

## **Saksframlegg**

---

TRONDHEIM KOMMUNE OG KOMPETANSEPOLITIKKEN

Arkivsaksnr.: 05/43613

---

### **Forslag til vedtak:**

- Bystyret tar til etterretning at rådmannen iverksetter ”programfag til valg” i samarbeid med Sør-Trøndelag fylkeskommune for å bedre rådgivingen og forebygge dropout i overgangen mellom grunnskolen og den videregående skolen.
- Bystyret imøteser varslet sak om ”Voksenopplæring mot 2015”, om et helhetlig tilbud til grupper som trenger en ekstra innsats.
- Bystyret imøteser sak om rekruttering til arbeid i eldreomsorgen. Bystyret peker på at dette er en av de største utfordringene for kommunen i et 15-årsperspektiv.
- Bystyret tar til etterretning at kommende kommuneplan vil ha kunnskap og kompetanse som sentrale verdier.

Bystyret tar til orientering at Rådmannen har opprettet et internt nettverk for strategisk kompetanse, for å utvikle strategier og fordele ansvar i kommunens egen kompetanseoppbygging.

## Trondheim kommune

### Bakgrunn:

Aage Borrmann fremmet 15.12.05 følgende private forslag:

*Behovet for kompetanse og kompetanseoppbygging er et stort og mangfoldig område. Trondheim kommune bør kartlegge og eventuelt videreutvikle dette området med sikte på å komme fram til en helhetlig plan for Kompetansepolitikken. Siktemålet må være å utvikle rullerende planer for "Kompetanseoppbygging mot 2015", der ulike sider av voksenopplæringstjenestene, Personaltjenestene, arbeids- og næringslivspolitikken, helse- og velferdspolitikken og innvandrings- og flyktningepolitikken gjennomgås, vurderes og prioriteres årlig. Arbeidet skal munne ut i konkrete anbefalinger innen utgangen av 2006*

Saken ble oversendt til behandling i tre av bystyrets komiteer.

### Helse og velferdskomiteens vedtak 08.02.2006:

*Helse- og velferdskomiteen gir slik UTTALELSE:*

*Rådmannen bes gjennomgå ulike sider av kompetanse- og opplæringstilbudene med sikte på å utvikle en helhetlig forvaltning og styring av hele opplæringsområdet.*

*Helse og velferdskomiteen vil særlig sette fokus på følgende grupper:*

- Flyktninger og innvandrere*
- Langtidssykmeldte og mennesker med nedsatt funksjonsevne.*
- Ungdom i alderen 16-25 år som faller utenfor det ordinære skoletilbudet eller arbeidslivet.*

### Finans og næringskomiteens vedtok den 04.04.2006 en uttalelse. Uttalelsen er likelydende med Oppvekstkomiteens innstilling til bystyret, vedtatt 05.04.2006:

*Saken sendes bystyret med følgende INNSTILLING:*

*Bystyret ber om at rådmannen nedsetter ei arbeidsgruppe som går gjennom hele kommunens engasjement i forhold til formell og uformell kompetanseutvikling, med sikte på å komme fram til en helhetlig plan for kompetansepolitikken.*

*Både arbeids- og næringslivsperspektivet og velferdsperspektivet skal ivaretaes i dette arbeidet, og gjenspeiles i sammensettinga av arbeidsgruppa.*

*Planen skal inneholde en gjennomgang av det kompetansebehov som enkeltmennesker, egne og andre offentlige myndigheter, arbeids- og næringsliv og andre virksomheter har. Planen bør også inneholde en gjennomgang av administrasjonen og styringa av kunnskaps- og kompetanseområdet i kommunen og forslag til eventuelle forbedringer. Arbeidet gies prioritet og gjennomføres i 2006.*

*En del områder som bør vurderes er:*

- Med bakgrunn i de store bortvalgs- og frafallstall i videregående skole opprette et forberedende 1-årig yrkes- og allmennutdanningskurs i samarbeid med fylkesadministrasjonen og respektive NAV-enheter.*
- Innføre en ungdomsgaranti for hele aldersgruppen 16-25 (29) år med mulighet til alternative formelle opplæringstilbud.*
- Initiere et kompetansefond der kroneverdien av ikke-benyttet rett til videregående skole fondsavsettes for å kunne finansiere seinere kompetanseheving for enkeltpersoner.*

