



# Deltas kompetansepolitiske dokument

**Vedtatt av Deltas hovedstyre 8. desember 2021**



“

Deltas kompetansepolitiske dokument inneholder de viktigste prioriteringene knyttet til utdanning og kompetanse for Delta.

”







# Innhold

Utdannings- og kompetansepolitikk er et stort og omfattende politikkområde. Det handler om utdanning og opplæring på alle nivåer, kompetanseutvikling på arbeidsplassen, samt sikre uttelling for kompetanseutvikling gjennom lønn og nye arbeidsoppgaver. Det handler også om riktig bruk av kompetanse, oppgavedeling og rett person på rett plass. I tillegg handler det i aller høyeste grad om økonomi, og å sikre at offentlig tjenesteyting har tilstrekkelige ressurser til å satse på strategisk kompetanseutvikling. I et samfunnsperspektiv er også utdannings- og kompetansepolitikken avgjørende for å sikre kompetent arbeidskraft i tråd med fremtidens behov.

Deltas kompetansepolitiske dokument inneholder de viktigste prioriteringene knyttet til utdanning og kompetanse for Delta. Målgruppen for dokumentet er tillitsvalgte og medlemmer, arbeidsgivere og andre som vil sette seg inn i våre politiske standpunkt på området.

## Dokumentet er delt inn på følgende måte:

- 1. Deltas kompetansepolitikk – Delta krever en storstilt satsing på kompetanse** s. 4
- 2. Deltas utdanningspolitikk – Et godt utdanningssystem på alle nivåer** s. 8
- 3. 7 gode råd for kompetanseutvikling** s. 14

# 1.

## Delta krever en storstilt satsing på kompetanse

Samfunnet står overfor store og raske endringer blant annet når det gjelder teknologisk utvikling, befolkningsutvikling, globalisering, ressursituasjon, miljø og klima. I tillegg vil pandemien og etterdønningene av den føre til økt omstilling i arbeidslivet. Dette vil kreve en storstilt satsing på kompetanse, og som må føre til betydelig styrking av de økonomiske rammebetingelsene for kompetanseutvikling i hele arbeidslivet fremover.

Skal offentlig tjenesteyting og arbeidslivet for øvrig klare den nødvendige omstillingen, må flere videreutdanne seg i kombinasjon med jobb. Alle yrkesgrupper må involveres i kompetanseutviklingen. Det å satse på fagarbeidere og fagskole er like viktig som høyskole og universitet i utviklingen av fremtidens kompetanse. Det er et paradoks at arbeidstakere med lite eller ingen formell utdanning i mindre grad deltar i videreutdanning og på kurs enn de med høyere utdanning. Delta vil arbeide for at alle ansatte får tilgang til faglig oppdatering som er nødvendig for å møte nye kompetansebehov. Livslang læring og gode muligheter for etter- og videreutdanning er viktig for at den enkelte skal få utvikle sine evner og delta i et omskiftelig arbeidsliv frem til pensjonsalder.

### Strategisk kompetanseplanlegging og riktig og relevant kompetanseutvikling

Det er en sterk sammenheng mellom strategisk kompetanseplanlegging og relevant kompetanseutvikling. Satsing på strategisk kompetanseplanlegging må bli langt bedre. Delta-rapporten «Arbeidsplassen som læringsarena» utarbeidet av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) viser at det gjenstår mye. Læringen er for lite systematisk og tilrettelagt og kompetanseutviklingen blir for tilfeldig. Virksomhetene må bli langt bedre på struktur, mål og planer ut fra virksomhetenes og ansattes kompetansebehov. I tillegg involveres tillitsvalgte for lite i planlegging og gjennomføring av kompetanseutvikling.

Det må være en god balanse mellom vedlikehold og videreutvikling av arbeidstakernes kompetanse og rekruttering av ny arbeidskraft med ny kompetanse. Det er viktig at det utvikles målrettede kompetansetiltak for dagens ansatte, slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter, og for å bidra til å sikre den kompetansen virksomhetene vil trenge i fremtiden. Særlig er det avgjørende å styrke kompetansen knyttet til digitalisering og teknologi, og å sikre at digitaliseringen skjer på menneskenes premisser.

