



Bjarte Rørmark
avdelingsdirektør stab og analyse
KS

Vår saksbehandler
Marit Husby

Vår ref.
2023/27761
oppgis ved alle henvendelser

Deres ref.

Dato
13.12.2023

Innspill til Kompetansereformutvalget

For Trondheim kommune er det avgjørende å ha nok og riktig kompetanse i årene fremover. For at kommunale oppgaver skal være attraktive yrkesvalg, er det også viktig at vi har rammevilkår for å gi ansatte mulighet til å bruke og videreutvikle fagkompetansen sin.

I dette innspillet vil vi ikke gå inn på forhold som vi har spilt inn i høringen om den nye opplæringsforskriften. Men vi understreker at den nye opplæringsforskriften kan få konsekvenser for mulighetene til relevant kompetanseutvikling. Vi ber derfor utvalget følge den saken for å fange opp nye utfordringer som må løses som følge av ny forskrift.

Som utvalget vet, har vi et stort **utfordringsbilde** foran oss. Å ha *nok hender og nok kompetanse* er allerede en utfordring innen helse- og omsorg, men vi skal heller ikke glemme kompetansebehov i andre tjenesteområder som er viktige for befolkningen. Vi vet også at fremtiden innebærer *stadige endringer i behov for kompetanse*.

Som de fleste andre norske kommuner befinner vi oss i en situasjon der vi med stadig mindre ressurser skal bidra med tjenester for et økende antall innbyggere som på ulike måter trenger og har rett på tjenester (med stikkord som eldrebølge, utenforskap og sårbare grupper). Ny kompetanse betyr ikke bare at enkeltpersoner lærer noe nytt, men at vi må bli i stand til å bruke ressurser på helt andre måter enn i dag.

Vi mener det er mulig å **møte kompetansebehovene** i årene fremover, men det krever at det gjøres kloke valg lokalt, regionalt og på nasjonalt nivå – for teknologi, organisering og ressursbruk.

Trondheim kommune vil fremheve fem områder vi mener kompetansereformutvalget bør se nærmere på i sitt arbeid:

1. Teknologiske løsninger og omstilling av kapasitet
2. Omstilling av kompetansebruk
3. Regulatoriske krav og forvaltningspraksis
4. Relevante og praksisnære utdanninger
5. Vurdering og verdsetting av realkompetanse

1. Teknologiske løsninger og omstilling av kapasitet

Robotisering og digitalisering blir viktige verktøy for oppgaveløsning fremover. Likevel vil det bli behov for at en høyere prosentandel ansatte jobber innen helse og omsorg.

Vi må også se på *hvor* vi bruker ansattes kompetanse. I noen sammenhenger vil det alltid være behov for menneskelig nærhet og tilstedeværelse, mens andre tjenester kan løses mer eller mindre uavhengig av menneskelig tilstedeværelse. Her må vi se på det totale bildet av tjenestene vi tilbyr, og ikke bare på enkelt-tjenester.

2. Omstilling av kompetansebruk

Gjennom oppgavedeling og tilpasset opplæring vil medarbeidere kunne ta ansvar for oppgaver som i dag tilhører andre stillingskategorier. Det vil gi vesentlig bedre ressursutnyttelse. Ved for eksempel å gi fagarbeidere personalansvar, kan vi fristille tid for sykepleiere slik at de kan ta ansvar for fagutviklingsoppgaver - dette vet vi at de allerede prøver ut i Bergen i dag.

Det bør opprettes en nasjonal veileder for hvordan gjennomføre slik omstilling, og den bør ta opp i seg at de små kommunene på ingen måte vil lykkes med dette alene.

Det bør lages egne program for de små kommunene som inkluderer hvordan de kan gjøre bruk av kompetanse som finnes i de store. Kanskje kan Distriktsenteret spille en rolle her.

Det er allerede etablert regionale og nasjonale strukturer for samarbeid innen e-helse og helse-tech - disse må videreutvikles til også å ta for seg omorganisering og omstilling, og det må følge penger med.

God bruk og utnyttelse av tilgjengelig kompetanse går også inn i spørsmålet om heltid vs. deltid. Vi trenger en mer nyansert tilnærming til denne problemstillingen, som fanger opp behovet for fleksibilitet og tilpasning - for eksempel for fagressurser med delvis uførhet.

3. Regulatoriske krav og forvaltningspraksis

I tillegg er vi opptatt av at nasjonale myndigheter må se nærmere på omfanget av regulatoriske krav, som på en rekke fagfelt hindrer utprøving av nye arbeidsmåter. Det gjelder særlig på tvers av helse- og oppvekstområdene, men også innenfor andre av våre tjenesteområder.

Det er også en stor utfordring at det bindes opp mye ressurser i kommunen, til dokumentasjon og kontroll. Skal vi lykkes i å løse samfunnsoppdraget vårt i årene fremover, er det avgjørende at vi kan utnytte kompetansen effektivt. Det er derfor viktig å identifisere områder hvor det kan lettes på dette.

