



Kunnskapsdepartementet - KD

Postboks 8119 Dep
0032 OSLO

Vår referanse: 21/02076-11
Arkivkode: 065
Saksbehandler: Eva Margrethe
Kvalvaag
Deres referanse:
Dato: 29.10.2022

Innspill fra KS til prioritering i Utsynsmeldingen

Vi viser til KS sitt første innspill, datert 15.06.2022, der vi gav innspill til både innretningen, tema og tiltak som bør prioriteres i meldingen. KS har foretatt en ekstern og intern involvering og kommer her med våre innspill:

Overordnede innspill

Det overordnede målet for meldingen er å peke på de viktigste kompetansebehovene i arbeids- og samfunnslivet fremover. Det innebærer at ønsket utvikling i samfunns- og arbeidslivet må være styrende i prioriteringsdebatten og bygge på arbeidslivets behov for kompetanse på kort og lang sikt, samt i størst grad bruke arbeidslivet som læringsarena.

I notatet er det pekt på tre brede områder som bør prioriteres, som er; kompetanse som er nødvendig for et høyproduktivt og konkurransedyktig næringsliv, å gjennomføre det grønne skiftet og å håndtere den demografiske utviklingen.

Disse tre områdene er komplekse og sammensatte og omtales av flere som samfunnsutfordringer. Kompetanse er viktig for å forstå og kunne jobbe med de tre områdene, men generell politikk for verdiskaping, innovasjon og kunnskap har vist seg utilstrekkelig for å løse slike store, og ofte vedvarende samfunnsutfordringer. Jf. Nifu rapport 2022:7 Målrettede samfunnsoppdrag.

Flere komplekse oppgaver må løses i fellesskap, med forankring på et høyt politisk nivå der det jobbes på tvers av sektorer og etablerte strukturer. I KS sin arbeidsgivermonitor 2021, svarer ledere i kommunal sektor at det er stort behov for tverrgående kompetanser i hele kommunesektoren innen innovasjon, digitaliserings- og samhandlingskompetanse.

I årene fremover vil teknologiutvikling, klimautfordringer, økende utenforskap, samfunnssikkerhet og beredskap, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen påvirke kompetansebehovene på alle områder i arbeidslivet. De raske endringene i teknologi og arbeidsliv tilsier økt behov for livslang læring.

De største barrierene for mer etter- og videreutdanning, er som kjent tid og kostnad, derfor er det naturlig å utfordre utdanningstilbydere til å tenke nytt om hvordan kompetanseutvikling kan gjøres mer arbeidsnært og behovsdrivet på arbeidsplassen, til en lavere pris som gjør det praktisk mulig å lære hele livet. For å oppnå det må denne kompetansereformen være arbeidslivsdrevet.

Når denne Utsynsmeldingen om nasjonal kompetansepolitikk blir skrevet fra utdanningssiden, bør man være oppmerksom på at det kan være noen perspektiver som ikke blir belyst.

Kompetansepolitikk er avhengig av flere politikkområder for å nå sine mål, der vårt samfunns- og arbeidsliv har tilgang på relevant arbeidskraft og at flest mulig i arbeidshver alder, er eller kommer i arbeid. Det er bra for fellesskapet og for den enkelte, sett i et bærekrafts perspektiv.

1. KS innspill til spørsmål 1; hva er viktigst å prioritere i årene fremover?

Prioritering må sees i lys av en ønsket utvikling i samfunns- og arbeidslivet og hvilke kompetanser og ferdigheter som er nødvendig for å nå de politiske målene.

Før vi omtaler hvilke temaområder som bør prioriteres ønsker vi å trekke opp noen problemstillinger knyttet til det å prioritere:

