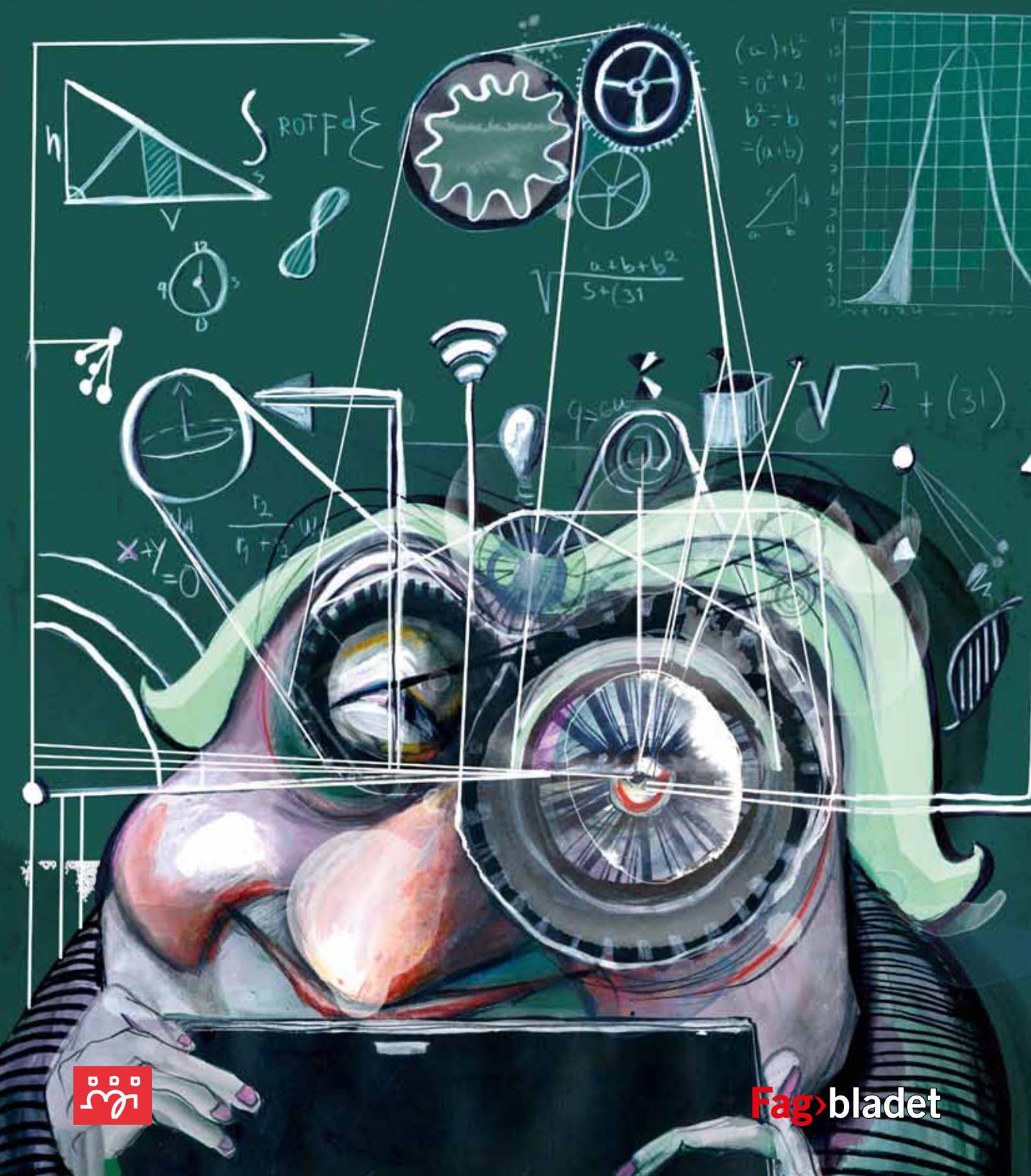


KOMPETANSE FOR FRAMTIDA

Temahefte nr. 40

For medlemmer av Fagforbundet



Fagblad

18-20



28-29



30-32



INNHOOLD

- > 3 Leder
- > 4-7 Slik blir morgendagens arbeidsliv
- > 8-9 Gina Lund: Evig kompetanseheving i eget arbeidsliv
- > 10-11 Ungdom kan bli utestengt
- > 12-15 Kunnskapsløft for medlemmer
- > 16-17 Tove Mogstad Aspøy: Jobben - en viktig arena for læring
- > 18-20 Læringer gjør karriere innenfor IKT
- > 21-23 Ny giv med omskolering og stipend
- > 24-25 Jorunn Teien Leegaard: Skodd for framtida?
- > 26-27 Samarbeid gir lærlingeplasser i Rogaland
- > 28-29 Står sterkere med fagskole
- > 30-32 Flyktninger tar fagbrev i Ålesund
- > 35 Nyttige nettsider

Temaheftene er et yrkesfaglig tilbud. Her går Fagbladet dypere inn i fagene og problemstillinger knyttet til arbeidssituasjonen for medlemmer av Fagforbundet.

Fagbladet Ansvarlig redaktør: Kirsti Knudsen. Prosjektleder: Ellen Stai. Illustrasjoner: Hilde Thomsen.
Layout: Nylund Larsen AS. Trykk: Aktietrykkeriet AS. Redaksjonen avsluttet 16. november 2015.
Last ned dette og andre temahefter i PDF-format på www.fagbladet.no



Stadig viktigere å være oppdatert



KIRSTI KNUDSEN
ansvarlig redaktør

Hvordan blir morgendagens arbeidsliv? Kommer roboter og digitaliseringen av arbeidsoppgaver til å gjøre yrker overflødige, og vil utviklingen føre til flere eller færre jobber? Verden over undersøker og debatterer forskere, politikere og samfunnsøkonomer disse viktige spørsmålene, men svarene spriker. I en fersk, norsk rapport bestilt av regjeringen konkluderer forskerne med at en tredel av den norske sysselsettinga vil bli utsatt for automatisering i løpet av de neste tjue åra. Selv om yrker som krever lav kompetanse er mest utsatt, understreker forskerne at digitalisering i en viss grad vil påvirke alle yrker.

I dette heftet prøver vi å beskrive noen av endringene som pågår eller kan komme til å skje. Ikke minst ønsker vi å inspirere og motivere deg til å ta kontroll over egen framtid. Kompetanseheving er et nøkkelord, og det trenger ikke være så komplisert som det høres ut. Mange av oss lærer mest og best på jobb, når ledelsen legger til rette for en åpen kultur der det er lov å spørre og lære av hverandre. Andre sørger for å få dokumentert hva de kan ved å ta fagbrev, mens noen setter seg på skolebenken og tar en bachelor, eller kanskje en master.

Heldigvis kan ungdommen fortsatt finne andre veier inn i yrkeslivet enn via høyere utdanning. Vi har besøkt Intility, en norsk databedrift der ledelsen ikke lider av mastersyke; de har tvert imot hatt stor suksess med å ansette lærlinger og la dem videreutdanne seg i bedriften. Dessverre er det få jenter blant dem. Lærere, rådgivere og ikke minst foreldre bør snarest komme på banen og tipse jentene om at IKT er et smart og framtidsrettet yrkesvalg.

Det er lett å få framtidsangst av å lese oversikter over alle yrkesgruppene som snart kan bli utkonkurrert av datamaskiner. Butikkmedarbeidere, bygg- og anleggsarbeidere, bønder, grafikere, sekretærer, bibliotekarer og fotomodeller står alle på lista. Utviklingen går så fort at den industrielle revolusjon virker som en seig prosess i sammenligning, og det nytter ikke å knuse maskinene, slik rasende engelske arbeidere gjorde da vevmaskinen Spinning Jenny så dagens lys i 1764. Hun kunne erstatte 25 mann, men snart gjorde nyere modeller jobben til flere hundre.

Så hva skal vi gjøre? I hvert fall ikke stenge kontordøra og håpe at vi slipper å delta i utviklingen.

Alt er som kjent en overgang, og det er ikke tvil om at de fleste av oss må oppdatere oss oftere og raskere enn før for å henge med, mens andre vil måtte se seg om etter nye jobber. Behovet er fortsatt stort, ikke minst innenfor undervisning, helse og omsorg.

Teknologien trenger ikke være en trussel, den kan tvert imot løse mange problemer og skape helt nye jobber, eller endre innholdet i jobben din så den blir mer interessant. Selv om det for eksempel kommer glimrende dataprogrammer for regnskap, er det ikke lett å automatisere tolkningen av regnskaps- og skattereglene.

Over hele kloden fører den teknologiske utviklingen til økt produktivitet og profitt. Spørsmålet er hvordan vi forvalter den nye virkeligheten, om vi klarer å dele eller får en økonomi der noen få stikker av med overskuddet, mens de som har lite fra før sitter igjen med svarteper.

Arbeidsinnvandring og anbudsregimet har i sterk grad påvirket norsk arbeidsliv de siste tjue åra. Det blir spennende å se hvordan politikerne våre velger å håndtere de nye utfordringene med økt tilstrømming av flyktninger, synkende oljepris og krav til et grønt teknologisk skifte. Den diskusjonen bør vi alle delta i. Vår felles framtid avhenger av kloke, politiske beslutninger; den er ikke skjebnebestemt.





Roboten – venn eller fiende?

Hvordan takle et arbeidsliv der lastebilsjåfører og advokatsekretærer forsvinner, pilotene er til pynt og roboter overtar jobben til kollegaen din? Brett opp erma, bli venn med teknologien og forbered deg på morgendagen.

Tekst: ALBERT H. COLLETT Foto: OLE MORTEN MELGÅRD

– Skillet mellom menneske og verktøy endrer seg. Før var maskinene dumme. Nå kan vi spørre roboten hvorfor den har kjøpt fire kasser bananer, og den svarer fornuftig, sier Anders Kofod-Petersen. Han er professor ved Institutt for datateknikk og informasjonsvitenskap ved NTNU i Trondheim, der han tok doktorgraden i kunstig intelligens. Dessuten er han visedirektør ved Alexandra Instituttet i København.

Professoren er framtidsoptimist. Han tror basale behov kan bli gratis, og at vi nesten ikke trenger å arbeide. Enn så lenge er vi ikke der, og heldigvis, varme hender vil alltid trenge. La oss ta det skritt for skritt.

Yrker forsvinner

– De nye flyene som leveres i dag klarer seg fint alene. Vi kommer til å trenge piloter så lenge vi har eldre fly i lufta, men yrket er gradvis på vei ut. At det likevel sitter piloter i de nye flyene, handler først og fremst om psykologi, sier Kofod-Petersen.

Egentlig vet vi det fra før. Dronene som dreper i Afghanistan og Jemen har vi sett på tv. De små som tar bilder får du snart kjøpt på Clas Ohlsson. Samtidig skjer mye uten at vi legger merke til det. I København, der professoren har hovedjobben sin, er metroen førerløs:

– Den kan kjøre døgnet rundt, den er stabil, og har få ulykker. Det samme kommer på vegene. Alt i dag er computere bedre sjåfører enn mennesker. Yrket som lastebilsjåfør er på veg til historiebøkene.

Mange sekretærfunksjoner er borte for lenge siden. Alle fyller ut sin egen reiseregning. I dag har vi kommet et hakk lenger. Kofod-Petersen bruker advokatsekretærene som eksempel:

– Jobben deres var i stor grad å gå til arkivene for å finne tilsvarende saker som advokatene trengte som grunnlag i arbeidet. Slikt gjør datamaskinene

mye mer effektivt og presist. I USA finnes det nesten ikke advokatsekretærer igjen. I Norge er Skatteetaten et typisk eksempel. Der har masse jobber forsvunnet, men der har det vært nok av andre oppgaver for de ansatte å ta fatt på.

Slik kan vi fortsette. To forskere ved Oxford Martin School har funnet ut at om tjue år har halvparten av dagens yrker forsvunnet. Bønder, butikkmedarbeidere og resepsjonister blir det antakelig svært få av.

Intelligente maskiner

Spørsmålet kommer til å trenge seg på i enda sterkere grad enn før med den tredje industrielle revolusjonen: Inntoget for kunstig intelligens.

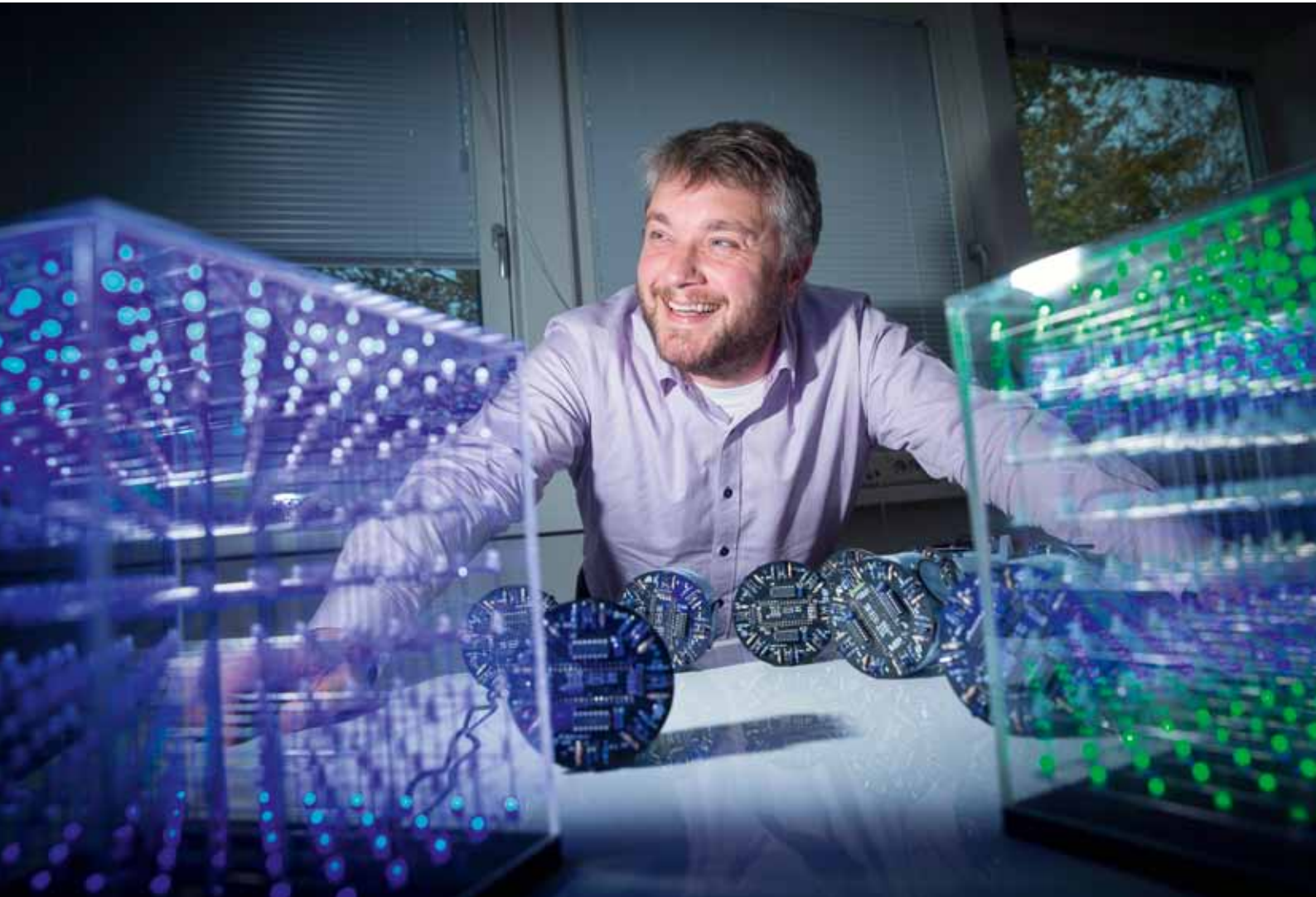
Kofod-Petersen trekker fram IBMs datamaskin Watson, som svarer på alle mulige spørsmål med vanlig tale. Opprinnelig ble den utviklet for å kunne delta i Jeopardy. I 2011 slo den to tidligere vinnere av Jeopardy i USA, uten å være koblet til internett, og vant førstepremien på en million dollar. Watson kan behandle 500 gigabyte i sekundet. Det tilsvarer en million bøker. Nå er den på full fart inn i helsevesenet. IBM satser tungt.

– En vanlig lege har oversikt over 20 ulike kreftformer. Watson har stålkontroll på 278. Derfor vil jeg helst bli diagnostisert av Watson, men behandlingen vil jeg ha av en lege, sier Kofod-Petersen.

Mangler hender

Der er han ved et kjernepunkt. Det er noe arbeid maskinene faktisk ikke kan gjøre, om de blir aldri så intelligente. Blant annet har de ikke varme hender. De er faktisk ganske dårlige på hender i det hele tatt:

– Finmekanikk er krevende å robotisere. Å få til koordinasjonen og motorikken vi har i fingrene er vanskelig og tar tid.



Framfor alt er roboter dårlige på medmenneskelighet:

- Vi mennesker er flokkdyr. Vi har behov for sosial kontakt.

- *Har vi egentlig det? Sitter ikke halvparten av oss, og særlig de unge, med nesa i en skjerm fra vi står opp til vi legger oss?*

- Jeg har unger selv, og ser atferden deres. Jeg tror ikke skjermene kan erstatte behovet for å ha andre mennesker rundt seg.

Skepsis og sinne

Omtrent to hundre år har gått siden veverne som ble utkonkurrert av maskinene kjempet sin desperate kamp i Storbritannia. Vi vet alle hvordan det gikk. Maskinknuserne måtte gi tapt. I dag observerer Anders Kofod-Petersen en tilsynelatende lite proaktiv holdning i deler av fagbevegelsen.

- Vi har ikke hørt noe fra den kanten i forhold til

det arbeidet vi driver. Derimot har jeg merket skepsis på grensen til fiendskap i helsesektoren. Jeg konstaterer at mennesket per definisjon er konservativt.

- *Er skepsisen grunnløs?*

- Poenget er at vi fremdeles trenger varme hender og sosial kontakt. Vi er i ferd med å få mange flere eldre. Hvis pleieren kan bruke tiden til å snakke med og stelle for den gamle og overlate støvsugingen til roboter, må vel det være et gode? Sunn skepsis er bra, men det nytter ikke å lukke øynene for en utvikling som er uunngåelig. Det er like fåfengt å knuse maskiner i dag som for to hundre år siden.

Tenk kritisk

Professoren er nokså sikker på at prester og psykologer fortsatt vil være etterspurt i morgen. Men hva gjør vi andre?

- Vi må lære oss å samarbeide med teknologien. ➤

VIKTIGE VALG: – Slik jeg ser det vil kunstig intelligens tvinge oss til å vurdere hvilken type arbeid vi skal stå lenger i. Det handler ikke om at vi skal legge ned verktøyene og hodene våre og slutte å jobbe, mener professor Anders Kofod-Petersen ved NTNU.

Det kan læres. En kulepenn er teknologi. Alle kan bruke en kulepenn. Prinsippet er det samme. Så må vi utdanne oss til bedre medmennesker. Empati blir en viktig kvalifikasjon. Der må vi utdanne ungdommen, fortsetter professoren. – Men framfor alt må vi bli langt flinkere til kritisk tenkning!

– *Hvorfor?*

– Vi må sette oss selv i stand til å vurdere etiske dilemma. Vi forskere opplever for eksempel dilemmaet med at universitetene blir mer og mer bisniss. Vi får styringssignaler som sier at forskningen skal lønne seg. Det kan fort komme til å stå i motsetning

til vår oppgave som forskere, nemlig å gjøre vitenskapen tilgjengelig for Kari og Ola.

– *Så, hvor redde skal vi være for morgendagen?*

– Stephen Hawking og andre vitenskapsfolk har advart mot robotikken. De frykter at robotene skal overta. Selv har jeg undertegnet et manifest hos Future of life institute, der underskrifterne forplikter seg til ikke å bruke kunnskapen sin til blant annet å utvikle våpen. Manifestet kan betraktes som en variant av den Hippokratiske ed. Den har vært legenes etiske rettesnor langt tilbake i historien.

Bli venn med mauren

Roboter kan være så mangt. Noen oppfører seg som maur. Det er den sorten de liker best på instituttet til Anders Kofod-Petersen.

– Maur samarbeider. Denne sorten kaller vi gjerne svermeroboter. De finnes i mange varianter. Disse du ser her, snakker ikke sammen. Samarbeidet deres fungerer på den måten at de finner ut i hvilken retning det er lettest å skyve en gjenstand, og så gjør de det.

I naturen etterlater maur seg spor av feromoner, signalstoffer bare andre av samme art oppfatter. Robotene kan bruke samme prinsipp. Du kan si at vår forskning er biologisk orientert. Vi forsøker å etterligne naturen, sier Kofod-Petersen.

Tilgjengelig for alle

Alt som styrer robotene på NTNU, er tegnet der. Dette er grunnforskning. Hvem som helst kan laste ned kunnskapen fra nettet.

Prinsippene ligner de som brukes i automatiske gressklippere og støvsugere. I arbeidslivet er svermerobotikken eksempelvis på veg inn på lagrene. Kofod-Petersen mener det er en mye mer fleksibel løsning enn de robotiserte lagrene vi allerede er mest kjent med.

Trusselen fra teknologien

Ikke alle kan eller vil omfavne teknologien. Hva skal vi gjøre med dem som faller utenfor? Og hvordan tøyler vi framtidsfrykten? Vi har spurt psykologen og arbeidslivsforskeren.

Tekst: ELLEN STAI og ALBERT H.COLLETT

Psykologen:

– Utviklingen kjennes som en trussel mot vårt eget livsgrunnlag. Det er derfor den føles så skremmende, sier Jan Ketil Arnulf, professor i psykologi og førsteamanuensis ved Institutt for ledelse og organisasjon på BI.

– En gang fryktet noen at boktrykkerkunsten ville ødelegge bøkene. Vi er nødt til å tenke nytt om vår egen rolle, oppfatte yrkene våre annerledes. Dessuten må vi ta inn over oss at vi ikke vil klare å møte fremtidens krav til velferd uten å omfavne robotene og den nye teknologien, sier Arnulf.

Han påpeker at vi allerede trykker masse ny teknologi til vårt bryst, nærmest uten å tenke over det. Bak hver eneste app vi laster ned befinner det seg en hel bedrift, ofte med mange arbeidsplasser som ingen hadde hørt om eller tenkt på for få år siden. Airbnb som lar deg bo privat verden over, er bare ett eksempel.

– Da jeg jobbet som klinisk psykolog skrev sekretærene journaler etter diktafon. Nå kan jeg snakke rett inn i iphonen og velge om jeg vil ha det printet ut som tekst på norsk eller oversatt til engelsk. Nylig oppgraderte jeg programvaren til Teslaen min, og plutselig var den i stand til å kjøre av seg selv, jeg måtte bare lære meg systemet. Kona synes det er skummelt, at jeg tar sjanser. Poenget er at teknologien hele tiden kommer med nye muligheter, men da må vi velge å gripe dem.

Se mulighetene

Arnulf er overbevist om det også i framtida vil være jobber for dem som offensivt er med på utviklingen. Noen må ta et overordnet ansvar for teknologien. Mennesker må utvikle og tilrettelegge systemene, og ikke minst betjene dem.

– Teknologien blir en fiende bare hvis du ikke interesserer deg for den. Blir du med inn i robotenes verden vil du oppdage at det er utrolig hva roboter IKKE får til. Som vi har erfart er det dessuten veldig vanskelig å digitalisere store institusjoner som Nav. Likevel vil ting forandre seg, og som arbeidstaker må du delta eller bli parkert.

Evnen til å bruke teknologi til å yte service overfor dem som ikke kan det, vil det for øvrig alltid være behov for.

– *Hvordan skal vi møte utfordringene i vårt eget arbeidsliv?*

– Definitivt ved å velge å se forandring som en ny mulighet. Sekretærer kan for eksempel veldig mye, ikke bare om data, men om organisering og mange andre ting de kanskje ikke tenker over. Det er viktig å bli klar over hva man faktisk kan og se mulighetene der de oppstår. Ikke minst innen helse- og omsorg vil oppgavene stå i kø, men også på andre områder vil det skapes nye arbeidsplasser der de gamle forsvinner.

Arbeidslivsforskeren:

– Hvis teknologien bidrar til utenforskap, må vi tenke nytt. Er for eksempel tida inne for borgerlønn? spør Cathrine Egeland, forskningssjef ved Senter for velferds- og arbeidslivsforskning på Høgskolen i Oslo og Akershus. Hun konstaterer at arbeidslivet alltid har endret seg. Tenk bare på landbruket, alt arbeidet som tidligere krevde mange mennesker gjør maskiner i dag på en brøkdel av tiden. At maskiner tar over det tyngste arbeidet så vi kan ta mer fri er en gammel drøm for mennesket. De som taper er gjerne de som er dårligst stilt fra før; de som ikke er faglærte og lettest kan erstattes av maskiner.

– *Så hva skal de gjøre? Skaffe seg en fagutdanning?*

– Poenget er at det ikke er like enkelt for alle. Men i Norge har vi mulighet til å tenke nytt. Vi må vurdere om vi skal fordele arbeidet annerledes, og om hver enkelt skal arbeide mindre. I en sån setting kan vi se for oss muligheten for borgerlønn: At alle får en lønn de kan leve av, og at de som ikke er i ordinært arbeid bidrar der de kan. Automatiseringen og robotiseringen har også negative sider. Det må vi forholde oss til.



Gina Lund er direktør i Vox, nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk.

Evig kompetanseheving i eget arbeidsliv

Kravene i arbeidslivet endres raskt, og flere yrker er i ferd med å forsvinne. Vi må alle styrke vår evne til å ta til oss ny kunnskap og være åpne for nye oppgaver.

Norsk arbeidsliv vil preges av omstilling i tiden framover. Vi effektiviserer næringene vi allerede har, noen nye næringer vil komme til, mens andre vil krympe eller forsvinne. Vi vil oppleve å få nye oppgaver og nye systemer å forholde oss til, og vi vil oftere skifte jobb. Vi må alle belage oss på kontinuerlig å oppdatere kompetansen vår slik at den passer med arbeidslivets behov.

Marit har jobbet med arkivet på arbeidsplassen sin i mange år. Da hun begynte var det nok å kunne selve arkivet. Nå har kravene økt. Arkivmedarbeiderne må sikre at lovverket gjenspeiles i arkivsystemet, og det er stadig mer samhandling mellom arkiv og andre IT-systemer. I tillegg har arkivet fått større ansvar for å gi råd til medarbeidere i offentlighetsspørsmål og innsynssaker. Arkivet må nå ha kompetanse både innen jus, IKT og organisasjonsutvikling i tillegg til de tradisjonelle arkivoppgavene.

Lena har jobbet i HR-avdelingen på sin arbeidsplass i mange år. Tidligere var det bare praktisk, operativt personalarbeid. Nå jobber HR strategisk. Det innebærer at de bistår ledelsen i arbeidet med å realisere organisasjonens strategi, gjennom å jobbe med blant annet ledelses- og kompetanseutvikling. Det er mye bruk av forskning og studier for å utvikle, beholde og rekruttere riktig kompetanse.

Både Marit og Lena har bygget på kompetansen sin for å løse nye oppgaver på en god måte, og arbeidsgiver har oppmuntret til og lagt til rette for opplæring.

Den enkelte har selv hovedansvaret når det kommer til å styrke sin kompetanse og dermed sine muligheter i arbeidsmarkedet. Er du frisk og arbeidsfør, forventes det at du som voksen i Norge forsørger

deg selv. I et arbeidsliv som stadig endres, må den enkelte i sterkere grad ta initiativ til å utvikle kompetansen sin. Vi må ville bruke oss selv. Samtidig har arbeidsgiver et ansvar for å oppmuntre og verdsette de ansattes initiativ og legge til rette for kompetanseheving. Arbeidsgivere må bidra til å gjøre det mulig for flere å delta i arbeidslivet. Opplæringstilbudet fra staten skal være tilgjengelig og godt.

Ifølge rapporten *Computerization and the Future of Jobs in Norway* som omhandler automatisering og konsekvenser i Norge og Finland, vil en tredjedel av norsk sysselsetting i stor grad bli automatisert i løpet av de neste tjue årene. Da Aftenposten skrev om saken i august, hadde de utviklet en test for hvordan ulike yrker er utsatt for automatisering. Lønns-, arkiv- og kontormedarbeidere er blant yrkene som ifølge rapporten høyst sannsynlig kan bli automatisert. Det innebærer at disse, og mange andre yrkesgrupper, må være beredt på at jobben kan bli endret eller borte. Vi må alle styrke vår evne til å ta til oss ny kunnskap og være åpne for nye oppgaver.

” I et arbeidsliv som stadig endres, må den enkelte i sterkere grad ta initiativ til å utvikle kompetansen sin.

Omstilling er ikke noe nytt og fremmed som vi vil møte i tida som kommer. Norske arbeidstakere har i all tid har vært stilt overfor omstilling, og vi har i stor grad taklet det godt - bedre enn i de fleste land. Men omstillingen framover vil gå enda raskere, og samtidig er rammebetingelsene i arbeidslivet under press. Omstillingsevne er noe både ansatte, ledere og arbeidslivet kan trene opp. Kompetanseutvikling representerer mulighetenes marked for hver enkelt av oss, samtidig som det er en av de viktigste nøklene til videreutviklingen av velferdssamfunnet.

Vi vet at etterspørselen etter arbeidstakere med bare grunnskole vil synke, og voksne ufaglærte står i

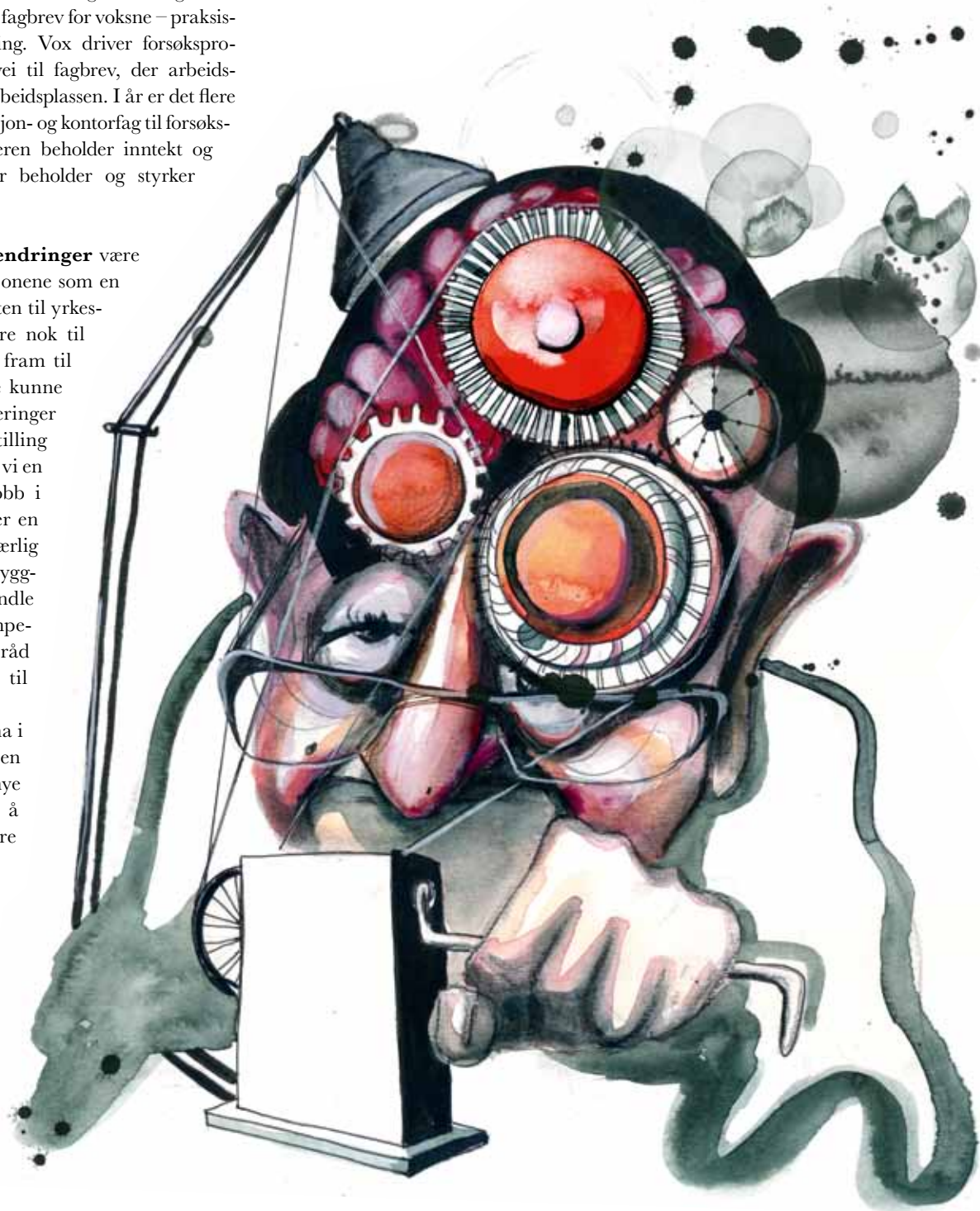
fare for å falle utenfor. Det er viktig at voksne får muligheten til å ta fagbrev. Den viktigste forutsetningen for at voksne skal starte og gjennomføre utdanning er at de beholder en inntekt de kan leve av, og at opplæringen er fleksibel og tilrettelagt.

I dag er det to veier til fagbrev for voksne – praksiskandidat og voksenlærling. Vox driver forsøksprosjekter med en tredje vei til fagbrev, der arbeidstakeren tar fagbrev på arbeidsplassen. I år er det flere søkere innen administrasjon- og kontorlag til forsøksprosjektene. Arbeidstakeren beholder inntekt og jobb, mens arbeidsgiver beholder og styrker kompetansen.

Framover vil raske endringer være det normale. Kvalifikasjonene som en gang var inngangsbilletten til yrkeslivet, vil ikke alene være nok til deltagelse i arbeidslivet fram til pensjonsalder. Tidligere kunne yrkesvalg og vurderinger baseres på hvorvidt en stilling var «trygg». Ofte mente vi en «trygg jobb» var en jobb i stat eller kommune, eller en jobb som ikke var særlig konjunkturavhengig. Trygghet vil i større grad handle om å sikre at egen kompetanse er oppdatert og i tråd med hva arbeidslivet til enhver tid trenger.

Marit i arkivet og Lena i HR har tatt konsekvensen av at omstilling er den nye normalsituasjonen ved å lære seg nye ting og være åpne for nye oppgaver.

Hvordan møter du endringene?



Ny sjanse ga toppkarakterer

Anna Simonsen var lei av skolen og droppet ut av videregående. Og da hun ble 21, mistet alenemoren retten til videregående opplæring.

Tekst: VEGARD VELLE Foto: JUNE WITZØE

Fra hun var bitteliten hadde hun lyst til å studere juss. Det var ingenting som fristet mer. Men veien til høyere studier gikk ikke raka vegen for Anna Simonsen.

Det snakkes mye om livslang læring i Norge, men unge i alderen 21 til 25 havner på utsiden av denne rettigheten, de faller mellom to stoler, mellom den såkalte ungdoms- og voksenretten til videregående utdanning. Det betyr i praksis at de må vente opptil fire år før de kan ta opp igjen videregående.

Etter ungdomsskolen begynte Simonsen på St. Hallvard videregående skole i Lier, på studie-spesialisering, og gikk et halvt år der. Men hun var skolelei og orket ikke fullføre.

Ung mor

Simonsen tok en pause og begynte på Treider fag-skole i Drammen. Der fullførte hun to år. Men ikke tredjeåret.

Kort tid etter fikk Anna barn.

– Jeg mistet i lang tid interessen for alt av utdanning etter at det første barnet kom. Jeg var i tillegg veldig usikker og trodde ikke jeg ville klare å fullføre studier, forteller hun.

– Etter hvert sluttet jeg å bry meg om videregående utdanning. Det skapte bare frustrasjon.

Anna var veldig usikker på hva hun ville bli og klarte ikke trenge gjennom informasjonsjungelen.

Videregående opplæring

En tredel av videregående elever faller fra før fullført vitnemål.

Fra eleven begynner på videregående har de fem-seks år på seg til å fullføre. Etter det faller ungdoms-retten til videregående læring vekk.

Årlig deltar omkring 20.000 voksne i videregående opplæring. 28 prosent av disse er innvandrere og barn av innvandrere.

Fylkeskommunene plikter å ha et tilbud også til søkere uten rett til videregående opplæring.

Innvandrere som har full-ført videregående fra et land utenfor EØS, har ikke rettigheter i voksen-opplæringen.

Sårbar ungdom kan bli utestengt



– Ungdommer som bare har fullført ungdomsskolen er svært sårbare i arbeidsmarkedet, sier Per Christian Lervik, karriereveileder ved Papirbredden karrieresenter i Drammen.

– Det var ekstremt vanskelig å orientere seg. Utdanning.no og samordna opptak var vanskelig å forstå, og jeg visste ikke hva jeg var kvalifisert for. Da jeg var 21 år, fikk jeg plutselig beskjed om at jeg måtte vente på voksenopplæringen. Ingen hadde fortalt meg at det gikk en grense der. Jeg ble utrolig utafør og demotivert, sier hun.

En ny sjanse

Så kom barn nummer to. Fortsatt hadde hun eneansvar. Anna henvendte seg til Nav for å finne ut hva som ville skje når svangerskapspengene tok slutt. Hun fikk vite at hun kunne ha rett på arbeidsavklaringspenger, og fikk informasjon om mulighetene for jobb og utdanning.

– Jeg trodde døra til skoleporten var stengt, men plutselig skjønte at jeg hadde en sjanse likevel, forteller Anna.

Nå dekker Nav utdanningen hennes på privatskolen Akademiet i Drammen. Hun har utfordret seg selv til å ta ni eksamener i løpet av året, stort sett med toppkarakter i alle fag.



GREP SJANSEN: Nå får Anna toppkarakterer. Kanskje blir det jusstudier likevel?

– Det står ikke noe arbeidsliv og venter på dem som ikke har fullført utdanningen fra videregående skole. Hvis ingen griper fatt i dem, kan de få en langvarig eller varig utestengelse fra arbeidslivet. Særlig utsatt er unge voksne i alderen 19–24 år. De har verken kompetanse for å søke høyere utdanning eller en fullført yrkeskompetanse for å søke arbeid, sier Lervik.

For tidlig å velge

En tredel av de som oppsøker karrieresenteret har ungdomsskolen som høyeste utdanning. Per Christian Lervik forstår at det kan være for tidlig for mange 15-åringer å skulle velge et yrke for livet. En del av de som tar studiespesialisering har ikke lyst til å gå på høyskole eller universitet. De har kanskje lyst til å bli bilmekaniker eller et annet praktisk yrke, men velger likevel allmennfag.

– Fagarbeideren vil være etterspurt i framtida. Men skal de unge velge yrkesfag, må statusen til fagarbeideren heves, sier han.

Yrkesfagelever som dropper ut av skolen får sjelden en ny sjanse. Elever med studiespesialisering kan oppsøke privatskoler, men for yrkesfagelever finnes det ikke noe alternativt tilbud. Det kan fungere svært demotiverende, ifølge Per Christian Lervik.

Vil endre loven

Til våren skal kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen (H) legge fram en melding om livslang læring og utenforskap. Som en del av dette arbeidet vil kunnskapsministeren foreslå å endre opplæringsloven slik at det blir en direkte overgang mellom ungdomsretten og voksenretten til videregående opplæring. Dette mener han vil hjelpe ungdom som har mistet eller brukt opp retten til videregående opplæring uten å ha fullført.

