

Fra:	Eva Margrethe Kvalvaag	Dato:	12.01.2019
Til:	KD	Dokument nr.:	08/02193-35
Kopi til:	Aslak Rødder		

Rapportering pr januar 2019 - NKPS

Nasjonal kompetansepolitisk strategi



Punkter i nasjonal kompetansepolitisk strategi

Rapportering fra KS

1. Gode valg for den enkelte og samfunnet

- 1.1. Etablere et kompetansebehovsutvalg (KBU) bestående av forskere, analytikere og representanter for alle hovedorganisasjonene i arbeidslivet og departementene. KBU skal sammenstille og analysere kilder til kunnskap om Norges kompetansebehov, nasjonalt og regionalt.

KBU

KBU oppfattes som et viktig verktøy i trepartssamarbeidet (etter inspirasjon fra TBUs rolle i lønnsdannelsen). Å bli enige om kompetansesituasjon og utfordringer, vil kunne effektivisere arbeidet som gjøres med politikktutvikling i bl.a. det kompetansepolitiske rådet. KBU har en rolle i både å framstille relevant statistikk og analyser, men også formidle forståelse av situasjon, utviklingstrekk og utfordringer på kompetanseområdet. Stort tilfang av data og analyser gjør det krevende å sile ut den mest relevante informasjonen og gi en helhetlig vurdering. Et arbeids- og samfunnsliv i rask endring, øker videre verdien av empirisk basert kunnskap fra aktører som er tett på utviklingen som har god kjennskap til viktige særtrekk i det norske arbeidslivet. Arbeidslivets parter har derfor viktige bidrag til NKPS gjennom deltakelsen i KBU.

Hanne Børrestuen deltar i utvalgsarbeidet fra KS. KS har gjennom arbeidet med Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, rekrutteringsmodeller for kommunal sektor (nasjonalt og regionalt) samt FoU-prosjekter bidrag til et kunnskapsgrunnlag om kommunal sektor. Nevner spesielt Ipsos-rapport, 2018: [Kartlegging av endrede kompetansebehov i en digitalisert helse- og omsorgssektor](#)

- 1.2. Styrke regionalt folkevalgt nivås kompetansepolitisk ansvar og samordningsrolle, og legge bedre til rette for regionalt samarbeid mellom ulike kompetanseaktører.

Det er flere initiativ både nasjonalt og regionalt for å styrke regionalt folkevalgt nivås rolle som samfunnsutvikler og kompetansepolitisk aktør. Rapporteringen nedenfor er ikke uttømmende. Det er tatt initiativ for en tettere koordinering på tvers av ulike kollegier i fylkeskommunene som jobber med utdanning og samfunnsutvikling.

[Kompetanseforum Østfold](#)

Kompetanseforum Østfold er en regional samarbeidsarena for regional kompetansepolitikk, som sikrer systematisk dialog mellom fylkeskommunale, kommunale og statlige sektorer, høyskoler, fagskoler, partene i arbeidslivet og næringsliv.

[Kompetanseforum Hordaland](#)

Hordaland fylkeskommune er leder og koordinator for Hordaland kompetanseforum som skal følge opp tiltak i Regional plan for kompetanse og arbeidskraft. Det skal skje gjennom et forpliktende samarbeid mellom næringslivet, offentlig sektor og utdanningsaktørene.

[Kompetanseløft Trøndelag, DigiT - digital transformasjon i Trøndelag.](#) Digitaliseringsutvalg Trøndelag (DiguT) er et flerparts samarbeid mellom Fylkeskommunen, kommunene, fylkesmannen og KS i Trøndelag. Overordnet mål er å få en samordnet satsing når det gjelder lederkompetanse, utvikling og anvendelse av digitale verktøy i kommunale tjenesteleveranser. Rådmennene i Trøndelag har sluttet seg til en felles samhandlingsstrategi for digital utvikling. Trøndelag fylkeskommune har fått ansvar for å drifte DiguT sekretariatet.

Akershus fylkeskommune jobber med utarbeidelse av planprogram for regional plan for kompetanse. KS Akershus deltar i styringsgruppe og arbeidsgruppe.

Fylkesrådmannskollegiet vedtok i sommer, 2018 å følge opp anbefalingene fra rapporten om Bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse regionalt. Her er felles pilarer for regional kompetansepolitikk.

