

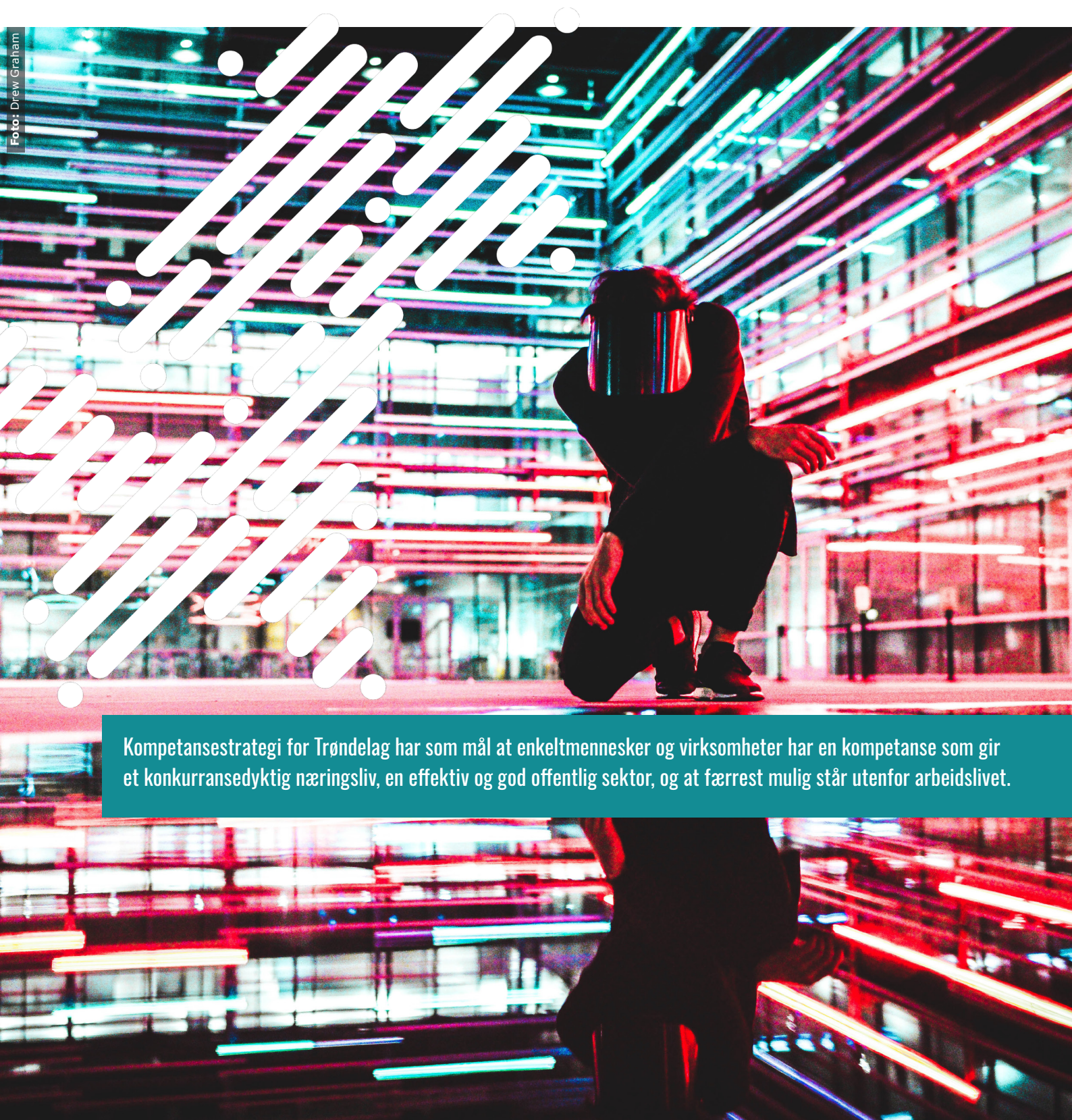


Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjjelte

KOMPETANSESTRATEGI

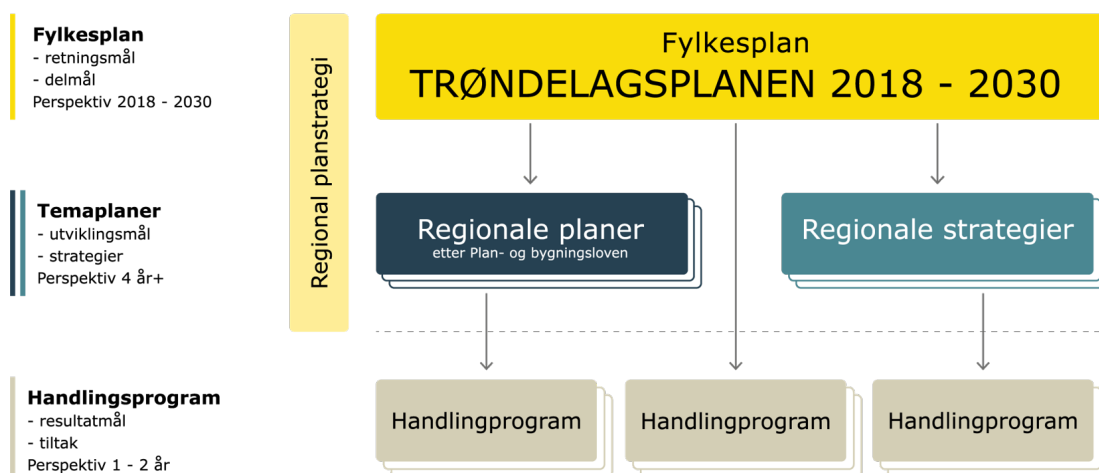
FOR TRØNDELAG

Foto: Drew Graham



Kompetansestrategi for Trøndelag har som mål at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor, og at færrest mulig står utenfor arbeidslivet.

STRUKTUREN I DET REGIONALE PLANSYSTEMET



Kompetansestrategi for Trøndelag er en regional strategi, vedtatt igangsatt i Regional planstrategi 2016-2020 og utarbeidet i tråd med prioriteringene i Trøndelagsplanen 2018-2030. Kompetanse er sentralt for alle de ni retningsmålene/samfunnsmålene i Trøndelagsplanen, men det er særlig seks av målene som vil ha stor betydning for Trøndelags kompetansestrategi:

- I 2030 skal god livskvalitet og mangfold kjennetegne Trøndelag.
- I 2030 er Trøndelag best i Norge på regional samhandling.
- I 2030 har Trøndelag et omstillingsdyktig og framtidsrettet arbeids- og næringsliv.
- I 2030 er trøndersk næringsliv basert på miljøvennlig næringsutvikling og teknologi.
- I 2030 har Trøndelag bærekraftig produksjon av mat og bioråstoff.
- I 2030 har Trøndelag et balansert utbyggings- og bosettingsmønster.

I vedlegg til kompetansestrategien presenteres et kunnskapsgrunnlag om arbeidsliv og kompetanse og drivkrefter som påvirker framtida.

FORORD

Trøndelag står overfor store endringer i samfunns- og arbeidsliv. I årene fremover vil teknologiutvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen påvirke kompetansebehovene på alle områder i arbeidslivet. De raske endringene i teknologi og arbeidsliv tilsier økt behov for livslang læring.

I Trøndelag har vi store tunge aktører innen høyere utdanning, vi har 15 høyere yrkesfaglige skoler og et bredt tilbud innen videregående opplæring. Det er også flere aktører som tilbyr etter- og videreutdanning. Trøndelag skårer høyt på innovasjon, forskning og utvikling. Dette er et godt utgangspunkt som gir store muligheter.

Samtidig ser vi at det er store variasjoner i regionen. Trøndelag har mange små og mellomstore bedrifter der det er krevende å legge til rette for etter- og videreutdanning. Næringslivet i Trøndelag må bli enda bedre på innovasjon.

Trondheim, Malvik og Levanger har høyt utdanningsnivå, mens resten av kommunene ligger under landsgjennomsnittet. Det er mangel på kompetanse og arbeidskraft i enkelte distrikt og bransjer. Samtidig ser vi at sysselsettingsgraden varierer i fylket og at det må settes inn ekstra innsats for å inkludere flest mulig i arbeidslivet, slik at potensielle arbeidstakere ikke risikerer å bli tapt for arbeidslivet.

