

SNF arbeidsnotat nr. 36/2004
Fafo-notat 2004:27
Evaluering av Kompetanseutviklingsprogrammet
Underveisrapport 2004

av

Erik Døving, SNF
Odd Bjørn Ure, Fafo
Sveinung Skule, Fafo

SNF-prosjekt nr.: 6450
"Evaluering av Kompetanseutviklingsprogrammet"
Prosjektet er finansiert av Utdannings- og forskningsdepartementet

SAMFUNNS- OG NÆRINGSLIVSFORSKNING AS
BERGEN, AUGUST 2004
ISSN 1503-2140

Forskningstiftelsen Fafo
ISSN 0804-5135



© Dette eksemplar er fremstilt etter avtale med KOPINOR, Stenergate 1, 0050 Oslo. Ytterligere eksemplarfremstilling uten avtale og i strid med åndsverkloven er straffbart og kan medføre erstatningsansvar.

SAMMENDRAG

Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) er et ledd i iverksetting av Kompetansereformen. Utgangspunktet for programmet er at markedet for etter- og videreutdanning ikke fungerer så bra som det bør og kan. Programmet har som formål (i) å bidra til å gjøre private og offentlige virksomheter bedre i stand til å identifisere, uttrykke og oppfylle sine kompetansebehov; (ii) å videreutvikle arenaer for samarbeid mellom aktører på arbeidslivssiden og utdanningssiden; og (iii) å utvikle etter- og videreutdanningstilbud som i større grad er tilpasset behovene i arbeidslivet. Programmet gjennomførte i perioden 2000-2002 fire søknadsrunder, og innvilget tilskudd til 600 utviklingsprosjekter. Omkring 50.000 personer har så langt gjennomgått opplæring i tilknytning til gjennomføring av prosjektene. Programmets satsingsområde ble endret i 2003 fra nyskapende utviklingstiltak til spredning og institusjonalisering. Det ble derfor utlyst en egen runde med anledning til å søke støtte til spredningsprosjekter i tilknytning til eksisterende/gjennomførte utviklingsprosjekter, 33 prosjekter har blitt innvilget tilskudd til spredningstiltak. Ved utløpet av den opprinnelige programperioden ved årsskiftet 2003-4, ble programmet videreført i 2004 med fortsatt satsing på spredning/institusjonalisering samt fornyet satsing på grupper med særlige behov (ny sjanse, lese-/skrivevansker og minoritetsspråklige).

Formålet med evalueringen er å undersøke i hvilken grad programmet gir resultater som er i samsvar med intensjonene, samt å belyse årsakene til at programmet lykkes eller mislykkes med å nå de ulike målene. Dette notatet er fjerde underveisrapport fra evalueringen av Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP), og omhandler resultater som har kommet til siden forrige rapport (desember 2003). Siden forrige evalueringsrapport har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant et utvalg av prosjektene støttet av KUP, nær 400 personer ble intervjuet. I tillegg har vi på grunnlag av en mer inngående studie av utvalgte prosjekter gjort en første undersøkelse av programmets spredningsstrategi. Selv om vi i tidligere evalueringsrapporter konkluderte med at programmet i hovedsak var på rett kurs, pekte vi på at måloppnåelsen var svakere på etterspørselssiden enn på tilbudssiden og at programmets største utfordring var å ta vare på, spre og institusjonalisere gode erfaringer. Samlet sett gir resultatene i denne evalueringsrapporten grunnlag for å si at våre tidligere konklusjoner i hovedtrekk står ved lag.

Våre informanter er jevnt over enige om at kostnader med skreddersøm av opplæringstilbud, kombinasjon av opplæring og daglig drift, og samarbeid mellom virksomheter med felles behov er de viktigste hindringene i EVU-markedet; arbeidstakernes motivasjon er blant de minst viktige hindrene. Det ser ut til at prosjektene støttet av KUP bidrar til å redusere slike hindringer knyttet til utforming av opplæringstilbud, prosjektene har oppnådd klart mindre i forhold til de vesentlige hindringene på etterspørselsiden. Det er samtidig tegn som tyder på at tilbyderne har mindre innsikt i, eller legger mindre vekt på hindringer, knyttet til etterspørselsiden. Samlet sett støtter dette vår tidligere konklusjon om at programmets måloppnåelse er bedre på tilbudssiden enn på etterspørselsiden.

Foreløpige observasjoner av spredningsarbeidet tyder på at virksomhetene er svakt representert i spredningsfasen av prosjektene, i stedet representeres virksomhetene i stor grad av bransje- og interesseorganisasjoner. Virksomhetenes svake medvirkning i spredningsfasen etterlater et foreløpig inntrykk av at KUP er en møteplass, og ikke primært en markeds plass, for tilbydere og etterspørrere av arbeidsplassrelatert opplæring. Ved også å trekke nye aktører - også de som har et kommersielt motiv - inn i spredningsarbeidet, kan møteplassfunksjonen utdypes. Det kan derfor drøftes om både kommersielle og ikke-kommersielle kompetansemeklere og ”mellommenn” (i tillegg til bransjeforeningene som allerede er aktivt involvert) bør komme inn som nye partnere i prosjektenes spredningsfase.

FORORD

Dette er fjerde underveisrapport fra evalueringen av Kompetanseutviklingsprogrammet. Evalueringen er et samarbeid mellom SNF og Fafo, og utføres på oppdrag fra Utdannings- og forskningsdepartementet (tidligere Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet). Takk til programsekretariatet ved VOX for praktisk hjelp underveis. Takk også til Idar Eidset hos Opinion, Kristijane C. Bulukin og Martha Smørås for hjelp til datainnsamling.

Erik Døving

Bergen, august 2004

FORKORTELSER

AAD	Arbeids- og Administrasjonsdepartementet
AF	Akademikernes Fellesorganisasjon
AK	Akademikerne
HK	Handel og kontor
HSH	Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon
KS	Kommunenes sentralforbund
KUF	Kirke, utdannings- og forskningsdepartementet (nå UFD)
KUP	Kompetanseutviklingsprogrammet
LO	Landsorganisasjonen i Norge
NB	Norges Bondelag
NBS	Norsk Bonde- og Småbrukarlag
NFU	Norsk fjernundervisning (nå del av VOX)
NHD	Nærings- og handelsdepartementet
NHO	Næringslivets Hovedorganisasjon
NKF	Norsk Kommuneforbund
NKIF	Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund
NL	Norsk Lærerlag
NVI	Norsk voksenpedagogisk institutt (nå del av VOX)
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
PIL	Prosessindustriens landsforening
SRV	Statens ressurs- og voksenopplæringscenter (nå del av VOX)
UFD	Utdannings- og forskningsdepartementet
VOX	Voksenopplæringsinstituttet
YS	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

INNHOOLD

1. INNLEDNING	1
1.1 Bakgrunn og formål	1
1.2 Kompetanseutviklingsprogrammet	1
1.3 Metode og datagrunnlag for evalueringsarbeidet	5
1.4 Tidligere evalueringsresultater	6
2. OVERSIKT OVER SØKNADER OG PROSJEKTER.....	10
2.1 Datagrunnlag	10
2.2 Søknader og søknadsbehandling.....	11
2.3 Spesielt om igangsatte og fullførte prosjekter	14
2.4 Resultater av prosjektgjennomføring.....	16
2.5 Oppsummering	19
3. SPØRREUNDERSØKELSE BLANT PROSJEKTENE.....	20
3.1 Metode og datagrunnlag	20
3.2 Oversikt over prosjektene	21
3.3 Prosjektgjennomføring	26
3.4 Forholdene i EVU-markedet	31
3.5 Resultater av prosjektet.....	36
3.6 Oppsummering	39
4. FORELØPIGE OBSERVASJONER FRA SPREDNINGSPROSJEKTENE	42
4.1 Innledning	42

4.2	Metode og datagrunnlag	42
4.3	Spredningsarbeid i fylker	44
	Case: Kompetanseutvikling i Hedmark og Oppland (KIHO)	45
	Case: Telemark.....	53
	Sammenlikning mellom Telemark og Hedmark/Oppland	58
4.4	Spredningsarbeid i bransjer.....	61
	Case: PIL-skolen og prosessindustriens spredningsarbeid innenfor KUP	62
	Case: ELBUS (elektrobransjens utviklingscenter).....	66
	Sammenlikning av ELBUS og PIL-skolen	70
	Spredningsarbeidet fra og med 2003. Første observasjoner.	74
4.5	Samlet vurdering av spredningsarbeidet i KUP.....	81
	Spredningens innhold.....	81
	Spredningsform	82
	Spredningsaktører.....	82
	Partnerskap	84
	Overordnede spredningsstrategier?	85
5.	KONKLUSJONER	87
	LITTERATUR	92

1. INNLEDNING

1.1 Bakgrunn og formål

Dette er fjerde underveisrapport for evaluering av Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP). Tidligere har vi levert underveisrapporter våren 2001 (Døving, Johansen og Skule, 2001), våren 2002 (Døving og Skule, 2002) og høsten 2003 (Døving, Ure, Teige og Skule, 2003). Oppdraget omfatter både en løpende evaluering og en sluttevaluering. Underveisrapportene er et ledd i den løpende evalueringen og er en del av grunnlaget for vurdering av justering og videreføring av programmet. Det overordnede formålet med evalueringen er å undersøke i hvilken grad programmet gir resultater som er i samsvar med intensjonene, samt å belyse årsakene til at programmet lykkes eller mislykkes med å nå de ulike målene. Hensikten med denne delen av evalueringsarbeidet er særlig å videreføre evalueringen av programmets samlede prosjektportefølje samt å evaluere spredningsarbeidet. Evalueringen skal også bidra til kunnskapsgrunnlag for eventuelle justeringer i programmets organisering og gjennomføring.

Denne rapporten bygger videre på tidligere rapporter og datagrunnlaget er dels det samme som før. Statistikk over søknader og prosjekter er oppdatert med nye generasjoner prosjekt og søknader (kapittel 2). I vår gjennomførte vi en spørreundersøkelse blant et utvalg prosjektledere og deres samarbeidspartnere, kapittel 3 gjør rede for metode og resultater av denne undersøkelsen. Denne underveisrapporten gir også en første vurdering av KUPs spredningsstrategi, nærmere om metode og resultater i kapittel 4.

Nedenfor gjør vi rede for utforming, innretning og organisering av KUP, før vi i del 1.3 gir en oversikt over datagrunnlag for evalueringsarbeidet. For ordens skyld gjengir vi i del 1.4 konklusjoner fra tidligere evalueringsrapport.

1.2 Kompetanseutviklingsprogrammet

Kompetanseutviklingsprogrammet er et ledd i Utdannings- og forskningsdepartementets iverksetting av Kompetansereformen. Regjeringen Bondevik signaliserte i forbindelse med inntekstoppgjøret i 1999 at den ville bevilge 400 millioner kroner over en 2-3 års periode til

delfinansiering av et kompetanseutviklingsprogram for utvikling av markedet for etter- og videreutdanning.

Utgangspunktet for programmet er at markedet for etter- og videreutdanning ikke fungerer så bra som det bør og kan. Programmet har som formål å (i) bidra til å gjøre private og offentlige virksomheter bedre i stand til å identifisere, uttrykke og oppfylle sine kompetansebehov; (ii) å videreutvikle arenaer for samarbeid mellom aktører på arbeidslivssiden og utdanningsiden; og (iii) å utvikle etter- og videreutdanningstilbud som i større grad er tilpasset behovene i arbeidslivet. Det er lagt vekt på at programmet ikke skal fortrenge den omfattende etter- og videreutdanningsvirksomheten som allerede eksisterer. Målgruppen er hele arbeidslivet, og programmet er opptatt av å nå fram til virksomheter som møter spesielle utfordringer i å integrere etter- og videreutdanning med daglig drift.

Programmet skal støtte prosjekter som bidrar til nyskaping og som har lærings- og overføringsverdi utover det enkelte kompetanseutviklingsprosjekt. KUP kan gi tilskudd til delfinansiering av utviklingsprosjekter. Dette innebærer en betydelig egenandel i gjennomføring av prosjektene det søkes om støtte til. For å kunne motta tilskudd er det en forutsetning at utviklingsprosjekter er forankret i arbeidslivet, både hos arbeidsgiver og arbeidstaker. Programmet skal prioritere prosjekter som bidrar til:

1. utvikling av nye læringsformer og metoder for etter- og videreutdanning
2. at etter- og videreutdanning i større grad kan skje på arbeidsplassen
3. utvikling av metoder for kostnads- og læringseffektiv kompetanseutvikling gjennom blant annet økt integrering av informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) og multimedia
4. gjøre opplæring på grunnskolens nivå og videregående opplæring mer tilgjengelig for voksne

Programmet gjennomførte i perioden 2000-2002 fire søknadsrunder på grunnlag av prioriteringene over. Til sammen 600 utviklingsprosjekter ble innvilget tilskudd. Omkring 400 av disse er avsluttet innen sommeren 2003, blant disse var det omkring 50 prosjekter innvilget i 2002. Flertallet av de avsluttede prosjektene hadde levert sluttrapport, de øvrige ble fulgt opp av sekretariatet og resten av tilskuddet holdt tilbake til sluttrapport er levert og godkjent. Bare en håndfull av prosjektene innvilget støtte i 2000 var ikke fullført da vi avsluttet datainnsamlingen i sommer.

På bakgrunn av blant annet erfaringer fra og evaluering av disse tre første driftsårene ble programmets satsingsområde endret i 2003. I stedet for å stimulere nyskapende utviklingstiltak rundt om i landet, fokuserte programmet etter dette på å sikre varig effekt av prosjektene gjennom spredning og institusjonalisering. Det ble derfor utlyst en egen runde med anledning til å søke støtte til spredningsprosjekter. Tilskuddet skal brukes til å kople eksisterende KUP-prosjekter med relevante og gode spredningsaktører på en måte som sikrer varig virkning på etter- og videreutdanningsmarkedet. Målet med spredningstiltaket er mer enn bare å informere, en skal også sørge for at gode metoder og modeller for læring på arbeidsplassen tas i bruk. Programmet utarbeidet egne prioriteringskriterier for disse søknadene, det første knippet kriterier gjaldt det opprinnelige KUP-prosjektet. Blant kriteriene nedenfor skal alle de tre første være oppfylt, mens minst ett av de tre siste også skal være oppfylt:

1. Prosjektet skal være avsluttet eller nesten avsluttet. Prosjekter det søkes om spredning av skal være avsluttet innen utgangen av 2003.
2. Prosjektet skal ha særlig sterk forankring i arbeidslivet både på arbeidsgiversiden og på arbeidstakersiden, dvs. hos etterspørre.
3. Læring på arbeidsplassen. Prosjektet skal ha utnyttet det fysiske og sosiale miljøet på arbeidsplassen i læringskonteksten.
4. Prosjektet skal ha tilknytning til relevante og solide nettverk.
5. Prosjektet skal vise til verdiskaping i virksomheten som et resultat av kompetansehevingen (KUP-prosjektet).
6. Prosjektet skal ha jobbet tverrsektorielt eller på annen måte ha fremmet samarbeid på tvers av fag, bransjer eller etater.

I tillegg ble selve spredningsprosjektet vurdert etter egne prioriteringskriterier:

1. Behov. Det skal være et åpenbart behov eller etterspørsel etter opplæringstilbudet/kompetansehevingen.
2. Varig opplæringstilbud. Et overordnet mål med spredningsplanen skal være å sikre et varig opplæringstilbud. Spredningstiltaket skal sikre varig effekt av det opprinnelige KUP-prosjektet.

Ved søknadvurdering ble også lagt vekt på samarbeid på tvers av fag, bransjer eller sektorer, og det ble lagt vekt på bruk av nettverk i spredningsarbeidet. Som i tidligere runder ble det

stilt krav om at aktørene bidro med en egenandel. 31 prosjekter ble tildelt støtte i den ordinære utlysingsrunden.

Høsten 2003 ble det i tillegg utlyst 12 millioner kroner til fordeling mellom små og mellomstore bedrifter som står foran omstilling og endrede rammevilkår. Midlene skal brukes til etter- og videreutdanningstiltak på arbeidsplassen for å endre rammevilkår for virksomheten; til prosjekter basert på kartlagte kompetansebehov knyttet til påkrevd omstilling; og til prosjekter som vil sette virksomheten bedre i stand til å gjennomføre omstillingen ved hjelp av kompetanseutviklingstiltak. På samme måte som i tidligere runder legges det vekt på overføringsverdi utover den enkelte virksomhet, forankring på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, egenandel og intensjonsavtale mellom tilbyder og etterspørter.

Ved utløpet av den opprinnelige programperioden ved årsskiftet 2003/2004, ble programmet videreført i 2004 med disse satsningsområdene:

1. Fokuseret satsning på spredning og institusjonalisering
2. Strategiske satsninger rettet mot grupper med særlige behov

1. Fokuseret satsning på spredning og institusjonalisering,

Kompetanseutviklingsprogrammet har fra og med 2003 blitt justert i retning av å spre prosjekterfaringer og prosjektresultater. På denne måten forankres resultatene i praksisformer og prosjektene får (lang)varige virkninger ("institusjonalisering"). For programmet er det vedtatt en spredningsstrategi med vekt på følgende tiltak:

- søkbar prosjektdatabase på nettstedet til Vox
- midler til egne spredningsprosjekter
- samlinger og konferanser, nettverk av prosjekter
- kortfattede resultatopptak på nettet
- mediaopptak, nyhetsbrev og skriftserie

2. Strategiske satsninger rettet mot grupper med særlige behov, omfatter følgende områder:

- Ny sjanse – gruppen
- Lese-/skrivevansker og dysleksi

- Opplæring av minoritetsspråklige

Det gis anledning til å utforme spredningsprosjekter, (videre)utviklings- eller tilpasningsprosjekter.

Utvalgte prosjekter og fagmiljøer som tidligere har fått tilskudd fra programmet fikk anledning til å videreføre prosjektene og styrke utviklingsarbeidet innenfor rammen av satsningsområdene fastsatt av programstyret. Et utvalg prosjekter ble så gitt anledning til å utforme en projektskisse som ble oversendt sekretariatet og programstyret med tanke på nærmere konkretisering og tildeling av tilskudd. I første omgang ble 27 prosjekter tildelt 14,6 millioner kroner våren 2004.

Programmet ledes av et styre som er oppnevnt av statsråden etter forslag fra partene i arbeidslivet (NHO, LO, KS, UHO, Akademikerne, HSH, landbruksorganisasjonene) og berørte departementer (AAD, NHD, KUF/UFD). Styrelederen er oppnevnt av UFD (tidligere KUF), Carl Rønneberg (NHO) overtok etter Tora Aasland (Fylkesmann i Rogaland) ved årsskiftet 2003/2004. Sekretariatet for Kompetanseutviklingsprogrammet er lagt til Voksenopplæringsinstituttet (VOX).

1.3 Metode og datagrunnlag for evalueringsarbeidet

Denne rapporten bygger videre på tidligere rapporter og datagrunnlaget er dels det samme som før. Som nevnt tidligere bygger våre kvantitative data først og fremst på det elektroniske registeret over alle søknader innkommet til VOX. I tillegg sørget vi for elektronisk registrering av nøkkelopplysninger fra vurderingsskjemaet som ble utarbeidet for hver søknad. På disse heftet vi så på en del registerdata fra Brønnøysund og Statistisk sentralbyrå. Dette har til sammen gitt oss svært gode data for hele søknadsbunken. Videre har igangsatte prosjekter levert underveisrapporter og avsluttede prosjekter har levert sluttrapporter, strukturerte opplysninger i disse har vi kodet og registrert elektronisk. Statistikk over søknader og prosjekter har vi derfor oppdatert med nye søknadsrunder (kapittel 2).

Våren 2004 gjennomførte vi en spørreundersøkelse blant et utvalg av prosjektledere og samarbeidspartnere, til sammen 396 personer ble intervjuet. Dette datamaterialet, som er

tilrettelagt for statistisk analyse, er det viktigste nye datagrunnlaget for denne rapporten (kapittel 3).

Denne rapporten gir også en drøfting av KUPs spredningsarbeid hovedsakelig basert på casestudier av fire spredningsprosjekter (kapittel 4). Disse casene vil senere bli supplert med flere case, samt en del andre datakilder (blant annet telefonintervju med andre spredningsprosjekter). Generelt tjener casestudiene flere formål: i forhold til sluttbrukerundersøkelsen som ble gjennomført i 2003, dannet de påbegynte casestudiene i 2002 et underlag for sluttbrukesurveyen. I 2003 og innværende år har casestudiene særlig gitt evalueringsgruppen innsikt i forhold omkring resultatspredning, i tråd med de prioriteringer programstyret i det siste har tillagt dette aspektet. Dessuten benyttes casestudier til å se på:

- i hvilken grad de viktigste involverte aktørene har ulike synspunkter på prosjektene
- hvilken virkning prosjektene har hatt og vil få på tilbydere, etterspørrere (virksomheter og ansatte) og andre aktører (kompetanseformidlere), og hvilken betydning de har hatt for utviklingen av nye arenaer mellom disse.

1.4 Tidligere evalueringsresultater

Her vil vi kort oppsummere status for evalueringsarbeidet ved avslutning av forrige rapport i evalueringsarbeidet (høsten 2003).

Programmet gjennomførte i perioden 2000-2002 fire søknadsrunder, og innvilget tilskudd til 600 utviklingsprosjekter. Fra 2000 til 2002 var det en jevn økning i andelen søknader og prosjekter som tilfredstiller programmets prioriteringskriterier. En firedel av søknadene og prosjektene dreide seg om å gjøre opplæring på grunnskole/videregående skoles nivå mer tilgjengelig for voksne. Samtidig har arbeidstakere med utdanning på videregående skoles nivå vært noe underrepresentert i prosjektene i forhold til deres andel av de sysselsatte. Over halvparten av søkerne var opplæringstilbydere og noen bransjer/sektorer var overrepresentert: undervisning, offentlig forvaltning, forretningsmessig tjenesteyting, helsetjenester og interesseorganisasjoner. Programmet har nådd bredt ut både geografisk og til ulike bransjer. Noen målgrupper var fortsatt underrepresentert i forhold til deres andel av sysselsettingen, særlig varehandel, hotell/restaurant og finans. Industri og helsetjenester samt småbedrifter har imidlertid vært godt representert. I størrelsesorden 30.000-50.000 personer hadde inntil høsten

gjennomgått opplæring i tilknytning til gjennomføring av prosjektene, slik at tilskuddet fra KUP i gjennomsnitt tilsvarer 5000-8000 kroner for hver deltaker. Antallet deltakere vil øke etter hvert som de nyeste prosjektene rekrutterer flere deltakere, og tilskuddet per deltaker vil dermed falle. Programmets satsingsområde ble i 2003 endret fra nyskapende utviklingstiltak til spredning og institusjonalisering. Det ble derfor utlyst en egen runde med anledning til å søke støtte til spredningsprosjekter i tilknytning til eksisterende/gjennomførte utviklingsprosjekter, 33 prosjekter har blitt innvilget tilskudd til spredningstiltak.

I 2003 gjennomførte vi en spørreundersøkelse blant 600 av de personene som har gjennomgått opplæring i tilknytning til prosjektene. En overvekt av disse var i aldersgruppen 45-60, noe som indikerer at programmet bidrar til å realisere mål om livslang læring. Samtidig var det en overvekt av akademikere og arbeidstakere fra offentlig sektor blant sluttbrukerne.

Opplæringstiltakene som er utviklet har i liten grad nådd fram til arbeidstakere innen varehandel, hotell/restaurant og transport. Opplæringstiltakene har en blanding av klasseromsundervisning og læring knyttet til arbeidsplassen, halvparten av tiltakene benytter teknologistøtte. De fleste deltakerne vurderte opplæringen som relevant for jobben og virksomheten, de fleste mente at de gjør en bedre jobb etter å gjennomgått opplæringen, og de fleste ble mer motivert til videre opplæring. Seks av ti mente opplæringstiltaket var bedre enn annen opplæring de hadde deltatt i. Over halvparten mente at jobbsikkerheten har økt som følge av opplæringen. Det å knytte opplæringen til arbeidskonteksten har bidratt mest til gunstige resultater av opplæringen (f.eks. relevans og motivasjon). Deltakere med kort utdanning har hatt størst utbytte av opplæringen. De nyutviklede tilbudene er jevnt over lettere å kombinere med jobb enn eksisterende tilbud på markedet.

Vi har også gjennomført casestudier av i alt 18 prosjekter, med særlig fokus på arbeidet med å spre erfaringer og resultater fra prosjektene. Casestudiene avdekket et behov for tydelig og tidlig planlegging av spredningsarbeidet, og det kan være aktuelt å bruke kvaliteten på spredningsplanen som ett kriterium ved vurdering av søknader. En slik plan kan inneholde konkrete planer om målgruppen for spredningsarbeidet, og hvordan spredning og erfaringsutveksling skal foregå. Spesielt må prosjekter som tar mål av seg å bearbeide institusjonelle rammeverk, forberedes nøye – ikke minst for å sikre tilfredsstillende finansiering. Fra flere prosjekter ble det rapportert om vanskeligheter med å komme i inngrep med de tunge, etablerte etater. Derimot har nyopprettede offentlige kontorer og etater ofte vært innstilt på

samarbeid om å forankre og utdype opplæringstiltak. Casestudiene avdekket et generelt behov for bedre interaksjon mellom opplærings- og arbeidsmarkedstiltak.

På grunnlag av en omfattende intervjurunde samt dokumenter, rapporter og medieomtale, har vi sett nærmere på hvordan partene i arbeidslivet har bidratt til og gjort nytte av KUP.

Hovedinntrykket er at KUP har vært vellykket for partenes samarbeid om opplæring, i hvert fall på sentralt nivå: LO var pådriver for å få Kompetansereformen på dagsorden og programmet er utformet med sikte på utstrakt partssamarbeid. I den senere tid har imidlertid partenes engasjement avtatt både i Kompetansereformen generelt og KUP spesielt. Med noen klare unntak synes KUP i liten grad å ha medvirket til at arbeidstakerorganisasjonene utvikler egne strategier eller jobber mer med kompetanseutvikling enn tidligere.

I underveisrapporten for 2003 oppsummerte vi evalueringsresultatene slik:

1. Tilskuddene fra KUP har jevnt over nådd langt.
2. Programmet har bidratt til utvikling av opplæringstilbud som er nyttige og relevante for arbeidstakere og virksomheter.
3. Utsatte bransjer (varehandel, hotell/restaurant, transport) og utdanningsgrupper (kort utdanning med unntak av yrkesfag) er svakere representert enn ventet. Programmet har nådd godt fram til industri og offentlige tjenester (helse, kultur og undervisning).
4. Det er større grad av nyskaping i organisering og gjennomføring av opplæringen enn i det faglige innholdet. Det nyutviklede tilbudet er noe lettere å kombinere med jobb enn tilbud som allerede finnes på markedet.
5. Programmet har mobilisert de offentlige tilbyderne (universiteter, høgskoler og videregående skoler).
6. Programmets bidrag til utvikling av etterspørselsiden er begrenset.
7. KUP har vært et vellykket samarbeidsprogram, men engasjement hos partene i arbeidslivet har avtatt noe.
8. KUP har god addisjonalitet (neste alle prosjektene var avhengige av tilskuddet) og flertallet av opplæringstilbudene videreføres utover prosjektperioden, men samarbeid utdanning – arbeidsliv er fortsatt sårbart

Programmet har oppnådd gode resultater når det gjelder å videreutvikle markedet for etter- og videreutdanning på kort sikt, og særlig for grupper med høy utdanning. Samlet sett er konklusjonen fortsatt at programmets måloppnåelse er svakere på etterspørselsiden enn på tilbudssiden i kompetansemarkedet. Opplæring på grunnskolen og videregående skoles nivå er én blant flere prioriteringskriterier i programmet. Det er bekymringsfullt at så få prosjekter

retter seg mot disse målgruppene. Hovedutfordringen er fortsatt å skape langvarige resultater utover det lokale prosjektnivået.

