id2681339/>

Kunnskapsdepartementet. (2017). *Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021*. (F-4432 B). Hentet 13.03.2021 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/3c84148f2f394539a3eefdfa27f7524d/nasjonal-strategi-kompetanse-nett.pdf>

- Kunnskapsdepartementet. (2006 a, 08.09). *Beskrivelse av relevante internasjonale dokumenter om kompetanse og opplæring*. Hentet 13.03.2021 fra <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjIwcbjtK3vAhVOEncKHSZjDbYQFjAAegQIBhAD&url=https%3A%2F%2Fwww.regjeringen.no%2Fglobalasset%2Fupload%2Fkd%2Fvedlegg%2Fbostadutvalget%2Fkompetansebegrepet-internasjonalt.doc&usg=AOvVaw3EAo9DnlWadTv6WAvi3HJo>
- Kunnskapsdepartementet, (2006 b, 15.12). ... og ingen sto igjen: Tidlig innsats for livslang læring (Meld. St. 16 (2006-2007)). Hentet 14.03.2021 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/a48dfbadb0bb492a8fb91de475b44c41/no/pdfs/stm200620070016000dddpdfs.pdf>
- Kunnskapsdepartementet. (2005, 24.11). *Nytt utdanningsprogram 2007-2013*. Hentet 14.03.2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nytt-utdanningsprogram-2007-2013/id106444/>
- Kunnskapsdepartementet. (2003, 07.02). *Livslang læring*. Hentet 13.03.2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/livslang-laring/id105912/>
- Kunnskapsdepartementet. (2001, 29.03). *Memorandum om livslang læring i EU*. Hentet 14.03.2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/memorandum-om-livslang-laring-i-eu/id105665/>
- Lånekassen. (u.å.). Om Lånekassen. Vi gjør utdanning mulig. Hentet 18.04.2021 fra <https://lanekassen.no/nb-NO/presse-og-samfunnskontakt/om-lanekassen/>
- Moon, M.J. (2020). Fighting COVID-19 with Agility, Transparency, and Participation: Wicked Policy Problems and New Governance Challenges. Public Admin Rev, 80: 651-656. Hentet 19.03.2021 fra <https://doi.org/10.1111/puar.13214>
- NAV. (2021, 29.01) *Figur 1. Antall registrerte helt ledige, delvis ledige og arbeidssøkere på tiltak per uke. 2020 og uke 1-4 2021*. [figur]. Hentet 19.02.2021 fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/hovedtall-om-arbeidsmarkedet>
- Nordhaug, O. (Red.). (1997). *Kompetansepolitikk 2000+*. Oslo: Aschehoug. Hentet 27.02.2021 fra https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2009022500104?page=5
- NOU 2020:2. (2020). *Fremtidig kompetansebehov |||. Læring og kompetanse i alle ledd*. Hentet 14.03.2021 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/053481d65fb845be9a2b1674c35d6d14/no/pdfs/nou202020200002000dddpdfs.pdf>
- NOU 2021:2. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntekssikring*. Hentet 28.02.2021 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/2943e48dbf4544b8b5f456c850dcccbe/no/pdfs/nou202120210002000dddpdfs.pdf>
- NOU 2019:12. (2019). *Lærekraftig utvikling. Livslang læring for omstilling og konkurransevne*. Hentet 17.04.2021 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/849b377650a449d599d80835e74805ed/no/pdfs/nou201920190012000dddpdfs.pdf>
- NOU 1997:25. (1997). *Ny kompetanse. Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk*. Hentet 14.03.2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-1997-25/id141157/>