Nasjonale myndigheter har gitt fylkeskommunen en viktig samfunnsutviklerrolle som innebærer ansvar for koordinering og utvikling i egen region. Kompetansestrategien skal bidra til at Trøndelag møter de nye kompetanseutfordringene på en offensiv måte. Det viktigste grepet er systematisk samarbeid gjennom forpliktende partnerskap.

Representanter fra arbeids- og næringsliv, kommuner, regioner, fylkesmannen, NAV regionskontor, IMDi, utdanningsaktører, frivillig sektor og samiske interesser har vært involvert i arbeidet med strategien.

Oppfølging av mål og delmål i kompetansestrategien vil skje gjennom utarbeiding av handlingsprogram i samarbeid med øvrige kompetanseaktører i fylket.

Trøndelag skal møte utfordringene i tråd med våre verdier: «Åpen og nysgjerrig i holdning, modig og ansvarlig i handling». Gjennom gode partnerskap og i samarbeid med samfunns- og arbeidslivet skal Trøndelag arbeide offensivt og målrettet med utfordringene og mulighetene som dette dokumentet beskriver.



Tore O. Sandvik
fylkesordfører



Odd Inge Mjøen
fylkesrådmann

INNHold

Forord	3
Sammendrag	5
1. Innledning	8
1.1 Kompetansepolitikk nasjonalt og regionalt	9
1.1.1 Internasjonale anbefalinger, OECD skills Strategy Diagnostic Report	9
1.1.2 Nasjonal kompetansepolitisk strategi	9
1.1.3 Regionale føringer	10
2. Utfordringer, muligheter og mål	12
2.1 Kompetansestrategiens satsingsområder	14
3. Gode valg for den enkelte og samfunnet	16
3.1 Bedre forståelse og formidling av kompetansebehov	17
3.1.1 Regionalt kunnskapsgrunnlag	17
3.2 Karriereveiledning	18
3.2.1 Karriereveiledning i grunnopplæringa	18
3.2.2 Karriereveiledning for voksne	18
3.3 Oppsummering og vurdering	18
4. Utdanningssystem som bidrar til tilstrekkelig og relevant kompetanse og arbeidskraft	20
4.1 Planlegging og dimensjonering av utdanning	20
4.1.1 Grunnopplæringen og dimensjonering	20
4.1.2 Dimensjonering av høyere yrkesfaglig utdanning	21
4.1.3 Utdanningstilbud for høyere utdanning	21
4.2 Bedre samordning på tvers av utdanningsnivåene og økt gjennomføring	22
4.3 Innovasjons- og entreprenørskapskompetanse	23
4.4 Tilrettelegge utdanning for økt deltakelse i arbeidslivet	23
4.5 Oppsummering og vurdering	24
5. Læring i arbeidslivet og god bruk av kompetanse	26
5.1 Investering i kompetanse i arbeidslivet	26
5.1.1 Økt motivasjon for læring	26
5.1.2 Synliggjøre ordningene innen fagopplæring for å utdanne flere faglærte	27
5.1.3 Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet	28
5.1.4 Formalisering av utdanning i arbeidslivet	28
5.2 Utvikle fleksible og effektive kompetansetilbud for nærings- og arbeidslivet	28
5.2.1 Kompetansebygging for å utnytte nye teknologier og muligheter til mer effektiv og lønnsom produksjon	29
5.2.2 Rekruttering av arbeidstakere med spisskompetanse til hele regionen	29
5.3 Oppsummering og vurdering	30
6. Samarbeid for kompetanseutvikling – Kompetanseforum Trøndelag	32
6.1 Kompetanseforum	32
6.1.1 Samarbeid ut over regionen, nasjonalt og internasjonalt	32
6.2 Kunnskapsgrunnlag	33
6.3 Suksessfaktorer for oppfølging av kompetansestrategien	33
6.4 Oppsummering og vurdering	33

SAMMENDRAG

Kompetansestrategi for Trøndelag har som mål at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Trøndelag et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor og at færrest mulig står utenfor arbeidslivet.

Strategien har altså et samfunnsperspektiv og et individperspektiv, med mål om

- **et konkurransedyktig næringsliv, effektive og gode offentlige tjenester**
- **at flest mulig kan inkluderes i arbeidslivet**

I vedlegg til kompetansestrategien presenteres kunnskapsgrunnlag om arbeidsliv og kompetanse, og drivkrefter som påvirker framtida. Kunnskapsgrunnlaget og innspill fra kompetanseaktører har gitt følgende prioriterte satsingsområder:

- » **Gode valg for den enkelte og for samfunnet.**
- » **Utdanningssystem som bidrar til tilstrekkelig og relevant kompetanse og arbeidskraft.**
- » **Læring i arbeidslivet – og god bruk av kompetanse.**

KOMPETANSESTRATEGIEN HAR TRE HOVEDMÅL OG NI DELMÅL

1. Helhetlig system for karriereveiledning skal bedre samsvar mellom etterspørsel etter arbeidskraft i arbeidslivet og den enkeltes bruk av egen kompetanse.

- Oppdatert kunnskapsgrunnlag om tilbud og etterspørsel etter kompetanse skal gi grunnlag for dialog, analyse og planlegging av utdanningstilbud.
- Tilgang til offentlige karriereveiledningstjenester for alle innbyggere i Trøndelag skal gi grunnlag for gode valg for den enkelte. Spesielt fokus rettes mot kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg, innvandreres behov for karriereveiledningstjenester, seniorperspektiv og samiske forhold.

2. Trøndelag skal ha et fleksibelt utdanningssystem som møter arbeidslivets kompetansebehov.

- Kunnskapsgrunnlag og samarbeid mellom skole og arbeidsliv skal styre planlegging og dimensjonering av utdanningene.
- Bedre samordning på tvers av utdanningsnivåene og økt gjennomføring av opplæringsløp.
- Økt innovasjons- og entreprenørskapskompetanse.
- Tilrettelegge utdanning for økt deltakelse i arbeidslivet gjennom fleksible og tilpassede opplæringsløp.

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.

- Flere investerer i kompetanseutvikling.
- Voksne har tilbud om kompetanseheving for å kunne delta aktivt i arbeids- og samfunnsliv.
- Arbeidstakere med høyere utdanning rekrutteres til hele regionen.





Kapittel 1:

1. INNLEDNING

Dette er Trøndelags første kompetansestrategi. Den skal bidra til å ruste trøndersamfunnet til å møte nye kompetansekrav som følger av sentrale drivkrefter som teknologiutvikling, globalisering, demografiutvikling, klima- og miljøutfordringer.

Kompetansestrategi for Trøndelag skal bidra til bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse. Strategien skal gi grunnlag for tettere og mer forpliktende samhandling mellom arbeidsliv, offentlig sektor og utdanningsaktørene.

Strategien har et samfunnsperspektiv og et individperspektiv, med mål om

- 1. et konkurransedyktig næringsliv, effektive og gode offentlige tjenester**
- 2. at alle som har mulighet skal inkluderes i arbeidslivet**

Trøndelag er et samisk fylke og kompetansestrategien vil ivareta særlige utfordringer og behov som det samiske samfunnet har.

Kompetansestrategiens målgruppe

Kompetansestrategien i Trøndelag har fokus på livslang læring.

Den voksne befolkning og deres behov og muligheter for kompetanseutvikling, samt virksomheter og bedrifter og deres videreutvikling og etterspørsel etter kompetanse og kompetanseutvikling prioriteres spesielt.

Kompetanse bygges både i grunnopplæringen, hos de som allerede er i arbeidslivet og hos de som står utenfor arbeidslivet.

Opplæringstilbud i grunnopplæringa er lovregulert og rettighetsbasert, og berøres for å synliggjøre at det er viktig med tidlig innsats, økt gjennomføring, sammenheng og helhet i skoleløpet, god karriereveiledning og samarbeid mellom skole og arbeidsliv.

I strategien brukes begrepet arbeidsliv. Dette begrepet omfatter også næringsliv og samfunnsliv.

Gjennomgående perspektiver i strategien er balansert og bærekraftig utvikling i hele Trøndelag der mangfold, integrering samt forskning, innovasjon, entreprenørskap, internasjonalisering og livslang læring er viktige bærebjelker.