Arbeidsgiver må i samarbeid med tillitsvalgte kartlegge fremtidig kompetansebehov og utvikle kompetanseplaner og tiltak i tråd med virksomhetens fremtidige behov. Finansiering av etter- og videreutdanning er et nødvendig virkemiddel for at den enkelte kan gjennomføre slik utdanning. Kompetanseutvikling skal lønne seg på alle nivåer og de som styrker sin kompetanse må få uttelling for dette i lønn og endrede arbeidsoppgaver. Det må avsettes tilstrekkelig tid og midler slik at den enkelte arbeidstaker sikres kompetanseutvikling i arbeidstiden.

Arbeidsplassen som læringsarena må styrkes. Det meste av kompetanseutviklingen skjer i arbeidslivet. På jobb lærer man gjennom erfaring, repetisjon, prøving og feiling, gjennom samarbeid med andre og i møte med nye utfordringer. Den positive læringskulturen i et arbeidsmiljø med rom for erfaringsutveksling og kompetansedeling som en naturlig del av arbeidsdagen må styrkes og verdsettes. Utvikling av arbeidsplassen som læringsarena

innebærer også at utdanning, kurs og opplæringstiltak i større grad må kunne gjennomføres i tilknytning til arbeidsplassen.

Det er viktig at ansatte og tillitsvalgte prioriterer kompetanseutvikling og viser motivasjon og interesse for kompetanseutvikling.



### **Delta mener:**

- Partene i den enkelte virksomhet må prioritere oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man kan identifisere kompetansegap og bygge riktig kunnskap i virksomhetene.
- Det må utvikles en positiv læringskultur og et arbeidsmiljø med rom for erfaringsutveksling og kompetansedeling på den enkelte arbeidsplass.
- Tariffavtalene skal bidra til utvikling av målrettede tiltak for at dagens ansatte settes i stand til å meste nye arbeidsoppgaver/arbeidsmåter og forblir attraktiv arbeidskraft.
- Det må avsettes tilstrekkelig tid og midler slik at den enkelte arbeidstaker sikres kompetanseutvikling i arbeidstiden.
- Kompetanse skal gi lønnsmessig uttelling. Både formal- og realkompetanse skal vurderes.
- Tariffavtalene må sikre at relevant etter- og videreutdanning gir økt lønn og riktige arbeidsoppgaver.

### **Oppgavedeling og realkompetanse**

Delta er opptatt av å sikre god oppgavedeling der alle yrkesgrupper får brukt sin kompetanse og utfylt hverandre på en best mulig måte. Å styrke fagarbeiderens rolle og kompetanse er en viktig del av dette. Det er behov for å endre på hvordan vi løser oppgaver. God oppgavedeling mellom yrkesgruppene vil gi effektive tjenester, god kvalitet og et godt arbeidsmiljø for arbeidstakerne. Det er lønnsomt for arbeidsgiver og gjør arbeidsplassen attraktiv.

Kompetanse erverves i stor grad gjennom arbeidslivet. Realkompetanse må verdsettes i langt større grad enn i dag. Det er avgjørende at arbeidsgiver tar høyde for ansattes totale kompetanse, både formal og realkompetanse når man organiserer arbeidet.



### **Delta mener:**

- Det må være god og hensiktsmessig oppgavedeling som gir god kvalitet, effektiv ressursbruk, og økt fokus på kjemeoppgavene og økt motivasjon hos ansatte.
- Det må bli et større fokus på kunnskapsledelse slik at ansattes kompetanse blir verdsatt og brukt, og at flere får mulighet til å opparbeide seg kompetanse til å løse nye arbeidsoppgaver.
- Realkompetanse er en viktig del av den enkeltes kompetanse.

“

Tilbakemeldingen fra våre tillitsvalgte er at økonomien er et av de viktigste hindringene for vellykket kompetanseutvikling.

”

### Bedre økonomiske rammebetingelser for kompetanseutvikling

Tilbakemeldingen fra våre tillitsvalgte er at økonomien er et av de viktigste hindringene for vellykket kompetanseutvikling. Dersom man skal ta mantraet om livslang læring på alvor vil det kreve en omfattende styrking av de økonomiske rammebetingelsene for offentlig tjenesteyting. Det må også vurderes øremerking og andre virkemidler for å sikre at myndighetens satsing på kompetanse faktisk fører til konkret kompetanseutvikling på den enkelte arbeidsplass.

