

3.2 Kompetanseutfordringer og kompetanseutvikling

De siste tiårene har etterspørselen etter utdannet arbeidskraft økt kraftig, i Norge som i de fleste OECD-land. I Norge har det samtidig vært en betydelig økning i *tilgangen* på utdannet arbeidskraft som følge av en betydelig utvidelse av utdanningskapasiteten i videregående opplæring og i høyere utdanning (Bjørnstad, Fredriksen, Gjelsvik & Stølen 2008:3).

Statistisk sentralbyrå har de siste årene utviklet ulike framskrivningsmodeller når det gjelder arbeidskraft og utdanning. Formålet er å gi mer kunnskap om hvordan behovet for ulike typer arbeidskraft vil se ut i årene framover. Modeller av denne typen bygger alltid på forenklinger, og tallene må tolkes med forsiktighet. I framskrivningsmodellene ser man for seg at det generelle utdanningsnivået i befolkningen vil fortsette å øke. Det får betydning, ikke bare for tilgangen, men også for etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft. Når flere unge tar høyere utdanning, vil det føre til økt sysselsetting i næringer som gjerne rekrutterer høyt utdannet arbeidskraft. I tillegg vil det bli flere arbeidstakere med høy utdanning i alle deler av arbeidslivet (Furuberg, Grambo & Årethun 2008:16). På etterspørselssiden regner man med at det i årene framover vil bli behov for flere fagarbeidere og arbeidstakere med høyere utdanning, mens det vil bli mindre behov for arbeidstakere som ikke har fullført videregående opplæring eller som kun har fullført videregående skole med studiespesialisering (Bjørnstad mfl 2008:25).

I takt med at endringene i aldersstrukturen i befolkningen endres i årene framover, kommer behovet for etter- og videreutdanning til å øke. I årene fram mot 2050 vil det bli mer enn dobbelt så mange personer over 67 år i Norge. Arbeidsstyrken vil bli eldre, og tilgangen på nyutdannet arbeidskraft vil bli dårligere, relativt sett. Det betyr at det vil bli vanskeligere å skaffe ny kompetanse ved å rekruttere nye medarbeidere. Kompetanseutvikling av eksisterende arbeidskraft vil dermed bli stadig viktigere i årene framover (Furuberg mfl 2008). I den sammenheng er det viktig å vite *hva slags* kompetanse det vil være behov for og *hvordan* denne kompetansen best kan utvikles.

Oppvekst, skole og utdanning, pleie og omsorg, helsetjenester, sosiale tjenester, kultur, planlegging og tilrettelegging for nærings- og samfunnsutvikling, tekniske tjenester og miljø er kjerneoppgavene i kommunesektoren. Selv om kjerneoppgavene i stor grad ligger fast, skjer det stadige endringer og en løpende faglig utvikling i innholdet som stiller krav til kompetanseutvikling (Selstad mfl 2012). Kommunene vil få store kompetanseutfordringer innenfor flere av disse områdene. Når det gjelder oppvekstområdet, har satsingen på full barnehagedekning ført til et stort behov for flere førskolelærere. Også i skolen vil det være store utfordringer knyttet til rekruttering og kompetanseutvikling. Gjennomsnittsalderen blant lærere er høy, og det vil være behov for å erstatte lærere etter hvert som lærerne blir pensjonister. Antall unge som tar lærerutdanning i dag er ikke tilstrekkelig til å erstatte lærerne som er på vei ut av arbeidslivet. Ifølge SSBs framskrivningsmodeller kan vi komme til å mangle mer enn 11 000 allmennlærere i 2020. Økt rekruttering av førskolelærere og lærere er derfor en utfordring. I tillegg vil det være viktig å jobbe for at færre studenter skal avbryte lærerutdanningen og at færre lærere skal forlate yrket.

