

Kunnskapsdepartementet  
Postboks 8119 Dep  
0032 Oslo  
[postmottak@kd.dep.no](mailto:postmottak@kd.dep.no)

Oslo, 30.06.2025

## **NKFs innspill til NOU 2025:1 Felles ansvar, felles gevinst. Partssamarbeid for kompetanseutvikling i arbeidslivet (ref. 25/534)**

Det vises til at Kunnskapsdepartementet 31.1.2025 sendte *NOU 2025:01 Felles ansvar, felles gevinst – Partssamarbeid for kompetanseutvikling i arbeidslivet* på høring.

Kompetansereformutvalget ble oppnevnt 20. juni 2023 for å utrede hvordan de tre partene kan legge bedre til rette for omstilling og læring i arbeidslivet, gitt overordnede mål om høy stabil sysselsetting, å motvirke økende ulikhet og sikre kompetansen arbeidslivet trenger. Utvalgets målsetting er å bidra til en kompetansepolitikk og et partssamarbeid som fremmer kompetanseutvikling i arbeidslivet og gir alle arbeidstakere gode muligheter til nødvendig kompetanseutvikling. Utvalget har utredet tiltak som sammen eller hver for seg kan stimulere til at virksomheter og arbeidstakere får den kompetansen arbeidslivet trenger.

Høringsfristen er satt til 1. juli 2025.

### **Kort om Norsk Kommunalteknisk forening (NKF)**

Norsk Kommunalteknisk Forening (NKF) er en ideell organisasjon av, og for, norske kommunalteknikere. Foreningen er delt opp i fagfora for byggesak, bygg og eiendom, digital, plan & miljø, samt veg og park. NKF jobber for å dele kunnskap og skape relasjoner på tvers av kommunegrenser. Foreningen har over 400 virksomhetsmedlemmer, og medlemskommunene i NKF dekker 99,5% av den norske befolkningen. Over 1.000 kommunale enheter er aktive i foreningens nettverk. NKF har bred kontakt med sine medlemmer, og driver også mange regionale nettverk.

Nedenfor følger Norsk kommunalteknisk forening (NKF) sine innspill til forslaget. Innspillet er laget ved hjelp av kunstig intelligens.

### **NKFs innspill**

Kompetanseutvikling er en sentral del av NKFs strategi. Vi arbeider målrettet for å styrke fagmiljøene i kommunene gjennom konferanser, kurs, e-læring, nettverk og digitale verktøy. Derfor er vi opptatt av hvordan partssamarbeid og nasjonal kompetansepolitikk kan bidra til å sikre nødvendig og relevant kompetanse i kommunal sektor, spesielt da innenfor kommunalteknisk sektor.

For NKF er det viktig at *alle* får muligheten til å bidra i samfunnet. Påfyll av kompetanse gjennom hele arbeidslivet er en nødvendighet i dagens samfunn. Overordnet støtter NKF støtter NOU-ens mål om å styrke livslang læring og kompetanseutvikling i arbeidslivet. Kompetanse er avgjørende for å sikre bærekraftige og velfungerende kommuner i hele landet. Det må legges bedre til rette for kontinuerlig læring, også innen tekniske fagområder, som ivaretar viktig og kritisk infrastruktur på vegne av små og



store lokalsamfunn. Kommunesektoren trenger fleksible, tilgjengelige og relevante tilbud – både faglig og geografisk. NKF støtter at det i kommunal sektor må legges bedre til rette for kontinuerlig læring blant egne ansatte, særlig innen tekniske fag, helse, utdanning og digitalisering.

NKF erfarer at våre medlemmer har utfordringer både med å rekruttere – men også med å beholde ansatte - innenfor våre fagområder. Riktig informasjon om arbeidsoppgaver med påfølgende jevnlig påfyll av kompetanse er derfor stadig viktigere. NKF som en medlems-/interesseorganisasjon erfarer også at våre medlemmer i stadig mindre grad deltar på våre spesialtilpassede kurs- og konferanser innenfor våre fagområder. Vi har også spesiallaget e-læringskurs på våre fagområder, og potensiale for økning i antall brukere er stort. Årsakene til dette kan være flere, slik som f.eks. dårlig kommuneøkonomi eller kultur.

### **Manglende motivasjon blant ansatte, samt tid og ressurser**

Det er NKFs erfaring at det kan finnes ulike «barrierer» som gjør at ansatte ikke deltar i kompetanseutvikling, slik som f.eks. holdninger og motivasjon.

NKF må også peke på mangel på tid og økonomiske ressurser som barrierer for kompetanseutvikling blant våre medlemmer innenfor teknisk sektor i kommunen. Dette gjelder både for å gi ansatte fri og for å dekke kostnader til opplæring.

NKF tror det er potensialet for at kommuner generelt kan jobbe bedre og mer målrettet med læring og kompetanseutvikling, slik at kommunene er rustet for fremtidens krav og til mer effektiv bruk av ressurser. Om krav til økt, ny og endret kompetanse i større grad settes i system for alle ansatte, vil det bli lettere å prioritere nødvendige ressurser.

NKF mener det også må bli en bedre kobling mellom tilbud og etterspørsel. Kommunene må involveres og på den måten selv bidra til å identifisere kompetansebehov og samarbeide med utdanningsinstitusjoner og næringsliv.

### **Vanskeligheter med å finne relevante tilbud – behov for bedre informasjon og oversikt**

NKF erfarer at det er utfordrende å finne relevante utdannings- og opplæringstilbud, og at det i tillegg er uoversiktlig og fragmentert. Dette er en barriere som handler om tilbudets innhold, tilgjengelighet og tilpasning til behov.

NKF har eksempelvis erfart at kompetanseutvikling av kommunens driftspersonell er vanskelig, selv om det er høyt etterspurt. Årsaken kan være at tilbudet er fragmentert, ikke godt nok kjent, kanskje ikke tilpasset det faktiske behovet, har for høye totalkostnader, og det blir derfor ikke tillatt prioritert i den enkelte kommune. Her finner NKF grunn til å vise til en rapport fra 2024 som kan være relevant, hvor [Konnekt](#) var oppdragiver; tema for denne var «*Utredning av kompetansebehov og samarbeid*».

På vegne av våre medlemmer ønsker vi velkommen en samlet og bedre oversikt over hvilke tilbud som finnes, eventuelt også hvordan de kan finansieres. (Dette er også omtalt i den ovenfor nevnte Konnekt-rapporten.) Dette gjelder både for arbeidsgivere og ansatte.

NKF støtter derfor utvikling av en digital kompetanseplattform, som kan gi en samlet og kvalitetssikret oversikt over kompetansetilbud for arbeidslivet. Utformingen av denne kan bli svært viktig for fremtidens arbeidsliv og arbeidskraft. Denne kan gi arbeidslivet én dør inn til informasjon om og støtte til kompetanseutvikling i arbeidslivet. Plattformen skal blant annet gi informasjon om mulighetene for kompetanseutvikling, finansieringsordninger, verktøy og ressurser som kan være til hjelp for virksomheter, arbeidstakere og tillitsvalgte i arbeidet med kompetanseutvikling. Det er positivt at det etableres et system for veiledning og rådgivning i forbindelse med planlegging, gjennomføring og oppfølging av kompetansekartlegging. NKF påpeker at økt bruk av kompetansekartlegging vil kreve betydelige ressurser og høy kompetanse, og at det er viktig at nytten må vurderes opp mot innsatsen som kreves.

NKF erfarer at det finnes ulike plattformer for læring hos de mange og ulike aktørene. Videre erfarer vi at det generelt er en manglende delingskultur. Alt dette gjør at tilbudet mot kommunal sektor er uoversiktlig og vanskelig tilgjengelig. Muligens må det ses på kobling og flyt av data også mellom ulike e-læringsplattformer, og hvordan delingskultur kan utformes og endres.

### **Ulik praksis i realkompetansevurdering**

Praksis for vurdering av realkompetanse varierer, noe som kan gi uheldig ulikhet i muligheter for voksne. NKF mener generelt at praksis i større grad må harmoniseres, og vi er positive til bruk av nasjonale standarder eller systemer.

Utvalget foreslår også å utrede et helhetlig system for dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse opparbeidet i arbeidslivet. Målet er at systemet skal øke synligheten og verdien av kompetanse oppnådd utenfor det formelle utdanningssystemet og fremme samspill mellom kompetanse oppnådd i arbeidslivet og utdanning.

Kommunene må forbedre systemer for å dokumentere og verdsette kompetanse, både formell og uformell. NKF antar det idag finnes hindre for flyt mellom kommuners (mange ulike) HR systemene som holder oversikt over ansattes kompetanse og de ulike læringsplattformene. NKF tror det trengs veiledning for å sikre at dokumentasjon (data) flyter mellom ulike systemer.

NKF tror det er potensialet for at kommuner generelt kan jobbe bedre og mer målrettet med læring og kompetanseutvikling. Det kan være utfordrende å kartlegge hvilken kompetanse arbeidstakerne allerede har, og hva de trenger for å møte fremtidige krav. NKF støtter derfor et slikt system. Det er imidlertid viktig at et slikt system ikke blir for administrativt krevende å utvikle og vedlikeholde, og at det samtidig er både rettferdig, brukervennlig og i tråd med gjeldende regelverk.

Videre er NKF også positiv til et godt utviklet system for kompetanseattester, men det bør utvikles i tett sammenheng med det formelle kvalifikasjonssystemet og relevante læreplaner. Kompetansebevis fra formell utdanning bør synliggjøres i samme portal som vitnemål og kompetanseattester.

