

KOMPETANSESTRATEGI FOR TRØNDELAG 2023-2026

HØRINGSdokUMENT

Høringsdokumentet legges fram som et rent tekstdokument.

Den grafiske utformingen, inkludert bilder og figurer, vil bli ferdigstilt i forkant av sluttbehandlingen.

Innhold

INNLEDNING	5
Hovedområde 1 INNBYGGERNE	8
1.1 Livslang læring	8
1.2 Tilgang til karriereveiledning	8
1.3 Karriereveiledning og kompetanseutvikling på arbeidsplassen	9
Hovedområde 2 UTDANNINGSSYSTEMET	10
2.1 Planlegging av kompetansetilbud	10
2.2 Praksisnære og tilpassede opplæringstilbud	11
2.3 Gjennomføringsgrad	13
2.4 Tilgang på arbeidskraft med høyere utdanning	13
Hovedområde 3 ARBEIDSLIVET	14
3.1 Inkludering og mangfold	14
3.2 Definere kompetansebehov	15
3.3 Innovasjon og omstilling	15
Hovedområde 4 SAMARBEID	17
4.1 Kompetanseforum Trøndelag og samarbeid på fylkesnivå	17
4.2 Regionale kompetansefora og lokalt samarbeid	19
4.3 Kunnskapsgrunnlag	20

Strategiens plassering i regionalt plansystem

<p>Kompetansestrategi for Trøndelag</p>	<p>FNs bærekraftsmål er utgangspunkt for all regional planlegging. Trøndelagsplanen definerer regionens overordna mål fram mot 2030. Kompetansestrategien bygger på Trøndelagsplanen og er en retningsgivende regional strategi. Fylkeskommunen som regional samfunnsutviklingsaktør, har gjennom regional planlegging et særlig ansvar for at aktører trekker i samme retning for å utvikle Trøndelag. Partnerskapet Kompetanseforum Trøndelag er sentralt i arbeidet med strategien. Trøndelag har status som samisk forvaltningsområde og har et særlig ansvar for å prioritere saker som angår samer og samiske områder i Trøndelag. Samarbeidsavtalen med Sametinget legger viktige føringer for arbeidet.</p>
<p>Retningsmål i Trøndelagsplanen med stor betydning for Kompetansestrategien</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I 2030 skal god livskvalitet og mangfold kjennetegne Trøndelag • I 2030 er kunst og kultur en viktig drivkraft for samfunnsutvikling i Trøndelag • I 2030 er Trøndelag best på regional samhandling • I 2030 har Trøndelag et omstillingsdyktig og framtidrettet 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
<p>Forankring i det regionale plansystemet</p>	
<p>Tilgrensende regionale planer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verdiskapingsstrategien, Regional strategi for verdiskaping i Trøndelag 2022-2025 • Balansekunst, Kulturstrategi for Trøndelag 2019 - 2022 • Internasjonalt handlingsprogram 2020 - 2023 • Trøndelags strategi for klimaomstilling • Strategi for opplæring av minoritetsspråklige

Målstruktur

Kompetansestrategi Trøndelag 2023-2026 har som overordnet mål at innbyggere og virksomheter i Trøndelag har en kompetanse som gir et bærekraftig, innovativt og inkluderende arbeids- og samfunnsliv. Innenfor hovedområdene *innbyggerne*, *utdanningssystemet*, *arbeidslivet* og *samarbeidet*, er følgende strategiske mål lagt til grunn:

Målstruktur Kompetansestrategi

OVERORDNET MÅL	
Innbyggere og virksomheter i Trøndelag har en kompetanse som gir et bærekraftig, innovativt og inkluderende arbeids- og samfunnsliv.	
INNBYGGERNE	Hovedmål 1 I Trøndelag tar innbyggerne informerte utdannings- og yrkesvalg.
	1.1 Innbyggerne i Trøndelag tar et selvstendig ansvar for livslang læring.
	1.2 Tilgang til karriereveiledning gir grunnlag for gode utdannings- og yrkesvalg for den enkelte.
	1.3 Virksomhetene legger til rette for karriereveiledning og kompetanseutvikling.
UTDANNINGS-SYSTEMET	Hovedmål 2 Trøndelag har et fleksibelt utdanningssystem med mål om full gjennomføring
	2.1 Planlegging av kompetansetilbudene er kunnskapsbasert, helhetlig og på tvers av utdanningsnivå.
	2.2 Opplæringstilbudene er fleksible og praksisnære, og tilpasset deltakernes livssituasjon og bosted.
	2.3 Mål om full gjennomføring kjennetegner alle utdanningsnivå.
	2.4 Tilgangen på arbeidskraft med høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning er god i hele fylket.
ARBEIDS-LIVET	Hovedmål 3 Trøndelag har et arbeidsliv med gode læringsmuligheter, der flere blir kvalifisert i samsvar med arbeidslivets behov.
	3.1 Inkludering og mangfold preger virksomhetenes kompetanseplanlegging.
	3.2 Virksomhetene definerer kompetansebehov i samarbeid med utdanningsaktørene.
	3.3 Innovasjon og omstilling kjennetegner arbeidslivet.
SAMARBEID	Hovedmål 4 Målrrettet samarbeid på tvers av sektorer og forvaltningsnivå gir god balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse.
	4.1 Forpliktende samarbeid gjennom Kompetanseforum Trøndelag bidrar til helhetlig og samordnet oppfølging av Kompetansestrategi for Trøndelag.
	4.2 Regionale kompetansefora bidrar til lokal involvering og tilpasning av tilbud og etterspørsel etter kompetanse.
	4.3 Trøndelag har et oppdatert kunnskapsgrunnlag om nåværende og framtidig kompetansebehov i arbeidslivet.

INNLEDNING

OVERORDNET MÅL

Innbyggere og virksomheter i Trøndelag har en kompetanse som gir et bærekraftig, innovativt og inkluderende arbeids- og samfunnsliv.

Kompetansestrategi for Trøndelag skal bidra til å ruste trøndelagssamfunnet til å møte kompetansekravene som følge av drivkrefter knyttet til teknologiutviklingen, demografiutviklingen, det grønne skiftet samt nasjonal og internasjonal økonomi og konjunkturer. Den skal også medvirke til bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse, og gi grunnlag for tettere og mer forpliktende samhandling mellom arbeidslivet, utdanningsaktørene og offentlig sektor. Strategien skal samtidig gi kraft til arbeidet for å inkludere alle innbyggere som kan og vil delta i samfunns- og arbeidslivet. Strategien følges opp og tiltak er konkretisert i en egen handlingsplan.

Kompetansestrategien bygger på, og skal bidra til å håndtere følgende hovedutfordringer:

- ❖ **Demografisk utvikling:** Fram mot 2050 vil befolkningen i de eldste aldersgruppene øke kraftig, mens andelen av befolkningen i yrkesaktiv alder og andelen unge vil gå ned.
- ❖ **Et stramt arbeidsmarked og synkende rekrutteringsgrunnlag:** Tilgangen på arbeidskraft i Trøndelag varierer mellom regioner, sektorer og næringer, men rekrutteringssituasjonen er generelt krevende over hele fylket. Framskrivninger tyder på at utfordringen med mangel på arbeidskraft vil vedvare. For å få tilgang på kompetent arbeidskraft i framtida, vil arbeidslivet være avhengig av å utnytte større deler av arbeidskraftsressursen, da nyrekruttering og import av utenlandsk arbeidskraft og kompetanse vil bli stadig vanskeligere.
- ❖ **Behov for omstilling og innovasjon:** Trøndelag har ambisjoner om å være i fremste rekke innen digitalisering og teknologisk utvikling. Vi skal gjennomføre det grønne skiftet, og utvikle ny teknologi og nye næringer som bidrar til framtidig verdiskapning. Vi skal forholde oss til økonomiske konjunkturer, samtidig som vi må finne løsninger for å håndtere demografiutfordringene. Sammen utløser dette behov for betydelig omstilling og innovasjon i hele arbeidslivet.
- ❖ **Bærekraft og det grønne skiftet:** En omstilling til et mer bærekraftig arbeids- og samfunnsliv vil kreve ny kompetanse på flere områder. EUs taksonomi for bærekraftige investeringer vil måtte påvirke kompetansebehov, rekruttering, tilgang på finansiering og konkurransebetingelser i næringslivet.
- ❖ **Inkludering:** Å la mennesker som kan og vil være i arbeid stå utenfor er ikke bærekraftig, hverken for den enkelte eller for samfunnet. Det er i dag for mange innbyggere i Trøndelag i arbeidsdyktig alder som ikke tar del i utdanning eller arbeidsliv. Det er en utfordring at mangfoldet i arbeidslivet i Trøndelag ikke gjenspeiler mangfoldet i samfunnet i stor nok grad.

Kompetansestrategiens målgruppe

Strategiens primære målgruppe er hele den voksne befolkningen i Trøndelag. Arbeidslivet i sin helhet anses også som målgruppe, da både private og offentlige virksomheter har behov for relevant kompetanse for å utvikle egne ansatte og rekruttere nye.

Gode og relevante opplæringstilbud i ungdomsopplæringen er imidlertid viktig for å nå mål om en god balanse mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse. Disse aktivitetene er i stor grad lovregulert og rettighetsbasert, og blir ivare tatt gjennom flere andre prosesser.

Det er ingen vanntette skott mellom ungdomsopplæringen og opplæring for voksne. Strategien berører derfor flere områder i grenselandet mellom ungdomsopplæring og voksenopplæring. Dette gjelder eksempelvis gode overganger, økt gjennomføring, sammenheng og helhet i skoleløpet, god karriereveiledning og samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Disse områdene vil også bidra til å nå målene i kompetansestrategien.

Trøndelag har et spesielt ansvar for forvaltning av sørsamisk språk og kultur, og kompetansestrategien skal også ivareta særlige utfordringer og behov som det samiske samfunnet har.

Sentrale begreper og definisjoner

- **Arbeids- og samfunnsliv:** I begrepet inngår både privat, offentlig og frivillig sektor.
- **Bærekraft:** I samsvar med FNs bærekraftsmål. Bærekraftsmålene er inndelt i økonomiske, sosiale og miljømessige mål, i tillegg til et eget samarbeidsmål.
- **Høyere utdanning:** Omfatter både universitets- og høgskoleutdanning og høyere yrkesfaglig utdanning.
- **Inkluderende/inkludering:** Åpent for de som vil delta, uavhengig av bakgrunn og funksjonsnivå.
- **Kompetanse:** Kompetanse er evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner og inkluderer kunnskap, ferdigheter og holdninger.ⁱ
- **Kompetanseplanlegging:** Hvilken kompetanse har virksomheten behov for nå, og på lengre sikt? Skal den skaffes gjennom rekruttering og/eller utvikling av eksisterende medarbeidere?
- **Kompetansepolitikk:** Den samlede politikken for utvikling, mobilisering og bruk av kompetanse i hele det norske samfunns- og arbeidslivet.
- **Karriereveiledning:** Karriereveiledning er tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere. Aktører kan være skolerådgivere, arbeidsgivere, fagforeninger, profesjonelle karriereveiledere og andre.ⁱⁱ
- **Livslang læring:** All læringsaktivitet gjennom hele livet, som resulterer i bedre kunnskap, ferdigheter, kompetanse og/eller kvalifikasjoner for hele spekteret av livssituasjoner (personlig, sosialt og/eller profesjonelt).
- **Utdanningssystemet:** Omfatter alle tilbydere av utdanning og opplæring på alle nivåer, offentlig og privat, inkludert frivillig sektors opplæringstilbud.
- **Virksomhet:** Omfatter alle private og offentlige bedrifter og organisasjoner.
- **Voksenopplæring:** All organisert opplæring for voksne.

For øvrige begreper henvises til noter underveis i teksten, med forklaring bakerst i dokumentet.

Nasjonale og internasjonale føringer

Kompetansepolitikken er de seneste årene satt høyt på dagsorden både regionalt, nasjonalt og internasjonalt. I Stortingsmelding 14 (2019-2020)ⁱⁱⁱ Kompetansereformen Lære hele livet, er målet at ingen skal gå ut på dato som følge av manglende kompetanse, og at arbeidslivet skal få tilgang til den kompetansen det har behov for.

Kompetanseområdet omfatter flere politikkområder; både utdanningspolitikk, arbeidslivspolitik, næringspolitikk og integreringspolitikk er av betydning når kompetansepolitikken skal utformes. Kompleksiteten tilsier at det er behov for betydelig samarbeid og koordinering på tvers av sektorer og forvaltningsnivå.

OECD peker på at Norge til tross for gode forutsetninger ikke greier å utnytte befolkningens kompetanse godt nok^{iv}. 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 forvaltningsnivå; nasjonalt, regionalt og lokalt. Ifølge OECD mangler det regionale nivået nødvendig handlingsrom for å tilpasse politikk og virkemidler til næringslivets og innbyggernes behov.

NB: Dette avsnittet vil bli oppdatert mens høringsrunden pågår:

I løpet av høringsperioden kommer flere stortingsmeldinger og rapporter som til sammen vil danne grunnlaget for en ny nasjonal kompetansepolitikk. De viktigste er:

- Utsynsmeldingen^v
- Distriktsmeldingen^{vi}

Bærekraft

FNs bærekraftsmål og arbeidet med økonomisk, sosial, og miljømessig bærekraft, gir store muligheter for trøndersk arbeids- og samfunnsnivå ved å gjøre bærekraft til et strategisk konkurransefortrinn. Trøndelag skal bidra til å redusere klimagassutslipp, stoppe tap av artsmangfold, skape gode byer og lokalsamfunn, styrke lokal matproduksjon, legge til rette for læring hele livet, tilby ren energi, likestilling, god infrastruktur, rettferdig forbruk og produksjon samt anstendig arbeid for alle. I et arbeidsliv hvor mangel på arbeidskraft er en utfordring, må det arbeides aktivt med inkludering og sosial bærekraft



Figur: Stockholm Resilience Centre.
Oversatt av Trøndelag fylkeskommune.

Hovedområde 1

INNBYGGERNE

INNBYGGERNE	Hovedmål 1	I Trøndelag tar innbyggerne informerte utdannings- og yrkesvalg.
	1.1	Innbyggerne i Trøndelag tar et selvstendig ansvar for livslang læring.
	1.2	Tilgang til karriereveiledning gir grunnlag for gode utdannings- og yrkesvalg for den enkelte.
	1.3	Virksomhetene legger til rette for karriereveiledning og kompetanseutvikling.

Utdanning og opplæring er inngangsbilletten til yrkeslivet, og samfunnet og arbeidslivet er i stadig omstilling. Både ungdom og voksne trenger kunnskap og læring for å ta gode utdannings- og yrkesvalg, også om hvordan man kan oppdatere og videreutvikle kompetansen.

1.1 Livslang læring

Gjennom kompetansereformen^{vii} fikk begrepet livslang læring ny aktualitet. Livslang læring omfatter all organisert og uorganisert læring gjennom hele livet, og inkluderer formell utdanning så vel som uformell læring gjennom arbeid og andre aktiviteter.

I et arbeidsliv preget av omstilling vil det stadig være behov for ny kompetanse, samtidig som kompetanse kan gå ut på dato. Når yrker endrer seg, må yrkesutøverne oppdatere seg faglig for å henge med. Noen bytter også yrke og tar en ny utdanning i voksen alder, for eksempel gjennom yrkesfaglig rekvalifisering^{viii}.

Skal hver enkelt stå lenger i jobb, øker betydningen av å være oppdatert gjennom hele yrkesløpet. Evnen til å lære har vi med oss ganske uendret gjennom hele karriereløpet^{ix}, mens mulighetene og viljen hos den enkelte kan variere. I Trøndelag skal vi ha en ambisjon om at flest mulig innbyggere både har vilje og muligheter.

Trøndelag har over lang tid hatt et høyt aktivitetsnivå på desentralisert voksenopplæring i regi av frivillig sektor/studieforbundene^x. Deres opplæringsaktivitet er rettet mot både arbeidsliv og samfunnsliv. I tillegg spiller bibliotekene en viktig rolle innen uformell opplæring.

1.2 Tilgang til karriereveiledning

Karriereveiledning skal styrke den enkeltes evne og mulighet til å ta bevisste og velinformerte utdannings- og yrkesvalg. Det er viktig at både ungdom i grunnopplæringen og voksne i og utenfor arbeidslivet har tilgang til gode karriereveiledningstjenester.

Karriereveiledning er en lovpålagt oppgave i grunnopplæringen, og samarbeid mellom skole og arbeidsliv er svært viktig for at elevene får et godt utbytte av veiledningen. Skoleeiers prioritering og organisering av karriereveiledningen er avgjørende for kvaliteten og omfanget som blir tilbudt.

Universitet og høyskoler har studieveiledere for sine studenter, men gir i varierende grad tilbud om karriereveiledning. Flere aktører som blant annet karrieresenter, NAV, arbeidsmarkedsbedrifter og norskopplæringen for innvandrere tilbyr karriereveiledning for voksne.

De fylkeskommunale karrieresentrene har en rolle som ressurs- og kompetansesenter for alle aktører som tilbyr karriereveiledning i fylket. Dette er en rolle som skal bidra til å utvikle tilbud av god kvalitet hos alle som arbeider med karriereveiledning.

Arbeidslivet er i omstilling, og kravet til kompetanseutvikling og livslang læring vil øke. Flere vil få behov for å ta ny utdanning, skifte jobb eller karrierevei, og flere voksne vil derfor ha behov for karriereveiledning.

Karriereveiledningstilbudet må spesielt utvikles for å ivareta:

- *Seniorperspektivet:* Karriereveiledning kan bidra til at eldre arbeidstakere/seniorer står lenger i jobb ved bevissthet om hvilke muligheter som finnes.
- *Inkluderings- og integreringsperspektivet:* 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. Karriereveiledning kan også bidra til at innbyggere med særskilte behov får innpass i arbeidslivet.
- *Kjønnsperspektivet:* Karriereveiledning kan bidra til å motvirke kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg.
- *Det samiske perspektivet:* Det samiske samfunnet har enkelte kompetansebehov som skiller seg fra behovene ellers i det norske samfunnet. Dette har innvirkning på behov for karriereveiledning hos den samiske befolkningen.

1.3 Karriereveiledning og kompetanseutvikling på arbeidsplassen

For den enkelte kan tilgang til karriereveiledning og kompetanseutvikling på arbeidsplassen bidra til å senke terskelen for å delta i kompetansehevende aktiviteter.

Alle virksomheters kompetansebehov må løses gjennom rekruttering, innleie eller utvikling av egne ansatte. I en situasjon med mangel på arbeidskraft, vil kompetanseutvikling av egne ansatte få en langt større betydning enn før. Da må de ansatte motiveres til å delta, og få et tilbud som innholds- og nivåmessig er tilpasset hver enkelt. Dette er også viktig for å unngå at ansatte faller ut av arbeidslivet på grunn av utdatert kompetanse, eller mangel på mestring. Å ha relevant kompetanse for å mestre arbeidsoppgavene, er godt forebyggende helsearbeid.

Karriereveiledning er relevant i alle faser av yrkeskarrieren. Det er viktig at den enkelte virksomhet bidrar til å understøtte og mobilisere for karriereveiledning til egne ansatte, når dette er nødvendig. Det vil derfor være behov for at virksomhetene har nødvendig oversikt og henvisningskompetanse for å kunne dra nytte av andre aktører på feltet.

Hovedområde 2

UTDANNINGSSYSTEMET

UTDANNINGS- SYSTEMET	Hovedmål 2	Trøndelag har et fleksibelt utdanningssystem med mål om full gjennomføring
	2.1	Planlegging av kompetansetilbudene er kunnskapsbasert, helhetlig og på tvers av utdanningsnivå.
	2.2	Opplæringstilbudene er fleksible og praksisnære, og tilpasset deltakernes livssituasjon og bosted.
	2.3	Mål om full gjennomføring kjennetegner alle utdanningsnivå.
	2.4	Tilgangen på arbeidskraft med høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning er god i hele fylket.

Begrepet *utdanningssystemet* brukes om alle tilbydere og tilretteleggere av utdanning og opplæring på alle nivåer, offentlig og privat, inkludert frivillig sektors opplæringstilbud.

Kompetansebehovene i Trøndelag varierer mellom regioner, næringer og bransjer, og mellom innbyggerne som trenger kompetanse. Behovene er ulike med tanke på hva, hvor, hvordan og når i livet det passer best å ta utdanning, og dette forutsetter stor grad av fleksibilitet i utdanningssystemet. Utdanningene må ta høyde for en mangfoldig elev- og studentmasse og et mangesidig arbeidsliv i omstilling.

2.1 Planlegging av kompetansetilbud

Videregående opplæring

Ungdom og voksne har etter loven krav på videregående opplæring, og opplæringens mål er å oppnå en sluttkompetanse innen studieforbereende eller yrkesfaglig utdanningsprogram. Det er viktig at dimensjoneringen av opplæringstilbudene i størst mulig grad er basert på arbeids- og samfunnslivets behov. Arbeidslivet på sin side, må sørge for at det til enhver tid finnes et tilstrekkelig tilbud av lære- og praksisplasser. Særlig innen helsesektoren har dette vært en utfordring.