1.1 Kompetansepolitikk nasjonalt og regionalt

Læring finner sted på mange arenaer – i arbeidslivet, i utdanningssystemet, i frivillig sektor og i samfunnet for øvrig. Kompetansepolitikken skal bidra til sammenheng og gode overganger mellom læringsarenaene. Dette krever et godt samspill mellom ulike politikkområder, forvaltningsnivåer, arbeidsliv og næringsliv.

Kompetanse forstås som kunnskaper, ferdigheter og holdninger som oppnås på mange læringsarenaer, og anvendes til å løse konkrete utfordringer i arbeids- og næringsliv.

Kompetansepolitikken er den samlede politikken for utvikling, mobilisering og anvendelse av kompetanse i samfunns- og næringsliv. Kompetansepolitikken skal bidra til innovasjon, produktivitet og konkurransekraft i arbeidslivet, velferd og fordeling i samfunnet og utvikling og mestring for den enkelte.

1.1.1 Internasjonale anbefalinger, OECD Skills Strategy Diagnostic Report

OECD¹ peker på at Norge til tross for gode forutsetninger ikke greier å utnytte befolkningens kompetanse godt nok. Årsaken er blant annet at ansvar og tiltak ikke er tilstrekkelig koordinert for å sikre helhetlig og målrettet innsats. Staten opptre lite koordinert, og silotenkningen karakteriserer alle forvaltningsnivåer; nasjonalt, regionalt og lokalt. Ifølge OECD mangler regionalt nivå nødvendig handlingsrom for å tilpasse politikk og virkemidler til næringslivets og innbyggernes behov.

1.1.2 Nasjonal kompetansepolitisk strategi

Nasjonal kompetansepolitisk strategi fra 2017-2021² har som mål å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor, og som bidrar til at færrest mulig faller utenfor arbeidslivet. Fylkeskommunene gis en sentral rolle i oppfølgingen av den nasjonale strategien. Fylkeskommunenes kompetansepolitiske ansvar og samordningsrolle styrkes.

Den nasjonale kompetansestrategien ble utarbeidet av fem departementer og partene i arbeidslivet representert med åtte hovedsammenslutninger. Samiske interesser var representert med Sametinget og frivillig sektor og studieforbundene var representert ved Voksenopplæringsforbundet (VOFO).



Det er nedsatt et nasjonalt Kompetansebehovsutvalg (KBU)³. Formålet med utvalget er å frembringe den best mulige faglige vurderingen av Norges fremtidige kompetansebehov som grunnlag for nasjonal og regional planlegging. Kompetansebehovsutvalgets rapport (NOU 2019:2) peker på åtte kompetansepolitiske utfordringer.

1 OECD Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling, OECD (2014) Skills strategy Action Report Norway

2 Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021. <https://www.kompetansenorge.no/contentassets/b2ade4fce9934d6d96f174ef86316644/kompetansepolitisk-strategi.pdf>

3 <https://kompetansebehovsutvalget.no/>

1.1.3 Regionale føringer

Kompetansestrategi for Trøndelag bygger på fylkesplan for Trøndelag – «Trøndelagsplanen», som gir mål og strategisk retning for fylket i perioden 2018-2030.

FORHOLDET TIL ANDRE REGIONALE PLANER OG STRATEGIER

Fylkeskommunens planer og strategier bygger opp om samme mål. Kompetansestrategien har berøringspunkt med følgende regionale retningslinjer, planer og strategier:

- «Et verdiskapende Trøndelag - Strategi for innovasjons- og verdiskaping i Trøndelag»
 - *«For vekst og utvikling i næringslivet i Trøndelag er tilgangen til arbeidskraft og kompetanse helt avgjørende.*
 - *For å sikre tilgang til kompetanse i næringslivet er det viktig at unge i Trøndelag tar gode og informerte valg som fører til arbeid og som gir den enkelte mulighet til å utvikle sin kompetanse gjennom livet. Dette må sikres gjennom profesjonell karriereveiledning og systematisk samarbeid mellom skole og arbeidsliv fra barnehage til universitet.*
 - *Det er viktig å motivere bedriftene til å ta inn lærlinger, samarbeide med studenter og aktivt bruke traineeordningene i Trøndelag.»*
- Delstrategi mobilitet⁴ operasjonaliserer og konkretiserer føringer og forventninger innenfor mobilitetsområdet som ligger i Trøndelagsplanen og samferdselsstrategien.
- FoU-strategi for Trøndelag har mål om at «Forskning og kunnskap skal være viktige drivkrefter for innovasjon og utvikling i næringsliv og offentlig sektor i et bærekraftig og framtidsrettet Trøndelag». Ett av temaene, «Studentene som ressurs», samspiller direkte med kompetansestrategien gjennom at studentoppgaver og praksisperioder tilfører studentene og bedriftene oppdatert kunnskap, nye impulser og innfallsvinkler. Studenter blir bedre kjent med regionens næringsliv og yrkesmulighetene i regionen, og bidrar til rekruttering til stillinger hvor det stilles krav til høyere utdanning.
- Trøndelag fylkeskommunes internasjonale handlingsprogram har utdanning og yrkesopplæring som prioriterte områder. Internasjonalt samarbeid kan brukes bevisst for å styrke rekrutteringen til utdanninger som arbeidslivet etterspør.
- Samarbeidsavtale mellom Sametinget og Trøndelag fylkeskommunes 2019-2022 skal styrke og synliggjøre samisk språkkultur, næringsliv og samfunn for øvrig⁵.
- Prinsipper for tilbudsplanlegging i utdanningssektoren, som omhandler desentralisert skolestruktur, tilbudstruktur, spesielle trønderske satsninger og prinsipper for økonomi-tildeling.

⁴ Samferdselsstrategien, Delstrategi Mobilitet: <https://www.trondelagfylke.no/contentassets/fc9d036bdb1345cda1086cf6a1e10b16/delstrategi-mobilitet-til-utsendelse-horing.pdf> (høringsutkast)

⁵ Samarbeidsavtale mellom Sametinget og Trøndelag fylkeskommune 2019-2022



Kapittel 2:

2. UTFORDRINGER, MULIGHETER OG MÅL

Innbyggernes kompetanse er et av de viktigste konkurransefortrinnene for trøndersk næringsliv. Kompetanse er avgjørende for deltakelse i samfunns- og arbeidsliv og for god livskvalitet.

Trøndelag, som landet forøvrig, mangler systematisk samordning av kompetansepolitikken. Ansvar og virkemidler er ikke tilstrekkelig koordinert for å sikre helhetlig og målrettet innsats.

I vedlegget til kompetansestrategien presenteres et bredt kunnskapsgrunnlag som beskriver arbeidslivet og kompetansen og noen drivkrefter som påvirker framtida. Her oppsummeres noen av de viktigste utfordringene og mulighetene.

BEFOLKNING

- Befolkningen i Trøndelag vokser og sentraliseres. Trondheim og randkommunene har hatt sterk vekst de siste årene, mens det i distriktskommunene er nedgang eller flat utvikling i folketallet.
- Befolkningen i Trøndelag blir eldre og vi trenger flere til å jobbe innen helse og omsorg. Velfersteknologi og digitalisering vil gi mer effektive tjenester, men stiller samtidig nye krav til kompetanse hos helsepersonell. Samtidig endres befolkningens forventninger til helsetjenestene.
- Trøndelag har de siste årene hatt god tilgang på arbeidskraft fra EU. Endringer i rammebetingelser kan føre til at arbeidsinnvandrere som er godt etablert i trøndersk arbeidsliv reiser tilbake til hjemlandet. Det blir utfordrende å erstatte deres kompetanse.
- Bosetting av flyktninger varierer mye fra år til år. Klimaendringene er spådd å gi økt migrasjon som også vil kunne få følger for Trøndelag.

FRAMTIDAS ARBEIDSLIV

- Digitalisering, automatisering og robotisering vil påvirke samfunnet radikalt. Det gir store muligheter for trøndersk arbeids- og næringsliv. Samtidig blir arbeidsoppgavene i mange jobber totalt forandret og det blir behov for omstilling og ny kompetanse.
- Trøndelag trenger kompetanse for å utvikle nye grønne arbeidsplasser og verdiskaping som kan erstatte forventet nedgang i petroleumsrelaterte bransjer. Dette er nødvendig for å nå målene om et lavutslippssamfunn.