På bakgrunn av disse resultatene anbefalte vi i underveisrapporten 2003 å diskutere strategien for videreføring av programmet. Vi så for oss tre aktuelle strategier: (1) Videreføring av dagens kurs med mindre tilpasninger. Programmet vil med denne strategien fortsatt kunne nå bredt ut til alle deler av arbeidslivet, men samtidig er det en fare for at skjevhetene i målgrupper består og at spredningstiltakene forsterker disse. (2) Strategiske satsninger rettet mot grupper med særlige behov, f.eks. bransjer, utdanningsgrupper eller små bedrifter. Med en slik strategi er det imidlertid fare for at nyskappingsprofilen svekkes, programmet risikerer generelt å måtte avvise gode søknader som ikke retter seg mot utvalgte målgrupper. (3) Fokuseret satsning på spredning og institusjonalisering. Et viktig mål vil være å utvikle en infrastruktur for kontinuerlig satsning på kompetanseutvikling og bidra til å revitalisere Kompetansereformen som en arbeidslivsreform, blant annet ved å gjenreise partenes engasjement i arbeidet med kompetanseutvikling.

2. OVERSIKT OVER SØKNADER OG PROSJEKTER

I dette kapittelet gjennomgår vi den viktigste statistikken om søknader og støttede prosjekter. Statistikken er hovedsakelig basert på registreringer i forbindelse med saksbehandlingen i programsekretariatet, men vi har også hentet inn data fra andre kilder. Datagrunnlaget gjelder søknader behandlet i 2000 til 2003, samt prosjekter igangsatt i 2000 til 2002. Vi redegjør nærmere for datagrunnlaget i del 2.1. Del 2.2 gir en oversikt over søknadene og søknadsbehandlingen, vi ser blant annet nærmere på søknadsbeløp og innvilgede søknader. Deretter ser vi, i del 2.3, nærmere på igangsatte prosjekter som har levert underveisrapporter og/eller sluttrapporter. Dette følges opp i del 2.4 med en nærmere analyse av resultater av prosjektgjennomføring herunder hvor mange personer som har gjennomgått kompetanseutvikling som ledd i prosjektet. Kapitlet avsluttes med en kort oppsummering i del 2.5.

2.1 Datagrunnlag

Siden forrige underveisrapport har vi videreført arbeidet med sammenstilling og analyser av kvantitativt materiale i tilknytning til søknader og prosjektgjennomføring. Dette kvantitative materialet bygger på flere kilder, men har først og fremst blitt gjort mulig ved at VOX har laget elektroniske registeret over alle søknader til programmet. Dette registeret inneholder nøkkelopplysninger som journalnummer, prosjektnummer for innvilgede søknader, navn og adresse på søker, organisasjonsnummer, søknadsbeløp og bevilget beløp. I tillegg har VOX for hver søknad også innarbeidet opplysninger om målgruppens og samarbeidspartners bransjetilknytning. Med dette registeret som utgangspunkt har vi vært i stand til å bygge opp en omfattende database.

Vi har selv sørget for elektronisk registrering av saksbehandlers vurderinger og konklusjoner fra det vurderingsskjemaet som ble utarbeidet for hver søknad. For søknadsrundene i 2000 mangler vurderingsskjema for omkring 150 søknader, mens vi for 2001 og 2002 har data fra vurderingsskjema for alle søknader. Utlysningen av midler i 2003 og 2004 hadde et særskilt fokus og dermed ble søknadene vurdert etter andre kriterier enn tidligere søknadsrunder. Analyser av vurderingskriteriene omfatter dermed ikke søknadene fra 2003 og 2004.

Prosjekter som har fått bevilget støtte skal levere både underveis- og sluttrapporter. Rapportene inneholder opplysninger om prosjektansvarligs rolle i markedet for kompetanseutvikling, om betydningen av tilskudd fra KUP, om prosjektinnhold, om bransjetilknytning, om målgrupper for opplæringstiltaket som utvikles, og om samarbeidsaktiviteter. Strukturerte spørsmål i disse rapportskjemaene har vi registrert elektronisk og lagt til rette for analyse. Til sammen har vi brukbare data fra 470 underveisrapporter og fra 327 sluttrapporter.

2.2 Søknader og søknadsbehandling

Tabell 2.1 viser søkt beløp per prosjekt for alle årene programmet har vært i drift. Utlysningene vår og høst 2003 hadde forskjellig utforming og formål, vi holder derfor disse atskilt i tabellen. Til sammen har de 2568 i vårt register søkt om prosjektstøtte på nær 2 milliarder kroner. Her er det imidlertid verdt å merke seg at søknadene i vår 2003 og 2004 gjelder spredning av resultater fra prosjekter som tidligere har motsatt tilskudd fra KUP, årene 2000-2002 var det også en del gjentatte søknader etter avslag i tidligere runde. Dermed dreier det seg ikke om 2568 unike prosjekter. Den typiske søknad var første året på 674.000,- mens den typiske søknad i 2004 var på 660.000,-.

Tabell 2.1. Søknadsbeløp i søknadsrundene. Kroner.

Runde	Gj.snitt søkt	Median ^a søkt	Maks. søkt	Sum	Antall søknader
2000	1 137 632	674 000	17 270 000	738 323 027	649
2001	711 876	500 000	15 700 000	392 243 878	551
2002	716 982	533 000	6 700 000	476 793 359	665
vår 2003	712 197	535 000	6 000 000	153 122 364	215
høst 2003	380 101	305 000	2 000 000	165 723 891	437
2004	774 890	660 000	1 945 000	39 519 400	51
Alle runder	765 768	500 000	17 270 000	1 965 725 919	2568

^aMedian er den verdien som deler søknadene i to like store grupper (halvparten av søknadene er større enn median).

Tabell 2.2 viser resultatet av søknadsbehandling for 2568 søknader, 724 av disse ble innvilget. Andelen innvilgede prosjekter var om lag den samme i 2000 som i 2002, til tross for at rammen i 2002 var nesten dobbelt så stor som i 2000 fordelt på omtrent samme antall prosjekter (tabell 2.3). De to søknadsrundene i 2003 hadde mye lavere suksessrate enn tidligere runder. Til sammenlikning var suksessraten i det tilsvarende Kompetanseutviklingsprogrammet i landbruket 29 prosent i programmets første år og 57

prosent andre året (totalt 85 søknader) (Døving mfl., 2003). Søknadsrunden i 2004 var rettet mot et utvalg av eksisterende prosjekter som ble invitert til å levere skisse til videre arbeid innen spredning eller satsing på grupper med særlige behov. Dermed ble det særlig høy suksessrate for den siste runden.

Tabell 2.2. Antall og andel innvilget i søknadsrundene^a

	Avslått	Innvilget	Sum
2000	472	177	649
	73 %	27 %	100 %
2001	323	228	551
	59%	41%	100%
2002	470	195	665
	71 %	29 %	100 %
2003 vår	182	33	215
	85 %	15 %	100 %
2003 høst	378	59	437
	87 %	13 %	100 %
2004	19	32	51
	36 %	64 %	100 %
Samlet	1844	724	2568
	72 %	28 %	100 %

^aInkluderer alle registrerte søknader

Programstyret tar beslutning både om et prosjekt skal støttes og hvor stort tilskudd som skal bevilges. Tabell 2.3 viser bevilgninger for de fire årene programmet har løpt. Vi ser at både gjennomsnitt og median har gått noe opp gjennom hele programperioden, noe som betyr at både det typiske tilskuddet har blitt større og at det er noen store tilskudd som drar opp gjennomsnittet.

Tabell 2.3. Bevilgninger.^a

År	Bevilget tilskudd. Kroner				Antall prosjekter
	Gj.snitt	Median	Største beløp	Sum	
2000	270 240	210 000	800 000	47 832 500	177
2001	368 555	300 000	1 000 000	84 030 620	228
2002	452 999	440 000	1 500 000	88 334 863	195
2003 vår	580 729	500 000	1 250 000	19 164 065	33
2003 høst	304 370	300 000	800 000	17 957 860	59
2004	602 937	580 000	1 000 000	19 294 000	32
Alle runder	382 063	330 000	1 500 000	276 613 908	724

^aTallene gjelder bare innvilgede søknader

Når saksbehandler anbefaler et tilskuddsbeløp og styret gjør et vedtak, tar dette naturlig nok utgangspunkt i søknadsbeløp og prosjektbudsjett. I praksis blir altså tilskuddet enten like stort som det søkte beløp eller et sted under 100 prosent av søknaden. 170 eller omkring 25 prosent av alle prosjektene fikk akkurat så mye som de søkte om. De øvrige prosjektene fordeler seg nokså jevnt mellom 10 og 90 prosent. Tabell 2.4 viser innvilget støtte som andel (%) av søkt beløp. Vi ser at i 2000 fikk halvparten av prosjektene tildelt 35 prosent eller mindre av søkt beløp, mens i 2001 fikk halvparten av prosjektene innvilget minst 67 prosent av søkt beløp. I 2002 og 2003 økte dette ytterligere til over 80% av søknadsbeløpet. I programmets første år fikk bare fire prosent av prosjektene innvilget hele søknadsbeløpet, i senere runder fikk hele 30 prosent av prosjektene tildelt akkurat så mye som de søkte om. Denne økningen skyldes blant annet fallende søknadsbeløp (mer realistiske forventninger), større rammer i forhold til antall støttede prosjekter og en bevisst satsing på større tilskudd til aktører med svak økonomi.

Tabell 2.4. Andel av søknadsbeløp innvilget^a.

År	Tilskudd som andel av søkt beløp. Prosent				Antall prosjekter
	Gj.snitt	Median	Største	Minste	
2000	38	35	100	3	177
2001	66	67	100	2	228
2002	73	75	100	10	195
2003 vår	71	74	100	25	33
2003 høst	80	83	100	34	59
2004	84	100	100	25	32
Alle runder	63	66	100	2	724

^aTallene gjelder bare innvilgede søknader

Data fra søknadsbehandlingen gir mulighet til å undersøke styrets vedtak i forhold til saksbehandlernes tilrådinger. Tabell 2.5 viser at styret for vel fem prosent av søknadene gikk i mot sekretariatets anbefaling. For 2003 var denne andelen enda lavere for søknadsmassen samlet, men dette skyldes dels at tilslagsprosenten var mye lavere enn tidligere. I nærmere analyser av hva slags prosjekter dette gjaldt, var det vanskelig å påvise et klart mønster. Det kan imidlertid se ut til at disse søknadene gjennomgående er noe større enn gjennomsnittet. Dette kan skyldes at styret gjør en noe grundigere behandling av store søknader.

Tabell 2.5. Styrets beslutning i forhold til innstilling^a

Saksbehandlers innstilling ^b	Styrets beslutning		
	Avslått	Innvilget	I alt
Anbefalt avslag	1680	72	1752
	96 %	4 %	100%
Anbefalt støtte	44	645	689
	6 %	94 %	100%
I alt	1724	645	2441
	71 %	29 %	100%

^aMangelfulle data for en del av de eldste søknadene

2.3 Spesielt om igangsatte og fullførte prosjekter

Underveis- og sluttrapporter fra igangsatte og fullførte prosjektene gir oss muligheten til å undersøke andre kjennetegn ved prosjektporteføljen. I underveisrapportene har prosjektleder selv gitt opplysninger om hvilken bransje og landsdel søker, samarbeidspartner(e) og målgruppe(ne) representerer, samt typisk utdanning og bedriftsstørrelse for målgruppen. Den siste versjonen av sluttrapportskjemaet angir også utfyllende opplysninger om tema for prosjektet, for eksempel lese- og skrivevansker, realkompetanse eller organisasjonsutvikling; foreløpig har vi data for svært få prosjekter slik at vi ikke vil gå nærmere inn på tema her. Fra sluttrapportene har vi også hentet opplysninger om tilskuddets betydning for prosjektgjennomføring og om ulike typer resultater av prosjektgjennomføringen.

Til sammen 327 har gitt opplysninger om sin rolle i markedet for kompetanseutvikling. En firedel av disse regner seg selv som kompetanseetterspørrere, vel halvparten regnes som kompetansetilbydere, mens de resterende er i en mellomposisjon. I tabell 2.6 har vi sammenholdt dette med søkers bransjetilknytning. Tabellen viser også bransjetilknytning for

prosjekter der vi ikke har data om prosjektansvarlig virksomhets rolle. Omkring en firedel av prosjektene er knyttet til offentlig utdanning, mens private utdanningstilbydere står for omtrent ti prosent av prosjektene. I hele 17 prosent av tilfellene står organisasjoner som prosjektansvarlig. Vi ser videre at tilbydersiden hovedsakelig består av offentlige utdanningsinstitusjoner samt noen private. Der etterspørselsiden står ansvarlig for prosjektet, dreier seg det i stor grad om offentlig forvaltning. Industri og tjenester gjør seg også gjeldende på etterspørselsiden.

Tabell 2.6. Prosjektsøker etter bransje og rolle. Prosent.

Prosjektsøkers bransje	Kompetanse-tilbyder	Kompetanse-etterspørter	Både tilbyder og etterspørter	Kompetanse-mekler ^a	I alt	Alle prosjekter
1. Offentlig utdanning	36	0	27	0	25	26
2. Private utdanningstilbydere	15	3	10	0	11	11
3. Primærnæring (jord, skog, fisk)	1	5	0	0	2	3
4. Industri, olje, bygg, kraft	8	20	10	20	11	10
5. Tjenester eks. off. forvaltning	6	25	12	20	12	14
6. Offentlig forvaltning	14	31	27	20	21	19
7. Organisasjoner	20	17	15	40	19	17
Sum %	100	100	100	100	100	100
Sum antall	184	82	53	8	327	550

^aNytt alternativ i siste versjon av rapportskjema (mekler er aktør som får i stand samarbeid mellom tilbyder og etterspørter).

$\chi^2 = 65,1$ (df=18) $p < 0,001$

Underveisrapportene omfatter opplysninger om målgruppen(e)s utdanningsnivå. I tabell 2.7 viser vi hvordan prosjektene retter seg inn mot ulike utdanningsgrupper. Underveisrapportene angir bare omtrentlig hva som er den eller de mest vanlige målgruppene for prosjektet, rapportene angir ikke hvor mange arbeidstakere det kan være snakk om innen hver kategori. Prosjektlederne hadde anledning til å angi flere utdanningskategorier som målgruppe. Yrkesfag er oppgitt som viktig målgruppe av hele 60 prosent av prosjektlederne. Sammenlikningen med utdanningsnivået i befolkningen vil derfor bare gi en indikasjon på hvilke utdanningsgrupper som er best representert. Vi ser at det er noen avvik fra fordelingen i befolkningen. Høyere utdanning og grunnskole er i følge disse tallene noe overrepresentert, mens videregående skoles nivå er tilsvarende underrepresentert. Fra tidligere forskning (jf kapittel 1) vet vi at det er en særlig utfordring å nå fram til grupper som har kort utdanning i utgangspunktet. Disse tallene indikerer at programmet i grove trekk når fram til alle

utdanningsgrupper, men det kan samtidig argumenteres for at uttellingen for utsatte grupper burde vært enda bedre.

Tabell 2.7. Målgruppens mest vanlige utdanningsnivå, prosent. Rapport fra prosjektleder.

Utdanning	% av prosjekter	% av angitte målgrupper ^a	Alle personer 25-66 år ^b
grunnskole/folkeskoleutdanning	40	21	15
yrkesfaglig utdanning på vdg. skoles nivå	60	32	} 57
allmennfaglig utd. vdg. skoles nivå (artium)	28	15	
inntil to års universitets/høyskoleutdanning	25	13	} 28
tre år eller mer universitets/høyskoleutdanning	38	20	
Sum	(*)	100	100

(*) Over 100% fordi mange prosjekter har målgruppen fordelt på flere utd. kategorier

^aIkke et nøyaktig mål på fordeling på utd.kategorier, bare grove anslag

^bKilde: Statistisk sentralbyrå, pr 1. oktober 2001, personer i alderen 25-66 år
Data for 473 prosjekter

Til slutt inneholder også underveisrapportene opplysninger om den typiske størrelsen på målgruppens virksomheter. Tabell 2.8 viser målgruppens fordeling på virksomheter i ulike størrelseskategorier. Omtrent halvparten av prosjektlederne har oppgitt små virksomheter som en viktig målgruppe og omtrent halvparten har oppgitt mellomstore virksomheter, av disse har vel en tredjedel oppgitt både små og mellomstore.

Tabell 2.8. Målgruppens fordeling på virksomheter i ulike størrelseskategorier. Prosent.

Virksomhetenes/etatenes/ organisasjonenes størrelse	Prosjekter	
	Andel av prosjekter	Andel av angitt ^a
Små (1-20 ansatte)	48	33
Mellomstore (21-100 ansatte)	53	37
Store (over 100 ansatte)	44	30
Sum %	(*)	100

(*) Over 100% fordi mange prosjekter har målgruppen fordelt på flere størrelseskategorier

^aGrovt anslag, ikke nøyaktig mål på fordeling.

N=455

2.4 Resultater av prosjektgjennomføring

Både i underveis- og sluttrapportene ble prosjektleder bedt om å angi omtrent hvor mange enkeltpersoner som har fått opplæring, utdanning eller kompetanseutvikling som resultat av prosjektet. Vi har så langt opplysninger fra 206 underveisrapporter og 297 sluttrapporter. Der vi mangler sluttrapport har vi benyttet tall fra underveisrapport. Der vi mangler tall fra både

sluttrapport og underveisrapport, har vi så langt som mulig benyttet tall fra sluttbrukerlister levert til oss som forberedelse til sluttbrukerundersøkelsen (se underveisrapport 2003, Døving mfl., 2003). Til sammen har vi da anslag for antall deltakere i 485 av 600 prosjekter.

Tabell 2.9 viser antall deltakere innrapportert for prosjekter som fikk tildelt midler 2000-2002. Omtrent 10 prosent av prosjektene meldte om null deltakere så langt, og 15 prosent meldte om minst 100 deltakere. Seks prosjekter meldte om minst 1000 deltakere, en tredel av det registrerte antall deltakere skriver seg fra disse seks prosjektene. Vi ser at gjennomsnitt antall deltakere har falt fra det første året, samtidig stiger andelen prosjekter uten deltakere (andel prosjekter uten deltakere har også falt siden forrige underveisrapport fra evalueringgruppen). Dette skyldes dels at de ferskeste prosjektene har hatt kortere tid til å gjennomføre opplæringstiltak. Dersom vi antar at de prosjektene vi har data for er representative, estimerer vi det samlede antall deltakere for disse 600 prosjektene til 60.000. Tallene fra sluttbrukerundersøkelsen antyder et litt lavere gjennomsnittsantall per prosjekt, slik at dette anslaget kanskje er i overkant. I sluttrapporten ble prosjektlederne også bedt om å anslå forventet antall deltakere de neste tolv månedene. Anslagene fra 100 prosjekter varierer mellom null og 15.000, med et gjennomsnitt på 400, til sammen 40.000 forventede deltakere. Dette er kanskje noe optimistiske forventninger, men samlet sett skulle dette tilsi at vi trygt kan anslå det samlede antall deltakere så langt til 50.000. Til sammenlikning omfattet Kunskapslyftet i Sverige omkring 100.000 studieplasser for voksne i den videregående skolen.

I denne perioden har programmet brukt omkring 250 millioner kroner, slik at det er brukt i gjennomsnitt 5000 kroner for hver person som så langt har gjennomgått opplæring i tilknytning til prosjektene. Til sammenlikning viste en undersøkelse¹ blant større norske bedrifter at de i gjennomsnitt brukte vel 3 prosent av lønnsbudsjettet til opplæring, noe som tilsvarer omkring 10.000 kroner. Den svenske staten ga årlig 3,5 milliarder kroner i tilskudd til kommunene for å gjennomføre Kunskapslyftet (omfang tilsvarende 100.000 plasser i den videregående skolen). Selv om KUP ikke først og fremst skulle gi tilskudd direkte til opplæring av enkeltpersoner, men til utviklingsprosjekter, gir dette likevel en pekepinn om utbyttet av pengeinnsatsen og kanskje om kostnadseffektiviteten i prosjektene.

¹ Cranfield-undersøkelsen utført ved SNF/NHH, 1999.

Tabell 2.9. Antall deltakere etter søknadsår.^a

År	Gjennomsnitt	Antall prosjekter uten deltakere	Største antall deltakere	Antall prosjekter med data	Samlet antall deltakere	Samlet antall prosjekter i KUP	Estimat antall deltakere
2000	131	3	3000	143	18 721	177	23 172
2001	119	15	5000	173	20 659	228	27 227
2002	49	33	450	169	8 340	195	9 623
I alt	98	51		485	47 720	600	60 022

^aTall fra underveisrapporter, sluttrapporter og sluttbrukerundersøkelsen

Selv om det er stor variasjon i antall sluttbrukere per prosjekt, har vi på grunnlag av dette datamaterialet ikke klart å finne noen entydige forklaring på variasjon i antall. Det er imidlertid en tendens til at prosjekter som samarbeider med aktører i primærnæringene har en god del flere deltakere enn øvrige prosjekter. Det ser også ut til at som hadde planer om integrering av IKT og multimedia, hadde litt færre deltakere enn andre. Prosjekter som rapporterte om et stort geografisk nedslagsfelt (målgruppen/samarbeidspartnere fordelt over hele landet) hadde også en tendens til å ha flere deltakere i opplæringstiltakene.

I sluttrapportskjemaet ble prosjektleder spurt om det hadde vært mulig å gjennomføre prosjektet uten økonomisk støtte fra KUP. Av de 318 prosjektlederne som så langt har svart, mente vel 90 prosent at tilskuddet fra KUP var avgjørende for å kunne gjennomføre prosjektet. Dette er omtrent på nivå med andre offentlige tiltak. Innenfor programmer drevet av SND er det vanlig at for 10-20 prosent av prosjektene hadde ikke tilskuddet noen vesentlig betydning for gjennomføring (Døving mfl., 2002; Hauknes mfl., 2000). I vår evaluering av Kompetanseutviklingsprogrammet i landbruket fant vi at for omtrent ti prosent av prosjektene hadde tilskuddet ikke noen vesentlig betydning for gjennomføring (Døving mfl., 2003). Dette tyder på at programmet har god addisjonalitet og at den er på nivå med liknende program. Se også drøfting i kapittel 3.

Tabell 2.10 viser noen aktuelle kjennetegn ved prosjektgjennomføring for de omkring 300 prosjektene med tilgjengelige opplysninger. Fire av fem prosjektledere rapporterte at arbeidsplassen fysisk ble brukt som læringsarena. En nesten like stor andel meldte at bruk av IKT eller multimedia har inngått i prosjektet. Omtrent en tredel av prosjektene omfatter opplæring for voksne på grunnskolenivå eller videregående nivå, av disse har halvparten bidratt til formell kompetanse for målgruppen. Bare fem prosjekter omfatter opplæring på grunnskolenivå. Det har ellers foregått en god del utradisjonelt samarbeid og prosjektleder har

fått forespørsler om mer informasjon, og det er en utbredt oppfatning om at det etablerte samarbeidet vil bli videreført. Tallene er ikke nevneverdig endret siden forrige underveisrapport.

Tabell 2.10. Resultater av prosjektgjennomføring.

	Prosent	N (grunnlag)
Bruk av IKT og multimedia har inngått i prosjektet.	73	317
Arbeidsplassen er (fysisk) brukt som læringsarena.	83	315
Opplæring for voksne på grunnskolens eller vg.s. nivå	27	307
Av disse: målgruppen har fått formell utdanning.	57	84
Av disse: på videregående skoles nivå	88	68
Endringer i den virksomheten hvor opplæringen fant sted.	81	258
Henvendelser fra andre som ønsker informasjon om prosjektet	81	311
Samarbeid med aktører som en tradisjonelt ikke samarbeider med.	80	320
Samarbeidet vil forsette etter at prosjektet er ferdig.	90	261

2.5 Oppsummering

Dette kapitlet gir en oversikt over søknader og prosjekter. Datamaterialet er oppdatert siden forrige evalueringsrapport (Døving mfl., 2003), men det er få vesentlige endringer i hovedtrekkene. Resultatene fra det oppdaterte datamaterialet bekrefter de inntrykkene vi har fått fra tidligere analyser. Vi har imidlertid oppjustert anslaget for antall deltakere (sluttbrukere i knyttet til prosjektene) fra 30-50.000 til 50.000-60.000.

3. SPØRREUNDERSØKELSE BLANT PROSJEKTENE

3.1 Metode og datagrunnlag

Våren 2004 gjennomførte vi en spørreundersøkelse blant et utvalg av prosjektledere og samarbeidspartnere. På bakgrunn av eksisterende forskning på området, det løpende evalueringsarbeidet (rapporter tidligere) og en gjennomgang av prosjektenes rapportering til sekretariatet utarbeidet vi et spørreskjema. Skjemaet hadde til hensikt å fange opp problemstillinger som ikke var dekket av andre datakilder samt å gå i dybden på problemstillinger som dels dekkes av prosjektleders rapportering til sekretariatet. Vi utformet skjemaet med sikte på telefonintervju, og lot Opinion AS utføre selve intervjuarbeidet og tilrettelegging av datafilen. Utgangspunktet var at vi ville stille prosjektleder og samarbeidspartner identiske spørsmål, intervjueren hos Opinion måtte derfor be prosjektleder om å nominere partnere med navn og telefonnummer. Vi prioriterte partnere på etterspørselssiden (bedrifter).

Intervjuene ble gjennomført i perioden 30. mars til 3. mai 2004. Undersøkelsen ble derfor gjennomført i to trinn. Det ble først gjennomført intervjuer med prosjektledere, for så å intervju samarbeidspartnere. Grunnen til dette var at vi ønsket så langt som mulig å intervju samarbeidspartnere på de prosjektene vi hadde intervjuet prosjektledere på. For å være sikker på å få tak i minst en partner for hvert prosjekt, måtte vi ha flere partnere å velge blant for hvert prosjekt. Intervjueren ba derfor prosjektlederne oppgi inntil fire samarbeidspartnere med sikte på andre trinn av spørreundersøkelsen. Mot slutten av intervjuet ble prosjektlederne bedt om å oppgi inntil fire samarbeidspartnere for prosjektet. Dersom de hadde flere enn en samarbeidspartner, ba vi dem prioritere dem etter følgende kriterier. Dersom prosjektleder var en kompetansetilbyder og hadde en kompetanseetterspørre blant sine samarbeidspartnere ba vi han/hun oppgi denne som førsteprioritet. Motsatt var tilfelle hvis prosjektleder var kompetanseetterspørre. Dersom man var kompetansemegler² eller ikke hadde samarbeidspartnere som var det motsatte av en selv, ba vi dem oppgi den mest aktive samarbeidspartneren som førsteprioritet inntil fire samarbeidspartnere.

² Med kompetansemegler mener vi aktører (virksomheter/organisasjoner) som får i stand samarbeid mellom tilbydere og etterspørre.

Opinion fikk overlevert oversikt over prosjektledere for alle 600 prosjektene som ble satt i gang eller gjennomført i perioden 2000-2002. 55 av disse falt ut fordi det ikke var mulig å finne telefonnummeret til prosjektleder, fordi virksomheten var nedlagt eller fordi prosjektet hadde blitt trukket/avbrutt. 21 av de intervjuede prosjektlederne ønsket ikke å oppgi navn på samarbeidspartner, navn og telefonnummer til disse hentet vi derfor fra prosjektmappen hos programsekretariatet. Det ble totalt gjennomført 396 intervju fordelt på 200 prosjektledere og 196 samarbeidspartnere (tabell 3.1). For 154 prosjekter har vi svar fra både prosjektleder og partner. Fordi det ikke var mulig å skaffe navn på eller oppnå intervju med partner for de 46 resterende prosjektlederne, supplerte vi undersøkelsen med et tilfeldig utvalg på 42 partnere der vi ikke intervjuet prosjektleder. Undersøkelsen omfatter dermed 242 prosjekter. Analysene i avsnittene nedenfor vil dermed i noen tilfeller bare bygge på data fra prosjekter der vi har data fra prosjektleder og partner, mens andre tilfeller vil omfatte alle 396 intervjuer. Dette vil vi presisere i hvert enkelt tilfelle.

