



Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Vår referanse: 21/02076-8  
Arkivkode: 065  
Saksbehandler: Eva Margrethe Kvalvaag  
Deres referanse:  
Dato: 15.06.2022

## Innspill fra KS til Utsynsmeldingen

Som medlem av Kompetansepolitisk råd, takker KS for muligheten til å komme med innspill til innretning av ny stortingsmelding med arbeidstittel Utsynsmeldingen. Kompetansepolitikken er gjensidig avhengig av andre politikkområder for å nå sine mål, derfor velger vi å spille inn bredt med ulike perspektiver. KS har gjennomført en bred involvering internt og kommer her med våre innspill:

1. Overordnede innspill
2. Innspill til de fem utvalgte temaene
3. Tema som KS ønsker at blir omtalt i Utsynsmeldingen
4. Tiltak som bør prioriteres i årene som kommer

### 1. Overordnede innspill

Kommunesektoren har mange roller i kompetansepolitikken. Som arbeidsgiver har sektoren behov for at de ansatte har riktig og relevant kompetanse. Som utdanningsmyndighet har sektoren ansvar for god opplæring av barn, unge og voksne i tråd med samfunnets og arbeidslivets behov. Sektoren har også ansvar for kompetansemobilisering og å forebygge utenforskap blant annet gjennom kompetansetiltak og kvalifisering.

#### Nasjonalt trepartssamarbeid er sentralt

Forankringen av kompetansepolitikken på nasjonalt treparts nivå har en stor egenverdi. Det er avgjørende at partene er representert både i den strategiske politikktutviklingen og i den praktiske utviklingen og iverksettingen av tiltak. KS mener det vil være klokt å følge opp Utsynsmeldingen med en felles handlingsplan eller liknende, for å gi en omforent felles retning og prioriteringer i kompetansepolitikken.

KS er også tilfreds med at Kompetansebehovutvalget er videreført, og utvidet med en representant fra fylkeskommunalt nivå. Med fylkeskommunenes utvidede rolle og ansvar i kompetansepolitikken, er det vesentlig at deres perspektiv også har plass i utvalget.

KS erfarer at etableringen av treparts bransjeprogram er et godt virkemiddel. Programmene er relevante for læring på arbeidsplassen, og utvikling av -opplærings- og utdanningstilbud som treffer lokale og regionale behov. Fylkesdirektørene for kompetanse og utdanning etterlyser forankring av bransjeprogram i fylkeskommunene (HYU) før tilbud settes i gang. Her går bransjen rett på skolene, og ikke gjennom administrasjonen, det blir lite forankring i lokale og regionale

kompetanseplaner når det gjøres på denne måten, og økonomisk er det også krevende da finansiering av disse går utenom det ansvaret fylkeskommunene har for forvaltning av tilskudd.:

### **Sentrale drivere i samfunnet og politiske beslutninger får betydning for kompetansepolitikken**

Dagens kompetansebehov er ikke nødvendigvis sammenfallende med behovene som vil oppstå i fremtiden. Teknologiutviklingen skjer raskt og får stadig større betydning. Nødvendigheten av "grønn omstilling" påvirker kompetansebehov på alle nivå. Kunnskapsutviklingen går raskere og utviklingen ser ut til å gå i retning av behov for et bredere sett av kompetanser. Livslang læring er viktigere for å mestre endringer i arbeidsoppgaver og nødvendig omstilling til nye yrker og jobber.

Det er flere sentrale drivere i samfunnet som påvirker fremtidens kompetansebehov (NOU 2020:2 NOU Fremtidig kompetansebehov III. Kapittel Perspektiver etter tre års utvalgsarbeid) og muligheter for å sikre at enkeltpersoner har relevant kompetanse og at virksomheter får dekket sitt kompetansebehov.

En rekke utviklingstrekk påvirker det kommunale oppdraget, som klimaendringer, globalisering, en aldrende befolkning og økte forventninger fra innbyggerne. Samtidig opplever kommunesektoren et stadig mindre økonomisk handlingsrom og økte krav til samfunnsikkerhet og beredskap. Høy tillit i samfunnet og stor evne til omstilling er nødvendig for at kommunal sektor skal kunne møte og løse de utfordringene sektoren står i.

Under knytter vi noen kommentarer til hver av de sentrale driverne som stiller store krav til **omstilling og livslang læring i kommunal sektor**, som bl.a. er;

#### **a. Grønt skifte**

Planarbeid pekes i økende grad ut som redskapet kommunene skal bruke for å nå mål om et grønt skifte og for å håndtere stadig mer komplekse utfordringer i samfunnet. For å lykkes med strategisk grønn omstilling i kommuner og fylkeskommuner må behovet for bedre plankompetanse og plankapasitet følges opp gjennom å styrke utdanningsinstitusjonenes til å utdanne og etterutdanne samfunnsplanleggere og rekruttere til planfagene.

- KS viser til anmodningsvedtaket Stortinget traff våren 2017, der regjeringen bes sette i gang arbeidet med å øke utdanningskapasiteten i offentlig planlegging.

Viser til rapporten «Hvordan øke utdanningskapasiteten i offentlig planlegging» der det estimeres at «bør utdannes anslagsvis 350-400 masterkandidater i året – altså en vekst på mer enn 100% i forhold til nåværende utdanningskapasitet.»

[https://www.regjeringen.no/contentassets/e976fd8e3f99496a95761434b135663e/utdanningskapasitet\\_planlegging\\_strategidokument.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/e976fd8e3f99496a95761434b135663e/utdanningskapasitet_planlegging_strategidokument.pdf)

Det grønne skiftet og overgang til sirkulærøkonomi krever ny kompetanse og omstilling i arbeidslivet. I tillegg til omstilling av kompetanse i egne virksomheter, er det behov for samarbeid med næringslivet for å sikre at de har nødvendig kompetanse til grønn omstilling i industri og andre deler av privat sektor. Se for eksempel hvordan Møre og Romsdal satser på Fremtidslabben og andre prosjekt.

Kommunesektoren er en viktig drivkraft i denne omstillingen. I dag er det i stor grad enkeltpersoner som sitter på kompetansen, og den er i liten grad formalisert. Det eksisterer få utdanningsprogrammer og forskningsprosjekter som er relevante for utvikling av sirkulær økonomi og avfallshåndtering. Samarbeid med universiteter, høyskoler og fagskoler kan styrke kompetansen innen avfallshåndtering, og gjøre omstillingen til sirkulær økonomi enklere.

- Webinar 01.04.22 «Hva slags kompetanse må vi ha for å lykkes med grønn omstilling i kommunal sektor» <https://www.ks.no/fagomrader/samfunnsutvikling/klima/arbeidslivets-klimauke-webinar-om-sirkular-okonmi/>
- Forskningsrapport om Sirkulærøkonomi <https://www.ks.no/contentassets/6bd4ca946876429698d8299339ab351f/KS-Rapport-Sirkuler-Okonomi-Deloitte-2022.pdf>
- Nytt bransjeprogram for avfalls- og gjenvinningsbransjen, er et godt eksempel på hvordan bransjen sammen med utdanningstilbydere kan utvikle kompetansetilbud som gjør overgangen til sirkulær økonomi lettere. <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/kompetanse-og-rekruttering/kompetanseloft-for-avfalls--og-gjenvinningsbransjen/>

Våren 2023 legger Kompetansebehovsutvalget frem en ny rapport om Kompetanse for grønn omstilling. Arbeidet med Utsynsmeldingen bør se til det kunnskapsgrunnlaget som produseres og som blir lagt til grunn for meldingen. Det kan være hensiktsmessig med god dialog mellom Kompetansebehovsutvalget og sekretariatet for Utsynsmeldingen underveis i arbeidet, slik at det ikke lages parallelle løp for kunnskapsinnhenting.

KS har foretatt en kartlegging av kommunesektorens arbeid med FNs bærekrafts mål som viser at sektorovergripende tenkning og evne til å løse utviklingsdilemma i kommunesektoren begrenses av statlig sektorpolitikk. <https://kommunikasjon.ntb.no/pressemelding/rapport-til-fn-norsk-kommunesektor-i-front-for-baerekraft?publisherId=15032900&releasId=17912098>

- Utsynsmeldingen bør derfor gjenspeile helheten i kompetanspolitikken og koblingen til ulike politikkområder for å kunne nå sine mål. Viser her til strategien for departementsfellesskapet «Gode hver for oss. Best sammen. (2021–2025)» for å forsterke samordningen. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/gode-hver-for-oss.-best-sammen/id2856172/>

#### **b. Teknologisk utvikling**

Ny teknologi gir nye muligheter innenfor alle ansvarsområder i kommunesektoren. Det er ofte uttalt at alt som kan digitaliseres, skal digitaliseres. Det gjør oss i stand til å organisere, skape og levere tjenester med færre ressurser, og å utøve de ulike rollene mer effektivt og bærekraftig. For å innfri disse forventningene og utvikle bærekraftige tjenester blir ofte innovasjon, omstilling og digitalisering sett på som en løsning for å levere høyere kvalitet i tjenestene tilpasset innbyggernes behov. Kommuner og fylkeskommuner svarer i en undersøkelse gjennomført av SSB (Bruk av IKT i offentlig sektor) at de i økende grad strever med å rekruttere slik kompetanse.