Finansieringen av etter- og videreutdanning generelt må styrkes. Det er viktig både for dem som skal forbli i samme jobb og dem som skal bytte jobb og bransje. Dette er også viktig for å hindre utenforskap og å oppnå bedre inkludering i arbeidslivet. En styrket omstillingsevne og gode ordninger for ulike typer kvalifisering og videreutdanning vil kunne styrke rekrutteringen der det er stort behov for arbeidskraft, blant annet innen helsevesenet.

#### Delta mener:

- Utfordringene samfunnet står overfor krever en storstilt satsing på kompetanse. Dette vil kreve økte bevilgninger og bedre økonomiske rammebetingelser for offentlig tjenesteyting.
- Det må opprettes et kollektivt kompetansefond for etter- og videreutdanning.







FOTO: COLOURBOX

### Utdanningsinstitusjonene må endre seg

I et arbeidsliv i stadig endring må utdanningsinstitusjonene også endre seg. Mens man tidligere utdannet seg primært før arbeidslivet, vil fremtiden preges av at utdanning i større grad skjer i kombinasjon med jobb. Dette stiller økte krav til utdanningsinstitusjoner. Det er økt behov for modulbasert opplæring og andre fleksible opplæringsløp som lettere kan kombineres med jobb. Like viktig blir det å bruke muligheten som ligger i teknologutviklingen for å sikre fleksibel læring.

#### Delta mener:

- Utdanningsinstitusjonene må i langt større grad tilby modulbaserte utdanninger som lettere kan kombineres med jobb.
- Det må utvikles gode og fleksible ordninger som sikrer den enkelte mulighet, tid og økonomi til å ta etter- og videreutdanning. Man må utnytte mulighetene den teknologiske utviklingen gir til å tilby digital og desentralisert kompetanseutvikling.
- Det må utvikles tiltak som bidrar til at arbeidstakere uten formell utdanning kan få realkompetansevurdering slik at de kan delta i kompetansehevede tiltak i arbeidslivet.
- Alle må få gode og tilpassede opplæringstilbud slik at man kan få mulighet til å utvikle seg i arbeidslivet.



## 2:

# Deltas utdanningspolitikk – et godt utdanningssystem på alle nivåer

Utdanningspolitikk og kompetansepolitikk henger sammen. En god grunnskole, videregående opplæring og utdanning på alle nivåer er selve fundamentet for kompetanse i arbeidslivet. Delta ønsker at arbeidslivets parter involveres tett for å sikre at utdanningene er i tråd med arbeidslivets behov.

## GRUNNSKOLEN

### Fokus på tidlig innsats

For å redusere frafallet i videregående opplæring er det nødvendig å rette sterk innsats mot grunnskolen, både på barne- og ungdomstrinnet. Ferdigheter, erfaringer og vaner fra grunnskolen gir sterke føringer på om elever fullfører videregående opplæring. En hovedutfordring i videregående opplæring er derfor at for mange elever går ut fra grunnskolen med manglende grunnleggende ferdigheter.

### Delta mener:

- At tidlig innsats er viktig for rekrutteringen til videre utdanning fordi læring og ferdigheter fra grunnskolen er avgjørende for unges videre karrieremuligheter.
- At skolen skal ivareta hele mangfoldet av elever og møte deres forutsetninger for læring.
- At ressursene til kommunene må styrkes slik at de kan gi elever med oppfølgingsbehov mer hjelp.
- At opplæringen skal oppleves som relevant og virkelighetsnær for elevene.
- At god kartlegging av elevenes nivå og ferdigheter må skje på et på et tidlig tidspunkt slik at skoleeiere, skoler og lærere lettere kan sette inn målrettede tiltak.
- At kommuner og skoler må få styrket veiledning om hvordan elever som sliter faglig, kan følges opp.
- At alle elever skal være del av et godt og inkluderende skolemiljø som gir gode læringsprosesser.
- At nok dyktige lærere og støttepersonell med god fagkunnskap og rett kompetanse til å utføre skolens kjernepoppgave er viktig for å sørge for elevenes faglige og sosiale utvikling.



“

En god grunnskole, videregående opplæring og utdanning på alle nivåer er selve fundamentet for kompetanse i arbeidslivet.

”

### Styrket rådgivningstjeneste

Informerte utdanningsvalg bidrar til at flere elever fullfører utdanningen og får den jobben de vil ha. Tettere kontakt med arbeidslivet fra et tidlig tidspunkt i grunnskolen vil bidra til at unge velger utdanninger som er i tråd med deres egne ønsker og behov, og med muligheter på arbeidsmarkedet.

#### Delta mener:

- At karriereveiledningen må være profesjonell, tilgjengelig og møte alles behov.
- At yrkesveiledning må innføres på et tidligere tidspunkt i grunnskolen og tilpasses elevenes nivå.
- Ha økte ressurser til rådgivningstjenesten.
- At rådgivningen i skolen må styrkes gjennom nasjonale krav til kompetanse for rådgivere.
- Innføre obligatorisk utdanning for rådgivere i grunnskolen og i videregående opplæring.
- At rådgiverutdanning må møte det flerkulturelle aspektet i skolen. At minoritetsspråklige med behov får utvidet yrkesveiledning.



## VIDEREGÅENDE OPPLÆRING

Ungdom og voksne som har fullført grunnskolen, har rett til videregående opplæring som fører frem til studie- eller yrkeskompetanse. Behovet for arbeidstakere med yrkesfaglig utdanning fra videregående skole vil øke i tiden som kommer. Derfor er det viktig med fokus på økt rekruttering, styrket kvalitet og bedre gjennomføring i yrkesopplæringen.

Partene i arbeidslivet har et medansvar for å utvikle yrkesopplæringen gjennom aktiv deltakelse i organer på nasjonalt og regionalt nivå. Partssamarbeidet regnes som en av styrkene i den norske fagopplæringsmodellen,



og er lovfestet og forankret i ILO- konvensjonene. Delta går aktivt inn for å styrke representasjonen i faglige råd, i yrkesopplæringsnemndene og i prøvenemnder i samarbeid med YS.

Delta er opptatt av å redusere frafall og styrke gjennomføringen i videregående opplæring. Frafall er alvorlig både for den enkelte ungdom og for samfunnet. Når elever avbryter videregående opplæring, øker faren for arbeidsledighet og et voksenliv utenfor arbeidslivet samtidig som samfunnet taper viktig arbeidskraft. Vi er også opptatt av kvalitet i opplæringen både i skole og bedrift og det å styrke forskning om yrkesopplæringen, og også det å få flere læreplasser.



### Delta mener:

- At læringstilskuddet må være på nivå med kostandene for elevplass i skolen.
- Partene i arbeidslivets rolle i yrkesopplæringen er avgjørende for å sikre riktig innhold og dimensjonering, og må styrkes.
- Det må ytes styrket tilskudd til bedrifter som tar imot lærlinger med spesielle oppfølgingsbehov.
- Minoritetsspråklige lærlinger og læreplassøkere med behov for det, må gis tilbud om kostnadsfri språkopplæring.
- Det må foreligge en langsiktig forskningsstrategi for yrkesopplæringen i Norge.
- Fylkeskommunene må pålegges å kartlegge utstyrssituasjonen for videregående opplæring og følges opp slik at utstyr og materiell er oppdatert.
- Styrke satsingen på entreprenørskap i alle deler av yrkesopplæringen.
- At det skal etableres et varig system for kompetanseheving av instruktører og faglige ledere i bedrifter med økonomiske kompensasjonsordninger som gjør det mulig for dem å delta.
- At det etableres gode ordninger som gir flere lærere muligheter til å hospitere i arbeidslivet.
- At det må lages en strategi for at det utdannes flere faglærere og instruktører med fagbrev.
- At arbeidsgiverne og fylkeskommunene legger bedre til rette for at flere får instruktøropplæring.
- At opplæringen i fellesfag styrkes mer. Læreplanmål og undervisnings- metoder i fellesfag må tilpasses opplæringen og elevgruppene i alle utdanningsprogram og gjøres mer relevant for elevene.
- Ha tettere og bedre tilpasset oppfølging av elever som mangler grunnleggende ferdigheter fra grunnskolen.
- Ha bedre stipendordninger som dekker utgifter til nødvendig utstyr og materiell gjennom hele opplæringsløpet.
- Ha bedre finansieringsordninger for elever som må flytte hjemmefra for å fullføre sin utdanning.
- Styrke oppfølgings- og rådgivningstjenesten for elever som avbryter videregående opplæring.
- At overgangsmulighetene fra studiespesialisering til yrkesfag styrkes.