- NHO. (2018, 18.09). Bedrifter melder om manglende kompetanse. *NHO*. Hentet 28.02.2021 fra <https://www.nho.no/tema/kompetanse-og-utdanning/artikler/Bedrifter-melder-om-manglende-kompetanse/>
- NHO. (2019, 26.09) NHOs kompetansebarometer 2019. *NHO*. Hentet 02.03.2021 fra https://www.nho.no/siteassets/analyse/nhos-kompetansebarometer-2019_nifurapport2019.pdf
- NHO. (2021, 12.mars). *Lansering av NHOs kompetansebarometer 2020* [livestream]. Hentet 13.03.2021 fra <https://www.nho.no/arrangementer/lansering-av-nhos-kompetansebarometer-2020/#Stream>
- Norsk Petroleum. (2020, 31.08). Arbeidsplasser. *Norsk Petroleum*. Hentet 28.02.2021 fra <https://www.norskpetroleum.no/okonomi/arbeidsplasser/>
- NSD. (2020). *Kompetanse Norge, direktoratet for kompetansepolitikk*. Hentet 14.03.2021 fra <https://www.nsd.no/polsys/data/forvaltning/enhet/25638/endringshistorie>
- Olje- og energidepartementet. (2020, 18.11). Norges viktigste næring. *Regjeringen.no*. Hentet 28.02.2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/energi/olje-og-gass/verdiskaping/id2001331/>
- Pedersen, O. P. (2020, 23.04). NITO med krass kritikk av kompetansereform: - Gårsdagens løsninger. *TU.no*. Hentet 01.05.2021 fra <https://www.tu.no/artikler/nito-med-krass-kritikk-av-kompetanse-reform-garsdagens-losninger/490564>
- Peters, B. G. (2018). *Policy Problems and Policy Design*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Ritchey, T. (2013). Wicked Problems. Modelling Social Messes with Morphological Analysis. *Swedish Morphological Society, 2013 (Vol.2 No.1)*. Hentet 14.03.2021 fra https://www.researchgate.net/profile/Tom-Ritchey/publication/236885171_Wicked_Problems_Modelling_Social_Messes_with_Morphological_Analysis/links/00463519e5f08e672a000000/Wicked-Problems-Modelling-Social-Messes-with-Morphological-Analysis.pdf
- Rittel, H., and Webber, M. (1973). "Dilemmas in a General Theory of Planning". *Policy Sciences*, Vol. 4, pp 155-169. Elsevier Scientific Publishing Company, Inc: Amsterdam.
- Schiefloe, P. M. (2020, 12.04). Innlegg: Et særdelen umedgjørlig problem. *Dagens Næringsliv*. Hentet 14.03.2021 fra <https://www.dn.no/innlegg/koronaviruset/samfunn/helse/innlegg-et-sardeles-umedgjorlig-problem/2-1-786506>
- Sternberg, R. J. & Frensch, P. A. (red.). (1991). *Complex Problem Solving: Principles and Mechanisms*. Hentet 21.04.2021 fra https://books.google.no/books?hl=en&lr=&id=ZECYAqAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA185&dq=info:ZBuZJNOwiwgJ:scholar.google.com&ots=0XSofFSCu5&sig=OllCZOdAIsMPXV4uDikNfJ1PA9Y&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Utdannings- og forskningskomiteen. (2020, 09.06.). *Innstilling fra utdannings- og forskningskomiteen om Kompetansereformen – Lære hele livet*. (Innst. 370 S. (2019-2020)). Hentet 23.04.2021 fra <https://www.stortinget.no/globalassets/pd>

[f/innstillinger/stortinget/2019-2020/inns-201920-370s.pdf](#)

Figur- og tabelloversikt

Figur 2.1 Karakterisering av wicked og super-wicked problemss.9

Figur 2.2 Karakterisering av problemløsning ved komplekse problemer.....s.11

Tabell 3.1 Oversikt over dokumenter s.14

**Tabell 4.1 Oversikt over Kompetansereformens (Meld. St. 14 (2019-2020)) tiltak
..... s.18**

**Tabell 4.2 Oversikt over Kompetansepakkens tiltak i Kompetansereformen (Meld. St.
14 (2019-2020))..... s.21**

Vedlegg

Vedlegg 1 – Intervjuguide

Spørsmål 1:

Har din virksomhet hatt oppsigelser og/eller permitteringer som en konsekvens av COVID-19?
Hvis ja, oppgi ca. prosentandel oppsagte/permitterte av totalt antall ansatte i virksomheten.

Spørsmål 2:

I hvilket omfang har din virksomhet tilrettelagt for kompetanseutvikling for de ansatte?

Spørsmål 3:

Har din virksomhet søkt om støtteordninger for kompetanseutvikling?
Hvis ja, hvilke type ordning ble det søkt til, og mottok virksomheten støtte som et resultat av ordningen?

Spørsmål 4:

Hvordan har din virksomhet opplevd støtteordninger for kompetanseutvikling under COVID-19?
På hvilken måte har dette eventuelt bidratt til omstilling og styrking av virksomhetens kompetanse?

Eventuelt andre kommentarer: