

NVL Digital arbeidsliv

Verksamhetsplan 2022

Innledning

NVL digital arbeidslivsnettverk skal bestå av representanter for myndigheter med ansvar for kompetanseutvikling for ansatte i arbeidslivet, fra de fem nordiske land. Det skal etableres vinteren 2022. Virksomhetsplanen er derfor foreløpig, og i hovedsak knyttet til et forskningsprosjekt (se kapittel 1.0 og vedlegg 1). Mer detaljert plan for møter og eventuelle andre aktiviteter vil bli laget i samråd med nettverket i løpet av vinteren 2022.

I tillegg skal det etableres en referansegruppe med representanter fra arbeidslivets organisasjoner i de fem nordiske land. Hensikten er å sikre at arbeidslivsorganisasjonenes perspektiver tas med i forskningsprosjektet, å sørge for forankring i arbeidslivet og å legge til rette for spredning av resultatene.

NVL digital arbeidslivsnettverks arbeid med å utforske hvordan digitale ferdigheter og kunnskaper for ansatte i arbeidslivet kan styrkes i tråd med den enkeltes, arbeidslivets og samfunnets behov, kan knyttet til flere av NVLs målsetninger (se vedlegg 2).

Bakgrunn

Nettverket *NVL digital* ble etablert i 2021 og skal i 2022 suppleres med et nytt gren, *NVL digital arbeidsliv*. NVL digital arbeidsliv skal arbeide med **digital kompetanseutvikling i arbeidslivet**.

I 2022 er den viktigste oppgaven til *NVL digital arbeidsliv* å være styringsgruppe for Del 2 i et pågående forskningsprosjekt (se vedlegg 1). Det ble på et forberedene innspillsmøte i oktober 2021 bestemt at det nye nettverket skal bestå av representanter fra myndigheter med ansvar for voksnes læring og arbeidslivstilknytning, i de fem nordiske land. Det ble også bestemt å etablere en referansegruppe med relevante representanter fra arbeidslivets organisasjoner (de sosiale partnerne). Hensikten med referansegruppen er å sikre at arbeidslivsorganisasjonenes perspektiver tas med i forskningsprosjektet, å sørge for forankring i arbeidslivet og å legge til rette for spredning av resultatene. Det kan også bli aktuelt å invitere aktører med kompetanse om digitalisering knyttet til læring og arbeidslivsdeltakelse til å delta i referansegruppen.

Del 2 i forskningsprosjektet (heretter referert til som forskningsprosjektet) innledes med et kort deskresearch vinteren 2022. Det tas utgangspunkt i utvalgte anbefalinger fra NVLs forrige arbeidslivsnettverk (se vedlegg 1) *Kompetanseutvikling i og for arbeidslivet*. Forskningsprosjektet skal ta utgangspunkt i eksisterende praksis. Det kan velges praksiseksempler fra eksisterende publikasjoner, bl.a:

- [Kompetanseutveckling i arbetslivet. Rekommendationer och reflektioner från arbetsmarknadens parter](#) fra NVLs forrige arbeidslivsnettverk
- [Continuing Professional Development as viewed by Nordic Engineers](#) fra ANE
- [Policy paper "Boosting the digital transformation through lifelong Learning"](#) fra Nordtek.

Det vil også være behov for å supplere/oppdatere listen over praksiseksempler i samråd med referansegruppens og nettverkets medlemmer.

I samråd med forskerteamet, og etter en enkel utsjekk per telefon med et par av medlemmene i det forrige arbeidslivsnettverket til NVL, er det bestemt at forskningsprosjektets del 2 avgrenses slik:

- Utvalgt sektor: Industrien. Det er basert på sonderinger med noen av representantene fra det forrige arbeidslivsnettverket, og med HK-dir
- Type bedrifter/virksomheter: Små og mellomstore. Basert på anbefalinger fra det forrige arbeidslivsnettverket
- Segmenter av ansatte: Ufaglærte og ansatte med fagbrev - (kort/lav utdanning). Basert på på innspillsmøte i NVL oktober 2021 om kompetansebehov og motivasjon

Avgrensningen har gitt føringer for hvilke arbeidslivsorganisasjoner som inviteres til å delta i referansegruppen. Invitasjon sendes i begynnelsen av 2022.

Nettverket og referansegruppen vil bli invitert til å:

- Være med på problemidentifikasjon for forskningsprosjektet, herunder beskrivelse av utfordringer i bransjen ift. kompetansebehov i digitale ferdigheter, og dermed konkretisering av problemstillingene som skal undersøkes

- Bidra til å kvalitetssikre valg av segmenter av ansatte som skal være i fokus
- Gi innspill og forslag til konkrete caser/eksempler som undersøkes videre gjennom forskningsprosjektet (dvs. hjelpe til med å oppdatere listen som foreligger – og suppleres – gjennom deskresearch).
- Vurdere og gi innspill til forskernes funn underveis når det gjelder aktualitet og relevans.

Deskresearch, som inngår i første fase av forskningsprosjektet, skal etter planen starte medio januar 2022, og være ferdig ultimo mai. Formålet med deskresearch er å:

- Gi overblikk på overordnet kompetansepolitikk i de nordiske land og supplere beskrivelser i foreliggende publikasjoner, jf. bakgrunnsnotat som ble presentert på innspillsmøte i oktober 2021.
- Skissere felles utfordringer i små og mellomstore bedrifter i industrien, i de nordiske land.
- Supplere liste med caser fra eksisterende publikasjoner jf. listen lenger opp i virksomhetsplanen.

Formålet med forskningsprosjektet er å:

- Finne fram til og beskrive suksessfaktorer for deltakelse i digital kompetanseutvikling for utvalgte grupper av ansatte innenfor utvalgte – særlig utsatte - bransjer/næringer/sektorer der det er behov for kompetanseutvikling for å takle omstilling og stå lenger i arbeid.
- Utvikle praksiser som gjør læring mer effektiv og dermed forbedre nytten/ROI (Return on Investment) av å investere i kompetanseutvikling, etterutdanning og andre former for kompetansefremmende aktiviteter i arbeidslivet.
- Støtte utvikling av systemer som kan bidra til kontinuerlig utvikling av kompetanse i arbeidsstyrken, i hvert av de nordiske land. Dette, for å hindre økende lønns- og kompetansegap og utstøting fra arbeidslivet.

Foreløpig plan

De første månedene i 2022 vil fokus være på å etablere nettverket og referansegruppen og legge til rette for at deltakerne blir kjent med hverandre og oppdraget. Nettverk og referansegruppe skal involveres i konkretisering av forskningsprosjektets hypoteser og problemstillinger innenfor rammene som

følger av bevilgningen fra NMR, og gi innspill vedrørende relevans av resultater underveis. På lengre sikt er det også aktuelt å bidra til å formidle resultater.

Det ambisiøse målet som følger av forventningene fra NMR om å være ferdig med forskningsprosjektet i løpet av året legges til grunn. Det er imidlertid ganske høy risiko for forsinkelser, ettersom at det tar tid å etablere et nettverk på en måte som gjør at medlemmene blir kjent og føler eierskap til nettverkets mandat/opdrag.

De samme utfordringene gjelder referansegruppen. En ekstra utfordring er det å ta høyde for behovet for at referansegruppen opplever at de får en reell anledning til å påvirke det konkrete innholdet i forskningsprosjektet, innenfor rammene og føringene som foreligger fra NMR. Forskerne har også et tidspress da de vinteren 2022 fortsatt holder på med Del 1 i forskningsprosjektet, der nettverket NVL digital er styringsgruppe.

Etablering av nettverket og referansegruppen vil foregå i løpet av desember 2021 - januar 2022. Målet er å arrangere det første møtet i løpet av januar/februar 2022. Parallelt pågår møter mellom NVL og forskerne for å utarbeide forslag til avgrensning og konkretisering av deskresearch og forskningsprosjektet. Hensikten er å sørge for at det foreligger konkrete alternativer som nettverk og referansegruppe kan ta stilling til i løpet av vinteren 2022.

Aktivitetene til nettverk og referansegruppe og relasjonen til forskningsprosjektet innebærer flere parallelle prosesser som bør forankres i nettverks- og referansegrupperepresentantenes organisasjoner/virksomheter. Målet er at anbefalinger som følger av forskningsprosjektet skal være relevante og nyttige for arbeidslivets organisasjoner og bedrifter/virksomheter, og for policynivået i de nordiske land. Dette tar tid. Det legges derfor til grunn at nettverksperioden forlenges i tråd med eksisterende handlingsplan som varer ut 2024. Det tas forbehold om fortsatt finansiering fra Nordisk ministerråd, via NVL.

Deskresearch:

- Planlegges og oppdragsbeskrivelse utformes i løpet av desember 2021 - januar 2022
- Gjennomføres i løpet av januar - april 2022
- Første utkast til desk-research-rapport leveres innen mars 2022

- Ferdig rapport ultimo april 2022
- Utkastet brukes til å konkretisere Del 2 i forskningsprosjektet innen 1. juni 2022. Nettverket og referansegruppen involveres for å sikre forankring og praksisnærhet

Forskningsprosjekt:

- Velge og rekruttere virksomheter/bedrifter til forskningsprosjektet mai – juni 2022
- konkretiseres med utgangspunkt i rapport fra desk-research Del 2 innen 1. juni
- Oppstart forskningsprosjektets del 2 antas å være i juni 2022
- Preliminære forskningsresultater (halvårsrapport) presenteres i løpet av desember 2022
- Forskning fortsetter første halvår 2023
- Første utkast til rapport leveres innen 1. juni 2023
- I 2023 vil nettverket, referansegruppen og nasjonale høringsmøter behandle første utkast (se nedenfor) og innen oktober 2023 gis resultatene av nettverkets, referansegruppens og de nasjonale høringsrundene tilbake til forskerne, som slutfører rapporten innen 1. desember 2023
- Formidling og spredning i 2024, i regi av NVL sentralt og nettverket NVL digital arbeidsliv

Aktiviteter og møter

Aktiviteter og møter for nettverket og referansegruppen er i 2022 i hovedsak knyttet til forskningsprosjektet. Nettverket og referansegruppen vil også bli involvert i å definere eventuelle andre aktiviteter.

Fase 1. Problemidentifikasjon (januar – august 2022). Forskerne konkretiserer problemstillinger, foretar deskresearch og forbereder forskningsprosjektet. Dette innebærer å beskrive utfordringer og utforme hypoteser. I denne fasen er det behov for følgende fra nettverk og referansegruppe (som etableres i løpet av januar/februar 2022):

- Innspill til beskrivelser av utfordringer og innspill til hypoteser og tanker om mulige løsninger (januar – mars 2022)
- Innspill til liste over caser/praksiseksempler fra små og mellomstore bedrifter innen industrien i de nordiske land (april – juni)
- Intervju med utvalgte deltakere i referansegruppen (mai-september)

Det påregnes 2-3 onlinemøter med nettverk og referansegruppe (samlet og/eller hver for seg) i løpet av vinter/vår og et fysisk møte i mai/juni (forutsatt at koronasituasjonen tillater det). Datoer avtales når nettverk og referansegruppe er etablert.

Fase 2. Developing Solutions (mai-desember 2022). Forskerne gjennomfører prosjektet (intervjuer ledere og ansatte i de utvalgte små/mellomstore bedriftene, evt. intervjuer med medlemmer i referansegruppene ved behov, mv. Det vil være behov for innspill fra nettverk og referansegruppe og blir arrangert møter ved behov. Det legges opp til ett fysisk møte i oktober/november, og 1-3 onlinemøter i løpet av høsten. Datoer avtales når nettverk og referansegruppe er etablert.

Fase 3. Interventions (oktober 2022 – februar 2023?). Det vil i løpet av første halvår 2022 bli tydeliggjort hvilken type innspill forskerne vil ha behov for, fra nettverk og referansegruppe.

Møter og aktiviteter for 2023 planlegges høsten 2022.

Fase 4. Evaluations (januar 2023-cirka høst 2024). Mer detaljert plan vil bli laget i løpet av 2022.

Møter og aktiviteter for 2023 planlegges høsten 2022 og for 2024 foregår planleggingen høsten 2023.

Vedlegg 1. Bakgrunn

Forskningsprosjektet Livslang lærings rolle i den digitale transformasjon og digitale inkludering.

Nordisk ministerråds (NMR) embetsmannskomite for utdanning (EK-U) har bevilget økonomisk støtte til forskningsprosjektet **Livslang lærings rolle i den digitale transformasjon og digitale inkludering**. Prosjektet består av to separate deler, og skal identifiserer aktuelle nordiske utfordringer og bidra til felles nordiske løsninger for å støtte læring for alle og utvikling av voksnes digitale kompetanse.

I forskningsprosjektets **Del 2**, som starter vinteren 2022, er det fokus **på digital kompetanse som er etterspurt i arbeidslivet**. Her er det, som nevnt i invitasjonen, foretatt avgrensninger når det gjelder sektor, grupper av ansatte og type bedrifter/virksomheter. Dette for å sikre at resultatene blir konkrete og anvendbare. Ved å analysere og evaluere pågående prosjekter og initiativer innenfor dette området, skal prosjektet bidra med forståelse for hvordan man kan involvere deltakere i innlæringsprosessen. Forsknings spørsmål/hypoteser skal konkretiseres ytterligere i løpet av vinteren 2022.

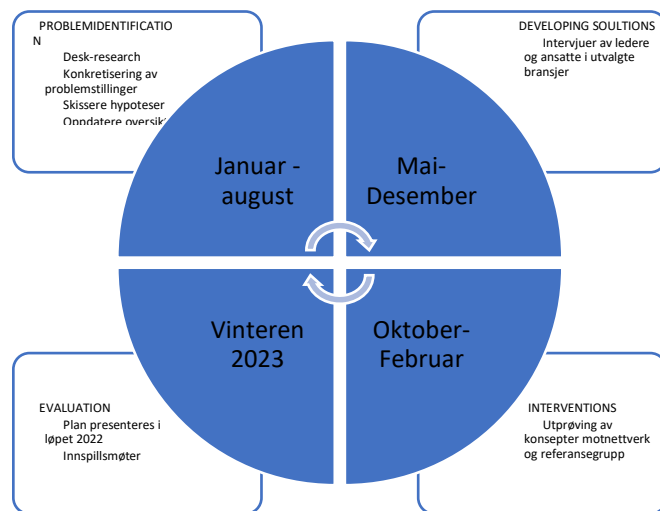
Forskningsprosjektets **Del 1** startet vinteren 2021 og handler om *utsatte gruppers digitale ferdigheter*. Der er målsetningen å bidra til at den voksne befolkningen i de nordiske land får bedre muligheter til å anvende digitale samfunnstjenester og delta i livslang læring, samt være aktive og kritiske tenkende borgere som tar i bruk ny teknologi. Følgende forskningsspørsmål skal belyses:

- Hvordan kan ekskluderte grupper og lærende som det er vanskelig å nå bli motivert til læring i et digitalt samfunn?
- Hvordan kan ny praksis innen voksnes læring støtte og forbedre digital kompetanse blant voksne, og bidra til forståelse og kritisk bruk av digitale tjenester og verktøy?

Del 1 omtales ikke videre her. Referansegruppen og nettverket blir holdt orientert om framdrift og resultater.