- Digitalisering og smart bruk av teknologi er viktige virkemidler for å få tilstrekkelig kapasitet og videreutvikle helse- og omsorgstjenesten i møte med økt tjenestebehov. Jf. Debattheft 2022 E-helse – store digitaliseringssamarbeid med staten.
- Kompetansebehovene endres når tjenestene endrer både form og innhold. For å realisere gevinstene forutsetter det at ledere og medarbeidere tilegner seg kompetanser innen digitale ferdigheter, samhandlings og innovasjonskompetanse og evne til læring og omstilling. Disse tverrfaglige kompetansene må i sterkere grad inn i alle utdanningene. Jf. Arbeidsgivermonitoren 2021. <https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/nyskapende-arbeidsgivere/Kommunesektorens-arbeidsgivermonitor-2021.pdf>

- Stadig flere får tilgang til bredbånd og digitaliseringen av offentlige tjenester øker kraftig. Jf. Status kommune 2022. <https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/statistikk-og-analyse/status-kommune/KS-Status-kommune-2022-web.pdf>
- Ansatte i offentlig sektor må kunne håndtere et mer teknologiintensivt arbeids- og samfunnsliv, med store krav til omstilling og livslang læring. Når arbeidsprosesser blir automatisert vil mange ansatte risikere å miste sine arbeidsoppgaver. Kompetanseutvikling og omskolering er viktige tiltak i denne sammenheng. En digital sektor - Digitaliseringsstrategi for offentlig sektor 2019–2025. Jf.kap 8 i Økt digital kompetanse i offentlig sektor. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/en-digital-offentlig-sektor/id2653874/>
- En undersøkelse viser at pandemien bidro til økt digital modenhet i kommunesektoren. KS FoU 2021: <https://www.ks.no/fagomrader/forskning-og-utvikling-fou/forskning-og-utvikling/pandemien-har-satt-fart-pa-digitaliseringen-i-kommunene/>
- Behov for digital kompetanse fremgår også av Ipsos-rapporten «Kartlegging av endrede kompetansebehov i en digitalisert helse- og omsorgssektor» <https://www.ks.no/contentassets/9d044ddc1e12472b8c3a11fb2f851d85/rapport-ks-dypdykk-ledere-2018---oppdatert.pdf>

På spørsmål til kommuner og fylkeskommuner om hva de mener er gode virkemidler for læring og kompetanseutvikling i tjenestene fremover, svarte de:

- Behov for økt samarbeid mellom arbeidslivet, fagskolesektoren og UH-sektoren om tilbud og innhold i utdanningene for å tilpasse kommunesektorens behov
- Behov for desentraliserte og fleksible ordninger for etter- og videreutdanning med gode finansieringsordninger
- Behov for digitale læringsarenaer og plattformer som fremmer fleksible opplæringstilbud og som kan gjøre kompetanseheving mer tilgjengelig for de ansatte
- Behov for å tenke strategisk og langsiktig om kompetanseplanlegging.

#### c. Demografiutvikling

Demografien i landet vårt endrer seg. Befolkningen reduseres i et flertall av kommuner, men øker i de største kommunene. Andelen eldre er høyest i de små kommunene. Det blir stadig mer krevende å rekruttere nok personell til å pleie flere eldre og syke, fordi aldersgrupper med behov for omsorgstjenester øker mye kraftigere enn den delen av befolkningen som er i jobb. I tillegg øker kostnadene til yngre brukere.

- Arbeidslivet vil i årene som kommer preges av knapphet på kompetent arbeidskraft, og allerede i dag er det vedvarende mangel på arbeidskraft i enkelte yrker i kommunesektoren som sykepleiere, leger, psykologer, tannleger, IKT-utdannede og jurister. Jf. Arbeidsgivermonitoren 2021. <https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/nyskapende-arbeidsgivere/Kommunesektorens-arbeidsgivermonitor-2021.pdf>
- Det er bekymringsfullt at innsøking til helse og omsorgsarbeiderfaget i videregående opplæring er redusert med 10% fra skoleåret 2022/23. Ungdom som tar fagutdanning har større sannsynlighet for å etablere seg i bostedskommunen.

#### d. Globalisering

Verden endrer seg, og Norge endrer seg. Globalisering og ny teknologi påvirker samfunnet, og arbeidslivet har behov for medarbeidere med mer og stadig ny kompetanse. Jf. KS Arbeidsgivermonitor 2021

Pandemien, høye energipriser og sist Russlands invasjon av Ukraina, bidrar til at både norsk økonomi og økonomien i kommunesektoren utsettes for kraftige impulser. Det er også langsiktige strukturelle faktorer som trekker i retning av trangere økonomiske rammer i kommunesektoren framover.

