



Trøndelag
fylkeskommune



KOMPETANSESTRATEGI FOR TRØNDELAG

Regionmøte Trøndelag sør 19. mars 2019
Lisbeth Pedersen



Trøndere

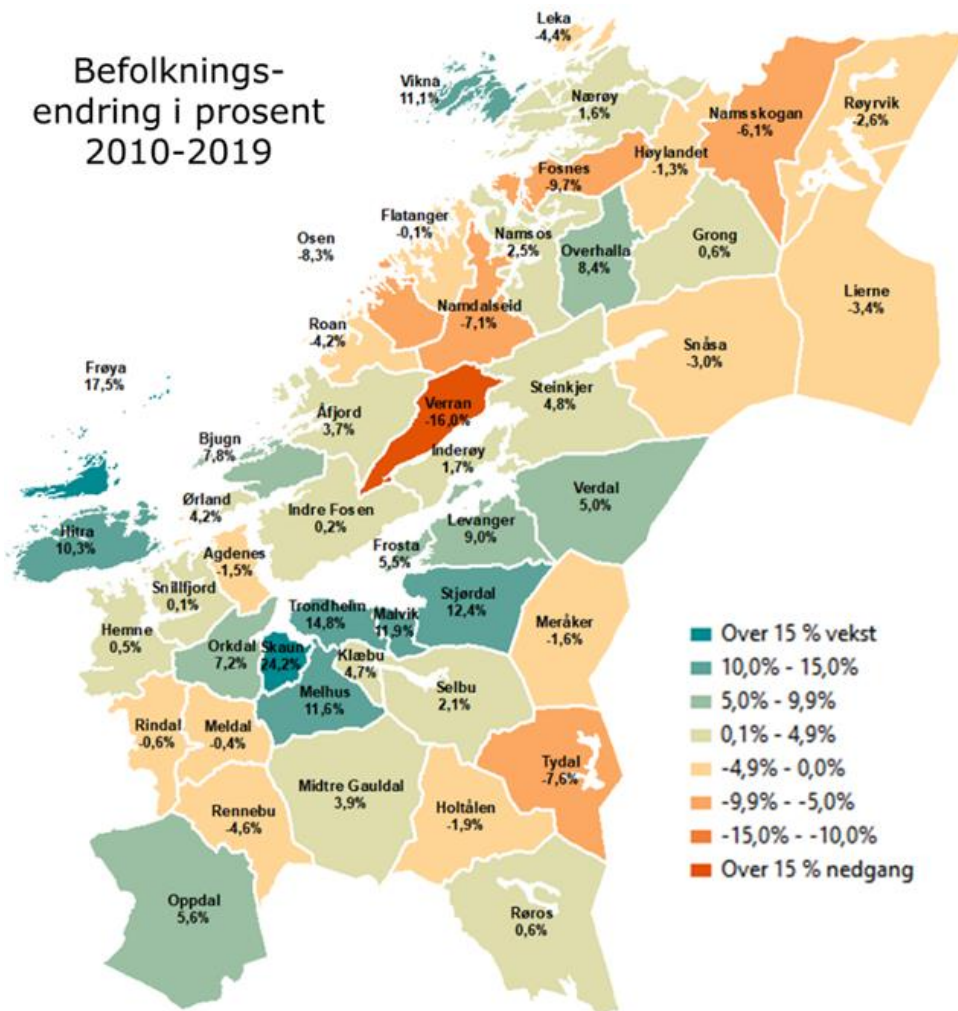
Det er altfor få trøndere i Norge i forhold til behovet.

Astrid Hermstad, Spydeberg

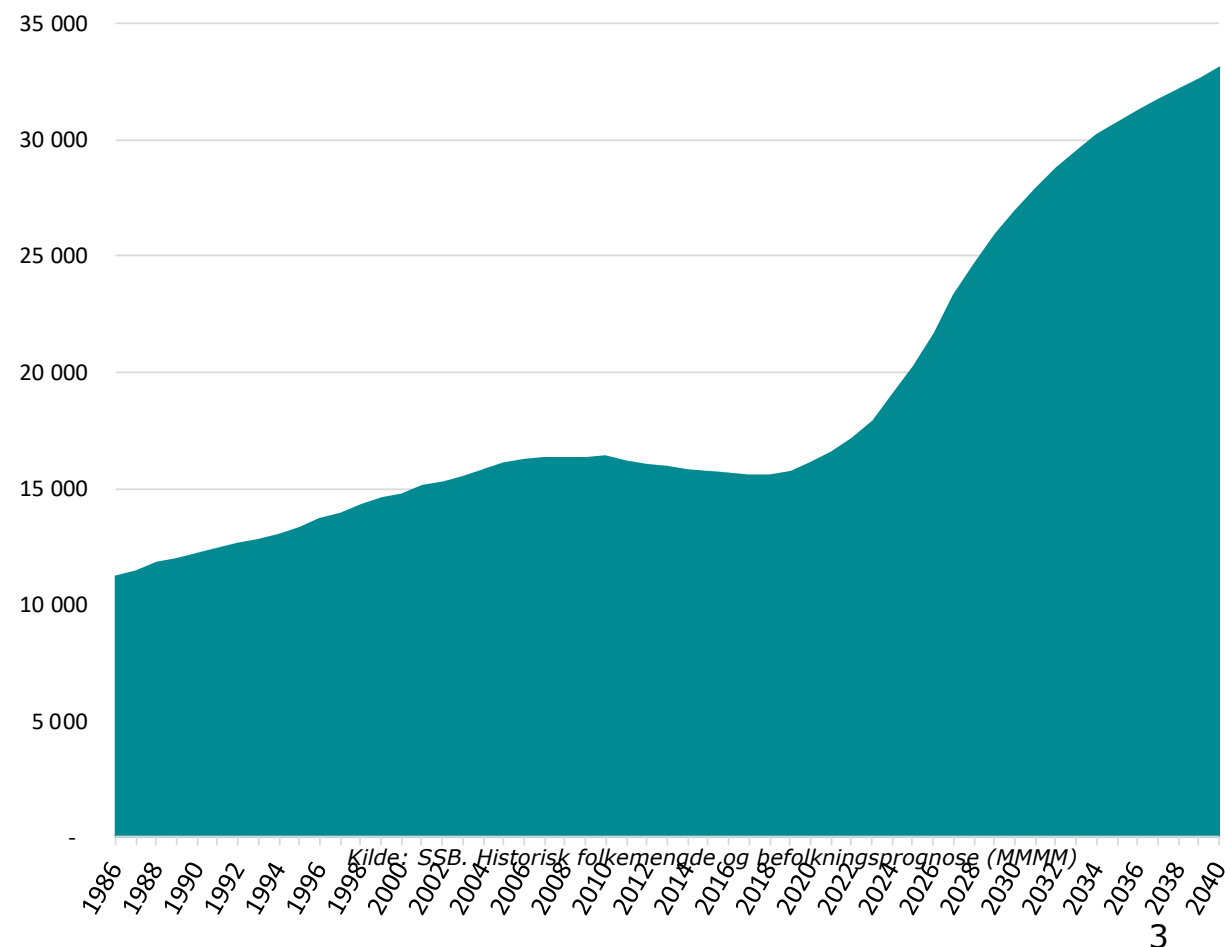
UTFORDRINGER OG MULIGHETER: BEFOLKNING



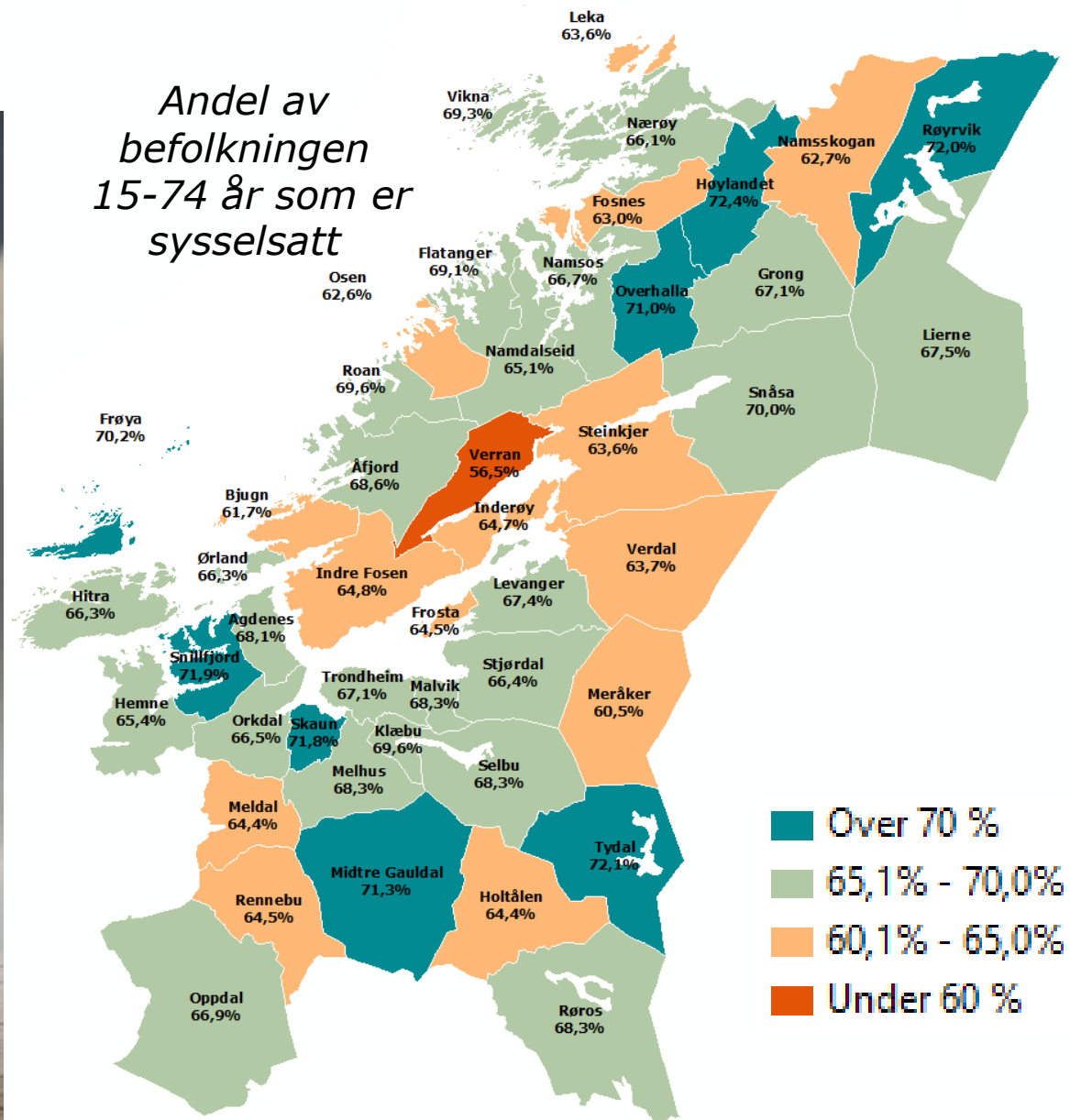
Befolknings-
endring i prosent
2010-2019



Befolkning i aldersgruppen 80-90 år i Trøndelag 1986-2040.



UTFORDRINGER OG MULIGHETER: **DELTAKELSE I ARBEIDSLIVET**



UTFORDRINGER OG MULIGHETER: **MENN OG KVINNER I ARBEIDSLIVET I TRØNDELAG**



Kvinner og menn i arbeid i Trøndelag i 2018

		
Snitt mnd-lønn (helstilling)	47 750 kr	43 430 kr
Andel som jobber deltid	23,9 %	48,0 %
Sysselsatte (20-66 år) med høyere utdanning	34,5 %	51,0 %
Kjønnsfordeling offentlig sektor	30,8 %	69,2 %

UTFORDRINGER OG MULIGHETER: **LÆRING I ARBEIDSLIVET**



Etter- og videreutdanning er i for liten grad tilpasset bedriftenes behov og de ansattes arbeidshverdag.



UTFORDRINGER OG MULIGHETER: **FRAMTIDAS ARBEIDSLIV**



- Teknologi – og samfunnsutvikling gir store krav til omstilling
➡ **livslang læring**
- Digital kompetanse blir viktig
- Solide grunnferdigheter
- Mer tverrfaglig samarbeid gir krav om sosiale og emosjonelle ferdigheter
- Utvalget peker på 8 kompetansepolitiske utfordringer



Vi trenger innspill til hvordan vi i Trøndelag sammen sikre et mest mulig omstillingsdyktig og framtidsrettet arbeids- og næringsliv fram mot 2030!

Gi innspill til Kompetansestrategi for Trøndelag – innen 22. mars 2019.



HELHETLIG REGIONAL SATSING



STRUKTUREN I DET REGIONALE PLANSYSTEMET

Fylkesplan

- retningsmål
- delmål
- Perspektiv 2018 - 2030

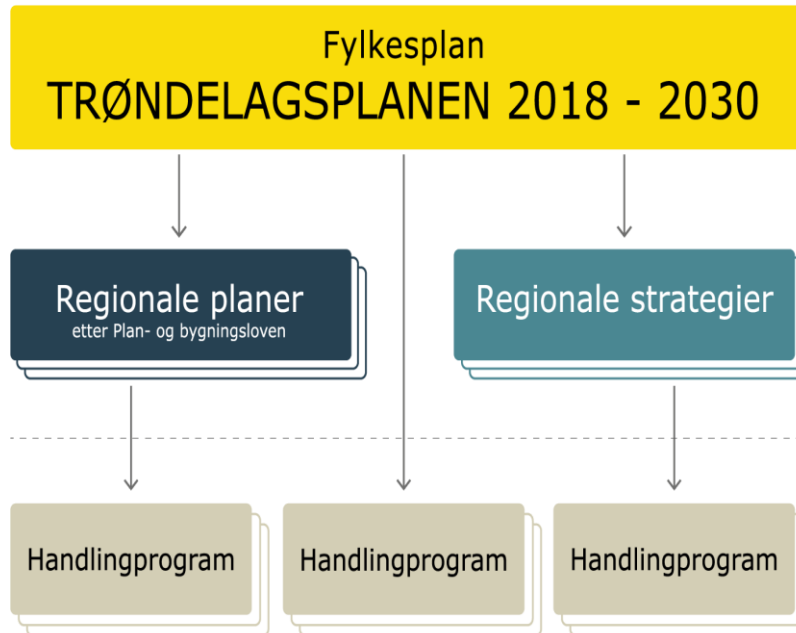
Temaplaner

- utviklingsmål
- strategier
- Perspektiv 4 år+

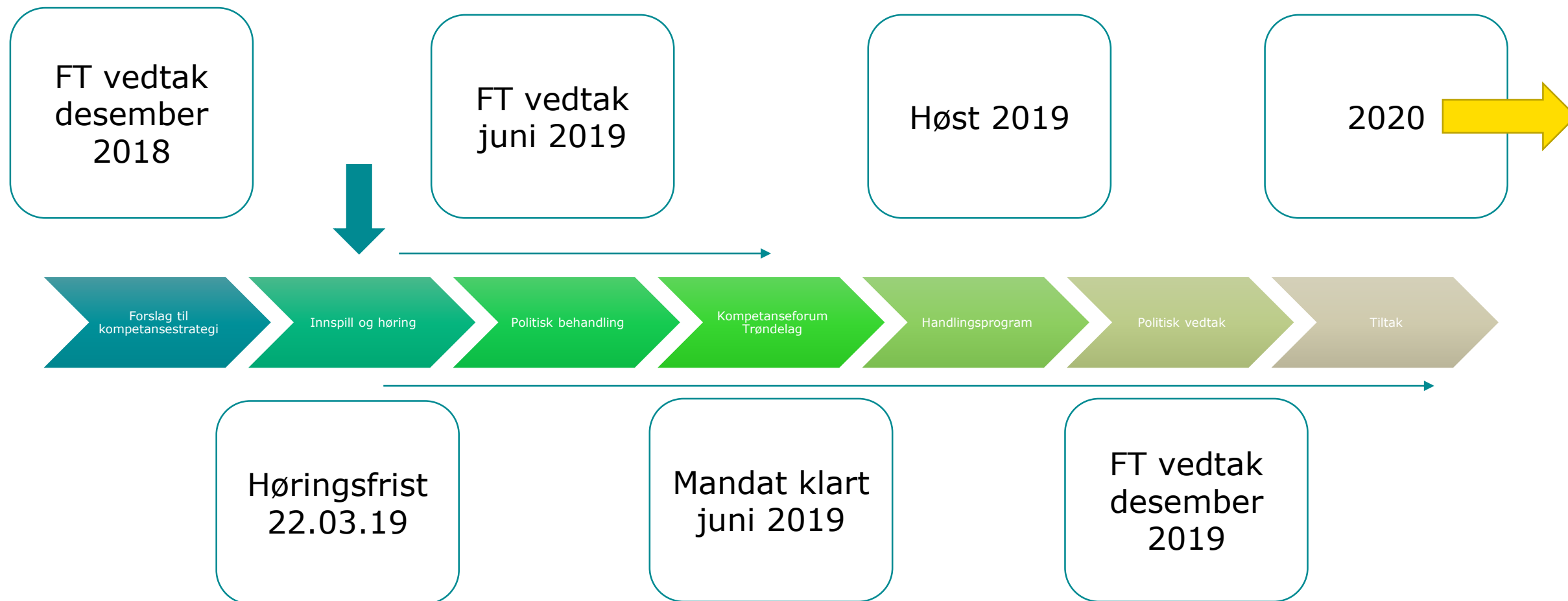
Handlingsprogram

- resultatmål
- tiltak
- Perspektiv 1 - 2 år

Regional planstrategi



FREMDRIFTSPLAN



KOMPETANSESTRATEGI

FOR TRÖNDELÄG



Overordna mål at
enkeltpennesker og
virksomheter har en
kompetanse som gir
et konkurransedyktig
næringsliv,
en effektiv og god offentlig
sektor,
og at færrest mulig står
utenfor arbeidslivet

HOVEDMÅLENE I STRATEGIEN



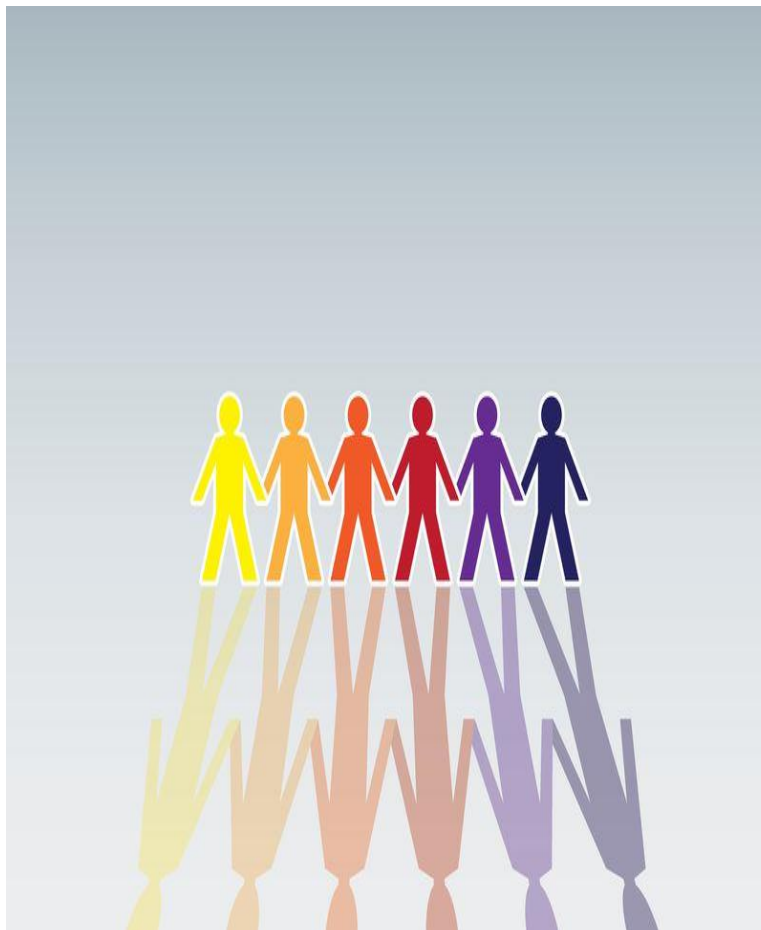
1. Helhetlig system for karriereveiledning skal bedre samsvar mellom etterspørsel etter arbeidskraft i arbeidslivet og den enkeltes bruk av egen kompetanse.
2. Trøndelag skal ha et fleksibelt utdanningssystem som møter arbeidslivets kompetansebehov.
3. Trøndelag skal ha et arbeidsliv som er preget av gode læringsmuligheter og god bruk av kompetanse, der flere blir faglig kvalifisert i samsvar med arbeidslivets behov.

SAMHANDLINGSARENAER



Dialogkonferanser om

- - HP kompetanse
- - Skolebruksplaner /
Framtidas skole
- Ny yrkesfaglig struktur
- Egne møter med
vgs. om
tilbudsstruktur mm.
2019/20
mars/april

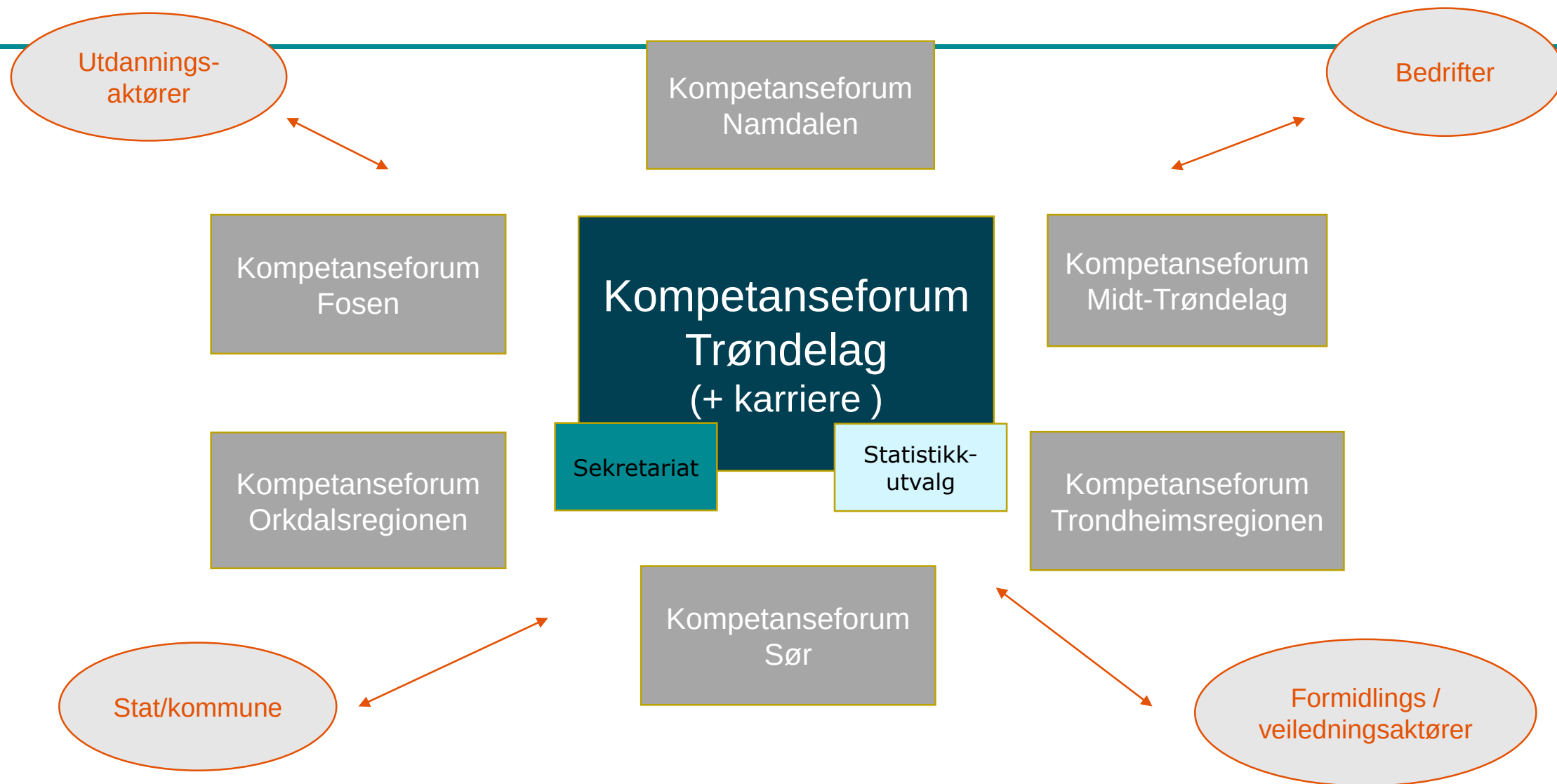


«Sør-Vest»

27. september

(Guri Kunna,
Oppdal, Røros.
Hemne, Gauldal,
Meldal, Orkdal)

KOMPETANSEFORUM TRØNDELAG (SKISSE)

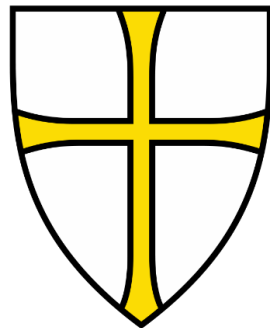




PROBLEMSTILLINGER



- Hvorfor er en offensiv kompetansepolitikk viktig
 - for Trøndelag?
 - for Trøndelag sør?
 - for kommunene?
- Hvordan skal vi få til en god samhandling om omforente mål?
- Hvordan kan vi få et godt kunnskapsgrunnlag – kjenne fortrinn og utfordringer i de ulike regionene?
- Hvordan sikre god samhandling med bransjer og næringer?



Trøndelag fylkeskommune

trondelagfylke.no | fb.com/trondelagfylke