

## **NASJONAL KOMPETANSEPOLITISK STRATEGI - Rapportering**

Jfr. Nasjonal kompetansepolitisk strategi (NKPS) s 11: "Vi må ivareta den norske arbeidslivsmodellen som fremmer læring og produktivitet":

Hovedorganisasjonen på arbeidstakersiden sendte i 2017 brev til statsministeren med *forslag til tiltak for å styrke det organiserte arbeidslivet*. Blant tiltakene kan nevnes å få mer om arbeidsliv inn i norsk skole og å øke fagforeningsdraget. Aktiviteter knyttet til denne problemstillingen ble videreutviklet i 2018.

### **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 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 politikkutvikling 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.*

#### **1.2. Styrke regionalt folkevalgt nivåts kompetansepolitiske ansvar og samordningsrolle, og legge bedre til rette for regionalt samarbeid mellom ulike kompetanseaktører.**

LO og NHO i Hordaland var initiativtakere til etablering av *Kompetanseforum* i regionen som nå også andre regioner ser til. Forumet er et forsøk på å styrke koordineringen i kompetansepolitikken innenfor trepartssamarbeidet. Utdanningssystemet på alle nivåer er representert i tillegg til for eksempel NAV, LO og NHO.

**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.**

LO har ved flere anledninger foreslått kraftig satsing på *regionale karriereveiledningssentre*. Det er bla godt belegg for at regionale karrieresentre kan være viktig supplement til NAV for å følge opp unge som mangler fullført videregående opplæring<sup>1</sup>. Økt aktivitet i sentrene bør skje parallelt med sterkere nasjonale føringer på organisering, finansiering og oppgaveinnhold.

**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.**

LO og NHO har jobbet med tiltak for å styrke *Rådende for samarbeid med arbeidslivet (RSA)* i egne rekker.

LO og NHO har *samarbeid med UiO om utvikling av kunnskapsøkonomien*.

LO har observatørplass i *Universitets- og høyskolerådets fagstrategiske enheter* der posisjonen brukes aktivt til å videreutvikle samarbeid og bidra til høy relevans i utdanningene.

Se også omtale av Kompetanseforum under punkt 1.2.

## **2. Læring i arbeidslivet og god bruk av kompetanse**

LO og KS tok initiativ til etablering av *bransjeprogram i kommunal helse- og omsorgssektor om kompetanse og helse*. Avtale om å utvikle et slikt bransjeprogram ble signert av KS, LO, YS, Unio og Akademikerne 19. desember 2018.

Målet med bransjeprogrammet er at ansatte med særlig behov får nødvendig kompetanse for å mestre omstilling, herunder unngå utstøting gjennom uhelse og overgang til varige helserelaterte ytelser. Det er særlig et mål å øke deltakelsen i etter- og videreutdanning blant ansatte uten fagutdanning og blant fagarbeidere. Men også andre yrkesgrupper vil kunne omfattes av innsatsen.

---

<sup>1</sup> "Grenser for utdanning", Fafo rapport 2015:27.

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. Nye tiltak og tilbud skal tre i kraft fra høsten 2019.

LO-forbundet Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) har inngått et samarbeide med Sjømat Norge og NHO Mat og drikke i det toårige prosjektet "*Matindustrien 4.0 – kompetanseløft for hele matindustrien!*". Prosjektet er finansiert med midler fra Hovedorganisasjonens Fellestiltak (HF). Visjonen for prosjektet er: Gjennom partssamarbeid, nettverksbygging og digitale møteplasser skal bedriftene etablere arbeidsmetoder og tilegne seg kunnskap om å ta i bruk digitalisering og automatisering i matindustrien. Prosjektet har nettopp startet opp, prosjektleder er ansatt, om lag 20 bedrifter er rekruttert fra både grønn (landbasert) og blå (sjømat) sektor som skal definere og jobbe med sine egne kompetansehevede tiltak. Støtte fra Kompetanse Norge til å lage et videreutdanningstilbud i digital kompetanse for bransjen er innvilget.

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

LO deltok sammen med NHO, Unio, KS, YS, Tekna/Akademikerne og Spekter i arbeidsgruppe under Kompetansepolitisk råd der mandatet var å identifisere *kompetansebehov som følge av digitalisering i arbeidslivet*. Gruppen leverte forslagene til Kompetansepolitisk råd 23.april 2018. Basert på rapporten ble fire prosjekter foreslått fulgt opp. LO har prosjektansvar og samarbeider med NHO om gjennomføring av prosjekt 1 der målgruppe/nedslagsfelt blir små- og mellomstore bedrifter som er registret i Hovedavtalenes Fellestiltak. Hensikten er å styrke kompetansen hos de lokale partene i å håndtere digitale transformasjoner.