1. En regional kompetanseplan/-strategi

Fylkeskommunene vil:

- Se de ulike ansvarsområdene i sammenheng: opplæringsfeltet og regional/næringsutvikling
- Utarbeide en regional kompetanseplan eller –strategi som skal bidra til en bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel i det regionale arbeidsmarkedet
- Utarbeide planen/strategien i et samarbeid med viktige regionale aktører, som minimum
- NAV, partene i arbeidslivet, universitet/høgskole, KS, og der en særskilt ser til at næringslivets behov blir formidlet.
- Utarbeide en tilhørende handlingsplan som dekker hele kompetansefeltet og ser de ulike kompetanseaktørenes virkemidler og tiltak i sammenheng
- Delta i faglig nettverk for regional kompetansepolitikk på nasjonalt nivå

2. Et regionalt kompetanseforum

Fylkeskommunene vil:

- Etablere en regional samarbeidsarena for regional kompetansepolitikk
- Involvere sentrale regionale aktører: universitet/høgskole, næringslivet, kommunesektoren, NAV og partene i arbeidslivet
- Ta ansvar for å fasilitere og drifte samarbeidet.
- Sette framtidens kompetansebehov på dagsorden

3. Et oppdatert kunnskapsgrunnlag

Fylkeskommunene vil:

- Ta regionalt eierskap til arbeidet med kunnskapsgrunnlaget
- Etablere regionale analysenettverk/statistikkutvalg med relevante partnere
- Jevnlig levere en sammenfatning av kunnskapsgrunnlaget basert på en omforent forståelse av arbeidsmarkedets utvikling og kompetansebehov regionalt

KS er dialog med noen fylkeskommuner for å drøfte hvordan vi kan samarbeide om dette videre.

- 1.3. Sørge for tilgang til karriereveiledning og et helhetlig system for karriereveiledning, med særlig vekt på de regionale karrieresentrene. Styrke kompetansen til karriereveiledere og rådgivere, inkludert kunnskap om arbeidsliv, arbeidsmarkedets behov for kompetanse, seniorperspektivet, integreringsperspektivet og samisk kultur- og næringsliv.

Nasjonalt Forum for karriereveiledning

KS deltar i Nasjonalt forum for karriereveiledning som skal gi sentrale aktører mulighet til å drøfte status, utvikling og problemstillinger om karriere veilednings feltet.

Kompetanse Norge leder forumet, på denne [nettsiden](#) står en oversikt over hvem som deltar i forumet for karriereveiledning og referat fra møtene.

- 1.4. Videreutvikle samarbeidet mellom opplærings- og utdanningstilbydere og arbeidslivet, for å gjøre utdanningen relevant og for å gi bedre tilgang på kvalifisert arbeidskraft i alle regioner.

Arbeidslivsportal utvikles

KS deltar i styringsgruppen for utvikling av ny arbeidslivsportal som utvikles i regi av Oslo Met, se <https://arbeidslivsportalen.oslomet.no>

Kunnskap om samarbeid mellom kommune og utdanningsinstitusjoner

KS har gjennom en egen FoU-ordning flere FoU-prosjekter i gang eller ferdigstilt om hvordan sikre utdanning i tråd med kommunesektorens behov. En [rapport](#) om Kommunen som [læringsarena for helse- og velferdsutdanninger](#).

På oppdrag fra KS har Rambøll Management Consulting sett på hvordan samarbeid mellom kommunesektoren og høyskoler og universiteter kan skape bedre helse- og velferdsutdanninger. Forskerne konkluderer med at samarbeid med utdanningsinstitusjonene er en forutsetning for å styrke kommunenes kompetanse og å sikre medarbeidere for viktige helse- og velferdstjenester i framtida. Rapporten peker på en rekke tiltak for å styrke kommunal sektor som utdanningsaktør.

Prosjekt Nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene (RETHOS).

Det er innført et nytt styringssystem for de helse- og sosialfaglige grunnutdanninger på universitets- og høyskolenivå hvor tjenestene og brukerne får økt innflytelse på det faglige innholdet i utdanningene. Representanter fra kommuner og fylkeskommuner deltar i programgrupper som utarbeider de nasjonale retningslinjene.

Retningslinjene skal være førende for institusjonenes arbeid med utdanningene, og skal implementeres fra august 2020.

<https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/hoyere-utdanning/utvikling-av-nasjonale-retningslinjer-for-helse--og-sosialfagutdanningene/id2569499/>

[Kommunenes strategiske forskningsorgan](#) (KSF) ble opprettet på rådsmøte i [HelseOmsorg21](#) i mars 2017. I en interimsperiode frem til utgangen av 2018 skal KSF følge opp «satsingsområde Kunnskapsløft for kommunene» i HelseOmsorg21-strategien, og sørge for styrket forskning, innovasjon og utdanning innen kommunenes helse- og omsorgstjenester. KSF består av 11 personer med kommunal erfaring eller kompetanse innenfor helse- og forskningsfeltet. I tillegg vil observatører være til stede på og bidra i møtene. KS har sekretariatet.

