



Kunnskapsdepartementet - KD
Postboks 8119 Dep
0032 OSLO

Vår referanse: 08/02193-32
Arkivkode: 065
Saksbehandler: Eva Margrethe
Kvalvaag,
Deres referanse:
Dato: 01.06.2018

Innspill til Kompetansepolitisk råd

Vi viser til mail fra KD ved Annette Skalde datert 30. april 2018 med invitasjon til medlemmene i Kompetansepolitisk råd om å gi skriftlig innspill til utvikling av tiltak i kompetansereformen. I tillegg til innspill fra KS som følger her, henviser vi også til fylkeskommunenes eget innspill til kompetansereformen.

Innledning

De ansattes kompetanse er kommunesektorens viktigste ressurs for å produsere og levere bærekraftige tjenester av høy kvalitet.

Digitalisering gjør det mulig å løse samfunnsutfordringer på nye måter, og er derfor et kraftfullt virkemiddel for å øke kvaliteten og produktiviteten i kommunal sektor og legge til rette for økt verdiskaping. Digitale løsninger kan fornye og forbedre tjenestene i kommunal sektor, og legge til rette for bedre tilgjengelighet for innbygger og næringsliv. Kommuner og fylkeskommuner kan gjennom digitalisering få mer effektiv samhandling med lokalsamfunnet, næringslivet og innbyggerne. Digitalisering gir også nye muligheter for kompetanseutvikling og læring på arbeidsplassen.

Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017 – 2020 skal bidra til å møte behov for omstilling i det norske arbeidslivet. Et av hovedinnsatsområdene er læring i arbeidslivet og bedre bruk av kompetanse. Kommunesektoren består av kompetanseintensive arbeidsplasser, hvor de fleste ansatte har høyere utdanning og en stor andel har fagutdanning. I enkelte sektorer er det imidlertid også en vesentlig andel uten formell utdanning. Ifølge KS sin Arbeidsgivermonitor 2017 oppgir både kommuner og fylkeskommuner et stort behov for å utvikle digitale ferdigheter blant både medarbeidere og ledere. Å utvikle og å ta i bruk kompetansen til dagens ansatte, er den mest aktuelle metoden for å dekke kompetansebehov på både på kort og lang sikt.

Hele 88 prosent av kommunene og 13 av 14 fylkeskommuner opplever i stor grad behov for å utvikle IKT-ferdigheter/digital kompetanse blant medarbeiderne generelt. Det rapporteres også et stort behov innen innovasjon, samhandling, læring og omstilling.¹

For å lykkes med den digitale omstillingen i kommunal sektor forutsetter det at ledere og medarbeidere har relevant digital kompetanse.

¹ KS Arbeidsgivermonitor 2017, <http://www.ks.no/globalassets/blokker-til-hvert-fagomrade/arbeidsgiver/arbeidsgivermonitoren/arbeidsgivermonitoren-2017/ks-arbeidsgivermonitor-2017-f36.pdf>

Kompetanse og omstillingsevne blir om mulig enda viktigere for å dreie organisasjoner og arbeidskraft i takt med nye muligheter og utfordringer.

Overordnede innspill og perspektiver til begge forslagene

KS er positive til begge forslagene og ønsker å bidra videre i utviklingen av dem. Innledningsvis har vi noen generelle og prinsipielle innspill til begge forslagene:

- **Behov for tiltak i alle deler av arbeidslivet**

Tiltakene må utformes slik at de kan prøves ut både i offentlig og privat sektor. Slik forslagene er presentert, kan de fremstå som forslag rettet mot kompetansebehov i næringslivet. For eksempel ved bruk av begreper som næringsliv i stede for arbeidsliv, og «ny arbeidsdeling mellom mennesker og maskin» framfor å vektlegge at digitalisering innebærer endring i arbeidsoppgavene uavhengig om en jobber med maskiner, eller som helsefagarbeider med mennesker.

- **Behov for tiltak for flere målgrupper**

Det vil være behov for kompetanseutvikling innen alle sektorer og næringer. Kommunal sektor har ansatte både uten formell kompetanse, og med alle grader av formell utdanning for yrkene de utfører. Det må utvikles tiltak for alle ulike grupper av ansatte, uavhengig av utdanningslengde og nivå. De raske endringene i arbeidslivet innebærer også behov for kompetansepåfyll og endring for de med høyere utdanning, for å være relevante for arbeidslivet og hindre frafall.

- **Partene må delta i dialog om utforming av finansering av tiltakene**

Kompetanseheving er nødvendig, samtidig innebærer dette kostnader for virksomhetene, bla gjennom inn leie av vikarer i perioder. Det er derfor avgjørende at arbeidslivets kompetansebehov legges til grunn, og at kostnader for arbeidsgiver synliggjøres.

Ansatte har også et ansvar for fortløpende å tilegne seg kunnskaper og ferdigheter for å løse oppgavene mest mulig hensiktsmessig. Derfor må både arbeidsgivere og ansatte ta ansvar for å skape et lærings- og omstillingsklima. Kompetanse og omstillingsevne blir om mulig enda viktigere for å dreie organisasjoner og arbeidskraften i takt med nye muligheter og utfordringer.