LO har bla foreslått et særskilt *oppdrag for Fagskolen i å etter- og videreutdanne fagarbeidere i digital kompetanse*.

### **Lønnsdannelse, tariffavtaler og tariffarbeid**

I *forberedelsene til lønnsoppgjøret 2017/2018* utarbeidet Fellesforbundet, Norsk industri og BNL rapporten "Rapport fra utvalg etter tariffrevisjonen 2016 – Etter- og videreutdanning". Dette har senere blitt grunnlag for det nylig vedtatte bransjeprogrammet om utvikling av fagskoletilbud i norsk industri og bygge- næring.

På *statlig tariffområde* har partene nedsatt en arbeidsgruppe som skal avdekke behov for tiltak for å omstille og videreutvikle den samlede kompetansen i staten som følge av den teknologiske utviklingen.

I to nye rapporter<sup>2</sup> (hvorav den ene finansiert av LO) kommer det fram at fagforbund er bidragsyttere til kompetansestyrking gjennom tariffavtalte ordninger, og at det er en rekke bestemmelser i arbeidslivets avtaleverk om kompetanse. Bla. er det krav til kartlegging, drøfting og tetting av kompetansegap.

LO bidrar løpende gjennom vår sentrale og koordinerende rolle i *lønnsdannelsen*. Koordinert lønnsdannelse som gir små lønnsforskjeller kan bidra til god digital kompetanse på flere måter. For eksempel bidrar den til rask teknologiutskifting (kreativ destruksjon), slik at mange får erfaring med ny teknologi.

Teknologiutskiftingen bidrar dessuten til å "pushe" tilegnelse av digitale ferdigheter. Dels fordi arbeidstakere med svak kompetanse først og fremst blir motivert gjennom løpende krav i jobben. Dels fordi arbeidsgivere ser nødvendigheten av å investere i kompetanse for at virksomheten skal overleve med det høye lønnsnivået for kortutdannede.

Mekanismene er reflektert i at Norge ligger høyt på statistikken over land som er gode på å involvere personer med svake ferdigheter i opplæring og utdanning, og går for å være blant verdens mest digitaliserte land.

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

Etter at LO finansierte Fafo-notatet "Tariffavtalenes betydning i kompetansepolitikken" i 2017, har vi vært pådrivere for å gå videre i kunnskapsstyrkingen. Fortsatt vet vi for lite om hvem som benytter seg av EVU-tilbudene, om tilbudene treffer godt behovene i arbeidslivet mm.

LO har også vært pådriver for å få tall for hvor mange kvalifiserte søkere som får læreplass. Per i dag er det uavklart hva som er en kvalifisert søker, og dermed også hva som er den reelle mangelen på læreplasser. Det vanskeliggjør oppfølgingen av Samfunnskontrakten for flere læreplasser der målet er at alle kvalifiserte søkere skal få læreplass.

---

<sup>2</sup> "Tariffavtalenes betydning i kompetansepolitikken", Fafo-notat 2017:14. Etter og videreutdanning i tariffavtalene i offentlig sektor, Fafo-rapport 2018:37.

### **2.3. Samarbeide om å synliggjøre og utvikle karrieremulighetene i yrkesfaglige**

LO har sammen med andre hovedorganisasjoner, forbund og landsforeninger deltatt i egne og felles aktiviteter sammen med utdanningsmyndighetene i prosjektet "Yrkesfagenes år". WorldSkills Norway har hatt hovedansvar for gjennomføring, LO har hatt prosjektlederjobben, mens andre hovedorganisasjoner har deltatt gjennom referansegruppe.

Yrkesfagenes år 2018 har vært 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.

Kampanjen har oppfordret fylkeskommuner, skoler, lærebedrifter, politiske partier og partene i arbeidslivet til å koble sine aktiviteter for å fremme yrkesfag med kampanjen gjennom sosiale medier. Som del av kampanjen har unge ambassadører fortalt om fagene sine på sosiale medier. Bedriftsledere og tillitsvalgte har stilt seg som faddere for potensielle nye lærebedrifter. Det var samarbeid med Elevorganisasjonen ved lanseringen av kampanjen, og med fylkeskommunene om aksjonen "Læreplassjegere". Flere av disse var også vertskap for Skole-NM 2018. Andre arrangementer: Fagseminar for lærere i samarbeid med Utdanningsforbundet, seminar om kjønnsdelte utdanningsvalg innen fag- og yrkesopplæring i samarbeid med Skolenes Landsforbund, utstilling og seminar om yrkesfag i framtiden på Teknisk Museum, konferanse "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.**

Statsråd Sanner, BNL, Norsk Industri og Fellesforbundet undertegnet i desember 2018 intensjonsavtalen for et *treparts bransjeprogram for industri og byggenæringen*. Tiltaket skal styrke arbeidstakernes mulighet for livslang læring gjennom utvikling av et offentlig finansiert modulisert fagskoletilbud. Fagarbeidere i byggenæringen og industrien skal få et offentlig finansiert tilbud om kortere utdanninger ved fagskolene som gir ny kompetanse til å møte den teknologiske utviklingen. I bransjeprogrammet skal partene samarbeide om å utvikle piloter med utdanningstilbud innenfor et utvalg områder hvor det skjer

omstilling, og hvor det ikke finnes relevante tilbud som er tilpasset bedriftens situasjon.

LO samarbeider med NHO og Eyde-klyngen om seminar: *Hvordan legge bedre til rette for styrking av kompetanse i klyn gesamarbeid.*

## **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.**

LO, Virke, NHO og YS har i samarbeid utviklet en modell og metode for å *beskrive kompetanse som bygges opp i arbeidslivet*<sup>3</sup>. Prosjektet ble gjennomført i varehandelen, men modellen utprøves videre både i handelsnæringen og i andre deler av arbeidslivet. Det arbeides også videre med hvordan en bedre forståelse av kompetanse som erverves i arbeidslivet vil bidra til å få bedre løsninger på flere områder i kompetansepolitikken som integrering/inkludering, mobilitet, realkompetansevurdering, karriereveiledning og overgangen mellom utdanning og arbeid.

## **3. Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet**

### **3.1. Benytte opplærings- og kompetansetiltak mer aktivt i arbeidsmarkeds- og integreringspolitikken, og benytte arbeidslivet mer aktivt som læringsarena.**

*Hurtigsporet* ble opprinnelig initiert gjennom fellesbrev fra LO og NHO desember 2015, som ble videreutviklet i samarbeidserklæring om raskere integrering av innvandrere med fluktbakgrunn i arbeidslivet i mai 2016.

Gjennom *Hurtigsporet* skal flyktninger få en grundig kompetansekartlegging i mottakene slik at NAV og kommunen vet hva en nyinnflyttet flyktning har med seg av kompetanse. Rett etter at en flyktning er bosatt, skal NAV og kommunen utarbeide en individuell plan for oppfølging. NAV og kommunen velger ut kandidater til *Hurtigsporet* og vurderer muligheter for jobb og nødvendig oppfølging. Deltakere kan ha ulik yrkesbakgrunn, men har kompetanse som bedriftene etterspør, og ellers gode forutsetninger for å komme i arbeid.

I samarbeidserklæringen forpliktet partene seg til å informere om hurtigsporet. LO har informert i egne rekker og har deltatt på flere arrangementer om oppfølgingen av hurtigssporet. Vinteren 2018 var en felles NHO, NAV kampanje. Målet var å synliggjøre ovenfor næringslivet at det finnes

---

<sup>3</sup> Skjerve, T. & Simeou, E. "Balansekunst", april 2018

kompetanse blant flyktingene som bedriftene har bruk for, og at dette representerer en rekrutteringsmulighet. Kampanjen ble kjørt i fire byer; Bergen, Bodø, Drammen og Fredrikstad. Kampanjen viste blant annet at de kandidatene som var mest etterspurt, var de som hadde yrkesfaglig kompetanse. I tillegg så man at det er helt vesentlig at NAV har en dedikert ressurs til å jobbe med dette for å oppnå resultater. Dette er viktig for at bedriftene får en fast kontaktperson å forholde seg til, og for at man oppnår bedre matching mellom kandidatens kompetanse og bedriftenes behov.

*Kompetanse er kommet inn i IA-avtalen* som ble undertegnet i desember. Gjennom den nye IA-avtalen har partene i arbeidslivet og myndighetene forpliktet seg til at også kompetansetiltak kan være nødvendige for å unngå sykefravær og overgang til varige helserelaterte ytelser. Det er bla. viktig for langtidssykmeldte 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.