

Veileder for Kompetanse-bransjeprogrammene
Et verktøy for tillitsvalgte til kompetanseheving på arbeidsplassen



Dato: 12. oktober 2020



1. **Hvordan bruke bransjeprogrammet som verktøy på din arbeidsplass?**

Denne veiledningen er utarbeidet for at du som tillitsvalgt skal kunne bruke bransjeprogrammene for å få til kompetanseheving på din bedrift. Bransjeprogrammets ide er at det skal være et tilbud som er utviklet og blir gjennomført som et trepartssamarbeid, slik at det er tilpasset den enkelte arbeidstaker og bedrift.

Det betyr at:

- undervisningsopplegget skal være tilpasset våre arbeidstakergrupper, (og ikke den enkelte utdanningsinstitusjon)
- det skal være tilpasset situasjonen og produksjonen på den enkelte bedrift
- det skal gjennomføres uten tap av arbeidsinntekt
- det må kunne kombineres med det å stå i full jobb , men enkelte tilbud er også for permitterte eller arbeidsløse

Erfaringene fra arbeidet så langt er at - uten at vi som arbeidstakerparter er involvert fra starten av - blir tilbudene ofte for ensidig preget av bedriftenes behov og ikke den enkelte arbeidstaker. Denne veiledningen er til for at vi skal kunne gjennomføre vår del i trepartssamarbeidet.

Vi oppfordrer dere som tillitsvalgte til å ta initiativ til å etablere et prosjekt

i bransjeprogrammet, på arbeidsplassen!

2. **Formålet med etterutdanning**

Omstillingen i arbeidslivet krever ny kompetanse. Særlig er digitaliseringen og behov for IKT-ferdigheter gjennomgående. Bransjeprogrammene skal hjelpe ansatte til å få oppdatert sin kompetanse ved gjennomføring av gratis etterutdanning i tilknytning til jobben. Man skal ikke utdanne seg ut av jobben, men beherske arbeidsoppgavene og endringer på arbeidsplassen enda bedre. Det er bra for den ansatte og for bedriften/virksomheten. Etterutdanning kan også gi høyere lønn.

Forskere peker på at fremtidens arbeidsliv vil bli forandret som følge av ny teknologi, digitalisering og det grønne skifte. For at bedriften og de ansatte skal kunne henge med i utviklingen, må de ansatte ha den kompetansen som blir etterspurt. Hvis ikke vil man fort bli skjøvet ut av arbeidslivet.

Det er aldri for sent å forberede seg på forandringer. Mange av oss litt oppe i åra vil også stå overfor forandringer i arbeidslivet. For at vi da ikke skal skyves ut av arbeidslivet før vi selv ønsker å gå ut, er det



viktig at vi får påfyll av kompetanse gjennom hele arbeidslivet. Derfor er bransjeprogrammet utviklet, og derfor er det viktig at dere som tillitsvalgte på bedriftene griper denne muligheten til å få et tilrettelagt tilbud for medlemmene.

3. **Kort bakgrunn for bransjeprogrammene for etterutdanning**

Bransjeprogrammene kom i stand etter Frontfagoppgjøret 2016. Partene (Fellesforbundet, Norsk Industri og Byggenæringens landsforening (BNL)) og regjeringen inngikk avtale om treparts-bransjeprogram for industri- og byggenæringen. Gjennom lokalt samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelsen på bedrifter, ble etterutdanningsbehov kartlagt. Det ble så utviklet korte målrettede utdanningsmoduler for fagarbeidere på tekniske fagskoler. Disse ble startet opp som en pilot i 2019-2020. Modulene ble godkjent av NOKUT, og finansieringen administrert av Kompetanse Norge i samarbeid med partene nasjonalt, herunder LO, NHO og involverte forbund og landsforeninger.

Også offentlig sektor utviklet bransjeprogram, rettet mot helsevesenet

Industrifagskolen ble raskt etterfulgt av bransjeprogram innen kommunal helse og omsorg. Som del av kompetansereformen vi er inne i, og som tiltak mot konsekvensene av koronakrisen, er det nå blitt etablert bransjeprogram i hele ni bransjer som administreres på samme måte som de opprinnelige programmene. Alle LOs forbund er nå involvert i ett eller flere bransjeprogram. Målgruppen og tilbyderne av utdanningen kan variere.

4. **Slik går du frem på din arbeidsplass**

Det er viktig at tillitsvalgte først snakker med medlemmene på arbeidsplassene for å diskutere kompetansebehov, og muligheten for etterutdanning, enkeltvis og kollektivt. Bruk gjerne forbundets/organisasjonens ressurser lokalt (avdelingene) og sentralt for råd og veiledning.

Det finnes en rekke verktøy i lov- og avtaleverk som kan brukes i denne sammenhengen. Se under!

Dernest må det opprettes et samarbeid mellom partene på bedriften, for å lage en lokal plan for hvilke kompetansehevede tiltak det er behov for, eksempler her er teori-prøve til fagbrev eller etterutdanningsmodul på fagbrev ved teknisk fagskole.

