

Rapport

Partssammensatt utvalg – Kompetanse

15. mars 2022

KS

LO Kommune

YS Kommune

Unio

Akademikerne kommune

Kjersti Hjeltnes
Helga Moberg
Monica
Bunnud Grend Sjøggestøl
Evelin

Innholdsfortegnelse

Utvalgets mandat	2
Utvalgets sammensetning:	2
Utvalgets arbeid	3
Nærmere om utvalgets arbeid	3

Utvalgets mandat

I forbindelse med Hovedtariffoppgjøret i 2020, ble KS og forhandlingssammenslutningene enige om å nedsette et partssammensatt utvalg med følgende mandat:

Med utgangspunkt i partenes omforente forståelse av betydningen av nødvendig og relevant kompetanse, settes det ned et partssammensatt utvalg. Utvalget skal utforske, drøfte og vurdere ulike temaer knyttet til kompetanse, læring, utvikling og omstilling. Læringskultur og kompetansedeling på arbeidsplassen, herunder hvordan læring på arbeidsplassen kan organiseres smartere og mer motiverende for den enkelte er et av temaene. I tillegg skal utvalget drøfte hvordan ulike tariffbestemmelser knyttet til kompetanse praktiseres og fungerer, herunder hvordan det gis uttelling for kompetanse og bruk av stillingskoder. I hvilken grad og hvordan kompetanseutvikling inngår i kommunens måldokumenter og strategier vil også være et sentralt tema for utvalgets arbeid.

Utvalget skal på bakgrunn av drøftingene utarbeide en felles veileder som de lokale parter kan benytte i kompetanseutviklingsarbeidet i den enkelte kommune/fylkeskommune. Veilederen skal blant annet beskrive partenes roller, ansvar og forventninger i arbeidet med kompetanseutvikling, samt synliggjøre handlingsrommet i HTA.

Veilederen bør også synliggjøre hvorfor det er viktig å jobbe for en lærings- og innovasjonskultur og hvordan gode lokale prosesser knyttet til dette er en forutsetning for å lykkes med nødvendig endring og omstilling.

Fristen for utvalgets rapport er 31.1.2022.

Fristen for utvalgets rapport ble utsatt til 28.2.2022 på grunn av koronapandemien.

Utvalgets sammensetning:

KS:	Kjersti Myklebust Unn Wahl Karlsen Hanne Børrestuen Eva Margrethe Kvalvaag
LO Kommune:	Helga Melsom Karianne Heien
YS Kommune	Monica Deildok
Unio	Hedda Mellingen Osmund Skjeggestad
Akademikerne kommune:	Sonia Roedelé

Utvalgets arbeid

Utvalget har i utvalgsperioden hatt 13 møter.

Til ett av møtene fikk utvalget innspill fra arbeidet med kompetanseutvikling i Bergen, Asker, samt Flekkefjord kommune.

Utvalget legger med dette frem sin rapport fra arbeidet.

Nærmere om utvalgets arbeid

Utvalget brukte noe tid på å diskutere hvordan vi skulle forstå og svare ut mandatet. Det var enighet om å primært avgrense arbeidet i utvalget til mandatets del II, å utarbeide en veileder som de lokale parter kan bruke i kompetanseutviklingsarbeidet, og som blant annet skal beskrive "partenes roller, ansvar og forventninger i arbeidet med kompetanseutvikling, samt synliggjøre handlingsrommet i HTA."

I løpet av høsten 2021 ble det klart at partene hadde forskjellige forventninger til hva slags innhold veilederen skulle ha. Derfor har partene, i tillegg til å arbeide med utviklingen av en slik veileder, hatt to møter med mer inngående diskusjoner rundt "*hvordan ulike tariffbestemmelser knyttet til kompetanse praktiseres og fungerer, herunder hvordan det gis uttelling for kompetanse og bruk av stillingskoder.*" Videre har særlig praktiseringen av HTA kap. 1 pkt. 14.2 om utdanningspermisjon blitt diskutert. Partene har i disse diskusjonene hatt ulike syn på hvordan de ulike tariffbestemmelsene kan og bør praktiseres.

Arbeidstakersiden har gitt uttrykk for at de ønsker at kommunene bruker bestemmelsen om utdanningspermisjon mer fleksibelt til å sørge for nødvendig kompetanseheving av de ansatte, både til teoretisk og praktisk del av utdanningen. Dette for å sikre at kommunene kan utføre oppgaver og tjenester i tråd med innbyggernes behov.

Videre mener arbeidstakerorganisasjonene at det i større grad enn i dag bør gis lønnsmessig uttelling for relevant kompetanseheving, samt at arbeidstakere bør innplasseres i stillingskoder i tråd med gjennomført utdanning, slik det gjøres for undervisningspersonalet. Arbeidstakerorganisasjonene viser til at det i mange kommuner i praksis er vanskelig å få opprykk til ny stillingskode ifm. videreutdanning. Partene har også diskutert kompetansekrav ved utlysning. Arbeidstakerorganisasjonene mener at det i dag er for store variasjoner mellom kommuner når det gjelder hvordan ulike tariffbestemmelser knyttet til kompetanse praktiseres og fungerer, bl.a. om, og i så fall hvordan og i hvor stor grad det gis lønnsmessig uttelling for relevant kompetanseheving. Det er etter arbeidstakerorganisasjonenes oppfatning ikke saklige grunner til denne ulikheten. Videre er det er bekymring for at det kan bidra til kompetanseflukt fra kommuner der man ikke gir uttelling for relevant videreutdanning. Det er en oppfatning av at det sentrale avtaleverket gir for utydelig veiledning på dette området.

KS har framhevet at innplassering i stillingskoder i tråd med hovedtariffavtalen er et arbeidsgiveransvar, og er påvirket av hva slags *stilling* man er tilsatt i, og de kompetansekravene som er fastsatt for stillingen ved tilsetting. I KS-området er det ikke et rendyrket kompetanselønnsystem som gir automatisk rett til stillingskode i tråd med utdanningslengde/-nivå. Dette krever etter KS' vurdering i så fall en endring av Hovedtariffavtalen. For øvrig skal lønnsmessig uttelling for relevant kompetanseheving avspeiles i den lokale lønnspolitikken.

Partene er imidlertid enige om at planleggingen av kompetanseutvikling må ta utgangspunkt i virksomhetens mål og oppgaver. Det må være en sammenheng mellom virksomhetens og den enkeltes kompetansebehov og kommunens måldokumenter og budsjetter. Det er også enighet om at det må tilrettelegges for at ansatte har tid og mulighet til læring og kompetanseutvikling, og at

kompetanseutvikling er viktig for alle ansatte, uavhengig av utdanningsnivå, stillingsprosent eller alder. Partene er enige om at det er viktig å jobbe for en læringskultur hvor læring og utvikling er en del av den daglige oppgaveløsningen i virksomheten.

Videre er partene enige om hvordan partene lokalt bør samarbeide om læring og kompetanseutvikling, og hva som er de ulike partenes roller i arbeidet. Dette er også grunnlaget for veilederen, som vedlegges denne rapporten.