Norge har sammen med andre medlemsland i FN sluttet seg til «The 2030 Agenda for Sustainable Development også omtalt som 2030-agendaen med de 17 bærekraftsmålene som er verdens felles plan for en bærekraftig utvikling. Agendaen viser tydelig hvordan regionale, nasjonale og globale utfordringer henger sammen. For å få til en bærekraftig utvikling må både offentlig og privat sektor bidra for å sikre at både ressursuttak, produksjon og forbruk dreies i en bærekraftig retning.

#### e. Samfunnssikkerhet og beredskap

Kommunene har en sentral rolle i arbeidet med samfunnssikkerhet på lokalt nivå. Det viser også erfaringer fra koronapandemien og senere følgene av krigen i Ukraina. Kommunene har et grunnleggende ansvar for å ivareta innbyggernes sikkerhet og trygghet.

Det handler om å forberede seg på varslede kriser, og ukjente kriser. Krisene kan være knyttet til cyberkriminalitet, klimatilpasning naturskade og -utfordringer, angrep på demokratiske institusjoner m.m. Det tas hensyn til samfunnssikkerhet også ved planlegging etter plan- og bygningsloven.

Kompetanse- og bemanningsutfordringene kan også utfordre samfunnssikkerheten, samtidig som belastningen på den sysselsatte befolkningen blir stor.

- Viser til rapport «Ståa i Norske kommuner - En kartlegging av kommunenes oppfyllelse av lovpålagte oppgaver på oppdrag av Generalistkommuneutvalget. Rapporten viser at demografiutviklingen i mange små kommuner fører til mangel på kompetanse for å tilfredsstille de lovpålagte oppgavene. Konsekvensen vil i så fall bli store variasjoner i tjenestekvalitet mellom kommuner.  
<https://files.nettsteder.regjeringen.no/wpuploads01/sites/449/2022/05/Menon-rapport-46-2022-Staa-i-norske-kommuner.pdf>
- Etter- og videreutdanning innenfor IKT og digital sikkerhet på fagskoler, universiteter og høyskoler må ivaretas. Jf. Nasjonal strategi for digital sikkerhet, se kapittel kompetanse s. 17.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/c57a0733652f47688294934ffd93fc53/nasjonal-strategi-for-digital-sikkerhet.pdf>
- Planlegging pekes, i økende grad ut som redskapet kommunene skal bruke for å håndtere stadig mer komplekse utfordringer i samfunnet og nå målet om et grønt skifte. KS viser til anmodningsvedtaket Stortinget traff våren 2017, der regjeringen bes sette i gang arbeidet med å øke utdanningskapasiteten i offentlig planlegging.

I rapporten “Hvordan øke utdanningskapasiteten i offentlig planlegging”

[https://www.regjeringen.no/contentassets/e976fd8e3f99496a95761434b135663e/utdanningskapasitet\\_planlegging\\_strategidokument.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/e976fd8e3f99496a95761434b135663e/utdanningskapasitet_planlegging_strategidokument.pdf) Estimeres det at det “bør utdannes anslagsvis 350-400 masterkandidater i året - altså en vekst på mer enn 100% i forhold til nåværende utdanningskapasitet.

## 2. Innspill til de fem utvalgte temaene

### a. Dimensjonering i utdanningssystemet

Demografiutviklingen i Norge viser at det er blir mangel på arbeidskraft fremover i alle næringer. I sum er arbeidskraftsbehovet større enn tilgangen, derfor bør arbeid med dimensjonering av utdanningssystemet basere seg på hva som gir et helhetlig bærekraftig arbeidsliv i offentlig sektor og privat næringsliv i landet.

Dimensjonering i utdanningssystemet må også hensynta politiske føringer som eksempelvis økt satsning på bærekraftig og digital omstilling i samfunns- og arbeidslivet. I tillegg er det flere drivere som påvirker arbeids- og samfunnslivets kompetansebehov fremover som nevnt innledningsvis som: FN`s bærekraftsmål, grønt skifte, teknologisk utvikling, demografiutvikling, globalisering, samfunnsikkerhet og beredskap.

