

# ***Kunnskapsbehov for å utforme det yrkesfaglige opplæringstilbudet***

## ***Sluttrapport***



# ***Innhold***

<b><i>Del 1:</i></b>	<b><i>Introduksjon</i></b>	<b><i>s. 3</i></b>
<b><i>Del 2:</i></b>	<b><i>Beskrivelse av dagens prosess og aktørene</i></b>	<b><i>s. 7</i></b>
<b><i>Del 3:</i></b>	<b><i>Hovedutfordringer</i></b>	<b><i>s. 15</i></b>
<b><i>Del 4:</i></b>	<b><i>Anbefalinger</i></b>	<b><i>s. 22</i></b>
<b><i>Del 5:</i></b>	<b><i>Løsningsforslag</i></b>	<b><i>s.28</i></b>

***Bakgrunnen for prosjektet  
Om partssamarbeidet i fag- og yrkesopplæringen  
Målgrupper og aktiviteter i prosjektet***

***Leserveiledning***

Dette er oppsummeringen av prosjektet *Tjenestedesignprosjekt om kunnskapsbehov for å utforme det yrkesfaglige opplæringstilbudet*. Fra oppstarten 21. august til den avsluttende utviklingsworkshopen 7. og 8. oktober har vi arbeidet for å forstå hvordan endringer i det yrkesfaglige opplæringstilbudet skjer i dag, og hvordan denne prosessen kan forbedres.

Videre i denne innledningen presenterer vi kort bakgrunnen for prosjektet og partssamarbeidet i fag- og yrkesopplæringen, samt målgrupper og aktiviteter i prosjektet.

I del 2 gir vi en presentasjon av dagens prosess for endringsforslag og de fire hovedaktørene i vårt arbeid: Utdanningsdirektoratet, faglige råd, fylkeskommunene og Kunnskapsdepartementet.

I del 3 presenterer og utdyper vi de tre hovedutfordringene vi har identifisert:

- Direktoratet og de faglige rådernes roller oppleves uklare
- Det er langt mellom der behovene for endret kompetanse oppstår og der beslutningene skal tas
- Det er utfordrende å finne og sammenstille relevant datamateriale

I del 4 presenterer gir vi fem anbefalinger, med tilhørende forslag til tiltak:

1. Bidra til å effektivisere rådernes arbeidstid.
2. Bidra til at flere forstår prosessen når det gjøres endringer i tilbudsstrukturen.
3. Legge til rette for at saksbehandlingen går raskere.
4. Påvirke tilbudsstrukturen fra etterspørselssiden.
5. Komme nærmere der behovene oppstår.

I siste del presenterer vi et løsningsforslag som ble utarbeidet i workshop med Utdanningsdirektoratet.

## ***Bakgrunnen for prosjektet***

Formålet med prosjektet har vært å se på hvordan man bedre kan fange opp endringene i arbeidslivet, og hva det har å si for tilpassing av yrkesfagene.

Bakgrunnen for oppdraget er at Utdanningsdirektoratet ønsker

- at behov for endringer i utdanningstilbudet lettere identifiseres
- å redusere behovet for større revisjoner i tilbudsstrukturen, ved at tilbudet justeres jevnlig
- en kunnskapsbasert tilnærming til endringer i fag- og yrkesopplæringen.

## ***Om partssamarbeidet i fag- og yrkesopplæringen<sup>1</sup>***

Endringer i tilbudsstrukturen skal gjøres for å sørge for at utdanningstilbudet er tilpasset arbeidslivets behov for kompetanse.

Den norske 2+2-modellen innebærer at elevene har to års opplæring i skole, og to års opplæring i bedrift. Bedriften mottar støtte for å ha lærlinger, og må til gjengjeld sørge for opplæring i den fastsatte læreplanen.

Myndighetene fastsetter struktur og innhold i utdanningstilbudet. Partene i arbeidslivet er imidlertid gitt innflytelse på utdanningstilbudet. Dette er formalisert gjennom at hvert utdanningsprogram har et faglig råd. De faglige rådene er rådgivende organer for statlige utdanningsmyndigheter. De skal fremme behov og synspunkter fra arbeidslivet overfor myndighetene og ha innflytelse på hele opplæringsløpet. Det er Utdanningsdirektoratet som fastsetter de faglige rådenes mandat.

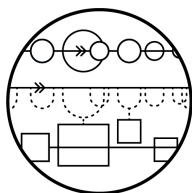
Et sterkt partssamarbeid er avgjørende for å sikre at opplæringstilbudene endres i takt med kompetansebehov i arbeidslivet. Organisasjonene kjenner behovet for kompetanse i arbeidslivet, mens myndighetene kjenner nasjonale mål og vilkår som er satt på politisk og administrativt nivå.

---

<sup>1</sup> Retningslinjer for samarbeid – SRY, faglige råd og Udir er publisert på [www.udir.no/utdanningslopet/videregaende-opplaring/felles-for-fagopplaringen/retningslinjer-samarbeid-for-sry-fagligerad-udir/](http://www.udir.no/utdanningslopet/videregaende-opplaring/felles-for-fagopplaringen/retningslinjer-samarbeid-for-sry-fagligerad-udir/)

## **Målgrupper og aktiviteter i prosjektet**

I dette oppdraget har vi særlig sett på rollen til de faglige rådene. Rådene er som beskrevet tillagt en viktig rolle i partssamarbeidet. I tillegg har representanter fra fylkeskommunene, Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet på ulike måter vært involvert.



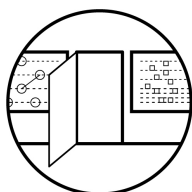
**Kartleggings-workshop**  
3. september

### **Deltakere:**

Prosjektgruppen i Utdanningsdirektoratet, deltakere fra statistikkavdeling og fagansvarlige for faglige råd.

### **Mål / agenda:**

Kartlegge hvordan endringer foregår i dag, og barrierer og utfordringer for å gå gjennom endringsforslag.



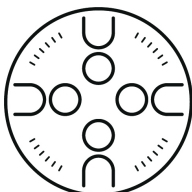
**Stand ved faglige råd sine møter**  
11. og 12. september

### **Deltakere:**

Representanter fra faglige råd som ønsket å gi sine innspill.

### **Mål / agenda:**

Lære om de faglige rådenes vurdering av problemstillingen, forstå rådenes arbeidsprosess, inkludert utfordringer og forbedringsområder.



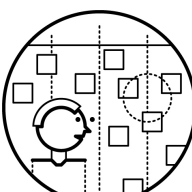
**Gruppeoppgave som del av  
"Erfaringssamling med  
fylkeskommunene**  
16. september

### **Deltakere:**

Representanter fra fylkeskommunene.

### **Mål / agenda:**

Deltakerne bidro med sin oppfattelse av systemet for endringer i dag, og vurderte hvilken kunnskap fylkeskommunene kan bidra med.



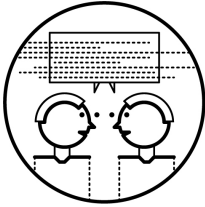
**Kartleggings- og  
utviklings-workshopper**  
19. og 24. september

### **Deltakere:**

11 representanter fra til sammen syv faglige råd.

### **Mål / agenda:**

Kartlegge dagens prosess, identifisere utfordringer og utvikle løsningsforslag.



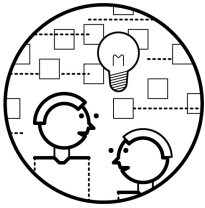
**Utforskende intervjuer**  
I prosjektperioden

**Deltakere:**

Tre relevante representanter fra Utdanningsdirektoratet og gruppeintervju med to representanter fra Kunnskapsdepartementet.

**Mål / agenda:**

Utforske problemstillingen og mulige løsninger.



**Utviklingsworkshop med  
Utdanningsdirektoratet**  
7. og 8. oktober

**Deltakere:**

Prosjektgruppen samt relevante spesialister i Utdanningsdirektoratet.