Når det gjelder yrkesfagene, har Regjeringen og arbeidslivets parter har inngått en samfunnskontrakt for flere læreplasser med en klar målsetning om at alle kvalifiserte søkere skal få tilbud om læreplass.^{xi} Paradoksalt nok er det særlig innenfor helsefagene at det er mangel på læreplasser, samtidig som mangelen på kompetent arbeidskraft til helseyrkene er stadig økende. Dette er et misforhold som krever en stor innsats fra flere aktører for å løses.

Trøndelag har en desentralisert skolestruktur, med mange videregående skoler med færre enn 250 elever. Det er en samfunnsverdi at ungdom kan bo hjemme så lenge som mulig, og at voksne kan gjennomføre videregående opplæring i kombinasjon med familie og arbeid. Mindre skoler vil primært kunne tilby utdanningsprogram som har tilstrekkelig og noenlunde stabil søkning. Dette gjør at lokalt arbeidsliv får god tilgang på visse typer kompetanse, mens andre typer arbeidskraft må hentes fra andre steder. Distriktene vil ofte ha et like mangfoldig behov for kompetanse som i byene, men ikke det samme volumet. Dette betinger en helhetlig planlegging og ressursbruk i videregående opplæring.

Høyere yrkesfaglig utdanning

Høyere yrkesfaglig utdanning (fagskolen) skal dekke arbeidslivets behov for høyere yrkesfaglig arbeidskraft gjennom å videreutdanne eller spisse fagkompetansen hos de som har fag- eller svennebrev. Dette utdanningsnivået opplever kraftig vekst, noe som er ytterligere forsterket av at fagskolene nå gir studiepoeng. Det er et nasjonalt mål at skoleslaget blir en viktigere del av det norske utdanningssystemet.

Fagskolenes utdanningstilbud bygger i stor grad på samarbeid med lokalt arbeidsliv og lokale kompetansebehov. Det er et betydelig samarbeid mellom både offentlige/private fagskoler og landsdeler for å tilby utdanning som blir etterspurt lokalt. Tilbudet må også stå i forhold til fagtilbudene i videregående skole, slik at det innenfor flest mulig fagområder er en mulighet til videreutdanning.

Universitets- og høyskolesektoren

Trøndelag har en rekke fortrinn det er viktig å ta vare på. Regionen er ansett som et av de mest innovative i Europa, først og fremst på grunn av de sterke teknologimiljøene i og rundt NTNU. I EUs *Regional Innovation Scoreboard 2021*^{xii}, er Trøndelag sammen med Oslo/Akershus de eneste norske regionene som når opp på nivået «Innovation Leader-». Profesjonsstudiene ved NTNU og Nord universitet har kvaliteter og kapasiteter som bidrar til å utdanne gode profesjonsutøvere til offentlig sektor. Sterke universiteter og FoU-miljøer legger et solid grunnlag for innovasjonskraft. Universitetene er svært viktige for Trøndelag av mange grunner, også for å fange opp nasjonale og internasjonale trender. Blant høyskolene gir blant annet Dronning Mauds Minne og Handelshøyskolen BI relevante utdanningstilbud i regionen.

God samhandling mellom utdanningsinstitusjonene, forskningsmiljøene og nærings- og arbeidslivet bidrar til mer målrettede og praksisnære utdanningstilbud. Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) skal bidra til å styrke og forankre samarbeidet mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet gjennom dialog på strategisk nivå. Universitetene opplever at RSA har varierende betydning (Meld.st.19 (2020-2021)).

Desentraliserte utdanningstilbud gir voksne mulighet til å oppnå bachelor- og mastergrad mens de er i et arbeidsforhold. Fleksible og desentrale tilbud om etter- og videreutdanning for den voksne befolkningen vil være viktig både for den enkelte, for å opprettholde studietilbudene og for å sikre arbeidslivets kompetansebehov. Framveksten av lokale studiesentre kan styrke de regionale tilbudene.

Frivillig sektors voksenopplæring

Frivillig sektors voksenopplæring er primært organisert gjennom studieforbundene^{xiii}, og de kan med sin erfaring med skreddersøm og fleksibilitet være en samarbeidspartner og brobygger til det øvrige utdanningssystemet. Kurstilbudene er rettet både mot arbeidsliv og samfunnsliv. For de som har falt utenfor, kan et studieforbundskurs være et første skritt på veien tilbake til samfunns- og arbeidsdeltakelse. Sektoren legger stor vekt på fleksibilitet, inkludering og mestring.

2.2 Praksisnære og tilpassede opplæringstilbud

Når ungdom velger yrkesfag, går man vanligvis to år i skole og deretter to år som lærling i bedrift. Arbeidslivet bidrar også til gjennomføringen av opplæring de to første årene av yrkesfagløpet, innenfor rammene av faget yrkesfaglig fordypning. Faget fungerer delvis som forberedelse til læretid.

Her blir man kjent med ett eller flere lærefag, og med en bedrift som etter hvert kan bli elevens lærebedrift.

Økt fleksibilitet i opplæringen med tettere samarbeid mellom skole og bedrift, vil gjøre det lettere for utdanningssystemet å tilby en større bredde i tilbudene. Det kan samtidig bidra til å opprettholde utdanningstilbudene for «små» - men viktige - fag. Dimensjonering av tilbudene må ivareta forutsigbarhet for både elever og fagmiljø, og ikke alltid følge konjunkturedringer. Modulisering av fagopplæringen kan bidra til enda større fleksibilitet.

Innen høyere utdanning gir kontakt med arbeidslivet i studietiden kunnskap om bedriftene, og kontakter og nettverk som kan føre til jobb. Kontakt kan oppnås gjennom praktikantplass (internship), oppgavesamarbeid, deltidsarbeid og sommerjobb. Arbeidslivsrelevans har blitt en viktigere forutsetning for utviklingen av studietilbudene, og dette fordrer systematisk arbeid for å øke fleksibiliteten i tilbudene.

Utvikling av mer fleksible tilbud kan gjøre det mulig å ta høyere utdanning uavhengig av bosted, livssituasjon og forpliktelser. Tilbudene kan være desentraliserte, samlingsbaserte, nettbaserte og modulbaserte, eller en kombinasjon av disse. Desentrale tilbud kan gis på lokale studiesentre der slike finnes. Det er viktig å motivere flere bedrifter til å etablere et godt og forpliktende samarbeid med universiteter og høyskoler.

Fullføringsreformen^{xiv} gir flere voksne rett til videregående opplæring, og skal bidra til at flere fullfører. Den kan styrke elevgrunnet for både opplæringstilbud og skolestruktur. Med flere voksne elever vil dette også stille større krav til individuell tilpasning og tilrettelegging. Ikke minst gjelder dette mulighetene til å kombinere utdanning med arbeid og familieliv.

Individuell tilpasning og inkludering

Flere voksne må inkluderes i arbeidslivet gjennom kvalifisering som er tilpasset grupper eller det enkelte individ. Økt deltakelse i arbeidslivet innebærer å mobilisere en større del av arbeidskraftressursen og arbeidskraftreserven i befolkningen. Voksne som står utenfor yrkeslivet er en uensartet gruppe, og ulike behov må møtes med et mangfold av tiltak. Tilbudene må ta hensyn til bakgrunnen og erfaringene deltakerne faktisk har, og følges av økonomiske og praktiske betingelser som muliggjør deltakelse uavhengig av livssituasjon og forpliktelser.