## Trondheim kommune

- Styrke arbeidslivet som opplæringsarena og praksisplass for elever og studenter gjennom ulike støtteordninger. Det forutsettes at dette videreføres til nasjonalt nivå.
- Gjennom Økonomiplanen 2007-2010 analysere kompetansebehovet i sammenheng med kapittelet "Sysselsetting og arbeidsmarked".
- Styrke kompetansen for rådgivere og lærere i grunnopplæringa ved å utvikle en ny og helhetlig yrkesopplæringsplan for 1.-10. skoleår i nært samarbeid med arbeids- og næringsliv (partene i arbeidslivet bl.a.).
- Styrke mulighetene til raskere å komme i arbeid for innvandrere og flyktninger ved å forbedre språkopplæringa med en kombinasjon med yrkes- og praksisopplæring. Det forutsettes at dette etter hvert løftes til et nasjonalt nivå.
- Gjennomgå og styrke opplæringa for mennesker med nedsatt funksjonsevne. En bør også sette fokus på hvordan kommunal voksenopplæring kan være service- og hjelpeinstitusjoner for f.eks. mennesker med lese- og skrivevansker.
- Utvikling av ulike alternative og tilpassede opplæringsprogram for grupper som står i fare for å bli utstøtt av arbeids- og næringsliv. Det bør både utvikles formelle og uformelle tilbud.
- Styrking av kommunens næringsarbeid ved hjelp av kompetansekartlegging og utvikling av nødvendige opplærings- og kvalifiseringstilbud for ulike yrkesgrupper.
- Øke samarbeidet med universitet og høyskoler gjennom øket praksis- opplæring og utviklingsarbeid.
- Utvikle interne støtteordninger og opplæringsplaner for egne ansatte i kommunen gjennom å avsette minimum 3 arbeidsdager hvert år til opplæring/videreutdanning betalt av Trondheim kommune. Det forutsettes at de som benytter tilbudet fortsetter i bedriften i en tid som står i forhold til lengden på utdanninga. Det er viktig at en slik utdanning kan benyttes også ved overgang til annet arbeid.
- Utdannings- og kunnskapsbyen Trondheim bør ta initiativ til utvikle et videreutdanningsprogram for fagarbeidere gjennom bl.a. faghøyskoler med sikte på å utvikle nasjonale videreutdanningsprogram for de ulike fag. Trondheim kommune bør være med å utvikle et slikt program ved å tilby egne fagarbeidere å delta på slike kurs.
- Styrking av egne interne tjenester for kontinuerlig kompetanseheving av kommunens tjenester.
- Videreutvikle kommunens voksenopplærings tjenester til både formelle og utradisjonelle opplæringstilbud for ulike brukergrupper.

**Bystyret** debatterte flere av de omfattende forslagene i komiteens innstilling, men samlet seg til slutt om følgende vedtak den 27.04.06:

*Saken oversendes rådmannen for en nærmere vurdering før bystyret (etter innstilling fra formannskapet og komite) fatter vedtak om videre strategi og fremdrift.*

### **Generelt:**

Alle barn og unge har rettighetsfestet 10 års grunnskole, og videregående opplæring med fra 3 til 5 års varighet. Gjennom det nasjonalt fastsatte skoleløpet skal alle gis et nødvendig grunnlag for egen utvikling, samtidig som vesentlige samfunnsverdier formidles. For nasjonen er en slik grunnleggende utdanning og verdiformidling *et mål i seg selv*. Også voksne, f.eks. flyktninger og innvandrere, får innføring i samfunnsverdier og kultur.

Nesten all annen kompetansebygging og utdanning søkes, tilbys eller fremskaffes ut fra antatt konkrete behov. Behovet kan være individets behov for å realisere sine mål, få en utdanning og bli økonomisk

## Trondheim kommune

selvstendig / utvikle sitt talent, eller samfunnets og bedriftenes behov for rett kompetanse hos arbeidstakerne for å få løst samfunnets / bedriftenes oppgaver.

For bedriften og samfunnet er denne kompetansebyggingen ikke selve målet, men *et virkemiddel* for å nå bedriftens eller samfunnets mål. Til gjengjeld er dette sannsynligvis det sterkeste virkemidlet vi kjenner for å bygge opp individets, næringslivets, bysamfunnets og nasjonens muligheter for å nå sine mål.

