

BIO-pilot – vurdering av to direkte bedriftsstøtte- ordninger i Agder

Rapport nr. 21-2024

SØA

Samfunns-
økonomisk
Analyse

Rapport nr. 21-2024 fra Samfunnsøkonomisk Analyse AS

ISBN-nummer:	978-82-8395-226-1
Oppdragsgiver:	Agder fylkeskommune
Tilgjengelighet:	Offentlig
Dato for ferdigstilling:	14.10.2024
Forfattere:	Hanne Jordell og Oda Longvastøl
Kvalitetssikrer:	Jørgen Ingerød og Kaja Reegård (Fafo)

Borggata 2B
N-0650 Oslo
Org.nr.: 911 737 752
post@samfunnsokonomisk-analyse.no

Forord

På oppdrag fra Agder fylkeskommune har Samfunnsøkonomisk Analyse (SØA) vurdert hvorvidt tilskuddsmidler, som tidligere har vært avsatt til tilskuddsordningen BIO (Bedriftsintern opplæring), bør brukes på en annen måte. Mer konkret har vi vurdert om midler bør brukes for å i større grad stimulere til at flere tar fagbrev, og/eller om midler kan brukes slik at flere ansatte (som står i fare for å bli langtidssykemeldt), kan få nye oppgaver på arbeidsplassen sin og dermed forbli sysselsatt, ved hjelp av kompetanseutviklingstiltak.

Prosjektet er gjennomført av Samfunnsøkonomisk Analyse AS. Kaja Reegård fra Fafo har vært ekstern kvalitetssikrer.

Vi vil bruke anledningen for å takke Agder fylkeskommune og referansegruppen for et meget spennende og interessant prosjekt.

Oslo, 14. oktober 2024

Hanne Jordell
Prosjektleder

Samfunnsøkonomisk Analyse AS

Sammendrag

Agder ligger klart over landsgjennomsnittet når det gjelder personer i arbeidsfør alder som er utenfor arbeid, utdanning eller arbeidsmarkedstiltak. En relativt stor andel av Agders befolkning har også grunnskole som høyeste fullførte utdanning. Samtidig er behovet for fagarbeidere stort og økende. Agder fylkeskommune har gitt i oppdrag til Samfunnsøkonomisk Analyse å vurdere om tilskuddsmidler, som tidligere har vært avsatt til en bedriftsrettet tilskuddsordning, Bedriftsintern opplæring (BIO), bør vris for å imøtekomme utfordringene i det regionale arbeidsmarkedet.

Vi har operasjonalisert fylkeskommunens behov for innsikt i tre problemstillinger, som denne rapporten drøfter:

1. I hvilken grad vurderes tilskudd til bedrift som et egnet virkemiddel for at bedrifter i større grad tilrettelegger for at ufaglærte får tatt fagbrev?
2. I hvilken grad vurderes tilskudd til bedrift som et egnet virkemiddel for at bedrifter i større grad tilrettelegger for at ansatte kan gjennomgå opplæring, som gjør dem i stand til å påta seg andre oppgaver på arbeidsplassen?
3. Hvordan bør tilskuddsordningen(e) innrettes for å være effektive og, uten å overlappe med eksisterende tilskudd og virkemidler? Bør BIO-ordningen endre innretning eller bør det opprettes noe nytt?

Når det gjelder den første problemstillingen, så er et sentralt poeng at tilskuddet skal underbygge et kvalifiseringsløp som leder til fagbrev. Dette er dels begrunnet i det store og økende behovet for personer med fagbrev i Agder. I tillegg er fagbrev viktig for det enkelte individ, fordi det gir mer stabil og varig tilknytning til arbeidslivet.

Formålet med den andre innretningen på et tilskudd er å forhindre at omfanget av personer i yrkesaktiv alder som står utenfor arbeidslivet, øker ytterligere. Dersom det er mulig å gjennomføre kompetansetiltak i virksomheten som kan forhindre langvarig sykemelding og eventuell avvikling av arbeidsforholdet, så vil fylkeskommunen bidra til dette gjennom tilskudd. Det er viktig å understreke at tilskuddet her skal brukes til kompetanseutvikling, ikke andre typer tilretteleggende tiltak, men her er hverken type kompetanseutvikling eller kvalifikasjonsnivå gitt.

Fylkeskommunen har videre lagt tre førende prinsipper til grunn for tilskuddsmidlene:

- Tilskuddsmidlene skal være bedriftsrettede. Det er bedriften som skal stå som søker av tilskuddet.
- Tilskuddsmidlene skal være et reelt tillegg til eksisterende ordninger, forvaltet av blant andre Nav og fylkeskommunen. Midlene kan supplere eksisterende tilskuddsordninger, dersom disse ikke dekker utfordringene bedriftene står i.
- Tilskuddsmidlene skal være enkle å administrere. Herunder er det ikke ønskelig å motta sensitive opplysninger om arbeidstakere.

Vi har to overordnede anbefalinger. Den ene er at fylkeskommunen etablerer en tilskuddsordning for bedrifter som tar inn voksne lærlinger med ekstra tilretteleggingsbehov. Den andre anbefalingen er at fylkeskommunen vrir den eksisterende BIO-ordningen til å åpne opp for å støtte individrettet kompetanseutvikling. BIO-ordningen har til nå vært et bedriftsrettet tilskudd som bedrifter kan søke på dersom virksomheten trenger kompetanseutvikling for å klare en nødvendig omstilling. Vi har ikke undersøkt om våre forslag til tilskuddsordninger krever notifisering i ESA, eller møter andre juridiske problemstillinger.

For å stimulere til at flere ufaglærte oppnår fagbrev, mener vi at fylkeskommunen kan opprette en ny tilskuddsordning for lærebedrifter som tar inn voksne lærlinger med ekstra tilretteleggingsbehov. I tillegg til basistilskudd, som alle lærebedrifter mottar per lærling, finnes det en tilskuddsordning for lærebedrifter som tar inn ungdomslærlinger med behov for ekstra tilrettelegging. Vi foreslår en tilsvarende ordning, men da rettet mot voksne. Vi foreslår at fylkeskommunen ser disse to tilretteleggingsordningene i sammenheng, og at den nye tilskuddsordningen markedsføres på samme måte som øvrige søknadsbaserte tilskudd til lærebedrifter. En slik ordning vil ikke overlappe med eksisterende tilskuddsordninger i lærlingsystemet, men vil være supplerende.

Vi foreslår videre at Agder fylkeskommune gjør justeringer i den nåværende BIO-ordningen, og åpner opp for at bedrifter kan søke opplæringstilskudd med begrunnelsen om at en ansatt står i fare for å bli langtidssykemeldt. Her er det viktig å understreke at vi foreslår en utvidelse, ikke en erstatning av eksisterende BIO-ordningen. Ut fra vår kjennskap og erfaring med den eksisterende BIO-ordningen, er denne svært nyttig for bedrifter. Det er også grunn til å tro at behovet for kompetanseutviklingsmidler vil øke i takt med den teknologiske utviklingen (herunder kunstig intelligens), grønn omstilling, demografisk utvikling og andre forhold som skaper omstillingspress i arbeidslivet.

Innhold

Forord	I
Sammendrag	II
1 Innledning	1
1.1 Utfordringer i det regionale arbeidsmarkedet i Agder er utenforskap og manglende kvalifikasjoner	1
1.2 Fylkeskommunen vil bidra til å løse utfordringene i det regionale arbeidsmarkedet	2
1.3 Utredningen skal vurdere om tilskuddsmidler kan bidra til å løse de regionale kompetanseutfordringene	3
1.4 Utredningen baseres på kvalitative metoder	4
1.5 Leseveiledning og begrepsavklaring	5
2 Tilskudd for å kvalifisere ufaglærte til fagbrev	6
2.1 Kvalifikasjonsnivået er fagbrev	6
2.2 Kun lærebedrifter vil være aktuelle i denne innretningen av BIO-pilot	7
2.3 Hvilke tilgrensende tilskudd finnes?	9
2.4 Utfordringer bedrifter har i fag- og yrkesopplæringen	10
2.5 En tilskuddsordning bør trolig kompensere for ekstra tilretteleggingsarbeid	12
2.6 Anslag på bedrifter som kan kvalifisere tilskudd	13
3 Tilskudd for å forhindre utstøting	15
3.1 Ulike kvalifiseringer kan være relevante	15
3.2 Målgruppen for tilskuddet avhenger av kvalifikasjonsnivået	16
3.3 Hvilke tilgrensende tiltak finnes?	17
3.4 BIO-ordningen kan enkelt utvides til nye begrunnelser	18
3.5 Anslag på bedrifter som kvalifiserer dette tilskuddet	19
4 Anbefalinger og implikasjoner	20
4.1 Etablere en ny tilskuddsordning for å tilrettelegge for voksne lærlinger med ekstra behov	20
4.2 Utvide BIO-ordningen for å forebygge langvarige og hyppige sykemeldinger	21
Referanser	23
Vedlegg 1.	25
Vedlegg 2.	27

1 Innledning

Agder står overfor flere utfordringer i det regionale arbeidsmarkedet. Mange bosatte i regionen er hverken i utdanning eller arbeid, og en stor andel av Agders befolkning har grunnskole som høyeste utdanningsnivå. Samtidig er behovet for fagarbeidere stort, og økende. Agder fylkeskommune har gitt Samfunnsøkonomisk Analyse (SØA) i oppdrag å vurdere om tilskuddsmidler, som tidligere har vært avsatt til ordningen Bedriftsintern opplæring (BIO), bør brukes for å imøtekomme disse problemstillingene.

1.1 Utfordringer i det regionale arbeidsmarkedet i Agder er utenforskap og manglende kvalifikasjoner

Agder ligger klart over landsgjennomsnittet når det gjelder personer i arbeidsfør alder som er utenfor arbeid, utdanning eller arbeidsmarkedstiltak. I 2022 var andelen på 16,4 prosent av befolkningen, noe som utgjorde drøye 31 000 personer (Agder fylkeskommune, u.d.). Hvis vi ser spesifikt på aldersgruppen mellom 15 og 29 år, så var andelen utenfor arbeid og utdanning på 10 prosent (ibid.).

Samtidig er behovet for kompetent arbeidskraft høyt (NAV, 2024). Det er særlig et udekket behov for arbeidstakere med fagbrev. Ifølge NHOs kompetansebarometer (Furholt & Børing, 2024) svarer 76 prosent av bedriftene som har udekket kompetansebehov, at de har behov for folk med fag- eller svennebrev. Det er også forventet at behovet for fagarbeidere vil øke. I SSBs framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning, framgår det at Norge kan mangle i underkant av 90 000 fagarbeidere i 2035, dersom historisk trend fortsetter (Cappelen, Dapi, Gjefsen, & Stølen, 2020).

