

# NHOs rapport - kompetansepolitisk strategi

## 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.**

### *Deltakelse i KBU og NHOs kompetansebarometer*

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.

Siden 2014 har NHO gjennomført en årlig kartlegging av kompetansebehov hos medlemsbedriftene de neste fem årene; NHOs kompetansebarometer. Undersøkelsen i 2018 inkluderte også nye spørsmål om etter- og videreutdanning. Barometeret får bred og omfattende medieoppmerksomhet. NHO kommuniserer også resultatene til elever, studenter, karriereveiledere og beslutningstakere gjennom utstrakt foredragsvirksomhet. Resultatene inngår i datagrunnlaget for KBUs årlige rapporter.

- 1.2. **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.**

### *Samarbeidsrådet for yrkesopplæring*

NHO deltar aktivt i samarbeidsrådet for yrkesopplæring, blant annet som nestleder i 2018. I tillegg er NHO-fellesskapet representert i alle faglige råd under SRY. Vårt engasjement i SRY skal fremme arbeidslivsrelevans i utdanningene, og sørge for at innholdet i utdanningene er i tråd med arbeidslivets behov.

### *Yrkesopplæringsnemdene*

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 p.t. på høring.

NHOs deltakelse i y-nemndene i fylkene (over 10 stk) bidrar til å gi utdanningstilbydere relevant informasjon om arbeidslivets behov for kompetanse, som igjen bidrar til en bedre dimensjonering av utdanningstilbudet.

#### *Råd for samarbeid med arbeidslivet*

Høyskolene og universitetene har etablert egne råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA). Der NHO 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.

#### *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.**

#### *Arbeidsgruppe for digitalisering*

Arbeidsgruppen som ble nedsatt for å identifisere kompetansebehov som følge av digitalisering i arbeidslivet bestod av medlemmer fra LO, NHO, Unio, KS, YS, Tekna/Akademikerne og Spekter. Gruppen leverte forslagene til Kompetansepolitisk råd 23.april 2018. 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.

#### *Fleksible videreutdanningstilbud i digital kompetanse*

Gjennom satsingen «Utvikling av fleksible videreutdanningstilbud i digital kompetanse» 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.

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

#### *Innovative lærlinger*

NHO har fått utarbeidet en rapport fra FAFO om fagarbeideres bidrag til innovasjon i bedrifter. I rapporten kommer det frem at fagarbeider bidrar i betydelig grad i

innovasjonsprosesser. Rapporten kan leses [her](#). På bakgrunn av rapporten har NHO foreslått en tilskuddsordning som skal stimulere bedrifter til å involvere lærlinger i innovasjonsprosjekter. Det har nylig blitt bevilget midler fra Hovedorganisasjonenes fellestiltak for å videreføre kunnskapsinnhenting i prosjektet.

#### *Forskningsrapporter om livslang læring*

NHO har bestilt to forskningsrapporter som omhandler læring i arbeidslivet. Den ene beskriver gode eksempler på kompetanseutviklingsstrategier i næringslivet. Den andre beskriver 2-3 alternative innretninger på en skatteincentivmodell for kompetanse i virksomheter.

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

#### *Yrkesfagenes år*

NHO har bidratt sammen med flere hovedorganisasjoner, forbund og landsforeninger til gjennomføring av kampanjen "yrkesfagenes år". 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.

#### *Jenter og teknologi*

Prosjektet "Jenter og teknologi" ble i 2018 gjennomført for tredje år på rad som nasjonal kampanje. Prosjektet var i 2018 et samarbeid mellom NHO og NITO, med finansiering fra Barne- og likestillingsdepartementet. Prosjektet har som mål å få flere jenter til å velge teknologiske yrker, og to av tre delmål er henholdsvis å øke antall jenter som velger tekniske yrkesfag i VGO og på fagskole. I 2018 var 4000 jenter i ungdomsskolen på arrangementer der rollemodeller med bakgrunn fra tekniske yrkesfag fortalte om sine valg med mål om å motivere flere til å velge utradisjonelt. I tillegg ble det gjennomført en omfattende kampanje i tradisjonelle og sosiale medier. Prosjektet er forsterket og videreført med 3,5 mnok i statsbudsjettet for 2019.

#### *Bransjeprogram for industrien*

NHO har sammen med LO, Norsk Industri, Byggenæringens Landsforening, Fellesforbundet og myndighetene underskrevet en intensjonsavtale om å lage bransjeprogram for industrien. Målet med bransjeprogrammet er at ansatte i bransjer og sektorer med særlig behov, får nødvendig kompetanse for å mestre omstilling, og blir stående i arbeid. Bransjeprogrammet skal bidra til å øke deltakelsen i etter- og videreutdanning, særlig blant ansatte uten fagutdanning og blant fagarbeidere. I den første fasen er ambisjonen å utvikle tilbud om kortere modulbaserte utdanninger ved fagskolene som gir fagarbeidere nødvendig kompetanse til å håndtere ny teknologi. Det blir oppstart ved flere tekniske fagskoler allerede høsten 2019. Dette punktet er også relevant for punkt 2.4 i Kompetansepolitisk strategi.

**2.4. 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.**

*Rapport balansekunst*

NHO har sammen med LO og YS bidratt til Virke sin rapport Balansekunst (Skjerve, T. & Simeou, E. «Balansekunst»). Det ble utviklet en modell og metode for å beskrive kompetanse som bygges opp i arbeidslivet. Prosjektet ble gjennomført i varehandelen, men tas også videre til andre deler av arbeidslivet.

**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.**

*Inkluderende arbeidsliv*

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 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.

*Hurtigsporet*

Hurtigsporet var en del av samarbeidserklæringen som partene sammen med myndighetene signerte for å få flere flyktninger i jobb. 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. Derfor hadde NHO sammen med NAV en kampanje vinteren 2018 for å fremme Hurtigsporet for nyankomne flyktninger. Målet var å synliggjøre ovenfor næringslivet at det finnes 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.