

Innspill til Kompetansepolitisk råd

Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017 – 2020 definerer til sammen 16 utfordringer som i det store bildet sammenfaller med utfordringer man vil gjenkjenne i ulike regioner rundt om i landet. Blant strategiens utfordringer finner vi igjen behov for et bedre system for etter-/og videreutdanning og økt behov for kompetanse innen IKT for å styrke arbeidstakeres evne til omstilling. Kompetansepolitisk strategi understreker i flere sammenhenger behov for samarbeid mellom kompetanseaktører, noe som går igjen i flere av de 16 definerte utfordringene i strategien.

Innspill til to forslag til tiltak

Begge forslag, både treparts bransjeprogram og fleksibel videreutdanning i digital kompetanse handler om å utvikle et relevant og målrettet program for å heve kompetansen til aktive yrkesutøvere. Begge tiltak er rettet mot læring i arbeidslivet og bedre bruk av kompetanse (nasjonal kompetansestrategi).

Det blir avgjørende at de tiltak som iverksettes virker etter hensikten og dermed vil fylle et godt dokumentert behov. Vi vil innledningsvis gi et par generelle kommentarer for så å peke på en del suksessfaktorer vi mener er gyldige og viktige for begge de foreslåtte tiltakene. Deretter vil vi gi innspill spesifikt til hver av de to tiltakene i tråd med bestillingen.

Innspill felles til begge tiltak

- Det er behov for klargjøring av grenseoppgang mellom begrepene etterutdanning og videreutdanning. Begrepene blir ofte blandet og det skapes dermed forvirring.
- Begge tiltakene bør sees i sammenheng. Ethvert tilbud om etter- og videreutdanning bør søke å utvikle IKT-basert bransjerelevant kompetanse.
- Etablering av nye tiltak bør bygge på eksisterende infrastruktur, tiltak og strukturer.

Hva skal til for at tiltakene lykkes (suksessfaktorer)?

- Opplæringens innhold må være relevant for bedriften og for den enkelte arbeidstaker.
- «What's in it for me» - den enkelte arbeidstaker må oppleve at det å ta etter-/videreutdanning vil lønne seg/gi en personlig gevinst.

Forslag:

- Økonomisk uttelling i form av stipend, lønnsvekst.
- En anerkjennelse i form av sertifisering; kursbevis, diplom el som vil kunne ha betydning for CV.
- Permisjonsordning – den enkelte arbeidstaker bør sikres anledning til deltakelse uten at det går ut over egen lønn.
- Det må være incentiver slik at arbeidsgiver ikke opplever vesentlig tap av arbeidskraft og dermed produksjonssvikt når en medarbeider deltar på etterutdanning. Dette er særlig sårbart i små bedrifter. Det bør ikke legges opp til full finansiering, men inkludere en investering/egenandel i bunnen for bedrifter slik at motivasjonen for å delta er den rette.

- Tilbudene bør være en god miks av samling/kurs og nettbasert opplæring. Erfaring tilsier at menneskestøtte er viktig for å få effekt ut av tilbudet. Det er kun et fåtall som kan gjøre nytte fullt ut av et rent nettbasert opplegg.
- Læring på jobben.
Læringsarenaen vil være avgjørende suksessfaktor. Arbeidsplassen som læringsarena vil ha åpenbare fortrinn dersom en får til integrasjon av opplæringen i produksjonen/organisasjonen.

Arbeidsstedet som læringsarena gir forutsetning for bedre læringsutbytte og relevans. Tilbydere av utdanning er tradisjonelt ikke «gode» på denne type entreprenørskap, og det vil kreve god bestiller-kompetanse for å få til denne type innovasjon.

Eksterne samlinger bør etterfølges av en bedriftsintern fase der ny kunnskap kan videreføres og tilpasses lokale behov. Kolleger på samme arbeidsplass danner et læringsfellesskap der erfaringer utveksles, ny kunnskap testes ut og lokale utfordringer og problemer kan løses i fellesskap. En ekstern veileder (fortrinnsvis med bransjekunnskap) følger opp og fasiliterer.

For små bedrifter og bedrifter med få deltakere, kan det være aktuelt at deltakere fra ulike bedrifter slår seg sammen og slik lager et arbeidsfellesskap.

- Karriereveiledning. Bedrifter og den enkelte arbeidstaker har behov for systematisk hjelp til å identifisere kompetansebehov. Samtidig er det viktig med bedre informasjon om de ulike yrkesutdanninger ut til bedrifter og god info om de ulike yrkene og tilhørende muligheter tilbake til utdanningstilbyderne.
- Arbeidstakerforeninger kan spille en viktig rolle i å motivere ansatte til å bruke noe av sin fritid på kompetanseheving. Eksempelvis har LO jobbet med utvikling av kompetansetillitsvalgte med oppgave bla å fremme yrkesrettet utdanning og kompetanseutvikling på arbeidsplassen i samarbeid med ansatte og ledelse.

Innspill til treparts bransjeprogram

Det bør ligge godt til rette for økt deltakelse i dette programmet gjennom at partene gjensidig er forpliktet: Arbeidsgiver legge til rette for deltakelse, arbeidstaker motivert og ser gevinsten ved å delta, og myndighetene tilfører tilstrekkelig med midler, slik at deltakelse i kompetanseheving ikke medfører omkostninger for den enkelte deltaker eller for bedriften.

Hvilke bransjer er mest aktuelle for et slikt program?

Salg, service, hotell, restaurant

Dette er en bransje som har stor andel ufaglærte, mange midlertidig ansatte og til dels stor andel innvandrere. Bransjer med stor grad av midlertidige ansatte kan være mer utsatte enn andre for å bygge kompetanse hos de ansatte. Cabrales mfl. (2017) viser at personer i midlertidige stillinger har mindre tilgang på læring i arbeidslivet sammenlignet med personer i faste stillinger. I følge FAFO 2016 finner vi en økning i antall ansatte på midlertidige kontrakter både i privat og offentlig sektor Økningen har vært sterkest innen overnatting og serveringsvirksomhet, offentlig administrasjon, sosialtjenester og kultur og annen tjenesteyting.

Helse- og omsorgssektoren

Det er vel dokumentert at det innen denne sektoren er et stort behov for arbeidskraft de neste tiårene. I likhet med andre yrker står helse- og omsorgssektoren overfor store omstillinger knyttet til digitalisering av tjenester. I denne sektoren er det et potensiale til å ta i bruk nye og arbeidsbesparende IKT-løsninger og velferdsteknologi. Rapporten «Helsenæringens verdi 2018» (Menon Economics) fastslår at dersom helseindustrien bidrar til å øke produktiviteten i behandlingsleddet med 10%, vil det enten frigjøre 21 000 ansatte (NOU 2016:3, Produktivitetskommisjonen).

Med andre ord vil det være et betydelig kompetansebehov i helsesektoren for at arbeidstakerne skal kunne ta ny teknologi i bruk, som i sin tur vil kunne bidra til å redusere behov for framtidig arbeidskraft i denne sektoren.

Bygg- og anlegg

Dette er en bransje med behov for arbeidskraft. Mange arbeidstakere mangler fagbrev og det er et antall arbeidstakere som har behov for å få godkjent kompetanse fra sitt hjemland. Bygg- og anleggsektoren er en bransje med raske teknologiske endringer med behov for etterutdanning for å møte disse utfordringene.

Transportsektoren

Transportsektoren peker selv på et stort behov for kompetanse knyttet til trafikkssikkerhet og samfunnsansvar, herunder utvikling av et transportsystem som bidrar til mindre forurensning. Den teknologiske utviklingen vil medføre omveltninger og dermed prege næringen i nær fremtid. Framtidens transportsektor kjennetegnes av økt digitalisering, automatisering og elektrifisering («Teknologitrender som påvirker transportsektoren», Sintef 2017). Bruk av ny teknologi framtvinger behov for ny og økt kunnskap.

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

- Programmet må organiseres i tett samarbeid med partene i arbeidslivet (bransje-

/nærings-/arbeidsgiverforeninger og arbeidstakerforeninger), både regionalt og på bedriftsnivå.

- Det bør legges til grunn analyser for behov og kartlegging av situasjon bransjevis som kunnskapsgrunnlag for et slikt program.
- Læring skjer på mange arenaer, i arbeidslivet, i utdanningssystemet og i frivillig sektor, herunder studieforbundene. Det er viktig at bransjeprogrammet er fleksibelt og ikke låser for hvilke opplæringsarenaer som skal benyttes.
- Partene i arbeidslivet må få stor fleksibilitet til å velge innhold og kompetansemiljø. Det er viktig at innholdet er tilpasset lokale forhold og til den enkelte arbeidstakers eksisterende kompetanse og arbeidsoppgaver.
- Det bør bygges videre på etablerte strukturer og etablerte ordninger der de finnes, f.eks. lærebedrifter og opplæringskontor som har instruktører som kan bidra i kompetanseheving av ufaglærte. Som eksempel her kan nevnes ordningen «Fagbrev på jobb» som etableres sommeren 2018.
- Organisering av beslektede bedrifter i klynger bør videreutvikles der bedrifter i samme eller beslektede bransjer koples opp mot et kompetansemiljø. Viktig med tett oppfølging av veileder/fasilitator over tid.
- Faglig kompetanseheving kan med fordel også inkludere faglærere i videregående opplæring. Dette vil styrke samarbeidet bedrift – skole, samtidig som det gir faglærere ny kunnskap om moderne og tidsaktuelt utstyr som det er lite tilgang til i skolen.
- Virkemidlene som stilles til rådighet bør i størst mulig grad legge til rette for at aktørene kan finne gode samhandlingsmodeller.

Innspill til utvikling av fleksibel videreutdanning i digital kompetanse

Som nevnt innledningsvis, så er mye felles for begge forslagene til tiltak for at dette skal bli vellykket. Solid IKT-kompetanse blir stadig viktigere i hele arbeidsstokken for å sikre nødvendig omstilling.

Hvordan kan «fleksibel videreutdanning i digital kompetanse» utformes slik at det treffer arbeidslivets behov best mulig?

- Innholdet må være relevant. Bransjen selv må involveres for å definere hva som er relevant.
Hva er nødvendig digital framtidig kompetanse for den enkelte bransje?

- Kan det utarbeides et felles rammeverk for ulike (alle) bransjer, en slags felles læreplan som utgangspunkt for av lokal og bransjerelatert tilpasning? Dette vil lette arbeidet med lokal og fleksibel tilpasning.
- Opplæringen må være behovstilpasset. Svært ulik startkompetanse i arbeidsstokken.
- Viktig at den enkelte medarbeider opplever mestring. Ikke nok å være på kurs, det må øves og trenes, prøves og feiles over tid. En «personlig trener» som er tilgjengelig for spørsmål og veiledning på egen arbeidsplass vil kunne være til stor hjelp.
- Læringsfellesskap knyttet til egen arbeidsplass vil være gunstig (se over).
- Samarbeid videregående skole og bedrift. Faglærere bør inviteres med i et læringsfellesskap. Videregående skoler finnes rundt i det ganske land og kan brukes som arena for samlinger der også IKT-utstyr vil være tilgjengelig. Bidrar til relasjonsbygging, en vinn-vinn situasjon for begge parter.