Når det gjelder behovet for personer med fagbrev, så står Agder dessuten overfor en relativt unik problemstilling når Morrow etablerer storskala batteriproduksjon i Arendal. Normalt er konsekvensen av industrietableringer at etterspørselen etter arbeidstakere, med kompetanse på flere nivåer, øker. Norsk industri (2021) anslår at Morrow har behov for 2 000–2 500 ansatte i 2026. Anslagsvis 50–80 prosent av de fabrikkansatte vil være operatører, som

hovedsakelig vil være personer med fagbrev eller høyere yrkesfaglig utdanning.

1.2 Fylkeskommunen vil bidra til å løse utfordringene i det regionale arbeidsmarkedet

Med utgangspunkt i utfordringsbildet beskrevet over, vedtok Agder fylkeskommune i 2023 å igangsette «*et pilotprosjekt for å vurdere om BIO også kan brukes som et virkemiddel for å hindre utenforskap og øke sysselsettingsgraden i Agder*». BIO er forkortelsen for bedriftsintern opplæring, og er en bedriftsrettet tilskuddsordning som fylkeskommunene har forvaltet siden 2020 (se tekstboks).

BIO-ordningens opprinnelse og utvikling

Bedriftsintern opplæring (BIO) var fram til og med 2019 et arbeidsmarkedstiltak forvaltet av Arbeids- og velferdsetaten (Nav). Tilskuddsordningen var rettet mot bedrifter med omstillingsutfordringer, og som risikerte å måtte permittere mange ansatte. Tilskuddet kunne benyttes til kompetanseutvikling av ansatte slik at bedriften skulle klare nødvendig omstilling. Tilskuddet kunne dekke kostnader knyttet til opplæring og lønnsutgifter til deltakerne i opplæringsperioden. I utgangspunktet var ordningen rettet mot kortere opplæringsløp; maks seks måneder.

I forbindelse med arbeidet med regionreformen, ble flere kompetansevirkemidler foreslått flyttet til fylkeskommunen, herunder forvaltningen av BIO-midlene (Hagen-utvalget, 2018). Fra 1. januar 2020 overtok fylkeskommunene forvaltningen av BIO-ordningen, eller rettene sagt midlene som tidligere hadde gått til BIO-ordningen. BIO inngår nå i inntektssystemet (fylkeskommunens frie inntekter). Fylkeskommunene har full råderett over alle midler som mottas gjennom inntektssystemet., og kan dermed selv bestemme om BIO-ordningen er noe som skal prioriteres og hvilken innretning ordningen skal ha.

Agder har inntil videre i stor grad videreført det opprinnelige formålet med ordningen, og beskriver den som en tilskuddsordning som skal bidra til å motvirke utstøting fra arbeidslivet ved å styrke kompetansen til ansatte i bedrifter som har alvorlige omstillingsproblemer (Agder.no). Midlene skal gå til kompetanseutvikling av ansatte slik at bedriften skal klare nødvendig omstilling – enten i form av endring i bedriftens produksjon eller i form av etablering på nye markeder. Agder fylkeskommune har prioritert midler til bedriftsintern opplæring hvert år siden regionreformen, og særlig under pandemien.

Ut fra vår kjennskap og erfaring med BIO-ordningen, slik den har vært, er den svært nyttig for bedrifter (SØA, 2023). Det er flere år siden ordningen ble evaluert, men den som ble gjennomført i 2010 pekte på positive resultater (Rambøll, 2010).

Som oppfølging av fylkestingets vedtak, nedsatte fylkeskommunen en arbeidsgruppe med mandat om å komme med forslag til tiltak/virkemidler som kan gjøre at flere egder¹ kommer inn på arbeidsmarkedet, og/eller forhindrer utstøting av eksisterende arbeidskraft. Arbeidsgruppen bestod av representanter fra fylkeskommunen, Nav, Innovasjon Norge, LO og NHO. Arbeidsgruppens foreløpige konklusjon var å få undersøkt om direkte tilskudd til bedrift kan bidra til styrkede incentiver for arbeidsgivere, slik at de i større grad legger til rette for, og motiverer sine ansatte til å ta fagbrev, og/eller om direkte tilskudd til bedrift kan bidra til å forebygge utstøting av arbeidslivet. Arbeidsgruppen/fylkeskommunen vurderte at midlene fortsatt også skulle brukes til bedriftsintern opplæring i tråd med det nåværende formålet med BIO-ordningen.

Arbeidsgruppen jobbet med utgangspunkt i tre førende prinsipper, som vi også har lagt til grunn i det videre arbeidet:

Det første førende prinsippet var at tilskuddsmidlene skulle være bedriftsrettede. Det er bedriften som skal stå som søker av tilskuddet.

Det andre førende prinsippet var at tilskuddsmidlene skulle være et reelt tillegg til eksisterende virkemidler hos blant annet Nav og fylkeskommunen. Tiltaket kan supplere eksisterende tilskuddsordninger, dersom disse ikke dekker utfordringene bedriftene står i.

Et tredje førende prinsipp var at tilskuddsmidlene ikke skulle være krevende å administrere, og at søknadsprosessen skulle være tillitsbasert. Herunder ønsket ikke fylkeskommunen å motta sensitive opplysninger om arbeidstakere.

1.3 Utredningen skal vurdere om tilskuddsmidler kan bidra til å løse de regionale kompetanseutfordringene

SØA har i dette prosjektet, undersøkt grundigere om direkte bedriftstilskudd, enten gjennom å opprette en ny tilskuddsordning, eller endre innretning på den eksisterende BIO-ordningen, er hensiktsmessig for å imøtekomme utfordringene i det regionale arbeidsmarkedet i Agder.

Vi har operasjonalisert fylkeskommunens behov for innsikt i tre problemstillinger, som denne rapporten drøfter:

1. I hvilken grad vurderes tilskudd til bedrift som et egnet virkemiddel for at bedrifter i større grad tilrettelegger for at ufaglærte får tatt et fagbrev?
2. I hvilken grad vurderes tilskudd til bedrift som et egnet virkemiddel for at bedrifter i større grad tilrettelegger for at ansatte kan gjennomgå opplæring, som gjør dem i stand til å påta seg andre oppgaver på arbeidsplassen?
3. Hvordan bør tilskuddsordning(ene) innrettes for å være effektive og, uten å overlappe med eksisterende tilskudd og virkemidler? Bør BIO endre innretning eller bør det opprettes noe nytt?

¹ Egder er lokalt uttrykk for befolkning bosatt i Agder fylke

Når det gjelder det første spørsmålet så er det et sentralt poeng at tilskuddet skal underbygge et kvalifiseringsløp som leder til *fagbrev*. Det har i løpet av prosjektperioden vært diskutert om man også kunne se for seg at midlene skulle kunne bidra til å støtte andre kvalifiseringstiltak, men arbeidsgruppen, og særlig Nav, har vært opptatt av at det er fagbrev som skal være kvalifiseringsnivået.

At fagbrev skal være kvalifiseringsnivået er dels begrunnet i det store og økende behovet for personer med fagbrev i det regionale arbeidsmarkedet. En tilleggsbegrunnelse er at fagbrev er viktig for det enkelte individ, fordi det bidrar til en mer varig tilknytning til arbeidslivet (Meld. St. 14 (2022-2023) Utsyn over kompetansebehovet i Norge). Opplæringstiltak i Nav har i økende grad rettet seg mot formell utdanning og fagbrev (Sohlman & Kann, 2021). Samtidig peker Nav på at insentivene til å gjennomføre opplæring reduseres i det en person kommer i jobb. Dette har Nav uttrykt direkte i intervjuer gjennomført i prosjektet, og det samsvarer med innspill Nav har gitt i andre prosjekter vi har gjennomført (SØA, 2023). Fra arbeidstakers ståsted kan det handle om at det viktigste, tross alt, er inntekt og tilknytning til arbeidsmarkedet, og når det er ivarettatt er formalisering av kompetanse mindre viktig. Fra arbeidsgivers ståsted så er det ikke gitt at formell kompetanse er sentralt for oppgaveløsningen i bedriften, og dessuten kan det være krevende å motivere ansatte til å gjennomføre et fagopplæringsløp, dersom det er en underliggende motstand (SØA, 2022).

Formålet med den andre innretningen på en tilskuddsordning er å forhindre at omfanget av personer utenfor arbeidsstyrken øker ytterligere. Dersom det er mulig å gjennomføre kompetansetiltak, som kan forhindre langtidssykemelding og eventuell avvikling av arbeidsforholdet, så vil fylkeskommunen bidra til dette gjennom tilskudd. Det er viktig å understreke at tilskuddet her skal brukes til *kompetanseutvikling*, ikke andre typer tilretteleggende tiltak. Det avgrenser seg også mot kompetanseutviklingstiltak som bedrifter allerede er forpliktet til å tilrettelegge for gjennom tariffavtaler ol. Når det gjelder denne andre problemstillingen, så er ikke kvalifiseringstype eller kvalifikasjonsnivået gitt.

Samtidig henger disse to problemstillingene sammen. Selv om det ikke er gitt at det er fagbrev som er kvalifiseringsnivået for å forhindre utstøting fra arbeidslivet (problemstilling 2), kan det tenkes at det i noen sammenhenger nettopp er det som trengs. Denne diskusjonen kommer vi tilbake til i senere kapitler.

1.4 Utredningen baseres på kvalitative metoder

Prosjektet er gjennomført ved bruk av kvalitative metoder, herunder intervjuer med et utvalg interessenter/aktører og bedrifter, og dokumentstudier.

For å finne fram til relevante respondenter, har vi tatt imot råd fra oppdragsgiver og deltakere i arbeidsgruppen, og på bakgrunn av innsikt vi har fått gjennom intervjuer, har respondentlisten blitt utvidet (snøballmetoden).

Vi har intervjuet respondenter fra Nav, NHO, LO, Næringsforeningen i Kristiansand, UiA, en rekke opplæringskontor og et utvalg bedrifter. Bransjene som har vært representert enten som enkeltbedrift eller som opplæringskontor eller begge deler, er frisørbransjen, rørleggerbransjen, industri/teknologi, elektronikk, samt mat- og restaurantbransjen. Vi har totalt gjennomført 12

intervjuer. Flesteparten i form av en-til-en intervjuer, men vi har også gjennomført intervjuer i gruppe.

Utvalgets respondenter er strategisk valgt etter relevans, og dermed ikke representativt i statistisk generaliserende forstand. Vi legger derfor også stor vekt på andre utredninger og forskning i analysene.

1.5 Leseveiledning og begrepsavklaring

Det overordnede spørsmålet utredningen skal svare på er om midler fylkeskommunen forvalter, som til nå har inngått i BIO-ordningen, også bør allokere for å løse *andre* utfordringer enn BIO-ordningen har hatt til hensikt å løse.