Økt likestilling i utdannings- og yrkesvalg er et mål, og arbeidet med å redusere ufrivillig deltid må intensiveres.

Fleksibilitet og tilpasning er et av kjennetegnene på 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 teoretisk opplæring. Trøndelagsmodellen, Menn i helse og modulstrukturert fag- og yrkesopplæring er gode eksempler på dette.

Faktaboks: Trøndelagsmodellen er NAV Trøndelag og Trøndelag fylkeskommune sin felles strategi med mål om at flere skal få opplæring for å kunne dekke arbeids- og næringslivets behov for kvalifisert arbeidskraft og bidra til et bærekraftig arbeidsliv. Ambisjonen er at flere hundre unge og voksne fra 19 år i ledighetskøen hos NAV, uten fullført utdanning, kan starte et skreddersydd og komprimert fagbrevløp

Innbyggere med funksjonsnedsettelse og helseutfordringer, har et særlig behov for individuell tilrettelegging.

For mennesker som vet det kan bli vanskelig å fullføre et fag- eller svennebrev, er det mulig å gå opp til en kompetanseprøve som er mindre omfattende enn en fagprøve.

Nyankomne innvandrere må raskt få vurdert sin kompetanse fra hjemlandet og få tilbud om karriereveiledning, slik at de kommer i gang med kvalifiseringsløp snarest mulig. God inkludering i utdanning og arbeid kan oppnås om relevante aktører samarbeider og koordinerer innsatsen.

2.3 Gjennomføringsgrad

79,5% av elevene gjennomfører videregående opplæring i løpet av 5/6 år^{xv} i Trøndelag. Tendensen har vært økende over flere år. Resultatet ligger nær landsgjennomsnittet på 80,4%. Sammenliknet med andre land i OECD, er andelen som ikke fullfører videregående opplæring relativt høy i Norge^{xvi}.

Andelen som gjennomfører høyere utdanning er lavere, 66,4 %.^{xvii} Det kan se ut som om det er behov for mer samhandling mellom videregående utdanning og høyere utdanning slik at elevene lettere kan velge riktig studium og være bedre forberedt på overgangen til høyere utdanning. Å styrke karriereveiledningen i den videregående opplæringen kan også være et tiltak for å øke gjennomføringen i høyere utdanning.

Det er viktig å se hele utdanningssystemet i sammenheng. Hvert nivå stiller krav til nivået under. Fundamentet legges i grunnskolen. De ulike delene i utdanningssystemet må være tilpasset hverandre slik at det sikrer gode overganger mellom skoleslagene. Gjennom Fagfornyelsen^{xviii} gjøres læreplanene i grunnopplæringen mer relevante for framtida. Prioriteringene har blitt tydeligere, og sammenhengen mellom fagene bedre. Målet er å ruste elevene til å møte et arbeidsliv i stadig endring.

Det er behov for mer fleksible prosedyrer når elever stryker i fag eller ønsker å gjøre omvalg, slik at unødig tidstap og frafall unngås.

2.4 Tilgang på arbeidskraft med høyere utdanning

Høyere utdanning omfatter både universitet- og høgskoleutdanning, og høyere yrkesfaglig utdanning. Rapporten Kunnskapsgrunnlag for verdiskaping^{xix} bekrefter at det er til dels store rekrutteringsutfordringer til yrker som krever høyere utdanning i distriktskommunene i Trøndelag. Det har tradisjonelt vært offentlig sektor som har rekruttert arbeidskraft med høyere utdanning i distriktene, i særlig grad sykepleiere og lærere. De store omstillingsbehovene og innovasjonsbehovet i arbeidslivet vil øke behovet for høyere utdanning og spisskompetanse i hele arbeidslivet. At flere får tilbud om og gjennomfører høyere yrkesfaglig utdanning, vil være et viktig bidrag for å sikre tilstrekkelig tilgang til arbeidskraft med høyere utdanning over hele fylket.

Hovedområde 3

ARBEIDSLIVET

ARBEIDSLIVET	Hovedmål 3	Trøndelag har et arbeidsliv med gode læringsmuligheter, der flere blir kvalifisert i samsvar med arbeidslivets behov.
	3.1	Inkludering og mangfold preger virksomhetenes kompetanseplanlegging.
	3.2	Virksomhetene definerer kompetansebehov i samarbeid med utdanningsaktørene
	3.3	Innovasjon og omstilling kjennetegner arbeidslivet

Dette hovedmålet tydeliggjør behovet for at læring, kompetanseheving og etter- og videreutdanning i større grad må skje i arbeidslivet, og på arbeidslivets premisser. I arbeidslivet skjer mye uformell læring ved at man løser daglige arbeidsoppgaver. Gjennom kurs og etter- og videreutdanning kan læringen formaliseres.

Et av Trøndelags største fortrinn er sterke kunnskaps- og teknologimiljøer.^{xx} Det er viktig å beholde denne posisjonen, og det er viktig å videreutvikle samarbeidet mellom kunnskapsmiljøene og arbeidslivet. Teknologiutvikling, høy endringstakt og demografiutfordringer krever en aktiv tilnærming til livslang læring i arbeidslivet. Mangel på arbeidskraft og kompetanse vil være en av de største utfordringene vi står overfor, og denne utfordringen er betydelig også i resten av Europa. Å importere arbeidskraft er derfor ikke lenger et svar på utfordringen.

Den forventede utviklingen på arbeidsmarkedet gjør at kompetanseheving av egne ansatte blir viktigere enn rekruttering fra inn- og utland, innleie og kjøp av konsulenttenester. At flere står lenger i arbeid forsterker behovet for gode etter- og videreutdanningstilbud. Å inkludere flere i arbeids- og samfunnslivet er et felles ansvar, og et svært viktig bidrag for nå overordna mål i strategien.

3.1 Inkludering og mangfold

Tilstrekkelig tilgang på arbeidskraft i framtida, vil i stigende grad forutsette at vi tar i bruk større deler av arbeidskraftreserven. Rekruttering fra utlandet har blitt mer uforutsigbart og usikkert enn før. Samtidig er ungdomskullene lave og andelen eldre arbeidstakere økende. Partnerne i Kompetanseforum Trøndelag har løftet fram inkludering som et av de viktigste innsatsområdene i årene som kommer.

Det er ikke bærekraftig, hverken for den enkelte eller for samfunnet, å la mennesker som kan og vil være i arbeid stå utenfor. Arbeidslivet er en viktig inkluderingsarena, men er avhengig av et tett samarbeide både med utdanningssystemet, offentlige aktører og den enkelte innbygger for å lykkes. Virkemiddelbruken må koordineres, og kompetansen for å følge opp og tilrettelegge for inkludering trenger å styrkes. Ulike kompetansetilbud, mentorordninger og varianter av jobbstøtte kan være gode virkemidler.

En offensiv tilnærming til inkluderingsarbeid vil også bidra til å nå målene om sosial bærekraft.

Inkludering forutsetter vilje og evne til individuell tilrettelegging. Grunntanken er at alle som vil jobbe også kan jobbe, gitt riktig støtte, tilrettelegging og kompetansebygging.

