

Rapportering fra Unio, 14.01.2019

Punkter i nasjonal 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.**

Partenes bidrag i 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 samfunnsnivå 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.**

- 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.**

- 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.**

Råd for samarbeid med arbeidslivet

Høgskolene og universitetene har etablert egne råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA). 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.

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.

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.

Unios digitaliseringspolitikk

I Unios utvikling av en digitaliseringspolitikk har særlig utfordringer knyttet til kompetanse, medbestemmelse og sikkerhet/personvern blitt tematisert. Unio har arrangert workshop med medlemsforbundene, og jobber aktivt videre blant annet med å få temaet inn i tillitsvalgtskoleringen.

Utvikling av 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.

Bransjeprogrammer for industri- og byggenæringen og helse- og omsorgssektoren

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.

Samarbeid om digital kompetanse

Unio deltar i Prosjektet «Samarbeid om digital kompetanse», som er et samarbeid mellom Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD), KS og hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden. Det er totalt 71 kommuner som er tatt opp i prosjektet som startet opp 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.

Partssammensatt arbeidsgruppe i staten

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

Partssammensatt arbeidsgruppe om 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. Det ble foreslått fire prosjekter som sammenfattes prosjektforslag som gruppen hadde mottatt fra respektive organisasjoner. 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 håndtere digitale transformasjoner.

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

Rapport fra Proba Samfunnsanalyse

Unio har gitt Proba Samfunnsanalyse i oppdrag å utrede ulike modeller for finansiering av etter- og videreutdanning. Rapporten ble lansert under Arendalsuka med blant annet statssekretær Simonsen til stede. Rapporten vil være et viktig bidrag til kunnskapsgrunnlaget for å lykkes med kompetansereformen. Lenke til rapporten: https://www.unio.no/cms/files/5546/rapport-2018-10_-_modeller-for-etterutdanningsreform.pdf

Rapport fra Ny Analyse

På oppdrag fra Unio har Ny Analyse utarbeidet en rapport som ser på utfordringene og mulighetsområdene for kompetanseheving av helsepersonell. Rapporten viser at det eksisterer et udekket teknologisk kompetansebehov hos helsepersonell. Rapporten anslår også en stor samfunnsøkonomisk gevinst ved at helsepersonell står lengre i jobb, og sannsynliggjør at tilbud om kompetanseheving kan bidra til nettopp det. Lenke til rapporten: <https://www.unio.no/cms/files/5406/unio-rapport-teknologi-og-kompetanse-i-endring.pdf>

2.3. Samarbeide om å synliggjøre og utvikle karrieremulighetene i yrkesfaglige

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.

Se punktet under 2.1. om bransjeprogrammene

- 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.
- 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

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.

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

Aktiv bruk av studieforbund

Flere av Unios forbund arrangerer kompetansehevende kurs for sine medlemmer, blant annet gjennom støtte fra Akademisk Studieforbund. Unio har tett til orde for en endring av innretningen på midlene til studieforbundene slik at de tydeligere støtter arbeidslivets behov for kompetanse.