

## INNSPILL TIL KOMPETANSEREFORM

Det vises til invitasjon til å gi skriftlige innspill til utviklingen av kompetansereform datert 30.04.18. LO er glad for at vårt initiativ til å få satt i verks bransjeprogram er i ferd med å følges opp. Samtidig ser vi med bekymring på at de mange ulike ”spor” og utvalg som er satt i gang på kompetanseområdet kan føre til en pulverisering både på bransje og samfunnsnivå, der en hovedutfordring nettopp er å koordinere på tvers av politikkområder. Dette er noe av bakgrunnen for at LO i samarbeid med KS har foreslått et bransjeprogram der helse og kompetanse vurderes i tett sammenheng.

### **Treparts bransjeprogram om kompetanse og inkludering i helse- og omsorg**

LO foreslår i samarbeid med KS 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

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

### **Andre mulige bransjeprogram**

Det vises for øvrig til at det i flere deler av avtaleområdene er tatt initiativ til bransjeprogram som LO ønsker at regjeringen skal støtte opp om. Nedenfor utdrag fra forhandlingsprotokollen i byggfag og industriovertenskomsten.

#### *Fra forhandlingsprotokollen byggfag*

Etter- og videreutdanning: Byggenæringen står foran mange forandringer i forhold til automatisering og digitalisering. For partene er det viktig at hele næringen innehar nødvendig kompetanse for å ta i bruk den nye teknologien. Partene henviser til Hovedavtalens bestemmelser om kompetanseutvikling, samt

pågående arbeid med "Digitalt veikart" og vil sammen jobbe for at også de som utfører arbeid på byggeplassen tar del i kompetansehevingen.

### *Fra forhandlingsprotokollen industriooverenskomsten*

Bransjeprogram for omstilling og digital kompetanse. Industrien har lange tradisjoner for omstilling og bruk av nye teknologiske løsninger. Alle deler av arbeidslivet står foran store endringer som følge av digitalisering og automatisering. Mange bedrifter og bransjer vil oppleve at dette vil utfordre etablerte arbeidsprosesser og produksjonsmåter. Som følge av den teknologiske utviklingen tas automatiserte produksjonslinjer og -celler i bruk for å opprettholde konkurransekraften. I praksis betyr det at man blant annet arbeider mer i team og tverrfaglige grupper.

Til tross for bred politisk enighet om et nasjonalt kompetanseløft foreligger det fortsatt få konkrete tiltak og tilbud rettet inn på arbeidstakere uten høyere utdanning. For å sikre industriarbeidere den kompetansen som trengs i fremtiden bør arbeidslivets parter sammen ta felles initiativ slik at det utvikles målrettede tilbud om kompetanseheving for industriarbeidere. Kompetente industriarbeidere vil være en forutsetning for at ny teknikk og løsninger tas i bruk på en måte som ivaretar arbeidstakere som er omfattet av Industriooverenskomsten.

Fellesforbundet og Norsk Industri vil sette i gang et felles arbeid for å konkretisere kompetansebehov og utvikle forslag til hvordan vi best kan løse disse spørsmålene. Arbeidet må sees i sammenheng med andre pågående prosesser og samarbeidsarenaer og bør munne ut i konkrete tilbud for interesserte bedrifter og medlemmer.

### **Utvikling av fleksibel videreutdanning i digital kompetanse**

Det vises til rapporten som er utarbeidet av egen arbeidsgruppe i kompetansepoltisk råd. Flere av forslagene der kan vurderes i sammenheng med bransjeprogram for helse- og omsorg (eks prosjekt 4 om profesjonsfaglig digital kompetanse innen primærtjenestene og prosjekt 5: pilotprosjekt for økt digital kompetanse med sykehjems-sektoren som case). LO mener for øvrig at prosjekt 1 som er spilt inn av LOs deltaker i utvalget bør følges opp.

Det er videre verdt å minne om lønnsdannelsens bidrag til å spre digitale ferdigheter i befolkningen. De små lønnsforskjellene som følger av en koordinert lønnsdannelse legger press på utskifting av gammel teknologi med ny, og for at det skjer på bred basis i arbeidslivet. Mange får dermed raskt erfaring med den nye digitale teknologien. Å sikre gode digitale ferdigheter i

befolkningen henger dermed også tett sammen med at vi evner å ta vare på en velfungerende lønnsdannelse og et velorganisert arbeidsliv.