Det er krevende å få politisk oppmerksomhet på nødvendigheten av god forvaltningspraksis og det foretas kutt i budsjettene til kommunens administrasjon. Det vil kunne bidra positivt om nasjonale myndigheter i større grad prøver ut intensjonene som ligger i tillitsreformen.

4. Relevante og praksisnære utdanninger

Som tjenesteyter er Trondheim kommune avhengig av at formell kompetanse raskt kan tas i bruk når personer går inn i en jobb. Vi trenger derfor praksisnære utdanninger. Overgangen fra høgskole til universitet har ført til endringer i profesjonsutdanninger, der det brukes tid på ikke relevante ting som blant annet ex.phil. Dette er lite hensiktsmessig bruk av tid og ressurser. Spesielt for arbeidstakere som tar videreutdanning.

Det trengs et godt samarbeid med utdanningsinstitusjonene på spesielt to områder.

- 1) Vi må sørge for at det er sammenheng mellom de faktiske behovene for kompetanse og utdanningstilbudene.
- 2) Vi må sikre en mer praksisnær utdanning som gjør at nyutdannede er godt forberedt på jobben de går til.

At vi i Norge har begrepet «praksissjokket» er en fallitterklæring. Et tett samarbeid med utdanningsinstitusjonene om innhold og fokus i utdanningen, kan sikre relevans opp mot arbeidet som skal utføres.

Vi vil også ha behov for kompetanse på kontinuerlig utvikling - av arbeidsformer og av organisering. Praksisrelevant utdanning betyr i denne sammenhengen at kandidater evner å forstå og ikke minst håndtere krav, forventninger og tilgjengelige verktøy som utgjør konteksten for ledelse i kommunal sektor. Generelle lederutdanninger bør bli mer tydelige på hvordan en organisasjons oppdrag/samfunnsoppdrag, interessentsammensetning, forskrifter osv. helt konkret preger ledelsesutfordringer og -muligheter, i *ulike* typer organisasjoner.

Videre er det svært krevende å skaffe nok kompetanse, spesielt innen helse- og omsorg. Det er derfor viktig å kunne rekruttere fra alle deler av befolkningen. Per i dag er systemet for godkjenning av utenlandske utdanninger, for rigid. Språkopplæring er også en nøkkelfaktor for

å lykkes.

For å kunne få fullt utbytte og effekt av statlige tilskuddsordninger, trengs mer langsiktige perspektiv. Ett eksempel er en tilskuddsordning innen mangfoldsatsingen. Her utarbeider vi en søknad som legges inn hos IMDi i februar, vi får svar i mai, etter dette må vi frigjøre eller rekruttere ressurser til å gjennomføre prosjektet. Alt dette spiser tid av et tilskudd som gis for ett år av gangen.

5. Vurdering og verdsetting av realkompetanse

Hvis vi ønsker høyere verdsetting av realkompetanse trenger vi en mer sammensatt lønnspolitikk, der realkompetanse får større plass.

Det vil også være fornuftig å se på om systemet for stillingskoder kan oppdateres, for å passe bedre til et moderne arbeidsliv med kontinuerlig læring og fagutvikling. For eksempel vil to som har samme arbeidsoppgaver i dag kunne ha ulik stillingstittel, avhengig av om de hadde master- eller bachelorgrad da de gikk ut av universitetet.

Når det gjelder vurdering av realkompetanse på videregående skoles nivå, er det behov for å kvalitetssikre denne med nasjonale standarder og vurderingskriterier. Tilbudet fra fylkeskommunene må også være dimensjonert etter behovet i regionen.

For å sikre kompetanse på fagarbeidernivå, må realkompetansevurdering suppleres med en opplæring som er lengre enn den vi har i dag.

Hva vi blant annet gjør i Trondheim kommune i dag

- I det vi har kalt «Universitetskommunen TRD3.0», samarbeider vi med NTNU om å skape nye arbeidsformer på tvers av folk, fag og strukturer, for å bidra til å realisere politiske mål, forbedre kommunens tjenester, og gi steder, byer og landet tilgang på kunnskap, kompetanse og teknologi. Det er også et mål at samarbeidet skal bidra til å styrke relevansen av utdanninger og forskning ved NTNU.
- Vi har tatt rollen som vertskommune i oppbyggingen av kommunenes strategiske forskningsorgan, som skal bidra til å styrke kunnskapsbaserte beslutninger og praksiser i kommunene.
- Vi har også tatt rollen som vertskommune for DigiTrøndelag – et nettverk for trønderske kommuner og Trøndelag fylkeskommune, med oppgave å støtte og fremme digital transformasjon i kommunene.
- Vi har flere ulike ordninger innen helse, bl.a. Traineeordning.
- Gjennom vårt program FOKUS jobber har vi per i dag fokus på ledelse, strategier for kompetanseutvikling og porteføljestyling.

- Vi jobber målrettet med å sikre mangfoldsperspektivet i rekruttering.
- Vi satser tungt på fagopplæring.

Med hilsen
Trondheim kommune

Trude Kristin Kjeldstad
organisasjonsdirektør