Det er store regionale forskjeller og ulikt næringsgrunnlag i ulike deler av landet. Det er viktig å fange opp nye behov slik at det kan tilbys etter- og videreutdanning tilpasset de ulike regionale kompetansebehov. Fylkeskommunenes ansvar for videregående opplæring og regional kompetansepolitikk vil bidra til å styrke regional utvikling og til å samordne og dimensjonere utdanningstilbud basert på regionale behov, samt å balansere tilbud og etterspørsel. Det forutsetter at nasjonale myndigheter sørger for at det er et regionalt handlingsrom på kompetansefeltet slik at aktørene regionalt, raskt kan respondere på endringer i arbeidsmarkedet. Dette gjelder spesifikt for utdanningsaktørene, både videregående opplæring, fagskole, høyskole og universitet.

KS er positive til at nye digitale verktøy for dimensjonering i utdanningssystemet utvikles. For eksempel [www.dimensjonering.no](http://www.dimensjonering.no) som er basert på data fra utdanning.no, ulike datakilder, lærekontrakter, befolkningsbeskrivelser, ulike registre m.m. Når verktøyet er ferdig utviklet, vil det bli et godt supplement til fylkeskommunenes arbeid med dimensjonering av videregående opplæring. Samtidig er fylkeskommunenes mulighet for å dimensjonere tilbudet begrenset av elvenes rett til inntak på et av tre valgte utdanningsprogram.

### b) En kompetansereform for arbeidslivet

Innspill fra kommuner og fylkeskommuner til KS Debattheft 2019, viser at de har kompetanse høyt på sin dagsorden og ser tilstrekkelig kompetanse som en forutsetning for å levere gode tjenester til befolkningen i framtida.

Kommunal sektor er bekymret for om de evner å tiltrekke seg den kompetansen de trenger, og om utdanningsinstitusjonene er i stand til å utdanne folk i takt med og i tråd med arbeidslivets behov.

Kommunedirektører og fylkesdirektører mener at den mest aktuelle metoden for å dekke sektorens kompetansebehov er å utvikle kompetansen til de ansatte (KS Arbeidsgivermonitor 2021). Nok og riktig kompetanse er en forutsetning for å lykkes med nødvendig omstilling i norsk arbeids- og samfunnsliv, kompetanse er også avgjørende for den enkelte ansattes opplevelse av mestring, og vil bidra til å forebygge frafall fra arbeidslivet. Ansvaret for livslang læring må derfor deles mellom arbeidstakerne selv, arbeidsgiverne, myndighetene og utdanningsinstitusjonene.

Ny teknologi forandrer jobbene slik vi kjenner dem, og utløser nye og økende behov for kontinuerlig kompetansepåfyll. Den samme teknologien som gjør at arbeidslivet blir mer automatisert, kan også brukes til å gjøre læringen smartere og mer persontilpasset, og dermed bidra til kompetanseheving.

- Ifølge en undersøkelse gjennomført av Samfunnsøkonomisk analyse viser den at de største barrierene for kompetanseinvesteringer er bruk av tid og ressurser. I 2018 kostet etter- og videreutdanning hele 4,7 milliarder kroner for kommunesektoren. Jf. FoU «Finansiering av EVU i kommunesektoren»  
<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/forskning-og-utvikling/nyhetssaker/Etter-og-videreutdanning.pdf>
- For å gjøre kompetanseutvikling mer tilgjengelig for ansatte i kommunesektoren, peker medlemmene på behovet for bruk av digitale læringsarenaer og plattformer som fremmer fleksible opplæringstilbud.

Teknologi gir nye og gode muligheter for å lære på nye måter som er mer fleksible uavhengig av tid og sted, mer persontilpasset, muligheter for interaktivitet, umiddelbare tilbakemeldinger og mindre ressurskrevende enn tradisjonell undervisning. Teknologistøttet læring åpner opp for at både innhold og organisering av læringsaktiviteter kan gjøres mer arbeidsnært og behovsdrivet på arbeidsplassen.

KS viser til «Veileder med ni gode råd for å lykkes med teknologistøttet læring på arbeidsplassen».  
<https://www.ks.no/fagomrader/forskning-og-utvikling-fou/forskning-og-utvikling/teknologistottet-laring-pa-arbeidsplassen2/>

- For bedre å ivareta kommunesektorens kompetansebehov er det behov for å styrke samarbeidet mellom kommunesektoren og UH-sektoren og fagskolesektoren for å bidra til at tilbudene i større grad bygger på arbeidslivets behov. Ref. KS Arbeidsgivermonitor 2021. Samarbeidet med UH-sektoren ser vi også i sammenheng med målene KS har på forskningsområdet. Kommunesektoren må i større grad forskes med og på, for å sikre at det relevante kunnskapsgrunnlaget produseres.

Videre ønsker KS å vise til regionale digitaliseringsnettverk, hvor samarbeid om kompetanse for digitalisering er en sentral aktivitet. Dette er regionale partnerskap som utdanningsinstitusjonene bør kjenne godt til <https://www.ks.no/fagomrader/digitalisering/styring-og-organisering/regionale-digitaliseringsnettverk/>

- Samarbeid mellom arbeidslivet/virksomheter og fagskolene/høyere yrkesfaglig utdanning kan bidra til tilpassede og praksisnære opplæringsløp både i form og innhold. Her har vi gode erfaringer blant annet fra bransjeprogrammene å bygge på. Kompetansebehovsutvalgets første delrapport "Høyere yrkesfaglig utdanning for et arbeidsliv i endring" (Temarapport 1/2022)

Fylkeskommunene har et strategisk ansvar for regional kompetansepolitikk. Det innebærer å sørge for at innbyggerne i størst mulig grad har relevant kompetanse som det regionale arbeidsmarkedet trenger. De driver Kompetanseforum som er regionale samarbeidsorgan for bl.a. utdanningstilbydere og etterspørre av kompetanse. I tillegg deltar partene i arbeidslivet som har til hensikt å få en god balanse mellom tilbud og etterspørsel av nåværende og fremtidig kompetanse. Med nærhet til arbeidslivet, kompetansemiljøer, utdanningsinstitusjoner og regionale partnerskap har fylkeskommunene gode forutsetninger for å skaffe innsikt om hva som trengs for å styrke kommuners og bedrifters utviklings muligheter og hva som fremmer utvikling i regionen. Kvalifisering og rekvalifisering av ungdom og voksne er en viktig del av fylkeskommunenes ansvar. Fullføringsreformen vil, i tillegg til opplæring i bedrift for voksne som allerede har en jobb, gi mulighet for kvalifisering og rekvalifisering i videregående opplæring.



All opplæring for voksne skal være modulstrukturert (fleksible, hensiktsmessige og tilpassede opplæringsløp). Det er verd å minne om at opplæring for voksne er ressurskrevende da denne opplæringen i større grad må ta hensyn til voksnes livssituasjon, her vil det være behov for en helt annen «timeplan» enn vi har i ungdomsopplæringen.

En stor del av de voksne med behov for videregående opplæring er minoritetsspråklige. Dette medfører et stort behov for forsterket norskopplæring, skreddersøm, inntektssikring og tilpassede løp. Eksempelvis "Menn i helse"

#### **b. En storstilt satsing på utdanning i hele landet/desentralisert utdanning**

For å lykkes med utviklingen av den nødvendige kompetansen, er det vesentlig at tilbudene er desentraliserte, og at det også er finnes digital infrastruktur og læringsprosesser som gir økt fleksibilitet og lettere kan kombineres med arbeid. Og, at tilbudene anerkjenner at arbeidslivet er den største læringsarenaen for sysselsatte.

Fagskolene/ høyere yrkesfaglig utdanning har en sterk kobling til yrkeslivet og kan være et godt redskap for å tilby relevant etter- og videreutdanning som arbeidslivet etterspør. Fylkeskommunene er sentrale aktører for å sikre en god dynamikk basert på kunnskapsgrunnlag om de regionale kompetansebehovene. Dagens finansiering av universiteter og høyskoler gir begrenset fleksibilitet og for få insentiver til å tilby skreddersydde tilbud ut fra regionale kompetansebehov. Bevilgningssystemet må i større grad enn i dag stimulere til opprettelsen av mindre og fleksible emner og moduler som arbeidslivet etterspør, og som kan tas i kombinasjon med jobb.

- Våre medlemmer har uttrykt behov for gode fleksible ordninger for etter- og videreutdanning for alle utdanningsnivå, med tilbud om desentraliserte og fleksible deltidsstudier som er tilpasset for og kan gjennomføres av personer som er i arbeid. Jf. Innspill til Debattheft 2019.
- Tall fra SSB Lærevilkårsmonitoren viser at sysselsatte i offentlig administrasjon deltok mest i ikke-formell opplæring i 2021.  
<https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/statistikk/livslang-laering/artikler/halvparten-av-sysselsatte-i-offentlig-administrasjon-deltok-pa-kurs>

#### **c. Mobilisering av arbeidskraftreserven og tverrsektorielt samarbeid på kompetansefeltet**

Bærekraften til velferdssamfunnet utfordres når en økende andel av befolkningen ikke er i arbeid. Det ligger et betydelig arbeidskrafts potensial i mer heltid, lavere sykefravær, redusert utenforskap, lengre yrkesliv for seniorene, kompetanseutvikling og riktig bruk av tilgjengelig kompetanse, samt økt bruk av digitale løsninger.