Forskningsprosjektets ulike faser og behov for innspill fra nettverk og referansegruppe: *Det er bestemt at forskningsprosjektet skal anvende en firetrinns modell inspirert av Design Based Research. Modellen består overordnet*

sett av fire trinn; problemidentifikasjon, utvikling av konsepter for design for av nye praksiser, testing av utviklede prinsipper og evaluering:



Virksomhetsplanen for nettverket skal videreutvikles i samråd med nettverkets medlemmer og med utgangspunkt i forskningsprosjektets ulike faser. .

Utdyping av de ulike fasene i forskningsprosjektet

1. Problemidentifikasjonsfasen (januar – august 2022). Forskerne konkretiserer problemstillinger og hypoteser foretar en forberedende deskresearch og oppdaterer oversikt over eksisterende caser/praksiseksempler fra små og mellomstore bedrifter innen industrien i de nordiske land. Nettverket og referansegruppen kan påregne et fysisk og et par digitale møter i løpet av denne fasen. Datoer finner vi i fellesskap etter at nettverket og referansegruppen er etablert.

2. Developing Solutions (mai – desember 2022). Forskerne gjennomfører prosjektet (intervjuer ledere og ansatte i de utvalgte små/mellomstore bedriftene og med representanter for arbeidsgiver- og arbeidsgiverorganisasjoner inne industrien.

3. Interventions (oktober 2022 – ca. februar 2023). Forskerne kan ha behov for råd og innspill fra nettverk og referansegruppen også i denne fasen, og det vil bli arrangert et møte i i oktober/november. Hvorvidt møtet skal finne sted i ett av de nordiske land, eller digitalt, er avhengig av koronasituasjonen. Nettverket

og referansegruppen kan påregne et fysisk og noen digitale møter i løpet av fase 2 og 3. Datoer finner vi i fellesskap etter at nettverket er etablert.

4. Evaluations (vinteren 2023). Plan vil bli presentert i løpet av 2022.

5. Formidling/spredning av resultater og eventuelle anbefalinger (2023 - 2024)

Nettverksmedlemmene og referansegruppen vil bli rådspurt og involvert når resultatene foreligger. Nettverket vil bli involvert i å lage en plan som avspeiler hvordan og på hvilken måte representantene kan bidra. Det kan være aktuelt å holde en presentasjon på konferanse, webinar o.l. og å dele resultatene gjennom egne kanaler (internett, sosiale medier, nyhetsbrev, mv.).

Anbefalinger fra NVLs forrige arbeidslivnettverk (2018-2020)

Flere av NVL sine tidligere nettverk som har påpekt behovet for å styrke voksnes digitale ferdigheter både på grunnleggende nivå, men også i tilknytning til arbeidslivets økende krav. For mer informasjon om NVL sine nettverk se [her](#). I tillegg til arbeidet som foregår i nettverket *NVL digital utdanning* knyttet til forskningsprosjektets del 1, er anbefalingene fra det tidligere NVL-nettverket *Kompetanseutvikling i og for arbeidslivet* sentralt for forskningsprosjektets Del 2.

Nettverket *Kompetanseutvikling i og for arbeidslivet* var aktivt fra 2018-2020, og står bak en [rapport](#), med anbefalinger og refleksjoner [fra partene i arbeidslivet](#). En av anbefalingene var å fortsette arbeidet med å styrke voksnes grunnleggende ferdigheter, herunder digitale. Dette for å bidra til å styrke den voksne befolkningens mulighet til å lære og omstille seg gjennom hele livet. Det ble også fremhevet at det er behov for å konsentrere seg om små og mellomstore bedrifter. Videre ble det vektlagt at fleksibiliteten i utdannings- og opplæringssystemet bør økes og tilpasses arbeidslivets endrede behov.

For det nye nettverket, *NVL digital arbeidsliv*, vil det være viktig å ta utgangspunkt i det forrige arbeidslivnettverkets anbefalinger i den grad de er relevante for forskningsprosjektet.

Styringsdokumenter og forankring i Nordisk ministerråds plandokumenter

Nordisk ministerråds [handlingsplan 2021-2024](#), har store mål for kompetanseutvikling og for hvordan det nordiske samarbeidet kan bidra til et konkurransedyktig, grønt og sosialt bærekraftig Norden i tråd med [Visjon 2030](#). Nordisk ministerråd (NMR) skal med utgangspunkt i visjonen og handlingsplanen:

- Støtte kunnskap og innovasjon og gjøre det enklere for foretak i hele Norden å utnytte utviklingsmulighetene som den grønne, tekniske og digitale omstillingen og den voksende bioøkonomien skaper. NMR ønsker å styrke utviklingen av en felles kunnskapsbase (Mål K6)
- Utvikle ferdigheter og velfungerende arbeidsmarkeder som matcher kravene som følger av den grønne omstillingen og den digitale utviklingen, samt støtte fri flyt av arbeidskraft, varer og tjenester i Norden. NMR ønsker i denne forbindelse å styrke menneskers tilknytning til arbeidslivet og å oppnå økt arbeidsdeltakelse i Norden (Mål K7)
- Dra nytte av digitalisering og utdanning for å binde de nordiske land enda nærmere hverandre, samt å bidra til enda større mobilitet i regionen (Mål K8)

Vedlegg 2: Sammenheng mellom virksomhetsplanen og overordnede mål og visjoner

NVLs målsetninger og NMRs handlingsplan (2021-2024)

1. NVL skal fremme kompetanseutvikling på forskjellige områder av voksnes læring i de nordiske land.

NVL digital arbeidsliv vil følge forskningsprosjektets Del 2, som skal undersøke problemstillinger knyttet til digitale kompetansen i arbeidslivet. Dette arbeidet vil kunne fremme kompetanseutvikling innen både digitalisering og deltakelse i arbeidslivet. *NVL digital arbeidsliv* springer ut fra tidligere resultater og anbefalinger fra ulike nettverk i NVL, særlig *NVL digital utdanning* og NVLs forrige arbeidslivnettverk (*Kompetanseutvikling i og for arbeidslivet*). Disse nettverkene har påpekt utfordringer og muligheter som ligger i digitalisering, og hvordan det kan påvirke dagens og fremtidens arbeidsliv. Å fremskaffe informasjon om det digitale arbeidslivet er et sentralt tema i alle de nordiske landene.

Flere undersøkelser viser at både de digitale ferdighetene og utnyttelsen av digitale verktøy er varierende i ulike bransjer, yrkesgrupper og land. Digitalisering har gitt økt interesse for livslang læring, og representerer store muligheter, men kan også føre til større grad av ekskludering av grupper som allerede er vanskelig å nå ut til. Mer informasjon om digitaliseringsprosesser er derfor helt sentralt for å motvirke at kløftene i samfunnet øker på grunn av den grønne og digitale utviklingen.

Dette er også et mål i Nordisk Ministerråds handlingsplan for 2021-2021, innunder mål S10. Ved å betrakte praksiser og suksessfaktorer for deltakelse i digital kompetanseutvikling på arbeidsplasser, ser vi også at NVL digital arbeids innsats som styringsgruppe for forskningsprosjekt om dette temaet, kan bidra til å nå enkelte av de andre målene i Nordisk Ministerråds handlingsplan for 2021-2024:

For å kunne nå ministerrådets mål 7, *om å utvikle ferdigheter og velfungerende arbeidsmarkeder som tilfredstiller kravene den grønne omstillingen og den digitale utviklingen stiller (...)* er det eksempelvis sentralt å starte opp et arbeid som undersøker hvordan den eksisterende praksisen er på dette feltet fra før

av. På den måten kan en videre si noe om hvilke grep som er anbefalt å gjøre for å i større grad utvikle arbeidstakere i retning av ferdigheter og forståelser som treffer morgendagens arbeidsliv og skaper velfungerende arbeidsmarkeder i et grønt og digitalt skifte. Kunnskapen som her utvikles vil også kunne gi bredere mulighet til å se potensialet for å dra nytte av de ulike nordiske landene sine løsninger, NVL digital arbeid har derfor mulighet til å fremskaffe informasjon som knytter landene tettere sammen. Et slikt resultat er i god tråd med Nordisk Ministerråds handlingsplan for 2021-2024, mål S8, hvor det er fokus på at det skal dras nytte av digitalisering og utdanning for å knytte de nordiske landene sammen.

2. NVL skal medvirke til at utvikle de nordiske utdannelsessystemer for voksenutdannelse gjennom styrket dialog med Nordisk Ministerråd og de skiftende formannskaper for ministerrådet.

NVL digital arbeidsliv vil bidra til måloppnåelse for dette målet ved at forskningsprosjektet som skal gjennomføres har som mål å finne mulige løsninger på utfordringer relatert til arbeidslivets raske utviklingstakt og de endrede behov for utdanning, opplæring og livslang læring som følger av denne. Forskningsprosjektet vil dermed kunne gi kunnskap som kan utvikle de nordiske ands utdanningssystemer og arbeidsliv. Fra tidligere forskning vet vi at digitalisering har vært med på å sette voksenutdannelse mer på agenda i flere av de nordiske landene. Prosjektet har dermed god forutsetning for å gi god og relevant informasjon, og anbefalinger. Formidling vil skje i dialog med Nordisk Ministerråd, knyttet til de relevante målene i NMRs handlingsplan for 2021-2024. For NVL digital arbeidslivsnettverk, referansegruppen og forskningsprosjektet som skal følges opp er særlig mål K6 og K7, samt mål S8 sentrale. Ved at resultater presenteres på den norske formannsskapskonferansen ***Digitalisering og livslang læring (DigiNorden)*** i september 2022, vil deltakerne i nettverk og referansegruppe både kunne dele erfaringer og tilegne seg ny kunnskap som kan bidra til å nå dette målet.

3. NVL skal bidra til personlig utvikling og demokratisk deltagelse gjennom forskjellige former for voksnes læring

NVL digital arbeidslivsnettverk, referansegruppen og forskningsprosjektet vil kunne bidra med kunnskap om hvordan man utvikler praksiser som gjør læring mer effektiv og som forbedrer nytten av å investere i ulike former for kompetanseutvikling, både på og utenfor arbeidsplassen. Å støtte utviklingen av systemer som sikrer kontinuerlig utvikling av kompetanse i arbeidsstyrken,

vil være viktig både for individers personlige utvikling og for arbeidsmiljøet i sin helhet. Ettersom det her er fokus på digitalisering vil det også være viktig for den demokratiske deltakelsen, da man fra tidligere arbeid (se Rapporten Basic Digital Skills for adult in the Nordic Countries) vet at riktig bruk av digitale redskaper kan gjøre demokratisk deltakelse enklere og mer tilgjengelig.

Å gi arbeidsplasser mer innsikt i digital kompetanseutvikling vil også kunne hindre det økende lønns- og kompetansegapet, samt utstøting fra arbeidslivet. Forskningsprosjektet har dermed en viktig funksjon i å kunne gi innsikt som hindrer utenforskap ved å sørge for at flere arbeidstakere blir i jobben, tross av store omstillingsprosesser. Dette henger tett sammen delmål 2 i mål K7 i NMRs handlingsplan, hvor det fremgår at det skal arbeides tett med partene i arbeidslivet for å oppnå økt arbeidsdeltakelse og styrke menneskers tilknytning til arbeidslivet i Norden. Nettverkets, referansegruppens og forskningsprosjektets arbeid kan bidra til at arbeidsgivere/arbeidsplasser er attraktive og at arbeidstakere får nødvendig påfyll og utvikling, både personlig, demokratisk og faglig sett.

4. NVL skal medvirke til tverrsektorielt og nasjonalt samarbeid

NVL digital arbeidsliv skal bestå av representanter fra myndigheter med ansvar for voksnes læring, kompetansepolitikk og arbeidslivstilknytning, i de fem nordiske land. Forskningsprosjektet som nettverket NVL digital arbeidsliv skal være styringsgruppe for, skal ta utgangspunkt i praksiseksempler fra arbeidslivet. Innsikten som utvikles kan gi organisasjoner og bedrifter bedre forståelse for hvordan digital kompetanse påvirker praksisen, nasjonalt, nordisk og tverrsektorielt. Dette vil være i tråd med mål K6 i Nordisk ministerråds handlingsplan, der et viktig mål er å kunne gjøre det lettere for bedrifter i hele Norden å utnytte utviklingsmulighetene den grønne, tekniske og digitale omstillingen skaper. Med industrien som utvalgt sektor for forskningsprosjektet er det potensial for å se sammenhenger mellom kompetanseutvikling blant de ansatte og de store omstillingene som hele samfunnet står overfor. Dette kan ha overføringsverdi til andre sektorer.

5. NVL skal fremme nordisk samarbeid med sivilsamfunn og arbeidsliv og særlig folkeopplysning

Gjennom å involvere representanter fra myndigheter med ansvar for voksnes livslange læring og deltakelse i kompetanseutvikling i de ulike nordiske landene og arbeidslivets organisasjoner, kan samarbeid mellom myndighets- og

organisasjonsnivået, samt arbeidslivet generelt, fremmes. Det kan også bli aktuelt å involvere brukere i arbeidet med NVL digital arbeid, og dermed fremme samarbeid med deler av sivilsamfunnet, i dette tilfellet: arbeidstakere med behov for å styrke sin digitale kompetanse. I NMRs handlingsplan for 2021-2024 fremgår det under Mål K6 at det skal arbeides for å bidra til at nordiske bedrifter skal rustes til å utnytte data og digital teknologi til innovasjon. Dette samsvarer med forskningsprosjektets formål om å utvikle praksiser som gjør læring mer effektiv, samt å støtte utvikling av systemer som kan bidra til kontinuerlig utvikling av kompetanse i arbeidsstyrken.

Forskningsprosjektet bygger på en firetrinns modell inspirert av Design-Based Research, denne pragmatiske tilnærmingen er kjennetegnet av å være problemløsende, aksjonsorientert og praksisnært. Et av målene med forskningsprosjektet er å identifisere faktorer som kan øke potensialet og sannsynligheten for at læring gagnar den enkelte. Et annet mål er at det skal gi grunnlag for anbefalinger som kan omsettes til policy på meso- og makronivå og for praksis på meso- og mikronivå.

6. NVL skal informere om erfaringer og resultater fra det nordiske samarbeid om voksnes læring.

Ved at NVL digital arbeidsliv skal bestå av representanter fra myndigheter med ansvar for voksnes læring og arbeidslivstilknytning, og referansegruppen skal bestå av representanter fra arbeidslivets organisasjoner, er det rimelig å anta at arbeidet bidrar til å løfte fram praksisnære erfaringer. Det er planlagt at resultatene skal spres gjennom nettverk og referansegruppe i alle de nordiske land.

FNs bærekraftsmål

NVL digital arbeidsliv sin virksomhet berører særlig FNs bærekraftsmål 4 om god utdanning og mål 8 om anstendig arbeid og økonomisk vekst. Bærekraftsmål 4 ivaretas gjennom at kunnskapen som utvikles kan bidra til inkluderende, rettferdig og god utdanning/opplæring, og fremme muligheter for livslang læring for forskningsprosjektets målgrupper og utvalgte sektor (industrien). Det tas utgangspunkt i de fem nordiske land. Forhåpentligvis kan resultatene ha overføringsverdi til andre land og andre sektorer. Mål 8 om anstendig arbeid og økonomisk vekst, handler om å fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig

arbeid for alle. Prosjektet setter fokus på dette gjennom å beskrive og avdekke suksessfaktorer som gjør at flere arbeidstakere innenfor den utvalgte sektor, får den kompetansen som er nødvendig for å bli stående i et nytt teknologisk og digitalt arbeidsliv. Også her er håpet at resultatene kan ha overføringsverdi på tvers av land, grupper av ansatte og sektorer.