– Mange unge får et avbrudd på tre-fire år, slik det er i dag. Vi ønsker å tette dette hullet. Samfunnsøkonomisk er det bedre å gi dem utdannelse enn at de går på Nav, sier Røe Isaksen til Dagsavisen. Kunnskapsministeren sier han kjenner problemet fra sin tid i arbeids- og sosialkomiteen. Da ble politikerne oppmerksomme på at stadig flere unge havnet i Nav-systemet.

Forslaget vil ikke omfatte ungdom som har fullført videregående og ikke bestått, kun de som har droppet ut.

Livslang læring

Livslang læring er en viktig prinsipp sak i norsk utdanningspolitikk. Målet er at alle skal ha mulighet til å tilegne seg ny kunnskap og utvikle evnene sine gjennom hele livet. Livslang læring bidrar til å øke den enkeltes livskvalitet, og gir større verdiskaping og fleksibilitet i arbeidslivet.

(Kunnskapsdepartementet)



FULLT HUS: Studieansvarlig for Kunnskapsledelse, Tone Vold (til venstre) og høgscolektor Åse Thomassen foran en våken studentgjeng under forelesning for Fagforbundets egne studenter i Lærende organisasjoner.

Kunnskapsløft for medlemmer: **Utdanning gir trygghet for framtida**

Ann Jeanette Muland, Jorunn Tisjø og Stig Skoglund startet på Fagforbundets eget studium i Kunnskapsledelse for å bli mer konkurransedyktige og bedre rustet til å møte morgendagens krav på jobben.

Tekst og foto: KAROLINE ALMÅS SØRENSEN

– Studiet i Kunnskapsledelse styrker arbeidskraften og konkurranseevnen vår og gir oss en trygghet når vi skal løse eksisterende og nye arbeidsoppgaver, fastslår Stig Skoglund, controller og konsulent ved Hedmark Fylkeskommune.

Sammen med 53 andre studenter har han i år startet på Fagforbundets nye samlingsbaserte deltidsstudium, Kunnskapsledelse. Studiet ved Høgskolen i Hedmark, avdeling Rena, passet ham som hånd i hanske fordi han tidligere måtte avbryte et tilsvarende studium. Stigs mål er å oppnå en bachelorgrad, og han bruker årsstudiet i Kunnskapsledelse som fordypning i sin framtidige grad.

Kombinerer jobb og studier

Det første semesteret er lagt til høgskolens avdeling på Elverum. Biblioteket summer av studenter som diskuterer over bord som er overfylt med pc-er, faglitteratur og dagens lunsj. Midt i rommet sitter Stig sammen med to som også har søkt seg tilbake til skolebenken, Ann Jeanette Muland og Jorunn Tisjø.

– Man vokser med realkompetanse, kurs og konferanser også, men det gir liten uttelling lønnsmessig. Der er det studiepoeng som teller, sier Jorunn Tisjø. Hun er hovedtillitsvalgt for Fagforbundet i Telemark Fylkeskommune og frikjøpt fra stillingen som konsulent ved Kragerø videregående skole.

– Jeg har fagbrev i bunnen og vegret meg litt for å starte på høyskolestudier, forteller hun. Tidligere har Jorunn tatt et annet av Fagforbundets studier på deltid, nemlig Årsstudium i offentlig styring, ledelse og økonomi. Likevel kjentes fallhøyden stor da hun var på vei til sin første samling.

– Jeg hadde aldri satt mine bein på en høyskole og begynte å lure på hva jeg hadde begitt meg ut på. Men så startet forelesningene da, og heldigvis relaterte foreleserne fagene til arbeidshverdagen vår så alt ble håndgripelig, sier Jorunn.

Ikke nok med dét; innleveringene ble godkjent, og eksamenskarakterene var gode.

Gir selvtillit

– Jeg opplevde en mestringsfølelse som jeg omtrent aldri før har vært borti, smiler Jorunn. Ved siden av henne sitter Ann Jeanette Muland. Hun jobber som koordinator for sengesentral og tekstilavdeling ved Sykehuset Innlandets avdeling i Elverum. Fra før har hun en bachelorgrad i husøkonomi og serviceledelse, men ønsket litt mer kjøtt på beina. Studiet i Kunnskapsledelse skal blant annet gi studentene innsikt i innovasjon og serviceutvikling i en kunnskapsbedrift.

Erfarne studenter

– Det er et godt tilskudd til studiet jeg allerede har og kommer til å gi meg ekstra kompetanse på ledelse, mener Ann Jeanette. At studentene kommer tilbake til studiene etter flere år i arbeidslivet, gir dem en unik tilnærming til læring. De har jo allerede knagger å henge lærdommen på.

– Dette er en helt annen gruppe studenter enn de som kommer rett fra videregående skole. Fagforbundets studenter har nyttig erfaring som kan dras inn i forelesningene, og vi får tilbakemelding fra faglærerne våre på at det er både morsomt og spennende, sier Marte Tøndel ved Høgskolen i Hedmark. Hun er leder for eksterntfinansiert virksomhet ved høgskolens avdeling for økonomi- og ledelsesfag.

– Kunnskapsledelse skal utvikle morgendagens ledere innenfor offentlig sektor, og man kan bruke

ÅPNE ARMER: - Ja, vi elsker offentlig sektor, smiler Marte Tøndel ved Høgskolen i Hedmark, som i samarbeid med Fagforbundet tilbyr studier til Fagforbundets medlemmer.



studiet til å utvikle både seg selv og bedriften sin. Siden studiet er samlingsbasert blir det også nettverksbygging og kunnskapsdeling, sier Marte.

Mulig for mange

Stig hadde i lengre tid oppfattet et ønske om kompetanseheving fra arbeidsgivers side, samtidig som han ønsket det selv. Studiet vil komme begge parter til gode.

– Så lenge man selv har overskudd og ressurser er dette noe arbeidsgiver vil trenge. Vi vet heller ikke hva de framtidige kravene blir, og da er det viktig med formell kompetanse og et papir der det står akkurat hva man kan, mener Stig.

Ann Jeanette og Jorunn nikker. Fleksibilitet og omstillingsevne er emner som trekkes fram rundt bordet.

– Man kommer ikke langt med fagbrev alene. Da jeg begynte på høyskolen visste jeg ikke at det gikk an å ta en bachelorgrad uten generell studiekompetanse. Men man kan altså søke på grunnlag av realkompetanse, og da er det en mulighet for mange, sier Jorunn.

– Videreutdanning gir oss trygghet til å kunne ta på oss nye oppgaver, reflekterer hun.

Økt trivsel og drivkraft

Flere av studentene på Kunnskapsledelse har tatt det samme årsstudiet som Jorunn, men det er ikke noe krav. Ann Jeanette er én av dem som startet rett på Kunnskapsledelse.

– Jeg fikk en e-post fra Fagforbundet og så ganske fort at Kunnskapsledelse var noe for meg. Nå er vi på vår andre samling, og mens de som hadde tatt årsstudiet i offentlig styring, økonomi og ledelse var mest frempå under den første samlingen, begynner vi å komme oss, vi nye også, ler hun.

Studentene jobber med en gruppeoppgave der de skal løse en såkalt case med tilhørende teoretiske oppgaver, og igjen kan de dra nytte av egne og hverandres erfaringer.

– Man ser hva som trengs å friskes opp i, sier Stig, før de tre går tilbake til forelesningen i lærende organisasjoner.



PLANLEGGER: - Vi har planer om flere studier ved Høgskolen i Hedmark, sier Marit Wahlstedt.

Mulighet for master

- Vi snakker med høgskolen i Hedmark om et videre løp for studentene våre, sier Marit Wahlstedt, konstituert avdelingsleder i Fagforbundet.

Hun er opptatt av å involvere studentene i prosessen rundt hvilket studium det vil bli, men sier det allerede har vært vist interesse for emnet grunnleggende regnskap.

Samarbeid og master

– Fagforbundet inngikk et samarbeid med Høgskolen i Hedmark om en mastergrad i

Offentlig ledelse og styring, og startet egentlig litt i motsatt ende ved å begynne på toppen. Vi har vært opptatt av å sikre rekruttering til masterutdannelsen, og startet først et deltidsstudium på 60 studiepoeng; Årsstudium i offentlig styring, ledelse og økonomi, forklarer Marit.

Studentene som gjennomførte studiet ga uttrykk

for at de ønsket en plan videre, og da ble Kunnskapsledelse etablert som en fordypningsmodul for en bachelorgrad, eller for å styrke annen kompetanse.

Fint for mellomledere

– Kunnskapsledelse passer for dem som er i mellomlederstillinger i dag, eller de som ønsker seg inn i den type stillinger, sier Marit.

Det neste studiet som er på trappene vil sannsynligvis også bli på 30 studiepoeng. Da vil de tre studiene gi til sammen 120 studiepoeng, noe som kan kvalifisere til opptak på mastergraden i Offentlig ledelse og styring.

– Dokumentert realkompetanse kan veie opp for 60 studiepoeng, så da kan man eventuelt søke seg rett inn på masterstudiet, sier Marit Wahlstedt.



Navn: Jorunn Tisjø

Alder: 42 år

Yrke: Hovedtillitsvalgt i Telemark Fylkeskommune og konsulent ved Kragerø videregående skole

Tilbake på skolebenken: For å få utdanning utover fagbrev.

Navn: Ann Jeanette Muland

Alder: 27 år

Yrke: Koordinator for sengesentral og tekstilavdeling ved Sykehuset Innlandet, Elverum

Tilbake på skolebenken: For å supplere utdannelsen jeg har fra før.

Navn: Stig Skoglund

Alder: 39 år

Yrke: Controller og konsulent i Hedmark Fylkeskommune

Tilbake på skolebenken: For å formalisere deler av kompetansen min.

Realkompetanse = studiekompetanse

Det er mulig å ta en bachelorgrad selv om du ikke har generell studiekompetanse. Da søker man på studiene med det som heter realkompetanse. Realkompetanse oppnås når man fyller 25 år i opptaksåret, og i tillegg har fem års erfaring. Minst to av disse årene må være lønnet arbeid som er relevant for studiet man søker på.

Motivasjonsbrev

Sammen med dokumentasjon på realkompetansen sender man også et motivasjonsbrev der man for-

klarer hvorfor man søker på studiet, og en egen-erklæring der man gjør rede for hvorfor man selv mener man vil klare å gjennomføre det aktuelle studiet.

Ved blant annet Høgskolen i Hedmark kan man også sette sammen en egen bachelorgrad – en såkalt fri bachelorgrad – med utgangspunkt i ulike års- eller halvårsstudium. Sammensetningen av fagene kommer an på hvilken kompetanse man ønsker. En fri bachelorgrad oppnås ved 180 studiepoeng, der en faglig fordypning skal utgjøre minst 80 studiepoeng.

Kunnskapsledelse – noe for deg?

Fagforbundet har i samarbeid med Høgskolen i Hedmark startet et deltidsstudium i Kunnskapsledelse.

Studiet er kun for Fagforbundets medlemmer, og skal gi studentene kunnskap og kompetanse i økonomistyring og ledelse av kunnskapsorganisasjoner. Det undervises i emnene lærende organisasjoner, ledelse av servicevirksomheter, ledelse og økonomistyring, og kunnskapsledelse.

Det samlingsbaserte studiet går over to semestre og gir 30 studiepoeng.

Det er tre korte samlinger i semesteret. Resten av undervisningen foregår på Internett via såkalte streamer – filmsnutter som faglærerne legger ut. Årets kull er på 54 studenter.

Du trenger ikke generell studiekompetanse for å søke, man kan også søke med realkompetanse. Studiet kan inngå i en fri bachelorgrad.



Jobben - en viktig arena for læring

Når stadig flere kontoransatte har bachelor eller master er det avgjørende at også de med mindre formell utdanning får anledning til å oppgradere sine kunnskaper. Mange lærer mest og best på jobb.

Det er velkjent i forskning på voksnes læring at det er de som har mest utdanning fra før som deltar mest i læring. Dette skyldes både hva som tilbys innen etter- og videreutdanning, tilrettelegging på arbeidsplassen, behov for kompetanseutvikling og interesse for læringsdeltakelse. I kommunene satses det også mest på videreutdanning for de som har høyere utdanning fra før. Men hvilke muligheter finnes for dem som har lite formell utdanning?

Kontoransatte i kommunene er spredd på ulike arbeidsområder. Mens en kontoransatt tidligere hadde kort formell utdanning og hadde mye av sin arbeidsdag knyttet til tradisjonelle sekretærfunksjoner, er det i dag vanligere at de har lengre formell utdanning og i mange tilfeller mer komplekse arbeidsoppgaver. Bredden i oppgaver har betydning for behovene for læring, og i teknisk sektor er behovene for kompetanseutvikling større enn på et servicetorg. For mange ligger et av de mest åpenbare behovene for læring i den digitale utviklingen. Mange steder stiller økt digitalisering og nye verktøy stadig store krav til den enkelte ansattes evne og vilje til å kvalifisere seg.

Halvparten av sektorlederne i kommunene ønsker å rekruttere ansatte med høyskoleutdanning. Om mulighetene for deltakelse i høyere utdanning for kontoransatte, vet vi at:

- Over 80 prosent av kommunene gir permisjon med lønn for å delta i høyere utdanning.
- Halvparten av kommunene dekker utgifter eller gir stipend til høyere utdanning.
- Bare én av ti kommuner har organiserte tilbud om formell oppkvalifisering av sine kontoransatte.