Det er ikke mulig å «rekruttere seg ut av» det økende arbeidskraftsbehovet i helse- og omsorgstjenestene. Derfor kan ikke morgendagens oppgaver løses på samme måte som i dag. For å nå målet om bærekraftig utvikling, blir det naturlig å etablere samarbeid mellom myndigheter, næringsliv og sivilsamfunnet i et mye større omfang enn vi har sett de siste tiårene. jf.

Helsepersonellkommissjonen <https://nettsteder.regjeringen.no/helsepersonellkommissjonen/mandat/>

På tross av økende digitalisering, er det en voksende erkjennelse av at kommunesektoren alene verken vil ha tilgjengelig kompetanse, kapasitet eller økonomiske rammer til å betjene innbyggernes økte og endrede behov for tjenester. Viser til Debattheft 2022 «På samme lag»

<https://www.ks.no/globalassets/tariff-2021/Debattheft2022PaaSammeLag.pdf>



Konkrete tiltak som bidrar til å mobilisere arbeidskrafts reservene og som gir gode resultater er eksempelvis: Inn i Jobb, Menn i helse, der menn med ytelser fra NAV får tilbud om et fagopplæringsløp som helsefagarbeider. Om lag 750 har så langt oppnådd fagbrev gjennom prosjektet, og over 90 % av disse har gått over i arbeid. Trøndelagsmodellen (skreddersydd vei fram til fagbrev) <https://www.trondelagfylke.no/vare-tjenester/utdanning/trondelagsmodellen/>  
Erfaring fra flere kommuner peker på at kvalifikasjonsprinsippet er en barriere for å inkludere personer som står utenfor inn i kommunale jobber. Kvalifikasjonsprinsippet bygger på grunnleggende og ulovfestede prinsipper om likebehandling, rettferdighet og saklighet. KS har utforsket bakgrunn og juss og funnet at det ut fra en helhetsvurdering kan være et saklig unntak fra kvalifikasjonsprinsippet å begrense søkerkretsen til personer med nedsatt funksjonsevne og personer som står utenfor arbeid, utdanning eller opplæring. Kommunene og fylkeskommunene som ønsker å gjøre dette, bør holde antall stillinger som øremerkes på et så lavt nivå at det er rimelig sett opp mot det totale antall ledige stillinger. Jf <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/inkluderende-arbeidsliv-ia/inn-i-jobb/webinar-om-kvalifikasjonsprinsippet-og-inkludering/>  
Den omfattende digitaliseringen i kommunal sektor har bl.a. som mål å skape sammenhengende tjenester som løser innbyggernes behov gjennom å benytte fellestløsninger som virker på tvers av forvaltningsnivåer og sektorer. Målet om én digital offentlig sektor, krever at vi endrer arbeidsmåter og strukturer, har riktig kompetanse og at vi løser flere oppgaver digitalt. Det krever mer tverrsektorielt samarbeid på kompetansefeltet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/en-digital-offentlig-sektor/id2653874/?ch=1>

d. **En kompetansepolitikk som støtter opp under det grønne skiftet**

Viser til punkt 1 a.

### 3. Tema som KS ønsker at blir omtalt i Utsynsmeldingen

KS savner følgende tema som bør omtales i Utsynsmeldingen.

- *Mer vekt på kostnadseffektive og fleksible utdanningstilbud som lett lar seg kombinere med å stå i jobb.*
  - *KS FoU Teknologistøttet læring på arbeidsplassen 2021*  
<https://www.ks.no/fagomrader/forskning-og-utvikling-fou/forskning-og-utvikling/teknologistottet-laring-pa-arbeidsplassen2/>
  - *Lønnet **fravær** til etter og videreutdanning utgjør en kostnad lik 2,7 milliarder 2018 kroner som tilsvarer nær 5 000 2018-kroner per sysselsatt. I tillegg kommer kostnad til vikar og kostnad til etter- og videreutdannings tilbudet.*  
<https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/forskning-og-utvikling/nyhetsaker/Etter-og-videreutdanning.pdf>
- *Ansvar for livslang læring og for kompetanseinvesteringer må deles mellom arbeidsgiverne, arbeidstakerne selv, myndighetene og utdanningsinstitusjonene*
  - Framtidig ressursbruk til etter og videreutdanning i samfunns- og arbeidslivet vil avhenge av flere samfunnsmessige endringskrefter, som nevnt innledningsvis. Rask teknologisk utvikling kan bidra til at ervervet kompetanse blir raskere utdatert og politiske føringer kan gi nye og endrede kompetansebehov. Dette og andre drivere i samfunnet bidrar til økt behov for livslang læring og EVU. For å unngå at humankapitalen forringes må samfunnet kontinuerlig investere i kunnskap, gjennom

grunnutdanning og EVU. Økt behov for investeringer i kompetanse må derfor understøttes av statlige tilskuddsordninger som muliggjør finansieringen av EVU.