“

En velfungerende fagskolestruktur må ha bred og sterk forankring hos partene i arbeidslivet.

”

## HØYERE UTDANNING

Arbeidslivets behov for høyt utdannet arbeidskraft har økt kraftig de siste årene, og vil fortsette å øke. Stadig flere ønsker og har behov for å ta høyere utdanning på fag- skole, høyskole eller universitet. Delta er opptatt av å unytte muligheten teknologi og digitalisering gir til å kunne tilby mer fleksible og desentraliserte utdanninger på alle nivåer.

### Høyere yrkesfaglig utdanning

Høyere yrkesfaglig utdanning på fagskolen er yrkesrettede utdanninger som følger videregående opplæring eller tilsvarende realkompetanse. Gjennom sin nærhet til arbeidslivet, tilbyr fagskolene praksisnær og relevant opplæring innenfor en rekke felt som er relevante for helsefagarbeidere.

En velfungerende fagskolestruktur må ha bred og sterk forankring hos partene i arbeidslivet. Partene må sammen bidra til å sikre kvalitet og at fagskolene får en tilbudsstruktur som dekker kompetansebehovene i et arbeidsliv i utvikling. Fagskolene har vært i vekst over tid, med flere studieplasser og utbygging av sektoren. Dette arbeidet må bare forsterkes i årene som kommer. Det er viktig at man i utbyggingen av fagskolesektoren bruker muligheten som ligger i teknologien, og at det opprettes langt flere desentraliserte utdanningstilbud.

### Delta mener:

- Fagskolen må styrkes fremover med flere studieplasser, samtidig som samarbeidet med partene i arbeidslivet styrkes.
- Det må utvikles en felles finansieringsordning for alle offentlig godkjente utdanningstilbud på fagskolenivå innenfor alle sektorer.
- Overgangsmulighetene mellom fagskole og høyere utdanning skal styrkes.
- Det må jobbes for å bedre kunnskapsnivå og statistikkgrunnlag om fagskolen.

### Høyskole og universitet

Etterspørselen etter arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning vil øke i de fleste fagområder i de kommende årene. Kapasiteten innen høyere utdanning i hele landet må økes for å sikre at det utdannes nok arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning til å møte kompetansebehovene i arbeidslivet. Flere studieplasser er også et viktig virkemiddel til å motvirke økende arbeidsledighet. Delta vil at høyere utdanning



skal være tilgjengelig for alle uavhengig av sosial bakgrunn. Vi er også opptatt av å styrke kvaliteten og ha god oppfølging av studenter. Y-veien innen høyere utdanning som innebærer at fagarbeidere kan videreutdanne seg på høyskole eller universitet uten generell studiekompetanse må bygges ut. .



### **Delta mener:**

- At myndighetene tar et klarere ansvar for at det opprettes nok studieplasser slik at sentrale samfunnsområder får tilført nødvendig kompetanse.
- Det må opprettes langt flere desentraliserte utdanningstilbud på universitet og høyskole innenfor ulike fagområder.
- Stimulere universitets- og høyskolesektoren til å utvikle relevante utdanningstilbud for etter og videreutdanning.
- Høyere studier må tilpasses studenter i ulike livsfaser.
- Norge skal fortsatt ha gratisprinsipp for høyere utdanning.
- Det må satses mer på utbygging av studentboliger.
- Økt økonomisk utdanningsstøtte slik at studenter kan studere på heltid uten andre inntekter.
- Styrke rådgivning og informasjon om studier.
- Styrke kvaliteten i profesjonsutdanningene med et særlig fokus på å fremme forskningsbasert kunnskap.
- Ha tettere kobling mellom utdanning i institusjonene og praksisopplæring. At alle høyere utdanningsinstitusjoner skal ha en strategi for samarbeid med arbeidslivet.
- At y-veien bygges ut til flere fag enn i dag i tett samarbeid med partene i arbeidslivet.
- Realkompetanse må telle langt mer for inntak til høyere utdanning. Det bør også være mulig å kunne få avkortet deler av utdanningen som følge av realkompetanse.