- Et mer komplekst arbeidsliv vil i større grad kreve tverrfaglig samarbeid og sosial og emosjonell kompetanse.

- Arbeidslivet blir stadig mer fleksibelt ved at mer arbeid skjer hjemme eller på reise.

Arbeidstakere pendler mer og lenger, noe som stiller større krav til digital infrastruktur og krever utbygging av robust fiberinfrastruktur i hele fylket.

- På grunn av sterke kunnskapsmiljøer i Trondheim, med eksempelvis NTNU og SINTEF, skårer Trøndelag høyt på innovasjon, forskning og utvikling sammenlignet med andre regioner i Norge. Store deler av arbeids- og næringslivet i Trøndelag kan bli sterkere på innovasjon.



Foto: Emily Reider

- Norge er en liten, åpen økonomi. Det betyr at trøndersk næringsliv har store muligheter i det globale markedet. Samtidig betyr det at vi er utsatt for stor internasjonal konkurranse og at vi påvirkes av utviklingen i konjunkturer, handelsavtaler, krig og terror.

GODE VALG FOR DEN ENKELTE OG SAMFUNNET

- Kunnskap om kompetansebehov i arbeidslivet er spredt på mange aktører. Det er et stort potensiale i å utvikle kunnskapsgrunnlag som synliggjøres for disse aktørene.
- Trøndelag mangler et helhetlig system og en samordnet innsats for karriereveiledning.
- Arbeidslivet er kjønnsdelt med typiske mannsyrker og kvinneyrker, og ungdom tar fortsatt kjønnsbestemte utdanningsvalg. Langt flere kvinner enn menn jobber deltid. Kvinner har bedre resultater og høyere gjennomføringsgrad fra alle utdanningsnivå.
- «Eldrebolegen» krever høy yrkesdeltakelse og at flere står lenger i arbeidslivet.
- Mange innvandrere med flyktningbakgrunn har utfordringer med å komme inn i det trønderske arbeidslivet. Det tar tid å kvalifisere seg, og det blir stadig færre jobber som ikke krever formell utdanning. En stor andel av innvanderne får ikke utnyttet kompetansen de har med seg fra hjemlandet og står i jobber som de er overkvalifiserte for. Også mange arbeidsinnvandrere har utfordringer med finne varig arbeid og få en tilfredsstillende karriereutvikling.

LÆRING I ARBEIDSLIVET

- Nyutdannede tilfører arbeidslivet ny kompetanse, men utgjør kun 3 % av arbeidsstyrken.
- Etter- og videreutdanning er i for liten grad tilpasset bedriftenes behov og de ansattes arbeids hverdag.
- Virksomheter som arbeider systematisk med kompetanseutvikling i sin organisasjon vil få større mulighet til å forsterke sin innovasjonsevne, konkurransekraft og verdiskaping. Små bedrifter og mindre kommuner kan ha liten strategisk kapasitet og vil ha behov for et system som mobiliserer til kompetanseutvikling i arbeidslivet.

DELTAKELSE I ARBEIDSLIVET

- 66,8 % av befolkningen mellom 15 og 74 år i Trøndelag var sysselsatt i 2017. Dette er høyere enn landsgjennomsnittet (65,6 %). Det er spesielt de med lav formell kompetanse som sliter med å komme inn og holde seg i arbeidslivet.
- En stor andel voksne i Trøndelag mangler grunnleggende ferdigheter innen lesing, regning og IKT. Basiskunnskaper er en forutsetning for å klare å tilegne seg ny kompetanse og kunne stå i et arbeidsliv i omstilling.
- I dag gjennomfører 3 av 4 videregående opplæring i Trøndelag innen 5 år etter oppstart. Det er på nivå med resten av landet.
- Sysselsettingen for personer med nedsatt funksjonsevne er betydelig lavere enn for befolkningen ellers.

2.1 Kompetansestrategiens satsingsområder

Strategiprosessen har gitt følgende prioriterte satsingsområder:

- 1) Gode valg for den enkelte og for samfunnet.**
- 2) Utdanningssystem som bidrar til tilstrekkelig og relevant kompetanse og arbeidskraft.**
- 3) Læring i arbeidslivet – og god bruk av kompetanse.**

Gode valg for den enkelte innebærer blant annet at man tar gode valg som fører til arbeid, og som gir den enkelte gode muligheter til å utvikle sin kompetanse gjennom livet. Gode valg for samfunnet innebærer at de menneskelige ressursene forvaltes best mulig. Trøndelag har behov for tilgang til oppdatert kunnskapsgrunnlag om tilbud og etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft, og det er behov for gode karriereveiledningstjenester.

Utdanningssystem som bidrar til tilstrekkelig og relevant kompetanse og arbeidskraft berører planlegging og dimensjonering av utdanning, samordning på tvers av utdanningssystemene og økt gjennomføring, samt betydningen av styrket innovasjons- og entreprenørskapskompetanse.

Læring i arbeidslivet og god bruk av kompetanse viser betydningen av livslang læring for å møte endringer i arbeidslivet. Betydningen av å investere i kompetanse framheves, og det gjøres et systematisk arbeid for å koble etterspørsel og tilbud av kompetanse for å utvikle og igangsette relevante kompetanseutviklings-tilbud i hele fylket. Søkelyset settes også på inkludering i arbeidslivet.

I oppfølgingen av arbeidet med kompetansestrategien rettes innsatsen mot Trøndelags fortrinn gjennom å utvikle nye produkter/tjenester med utgangspunkt i eksisterende regionale styrkeområder som sterke kunnskaps- og teknologimiljø, og naturressursbaserte næringer⁶. Videre utvikles fortrinnene på tvers av bransjer og kunnskapsfelt, gjennom smart spesialisering⁷ og dermed gjennom læring få nye produkter/tjenester.

6 Trøndelag fylkeskommune, 2017. «Et verdiskapende Trøndelag» - strategi for innovasjon og verdiskaping i Trøndelag, vedtatt 14.12.2017.

7 TFOU, 2017. Kunnskapsgrunnlag for verdiskaping i Trøndelag. Rapport 2017:10.



Kapittel 3:

3. GODE VALG FOR DEN ENKELTE OG SAMFUNNET

Et velfungerende arbeidsmarked forutsetter balanse mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse.

Tilgangen på arbeidskraft i Trøndelag varierer mellom regioner, sektorer og næringer. For å få tilgang til nok arbeidskraft i framtida vil arbeidslivet være avhengig av å utnytte hele arbeidskraftsressursen. Det betyr at både individ, bedrifter/virksomheter og samfunn må være rustet til å møte krav om ny kompetanse og håndtere omstilling.

Gode valg for den enkelte innebærer blant annet at man tar valg som fører til arbeid, og som gir den enkelte gode muligheter for å utvikle sin kompetanse gjennom livet.
Gode valg for samfunnet innebærer at de menneskelige ressursene forvaltes best mulig, herunder at virksomheter i offentlig og privat sektor får rekruttert personer med relevant kompetanse.

Utdanning og opplæring er inngangsbilletten til yrkeslivet. Ungdom trenger kunnskap og læring om hvordan man tar gode valg.

Et arbeidsliv i omstilling vil bli den nye normalen. Folk vil i større grad ha behov for hjelp til å orientere seg om samfunnets behov og sine muligheter for jobb. Stadig flere vil ha behov for påfyll av kompetanse og kanskje til og med omskolere seg helt i løpet av yrkeskarrieren. Krav til omstilling vil gjelde alle bransjer og yrkesgrupper.

Mål:

Helhetlig system for karriereveiledning skal gi bedre samsvar mellom etterspørsel etter arbeidskraft i arbeidslivet og den enkeltes bruk av egen kompetanse.

Delmål:

- Oppdatert kunnskapsgrunnlag om tilbud og etterspørsel etter kompetanse skal gi grunnlag for dialog, analyse og planlegging av utdanningstilbud.
- Tilgang til offentlige karriereveiledningstjenester for alle innbyggere i Trøndelag skal gi grunnlag for gode valg for den enkelte. Spesielt fokus rettes mot kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg, innvandreres behov for karriereveiledningstjenester, seniorperspektiv og samiske forhold.

3.1 Bedre forståelse for- og formidling av kompetansebehov

Gode valg forutsetter informasjon og kunnskap om arbeidsmarked og kompetansebehov. Det finnes mange undersøkelser og analyser om kompetansebehovet i Norge, men disse sees i liten grad i sammenheng – og innholdet formidles heller ikke på en måte som er tilpasset ulike brukergrupper. Mange små bedrifter har lav bevissthet om egne kompetansebehov. Gjennom blant annet kompetansekartlegginger, har både innovasjonsmiljø, utviklingsselskap og kommuner bidratt til bevisstgjøring og kobling av virksomheter og ny kompetanse⁸.

Trøndelag består av ulike regioner med hensyn til næringsstruktur, tilgang til utdanning og forskning. Deler av arbeids- og næringslivet har utfordringer med å skaffe den kompetansen de trenger. Dette gjelder både yrkesfaglig og akademisk kompetanse. Ulike regionale utfordringer krever tilpassede virkemidler. Innsikt i regionale og lokale forhold er en forutsetning for å utforme en tilpasset kompetansepolitikk. For å samordne arbeidet med regional kompetansepolitikk må aktuelle aktører defineres, og arenaer etableres, drives og utvikles.

3.1.1 Regionalt kunnskapsgrunnlag

Et oppdatert kunnskapsgrunnlag om tilbud og etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft i Trøndelag er viktig for en kunnskapsbasert dialog og grunnlag for prioriteringer av felles innsats. Kunnskapsarbeidet som gjøres hos blant andre NAV, NHO og KS må videreføres og benyttes inn i dette arbeidet. Lokalt vil klynger og bransjeorganisasjoner kunne bidra med kunnskap om framtidig kompetansebehov. Et kunnskapsgrunnlag skal sammenfatte relevant informasjon om arbeidsmarkedsutfordringer, utviklingspotensial og kompetansebehov som gir grunnlag for rekruttering, tilbudsplanlegging, god karriereveiledning, og mer kunnskapsbaserte utdanningsvalg for både unge og voksne.

⁸ KMD, 2018, «Bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse i regionale arbeidsmarkeder» - Delprosjekt 2. Felles rapport fra 16 fylkeskommuner

3.2 Karriereveiledning

Karriereveiledning skal styrke den enkeltes evne og mulighet til å ta bevisste og velinformerte valg. Karriereveiledning er en lovpålagt oppgave i grunnopplæringen, der samarbeid mellom skole og arbeidsliv er svært viktig for å gi gode tjenester. Universitet og høyskoler har studieveiledere for sine studenter, men i varierende grad tilbud om karriereveiledning. Flere instanser som blant annet NAV, arbeidsmarkedsbedrifter, norskopplæringen i kommunene og karrieresenter tilbyr karriereveiledning for voksne.

3.2.1 Karriereveiledning i grunnopplæringen

Omfattende forskning på karriereveiledning i grunnopplæringen i Midt-Norge⁹ viste at skolen er avhengig av godt samarbeid med arbeidslivet og andre samarbeidsaktører for å kunne tilby elevene karrierelæring. De fylkesvise karrieresentrene trekkes blant annet frem som et viktig kompetansemiljø for rådgivere, lærere og ledere i grunnopplæringen. Forskningen kom med en rekke anbefalinger for hvordan skoleeiere bør legge til rette for bedre samhandling.

3.2.2 Karriereveiledning for voksne

Arbeidslivet er i omstilling, og kravet til læring vil øke fremover. Flere vil skifte jobb eller karrierevei oftere, og derfor vil flere ha behov for karriereveiledning. Karriereveiledningstilbudet må spesielt utvikles innen:

- *Seniorperspektiv:* Karriereveiledning kan bidra til at eldre arbeidstakere/seniorer står lenger i jobb ved bevissthet om hvilke muligheter som finnes.
- *Integreringsperspektiv:* Tilgang på karriereveiledning kan bidra til at flyktninger og nye bosatte kommer raskere i gang med et kvalifiseringsløp som gir en mer stabil tilknytning til arbeidslivet.
- *Kjønnsperspektiv:* Karriereveiledning som kan bidra til å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg.
- *Veiledning i samisk perspektiv:* Det samiske samfunnet har noen særskilte kompetansebehov som skiller seg fra behovene ellers i det norske samfunnet. Dette har innvirkning på behov for karriereveiledning hos den samiske befolkningen.

3.3 Oppsummering og vurdering

- Et samstemt og oppdatert kunnskapsgrunnlag om tilbud og etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft i Trøndelag er viktig for en kunnskapsbasert dialog og grunnlag for prioriteringer av felles innsats og gode valg.
- Karriereveiledning kan bidra til å styrke den enkeltes evne og mulighet til å ta bevisste og velinformerte valg.

⁹ Buland, T. m.fl., 2014. Æ skjønne itj, å våkne opp kvar dag å vil bli nå nytt æ. Skolens rådgivning i Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag, og Nord-Trøndelag. Trondheim. NTNU. Program for livslang læring.



Kapittel 4:

4. UTDANNINGSSYSTEM SOM BIDRAR TIL TILSTREKKELIG OG RELEVANT KOMPETANSE OG ARBEIDSKRAFT

Dette satsingsområdet berører førstegangsupplæring fra videregående opplæring til høyere utdanning både for ungdom og voksne. Det omfatter dimensjonering av utdanningstilbud, økt gjennomføring, samordning på tvers av utdanningssystemene, økt innovasjons- og entreprenørskapskompetanse samt tilrettelegging av utdanning for økt deltakelse i arbeidslivet.

«Dimensjonering» betyr å bestemme tilbudet i videregående opplæring og i høyere utdanning. Det dimensjoneres på nytt i forkant av hvert skoleår. Dimensjoneringen styres av ungdommens ønsker, arbeidslivets behov og hvilke ressurser en har til disposisjon. Også bosettingsmønster og elevtall bestemmer hvor mange skoler man kan ha og hvor bredt tilbud man kan ha på den enkelte skole.

Mål:

Trøndelag skal ha et fleksibelt utdanningssystem som møter arbeidslivets kompetansebehov.

Delmål:

- Kunnskapsgrunnlag og samarbeid mellom skole og arbeidsliv skal styre planlegging og dimensjonering av utdanningene:
 - Utfordre og utvikle den videregående opplæringen i samsvar med arbeidslivets behov for og kapasitet til å bidra til videregående opplæring.
 - Høyere yrkesfaglig utdanning skal utvikles i tråd med arbeidslivets behov.
 - Universiteter og høyskoler skal aktivt samarbeide med arbeidslivet for å utvikle opplæringstilbudene i regionen.
- Bedre samordning på tvers av utdanningsnivåene og økt gjennomføring av opplæringsløp.
- Økt innovasjons- og entreprenørskapskompetanse.
- Tilrettelegge utdanning for økt deltakelse i arbeidslivet gjennom fleksible og tilpassede opplæringsløp.

4.1 Planlegging og dimensjonering av utdanning

4.1.1 Grunnopplæringen og dimensjonering

Grunnopplæringen består av grunnskolen og videregående opplæring, inklusive voksenopplæring. Ungdom og voksne får her den opplæring de har krav på etter loven og får etter gjennomført grunnopplæring vitnemål eller fagbrev.

Bedrifter og offentlige virksomheter bidrar i opplæringen og rekrutterer arbeidskraft direkte fra videregående. Mest kjent er lærlingeordningen. Ungdom som velger yrkesfag går vanligvis to år i skole og deretter to år som lærling i bedrift /virksomhet. Arbeidslivet bidrar til gjennomføringen av opplæring de to første årene av yrkesfagløpet innenfor rammen av faget yrkesfaglig fordypning. Faget fungerer delvis som forberedelse til læretid, eleven blir kjent med ett eller flere lærefag, og med en bedrift som kan bli elevens lærebedrift.

Trøndelag har en desentralisert skolestruktur, noe som har medført at det er mange videregående skoler med færre enn 250 elever. Det anses som en verdi at ungdom kan bo hjemme så lenge som mulig. Disse skolene vil bare kunne tilby utdanningsprogram som har stor søkning. Dette gjør at lokalt arbeidsliv får svært god eller for stor tilgang på visse typer kompetanse (fagbrev), gitt at disse ungdommene blir i sitt distrikt. Andre typer arbeidskraft vil arbeidslivet måtte ta annetsteds fra. Et lokalsamfunn vil ha de samme behovene for arbeidskraft i bredde som byene, men ikke det samme omfanget. Dette utfordrer planlegging og ressursbruk i videregående opplæring. Økt fleksibilitet i opplæringen med mer veksling mellom skole og bedrift vil gjøre det lettere for skoler å tilby en større bredde, da et større omfang av opplæringen legges til bedrift. Behov for forutsigbarhet både for elever og fagmiljø gjør at skoler nok bør dimensjonere tilbud ut fra normal aktivitet i arbeidslivet og ikke topp og bunn i konjunkturer.

4.1.2 Dimensjonering av høyere yrkesfaglig utdanning

Høyere yrkesfaglige utdanning (fagskolen) skal dekke arbeidslivets kompetansebehov lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er et mål at skoleslaget skal bli en større og viktigere del av det norske utdanningssystemet, og at en større del av studentene skal ta høyere yrkesfaglig utdanning¹⁰. Disse utdanningene er godt egnet til å videreutdanne eller spisse fagkompetansen hos de som har fag- eller svennebrev.

Samarbeid mellom utdanningene og lokalt arbeids- og næringsliv skal ligge til grunn for utvikling av utdanningene og skolene, og gi kunnskap om arbeids- og næringslivets kompetansebehov lokalt.

4.1.3 Utdanningstilbud for høyere utdanning

NTNU og Nord universitet er svært viktige for Trøndelag. NTNU er et internasjonalt orientert universitet med en teknisk naturvitenskapelig hovedprofil. Nord Universitet har sterk entreprenørskapskompetanse og desentralisert struktur.

God samhandling mellom utdanningsinstitusjonene, forskningsmiljøene og nærings- og arbeidslivet bidrar til mer målrettet og praksisnært utdanningstilbud. Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) bidrar til å styrke og forankre samarbeidet mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet gjennom dialog på strategisk nivå. En evaluering av rådene viser at dialogen er styrket på overordnet nivå, men regjeringen forventer bedre dialog med arbeidslivet også om de konkrete utdannings-tilbudene¹¹.

¹⁰ -<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/lov-om-hoyere-yrkesfaglig-utdanning/id2602275/>
¹¹ NIFU, 2017. Råd for samarbeid med arbeidslivet: underveis rapportering. Rapport 2017:9



Foto: Lacie Slezak



Som regional utviklingsaktør kan Fylkeskommunen bidra til en tettere dialog mellom arbeidsliv og kunnskapsinstitusjoner, og dermed legge tilrette for utvikling av mer relevante utdanningstilbud i hele fylket. Det er også en klar forventning at Trøndelags to universiteter inntar en aktiv rolle i relevante partnerskap.

Desentraliserte utdanningstilbud og yrkesveier til høyere utdanning gir voksne mulighet til å oppnå bachelor- og mastergrad, mens de er i et arbeidsforhold.

Kontakt med arbeidslivet i studietiden gir kunnskap om bedriftene og kontakter/nettverk som kan føre til jobb. Kontakt kan oppnås gjennom praksisopphold, oppgavesamarbeid og deltids- og sommerjobb. Også tiltak som Trøndelagsdagen og NTNU Bridge kobler studenter og arbeidsliv. Slik kontakt får flere til å bli værende i regionen¹².

4.2 Bedre samordning på tvers av utdanningsnivåene og økt gjennomføring

Det er viktig å se utdanningssystemet i sammenheng. Hvert nivå stiller krav til nivået under. Fundamentet legges i grunnskolen. De ulike delene i utdanningssystemet må være tilpasset hverandre på en slik måte at en får gode overganger mellom skoleslagene.

Det foregår for tiden en fagfornyelse i norsk skole der læreplanene gjøres mer relevante for framtida. Prioriteringene skal bli tydeligere og sammenhengen mellom fagene skal bli bedre. De viktigste grepene er innføring av dybdelæring, kjerneelementer og tverrfaglige emner. De tverrfaglige emnene er folkehelse og livsmestring, demokrati og medborgerskap og bærekraftig utvikling. Gjennom fokus på å lære å lære rustes elevene til å møte et arbeidsliv i stadig endring.

12 <https://trondheimsregionen.no/wp-content/uploads/2018/09/Studenters-kjennskap-til-Trondheimsregionen-Eirik-Aur%C3%A5en.pdf>

Tre av fire¹³ gjennomfører videregående opplæring i løpet av fem år i Trøndelag. Det er likt med landsgjennomsnittet. Sammenliknet med land i OECD er andelen som ikke fullfører videregående opplæring relativt høy i Norge¹⁴. Andelen som gjennomfører høyere utdanning er på 66 %¹⁵. Det kan se ut som om det er behov for mer samhandling mellom videregående utdanning og høyere utdanning slik at elevene lettere kan velge studium og er bedre forberedt på overgangen til høyere utdanning.

4.3 Innovasjons- og entreprenørskapskompetanse

Endringer i arbeidslivet bidrar til at flere må finne nye arbeidsoppgaver og eventuelt etablere sin egen virksomhet. Kultur for nyskaping, læring og entreprenørskap i hele utdanningsløpet er viktig både for å forsterke den enkeltes omstillingsevne, men også for at flere skal bli gründere. Entreprenørskap handler å ta ideer om noe nytt til å teste det ut i virkeligheten. En handling som krever øvelse, kunnskap og samhandling med samfunns- og næringsliv. Innovasjon handler om å forstå utfordringer og å se og prøve ut mulige nyskapende løsninger. I utdanningen krever dette tverrfaglig samarbeid med lokalt og regionalt arbeids- og næringsliv.

4.4 Tilrettelegge utdanning for økt deltakelse i arbeidslivet

Flere voksne må inkluderes i arbeidslivet gjennom kvalifisering som er tilpasset grupper eller det enkelte individ. Økt deltakelse i arbeidslivet vil si å ta ut mer av arbeidskraftpotensialet i befolkningen, og gi den enkelte større muligheter til å ta i bruk egne ressurser. Voksne som står utenfor yrkeslivet er en uensartet gruppe, og ulike behov må møtes med ulike tiltak. Fleksibilitet og tilpasning kjennetegner ofte god voksenopplæring. Utdanningssystemet og arbeidslivet må samarbeide bedre for å sikre at flere voksne som står utenfor arbeidslivet kan kvalifiseres, og gjerne tilby opplæringsløp som kombinerer praksis i arbeidslivet med teoriopplæring.

Arbeidstakere med funksjonshemninger eller andre helseutfordringer vil ha særlige behov for tilrettelegging, og dette krever godt samarbeid mellom ulike instanser.

Innvandrere er en annen gruppe som må få vurdert sin kompetanse fra hjemlandet slik at de raskt kan komme inn i kvalifiseringsløp mot varig arbeid. Inkludering i utdanning og arbeid må forsterkes og bli en tydeligere del av integreringsarbeidet ved at ulike aktører jobber bedre sammen.

13 <https://www.ssb.no/kommunefakta/kostra/nord-trondelag/videregaende-opplaering>

14 <http://www.oecd.org/education/eag2017indicators.htm>

15 <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/hugjen/aar/2018-06-14>

4.5 Oppsummering og vurdering

- Det er store muligheter for variasjon og fleksibilitet i den videregående opplæringen som kan tas ut dersom skole, arbeidsliv og andre virkemiddelaktører samarbeider tett.
- Det er potensial for tettere samarbeid mellom høgskolesektoren og arbeidslivet for å utvikle opplæringstilbud som regionen etterspør.
- Fagskolene har potensial for å få en langt viktigere rolle i årene framover.
- Høyere utdanning bør raskere fange opp og møte regionalt arbeidslivets behov.
- Flere elever/studenter kan kobles sterkere til nærings- og arbeidslivet i studietiden.
- Det blir viktig å utvikle tiltak for at virksomheter i hele Trøndelag kan dra nytte av studentressursen.
- Selv om flere gjennomfører videregående opplæring er det fortsatt potensial for økt gjennomføringsgrad.
- Andelen som starter, men ikke fullfører gradsutdanning innen høyere utdanning kan forbedres.
- Det er potensial for å utvikle økt lærelyst og motivasjon hos den enkelte.
- Forsterket innovasjons- og entreprenørskapskompetanse i hele opplæringsløpet vil kunne styrke den enkeltes omstillings- og endringsevne og flere kan bli gründere.
- Utdanningssystemet og arbeidslivet må samarbeide bedre for å sikre at flere voksne som står utenfor arbeidslivet kan kvalifiseres, og gjerne tilby opplæringsløp som kombinerer praksis i arbeidslivet med teoriopplæring.
- Gjennom målrettet samarbeid med studieforbund, frivillige- og ideelle organisasjoner om lavterskeltilbud tilpasset voksne, og gjerne spesielt sårbare grupper vil en oppnå økt kompetanse i samfunnslivet. Videre må det stimuleres til brobygging mellom utdanningssystem, i arbeidslivet og i samfunnslivet.