Tabell 3.1 Utvalg og informanter

	Antall prosjekter	Antall personer
Både prosjektleder og partner intervjuet	154	308
Bare prosjektleder intervjuet	46	46
Bare partner intervjuet	42	42
Totalt	242	396

3.2 Oversikt over prosjektene

Tabell 3.2 viser hvordan prosjektlederne og samarbeidspartnerne oppfatter sin egen rolle i markedet for etter- og videreutdanning. Vi ser at nokså nær halvparten av både prosjektledere og partnere anser seg eller sin virksomhet først og fremst som tilbydere av opplæringstjenester. Bare et mindretall oppfatter seg som kjøpere eller brukere av slike tjenester i tilknytning til det aktuelle prosjektet. Her bør vi tilføye at en del informanter syntes det var vanskelig å svare på dette spørsmålet fordi de opplevde begrepene som uklare eller forvirrende. De tilfeldige feilene dette gir opphav til, vil imidlertid jevne seg ut i utvalget som helhet. Hovedinntrykket er dermed at prosjektene er dominert av tilbydersiden, dermed gir tallene i hovedsak et uttrykk for tilbydersidens vurderinger og oppfatninger. I de tilfellen det er merkbare forskjeller mellom tilbydersiden og de øvrige, vil vi derfor skille mellom svarene fra de som først og fremst oppfatter seg som tilbydere og alle de andre.

Tabell 3.2 Type aktører i prosjektene, opplysninger fra prosjektledere og partnere. Prosent.^a

	prosjektleder	partner
Kompetanseetterspørre	15	18
Kompetansetilbyder	47	47
Kompetansemekler	19	12
Både kompetansetilbyder og etterspørre	10	8
Annet	9	14
Sum	100	100
Antall	198	196

^aOmfatter alle intervjuer

I spørreundersøkelsen var vi interessert i nærmere informasjon om sentrale kjennetegn ved prosjektet. Tabell 3.3 viser om prosjektet omhandlet hovedsaklig utvikling (og eventuelt også utprøving) av opplæringstiltak, om det dreide som organisasjonsutvikling eller om disse aktivitetene ble kombinert. Tabellen viser fordelingen for henholdsvis prosjektleders og samarbeidspartners vurdering. Vi ser at samlet sett er fordelingen for de to informantene praktisk talt identisk. Blant prosjektlederne er det imidlertid klar forskjell mellom kompetansetilbydere og de andre: Tilbyderne vurderer sjeldnere prosjektene til å være ren organisasjonsutvikling. Dette kan for det første skyldes at prosjekter ledet av tilbydersiden fokuserer mer på ren opplæring, mens etterspørre i større grad er opptatt av utvikling av den enkelte bedrift. Men det kan også skyldes at tilbyderne i større grad ønsker å gi et bestemt inntrykk av prosjektet.

Siste kolonne gjengir tilsvarende tall fra sluttbrukerundersøkelsen gjennomført i 2003 (Døving mfl., 2003). Også disse tallene stemmer godt overens med prosjektleders og partners opplysninger i og med om lag tre firedeler av prosjektene omhandler utviklings og utprøving av opplæringstiltak. Fra sluttbrukerne har vi imidlertid ikke opplysninger om prosjekter som ikke innebar utprøving av tiltak i virksomhetene.

Tabell 3.3 Type prosjekt, opplysninger fra prosjektledere, partnere og sluttbrukere, prosent.^a

	Prosjektleder		Partner	Sluttbruker ^b
	tilbyder	øvrige		
Utvikling og utprøving av opplæringstiltak	77	68	73	72
Utvikling av opplæringstiltak	13	10	10	-
Organisasjonsutvikling	1	8	7	14
Opplæring og organisasjonsutv. i kombinasjon	9	10	9	6
Annen type tiltak	0	5	2	9
Sum	100	100	100	100
Antall	93	105	196	122

^aOmfatter alle intervjuer^bData fra 599 sluttbrukere (Døving mfl., 2003)

Fordi 154 av intervjuene gjelder samme prosjekt, kan det være interessant å se hvor samstemte prosjektleder og partner er. Tabell 3.4 sammenlikner prosjektleders og partners opplysninger prosjekt for prosjekt. Jo høyere tallene langs diagonalen, desto mer samstemte er de to informantene. Vi ser at når partner mener det dreier seg om utvikling/utprøving av opplæringstiltak, den dominerende type prosjekt, er tre firedeler av prosjektlederne enige mens 10 prosent av prosjektlederne mener det dreier seg om utvikling uten utprøving. Omvendt mener to tredeler av prosjektlederne det dreier seg om utvikling inkludert utprøving når partneren mener det dreier seg om utprøving uten utvikling. For de øvrige typene er de mindre samstemte, men fordi dette dreier seg om få prosjekter slår det lite ut i totaltallene. For litt over halvparten av prosjektene er dermed prosjektleder og partner helt enige, dersom vi ser bort fra nyansen mellom utvikling med eller uten utprøving er prosjektleder og partner enige i 75 prosent av prosjektene.

Tabell 3.4 Type prosjekt, krysstabell prosjektleder og samarbeidspartner, prosent.^a

Prosjektleders vurdering	Samarbeidspartners vurdering					Sum antall
	Utvikling/ utprøving	Utvikling tiltak	Org.utv.	Kombi.	Annen type	
Utvikling og utprøving av opplæringstiltak	75	67	58	82	33	111
Utvikling av opplæringstiltak	10	17	0	0	33	15
Organisasjonsutvikling	5	0	17	9	0	9
Opplæring og organisasjonsutvikling i kombinasjon	8	11	17	9	33	15
Annen type tiltak	2	6	8	0	0	4
Sum prosent	100	100	100	100	100	
Sum antall prosjekt	110	18	12	11	3	154

^aOmfatter prosjekter med opplysninger fra både prosjektleder og partner

Avviket mellom de to informantene kan ha flere årsaker. For det første kan det dreie seg om små tilfeldigheter i datainnsamling. Informantene kan i farten ha misoppfattet svaralternativene og intervjuerne kan i farten ha hørt feil eller registrert feil. Dette er noe en alltid må regne med i undersøkelser av denne typen, slik at en praksis aldri oppnår 100 prosent sammenfall. Disse små tilfeldighetene har imidlertid en tendens til å jevne seg utvalget som helhet (se tabell 3.3). For det andre kan dreie seg reelle forskjeller i oppfatningen av hva prosjektet handler om, for eksempel fordi prosjektleder og partner ser prosjektet fra ulike sider. For det tredje kan det skyldes at prosjektleder og partner kan ha ulike interesser av å fremstille prosjektet på bestemte måter. Samlet sett er det rimelig å anta at prosjektleder har mest interesser i prosjektet og samtidig førstehånds kjennskap til prosjektet.

Tabell 3.5 viser utbredelsen av ulike undervisnings- eller læringsformer i KUP basert på opplysninger fra prosjektleder og samarbeidspartner samt fra sluttbrukerundersøkelsen i 2003 (Døving mfl., 2003). Vi ser at tradisjonell undervisning med lærer samt ulike former for gruppearbeid eller prosjektoppgaver er de klart mest dominerende, i omkring tre firedeler av tilfellene kombineres disse to. Samtidig er det en klar tendens til at både gruppe-/prosjektarbeid og klasseromsundervisning kombineres med praksis på arbeidsplassen. Dette samsvarer brukbart med opplysninger fra sluttbrukerne. Vi ser imidlertid at sluttbrukerne i noe mindre grad enn prosjektleder rapporterte om at opplæringen omfattet praktisk trening på arbeidsplassen. Her kan vi gå ut fra at sluttbrukernes opplysninger er mest holdbare, særlig fordi de har førstehånds kunnskap om opplegget og fordi de har liten interesse av å fremstille opplegget på en bestemt måte. Tabellen viser også hvilken av disse deltakerne (i følge

prosjektleder og partner) brukte mest tid på (her måtte informantene velge ett alternativ slik at kolonnene summerer seg til 100 prosent). Med unntak av brevkurs og det siste alternativet (like på mye på hver) er prosjektleder og partner noenlunde enige om hva deltakerne brukte tid på.

Tabell 3.5 Undervisnings- eller læringsformer, opplysninger fra prosjektleder, partner, og sluttbruker, prosent.

	Hvilke som ble brukt			Hvilke brukte mest tid på	
	Prosjektleder	Partner	Sluttbruker ^b	Prosjektleder	Partner
Forelesninger eller klasseromsundervisning	78	76	89	20	19
Gruppearbeid, kollokvier eller prosjektarbeid	84	78	77	19	19
Brevkurs	6	7	7	1	24
E-post, Internett, CD-rom, video, annen teknologistøtte	75	68	52	20	18
Praksis på arbeidsplassen eller trening i arbeidsoppgaver	78	73	48	24	16
Ingen av disse	2	4	0		
Omtrent like mye på hver				17	5
I alt	(a)	(a)	(a)	100	100
Antall prosjekter	162	160	122	143	145

^aFlere alternativer mulig, kolonnesummer ikke relevante (over 100).

^bData fra 391 sluttbrukere (Døving mfl., 2003)

Tabell 3.6 gir et mer detaljert bilde av hvordan og i hvilken grad arbeidsplassen ble utnyttet som læringsarena. Her spurte vi konkret om i hvilken grad opplæringen tok utgangspunkt i problemstillinger, arbeidsoppgaver eller arbeidsredskaper i deltakernes jobb. Vi ser at i nesten alle prosjektene er opplæringen knyttet til deltakernes daglige arbeidskontekst. Kolonnen ytterst til høyre viser tilsvarende tall basert på sluttbrukerundersøkelsen fra 2003. Vi ser en viss tendens til at sluttbrukerne ikke er fullt så overbevist om at arbeidsplassen er brukt i stor grad. Dette kan kanskje skyldes prosjektleder og partner baserer sin svar på planer og intensjoner sammenliknet med brukerne som har førstehånds kjennskap til akkurat denne siden ved prosjektet.

Tabell 3.6. Arbeidsplassen som læringskontekst, prosent.^a

	Prosjektleder	Partner	Sluttbruker ^b
I stor grad	83	81	61
I noen grad	13	16	28
I liten grad	3	2	9
Ikke i det hele tatt	1	2	2
I alt	100	100	100
Antall prosjekter	157	154	122

^aOmfatter alle intervjuer, men mangler data for en del

^bData fra 391 sluttbrukere (Døving mfl., 2003)

3.3 Prosjektgjennomføring

Et sentralt mål med programmet er å bidra til utvikling av markedet for etter- og videreutdanning, prosjektenes grad av nyskaping blir dermed et kriterium for om programmet har lyktes. Tabell 3.7 viser hvor stor andel prosjektlederne og samarbeidspartnerne samt sluttbrukerne (fra sluttbrukerundersøkelsen 2003) som mener at det allerede finnes tilsvarende opplæringstilbud. Vi ser at vel en firedel av sluttbrukerne (deltakerne) er usikre på om det finnes andre opplæringstilbud som helt eller delvis dekker samme faglige innhold, mens en halvparten så stor andel av prosjektlederne og samarbeidspartnerne er usikre. Blant dem som har en formening, mener over halvparten at opplegget som er utviklet gjennom prosjektet ikke er dekket av eksisterende tilbud. Sagt på en annen måte: Et stort mindretal av prosjektene har utviklet opplegg der det faglige innholdet helt eller delvis er tilgjengelig på andre måter. Imidlertid er det bare en tidel av prosjektledere og samarbeidspartnere som mener at det nye tilbudet overlapper helt med eksisterende. Prosjektlederne og samarbeidspartnerne er nokså samstemte i dette spørsmålet, mens sluttbrukerne er noe mer tvilende om hvor nyskapende tilbudet er. Her må vi anta at prosjektleder/partner har bedre oversikt enn sluttbrukerne, men at de samtidig har mer interesse i saken. Samlet sett kan det dermed være vanskelig å si hvilke opplysninger som er mest holdbare.

Tabell 3.7. Eksisterende opplæringstilbud med samme faglige innhold? Prosent.

Kjenner du til om det finnes andre opplæringstilbud med samme faglige innhold?	Prosjektleder	Partner	Sluttbrukere ^a
Ja, med samme faglige innhold	9	11	21
Ja, som delvis dekker samme faglige innhold	29	28	15
Nei, ikke tilbud som dekker samme faglige innhold	48	47	35
Ikke sikker	14	13	29
I alt	100	100	100
Antall prosjekter	190	183	139

^aData fra 391 sluttbrukere (Døving mfl., 2003)

Vel så viktig som nyskaping i faglig innhold, er nyskaping i hvilke metoder opplæringstilbudet benytter. De som mente at det nye tilbudet helt eller delvis overlapper med eksisterende, ble derfor også spurt om de eksisterende tilbudene brukte samme metode som det nyutviklede. Tabell 3.8 viser fordelingen basert på opplysninger fra prosjektleder og samarbeidspartner. Vi ser at mønsteret er nokså likt det vi fant for det faglige innholdet: Over halvparten av de som har en formening mener at det nye tilbudet som prosjektet har utviklet er nytt i forhold til eksisterende metoder. Samarbeidspartnerne mener i litt større grad enn prosjektlederne at de nye læringsmetoden likner på eksisterende.

Tabell 3.8. Eksisterende opplæringstilbud med samme læringsmetoder? Prosent.

	Prosjektleder	Partner
Andre tilbud bruker hovedsaklig samme læringsmetoder	25	33
Andre tilbud bruker hovedsaklig andre læringsmetoder	47	40
Begge deler	11	11
Ikke sikker	18	16
I alt	100	100
Antall	73	73

I tillegg til at det forventes at prosjektene som støttes av KUP skal bidra til nyskaping, antas det at utviklingsprosjektene ikke ville blitt gjennomført uten offentlig finansiering. Vi er altså interessert i hva som ville vært situasjonen for de aktuelle prosjektene om programmet ikke hadde eksistert (den kontrafaktiske situasjonen). For å si noe om dette spurte vi både prosjektlederne og samarbeidspartnerne om støtten fra KUP var avgjørende for gjennomføring av prosjektet. Tabell 3.9 viser at en klar majoritet tror at prosjektet ikke ville blitt gjennomført. Vi ser også at praktisk talt alle prosjektlederne har gjort seg opp en mening om dette, mens langt flere samarbeidspartnerne er usikre. Dette skyldes nokså sikkert at

prosjektleder fra sin posisjon har bedre innsikt i dette spørsmålet. Det er ingen sammenheng mellom hvor nyskapende prosjektet er og tilskuddets betydning for gjennomføring.

I to tidligere evalueringer (Verdiskapingsprogrammet for mat - VSP, Døving mfl., 2002; Kompetanseutviklingsprogrammet i landbruket - KIL, Døving mfl., 2003) stilte vi tilsvarende spørsmål, resultatene av disse har vi tatt i tabellen for direkte sammenlikning. I følge disse tallene har KUP større betydning for prosjektgjennomføring enn de to andre programmene: Mellom halvparten og tre firedeler av prosjektene ville ikke blitt gjennomført overhodet uten støtte fra KUP. Bare en håndfull prosjekter ville blitt gjennomført etter samme plan uansett tilskuddet fra KUP, de øvrige kunne blitt gjennomført med vesentlige endringer. Selv om hovedtendensen er den samme for prosjektleder og partner, viser en nærmere analyse prosjekt for prosjekt at prosjektlederen har en svak tendens til å legge større vekt på tilskudd fra KUP enn det samarbeidspartneren gjør. KUP er naturlig nok ikke sammenliknbart med Verdiskapingsprogrammet for mat (forvaltet av SND), men gir likevel en pekepinn. Kompetanseutviklingsprogrammet i landbruket er imidlertid sydd over samme lest som KUP, KIL er bare tilpasset en enkelt næring og det faktum at de fleste yrkesutøverne i landbruket er sin egen arbeidsgiver. Tabellen gir derfor en klar indikasjon om at KUP i stor grad utløser eller setter fart på utviklingsarbeid innen etter- og videreutdanning.

Tabell 3.9. Programmets betydning for gjennomføring. Prosent.

	KUP		KIL ^a	VSP ^b
	Prosjektleder	Partner		
Ja, uten endringer	4	4	7	3
Ja, på samme måte, men på et senere tidspunkt	7	7	0	6
Ja, men prosjektet ville vært mindre nyskapende	10	10	23	27
Ja, men mindre nyskapende og på et senere tidspunkt	6	5	23	21
Prosjektet ville ha blitt utsatt på ubestemt tid	5	4	7	18
Nei, prosjektet ville ikke blitt gjennomført	66	56	40	24
Ikke sikker	3	14	-	-
I alt	100	100	100	100
Antall	200	196	30	33

^aDøving mfl.. (2003)

^bDøving mfl.. (2002)

Vi har sett at tilskuddet fra KUP har stor betydning for at utviklingsprosjektene ble gjennomført. Vi må samtidig anta KUP også hadde betydning for at konkrete prosjektplaner

ble utarbeidet, dersom det ikke er utsikter til finansiering er det heller ikke grunn til å legge arbeid i å bearbeide en ide. For å få inntrykk av dette spurte vi prosjektlederene om det fantes andre aktuelle finansieringskilder som de hadde vurdert. Dette gir også en pekepinn om hvor avgjørende tilskuddet faktisk var for gjennomføring. Tabell 3.10 viser at knapt halvparten ikke hadde vurdert andre finansieringskilder, noe som kan tyde på at utlysningen av midler fra KUP har tilskyndet til utvikling av en prosjektplan fra idéstadiet. Vi ser videre at fylkeskommunalt/kommunalt nivå er den viktigste alternative finansieringskilden, og merker oss samtidig at bransjeorganisasjonene kommer på en god andreplass. De offentlige kildene ble vurdert av 26 prosent av prosjektlederene, mens 15 prosent vurderte arbeidslivets organisasjoner.

Tabell 3.10. Prosjektleder vurderte andre finansieringskilder. Prosent.^a

Fylkeskommunen/Kommunen	13
Norges forskningsråd	1
SND (Statens nærings- og distriktsutviklingsfond)	4
KIL (Kompetanseutviklingsprogrammet i landbruket)	1
Andre offentlige (f.eks. Utdanningsdepartementet)	7
Bransjeorganisasjoner	10
Fagforeninger	5
Andre kilder	11
Nei, andre kilder ble ikke vurdert	41
Antall	200

^aFlere alternativer mulig, summeres ikke til nøyaktig 100%.

Tabell 3.11 viser hvem som etter henholdsvis prosjektleders og samarbeidspartners vurdering bidro til gjennomføring og framdrift i prosjektet. Vi ser at tendensen er den samme hos begge informantene, men samarbeidspartneren tillegger samarbeidspartner i kategorien tilbyder noe større vekt enn det prosjektleder gjør. Omvendt tillegger prosjektleder seg selv litt større betydning enn det samarbeidspartneren gjør. Mest markant er imidlertid forskjellen i vurderingen av kompetansemeklers betydning for prosjektgjennomføring: prosjektledere på tilbydersiden vurderer deres bidrag som lite, mens blant øvrige mener over halvparten at meklerne har gitt stort bidrag til prosjektgjennomføring.

Tabellen viser også samsvar (korrelasjon) mellom prosjektleders og samarbeidspartners vurdering prosjekt for prosjekt. Selv om hovedtendensen for de to informantene er den samme, er overhode ikke samsvar i vurderingen av kompetansetilbyders og

kompetansemeklers betydning for framdrift og gjennomføring. Informantene er noenlunde enige om vurderingen av prosjektleders og kompetanseetterspørres rolle. Meklere og kompetanseetterspørrere har i følge disse tallene vært minst aktive.

Tabell 3.11. Hvem som bidro til framdrift og gjennomføring av prosjektet, prosjektleders og samarbeidspartners vurdering. Prosent og korrelasjon.

	Bidro i stor grad, prosent				Korrelasjon prosjektleder- partner
	Prosjektleders vurdering		Partners vurdering		
	tilbyder	øvrige	tilbyder	øvrige	
Prosjektansvarlig virksomhet (prosjektleder)	88	84	74	87	0,22 **
Samarbeidspartner som tilbyr opplæring til andre (tilbyder)	56	61	72	71	0,00
Målgrupper for prosjektet (kompetanseetterspørrer)	37	50	37	47	0,24 **
Kompetansemeklere	13	57	43	46	-0,01
Antall	200		196		148

**p<0,01

Vi spurte både prosjektleder og partner om eventuelle avvik fra prosjektplanen, resultatene er gjengitt i tabell 3.12. I følge disse resultatene har det store flertall av prosjekter blitt gjennomført i samsvar med planen. I prosjekter med betydelige avvik fra planen dreier det seg hovedsakelig om forsinkelser i framdrift. Det er imidlertid grunn til å anta prosjekter med særlig store gjennomføringsproblemer har falt ut av utvalget først og fremst på grunn av at prosjektet har blitt avbrutt eller kanskje på grunn av at prosjektleder i disse ikke har ønsket å delta i undersøkelsen. Selv om de aggregerte tallene for prosjektleders og samarbeidspartners vurdering er forholdsvis like, viser en nærmere analyse prosjekt for prosjekt bare moderat samsvar i vurderingene. Resultatene fra sluttbrukerundersøkelsen (Døving mfl., 2003) ga også indikasjoner om blant annet at sluttbrukerne ofte hadde lengre utdanning enn det prosjektplaner og –rapporter ga uttrykk for. Disse avvikene i realisert målgruppe synes ikke fullt ut å være reflektert i tabellen. Samlet sett er det derfor grunn til å anta andelen med betydelige endringer er litt større enn det tabellen viser, vi mener likevel at tabellen angir hovedtrekkene i programmets prosjektportefølje.

Tabell 3.12. Avvik fra prosjektplan, prosjektleders og partners vurdering. Prosent.

	prosjektleder	partner
Ingen eller bare ubetydelige avvik fra plan	65	77
Bare mindre avvik fra plan	24	15
Betydelige endringer fra plan	10	7
Ikke sikker	2	2
I alt	100	100
Antall	200	196

Endringer i prosjektplan kan skyldes gjennomføringsproblemer, men det kan også være en ønsket endring på grunnlag av lærdom opparbeidet underveis i prosjektet. De aller fleste prosjektene rapporterer om at prosjektet har blitt evaluert eller at det skal evalueres. For de prosjektene som allerede var evaluert, ba vi derfor om vurderinger av i hvilken grad dette hadde ført til endringer i prosjektet (tabell 3.13). Noen få prosjekter ble ”betydelig” endret, mens et simpelt flertall ble noe endret. Det er godt samsvar mellom opplysninger fra prosjektleder og fra partner. I det aller fleste prosjektene var det prosjektansvarlig virksomhet selv eller en av samarbeidspartnerne som gjennomførte evalueringen.

Tabell 3.13. Konsekvenser av prosjektevaluering, prosjektleders og partners vurdering. Prosent.

	prosjektleder	partner
Ble betydelig endret	6	6
Ble noe endret	36	40
Ble lite endret	22	15
Ble ikke endret i det hele tatt	31	31
Ikke sikker	5	8
I alt	100	100
Antall	127	131

3.4 Forholdene i EVU-markedet

Som et ledd i evalueringsarbeidet ønsket vi å skaffe mer innsikt i utfordringene i markedet for etter- og videreutdanning, og hvordan programmene og prosjektene bidrar til å håndtere disse utfordringene. I forbindelse med denne spørreundersøkelsen tok vi derfor sikte på en første kartlegging av forhold som hindrer arbeidstakerne (prosjektets målgruppe i denne sammenhengen) å få dekket sine kompetansebehov.

Tabell 3.14 viser hvordan prosjektlederne vurderer forholdene i markedet for etter- og videreutdanning. Vi ba prosjektleder ta stilling til i hvilken grad hvert av punktene utgjør en hindring i markedet for etter- og videreutdanning. I følge disse tallene er den viktigste hindringen kostnader med å skreddersy opplæringstilbud til målgruppen. Andre viktige hindringer er: gjennomføring av opplæring samtidig som en opprettholder daglig drift; lite samarbeid mellom virksomheter med felles behov; og det at arbeidstakeren må forlate arbeidsplassen for å delta i opplæring. Arbeidstakernes motivasjon og behov for opplæring anses ikke for å være noen særlig hindring.

Prosjektledere på tilbydersiden har langt på veg samme vurdering som andre prosjektledere. Det er imidlertid noen viktige unntak: Tilbydere mener ikke at bedrifter og opplæringstilbydere snakker ulike språk; tilbydere tror i mindre grad enn andre at kombinasjon med daglig drift er en hindring. Dette kan tyde på at tilbyderne i mindre grad har innsikt i forholdene i bedriftene.

Tabell 3.14. Hindringer i EVU-markedet, prosjektleders vurdering. Prosent.

	Ikke en hindring i det hele tatt	Mindre viktig hindring	Ganske viktig hindring	Svært viktig hindring	Sum
Opplæringstilbydere har for dårlig kjennskap til virksomhetenes kompetansebehov	36	22	30	11	100
For dyrt å lage opplæringstilbud som er skreddersydd for målgruppen	18	14	36	32	100
Bedrifter og opplæringstilbydere snakker ikke samme språk	48	20	21	11	100
Virksomhetene har liten kjennskap til de opplæringstilbudene som finnes	33	23	32	13	100
Virksomhetene klarer ikke å spesifisere kompetansebehov	34	16	38	13	100
Virksomhetene samarbeider ikke nok for å få dekket felles behov	29	13	36	23	100
Kompetanseutvikling i denne målgruppen er ikke bedriftsøkonomisk lønnsomt	47	22	22	10	100
Vanskelig å kombinere opplæring med daglig drift	18	13	45	24	100
Målgruppen er lite motivert for å delta i kompetanseutvikling	52	23	21	4	100
Jobbene til denne målgruppen er så enkle at det ikke er særlig behov for kompetanseutvikling	84	11	3	1	100
Opplæringstilbudene er lite forankret i de praktiske forholdene på arbeidsplassen	49	14	27	10	100
Arbeidstakeren må forlate arbeidsplassen for å delta	31	20	32	17	100

N=191

Tabell 3.15 gjengir samarbeidspartners vurdering av hindringer i EVU-markedet. Tendensen i disse tallene er den samme som for prosjektledernes vurderinger. Partnerne legger imidlertid litt mindre vekt på kostnader ved skreddersøm, litt mer vekt på kombinasjon med daglig drift. Blant samarbeidspartnerne mener kompetansetilbyderne i større grad enn øvrige at det er dyrt å skreddersy tilbud. Ellers er det liten forskjell på tilbyderne og de andres vurdering.

Tabell 3.15. Hindringer i EVU-markedet, samarbeidspartners vurdering. Prosent.

