

Sak 12/2022 Økt digital kompetanse i offentlig sektor – råd fra Skate

Behandlingssak

Historikk/bakgrunn

Den digitale transformasjonen kjennetegnes av rask utvikling av nye teknologier som fortsatt er under utvikling. Slike teknologier har stor påvirkning på samfunnet og offentlige tjenester, og griper inn i kjernevirksomheten og alle fagdisipliner. Det er krevende å dra nytte av slike teknologier og å lykkes med den endringen de krever. Offentlig sektor må lykkes med digital transformasjon for å være bærekraftig og effektiv.

Høy digital kompetanse er en nøkkel for å kunne levere gode offentlige tjenester. Data og teknologi innlemmes mer og mer i tjenesteproduksjonen og fagdisiplinene, og gir et økende behov for digital kompetanse i alle deler av offentlig sektor. Samtidig innebærer digital transformasjon at virksomhetene skal gjennomgå radikale endringer: organisasjonen må endres, ansvar flyttes, regelverket skrives om og prosesser designes på nytt. Dette handler like mye om endringsledelse, kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling, forvaltningspolitikk og forvaltningsutvikling som teknologi.

For å lykkes med digital transformasjon er offentlig sektor avhengig av å ha tilgang på kompetent arbeidskraft. Dette handler både om å utdanne kandidater med en relevant kompetanse, men også mulighetene yrkesaktive har til å utvikle og oppdatere egen kompetanse. For å legge til rette for økt læring i arbeidslivet må utdannings- og kompetansetilbud gjøres mer tilgjengelige og fleksible, slik at de tilpasses kunnskapssøkende med ulike behov (både individer og virksomheter). I tillegg må digital kompetanse og forståelse i økende grad tas inn i ulike fag og yrker.

Digital kompetanse er satt sammen av elementene egenskaper, holdninger, verdier, ferdigheter, kunnskap og forståelse (ref. KBU, NOU *Fremtidens kompetansebehov* (2020, KD kap. 2.4-2.5)). Dette omfatter både politikk og overordnede føringer, ledelse av digital transformasjon, fagkunnskap, ferdigheter og holdninger for digital transformasjon.

Denne saken innretter seg mot hvilke utfordringer og eventuelt mulige løsninger som bør adresseres videre i arbeid for økt digital kompetanse i offentlig sektor. Vi ønsker også Skates råd om digitaliseringsstrategiens tiltak om å utarbeide en strategi for digital kompetanse fortsatt er et riktig tiltak, eller om man i stedet eller i tillegg bør fokusere på konkrete tiltak som bør prioriteres.

Forslag til beslutning:

DFØ, HK-dir, Dig dir, KDD og offentlige ledere oppfordres til å merke seg innspillene fra Skate i videre tilrettelegging for å møte behovene for økt digital kompetanse i offentlig sektor.

Presentasjon av saken*Kunnskapsgrunnlaget/ referanser*

Internasjonale og nasjonale kilder harmonerer i sine funn som gjelder kunnskapsbehov og digital kompetanseheving i høyere grunnutdanning og behovene for kontinuerlig videre- og etterutdanning i arbeidsstyrken. Under et utvalg av kilder:

- Kompetansebehovsutvalgets NOU-er (2018-2020)¹
- OECD (2020): Empowering the health workforce- Strategies to make the most of the digital revolution²
- Sintef Helse (2020): Rapport- Hvordan påvirker digitalisering akademikeryrkene³

¹ <https://kompetansebehovsutvalget.no/publikasjoner/rapporter/>

² <https://www.oecd.org/els/health-systems/workforce.htm>

- Vedlegg 3 fra DFØ beskriver blant annet Statsansatteundersøkelsen fra 2021 med gjennomgående svake resultater på spørsmål knyttet til digitalisering, og Arbeidsgiverbarometeret (KMD2020) der digital kompetanse var det kompetansebehovet som scoret høyest.

Politiske mål og ambisjoner

Digitaliseringsstrategien peker på digital kompetanse som en kritisk faktor for offentlige virksomheters evne til digital transformasjon og uthenting av gevinster fra digitalisering, og slår fast at det er behov for økt digital kompetanse i offentlig sektor. Som tiltak foreslås å utarbeide en strategi for digital kompetanse i offentlig sektor. Dette for å gi offentlig sektor en strategisk tilnærming til kompetanseutvikling og hvordan man sikrer offentlig sektor fremtidig tilgang på nødvendig kompetanse. Dette arbeidet er ikke påbegynt.

I likhet med digitaliseringsstrategien knytter Hurdalsplattformen betydningen av digital kompetanse opp mot offentlig sektors evne til å ivareta kvalitet, bærekraft og omstilling framover. I tillegg trekker Hurdalsplattformen frem det offentlige som arbeidsgiver og betydningen av de ansatte som den viktigste ressursen for å gjøre offentlig sektor bedre. Videre pekes det på at regjeringa vil styrke det regionale utdanningstilbudet slik at utdanning og livslang læring er tilgjengelig der folk bor. Regjeringen vil i Hurdalsplattformen gjennomføre en bred kompetansereform for arbeidslivet og livslang læring som svarer på behovene til arbeidstakere og arbeidsgivere for ny kompetanse, der de blant annet vil utrede hvordan arbeidstakere kan opparbeide rett til etter- og videreutdanning og gjøre det mer attraktivt for UH-sektoren å tilby kortere etter- og videreutdanningstilbud.

Organisatoriske virkemidler

Digital transformasjon handler om at virksomhetene tenker nytt om samfunnsoppdraget sitt, og at de leverer bedre tjenester til innbyggere og næringsliv. For å lykkes med det mener Digitaliseringsrådet i sin siste [erfaringsrapport](#) at virksomhetene er avhengige av å bryte ned "siloe" og samarbeide på tvers. Dette er i tråd med [Skates råd om tverrsektoriell styring](#). Digitaliseringsrådet peker på at det er behov for mer omfattende fornyelse i offentlig sektor. Deres erfaring er at ryggmargsrefleksen i mange offentlige virksomheter er å gjøre mer av det samme, og at det medvirker til at den eksisterende kulturen blir videreført. Hvilke samarbeid om kompetanserettede tiltak kan formaliseres for å fremme dette?

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) ble etablert 1. juli 2021, og skal bidra til å styrke den samlede utdannings- og kompetansepolitikken i Norge. HK-dir har ansvaret for en rekke oppgaver og virkemidler for å styrke kvalitet og tilgjengelighet i norsk utdanning (se vedlegg 2).

Når det gjelder utvikling av digital kompetanse i offentlig sektor, bidrar Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) med analyser, evalueringer, utredninger samt kompetansetiltak innen tverrgående kompetanseområder i staten. Fagområdet digitalisering er tilordnet Digitaliseringsdirektoratet (se vedlegg 3).

Finansieringsvirkemidler

HK-dir forvalter en rekke ulike virkemidler, tilskuddsordninger og kvalitetsprogram etc., som skal bidra til å fremme kvalitet og relevans i utdannings- og kompetansetilbudet, blant annet SFU-ordningen, Program for fleksible utdanningstilbud, Erasmus+, EUs store digitaliseringsprogram Digital Europe Programme (DIGITAL) samt nasjonale og internasjonale tiltak som bidrar til å nå målene i Stortingsmeldingen *Utdanning for omstilling — Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning*. Vedlegg 2 beskriver disse nærmere.

De fleste fagforeninger tilbyr støtte til sine medlemmer for å ta etter- og videreutdanning.

Et annet eksempel er Digital Norway, som med støtte fra Innovasjon Norge i samarbeid med utdanningsinstitusjoner har utviklet en serie etter- og videreutdanningstilbud tilpasset næringslivets behov (SMB-segmentet).

³ <https://akademikerne.no/2020/hoyt-utdannede-vil-ogsaa-oppleve-at-arbeidsoppgavene-endrer-seg-radikalt>

Pågående og planlagte tiltak

- Vedlegg 5 gir et bilde av hvilke tiltak KS arbeider med innen tema digital kompetanse, inkludert regionale digitaliseringsnettverk, foregangsnettverk, SkoleSec, strategi for digital kompetanse i barnehager, grunnskoler og videregående opplæring, Digihjelpen, Klart språk i digitale tjenester, samt en FoU - «Hva er digital kompetanse?»
- DFØ utvikler kompetansetiltak og drifter Læringsplattformen, en felles digital læringsplattform i staten som per i dag har åtte kurs innenfor temaområdet digitalisering.
- I tildelingsbrev for 2021 og 2022 skal Direktoratet for e-helse skal bidra til digital kompetanse i alle ledd i helse- og omsorgssektoren.
- Gjennom et samarbeid mellom KS og de regionale helseforetakene tilbyr Handelshøyskolen BI et topplederprogram for kommune- og spesialisthelsetjenesten.
- Digdir har utviklet en ny kompetansemodell for digital transformasjon⁴, som skal tydeliggjøre hva som kreves av ledere og gi oversikt over hvilke kompetanser virksomhetene samlet bør ha. Hensikten er at virksomhetene selv, academia og leverandører skal ta modellen i bruk og utvikle nye læringstiltak basert på kompetansemodellen, og Digdir ønsker å videreutvikle kompetansemodellen i samarbeid med academia og privat sektor.

Noen diskusjonspunkter for aktuelle tiltak

Med utgangspunkt i informasjonen gitt i sakspapirene og Skate-direktørens erfaringer:

- Hvilke utfordringer og eventuelt mulige løsninger bør adresseres i videre arbeid for økt digital kompetanse i offentlig sektor?
- Er digitaliseringsstrategiens tiltak om å utarbeide en strategi for digital kompetanse i offentlig sektor fortsatt et riktig tiltak, eller bør man i stedet eller i tillegg fokusere på konkrete tiltak som bør prioriteres?
 - Hvem bør ha ansvaret for eventuell strategi og/eller videre arbeid?

Saken vil bli framlagt av Roar Olsen.

Saksframlegget er utarbeidet av Sikt.

Trondheim, 30.05.22

Vedlegg

- Vedlegg 1: Hvordan Hurdalsplattformen stiller seg til utfordringsbildet
- Vedlegg 2: Roller og virkemidler i HK-dir som vil kunne påvirke arbeidet med digital kompetanse i offentlig sektor
- Vedlegg 3: Tilbudet fra DFØ
- Vedlegg 4: KS sitt arbeid innen kompetanseutvikling

⁴ [Kompetansemodell for digital transformasjon | Digdir](#)