**Mål / agenda:**

Utvikle et løsningsforslag basert på innsikten fra prosjektet, oversikt over eksisterende tjenester og datakilder.

## Del 2:

# Beskrivelse av dagens prosess og aktørene

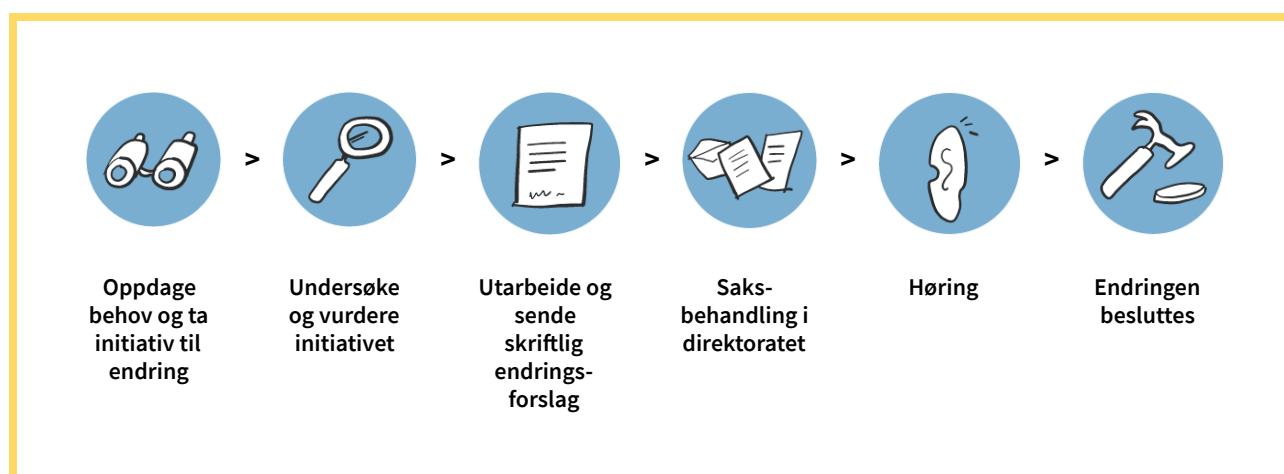
**Dagens prosess**  
**Utdanningsdirektoratet**  
**Faglige råd**  
**Fylkeskommunene**  
**Kunnskapsdepartementet**

Innledningsvis vil vi gi en beskrivelse av hvordan endringer i tilbudsstrukturen skjer i dag og en overordnet beskrivelse av innsikten fra de ulike aktørene vi har involvert.

### **Dagens prosess**

Endringer i tilbudsstrukturen kan være å slå sammen to fag, splitte opp, legge ned eller opprette et nytt lærefag, med mer. For endringer i tilbudsstrukturen er Utdanningsdirektoratet saksforberedende organ, mens endringene vedtas i Kunnskapsdepartementet. Forslag om en endring kan fremmes fra enkeltorganisasjoner, fylkeskommuner, opplæringskontor, faglige råd eller andre. Myndighetene kan også fremme forslag til endring. I dag opplever direktoratet at det kommer få forslag til endringer, og at tilbudsstrukturen blir endret ved større og sjeldnere revisjoner.

I prosjektet har det vært nyttig å se på prosessen i seks steg.





### **1. Oppdage behov og ta initiativ til endring**

Behov for endring kan i utgangspunktet oppdages av hvem som helst som mener at utdanningstilbudet ikke svarer på arbeidslivets behov. Deretter er man nødt til å ta initiativ. I dag belager man seg i stor grad på at endringsforslag blir spilt inn via bransjeorganisasjoner til faglige råd, men skriftlige endringsforslag kan også komme direkte fra fylkeskommunene eller andre aktører, uten at det har gått gjennom faglig råd.



### **2. Undersøke og vurdere initiativet**

Initiativ til endringer må undersøkes. I dag fremstår det som de faglige rådene har et stort ansvar for å vurdere initiativer og eventuelt igangsette arbeidet med et skriftlig endringsforslag. Samtidig er direktoratet involvert i prosessene gjennom sine fagansvarlige som tilrettelegger for arbeidet i rådene. Vurderingene av behov for endring skal bygge på bransjekunnskap, tilgjengelig forskning, analyser og prognoser. Det er også viktig å dokumentere om et endringsforslag er forankret bredt i den aktuelle bransjen.



### **3. Utarbeide og sende skriftlig endringsforslag**

For at et initiativ skal bli til et formelt forslag, må det utformes et skriftlig endringsforslag som dokumenterer behovet for endring. Omfanget av endringsforslagene varierer, men arbeidet med å fremskaffe relevant kunnskap og formulere en skriftlig søknad er arbeidskrevende. Ansvar for å innhente tilstrekkelig kunnskap er ifølge retningslinjene delt mellom direktoratet som sekretariat og partene i arbeidslivet.



### **4. Saksbehandling i direktoratet**

Direktoratet skal saksbehandle de skriftlige endringsforslagene. Myndighetene må belyse hvilke konsekvenser endringen har for arbeidslivet og bedrifter, for skoleeier/fylkeskommunene og for elevene og lærlingene. I saksbehandlingen skal faglige råd involveres, dersom de ikke har vært involvert i søknadsprosessen eller hvis direktoratet har fremskaffet ny informasjon i saken. Saksbehandlingen kan ende i en anbefaling om endring som sendes til Kunnskapsdepartementet.



### **5. Høring**

Kunnskapsdepartementet beslutter om forslaget skal sendes på høring. Beslutningen baseres i all hovedsak på kvaliteten i innholdet og dokumentasjonen i anbefalingen fra direktoratet. Dersom departementet godtar endringsforslaget sendes det på høring. Høringen er åpen for alle. Direktoratet oppsummerer høringen. For forslag som gjelder Vg3 opplæring i bedrift samarbeider direktoratet og faglige råd om å sende forslaget på høring og om høringsoppsummeringen.



### **6. Endringen besluttes**

Etter oppsummeringen av høringen sender direktoratet en anbefaling til departementet, som vedtar endringen.



## **Utdanningsdirektoratet**

Representanter fra Utdanningsdirektoratet har, i tillegg til å være en del av prosjektgruppa, deltatt i to workshoper og tre intervjuer. Direktoratet har en viktig rolle både som saksbehandler av alle endringsforslag, beslutningstaker ved mindre endringer, som leverandør av statistikk og kunnskap om utdanningssektoren og som sekretariat for de faglige rådene.

Dagens prosess for endringer i tilbudsstrukturen fremstår som utfordrende for direktoratet. Man opplever at det kommer få forslag om endringer i tilbudsstrukturen, og at dette over tid medfører at det heller gjennomføres store revisjoner. Revisjonene er arbeidskrevende for både direktoratet og samarbeidspartnere, og dette kan også gå utover kvaliteten på arbeidet som blir gjort.

Direktoratet har en mulighet til å fremme egne endringsforslag, men benytter denne lite. Det nevnes flere årsaker til at direktoratet ikke tar en mer aktiv rolle. Det oppgis at det er en manglende tradisjon for at myndighetene initierer slike endringer, og at det internt i direktoratet også er en motstand mot å igangsette og prøve ut noe nytt. Direktoratet mangler også tilgang på både kvalitativ og kvantitativ kunnskap om arbeidslivets behov. Det er i hovedsak de partene i arbeidslivet gjennom faglige råd som skal bidra med dette, men denne kunnskapen er begrenset og vurderes ikke alltid som representativ nok av direktoratet. I tillegg er man usikker på hvorvidt flere initiativ fra direktoratets side vil utfordre samarbeidsmodellen med arbeidslivet og de faglige rådene.