Vi bruker begrepet «BIO-piloten» om en potensiell ny tilskuddsordning, eller utvidelse av den eksisterende ordningen. I rapporten drøftes hvorvidt, og i så fall hvordan BIO bør innrettes/endres for å oppnå to målsetninger. Den ene innretningen på en tilskuddsordning/BIO-pilot har som mål å bidra til at flere oppnår fagbrev. Denne innretningen drøftes i kapittel 2. Den andre innretningen på en tilskuddsordning/BIO-pilot har som mål å bidra til at personer unngår å bli langtidssykemeldt, gjennom kompetanseutvikling. Denne innretningen drøftes i kapittel 3. I kapittel 4 fremmer vi vår anbefaling og begrunnelsen for dette.

Som del av leveransen har vi også utformet utkast til retningslinjer for tilskuddsordningene vi anbefaler i vedlegg 1 og 2. Vi legger til grunn at fylkeskommunen bearbeider retningslinjene i tråd med egne administrative behov og politiske prioriteringer.

2 Tilskudd for å kvalifisere ufaglærte til fagbrev

Agder fylkeskommune ønsker en vurdering av om tilskudd til bedrift kan bidra til å kvalifisere flere bosatte i Agder til fagbrev, og om BIO-ordningen bør endre innretning for å oppnå dette. I dette kapittelet drøfter vi hvorvidt en slik tilskuddsordning er hensiktsmessig, og hvordan den i så fall bør utformes for å ikke overlappe med eksisterende tiltak og virkemidler – ikke minst eksisterende tilskudd til lærebedrifter.

2.1 Kvalifikasjonsnivået er fagbrev

I denne innretningen av BIO-piloten, er formålet å gi insentiver til at flere tar fagbrev. Fagbrev er dokumentasjon på bestått fag- og yrkesrettet videregående opplæring.

Det finnes flere veier til fagbrev. For ungdom, er hovedmodellen to år på skole og deretter to år i lære i en virksomhet. Det finnes imidlertid ulike kombinasjoner av læretid og teoretisk/skolebasert opplæring som kan lede til fagbrev. Det går an å ta hele opplæringsløpet i skole eller hele opplæringsløpet i bedrift, og flere løsninger midt imellom. Voksne, som har fem års arbeidserfaring (eller mer) kan gå opp til fagprøven som privatist (praksiskandidatordningen).

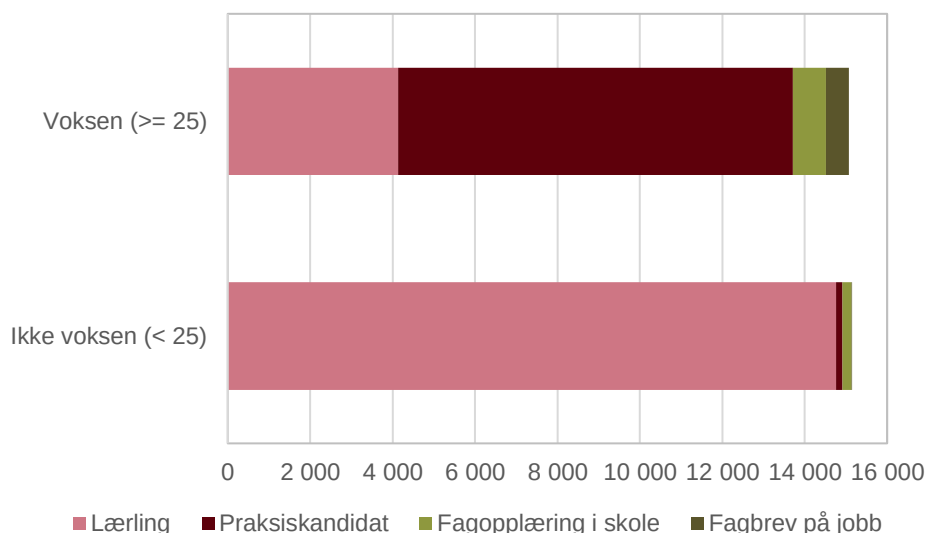
For voksne, som trenger opplæring (dvs. ikke kandidater for praksiskandidatordningen), finnes det også ulike varianter av opplæringsløp, men som regel er det også her en kombinasjon av teoretisk fagopplæring og yrkespraksis. Det legges vekt på at voksne, som har arbeidserfaring, kan realkompetansevurderes slik at opplæringsløpet kan forkortes. Høsten 2024 innføres nye modulstrukturerte læreplaner i 13 lærefag. Modulstrukturert opplæring skal gjøre det enklere å kombinere opplæring med å være i arbeid og/eller å ivareta andre forpliktelser (for eksempel familie). Utdannelsen bygges opp i mindre moduler og læreplanen er utformet på en slik måte at mer av opplæringen skal kunne skje i bedriften (Udir, 2024).

I 2018 ble det etablert en ny nasjonal opplæringsordning innenfor fag- og yrkesopplæring, som kalles «fagbrev på jobb». I «fagbrev på jobb» skjer hele opplæringsløpet i bedriften. Målgruppen for dette opplæringsløpet er, som hovedregel, ansatte som har vært i virksomheten i minst ett år.

Fylkeskommuner plikter ikke å tilby fagbrev på jobb, men Agder og de fleste andre fylkeskommunene gjør det.

Figur 2.1 viser fordeling av oppnådde fagbrev i 2022–2023 på kandidattype og alder. Som det framgår er det gjennom den «ordinære» lærlingordningen flest fagbrev oppnås (ca. 2/3), og særlig når det kommer til ungdomslærlinger.

Figur 2.1 Antall oppnådde fagbrev 2022-2023. Fordelt på kandidattype og alderssegment.



Kilde: Utdanningsdirektoret.no

Videre viser figuren at omtrent 1/3 av alle fagbrev oppnås gjennom praksiskandidatordningen. Praksiskandidat er, som nevnt, ikke en opplæringsordning, men en privatisteksamen, og krever minst fem års arbeidserfaring innen det konkrete faget.²

2.2 Kun lærebedrifter vil være aktuelle i denne innretningen av BIO-pilot

Lærling er benevnelsen på en person som tegner lærekontrakt med en virksomhet, med formål om et løp frem til bestått fagbrev. Virksomheten må være godkjent som lærebedrift for å kunne tilby lærekontrakt. For å bli lærebedrift må virksomheten ha relevante arbeidsoppgaver som oppfyller målene i læreplanen for utdanningen. Det må i tillegg finnes en faglig leder som ivaretar opplæringsansvaret i samsvar med opplæringsloven. Noen lærebedrifter går sammen om å etablere et opplæringskontor, som kan påta seg noe av oppfølgingen og opplæringen av lærlingen. Det er fylkeskommunen som godkjenner lærebedrifter, og både offentlige og private virksomheter kan bli lærebedrifter.

Fordi det kun er godkjente lærebedrifter som kan gi opplæring som leder til fagbrev, er det kun er godkjente lærebedrifter som vil være aktuelle mottakere av et tilskudd som har til hensikt å stimulere flere til å ta fagbrevet.

² https://utdanning.no/tema/hjelp_og_veiledning/praksiskandidat

Per 2.9.2024 er det 1 477 godkjente lærebedrifter i privat sektor i Agder fylkeskommune (Utdanning.no). Omfanget varierer noe over tid. Noen lærebedrifter tilbyr læreplass i flere fag. Tabell 2.1 viser antall lærebedrifter som finnes per fagområde, som derfor er noe høyere enn antallet godkjente lærebedrifter.

Tabell 2.1 Antall lærebedrifter i privat sektor i Agder fylkeskommune. Fordelt på lærefag

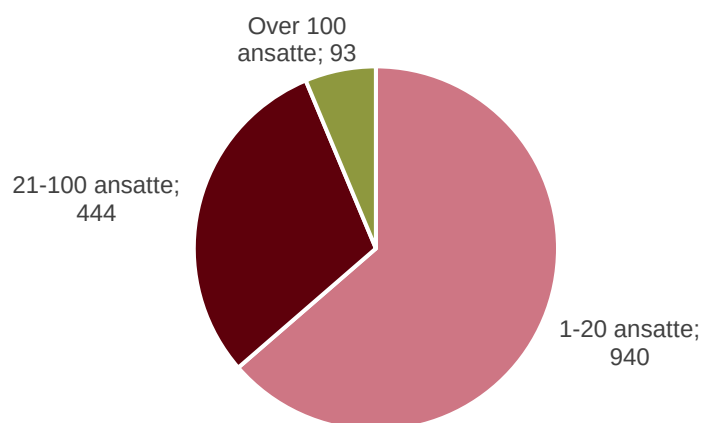
Lærefag	Antall lærebedrifter
Bygg og anleggsteknikk	608
Elektro- og datateknologi	151
Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign	55
Helse- og oppvekstfag	56
Håndverk, design- og produktutvikling	12
Informasjonsteknologi og medieproduksjon	41
Naturbruk	49
Restaurant og matfag	99
Salg, service og reiseliv	192
Teknologi og industrifag	359
Totalt	1622

Kilde: Utdanning.no, per. 2.9.2024

Omtrent halvparten av lærebedriftene er lokalisert i Kristiansand (35 prosent) eller Arendal (13 prosent). Ytterligere 8 prosent er lokalisert i Grimstad.

Flesteparten av lærebedriftene er rimelig små; dvs. mellom 1 og 20 ansatte, som vist i figur 2.2.

Figur 2.2 Godkjente lærebedrifter i privat sektor i Agder, fordelt på størrelsessegmenter



Kilde: Utdanning.no, per 2.9.2024.

2.3 Hvilke tilgrensende tilskudd finnes?

Som følge av at lærebedriften står såpass sentralt i fag- og yrkesopplæringen, er det allerede etablert et system med tilskudd og insentivordninger for å motivere bedrifter til å være lærebedrifter og påta seg opplæringsansvar. Disse ordningene er viktige å kjenne til for å kunne vurdere hvordan et eventuelt nytt bedriftsrettet tilskudd skal passe inn i det eksisterende systemet.

Det viktigste tilskuddet i læringsystemet er basistilskuddet³. Dette er en kompensasjon lærebedrifter får per lærling, nettopp fordi de påtar seg et opplæringsansvar. Satsen settes av utdanningsmyndighetene, og er satt med utgangspunkt i hva tilsvarende opplæring ville kostet fylkeskommunen (Fafo, 2016). Samtidig har lærlingene rett på lønn. Tilskuddet fra staten kompenserer ikke for lønnen, fordi det legges til grunn at lærlingen også bidrar med oppgaveløsning og verdiskaping som en del av læretiden. Satsen for voksenlærlinger er noe lavere enn ungdomslærlinger (Udir, 2024). Årsaken er antakelsen om at voksne har realkompetanse og dermed i større grad bidrar til oppgaveløsning/ verdiskaping fra dag én. Tilskuddet til «fagbrev på jobb»-kontrakter er også lavere enn ordinære ungdomslærlinger.