Økt likestilling i utdannings- og yrkesvalg kan gi viktige bidrag til økt mangfold i arbeidslivet. Likestilling og mangfold i arbeidslivet omfatter kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Mangfoldet i arbeidslivet i Trøndelag gjenspeiler ikke i stor nok grad mangfoldet i samfunnet. Arbeidet med å redusere ufrivillig deltid er også viktig i et likestillingsperspektiv.

3.2 Definere kompetansebehov

Mange virksomheter utarbeider strategiske kompetanseplaner, og bruker disse som grunnlag for prioriteringer og beslutninger. Virksomhetens egne planer vil, sammenholdt med informasjon fra regionale kompetanseforum, klynger og bransjeorganisasjoner, gi nødvendig kunnskap om framtidige kompetansebehov.

Å definere egne kompetansebehov kan imidlertid være krevende for mange virksomheter. For å kartlegge, forstå og planlegge utvikling av kompetansen i egen virksomhet, forutsetter dette kunnskap om framtidige behov og oversikt over tilbydere og muligheter. Slik kunnskap kan bygges i nært samarbeid med utdanningsaktørene.

Å få koblet trønderske virksomheter, næringsklynger og -miljø til kompetansetilbyderne, er derfor viktig for å utvikle og sette i gang relevante etter- og videreutdanningstilbud i hele fylket.

Virksomheter som inngår slike samarbeid, kan derigjennom også utvikle egen kompetanse til å jobbe strategisk med kompetanseplanlegging, og dermed oppnå et konkurransefortrinn.

Kompetansetilbyderne må på sin side være tettere på industrimiljøene og øvrig arbeidsliv. I tillegg er det et uttalt behov for å kunne ta raskere beslutninger om oppretting av utdanningstilbud.

Kompetanseheving i arbeidslivet forutsetter både prioritering og tilrettelegging fra arbeidsgiverne, og interesse og motivasjon fra arbeidstakerne. Kunnskapsgrunnlaget tilsier at de som har mye utdanning fra før er de som i størst grad søker etter- og videreutdanning^{xxi}. Utfordringen blir derfor å mobilisere et bredere spekter av arbeidstakere.

En andel voksne har svake grunnleggende ferdigheter i for eksempel lesing, matematikk og IKT. De har dermed et vanskeligere utgangspunkt for videre opplæring og utdanning. Noen har ikke deltatt i kompetansetiltak på lang tid og har kanskje negative erfaringer med skolebasert opplæring. Det kan derfor være utfordrende å rekruttere denne gruppen til etter- og videreutdanning. Studieforbund og andre frivillige organisasjoner kan tilby alternative læringsarenaer, og bidra til at flere tar et første steg i et nytt lærings- og mestringsløp. Bibliotekene kan også ta en større rolle på dette området.

3.3 Innovasjon og omstilling

Innovasjon og omstilling er pekt på som avgjørende for trøndelagssamfunnet for å løse utfordringene vi står overfor.

Kompetanse er avgjørende for å sikre verdiskapingen i næringslivet og en bærekraftig og balansert utvikling i hele fylket. Å ta i bruk nye teknologier og innføre mer avanserte produksjonsmetoder, utløser behov for ny og oppdatert kunnskap i alle virksomheter og fra mange fagfelt og -nivåer.

Et av Trøndelags fortrinn er sterke kunnskaps- og teknologimiljøer. Det ligger et stort potensial innen forskningsbasert innovasjon, både for å få fram ny kunnskap, utvikle løsninger og utnytte verdiskapingspotensialet. Det er imidlertid store geografiske og bransjevise forskjeller i bruken av forskning. Utfordringen er spesielt knyttet til mindre bedrifter og kommunene. Mobilisering og kompetanseutvikling kan bidra til at flere aktører satser bevisst på forskningsbasert innovasjon i sin utvikling.

Kompetanse om å ta i bruk, delta og øke bruken av forskning i næringslivet og offentlig sektor er en vesentlig faktor for å lykkes i omstillingsarbeidet. Arbeids- og næringslivets behov for teknologidrevet innovasjon, forutsetter en kobling og samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner, virksomheter og elever/studenter.

Utviklingen går stadig raskere, og man snakker om en digital revolusjon. Denne utviklingen representerer betydelige utfordringer, men også store muligheter. En viktig forutsetning for å lykkes med den digitale transformasjonen i næringslivet, er en høy generell kompetanse om IKT som muliggjørende teknologi for å skape nye forretningsmodeller, produkter, tjenester, prosesser, organisasjoner og eksterne samarbeid. Krav om kompetanse innen IKT-sikkerhet følger denne utviklingen.

Innen offentlig sektor skaper den demografiske utviklingen press på velferdstjenestene, og gjør det nødvendig å ta i bruk ny teknologi, ofte omtalt som velferdsteknologi. Gjennom samarbeidet DigiTrøndelag^{xxii} skal digitaliseringsarbeidet i kommunene generelt, løftes fram og gis fart – også i nasjonal målestokk.

Omstilling er mer enn å ta i bruk nye teknologier. Omstilling handler også om å endre arbeidsprosesser og oppgaver, endre eller legge ned tjenester og å utvikle gode organisasjonskulturer. Omstilling og innovasjon krever ledere som har kompetanse og kraft i å gjennomføre komplekse og til dels krevende prosesser. Det er derfor viktig å synliggjøre ledelse som et kompetanseområde som bør løftes i handlingsplanen. Medarbeiderdrevet innovasjon og et aktivt partssamarbeid i tråd med den norske modellen, er en viktig del av dette bildet.

Hovedområde 4

SAMARBEID

SAMARBEID	Hovedmål 4	Målrettet samarbeid på tvers av sektorer og forvaltningsnivå gir god balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse.
	4.1	Forpliktende samarbeid gjennom Kompetanseforum Trøndelag bidrar til helhetlig og samordnet oppfølging av Kompetansestrategi for Trøndelag
	4.2	Regionale kompetansefora bidrar til lokal involvering og tilpasning av tilbud og etterspørsel etter kompetanse.
	4.3	Trøndelag har et oppdatert kunnskapsgrunnlag om nåværende og framtidig kompetansebehov i arbeidslivet

Får å lykkes med kompetansearbeidet i Trøndelag, må involverte aktører se behov for, og være villige til å samarbeide. Felles ambisjoner, gode samarbeidsprosesser og sambruk av ressurser og virkemidler vil være viktige suksessfaktorer for å nå målene i strategien. Kompetansestrategiens handlingsplan vil peke på konkrete tiltak for å tydeliggjøre roller og ansvar for å følge opp strategien.

Kompetanseområdet omfatter flere politikkområder, både utdanningspolitikk, som primært er rettet mot de som tilbyr kompetanse (utdanningsinstitusjoner og opplæringstilbydere) og næringspolitikk som primært er rettet mot etterspørselssiden i arbeidslivet, samt integrerings-/inkluderingspolitikken med innsats rettet mot å utvikle kompetansen til de som står utenfor arbeidslivet, slik at de får en kompetanse som er relevant for arbeidsmarkedet.

I et slikt sammensatt politikkområde inngår mange aktører, både næringsliv, kommuner, utdanningsaktører samt statlige og regionale interesser, som alle har ulike oppgaver og virkemidler. Avklarte roller og forpliktende samarbeid er derfor det viktigste strategiske grepet for å sikre at alle trekker i samme retning, mot felles mål.