Å kombinere formell utdanning og arbeid er ofte krevende, særlig for godt voksne som har lite utdanning fra før. Generelt er ansatte langt mer interessert i kortere kurs enn i formell utdanning. Selv mener ledere at mange oppgaver ikke krever høyskoleutdanning. I dette ligger også en frykt om at arbeidsdelingen internt kan bli slik at de høyskoleutdannede bare gjør de mest interessante oppgavene. For å motvirke en slik todeling er det avgjørende at de med lite formell utdanning også får mulighet til å oppgradere kunnskapen sin på sine arbeidsområder, det være seg arkiv, byggesaker, økonomi, lønn, regnskap og saksbehandling, så vel som IKT-verktøy. De gode casene tilrettelegger for kursdeltakelse for alle ansatte, og gir lønnsøkning dersom arbeidsoppgavene endres. Likevel er det slik at de med lite formell utdanning er de som deltar minst i læringstiltak.

Om behov for deltakelse på kurs generelt i kommunene, vet vi at:

- Under 20 prosent av kommunale virksomheter har organiserte opplæringstiltak for kontoransatte.
- Fellestiltak for alle ansatte er mest vanlige, særlig opplæring i IKT-programmer.

Tidspress i jobben, deltidsarbeid og liten kunnskap om mulige tiltak er de viktigste forklaringene på at kontoransatte ikke deltar i læringstiltak. Noen kommuner har i tillegg dårlig økonomi, og da blir det lite fokus på fagutvikling. Her finnes det et rom for tillitsvalgte til å bidra med informasjon og selv gå i bresjen for økt deltakelse.

Når vi snakker om kompetanseutvikling har vi en tendens til å snakke i generelle vendinger. Det kan virke som om læringsdeltakelse alltid er et gode i seg selv, og at det å ikke delta på kurs bestandig er en ulempe. Men vi må også spørre: hva er det de voksne, og i dette tilfellet, ansatte i kontor og administrasjon, helt konkret bør lære? Vil det som læres føre til at arbeidsoppgavene utføres på en bedre måte, eller kanskje til og med føre til endring i arbeidsoppgaver?

For den voksne lærende er det helt avgjørende at han eller hun ser målet med læringen. For å få opp den mer organiserte læringsdeltakelsen hos de med lite formell utdanning er dermed utbyttet av læringen viktig. Mange kursdager betyr lite hvis det man lærer er vanskelig å implementere i arbeidshverdagen, eller ikke gir noen endring i arbeidsoppgaver eller hvordan man utfører arbeidet. Arbeidet til mange kontoransatte endrer seg. At læringen resulterer i nye arbeidsoppgaver vil trolig være spesielt viktig framover. Slik kan de med kort formell utdanning henge med på endringer som kommer, i stedet for at nye oppgaver utføres av andre med høyere utdanning.

Til sist: Det er et viktig poeng at det ofte finnes få relevante læringstilbud, heller ikke meningsfulle enkeltkurs – dette gjelder særlig for de som jobber mindre spesialisert. En form for læring som ofte blir glemt er den som skjer i det daglige arbeidet. Mange, både ansatte og ledere, mener at dette er en av de viktigste måtene å lære på, særlig for de med kort formell utdanning. For at slik uformell læring skal fungere godt, må leder aktivt legge til rette for at kolleger skal kunne lære av hverandre, noe under halvparten av kommunene gjør.

Teksten er basert på Fafo-rapporten "Vilkår for læring i kommunene" av Tove Mogstad Aspøy, Heidi Nicolaisen og Torgeir Nyen (2013).



Tove Mogstad Aspøy er forsker ved Forskningsstiftelsen Fafo.

” En form for læring som ofte blir glemt er den som skjer i det daglige arbeidet.



STEG I GRADENE: Eirik Grue er et eksempel på at lærlinger kan nå langt i Intility. Etter å ha begynt som lærling i 2010 er han i dag en av selskapets fagspesialister.

Mange lærlinger – stor suksess

Intility er et ungt IT-selskap med sterk vekst, økende omsetning og høy kundetilfredshet. En bevisst satsing på lærlinger er noe av årsaken til suksessen.

Tekst: ELLEN HEGGESTAD Foto: WERNER JUVIK

– Lærlingene er veldig viktige for oss. Vi har mange flinke spesialister som har startet karrieren som lærling, sier Kasim Bijou Sandset, rekrutteringsansvarlig i Intility.

Intility ble etablert i 2000. Selskapet leverer en IT-plattformtjeneste hvor nærmere 250 spesialister tar et totalt ansvar for IT-miljøene til alle selskapene som er kunde av Intility. Dette omhandler alt fra overvåking og feilretting døgnet rundt, til ubegrenset support av hver enkelt medarbeider. I dag har

Intility ansvaret for nærmere 500 bedrifter, med til sammen 15 000 individuelle brukere.

Med veksten i selskapet er det et stor behov for ny-rekruttering. Bare det siste året har Intility ansatt 80 nye medarbeidere. Antall ansatte begynner nå å nærme seg 250, og blant disse er det til enhver tid om lag 15-20 lærlinger.

– Vi tar inn omtrent ti lærlinger hver høst. Antallet kan variere fordi de går opp til fagprøven på litt ulike tidspunkter, forklarer Kasim.

Rekrutteringen av lærlinger begynner allerede når elevene går på videregående og skal ut i praksis. Intility tar også imot praksiselever, og mange av dem søker lærlingplass når den tid kommer.

Trym Sæterøy (20) begynte som lærling høsten 2014, etter å ha tatt dataelektronikk på Kuben videregående skole. Det siste skoleåret var han også i praksis hos Intility, noe som gjorde sterkt inntrykk.

Økt trivsel og drivkraft

– Da jeg kom hit første gang ble jeg helt slått ut. Det var skjermer over alt – helt utrolig, smiler han.

Nå sitter han midt i skogen av skjermer og ser for seg en framtid i selskapet.

Foreløpig er han på Technical Services, en av to avdelinger som tar inn lærlinger.

– Lærlingene begynner på Technical Services (TS) eller Hardware Setup & Repair (HWSR). Her møter de en stor variasjon av saker og bygger opp breddekunnskap. De blir også kjent med kulturen i selskapet. Etter hvert spisser de seg inn på et fagområde og får mulighet til å utvikle seg videre og få økt kompetanse, sier Kasim.

Kompetansen formaliseres i form av sertifiseringer som tjener som dokumentasjon og kan danne grunnlag for videre karriere også i andre virksomheter.

Tenker langsiktig

Det å være lærebedrift forplikter. For å bli godkjent må bedriften ha en egen opplæringsansvarlig og

sørge for at lærlingen når de kompetansemålene som står i læreplanen. Dette krever at bedriften setter av både tid og ressurser. Intility ser det som en investering i selskapets framtid.

– Vi tenker langsiktig når vi tar inn lærlinger. Vi ser etter mer enn bare en lærling – vi ser etter en medarbeider vi kan utvikle videre og som kan bygge en karriere her hos oss. Derfor legger vi ned mye arbeid i rekrutteringen. Vi gjennomfører flere intervjuer og grundige tester av alle som søker lærlingplass her, forteller Kasim.

Beholder flinke folk

Selv om testene går på tekniske ferdigheter, ser Intility etter mer enn gode IT-kunnskaper når de vurderer kandidatene.

– Vi legger vekt på det faglige, men det viktigste for oss er de menneskelige egenskapene, sier Kasim.

Noe av det aller viktigste er evnen til å kommunisere. Alle må kunne snakke med kundene, forstå deres problemer, være imøtekommende og en god ambassadør for Intility.

Den sterke satsingen på praktikanter og lærlinger har skapt den interne betegnelsen «født og oppvokst i



TEKNIKK ER IKKE ALT: Rekrutteringsansvarlig Kasim Bijou Sandset legger vekt på at lærlingene som ansettes i Intility har gode kommunikasjonsfærdigheter.



JOBBSTREKKEN: Med så mye stillesitting er det viktig å få rørt litt på seg. Intility har leid inn eksterne instruktører som kommer to ganger i uka.

IKT-SUKSESS

Intility

Intility ble etablert i 2000 og leverer en komplett IT-plattform til over 500 bedrifter. Selskapet har i dag nærmere 250 ansatte. Ruters billettapp kjører for eksempel på Intility-plattformen.

SKOGENS MANN: Lærlig Trym Sæterøy trodde nesten ikke sine egne øyne da han kom til Intility og fikk se en hel skog av skjermer. Nå føler han seg hjemme midt i skogen.

Intility» om mange medarbeidere. En av dem er Jonatan Vik.

Jonatan gikk IKT-linja på Oslo by Steinerskole og begynte som lærling på HWSR i 2005. Etter en stund gikk han videre til TS og etter to år tok han fagbrevet. Samtidig hadde avdelingen vokst, og Jonatan fikk raskt mer ansvar og ble teamleder. Senere har han vært med på å bygge opp en helt ny avdeling. I dag jobber han med å utvikle nye tjenester innenfor kommunikasjon, som telefoni- og videokonferanser.

– Jeg har fått gode utviklingsmuligheter i Intility, så for meg har det vært gode grunner til å bli værende, sier Jonatan.

Eirik Grue er enig. Han har vært i selskapet siden 2010 da han kom inn som lærling. Siden har han gått gradene og er i dag fagspesialist med tittelen

Systems Engineer, AD & Exchange, Application Management.

– Jeg har lært mye i Intility og utviklet meg faglig. Det er mye kompetanse her på huset, og vi lærer av hverandre hele tiden, sier Eirik.

Intility gjør det bra. Selskapet vokser og de ansetter stadig flere. Målinger viser at de scorer høyt på kundetilfredshet. Selv mener de at den bevisste satsingen på å utvikle medarbeiderne har bidratt til suksessen.

– En standardisert IT-plattform på tvers av alle kunder gjør at medarbeiderne blir veldig gode på det de holder på med. Det reflekteres i høy kundetilfredshet og gir folk eierskap og stolthet. Når man i tillegg får nye muligheter internt blir det mindre gjennomtrekk og vi får beholde de flinke folka, konstaterer Kasim.





Ny karriere – samme bedrift

Etter at Najib Abdi fikk 11 000 volt gjennom kroppen kjentes det utrygt å gå på jobb. Nå omskolerer elektrikeren seg til en karriere innenfor IKT.

Tekst: ELLEN STAI Foto: WERNER JUVIK

– Et millisekund før alt eksploderte oppdaget jeg feilen, forteller Najib Abdi. Han sto i en av Oslo Sporveiers transformatorstasjoner ved t-banen og skulle måle spenningen på en effektbryter. I et ukonsentrert øyeblikk grep han et instrument som måler 230 volt. Beskjeden fra hjernen rakk ikke fram til armen før lysbuen flammert opp. Håret hans tok fyr og kroppen kokte av varme mens 11 000 volt spraket mot de brannsikre klærne.

Fikk angst

– Legene fryktet at jeg skulle miste bevegeligheten i fingrene. Men jeg hadde flaks, forteller Najib. Leppene og hendene bærer fortsatt preg av brannskadene, men det verste var angsten som kom krypende et par måneder etter at den erfarne elektrikeren var tilbake på jobb. Han begynte å få flashback, og uroen når han nærmet seg trafoen bare vokste.

– Jeg sa fra at jeg ikke fikset det lenger. Heldigvis

HJELPSOM: Najib Abdi synes det er moro å dele kunnskap, ikke bare løse kollegenes dataproblemer. Her får rådgiver Arnhild Klockkartrøen assistanse og nyttige tips.

er Oslo Sporveier en veldig bra arbeidsgiver. Jeg ble møtt med forståelse og tilbud om omskolering.

Siden februar i år har Najib jobbet på bedriftens IKT-avdeling, og neste år er han klar til å avlegge fagprøve som servicemedarbeider.

– Den første måneden var det full opplæring. Det var litt tøft i begynnelsen. Jeg kunne en del, men dette er IT på et helt annet nivå. Nå hjelper jeg de ansatte på hovedkontoret med telefon, mail og ulike dataproblemer. Det er morsomt å få folk til å skjønne ting, de blir så takknemlige.

Kurs i arbeidstida

– Najib er veldig flink, skryter Hilde Andresen, leder for servicedesken i Oslo Sporveier. Hun understreker at det er en stor fordel å lære opp sine egne folk.

– Bedriften ønsker at vi skal utvikle oss. Selv har jeg fått mulighet til å ta videreutdanning på BI. Utviklingen i vår bransje går så fort at vi må oppdatere oss hele tida. Blant annet tar vi webbaserte kurs, og innimellom tar vi sertifisering. Vi gjør det i arbeidstida, noe som gjør jobben mer interessant.

Dessuten er vi klar over at vi risikerer outsourcing. Da er det godt å vite at vi jobber i en bedrift som vil la oss ta videreutdanning, sier Hilde Andresen.



FLAKS: Fortsatt har Najib litt svidde øyebryn, og hendene har merker etter brannskader. Men det kunne gått mye verre.

Lyst på mer kunnskap?

Her er noen tilbud som er verdt å sjekke ut for deg som har lyst til å utvide kompetansen din.