## **FORSKNING OG UTVIKLING**

Forskning spiller en stadig viktigere rolle på de fleste samfunnsområder. Forskning gir viktige bidrag til utformingen av nærings- og helsepolitikken, og er sentral når det gjelder utviklingen av velferden. Forskningen er også et viktig element i utviklingen av en velfungerende offentlig sektor. Derfor må Norge ha en sterk og målbevisst satsing på forskning. Delta vil ha nasjonale kunnskapsstrategier og langsiktig, målrettet finansiering som legger til rette for forskning av høy kvalitet innenfor bredden av fagområder.

Forskning på sentrale utfordringer innenfor miljø- og klimaendringer, helse- og utdanning, arbeidsliv, omfordeling og rettferdighet skal legge viktige premisser for samfunnsdebatten og danne grunnlag for utviklingen av velferdssamfunnet.



### **Delta mener:**

- Bevilgningene til forskning må økes.
- Rammebetingelsene må sikre at institusjoner og næringsliv kan tenke langsiktig når de investerer i forskning.
- Nasjonalt og internasjonalt forskningssamarbeid må styrkes slik at internasjonale perspektiver og forskningsresultater raskt fanges opp i norsk økonomi og velferdsutvikling.

## VOKSNES LÆRING

Utdanning av voksne er et viktig virkemiddel både for å møte arbeidslivets økende behov for kompetanse og for å hindre utstøting. Større krav til høyere og mer spesialisert kompetanse i arbeidslivet skaper behov for et godt og tilpasset opplæringstilbud for voksne som mangler grunnutdanning. Det er viktig å utvikle gode modeller for fleksibel og individuelt tilrettelagt opplæring for voksne, slik at det blir mulig å kombinere utdanning med arbeid og familieliv.

Delta har vært en aktiv pådriver for utviklingen av den nye «fagbrev på jobb» -ordningen som vil kunne gjøre at flere voksne får mulighet til å ta fagbrev. Fagbrev på jobb passer for ansatte uten formell kompetanse som ønsker å ta fagbrev. Opplæringen skal tilpasses voksne, og skal ta utgangspunkt i ordinær læreplan for faget. Opplæringstiden avhenger av tidligere arbeidserfaring og utdanning den enkelte har.



### Delta mener:

- Flere voksne uten grunnskole og videregående opplæring må sikres yrkeskompetanse.
- Flere voksne må få mulighet til å ta høyere utdanning.
- Det må etableres finansierungsordninger som gjør det mulig for voksne å gjennomføre utdanning.
- Utdanningstilbud som er tilrettelagt for og tilpasset voksnes behov må prioriteres.
- Økonomiske tilskudd som følger voksne lærlinger, må være på nivå med ungdomstilskuddet.
- Flere voksne med lang erfaring må få bedre muligheter til å ta fag- eller svennebrev gjennom praksiskandidatordningen og fagbrev på jobb ordningen.
- Arbeidsgiver påtar seg et tydelig ansvar for å ta i bruk ansattes realkompetanse og tilrettelegge for ansatte som ønsker kompetanseheving.
- Tillitsvalgte må aktivt støtte og motivere medlemmer med behov for eller ønske om kompetanseutvikling.
- Det må utvikles verktøy som gjør at fylkeskommunene følger mer lik praksis når det gjelder realkompetansevurdering.
- Voksne, og særlig minoritetspråklig voksne, må gjøres bedre kjent med sine rettigheter og tilbud.



“

Det konkrete kompetansebehovet  
må defineres lokalt.

”

3:

# 7 gode råd for riktig og relevant kompetanseutvikling

Riktig og relevant kompetanseutvikling krever et tett samarbeidet innenfor den norske modellen, mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og myndigheter sentralt og ute på den enkelte arbeidsplass. Det konkrete kompetansebehovet må defineres lokalt. Her er syv gode råd til arbeidsgiver, myndigheter og tillitsvalgte og ansatte.