Bedrifter, og særlig i bransjer med stor mangel på faglært arbeidskraft, kan ha interesse av å være lærebedrift, fordi det å ta inn lærlinger er en rekrutteringskanal og muligens den eneste muligheten til å få tak i kvalifisert arbeidskraft. Samtidig er det ressurskrevende å drive opplæringsarbeid, og det er en terskel å gå fra å ikke være lærebedrift til å bli lærebedrift (SØA, 2022), fordi de må gjennom et godkjenningssløp. For noen virksomheter vil det derfor være mer ønskelig å heller ansatte faglærte, gitt at de får tak i disse, framfor å drive opplæringen selv.

Det er etablert noen særskilte tilskuddsordninger som har til hensikt å støtte bedrifter som tar inn ungdomslærlinger som krever ekstra oppfølging. I Agder er det i 2024 også vedtatt et prøveprosjekt, der mindre lærebedrifter kan få ekstra støtte. Det kan være relativt sett mer utfordrende å følge opp lærlinger for mindre bedrifter enn større, og dette tilskuddet skal gå til å gi nødvendig støtte, oppfølging og eventuelt hjelp til samarbeid med andre lærebedrifter (Agder fylkeskommune, 2024).

Når det gjelder voksne som kommer inn i arbeidspraksis via Nav, så vil disse personene normalt motta andre ytelser, slik at bedriften ikke trenger å betale lønn. Nav har også ordninger der bedriften betaler lønn, men der bedriften kan få lønnstilskudd og tilretteleggingstilskudd, som skal kompensere for at personen ikke har like høy produktivitet som lønnen tilsvarer. I henhold til våre respondenter i prosjektet blir lønnstilskudd og øvrige ytelser fra Nav normalt avvirket i det en person tegner lærekontrakt, men det finnes lokale tilpasninger og situasjoner der lønnstilskudd opprettholdes en viss stund.

Fullføringsreformen og ny opplæringslov innebærer sentrale endringer i rettighetene for voksne som ønsker kvalifisering. For det første får alle voksne nå rett til å fullføre en videregående opplæring, og dessuten får personer som allerede har tatt ett fagbrev rett til å ta et til. Utdanningsdirektoratet har varslet at ny opplæringslov vil påvirke rutinene når det gjelder tilskuddene, men at fylkeskommunen inntil videre skal forholde seg til de som allerede finnes.

³ Utdanningsdirektoratet: <https://www.udir.no/om-udir/tilskudd-og-prosjektmidler/tilskuddssatser/satser-larlinger-praksisbrevkandidater-larekandidater-og-kandidater-for-fagbrev-pa-jobb/>

Utdanningsdirektoratet anbefaler at lærebedrifter som tar inn kandidater med rett til yrkesfaglig rekvalifisering får samme tilskuddssats som lærebedrifter som tar inn voksne lærlinger (Udir, 2024).

2.4 Utfordringer bedrifter har i fag- og yrkesopplæringen

Det er en rekke barrierer som står i veien for å øke andelen sysselsatte med fagbrev.

For det første må bedrifter stille opp som lærebedrifter. I dette prosjektet har vi kun intervjuet bedrifter som allerede er lærebedrifter, men fra tidligere prosjekter er vi kjent med at prosessen med å bli godkjent som lærebedrift oppleves som en barriere. Mange bedrifter har ikke opplæringssystemer på plass – noe som gjør at det blir en (for) omstendelig prosess å bli lærebedrift (SØA, 2022).

Det andre skrittet på veien til fagbrev er at arbeidsgiver og arbeidstaker må inngå lærekontrakt, som fylkeskommunen må godkjenne. For ungdomslærlinger som er inne i et fag- og yrkesopplæringsløp i skolen, vil prosessen videre være å søke lære plass. Her vil det så være en utvelgingsprosess fra bedriftens side. Bedrifter har i utgangspunktet ønske om å ta inn lærlinger som er motiverte og som vil fungere godt på arbeidsplassen. Det innebærer at en del ungdom ikke får lære plass.⁴ Denne utfordringen begrunner behovet for et tilretteleggingstilskudd til bedrifter som tar inn ungdommer som trenger ekstra tilrettelegging.

Prosessene er annerledes for personer (typisk voksne) som kommer inn i bedrifter som ufaglærte, enten fordi arbeidsgiver har ansatt dem på eget initiativ, eller at de har kommet via arbeidstrening i Nav. Dersom arbeidsplassen har nytte av ufaglært arbeidskraft, så vil det fra en arbeidsgivers ståsted ikke være avgjørende å kvalifisere den ansatte til fagbrev. Det vil dessuten medføre økte lønnskostnader på lengre sikt (SØA, 2022). Samtidig kan kvalifisering oppleves nyttig fra arbeidsgiver ståsted. I offentlige kontrakter er det krav om bruk av lærlinger (KD, 2017). Å ha faglærte arbeidstakere kan være et konkurransefortrinn. Det kan også være en viktig strategi for å motivere og beholde ansatte (SØA, 2022). Fra arbeidstakers ståsted så er det ikke nødvendigvis slik at de ser verdien av fagbrevet, i og med at de allerede er i jobb. Ufaglærte kan være ufaglærte nettopp fordi de ikke er motiverte for mer utdanning/kvalifisering (SØA, 2022). For noen er det å bare ta fagprøven en barriere.

Dersom arbeidsgiver vurderer at det hadde vært nyttig at den ansatte tok fagbrev, så vil det likevel kunne ta tid før lærekontrakt inngås. En arbeidsgiver vi intervjuet i prosjektet pekte på at det ikke var naturlig å tegne opplæringskontrakt fra dag én for voksne som er ufaglærte. Både virksomheten og den ansatte trenger tid for å se om arbeidsplassen fungerer først. Bedriften pekte på at det er viktig å få prøve seg i yrket, før det legges til teoretisk kunnskap. I «fagbrev på jobb», er det ofte en forutsetning om at den ansatte skal ha vært ansatt i minst ett år før kontrakt tegnes.

⁴ De som ikke får lære plass vil få tilbud om skolebasert opplæring (Vg3 i skole), slik at sluttkompetansen likevel oppnås.

Nav, på sin side, opplever at virksomheter (og arbeidstakere) i for liten grad prioriterer å gjennomføre et fagopplæringsløp for de kandidatene som kommer fra dem. Fra Navs ståsted er det hensiktsmessig å få tegnet en opplæringskontrakt raskt, slik at personen også oppnår fagbrev innen en rimelig tid. Nav erfarer at det er de ufaglærte som er de første som må gå ved nedgangstider, og det er også vanskeligere for ufaglærte å få ny jobb, sammenliknet med personer med fagbrev. Under pandemien var det personer med lav utdanning, lavere tidligere inntekt, unge og innvandrere som ble hardest rammet av ledighet og oppsigelser de første månedene (Bratsberg, et al., 2020).

Det tredje skrittet på veien til fagbrevet er at lærlinger må gjennomføre opplæringsløpet og faktisk bestå fagprøven. Det krever innsats både hos arbeidsgiver og lærlingen.

Flere av bedriftene vi intervjuet i prosjektet pekte på at kapasiteten til å følge opp lærlingene var en hovedutfordring. Mange bedrifter organiserer seg i opplæringskontor, for å få bistand til arbeidet som følger med å ha lærlinger. Bedriftene må imidlertid uansett stille med instruktører og faglige veiledere, og mengden lærlinger den enkelte bedrift kan ta inn blir derfor begrenset av tilgangen på interne ressurser som kan drive opplæringen. I den sammenhengen er det verdt å være oppmerksom på at de personene som veileder lærlingene i læretiden sjelden får ekstra betalt, så instruktører påtar seg gjerne opplæringsjobben i tillegg til sin egen jobb.

Det følger basistilskudd med lærlinger, som skal kompensere for kostnader bedriftene har forbundet ved opplæringen. Systemet forutsetter at lærlinger i økende grad deltar i oppgaveløsning, slik at de i økende grad bidrar på linje med fagarbeidere.⁵ Det er imidlertid variasjon mellom lærlinger når det gjelder faktisk bidrag i oppgaveløsningen. Noen trenger mer tilrettelegging enn andre for å klare å oppnå fagbrev.

Når det gjelder ungdomslærlinger kan noen lærlinger ha større utfordringer enn andre med å håndtere overgangen fra skole til jobb. I forlengelsen av dette er det variasjoner i hvor mye veiledning og støtte den enkelte lærlingen trenger. Når det gjelder voksne kan det også være stor variasjon i behovet for veiledning. Det er derfor uforutsigbart i hvilken grad basistilskuddet dekker de faktiske opplæringskostnadene bedriften har. Fra et virksomhetsperspektiv, er det isolert sett mer attraktivt å tilby læreplass til lærlinger som man tror vil kunne bidra raskt i oppgaveløsning, enn lærlinger som kan ha ulike utfordringer – det være seg språkvansker, lærevansker eller rus/psykiatriske utfordringer, eller rett og slett manglende motivasjon.

Lærlinger som krever ekstra oppfølging, vil være ekstra ressurskrevende for en lærebedrift å følge opp, men basistilskuddet er det samme uansett. For ungdom finnes det tilretteleggingstilskudd, som omtalt over, men disse oppleves for begrensede i forhold til utfordringene bedrifter kan møte på, i henhold til bedriftene vi intervjuet i prosjektet. For voksne finnes det ikke noe tilsvarende tilretteleggingstilskudd.

Når det gjelder voksne lærlinger er det også en utfordring forbundet ved at lærlinglønnen i utgangspunktet er for lav for mange voksne.⁶ Som hovedregel

⁵ Lærlingstilskuddet som gis til bedrifter per ungdomslærling skiller mellom opplæringsdel og verdiskapingsdel, der verdiskapingsdelen er lærlingens bidrag til oppgaveløsning.

⁶ Lærlinglønnen er normalt en prosentandel av en fagarbeider, og skal tilsvare bidraget til verdiskaping.

trenger voksne høyere inntekt enn ungdomslæringer, fordi de har andre forpliktelser enn en ungdom som fortsatt bor hjemme, eksempelvis boliglån/husleie og familie som skal forsørges. Behovet for inntektssikring må dermed enten løses ved at bedriften betaler høyere lønn, eller at personen samtidig får ytelser fra Nav. Flere respondenter har pekt på at når det gjelder kandidater som kommer fra Nav, så er det en utfordring at lønnstilskudd kuttes i det virksomheten tegner lærekontrakt. Om den ansatte fortsatt hadde noe tilknytning til Nav-systemet, ville bedriftene oppleve det som risikoavlastende.

Bedriftene vi har intervjuet mener også at lærlingstilskuddsordningen er for lite fleksibelt. Mange læringer trenger bare litt ekstra tid for å bli ferdige, og bedrifter peker på at det burde være mulig å få basistilskudd noen måneder ekstra for å få dem i mål.