Den norske arbeidslivsmodellen gir godt grunnlag for felles innsats for kompetansebygging som er relevant for regionen.

4.1 Kompetanseforum Trøndelag og samarbeid på fylkesnivå

Kompetanseforum Trøndelag^{xxiii} ble etablert i 2019 og består av utdannings-, arbeidsmarkeds- og næringslivsaktørene i regionen, frivilligheten og partene i arbeidslivet i Trøndelag. I tillegg til Kompetanseforum Trøndelag på fylkesnivå, er flere regionale kompetansefora^{xxiv} nå etablert for å ivareta de ulike regionenes interesser og forutsetninger.

Kompetanseforum Trøndelag er et strategisk partnerskap på fylkesnivå med deltakelse fra arbeids- og næringslivet (LO, NHO, KS, Næringsalliansen), utdanningsinstitusjoner (NTNU, Nord Universitet, Høyere yrkesfaglig utdanning), frivillig sektor (VOFO) og de mest relevante offentlige aktørene innen

kompetansefeltet (Fylkeskommunen, NAV og Statsforvalteren). Det er utarbeidet mandat og avtale for partnerskapet.



Figur: Oversikt over Kompetanseforum Trøndelag og regionale kompetansefora. Værnesregionen og Trondheimsregionen ivaretar samarbeid om kompetansebehov i andre strukturer. NB. Den grafiske utformingen av modellen vil være endret til sluttbehandlingen av kompetansestrategien.

Kompetanseforum Trøndelag har som mål å bidra til bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft i Trøndelag gjennom regionalt samarbeid og samstyring på tvers av sektorer og forvaltningsnivå innen kompetansefeltet.

Ifølge forumets mandat skal partnerskapet bestå av faste deltakere som representerer sin organisasjon. Faste vararepresentanter oppnevnes. Både faste medlemmer og vararepresentanter må ha beslutningsmyndighet. Dette for at partene skal kunne gå inn med sine organisatoriske ressurser og sitt virkemiddelapparat i oppfølgingen av strategi og handlingsplan^{xxv}.

Partene vurderer partnerskapsarbeidet som verdifullt for å møte kompetanseutfordringer i Trøndelag samlet. Det er uttrykt ønske om å videreutvikle partssamarbeidet blant annet ved å teste ut nye måter å jobbe på, nye samarbeidsformer, samt utfordre til samordning av virkemiddelbruk^{xxvi}. Partene peker videre på at det er avgjørende å videreutvikle samhandlingen mellom kompetanseforum Trøndelag og de regionale kompetansefora.

Som regional utviklingsaktør kan Fylkeskommunen tilrettelegge for en tettere dialog mellom arbeidsliv og kunnskapsinstitusjoner, som grunnlag for utvikling av mer relevante utdanningstilbud i hele fylket. Kompetanseforum Trøndelag og regionale kompetansefora er viktige arenaer for dialoger om kompetansebehovene.

Som en konsekvens av kompleksiteten i kompetanseutviklingssystemet og at ansvaret er fordelt mellom mange aktører, er det igangsatt flere samarbeid- og koordineringsinitiativ mellom flere aktører. Samfunnsøkonomisk analyse (2022)^{xxvii} har laget en oversikt over ulike program, tiltak og tilskuddsordninger.

Samarbeid om desentraliserte og fleksible studietilbud, samt studiesenter

For å møte etterspørselen etter kompetanse basert på lokale kompetansebehov, har regjeringen lansert en reform for desentralisert utdanning i hele landet gjennom studiesentre og desentraliserte og fleksible utdanninger^{xxviii}. Ordningene er søknadsbaserte og forvaltes av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). Søknader om studiesenter skal legge regionale kompetansebehov og prioriteringer til grunn. Fylkenes kompetansestrategier skal tas hensyn til i tildelingene. Flere fylker har pekt på at fylkeskommunene bør forvalte disse midlene.

Det er behov for å avklare nærmere hvordan aktørene i Trøndelag best mulig kan samarbeide om felles innsats for desentralisert og fleksible studietilbud, samt studiesenter. Dette vil inngå som et tiltak i handlingsplanen.

Samhandling med universitetene og forskningsinstitusjonene

Trøndelag har to universitet og sterke forskningsmiljø som er viktige drivkrefter for innovasjon, økt verdiskaping og kompetansemobilitet. Virkemiddelordningene for å ta i bruk forskningsmidler er ulike fordelt i regionen, og det er behov for å stimulere til at kompetanse- og FoU-samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner, virkemiddelapparatet, næringslivet og offentlig sektor er tilgjengelig i alle deler av Trøndelag.

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 nabofylker 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.

4.2 Regionale kompetansefora og lokalt samarbeid

For å sikre at utdanningstilbudet svarer på kompetansebehov i lokalt og regionalt næringsliv, er det nødvendig å videreutvikle en mer systematisk dialog mellom næringslivet og de ulike kompetansetilbyderne. De regionale kompetanseforaene har en sentral rolle i å synliggjøre regionenes kompetansebehov og arbeider blant annet for å:

- Få oversikt over regionens arbeids- og utdanningstilbud
- Fange opp lokale kompetansebehov og bidra til relevante utdanningstilbud
- Dele gode prosjekt eller «beste praksis»
- Gi innspill til Kompetanseforum Trøndelag

For å sikre at utdanningstilbudet svarer på kompetansebehov i regionalt næringsliv, er det nødvendig å videreutvikle en mer systematisk dialog mellom næringslivet og de ulike kompetansetilbyderne. Det er per 2023 opprettet regionale kompetansefora i fem av syv regioner i Trøndelag (Namdalen, Fosen og Trøndelag Sør, Trøndelag Sør-Vest og Innherred). De regionale kompetanseforaene driftes av Interkommunale politiske råd (regionråd) for sin region, og er møtearena for både for tilbydere av utdanning, etterspørselssiden samt offentlig og privat virkemiddelapparat.

Gjennom ansvaret for både de videregående skolene og høyere yrkesfaglig utdanning, vil fylkeskommunen ha en viktig rolle på disse dialogarenaene. I denne dialogen må både virksomheter og kompetansetilbyderne bli utfordret på samhandling om mer fleksible etter- og videreutdanningstilbud.

Regionale kompetanseforum bør utvides med representanter fra næringshager og/eller næringsforeninger for å få bedre og mer direkte kjennskap til næringslivets kompetansebehov i den enkelte region.

Kompetansepilot

Kompetansepilotene^{xxx} er en treårig satsing som har som mål å identifisere og mobilisere virksomheters behov for kompetanse, samt koble og tilrettelegge for tilpasset etter- og videreutdanning i distriktene.

Kompetansepilot Trøndelag består av et hovedprosjekt på fylkesnivå og tre distriktsprosjekt i regionene; Trøndelag Sør, Namdal og Fosen. Distriktsprosjektene følges opp av regionrådene (interkommunalt politisk samarbeid) med prosjektlederressurser. Gjennom pilotarbeidet er det bygd opp flere samarbeidsmodeller på tvers av sektorer og forvaltningsnivå. Kompetansepiloten i Trøndelag har vært opptatt av å videreutvikle de arenaer og ressurser som allerede finnes i regionene. Namdal studiesenter^{xxx} ble etablert i juni 2022, og er et resultat av arbeidet i kompetansepiloten.