KS viser til FoU «Finansiering av EVU i kommunesektoren» der framskrivningene skisserer en økning i de årlige ressurskostnadene til EVU med nær 1,4 milliard kroner fra 4,7 milliarder i 2018 til 6,1 milliarder i 2040. I dag finnes mange ulike ordninger som påvirker personers og markedsrettede virksomheters incentiver til å investere i EVU.

Gjennomgangen av eksisterende ordninger i kapittel 2.2, viser at ordningene i de øvrige kommunale tjenestoområdene ikke har like stort innslag av statlig finansiering.

Kommunen og de enkelte arbeidstakerne tar med andre ord på seg en større andel av finansieringskostnaden. Jf. <https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/forskning-og-utvikling/nyhetssaker/Etter-og-videreutdanning.pdf>

KS viser til at det for hver sektor finnes en rekke tiltak og tilskudd for etter- og videreutdanning, som i sum innebærer fragmenterte og til dels motstridende satsninger. Det er behov for å gjennomgå slike ordninger med sikte på omlegging til færre og bredere ordninger som kan tilpasses lokale behov. Dette vil gi mer effektiv ressursbruk og mer målrettede satsninger.

- *Vurdere om samfunnet kan være tjent med å skifte noe av opplæringsressurser fra grunnutdanning til livslang læring, i form av læring i arbeid og EVU.*
  - De raske endringene i samfunns- og arbeidslivet skaper større avstand mellom ansattes nåværende kompetanse og nye kompetansebehov. Det tyder på et økende behov for å vurdere om arbeidslivet har tilstrekkelig gode rammebetingelser for å være i stand til å tilegne seg relevant kompetanse i det tempo og omfang som kreves på en effektiv måte. Jf. <https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/forskning-og-utvikling/nyhetssaker/Etter-og-videreutdanning.pdf>
- *Sikre at innhold i grunnutdanningene og EVU er i samsvar med arbeidslivets behov til enhver tid.*
  - Å styrke arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning og EVU er viktig for å løse samfunnsutfordringer og sikre samfunnets kunnskaps- og kompetansebehov. I arbeidet med Utsynsmeldingen bør det trekkes på erfaringer fra ulike tiltak som Bransjeprogrammene, Kompetansepilotprosjektet, BIO-ordningen mm. Det er også undertegnet en intensjonsavtale mellom arbeidslivet og universiteter og høyskoler for å øke arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning. <https://khrono.no/files/2021/09/28/intensjonsavtale.pdf>
- *Etter- og videreutdanning er redusert de siste 10 årene til tross for store omstillinger i vårt samfunns- og arbeidsliv.*
  - Mulig det handler om hvordan vi definerer EVU? Vi mangler kunnskap om det har kommet noe annet istedenfor formalisert EVU og/eller at annen type læring på arbeidsplassen økt? *KS' rapport viser at tid og kostnad er de største barrierene for kontinuerlig å fylle på med ny kompetanse. Sett inn ref.*

\*

#### 4. Tiltak som bør prioriteres i årene som kommer

- Når tiltak skal prioriteres i årene fremover bør en se til evalueringer og følgeforskning av ulike kompetansetiltak som eksempelvis Kompetanseløft 2025 <https://www.helsedirektoratet.no/tema/kompetanseloft-2025>

Her inngår bl.a. TØRN, Jobbvinner, Nasjonal lederutdanning for primærhelsetjenesten, Avansert klinisk sykepleie, Menn i helse og Kompetanse og innovasjonstilskudd.

- Det er behov for mer kunnskap om systematisk læring på arbeidsplassen foregår i dagens arbeidsliv og hva som skal til for å gjøre læring mer motiverende, individtilpasset og tilgjengelig for alle.
- En kompetansepolitikk som støtter opp om den digitale transformasjon. KS Arbeidsgivermonitor 2021 viser at gevinstrealisering ved innføring av IKT er den største arbeidsgiverutfordringen.
- Videreutvikle kompetansetiltak som er tilpasset arbeidslivets behov og voksnes livssituasjon, også i Universitets- og høyskolesektoren.
- Sikre bedre finansiering av livsopphold for voksne, både gjennom Lånekassens ordninger, ytelser fra NAV og andre ordninger
- Målrettede tiltak som bidrar til å redusere utenforskap, herunder satsning på tiltak som Menn i helse.

Vennlig hilsen

Tor Arne Gangsø

Mottakere:

Kunnskapsdepartementet - KD

Kunnskapsdepartementet - KD, Myhren May Britt