En annen fremtredende utfordringen er at samarbeidet mellom direktoratet og de faglige rådene fremstår uklart. Et tydelig eksempel er den fagansvarlige, som i halvparten av sin stilling arbeider med å støtte de faglige rådene (blant annet som sekretær i rådsmøter), og i den andre halvparten arbeider som rådgiver og saksbehandler i direktoratet. Et annet eksempel er uklarhet rundt hvem som har ansvaret for å fremskaffe relevant informasjon til dokumentere endringsforslag. Det er også trukket frem at saksbehandlingen internt i direktoratet går tregere enn ønsket. Årsaker som trekkes frem er at saksbehandlingen internt i direktoratet er tidkrevende og ikke er tilstrekkelig strukturert, at forslagene bryter med dagens tilbudsstruktur og dermed er tidkrevende å utrede, eller at andre deler av myndighetene har interesser og/eller et ansvar i saken.

I workshop og intervjuer har representanter for direktoratet ytret et behov for å systematisere eksisterende kunnskap. Det savnes automatiske funksjoner for å filtrere, sammenstille og presentere direktoratets eksisterende datagrunnlag så det blir enklere for både saksbehandlere, faglige råd og andre å bruke. Dette vil i følge direktoratet kunne effektivisere dagens arbeidsprosesser, og frigjøre tid for både direktoratet

og de faglige rådene. En slik systematisering vil også bidra til at direktoratet kan ha en mer aktiv rolle i arbeidet med å følge med på utviklingen til de ulike fagene, og raskere fange opp behov for endringer. Dette mener de kan bidra til flere endringsforslag og potensielt også mer helhetlige og langsiktige endringsforslag.

Innsiktsarbeidet vårt viser at Utdanningsdirektoratet har et ønske om å kunne se sammenhengen mellom yrkesfaglige utdanningsløp og arbeidsmarkedsutfall. Direktoratet ønsker også bedre kunnskap om små fag, der det er lite tilgjengelig statistikk i dag og organisasjonene ofte ikke har utformet politikk. Det fremstår også som et ønske å utvikle indikatorer som kan peke på fagretninger man bør undersøke nærmere. Eksempler på slike indikatorer er høyt frafall og høy andel kryssløp.

### **Sitater fra innsiktsarbeidet**

- *“De store grepene som har vært gjort har kommet fra politisk nivå og ikke fra de faglige rådene, fylkeskommunene selv og så videre. Frem til nå er det politikerne som står for endringene.”*  
- Representant for Utdanningsdirektoratet
- *“Man er prisgitt at det kommer et forslag. Systemet bør fange opp dette på annen måte.”*  
- Representant for Utdanningsdirektoratet
- *“Det er nok ikke arbeidslivets behov når vi bare ser på vår statistikk... Vi i Udir har statistikk på hvem som søker, går inn og ut relatert til utdanningen, men så har NAV statistikk på hvem som får jobb. Men skiller de på hvem som har utdanning og ikke?”*  
- Representant for Utdanningsdirektoratet

### **Faglige råd**

**Representanter for faglige råd har deltatt i to workshoper, samt blitt invitert til å gi innspill på en stand under rådsmøtene 11. og 12. september 2019. På workshopene var til sammen syv av ti råd representert<sup>2</sup>.**

Det gjennomgående inntrykket er at rådene er tilfredse med muligheten til å påvirke, men at denne muligheten begrenses på flere måter: Myndighetene legger beslag på deler av rådsmøtene, både ved å gi felles informasjon og ved å be rådene behandle saker med relativt korte tidsfrister. Ved endringsforslag må rådene både ha kompetanse og tid til å

---

<sup>2</sup> Rådene for Teknikk og industriell produksjon, Elektrofag og Bygg- og anleggsteknikk var ikke representert. Dette er en svakhet ved innsikten om faglige råd.

utforme en god søknadstekst, og finne tilstrekkelig dokumentasjon i tråd med direktoratets utredningsinstruks. Dette oppleves unødvendig byråkratisk. Om rådene ikke har kapasitet til å gjøre dette arbeidet, eller ikke finner personer eller organisasjoner med motivasjon til å gjøre det, kan gode endringsforslag bli liggende ubehandlet.

Erfaringsbasert kunnskap og bransjekunnskap trekkes frem som de viktigste kunnskapskildene. Dette er innspill og vurderinger fra medlemsbedrifter, andre fagpersoner i organisasjonen eller kunnskap og meninger som har kommet frem gjennom prosjektarbeid i organisasjonene, dialogmøter og lignende. Samtidig benyttes statistikk og relevante utredninger i så stor grad som mulig. Dette kan være et krevende arbeid, og mange av rådsmedlemmene har ikke kompetansen som skal til for bruk av til dels komplisert statistikk, eller kjennskap til hvor man bør lete. Ofte brukes den statistikken som er lettest tilgjengelig.

I perioden 2012-2017 ble de faglige rådene pålagt å utforme to utviklingsredegjørelser i året. Dette ble redusert til én redegjørelse i året for perioden 2017-2021. Utviklingsredegjørelsen er en rapport som skal redegjøre for den faglige utviklingen og om endringer i bransjene som får betydning for utdanningstilbudet. Gjennom arbeidet med utviklingsredegjørelsen kan rådene oppdage behov for endringer. Dokumentet brukes også som et kunnskapsgrunnlag i rådenes videre arbeid. Imidlertid er arbeidet tidkrevende, og innholdet i dokumentet oppdateres ikke over tid. Hvordan utviklingsredegjørelsene er utformet og strukturert varierer på tvers av rådene.

Det er blitt trukket frem flere ganger at rådene opplever lite engasjement rundt deres arbeid. Særlig råd som dekker mange små fag og har lav organisasjonsgrad kan ha vanskeligheter med å hente nye innspill og be om tilbakemeldinger på eksisterende forslag. Også innenfor større fagområder kan man oppleve svært få høringssvar på foreslåtte endringer.

I samarbeidet med Utdanningsdirektoratet nevnes samme utfordringer med rolleavklaring og ansvarsfordeling som direktoratet opplever. Den fagansvarliges dobbeltrolle er problematisert, og det er reist spørsmål ved hvem som skal gjøre arbeidet knyttet til å finne og presentere relevant datamateriale for å belyse rådenes diskusjoner.

Det er også blitt trukket frem at samarbeidet mellom rådene og direktoratet kan bli bedre. Representantene i rådene møter en kultur og arbeidsmåte mange ikke er vant til. Dette er blitt omtalt som at direktoratet møter rådene med manglende forståelse og manglende respekt, men kan for eksempel skyldes at hvilke retningslinjer direktoratet forholder seg til når de vurderer innspill fra rådene ikke er gjort godt nok kjent. Det er også en uttalt frustrasjon at direktoratet ønsker at de yrkesfaglige læreplanene

følger en struktur rådene mener stammer fra de studieforbereidende læreplanene, og at dette ikke alltid er hensiktsmessig.

Vi vil trekke frem at det er variasjon mellom rådene, og de kan oppleve utfordringene ulikt. Noen ulikheter som påvirker rådenes arbeid er:

Mange fag	vs.	Få fag
Store fag	vs.	Små fag
Høy organisasjonsgrad	vs.	Lav organisasjonsgrad
Lang tradisjon som lærefag	vs.	Kort tradisjon som lærefag
Høy etterspørsel etter fagbrevene	vs.	Lav etterspørsel etter fagbrevene

Det er verdt å merke seg at rådene har tilsvarende støtte fra direktoratet uavhengig av disse.

Innsiktsarbeidet vårt peker på at en utfordring med dagens datakilder er at de ikke omfatter private utdanningstilbud. Det oppleves også som en utfordring å finne sammenlignbare tall på fylkesnivå. Det er også ytre ønske om mer detaljerte tall rundt oppmelding, gjennomføring og klager på fag- og svenneprøver. Dette er fordi antall stryk, antall forsøk før bestått med mer kan si noe om forholdet mellom opplæringen som gis i bedrifter og hva prøvenemndene vurderer som fagets viktige innhold.

#### **Sitater fra innsiktsarbeidet**

- *“Hvem har bevisbyrden? Er det vi i partene som skal overbevise myndighetene, eller skal de overbevise oss om at forslagene våre ikke mulig? Ofte er det sann at vi skal komme med dokumentasjonen.”*  
- Representant for faglig råd.
- *“Det virker som byråkratiet ikke “takler” endringsforslagene. Veldig tidkrevende.”*  
- Representant for faglig råd
- *“Det er ulønnet arbeid og tar mye tid... får ikke kompensasjon for dette... man må jobbe på fritiden med dette. Må være litt idealistisk og ha lyst.”* - Representant for faglig råd
- *“Vi ønsker respekt for yrkeskompetanse. Ta fagbrev er bra nok. Man presses stadig for å legge til rette for at ‘folk kan komme seg videre i livet’. Å være bare baker, bare bilmekaniker, er ikke bra nok. Mesterbrev er på høyde med mastergrad, det må kommuniseres”.*  
- Representant for faglig råd

## **Fylkeskommunene**

Fylkeskommunene har vært representert i prosjektet via innspill fra deltakere på en erfaringssamling<sup>3</sup> og via enkelte representanter i de faglige rådene. På erfaringssamlingen var deltakerne personer som arbeider aktivt med å rekruttere lærebedrifter. Enkelte arbeidet mest administrativt, uten direkte kontakt med arbeidslivet. Andre var også involvert i dimensjoneringsarbeidet i fylkene. Fylkesrepresentantene i faglig råd representerte KS eller en av arbeidsgiverorganisasjonene for lærere.

Vi har ikke grundig kunnskap om fylkeskommunenes arbeidsmåte, men totalt sett har det kommet frem noen interessante beskrivelser. Inntrykket vårt er at fylkene arbeider aktivt med dimensjonering og med å gjøre lokale tilpasninger i læreplanene. Det fremstår som dimensjoneringsarbeidet tradisjonelt sett gjøres basert på hva elevene søker, og ikke arbeidslivets behov. Det ble løftet frem som en frustrasjon av flere at dimensjoneringen gjøres etter søkertall. Eksempler på fylker som arbeider mer strategisk med dimensjonering (Østfold, Buskerud) ble løftet frem som positive eksempler.

Lokale tilpasninger i læreplanen og samarbeid med opplæringskontorene ble omtalt som helt nødvendige for å møte det lokale arbeidslivets behov. Det lokale arbeidslivet kan fremme sine behov direkte når fylkeskommunen arbeider med å finne læreplasser, eller det kan fremmes via opplæringskontor. Flere har beskrevet at fylkeskommunene strekker seg svært langt for å gjøre lokale tilpasninger. Samtidig er vårt inntrykk at fylkene ikke har klare kanaler til hverken Utdanningsdirektoratet eller faglige råd for å videresende innspill de mottar eller gi egne forslag til endringer. Slik kan altså nyttig kunnskap om arbeidslivets behov stoppe opp. Det kan være at den nasjonale endringsprosessen tar for lang tid for fylkeskommunene, som må løse bedriftenes kompetansebehov "her og nå".

Representantene for fylkeskommunene vi har snakket med ser ut til å ha de samme utfordringene med å finne, sammenstille og tolke ulike datakilder som øvrige i prosjektet. Dette gjelder både for arbeidet med dimensjonering og ved utvikling av rapporter internt i fylket. Disse savner et autoritativt og oppdatert system. Særlig trekkes det frem som utfordrende at tallmaterialet som fylkene har og det som presenteres er ulikt, for eksempel for antall lærekontrakter.

### **Sitater fra innsiktsarbeidet**

- *“Krav til en omstilling hos skolen, fagarbeideren og bransjen skjer hyppigere enn før. Innholdet i opplæringen må endres uansett, da er*

---

<sup>3</sup> Erfaringssamling for rekruttering av lærebedrifter, Utdanningsdirektoratet i Oslo, 16. september 2019

*det ikke vits at man bruker fem år på en utredning.”*

- Deltaker på samling for fylkeskommunene

- *“Vi sier dette må du ta via bransjeorganisasjonen din - og så skjer det ingenting.”* - Deltaker på samling for fylkeskommunene
- *“Tidsfrist for endringsprosessen. Den tar for lang tid i dag - burde ha en frist på tre-fire måneder.”* - Idé fra deltaker på samling for fylkeskommunene

### **Kunnskapsdepartementet**

Vi har gjennomført et gruppeintervju med to representanter for Seksjon for videregående opplæring og voksnes læring i Kunnskapsdepartementet.

Departementet ønsker kvalitetssikret kvantitativ data for å se hvorvidt en lærling har arbeid og *relevant* arbeid etter at de har tatt et fag-/svennebrev. Målet er mer objektivt å kunne vurdere om utdanningstilbudet er nyttig for elevene, for slik å kunne gjøre endringer der det ikke fungerer.

Departementet opplever dagens system for endringer og de store revisjonene som for ressurs- og tidkrevende, og mener tydeligere kvantitative data kan bidra til at man kan gjøre riktige endringer med mindre ressursbruk i forkant. Særlig der endringene vil medføre store kostnader for samfunnet ønsker departementet et grundig og objektivt kunnskapsgrunnlag som kan belyse behovet for endringene.

Departementet gjennomfører få undersøkelser av innkomne endringsforslag, og er avhengige av at Utdanningsdirektoratet gjør dette. En utfordring for departementet er at direktoratet har lite data om arbeidsmarkedet til bruk i sine vurderinger, og at man er usikker på om kunnskapsgrunnlaget som følger fra arbeidslivets parter er objektivt og grundig nok.

### **Sitater fra innsiktsarbeidet**

- *“Vi ser for oss et rent kvantitativt kunnskapsgrunnlag, som kan legges til grunn når faglige råd, Udir og vi jobber med endringer.”*  
- Representant for Kunnskapsdepartementet
- *“Vi tror ikke alltid på arbeidslivets parter. For oss er det mye påstander.”*  
- Representant for Kunnskapsdepartementet
- *“Problemet i dag er at vi ikke har noen kunnskap om hvor lærlingene er i arbeidslivet.”* - Representant for Kunnskapsdepartementet

***Direktoratet og de faglige rådenes roller oppleves uklare***

***Det er langt mellom der behovene for endret kompetanse oppstår og der beslutningene skal tas***

***Det er utfordrende å finne og sammenstille relevant datamateriale***

I prosjektet har representantene fra myndighetene og faglige råd vært involvert i intervjuer, gruppeoppgaver og workshoper. De har vært invitert til å beskrive sin rolle, hvordan de i dag arbeider med å oppdage og følge opp behov for endringer, samt hvilke utfordringer de opplever. De har også blitt utfordret til å beskrive mulige løsninger til disse utfordringene. Arbeidet baserer seg på at aktørene som deltar i systemet er de som best kan vurdere hvordan det oppleves og at de har gode vurderinger av hvordan systemet kan forbedres. Ved å se samlet på de ulike aktørenes beskrivelser har vi funnet det vi vurderer som tre hovedutfordringer. Vurderingen baserer seg på om utfordringen ser ut til å ha store konsekvenser eller at flere aktører opplever den samme utfordringen.

### ***Direktoratets og de faglige rådenes roller oppleves uklare***

Både direktoratet og faglige råd beskriver utfordringer som følge av uklare roller og uklar ansvarsfordeling. Rådene opplever høye forventninger til sitt arbeid i forhold til deres kapasitet. Den fagansvarlige kan ha en utfordrende dobbeltrolle.

- 1.** Rådenes mandat og rådenes kapasitet samsvarer ikke alltid. Arbeidskapasiteten ser ut til å variere både mellom rådene og mellom de enkelte representantene, men mange har rådsarbeidet i tillegg til vanlig jobb. Enkelte representanter deltar uten å motta honorar. Derfor er det i utgangspunktet begrenset hvor stor arbeidskapasitet rådene har. Rådene opplever i tillegg at myndighetene utfordrer kapasiteten deres:

- a. For stor andel av rådsmøtene benyttes til fellestid, som felles informasjon fra direktoratet til rådsmedlemmene. Dette går på bekostning av egen møtetid og tid som tidligere ble brukt til møter på tvers av faglige råd.
  - b. Rådene må ta stilling til endringsforslag fra myndighetene, og tidsfristene for å gi svar kan være for korte til at rådene har tid til å gjennomføre en tilstrekkelig prosess for å belyse temaet de skal ta stilling til. Møtetiden blir brukt til å drøfte fortløpende saker, fremfor å ta tak i mer arbeidskrevende utfordringer.
  - c. Dokumentasjonskravene til endringsforslag gjør arbeid med endringer krevende for rådene. Råd kan oppleve både manglende kapasitet, motivasjon og kompetanse til å arbeide frem gode endringsforslag. Gode forslag kan bli liggende fordi ingen kan ta ansvar for å skriftliggjøre dem tilstrekkelig.
2. Fagområdene rådene har ansvar for er ulike. Blant annet har rådene ansvar for ulikt antall fag, fagområdet deres har ulik organisasjonsgrad eller har ulik tradisjon for lærlinger. Rådene har likevel samme mandat og en tilsvarende støtte fra Utdanningsdirektoratet fagansvarlige.
  3. De faglige rådene opplever at myndighetene i for liten grad lytter til deres råd, og at deres erfaringsbaserte kunnskap ikke verdsettes nok. Imidlertid mener direktoratet at de fleste forslag blir vedtatt, og at svært få blir avvist. At opplevelsen er så ulik kan skyldes uklare forventninger til hverandre, uklare roller eller liten forståelse for hverandres prosess.
  4. Det er ikke klart bestemt hvordan arbeidsdelingen mellom de faglige rådene og direktoratets fagansvarlige skal være. Det kan være arbeidskrevende å finne frem kunnskapsgrunnlag til rådernes arbeid, og arbeidsfordelingen er ikke klar. I mandatet står det at både direktoratet og partene i arbeidslivet har ansvar for at nødvendig informasjon er tilgjengelig.
  5. Utdanningsdirektoratet har en dobbeltrolle som sekretariat for de faglige rådene, som saksbehandler av alle forslag, og som beslutningstaker for mindre endringer. Utfordringer med dobbeltrollen vises tydelig på følgende områder:
    - a. Den fagansvarlige som fasiliterer de faglige rådene har god kjennskap til prosesser innad i direktoratet og innad i sitt/sine faglige råd. Dette fører til uformell kommunikasjon begge veier. For den fagansvarlige kan det føles ubehagelig å presentere sin kjennskap til de faglige rådernes prosesser og meninger i diskusjoner internt i direktoratet. De faglige rådene kan oppleve den fagansvarliges veiledning som styring som begrenser deres selvstendighet.
    - b. Den fagansvarlige skal støtte rådene i deres arbeid, blant annet ved å føre referat. Den fagansvarlige utfører også annet skrivearbeid. På samme tid kan den fagansvarlige vurdere de



samme innspillene, men da i sin rolle som saksbehandler for myndighetene.

6. Partssamarbeidet på yrkesfagfeltet skal bidra til løsninger som på best mulig måte ivaretar både individets, arbeidslivets og samfunnets behov for kompetanse. Både representanter i faglige råd og myndighetene kan ha andre agendaer og holdninger som bidrar til et konservativt system. Et eksempel som er trukket frem er at enkelte utdanningsprogrammer “eier” enkelte kompetanser, og at dette hindrer utvikling av fag arbeidslivet etterspør. Et annet eksempel er at myndighetene har god nytte av enkelte typer lærlinger, og at dette kan påvirkes deres vurderinger.

#### **Sitater fra innsiktsarbeidet**

- *“Utdanningen er en kobling mellom arbeidsliv og skole, vi er nødt til å samarbeide [..] Det må være måter å samarbeide på som er bedre enn i dag.”*  
- Representant for Utdanningsdirektoratet
- *“Ubehagelig når direktorat og råd er uenige. Det kan virke som at det er jeg som tar opp konflikter.”*  
- Fagansvarlig i Utdanningsdirektoratet
- *“Vi sitter som saksbehandlere og svarer på høringsfrister.”*  
- Representant for Faglige Råd
- *“Udir styrer de faglige rådene på det læreplantekniske - men faglige råd opplever sikkert at de blir styrt for mye.”*  
- Representant for Kunnskapsdepartementet

## ***Det er langt mellom der behovene for endret kompetanse oppstår og der beslutningene skal tas***

Direktoratet ønsker flere endringsforslag, og en jevnere justering av tilbudsstrukturen. Både direktoratet og til dels faglige råd har lang avstand til de enkelte regioner, næringsparker og bedrifter der behov for annen kompetanse kan oppstå. Dagens system ser ut til å gå glipp av mange innspill om arbeidslivets behov og konkrete forslag til endringer.

- 7.** På direktoratets og de faglige rådenes nettsider blir personer med endringsforslag anbefalt å ta opp forslaget med “egen organisasjon før saken behandles i rådet”<sup>4</sup>. At dette er riktig vei for å få til endringer i tilbudsstrukturen er gjentatt av fylkeskommuner og av rådene selv. Imidlertid kommer det få forslag til endringer i dag. I dette prosjektet har vi ikke vært i kontakt med forslagsstillere, men både deltakere i faglige råd, ansatte i Utdanningsdirektoratet og ansatte i fylkeskommunen har beskrevet situasjoner der endringsforslag ikke blir spilt inn fordi personen med innspillet lar være å gå videre med forslaget.
- 8.** Det er blitt pekt på aktører i utdanningssektoren som trolig besitter kunnskap om forskjellen mellom utdanningstilbudet og arbeidslivets behov, men som i liten grad bidrar til endringer på nasjonalt nivå:
  - a.** Fylkeskommunene er i tett kontakt med arbeidslivet både i arbeidet med å finne læreplaner for sine kandidater, ved dimensjonering av egne utdanningstilbud og når de gjør lokale tilpasninger av eget utdanningstilbud. Disse kan ha verdifull kvantitativ og kvalitativ kunnskap for å vurdere endringer i utdanningstilbudet.
  - b.** Opplæringskontorene, som støtter bedriftene i det praktiske rundt å ha en lærling, kan trolig bidra til å belyse der utdanningstilbudet ikke er tilpasset arbeidslivets behov.
  - c.** Det offentlige er i seg selv en stor arbeidsgiver. Fylkeskommuner og kommuner har trolig god kunnskap om sine behov, f.eks. innenfor omsorgssektoren og ulikt drifts- og vedlikeholdsarbeid.
  - d.** Prøvenemndene besitter kunnskap om lokale tilpasninger av læreplaner, og ser hva lærlingene har lært under tiden med opplæring i bedrift. Denne kunnskapen kan gå via bransjens representanter i prøvenemndene til bransjeorganisasjonene og deretter til faglig råd. Faglige råd har påpekt at dette skjer i liten grad.

---

<sup>4</sup> Eksempel:

<https://www.udir.no/utdanningslopet/videregaende-opplaring/felles-for-fagopplaringen/faglige-rad/bygg-anleggsteknikk/>

- e. Andre aktører utenfor utdanningssektoren kan besitte viktig kunnskap for hvordan et fag bør utvikles, for eksempel er Helsedepartementet en svært relevant aktør for helse- og oppvekstfag. Statens Vegvesen kan være relevant for teknikk- og industriell produksjon.
- 9. Faglige råd og fylkeskommuner uttrykker frustrasjon over at det tar lang tid å gjennomføre endringer, også det de oppfatter som små endringer som navneskifte. Enkeltpersoner, organisasjoner og fylkeskommunene kan vurdere systemet som mindre effektivt, og slik reduseres også engasjement rundt endringer i tilbudsstrukturen.