	Ikke en hindring i det hele tatt	Mindre viktig hindring	Ganske viktig hindring	Svært viktig hindring	Sum
Opplæringstilbydere har for dårlig kjennskap til virksomhetenes kompetansebehov	37	15	37	11	100
For dyrt å lage opplæringstilbud som er skreddersydd for målgruppen	25	12	39	24	100
Bedrifter og opplæringstilbydere snakker ikke samme språk	47	16	24	13	100
Virksomhetene har liten kjennskap til de opplæringstilbudene som finnes	34	16	36	13	100
Virksomhetene klarer ikke å spesifisere kompetansebehov	33	14	40	13	100
Virksomhetene samarbeider ikke nok for å få dekket felles behov	28	7	40	25	100
Kompetanseutvikling i denne målgruppen er ikke bedriftsøkonomisk lønnsomt	53	16	22	9	100
Vanskelig å kombinere opplæring med daglig drift	18	14	39	29	100
Målgruppen er lite motivert for å delta i kompetanseutvikling	55	17	23	5	100
Jobbene til denne målgruppen er så enkle at det ikke er særlig behov for kompetanseutvikling	87	9	3	2	100
Opplæringstilbudene er lite forankret i de praktiske forholdene på arbeidsplassen	53	14	22	11	100
Arbeidstakeren må forlate arbeidsplassen for å delta	30	18	32	20	100

N=184

Nærmere analyse av datamaterialet indikerer at disse hindringene kan sorteres i et mindre antall kategorier. Den største og viktigste kategorien omfatter kjennskap til behov, snakke samme språk, kjennskap til tilbud, spesifisering av behov, samarbeid mellom virksomheter, og forankring i arbeidsplassen. Den andre kategorien handler om kombinasjon med daglig drift og det at arbeidstakerne må forlate arbeidsplassen – to faktorer som etter alt å dømme har mye felles. En tredje kategori omfatter arbeidstakernes behov og motivasjon for opplæring. De to siste punktene – kostnader ved skreddersøm og avkastning av opplæring for målgruppen – faller ikke tydelig i noen av disse kategoriene.

Her vil vi minne om at resultatene gjengitt over gjelder for målgrupper der det i hovedsak er gjennomført jevnt over vellykkede prosjekter. Det kan dermed tenkes at hindringene er annerledes og større for målgrupper eller tema der en ikke har lyktes i å planlegge eller gjennomføre et prosjekt. Fra tidligere rapporter (Døving mfl., 2003) vet vi at sluttbrukerne

har lengre utdanning enn befolkningen totalt sett og noe lengre enn i antatte målgruppe. Dermed kan vi ikke legge til grunn at resultatene uten videre kan generalisert til hele arbeidslivet. Vi tror likevel at disse tallene gir et viktig innblikk i noen av de mest aktuelle utfordringene i EVU-markedet slik det oppleves av aktørene der og hvilke tiltak de utvikler for å møte disse utfordringene.

Offentlige tilskudd kan være et virkemiddel for å stimulere til kompetanseutvikling. I denne kartleggingen ønsket vi derfor å få prosjektledernes samt samarbeidspartneres vurdering av hvem det er mest hensiktsmessig å rette tilskuddsordningene mot. Tabell 3.16 viser prosjektledernes og samarbeidspartneres oppfatning av hvilke aktører som er de mest egnede mottakere av offentlige tilskudd for å stimulere til kompetanseutvikling i informantens målgruppe. For prosjektledernes vedkommende ser vi at det er store forskjeller mellom tilbyderne og de øvriges vurdering. Det er en sterk tendens til at informantene i hovedsak ønsker å tilgodese samme type aktører som dem selv. Dette mønsteret ser vi også for samarbeidspartneres vedkommende. Vi legger også merke til at samarbeidspartnerne i noe større grad mener at eventuelle tilskudd bør rettes mot virksomheter og arbeidstakere. Det er ingen sammenheng mellom hvilke utfordringer informantene ser i EVU-markedet og hvilke aktører som i følge informantene tilskudd bør rettes mot.

Tabell 3.16. Offentlig tilskudd til kompetanseutvikling. Prosent.

	Prosjektleders vurdering		Partners vurdering	
	tilbyder	øvrige	tilbyder	øvrige
Utdanningsinstitusjoner	39	10	25	13
Private opplæringsleverandører	10	2	12	5
Virksomheter (kompetanseetterspørrere)	28	41	35	51
Den enkelte arbeidstaker	6	4	12	6
Kompetansemeklere	17	41	11	24
Ingen av disse bør få offentlige tilskudd	0	2	6	1
sum	100	100	100	100
Antall	93	105	85	93
$\chi^2(5)$	35,9 (p<0,001)		16,7 (p<0,01)	

3.5 Resultater av prosjektet

Tabell 3.17 viser hvor vanlig det er at opplæringen som ble gjennomført i forbindelse med prosjektet resulterte i formell kompetanse for deltakerne (sluttbrukerne). Samarbeidspartnerne er naturlig nok noe mer usikre enn prosjektlederne, men det er godt sammenfall mellom opplysninger fra prosjektledere og partnere. Vi ser at litt over halvparten av prosjektene førte til formell kompetanse for deltakerne. Til sammenlikning svarte omkring 30 prosent av sluttbrukerne at de ikke hadde oppnådd noen form for formell kompetanse som resultat av opplæringen (se forrige underveisrapport, Døving mfl.. 2003). Her bør vi imidlertid understreke at omkring 15 prosent av de som i følge sluttbrukerundersøkelsen oppnådde formell kompetanse i form av kursbevis og liknende i gråsonen mot det ikke-formelle.

Tabell 3.17. Formell kompetanse som resultat av opplæringen, prosjektleders og partners vurdering. Prosent.

	prosjektleder	partner
For alle eller de fleste	45	46
For noen	7	9
Ingen formell kompetanse	45	38
Ikke sikker	2	6
I alt	100	100
Antall	190	183

Tabell 3.18 viser hvilke konkrete enkeltresultater som prosjektet etter informantenes vurdering har medvirket til i svært stor eller ganske stor grad. I følge disse tallene har prosjektene oppnådd mest med å heve arbeidstakernes jobbrelevante kompetanse. Prosjektene har i litt mindre grad bidratt til å bedre virkemåten for markedet for etter- og videreutdanning, men også her er det et klart flertall av prosjektene som i minst ganske stor grad har bidratt på disse feltene. Et viktig unntak her er imidlertid at bare et mindretall av de 30 virksomhetene vi spurte har oppnådd bedre samarbeid på opplæringsområdet. Tendensen i tallene er den samme som i tilsvarende tall fra sluttbrukerundersøkelsen, det er særlig godt samsvar i vurderingen av resultater for den enkelte arbeidstaker (økt kompetanse) (Døving, mfl., 2003). Det synes imidlertid som sluttbrukerne har mindre tro på at tiltaket har ført til endringer i virksomhetene, for eksempel ved at virksomheten arbeider mer systematisk med kompetanseutvikling.

En nærmere analyse antyder blant annet at opplæringstiltak som er forankret i arbeidsplassen i større grad bidrar til at virksomhetene arbeider mer systematisk med kompetanseutvikling. Forankring i arbeidsplassen ser også ut til å bidra til at ansatte gjør en bedre jobb etter å deltatt i opplæringstiltaket, det vil si at forankring i arbeidskonteksten gjør tiltaket mer læringseffektivt. Dette samsvarer godt med data fra deltakerne i opplæringstiltaket (sluttbrukerundersøkelsen, Døving mfl., 2003). Opplæringstiltak som resulterte i formell kompetanse gir ifølge informantene i denne undersøkelsen også et bidrag til bedre jobbprestasjon.

Tabell 3.18. Resultater i virksomhetene, prosjektleders og partners vurdering. Prosent.

Prosjektet/tiltaket har ført/bidratt til ...	prosjektleder		partner	
	% svært/ganske stor grad	N	% svært/ganske stor grad	N
at virksomhetene som var involvert arbeider mer systematisk med kompetanseutvikling for sine ansatte.	62	156	68	146
at virksomheten samarbeider bedre med skoler/opplæringsleverandører ^a	59	27	55	29
et bedre samarbeid med andre virksomheter om opplæring ^a	32	28	45	29
at ansatte gjør en bedre jobb i virksomheten.	80	151	83	145
at ansatte har lært å utføre andre oppgaver innen virksomheten.	58	156	60	143
virksomhetene som deltok har blitt bedre til å klargjøre/uttrykke kompetansebehov	67	147	70	139

^aSpørsmål stilt bare til kompetanseetterspørrere

Av tabell 3.19 ser vi at for omkring to tredeler av prosjektene har resultatene eller produktene blitt formidlet til andre enn dem som deltok i prosjektet. Blant disse har omkring halvparten tatt resultatene i bruk, men både prosjektleder og særlig partner er nokså usikre på dette spørsmålet. Dermed kan det være godt over halvparten som faktisk har tatt i bruk det som ble formidlet. Videre tror praktisk talt alle informantene at opplæringstiltaket ikke er et engangstiltak, men vil være tilgjengelig i fremtiden. Sammen med de antatte virkningene i virksomhetene burde dette indikere moderat eller god spredning og institusjonalisering av prosjektresultater.

Tabell 3.19. Spredning av prosjektrresultater, prosjektleders og partners vurdering. Prosent.

	Formidlet til andre		Dersom formidlet, tatt i bruk?	
	prosjektleder	partner	prosjektleder	partner
Ja	72	62	48	49
Nei	25	23	32	16
Vet ikke	4	15	20	34
Sum	100	100	100	100
Antall	200	196	143	122

Tabell 3.20 viser i hvilken grad prosjektets overordnede målsetning ble oppnådd i følge både prosjektleders og samarbeidspartners vurdering. Vi ser at svarene klumper seg sammen rundt ”høy” måloppnåelse, og at svarene fra samarbeidspartner fordeler seg omtrent helt likt med svarene fra prosjektleder. En nærmere analyse prosjekt for prosjekt viser brukbart samsvar mellom prosjektleders og samarbeidspartners vurderinger. Dette tyder på at prosjektene har kommet godt i havn. Svarene kan samtidig tyde på at informantene til en viss grad er usikre eller forsiktige i sine vurderinger, å svare høy måloppnåelse blir dermed en slags helgardering.

Tabell 3.20. Oppnåelse av prosjektets overordnede målsetning, prosjektleders og partners vurdering. Prosent.

	prosjektleder	partner
Fullstendig måloppnåelse	16	18
Høy måloppnåelse	66	57
Delvis måloppnåelse	15	21
Lav måloppnåelse	2	3
Ingen måloppnåelse	2	1
I alt	100	100
Antall	197	185

Nærmere analyser viser at prosjekter som rapporterer om god måloppnåelse også rapporterer at prosjektet ble gjennomført i samsvar med planen. Det kan tenkes at dette dels skyldes smitte mellom spørsmål i spørreundersøkelsen (de to spørsmålene ble stilt rett etter hverandre). Samtidig ser det ut til prosjekter som allerede har blitt evaluert melder om bedre måloppnåelse. Det kan også tenkes at avvik fra prosjektplan skyldes at planen ikke var helt realistisk, dermed kan en vente at målene for prosjektet var tilsvarende lite realistiske. Samlet sett vil vi derfor konkludere med at problemer i prosjektgjennomføringen gir mindre måloppnåelse. Det ser også ut til at prosjekter med god måloppnåelse i større grad har

formidlet resultatene til andre enn dem som deltok i prosjektgjennomføringen. Vi vet ikke sikkert om dette skyldes at prosjekter med gode resultater er lettere å formidle eller om (noen av) informantene regner inn formidling som en del av måloppnåelsen. Prosjekter som melder om god måloppnåelse melder også om resultater i virksomhetene, f.eks. at virksomhetene arbeider mer systematisk med kompetanseutvikling for medarbeiderne. Vi kan anta at slike resultater på samme måte regnes med som en del av måloppnåelsen for prosjektet. Til slutt noterer vi at der lite samarbeid mellom bedriftene og lite motivasjon hos arbeidstakerne er en ubetydelig hindring, har prosjektene en tendens til å rapportere om bedre måloppnåelse.

3.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi gjort rede for resultatet av strukturerte intervjuer med 200 prosjektledere og 196 samarbeidspartnere, i 154 tilfeller var disse tilknyttet samme prosjekt. Svarene fra de to kategoriene informanter peker jevnt over i samme retning, men vi noterer også noen interessante avvik. Omtrent halvparten i hver av disse kategoriene klassifiserte seg selv som tilbydere av opplæringstiltak, disse aktørene skilte seg ut fra de øvrige på et par vesentlige punkter. Resultatene av denne spørreundersøkelsen kan kort oppsummeres slik:

- De aller fleste prosjektene dreier seg om utvikling av opplæringstiltak samt utprøving av disse, men det er også et klart innslag av organisasjonsutvikling i 10-20 prosent av prosjektene. Tilbydere anser innslaget av organisasjonsutvikling som mindre enn andre informanter, for øvrig er informantene nokså samstemte i vurdering av prosjektinnhold.
- Opplæringstiltakene som utvikles bruker flere typer undervisnings- og læringsformer – særlig klasseromsundervisning, gruppearbeid, praksis på arbeidsplassen og teknologistøtte –, og en stor del av tiltakene kombinerer to eller flere av disse. Informantene i denne undersøkelsen vurderer innslaget av teknologistøtte, praksis og arbeidsplassen som læringskontekst som større enn informantene i vår tidligere sluttbrukerundersøkelse (deltakere i opplæringstiltak). Her kan må vi gå ut fra at deltakernes opplysninger er mest holdbare.
- Omkring halvparten av tiltakene er helt nyskapende med hensyn til faglig innhold, blant de øvrige prosjektene er omkring halvparten klart nyskapende med hensyn til læringsmetoder. Sluttbrukerne er mer tvilende eller usikre på hvor nyskapende tiltaket er, men hovedtrekkene er de samme. Det store flertallet av prosjektene har dermed et

nyskapende faglig innhold og/eller nyskapende metoder. Dette indikerer at prosjektene gir et viktig og en moderat bidrag til nyskaping på området.

- For halvparten eller to tredeler av prosjektene er tilskuddet fra KUP avgjørende for at prosjektet i det hele tatt ble gjennomført, for praktisk talt alle prosjektene var tilskuddet avgjørende for at prosjektet ble gjennomført etter planen. Omkring halvparten av prosjektlederne hadde vurdert alternative finansieringskilder. Dette tyder på at programmet i svært stor grad har utløst utviklingsarbeid som ellers ikke ville blitt gjennomført.
- Prosjektleder samt samarbeidspartner som representerer tilbydersiden bidro mest til gjennomføring av prosjektet, aktører som representerer etterspørersiden samt kompetansemeklere bidro minst til gjennomføring av det enkelte prosjekt. Tilbydersiden er også i flertall blant prosjektdeltakerne. Til sammen tyder dette på at prosjektene i stor grad er drevet av tilbydersiden.
- Kostnader med skreddersøm av opplæringstilbud, kombinasjon av opplæring og daglig drift, og samarbeid mellom virksomheter med felles behov anses som de viktigste hindringene i EVU-markedet. Arbeidstakernes motivasjon og behov for opplæring vurderes som et ubetydelig hinder. Her vil vi imidlertid presisere at dette resultatet gjelder for de aktuelle målgruppene for prosjektene (er ikke nødvendigvis representativt for hele arbeidslivet) og at kompetansetilbydere er i flertall blant informantene.
- Ved tildeling av offentlig tilskudd for å stimulere kompetanseutvikling i målgruppen er det stort sett tilbyderne selv som mener at opplæringstilbyderne bør tilgodesees. De øvrige aktørene legger vekt på tilskudd direkte til virksomhetene og kompetansemeklere. Få av informantene mener at tilskudd direkte til arbeidstakerne er mest hensiktsmessig.
- Omkring halvparten av tiltakene leder til formell kompetanse for deltakerne. Dette samsvarer brukbart med opplysninger fra deltakerne i tiltakene.
- Prosjektene har særlig ført til at involverte arbeidstakere gjør en bedre jobb, samt at virksomhetene har blitt bedre i stand til å uttrykke sin kompetansebehov og arbeider mer systematisk med kompetanseutvikling. Prosjektet har i mindre grad bidratt til samarbeid mellom virksomheter. Den enkelte deltaker (sluttbrukerne) har mindre tro på at prosjektet har gitt så stor virkninger i virksomhetene.

- Resultatene av denne undersøkelsen tyder på moderat eller god institusjonalisering og spredning av prosjektresultatene.

4. FORELØPIGE OBSERVASJONER FRA SPREDNINGSPROSJEKTENE

4.1 Innledning

I løpet av 2002 og 2003 utviklet KUP-programmet en omfattende spredningsstrategi. Strategien har som formål å spre og videreutvikle resultatene fra vellykte KUP-prosjekter, og sørge for at prosjektene videreføres og skaper (lang)varige virkninger i markedet for etter- og videreutdanning. Strategien omfatter en rekke tiltak:

- søkbar prosjektdatabase på nettstedet til Vox
- midler til egne spredningsprosjekter
- samlinger og konferanser, nettverk av prosjekter
- kortfattede resultatopptak på nettet
- medieomtale, nyhetsbrev og skriftserie

De særskilte spredningsprosjektene som ble startet i 2003 med en samlet økonomisk ramme på 17 millioner kr, er det viktigste tiltaket innenfor programmets spredningsstrategi, ikke bare i økonomisk forstand, men også fordi disse prosjektene har mobilisert både prosjektpartnere og organisasjoner representert i programstyret til å definere og igangsette ulike former for spredningsarbeid. Siden det i 2002 ble gitt midler til to forløpere til påfølgende års utlysning om spredningsprosjekter, har vi også tatt disse forløperne med i denne evalueringsrapporten. Det ene prosjektet var en overbygning over 73 KUP-prosjekter igangsatt i Hedmark og Oppland (KIHO), det andre innebar å samle 30 prosjekter innenfor prosessindustrien i en felles nettportal (PIL-skolen). Ved å trekke inn i evalueringsmaterialet de to prosjektene fra 2002, får vi mulighet til å komme med mer utfyllende observasjoner om spredningsarbeidet som hittil er utført.

4.2 Metode og datagrunnlag

Casestudier benyttes som metode i hele evalueringen av Kompetanseutviklingsprogrammet. I evalueringsrapportene fra 2002 og 2003 gjenga vi resultater fra casestudier av de ordinære prosjektene. Vi benytter generelt casestudier for å skaffe oss bedre innblikk i bredden av forhold som påvirker programmets mulighet til å oppnå overordnede mål. Dermed får vi

bedre innsikt i lokale behov som ligger bak prosjektene; prosjektmål og målgrupper, arbeidsmetoder, løsninger og problemer under prosjektgjennomføringen.

Våren 2004 har vi påbegynt casestudier av de to spredningsprosjektene som startet i 2002. For å trekke mest mulig erfaringer ut av de to prosjektene, har vi valgt å sammenlikne PIL-skolen med et prosjekt i el&it-bransjen ("ELBUS"), og KIHO med spredningsarbeidet som drives i Telemark fylke. Selv om de to andre prosjektene formelt sett startet i 2003, var partnerne i hver av dem allerede i forveien involvert i KUP-prosjekter med sterkt innslag av spredning. Det er derfor tilstrekkelig med likheter til at vi kan sammenlikne de fire caseprosjektene. Ettersom de i vesentlig grad arbeider forskjellig, har vi måttet tilpasse datainnsamlingen til prosjektenes særpreg slik at vi kan fange opp hva som foregår i partnerskapet.

I tillegg til casestudier av disse fire prosjektene har vi foretatt en første vurdering av de 31 spredningsprosjektene som ble tildelt midler i 2003. Vurderingen fokuserer på målgrupper og hvilke spredningsformer som finnes i prosjektene med tanke på å nå fram til disse. Dette gir oss et grunnlag for å presentere foreløpige observasjoner om spredningsarbeidet i KUP. En av problemstillingene er om prosjektporteføljen gir grunnlag for å klassifisere prosjektene i henhold til noen overordnede spredningsstrategier.

Først i neste års evalueringsrapport vil vi kunne rapportere om egentlige *effekter* av spredningsprosjektene. Da vil vi også evaluere de øvrige spredningstiltak som programsekretariatet har fått i oppdrag av styret å iverksette.

Datagrunnlaget for de fire casestudiene er:

- skriftlig materiale om prosjektene i form av prosjektsøknad og sekretariatets søknadsvurdering
- prosjektenes nettsider (eventuelt også passordbeskyttede områder)
- internt materiale produsert i prosjektet (årsplaner, oppsummering av arbeidsgrupper etc.)
- intervju med alle lederne for de fire caseprosjektene
- intervju med prosjektlederassistenter for de fire caseprosjektene
- fire intervjuer med representanter for arbeidslivets parter
- fire telefonintervjuer med ledere for delprosjekter

- ett telefonintervju med klubbformann ved bedrift berørt av et delprosjekt
- en erfaringssamling i KIHO der elleve delprosjekter var tilstede
- en representant fra en studieorganisasjon

Dette datagrunnlaget gjør oss i stand til å forstå en del av dynamikken i spredningsarbeidet, som i mange tilfeller er svært komplekst og foregår på mange arenaer. Det er foreløpig ikke intervjuet tilstrekkelig mange informanter til at det kan sies noe uttømmende om effekter av spredningsarbeidet. Dette vil vi komme tilbake til i neste års evaluering.

Når det gjelder de 31 spredningsprosjektene som startet i 2003, har vi benyttet oss av Vox' prosjektdatabase og analysert sekretariatets prosjektvurderinger. Dessuten har vi i tvilstilfeller lest selve prosjektsøknadene. Disse prosjektene er for ferske til at vi har undersøkt foreløpige resultater av partnernes arbeid.

4.3 Spredningsarbeid i fylker

Omleggingen av fylkeskommunens funksjonsmåte på midten av 1970-tallet var blant annet begrunnet med behovet for å styrke planarbeidet. Dette ledet fram mot utarbeidelse av fylkesplaner og etter hvert inngikk egne næringsplaner i disse. Det regionale nivået har blitt framhevet som svært relevant i utformingen av nasjonal nærings- og innovasjonspolitik (OECD 2001d). Det statlige virkemiddelapparatet - i dag konsentrert om Innovasjon Norge og Forskningsrådets nye, regionale antenner - ansører fylkeskommunene til å utnytte bredden av programmer som samlet sett fremmer næringsutvikling. Sammen med arbeidslivet parter, som også har bygget opp et apparat på fylkesnivå, forsøker fylkeskommunen å fremme regional utvikling gjennom kompetansetiltak i hele fylket, ikke bare innenfor enkeltregioner. I en analyse av det norske innovasjonspolitiske system refereres det til et skifte i den rolle kommunale og fylkeskommunale organer inntar i innovasjonspolitikken: Mens disse tidligere tilrettela infrastrukturen, har de i det siste mer og mer bidratt til å stimulere regional næringsutvikling (Isaksen og Smith, 1997). Det er derfor naturlig at fylkeskommunene forsøker å være aktive aktører i den typen spredningsprosjekter som KUP har invitert til.

Spredningsarbeidet i Hedmark og Oppland var på mange måter en forløper til spredningsprosjektene som fikk støtte i søknadsrunden i 2003. For å sammenlikne dette innlands-

prosjektet med spredningsarbeid drevet av andre fylker, velger vi å se det i forhold til KUP-prosjekter i Telemark.

Case: Kompetanseutvikling i Hedmark og Oppland (KIHO)

Spredningsprosjektet ”Kompetanseheving i Innlandet, Hedmark og Oppland”, forkortet til KIHO, ble i 2002 tildelt en million kroner for å samle og spre erfaringer om arbeidsplassbasert opplæring. Prosjektperioden varte ut 2003. På sikt tar prosjektet mål av seg å utvikle en regional modell for oppfølging og spredning av kompetansehevende tiltak som kan være et eksempel for andre regioner i landet. Bak prosjektet står de to fylkeskommunene, støttet av KS og LO/NHO i Hedmark og Oppland.

Samarbeidet om kompetanseutvikling mellom de to innlandsfylkene går tilbake til år 2000, da fylkeskommunene bevilget midler til et treårig samarbeid, med mulighet for forlengelse i ytterligere tre år. I følge prosjektsøknaden var hensikten å etablere et lokalt redskap for å realisere Kompetansereformen i innlandsfylker som står overfor spesielle utfordringer ved at bedriftsstrukturen er dominert av småbedrifter med 1-20 ansatte. Prosjektet sprang blant annet ut av økt politisk oppmerksomhet omkring svak industriutvikling i innlandsfylkene, med fall i sysselsettingen og utflytting av høytutdannede til Norges storbyer. KIHO var tenkt som to fylkeskommuners offensive svar på disse utfordringene.

I 2003 fikk Østlandsforskning i oppdrag å evaluere samarbeidet (Vaagland og Eide, 2003). Oppdraget bestod primært i å vurdere effektene av 35 av i alt 73 KUP-prosjekter med utspring i de to fylkene. Av disse 73 KUP-prosjektene har 21 hatt sitt nedslagsfelt i Hedmark, mens 52 har soknet til Oppland.

Spredningsprosjektet KIHO sikter altså mot å styrke samarbeidsrelasjonene som har oppstått i regi av enkeltvise KUP-prosjekter og å ytterligere spre prosjektresultatene. Etter at midlene fra spredningsprosjektet var oppbrukt i 2003, har iverksettingen av ”den regionale oppfølgingsmodellen” fortsatt i løpet av 2004. Mye av spredningsarbeidet i KIHO er nettopp sentrert om opplæring for å forankre prosjektet blant regionale aktører. I 2004 finansierer de to fylkeskommunene videreføringen av spredningsprosjektet ved at hver av dem skyter inn en halv million kroner.

Spredningsarbeidet

KIHOs generelle arbeidsmåte er nedfelt i intensjonsavtalen fra år 2000 mellom partnerne, dvs. fylkeskommunene, LO, NHO og KS:

- drive informasjons- og motivasjonsarbeid
- bidra til å avklare kompetansebehov i offentlig og privat sektor
- stimulere tverrsektorielle prosjekter og tverrsektorielt samarbeid generelt
- bidra til å framskaffe faglige bidragsyttere og økonomiske midler til kompetanseutvikling

Ulike tiltak inngår i en regional oppfølgingsmodell som KIHO forsøkte å iverksette fra og med 2002. Disse er:

- nettverk for erfaringslæring
- ”åpne tilbud” om idé- eller utviklingsverksted
- individuell oppfølging overfor enkeltprosjekter og –miljøer
- bestillinger til samarbeidspartnere

Sistnevnte tiltak ble nedprioritert. I KIHOs spredningsfase har nettverkene og de åpne tilbudene stått sentralt. Vi skal derfor konsentrere oss om disse to tiltakene.

Åpne tilbud

11 delprosjekter er etablert i tilknytning til ”åpne tilbud”. Som ledd i KIHOs implementeringsprogram, arrangeres det erfaringsamlinger der lederne for delprosjektene møtes. I nedenstående oversikt gjengis noen slike delprosjekter som alle har et geografisk tyngdepunkt.

<i>Prosjektnavn</i>	<i>Geografisk tyngdepunkt</i>	<i>Tema/deltakere</i>
BASOPPLÆRING I BYGNINGSBRANSJEN	Nord-Gudbrandsdalen og Nordøsterdalen	Modulbasert opplæringsprogram for ledere og mellomledere. Fire bedrifter involvert.
BARNE- OG UNGDOMSARBEIDERFAGET	Trysil	Nettverk mellom skole og bedrift
HELSESEKRETÆRER	Elverum (og delvis Hamar)	Arbeid for å autorisere slike
KOMPETANSEUTVIKLING I SMB	Hadelandsområdet	Kartlegge og dokumentere kompetanse. Lage plan for kompetanseutvikling.
REISELIVS- OG SERVICEBRANSJEN	Midt-Gudbrandsdalen	OPUS og tre bedrifter involvert: frisørsalong,

		hotell, smie
VALDRES BIL	Valdres	OPUS er med. Bedriften har 51 ansatte etter fusjon mellom seks bedrifter
EFFEKTIVITET OG SIKKERHET PÅ ARBEIDSPASSER	Lillehammer	Erfaringsoverføring fra bil-til byggebransjen. Fire bedrifter er involvert.

Disse ”åpne tilbudene ” illustrerer bestrebelsene på å definere et geografisk tyngdepunkt, slik at prosjektdeltakerne med små kostnader kan møtes fysisk for å diskutere felles kompetanseutfordringer. På små tettsteder med spredt næringsaktivitet kan det selvsagt forekomme at opplæringsbehovene spriker så mye at det er vanskelig å utvikle spesifikke opplæringstiltak i fellesskap, ut over generell organisasjonsutvikling og økt oppmerksomhet på kompetanseutvikling. I det minste vil slike prosesser stimulere deltakerne til å identifisere og diskutere opplæringsbehov som kan bearbeides i andre sammenhenger, f.eks. gjennom bransjetiltak.

Det virker som om mange av disse tilbudene initieres av et aktivt KIHO-sekretariat. Tilbudene bygger i enkelte tilfeller på tidligere KUP-prosjekter, eller på andre opplærings-tilbud identifisert av sekretariatet. Innholdet i tilbudene tyder på at ambisjonene settes høyt nok til at nye læringsaktiviteter drives fram, enten det dreier seg om videre kompetansekartlegging av medarbeidere eller kvalifisering av dem i forhold til formelle kompetansekrav. Det pågår reell spredning ved at nye deltakere bringes inn i delprosjektene. KIHO-sekretariatet bidrar også i slike prosesser, hvor det bl.a. trekkes veksler på KUPs midler til erfaringssamlinger.

For noen prosjektledere er det et generelt problem at mange bedrifter har svak bestillerkompetanse. Samtidig bygger KIHO-prosjektet på det såkalte ”oppstrømsprinsippet”, som blant annet innebærer at virksomhetene og deres ansatte skal definere læringsaktivitetene i prosjektene. For å bygge bro mellom identifiserte behov og faktisk aktivitet, kan et profesjonelt og proaktivt sekretariat stå i fare for å tilføre deltakerne mye ”ovenfra”. Dette illustrerer prosjektets utfordring med å balansere mellom iverksettingen av politiske ønsker om kompetansebasert næringsutvikling i innlandsfylker preget av fall i sysselsettingen, og på den annen side, lydhørhet overfor prosjektdeltakernes oppfatning om egne behov.

Nettverk for erfaringslæring

Fem nettverk inngår i oppfølgingsmodellen som er sentral i KIHOs spredningsarbeid. De fem nettverkene er:

KOMPETANSESAMARBEID NÆRINGSLIV – SKOLE	samarbeid mellom bilverksteder og videregående skoler for å lette overgangen skole-lærebedrift
HANDEL OG REISELIV I NORD-GUDRANDSDAL	samarbeid mellom næringsforeninger og videregående skoler
NETTVERK FOR BYGNINGSKOMPETANSE	samarbeid med utgangspunkt i Lands Museum med tanke på ivaretagelse av kultur- og håndverkstradisjoner
ERFARINGSNETTVERK STUDIETRAPP	samarbeid mellom bedrifter tilknyttet aluminiumsindustri
NETTVERK FOR ERFARINGSLÆRING INNEN BARNE- OG UNGDOMSARBEIDERFAGET	samarbeid med tyngdepunkt i Trysil og Koppang VGS

Nettverkene var særlig aktive i 2003. KIHOSekretariatet har avholdt samlinger for nettverkslederne.

”Erfaringsnettverket studietrapp” bygger på et allerede eksisterende nettverk mellom 51 aluminiumsrelaterte foretak med utspring i aluminiumsforedling rundt Raufoss/Gjøvik/Toten. Enkelte virksomheter i Hedmark er imidlertid også involvert. KIHOs bidrag her synes å ha vært å forsterke etablerte samarbeidsrelasjoner og å stimulere utvikling av nye prosjekter innenfor nettverket (blant annet endringsledelse, bedriftsspesifikke utviklingsprosjekter). På denne måten ser vi at KIHOSekretariatet ikke bare viderefører, men også forsøker å videreutvikle etablerte nettverk. KIHOSekretariatets rolle har bl.a. bestått i å anspore nettverksdeltakerne til å spre erfaringer til andre bransjer.

Alt i alt er spredningsarbeidet ledet av et proaktivt sekretariat som våre informanter (som rettnok består av få bedrifter) berømmer for å være profesjonelt og effektivt. Det bygger iblant sitt arbeid på lokale og regionale behovsanalyser, fanger systematisk opp hva som foregår på virksomhetsplan og tar initiativ for å sikre erfaringsoverføring på tvers av bedrifter og bransjer. Det som spres er imidlertid like mye en spredningsmodell som konkrete resultater fra tidligere prosjekter. Denne modellen inneholder mye bevisstgjøring av regionale aktører. Foreløpig er det derfor vanskelig å spore konkrete resultater av KIHOSekretariatets spredningsarbeid.

Erfaringsspredning fra KIHO til Sør-Trøndelag

Da Sør-Trøndelag var i ferd med å forsterke sitt engasjement innenfor feltet kompetanseutvikling, foreslo Vox overfor fylkeskommunen å bygge på erfaringer gjort i KIHO. Det har derfor blitt avholdt en del felles møter mellom KIHO og representanter for fylkeskommunens næringsavdeling og opplæringsavdelingen. I likhet med arbeidet i Oppland, ser det ut til at Sør-Trøndelag vil velge å inndele fylket i flere regioner som utgangspunkt for kompetansearbeidet. Selv om de disse regionene til dels har samme næringsstruktur, ser det foreløpig ut til at arbeidet i Sør-Trøndelag vil bli mindre bransjepreget enn i KIHO.

Samarbeidsaktørene

I KIHOs egne styringsdokumenter presiseres det at prosjektet skal forsterke noe som allerede er igangsatt blant aktører i fylkene. KIHO kan initiere og finansiere aktivitetene, men det er samarbeidspartnerne som skal *eie* nettverkene.

Våre informanter bekrefter at det var fylkeskommunene som tok initiativet til prosjektet og var pådrivere i oppstartsfasen, om enn på forskjellig vis i Hedmark og Oppland. Hedmark ”kom noe skjevt og forsinket i gang”, slik en av våre informanter formulerer det, men ble etter hvert en mer likeverdig deltaker. LO, NHO og KS spilte inn sine premisser i definisjonsfasen av prosjektet, og var dessuten aktive med å koble tilbydere og etterspørrere i fasen da KIHO fikk midler fra KUP til resultatspredning.

Forskjellen i fylkeskommunenes medvirkning kan ha sammenheng med graden av prosjektengasjement og tilnærming til spredningsarbeidet. Det siste forholdet kan igjen relateres til den ”infrastruktur” for spredningsarbeidet som finnes i de to fylkene: Mens Oppland har et nettverk av opplærings- og utviklingssentra (OPUS), er det den eksterne virksomhet ved videregående skoler som utgjør infrastrukturen i Hedmark. Således deltar fire videregående skoler i Hedmark i de elleve delprosjektene som inngår i prosjektverktøyet ”åpne tilbud” (se foregående avsnitt). Det var imidlertid først i 2003 at OPUS-ene ble systematisk trukket inn i arbeidet med KUP, bl.a. ved å bli innlemmet i Oppland fylkesplans perspektiver på kompetanseutvikling.

Gjennom OPUS har Oppland en infrastruktur som støtter opp under spredningsarbeidet.

Det synes generelt å være et noe svakere engasjement innad i Hedmark fylkeskommune enn i nabofylket. Dette gjenspeiles i det forhold at Hedmark bruker mer tid på å avklare fylkeskommunens fortsatte engasjement i KUP. I 2005 skal aktivitetene i Oppland inkluderes i fylkeskommunens daglige virksomhet og to av dem som i dag arbeider i KIHO-sekretariatet, vil inngå i fylkeskommunens stab. Videreføring i Hedmark avhenger av fylkeskommunens prioriteringer under budsjettprosessen for 2005.

Midtveisevalueringen bekrefter at det er forskjell i fylkeskommunenes engasjement. Det rapporteres sågar at det i Hedmark periodevis har vært stor skepsis til hele KIHO-prosjektet. Noen av våre informanter modifiserer imidlertid denne vurderingen og framhever at motstanden var sentrert rundt personer og at holdningene i dag har endret seg. Alle våre informanter påpeker at det i dag er prinsipiell vilje i begge fylkeskommunene til å fortsette samarbeidet om kompetanseutvikling også utenfor KIHO, bl.a. rundt et prosjekt om å opprette et ”innlandsuniversitet”, samt i forbindelse med INTERREG-prosjekter finansiert av Europakommisjonen.

KIHO har satsset på leie inn en prosjektleder fra Høgskolen i Akershus for å drive fram delprosjektene. Vedkommende har ekspertise innen yrkespedagogikk og prosjektstyring. Når det gjelder intensjonsavtalen mellom partnerne som vi omtalte tidligere i dette kapitlet, kommenteres det i midtveisevalueringen av KIHO at avtalen er så pass uspesifikk at partnerne kan velge å definere sitt ansvar som svært avgrenset, og dermed minimalisere sin innsats i prosjektet.

Midtveisevalueringen av KIHO

Denne evalueringen ble gjennomført av Østlandsforskning etter at samarbeidet i KIHO hadde vart i tre år (Vaagland og Eide 2003). Den sentrale problemstillingen var hvorvidt prosjektet skulle fortsette i ytterligere tre år. I realiteten evalueres derfor aktiviteter som lå til grunn for spredningsprosjektet som startet i 2003.

Vi velger å dvele en del ved Østlandsforskningens underveisevaluering fordi den gjennom anbefalingen om å spisse kompetansedimensjonen i prosjektet tematiserer en annen generell utfordring i KUP, nemlig å tydeliggjøre opplæringsdimensjonen i sammensatte prosjekter (jfr. evalueringsrapport av KUP i 2003). Når Østlandsforskning på (Vaagland og Eide, 2003: 25)

tar til orde for å spisse hvordan partnerskapsorganiseringen og arbeidsmetodene bidrar til å ”drive fram erfaringer og resultater på kompetanseområdet”, påpekes en oppgave som også gjelder i KIHOs spredningsfase. Spredningsarbeidet kan selvsagt først få løft over seg når det er avklart hvilke konkrete kompetansetiltak som skal spres.

I forhold til foregående delavsnitt om partnernes rolle i prosjektet, rapporteres følgende:

”Mange informanter påpeker ellers at det i (for) stor grad er offentlige prosjektaktører som har vært inne i KIHO og at prosjektet har vært mer nyttig for det offentlige enn for det private. Særlig blir det påpekt at prosjektet i liten grad har nådd SMB.....” (Vaagland og Eide, 2003: 22).

Den samme innvending kan bringes til torgs i en omtale av KIHOs spredningsfase fra og med 2002. Det er imidlertid et åpent spørsmål om forholdene alltid ligger til rette for å styrke kompetanseutvikling i bedriftene gjennom deres egendeltakelse. Hvis virksomhetsnivået er dårlig representert, må det imidlertid sikres at premisser herfra kanaliseres direkte inn i prosjektarbeidet, uten at for mange mellommenn eller kompetansemeklere tolker virksomhetenes behov. Vi vender tilbake til denne drøftingen i oppsummeringen av caseprosjektene. Evalueringen konkluderer likevel med at: ”KIHO (utgjør) et viktig ’laboratorium’ for utprøving og utvikling av det offentliges proaktive utviklerrolle, i samspill med næringslivet og på bedriftenes premisser.” Det anbefales at dette arbeidet spisses (Vaagland og Eide, 2003: 25).

Denne anbefalingen henger sammen med at KIHO i liten grad har forsøkt å definere kompetanseutvikling, altså selve grunnlaget for prosjektet. Videre anføres det at representanter i nettverksgruppen, og delvis i styringsgruppen, ikke har systematisk tilbakeført til og iverksatt erfaringer i egen organisasjon.

Dette siste punktet er viktig for forankringen av prosjektet, men neppe tilstrekkelig til å kompensere for manglende involvering av innlandsfylkenes underskog av småbedrifter med 1-20 ansatte. I likhet med den prosjektfasen som Østlandsforskning evaluerte, er spredningsfasen fra 2002 og framover konfrontert med de samme utfordringer om hvordan et i utgangspunktet politisk initiert samarbeidsprosjekt skal etablere mer varige former for kompetanseutvikling på virksomhetsplan. Hvis så skjer, kan kompetansearbeidet bli mindre avhengig av fylkeskommunenes årlige budsjettprosesser.

I Østlandsforsknings evalueringsrapport sies det at i mangel av klare visjoner og mål for prosjektet, har KUP-midlene i stor grad vært styrende for prosjektaktiviteten (s. 20). Denne beskrivelsen er neppe passende for spredningsfasen av prosjektet, som synes å være klart planstyrt i henhold til KIHOs regionale oppfølgingsmodell.

Oppsummering

Gjennom spredningsprosjektet og de 73 prosjektene som KIHØ er en overbygning over, er det satset mye på å trekke innlandsbedrifter og utdanningstilbydere med i kompetansesarbeid. Et aktivt sekretariat med god oversikt over kompetansemiljøer i de fylkene, tar mange initiativer for å spre erfaringer fra samarbeid mellom tilbydere og etterspørrere til større deler av næringslivet. Ledere for underprosjektene er som oftest ansatte ved utdanningsinstitusjoner. Spredningen er i liten grad drevet av bedriftene.

Gitt næringsstrukturen og de spesielle utfordringer omkring næringsutvikling i innlandsfylker, synes det å være få alternativer til å satse på kompetansestrategier der offentlige aktører er drahjelp. Det gjenstår å se hvordan KIHØ kan bane veien for langsiktig kompetanseutvikling, mindre beroende på fylkeskommunale bevilgninger. Det synes å være for tidlig å konkludere med hvilke samarbeidsmodeller som er mest fruktbare i KIHØs spredningsfase. Dette kan tas opp i senere evalueringsrapporter i KUP, eller eventuelt i en sluttevaluering bestilt av KIHØ selv.

Vår analyse av spredningsarbeidet i KIHØ gir foreløpig grunnlag for å identifisere følgende faktorer som viktige for å fremme resultatspredning:

- trekke inn virksomheter i nettverk og systematiske samarbeidstiltak, selv om de hører hjemme i forskjellige bransjer
- få til samarbeid mellom ulike virksomheter med samme geografiske tilhørighet
- bygge opp regionale kontakter for å systematisere arbeidet i hele fylket
- satse på opplæring av prosjektledere og nettverksledere

Vi kommer tilbake til disse faktorene i oppsummeringsdelen av dette kapitlet.

Case: Telemark

I likhet med hva KIHO får til i Hedmark og Oppland, klarer de viktigste aktørene i Telemark å få i stand samarbeidsrelasjoner mellom KUP-prosjekter som pågår innenfor fylkesgrensene. Nedenfor gjengis de viktigste KUP-prosjekter som har pågått i fylket:

<i>Tittel</i>	<i>Deltakere</i>	<i>Varighet</i>
Over terskelen (P 216)	LO Telemark Telemark fylkeskommune SND Telemark AOF Telemark NHO Telemark KS Telemark Aetat Telemark	1.4.01-31.3.03
Fra ufaglært til faglært – et motiveringsprosjekt (P 363)	LO Notodden Notodden kommune Kitron Electronics Notodden Notodden Ressurscenter Høgskolen i Telemark	1.8.01-20.8.03
Kompetanseheving ved teambasert problemløsning på arbeidsplassen (P 449)	Norsk Wavin a.s. Telemark Tekniske Fagskole	23.5.02-31.10.03
Ny opplæringsmodul ”serviceassistentopplæring” helse- og omsorgsyrker (P 456)	Aetat Telemark to kommuner to videregående skoler	2.9.02-30.6.03
Nettverk og mangfold (Q 12)	LO Telemark Telemark fylkeskommune SND Telemark AOF Telemark NHO Telemark KS Telemark Aetat Telemark	1.10.03-31.12.04

Vi ser at i tillegg til fylkeskommunen, hvor både nærings- og opplæringsavdelingene trekkes med, er arbeidslivets parter systematisk involvert. Koblingene mellom opplærings- og arbeidsmarkedstiltak underbygges av Aetats medvirkning. Få bedrifter deltar aktivt som partnere og det er også få utdanningstilbydere som har partnerstatus, selv om de er trukket med i prosjektene.

Allerede før det i 2003 ble igangsatt et eget spredningsprosjekt med tittelen ”Nettverk og mangfold”, arbeidet sentrale aktører med en strategi for å forankre KUP-prosjektene i fylket og med tanke på å knytte prosjektene sammen til et hele. Dette skjedde bl.a. i prosjektet ”Over

terskelen” med oppstart i 2001. Det hadde som formål å bedre kommunikasjonen mellom næringsliv, skoleverk og frivillige studieorganisasjoner, og motivere disse til felles kompetanseutvikling. Det er derfor grunnlag for å sammenlikne spredningsarbeidet i Telemark med andre fylkers spredningsstrategier igangsatt i en tidlig fase av KUP.

Spredningsarbeidet

Vi skal konsentrere oss både om det spredningsliknende prosjektet, ”Over terskelen”, samtidig som vi dveler ved det egentlige spredningsprosjektet som først startet høsten 2003.

Det første prosjektet startet altså våren 2001 med følgende målsetninger:

- nettverksbygging mellom virksomheter, skoleverket og studieorganisasjoner
- oppsøkende virksomhet og veiledning i virksomheter, med utgangspunkt i Hovedavtalens kapittel om kompetanseutvikling
- utvikling av rutiner for vurdering av realkompetanse i et samarbeid mellom virksomheter og skoleverket
- kartlegging og igangsetting av opplæring for personer med lese- og skrivevansker
- utvikling av modeller for å bruke arbeidsplassen som læringsarena, samt modeller for erfaringsoverføring til andre virksomheter

Spredningsprosjektet som startet opp høsten 2003 hadde nesten identiske målsetninger, men utviklet dem på en del punkter. For eksempel ble arbeidet med å tilrettelegge etter- og videreutdanningstilbudet i fylket konkretisert til å omfatte opprettelse av kommunale kontaktpunkter for yrkes- og utdanningsveiledning. Likeledes ble arbeidet med rutiner for realkompetansevurdering spisset mot bransjer rammet av permitteringer, særlig verkstedsbedrifter i Grenlandsområdet.

Den viktigste målgruppen for spredningsprosjektet ”Nettverk og mangfold” er ansatte med lese- og skrivevansker. Dermed fokuseres det på personer som allerede er i arbeidslivet, framfor tiltak overfor grupper som ønsker å kvalifisere seg for arbeidsmarkedet, f.eks. innvandrere. Arbeidet med førstnevnte målgruppe anses som så lovende at LO Telemark ble bedt om å utforme et nytt prosjekt i 2004, da søknadsrunden var basert på KUP-sekretariatets henvendelse til lovende miljøer om å foreslå prosjekter.

Prosjektdeltakerne

Deltakerne i spredningsprosjektet "Nettverk og mangfold" er nesten identiske med dem som var med i prosjektet "Over terskelen". I grove trekk medvirker de på følgende vis:

- Utdanningsavdelingen i fylkeskommunen (fylkesskolesjefen satt i prosjektets styringsgruppe): bl.a. aktiv i tilrettelegging av realkompetansevurdering
- Høgskolen i Telemark: særlig aktiv i kartlegging av realkompetanse
- Vofo: gjennom AOF, hvis fylkesleder også satt i VOFO, som forøvrig har regionalt kontor i Telemark.
- AOF Vestfold og Telemark: eget lese- og skrivesenter som benyttes for personer med slike vansker
- Aetat: går f.eks. inn med bedriftundersøkelser og kartlegger behov for kompetanse-tiltak
- Enkeltbedrifter:
 - Norske Skog – Union (lese- og skrivevansker)
 - Isola (lese- og skrivevansker)
 - ABB (kompetanseheving gjennom fagbrev)

Selv om det altså er skoledelen av fylkesadministrasjonen som sitter i styringsgruppen, er det etablert tette bånd til dem som arbeider med regional næringsutvikling, representert ved fylkeskommunens næringsavdeling og Innovasjon Norges kontor i Telemark. Det regionale kompetansearbeidet er forøvrig innbakt i fylkesplanen og i en egen fylkeskommunal handlingsplan for næringsutvikling.

Ettersom det regionale kompetansearbeidet har pågått over flere år, er det relevant å se på variasjoner i prosjektdeltakernes involvering. Når det gjelder hvem som var førende i forskjellige faser av prosjektet, avtegner følgende mønster seg:

Planleggings- og oppstartsfasen:

Fylkeskommunen, NHO, LO.

Hovedfasen (iverksettingsfasen):

AOF har arbeidet systematisk med lese- og skrivevansker, NHO har engasjert seg sterkt i realkompetansevurdering og fylkeskommunen har underbygget prosjektaktiviteten ved å arrangere konferanser og legge til rette for møteplasser mellom aktørene.

Spredningsfasen:

AOF både gjennom realkompetansevurdering og lese- og skrivetrening. Dessuten har Aetat, som del av spredningsprosjektet ”Nettverk og mangfold”, tatt i bruk egne midler for å kartlegge realkompetansen blant permitterte i fire verkstedsbedrifter.

De viktigste aktørene har benyttet seg av tilskudd fra KUP til å avholde spredningskonferanser i fylket. Våre informanter identifiserer dette virkemidlet i KUPs spredningsstrategi som det mest relevante for dem.

Samarbeidsarenaer i fylket

Flere informanter påpeker at det i Telemark finnes en felles forståelse av de viktigste tiltakene som kreves for å fremme omstilling i industri og næringsliv. Denne forståelsen har vokst fram som svar på nedbyggingen av prosessindustrien i fylket (Herøya, Rjukan, Notodden), og bygger på en konsensus om kompetansebasert regional utvikling gjennom tette nettverk mellom aktørene. Mange KUP-prosjekter har blitt utviklet som svar disse utfordringene. To viktige samarbeidsarenaer er:

Kompetanseforum Telemark

Dette ble opprettet i forbindelse med Kompetansereformen. Arbeidslivets parter og ulike offentlige etater møtes her. Det er bl.a. avholdt en erfaringsutveksling for representanter fra kommunene og et eget prosjekt er startet. Dette kalles ”Yrkes- og utdanningsveiledning i Telemark”. Sannsynligvis vil det blir opprettet et senter i hver av de 4-5 regionene som fylket omfatter, framfor ett i alle 18 kommuner.

Arbeidsgruppe kompetanse

Denne utgjøres av NHO/LO/Statens utdanningskontor og setter i gang ulike fellestiltak, bl.a. et felles informasjonssystem om yrkesrettet opplæring.

Vi har forsøkt å få rede på hvilken aktør som er drivkraften i disse samarbeidsarenaene. Det anføres at fylkeskommunen kunne ha vært det, men at budsjettsituasjonen setter klare grenser for hvor aktivt den kan opptre. Integreringen av tiltak for næringsutvikling og opplæringstiltak gjør imidlertid fylkeskommunen mer dynamisk enn i mange andre fylker, der disse to etatene

ikke klarer å gå i spann. Koblingen til Innovasjon Norges apparat i Telemark framheves også som en fordel i bestrebelsene på å stimulere kompetansebasert næringsutvikling. I mangelen på noen sentral offentlig drivkraft foretas i praksis mye av den fylkesvise koordineringen av NHO og LO, som i Telemark samarbeider svært godt.

Ringvirkninger av samarbeidsarenaene og prosjektene

Det kan spores tendenser til at KUP-prosjektene og den aktivitet som genereres i de omtalte samarbeidsarenaene, virker selvforsterkende. Følgende tre observasjoner kan underbygge dette:

Kompetansekartlegging

Som nevnt i tidligere avsnitt, ble det i 2003 igangsatt realkompetansekartlegging i fire verkstedsbedrifter. Det var LO og NHO som tok initiativet til at permitterte arbeidere skulle benytte dette verktøyet, som AOF har utviklet i samarbeid med TBL og Fellesforbundet. Aetat sa seg villig til å avlønne en prosjektleder i to måneder. Det foreligger planer om å tilpasse verktøyet til andre bransjer, dvs. å bruke det som generelt verktøy for den enkeltes dokumentasjon av egen realkompetanse.

En del informanter anfører at fylkeskommunen i arbeidet med å godkjenne realkompetanse har forsinket framdriften ved å skjule for mye til fagplaner, i den forstand at disse blir målestokken som realkompetansen vurderes opp i mot. Både høyskoler og videregående skoler tenker likedan. Det rapporteres at LO/NHO i større grad ønsker å legge bredere vurderingskriterier til grunn.

Nytt spredningsprosjekt godkjent i 2004

Prosjektets tittel er "Ny sjanse – på en ny måte" og skal bl.a. prøve ut modeller for finansiering av enkeltpersoners opplæring, dvs. de som er født etter 1978 og som dermed ikke har individuell rett til videregående opplæring. Dette kan skje gjennom kortere utdanningsløp, eksemplifisert av opplæringen av "serviceassistenter", utprøvd i ovennevnte KUP-prosjekt (P 456) som ble koordinert av Aetat i Telemark. Fylkeskommunen bidrar til finansieringen ved å definere tiltaket innenfor rettighetsdelen av Kompetansereformen. Øvrige kostnader forutsettes betalt av bedrift og den ansatte selv.

Regionråd mellom tre fylker

Det er nylig opprettet et regionråd mellom de tre fylkene Telemark, Buskerud og Vestfold. Ny sjanse-prosjektet er tenkt som et innspill i konkretiseringen av fylkessamarbeidet, altså som spredning av ideer og erfaringer i forhold til målgruppen personer med lese- og skrivevansker.

Oppsummering

Telemark har klart å få til samvirke mellom miljøer som arbeider med forskjellige kompetansetiltak; i form av FoU, kunnskapsintensiv næringsutvikling, etter- og videreutdanning. På dette vis har sentrale aktører bidratt til å dempe effektene av sysselsettingsfallet i den tradisjonelle prosessindustrien. Til en viss grad er det alternativt bygget opp olje- og gassrelatert næringsvirksomhet.

En felles forståelse av hvilke utfordringer fylket står overfor, kombinert med gode samarbeidsrelasjoner mellom sentrale aktører som også er involvert i KUP-prosjekter, synes å bære arbeidet med kompetanseutvikling. Det kan imidlertid spores en tendens til at virksomheter og utdanningsinstitusjoner ikke er sentrale aktører i prosjektene, men er ”representert” av interesseorganisasjoner og overgripende foreninger. Dette kan være et forbedringsområde i tråd med KUPs målsetning om å direkte engasjement av tilbydere og etterspørrere av kompetanse.

Så langt er det relevant å identifisere følgende faktorer som viktige i det regionale spredningsarbeidet:

- felles virkelighetsforståelse av kompetanseutfordringer og næringsmessig omstilling –
> konsensus om virkemidler og tiltak
- god forankring i arbeids- og næringsliv ved at arbeidslivets parter og Aetat deltar
- mobilisering av både opplærings- og næringsetat på fylkesnivå
- etablering av struktur for informasjon om utdannings- og opplæringstilbud i fylket
- latent spredningsstrategi styrende for fylkets KUP-engasjement fra første stund

Sammenlikning mellom Telemark og Hedmark/Oppland

I seg selv kan det være vanskelig å sammenlikne spredningsarbeidet i tilknytning til våre to case basert på KIHO og erfaringer i Telemark. Dette henger særlig sammen med at det egentlige spredningsprosjektet i Telemark først startet i 2003. Det forhold at mange av

Telemarks KUP-prosjekter igangsatt fra og med år 2000 inneholder et spredningsperspektiv, gir imidlertid tilstrekkelige holdepunkter for å se dette fylkets erfaringer i sammenheng med hva som har foregått i Hedmark og Oppland. Også innenfor KIHO startet spredningsarbeidet før tildeling av spredningsmidler i 2002, ettersom KIHO - som overbygning over KUP-aktiviteten i de to fylkene - ble opprettet i år 2000.

En annen utfordring under sammenlikningen mellom de to case er at de to fylkenes næringsstruktur er vesentlig forskjellig, noe som gjør at prosjektpartnerne inntar ulike roller i de to case. Nedenfor skal vi oppsummere hvordan spredningsarbeidet drives på fylkesnivå, med vekt på de viktigste aktørene som mobiliseres og hvilke former spredningsarbeidet antar.