- **Utgangspunkt i arbeidslivets behov**

Begge tiltakene bør tilby fleksibel og relevant digital kompetanseutvikling basert på arbeidslivets skiftende behov og de spesifikke kompetanseutfordringer som er i ulike bransjer/deler av arbeidslivet.

- **Mål å ha høy gjennomføringsgrad**

Begge tiltakene bør ta utgangspunkt i hva ledere og ansatte opplever som gode og relevante tilbud for å oppnå at målgruppene som forventes å gjennomføre, ønsker å delta. I arbeidet med å etablere nye tiltak bør nye innovative metoder og strukturere testes og utvikles.

- **Utforming av tiltakene**

Formen på tiltakene må ivareta behovet for desentral og fleksibel gjennomføring og utformes slik at medarbeidere og ledere kan benytte teknologi basert læring på arbeidsplassen der det er hensiktsmessig.

Innspill til tre-parts bransjeprogram

Hensikten med bransjeprogram er å mobilisere arbeidsgiver, arbeidstakere og myndigheter i fellesskap for her å sikre det norske arbeidslivets behov for til enhver tid relevant kompetanse. Dette er avgjørende for å møte stadig økende effektivitets- og kvalitetskrav og for å sikre høy sysselsetting (forbygge frafall og øke inkludering). Fordelen med denne samarbeidsmodellen er muligheten til å utvikle nye innfallsvinkler, arbeidsformer og metoder som bidrar til bedre resultater enn det myndighetene og partene oppnår hver for seg.

Hvilke bransjer er mest aktuelle for et slikt program?

I kommunesektoren utføres hele 31 prosent av årsverkene av ansatte med fagbrev eller annen videregående utdanning. Det er i hovedsak helsefagarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere. Det er også om lag 12 prosent av årsverkene som har grunnskoleutdanning. Hele 97 prosent av kommunene og 13 av de 14 fylkeskommunene har oppfordret og tilrettelagt for at medarbeidere kan ta fagbrev (KS Arbeidsgivermonitor 2017). I kommunene gjelder det særlig for helsefagarbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget.

Forslag fra KS og LO: Tre-parts bransjeprogram om kompetanse og inkludering i helse- og omsorg

KS foreslår i samarbeid med LO, et bransjeprogram i kommunal helse- og omsorgssektor. Om lag 205 000 er i dag sysselsatt i denne delen av arbeidslivet. Målsettingen med programmet bør være;

- Å identifisere utfordringer og dilemmaer knyttet til økende behov for kompetanse i en sektor med blant annet høyt sykefravær, betydelig andel ansatte med nedsatt funksjonsevne, høy andel deltidsansatte, mange uten formalkompetanse og/eller manglende språkferdigheter.
- Finne fram til tiltak som kan bidra til dekning av samfunnets behov for helse- og omsorgstjenester, først og fremst gjennom mobilisering og utvikling av kompetanse hos ledere og ansatte i sektoren.
- Finne fram til tiltak som sikrer sektorens kompetanse som følger av omstilling, digitalisering og behovet for økt tjenestekvalitet. Tiltakene må også ta høyde for at det for enkelte er behov for å skifte jobb for fortsatt å kunne delta i arbeidslivet.
- Oppnå mer effektiv ressursbruk og bedre koordinering av initiativene som allerede er satt i gang av regjeringen og innenfor trepartssamarbeidet.
- Teste ut virkemidler som kan gi ansatte kompetansepåfyll for å mestre/stå i jobb, og dermed bidra til redusert fravær og frafall fra sektoren og arbeidslivet.

Kompetanse- og helseutfordringer henger tett sammen. Mangel på kompetanse gir svak jobbmestring som kan føre til sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Motsatt kan helseutfordringer gjøre det vanskelig å oppnå ønsket kompetanse for å kunne delta i arbeidslivet. Utenforskap og manglende kompetanse forsterker hverandre (KBU 2018). Bransjeprogrammet bør bygge på denne erkjennelsen. Partene har allerede tatt til orde for at IA-avtalen bør fornyes gjennom tettere koordinering av forebyggende sykefraværarbeid og kompetansepåfyll tiltak. Vi har tro på at et samarbeid med å vurdere kompetanse og helse i sammenheng vil kunne gi ny giv i IA – arbeidet, også ute på den enkelte arbeidsplass.

Brukerne av tjenestene har sammensatte behov, og krever ulik kompetanse hos de ansatte. Om lag 20 pst av årsverkene i sektoren har utdanning under videregående skoles nivå (KS/PAI). Også andre ansattgrupper vil ha behov for å utvikle sin kompetanse for å bedre omstillingsevne, livslang læring, hindre fravær/fracfall og bidra til økt tjenestekvalitet.

I en sektor med krav til et bredt sett av kunnskap og ferdigheter (herunder sosiale), stiller jobben store krav til både kompetanse og helse. Det er ofte ikke så lett å identifisere hva som evt. kan være utløsende barrierer for arbeidsdeltakelse. Ofte kan det være en kombinasjon av kompetanse- og helseutfordringer.

Ny teknologi kan gi problemer med mestring og føre til sykefravær dersom den enkelte ikke utvikler sin kompetanse i takt med endrede behov.

Sektoren har et stort behov for arbeidskraft i årene framover. Økt andel som jobber heltid vil redusere rekrutteringsbehovet, samt gi bedre grunnlag for kompetanseutvikling og læring på arbeidsplassen. Sammen med bedre muligheter for kompetanseutvikling og læring på arbeidsplassen, vil dette igjen styrke sektorens omdømme som arbeidsgiver.

For å legge til rette for økt kompetanseheving i virksomhetene må man se på både organisatoriske og individuelle forhold som kan bidra til å få det til i praksis.

Bransjeprogrammet i helse- og omsorgstjenestene må bygge på forpliktelser for alle parter. Programmet skal bidra til felles forståelse for sammenhenger mellom kompetansebehov, mestring og inkludering i en sektor i stor omstilling.

Teksten som følger under, og ut dokumentet, er innspill fra KS:

Barne- og ungdomsarbeidere i barnehage sektoren

Barnehagen er en viktig del av utdanningsløpet, både i kraft av sin egenart og som en sentral arena for god oppfølging av for alle barn. Barnehage- og skolemiljø skal fremme helse, trivsel og læring og forberede barn og unge til aktivt samfunnsniv, til fremtidens arbeidsmarked og til å kunne realisere seg selv på måter som kommer fellesskapet til gode.

KS mener at et godt barnehagetilbud er avhengig av et stabilt personale med god og relevant kompetanse. Et kompetent personale ser, anerkjenner og følger opp barna i deres utvikling. Å investere i de ansattes kompetanse er derfor å investere i barna. Jf. KS sin [barnehagepolitiske plattform](#)

I Kunnskapsdepartementets reviderte strategi [Kompetanse for fremtidens barnehage 2018–2022](#) er ikke digital kompetanse særlig fremtredende. Barnehagens digitale praksis er dog nevnt som et mulig tema under et av de fire tematiske satsingsområdene i strategien «Barnehage som pedagogisk virksomhet».

Vår erfaring er at det er utfordrende å ta i bruk digitale verktøy i barnehagesektoren både administrativt og pedagogisk. Ledere i barnehagesektoren prioriterer i stor grad faglig utvikling og utvikling av felles forståelse av det pedagogiske arbeidet framfor digital kompetanse.

En av årsakene til manglende prioritering av å øke de ansattes digital kompetanse, er at det må settes inn vikar når ansatte tas ut av tjeneste produksjonen i det direkte arbeidet med barna for å gjennomgå opplæring.

Det er behov for å heve den digitale kompetansen blant barnehageansatte, og særlig med tanke på at det fortsatt er en forholdsvis stor andel ansatte med begrenset eller ingen formell utdanning i sektoren. Det er behov for økt forståelse av de muligheter som ligger i digitale løsninger og hvordan disse kan bidra til økt kvalitet både på kompetanseutvikling i sektoren og den pedagogiske praksisen i arbeidet med barna.

Digitale verktøy og kompetanse i å bruke disse må relateres til primært økt tjenestekvalitet og sekundært effektivitet i form av å frigjøre tid til pedagogisk arbeid for at det skal få «rotfeste» som et prioritert område for kompetanseutvikling i barnehagesektoren for å nå opp i prioriteringskampen.

Hva er forventningene for at et treparts bransjeprogram skal bli vellykket?

- Det må sikres tett samarbeid mellom arbeidslivets tre parter

- Det bør bygges videre på strukturer og tiltak som har dokumentert effekt, men også utvikle og teste ut nye former og innretninger
- Det bør avklares hvordan ansvar for fremdrift og organisering av arbeidet i bransjeprogrammet kan ivaretas.
- For å sikre engasjement og innsats må alle tre parter oppleve at det er verd tiden og innsatsen som investeres

Innspill til utvikling av fleksibel videreutdanning i digitale ferdigheter

- **Hvordan bør tiltak for å støtte utvikling av fleksible videreutdanningstilbud innen digital kompetanse utformes, slik at det treffer arbeidslivets behov best mulig?**
- Tilbud om videreutdanning i digital kompetanse bør utformes slik at utdanningen enkelt kan kombineres med full jobb og gjennomføres desentralt med bruk av blandede læringsformer.
- For å sikre at form og innhold i videreutdanningstilbudene oppleves som, og er relevante, må tilbudene være basert på arbeidslivets skiftende behov. Det krever tett kommunikasjon og god oversikt over de til enhver tid aktuelle behov i arbeidslivet.

Med vennlig hilsen

Anne-Cathrine Hjertaas
Avdelingsdirektør, avdeling arbeidsgiverpolitikk