Kompetanse for kvalitet og lærerspesialist

Regjeringen har iverksatt en pilotering av funksjon som lærerspesialist. Funksjonen skal bidra til å gi dyktige lærere gode faglige utviklingsmuligheter og ønske om å fortsette å undervise. Funksjonen skal også bidra til å styrke det kollektive profesjonsfelleskapet og utvikling av skolen som en lærende organisasjon. I tillegg til selve funksjonen i skolen, er det opprettet opplæringstilbud for lærerspesialistordningen i norsk og matematikk.

KS deltar i arbeidsgruppe for pilotering av funksjon som lærerspesialist sammen med representanter fra Kunnskapsdepartementet, Utdanningsdirektoratet, Nasjonalt råd for lærerutdanning (NRLU) og Utdanningsforbundet

Fagskole

KS deltar i ulike råd og utvalg om fagskole.

Flere lærlinger i kommunal sektor

I underkant av 7600 personer var lærling i kommunal sektor våren 2018 som er en økning, det er omkring 1,5 lærlinger per 1000 innbygger i kommunesektoren.

Ny struktur på yrkesfag

Ny struktur for yrkesfagene fra skoleåret 2020/21 skal gi et godt grunnlag for fag- og yrkesopplæring i hele landet i tråd med lokale behov. Drøye 30 prosent av årsverkene i kommunene utføres av medarbeidere med fagbrev, blant annet helsefagarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere.

KS mener at målet med ny struktur for yrkesfagene må være å tilpasse opplæringen til arbeidslivets behov og bidra til at lærlingeordningen i større grad blir benyttet for rekruttering i alle deler av arbeidslivet.

Representasjon i yrkesopplæringsnemndene:

Partene har i sitt samarbeid i SRY utarbeidet rapporten "Yrkesopplæringsnemndas rolle og ansvar", som ble oversendt til Kunnskapsdepartementet med SRY sine anbefalinger. En av anbefalingene var å videreutvikle partssamarbeidet på regionalt nivå ved å inkludere organisasjonene som er representert i SRY også i y-nemndene. Anbefalingen er fulgt opp av KD og forslaget er pt. på høring.

(Anbefalingen fra SRY var slik: Sammensetningen av yrkesopplæringsnemnda skal speile det nasjonale (parts)systemet for representasjon i Samarbeidsrådet for yrkesopplæringen (SRY). Hovedorganisasjonene inviteres inn i yrkesopplæringsnemnda. Departementet gir nærmere presisering av sammensetningen av Y-nemndene i opplæringsloven § 12-3.)

Menn i helse

Østlandsforskning har evaluert det nasjonale prosjektet 'Menn i helse' på oppdrag for KS. Rapporten viser at prosjektet både får flere arbeidsledige menn ut i arbeid og gjør helsesektoren mer likestilt.

Jobbvinner

Det nasjonale prosjektet "Jobbvinner" gir råd og veiledning til kommuner om hvordan de kan jobbe med omdømmebygging og rekruttering, med andre ord: Hvordan få sykepleiere og helsefagarbeidere til å velge kommunen som arbeidsplass – og bli der?

Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA)

Høgskolene og universitetene har etablert egne råd for samarbeid med arbeidslivet. Der arbeidslivets parter har plass i RSA, brukes posisjonen aktivt i tråd med målet i Kompetansepolitisk strategi om å videreutvikle samarbeid og bidra til høy relevans i utdanningene.

Universitets- og høyskolerådets fagstrategiske enheter

Flere av arbeidslivets parter har observatørplass i UHRs ulike fagstrategiske enheter. Disse posisjonene brukes aktivt i tråd med målet i Kompetansepolitisk strategi om å videreutvikle samarbeid og bidra til høy relevans i utdanningene.

2. Læring i arbeidslivet og god bruk av kompetanse

- 2.1. Styrke og videreutvikle den digitale kompetansen i hele arbeidsstyrken for å utnytte den teknologiske utviklingen og sikre nødvendig omstilling.

Forskning - Ledelse av digitale omstillinger

KS sin mest leste forskningsrapport i 2018 var FoUèn om Lederutfordringer i digitale omstillingsprosesser» som er sammenstilt i heftet Ni gode råd for å lykkes med digitale omstillinger.

Program for storbyrettet forskning i KS har et pågående FoU prosjekt om Digitalisering og konsekvenser for storbykommuners fremtidige ressursdisponering, blir lansert våren 2019.

Formålet med FoU-prosjektet er å framskaffe en samlet beskrivelse av hvilke arbeidsoppgaver og arbeidsprosesser i kommunal sektor som kan være eksponert for automatisering og økt selvbetjening. Prosjektet skal gi byene kunnskap om hvilke muligheter som åpnes for å ta ut gevinster på kort og lang sikt og kunne planlegge endrede kompetansebehov og nødvendig omstilling som følge av digitalisering.

Arbeidsgruppe for identifisering av kompetansebehov som følge av digitalisering i arbeidslivet

Som del av oppfølgingen av arbeidet med Nasjonal kompetansepolitisk strategi ble det etablert en partssammensatt arbeidsgruppe for å identifisere behov for kompetanseheving og komme med forslag til konkrete prosjekt. Arbeidsgruppen bestod av medlemmer fra LO, NHO, Unio, KS, YS, Tekna/Akademikerne og Spekter. Gruppen leverte forslagene til Kompetansepolitisk råd 23.april 2018. Det ble foreslått fire prosjekter som sammenfattet prosjektforslag som gruppen hadde mottatt fra respektive organisasjoner.

«Utvikling av fleksible videreutdanningstilbud i digital kompetanse»

Gjennom satsingen «Utvikling av fleksible videreutdanningstilbud i digital kompetanse» ble det bevilget 10 millioner høsten 2018 og forslag om å bevilge 37 millioner i 2019. Her bidrar partene aktivt i prosessen med å utvikle kriterier for tildeling og i behandlingen av søknader, og de sikrer med dette at det utvikles arbeidslivsrelevante tilbud med god forankring.

KS mener at denne satsningen også må gjelde for kommunal sektor, og ikke bare gjelde for bedrifter og næringslivet. Når kommunal sektor skal gjennom en digital transformasjon og utvikle bærekraftige velferdstjenester må det stimuleres til mer læring på arbeidsplassen og gis mulighet for fleksible videreutdanningstilbud i digital kompetanse for å lykkes.

Prosjektet «Samarbeid om digital kompetanse»

Det er et samarbeid mellom Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD), KS og forhandlingssammenslutningene. Det er totalt 71 kommuner som er med i prosjektet som startet 1. januar 2018 og varer ut 2019.

KS har fått ansvar for å gjennomføre ulike typer møteplasser med bistand fra alle partene i samarbeidet. Det er utarbeidet en kunnskapsplattform www.komdigi.no hvor kommunene kan hente informasjon og inspirasjon.

Den 5. mars 2018 ble det arrangert en oppstartskonferanse «Hva innebærer det at fremtiden er digital?». Høsten 2018 ble det gjennomført 5 regionale work-shop under tittelen «Hva innebærer det at fremtiden er digital i vår kommune?»

I mars 2019 skal det gjennomføres 5 regionale work-shop med tittelen «Hvordan gjør vi det i vår kommune?» og den 21. november 2019 arrangeres en felles avslutningskonferanse.

Konferanser og seminar

KS arrangerer en rekke konferanse og seminar for å formidle ny kunnskap og bidra til å styrke læring og kompetansedeling på arbeidsplassen. Her er et par eksempler.

KS arrangerer en studietur til Brussel i januar 2019 der over 80 ledere har meldt seg på for å lære mer om digital transformasjon. Se [program](#)

KS arrangerer hvert år e-kommune konferansen, se [eKommunekonferansen 2018](#)
[Arbeidslivskonferansen 2018](#) - Slipp taket - ledelse for en smart og trygg framtid

- 2.2. Styrke kunnskapsgrunnet om læring i arbeidslivet og spesielt kunnskapen om verdien av å investere i kompetanseutvikling for samfunnet, virksomheten og den enkelte

[Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2017](#)

Arbeidsgivermonitoren er en fakta- og statistikkpublikasjon som viser status og utvikling på en rekke arbeidsgiverrelaterte områder i kommuner og fylkeskommuner. Monitoren bygger statistikk KS PAI-register, SSB og en landsomfattende spørreundersøkelse til rådmenn og fylkesrådmenn.

Spørreundersøkelsen er nå revidert, og vil gi kunnskap om flere temaer som innovasjon, digitalisering og kompetansebehov i kommunal sektor.