Tekst: VEGARD VELLE

- **Praksiskandidat:** Dersom du har mye arbeidserfaring, kan du ta fag- eller svennebrev på bakgrunn av dokumentert relevant praksis.
- **Program for basiskompetanse i arbeidslivet:** Programmet skal styrke grunnleggende ferdigheter i lesing, skriving, regning og digitale ferdigheter blant voksne, slik at færre faller ut av arbeidslivet og flere kan ta del i opplæring og utdanning. Kursene er arbeidsrelevante.
- **Fagbrev mens du står i jobb:** Gjelder for ufaglærte innenfor omsorg og barnehage i fylkene Hedmark, Hordaland, Nord-Trøndelag, Rogaland og Vestfold.
- **Fagskolen:** bygger på videregående og varer fra et halvt til to år. Et flertall av elevene blir tatt opp

på grunnlag av yrkesfaglig kompetanse. Tilbud om fagskoler innenfor helse- og sosialfag, oppvekst, service, økonomi, ingeniørfag og kreative fag.

- **Fagforbundets stipendordning:** Du kan søke om støtte til grunnskole (ny sjanse), videregående, høyskoler og universiteter. Samt etter- og videreutdanninger, praksiskandidatopplæring, yrkesfaglige kurs samt lese- og skrivekurs. Det utbetales halvparten av dokumenterte utgifter, opptil 12.000 kroner per år.

Har du spørsmål, henvend deg til Nasjonalt organ for kompetansepolitikk, Vox, som har ansvaret for veiledning i jobb og utdanning over hele landet.

I støtet med stipend

Elisabeth Bendiksen fikk støtte til videreutdanning i bursdagsgave. Med stipend fra Fagforbundet på toppen var det bare å søke drømmestudiet.

Tekst og foto: ELLEN STAI

– Jeg har alltid hatt lyst til å jobbe med lønn. Fortsatt har jeg noen år igjen i arbeidslivet, så det måtte bli nå eller aldri!

Elisabeth smiler. Hun stortrives som sekretær på en institusjon for psykisk utviklingshemmede i Oslo, der hun jobber med regnskap. Likevel var det gøy å lære noe nytt, få flere bein å stå på.

En brosjyre i posten gjorde henne oppmerksom på studiet Lønns- og personalarbeid ved Høgskolen på Lillehammer. Selv om hun følte seg litt usikker under den første samlingen, gikk det fort over. Lærerne tok utgangspunkt i temaer og situasjoner fra arbeidslivet, og det var bare å spørre om alt man måtte lure på.

Rene rebusen

– Første semester hadde fokus på HR. Vi lærte om arbeidsmiljøloven og arbeidsrett, det var kjempeinteressant. Nå er det lønn og skatterett, og det er ikke mindre spennende. Vi har lært juridisk metode, og hvordan vi skal anvende lover og paragrafer. Å finne riktig paragraf er nesten som en rebus noen ganger, sier Elisabeth, som har fått flere a-ha opplevelser.

– For eksempel skjønner jeg nå hvordan og hvorfor vi gjør ting her på jobben. Mannen min har jobbet en del med disse tingene før, så han og jeg har fått mye interessant å prate om!

Elisabeth fikk interesse for tall i voksen alder og tok et NKS-kurs i regnskap i tillegg til handelsskolen. Til sin store overraskelse fikk hun toppkarakter.

– Jeg som alltid har trodd at jeg ikke var noe god i matte! Det er lett å undervurdere seg selv, men vi utvikler oss heldigvis med alderen. Du har rett og slett mer erfaring, og oppdager at ting ikke er så vanskelige likevel.



Ikke utlært

I desember er det avsluttende eksamen, og Elisabeth håper hun får anledning til å ta i bruk sine nye kunnskaper i sin nåværende jobb. Uansett har hun styrket sin kompetanse som arbeidstaker. Bak seg har hun en variert yrkeskarriere. Blant annet har hun stått i butikk og solgt symaskiner, men etter noen år reiste hun rundt og lærte opp forhandlerne.

– Det var moro det også. Kanskje blir det et lærerstudium neste gang? smiler hun.

For selv om Elisabeth Bendiksen har passert femti er hun ikke redd for å prøve nye ting. Hva har hun egentlig å tape?

– Jeg føler meg slett ikke utlært. Å lære noe nytt er gøy og stimulerende. Det bare å kaste seg ut i det. Det går som oftest bra!

ALLE GODE TING ER TRE:
Videreutdanning har gitt Elisabeth Bendiksen faglig kompetanse innen lønn, personal og regnskap.



Jorunn Teien Leegaard er spesialrådgiver i kommunesektorens organisasjon, KS.

Skodd for framtida?

Hvis kommunene skal opprettholde dagens nivå på tjenester trengs det mange flere årsverk i årene som kommer. God ledelse er avgjørende for å skape en heltidskultur og få medarbeiderne til å bruke og utvikle sin kompetanse.

Som arbeidsgivere står kommuner og fylkeskommuner overfor to hovedutfordringer. For det første å beholde, utvikle og rekruttere medarbeidere for å løse oppgavene, for det andre å sikre utvikling og nyskaping. KS utgir årlig Kommunesektorens arbeidsgivermonitor. Den beskriver utviklingen og gir et øyeblikksbilde av sentrale arbeidsgiverrelaterte spørsmål i kommuner og fylkeskommuner. Målet er å gi økt kunnskap og forståelse av sentrale problemstillinger og muligheter i arbeidsgiverpolitikken. Arbeidsgivermonitoren kan også brukes til å planlegge, iverksette og følge opp lokal arbeidsgiverpolitikk.

Kommunesektoren leverer tjenester som har et økende behov for arbeidskraft og kompetanse. Det er i overkant av 460.000 ansatte i sektoren. Utdanningsnivået i kommunesektoren er høyt, og det er en svak økning av medarbeidere med universitets- og høyskoleutdanning. Det er samtidig en økning av medarbeidere med videregående utdanning/fagbrev. Siden 2011 har antall lærekontrakter i kommunal sektor økt med 14 prosent. De største lærefagene er innen helse og oppvekst, men kommuner

og fylkeskommuner er også viktige læredrifter for IKT-servicefaget og kontor-faget. Flertallet av kommuner og fylkeskommuner tilrettelegger for at medarbeidere uten formell kompetanse kan kvalifisere seg til fagbrev.

Kompetansebehovet framover øker. KS har utviklet en modell for beregning av arbeidskraftsbehovet fram mot 2024. For at kommuner og fylkeskommuner skal kunne tilby de samme tjenestene i framtida vil det være behov for cirka 46 000 flere årsverk i 2024. Dette tilsvarer en økning på 12,5 prosent. Det klart største behovet for arbeidskraft kommer i helse- og omsorg og



i barnehager. Innen administrasjon er det et lavere rekrutteringsbehov, her er økningen beregnet til om lag 2000 flere årsverk i 2024 enn i dag.

Det er et uttalt mål i kommunesektoren å øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse og utvikle en heltidskultur, få folk til å stå lenger i jobb og å oppnå lavere turnover blant de ansatte. Dersom gjennomsnittlig stillingsstørrelse øker med ett prosentpoeng fram mot 2024, andelen ansatte som fortsatt er i jobb ved fylte 65 år øker med ett prosentpoeng og gjennomsnittlig turnover reduseres med ett

prosentpoeng, vil det i 2024 være behov for 53 500 flere ansatte enn det er i dag. Det betyr at antall rekrutteringer som er nødvendig for å møte fremtidig behov for ansatte vil reduseres fra 63 000 til 56 000 per år.

Samtidig er det store variasjoner i rekrutteringsbehovet i ulike deler av landet. Behovet er størst i Agder, på Vestlandet og sentralt på Østlandet. Rekrutteringsbehovet er noe lavere i innlandet og i Nord-Norge. Samtidig er det verdt å merke seg at det også her er store variasjoner mellom ulike sektorer. Arbeidskraft- og kompetansebehovet er en «samfunnsflope» vi ikke klarer å løse ved å fortsette å gjøre det vi gjør i dag. Utvikling og nyskaping i arbeidsgiverpolitikken handler blant annet om å tenke nytt om kompetanse og rekruttering, organisering av arbeidet og arbeidstid, samt oppgaveløsning i samarbeid med andre. I Skodd for framtida – verktøy for lokal arbeidsgiverpolitikk er dette grunnlag for noen sentrale framtidsdiskusjoner. Et viktig spørsmål er: Hva risikerer vår organisasjon hvis vi ikke planlegger for framtida?

Kommunesektoren står overfor utfordringer i framtida som handler om å møte den demografiske utviklingen og innbyggernes behov for velferdstjenester. Kommunesektoren må rekruttere og beholde relevant og kompetent arbeidskraft, og samtidig bidra til fornyelse av tjenester og arbeidsformer. Det handler om å se og bruke de ansattes potensiale best mulig, blant annet gjennom å sørge for høyt nærvær, heltidskultur og medarbeidere som bruker og utvikler sin kompetanse og blir i jobben. God ledelse er avgjørende for å lykkes.

» **Arbeidskraft- og kompetansebehovet er en «samfunnsflope» vi ikke klarer å løse ved å fortsette å gjøre det vi gjør i dag.**



FOKUS PÅ FAGBREV: Fagkoordinator Siri Eidissen i Rogaland fylkeskommune registrerer stor pågang fra voksne som ønsker fagutdanning.



Samarbeid gir resultater

At Rogaland har flere lærlinger enn noe annet fylke er ingen tilfeldighet. Politikerne i det kriserammede oljefylket jobber tett med Nav og fagforeningene og er ikke redde for å banke på hos bedriftslederne.

Tekst og foto: KJETIL S. GRØNNESTAD

– Næringslivet ønsker best mulig kompetanse. Derfor er det et stort fokus på fagbrev her, sier Margrethe Kaarvaag, leder av Fagforbundets seksjon for kirke, kultur og opplæring i Rogaland.

Fylkets viktigste næring, oljebransjen, foretrekker folk med fagkompetanse. Deres krav og forventninger kan ha smittet over til andre sektorer.

– Kommunene her er også veldig på hugget etter folk med fagbrev, sier Monika Schröder, leder av Fagforbundets seksjon for kontor og administrasjon i Rogaland.

Samme mål

Kaarvaag og Schröder forteller at partene i næringslivet samarbeider godt for å skaffe lærlingplasser. Kaarvaag sitter i yrkesopplæringsnemnda. Også der fungerer samarbeidet mellom fagforening, næringsliv og politikere bra.

– Vi har alle samme mål: Å ta vare på ungdommen. Vi skaffer også lærlingplasser, sier Kaarvaag.

Det er en jobb som må ha lyktes godt, for Rogaland er fylket med flest lærlinger. Faktisk flere enn Oslo og Akershus til sammen. En del av yrkesopplæringsnemndas oppgave er å tilby skoleundervisning i fag der næringslivet kan garantere lærlingplasser.

– Vi dimensjonerer studietilbudene etter behov. Klasser slås sammen og flyttes når det er nødvendig. Ungdommen skal ikke utdannes til arbeidsledighet, sier hun.

Rogalandsretten

Et annet symbol på fagbrevets verdi er at Rogaland fylkeskommune allerede i 2008 innførte den såkalte «Rogalandsretten». Den ga ungdom som hadde tatt fagbrev rett til å ta påbygg til generell studiekompetanse. I 2014 ble dette en nasjonal studierett.

Praksiskandidat

En praksiskandidat er en voksen som vil ta fag- eller svennebrev uten å være elev eller lærling. Praksiskandidaten må bestå en egen teorieksamen i lærefaget før oppmelding til fag- eller svenneprøve. Privatistkontoret er ansvarlig for teorieksamen. Påmelding skjer via www.privatistweb.no.

– Etter å ha tatt fagbrev er mange blitt mer modne slik at de kan oppnå studiekompetanse, sier Jarle Nilsen. Han har representert Arbeiderpartiet på fylkestinget siden 1999 og har 16 års erfaring fra yrkesopplæringsnemnda.

– Yrkesopplæringsnemnda har sterk politisk forankring. Ikke minst fordi fylkesordfører Janne Johnsen har ledet nemnda de siste fire årene, sier han.

– Vi fastsetter prøvenemndene. Vi er klageorgan for oppsigelse av opplæringskontakter, og vi godkjenner lærebedrifter. Det betyr at i Rogaland er yrkesopplæringsnemnda noe mer enn et rådgivende organ., sier Nilsen.

Politikere tar grep

Rogalandspolitikerne engasjerer seg også direkte for lærlingene. Ikke minst etter at oppsigelsene i oljebransjen strømmet på. Sammen med Stavangers ordfører og fylkesdirektøren i Nav oppsøkte fylkesordfører Johnsen i sommer bedrifter i Stavangerregionen. Trioen oppfordret til dugnad for å skaffe flere lærling- og praksisplasser, og nå jobbes det aktivt for å hindre at bedriftene permitterer lærlinger.

Tok fagbrev som voksen

– Jeg tok fagbrev for å få bekreftet min kompetanse, sier Monika Schrøder, som har lang og variert erfaring innen kontorfaget.

Monika Schrøder er saksbehandler i Klepp kommune og leder i SKA i Fagforbundet Rogaland. I tillegg til helse- og sosialfag på videregående har hun tatt studiet Medisinsk sekretær ved Næringsakademiet. Veien mot fagbrevet i kontor- og administrasjonsfag startet i 2010. Schrøder fikk god oppbakking av arbeidsgiveren og avla fagprøven året før hun fylte førti.

