

Innspill Kompetansereformutvalget

12.12.2023

Innledning:

- Servicebedrift innen renhold, kantine, resepsjon, forpleining innen landanlegg (utbygging av infrastruktur/verft/annet). Eks. Stord har vi 18-1900 rom til utleie, og er fullbooket
- Menneskenære tjenester, norskeid, 5200 ansatte,
- Lavt behov for formell kompetanse, stort mangfold – mange morsmål.
- Kompetanseheving er et særlig samfunnsbidrag/sosial bærekraft
- Grunnleggende kompetanse + språk
- Fagopplæring; kompetansesstandard renhold
- Fagopplæring: fagbrev, lærling, som privatist, og lærekandidater
- Mellom 100-150 deltar på Yrkesrettet norskkurs årlig
- 25-50 personer tar fagbrev årlig (renholdsoperatør og kokk)

Hvorfor fokus på kompetanse + språk:

- Løfter kvaliteten på leveransen, det vi lever av
- Kvalitet betyr
 - Reduserer risiko for skader
 - forbedret HMS (felles språk reduserer misforståelser)
 - Bedre arbeidsmiljø og kultur
- Sikker jobbfastholdelse
- større jobbmobilitet. Den ansattes mulighet til å bytte (og beholde) jobb setter høyere krav til oss som arbeidsgiver
- Servicenæringen trenger mennesker, og økt fokus på kompetanse vil kunne løfte hvor attraktiv vi som bransje oppleves.

Forventninger fra kunder – næringsliv og det offentlige

- Språk blir i større grad tematikk fra kunden sin side – ønskelig at ansatte snakker og forstår godt norsk. Stor interesse for dette blant ansatte
- Økt grad av forventning til **faglærte** medarbeidere fra kunder, allerede i kontraktsutarbeidelse. Varierende grad av **betalingsvilje** for kompetansen, dog.
- Med faglært menes fagbrev, da det mangler andre formelle nivåer av kompetanse. Fagbrev er høyere utdanning, og er kravende, noe som vil ekskludere mange av våre ansatte.

Metoder for kompetanseheving:

- Fysiske kurs med instruktør
- Onlinekursing med instruktør
- Benytte kursleverandør som grupperer etter nivå, som låner ut PC ved behov, og som møter menneskene på deres premisser og forutsetninger.

- Avholdt egne kurs for mennesker med samme morsmål, og hentet inn instruktør med samme morsmål.
- Mikrolæring, via Motimate

Utfordringer

- Samarbeid med det offentlige (Kompetanse Norge).
 - Byråkratisk og lang behandlingstid. Ikke alltid organisasjonen ser lik ut ved påmelding som ved oppstart. Næringslivet – og særlig vår bransje – er i konstant bevegelse. Vi er kontraktsutsatt, og for å sikre økt stillingsprosent hos ansatte jobber enkelte på flere lokasjoner, de bytter for å komme nærmere bosted, kontrakter avsluttes og nye starter opp.
 - Påmelding kan ikke gjøres på konsern-/divisjonsnivå, men skjer via virksomhetsnummer. Det gis poeng ift. Størrelse på kantinen, hvor små scorer høyere, og vi risikerer å ikke få starte opp dersom vi ikke fyller poengkravene. Mye logistikk.
 - Opplever en «diskriminering» av store bedrifter, da mindre bedrifter prioriteres ved søknad om midler.
- Varierende grad av påmelding til kompetansehevende kurs fra ansatte
 - Lite interesse for «høyere utdanning» hos mange. Er tilfreds med status quo, har fast jobb/lønn, og anser det som bra nok.
 - Lang tid mellom påmelding og oppstart øker frafall – dette grunnet endret livssituasjon, arbeidsforhold eller interesse.
- Fagbrevseksamen kan per i dag kun leveres skriftlig på norsk, noe som gjør at mange av våre ansatte ikke har forutsetning til å bestå – selv om de innehar nødvendig kompetanse.
- Vanskelig å kvalitetssikre leverandørene av kompetansehevende kurs.
- Mange formater på kompetanse, og kommer fra mange ulike aktører
 - Private aktører med søkte midler
 - Etablerte skoler/institusjoner
 - NAV/kommune

Tillegg:

- Tankene i Fullføringsreformens Videregående opplæring for Voksne (VoV)- har meget positiv grunntone. For store fag hos oss som ernæringskokk vil f.eks en **modulstrukturert læreplan** og fagopplæring bidra. Men det er viktig at modulstruktureringen gjør ting mer smidig og at man finner et godt system for sluttvurdering så ikke byråkrati og dokumentasjonsbyrden per modul blir for stor å håndtere for bedriftene. Særlig for SMB.
- Lær mens du jobber: tilpass studieløp, og la skolelei ungdommer ta utdanning (ikke nødvendigvis innen kokk/service) ved siden av jobb, og ikke drep studiestøtte etc. ved at de tjener «for mye».
- Kompetansestandard renhold kan med fordel benyttes inn i YNO