Ny rapport kommer i september 2019.

[KS Læring](#)

KS Læring er en plattform der kommuner kan dele kurs, arrangementer og annen kunnskap med sine ansatte og med hverandre.

Forskning

KS har bevilget midler i 2019 til en ny FoU om «Finansieringsmodeller for etter- og videreutdanning (EVU)». Etter planen skal arbeidet starte i 2019.

Program for storbyrettet forskning i KS har bevilget midler til ny FoU om «Teknologibasert læring på arbeidsplassen». Etter planen skal arbeidet starte i 2019.

Ipsos-rapport: [Kartlegging av endrede kompetansebehov i en digitalisert helse- og omsorgssektor](#)

2.3. Samarbeide om å synliggjøre og utvikle karrieremulighetene i yrkesfaglige utdanninger og yrker

[Samfunnskontrakt for flere læreplasser 2016-2020](#)

KS er part i samfunnskontrakten, og jobber med den som verktøy i samarbeidet med kommuner og fylkeskommuner. De siste årene har det vært en økning i antall læreplasser i kommunal sektor.

[Regional samfunnskontrakt i Agder 2016- 2020](#)

Status 2018 lærlinger i kommunesektoren <https://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/analyse-og-statistikk/lonn-og-sysselsetting/larlinger-i-kommunal-sektor/>

[OU-midler \(ubrukte\) – kommuner kan søke om midler til nye læreplasser og ifm kvalifisering av egne ansatte til fagbrev.](#)

<https://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/lonn-og-tariff/saravtaler-og-ovrige-avtaler/tilskudd-til-nye-lareplasser/>

Yrkesfagenes år 2018

Worldskills Norway var ansvarlig for kampanjen "Yrkesfagenes år 2018" på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. Oppdraget ble gitt til WorldSkills Norway i forbindelse med statsbudsjettet for 2018. Det ble bevilget 5 millioner til Yrkesfagenes år 2018 og Skole-NM. Bak organisasjonen Worldskills Norway står; KS, LO, NHO, Utdanningsdirektoratet, og en rekke landsforeninger, fagforbund, opplæringskontorer, skoler og fylkeskommuner.

Yrkesfagenes år 2018 var en informasjons- og omdømmekampanje på nett og i sosiale medier. Kampanjen skulle øke innsikt om yrkesfag og arbeidsliv hos målgruppene, øke unges interesse for yrkesfaglige utdanningsvalg, bidra til å øke antall lærebedrifter og læreplasser. WorldSkills Norway har hatt hovedansvar for gjennomføring. Flere hovedorganisasjoner, forbund og landsforeninger har deltatt i egne og felles aktiviteter og sammen med utdanningsmyndighetene i prosjektets referansegruppe.

Kampanjen har oppfordret fylkeskommuner, skoler og lærebedrifter, politiske partier og partene i arbeidslivet til å koble sine aktiviteter for å fremme yrkesfag med kampanjen gjennom sosiale medier. Selvstendige aktiviteter i kampanjen har blant annet vært å bruke unge ambassadører til å fortelle om fagene sine på sosiale medier. Bedriftsledere og tillitsvalgte har stilt seg som faddere for potensielle nye lærebedrifter. Det var vært samarbeid med Elevorganisasjonen ved lanseringen av kampanjen, og med fylkeskommunene om aksjonen "Læreplassjegere". Flere av disse var også vertskap for Skole-NM 2018.

Det har vært gjennomført et fagseminar for lærere sammen med Utdanningsforbundet og Skolenes Landsforbund om kjønnsdelte utdanningsvalg innen fag- og yrkesopplæring. Det har vært laget en utstilling og seminar om yrkesfag i framtiden på Teknisk Museum og konferansen "Arena for kvalitet" i samarbeid med KD og Utdanningsdirektoratet. Det har vært utarbeidet kampanje rettet til foreldre om manglende kunnskap om yrkesfaglige utdanningsvalg med svært god spredning på sosiale medier.

- 2.4. Arbeide mer systematisk for å koble kompetansebehov i små og store virksomheter og ulike klynger og næringsmiljø til utdannings- og opplæringstilbydere for utvikling av relevante etter- og videreutdanningstilbud.

Gjennom satsingen «Bransjeprogrammer for industri- og byggenæringen og helse- og omsorgssektoren» skal partene bidra både i utforming og gjennomføring av programmene. Ettersom det er ventet ytterligere satsing på bransjeprogrammer i sektorer preget av stor grad av omstilling, vil flere av partene bli direkte involvert i dette arbeidet.