#### **Sitater fra innsiktsarbeidet**

- *“Elektrikerfaget er et av de største, her kom det bare 10 høringsinnspill på læreplanene!”*  
- Representant for Utdanningsdirektoratet
- *“Dynamikken fungerer dårlig fordi prøvenemndene ikke har en tilbakemeldingsfunksjon tilbake til partene. Prøvenemndene er kanskje for mye styrt av fylkeskommunene”*  
- Representant for Faglige Råd
- *“Burde være et elektronisk system som bedrifter og opplæringskontorene kan melde inn behovet til næringslivet.”*  
- Representant for fylkeskommunen
- *“Det er ingen som har noe ansvar for innovasjon hos Udir, her må innovative mennesker inn i prosessen!”*  
- Representant for fylkeskommunen

## ***Det er utfordrende å finne og sammenstille relevant datamateriale***

Både myndighetene, fylkeskommunene og faglige råd må forholde seg til ulike datakilder som beskriver utdanningssektoren og arbeidslivet. Aktuelle kilder er Utdanningsdirektoratet, SSB, de ulike aktørenes egne statistikk og ulike rapporter om kompetansebehov. For alle parter innebærer dette en del manuelt arbeid, og data fra ulike kilder er ikke alltid sammenlignbare.

- 10.** Det er lite systematikk i hvordan både de faglige rådene og Utdanningsdirektoratets fagansvarlige går frem for å finne relevant datamateriale for å belyse problemstillinger.
- 11.** Tall fra relevante kilder er ikke alltid sammenlignbare, selv om de skal beskrive samme virkelighet. Fylker og sentrale myndigheter presenterer noe ulike tall. Dette kan skyldes kategoriseringen, måletidspunkt eller målemetode. Dette er en særlig frustrasjon for de faglige rådene.
- 12.** Datakildene kan mangle relevant informasjon, for eksempel om private skoler. Enkelte faglige råd har en stor andel private skoler, og deres datagrunnlag blir mer mangelfullt enn andres. Andre kan ha mange små fag, og dermed mangle statistisk data om disse. Ikke alle datakilder er tilgjengelige på fylkesnivå, og det er dermed vanskelig å se tendenser tidlig.
- 13.** Alle parter ønsker tilgang til mer kunnskap om arbeidslivets behov.
  - a.** Statistikk som viser hvilke jobber personer som har fullført de ulike lærefagene har fått oppdateres for sjelden. Tall for arbeidsledighet for hvert enkelt lærefag har ikke vært tilgjengelig, og det har vært utfordrende å sammenstille og sammenligne kilder for ulike lærefag.
  - b.** Man har begrenset kvalitetssikret kunnskap om hvilket kompetansebehov arbeidslivet har i dag.
  - c.** Man har begrenset med kunnskap om fremtidens kompetansebehov. NHOs kompetansebarometer og NAVs bedriftsundersøkelse benyttes i dag. Disse kildene estimerer behov hhv. fem og tre år inn i fremtiden, og både råd og myndigheter ønsker vurderinger lenger fremover enn dette.
- 14.** Profesjonelt nettverk og personlige relasjoner styrer hvilken kunnskap som kommer til de ulike faglige rådene. Dette kan føre til at det ikke er de mest nødvendige endringene som blir fulgt opp.
- 15.** Som en konsekvens av disse utfordringene benytter utdanningsdirektoratet i liten grad sin mulighet til å gjennomføre utredninger.

### **Sitater fra innsiktsarbeidet**

- *“Kunnskapen må være presentert så tilgjengelig og forståelig slik at det er lett å bruke det. En av de største utfordringen er at det blir for komplisert til å at det blir håndterbart.”*  
- Representant for Utdanningsdirektoratet
- *“Tall om lærlinger er vanskelig å tolke: Udir og fylkeskommunene bruker ofte ulike tall. Man regner noe forskjellig, og det blir da vanskelig å sammenligne ulike variabler.”*  
- Representant for Fylkeskommunen
- *“Problemet i dag er at vi ikke har noen kunnskap om hvor lærlingene er i arbeidslivet.”*  
- Representant for Kunnskapsdepartementet

1. ***Bidra til å effektivisere rådenes arbeid.***
2. ***Bidra til at flere forstår prosessen når det gjøres endringer i tilbudsstrukturen.***
3. ***Legge til rette for at saksbehandlingen går raskere.***
4. ***Påvirke tilbudsstrukturen fra etterspørselssiden.***
5. ***Komme nærmere der behovene oppstår.***

Et mål for prosjektet har vært å utvikle en eller flere forslag til løsninger basert på målgruppens behov. Vi presenterer her fem anbefalinger med tilhørende tiltak, samt en beskrivelse av et løsningsforslag utarbeidet i workshop med Utdanningsdirektoratet.

Vi mener anbefalingene særlig vil kunne påvirke direktoratets mulighet til å fange opp og raskere vurdere behov for endringer i utdanningstilbudet. Siden få endringsforslag og lite jevnlig justering av tilbudet trekkes frem som en hovedutfordring både av direktoratet og kunnskapsdepartementet, vurderer vi dette som det viktigste å påvirke.

I del 5 presenterer vi kort resultatet fra en utviklingsworkshop med Utdanningsdirektoratet. Arbeidet i workshopen tok utgangspunkt i utfordringene vi har identifisert, en foreløpig behovsanalyse samt presentasjoner av eksisterende og potensielle relevante datakilder og -systemer. Dette løsningsforslaget kan besvare flere av utfordringene vi har presentert, og tar også opp i seg flere av anbefalingene. Til grunn for løsningsforslaget ligger enklere tilgang på et oppdatert kunnskapsgrunnlag - et tiltak som i seg selv kan bidra til å nå flere av anbefalingene.

## **1 Bidra til å effektivisere rådenes arbeid**

### **Hvorfor bør dette gjøres?**

Rådenes arbeid preges av tidsknapphet, og de opplever at tiden de har til rådighet i rådsmøtene er blitt redusert. Anbefalingen er særlig relatert til at rådenes mandat og kapasitet ikke alltid samsvarer (utfordring 1) og at arbeidsdelingen mellom direktoratet og rådene ikke er klar (utfordring 4).

### **Mulige tiltak er:**

#### **A Effektivisere arbeidet med utviklingsredegjørelsen**

Å utforme denne er arbeidskrevende for rådene, og de har ikke alltid nødvendig kompetanse til å finne og sammenstille relevant statistikk.

#### **B Gi mer rom og tid til faglige vurderinger i rådsmøtene**

Vurder hvordan fellesdelene på rådsmøtene benyttes, og arbeide for å redusere tiden der rådene ikke får arbeide med sin egen agenda. Kan direktoratet gi informasjonen på en mer effektiv måte? Er informasjonen relevant for de faglige rådene? Er den relevant for alle i de faglige rådene?

#### **C Tidligere involvering og orientering av rådene**

Direktoratet bør vurdere om de kan varsle rådene om saker myndighetene ønsker at de drøfter i bedre tid. Rådene kan slik forberede seg bedre, og vurdere om deres rådsmøte er riktig arena for å drøfte saken.

#### **D Utarbeide et enklere datagrunnlag**

Direktoratet kan samle eksisterende data og presentere dette sortert på utdanningsprogram og enkelte fag. Løsningene kan også indikere *hvor* man bør undersøke nærmere, ved å vise hvor det for eksempel er unormalt høy strykpersent eller få lærekontrakter.

#### **Forventet effekt**

Ved å bidra til å effektivisere rådenes arbeidstid kan man bidra til at rådene tenker mer langsiktig og får gjennomført mer grundige drøftinger. Man gjør det lettere for rådene å oppfylle sitt mandat, som inkluderer å fremme forslag til endringer basert på arbeidslivets behov.

## **2 Bidra til at flere forstår prosessen når det gjøres endringer i tilbudsstrukturen**

### **Hvorfor bør dette gjøres?**

Flere råd opplever lite engasjement rundt endringsforslag. For fylkeskommunene kan lokale tilpasninger være en lettere vei for et relevant utdanningstilbud enn å foreslå endringer sentralt. "Retningslinjer for samarbeid – SRY, faglige råd og Udir" er et langt dokument og nettsiden fagligerad.no er lite oversiktlig.

Anbefalingen er særlig knyttet til rådene opplever at myndighetene i for liten grad lytter til deres råd (utfordring 3), at arbeidsdelingen mellom direktoratet og rådene ikke er klar (utfordring 4), direktoratets dobbeltrolle (utfordring 5) og at flere frustreres over at endringer i utdanningstilbudet tar så lang tid (utfordring 9).

### **Mulige tiltak er:**

#### **E Vise sakene som er under behandling**

Øke kjennskapen til saker under behandling, hvilken status de har og hvem som foreslo saken. Faglige råd er en viktig målgruppe for slik informasjon, men oversikten kan også gjøres allment tilgjengelig.

#### **F Tydeligere presentasjon av dagens prosess**

Presentere dagens modell for å gjøre endringer i tilbudsstrukturen mer forståelig, for eksempel gjennom visualisering av saksgangen fra forslagsstiller til vedtak i Kunnskapsdepartementet. Hovedmålgruppen er personer og organisasjoner med endringsforslag, men alle andre aktører kan også dra nytte av en forenklet fremstilling.

#### **Forventet effekt**

Status på endringsforslag kan være motiverende for faglig råd, og kan gi en bedre forståelse av hvordan deres endringsforslag behandles, og hva som er hindringene for at de blir vedtatt.

Økt åpenhet om innkomne endringsforslag kan legge press på de ansvarlige til å behandle endringsforslagene hurtigere.



### **3** *Legge til rette for at saksbehandlingen går raskere*

#### **Hvorfor bør dette gjøres?**

Utdanningsdirektoratet ønsker jevnligere justering av tilbudsstrukturen. Flere aktører opplever at prosessen er treg. Anbefalingen er særlig knyttet til at rådene opplever at myndighetene i for liten grad lytter til deres råd (utfordring 3) og at opplevelsen av en treg prosess kan redusere motivasjonen til å spille inn endringsforslag (utfordring 9).

#### **Mulige tiltak er:**

##### **G** **Hurtigbehandling**

Etablere rutiner for hurtigbehandling av enkelte endringsforslag som man vet ikke har store konsekvenser. Hurtigbehandlingen kan innebære lavere dokumentasjonskrav.

##### **H** **Tydelige vurderingskriterier**

Gjøre det tydelig hva som må dokumenteres og utredes for at et endringsforslag blir gjennomført. Om dette er tydelig kan forslagsstillere innrette sine forslag etter dette.

##### **I** **Etablere et felles datagrunnlag**

Dersom det utvikles et felles og enklere datagrunnlag i tråd med tiltak D kan saksbehandlingen gå raskere fordi flere aktører forholder seg til det samme datagrunnlaget.

##### **J** **Følge opp tidligere endringer**

Endringer som er gjennomført evalueres sjeldent. Det kan etableres et system for å følge opp f.eks. nyetablerte fagbrev på visse tidspunkt, og sjekke vurderingene som ble gjort ved søknad og godkjenning mot virkeligheten.

#### **Forventet effekt**

Flere endringsforslag. Det kan også føre til flere avviste endringsforslag. Lærdom fra tidligere endringer kan bidra til mer effektive og treffsikre endringer i fremtiden.

## **4 Påvirke tilbudsstrukturen fra etterspørselssiden**

### **Hvorfor bør dette gjøres?**

Elevens søking påvirker i stor grad fylkeskommunenes dimensjonering. Ved å støtte elevene i å ta godt informerte valg kan man påvirke fylkenes tilbud. Anbefalingen kan bidra til å redusere behovet for innspill om endringer i tilbudsstrukturen (utfordring 7) og den krever mer åpen, tilgjengelig kunnskap om arbeidslivet og hvilke verdi ulike fagutdannelser har (utfordring 14).

### **Mulige tiltak er:**

#### **K Gi elever og foreldre økt kunnskap**

Tilgjengeliggjøre kunnskap arbeidsutsiktene etter ulike fagutdanninger for elever og foresatte, så man tar kunnskapsbaserte valg.

#### **L Gi veiledningstjenestene økt kunnskap**

Bidra til at karriereveiledere på ungdomsskoler har god kunnskap om de ulike yrkesfaglige utdanningsprogrammene. For eksempel kan kunnskap om hvilke ferdigheter som kreves og hvilke muligheter et fagbrev åpner for kan være nyttig.

#### **Forventet effekt**

Over tid kan økt søkning på relevante og etterspurte fagbrev påvirke den reelle (tilbudte) tilbudsstrukturen.

## 5 **Komme nærmere der behovene oppstår**

### **Hvorfor bør dette gjøres?**

Det kommer få forslag til endringer i tilbudsstrukturen. Veien kan være lang fra en bedrift til et faglig råd. Fylkene gjør mange lokale tilpasninger for å lage mer relevante utdanningstilbud.

Anbefalingen er særlig relatert til å øke tilgangen til erfaringsbasert kunnskap om alle fag (utfordring 2) og bidra til økt grad av kunnskapsbaserte beslutninger ved å samle mer og ny kunnskap (utfordring 6, 7, 8, 14 og 15).

### **Mulige tiltak er:**

#### **M Økt samarbeid med fylkeskommunene**

Utdanningsdirektoratet kan etablere kommunikasjonskanaler hos de fylkeskommunene som arbeider med dimensjonering og finner læreplaner. Disse har direkte kontakt med både skoler og arbeidslivet i sitt fylke, og kan gi tilbakemeldinger om hva som fungerer og hva som bør undersøkes nærmere.

#### **N Økt samarbeid med andre regionale og lokale organisasjoner**

På region- og fylkesnivå finnes også andre aktører som kan ha god kjennskap til det lokale og regionale arbeidslivet, som opplæringskontorer. Disse kan ha nyttig kunnskap som ikke når myndighetene i dag.

#### **O Tilrettelegge for uformelle innspill**

Gjøre det lettere for bedrifter, privatpersoner og organisasjoner å gi sine forslag. Dette kan gjøres ved å åpne for digital innsending av forslag. Erfaringer og inspirasjon kan hentes fra arbeidet med fagfornyelsen.

#### **P Synliggjøre faglige råd og deres arbeid**

Oppdatere nettsiden fagligerad.no ved å gjøre det tydeligere hva faglig råds rolle og hensikt er, og hvilke saker de jobber med. En del av dette arbeidet kan være økt oppmerksomhet om nettsiden, og på den måten gjøre det enklere for innspillsgivere å komme i kontakt med ønsket råd.

#### **Forventet effekt**

Utdanningsdirektoratet får økt tilgang til erfaringsbasert kunnskap. Faglige råd får flere innspill og mer engasjement rundt endringer.

**Problemstillingen****Hvordan svarer løsningen på anbefalingen****Kort beskrivelse av løsningsforslaget**

I en workshop med prosjektgruppen og andre spesialister fra Utdanningsdirektoratet utviklet vi et løsningsforslag. Løsningen er nærmere beskrevet og videreutviklet av prosjektgruppen i Utdanningsdirektoratet. I dette kapittelet gir vi derfor kun en kort beskrivelse av løsningen og hvordan den svarer til målgruppens behov.

**Problemstillingen**

Før gjennomføringen av workshopen utviklet vi en problemstilling basert på utfordringene som er definert i kapittel 2, en foreløpig behovsanalyse samt oversikt over eksisterende og potensielle relevante datakilder.

Som utgangspunkt for arbeidet ble problemstillingen under presentert.

Hvordan kan vi skape et **digitalt verktøy** som kobler sammen **datakilder** slik at **Utdanningsdirektoratet** kan bidra til:

- Mer relevante utdanningstilbud ved at behov for endringer i opplæringstilbudet lettere identifiseres.
- At utdanningstilbudet justeres jevnligere enn i dag.
- At endringer i fag- og yrkesopplæring gjøres på et kunnskapsbasert grunnlag.

I tillegg utviklet vi noen føringer til hva løsningen burde inneholde. Dette er basert på innsiktsarbeidet i prosjektet. Føringene ble presentert i starten av workshopen, og deretter diskutert av gruppene før utviklingen av ideer.

**En løsning må...**

- Bidra til at Utdanningsdirektoratet kan initiere endringsprosesser.
- Gjøre det lett for Utdanningsdirektoratet å fange opp endringer og behov.
- Gi Utdanningsdirektoratet og andre et kunnskapsgrunnlag for å vurdere og

beslutte endringer i tilbudsstruktur og fagenes innhold.

- Indikere hvor det er behov for ytterligere utredninger.
- Gi direktoratet mulighet til å overvåke/monitorere tilstanden i fagene i tilbudsstrukturen.

#### **En løsning bør...**

- Kunne brukes av Kunnskapsdepartementet, fylkeskommunene, opplæringskontorer og bedrifter for å vurdere tilbudsstruktur og fagenes innhold, slik at de kan komme med initiativ til endringer.
- Kunne brukes av faglige råd i deres vurderinger.

#### **En løsning kan...**

- Hente inn erfaringsbasert kunnskap og vurderinger.
- Være offentlig tilgjengelig.
- Tilpasse seg til ulike målgrupper.

Både problemstillingen og føringene baserer seg på utfordringen om at det er utfordrende å finne og sammenstille relevant datamateriale. Alle har behov knyttet til en enklere og samlet presentasjon av eksisterende kunnskap. Den baseres også på at rådene opplever tidspress og et stort ansvar for å fremskaffe relevant kunnskap. Uklare rollebeskrivelser har kanskje gitt rådene et for stort ansvar for å dokumentere behov for endringsforslag. At rådene er direktoratets hovedkilde til endringsforslag samtidig som de opplever tidsknapphet kan føre til at idéer til endringer ikke blir fulgt opp eller undersøkt tilstrekkelig. Et verktøy som frigjør tid for både råd og fagansvarlige i direktoratet slik at man kan benytte mer tid på å fange opp og drøfte endringsforslag.

### ***Kort presentasjon av arbeidsprosessen***

Workshopen ble innledet med en presentasjon av utfordringene som er beskrevet i denne rapporten, samt problemstillingen. Gruppen fikk diskutere og tolke både presentasjonen av utfordringer og problemstillingen. Deltakerne arbeidet gruppevis med å lage forslag til løsninger. Mot slutten samarbeidet gruppene med å definere et felles løsningsforslag.

### ***Beskrivelse av løsningsforslaget***

Siden forslaget i skrivende stund er under videreutvikling vil vi her kun gi en kort beskrivelse av løsningsforslagets mål:

- Gi en enklere oversikt over statistisk kunnskap om det enkelte utdanningsprogram og fagområde i nåtid og hvordan utviklingen har vært. Dette kan for eksempel være antall søkere, andel kryssløp og antall lærekontrakter.

- Gi en oversikt over eksisterende arbeidslivsdata og knytte denne tettere opp mot eksisterende utdanningsstatistikk. Ved å koble disse datakildene kan man blant annet vise arbeidsmarkedsutfall for elever som velger de ulike fagutdanningene.
- Sammenstille og presentere registerdatakilder som viser tilbud og etterspørsel etter personer i hver region, slik at en kan danne seg et samlet bilde av arbeidsmarkedet i det enkelte lærefag. En slik sammenstilling kan brukes som grunnlag for å lage prognoser eller vurderinger for hvordan utviklingen kan forventes å bli i fremtiden.
- Bidra til en mer forståelig prosess og legge press på de ansvarlige ved forsinkelser ved å kommunisere prosessen for arbeid med endringsforslag tydeligere, og vise hvor i denne prosessen innsendte endringsforslag befinner seg.
- Hente flere innspill ved å bygge en digital postkasse som enten går direkte til direktoratet eller til faglige råd.
- Bidra til læring ved at kunnskapsgrunnlaget som ligger til grunn for endringer er åpent, og man kan se hvorvidt endringene påvirker de statistiske nøkkeltallene.

Det ble i workshopen trukket frem noen suksesskriterier for løsningen:

- **Den må være enkel:** Løsningens kjernefunksjonalitet må være tilgjengelig også for brukere uten særlig statistisk kompetanse.
- **Den bør ta utgangspunkt i hva man har:** Mye kunnskap finnes allerede, men det er tungvint for brukerne å finne frem til denne. Om denne presenteres oppdatert og samlet vil det kunne frigjøre mye tid.
- **Bygge i moduler:** I workshopen ble det lagt vekt på at løsningen bør bygges i moduler, hvor man først legger vekt på kjernefunksjonaliteten og deretter kan legge til ytterligere informasjon og funksjonalitet.

### ***Anbefalingene sett sammen med løsningsforslaget***

I workshopen ble utfordringene samt en foreløpig behovsanalyse presentert. Anbefalingene slik de er presentert i denne rapporten var ikke ferdige da løsningsforslaget ble utviklet. Likevel svarer løsningsforslaget som ble arbeidet frem i utviklingsworkshopen på mange av anbefalingene. Dette gjelder særlig for følgende komponenter av løsningen:

- Et digitalt verktøy som samler ulike datakilder vil delvis kunne svare på **anbefaling 1** (Bidra til å effektivisere rådernes arbeidstid) ved at man reduserer tiden som brukes av rådene på dette i dag. Dette knytter seg særlig opp mot utfordringen om at rådernes mandat og kapasitet ikke alltid samsvarer. Det kan også bidra til å oppnå **anbefaling 3** (Legge til rette for at saksbehandlingen går raskere) ved å effektivisere direktoratets prosesser og ved at et samlet og offentlig tilgjengelig datagrunnlag kan bidra til å redusere uenigheter og misforståelser i saksbehandlingen.

- Synliggjøring av arbeidet med endringsforslag på svarer på **anbefaling 2** (bidra til at flere forstår prosessen når det gjøres endringer i tilbudsstrukturen) ved å gjøre oversikten over saker til behandling allment tilgjengelig, og forenkle fremstillingen av dagens modell for å gjøre endringer i tilbudsstrukturen.
- En digital postkasse med en mal som må fylles ut for de som ønsker å komme med forslag vil kunne svare både på **anbefaling 5** (komme nærmere der behovene oppstår) ved at det åpner opp for innspill fra flere aktører, og på **anbefaling 3** (legge til rette for at saksbehandlingen går raskere) ved at forslagene innrettes etter vurderingskriteriene. Dette kan skape mer engasjement rundt endringsprosessen, og man kan få inn forslag som ellers ikke ville nådd myndighetene.
- En diskusjon i workshopen var å gjøre fremstillingen av arbeidsmarkedsdata tilgjengelig for søkere til videregående utdanning. Dette vil svare på **anbefaling 4** (påvirke tilbudsstrukturen fra etterspørselssiden) ved å gi elever og foreldre økt kunnskap om hvor det er gode og dårlige jobbmuligheter. Over tid kan økt søking på relevant og etterspurte fagbrev påvirke den reelle (tilbudte) tilbudsstrukturen.