### Fakta:

#### Aktører, roller og ansvar på utdanningsområdet

Utdanning og kompetansebygging skjer overalt i samfunnet, og involverer mange aktører, som hver for seg er hovedansvarlig for noen av områdene. Samtidig er andre aktører, for eksempel Trondheim kommune, samarbeidspartner der andre har hovedansvaret. En kort oversikt over de viktigste skoleslag/ kompetansetanseaktører ligger som vedlegg.

Grunnlaget for utdanning og kompetansebygging, er den basisutdanningen vi har med oss fra grunnskole og videregående opplæring. Enkeltforslag i oppvekstkomitéens innstilling til bystyret setter med rette fokus på vanskelige overganger mellom disse to skoleslagene. Vi vet at uheldige valg ved overgangen til videregående opplæring, øker muligheten for seinere dropout.

I tråd med Kunnskapsløftets mål om et helhetlig skoleløp og sikring av overganger, innfører grunnskolen i Trondheim nå et nytt fag, ”programfag til valg”, i ungdomsskolen. Faget skal bidra til at eleven får bedre kunnskap om valgmuligheter i VGS og yrkesfaglige muligheter i det lokale næringslivet. Dersom valgene eleven gjør blir mer rett i forhold til elevens forutsetninger, øker muligheten for at opplæringsløpet blir fullført.

Komitebehandlingen førte også til mange forslag som handler om behovet for yrkesretta kompetansetiltak på mange nivå. På individnivå har forslagene også fokus på ulike marginaliserte grupper sine behov. Noen av disse gruppene er brukere av kommunale tjenester som tilbyr opplæring, arbeidstrening eller aktiviteter.

For å forenkle gjennomgangen av det som skjer på det yrkesretta området, bør vi skille mellom kommunens ansvar og virksomhet, og resten av bysamfunnets ansvar og virksomhet. På samme måte bør vi skille mellom individets behov og samfunnets/ næringslivets behov.

### Tabell: Kompetansebehov

	Trondheim kommune	Bysamfunnet
<b>Samfunnets behov</b>	<b>A:</b> Behovet for å rekruttere, utvikle, beholde arbeidskraft for å kunne yte tjenester	<b>C:</b> Utdanningsinstitusjonene, det offentlige og næringslivets behov for å rekruttere, utvikle, beholde arbeidskraft
<b>Individets behov</b>	<b>B:</b> Enkeltindividets behov for å ha rett kompetanse i forhold til arbeidsoppgavene kommunen er satt til å utføre	<b>D:</b> Enkeltindividets behov for å ha rett kompetanse i forhold til å få og ha en jobb

## Trondheim kommune

**A: Kommunens behov som organisasjon** handler om å ha et tilstrekkelig antall ansatte med rett kompetanse i forhold til oppgavene, som stadig endrer seg.

En vesentlig utfordringen for kommunen dreier seg om å skaffe nok arbeidskraft, og kompetent arbeidskraft, spesielt for store innsatsområder som eldreomsorg, barnehager og skoler. Særlig eldreomsorgen har en stor utfordring framover, og det er anslått at det vil være behov for dobbelt så mange ansatte om 15 -20 år, bare for å opprettholde dagens tjenestetilbud.

Tiltak: Under bystyrets behandling av Eldreplanen ble det fattet vedtak om at rådmannen innen april 2007 skulle legge fram for bystyret en plan for rekruttering og kompetanseheving, og deretter rapportere på denne i 2008 mv.

Rådmannen har også nedsatt et utvalg som arbeider med strategiske kompetansespørsmål. Samtidig videreføres arbeid med å beholde ansatte: IA-avtalen, seniorpolitikken og nylig vedtatt formannskapssak om mangfold i kommunen, er alle tiltak som skal sikre et bredt, kompetent og ikkediskriminerende grunnlag for rekruttering og utvikling, og et positivt og attraktivt arbeidsmiljø i kommunen.

**B: Den kommunalt ansattes behov** handler om å utvikle seg i pakt med de endrete oppgavene kommunen til enhver tid får. Den ansatte trenger veiledning og påfyll. En medarbeider som opplever å ha god kompetanse på sitt fagfelt, vil både kunne utføre oppgavene sine bedre, og ønske å videreutvikle seg.