Nytt bransjeprogram for kompetanseutvikling i helse og omsorgssektoren.

Som et ledd i Regjeringens kompetansereform har KS, LO, YS, Unio og Akademikerne sluttet seg til å utvikle et nytt bransjeprogram for kompetanseheving i helse og omsorg. Avtalen ble signert av partene 19. desember 2018.

Målet med bransjeprogrammet er at ansatte med særlig behov får nødvendig kompetanse for å mestre omstilling, og blir værende i jobben sin. Programmet skal bidra til å øke deltakelsen i etter- og videreutdanning, spesielt blant ansatte uten fagutdanning og blant fagarbeidere. Også andre yrkesgrupper vil kunne omfattes av innsatsen.

Bransjeprogrammet skal utvikle ulike tiltak som gir ansatte ny og oppdatert kompetanse. Programmet skal også utvikle og prøve ut tiltak med utgangspunkt i utfordringer som er knyttet til sektorens kompetansebehov framover, og å se helse- og kompetanseutfordringer i sammenheng.

KS skal sammen med arbeidstakerorganisasjonene i sektoren komme med forslag til nye tiltak og kompetansetilbud. Partene vil gå i dialog med kommuner og fylkeskommuner for å sikre at tiltakene blir målrettet og gjennomførbare for ledere og ansatte i sektoren. Nye tiltak og tilbud skal tre i kraft fra høsten 2019

- 2.5. Gjøre det enklere å få dokumentert kompetanse ervervet i arbeidslivet, slik at denne kan utnyttes mer effektivt. Som ledd i dette, vil det utvikles metode og modell for vurdering av kompetanse ervervet i arbeidslivet.
- 2.6. Forenkle og forbedre systemene for, og tilgangen på, godkjenning og vurdering av utenlandsk utdanning, yrkeskvalifikasjoner og kompletterende utdanning.

3. Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet

- 3.1. Gi fleksibel opplæring på voksnes premisser med sikte på raskere overgang til arbeid eller videre opplæring og at flest mulig voksne får anledning til å ta videregående opplæring. KS har bidratt i arbeidet for Fagbrev på jobb og i prinsipper for forsøk med moduler i fag- og yrkesopplæring

- 3.2. Stimulere til bruk av Kompetanseplussordningene, inkludert prosjekter i samiske områder. Kompetansepluss arbeid og Kompetansepluss frivillighet videreutvikles i dialog med partene i arbeidslivet, og med frivillig sektor, herunder VOFO. Det etableres forsøk der Kompetansepluss arbeid kan kobles sammen med fagopplæring.
- 3.3. Benytte opplærings- og kompetansetiltak mer aktivt i arbeidsmarkeds- og integreringspolitikken, og benytte arbeidslivet mer aktivt som læringsarena.

Ny IA-avtale (Kompetanse inn i avtalen)

Gjennom den nye IA-avtalen har partene i arbeidslivet og myndighetene forpliktet seg til at også kompetansetiltak kan være nødvendige for å kunne stå i arbeid. Særlig er dette viktig for langtids sykmeldte som på grunn av sykdom eller skade har behov for kompetansetiltak for å kunne kvalifiseres til annet arbeid og til å kunne stå lenger i arbeid.

- 3.4. Målrette og effektivisere norskopplæring, introduksjonsprogrammet og øvrige kvalifiseringstiltak for innvandrere. Styrke samarbeidet mellom myndighetene og partene om dette arbeidet.

Mange kommuner deltar i forsøk med utprøving av moduler i grunnopplæring for voksne, i regi av Kompetanse Norge: [Kompetanseløftet \(FVO\) - Kompetanse Norge](#)

Kommunene jobber daglig med å utvikle egne tjenester både når det gjelder norskopplæring, introduksjonsprogram og øvrige kvalifiseringstiltak for innvandrere. Det er i kommunenes interesse at integreringen blir så god som mulig. KS følger opp endringer i integreringspolitikken med mål om bedre resultatoppnåelse og at flere innvandrere kommer i arbeid eller utdanning.

- 3.5. Styrke og tilpasse NAVs opplæringstilbud for arbeidssøkere som trenger kvalifisering for å komme i jobb, gjennom blant annet økt satsing på kurs i grunnleggende ferdigheter, norskopplæring og utvikling av to-årig yrkesrettet opplæringstiltak.
- 3.6. Stimulere til at flere finner læringsmotivasjon og bygger sin læringsevne gjennom opplæring i frivillig sektor.