### **Karriereveiledning og rådgivning**

Siden informasjonen om kompetansetilbud rettet mot arbeidslivet og kommunene ofte fragmentert, er det i dag vanskelig å ta gode valg. Fylkeskommunene er lovpålagt å tilby karriereveiledning for voksne.

NKF mener dette tilbudet må kommuniseres enda bedre slik at det blir bedre kjent og mer tilgjengelig.

### **Behov for fleksible og desentraliserte tilbud**

NKF støtter alle forslag som støtter livslang læring og sikre fleksible, tilpassede tilbud som møter arbeidslivets behov. Vi mener det er stort og økende behov - spesielt i distriktene - for mer fleksible og tilgjengelige tilbud, som kan kombineres med arbeid og som ikke krever lange reiser.

Videreutvikling og styrking av regionale kompetansefora vil betyr at kommunene får en viktig rolle i å koordinere og delta i disse arenaene. NKF støtter i utgangspunktet dette, og det er da viktig med representasjon av aktuelle fagområder her, også tekniske sektor. NKF ser at slik deltagelse kan binde opp kommunens ressurser til deltagelse og oppfølging. For å avlaste kommunene kan det vurderes om interesseorganisasjoner som kjenner kommunene godt kan representere kommunen i slike fora, slik som f.eks. NKF.

### **Finansiering og insentiver**

Det er betydelige forskjeller mellom kommunene når det gjelder vilje og kapasitet til å investere i kompetanseutvikling. I dagens situasjon må kommunene ofte prioritere mellom kompetanseheving og stadig økende krav til lovpålagte oppgaver.

På generelt grunnlag er det avgjørende med fleksible og målrettede støtteordninger som treffer der behovene er størst. Det er også viktig at det er enkelt å søke og få tilgang til disse ordningene – ellers risikerer man at viktige målgrupper faller utenfor. Det bør vurderes tilskuddsordninger som styrker grunnleggende ferdigheter.

### **Støtte til livslang læring og teknisk kompetanse**

NKF er positive til tiltak som styrker finansieringen, tydeliggjør forventninger og fremmer fleksibilitet i utdanningssystemet. Vi støtter forslag som fremmer livslang læring og etter- og videreutdanning – noe som også må inkludere teknisk personell og ansatte innen drift i kommunene. Drift og vedlikehold av kritisk infrastruktur er et område som får økt oppmerksomhet og blir stadig viktigere.

Kommunesektoren er en av landets største arbeidsgivere. NKF mener det er viktig å forbedre finansieringsordningene for kompetanseutvikling, slik at kommunene i større grad kan utvikle egne ansatte fremfor å måtte rekruttere eksternt.

### **Behov for støtte og målrettede tiltak**

NKF vil understreke at kommunene trenger både økonomisk og administrativ støtte for å kunne følge opp tiltakene som foreslås i NOU-en. Vi er positive til støtteordninger for kompetanseheving, men stiller spørsmål ved om det kan være mer effektivt å støtte organisasjoner som NKF, som utvikler kurs tilgjengelig for alle medlemskommuner.

Vi etterlyser mer spesifikke og målrettede tiltak rettet mot tekniske fagområder som må anses som kritisk infrastruktur – som vann og avløp, plan- og byggesak, samt veg og park.

### **Digital kompetanse og kunstig intelligens**

POST- OG BESØKSADRESSE  
c/o Spaces, Tollbugata 8A  
0152 Oslo

TELEFON  
22 04 81 40

E-POST OG INTERNETT  
nkf@kommunalteknikk.no  
www.kommunalteknikk.no

BANKGIRO  
1600 42 55384

ORG. NR  
970 168 427 MVA

NKF understreker også behovet for digital opplæring og støtte til implementering av digitale normer og verktøy. Det er viktig med god informasjon og veiledning for alle aktører som skal ta i bruk nye systemer. Digitale verktøy må være brukervennlige, og krav til integrasjon med eksisterende plattformer bør vurderes nøye. Basert på våre erfaringer vil det også være behov for støtte og veiledning knyttet til bruk av kunstig intelligens.

NKF har selv – i samarbeid med våre medlemmer kommunen - utviklet digitale verktøy, slik som Digital Vegnorm, Prosjekthjelper, IK-Bbygg og Politikerdashbord

NKF bidrar på ulike måter til kompetansedeling på tvers av kommuner i dag, og vi er villig til å ta en større rolle om det er ønskelig. NKFs læringsplattform kan brukes av alle - også av de som ikke har e-postadresse som slutter på @x.kommue.no Vi utvikler stadig flere e-læringskurs innenfor våre fagområder, som er tilpasset målgruppen.

Med vennlig hilsen

Iren M. Lundby  
Seniorrådgiver/Jurist  
Norsk Kommunalteknisk Forening