## 7 gode råd til arbeidsgiver

- Legg en tydelig kompetansestrategi i virksomheten, og sett deg inn i yrkesgruppens kompetanse for å sikre best mulig oppgavedeling og riktig bruk av kompetanse.
- Legg planer for kompetanseutvikling for alle ansatte ut fra kartlagt kompetansebehov, i samarbeid med tillitsvalgte.
- Involver tillitsvalgte i det å utforme kompetansetiltak, og sørg for at alle får muligheten til å styrke sin kompetanse i tråd med virksomhetens behov.
- Inngå tett samarbeid med relevante utdanningsinstitusjoner for din virksomhet. Sørg for at de som jobber som instruktører og veiledere for lærlinger og studenter får god oppfølging og uttelling for dette.
- Sørg for gode rammebetingelser for ansatte som styrker sin kompetanse. Sett av tilstrekkelig med tid og midler slik at ansatte kan sikres kompetanseutvikling i arbeidstiden.
- Sørg for god organisering av kompetanseutviklingen, følg opp de som styrker sin kompetanse og at de som styrker sin kompetanse får uttelling for dette i form av lønn og nye arbeidsoppgaver.
- Jobb systematisk med å utvikle arbeidsplassen som læringsarena, og at virksomheten har et kontinuerlig fokus på læringskultur, og det å gi rom for blant annet erfaringsutveksling og refleksjon.





## 7 gode råd til tillitsvalgte

- Sett deg inn i de ulike yrkesgruppenes kompetanse og ta kontakt med Delta og relevante yrkesorganisasjoner ved spørsmål.
- Prioriter kompetanseutvikling i arbeidet og jobb for å styrke medlemmenes mulighet til kompetanseutvikling. Ha tett dialog med arbeidsgiver om kompetanseutvikling, etterspør deltagelse i arbeidet med strategisk kompetanseplanlegging.
- Sett deg inn i hvilke muligheter lov- og avtaleverk gir til kompetanseutvikling.
- Ha tett dialog med medlemmene og motiver dem for kompetanseutvikling.
- Samarbeid med andre fagforeninger for å sikre medbestemmelse og involvering i alle faser av kompetanseutviklingen.
- Sett deg inn i Deltas stipendordning for kompetanseutvikling.
- Sett deg inn i ulike relevante muligheter til kompetanseutvikling lokalt, ulike kurs og opplæring på arbeidsplass og videreutdanning.



## 7 gode råd til ansatte

- Vis interesse og motivasjon for kompetanseutvikling.
- Ta gjerne initiativ til å snakke om kompetanseutvikling med din leder. Ha god kommunikasjon og avklar med arbeidsgiver før du påbegynner kompetanseutviklingen.
- Sett deg inn relevante videreutdanningstilbud på fagskole, samt universitet og høyskole.
- Vær en positiv bidragsyter til at det skal være en god læringskultur på din arbeidsplass.
- Sett deg inn i hvilke muligheter lov- og avtaleverk gir til kompetanseutvikling.
- Ha tett dialog med tillitsvalgte.
- Sett deg inn i Deltas stipendordning.



## 7 gode råd til myndighetene

- Sats på kompetanseutvikling på alle nivåer og prioriter midler til dette i fremtidige statsbudsjett.
- Vær tydelig på viktigheten av kompetanseutvikling som avgjørende for å møte fremtidens behov.
- Jobb for et tettere samarbeid mellom utdanningssystemet og arbeidslivet, blant annet gjennom bransjeprogram og modulbasert opplæring.
- Forsterk arbeidet for å sikre nok læreplasser og at flere uten formell kompetanse skal kunne ta fagbrev. Still krav om læreplasser ved offentlige anbud.
- Styrk muligheten for kompetanseutvikling på arbeidsplassen og videreutdanning på fagskolen og høyskole og universitet.
- Jobb for et bedre og likere system for realkompetansevurdering på tvers av fylkene.
- Jobb kontinuerlig for å sikre at utdanningssystemet er i tråd med arbeidslivets behov på alle nivåer.

The logo for Delta, featuring the word "delta" in a lowercase, rounded, sans-serif font. The letters are white and set against a light blue background. The background of the entire page is composed of several overlapping, semi-transparent geometric shapes in shades of blue, teal, and lime green, creating a modern, abstract design.

delta

[www.delta.no](http://www.delta.no)

E-post: [post@delta.no](mailto:post@delta.no)