Spredningsaktører

Det faktum at partnerskapet i de to fylkesvise case er ulikt sammensatt, bunner trolig i at prosjektene var innrettet mot forskjellige utfordringer. KIHO var et *politisk svar* på svak industriutvikling og fraflytting til storbyene. Det er derfor naturlig at offentlige aktører, dvs.. særlig fylkeskommunene, kom sterkt med; samt at den direkte deltakelse fra virksomheter er svakere. Det forhold at arbeidslivets parter i sterkere grad enn i Telemark har en tilskuerrolle, kan også delvis forklares ut fra dette. Telemark er et fylke med sterke industrielle røtter. Ved oppstarten av KUP stod det overfor utfordringer knyttet til nedbygging av prosessindustrien og hvordan den kunne erstattes av annen næringsaktivitet. KUP inngikk derfor i et *industrielt svar* på en truende krise og det var delvis de eksisterende industrimiljøene som ble mobilisert til felles innsats.

Foruten at NHO og LO i Telemark er mer drivende enn i Hedmark og Oppland, er Aetat en sentral støttespiller, mens arbeidsmarkedsetaten er mindre involvert i Hedmark og Oppland. Som vi rapporterte i evalueringsrapporten for 2003, kan det være vanskelig å trekke arbeidsmarkedsorganer med i systematisk kompetansesarbeid. Dessuten ser vi at studieforbund, som AOF, er aktivt med i Telemark. Verken i Hedmark eller i Oppland ser vi noen sterk medvirkning fra fylkeskommunenes næringsavdelinger eller fra Innovasjon Norges regionalkontorer. KIHO har imidlertid trukket veksler på innovasjonspolitiske virkemidler etablert gjennom prosjektet *Verdiskapning 2010 Innlandet*. Vi ser derfor eksempler på at de samme bedrifter som var med i "Lettmetallklynga" i VS 2010 I, deltar i erfaringsnettverket "studietrapp" i KIHO (Gustavsen, 2003).

I forhold til KUPs ambisjon om å bringe tilbydere og etterspørrere sammen for å utvikle arbeidsplassbasert opplæring, ser vi i begge case at målgruppene blir *representert* av andre aktører. I Telemark representerer arbeidslivets parter virksomhetene, som i liten grad er direkte deltakere i KUP-prosjektene. I Hedmark og Oppland er det et aktivt og profesjonelt sekretariat som representerer sentrale spredningsaktører.

Det er selvsagt grenser for hvor mye KUPs sentrale målgrupper kan representeres av andre, før noen aktører begynner å fungere som surrogat for programmets nøkkelaktører. Denne vurderingen peker ikke fram mot å innskrenke bredden i partnerskapet, men snarere på en forestilling om at sluttbrukerne bør være mer drivende enn andre – i det minste bør de være sterke premissgivere. Vi vender tilbake til denne problemstillingen i den samlede vurdering av spredningsarbeidet i KUP på slutten av dette kapitlet.

Spredningsformer

Også i de fylkesvise case satses det på resultat- og erfaringsspredning i bredden. Dette skjer ved at spredningsarbeidet organiseres som en paraply over alle, eller over de fleste KUP-prosjekter med nedslagsfelt i fylkene.

I KIHO finnes et svært aktivt sekretariat som, etter noen informanternes mening, delvis kompensere for andre aktørers mer tilbaketente medvirkning i prosjektet. I Telemark er det sterkere eksterne nettverk som understøtter koordinators arbeid. KIHO står dessuten overfor en utfordring knyttet til fylkeskommunenes ulike prosjekttempo og -engasjement: Sikres det tilstrekkelig frihetsgrad for hver av dem, eller hemmer den enes nøling den annens framdrift?

Oppsummering

Det virker som om spredningsarbeidet er mest effektivt i fylker der det allerede er gode samarbeidsrelasjoner mellom sentrale aktører som inngår i dette arbeidet. Dessuten synes det å være sammenheng mellom styrken i arbeidet med næringsutvikling og systematikken i innsatsen for kompetanseutvikling i fylket.

På det indre Østlandet spiller fylkeskommunene en sentral rolle i den regionale kompetanseutviklingen. Et systematisk arbeid finner også sted i Telemark, men her er det arbeidslivets

parter som sitter i førersetet. Dette henger til dels sammen med en felles forståelse av nærings- og kompetanseutvikling som har utviklet seg i et fylke konfrontert med industriell omstilling. Denne samforståelsen har bl.a. resultert i parallell utnyttelse av innovasjonspolitiske virkemidler og i mobilisering av Aetat. Det synes å være flere nøkkelaktører mobilisert i Telemark, noe som synes å henge sammen med forekomsten av tette nettverk der deltakerne har felles situasjonsforståelse. På det indre Østland deler aktørene en felles visjon, men alle aktører er ikke overbevist om hvordan sterkere næringsstrukturer kan utvikles. I Hedmark og Oppland er færre nøkkelaktører involvert, og flere av dem utgår fra offentlige organer som er bundet opp i fylkespolitikken. I noen tilfeller kan nok slike bindinger gi kompetanseutviklingsarbeidet et ekstra politisk trykk ovenfra. Dette har ikke skjedd under hele KIHOs prosjektperiode.

Våre to case med fylker som nedslagsfelt tilsier at følgende faktorer er særlig viktige når det gjelder å fremme resultatspredning:

- bredt partnerskap (utdanning, næringsutvikling, partene, Aetat, studieforbund, tilbydere og bedrifter)
- aktører med nær kopling til etterspørersiden bør være drivende
- felles virkelighetsforståelse
- tilbydere med god forståelse av behovene (f.eks. OPUS)
- informasjonsstruktur om opplæringsmuligheter overfor sluttbrukere
- kontaktnett for å systematisere spredningsarbeidet i hele fylket

4.4 Spredningsarbeid i bransjer

Bransjene utgjør et organisatorisk nivå som f.eks. arbeidslivets parter og myndighetene forholder seg til og innarbeider i egne strategier. Og det er naturlig å ta utgangspunkt i én bransje når resultater skal spres til andre bransjer, eller - generelt sett - til annen næringsvirksomhet. På likende måte som variasjoner i bransjenes FoU-intensitet har blitt tematisert, har dynamikken i næringslivets satsing på opplæring vært belyst på bransjenivå, bl.a. i tidligere evalueringsrapporter av KUP.

Bevilgningen som i 2002 ble gitt til PIL-skolens arbeid med å spre erfaringer fra alle prosjekter innenfor PIL-området var den første formaliserte støtte til bransjevis spredning i KUP. ELBUS som fikk midler i 2003, fungerer noe tilsvarende når det gjelder å samle

bransjevise prosjekter til et hele. Samtidig er det betydelige forskjeller mellom de bransjevise case.

Case: PIL-skolen og prosessindustriens spredningsarbeid innenfor KUP

Fra og med år 2000 er det tildelt over 14 millioner kroner til vel 30 KUP-prosjekter koordinert av medlemsbedrifter i Prosessindustriens Landsforening (PIL). I fire prosjekter har PIL-skolen selv vært prosjektleder, men da i nært samarbeid med prosess- bedrifter. Ett av disse ble innvilget i 2002 med formål å lage en nettportal der alle KUP-prosjekter med utspring i prosessindustrien gjøres allment tilgjengelige. Dette spredningsprosjektet innebærer for eksempel at ulike former for opplæring utviklet med KUP-midler kan formidles til brukere som besøker nettportalen.

Ved PIL-skolen utføres ni årsverk. Det samlede fagtilbud, der alle relevante KUP-prosjekter er inkludert, omfatter kurs basert på fysiske samlinger eller på fjernundervisning. Dessuten tilbys lederkurs, temakurs, tekniske kurs og HMS-kurs. PIL-skolens kurskonsept er i stor grad basert på at deltakerne kan gjennomføre etter- og videreutdanning mens de er i arbeid. Det gis f.eks. opplæring for å ta *fagbrev* i de forskjellige kategorier av fagoperatører som finnes i PIL-området. Opplæringen er tilpasset både lærlinger og praksiskandidater (§20-ordningen). Dessuten tilbys *etterutdanningskurs* for ferdigutdannede fagoperatører, samt *videreutdanningskurs* på høyskolenivå.

PIL-skolens opplæringstilbud fanger opp mange former for kompetansebehov i prosess-industrien. Hva som faller utenfor er selvsagt tillitsmannsopplæring i Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF), som er kanalisert inn i LO og AOF. Intervjuer gjennomført i NKIF i forbindelse med fjorårets evalueringsrapport (Døving mfl., 2003) og våre samtaler i PIL i år, tyder på at dette fagforbundet er positivt innstilt til PIL-skolens virksomhet. Ett eksempel på dette er NKIFs aktive medvirkning i utviklingen av KUP-prosjektet ”Inkluderende Arbeidsliv” som er en nettbasert, pedagogisk framstilling av tiltak og bestemmelser under denne ordningen. Paradoksalt nok finnes likevel ikke PIL-skolen blant lenkene på NKIFs nettside. PILs spredningsarbeid manifesterer seg dessuten i en intensjonsavtale, inngått med det forhenværende Arbeids- og administrasjonsdepartementet, som resulterte i at 1400 statsansatte gjennomførte et PIL-utviklet kurs om Inkluderende Arbeidsliv i løpet av første halvår 2004.

Spredningsprosjektet

På PIL-skolens nettsider presenteres det aktuelle spredningsprosjektet slik:

”Løsningen er et slags bibliotek, hvor interesserte kan søke i databasen etter kurs, metoder eller verktøy som er relevante. På ett og samme sted vil man kunne melde seg eller sine kandidater på kurs samt gjennomføre disse. PIL-skolen vil, i den grad det er hensiktsmessig og det enkelte prosjekt tillater det, stå for gjennomføringen der prosjektet har kursstruktur. I tillegg vil skolens eksisterende plattform være kjerne for distribuering av rapporter og erfaringer knyttet til hvert prosjekt. Alt vil skje i samarbeid med prosjektansvarlig institusjon, og PIL-skolen vil holde nær kontakt med disse. Slik vil KUP-prosjektene innen prosessindustrien bli tilgjengeliggjort for mange flere bedrifter.”

En internetbruker kan først velge sin funksjon i bedriften, for eksempel leder, personal-, opplærings-, HMS-ansvarlig eller medarbeider. Deretter kommer det opp en oversikt over hvilke prosjekter som er relevant i forhold til valgt profil. Denne oversikten kalles ”kompetansepakker”.

PIL-skolens ansatte sitter igjen med følgende inntrykk av nettsøkernes profil: på ukedager er ledere med ansvar for personal- og opplærings spørsmål de mest aktive søkere, mens individuelle søkere dominerer på helgedager. I utgangspunktet er ikke PIL-skolens nettportal myntet på enkeltpersoner, men primært tenkt som en støtte ved ivaretagelsen av bedriftens opplæringsbehov. PIL-skolen skal derfor ikke konkurrere med opplæringsleverandører av typen NKI og NKS. I praksis viser det seg imidlertid at PIL-skolens opplæringstilbud blir benyttet av enkeltpersoner som først orienterer seg om hvilke tilbud som finnes, og som deretter går til arbeidsgiver og ber om tid/penger til faglig påbygging. Ved å spre informasjon om opplæringstilbud, bringes altså PIL-skolens nettportal etter- og videreutdanning ut til flere brukere. Dette samsvarer med ett av internetts informasjonsidealer, nemlig å demokratisere informasjonstilfanget. I dette tilfellet gir altså enkeltpersoners initiativ uttelling i form av adgang til mer læring.

Gjennom KUP-prosjektet med å lage en nettportal har PIL videreformidlet en systematisk tilnærming til EVU med hensyn til utdanningsnivå, kursinnhold og arbeidsfunksjon i bedriftene. Ett mål for hvor suksessrikt dette har vært er antall treff på PIL-skolens nettsider og i siste instans antall deltakere på kurs som PIL-skolen formidler. Statistikk over treff på

PIL-skolens nettsider i løpet av en tremåneders periode (desember 2003-mars 2004) viser at de tre enkeltsider som har flest treff, er HMS-kurs, lederveiledning til medarbeidersamtaler og etterutdanningskurs. Gjennomsnittet for antall viste sider per uke på PIL-skolens nettsted er 1500, til sammenlikning hadde fellesportalen Norgesuniversitetet omlag 1000 treff per dag (i 2003), hvorav 200-250 søk i kursdatabasen (Ure og Skule, 2003). Antall registrerte deltakere i forskjellige tilbud ved PIL-skolen lå i 2003 på knapt 3000.

Bransjestruktur: tett samarbeid i sammensatt bransje

Med sine 14 bransjeforeninger er prosessindustrien en sammensatt industrisektor, slik at effektiviteten i dens opplæringsaktiviteter vil bero mye på en tett organisering. Dette avspeiler seg f.eks. i PILs utdanningsutvalg som samtidig utgjør samtidig PIL-skolens styre. Her analyseres trender og det formuleres strategier. Styrelederen er også nestleder i Opplæringsrådet for kjemi- og prosessfag. KUP-prosjektene forankres i opplæringsrådene og prosjektideer kan springe ut av disse. Våre intervjuer tyder på at PILs høye aktivitetsnivå i KUP og landsforeningens systematiske spredningsarbeid skyldes forekomsten av gode arenaer for å bearbeide enkeltpersoners og -miljøers ideer, samt bevisst bruk av hele PIL-apparatets strategiske tenkning omkring kompetanseutvikling.

Gjennom våre intervjuer kom det fram at KUP, inkludert spredningsprosjektene, har bidratt til å framskynde metodeutvikling i opplæringsprosjekter. På denne måten har programmet profesjonalisert PIL-skolens opplæringstilbud. Programmets spredningstiltak, for eksempel erfaringssamlingene, har også stimulert enkeltbedrifters og bransjeforeningenes eget spredningsarbeid.

Med hele 14 bransjeforeninger står PIL overfor utfordringen med å spre resultater mellom disse og fortrinnsvis også utenfor prosessindustrien. Et KUP-prosjekt for videreutdanning av fagoperatører ved papirmaskiner (se prosjekt 285 i ovenstående tabell) illustrerer verdien av erfaringsutveksling og resultatspredning på tvers av bransjeforeningene. Prosjektideen oppstod i en treforedlingsbedrift, men ved at ideen ble utviklet innenfor den større ramme som PIL representerer, viste det seg at aluminiumsindustrien kunne tilpasse deler av prosjektet (for eksempel simuleringer av prosessløp) til egne opplæringsbehov. På denne måten ser vi at en forening som favner om flere bransjer, tilbyr møteplasser for idéutvikling og –realisering, og

dermed fremmer resultatspredning og i siste instans innovasjon. I dette prosjektet er det opprettet samarbeid med en høyskole som gir studiepoeng for enkelte kursmoduler.

Samarbeidsaktører

Når det gjelder PILs samarbeid med andre organisasjoner, brukes TBL til å spre informasjon og resultater fra prosjektene. Det samme er tilfelle for NHO, som dessuten har delfinansiert ovennevnte prosjekt for Inkluderende Arbeidsliv. PILs arbeidsmåte i KUP har bestått i å spre informasjon til medlemmene og til utdanningsinstitusjoner som bransjen ofte samarbeider med. Bransjeforeningen hjelper enkelte medlemsbedrifter med å skrive søknader.

Samarbeidet med tilbydere pleies gjennom kontaktmøter i regi av PIL eller av PIL-områdets tre bransjevise opplæringsråd. Det er systematisk kontakt både med videregående skoler og med institusjoner på universitets- og høyskolenivå. Noen samlinger skjer på nasjonalt nivå og er en årlig foreteelse, andre organiseres regionalt og omfatter gjerne utdanningsinstitusjoner på flere nivåer.

Oppsummering

PIL-skolens KUP-prosjekter, dens egne kurs, samt PIL-bedriftenes kurs, har blitt gjort tilgjengelige i en oversiktlig nettportal. Like viktig som dette synlige uttrykket for spredningsprosjektet, er PILs mange møteplasser for idéutvikling, erfaringsutveksling og resultatspredning. Ett av suksesskriteriene synes å ligge like mye i en velorganisert bransje, som tilbyr arenaer for utvikling og spredning av kompetansetiltak, som i den brukervennlige nettportalen.

Vår analyse av spredningsarbeidet i prosessindustrien gir foreløpig grunnlag for å identifisere følgende faktorer som viktige for å fremme resultatspredning:

- tett samarbeid mellom organer innenfor samme bransje
- personfellesskap i bransjeorganer
- systematisk involvering av bedrifter i opplæringstiltakene
- samarbeidsarenaer for deltakere i opplæringsprosjekter
- arenaer for strategi og trendanalyser
- arenaer for utvikling av prosjektideer med basis i bedrifters behov
- forekomst av samarbeidspartnere som også kan delfinansiere prosjekter

- utnyttelse av et bredt knippe av spredningstiltak, inkl. KUPs egne virkemidler

Case: ELBUS (elektrobransjens utviklingssenter)

Bakgrunn

ELBUS ble stiftet i 1992 av partene i elektrobransjen, EL & IT forbundet og Norges Elektroentreprenørforbund (NELFO). Hver av dem eier halvparten av ELBUS, en stiftelse som arbeider for å skape etter- og videreutdanningstilbud over hele Norge. Tilbudene tilrettelegges gjennom samarbeid med EL & IT Forbundet og NELFOs lokalorganisasjoner. Konkret skjer dette gjennom kursutvikling og rådgivning overfor bransjens ansatte og bedrifter innenfor feltene kompetanseutvikling, FoU og organisasjonsutvikling. ELBUS har god kontakt med, og er samlokalisert med, Opplæringsrådet for elektro- og elektronikkfag.

I elektrobransjen finnes en egen paragraf, tilsvarende Hovedavtalens kap. 16 om kompetansekartlegging og -utvikling, der det anbefales å opprette partssammensatte bedriftsutvalg for å ta seg av etter- og videreutdanning. Paragrafen kom inn i avtalen etter elektrikerstreiken i 1996, men det er få bedrifter som har oppnevnt slike utvalg. Der ELBUS' realkompetanseverktøy faktisk brukes, legges det lite vekt på at dette bør bygges inn i bedriftskulturen. I tillegg har noen av bransjens storbedrifter utviklet egne verktøy, men det er ikke alltid kobling mellom verktøyene og den opplæring som faktisk settes i gang. Opplæringen som gis er som oftest en reaksjon på nye markedsbehov.

I Vox' database finnes i alt seks prosjekter med utspring i ELBUS. Som et ledd i programmets spredningsstrategi, er det gjennomført egne erfaringsamlinger for disse. Dessuten foregikk et eget realkompetanseprosjekt mellom 2000-2001. Hovedinnholdet i sistnevnte var å først kartlegge fag- og handlingskompetanse; for deretter å gjennomføre en utviklingssamtale med hver enkelt medarbeider.

Spredning skjer også gjennom prosjektet "Cross Euro Training Validation", som inngår i EU-programmet Leonardo da Vinci. Etter å ha utviklet en felles faglig plattform, er deltakerne fra seks land i ferd med å utvikle faglige profiler for ulike spesialiseringer innenfor elektrikeryrket. Spredningsprosjektet "Lærende organisasjoner i elektrobransjen" ble tildelt 1,25 mill i

2003 (prosjektnr. Q27). De viktigste ELBUS-prosjektene som spredningsprosjektet er en overbygning over, vises nedenfor:

<i>Tittel</i>	<i>Tema</i>	<i>Deltakere</i>	<i>Varighet</i>
Tilbudsstruktur for EVU i elektro og IKT bransjene (P 23)	Fagopplæringsmetodikk	NELFO EL & IT-forbundet	1.1.2000- 31.1.2003
Læring 2000 (P24)	Nettbasert modell for teoriundervisning på VKII	NELFO EL & IT-forbundet	31.5.2000- 6.5.2003
Opplæringstilbud for elektrikere -> energimontør (P 28)	e-læringstilbud fram til ny fagkompetanse som energimontør	EL & IT-forbundet (avd. Stord) NELFO/Sunnhordaland Stord Yrkeskule og Tekniske Fagskule	31.5.2000- 26.2.2002
Kompetanseutvikling i elektrobransjen (P 167)	HMS og organisasjonsutvikling – utvikling av modul som gir 15 vektall	ELBUS Univ i Bergen (Senter for etter- og videreutdanning)	1.1.2001- 31.12.2003
Arbeidsplassen som kvalifisert læringsarena (P 274)	Utvikle og utprøve metoder som senere inngår i dokumentasjonssystemer. Etablere arenaer for langsiktig kompetansearbeid	Norsk Forbund for Fjernundervisning VOX Univ i Bg/SEVU AOF Fire bedrifter	1.9.2001- 31.12.2002

Spredningsprosjektet

Dette prosjektet er ikke en ren videreføring av prosjekt 274 "Arbeidsplassen som kvalifisert læringsarena", som pågikk i 2001-02, slik søknaden om spredningsmidler kan tyde på. Spredningsprosjektet er snarere en overbygning over samtlige ELBUS-prosjekter som har mottatt støtte fra KUP, samt over ELBUS' engasjement i det europeiske opplæringsprogrammet Leonardo da Vinci. Et vesentlig element fra Prosjekt 274 som videreføres i spredningsprosjektet, er det brede partnerskapet, men det synes ikke som om dette er ytterligere forsterket.

Spredningsprosjektet Q27 består av to hoveddeler:

1. realkompetanse
2. metodikk omkring arbeidsplassen som læringsarena

1. Realkompetanse:

Tilnærmingen i realkompetanseprosjektet som gikk forut for spredningsprosjektet, var hvordan et opplæringstiltak bidrar til å endre bedriftsorganisasjonen og hva som skjer med organisasjonskulturen i etterkant av kompetansekartlegging. En viktig framgangsmåte kan altså være:

kartlegging → opplæringsverktøy → organisasjonskultur → systematisk opplæring i organisasjonen.

Under dette arbeidet innhentes kommentarer utenfor bransjen, f.eks. fra TBL som er deltaker i spredningsprosjektet. Selve kartleggingsprosessen består i å sammenlikne nåværende kompetanse med hva som ønskes/behøves i framtiden og konkludere med hvilket kompetansegap som må fylles.

2. Metodikk omkring arbeidsplassen som læringsarena:

Studietilbudet ”lærende organisasjoner”, som er en videreføring av prosjektet ”Arbeidsplassen som kvalifisert læringsarena”, er utviklet i et samarbeid med AOF. Det hadde første gangs utlysning ved Høgskolen i Nord-Trøndelag i mai-04, med oppstart samme høst. Kurset gir 15 studiepoeng. Våre intervjuer tyder på at det er krevende å utvikle en arbeidsplassbasert tilnærming til læring, og høyskoletilbudet er bare ett av flere tiltak i den metodiske delen av spredningsprosjektet. I seg selv eksemplifiserer det å integrere prosjekterfaringer i et utdanningstilbud en svært hensiktsmessig spredningsmåte.

Prosjektdeltakerne

Følgende er de viktigste deltakerne i prosjektet:

Høgskolen i Nord-Trøndelag (avdeling for lærerutdanning). Medvirkningen fra HiNT skjer i samarbeid med AOF og konsentrerer seg om arbeidslivspedagogikk i den hensikt å skape lærende organisasjoner.

Norsk Forbund for Fjernundervisning viderefører sitt engasjement i KUP-prosjektet ”Arbeidsplassen som kvalifisert læringsarena”. NFF bygger dessuten på eget arbeid med en nettportal for motivering og tilrettelegging for fleksibel læring. Denne portalen er spesielt utviklet for el- og it-bransjen.

NELFO bidrar med sitt lokale apparat; ikke så mye på Sørlandet som opprinnelig tenkt, men andre steder, bl. a. Troms.

Bravida opplæring var opprinnelig en landsdekkende organisasjon, men er nå kraftig omorganisert og vil i realiteten bli overført til lokale bransjekontorer. I Oslo vil det igangsettes et prøveprosjekt om alternative prøveordninger i fagopplæringen, bl.a. inneholdende underveisevaluering og ”mappevurdering”. Da kreves det en læringskultur for å utvikle nye læringsformer, som f.eks. fanger opp forholdet kunde/bedrift.

Når det gjelder de enkelte deltakernes rolle i forskjellige faser av elektrobransjens engasjement i KUP, framstår ELBUS som motor både før og etter lanseringen av spredningsprosjektet. I planleggings- og oppstartsfasen var AOF og HiNT viktige allierte. I hovedfasen har f.eks. Bravida i Oslo og Akershus spilt en viktig rolle, f.eks. når det gjelder å tilby en god metodikk for fagopplæring til lærlinger og montører. I spredningsfasen er de lokale opplæringskontorene av stor betydning, ved siden av den spredning som Vox kan bidra med, samt engasjementet i EUs opplæringsprogram Leonardo da Vinci.

I tillegg har spredningsarbeidet i ELBUS delvis en regional dimensjon. I 2004 forberedes en del aktiviteter som knytter an til den systematiske resultatspredning som foregår i Telemark fylke (se tidligere avsnitt i denne rapporten). Mer spesifikt dreier det seg om ESUT-Telemark (Elektrobransjens Samarbeid og Utviklingsorgan i Telemark) som er et trepartssamarbeid mellom ELBUS, NELFO-Telemark og El&It forbundet i Telemark. Her planlegges forbedringstiltak i fem bedrifter spredt over hele fylket. Arbeidet ses i sammenheng med ELBUS’ eget spredningsprosjekt, og sikter mot en bred kompetanseoppbygging gjennom utvikling av ”lærende installasjonsbedrifter i Telemark”.

Benyttelse av KUPs spredningstiltak

ELBUS bidro med kommentarer da KUPs prosjektdatabase ble utviklet. Med tanke på spredning er det først og fremst liknende prosjekter utenfor elektrobransjen som er av interesse, ettersom ELBUS har god oversikt over egen bransje. Spredningsprosjektets hovedmål ligger ikke i å formidle resultater og erfaringer til andre bransjer, men gjennom informasjon til NHO og innlegg på konferanser bidrar prosjektet faktisk til dette. TBLs deltakelse i prosjektet kan tjene samme formål. I framtiden er ELBUS-sekretariatet interessert i å delta på erfaringskonferanser som tematiserer bedriftsinterne verktøy for kompetansekartlegging, tilsvarende de som finnes i elektrobransjen.

Oppsummering

Så langt har spredningsprosjektet videreført og utdypet aktiviteter påbegynt i tidligere prosjekter innenfor elektrobransjen. Ettersom en partssammensatt organisasjon har vært primus motor i alle prosjektfasene, vil mye av spredningspotensialet ligge i at samarbeidspartnerne mobiliserer bredt innad i egen organisasjon. Pågående omstruktureringer i el- & it-bransjen har destabilisert deler av spredningsarbeidet. Selv om spredning utenfor egen bransje ikke er det primære formål med spredningsprosjektet, er det potensial for dette. I så fall, er det behov for ekstern drahjelp (fra KUP-sekretariatet?). Generelt synes det å ligge betydelige muligheter til erfaringsspredning omkring verktøy for kompetansekartlegging og – utvikling, både de ELBUS-utviklede og andre.

Vår analyse av spredningsarbeidet i el&it-industrien gir foreløpig grunnlag for å identifisere følgende faktorer som viktige for å fremme resultatspredning.

- tett samarbeid mellom interessenter som ivaretar bransjefaglige, arbeidsgiver-, arbeidstaker- og opplæringsinteresser
- involvering av regionale aktører
- vektlegging av yrkespedagogikk og aktivt samarbeid med utdanningsinstitusjoner
- integrasjon av realkompetansegodkjenning i opplæringsprosjekter
- utprøving av en faglig plattform i samarbeid med europeiske partnere, også med tanke på spredning

Sammenlikning av ELBUS og PIL-skolen

Vi skal her ta opp hvordan spredningsstrategiene på dette nivået utspiller seg, med særlig vekt på sammenhenger mellom bransjestruktur, spredningsform og spredningsaktører.