Når partene har definert behovet sammen, må det inngås dialog med tilbyder av relevant etterutdanning. Sammen må dere utvikle et tilbud som er tilpasset bedriftens produksjon og særegenhet, og for vår del: et undervisningstilbud som både i form og innhold er tilpasset



arbeidstakerne på bedriften. I dette ligger det at tilbudet skal være til for alle arbeidstakerne, og ikke bare få utvalgte.

Når dere har blitt enige om å utvikle et slikt tilbud, skal utdanningsinstitusjonen søke bransjeprogrammet v/Kompetanse Norge om midler til å gjennomføre tilbudet.

[Nettsiden for bransjeprogram hos Kompetanse Norge](#)

Der er viktig at man så tidlig som mulig har diskutert seg frem til hvordan tilbudet skal tilbys de ansatte, hvordan bedriften kan legge til rette for at tilbudet kan gjennomføres, og hvordan dere skal legge det frem for de ansatte slik at de kan melde seg på og gjennomføre det.

Det er også viktig å huske på at man bør ha en avtale med bedriften slik at den enkelte ikke taper økonomisk på å delta i kompetansehevingen.

Dessuten trenger medlemmene våre god veiledning og støtte - både med hensyn til det formelle ved søknadsskrivingen, det økonomiske og for å øke motivasjonen til å gjennomføre etterutdanningstilbudet.

Det må derfor angis en plan for hvordan gjennomføringen skal kombineres med jobben, og som angir tiden som trengs til dette.

5. **Behov for lokalt samarbeid med tilbydere av utdanning**

Etterutdanning er en kontinuerlig prosess. For å sikre systematikk i gjennomføringen, er det en stor fordel å etablere langsiktig kontakt med relevante tilbydere i nærmiljøet. Digitale tilbud kan gjennomføres uavhengig av geografi. Tilbyderne vil normalt være teknisk fagskole, videregående skole, universitet eller en institusjon for voksenopplæring, som AOF. I tillegg tilbys mesterutdanning for håndverkere.

6. **Avtaleverket gir mange rettigheter til etterutdanning for ansatte**

Hovedavtalen Kap XVIII, § 18-3 Tiltak/virkemidler:

Den enkelte bedrift skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres vanligvis en gang pr. år.

Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler.



Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

Tariffavtalene (eks. Industriooverenskomsten § 3.1, kulepunkt):

Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

...i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov.

...at ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfelle, jf. kap. V i tilleggssavtale IV til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste,

at videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som på fritiden, avhengig av lokale forhold.

Gjennom Frontfagoppgjøret 2020 ble følgende bestemmelse lagt inn i

Riksmeklerens protokoll:

Ved innføring av et etterutdanningsprogram som for eksempel Industrifagskolen, skal en plan for innhold, behov og gjennomføring drøftes med de tillitsvalgte. Ved enighet inngås en avtale om felles ansvar for gjennomføring mellom bedriften og de tillitsvalgte.

7. Avslutning

Dette er en forholdsvis ny måte å tenke etter- og videreutdanning på. Det betyr at veien blir litt til mens vi går. Tanken i programmet er at vi skal utvikle flere tilbud, lære av hverandre og sammen utvikle det som skal være fremtidens måte å tenke kompetanseheving i arbeidslivet på. Selv om det er nytt, har vi jobbet så lenge med dette at vi vet at, dersom man følger de rådene som er beskrevet i denne veiledningen, er det et godt verktøy for å etablere gode tilbud for våre medlemmer.

Vi må være med fra starten av. Det viktigste å ha med seg i dette arbeidet er:

- Sammen med arbeidsgiverne komme frem til behov



- Sammen med arbeidsgiverne definere form og innhold i et tilbud. Blant annet at det skal kunne kombineres med å stå i jobb.
- Bli enige med arbeidsgiverne om hvordan det skal gjennomføres slik at den enkelte arbeidstaker får et reelt tilbud.
- At man har blitt enige om det økonomiske og at den enkelte deltaker ikke taper arbeidsinntekt.
- At det er vi som definerer hva vi trenger og ikke utdanningstilbydere eller arbeidsgivere alene.

For mer informasjon – kontakt forbundet ditt!

Vil du søke om tilskudd?

- Reiseliv >
- Frisør >
- Detalj- og faghandelen >
- Industri- og byggenæringen >
- Anleggsbransjen >
- Mat og drikke >
- Elektro-, automasjons-, fornybar- og kraftnæringen >
- Kommunal helse og omsorg >
- Olje-, gass- og leverandørindustrien >

I bransjeprogrammene for kommunal helse- og omsorgssektor og industri- og byggenæringen ble det lyst ut midler til utvikling av nye studietilbud. Du kan finne utlysningene under Søk om tilskudd.

Da er det bare å ønske lykke til med dette viktige arbeidet!