4.3 Kunnskapsgrunnlag

Det er behov for et omfattende kunnskapsgrunnlag som beskriver hvilken kompetanse det blir størst behov for i den enkelte regionen i Trøndelag. Kompetanseforums statistikkutvalg^{xxxi} ble etablert i 2020 og leverer oppdatert statistikk og analyser av kunnskapsgrunnlag som grunnlag for kompetansearbeidet i fylket.

Trøndelag fylkeskommune har tatt initiativ til og leder et arbeid for å utvikle et sett med indikatorer innen kompetansefeltet^{xxxii}. Indikatorsettet skal brukes i alle fylker, og vil være et grunnlag for dialog og diskusjon innad i fylker, mellom fylker og med sentrale myndigheter. Dette kunnskapsgrunnlaget vil kunne bidra:

- i dimensjonering av videregående opplæring og fagskole, samt innspill til høyere utdanning
- i arbeidet med integrering og bosetting
- som grunnlag for karriereveiledning.

En forutsetning for det regionale kompetansepolitiske samarbeidet, er at aktørene tar i bruk et oppdatert kunnskapsgrunnlag som kan si noe om arbeidslivets framtidige kompetansebehov.

Appendix 1: Sentrale begreper

- **Arbeids- og samfunnsliv:** I begrepet inngår både privat, offentlig og frivillig sektor.
- **Bærekraft:** I samsvar med FNs bærekraftsmål. Bærekraftsmålene er inndelt i økonomiske, sosiale og miljømessige mål, i tillegg til et eget samarbeidsmål.
- **Høyere utdanning:** Omfatter både universitets- og høgskoleutdanning, og høyere yrkesfaglig utdanning.
- **Inkluderende/inkludering:** Åpent for de som vil delta, uavhengig av bakgrunn og funksjonsnivå.
- **Kompetanse:** Kompetanse er evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner og inkluderer kunnskap, ferdigheter og holdninger.^{xxxiii}
- **Kompetanseplanlegging:** Hvilken kompetanse har virksomheten behov for nå, og på lengre sikt? Skal den skaffes gjennom rekruttering og/eller utvikling av eksisterende medarbeidere?
- **Kompetansepolitikk:** Den samlede politikken for utvikling, mobilisering og bruk av kompetanse i hele det norske samfunns- og arbeidslivet.
- **Karriereveiledning:** Karriereveiledning er tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere. Aktører kan være skolerådgivere, arbeidsgivere, fagforeninger, profesjonelle karriereveiledere og andre.^{xxxiv}
- **Livslang læring:** All læringsaktivitet gjennom hele livet, som resulterer i bedre kunnskap, ferdigheter, kompetanse og/eller kvalifikasjoner for hele spekteret av livssituasjoner (personlig, sosialt og/eller profesjonelt).
- **Utdanningssystemet:** Omfatter alle tilbydere av utdanning og opplæring på alle nivåer, offentlig og privat, inkludert frivillig sektors opplæringstilbud.
- **Virksomhet:** Omfatter alle private og offentlige bedrifter og organisasjoner.
- **Voksenopplæring:** All organisert opplæring for voksne.

Appendix 2: Sluttnoter

- ⁱ Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021, s. 26
- ⁱⁱ NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn
- ⁱⁱⁱ [Meld. St. 14 \(2019–2020\) - regjeringen.no](#)
- ^{iv} Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling, OECD (2014) Skills Strategy Action Report Norway
- ^v Utsynsmeldingen: [Regjeringen skal legge frem en melding om fremtidens kompetansebehov - regjeringen.no](#)
- ^{vi} Distriktsmeldingen: [Ny distriktsmelding - regjeringen.no](#)
- ^{vii} Meld. St. 14 (2019–2020) Kompetansereformen – Lære hele livet
- ^{viii} Regjeringen: [Kraftfull satsing på yrkesfag og kvalifisering i 2022 - regjeringen.no](#)
- ^{ix} Nature 2022: [Mental speed is high until age 60 as revealed by analysis of over a million participants | Nature Human Behaviour](#)
- ^x SSB: [Studieforbundenes opplæringsvirksomhet \(ssb.no\)](#) og Vofø: [Statistikk \(vofo.no\)](#)
- ^{xi} Samfunnskontrakt for flere læreplaner:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/0e658292c78f4ce290c35156b67b646d/samfunnskontrakt-for-flere-lareplaner-2022-2026.pdf>
- ^{xii} [Regional innovation scoreboard \(europa.eu\)](#)
- ^{xiii} Et studieforbund er en paraplyorganisasjon med opplæring for voksne som hovedformål. Studieforbund er en beskyttet tittel, og kun studieforbund som er godkjent etter voksenopplæringsloven har rett til å bruke betegnelsen studieforbund om sin virksomhet. Det er 14 godkjente studieforbund i Norge.
- ^{xiv} Regjeringen: [Meld. St. 21 \(2020–2021\) - regjeringen.no](#)
- ^{xv} Det regnes på gjennomføring innen fem år på studiespesialiserende og seks år på yrkesfag.
- ^{xvi} OECD(2022), "Norway", i Education at a Glance 2022: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/15397060-en>
- ^{xvii} <https://www.ssb.no/utdanning/hoyere-utdanning/statistikk/gjennomforing-ved-universiteter-og-hogskoler>
- ^{xviii} Fagfornyelsen er navnet på prosessen med å utvikle og innføre nye læreplaner i Kunnskapsløftet. Nye læreplaner ble tatt i bruk fra 2020.
- ^{xix} TFOU, 2017. Kunnskapsgrunnlag for verdiskapning i Trøndelag. Rapport 2017:10
- ^{xx} Verdiskapingsstrategien 2022-2025: Tilstedeværelsen av sterke forskningsinstitusjoner og universiteter med internasjonalt ledende kunnskapsmiljøer er et av fylkets største fortrinn.
- ^{xxi} Livslang læring 2020: Uformell læring i arbeidslivet. Resultater for Lærevilkårsmonitoren 2008-2020. Rapport nr. 04/2022. HKdir.
- ^{xxii} DigiTrøndelag: <https://sites.google.com/trondheim.kommune.no/digitrondelag/start>
- ^{xxiii} [Kompetanseforum Trøndelag](#)
- ^{xxiv} [Regionale kompetansefora](#)
- ^{xxv} Kompetanseforum Trøndelag – partnerskapsavtale.
- ^{xxvi} [Møtereferat \(trondelagfylke.no\)](#)
- ^{xxvii} Samfunnsøkonomisk analyse. Virkemidler i den regionale utdannings- og kompetansepolitikken rettet mot voksne - en oversikt. 2022.
- ^{xxviii} [Hurdalsplattformen - regjeringen.no](#)
- ^{xxix} [Kompetansepilot Trøndelag - Trøndelag fylkeskommune \(trondelagfylke.no\)](#)
- ^{xxx} [Namdal studiesenter](#)
- ^{xxxi} [Statistikkutvalg - Kompetanseforum Trøndelag - Trøndelag fylkeskommune \(trondelagfylke.no\)](#)
- ^{xxxii} [Regionalt kunnskapsgrunnlag – regionale kompetanseindikatorer](#)
- ^{xxxiii} Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021, s. 26
- ^{xxxiv} NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn