

3.5 Hva kan hindre kompetanseutvikling og læring?

Av : Anna Inga Hilsen og Anna Hagen Tønder

Kommunene er avhengig av skolert og kompetent arbeidskraft. Dette krever at man klarer å trekke til seg og videreutvikle arbeidstakere gjennom hele karrieren. Samtidig vet vi at det finnes faktorer som kan hindre ønsket kompetanseutvikling og læring, både på system og individnivå.

Mangel på stillinger kan gjøre at kommunene ikke klarer å utvikle oppgavefelt de ønsker å satse på. Mangel på arbeidskraft kan gjøre at de ikke har tilgang til arbeidstakere med den ønskede formelle utdannelsen til stillinger som forutsetter dette. Trange budsjetter kan gjøre at arbeidstakerne ikke får den ønskede kompetanseutviklingen. Samtidig er det viktig at kompetanseutvikling ikke bare blir et spørsmål om kostnadskrevende eksterne tilbud, men også kan handle om organisering av læring i arbeidet, bl.a. gjennom systematisk kompetanseutveksling, arbeidsrotasjon, fadderordninger etc.

Deltakelse i kompetanseutvikling varierer også med arbeidstakernes alder. Unge arbeidstakere kan mangle både formell utdanning på ønsket nivå og erfaring, uten at kommunene alltid har tilgang til mer erfarne og bedre utdannede søkere. Dermed blir den største utfordringen å definere ønsket utdanningsnivå og vurdere om man har midler til å løfte arbeidstakerne som finnes til ønsket nivå. Tidligere forsøk med utdanningspermisjoner mot bindingstid i kommunen har gitt kommuner i utkantstrøk mulighet til å «dyrke frem» både lærere og sykepleiere av søkere som i utgangspunktet manglet formell kompetanse. Slike virkemidler krever økonomi som tillater det, selv om gevinsten på sikt kan være lønnsom.

Det finnes flere ordninger som har til hensikt å både sikre arbeidskraftetterspørselen og lage kvalifiserende kompetanseløp for studenten/arbeidstakeren. En slik ordning er den såkalte Y-veien. Personer som har valgt yrkesfag på videregående og har fått fagbrev eller svennebrev, har mulighet til å starte på ingeniørstudier via y-veien. Disse studiene er spesielt tilrettelagt for personer med yrkesfaglig bakgrunn. Det er de ulike utdanningsinstitusjonene som står for opptak til studiene og fastsetter opptakskrav. Undervisningen det første året på ingeniørstudiene vil innebære en større del med matematikk og fysikk, og mindre praksis enn på en "vanlig" ingeniørutdanning, fordi dette allerede er gjennomført i den yrkesfaglige utdanningen (www.utdanning.no).

Et annen modell er **Alternativ studieordning** ved Høgskolen i Vestfold. Ordningen har eksistert i 20 år og ble startet som et samarbeidsprosjekt mellom Høgskolen, NHO og NITO for å styrke ingeniørutdannelsen og sikre bedriftene i området kompetent arbeidskraft. Studenter på alle studieretninger kan gjennom denne ordningen ta det siste studieåret på deltid over to år. Studenten går to dager i uken på høgskolen og arbeider i en bedrift tre dager. Arbeidet i bedriften skal ha relevans for utdanningen. Opplegget var et svar på de tilbakevendende spørsmål om praksis i ingeniørutdanningen, relevans og arbeidslivserfaring. Hovedprosjektoppgaven gjennomføres i samme bedrift. Det oppnevnes en kontaktperson på høgskolen og en i bedriften, og disse skal ha jevnlig kontakt. Høgskolen og bedriften inngår

en avtale. 22 studenter benyttet seg av ordningen i årene 2004 – 2007. Erfaringene var at kandidatene var etterspurte og fortsatte ofte i samme bedrift. Ordningen mistet noe relevans med økende mangel på ingeniørstudenter. All den tid studentene i all hovedsak er sikret jobb etter studiet uansett, er motivasjonen for å bruke lengre tid mot arbeidslivserfaring vesentlig mindre og ordningen har ikke vært brukt de seneste årene. Ved behov er ordningen på plass og kan reaktiveres hvis arbeidsmarkedet for ingeniører endres.

Selv om begge disse modellene er utviklet for ingeniørfaget, er det i prinsippet ingen grunn til at de ikke kan tenkes tilpasset andre typer utdanning som kommunene har bruk for.

I følge Stortingsmelding 13 (2011-2012) ønsker regjeringen å åpne for y-veien også for søkere med fagbrev i helse- og sosialfag. De peker på at dette ikke har kommet i gang. «Derfor vil regjeringen stimulere til at det prøves ut avgrensede ordninger der helsefagarbeidere gis mulighet for opptak til sykepleier- og vernepleierutdanning, og barne- og ungdomsarbeidere til barnevernspedagog- og førskolelærerutdanning.» Regjeringen foreslår dermed forsøk med y-vei for kandidater fra helse- og sosialfag i 2013.

Det finnes en rekke lokale eksempler på samarbeid mellom flere aktører om rekruttering, eksempelvis:

<http://www.teachfirstnorway.no/>

Et verdibasert spesialdesignet 2-årig ledelsesutviklingsprogram for nyutdannede med høyere grad eller innen realfag. Et samarbeid mellom Oslo kommune, Statoil og UiO.

<http://www.romeriketrainee.no/>

Romerike kommunalteknikk Traineeprogram, samarbeid mellom flere kommuner og interkommunale selskaper.

<http://www.devotek.com/devotek/vedlegg/Kongsbergskolen-i-Aftenposten-sept-2012.pdf>

Kongsbergskolen et resultat av samarbeid mellom Høgskolen i Buskerud, byens teknologibedrifter og kommunen.

http://www.godtvann.no/studier__rekruttering

Godt Vann Drammensregionen (GVD) er et 10-partssamarbeid med 9 kommuner og et interkommunalt vannverk.

<http://nyeullern.com/>

Det er under bygging en ny Ullern videregående skole (2011-2014) i samarbeid med næringslivet som en del av en fremtidsrettet skolefaglig avtale med Oslo Cancer Cluster som sikrer samarbeid med bedrifter og forskningsmiljøer.

<https://www.baerum.kommune.no/Organisasjonen/Skoler/Kunnskapskloftet-i-Baerum-kommune/Utdanningsvalg/>

Bærum kommune og Bærum Næringsråd har sammen utviklet et opplegg for læring i arbeidslivet.

Interessant nok er disse eksemplene i hovedsak fra tekniske tjenester og yrker. På individnivå kan det være andre forhold som vanskeliggjør ønsket kompetanseutvikling. Når

det gjelder arbeidstakere som har arbeidet lenge kan det være andre både ytre og indre sperrer mot kompetanseutvikling og ny læring. Flere undersøkelser har bekreftet at eldre arbeidstakere opplever andre hindringer for å delta i opplæring enn yngre arbeidstakere (Skaalvik m.fl. 2000; Hagen & Skule 2001; Nyen 2004; Dæhlen & Nyen 2009; Wiborg, Sandven & Skule 2011). Blant de eldste arbeidstakerne er det i første rekke mangel på relevante tilbud sammen med ønsket om å bruke fritiden på andre ting som oppgis som hindringer for å delta i opplæring og utdanning. I tillegg kan alderisme (negative fordommer mot aldring og eldre) fungere som en sperre for læring også for senioren selv. Ser man på seg selv som for gammel til å klare å sette seg inn i nye ting, kan det lett bli en selvoppfyllende profeti.

Også holdninger hos arbeidsgiver kan være et hinder. Seniorpolitisk barometer 2012 (Dalen 2012) viser at 13 % av norske ledere svarer at eldre får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden og hele 62 % svarer at yngre arbeidstakere blir foretrukket når ny teknologi eller arbeidsmåter skal innføres. Både formelle opplæringstiltak og uformell læring gjennom deltakelse i utviklingsarbeid på arbeidsplassen er viktig, og det er en kompetanseutfordring for virksomhetene når eldre arbeidstakere holdes utenfor slike typer læring. Også andre undersøkelser viser at det kan trenges særlig fokus for å sikre at senioren får samme mulighet til deltakelse i kompetansetiltak som yngre medarbeidere. I en caseundersøkelse fortalte en del av en statlig virksomhet om en særskilt satsning på kompetansetiltak for senioren. «Deres erfaring var at kompetansemidlene var begrenset, og det lett ble til at de ble brukt på de yngste og uerfarne, siden de hadde større behov for kompetansetiltak enn de erfarne. Med små ressurser ble ofte senioren bortprioritert fordi man opplevde at de hadde den nødvendige kompetansen og erfaringen allerede. Dermed ga tilretteleggingstilskuddet mulighet til å gi senioren et velkomment kompetansepåfyll utover ordinære kompetansebudsjetter. Dette ble svært positivt opplevd både av senioren selv og av avdelingen. Kompetansepåfyll i senkarrieren er viktig, og slik bruk av tilskuddet kan gi seniorer et ekstra løft kompetansemessig» (Hilsen & Salomon 2010: 88-89).