Strukturelle trekk

En sammenlikning av spredningsarbeidet i el&it-industrien og prosessindustrien må ta hensyn til forskjeller i bransjestruktur. PIL-området kjennetegnes av bransjer som driver vesentlig forskjellig vareproduksjon, men har det til felles at produksjonen bunner i industrielle prosesser. Delbransjene er gjennomorganiserte og har derfor nettverk som kan benyttes under

spredningsarbeidet. Samlet har PIL 700 medlemsbedrifter med vel 47.000 ansatte. Medlemsbedriftene omsetter årlig for 160 milliarder kroner. I KUP avspeiles PIL-områdets tyngde gjennom antall prosjekter som har pågått med utspring i medlemsbedriftene. Hele tretti prosjekter er utgått fra prosessindustrien. På sin side er el&it-industrien med vekt på "elektro" mer ensartet, selv om datoriseringen av tradisjonell elektroinstallasjon utvider virksomhetsområdet og dermed skaper nye grensesnitt mot IKT-sektoren. Norges Elektroentreprenørforbund (NELFO) organiserer vel 1300 bedrifter som arbeider med installasjon innenfor elektrofagene i Norge. Medlemsbedriftene omsetter for 26 milliarder kroner og har rundt 26.000 ansatte.

PIL-skolen har innenfor KUP støttet seg til noen engasjerte medlemsbedrifter som delvis har båret fram prosjektene, mens el&it-industrien synes å ha flere nølende bedrifter engasjert i KUP-prosjektene og i spredningsarbeidet. En av våre informanter uttrykte at den opplæring som gis i elektrofagene først og fremst er en reaksjon på at det oppstår nye behov i forhold til markedet, og ikke på bakgrunn av kompetansekartlegging og påfølgende kompetansetiltak. ELBUS er et samarbeidsorgan mellom arbeidslivets parter, med den legitimitet og tyngde som det representerer. PIL-skolen er organisatorisk underlagt PIL, og dermed NHO, men dens arbeid med KUP, og med spredningstiltakene, støttes av NKIF.

Det kan ikke utelukkes at arbeidet med etter- og videreutdanning er noe mer konfliktpreget i el&it-industrien enn i PIL-området. Elektrikerstreiken i 1996 for å få igjennom kravet om ti dagers EVU betalt av arbeidsgiver er et eksempel på at konfliktnivået rundt kompetanse til tider har vært høyt i elektrobransjen. Tall fra Lærevilkårsmonitoren viste at svært få arbeidstakere benytter retten til utdanningspermisjon, uttrykte for eksempel tillitsvalgte i forbundet sterk misnøye med den faglige oppdateringen som de ansatte tilbys (NRK P2, 7.10.03). Tilsvarende misnøye har ikke i samme utstrekning blitt ventilert innenfor PIL-området.

Forskjeller i medlemsbedriftenes KUP-engasjement mellom de to bransjene må nyanseres med bedriftsstørrelse. PIL-området rommer mange flere mellomstore og store bedrifter, mens elektrobransjen i all hovedsak organiserer små installasjonsfirmaer. Dette framgår tydelig av forholdstallet mellom antall medlemsbedrifter og antall ansatte i de to bransjeorganisasjonene; PIL teller 700 bedrifter med i alt 47000 ansatte, mens NELFO organiserer 1300 bedrifter med 26000 ansatte. Fra kartlegginger av norske virksomheters satsing på etter- og videreutdanning

vet vi at store bedrifter er mer aktive enn små og mellomstore (Nyen, 2004) Det er derfor holdepunkter for å si at PIL-bedriftenes sterke engasjement delvis avspeiler det forhold at de er forholdsvis store og dermed pleier ha personal- og/eller opplæringsavdelinger som kan drive mer systematisk etter- og videreutdanning.

Spredningsform

Begge spredningsprosjektene bygger på nettbasert læring. PIL-skolens spredningsprosjekt er en nettportal over alle prosjektene og illustrerer dermed en bred tilnærming til resultatspredning. I realiteten er også ELBUS' spredningsprosjekt en paraply over tidligere og pågående KUP-prosjekter, men det antar altså ikke form av en nettportal i seg selv.

Alternativt kunne man tenke seg smalere spredningsprosjekter konsentrert om formidling av metodikk, enkeltverktøy etc. Dette er delvis tilfelle i ELBUS som formidler et verktøy for realkompetansevurdering, men det satses først og fremst på spredning i bredden.

Spredningsaktører

Forskjellene beskrevet ovenfor antas å virke inn på aktørene som mobiliseres i sprednings-tiltakene i de to bransjene. Det er imidlertid også en del likheter i aktørmedvirkning mellom de to spredningsprosjektene.

I begge to er det organisasjoner med utspring i bransjene som har koordineringsansvaret. Enkeltvirksomheter er først og fremst representert gjennom disse, m.a.o. på en indirekte måte som premissgivere uten å være direkte involvert. Felles for begge bransjer er at opplæringsrådene for yrkesfagene trekke systematisk inn i resultatspredningen. De er forøvrig viktige premissgivere i alle prosjektfasene. Regionale aktører deltar i ELBUS, blant annet via NELFOs regionalkontorer. På sin side har PIL-skolens nettverksarbeid fanget opp regionale aktører innenfor kompetansefeltet, f.eks. gjennom informasjonsmøter med utdanningsinstitusjoner. Det ser forøvrig ikke ut til at nye utdanningsinstitusjoner involveres i spredningsfasen.

Vår drøfting av spredningsstrategier tar også mål av seg å se i hvilken grad prosjektresultater spres til nye deler av arbeidslivet. Begge prosjektene bidrar til spredning utenfor egen bransje. PIL benytter TBL og delvis hele NHO-apparatet, foruten den spredning som NKIF måtte bidra med. ELBUS har trukket TBL med som diskusjonspartner i sitt spredningsprosjekt.

TBLs rolle i forhold til begge bransjer understreker at en annen gjennomorganisert bransje framstår som relevant samarbeidspartner, både i kraft av egne erfaringer – f.eks. med realkompetansevurdering – og med utgangspunkt i det organisatoriske apparatet som bransjeorganisasjonen disponerer.

Kan ovenstående observasjoner tyde på at noen aktører (eller kombinasjoner av slike) er særlig sentrale i arbeidet med spredning og institusjonalisering av prosjektresultater? Når KUP har som overordnet målsetning å koble tilbydere og etterspørrere, må selvsagt disse være med i spredningsfasen også. I våre to case er det i stor grad bransjeorganisasjonene som representerer bedriftene. Videre ser vi at det i betydelig grad er bransjeorganisasjonene som kobler sammen enkeltvirksomheters behov og utdanningsinstitusjoners tilbud. Dette kan forklare hvorfor ikke flere utdanningsinstitusjoner er trukket aktivt med som nye partnere i spredningsarbeidet.

I PIL-skolen (og delvis også i ELBUS) er det bransjen som har den møteplassfunksjon som KUP-prosjektene forsøker å stimulere. Når dette fungerer, kan det være mindre behov for å trekke andre kompetansemeklere/"mellommenn" med i spredningsarbeidet.

Alle aktører som vi har identifisert ovenfor er nødvendige, og forekomsten av flest mulig av dem styrker prosjektene. Krumtappen er altså sterke bransjeforeninger og organisasjoner som direkte utgår fra disse, dvs.. PIL-skolen og ELBUS. Det er selvsagt grenser for hvor mye disse kan representere virksomhetene uten at sistnevnte deltar aktivt. Både utdanningsinstitusjoner og andre kompetansemiljøer kan ha en større plass i spredningsarbeidet, f.eks. ved å delta i underveisevalueringer og gi eksterne innspill til hvordan bransjene arbeider. I alle faser kan de komme med innspill til prosjektgjennomføringen, noe tilsvarende TBLs nåværende rolle i begge spredningsprosjektene.

Oppsummering

Det forhold at begge bransjecase viser en bred tilnærming til spredning av prosjektresultater, er et eksempel på at bransjevis spredning ofte skjer i form av nettverksbygging og benyttelse av eksisterende nettverk. Dette er særlig tilfelle når spredningsarbeidet i utgangspunktet ikke spisses mot å spre konkrete opplæringsmetoder eller -verktøy. Bruk av nettverk tillegges da også betydning i KUP-sekretariatets vurdering av søknader om spredningsmidler.

Spredning utenfor egen bransje er imidlertid ikke noen betingelse for å få innvilget søknad. Det kan vurderes om KUP-sekretariatets rolle i slik spredning kan utvides, ikke minst fordi dette forutsetter god oversikt over kunnskapsmiljøer utenfor egen bransje.

Våre to case fra bransjeprosjekter tilsier at følgende faktorer er særlig viktige når det gjelder å fremme resultatspredning:

- utnyttelse av nettverk som er relativt fokuserte og som bringer inn relevante spredningsaktører med finansieringsvilje
- forekomst av samarbeidsarenaer for utveksling av erfaringer fra KUP og liknende prosjekter
- møteplasser for utvikling av nye prosjektidéer
- samarbeid ut over egen bransje (i globale bransjer også med europeiske og andre miljøer)
- prosjekt med klart opplæringsformål (f.eks. knyttet til realkompetansevurdering, yrkespedagogikk)
- iverksetting av spredningsstrategier som støtter seg til flere ulike spredningstiltak

Spredningsarbeidet fra og med 2003. Første observasjoner.

Etter at KUP-styret og –sekretariatet i 2002 begynte systematiske diskusjoner om tiltak for å spre prosjektresultater og –erfaringer, var det våren 2003 en egen utlysning for spredningsprosjekter. Søknadene måtte bygge på ett eller flere prosjekter godkjent i tidligere søknadsrunder. I alt 31 prosjekter ble tildelt midler og de fleste av dem kom i gang med arbeidet høsten samme år. Allerede ett år senere er det derfor for tidlig å si noe om effektene av disse prosjektene.

Materialet fra søknadsrunden i 2003 gir imidlertid holdepunkter for å:

- observere viktige trekk når det gjelder hvilke målgrupper som skal nås
- se om spredningsarbeidet faktisk sikter mot å utvide målgruppene i forhold til det opprinnelige prosjektet
- vurdere hvilke spredningsmekanismer som tas i bruk for å nå fram til disse målgruppene

På bakgrunn av en tabellarisk oppstilling av de 31 spredningsprosjektene, skal vi drøfte disse punktene.

SPREDNINGSPROSJEKTER GODKJENT I 2003

TITTEL	OPPRINNELIG MÅLGRUPPE	MÅLGRP. I SPREDNINGSPROSJEKTET	SPREDNINGSMEKANISME
Tillitsvalgtopplæring for mangfoldskompetanse i Samfunnsvitene	Tillitsvalgte og medlemmer i kontakt med etniske minoriteter	samme	Informasjon til medlemmer i Samfunnsviternes fagforening
Videreutdanning i demensomsorg for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere	Fagskoler, andre utdanningsinst. i voksenopplæring	samme	Utvikle fagplan fram til akkreditering, dernest spredning
Teknisk fagskole som samarbeidspartner i nasjonal nærings- og kompetanseutvikling	SMB	samme	Nettverksbygging, spredningskonferanse
Landbrukets HMS-skole med e-læring	Bønder og ansatte ved norske gårdsbruk	samme	Videreutvikling og spredning av første fagnivå ved HMS-skolen gjn. Bygdefolkets Studieforbunds nettverk
Helhetlig etterutdanningstilbud til medlembedriftene i Baker- og Konditorbransjens Landsforening	Bakersvenner	Flere bakeriansatte (inkl. mellom- og produksjonsledere)	Nettverksbygging; arbeidsmøter mellom tilbydere og etterspørere
Kompetanseutvikling i transportbransjen - fleksibel læring på arbeidsplassen	Tre medlemsbedrifter i Transportbransjens Landsforening	Medlemsbedrifter i fem regioner	Nettbasert opplæringsprogram, Cd-rom. Seminar i fem regioner der pilotbedrifter skal medvirke.
Spredning av modell for utvikling og implementering av kompetanseprogram (innen demensomsorg)	Sykehjem i Tromsø og Nordkapp kommune	Sykehjem i hele regionen	Bruk av prosjektgruppe og IKT-verktøy for å spre modellen
"Den nye fagligheten" (temaer som forbedrer utøvelse av gullsmedyrket)	Hele gullsmedbransjen som verdikjede	samme, men mer landsdekkende	Spredning av kompetansepakke gjn. e-læringsmodul og bedre skreddersøm

TITTEL	OPPRINNELIG MÅLGRUPPE	MÅLGRP. I SPREDNINGS-PROSJEKTET	SPREDNINGS-MEKANISME
Spredning av resultater og erfaringer fra ”Økt kompetanse om tømmer som produkt”	Glommen Skogeierforening	Mjøsen Skogeierforening	Spredning av tre opplæringsmoduler basert på fysiske samlinger
Modulbasert opplæringsprogram for handels- og reisenæringen i Nord-Gudbrandsdal	Lokalt ansatte i næringen	Flere lokalt ansatte i næringen	Videreutvikling av opplæringsstilbudene, innpassing i studieplaner og inkludering i OPUS’ tilbud
Fra regional til nasjonal opplæring innen transport og logistikk	Transportbransjen i fire fylker	Transportbransjen i Norge	Bedriftsvis spredning av opplæringsmoduler; spredning gjennom nettverk
Digital kjøttkontroll – formidling	Nord-Trøndelag; Innherred Kjøtt- og Næringsmiddelkontroll	Til flere kjøttkontroller og til flere yrkesgrupper i bransjen	Relasjonell database for kjøttkvalitet skal videreutvikles og spres
Etablering av ”Opplæringsprogrammet for medarbeidere innen kantine-, kafé- og storkusholdningssektoren” som bransjenorm	Ufaglærte som arbeider med produksjon og salg av mat	Samme	Ta i bruk nettbasert læring og utvide tilbudet til storkusholdning og storkjøkken
Spredning av Bas-skolen	Tømrere og snekkere	Hele byggebransjen	Operatørvitale for Bas-skolen med Teknologisk Institutt. Formalisering av utdanningen gjennom NOKUT.
Fra NOTIS til konkrete resultater i lærebedrifter	Faglige ledere og instruktører i lærebedrifter	Samme, i tillegg mer skreddersøm for en samarbeidspartner	Nettbasert opplæringsverktøy i regi av Høgskolen i Akershus. Støtter seg til nettverk i spredningsfasen. Oppdatering av nettsider.

TITTEL	OPPRINNELIG MÅLGRUPPE	MÅLGRP. I SPREDNINGS-PROSJ.	SPREDNINGS-MEKANISME
Internettbasert videre- og etterutdanningskurs for automatikere	Automatikere i tre bedrifter	Automatikere i flere bransjer	Utvikle og spre kombinert læring (elektronisk plattform+tradisjonelle samlinger) i samarbeid med PIL-skolen
Varehandelen som fremtidsrettet og verdiskapende faktor i by- og lokalsamfunnsutvikling	Medlemsbedriftene i Tønsberg Handelsstands Forening	Handelsbedrifter i tre andre byer	Opplegg for bedriftsinterne prosesser (inkl. kompetansetiltak) spres gjennom prosjektdeltakernes nettverk (Folkeuniversitetet, Høgskolene, lokale handelsforeninger).
Kompetansetorg for grønn sektor	Deler av grønn sektor	I prinsippet hele grønn sektor	Nettportal med kursdatabase bl.a. basert på aktiviteten i Bondelaget, Skogeierforbundet og Bygdefolkets Studieforbund
Innføring av kostnadseffektiv kompetanseutvikling i næringslivet	Hele PIL-området og tre bedrifter i verftsindustrien	Hele næringslivet (?)	Spredning av høykvalitets toveis lyd-bilde kommunikasjon i sann tid gjn. ABB Building Systems og Senter for Bredbåndsanvendelser ved HiS-T.
Kompetanseutvikling – med fag, individ og fellesskap i fokus – på tvers av bransjer	Formgivingsfag (blomsterdekoratører, frisører)	I prinsippet de fleste håndverksbedrifter (?)	Nettbasert opplæringstilbud som skal institusjonaliseres ved oppretting av kompetanseret "FIF"
Aktiv HMS – arbeidsplassen som læringsarena	Larvik-distriktet, særlig virksomheter som håndterer kjemikalier; samt kommuner og bedrifter som nås gjennom KS og Arbeidstilsynet	Tre nye fylker	Opplæring i bruk av kjemikaliedatabase for å styrke HMS-arbeidet

TITTEL	OPPR. MÅLGRUPPE	MÅLGRP. I SPREDNINGS-PROSJ.	SPREDNINGS-MEKANISME
Spredning av miljøkompetanse i handelen	Varehandelen	Varehandelen, særlig dagligvare- og tekstilbransjen	Nettbasert kurs, støttet av CD-rom og veiledningshefter, som ledd i styringssystem for miljøarbeid i butikkleddet. Plan om innpassing i høyskoleutdanning.
Utvikling og etablering av permanent interkommunalt Kompetanseforum	Hovedsakelig Agder-fylkene	Ansatte i direkte tjenesteproduksjon og ledere for helse- og omsorg i 7 kommuner (i tre fylker)	Kompetanseforum som tilbyr kurs, faglige samlinger, hospitering og veiledning
Kulturarbeiderskolen brer om seg	Sykehjem og eldresentre i Oslo	Større deler av helse- og sosialsektoren i Oslo, + Tromsø, Trondheim, Bergen	Regionale konferanser og oppfølgingskonferanser i samarbeid med Nasjonalt senter for Telemedisin
Nettverk og mangfold	Informasjon til og motivasjon overfor fylkets arbeids- og næringsliv	samme	Bruk av regionale nettverk (KompetanseForum Telemark, Telemark Verdiskapingsforum, Verdiskaping 2010 (i Telemark))
Kvalitet i barnehage og SFO - utvikling av kompetanse gjennom prosessorienterte metoder	Trondheim og Melhus kommune	Potensielt utenfor de to kommunene	Samarbeid mellom kommunale etater og Dronning Mauds Minne Høgskole for førskolelærerutdanning

TITTEL	OPPRINNELIG MÅLGRUPPE	MÅLGRP. I SPREDNINGS-PROSJ.	SPREDNINGS-MEKANISME
Veien videre 2. Spredning av nettbasert norskopplæring for ansatte med innvandrerbakgrunn	Innvandrer ansatt ved Haukeland sykehus og Fyllingsdalen Sykehjem	Innvandrer ansatt ved alle institusjoner i Helse Bergen og Helse Vest	Nettbasert grunnskoleopplæring i norsk for voksne som andrespråk, spredt ved hj. av samarbeidspartnerne og Vox' spredningstiltak
Spredning av e-læring som læringsform for kjøttbransjen	Alle aktører i bransjens verdikjede	samme	Gjennom samarbeidspartnerne fra bransjen og bl.a. Kommuneforlaget
PÅ NETT MED VETT - kunnskapsspredning til beslutningstakere og brukere på tvers av bransjer	Teko- og møbel-/innredningbransjene	samme	Spredning av utviklede nettlæringsmodeller via bransjenes nettverk, inkl. opplæringsråd
Bygdekompasset	Norske gårdsbruk og småbedrifter i Trøndelagsfylkene og Vestfold	samme i hele landet	Bedriftutviklingsprogrammet spres gjennom næringens organisasjonsnettverk
Lærende organisasjoner i elektrobransjen	Hele bransjen	samme	Mobilisering av aktører i bransjen, inkl. bedrifter og fagopplæringsråd for å spre realkompetanseverktøy og metode for arbeidsplassbasert læring

Målgrupper og spredningsmekanismer. Hovedtendenser.

Vår analyse av de 31 spredningsprosjektene fra 2003 fører fram til noen foreløpige observasjoner hva angår utvidelse av målgrupper og spredningsmekanismer. Vi minner om at analysen støtter seg til *spredningsplaner*, uttrykt i søknadene og vurdert av programsekretariatet, og at vi derfor ikke har søkt etter *resultater* i disse nystartede prosjektene.

Innlýsende nok er *målgruppen* for prosjekter som konsentrerer seg om arbeidsplassbasert læring, i de aller fleste tilfeller enten en bransje, en næring eller et (offentlig) aktivitetsområde. Prosjektarbeidet foregår i (det geografisk avgrensede) praksisfeltet som samarbeidspartnerne sokner til. Spredningsarbeidet skjer ofte skrittvis, fra ett geografisk område til et annet, - men det er få prosjekter som bare er tuftet på lokale eller regionale spredningsstrategier. Noen samarbeidspartnere har som hovedoppgave å arbeide i forhold til bestemte geografiske områder, men geografi synes ikke å være styrende for spredningsplanene. I all hovedsak er spredningsarbeidet bransje- eller næringsrettet.

Svært mange spredningsprosjekter har samme målgruppe som de opprinnelige prosjektene. Dette er i seg selv ikke noe dårlig tegn fordi målgruppen i utgangspunktet ofte er stor. Et eksempel på dette ser vi når spredningsfasen består i at opplæring utviklet av noen pilotbedrifter, forsøkes spredt til en hel bransje.

Generelt er få pilotbedrifter eller –virksomheter involvert i spredningen. Det mest vanlige er at bransjeorganisasjoner eller interesseorganisasjoner, tar fatt i prosjektene og hjelper med å spre resultatene til andre deler av nærings- og arbeidslivet. I dette spredningsarbeidet støtter organisasjonene seg til egne nettverk. Denne tendensen til at organisasjoner som er partnere i prosjektene bruker egne nettverk i spredningsarbeidet, bidrar til å forankre spredningsprosjektene i en bransje, næring eller et aktivitetsområde.

I noen prosjekter foregår spredningen parallelt med videreutvikling eller ferdigstilling av opplæring påbegynt i det opprinnelige prosjektet. I slike tilfeller kan det foregå en hårfin balansegang mellom prosjektforlengelse og reell spredning. Så lenge det ikke stilles som absolutt krav at sluttrapport skal være levert og godkjent før tildeling av spredningsmidler, kan det være gode grunner til å fortsette finansiering av lovende prosjekter, men som av ulike

årsaker er forsinket i sluttrapporteringen. Vi ser imidlertid at uavsluttede prosjekter av og til presenterer litt løse spredningsplaner i søknaden om spredningsmidler. Generelt kan det være grunn til å påse at den videreutvikling av opplæringstiltak som skal pågå i spredningsfasen, ikke overskygger spredningsarbeidet.

Hovedtendensen når det gjelder *spredningsform* er å ta i bruk nettbasert læring eller andre former for teknologistøttet læring. Generelt kan det spores en tendens til at spredningsfasen består i å spre tradisjonelle læringsformer, utviklet i først fase, ved hjelp av teknologistøttet læring. Iblant kan det imidlertid forekomme at teknologitunge spredningsprosjekter har en svak læringsprofil, f.eks. ved at opplæringsaspektet ved utvikling og drift av databaser er underordnet, eller - i beste fall - ekspliseres dårlig i søknaden om spredningsmidler. Den samme tendens ble rapportert i fjor, og munnet ut i en anbefaling om at opplæringsaspektet i prosjektene burde tydeliggjøres (Døving mfl., 2003:95).

Noen prosjekter henviser direkte til spredningstiltakene som KUP-sekretariatet har igangsatt. Unntaksvis gjøres dette for å kompensere for mangler i egen spredningsstrategi. Det forekommer derfor at innledning på spredningskonferanser eller –møter utgjør den viktigste spredningsform. Som oftest er imidlertid slike henvisninger ett av flere spredningstiltak innenfor en variert spredningsstrategi, med vekt på formidling av resultater utenfor egen bransje eller eget arbeidsområde. Det bør derfor overveies om evne til å nyttiggjøre seg KUPs spredningstiltak bør telle positivt i framtidige søknadsrunder.

4.5 Samlet vurdering av spredningsarbeidet i KUP

Observasjonene fra spredningsprosjektene, med oppstart i 2003, og fra caseprosjektene, som startet et år tidligere; gir visse holdepunkter for å bedømme spredningsarbeidet utført fram til sommeren 2004. Vi skal oppsummere disse observasjonene ut fra hva som spres, spredningsform, spredningsaktører og partnerskap. Avslutningsvis skal vi også drøfte om noen overordnede spredningsstrategier utkrystalliserer seg i prosjektene.

Spredningens innhold

Hva er det som faktisk spres i den type prosjekter som settes under lupa i denne evalueringsrapporten? Bare caseprosjektene har kommet langt nok til at vi kan antyde et svar på dette spørsmålet. Spredningsarbeidet formidler særlig:

- kurs
- opplæringsmoduler
- pedagogiske modeller
- samarbeidsmodeller
- hjelpemidler for kompetansekartlegging

Hovedinntrykket er at det er få konkrete og lett omsettelige opplæringsprodukter som spres.

Spredningsform

Blant de viktigste spredningsformene er:

- Nettverksbygging er svært utbredt, eller generelt det å bruke de eksisterende nettverk til de mange bransje- og interesseorganisasjonene som deltar i prosjektene.
- Samarbeid på tvers av bransjer forekommer ofte. Der finnes også eksempler på at bransjer utsatt for sterk internasjonal konkurranse, samarbeider med europeiske kompetansemiljøer.
- Nettverkene dyrkes fram eller opprettholdes på møteplasser, som kan være grobunn for utvikling av nye prosjektidéer.
- Prosjektsekretariatet driver oppsøkende virksomhet overfor virksomheter og kompetansemiljøer.
- Etablering av informasjonstilbud til det brede publikum, for eksempel i form av yrkesveiledning eller fylkesvise informasjonssentraler om opplæring

Sammenliknet med første prosjektfase, tas IKT-støttet (eller teknologistøttet læring) hyppigere i bruk i spredningsfasen. Allmenngjøringen av prosjektresultater skjer dermed til et stort publikum, ofte i form av internettbasert læring. Dette vitner om modning i spredningsarbeidet i løpet av prosjektarbeidet. I så fall får vi en forklaring på den til tider svært eksperimentelle prøving og feiling med e-læring, som vi rapporterte i forrige års evalueringsrapport.

Spredningsaktører

Spredningsarbeidet skal per definisjon bidra til at nye deler av arbeids- og næringslivet trekkes inn i prosjektene eller får del i resultatene. Hvilke gamle og nye aktører deltar i spredningsprosjektene?

Så langt indikerer våre data at forholdsvis få deltakende virksomheter blir med inn i spredningsfasen, og det mobiliseres få nye. Dette kan tyde på at spredningsarbeidet for etterspørrere som deltok i hovedfasen, ikke anses som relevant - eller lukrativt nok – i forhold til virksomhetsstrategier. Dermed oppfatter virksomheter spredning som en oppgave for tilbydere, offentlige organer og andre aktører på bransje- eller regionalt nivå; uten å se noen sterk egeninteresse i å medvirke i spredningsarbeidet. Denne tendensen til at etterspørrerne trekker seg noe tilbake, kan være uheldig for spredningen av opplæringstiltak som trenger oppdatering og tilpasninger i henhold til virksomhetenes behov.

Det er heller ikke noe godt tegn at få nye virksomheter mobiliseres i spredningsprosjektene. Det lave antall virksomheter innenfor forlegger- og publiseringsbransjen (inkl. elektronisk publisering) som trekkes inn i spredningsprosjektene, understreker at denne fasen i KUP ikke er oppdaget, eller ikke oppfattes, som markedsmessig interessant. Dette kan også henge sammen med vår observasjon ovenfor omkring spredningsprosjektene manglende innretning mot utvikling av opplæringsprodukter som er lett kommersialiserbare og omsettelige.

Med forbehold om at vårt datagrunnlag foreløpig er ufullstendig, leder disse observasjonene til en hypotese om at KUP framstår som en *møteplass*, og ikke primært en *markeds plass*, for tilbydere og etterspørrere av arbeidsplassrelatert opplæring. Dette kan forsinke spredningsarbeidet, med den følge at prosjektresultatene ikke integreres tilstrekkelig i virksomhetenes egne strategier, med andre ord at institusjonaliseringen svekkes.

Under det videre spredningsarbeidet i KUP, bør man derfor påse at denne prosjektfasen ikke framstår for virksomhetene som en prosjektforlengelse med nye krav til å avse tid og ressurser som på kort sikt gir liten avkastning, men heller som en kommersiell mulighet. Alternativt, eller parallelt, til denne videreutviklingen av programmets spredningsstrategi; kan det overveies om studieforbundene - hvor det også finnes ikke-kommersielle aktører - i større grad bør mobiliseres til å delta i spredningsprosjektene.