I helse- og omsorgssektoren vil økningen i antall eldre gi et økt behov for pleiepersonell, og særlig for helsefagarbeidere. Helsefagarbeiderutdanningen er en ganske ny utdanning. Den ble innført i videregående opplæring i 2006 og var tenkt å erstatte utdanningene til hjelpepleier og omsorgsarbeider. Mens hjelpepleierutdanningen var skolebasert, er helsearbeiderfaget et lærefag, der elevene først går to år på skolen og deretter to år i lære. Hittil har antall utdannede helsefagarbeidere ligget betydelig lavere enn antall hjelpepleiere og omsorgsarbeidere som ble utdannet tidligere. For å dekke behovet for helsefagarbeidere, må flere unge både søke denne utdanningen og fullføre den. I tillegg må flere voksne ufaglærte kvalifisere seg til helsefagarbeidere (Aamodt & Tjerbo 2012).

Det er særlig bekymringsfullt at stadig flere unge som begynner på helse- og oppvekstfag ikke begynner i lære, men søker seg mot påbygging til generell studiekompetanse (Høst, Karlsen, Skålholt & Hovdhaugen 2012). Det er flere årsaker til denne «lekkasjen» fra helsearbeiderfaget. En viktig årsak er trolig at jobbutsiktene for nyutdannede helsefagarbeidere er usikre, med få faste stillinger og utstrakt bruk av deltid i sektoren (Nyen, Reegård & Tønder 2011). En annen grunn til at mange unge velger å satse på studiekompetanse i stedet for fagbrev, er at overgangsmulighetene fra yrkesfag til høyere utdanning i dag er begrensede. Tydeligere og bedre utdannings- og karriereveier for de som tar fagbrev, vil derfor være viktige tiltak for økt rekruttering til helse- og oppvekstfag i videregående opplæring. Slike tiltak vil trolig også kunne bidra til at man i større grad kan utvikle og beholde kvalifisert arbeidskraft i sektoren (Skålholt, Høst, Nyen & Tønder 2013).

Som følge av økt etterspørsel etter helse- og omsorgstjenester vil det også være økt behov for leger og sykepleiere. Den teknologiske utviklingen gjør det mulig å tilby stadig flere helsetjenester. Bedre økonomi og mer kunnskap om helse i befolkningen fører til økt etterspørsel etter helsetjenester og dermed til et økt behov for kvalifisert helsepersonell (Furuberg mfl 2008).

I 2005 hadde om lag 42 prosent av de ansatte i norske kommuner høyere utdanning. Det er store forskjeller mellom ulike kommuner. Utdanningsnivået i kommuner i storbyregioner er høyere enn i kommuner med spredt bosetting. Det ser derimot ikke ut til å være noen systematisk sammenheng mellom kommunestørrelse og utdanningsnivå (Agenda 2006). Adjunkter, sykepleiere, førskolelærere og lærere er de mest vanlige høyskolegruppene blant de ansatte i kommunene. Arkitekter, psykologer, pedagoger, jurister, siviløkonomer og sivilingeniører er eksempler på yrkesgrupper som det kan være vanskelig å rekruttere. Kompetanseutfordringene er blant annet knyttet til kommuneøkonomi, konkurranse om arbeidskraften med privat og statlig sektor, samt kommunenes beliggenhet og attraktivitet. I små kommuner kan det være krevende å etablere gode fagmiljøer med bred kompetanse. Det kan særlig gå ut over utviklingsoppgaver, uforutsette hendelser eller spesielt krevende situasjoner i kommunene (Agenda 2006).

Som vi tidligere har vært inne på, bygger framskrivningsmodellene på forutsetninger som er beheftet med stor usikkerhet. Disse forutsetningene kan også endre seg over tid. Rekrutteringsbehovet i kommunene vil også påvirkes av andre forhold som ikke fanges opp i modellen. Det gjelder ikke minst hvordan tjenestene organiseres. En hovedutfordring er å tilrettelegge arbeidet på måter som gjør at arbeidstakere blir i yrket og får utnyttet sin kompetanse på en god måte. Redusert sykefravær og mindre bruk av deltid er forhold som kan bidra til å redusere behovet for nyrekruttering. Rekrutteringsutfordringene må derfor ses i sammenheng med et kontinuerlig arbeid for å bedre forholdene på arbeidsplassen.