Tiltak: Kommunen har her iverksatt tiltak som bedre opplæring av nytilsatte ledere, tilrettelegging for de som må skifte arbeidsinnhold av helsemessige årsaker (atføring), tiltak for å beholde seniorer, tiltak for å skape og støtte mangfold, mv. I tillegg drives en rekke kurs som dyktiggjør den enkelte ansatte i utførelsen av sine arbeidsoppgaver, og i å utnytte teknologiske verktøy. Nettverket som arbeider med strategisk kompetanseutvikling vil klargjøre enhetenes ansvar for medarbeidernes kompetanse.

**C: Næringslivet, utdanningsinstitusjonene og andre offentlige aktører** har, i likhet med Trondheim kommune, de samme utfordringene som kommunen har som organisasjon: Å få , utvikle og beholde rett kompetanse i forhold til oppgavene.

Det er NAV som har oppgaven med å bidra til at arbeidsmarkedspolitikken virker, dvs at samfunnets behov for arbeidskraften står i et godt forhold til personer som har eller får rett kompetanse. Omvendt har også NAV ansvaret for at de som etterspør arbeid, får hjelp til å finne en jobb, eller hjelp til å forbedre sine muligheter gjennom kurs og kompetansegivende tiltak.

Tiltak: Trondheim kommunes viktigste rolle i forhold til å løse bysamfunnets kompetansebehov, er å gjøre byen attraktiv. Trondheim skal være en fin by å etablere seg i, for bedrifter og familier, og en god by å bo og studere i. I dag er det konkurranse mellom byregionene om næringsliv og arbeidskraft og studenter. Spørsmålet om hvordan en kan gjøre byen attraktiv nok, og betydningen av kompetanse og kunnskap, står helt i sentrum av arbeidet med ny kommuneplan som nettopp er igangsatt.

**D: Enkeltindivider** bosatt i Trondheim har, i forhold til arbeidsplassen sin, de samme behovene som de kommunalt ansatte: Å ha og utvikle sin kompetanse i tråd med oppgavene.

Men bysamfunnet har både yngre og godt voksne individer som ikke står i noe arbeidsforhold. Blant disse finner vi både arbeidsledige, ungdom som ikke har fullført VGS, flyktninger og innvandrere, og

## **Trondheim kommune**

funksjonshemmede. Mange av byens flere tusen uføretrygdede innbyggere ville også gjennom tilrettelegging og fleksibilitet kunne hatt tilknytning til arbeidslivet i hel- og deltid.

I forhold til å løse disse problemene på arbeidsmarkedet, har NAV den viktigste rollen. I forhold til elever som har falt fra i den videregående skolen, har også Fylkeskommunen et ansvar.

I den nye Velferdsmeldingen foreslås en rekke tiltak, der kommunen også skal bidra. Trondheim kommunes svar på hvordan dette skal gjøres hos oss, kommer snart til politisk behandling i løpet av våren 2007.

Trondheim kommune er en viktig samarbeidspartner for NAV og for Sør-Trøndelag fylkeskommune, og har en rekke enheter som bidrar i arbeidet rettet mot de nevnte målgruppene: SEVO, Granskogen, Logopedisk senter, Stavne Gård, Arbeid og kompetanse. Felles for disse enhetene er at de tilbyr kompetansehevende tiltak og / eller arbeidstrening og aktiviteter som skal øke individets muligheter for å komme over i et vanlig arbeidsforhold.

Under arbeidstittelen Voksenopplæring mot 2015, har rådmannen begynt arbeidet med en utredning av den samla innsatsen kommunen gjør på dette området. Målsettingen er å ha en helhetlig innsats, for å gi et best mulig tilbud, tilpassa den enkeltes behov. Saken vil ta for seg det arbeidet de fem nevnte enhetene utfører, for å finne fram til en god organisering og koordinering av innsatsen. Dette skal føre til skreddersøm for den enkelte bruker, med den rette blandingen av læring, arbeidstrening og aktivitet. Det vil bli lagt fram en politisk sak om kommunens voksenopplæringsarbeid i løpet av 2007.

### **Kunnskap og kompetanse i kommunens overordnede planer**

I gjeldende kommuneplan er kunnskap og kompetanse sentrale ordpar som vi finner både i visjon og langsiktige mål, og i teksten som omhandler strategiene. Det står om kompetanse i kapitlet om det hele mennesket, i teksten om næringslivet, og i kapitlet om kommunens egen virksomhet. Trondheim kommune sin utvikling som organisasjon og tjenesteyter skal vise at kommunen er en lærende organisasjon.