Intervjuer i dette prosjektet, og innsikt fra andre prosjekter vi har gjennomført peker på at læringer med svake norskkunnskaper står i en særskilt utfordrende posisjon i fag- og yrkesopplæringen (SØA, 2023). Norskkunnskaper er en forutsetning for å i det hele tatt få læreplass i noen typer lærefag. I andre bransjer er ikke norsk like avgjørende for å kunne utføre selve arbeidet, men så kreves det at eksamener avlegges på norsk, slik at norskkunnskaper likevel blir avgjørende for å oppnå fagbrevet.

Oppsummert peker bedriftene på en rekke svakheter ved det eksisterende fagopplæringssystemet. Problemstillingene framstår størst når det gjelder voksne personer som i utgangspunktet har en svak tilknytning til arbeidsmarkedet, fordi disse gjerne trenger ekstra oppfølging samtidig som de trenger høyere inntektssikring (lønn). Det er også disse personene Nav er særlig opptatt av at skal få til å gjennomføre fagbrev, fordi det på lengre sikt vil bidra til å gi dem en sterkere tilknytning til arbeidslivet.

Fra en bedrifts ståsted er det fordelaktig med en høyere sats på basistilskuddet, særlig når det kommer til læringer og/eller en lengre utbetalingsperiode. Samtidig har flere respondenter pekt på at de ikke har tiltro til et bedriftstilskudd uten føringer. Et tilskudd må gå inn i et system eller brukes til et avgrenset formål. Også forskning peker på at det ikke er størrelsen på lærlingstilskuddet som er den største utfordringen for lærebedrifter når det kommer til omfanget av læringer de tar inn, men snarere kapasiteten til å gi den nødvendige opplæringen (Fafo, 2021). Under ser vi derfor nærmere på hvordan tilskudd bør innrettes for å ha best mulig effekt.

2.5 En tilskuddsordning bør trolig kompensere for ekstra tilretteleggingsarbeid

For at BIO-piloten skal bidra til at flere personer tar fagbrev, må flere bedrifter tegne lærekontrakter, og bidra i arbeidet med at kandidaten oppnår kvalifikasjonen. Antallet lærekontrakter kan gå opp enten ved at antallet bedrifter som blir lærebedrifter øker, eller ved at eksisterende lærebedrifter tegner lærekontrakter med flere personer (eller begge deler).

For å stimulere til at flere lærebedrifter inngår lærekontrakter kan man gi belønning til bedrifter som går igjennom prosessen med å bli lærebedrift. Jo flere lærebedrifter, jo flere mulige læreplasser. Utfordringen med å bruke tilskudd på denne måten er at det ikke er gitt at bedrifter tar inn læringer selv

om de blir lærebedrifter. Vår vurdering er derfor at dette blir en for lite treffsikker innretning.

For å stimulere til at lærebedrifter tegner lærekontrakter med flere personer, kan man tenke seg ulike løsninger.

Ett alternativ er å belønne virksomheter per oppnådde fagbrev. Jo flere lærlinger de tar inn og kvalifiserer, jo høyere belønning kan de motta. Fordelen med en slik innretning er at den vil gi insentiver til å gjennomføre opplæringsløpet så raskt som mulig, og det vil også gi insentiver til å formalisere kompetansen til de ufaglærte som per i dag ikke ser verdien av fagbrevet. Ulempen med en slik innretning, uten avgrensninger, er at ordningen vil bli relativt kostbar, og ha lav addisjonalitet fordi man da også belønner virksomheter som uansett ville tatt inn lærlinger. En slik innretning kan også ha noen uheldige virkninger i det at konkurransen om de beste lærlingene vil tilspisse seg, og det kan bli enda mer krevende for lærlinger med ekstra tilretteleggingsbehov å få læreplass.

Et annet alternativ er å belønne virksomheter per lærekontrakt som inngås. Det vil ta ned noe av konkurransen om lærlingene med best forutsetninger for å lykkes, og i større grad åpne opp for lærlinger som har mer tilretteleggingsbehov. En ytterligere avgrensning kunne vært at tilskuddet kun gjaldt bedrifter som inngikk lærekontrakt med voksenlærlinger. Som pekt på over er basistilskuddet høyere for ungdomslærlinger enn voksenlærlinger, og i tidligere utredninger har respondenter pekt på at det medfører at bedrifter er litt mindre interessert i voksenlærlinger enn i ungdomslærlinger (SØA, 2023). En slik innretning kunne motivert bedrifter til å raskere tegne lærekontrakt med ansatte som er ufaglærte, enn de gjør i dag. Men selv med denne avgrensningen vil ordningen trolig kunne bli (for) kostbar og ha lav addisjonalitet, i den forstand at man ville belønnet bedrifter som uansett tar inn voksne lærlinger.

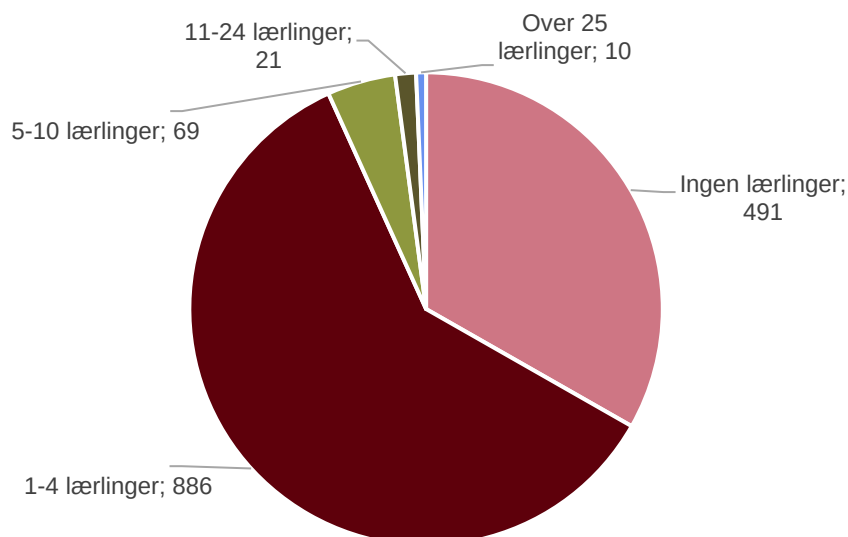
Vår vurdering er at en tilskuddsordning bør avgrenses til virksomheter som tar inn voksne lærlinger med ekstra tilretteleggingsbehov. Det finnes som nevnt en slik tilskuddsordninger rettet mot ungdom, men ikke tilsvarende for voksenlærlinger.

Mer konkret kan ordningen avgrenses til virksomheter som har personer på arbeidstrening gjennom Nav. Et slikt tilskudd vil kunne ta ned noe av risikoen forbundet ved å ta inn disse lærlingene, og motivert bedrifter til å tegne lærekontrakt raskere enn de gjør i dag. En slik tilskuddsordning blir da helt målrettet utfordringen Nav har pekt på i prosjektet, nemlig at bedrifter kvier seg for å tegne lærekontrakt med kandidater med tilretteleggingsbehov.

2.6 Anslag på bedrifter som kan kvalifisere tilskudd

Som omtalt i kapittel 2.2 så er det omtrent 1 500 godkjente lærebedrifter i privat sektor i Agder fylkeskommune. Det er imidlertid lite sannsynlig at alle disse bedriftene tar inn lærlinger som krever ekstra tilrettelegging. En stor del av godkjente lærebedrifter tar ikke inn noen lærlinger i det hele tatt, jf. figur. 2.3. Det er kun 100 bedrifter som har tatt inn flere enn 5 lærlinger (per 2.9.2024).

Figur 2.3 Godkjente lærebedrifter i privat sektor i Agder og antall lærlinger i bedriften.



Kilde: Utdanning.no, pr. 2.9.2024

Det er etter vår vurdering størst sannsynlighet for at bedrifter som realistisk sett vil søke på denne tilskuddsordningen allerede tar inn flere enn én lærling. Disse bedrifter har trolig allerede etablert gode systemer og rutiner for opplæring, og vil være i stand til å ta inn lærlinger som krever ekstra tilrettelegging. Vår vurdering er videre at det særlig vil være de større bedrifter som er i best stand til å tilrettelegge for lærlinger med ekstra behov.

Den reelle målgruppen for dette tilskuddet vil derfor trolig avgrense seg til mellom 100 og 500 bedrifter. Målgruppen blir sannsynligvis betydelig mindre dersom ordningen avgrenses til å gjelde lærekontrakter inngått med arbeidstakere som kommer inn gjennom Nav.

3 Tilskudd for å forhindre utstøting

I dette kapitlet ser vi nærmere på en innretning på BIO-piloten, der tilskudd går til kompetanseutvikling for arbeidstakere som står i fare for langtids-sykemelding og dertil utstøting fra arbeidslivet. Kvalifisering kan bidra til at arbeidstakeren forblir sysselsatt i samme bedrift.

3.1 Ulike kvalifiseringer kan være relevante

I denne innretningen av BIO-piloten, er det langsiktige formålet å forhindre at personer blir utstøtt fra arbeidslivet som følge av at de ikke lenger er i stand til å utføre jobben de egentlig var ansatt for å gjøre. Selve tilskuddet er tenkt å gå til kvalifisering av en ansatt, slik at den kan utføre andre oppgaver i bedriften og dermed forbli sysselsatt.

I motsetning til innretningen drøftet i kapittel 2, så er det ikke i denne konteksten åpenbart hva slags kvalifikasjon som er aktuell. Intervjuene med bedriftene i dette prosjektet indikerer at det trolig først og fremst er et fagbrev eller fagbrev nr. 2 som er mest relevant. Et konkret eksempel på problemstillingen er en kokk som får melallergi, men som er positiv og sørvinnstilt og kunne fungert utmerket som servitør, og som da ville vært interessert i et fagbrev i servitørfaget. Et annet eksempel er at fysisk belastende yrker skaper slitasje på kroppen, hvor arbeidstakeren har behov for kompetansepåfyll for å omstille seg til mer administrative oppgaver i bedriften. Her kan høyere yrkesfaglig utdanning være relevant, for personer som allerede har et fagbrev. Eller så kan fagbrev være aktuelt også her, eksempelvis kontor- og administrasjonsfaget. Man kan også se for seg at en ikke-formell kvalifikasjon, som eksempelvis ulike typer sertifiseringer eller sertifikater (eks. truckførerbevis), er det som skal til for at personen kan bli værende i bedriften.

Bedriftene vi har intervjuet i prosjektet peker på at spesialisering skaper utfordringer for relevansen av dette tilskuddet. Der det før var slik at eksempelvis kantinedrift og lager var en del av samme produksjonsvirksomhet, har spesialisering bidratt til at kantinedrift kjøpes som en tjeneste og lagrene er eksterne. Dermed kan det være vanskelig å faktisk finne en alternativ stilling til den ansatte innad i samme virksomhet.

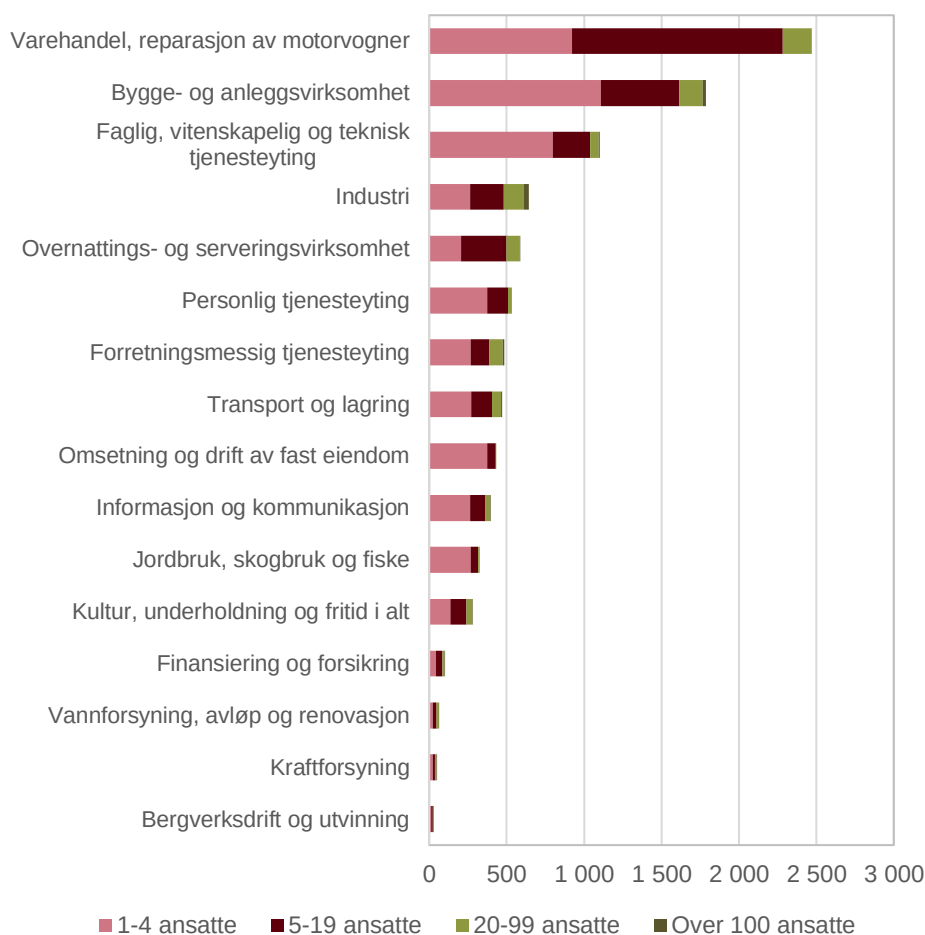
Nivået på kvalifikasjonen vil påvirke hvor lang tid det tar å oppnå kvalifikasjonen. Dersom personen skal gjennom et opplæringsløp mot fagbrev

eller fagskoleutdanning vil tiden det tar å oppnå kvalifikasjonen kunne være mellom ett og fire år – avhengig av realkompetanse. Lengden på opplæringsløpet vil også påvirke hvor enkelt det er å gjennomføre parallelt med jobb. Man må trolig legge til grunn at personen tidvis må være til stede på en skole, og dermed være helt ute av produksjon, selv om både enkelte fag i fag- og yrkesopplæringen og i høyere yrkesfaglig utdanning i økende grad tilbyr fleksible utdanningsløp, som muliggjør å kombinere arbeid og utdanning.

3.2 Målgruppen for tilskuddet avhenger av kvalifikasjonsnivået

Hvilke bedrifter som er i målgruppen for denne innretningen av BIO-tilskuddet avhenger av kvalifikasjonsnivået man ser for seg at tilskuddet skal bidra til å finansiere. Hvis kvalifikasjonsnivået er et fagbrev; enten et første eller et fagbrev nr. 2, er det kun lærebedrifter som er aktuelle mottakere. Dersom ordningen åpner for høyere yrkesfaglig utdanning eller ikke-formell opplæring, så vil i prinsippet alle bedrifter ha muligheter til å søke. Figur 3.1 viser bedriftene i fylket fordelt på næring og størrelsessegmenter. De største virksomhetene finner vi i bygg- og anlegg og industri.

Figur 3.1 Antall virksomheter i Agder, fordelt på størrelsessegmenter og næringer



Kilde: SSB. 10309: Virksomheter, etter næring (SN2007), antall ansatte, statistikkvariabel, år og region. Note: Helse- og sosial, Undervisning og Offentlig forvaltning er tatt ut.

3.3 Hvilke tilgrensende tiltak finnes?

Det finnes en rekke tiltak og virkemidler i Nav-systemet som har til hensikt å bidra til at en virksomhet kan ha ansatt personer med lavere produktivitet. Ett eksempel er lønnstilskudd, som skal kompensere for varig nedsatt arbeidsevne. Nav har også veiledningstjenester («Ekspertbistand») rettet mot bedrifter som har generelt høyt sykefravær. Til forskjell fra tiltaket vi diskuterer i *denne* rapporten, er ikke disse tiltakene direkte kompetanseutviklingstiltak.

Nav tilbyr imidlertid også kompetanseutviklingstiltak, eksempelvis «kompetansetiltak for sykemeldte», som en forsøksordning som gir sykemeldte mulighet til å delta på opplæringstiltak i sykemeldingsperioden. Hensikten er blant annet å utvikle personens kompetanse, ruste personen for å utføre annet arbeid og bli mer attraktiv på arbeidsmarkedet. Formålet med kompetansetiltak for sykemeldte er det samme som en eventuell ny innretning på tilskuddsordningen vi drøfter i denne rapporten – nemlig forhindre varig utstøting fra arbeidslivet gjennom kompetanseutvikling. Den viktigste forskjellen er at Kompetansetiltak for sykemeldte først er aktuelt i det personen har *blitt* sykemeldt, mens tilskuddsordningen Agder ser for seg skal virke *forbyggende*. En annen forskjell er at den nye tilskuddsordningen ideelt sett skal sikre at arbeidstakeren forblir på samme arbeidsplass, mens utfallet av kompetansetiltak for sykemeldte kan være at personen får en jobb hos en annen virksomhet.

Det konkrete kvalifikasjonsbehovet til den ansatte vil kunne variere fra bedrift til bedrift. For noen vil det være hensiktsmessig med et fagbrev eller et nytt fagbrev. Fra og med 1. august 2024 får personer som allerede har tatt ett fagbrev, rett til å ta et nytt. Ut fra vår forståelse vil tilskuddsordningene som er etablert i lærlingeordningen gjelde selv om det er snakk om fagbrev nr. 2. Dette innebærer at bedrifter vil få lærlingtilskudd som skal kompensere for opplæringsansvaret de påtar seg, selv om det er et fagbrev nr. 2. Dette innebærer videre at det allerede er etablert tilskuddsordninger for å ivareta kvalifisering eller rekvalifisering til fagbrev.

Dersom kvalifikasjonsbehovet er høyere yrkesfaglig utdanning, så finnes det ikke i dag noen bedriftsrettede ordninger som skal tilrettelegge for at ansatte kan ta en slik videreutdanning. Tiltak for å stimulere til at voksne, gjennom hele livet, utvikler kompetansen (uavhengig av årsak) har vært på den politiske dagsorden i en årrekke, men det har så langt ikke resultert i noen nye ordninger.

En fondsordning, KompetanseFUNN, er et eksempel på tiltak som har vært foreslått og drøftet (Samfunnsøkonomisk analyse, 2018). Forskjellen på generelle insentivordninger til kompetanseutvikling, som har vært drøftet nasjonalt, og dette tilskuddet Agder fylkeskommune ser for seg, er at målgruppen i BIO-innretningen er tenkt vesentlig mer avgrenset. Målgruppen til tiltaket Agder fylkeskommune ser for seg er bedrifter med ansatte der en ny kvalifikasjon er *avgjørende* for at han/hun fortsatt kan være ansatt.

For øvrig er det først og fremst Lånekassen som finansierer studieoppeggivende videreutdanning i Norge, uavhengig av årsak til at videreutdanning tas og tidspunkt for gjennomføring. Lånekassen tilbyr tilleggslån for studenter over 30 år som tar universitets- eller høyskoleutdanning, fagskole eller videregående utdanning.⁷ Det har pågått et

⁷ <https://lanekassen.no/nb-NO/stipend-og-lan/tilleggslan/>

eget forsøk i regi av HK-dir for å undersøke om økt stipend til fagarbeidere bidrar til at de i større grad velger å ta en videreutdanning. Resultater fra forskningen indikerer at mer stipend bidrar til at flere velger å ta videreutdanning (Fafo, 2024).

Dersom kompetansebehovet er mer avgrenset og kortvarig, så er den eksisterende BIO-ordningen tiltaket som trolig har størst grenseflater til denne innretningen på en ny BIO-pilot. Tilskudd til bedriftsintern opplæring (eksisterende BIO) skal gå til kompetanseutvikling av ansatte slik at bedriften skal klare nødvendig omstilling – enten i form av endring i bedriftens produksjon eller i form av etablering på nye markeder. Likheten mellom eksisterende BIO-ordning og BIO-piloten er at det er snakk om bedriftsrettede tilskudd til opplæring av relativt kortvarig karakter. Forskjellen er at problemet som skal løses gjennom BIO-piloten er å forebygge at en ansatt blir sykemeldt. Det er her altså snakk om en omstilling av en enkelt ansatt, mens nåværende BIO-ordning dreier seg om omstilling av bedriften.

3.4 BIO-ordningen kan enkelt utvides til nye begrunnelser

I lys av drøftingen over så er SØAs oppfatning at et tilskudd, som skal bidra til å forebygge langvarig sykemelding og dertil utstøting fra arbeidslivet, kan være aktuelt dersom problemet som skal løses er at den ansatte trenger en ny kvalifikasjon for å bli værende på arbeidsplassen (i ny stilling). For å ikke overlappe med «kompetansetiltak for sykemeldte» må det forutsettes at arbeidstakeren har *noe* arbeidskapasitet, som kan brukes på oppgaver på arbeidsplassen, også uten nye kvalifikasjoner.

Dersom en ansatt trenger opplæring eller kvalifikasjoner for å kunne ta på seg nye oppgaver, så vil det kreve at det settes av tid og ressurser til å gi denne opplæringen. I opplæringsperioden vil den ansatte være mindre produktiv enn en ansatt som har fullverdige kvalifikasjoner. Dessuten vil det kunne være andre ansatte i virksomheten som blir mindre produktive fordi de må bruke av sin tid til opplæring. Dersom det er behov for eksterne ressurser for å sikre opplæringen, kan det også kreve finansiering (for eksempel kurs). Man kan se for seg at et tilskudd skal kunne kompensere for redusert produktivitet, eller finansiere opplæringsaktiviteten.

Samtidig er det mindre aktuelt med et ekstra tilskudd dersom den nye kvalifikasjonen som trengs er et nytt fagbrev. Årsaken er at det allerede er etablerte systemer og tilskuddsordninger i fagopplæringsløpet, som pekt på i kapittel 2.

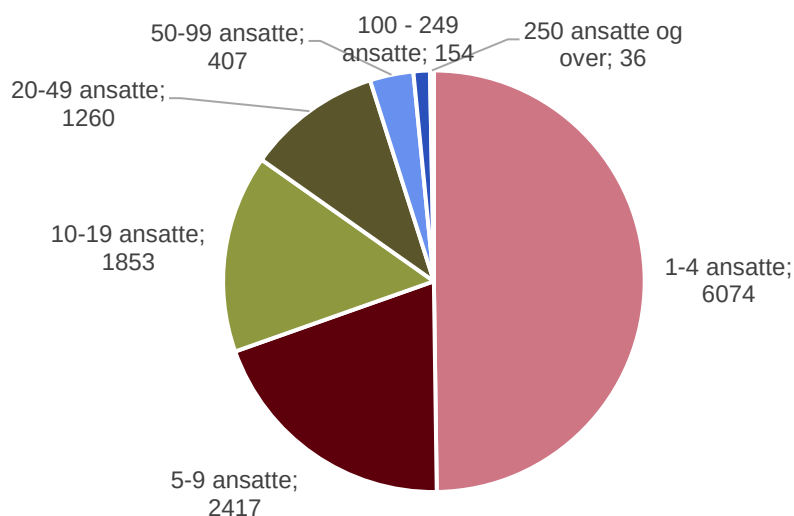
Dersom den nye kvalifikasjonen som trengs, er innen høyere utdanning, så finnes det ingen bedriftsrettede incentiver i dag, så her er det et potensielt «hull» å fylle. Det finnes heller ingen bedriftsrettede incentiver dersom den nye kvalifikasjonen som trengs er ikke-formell (for eksempel sertifisering), så det er vår vurdering at denne innretningen på BIO-piloten også bør åpne for denne typen kompetanseutviklingstiltak.

3.5 Anslag på bedrifter som kvalifiserer dette tilskuddet

Som pekt på i avsnitt 3.2 så vil alle bedrifter i Agder være potensielle søkere på dette tilskuddet. På bakgrunn av intervjuer gjennomført i prosjektet, tror vi like fullt at det er relativt få bedrifter dette tiltaket er aktuelt for. Det er en konsekvens av at tilskuddet er avgrenset til situasjoner der en arbeidstaker står i fare for langtidssykemelding og utstøting fra arbeidslivet. Videre forutsetter søking av tilskuddet at arbeidsgiver ønsker og har behov for å beholde den ansatte ved å legge til rette for kompetansepåfyll som muliggjør omstilling til andre oppgaver internt. Denne utvidelsen av den eksisterende BIO-ordningen omfatter dermed ikke alle situasjoner med behov for omstilling for individuelle arbeidstakere. Merk at det heller ikke skal være mulig å søke om tilskudd til opplæringstiltak som leder til fagbrev.

Trolig er det større bedrifter eller bedrifter i vekst og/eller omstilling som er mest aktuelle. Det begrunnes i at bedriften må ha alternative arbeidsoppgaver å tilby, i tillegg til at eksisterende arbeidsoppgaver enten må erstattes eller rasjonaliseres bort. Figur 3.2 viser antallet bedrifter i Agder⁸ fordelt på størrelsessegmenter.

Figur 3.2 Virksomheter i Agder fordelt på størrelsessegmenter



Kilde: SSB-tabell 10309: Virksomheter, etter næring (SN2007), antall ansatte, statistikkvariabel, år og region. Note: Helse- og sosial, Undervisning og Offentlig forvaltning er tatt ut.

Næringslivet i Agder er i stor grad preget av små bedrifter (inntil fire ansatte) og mellomstore bedrifter (opp til 19 ansatte).

Så lenge det kun er bedrifter som det faktisk er aktuelt for som søker, så vil ikke kostnadene ved et slikt tilskudd være for høye. Det er imidlertid en viss risiko for at tilskudd med denne innretningen vil kunne bidra til å finansiere opplæringsaktivitet som ville funnet sted også uten tilskudd, dvs. ha lav addisjonalitet. Det vil være vanskelig for fylkeskommunen å innhente dokumentasjon på at den ansatte det gjelder faktisk står i fare for å bli sykemeldt.

⁸ Vi har ekskludert Helse- og sosialtjenester, Undervisning og offentlig forvaltning siden dette er næringer med stor hovedvekt av offentlige virksomheter.

4 Anbefalinger og implikasjoner

For å bidra til målet om at flere ufaglærte oppnår fagbrev anbefaler vi at fylkeskommunen oppretter en *ny* tilskuddsordning målrettet til lærebedrifter som tar inn voksne lærlinger med ekstra tilretteleggingsbehov. Vi foreslår videre at Agder fylkeskommune gjør justeringer i den eksisterende BIO-ordningen, og åpner opp for at bedrifter kan søke opplæringstilskudd med begrunnelsen om at en ansatt står i fare for langtidssykemelding.

4.1 Etablere en ny tilskuddsordning for å tilrettelegge for voksne lærlinger med ekstra behov

For å stimulere til at flere tar fagbrev, foreslår vi at fylkeskommunen oppretter en søknadsbasert tilskuddsordning som lærebedrifter kan søke på, dersom de har voksne lærlinger som krever ekstra tilrettelegging.

Vi foreslår at alle lærebedrifter som er registrert i Agder fylke kan søke. Tilskuddsordningen bør sees i sammenheng med de øvrige tilskuddene fylkeskommunen har, som skal stimulere til flere lærlinger og høyre andel fagbrev. Det innebærer at alle de ulike lærlingrelaterte tilskuddsordningene opplyses om på samme webområdet i fylkeskommunen, og at også søknadene sendes inn i samme system.

Forslaget vårt er at dokumentasjonen som skal til for å motta et slikt tilskudd er at bedriften har tegnet lærekontrakt, og at personen bedriften har tegnet lærekontrakt med enten har blitt foreslått fra Nav, eller vært på arbeidsmarkedstiltak via Nav. Vi foreslår også at bedriften må begrunne behovet for tiltak og hva midlene skal gå til.

Når det gjelder hva som kunne være en egnet støttesats på et slikt tilskudd, har vi ikke fått spesielt konkrete tilbakemeldinger fra bedriftene vi har intervjuet. En tilnærming for å vurdere nivået kan være å ta utgangspunkt i den tilsvarende ordningen rettet mot ungdom. Vi har ikke innsikt i hva som er støttesatsene til bedriftene her, men legger til grunn at det er informasjon fylkeskommunens ulike avdelinger kan dele seg imellom.

En annen tilnærming er å ta utgangspunkt i basistilskuddet som lærebedrifter får per lærling. Basistilskuddet skal dekke opplæring av den ansatte og utgjør

ca. 62 000 kroner per år for voksne lærlinger (basis II). Man kan eksempelvis ta utgangspunkt i at virksomheten trenger å bruke maksimalt 50 prosent mer ressurser for å gi tilrettelegging, og kan dermed søke om maksimalt 35 000 kroner.

Etter vår forståelse har fylkeskommunen handlingsrom til å også gjøre endringer i tilretteleggingstilskuddet rettet mot ungdom, hvilket innebærer at det ikke er gitt at det må opprettes en ny tilskuddsordning, men at den eksisterende tilskuddsordningen kan utvides til å også omfatte voksne.

Fylkeskommunen bør orientere om tilskuddet til alle opplæringskontorene i fylket, som da igjen kan gjøre sine lærebedrifter kjent med ordningen.

Vi har ikke vurdert om en slik tilskuddsordning medfører behov for notifikering i ESA.

4.2 Utvide BIO-ordningen for å forebygge langvarige og hyppige sykemeldinger

Det andre grepet er å utvide BIO-ordningen til at bedrifter også kan motta tilskudd til opplæring av en enkelt ansatt som ellers ville blitt langvarig sykemeldt. Her er det viktig å understreke at vi foreslår en utvidelse, ikke en erstatning av eksisterende BIO. Ut fra vår kjennskap og erfaring med den eksisterende BIO-ordningen, er denne svært nyttig for bedrifter (SØA, 2023). Det er flere år siden ordningen ble evaluert, men den som ble gjennomført pekte på positive resultater (Rambøll, 2010). Vi tror dessuten at behovet for kompetanseutviklingsmidler for omstilling vil øke. Det har blitt en økende tilgang på digitale teknologier og kunstig intelligens, men bedrifter peker på kompetanse som en sentral barriere for å nyttiggjøre seg disse mulighetene (Samfunnsøkonomisk analyse, 2024).

Vi foreslår at alle bedrifter som er registrert med adresse i Agder fylke kan søke. Vi foreslår at søknadsprosess og søknadsbehandling videreføres på samme måte som den eksisterende ordningen. Bedriften må beskrive kvalitativt hva slags opplæringsløp som planlegges og hvordan dette vil bidra til at den ansatte kan utføre nye oppgaver.

Når det gjelder hva midlene kan brukes til, mener vi at kvalifikasjonsnivået både kan være formell og ikke-formell utdanning, men at ordningen ikke skal omfatte opplæringstiltak som leder til fagbrev.

Gjennom intervjuene gjennomført i prosjektet har vi ikke fått særlige tilbakemeldinger på hva som kan være et egnet støttebeløp.

Et utgangspunkt for å vurdere støttesatsen kan være hva som er forventede utgifter til selve opplæringen og forventet visst antall dagsverk som må avsettes til opplæringen. Innen høyere utdanning tilbys det innen noen fag 10 studiepoeng videreutdanning for ca. 25 000 kroner, der det også forventes 5 arbeidsdager til undervisning, samt hjemmearbeid. Kurs som tilbyr ikke-formell utdanning vil også variere i pris og omfang. Ett tilfeldig regnskapskurs vi søkte oss fram til koster ca. 35 000 i kursavgift, og varer én dag.

En ansatt med 500 000 i lønn, koster en arbeidsgiver ca. 590 000 kroner med alle avgifter inkludert (Altinn, 2024). Det tilsvarer ca. 2 500 kroner per

arbeidsdag, dersom vi legger til grunn 230 arbeidsdager i året. Med eksempelet fra høyere utdanning vil kostnaden for 20 studiepoeng være omtrent 75 000 kroner, som man eventuelt kunne lagt til grunn som en maksimal støttesats. I så fall kompenseres arbeidsgiver for både lønnskostnaden de dagene arbeidstakeren er på undervisning og for studieavgiften.

Som pekt på i forrige kapittel er det en viss fare for at bedrifter kan utnytte ordningen og at tilskuddsmidlene brukes på opplæringstiltak som uansett ville funnet sted. Vi mener derfor at ordningen ikke bør gjøres *for* attraktiv, og at utbetalt tilskudd er begrenset og at det legges opp til en fordeling av utgiftene forbundet ved opplæring. Dersom den ansatte skal på kurs, kan bedriften eksempelvis selv dekke vikarutgiftene, mens tilskuddet dekker avgift og et visst antall timer tapt arbeidstid. Dersom opplæringen skjer i bedriften, kan tilskuddet dekke et visst antall timer tapt arbeidstid for den som gir opplæring og den som er under opplæring. Både bedriften og den ansatte vil være tjent med at den ansatte får mer kunnskap, og det er derfor da rimelig at bedriften tar noe av kostnaden.

Nav har i prosjektarbeidet pekt på at de gjerne bistår i å markedsføre ordningen mot de bedriftene de møter på. Som pekt på tidligere driver Nav med veiledning av bedrifter som har særlige utfordringer med høyt sykefravær.

Vi foreslår videre at fylkeskommunen fører statistikk på hva det søkes om midler til, slik at fylkeskommunen får innsikt i virkemåten til tilskuddet, og på bakgrunn av dette kan gjøre justeringer ved behov. Dette vil styrke grunnlaget for senere evalueringer og dermed videre kunnskapsbasert politikkutforming.

Vi har ikke vurdert om en slik endring i BIO-ordningen medfører behov for notifikering i ESA.

Referanser

- Agder fylkeskommune. (2024). *Tilskudd til opplæring i bedrift*. Hentet fra agderfk.no: <https://agderfk.no/vare-tjenester/skole-og-opplaring/opplaring-i-bedrift/larebedrift/tilskudd-til-opplaring-i-bedrift/>
- Agder fylkeskommune. (u.d.). *Utenforskap fra arbeidslivet*. Hentet fra Agdertall.no: <https://agdertall.no/arbeidsliv/utenforskap-fra-arbeidslivet/>
- Altinn. (2024). *Hva koster en arbeidstaker*. Hentet fra altinn.no: <https://info.altinn.no/starte-og-drive/arbeidsforhold/ansettelse/hva-koster-en-arbeidstaker/>
- Bratsberg, B., Eilesen, G., Markussen, S., Raaum, O., Røed, K., & Vigtel, T. (2020). Koronakrisens første uker - hvem tok støytten i arbeidslivet. *Samfunnsøkonomene*, ss. 41-50.
- Cappelen, Å., Dapi, B., Gjefsen, H. M., & Stølen, N. M. (2020). *Framskrivinger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utanning mot 2040*. Oslo: SSB.
- Fafo. (2016). *Å sette pris på lærlinger*. Oslo: Fafo.
- Fafo. (2021). *Finansiering av lærlinger. En diskusjon av styrker og svakheter ved ulike ordninger*. Oslo: Fafo.
- Furholt, J., & Børing, P. (2024). *NHOs kompetansebarometer 2023*. Oslo: Nifu.
- Hagen-utvalget. (2018). *Regionreformen. Desentralisering av oppgaver fra staten til fylkeskommunene*.
- KD. (2017). Forskrift om plikt til å stille krav om bruk av lærlinger i offentlige kontrakter. KD.
- KD. (2022). Meld. St. 14 (2022-2023) Utsyn over kompetansebehovet i Norge. Kunnskapsdepartementet.
- NAV. (2024). *Bedriftsundersøkelsen*. Hentet fra nav.no: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>
- Norsk industri. (2021). *BattKOMP. Kompetansebehov i batteriindustrien*.
- Oxford research. (2023). *Finansiering av kompetansetiltak i næringslivet*. Kristiansand: Oxford research.
- Rambøll. (2010). *Evaluerings av BIO og AMO*. Oslo: Rambøll.
- Røyset, Å., & Wik, H. H. (2018). *Nav sitt arbeidsmarkedstiltak bedriftsintern opplæring. Har statlige subsidier til investeringer i bedriftsintern*

opplæring positiv effekt på bedrifter i omstilling? Bergen: Norges Handelshøyskole. Masterutredning i finansiell økonomi. .

Samfunnsøkonomisk analyse. (2018). *Analyse av alternative modeller for utforming av Kompetansefunn*. Oslo: Samfunnsøkonomisk analyse.

Samfunnsøkonomisk analyse. (2024). *Kunstig intelligens - nytte, muligheter og barrierer*. Oslo: Samfunnsøkonomisk analyse.

Sohlman, M., & Kann, I. C. (2021). *Færre får opplæringstiltak, mn mer til prioriterte grupper av arbeidssøkere og mer formell kompetanse*. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

SØA. (2022). *Fagarbeidere i jernbanesektoren*. Oslo: Samfunnsøkonomisk analyse.

SØA. (2022). *Investeringer i kompetanse i arbeidslivet - behov for mer?* Oslo: Samfunnsøkonomisk analyse.

SØA. (2023). *Fylkeskommunens utfordringer og muligheter i å utvikle et kompetansetilbud for voksne*. Oslo: Samfunnsøkonomisk analyse.

Udir. (2024). *Modulstrukturert*. Hentet fra udir.no: <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/modulstrukturert/>

Udir. (2024). *Rutiner for tilskudd til bedrifter*. Hentet fra udir.no: <https://www.udir.no/om-udir/tilskudd-og-prosjektmidler/Tilskudd-til-bedrifter-som-tar-inn-larlinger-og-larekandidater/>

Udir. (2024). *Satser lærlinger, praksisbrevkandidater, lære kandidater og kandidat for fagbrev på jobb 2024*. Hentet fra udir.no: <https://www.udir.no/om-udir/tilskudd-og-prosjektmidler/tilskuddssatser/2024/satser-larlinger-praksisbrevkandidater-larekandidater-og-kandidater-for-fagbrev-pa-jobb-2024/>

Vedlegg 1.

Tilretteleggingstilskudd – retningslinjer - utkast

Formål

Formålet med tilskuddet er å øke antallet fagarbeidere i Agder fylke, gjennom å stimulere lærebedrifter til å ta inn ufaglærte.

Kriterier for måloppnåelse

Kriteriet for måloppnåelse er at flere lærebedrifter tar inn ufaglærte voksne som de tegner lærekontrakt med. Et annet kriterium er at det blir enklere for Nav å få personer på arbeidstrening inn i et fagopplæringsløp.

Hvem kan søke?

Alle godkjente lærebedrifter med registrert adresse i Agder fylke kan søke.

Målgrupper

Målgruppen for tilskuddet er ufaglærte voksne som trenger ekstra tilrettelegging for å oppnå fagbrev.

Hva kan det søkes om støtte til

Tilskuddet kan brukes til ekstra tilrettelegging på arbeidsplassen for at lærlingen kommer i mål med fagbrevet. Tilskuddet kommer i tillegg til ordinært lærlingstilskudd (basis II).

Kriterier for tildeling

Bedriften må ha tegnet lærekontrakt med en ansatt som har kommet til bedriften via Nav.

Tilskuddssatser

Maksimal støttesats tilsvarer et halvt år ekstra med opplæring, og utgjør 35 000 kr. i 2024 (halvparten av basis II per år).

Krav til søknaden

Det er bedriften som søker på tilskudd på vegne av ansatt. Som dokumentasjon vedlegges lærekontrakt, beskrivelse av tilretteleggingsaktivitet og uttalelse fra Nav.

Søknaden sendes inn her [[link til søknadsportal](#)]

Søknadsfrist

Det er løpende saksbehandling.

Rapportering og kontroll

80 pst. av tilskuddet utbetales på bakgrunn av dokumentasjon på tegnet lærekontrakt, mens det resterende 20 pst. utbetales enten på bakgrunn av dokumentasjon på oppnådd fagbrev eller på bakgrunn av beskrivelse på hvorfor fagbrev ikke er oppnådd.

Er søknadene offentlige?

Søknadene vil unntas offentlighet. Fylkeskommunen vil imidlertid føre statistikk på kjennetegn ved søkere (kommune, type næring, størrelse) og type tilretteleggingsaktivitet, samt om fagbrev har blitt oppnådd eller ikke. Statistikken skal kunne brukes til analyse- og evalueringsformål.

Vedlegg 2.

Bedriftsintern opplæring (BIO) – beholde retningslinjer - utkast

Formål

Formålet med tilskuddet er å forebygge at personer blir langvarig sykemeldte fra arbeidsplassen, og dertil utstøtt fra arbeidsmarkedet.

Kriterier for måloppnåelse

Kriteriet for måloppnåelse er at færre arbeidstakere blir langtidssykemeldte.

Hvem kan søke?

Alle bedrifter med registrert adresse i Agder fylke kan søke.

Målgrupper

Målgruppen for tilskuddet er ansatte som står i fare for å bli langvarig sykemeldt fra arbeidsplassen, men som gjennom kompetanseutviklingstiltak kan bli stående i jobb, men med andre arbeidsoppgaver.

Hva kan det søkes om støtte til

Tilskuddet kan brukes kompetanseutviklingstiltak av den ansatte. Det kan både søkes om støtte til ikke-formell og formell utdanning, og midlene kan både brukes til kursavgift og kompensasjon for tapt arbeidstid. Det kan ikke søkes om støtte til rekvalifisering til nytt fagbrev. Her henviser vi til basistilskuddet.

Kriterier for tildeling

Bedriften må beskrive hva slags kompetanseutviklingstiltak som skal gjennomføres og hvordan dette vil føre til at den ansatte kan påta seg nye oppgaver.

Tilskuddssatser

Støttesats er opp til 40 000 kr. i kursavgifter og lønnskostnader til opp til 10 dagsverk tapt arbeidstid. Maksimal tilskuddssats er 75 000 kr.

Krav til søknaden

Det er bedriften som søker på tilskudd på vegne av ansatt.

Søknaden må inneholde en beskrivelse av kompetansetiltak som skal gjennomføres og hvordan dette vil føre til at den ansatte kan påta seg nye oppgaver.

Det skal også legges ved dokumentasjon på evt. kursavgift, lønnskostnader og forventet antall dager som arbeidstaker vil være under opplæring.

Søknaden sendes inn her [[link til søknadsportal](#)]

Søknadsfrist

Det er løpende saksbehandling.

Rapportering og kontroll

80 pst. av tilskuddet utbetales på bakgrunn av dokumentasjon på opplæringsaktivitetene som planlegges, mens de resterende 20 pst. utbetales når kursbevis eller annen dokumentasjon på oppnådd kompetanse er oppnådd.

Er søknadene offentlige?

Søknadene vil unntas offentlighet. Fylkeskommunen vil imidlertid føre statistikk på kjennetegn ved søkere (kommune, type næring, størrelse) og type kompetanseutviklingstiltak. Statistikken skal kunne brukes til analyse- og evalueringsformål.