- En problemstilling i prioriteringsdebatten er hvordan vi kan greie å prioritere, når det er så mye som er lovpålagt, som ikke kan prioriteres bort: En fersk [forskningsrapport](#) om bemanningsutfordringene i helse og omsorg – mulig å løse, belyser nettopp det. Forskerne peker på en rekke politisk, organisatoriske, teknologiske, juridiske og kulturelle barrierer som må virker inn på muligheten for å møte utfordringene. To konkrete eksempler er arbeidstidsordninger og pasientrettigheter.
- Med lavere fødselstall og flere eldre, blir det viktig med tydelige prioriteringer i kompetansepolitikken og analyser av hvor kompetanser bør frigjøres i arbeidslivet. I enkelte kommuner kan det bli overskudd av personell i oppvekst sektoren. Like viktig er det å sørge for dimensjonering av utdanninger som treffer framtidige kompetansebehov i samfunns- og arbeidslivet. Jf. rapport fra Arbeidsgruppe om dimensjonering for framtidens kompetansebehov, KD 30.09.22.
- En annen problemstilling er, at når noe prioriteres opp, blir andre områder prioritert ned. For å få oppslutning om prioriteringene fra berørte aktører, er det avgjørende med et omforent kunnskapsgrunnlag og en felles virkelighetsforståelse, gjennom involvering og god kommunikasjon. Det kan ikke være slik at ulike bransjers nåværende behov for kompetanse blir styrende for eksempelvis dimensjonering av etter- og videreutdanning. Viktig at dette styres fra nasjonalt og regionalt hold.

KS er enig i at det er viktig å prioritere kompetanse for de tre brede områdene som er skissert i notatet fra Kunnskapsdepartementet, og har følgende innspill:

a) Å gjennomføre det grønne skifte, bør ha høyest prioritet og stå øverst. Den største utfordringen er natur- og klimakrisen som truer vårt eksistensgrunnlag. Det haster med å omstille hele det norske samfunnet til et økonomisk, sosialt og klimamessig bærekraftig arbeidsliv. Denne kompetansen må inn i alle former for utdanninger på alle nivå og gjennom folkeopplysning til innbyggerne, for å oppnå en felles virkelighetsforståelse som igjen fører til adferdsendring og nye prioriteringer. Natur- og klimakrisen er kompleks og sammensatt, en av vår tids største samfunnsutfordringer.

b) Å oppnå et høyproduktivt og konkurransedyktig næringsliv.

Gjennom å prioritere et omfattende kompetanseløft for å løse natur- og klimautfordringene, vil det også gi næringslivet kunnskap for å mestre omstilling og foreta innovasjoner som skaper et

høyproduktivt og konkurransedyktig næringsliv. Eksempel KS – Sirkulærøkonomi og avfallspolitikk
<https://www.ks.no/fagomrader/samfunnsutvikling/miljo/sirkular-okonomi-og-avfallspolitikk/>

- c) *Å håndtere den demografiske utviklingen.* Her bør det legges til; og redusere utenforskap. Den demografiske utviklingen skaper økt behov for helse og omsorgstjenester. Dersom oppgavene løses på samme måte som i dag, må en av tre yrkesaktive i Norge jobbe med helse frem mot 2060. En slik økning i antall årsverk er urealistisk, både fordi det ikke er finansielt bærekraftig og fordi det vil legge beslag på en for stor andel av landets arbeidsstyrke.

For å håndtere denne komplekse utfordringen må det jobbes på tvers av politikkområder og flere strategier samtidig.

- Velferdsordningene må tilpasses behovene de skal møte
- Tjenestene må produseres effektivt
- Forebyggende innsats for å dempe/ redusere veksten i behov.

I tillegg til de tre områdene som er nevnt over, mener KS at:

- Digital kompetanse må synliggjøres i prioriteringslisten, siden hele samfunns- og arbeidslivet er avhengig av å ta i bruk teknologi der det er formålstjenlig, ta ut gevinster ved implementering av ulike teknologiske løsninger, håndtere økt sårbarhet og sikre sikker bruk.
- Kritisk kompetanse og spisskompetanse knyttet til samfunnssikkerhet og beredskap, er viktig å prioritere i en tid med krig i Europa, større risiko for uønskede hendelser og stadig større skader som følge av klimaendringene.
- Tilbud om kompetanse der du bor, er ikke alene tilstrekkelig for å nå målet i en kompetansereform, når vi vet at etter- og videreutdanning er redusert de siste 10 årene.

En stor utfordring er å *mobilisere* flere i arbeidsfør alder til å fylle på med ny kompetanse underveis i livet. Utdanningstilbydere har her en viktig oppgave med å utforme tilbudene slik at flere får lyst til å lære mer og tro på at de vil mestrer å gjennomføre.

Med raske omstillinger i arbeidslivet, må oppgaver løses på nye måter, da er det avgjørende at utdanningssystemet raskt svare ut behovene i arbeidslivet. Jf. FoU Arbeidsrelevans i sykepleierutdanningene

KS innspill til spørsmål 2, om rett til etter- og videreutdanning

Det er naturlig å dele på ansvaret for kompetanseutvikling i arbeidslivet, slik det også er fremstilt i notatet. KS mener at ansvaret for livslang læring og for kompetanseinvesteringer må deles mellom arbeidsgiverne, arbeidstakerne selv, myndighetene og utdanningsinstitusjonene.

Slik anmodningsvedtak 698 er uttrykt, mener KS det i for stor grad knyttes til rettighetsfesting enn til et felles ansvar. Derfor foreslår KS at formål og mandat må justeres og tydeliggjøres til først å fremskaffe mer kunnskap om hva skal til for at flere i arbeidsfør alder får lyst til og velger å gjennomføre mer etter- og videreutdanning.

Når man har etablert et kunnskapsgrunnlag, kan det jobbes videre med

- hvordan og hvem har ansvar for å mobilisere flere til å søke etter- og videreutdanning?

- hvilke incentiver har utdanningstilbydere til å utforme kompetansetilbud som ivaretar voksenpedagogiske prinsipper og kan tas i kombinasjon med tilnærmet full jobb?
- hvordan kan en få sterkere incentiver til arbeidstakerne om å søke etter- og videreutdanning?

KS støtter et forslag om å nedsette et partssammensatt utvalg, men ber om at mandatet får en bredere tilnærming og inngang til problemstillingen.

Anmodningsvedtaket gir en betydelig dreining, der vi frykter at en individualisert rett kan overstyre virksomhetens kompetanseinvesteringer, fremfor at det er virksomhetens kompetansebehov som blir førende for kompetanseutviklingen. KS oppfatter at dette står i motstrid til det partene i dag er enige om, at arbeidslivets behov for kompetanse skal være førende for etter- og videreutdanningen arbeidsgiver prioriterer og iverksetter.

Dersom myndighetene vurderer å innføre en slik individuell rettighet, legger KS til grunn at staten også må ta ansvar for å sikre full finansiering.

Når det gjelder tillitsvalgte rolle, har tillitsvalgte og arbeidsgivere i kommunesektoren lang tradisjon for å drøfte hva partene i fellesskap kan gjøre for å mobilisere og prioritere nødvendig kompetanseutvikling. Gjennom bestemmelsene i Hovedtariffavtalen er tillitsvalgte sikret at de tas med i drøftinger om hvilken kompetanseutvikling virksomheten trenger. Se Hovedtariffavtalen, kapittel 3 pkt. 3.3 Kompetanse – læring og utvikling.

«Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høgskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesiell kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak. Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud.

Det må legges til rette for arbeidsplass basert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.»

Hovedtariffavtalen sikrer med andre ord at arbeidet med kompetanseutvikling er et **balansert ansvar** som partene ivaretar og drøfter i fellesskap.

I kommunesektoren er tillitsvalgte rolle i arbeid med vurdering og planlegging av kompetanseutvikling godt ivarett, og nå styrket gjennom et partssammensatt utvalg, der LO, Unio, YS, Akademikerne og KS i fellesskap, har utviklet en;

Veileder for lokalt arbeid med kompetanseutvikling. Partene lanserer veilederen på et arrangement i desember 2022. Dette er et godt eksempel på at tariffpartene følger opp det viktige arbeidet med kompetanseutvikling på måter som er tilpasset tariffområdets behov og egenart.

KS mener forslaget kobling mellom en individuell rett til EVU sammen med innføring av en drøftingsrett, vil gi tillitsvalgte en annen rolle arbeid med kompetanseutvikling, enn den samarbeidslinjen partene over tid har utviklet og som er beskrevet ovenfor.

Vennlig hilsen

Tor Arne Gangsø
Arbeidslivsdirektør i KS