Teori og praksis

– Jeg fulgte teoriundervisningen hos AOF over to semestre og gikk opp til teorieksamen høsten 2010. Den praktiske prøven avla jeg i juni 2011, forteller Schrøder,

De dårlige tidene i oljebransjen, sammen med økt innvandring, gjør at flere voksne ønsker å ta fagutdanning.

– Mange har jobbet i oljebransjen uten å ha formell utdanningsbakgrunn. Nå ønsker de å benytte voksenretten til å videreutdanne seg. Antall søkere har økt med nesten 40 prosent siden i fjor, sier Siri Eidissen, fagkoordinator ved seksjon for veiledning og livslang læring i Rogaland fylkeskommune.

Alle trår til

Fylkeskommunen kjøper inn videregående opplæring for voksne på anbud.

– Det betyr at vi kan legge inn kravene som skal oppfylles, som at de fleste voksenopplæringskursene må kunne tas ved siden av jobb, sier Eidissen.

Også hun kan fortelle om godt samarbeid partene imellom. Fylket møter kommunene for å få til en god overgang mellom kommunal voksenopplæring – grunnskole og introduksjonsprogram – og voksenopplæring på videregående nivå. De samarbeider også med Nav for å unngå at kurstilbudene kommer i konflikt med Navs regelverk.

Voksenrett

Det tilbys gratis videregående opplæring som voksen hvis man fyller eller har fylt 25 år og ikke har fullført videregående opplæring i Norge eller utlandet, men har fullført grunnskole eller tilsvarende. Søknad om voksenrett sendes fylkeskommunen gjennom www.vigo.no. Rett til videregående opplæring av voksne reguleres av Opplæringsloven § 4A-3.



som ville ha fagbrevet for å kunne dokumentere sine kunnskaper. Hun oppfylte kravet om minst fem års relevant arbeidserfaring i hundre prosent stilling med god margin og kunne det meste av teorien fra før.

– Klepp kommune har lagt til rette for at de ansatte som ønsker det skal få hevet sin kompetanse. En egen kompetanseplan i kommunen ligger til grunn for det, forteller Monika Schrøder, som fikk de fleste utgiftene dekket av stipend fra kommunen og den lokale avdelingen av Fagforbundet.

KJEKT Å HA: SKAs leder i Rogaland, Monika Schrøder, tok fagbrev i voksen alder og har fått dokumentert kompetansen sin.

LAGARBEID: Aida Brekke (fra venstre), Iselinn Rasmussen og Kjersti Rydland Iversen jobber sammen for å finne ut hvordan man kan bli en bedre leder.



Fagskole i kontor, salg- og serviceledelse

Fagskolen skal utvide deltakernes kompetanse og kunnskapsnivå innenfor administrasjon og ledelse. Undervisningen inkluderer disse fem temaene:

- Kontor, administrasjon og servicefagene i et samfunnsperspektiv
- Kontor, IKT og økonomi
- Markedsføring og salg
- Ledelse og personal
- Fordypning i kontor, salg- og serviceledelse

Det er tre ulike opptakskriterier: Studiekompetanse fra videregående, fagbrev innen service og samferdsel eller realkompetanse, dvs hundre prosent relevant arbeid i minst tre år.

Undervisningen er på deltid over to år og gir 60 fagskolepoeng.

Utdanningen koster 78.000 kroner. Deltakerne kan søke om studiestøtte hos sin fagforening og Lånekassen.

For mer informasjon se hordaland.aof.no

Salg og service i Bergen

Læresugne yrkesaktive grep sjansen da AOF i Bergen i høst kunne tilby en splitter ny fagskoleutdanning i kontor, salg og serviceledelse. I januar starter tilbudet opp i Oslo.

Tekst: KRISTINE ASKVIK Foto: SILJE KATRINE ROBINSON

I øverste etasje i Folkets hus i Bergen er en voksen gjeng på vei inn i klasserommet hos AOF Hordaland og Sogn og Fjordane. Utenfor er trafikkrushet i ferd med å gi seg. Studentene kommer rett fra jobb. I dag skal de først jobbe med en caseoppgave. Det handler om å hjelpe en leder å bli bedre. På første rad diskuteres det ivrig.

– Mange av de ansatte mener denne lederen bare «lar det skure og gå». Ikke noen god måte å lede på, det er kanskje den dårligste lederstilen, sier Iselinn Rasmussen. Aida Brekke og Kjersti Rydland Iversen er enige. Snart skal de levere inn en eksamensoppgave hvor de skal drøfte blant annet lederstiler og hvordan ledere kan bli best mulig.

De tre har ulik bakgrunn, men en felles grunn til at de valgte å begynne på den nyopprettede fagskoleutdanningen i høst. De ønsker å øke kompetansen sin og stå sterkere på arbeidsmarkedet.

– Jeg har kun videregående fra før og interne kurs. Jeg ønsker meg mer faglig tyngde. Denne utdanningen gjør at jeg stiller sterkere når det gjelder å klatre i systemet, og hvis jeg ønsker å søke meg andre jobber, sier Rasmussen, som jobber som konsulent ved sjøforsvarets hovedbase Haakonvern.

Praktisk utdanning

Aida Brekke har en bachelor i datateknologi fra hjemlandet Filippinene. Nå ønsker hun å tilegne seg kunnskap som kan være nyttig i jobben som lønn- og regnskapskonsulent ved Steinerskolen på Skjold i Bergen.

– Det jeg liker spesielt godt med denne utdanningen er at den er så praktisk. Jeg kan lære noe her og bruke det med en gang i jobben min, sier hun.

Iversen er nettopp ferdig med fagbrevet i kontor og

administrasjon, og synes fagskoleutdanningen virket så interessant at hun hoppet rett videre til neste klasserom. Hun jobber som konsulent hos Bergen Vann KF.

I full jobb

– Jeg ønsker spesielt å lære mer om hvordan det er å være leder. Det gir en mulighet til å kunne avansere i systemet, kanskje åpner det opp for høyere lønn også, sier Iversen og ler.

Alle som tar utdanningen er i full jobb ved siden av.

– Jeg bruker å være litt trøtt den første timen, men så kvikner jeg til. Det er en vanesak. Vi er innstilt på

skole hver onsdag og en lørdag i måneden, og da går det helt fint, sier Iversen.

Interessante emner

Lærer Laila Mjanger gjør klar powerpoint-presentasjonen. Kveldens tema er forvaltning og politikk, og ulikheter og likheter mellom private og offentlige bedrifter. Senere i skoleåret skal Mjanger undervise i elektronisk saksbehandling, personal og ledelse.

– *Hva slags forventninger har du til deltakerne?*

– At de er engasjerte og stiller spørsmål, og at vi får noen gode diskusjoner. Da blir det kjekt.

Rustet for framtida

Fagskolen er en viktig karrierevei og vil gi et fortrinn på arbeidsmarkedet.

– Vi er helt sikre på at den nye utdanningen vil gjøre at deltakerne står sterkere i arbeidsmarkedet. De får en endringskompetanse som vil være veldig viktig fremover, sier Wenche Lien Fotland, fagskoleansvarlig ved AOF Hordaland og Sogn og Fjordane

AOF i Hordaland og Sogn og Fjordane har planlagt den nye utdanningen i snart to år. Utdanningen er et samarbeid mellom Fagforbundet, Handel og Kontor og AOF Norge.

Digital kompetanse

I løpet av de to årene utdanningen varer skal deltakerne få undervisning innen fem ulike emner. Fotland peker på at digital kompetanse vil være særlig viktig fremover.

– All saksgang og arkivering skal gå over til å bli digitalt. Våre deltakere får en grundig og god opplæring i nettopp dette, slik at de stiller sterkere i kampen om arbeidsplassene, sier Fotland, som påpeker at Norge også i framtida vil ha behov for mange med yrkesutdanning.

– Da er det viktig at vi kan tilby videreutdanning og faglig påfyll til denne gruppen. Samtidig må vi gjøre ungdom som velger å ta yrkesutdanning oppmerksom på at de har denne muligheten, sier Fotland.



Variert bakgrunn

Christian Kronen er fagansvarlig for den nye fagutdanningen. Han forteller at studentene representerer stor faglig bredde.

– Her er det deltakere fra både offentlig og privat sektor, med aldersspredning fra 25 til 55 år. Noen har studiekompetanse, andre fagbrev innen service eller samferdsel, eller så har deltakerne mye realkompetanse, sier Kronen.

Så langt har AOF fått svært gode tilbakemeldinger fra deltakerne. Av de tretten som startet i høst var det bare en mann. Kronen tror det vil bli bedre kjønnsbalanse når tilbudet blir mer kjent. Fra høsten 2016 håper de å kunne fylle opp alle de 20 plassene.

ØNSKER FLERE VELKOMMEN: Wenche Lien Fotland og Christian Kronen i AOF Hordaland og Sogn og Fjordane er stolt over det nye tilbudet og inviterer flere til å være med fra neste høst.



ARBEIDSTRENING:
Flyktningkontoret
i Ålesund har like
godt overtatt driften
av rådhuskantina slik
at flyktninger kan få
arbeidstrening.
Jemy Van Bik fra Burma
trives med oppgavene.

Skreddersøm gir flyktninger fagbrev

Ålesund har greid å få ni av ti flyktninger i jobb. Utdanning er nøkkelen. Helsefag, salg og service er satsningsområder, men så langt det er mulig blir opplæringen skreddersydd for hver og en.

Tekst: ELLEN STAI Foto: SIV NÆRØ

– Tenk deg at du kommer fra et krigsherjet land og har et langvarig brudd i utdanningen din. Eller kanskje du var gravemaskinfører i hjemlandet, men plutselig befinner du deg i et land med helt andre grunnforhold. Da er det ikke sikkert at det du kan har noen overføringsverdi, sier Vigdis Thoresen, leder for Virksomhet Flyktning i Ålesund.

Begynner på nytt

Og kanskje har vi ikke vondt av å tenke litt på hvilke utfordringer det byr på å være flyktning, alle vi som synes det er slitsomt med endringene på jobben, som sender postkort i stedet for Snap og synes alt var bedre før.

For selv om noen flyktninger har høy utdanning og andre har jobbet med yrkesfag i hjemlandet, får de færreste brukt den kompetansen de har. Akkurat nå er det svært mange barn og unge som kommer alene til Norge, og mange har liten eller ingen skolegang. Uansett bakgrunn må alle flyktninger lære seg et nytt språk og nye skikker, venne seg til ny mat og nytt klima. Kanskje må de ta grunnskolefag på nytt, deretter omskolere seg. Til sist blir kanskje legen helsefagarbeider, eller bussjåfør.

Skreddersøm

– Vi kartlegger flyktningenes realkompetanse og prøver så godt vi kan å bygge videre på den, sier Thoresen. Jevnlige samler hun sine medarbeidere for å finne løsninger som er tilpasset hver enkelt. De skaffer praksisplasser der folk kan hospitere noen uker for å se om dette er en yrkesvei de kan satse på, de kontakter aktuelle høyskoler eller starter egne kurs.

Skreddersøm, kaller Thoresen det. Og det fungerer. Hittil har Ålesund greid å få nesten nitti prosent av de bosatte flyktningene ut i jobb eller videre studier.

– De fleste sikter mot fagbrev. Det er viktig å ha et mål å jobbe mot, både for analfabeter og de med høy utdanning, fastslår hun.

Basert på kunnskap om arbeidsmarkedet har flyktningkontoret valgt å satse på fagutdanning innen salg- og service, samt helsefag. Grundig norskkopplering må alltid komme først.

Med fagbrev i sikte

– Vi har kjørt praksiskandidatløpene, sier Thoresen. For noen år siden opprettet de en tilrettelagt fagutdanning innen helsefag, der flyktningene gikk på skole fem dager i uka.

– Skulle de gått en dag i uka, slik etnisk norske praksiskandidater i helsefag gjør, hadde det ikke



gått. Vi måtte få til et opplegg tilpasset deres behov, understreker hun.

Nå har det første kullet snart opparbeidet seg de mange tusen timene praksis som er obligatoriske før en kan avlegge fagprøve. Andre er klar til ta sertifikat som bussjåfør.

– Når det kommer en familie med mange barn er det veldig viktig at i hvert fall en av foreldrene får en skikkelig jobb og kan være en god rollemodell, sier Thoresen. Nylig grep hun sjansen og overtok driften av kantina i Rådhuset da den ble lagt ut på anbud, så nå kan flere flyktninger få arbeidstrening der.

Ingen fasit

– Arbeidsmarkedet forandrer seg, gruppa av flyktninger forandrer seg, politikken også. Det gjelder å snu seg raskt. Det er mange måter å jobbe på, det fins ingen fasit i dette arbeidet og jeg har slett ikke svaret på alt. Her i Ålesund er det veldig mange gode krefter som drar lasset sammen, vi har dyktige ledere og ryddige driftsavtaler. Ikke minst er arbeidet vårt godt politisk forankret, sier Thoresen.

Hun mener det er viktig å være bevisst hvordan man omtaler folk i den gruppa man er satt til å jobbe for. Det gjelder å være litt ydmyk, se den enkelte og deres ressurser, uten å miste fagligheten. Selv er hun utdannet barnevernspedagog med videreutdanning i familierapi. Hun har studert flerkulturell forståelse, og nylig tok hun sexologi.

– Arbeidslivet er tøft. For å henge med og hindre å bli utbrent er det bra med påfyll. Min erfaring er at du får bruk for det du lærer, uansett hva det er, sier Vigdis Thoresen.

DYKTIG GJENG: Disse flinke konsulentene får flyktninger i Ålesund ut i jobb. Fra venste Cathrine Yndestad, leder Vigdis Thoresen med hunden Una, Cathrine Sørum, Åshild Marie Skårbrevik og Milla Galic.



Fra Burma til Ålesund

SNART HELSEFAGARBEIDER: I Burma var Lhwin Lhwin lærer, men hun synes det er en bra og viktig jobb å stelle for eldre også. Nå skal hun ta fagbrev i helsefag.

For ti år siden måtte Lhwin Lhwin og mannen hennes flykte fra Burma. Nå har begge jobb i helsevesenet og trives godt i Ålesund.

I en av stuene på omsorgssenteret sitter en eldre kvinne alene. Lhwin Lhwin setter seg ned foran rullestolen og tar begge hendene hennes i sine.

– Hvordan har du det i dag? Jeg synes du er kald på hendene. Fryser du?

Å stelle for og ta seg av gamle mennesker er en viktig og bra jobb, mener hun. I Burma er de eldre familiens ansvar. Hun synes Norge tar godt vare på eldre og syke. Mannen hennes er portør på sykehuset. En bra jobb, det også.

Politiske flyktninger

I Burma var de lærere, Lhwin Lhwin og mannen hennes. Hun jobbet på en ungdomsskole og underviste i engelsk, burmesisk og matematikk da de måtte flykte fordi militærjuntaen mislikte ektemannens politiske engasjement. Plutselig befant hun seg på den andre siden av kloden, og mer enn ti års lærergjerning og alt hun kunne var ikke verdt noen ting.

Hun husker godt sin første 17. mai, den rare maten, hvor kaldt det var. Men folk var hyggelige, og i Ålesund var de heldigvis flere burmesiske flyktninger.

Vanskelig språk

– Norsk er ikke lett for oss burmesere. Vi snakker nede

i halsen, mens dere bruker tunge og lepper, forklarer Lhwin Lhwin. Etter språkkurs og introduksjonsprogram for flyktninger begynte hun på den spesialtilpassede utdanningen som skulle føre til fagbrev og tittelen helsefagarbeider. Nå er målet like om hjørnet, men skoledagene var et slit å komme gjennom.

– Jeg hadde en ordbok i norsk-engelsk og en i engelsk-burmesisk. Først slo jeg opp det norske ordet i den ene, så den engelske oversettelsen i den andre. Det tok sin tid, men jeg kom meg gjennom pensum. Jeg skjønner grammatikken, og etter hvert lærte jeg meg ordene. Men fortsatt er det vanskelig å snakke norsk, sier hun.

Nesten norske

Ti år i et land gjør noe med deg. Ekteparet fra Burma fryser ikke lenger, de har lært å kle seg etter været. De har spart og kjøpt seg hus i Ålesund, har bil, venner og gode jobber.

Med norske pass og politiske endringer i Burma kunne Lhwin Lhwin og mannen i fjor for første gang besøke slektninger i hjembyen Rangoon.

– Det var flott se igjen familien og Rangoon. Men nå synes vi faktisk det er litt for varmt i Burma. Maten er veldig sterk også, sier Lhwin Lhwin og ler.

Du får det til hvis du vil

Viktig budskap til alle som lurer på om de greier å henge med i den digitale utviklingen på jobben: Du kan hvis du må.

Tekst: ELLEN STAI Foto: WERNER JUVIK



– Hvis jobben krever at du lærer deg det nye data-programmet, så klarer du det dersom arbeidsgiver legger til rette for det, sier forsker Rolf K. Andersen ved forskningsstiftelsen Fafo. På oppdrag fra LO har han og kollega Tove Mogstad Aspøy laget rapporten Digital kompetanse i arbeidslivet som ble ferdig i juni 2015.

Her har de analysert de norske resultatene fra PIAAC-undersøkelsen, en slags Pisa-undersøkelse for voksne i OECD-landene. I tillegg har de foretatt case-studier i to ulike bransjer; bilverksted og hjemmebaserte tjenester.

Mer enn sosiale medier

I Norge bruker 84 prosent av oss pc på jobben. Forskerne fant ut at en av seks mener de ikke har gode nok ferdigheter til å gjøre jobben bra nok. Så spørs det hva som er bra nok?

– Selv om noen har en følelse av ikke å strekke til, er det ikke sikkert det er slik. Det går et skille mellom subjektiv og objektiv kompetanse, sier Aspøy. Hun påpeker at mange som hevder de ikke kan data faktisk kan ganske mye. For hva er egentlig digital kompetanse?

– Mange tror det handler om å beherske Snapchat og twitter, men digital kompetanse er noe annet og mer enn sosiale medier. Behersker du dataverktøyet du primært bruker på jobben, har du digital kompetanse, sier Aspøy.

Ingen måtte gå

På arbeidsplassene forskerne undersøkte viste det seg at alle hadde klart overgangen fra manuelle oppgaver til data. Ingen var blitt nødt til å slutte i jobben fordi de ikke fikk det til. Digitaliseringen av

det norske samfunnet har foregått gradvis, og for de fleste skjedde den største og vanskeligste overgangen da vi gikk fra papir til pc. Etterpå har utviklingen gått sin gang, trinn for trinn, og de aller fleste greier å følge med. Selv om de yngre lærer forttere, er alder ingen hindring.

– Hvis alle på jobben skal henge med i utviklingen handler det om tre banale ting, sier Andersen. – De ansatte har ikke noe valg, jobben må legges til rette for læring, og man må lage noen tilpasninger for å få med de eldre som ofte har mindre dataerfaring enn de yngre.

Læring på tvers

Ikke minst er det viktig at arbeidstakerne skjønner poenget med det nye. Er det et nyttig verktøy, eller vil det komplisere jobben min?

– Ser du ikke hensikten er det vanskeligere å motivere seg, sier Andersen. – Det er viktig at arbeidsgiveren har en kompetanseplan og bruker den. Opplæringen må føles relevant, folk må ha en forståelse av hvor man er på vei. Spørsmålet er om bedriften har nok samlet kompetanse til å foreta digitale sprang og drive innovasjon?

– Det finnes kurs for det meste, men det viktigste er læring på tvers, at du har noen på jobben du kan spørre, og da mener jeg ikke helpdesk, for det kan være en høy terskel å forsere, sier Aspøy. Forskerne fant at såkalte superbrukere var viktige, en leder eller kollega som var lett å spørre og villig til å dele kunnskap. Har du noen å spørre når du står fast, vil de aller fleste lære etter hvert. – Vi så at mange gikk fra holdningen: Dette kommer aldri til å gå, til: Det gikk jo bra!

FORSKERNE: Tove Mogstad Aspøy og Rolf K. Andersen ved Fafo har funnet ut hvordan det står til med nordmenns digitale ferdigheter.

Norge skårer høyt

Norske voksne har ferdigheter som ligger over OECD-snittet i lesing, tallforståelse og problemløsning i IKT-miljø. Andelen som ligger på det øverste nivået innenfor problemløsning i IKT-miljø, er størst i alderen 25 til 34 år. Det er også denne aldersgruppen som har høyest gjennomsnittlig skår i leseferdighet og tallforståelse.

PIAAC står for Program for International Assessment of Adult Competencies.

(Kilde: SSB)

temahefter

FAGBLADETS
TEMAHEFTER
GIR DEG
UTFORDRINGER,
KUNNSKAP
OG INSPIRASJON

I temaheftene går Fagbladet dypere inn i problemstillinger knyttet til arbeidssituasjonen til medlemmer i Fagforbundet. Du kan også ha god nytte av hefter som tidligere er utgitt.



Bestill Fagbladets
temahefter på
fagforbundet.no.
Gå inn i
Nettbutikken,
Yrkesfaglige
temahefter.

Heftene er **GRATIS!**

utdanning.no

Her finner du svar på det meste som har med utdanning og videreutdanning å gjøre. Oversikt over mer enn 5000 utdanninger i Norge, inkludert fagskoler og etter- og videreutdannings-tilbud. Her finnes også artikler som kan hjelpe og veilede deg. Kunnskapsdepartementet står bak, og artiklene kvalitetssikres av relevante aktører i utdanningssektoren.

vilbli.no

Fylkenes informasjonstjeneste til videregående opplæring. Her finner du bl a oppskrift, regler og frister for søknader. Egne faner for voksne og lærlinger/lærekandidater.

vox.no

På sidene til Vox, Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, finner du mye informasjon og interessant stoff om blant annet yrkesrettet opplæring, realkompetanse og karriereveiledning.

nokut.no

NOKUT fører tilsyn med blant annet all eksisterende fagskoleutdanning og godkjenner nye fagskoletilbud og fagområder. I tillegg informerer de om kvalitetsstilstanden og bidrar til kvalitetsutvikling i fagskoleutdanningen. Klikk deg inn, velg for eksempel fanen Fagskole og få oversikt over godkjente utdanninger.

aof.no

AOF ble startet av Haakon Lie og har vært nært knyttet til arbeiderbevegelsen. I dag tilbyr AOF opplæring og utdanning til alle med hovedfokus på basiskompetanse, språk, HMS, videregående opplæring, fagskole og enkelte høyskoletilbud i tillegg til opplæring for medlemsorganisasjoner. AOF tilbyr kompetanseutvikling til alle som måtte trenge det, uavhengig av politisk eller sosialt ståsted.



Digital kompetanse i arbeidslivet kan du laste ned fra **fafo.no**. Rapport om hvordan tilegnelse av digital kompetanse foregår på jobben. Se intervju med forskerne på side 33.



Karriereveiledning: Behov, utbytte og betydning.

Last ned rapporten fra **vox.no**, klikk på statistikk/analyse og gå videre til publikasjoner. Informasjon om de offentlige karrieresentrene i fylkene, bl a hva slags veiledning de tilbyr og hvordan de kan tilrettelegge for realkompetansevurdering. I Norge sier en av fire voksne at de har behov for karriereveiledning.

Les mer om utdanning, jobb og muligheter:

Fafo.no: Klikk på publikasjoner, Fafo-rapporter og last ned Grenser for utdanning, Kvalitet i fag- og yrkesopplæring og Arbeidslivsrelevans i høyere utdanning.

Regjeringen.no: Søk på Computerization and the Future of Jobs in Norway og les undersøkelsen.

Nifu.no: Klikk på forskning, rekrutterings- og kompetansebehov.

Mange relevante artikler om fagskole- og høyskoleutdannede og arbeidsmarkedet.

Khrono.no: Nettsted for alle som er interessert i høyere utdanning og forskning. Klikk på karriere.

E24.no: Klikk på Jobb og Fremtidens arbeidsliv, her er det samlet artikler.

Fagforbundets utdanningsstipend

Fagforbundets utdanningsstipend har som formål å støtte opplæringstiltak og kompetanseutvikling for yrkesaktive medlemmer. Det gis ikke støtte til utgifter som medlemmet får dekket av andre, f.eks arbeidsgiver eller NAV.

Stipendordningen gjelder ikke lærlinger, elev- og studentmedlemmer. Likevel kan tidligere yrkesaktive medlemmer som går inn i en studiesituasjon og derved får redusert sin kontingent, søke stipend en gang pr. kalenderår.

Det kan søkes om støtte til:

- Utdanninger ved universiteter og høyskoler • Utdanninger i videregående skole og grunnskole (ny sjanse) • Etter- og videreutdanninger på ulike utdanningsnivåer • Praksiskandidatopplæring • Yrkesfaglige kurs • Lese- og skrivekurs med data

Kategori 1: Alle typer grunn-, etter- og videreutdanninger på hel- eller deltid som er formelt kompetansegivende (eks. gir studiepoeng) eller har en varighet på 80 timer eller mer.

Det utbetales halvparten av egne dokumenterte utgifter. Det utbetales inntil kr. 12.000,- pr. kalenderår.

Kategori 2: Kortvarige yrkesfaglige kurs med en varighet på mindre enn 80 timer. Det utbetales halvparten av egne dokumenterte utgifter. Det utbetales inntil kr. 3.000,- pr. kalenderår.

Lese- og skrivekurs

Lese- og skrivekurs dekkes med inntil kr. 10.000,- inkludert data-tekniske hjelpemidler pr. kalenderår.

Det kan søkes støtte til:

- Kursutgifter • Eksamensutgifter • Påkrevd materiell/utstyr (Kjøp av data-tekniske hjelpemidler: 25% dekkes inntil kr. 2500,-)
- Merutgifter til opphold utenfor hjemmet (kun overnatting)

Følgende dekkes ikke:

- Tapt arbeidsfortjeneste • Reiseutgifter • Diett/mat

Det er krav om originaldokumentasjon på alle utgifter i tillegg til dokumentasjon på hva arbeidsgiver eller NAV dekker. Dersom disse ikke dekker noe, skal dette også bekreftes.

Søkere må ha vært yrkesaktivt medlem i minst seks måneder for å kunne søke om stipend. Det kan kun søkes om utdanningsstipend til en utdanning en gang pr. kalenderår. Søknaden må fremmes før utdanningen er avsluttet. Det behandles ikke søknader hvor egne utgifter er mindre enn kr. 1500,-.

Søknadsskjema og søkerveiledning finnes på www.fagforbundet.no eller ved henvendelse til Fagforbundet.

omtanke
solidaritet
samhold



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no



FAGFORBUNDET

Postboks 7003 St. Olavs plass, 0130 Oslo - tlf. 23 06 40 00 - faks 23 06 44 07

www.fagforbundet.no • www.fagbladet.no