Tatt i betraktning at KUP-evalueringen i 2003 påpekte at etterspørselssiden bør styrkes, - reiser det seg et spørsmål om hvordan etterspørrernes premisser kan bli mer styrende i KUP-prosjektene. Med utgangspunkt i de bransjevis case, er det relevant å spørre om bransjeorganisasjonene har en nærhet til etterspørselssiden som gjør at de tilfredsstillende uttrykker etterspørrernes behov. Våre case viser at bransjeorganisasjonene - på sitt beste -

trekker aktivt virksomhetene med i alle prosjektfasene. En konsekvens av den til tider svake medvirkning fra virksomheter i spredningsfasen, er at det er bransje- (og interesse)-organisasjonene som i stor grad *representerer* virksomhetsnivået i KUP.

Vi observerer dessuten at det er få nye utdanningsinstitusjoner som trekkes inn i spredningsfasen. Dette tyder på at etter- og videreutdanningsavdelingene innenfor høyere utdanning ikke anser spredningsarbeidet som noe nytt arbeidsfelt (eller ”marked”). Vårt første inntrykk av spredningsprosjektene er at de ikke bidrar vesentlig til institusjonalisering av KUP-prosjektene ved at opplæringen bakes inn i institusjonenes etter- og videreutdanningstilbud. Disse observasjonene fra utvalgte case samsvarer ikke med resultatene fra spørreundersøkelsen (se eget kapittel). Spørreundersøkelsen tyder på at flertallet av prosjekter resulterer i varige opplæringstilbud, og fordi denne er bred og representativ må vi anta at kvantitative resultatene gir best inntrykk av hovedtendensene i programmet. Dette punktet vil vi derfor følge opp i senere evalueringsrapporter.

Der finnes imidlertid enkelte eksempler på at opplæringstiltak videreutvikles og spres ved at de innlemmes i fagskolers eller høyskolers fagtilbud eller kursportefølje. I slike tilfeller foreligger det ofte planer om å akkreditere fagtilbudene, ved å først kontakte eller direkte søke NOKUT om akkreditering. Det kan synes om at denne form for institusjonalisering kan ytterligere stimuleres i KUP, og at opparbeidede erfaringer ved høyere utdanningsinstitusjoner kan være av nytte i dette arbeidet.

Partnerskap

Vår empiri indikerer at det er gunstig for spredningsprosjektene å ha brede partnerskap. Det borger for kvalitet å ha ulike partnere som hver bringer sin synsvinkel inn i prosjektene. Videre er det viktig at spredningsaktører sitter inne med relevante erfaringer og har finansieringsvilje. Blant viktige aktører kan nevnes:

- Virksomhetene må være med for å forankre KUP i arbeids- og næringslivet.
- Utdanningsinstitusjoner bidrar blant annet med å spre opplæring(smoduler) utviklet i prosjektene
- Bransje- og interesseorganisasjoner fungerer som ”mellommenn” eller kompetansemeklere, og bidrar dessuten til ytterligere forankring eller institusjonalisering av prosjekresultatene

- Andre typer ”mellommenn” eller kompetansemeklere (e-læringsfirmaer, forleggere, bedriftskonsulenter spesialisert i kompetanseutvikling etc.) kan se spredningsarbeidet fra andre vinkler enn de tradisjonelle partnerne
- aetat og Innovasjon Norge kan forankre arbeidet i forhold til hhv. arbeidsmarkedet og innovasjonspolitiske virkemidler
- opplærings- og/eller næringsavdelingen i fylkeskommunene bidrar til innpassing i prosesser på fylkesplan

Det virker som om det i svært brede prosjekter med mange deltakere er vanskeligere å samle partnerne om konkrete spredningsplaner. Dermed kan det læringsmessige innholdet i prosjektene komme i bakgrunnen. Som vi rapporterte i fjorårets evalueringsrapport, er det en tendens til at opplæringsdimensjonen i prosjektene kommer i bakgrunnen når partnerskapet inkluderer for mange målsetninger i arbeidsplanen. De beste partnerskap i KUP er preget av felles virkelighetsforståelse av kompetanseutfordringer, samt konsensus om hvilke virkemidler og tiltak som prosjektet skal romme, f.eks. knyttet til realkompetansevurdering, yrkespedagogikk eller det å utarbeide et konkret opplæringstilbud.

Er det så langt noen aktører, eller kombinasjoner av slike, som framstår som spesielt viktige i arbeidet med spredning og institusjonalisering? Ut fra KUPs formål er det viktig at premisser fra virksomhetsnivået er styrende i spredningen, enten gjennom direkte deltakelse eller ved at slike premisser bringes inn av aktører som springer ut av virksomhetene, for eksempel bransjeorganisasjoner. Forøvrig må aktørkonstellasjonene bestemmes ut fra prosjektenes egne målsetninger og arbeidsplaner.

Overordnede spredningsstrategier?

I fjorårets evaluering av KUP rapporterte vi at spredningsarbeidet ofte kom sent i gang under prosjektarbeidet. I gode prosjekter er en spredningsstrategi styrende fra første stund, blant annet gjennom en felles forståelse av hva som skal spres og hvordan det skal gjøres. Videre bør spredningsstrategier støtte seg til flere ulike spredningstiltak, både tiltak definert internt i prosjektene og de tilbud om hjelp i spredningsarbeidet som KUP-sekretariatet råder over.

Vår analyse av spredningsprosjektene fra 2002 og 2003 indikerer at det kan være en ulempe å trekke skarpe skiller mellom en bransjevis og en fylkesvis tilnærming til erfarings- og

resultatspredning fra opplæringsprosjekter. Bransjene kan selvsagt også danne utgangspunkt for spredning av resultater til det regionale nivået. Bransjeorganisasjonene har medlemsbedrifter som er geografisk spredt, og hvert fylke er derfor dekket av bedrifter tilhørende et spekter av bransjeorganisasjoner. På den måten foregår resultatspredning i fylkene, uavhengig av hva det fylkeskommunale apparatet organiserer innenfor sitt ansvarsområde. Spredning på regionalt nivå kan derfor være igangsatt enten ut fra et bransje- eller et fylkesperspektiv.

I praksis ser vi derfor at fylkeskommunale og bransjevise spredningsstrategier kombineres. KIHO utnytter f.eks. eksisterende nettverk i den aluminiumsbearbeidende industrien på det indre Østland. Likeledes arbeider ELBUS spesifikt med spredning mot el&it-bedrifter i ett fylke, ved å trekke veksler på de tette nettverk som finnes i Telemark.

Følgelig har vi spinkelt grunnlag for å si at den ene tilnærming er mer effektiv enn den andre. Materiale fra samtlige spredningsprosjekter indikerer at en fylkesvis og en bransjevis strategi er overlappende og supplerende. I forhold til problemstillingen om hvordan *etterspørrernes* behov kan representeres inn i KUP også i spredningsfasen, tror vi likevel resultatspredningen avhenger av at det finnes aktører i spredningsprosjektene som har tett og god kopling til virksomhetene.

5. KONKLUSJONER

Underveisrapportene for 2002 og 2003 konkluderte med at programmet i hovedsak var på rett kurs. Samtidig pekte vi på at måloppnåelsen når det gjelder å stimulere etterspørselssiden i kompetansemarkedet ikke har vært like gode som på tilbudssiden og som på arenaen for samarbeid mellom disse. Vi pekte også på at programmets største utfordring er å ta vare på og spre erfaringer fra gode prosjekter og å institusjonalisere nye samarbeidsformer mellom tilbydere og etterspørrere. Denne rapporten har gjort rede for nye resultater av evalueringsarbeidet det halvåret som er gått siden forrige rapport. Det er dermed begrenset med nye data siden forrige rapportering. Vi har først og fremst gjennomført en spørreundersøkelse rettet mot prosjektledere og samarbeidspartnere, i tillegg har vi på grunnlag av utvalgte case gjort en første vurdering av KUPs spredningsarbeid. Samlet sett gir disse resultatene grunnlag for å si at våre tidligere konklusjoner i hovedtrekk står ved lag. Vi vil derfor avslutte denne rapporten med å drøfte de mest vesentlige nyanseringer og oppdateringer siden forrige rapport.

1. Overordnet måloppnåelse for programmet

Utgangspunktet for KUP er at markedet for etter- og videreutdanning ikke fungerer så bra som det bør og kan. Programmet har som formål å (i) bidra til å gjøre private og offentlige virksomheter bedre i stand til å identifisere, uttrykke og oppfylle sine kompetansebehov; (ii) å videreutvikle arenaer for samarbeid mellom aktører på arbeidslivssiden og utdanningssiden; og (iii) å utvikle etter- og videreutdanningstilbud som i større grad er tilpasset behovene i arbeidslivet. Det er lagt vekt på at programmet ikke skal fortrenge den omfattende etter- og videreutdanningsvirksomheten som allerede eksisterer. Målgruppen er hele arbeidslivet, og programmet er opptatt av å nå fram til virksomheter som møter spesielle utfordringer i å integrere etter- og videreutdanning med daglig drift. Det er samtidig delte meninger om hvor de største svakhetene i EVU-markedet ligger og om hvordan en kan bøte på mangler og svakheter. Som et ledd i evalueringsarbeidet er det derfor ønskelig å skaffe mer innsikt i utfordringene i markedet for etter- og videreutdanning, og hvordan programmene og prosjektene bidrar til å løse disse utfordringene.

I spørreundersøkelsen rettet mot prosjektledere og samarbeidspartnere gjorde vi en første kartlegging av forhold som hindrer arbeidstakerne (prosjektets målgruppe i denne sammenhengen) å få dekket sine kompetansebehov. Disse resultatene gjelder for de

målgruppene som er representert i KUPs prosjektportefølje, og er derfor ikke nødvendigvis representative for hele arbeidslivet. Dessuten er tilbydersiden i flertall blant informantene, slik at hindringene i stor grad er vurdert fra et tilbyderperspektiv. Informantene er jevnt over enige om at kostnader med skreddersøm av opplæringstilbud, kombinasjon av opplæring og daglig drift, og samarbeid mellom virksomheter med felles behov er de viktigste hindringene i EVU-markedet. Kostnader ved skreddersøm og for lite samarbeid mellom virksomheter med felles behov samvarierer også en del, dermed kan vi spekulere i om mer samarbeid kunne ha redusert kostnadene med skreddersøm. Arbeidstakernes motivasjon og behov for opplæring vurderes som de minst viktige hindrene. Det er også tegn som tyder på at tilbyderne har mindre innsikt i eller legger mindre vekt på hindringer knyttet til etterspørselsiden. Dette kan muligens være en forklaring på hvorfor liten forankring i de praktiske forholdene på arbeidsplassen ikke oppfattes som en vesentlig hindring. I tidligere evalueringsrapporter har vi sett at forankring i de praktiske forholdene på arbeidsplassen antakelig er den viktigste suksessfaktoren for opplæringstiltak utviklet under KUP. For øvrig ser det ut til at prosjektene støttet av KUP bidrar til å redusere hindringer knyttet til utforming opplæringstilbud. I forhold til de vesentlige hindringene på etterspørselsiden har prosjektene oppnådd klart mindre. Samlet sett støtter dette vår tidligere konklusjon om at programmets måloppnåelse er bedre på tilbudssiden enn på etterspørselsiden.

2. *Spredning av prosjektresultater*

De 33 spredningsprosjektene retter seg mot et vidt spekter av bransjer, det er også et bredt spekter av prosjektresultater som søkes spredt og institusjonalisert; fra kurs og opplæringsmoduler, til samarbeidsmodeller og hjelpemidler for kompetansekartlegging. De vanligste spredningsmekanismene er nettverk, møteplasser og elektronisk formidling (særlig nettbasert), samt oppsøkende virksomhet overfor bedrifter. Foreløpige observasjoner av spredningsarbeidet tyder på at virksomhetene er svakt representert i spredningsfasen av prosjektene. Dette gjelder både virksomheter som deltok i hovedfasen, og eventuelt nye virksomheter som kunne bringes inn for å styrke spredningsarbeidet. I stedet *representeres* virksomhetene i stor grad av bransje- (og interesse)organisasjoner, med oppgave å ivareta etterspørernes behov i spredningsfasen, - og i KUP generelt. Dermed påhviler det bransje- (og interesse)organisasjoner et stort ansvar med å trekke virksomheter med i det spredningsarbeidet som disse organisasjoner setter i verk innenfor programmet. Det bør overveies å videreutvikle KUPs spredningsstrategi slik at spredningsfasen ikke framstår for virksomhetene som en prosjektforlengelse, med nye krav til å avse tid og ressurser som på

kort sikt gir liten avkastning, - men heller som en kommersiell mulighet. Alternativt, eller parallelt, kan det overveies om studieforbundene - hvor det også finnes ikke-kommersielle aktører - i større grad bør mobiliseres til å delta i spredningsprosjektene.

Virksomhetenes svake medvirkning i spredningsfasen etterlater et foreløpig inntrykk av at KUP er en *møteplass*, og ikke primært en *markeds plass*, for tilbydere og etterspørrere av arbeidsplassrelatert opplæring. Dette kan forsinke spredningsarbeidet, med den følge at prosjektresultatene ikke integreres tilstrekkelig i etterspørrernes egne strategier, og dermed at institusjonaliseringen svekkes. Ved å trekke nye aktører - også de som har et kommersielt motiv - inn i spredningsarbeidet, kan møteplassfunksjonen utdypes. Som del av en slik utvikling av programmets spredningsstrategi, kan det også drøftes om andre kommersielle og ikke-kommersielle kompetansemeklere og ”mellommenn” enn bransjeforeningene – som allerede er aktivt involvert – bør komme inn som nye partnere i prosjektenes spredningsfase. Av gode grunner ble dette mellomleddet mellom tilbydere og etterspørrere holdt noe tilbake i KUPs første fase. Det bør drøftes om slike aktører kan være mer nyttige i spredningsarbeidet. Dessuten bør programmets framtidige spredningsarbeid ta sikte på å trekke flere høyere utdanningsinstitusjoner med i spredningsfasen, særlig fordi disse kan hjelpe til med å få akkreditert – og dermed institusjonalisert – opplæringstiltak utviklet i KUP-prosjekter. Som eksempel på aktører som samlet sett kan inngå i brede spredningsprosjekter kan vi nevne: private tilbydere, forlegger- og publiseringsbransjen (elektronisk publisering), studieforbundene, EVU-avdelinger ved UoH og OPUS.

3. *Programmet har bidratt til opplæring for omkring 50 000 personer*

Forrige evalueringsrapport anslo at programmet har bidratt til opplæring for 30-50 000 personer. Vi forventet at dette tallet vil øke etter hvert som de ferskeste prosjektene rekrutterer deltakere som ledd i utvikling eller utprøving av opplæringstiltak. Baserte på oppdatert datamateriale har vi nå oppjustert anslaget for antall deltakere (sluttbrukere i knyttet til prosjektene) til omkring 50.000. Hver deltaker har så langt kostet KUP omkring 5.000 kroner, i tillegg kommer egenandel hos aktørene. I gjennomsnitt bruker store norske bedrifter omtrent det samme beløpet i opplæring av sine ansatte. Tatt i betraktning at tilskuddet fra KUP først og fremst går til utvikling, ikke drift, av opplæringstiltak tyder dette på at pengene har nådd langt.

4. *Utfordringer for kompetansepolitikken*

En samlet vurdering av ulike data fra evalueringsarbeidet og andre undersøkelser om EVU-markedet gir grunnlag for noen refleksjoner omkring de utfordringer programmet og kompetansepolitikken skal bidra til å løse. Vi vil trekke fram følgende data:

- Prosjektledersurveyen viser at kostnadene (tid/penger) ved å utvikle og gjennomføre opplæringstiltak, sammen med lite samordning og spesifisering av bedriftenes felles kompetansebehov, er de viktigste hindringene for at de målgruppene prosjektene retter seg mot skal få dekket sine kompetansebehov. Støtten fra KUP har vært avgjørende for å få gjennomført prosjekter som kartlegger og samordner virksomhetenes kompetansebehov, og utvikler skreddersydde tiltak.
- Foreløpig synes det som om mange av de spredningskanaler, nettverk og møteplasser som er utviklet under spredningsstrategien har en relativt ad-hoc-preget eller temporær karakter, og er mer preget av å være møteplass enn markedsplass.
- Flest prosjektledere og samarbeidspartnere mener at eventuelle økonomiske tilskudd til kompetanseutvikling bør rettes mot bedriftene, færre mener de bør rettes mot kompetansemeglere eller tilbydere, mens svært få mener de bør rettes mot den enkelte.

Samtidig viser andre undersøkelser av kompetansemarkedet at ansatte som deltar for lite i opplæring og videreutdanning oppgir mangel på tid og arbeidsgivers økonomi som de viktigste hindringene for å delta. Mangel på passende tilbud er også en hindring, men det er hindringene på etterspørselssiden som dominerer (Nyen, Hagen og Skule 2004). Ser man disse dataene i sammenheng synes det å være behov for styrking både av etterspørselssiden i kompetansemarkedet og den infrastrukturen som bistår virksomhetene med å definere og samordne kompetansebehov overfor tilbydersiden. Ved at eventuelle tilskudd går via virksomhetene vil etterspørernes kjøpekraft i kompetansemarkedet øke, noe som vil gi kompetansemeglerne og tilbyderne et sterkere kommersielt motiv for å betjene dette markedet.

Casestudier av KUPs utviklingsprosjekter og intervjuer med partene i forbindelse med fjorårets evalueringsarbeid, indikerer at sterkt engasjement fra arbeidstakerorganisasjonene lokalt og regionalt kan utgjøre en positiv drivkraft i virksomhetenes kompetansearbeid. Både KUP-materialet og andre undersøkelser peker imidlertid i retning av at arbeidstakerorganisasjonenes sterke engasjement på nasjonalt nivå i utviklingen av Kompetansereformen i liten grad gjenspeiles i tilsvarende engasjement i implementeringen

lokalt (se f.eks. Døving mfl., 2003; Skule 2004). Tilskuddsordninger og infrastrukturer som skal støtte opp under kompetanseutvikling bør trolig også søke å stimulere engasjementet blant lokale tillitsvalgte.

LITTERATUR

- Andersen B., A. Hagen og S. Skule (2000): *Dokumentasjon av realkompetanse. Kommunesektoren som arbeidsgiver og skoleeier*. Fafo-notat 2000: 8, Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Andersen, Anders F., Ellen Gard, Grethe Haugøy og Irene Hilleren (2003): "Nye læringsformer på nye arenaer" *CV Tidsskrift for voksnes læring* spesialnummer om KUP, høsten-2003.
- AOF-Opinion (1998). *På rett spor - en undersøkelse om opplæring og utdanning blant LO-medlemmer og tillitsvalgte*. Oslo.
- Aslesen, S. (2000): *Kompetanseutviklingen på Øvre Romerike. Utfordringer og hovedstrategier*. Fafo-notat 2000:11 Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Berg, L., E. B. Nebben og Å. A. Seip (1999): *Etter- og videreutdanning i staten. En studie av ti statlige virksomheter*. Fafo-rapport 268. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Bogen, H. (1997): *Fagopplæring i kommunesektoren*. Fafo-rapport 209. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Bråten, M. (1999): *Utfordringer og kompetansebehov. En studie av TINE meieriene*. Fafo-rapport 321. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Cedefop (2003): *Lifelong learning: citizens' views*. Louxembourg: European Communities
- Commission of the European Communities (2000): *A memorandum on lifelong learning*, SEC (2000) 1832. Brussels: European Union.
- Commission of the European Communities (2001) *Making a European Area of Lifelong Learning a reality*, COM (2001) 678 final.
- Døving, E. (1999): *Kompetanseutvikling blant medarbeidere i Statoil*. SNF-rapport 62/99. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- Døving, E., B. Elstad og S. A. Haugland (2001): *Utvikling av realkompetanse på arbeidsplassen. Uformell læring i tre norske virksomheter*. SNF-rapport 03/01. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- Døving, E., K. Folkenborg, S.E. Jakobsen, S. Skule (2003): *Evaluering av Kompetanseutviklingsprogrammet i landbruket*. SNF-rapport nr. 7/2003 (Fafo-rapport nr. 411). Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning.
- Døving, E., L.H. Johansen og S. Skule (2001): *Kompetanseutviklingsprogrammets første år. En foreløpig oversikt og vurdering*. SNF-arbeidsnotat 34/01. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- Døving, E., R. Sand, S.-E. Jakobsen, M. Haugum, G. Rusten og A.G. Sand (2002): *Følgeevaluering av Verdiskapingsprogrammet for matproduksjon*. SNF-rapport nr. 50/2002. Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning.
- Døving, E. og S. Skule (2002): *Evaluering av Kompetanseutviklingsprogrammet. Underveisrapport 2002*. SNF-arbeidsnotat 24/2002 og Fafo-notat 2002:10. Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning.
- Døving, E., O.B. Ure, B. Teige og S. Skule (2003): *Evaluering av Kompetanseutviklingsprogrammet. Underveisrapport 2003*. SNF-arbeidsnotat 58/2003 og Fafo-notat 2003:26. Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning.
- Eldring, L. og J. B. Grøgaard 1996. *Evaluering av Næringslivets fadderordning og praksisplasstiltaket*. Fafo-rapport 194, Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Eldring, L., og S. Skule. 1999. *Kompetansedokumentasjon for ingeniører: Praksis, behov og utfordringer*, Fafo arbeidsnotat; 1999:16. Oslo: Fafo.
- European Commission (2002) *Investing efficiently in education and training: an imperative for Europe*. Communication from the European Commission, COM(2002) 779 final.

- Hagen, A. og S. Skule (2001): *Yrke, opplæringsbehov og interesse for etter- og videreutdanning*. Fafo-rapport 372. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Hauknes, J. mfl.. (2000): *SND og bedriftsutvikling: Rolle, virkemidler og effekter*. STEP-rapport 04/2000.
- Hilsen, A. I., og A. Grimsmo (1998) *Arbeidsmiljø og omstilling : delrapport 2*, Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet
- Isaksen, Arne, & Keith Smith (1997): *Innovation policies for SMEs in Norway: Analytical framework and policy options*, R 02/97, STEP-gruppen.
- Johansen, L-H. (1999a). *Bak de store ord: Sammenlikninger av etter- og videreutdanning mellom bransjer og internasjonalt, Det 21. århundrets velferdsamfunn*. Fafo-rapport 278. Oslo: Fafo.
- Johansen, L-H. (1999b). *Transferable training and the collective action problem for employers: An analysis of further education and training in four Norwegian industries*. Doktoravhandling, London School of Economics and Political Science. Fafo-rapport 335. Oslo: Fafo.
- Johansen, L-H. (2000): *Hvem bør betale for etter- og videreutdanningen?* SNF Bulletin 12 (1): 3-6.
- Jordfald, B. og K. Nergaard (1999): *Etter- og videreutdanning blant lærere i grunnskolen og den videregående skolen*. Fafo-notat 1999:6. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- KUF (2000): *Programdokument for kompetanseutviklingsprogrammet*. Oslo: Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (18. januar 2000).
- KUF (2001): *Kompetansereformen. Handlingsplan 2000-2003*. Oslo: Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet.
- Larsen, K. A., F. Longva, A. Pape, A. N. Reichborn 1997: *Bedriften som lærested. En gjennomgang av etter- og videreutdanning i norske bedrifter*. Fafo-rapport 212. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Landsorganisasjonen i Norge (2003) *Notat: kartlegging av aktiviteter relatert til kompetansereformen i forbundene og ved LOs distriktskontor*. Arkivkode: 670.14 per 22.05.03. Oslo. Norge
- Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) (2002): *Sluttrapport. Mål og resultater fra Styringsgruppen for LOs og NHOs Fellessekretariat. Kompetansereformen*. Oslo, mars 2002.
- Nesheim, T. (2000): *Samarbeid mellom bedrifter innen kunnskapsintensiv forretningsmessig tjenesteyting*. SNF-rapport 28/2000. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- Nordhaug, O. (1991): *The shadow educational system. Adult resource development*. Oslo: Norwegian University Press.
- NOU 1996: 23. *Konkurransen, kompetanse og miljø*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- NOU 1997: 25. *Ny kompetanse. Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- NOU 1999: 34. *Nytt millennium - nytt arbeidsliv?* Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- Nyen, T (2004): *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003. Grunnlagsrapport*. Fafo-rapport 435. Oslo: Fafo.
- Nyen T., Hagen A. og Skule S. (2004) *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003*. Fafo-rapport 434, Oslo: Fafo.
- OECD (1996): *Lifelong learning for all: Meeting of the education committee at ministerial level*, 16-17 January 1996, Paris.
- OECD (2000) *Thematic review on adult learning. Norway. Country note*.
- OECD (2001): *Investing in Competencies for All*, Communication from Meeting of the OECD Education Ministers, Paris, 3-4 April 2001.
- OECD (2003a): *Education at a Glance*. Paris: OECD.
- OECD (2003b): *Education Policy Analysis*. Paris: OECD.

- Olsen, O. J. og L. O. Seljestad (1999) *Opplæring i bedrift etter Reform 94. Nye krav og utfordringer for fagopplæringen*. I Kvalsund, R., T. D. Sørensen og P. O. Aamodt. *Videregående opplæring - ved en skilleveg?* Oslo, Tano.
- Pape, A. (1993): *Kampen om kompetansen*. Fafo-rapport 148, Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Pape, A. (2000) §20 – *Fagbrev gjennom dokumentasjon av realkompetanse i Norge*, Fafo-notat 2000:6, Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Reichborn, A. N., A. Pape og K. Kleven 1998: *Papir på egen dyktighet. Dokumentasjon av realkompetanse fra arbeidslivet*. Fafo-rapport 245. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Skolverket (2003): *Kunnskapslyftet och den gymnasiala vuxenutbildningen hösten 2002*. Dnr 00:1671. Delrapport nr 12, maj 2003.
- Skule, S. og L. Eldring: *Kompetansedokumentasjon for ingeniører. Praksis, behov og utfordringer*. Fafo-notat 1999:16, Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Skule, S. og A. N. Reichborn (2000): *Lærende arbeid. En kartlegging av lærevilkår i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 333. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Skule, S. (2002) Trade Unions, partnership and the learning agenda: the case of Norwegian shipbuilding and offshore fabrication industries. Report to the 5 Framework Project: *Learning in Partnership: Responding to the Restructuring of the European Steel and Metal Sector*. Oslo: Fafo.
- Skule S. (2004) *Lifelong learning – Norwegian experiences: The role of the social partners in developing and implementing lifelong learning policies*. Fafo-paper 2004:24. Oslo: Fafo.
- Skule, S. and Teige, B. (2003) *Status of the social partners involvement in the Competence Reform in Norway* (forthcoming). Oslo: Fafo.
- Skule, S., Stuart, M. and Nyen, T. (2002) International briefing 12: Training and development in Norway. *International Journal of Training and Development*. 6:4, p, 263-276.
- Steen A.H., S. Skule og R. Andersen (1999) *Kapløpet om kompetanse, fagutdanning og ungdom i Fellesforbundets bransjer*. Oslo, Opinion
- Svensen, E. (1999). *Opplæringstilbud for voksne med svak kompetanse*, Fafo-rapport 322.
- Ure, O.B. & S. Skule (2003): *Elektronisk kunnskapsnettverk og verktøy for livslang læring?* Fafo-notat 2003:02. Oslo: Fafo.
- Ure, O.B. og Teige, B.K. (2003): The role of social partners in lifelong learning reforms for employability. Observations from Norway, the United Kingdom and Spain. Research paper to the FP5 project Euronet ('Towards the European Society. Challenges for Education and Training Policies and Research Arising from the European Integration and Enlargement'). Oslo: Fafo.
- Vaagland, J. og T.H. Eide (2003): *Kompetanse i partnerskap. Evaluering av KIHO*. ØF-rapport nr. 14/2003. Østlandsforskning 2003.