Både bystyret og formannskapet har gjennom nyere vedtak forsterket signalene om at kunnskap og kompetanse skal være gjennomgående verdier ved utarbeidelsen av ny strategisk del av Kommuneplanen (ref saken om NTNU / Trondheim 2020, og saken om OECD-rapporten om høyere utdannings effekt ved utvikling av regionen).

Rådmannen vil gjerne bekrefte at disse begrepene står helt i sentrum av tenkingen når vi starter arbeidet med ny kommuneplan. Rådmannen ser for seg at kunnskap og kompetanse vil stå på en enda mer sentral plass i den kommende planen enn det som er tilfelle i dag.

For øyeblikket arbeider kommunen på flere områder der nøkkelordet kompetanse står i sentrum:

- Nettverk for strategisk kompetanse (internt)
- Full barnehagedekning (nok og kompetent personale i framtida)
- Eldreplanen (nok og kompetent personale i framtida)
- Kunnskapsløftet i skolen (Egen plan for innføringen vedtatt – tiltak i 2005 og 2006)
- Strategi for kommunens egen kompetanseutvikling
- Sak om mangfoldig arbeidsliv (vedtatt i formannskapet)
- Samarbeidsavtaler med universitetet og høyskolene om praksisplasser (– ny avtale)
- Lærlingeordningen (– opptak hvert år)

## **Trondheim kommune**

- Egen vikarenhet (– rett kompetanse hos vikaren)
- Introduksjonsprogram for nytilsatte ledere
- Sosialt arbeid 2007 – 2010
- Voksenopplæring fram mot 2015
- Kommunens satsing mot fattigdom og for integrering

Som virkemiddel for å nå sentrale mål i tjenesteytinga og forvaltningen er kommunen nødt til å gjennomføre analyse av behov, kompetansekartlegging og kompetanseutvikling av sine medarbeidere. For å være en attraktiv arbeidsgiver og få rekruttert medarbeidere i framtida, er kommunen også nødt til å vise at dette står sentralt.

### **En helhetlig plan for alt som skjer ?**

Borrmanns forslag handler om en stor og samlet plan for kompetansepoltikken til kommunen, fram mot 2015. Det foreslås at planen skal rulleres, og den skal ta for seg all slags kompetanse, sett fra både enkeltindividets, bedriftens og samfunnets behov. Komiteene føyde til en rekke konkrete forslag som planen skulle ta opp.

Analyse av arbeidskraftbehov og plan for oppbygging og videreutvikling av kompetanse skjer på en rekke tjenesteområder, og kompetansespørsmål er viktige og integrerte deler av planene for alle våre tjenester. Det å trekke ut kompetansedelen av en rekke fagplaner for å legge dem i en samlet plan, vil neppe være noen god løsning. Rådmannen mener for eksempel at rekruttering til arbeid i eldreomsorgen er tett knyttet til forholdene i selve tjenesten.

Rådmannen mener det riktige stedet for overordnede helhetsperspektiver på individ-, næringslivs- og samfunnsnivå mht kompetanse, er kommuneplanen. Kommuneplanen har visjoner, mål og strategier som både gjelder hele bysamfunnet, og kommunens virksomhet. Strategiene skal omsettes i konkrete tiltak og handlingsplaner som kommer til uttrykk gjennom økonomiplan og årsbudsjettene og kommunens planer for enkelt-tjenestene. Rådmannen vil derfor anbefale at det ikke lages noen egen samlet plan for kompetansepoltikken for hele bysamfunnet, men at kunnskap og kompetanse blir nøkkelord i kommuneplanen.

### **Konklusjon:**

Aage Borrmann løfter fram et spesielt viktig felt i sitt forslag. Individets, næringslivets og samfunnets behov for kompetanse i forhold til å utnytte egne evner, mestre egne liv og løse viktige samfunnsoppgaver, er et stort og sentralt område i utviklingen av velferdsstaten.

Rådmannen i Trondheim, 25.01.2007

# Trondheim kommune

Elin Rognes Solbu  
kommunaldirektør

Ragnhild Setsaas  
rådgiver

Vedlegg: Kort om kommunens ansvar og deltakelse