Kapittel 5:

5. LÆRING I ARBEIDSLIVET OG GOD BRUK AV KOMPETANSE

Teknologiutvikling og høy endringstakt i arbeidslivet krever aktiv læring for alle. Kompetansen til dagens ansatte er den viktigste innsatsen for å møte framtidens kompetansebehov¹⁶. Kompetanseheving av egne ansatte er viktigere enn rekruttering fra inn- og utland, innleie og kjøp av konsulenttenester. Arbeidsgiver og ansatt må jobbe sammen for at livslang læring skal bli mer enn et slagord. Behovet for at flere står lenger i arbeid forsterker behovet for gode etter- og videreutdanningstilbud. Kompetanseoverføring mellom bedrifter og kommuner må utnyttes i større grad.

Mål:

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.

Delmål:

- Flere investerer i kompetanseutvikling.
 - Deltagelse i kompetansefremmede aktiviteter blir skapt gjennom økt motivasjon for læring.
 - Ordningene innen fagopplæring er godt kjent og det utdannes flere faglærte.
 - Voksne med svak tilknytning til arbeidslivet får styrket sin kompetanse ut fra sine forutsetninger og behov for å mestre arbeidslivet.
 - Voksne med realkompetanse får formell dokumentasjon på sin kunnskap og et godt grunnlag for å planlegge videre opplæringsløp.
- Voksne har tilbud om kompetanseheving for å kunne delta aktivt i framtidig arbeids- og samfunnsliv.
 - Det må videreutvikles fleksible og effektive kompetansetilbud rettet mot arbeidslivet.
 - Kompetanseheving er satt i system for å utnytte nye teknologier til mer effektiv og lønnsom produksjon og bedre offentlige tjenester.
- Arbeidstakere med høyere utdanning rekrutteres til hele regionen.

5.1 Investering i kompetanse i arbeidslivet

5.1.1 Økt motivasjon for læring

Kompetanseheving i arbeidslivet forutsetter tilrettelegging og vilje fra arbeidsgivere og at arbeidstakere viser interesse og er motiverte. Forskning viser at det er de med høy utdanning som søker etter- og videreopplæring, ikke de med svake grunnleggende ferdigheter. Det er et behov for å stimulere til at flere finner læringsmotivasjon og bygger læringsevne.

Mange voksne har svake basisferdigheter i for eksempel lesing og matematikk og mangler grunnlag for videre opplæring og utdanning¹⁷. Mange har ikke deltatt i kompetansetiltak på lang tid og det kan være utfordrende å rekruttere denne gruppen til etter- og videreutdanning. «Læringsmotivasjon» og «læringsevne» er sentrale begreper. Studieforbund og andre frivillige organisasjoner er her viktige læringsarenaer, som kan styrke interessen og motivasjonen for kompetansetiltak¹⁸.

¹⁶ Bedriftsundersøkelsen 2018 Trøndelag NAV, NHOs Kompetansebarometer 2018 og Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 20176

¹⁷ PIAAC – internasjonal undersøkelse om voksnes ferdigheter, SSB 2014

¹⁸ <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/mye-vil-ha-mer-om-deltakelse-i-etter-og-videreutdanning>



Bedrifter og kommuner må evne å se behovet for, og ha kapasitet til, å jobbe strategisk med kompetanse. Mange små bedrifter har ikke denne strategiske ressursen og er avhengig av støttespillere i næringshager, næringsforeninger, klynger og bransjeorganisasjoner. Innen kommunal sektor er KS sentral i en slik sammenheng.

5.1.2 Synliggjøre ordningene innen fagopplæring for å utdanne flere faglærte

Lærlingeordningen er en av flere velfungerende opplæringsmodeller som kombinerer skole og bedrift som læringsarena. Samtidig ser vi at det er mange som søker til opplæring i bedrift ikke får slikt tilbud. Regjeringen og arbeidslivets parter underskrev i 2016 en ny samfunnskontrakt for flere læreplasser med en klar målsetning: «Alle kvalifiserte søkere skal få tilbud om læreplass»¹⁹.

Tydeliggjøring av rollene i læreløpet er viktig, samtidig som det skal jobbes for en så sømløs overgang fra skole til bedrift som mulig. Skolene er en grunnkompetanseleverandør gjennom Vg1 og Vg2 og spissing av faget skjer i bedrift. Opplæringen må sees på som et helhetlig løp gjennom 4 år.

Det er i dag mange opplæringsordninger innen videregående opplæring som kan tilpasses både voksne og ungdommer. For å utdanne flere nye framtidige fagarbeidere og kvalifisere eksisterende arbeidstakere fram mot et fag-/ svennebrev, er det viktig å synliggjøre hvordan de ulike ordningene innen fagopplæringen fungerer og fordelene med å være lærebedrift.

¹⁹ Samfunnskontrakt for flere læreplasser: https://www.regjeringen.no/contentassets/19ab875ae1a344fba3290d362c053112/samfunnskontrakt_flere_laereplasser2016_2020.pdf



5.1.3 Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet

10 000 voksne under 30 år står utenfor arbeidslivet med ulik grad av arbeidsevne. Norge har lav tilbakeføring av uføretrygdede til arbeidsmarkedet, sammenlignet med andre OECD-land. For å styrke tilbakeføringsgraden er det behov for felles innsats fra flere etater og sektorer for å motivere flere tilbake til jobb. Innsatsen må rettes mot å gi den enkelte riktig kompetanse ut fra sine forutsetninger og behov for å mestre fremtidig arbeid. I tillegg må det arbeides for å synliggjøre at denne arbeidsgruppen også er en ressurs for arbeidslivet/samfunnet.

5.1.4 Formalisering av utdanning i arbeidslivet

Kompetanse opparbeides også utenfor den formelle opplæringen. En realkompetansevurdering vil kartlegge kompetansen og gi både formell dokumentasjon og et godt grunnlag for å planlegge videre opplæringsløp. Godkjenning av utenlandsk utdanning tilsvarende fagbrev er en nasjonal ordning som håndteres av NOKUT²⁰. Ordningen har pågått i mange år, men det er fremdeles mange fag som ikke kommer inn under denne ordningen.

5.2 Utvikle fleksible og effektive kompetansetilbud for nærings- og arbeidslivet

Å få koblet trønderske bedrifter og virksomheter, næringsklynger og -miljø til kompetansetilbydere er viktig for å utvikle og igangsette relevante etter- og videreutdanningstilbud i hele fylket²¹. Kompetansetilbyderne må være tettere på framtidens produksjonsmiljø i verdikjeden, industrimiljøene og øvrig arbeidsliv samt være raskere i beslutningsnivåene for å kunne etablere ønskede tilbud. Dette fordrer at

²⁰ NOKUT – Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga
²¹ Ekspertutvalget, 2018. Lære hele livet

kompetansetilbyderne innehar utviklings- og omstillingsevne og er åpne gjennom vilje til utvikling, dele erfaringer og impulser samt følge opp nasjonale og internasjonale trender. Kompetanseheving kan medføre store økonomiske utfordringer på kort sikt og dermed være vanskelig å prioritere for en liten bedrift. Særlig for små virksomheter er det derfor viktig å identifisere tiltak som demper risikoen de står overfor ved gjennomføring av etter- og videreutdanning av egne ansatte.

Utvikling av desentraliserte og/eller modulbaserte opplæringsløp slik at innbyggerne kan ta utdanning i nærheten av bosted uavhengig om hvor lærerstedet ligger, er relevant²². Det er viktig å motivere flere bedrifter til å etablere et godt samarbeid med studenter og aktivt bruke traineeordningene i Trøndelag.

5.2.1 Kompetansebygging for å utnytte nye teknologier og muligheter til mer effektiv og lønnsom produksjon

For å utnytte nye teknologier, digitale verktøy og robotteknologi og mer avanserte produksjonsmetoder er det behov for ny og oppdatert kunnskap i alle virksomheter og alle yrker. God samhandling mellom kunnskapsinstitusjoner, offentlig virkemiddelapparat og bedriftene, gjerne gjennom klynger og nettverk, bidrar til mer innovativt næringsliv²³. Dette skjer gjennom samhandling om kompetanseheving og kompetansedeling og gir etablerte nettverk en viktig rolle som kompetansedrivere.

Kompetanseprogrammet «Industri 4.0 Trøndelag» har som mål å sette fart på digitaliseringen av småbedrifter i Trøndelag. Ni innovasjonsmiljøer, spredt rundt om i hele fylket, skal hjelpe 400 småbedriftene til digital utvikling. Prosjektet er et samarbeid mellom Trøndelag fylkeskommune, NTNU, SINTEF, IN og SIVA, og de nevnte innovasjonsmiljøene. Programmet varer i tre år, med oppstart i 2019.

Den demografiske utviklingen skaper press på offentlige velferdstjenester og gjør det nødvendig å ta i bruk ny teknologi. Det er behov for å øke bruken av forskning i arbeidet med fornying og innovasjon. Her vil virkemidler som Distriktforsk og Regionalt Forskningsfond Midt-Norge bidra til å mobilisere næringslivet og offentlige aktører til å øke bruken av forskning i arbeidet med fornying og innovasjon.

I Digitaliseringsutvalg Trøndelag (DiguT) samarbeider kommunene i Trøndelag om digitale strategier og løsninger. Målet er å utvikle brukervennlige digitale tjenester til innbyggere og næringsliv. Kompetanseløft for kommunale ledere er en hovedsatsing.

5.2.2 Rekruttering av arbeidstakere med spisskompetanse til hele regionen

Kunnskapsgrunnlag for verdiskaping²⁴ bekrefter at det er til dels store rekrutteringsutfordringer til yrker som krever høyere utdanning utenfor utdanningssentrene i Trøndelag. Kunnskapsgrunnlaget viser at det i distrikts-Trøndelag er offentlig sektor som særlig har rekruttert arbeidskraft med høyere utdanning. Behovet for denne typen arbeidskraft vil være avhengig av endringer både i tjenestetilbud og administrasjon i kommuner og statlige etater framover. Med reformer innenfor ulike statlige sektorer og kommunesammenslåingsprosesser, kan nedgangen på kompetansesarbeidsplasser i distriktskommunene føre til ytterligere nedgang i befolkningen med mindre dette kan kompenseres i flere kompetansejobber i andre deler av arbeidslivet. I tillegg til endringer i framtidig arbeidsliv som digitalisering, robotisering og automatisering medfører, bidrar dette til at flere må etablere sin egen virksomhet.

²² NIFU, 2013. Bedriftskultur for læring. NIFU-rapport 2013-

²³ <https://www.innovasjon Norge.no/Klynger-og-bedriftsnettverk/>

²⁴ FoU, 2017. Kunnskapsgrunnlag for verdiskaping i Trøndelag. Rapport 2017:10.

5.3 Oppsummering og vurdering

- Økende endringstakt i samfunnet krever kontinuerlig fornyelse. God samhandling mellom kunnskapsinstitusjoner, offentlig virkemiddelapparat og bedriftene/virksomhetene, gjerne gjennom klynger og nettverk bidrar til mer innovativt næringsliv.
- Kompetanseheving i arbeidslivet forutsetter tilrettelegging og vilje fra arbeidsgivere og at arbeidstakere viser interesse og er motiverte.
- Motivasjons- og tilretteleggingstiltak bidrar til at flere kan finne veien til arbeidslivet.
- Studieforbund og andre frivillige organisasjoner er viktige læringsarenaer som kan styrke interessen og motivasjonen for kompetansetiltak.
- Tydeliggjøring av rollene i læreløpet er viktig, samtidig som det skal jobbes for gode overganger mellom skoleslag og fra skole til bedrift.
- Gode systemer for godkjenning og formalisering av realkompetanse er en forutsetning for videre opplæringsløp.
- Kobling av bedrifter og virksomheter, næringsklynger og -miljø til kompetansetilbydere er viktig for å utvikle og igangsette relevante etter- og videreutdanningstilbud i hele fylket.
- Utvikling av desentraliserte og/eller modulbaserte utdanningsmuligheter, slik at innbyggerne kan ta utdanning i nærheten av bosted uavhengig av hvor lærerstedet ligger, er viktig for å utvikle kompetansen i hele fylket.
- Styrke koblingen mellom forskning og arbeidsliv gjennom aktiv bruk av mobiliserings – og forskningsvirkemidler.
- Det er til dels store rekrutteringsutfordringer til yrker som krever høyere utdanning. Rekrutteringsproblemene er generelt større utenfor utdanningssentra i Trøndelag.



Kapittel 6:



6. SAMARBEID FOR KOMPETANSEUTVIKLING – KOMPETANSEFORUM TRØNDELAG

6.1 Kompetanseforum

Kompetansestrategi for Trøndelag skal bidra til bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse. Dette målet kan bare nås gjennom forpliktende samarbeid, koordinering og samstyring. Trøndelag fylkeskommune foreslår at det etableres et partnerskap på fylkesnivå med ansvar for kompetansepolitikk i Trøndelag - Kompetanseforum Trøndelag. Det legges til rette for helhetlig og samordnet oppfølging av strategien, gjennom felles mål, koordinert innsats og avklart ansvarsfordeling. Evaluering av resultatoppnåelsen inngår i arbeidet. Fylkeskommunen tar ansvar for etablering og drift av forumet. Dette forumet skal samordnes med andre arenaer og partnerskap for å sikre effektivitet og en helhetlig tilnærming på fylkesnivå.

Trøndelag fylkeskommune foreslår også at det etableres regionale kompetansefora som utfordres på regionale utfordringer og muligheter regionalt.

6.1.1 Samarbeid ut over regionen, nasjonalt og internasjonalt

Strategien peker på noen utfordringer som ikke vil kunne løses i internt i Trøndelag, men som krever samarbeid med andre fylker, eller gjennom nasjonalt og internasjonalt samarbeid. Samarbeid med nabo-fylker er spesielt viktig for fylkesoverskridende arbeidsmarkedsregioner. Kompetansearbeidet i Trøndelag må være koblet opp mot nasjonal kompetansepolitikk. Samarbeid og erfaringsutveksling på ulike nivå vil kunne gi innspill til nye løsninger regionalt. Internasjonalt vil deltakelse i EU-programmer gi muligheter for kunnskapsutvikling og innovasjon.



Foto: Kyaw Tun

6.2 Kunnskapsgrunnlag

Kompetanseforum bør være ansvarlig for å utvikle felles kunnskapsgrunnlag som kan gi bedre forståelse for behovet for kompetanse og arbeidskraft. Statistikk, undersøkelser og analyser er i dag fragmentert og det er stort potensial for bedre kvalitet gjennom bedre samhandling. Det er mye godt analysearbeid som gjøres i dag, så i første omgang er det viktig sette tilgjengelige kilder til kunnskap i sammenheng og spre kunnskapen til beslutningstakere og interessenter. Kompetanseforumet må også sørge for oppdaterte og nye analyser og undersøkelser som supplerer og utvikler kunnskapsgrunnlaget over tid.

6.3 Suksessfaktorer for oppfølging av kompetansestrategien

Får å lykkes med kompetansearbeidet, er vi avhengig av at involverte aktører ser behov for og er villige til å samarbeide. Felles ambisjoner, gode samarbeidsprosesser, sambruk av ressurser og virkemidler vil være viktige suksessfaktorer for å nå målene i strategien.

6.4 Oppsummering og vurdering

- Forpliktende samarbeid gjennom Kompetanseforum Trøndelag skal bidra til helhetlig og samordnet oppfølging av strategien, gjennom felles mål, koordinert innsats og avklart ansvarsfordeling.
- Regionale kompetansefora etableres for å ivareta ulike regionale utfordringer og muligheter.
- Kompetanseforum Trøndelag bør være ansvarlig for å utvikle felles kunnskapsgrunnlag som kan gi bedre forståelse for behovet for kompetanse og arbeidskraft.



Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjälte

