



Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjئےلئئ



VEDLEGG:

KUNNSKAPSGRUNNLAG

KOMPETANSESTRATEGI FOR TRÖNDELAG

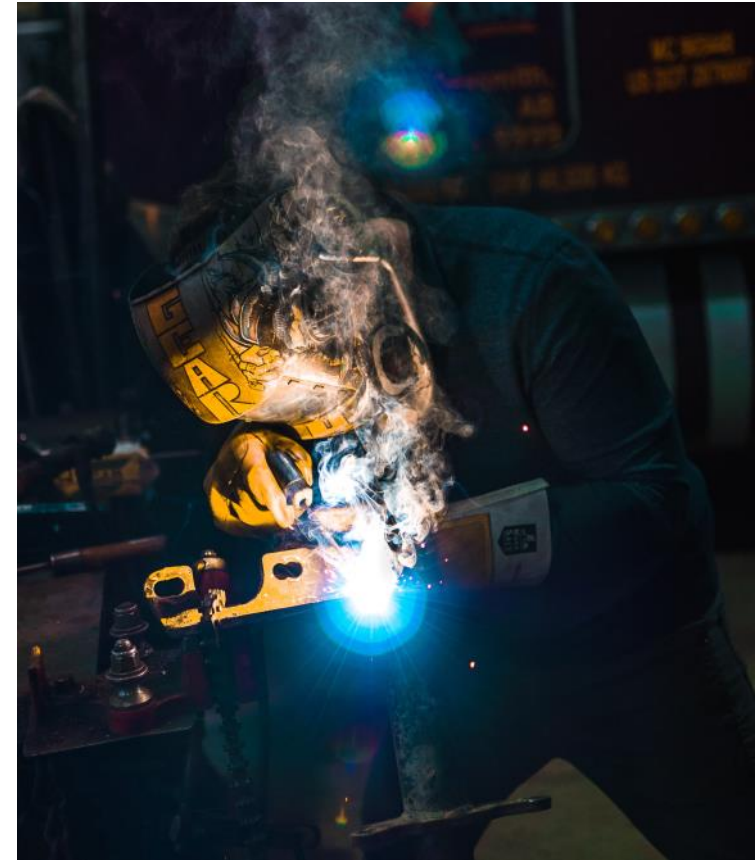
I dette vedlegget til Kompetansestrategi for Trøndelag presenteres kunnskapsgrunnlag om arbeidsliv og kompetanse, og drivkrefter som påvirker framtida. Vedlegget ble ferdigstilt oktober 2018.

Det er mange tema og perspektiver som kunne fått mer plass i vedlegget. Vi har lagt vekt på å holde heftet ganske kortfattet samtidig som det skal dekke det meste av tema som er relevante for strategien.

Arbeidslivet og kompetansebehovet i Trøndelag er variert og sammensatt. I arbeidet med oppfølging av kompetansestrategien vil kunnskapsgrunnlaget i større grad belyse forskjellene mellom de ulike delene av Trøndelag.




Sammendrag av kunnskapsgrunnlaget finnes i kapittel 2 i Kompetansestrategi for Trøndelag.

Tema	Side
Befolkning	3
Arbeidslivet i Trøndelag	4
Interaksjon og mobilitet	6
Kompetansebehov i trøndersk arbeidsliv	7
Utdanningsnivå	8
Grunnskole	9
Videregående utdanning	10
Lærlinger	11
Høyere yrkesfaglig utdanning	12
Høyere utdanning	13
Livslang læring	14
Gode valg for den enkelte og samfunnet	15
Etter- og videreutdanning	16
Deltakelse i arbeidslivet	17
Sysselsetting blant unge og innvandrere	19



Navigering

For de som leser dette heftet i digital versjon kan man navigere ved hjelp av navigasjonsikonene oppe i høyre hjørne på de fleste sidene.

-  Til innholdsfortegnelsen
-  Gå en side tilbake
-  Gå til neste side

Innholdsfortegnelsen i digitalversjon er lenket med hyperkoblinger for rask navigering i dokumentet.

Befolkning

60 000 flere trøndere i 2040

Befolkningen i Trøndelag vokser. I 2018 er vi 459 000 trøndere, og vi vil være 520 000 innen 2040 om SSBs middelprognose slår til. Omlandet til Trondheim vokser raskest. I tillegg vokser befolkningen langs aksene Orkdal—Steinkjer. De siste årene har det også vært befolkningsvekst i flere havbrukskommuner langs kysten, spesielt på Frøya, Hitra og Vikna, mens det i en del distriktskommuner er nedgang eller mer flat utvikling i folketallet. Det er altså en klar sentraliseringstrend i befolkningen.

Tilgangen til arbeid er på sikt den viktigste driveren for befolkningsutviklingen i kommunene, enten i form av tilgjengelige arbeid i selve kommunen eller gjennom pendling til nærliggende kommuner.

De stor kommunene vokser mest

Trenden i Trøndelag, som i resten av landet, er at de store kommunene blir større og de som alt er små fortsetter å miste innbyggere. Siden 2010 har Trondheim stått for 62 % av den totale befolkningsveksten i Trøndelag og de fem mest folkerike kommune vokser alle raskere enn snittet for fylket som helhet.

Alle kommunene som i dag har mer enn 3 000 innbyggere har en positiv befolkningsutvikling. Av de 20 kommunene i Trøndelag med mindre enn 3 000 innbyggere så er det kun tre som har hatt en positiv befolkningsutvikling siden 2010.

Sentralisering av befolkningen kan medføre utfordringer med å opprettholde og utvikle relevant kompetanse til arbeidslivet i store deler av Trøndelag. Samtidig vet vi at mye av verdiskapingen er knyttet til ressurser som finnes lokalt. Det blir derfor viktig å legge til rette for at kompetanse kan spres og for interaksjon innad i Trøndelag, så vel som med resten av landet og utlandet.

Befolkningsutvikling 2010-2018 i kommunene i Trøndelag gruppert etter antall innbyggere			
	2010	2018	Endring 2010-2018
Under 1 000	5 577	5 330	- 247 -4,4 %
1 000-2 500	17 283	16 999	- 284 -1,6 %
2 500-5 000	44 199	45 966	1 767 4,0 %
5 000-10 000	47 418	50 347	2 929 6,2 %
10 000-25 000	136 689	146 601	9 912 7,3 %
Trondheim	170 936	193 501	22 565 13,2 %
Sum	422 102	458 744	36 642 8,7 %

Kilde: SSB tabell 07459

Inn-

vandrerbefolkning i vekst

11,8 % av befolkningen i Trøndelag er innvandrere eller norskfødt med innvandrerforeldre. Trøndelag har en betydelig lavere andel innvandrere enn landsgjennomsnittet på 17,3 %. Antall innvandrere i Trøndelag har imidlertid vokst raskt de siste årene, med 88 % vekst siden 2010.

Trøndelag har siden utvidelsen av EU til Øst-Europa i 2004 hatt god tilgang på arbeidskraft. Etter 2012 har arbeidsinnvandringen hvert år blitt lavere. Endringer i rammebetingelser kan føre til at arbeidsinnvandrere som er godt etablert i trøndersk arbeidsliv reise tilbake til hjemlandet, og det blir utfordrende å erstatte deres kompetanse.

Bosettingen av flyktninger har variert noe over tid. 2016 var et toppår med 1 669 bosatt i Trøndelag. I 2017 ble det bosatt 1 152, og i 2018 ligger det an til å bli færre. Det er vanskelig å spå noe om framtiden men det kan tenkes at vi vil bli stilt ovenfor store fremtidige migrasjonsutfordringer, blant annet på grunn av klimaendringer.

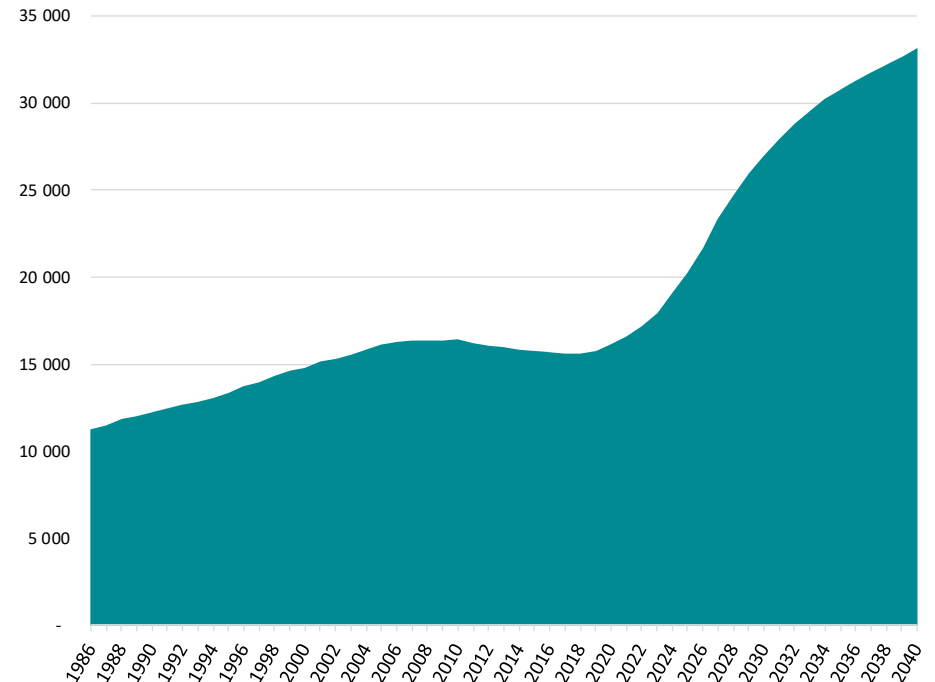
Eldrebølgen

De store etterkrigskullene når i nær fremtid høy alder. I tillegg til å være mange lever de også lengre enn før. Denne generasjonen eldre vil ha mange år med god helse, men likevel vil behovet for tjenester innen helse og omsorg øke.

Velferdsteknologi vil bli brukt i større grad som avlastning og fornying av helse- av omsorgstjenestene. Likevel blir det samlede behovet etter helsearbeidere større og disse skal ha mye ny kompetanse sett i forhold til dagens helsearbeidere. Digitalisering innenfor helse vil også kunne komme gi etterspørsel etter andre fag og yrker. For eksempel trengs kompetanse til å behandle store datamengder, bearbeide informasjon og lage beslutningssystemer.

Undersøkelser fra NAV og KS viser at det allerede i dag er store utfordringer med å rekruttere til flere helseyrker i fylket. Dette blir derfor en viktig utfordring for Trøndelag å løse i årene som kommer.

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



Kilde: SSB. Historisk folkemengde og befolkningsprognose (MMMM)

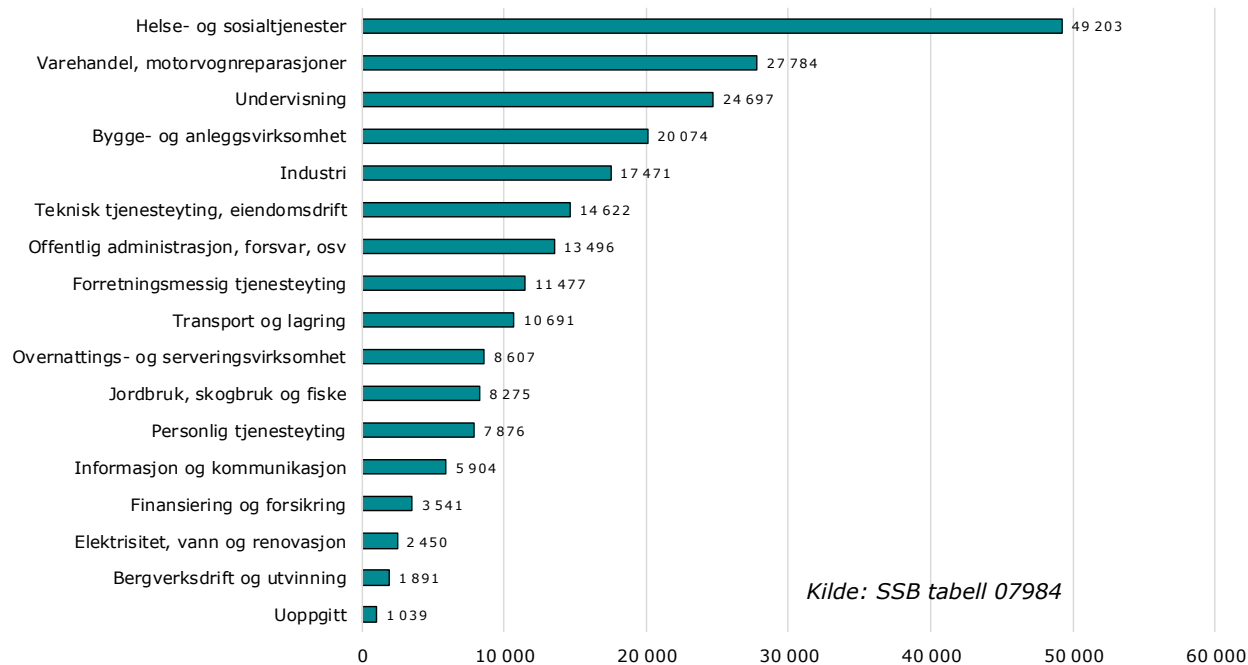
Arbeidslivet i Trøndelag

1 av 5 jobber innen helse og omsorg

Næringsstrukturen i Trøndelag er i stadig endring. Tjenesteyting har vokst mye de siste 30 årene, mens det har vært sterk nedgang i sysselsetting innen primærnæringene og industrien. De overordnede trendene i sysselsettingen er omtrent som i landet for øvrig.

Helse, varehandel og undervisning er de største næringene i Trøndelag målt etter antall sysselsatte. Disse tre næringene står for 44 % av arbeidsplassene i Trøndelag. Helse og undervisning har hatt den største veksten i antall arbeidsplasser de siste 10 årene, med en vekst på henholdsvis 6 642 og 3 242 arbeidsplasser. Varehandelen i Trøndelag har hatt en nedgang på 1 098 arbeidsplasser siden 2008.

Sysselsatte i Trøndelag per 4.kvartal 2017 fordelt på 17 næringsgrupper

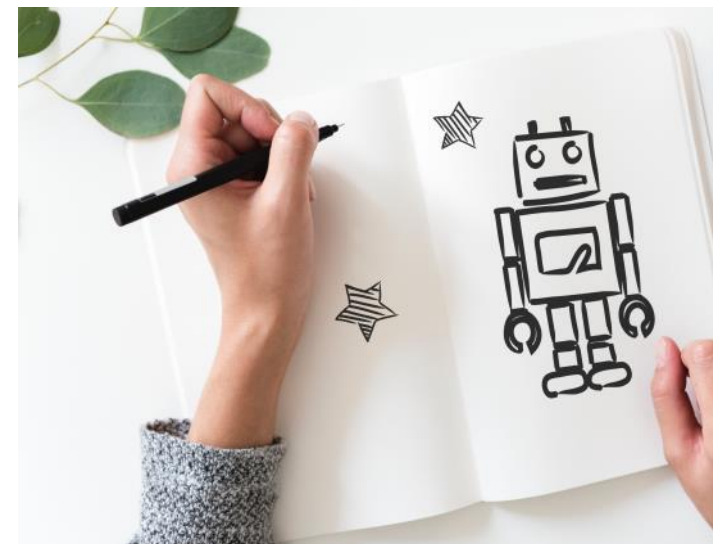


Mange små- og mellomstore bedrifter

Bedriftsstrukturen i Trøndelag er dominert av mange små- og mellomstore bedrifter. 60 % av bedriftene har færre enn 10 ansatte, og 95 % har færre enn 50 ansatte (enkeltmannsforetak er medregnet, men ikke foretak uten ansatte). Det betyr at et stort antall av bedriftene har få forutsetninger for å jobbe systematisk og langsiktig med kompetanse på egne bein.

Fortsatt typiske kvinneyrker og mannsyrker

Det er klare kjønnsforskjeller knyttet til preferanser for type av arbeid. Dette gjelder både i Trøndelag og nasjonalt. Primærnæringen, industri, transport og bygg og anlegg er fortsatt mannsdominert, mens helse og sosialtjenester og undervisning er klart kvinneedominert. Kvinner har bedre resultater og større gjennomføringsgrad fra alle utdanningsnivå, men langt flere kvinner enn menn jobber deltid.



Framtidens arbeidsliv – muligheter for Trøndersk næringsliv

Digitalisering, automasjon og robotisering vil i nær fremtid påvirke hele samfunnet radikalt. Digitalisering handler om modernisering og effektivisering gjennom innovativ bruk av digitale verktøy, og følger i stor grad om organisasjons- og tjenesteutvikling.

Digitalisering og automatisering legger til rette for desentralisert og fleksibel produksjon med lavere kapital-kostnad enn tidligere. Dette gir muligheter for industriell utvikling i Norge basert på vår kompetanse, vår industrikultur og våre ressurser.

Omstilling

Økt digitalisering, automasjon og robotisering betyr omstilling for arbeidstakerne i Trøndelag. Mange deler av arbeidslivet har allerede kommet et stykke i denne omstillingen, men det meste står fortsatt foran oss. En stor del av arbeid som i dag utføres av mennesker vil bli gjort av maskiner i fremtiden. Noen yrker vil bli borte, og de fleste vil få et annet innhold enn i dag. Lavtlønnsyrker og jobber med lave kompetansekrav er mest utsatt. Industriyrker er mer utsatt en tjenesteyrker. Privat sektor vil bli mer transformert enn offentlig sektor. Digitalisering og datamaskinell automatisering vil imidlertid påvirke praktisk talt alle yrker.

Kompetansebehov i en omstillingstid

Ettersom oppgavene i framtidens arbeidsliv blir stadig mer komplekse og digitaliseringen omfatter stadig flere yrker og oppgaver, vil trolig tverrfaglig samarbeid og sosial og emosjonell kompetanse kunne bli viktigere framover.

Kunnskapsnæringer er viktige for Trøndelag

Trøndelag er sterke på kunnskapsnæringer sammenliknet med resten av landet. Dette skyldes i all hovedsak at Trondheim huser store aktører som NTNU, SINTEF og St. Olavs hospital, men også en mengde mindre virksomheter. Disse miljøene gjør oss attraktive som bosted og bidrar til innflytting fra inn- og utland av personer med høy kompetanse.

Ellers i fylket er det færre kompetansearbeidsplasser. Det påvirker attraktiviteten til distriktene som bosted ettersom det blir få jobbalternativer eller lang pendleravstand. Attraktivitet som bosted påvirker igjen lokaliseringsvalget for bedriftene, som må ta hensyn til den kompetansen de trenger å rekruttere.

Blant Europas mest innovative regioner

I EUs rangering er Trøndelag den 16. mest innovative regionen i Europa, og den mest innovative regionen i Norge. Samspillet mellom kunnskapsmiljøene og næringslivet vil bli sentralt for den økonomiske utviklingen i Trøndelag.

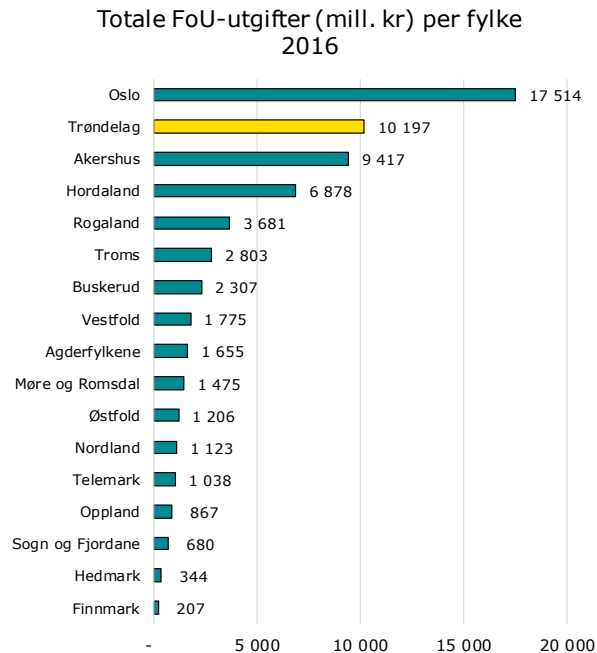
De totale utgiftene til forskning og utvikling (FoU) i Trøndelag var i 2016 på 10,2 milliarder kr, noe som er 16 % av de totale FoU-utgiftene i Norge. Det er innen universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren at Trøndelag utpreger seg på FoU i forhold til resten av landet.

Næringslivet i Trøndelag brukte i 2016 3,5 milliarder kr på FoU, som er 12 % av FoU-utgiftene til næringslivet i Norge. Utgifter til FoU varierer mellom næringer, bransjer og geografi.

Trøndelag er sterk på naturbaserte næringer

Trøndelag er en av det fremste havbruksregionene i Norge og spesielt oppdrettsindustrien har bidratt til sterk vekst langs store deler av trøndelagskysten. Hitra og Frøya er en av de sentrale akvakulturklyngene i Norge. Utviklingen har i lengre tid gått i retning av at oppdrettsvirksomheten har blitt mer høy-teknologisk og tjenester til akvakulturvirksomhet har blitt en stadig viktigere del av verdiskapingen på trøndelagskysten. Fisk står for to tredeler av vareeksporten fra Trøndelag.

Selv om kun 2,7 % av de sysselsatte i Trøndelag jobber i primærleddet innen jordbruk og skogbruk står Trøndelag for en betydelig del av Norges produksjon innenfor disse næringene. Trøndelag er det fylket i landet med størst melkeproduksjon og nest mest kjøttproduksjon. Trøndelag har også mye næringsvirksomhet knyttet til foredling av skog. På Skogn og i Trondheim er det betydelig produksjon av papp og papir. Flere kommuner slik som Midtre Gauldal og Selbu har også sterke klynger med treforedlingsbedrifter.



Kilde: SSB tabell 08536



Interaksjon og mobilitet

Mye pendling mellom trønderske kommuner

En pendler er en person som jobber i en annen kommune enn bostedskommunen. De største pendlerstrømmene i Trøndelag går fra Malvik, Melhus, Stjørdal, Skaun og Klæbu inn til Trondheim. Merk at en pendler ikke nødvendigvis har daglig reiseaktivitet mellom bosted og arbeidssted.

Det er mye interaksjon i nærings- og arbeidslivet, og vi samarbeider og handler tjenester og varer med hele verden. Daglige pendlerreiser har blitt lengre over tid, og mange ukependler til arbeid i andre landsdeler, på sokkelen og i utlandet. I 2017 er det 12 500 trøndere som arbeider i andre fylker eller på sokkelen og 11 400 fra andre fylker som pendler til Trøndelag.

Samtidig som vi pendler stadig mer er vi fortsatt heimkjære, og det skal noe til før vi flytter på grunn av jobb. Derfor er det viktig å legge til rette for fleksible løsninger der daglig oppmøte ikke er en nødvendighet for å gjennomføre arbeidet. Det kan også bety at man må utvikle kompetansen til den arbeidskraften man har lokalt, og at dette i mange tilfeller er mer realistisk enn å rekruttere utenfra.

Redusert reisetid er bra for arbeidsmarkedet

Store prosjekter på E6 er under bygging og planlegging i Trøndelag, som vil gi kortere reisetid med bil og buss. Effekten av dette er større arbeidsmarkeder, med bedre tilgang på kompetanse for bedriftene og økte muligheter for arbeid for arbeidstakerne. Jernbanen ligger geografisk godt plassert for å dekke mye av arbeidsmarkedet i Trøndelag, og er spesielt godt egnet til arbeidsreiser med jobbing i reisetiden. Nytt togmateriell kommer i 2020 og gir et positivt bidrag, men de større reisetidsforbedringene ligger noe lenger fram i tid.

Digital infrastruktur

God digitale infrastruktur er en forutsetning for mye av den økonomiske aktiviteten i det moderne samfunnet. Utbygging av bredbånd danner grunnlaget for utviklingen av en rekke digitale tjenester både for næringslivet og for offentlig sektor.

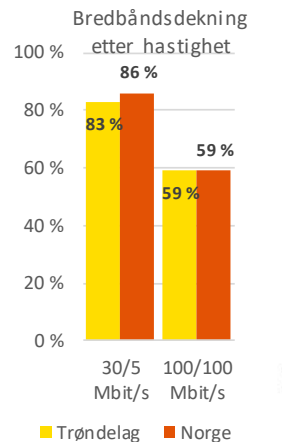
Bredbåndsdekningen i Trøndelag ligger noe under snittet for landet. Vi har relativt spredt bosetting, og det er store variasjoner i bredbåndsdekningen mellom kommunene. Trondheim og Malvik er de kommunene som har best dekning for 30/5 Mbit/s bredbåndshastighet med en dekningsgrad på 97 % og 95 %. På akse Trondheim—Namsos har nesten alle kommunene en dekningsgrad på over 80 % for 30/5 Mbit/s bredbånd.

Fibernet - hastigheter for framtida

En rekke markedsmessige og teknologiske trender trekker i retning av at det i årene fremover blir viktig å legge til rette for ytterligere utbygging av fiberinfrastruktur.

Hovedutfordringen når det gjelder fiberaksessdekningen i landsdelen er den store forskjellen mellom dekningsprosenten i spredtbygde områder og dekningsprosenten i byer og tettsteder.

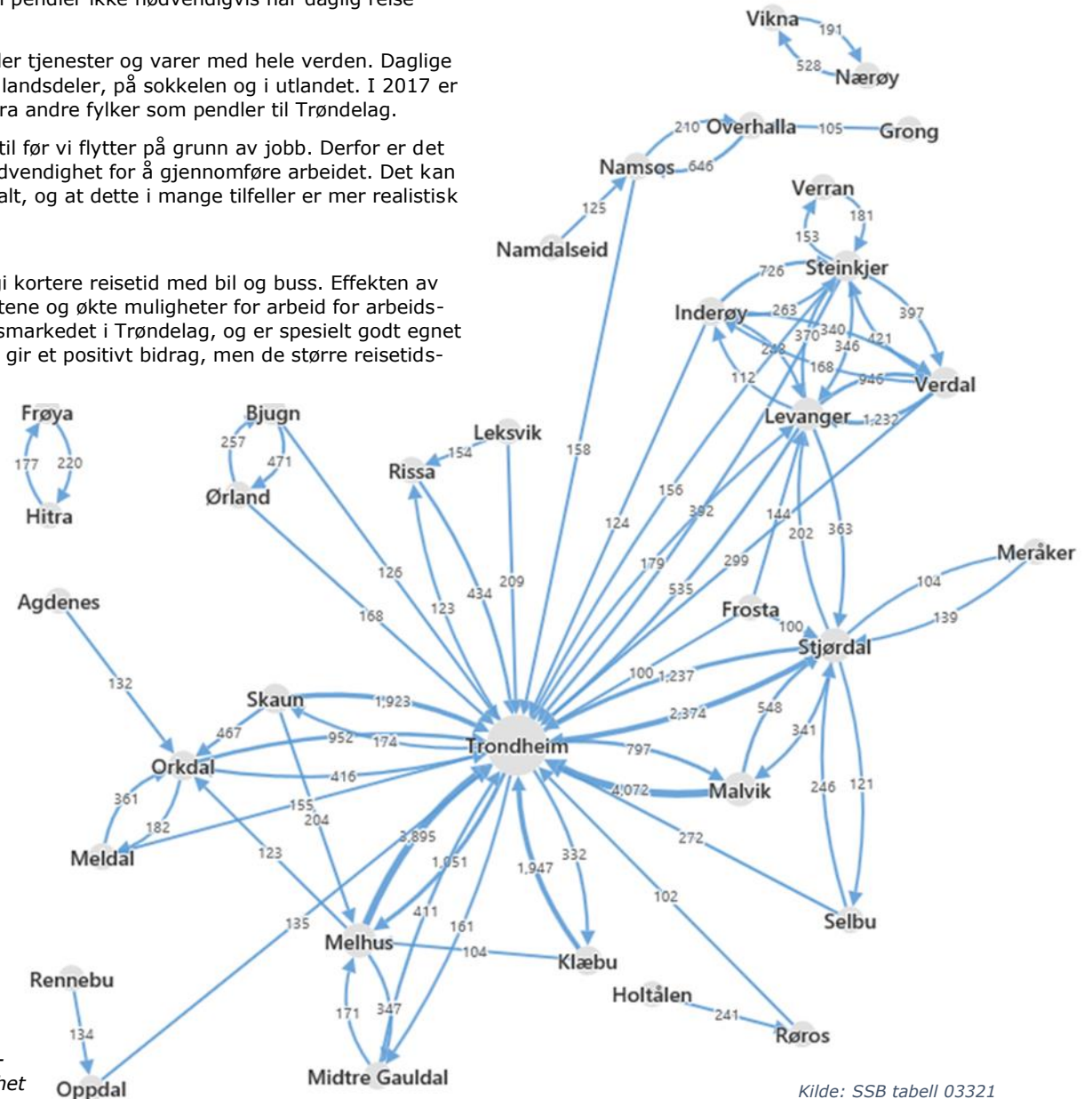
Fibernet blir stadig mer å anse som kritisk infrastruktur innen stadig flere områder i samfunnet. Denne utviklingen vil stille større krav til dekning, kapasitet og robusthet i fiberinfrastrukturen i årene framover.



Kilde: Nasjonal kommunikasjonsmyndighet

Pendlerstrømmer i Trøndelag

Relasjoner med mer enn 100 personer



Kilde: SSB tabell 03321

Kompetansebehov i trøndersk arbeidsliv

Undersøkelser fra NAV, NHO og KS gir oss oversikt over etterspørsel og kompetansebehov i Trøndelag, som et viktig supplement til statistikk fra SSB og NAV. Det har stor verdi at disse undersøkelsene gjøres systematisk med konsistens i metodikk og årlig rullering.

Bedriftsundersøkelsen

NAV gjennomfører årlig en bedriftsundersøkelse i hvert fylke, hvor et representativt utvalg bedrifter blir invitert til å svare på spørsmål om fremtidig rekrutteringsbehov og eventuelle problemer med å få tak i ønsket kompetanse. I tillegg spørres alle bedrifter med mer enn 100 ansatte. I 2018 svarte 1 168 av 1 443 utvalgte bedrifter. Resultatene er delvis brutt ned på NAVs arbeidsmarkedsregioner, men disse er mer usikre enn de aggregerte resultatene for Trøndelag.

NHOs kompetansebarometer

Kompetansebarometeret er en spørreundersøkelse blant alle bedrifter som er medlem i NHO. Det dekker 9 % av bedriftene i landet og ca. 20 % av det totale antallet årsverk.

Kommunesektorens arbeidsgivermonitor

KS arbeidsgivermonitor er en spørreundersøkelse til alle landets rådmenn og fylkesrådmenn. Undersøkelsen er årlig og siste utgave ble publisert i september 2017. 216 kommuner og 14 fylkeskommuner deltok. I Trøndelag deltok 23 kommuner.

10 % av bedriftene har mislyktes med å rekruttere

Bedriftsundersøkelsen viser at 10 % av bedriftene i Trøndelag har mislyktes i rekrutteringen og at 3 % av de har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse. Av alle bedrifter som har mislyktes i rekrutteringen er mangel på rett kompetanse årsaken i 80 % av tilfellene.

NHOs kompetansebarometer for 2018 viser at i underkant av 2 av 3 bedrifter i Trøndelag har et udekket kompetansebehov. Dette er høye tall sammenliknet med NAVs bedriftsundersøkelse, men det er altså ikke helt samme spørsmål som er stilt.

Det udekkede kompetansebehovet får i følge kompetansebarometeret alvorlige følger for

bedriftene. På landsbasis svarer 4 av 10 av bedriftene med udekket kompetansebehov at de har tapt kunder eller markedsandeler som følge av kompetansemangelen.

I KS arbeidsgivermonitor oppgir 30 % av kommunene at det er meget eller ganske utfordrende å rekruttere arbeidskraft. Kommunene oppgir at det er større utfordringer knyttet til blant annet gevinstrealisering av digitalisering og kompetanseutvikling/kompetanse-mobilisering.

En mangel på 4 150 arbeidstakere

Mangelen på arbeidskraft estimeres av NAV på bakgrunn av bedriftenes svar ved hjelp av en modell som tar hensyn til bedriftenes geografiske og næringsvise kjennetegn, antall ansatte og observert mangel. Totalt er det i fylkene en estimert mangel på 4 150 arbeidstakere. I fjor var den estimerte mangelen på 2 950 personer.

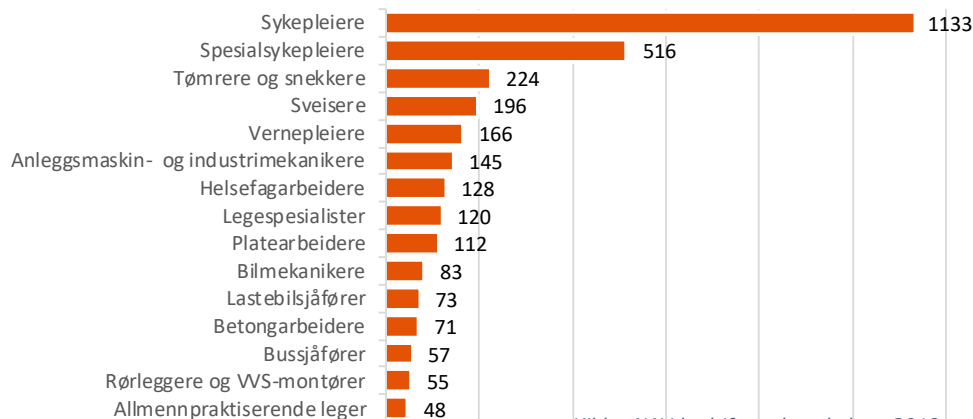
Det er særlig mangel på stillinger innen helse- og omsorgssektoren. Totalt innenfor denne sektoren er det en estimert mangel på ca. 1 400 stillinger. Det er også mangel på faglært arbeidskraft innen bygg og anlegg og i industrien.

NHOs kompetansebarometer viser at om lag 2 av 3 av deres medlemmer vil ha behov for yrkesfaglig kompetanse fra videregående utdanning de neste fem årene. Det er aller størst etterspørsel etter kompetanse fra fagene teknikk og industriell produksjon, bygg- og anleggsteknikk og elektrofag. Over halvparten av NHO-bedriftene har behov for fagskolekompetanse de neste 5 årene.

I kommunesektoren er det i siste års arbeidsgivermonitor sykepleiere som er den arbeidsgruppen det er vanskeligst å rekruttere. Helsesektoren er spesielt utfordrende og har vært det over flere år. Helsefagarbeidere og fysioterapeuter ser det imidlertid ut til å være relativt lett å rekruttere.

Sivilingeniører og andre ingeniører er det relativt krevende å rekruttere til kommunal sektor i Trøndelag. Det er helt på linje med resultatene i fjorårets undersøkelse.

Estimert mangel på arbeidskraft. 15 største yrker.



Kilde: NAV bedriftsundersøkelsen 2018

Lokale kartlegginger

Lokale kartlegginger gir detaljert kunnskap om kompetansebehovet i næringsliv og kommunal virksomhet.

Med økonomisk støtte fra Kunnskapsdepartementet ble det i 2016 og 2017 gjennomført lokale kompetansekartlegginger i Oppdal/Rennebu, Hitra/Frøya, Namdalen og i Orklandskommunene. Kartleggingene ble gjennomført i et lokalt samarbeid hvor bl.a. næringshager, NAV-kontorer, næringsforening, regionråd og kommuner deltok.

Kartleggingene ble fulgt opp i lokale møter der man diskuterte hvordan man best skulle møte kompetansebehovene.

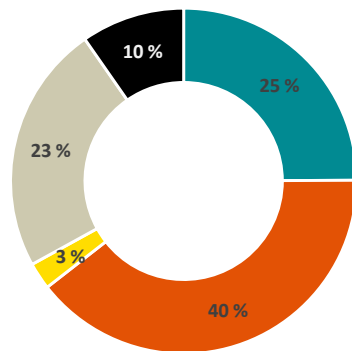
Lokale kartlegginger bevisstgjør bedriftene om nødvendigheten av å planlegge for rekruttering og utvikling av ansattes kompetanse.



Utdanningsnivå

122 787 personer med høyere utdanning i Trøndelag

Per 1. oktober 2017 hadde 33,0 % av Trøndelags befolkning som er over 16 år universitets- eller høyskoleutdanning. Trøndelag er et av fylkene i Norge med størst andel av befolkningen med høyere utdanning, kun Oslo (50,7%), Akershus (38,1 %) og Hordaland (34,3) har en høyere andel med universitets- eller høyskoleutdanning. 39,5 % av befolkningen i Trøndelag over 16 år har videregående som høyeste utdanningsnivå, ytterligere 2,5 % har fagskoleutdanning, mens 24,9 % kun har grunnskoleutdanning.



1 av 3 har høyere utdanning

Andelen av befolkningen i Trøndelag med høyere utdanning har vært jevnt økende siden 1980-tallet, fra 10,3 % av befolkningen i 1980 til 33,0 % i 2017. Andelen med kun grunnskoleutdanning har i samme periode gått betydelig ned, fra 50,6 % i 1980 til 24,9 % i 2017. Andelen av befolkningen i Trøndelag med videregående eller fagskole som høyeste utdanningsnivå var økende fram til midten av 1990-tallet, deretter stabil fram til midten av 2000-tallet, og har deretter hatt en svak nedadgående trend.

Økningen i utdanningsnivå skyldes i stor grad alderskohorteffekter. Stadig flere unge tar høyere utdanning og det er den eldre delen av arbeidsstyrken som i stor grad kun har grunnskoleutdanning. Blant aldersgruppen 30-39 år i Trøndelag i 2017 så har 49,0 % høyere utdanning, 33,9 % har videregående eller fagskole som høyeste utdanningsnivå og 17,1 % har kun grunnskole.

Store forskjeller i utdanningsnivå i trønderske kommuner

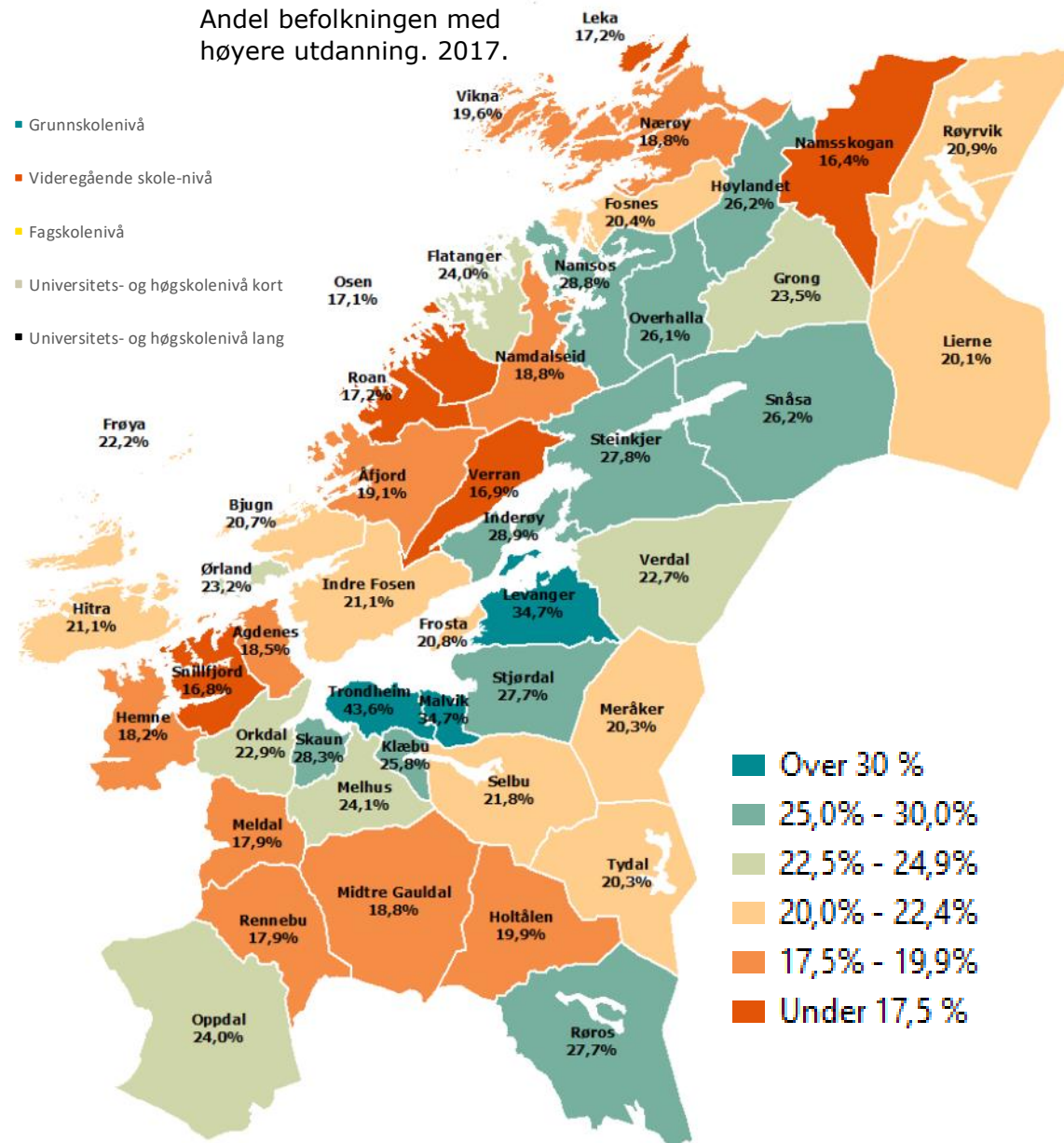
Selv om Trøndelag er et av fylkene hvor størst andel av befolkningen har høyere utdanning er det kun Trondheim (43,6 %), Malvik (34,7 %) og Levanger (34,7 %) som ligger over landsnittet på 33,4 %. Når man ser på Trøndelag uten Trondheim så har 25,2 % av befolkningen høyere utdanning, altså en lavere andel enn landsnittet.

Framtidas behov

SSBs framskrivning av framtidig tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft på ulike utdanningsnivå viser at det blir flere høyt utdannende enn det arbeidslivet har behov for (Dapi m.fl. 2016). Videre spår SSB at det vil bli større etterspørsel etter fagarbeidere enn det kommer til av nyutdannede. Samtidig viser historien at de med høyere utdanning har høyere sysselsettingsgrad, mindre arbeidsledighet og høyere lønn.

Hvilke spesifikke fag og yrker man trenger mer og mindre av er det enda vanskeligere å spå, og det har heller ikke SSB forsøkt i sin prognose. For å dimensjonere tilbud blir det viktig med systematisk kunnskapsbygging om arbeidsmarkeder, trender og dialog mellom utdanningssektoren og arbeidslivet.

Andel befolkningen med høyere utdanning. 2017.



Grunnskole

I 2017 var det 54 126 elever i grunnskoler i Trøndelag. 52 208 eller 96,5 % gikk på de offentlige grunnskolene. Nøkkel-tallene for grunnskolen viser at 8,4%, eller 4 568 av elevene i grunnskolen i Trøndelag, fikk spesialundervisning i 2017. Dette er noe høyere enn landsnittet på 7,8 %.

Læringsresultater

Trøndelag har større andel elever som ligger på mestringsnivå 1 i nasjonale prøver i lesing, både på 5. og 8. trinn, enn resten av landet. Vi har også utfordringer i regning på 5. trinn.

Kartet til høyre viser gjennomsnittlig antall grunnskolepoeng oppnådd av elevene som har avsluttet grunnskolen de siste fire årene per kommune. I skoleåret 2017/18 oppnådde elever fra Trøndelag i snitt 41,5 grunnskolepoeng, noe som er litt lavere enn landsnittet på 41,8. Studier viser at andelen som gjennomfører videregående opplæring har sammenheng med elevenes kunnskaps- og ferdighetsnivå fra grunnskolen.

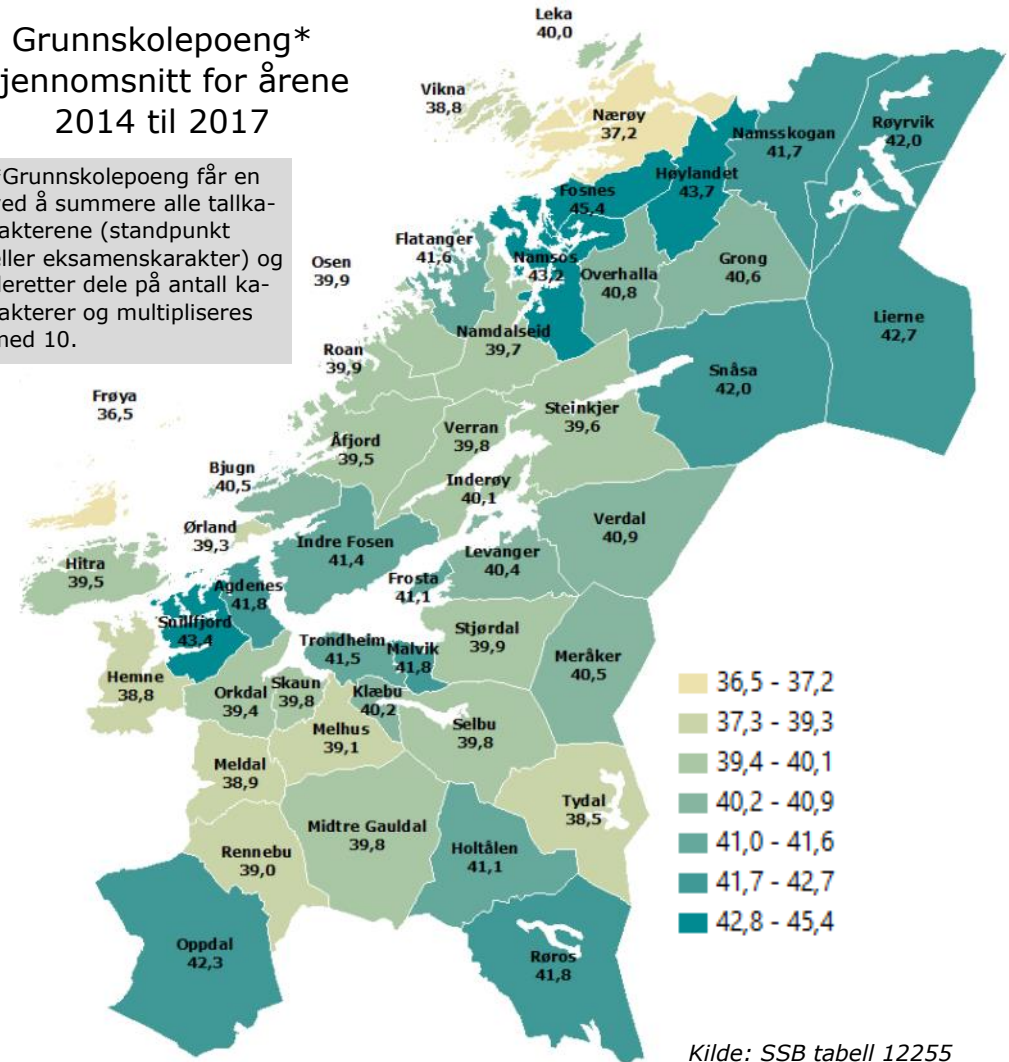
98,1 % av elevene som avsluttet grunnskolen i Trøndelag i 2017 hadde direkte overgang til videregående opplæring.

	Sør-Trøndelag	Nord-Trøndelag	Norge
Generelt			
Elever i kommunale og private grunnskoler	37 019	17 107	633 029
Elever i kommunale og private grunnskoler som får spesialundervisning (prosent)	8,2	8,9	7,8
Elever i kommunale og private grunnskoler som får særskilt norskopplæring (prosent)	4,7	4,4	7,1
Gruppestørrelse 2 (antall)	17,0	15,4	16,8
Elever med direkte overgang fra grunnskole til videregående opplæring (prosent)	98,1	98,1	97,7
Elever med direkte overgang fra vg1 til vg2 (prosent)	91,4	87,5	88,9
Læringsresultater			
Grunnskolepoeng 2017	41,3	40,9	41,4
Grunnskolepoeng 2018		41,5	41,8
Lesing 5. trinn. Elever på mestringsnivå 1 (laveste), nasjonale prøver (prosent)	25,1	27,8	23,8
Regning 5. trinn. Elever på mestringsnivå 1 (laveste), nasjonale prøver (prosent)	22,7	27,5	23
Lesing 8. trinn. Elever på mestringsnivå 1 (laveste), nasjonale prøver (prosent)	8,4	9,1	8,8
Regning 8. trinn. Elever på mestringsnivå 1 (laveste), nasjonale prøver (prosent)	7,5	7,5	7,7
Læringsmiljø			
Mobbing på skolen, 7. trinn. Elevundersøkelsen.	7,1		7,2
Mobbing på skolen 10. trinn. Elevundersøkelsen.	10,2		8,3
Støtte fra lærer 7. trinn. Elevundersøkelsen.	4,4		4,4
Støtte fra lærer 10. trinn. Elevundersøkelsen.	3,9		4
Motivasjon 7. trinn. Elevundersøkelsen.	3,9		3,9
Motivasjon 10. trinn. Elevundersøkelsen.	3,4		3,5

Kilde: SSB tabell 05232, 12255, 12232 og GSI.

Grunnskolepoeng* Gjennomsnitt for årene 2014 til 2017

*Grunnskolepoeng får en ved å summere alle tallkarakterene (standpunkt eller eksamenskarakter) og deretter dele på antall karakterer og multipliseres med 10.



Læringsmiljø

Andel elever på 7. trinn som svarer at de blir mobbet av medelever, blir mobbet digitalt (på skolen) og/eller blir mobbet av voksne på skolen 2-3 ganger i måneden eller oftere er 7,1%. Landsgjennomsnittet er på 7,2%

Andel elever på 10. trinn, som svarer at de blir mobbet av medelever, blir mobbet digitalt (på skolen) og/eller blir mobbet av voksne på skolen 2-3 ganger i måneden eller oftere er 10,2 %. Landsgjennomsnittet er lavere og ligger på 8,3%.

Elevundersøkelsen for 2018 viser at Trøndelag ligger på eller rundt landsgjennomsnittet på andre indikatorer.

Videregående utdanning

22 162 i videregående opplæring i 2017

De 32 offentlige og sju private videregående skolene i Trøndelag hadde i 2017 17 281 elever og 4 881 lærlinger og lære-kandidater, totalt 22 162 personer i videregående opplæring. I perioden 2010 til 2017 har antall personer i videregående opplæring økt med 4,1 %. Størst økning har det vært i antall lærlinger og lære-kandidater som har økt med 34,6 % eller 1 256 personer siden 2010. Antall elever på studieforberedende utdanningsprogram har i samme periode økt med 6,0 %, mens antall elever på yrkesfag har hatt en nedgang på 12,2 %.

Det var i 2017 10 332 elever som gikk på studieforberedende, altså 46,6 % av alle i videregående opplæring. Det var 6 954 elever på yrkesfaglig studieretning og 4 881 lærlinger og lære-kandidater.

6 av 10 fullfører yrkesfag i løpet av fem år

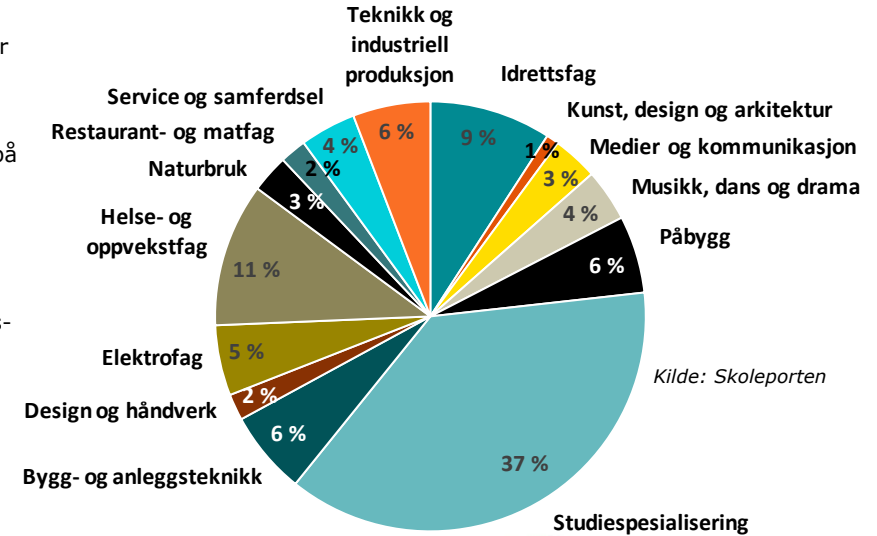
74,3 % av elevene i videregående opplæring i Trøndelag i perioden 2012–2017 fullførte med studie eller yrkes-kompetanse i løpet av fem år. Dette er opp fra 2012–2016 da fullføringsgraden var på 72,5% og fortsetter dermed trenden man har hatt fra perioden fra 2006–2011 med stigende gjennomføringsgrad i Trøndelag. Fullføringsgraden i Trøndelag ligger marginalt lavere enn landsnittet på 74,5 %

Fullføringsgraden for kullet 2012–2017 i Trøndelag var 87,3 % på studieforberedende og 62,3 % på yrkesfag, mot 87,5 % på studieforberedende og 60,3 % på yrkesfag for lands-gjennomsnittet. En del av forskjellene i gjennomføring mellom studieforberedende og yrkesfag kan forklares med ulikheter i kunnskaps- og ferdighetsnivå fra grunnskolen på de to studieretningene.

I Trøndelag, som i resten av landet, har menn en lavere fullføringsgrad enn kvinner både på yrkesfag og på studieforberedende.

Statistikk på nasjonalt nivå viser at innvandrere har lavere gjennomføringsgrad enn befolkningen ellers, med 57 % innen 5 år. Det foreligger ikke statistikk for Trøndelag. For barn av innvandrere er gjennomføringen i videregående på nivå med befolkningen ellers. Innvandrere som kommer til landet i ung alder lykkes dessuten bedre enn de som kommer senere i livet.

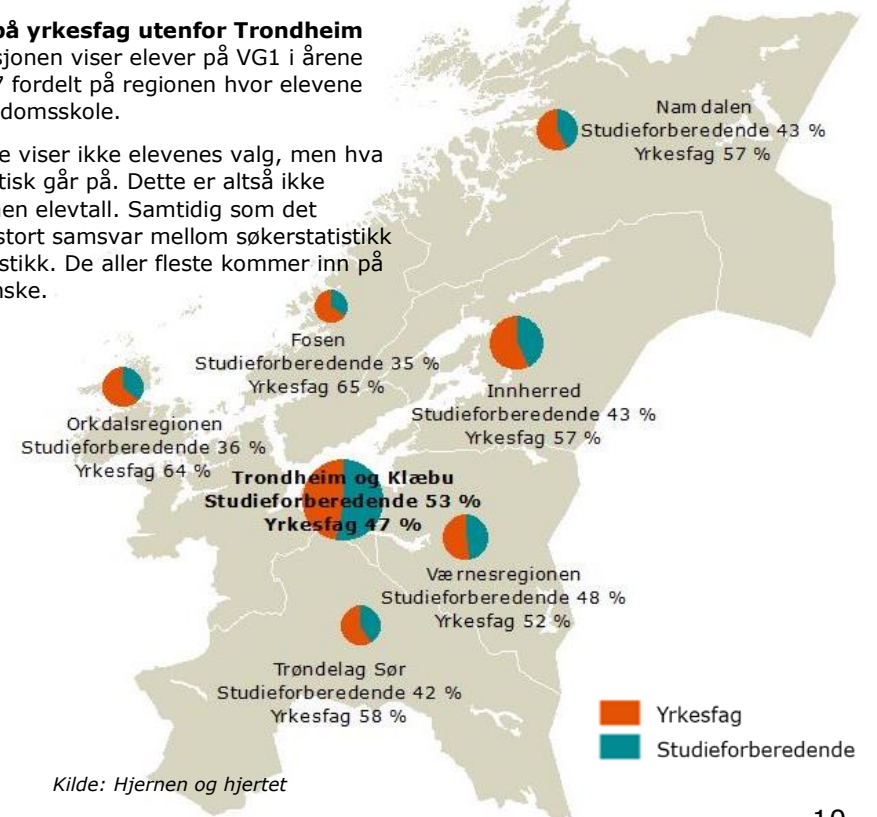
Elever i videregående skoleåret 2017-2018 fordelt på studieprogram



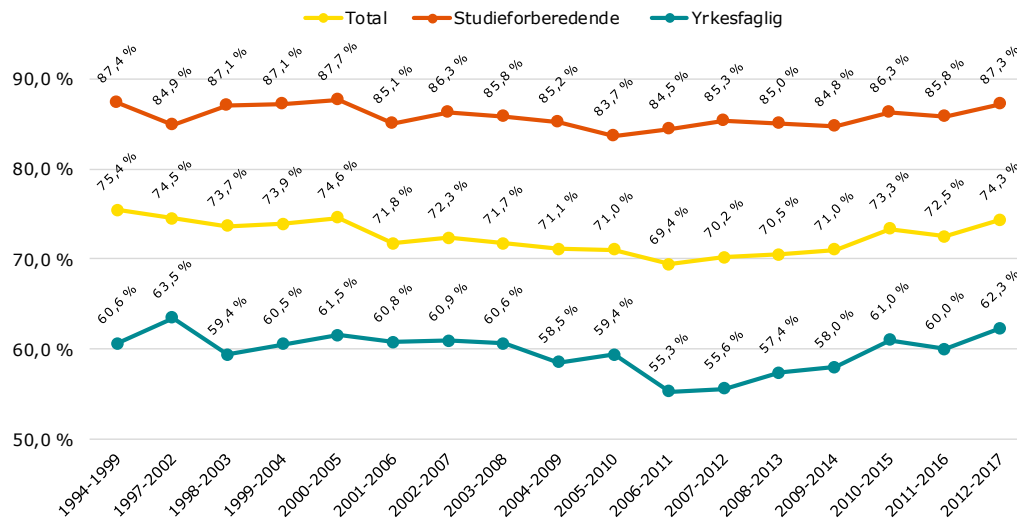
Overvekt på yrkesfag utenfor Trondheim

Kartillustrasjonen viser elever på VG1 i årene 2013–2017 fordelt på regionen hvor elevene gikk på ungdomsskole.

Disse tallene viser ikke elevenes valg, men hva elevene faktisk går på. Dette er altså ikke søkertall, men elevtall. Samtidig som det normalt er stort samsvar mellom søkerstatistikk og elevstatistikk. De aller fleste kommer inn på sitt førsteønske.



Andel elever som har fullført etter 5 år



Kilde: SSB tabell 10994

Lærlinger

Lærlinger er en viktig rekrutteringskanal

Lærlingordningen er en viktig rekrutteringskanal for faglært arbeidskraft i fylket. I 2017 besto 1 983 lærlinger fag-/svenneprøven i 102 ulike fag i Trøndelag. I 2018 har 2 227 søkt læreplass som sitt 1. ønske i Trøndelag. Per 20.09.2018 sto det igjen 346 søkere med godkjent søkergrunnlag uten læreplass. For mange av disse søkerne vil det ta lengre tid enn ønskelig å oppnå en yrkeskompetanse etter arbeidslivets behov.

Årsakene til at så mange kandidater står uten plass er sammensatt. Til tross for godkjent søkergrunnlag har en del kandidater svake resultater, mye fravær og/eller mangelfull kompetanse som gjør det utfordrende for bedriftene å tilby lærlingplass. Andre kandidater har ingen læreplass innenfor det geografiske området de er villige til å bo eller pendle.

Målsetningen i Samfunnskontrakten for flere læreplasser er klar: «Alle kvalifiserte søkere skal få tilbud om læreplass». For å lykkes med det, er det nødvendig med et arbeid innenfor et bredt felt, der mange er med og drar i samme retning.

2 750 godkjente lærebedrifter i Trøndelag

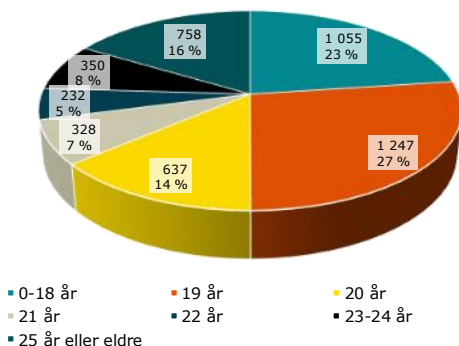
Det er 2 744 godkjente lærebedrifter i Trøndelag skoleåret 2016/2017. Av disse hadde 2 148 eller 78,2 % minst én lærling.

Det er store forskjeller mellom yrker og bransjer når det gjelder hvor vanlig det er å ha lærlinger. Elektriker, frisør og rørlegger er yrkene som har størst lærlingetetthet i Trøndelag. Lærlingetetthet betyr her antall lærlinger per yrke i forhold til antall eksisterende årsverk. For elektrikere er det i Trøndelag 16,6 lærlinger per 100 eksisterende årsverk.

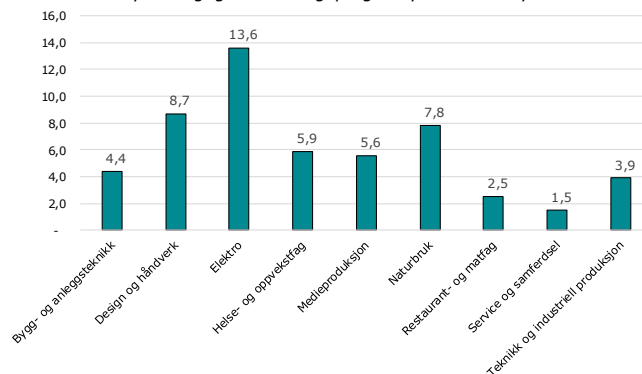
Når man ser på de ulike utdanningsprogrammene så er det på Elektro (13,6 per 100), Design og håndverk (8,7 per 100) og Naturbruk (7,8 per 100) at man finner yrkene med flest lærlinger i forhold til sysselsatte. Service og samferdsel (1,5 per 100) har den laveste lærlingetettheten.

64 % av lærlingene i Trøndelag i 2017 er 20 år eller yngre, mens kun 16 % er 25 år eller eldre. Vi har trolig behov for at flere voksne tar yrkesfaglig utdanning, og det er muligheter for dette i dagens system som ikke utnyttes.

Lærlinger (antall) i Trøndelag i 2017 fordelt på alder



Lærlingetetthet i Trøndelag i 2018 fordelt på hvilket yrkesfaglige utdanningsprogram yrket er tilknyttet.



Kilde: Utdanning.no/finnlarebedrift og SSB tabell 05376

Opplæring i bedrift

Det er åtte yrkesfaglige utdanningsprogram i videregående opplæring. De fleste fagene innen yrkesfaglige utdanningsprogram er lærefag som fører frem til en yrkeskompetanse med et fag-/svennebrev etter bestått læretid i bedrift. Det er ca. 200 forskjellige lærefag å velge mellom.

Lærling og lærekandidat

Å være lærling eller lærekandidat betyr at en utdanner seg til et yrke ved å jobbe i en bedrift samtidig som en er under opplæring. Hovedmodellen er to år i videregående skole (VG1 og VG2) og to år som lærling eller lærekandidat i bedrift (VG3). Det siste året som lærling eller lærekandidat er ett år opplæring og ett år verdiskaping. Alle skal ha en lærekontrakt og en arbeidsavtale.

Det er mulig å avvike fra hovedmodellen i fagene, f.eks. ett år på skole og tre år i bedrift. Det forutsetter en plan for opplæringen, som godkjennes av fylkeskommunen. Lærekandidaten sikter på en mindre omfattende avsluttende prøve enn lærlingen. Dvs. at en velger ut læreplanmål ut fra lærekandidatens forutsetninger ved kontraktsinngåelse. Lærekandidaten kan gå over til lærling i løpet av læretiden.

Ordningene kan også benyttes av voksne. Læretiden bestemmes av hvilket grunnlag den enkelte har før en inngår lærekontrakt.

Videre utdanning etter fag-/svennebrev

Innenfor flere fagområder gir yrkeskompetanse et grunnlag for videre utdanning på fagskole. Med ett år påbygging kan en også oppnå generell studiekompetanse.

Praksiskandidat

Praksiskandidatordningen er en dokumentasjonsordning for de som har jobbet lenge i et fag og ønsker å få formalisert kompetansen i et fag-/svennebrev. Praksiskandidater er voksne som har minst 25 % lengre praksistid innenfor et lærefag en den fastsatte læretiden. I de fleste fagene tilsvarer det fem år. Etter bestått teorieksamen og dokumentert praksis fra arbeidsgiver, kan praksiskandidaten melde seg opp til den praktiske fag-/svenneprøven.

Praksisbrevordningen

Praksisbrevordningen er et toårig opplæringsløp i de yrkesfaglige utdanningsprogrammene. Ordningen er særlig rettet mot de som etter avsluttet grunnskole vil ha nytte av en mer praktisk opplæring, hovedsakelig i bedrift.

Praksisbrevkandidatene avlegger en praksisbrevprøve etter to års opplæring etter fastsatte læreplaner. Praksisbrevkandidatene har i tillegg opplæring i tre fellesfag. Praksisbrev skal være et grunnlag for å gå ut i arbeidslivet, eller tegne en lærekontrakt som lærling.

Fagbrev på jobb

Fagbrev på jobb er en ny ordning som kommer i 2018. Ordningen har likhetstrekk med lærlingordningen, men det er krav om minimum ett år praksis i lærefaget før en kan inngå kontrakt. Etter en realkompetansevurdering, skal en få tilpasset veiledning og opplæring på arbeidsplassen før en går opp til fag-/svenneprøve. I fagbrev på jobb er kandidatene fritatt for fellesfag, men det legges vekt på grunnleggende ferdigheter i læreplanene for de enkelte lærefagene.

Høyere yrkesfaglig utdanning

Høyere yrkesfaglig utdanning (fagskoleutdanning) ligger på nivået over videregående opplæring og er en yrkesfaglig parallell til annen høyere utdanning. Høyere yrkesfaglig utdanning skal møte arbeidslivets kompetansebehov. For de fleste utdanningene søkes det om opptak på grunnlag av fullført fagutdanning med fag-/svennebrev.

Det er 15 fagskoler i Trøndelag. Sju av disse er eid av Trøndelag fylkeskommune. Disse skolene tilbyr offentlig finansiert høyere yrkesfaglig utdanning innenfor tekniske, maritime og landbruksfaglige utdanninger samt innenfor helsefag. Private fagskoler i Trøndelag tilbyr utdanninger innenfor kreative fag, merkantile fag, service-, media-, multimedia- og IKT-fag.

Det er et nært samarbeid om høyere yrkesfaglig utdanning i Trøndelag og Nordland. Blant annet er det etablert en felles nettportal, <https://fagskoleiNT.no/>. Her gis det en oversikt over alle fylkeskommunale utdanningstilbud som finnes i disse to fylkene.

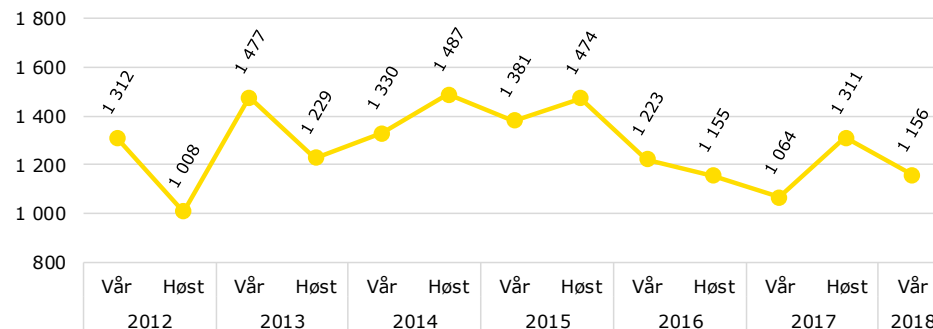
Høsten 2018 har fagskolene i Trøndelag totalt 1 260 studenter. Antall studenter ved fagskolene i Trøndelag har de siste årene variert mellom 1 000 og 1 500 studenter per halvår. Trondheim fagskole har høsten 2018 flest studenter med 240, etterfulgt av Chr. Thams fagskole og Stjørdal fagskole med henholdsvis 220 og 215 studenter.

Antall studenter ved fagskoler i Trøndelag

	2015		2016		2017		2018
	Vår	Høst	Vår	Høst	Vår	Høst	Vår
Trondheim fagskole	185	228	203	236	215	241	211
Stjørdal fagskole	190	231	205	235	187	240	192
Chr. Thams fagskole	157	150	141	143	133	201	182
Høyskolen Kristiania - fagskolestudier	261	220	209	175	157	155	152
AOF Norge	13	14	13		46	84	79
Steinkjer fagskole	68	72	70	74	73	80	79
Norsk Fotofagskole	70	103	91	88	79	74	72
Lukas fagskole og kurscenter	68	61	59	65	58	55	53
Ytre Namdal fagskole	22	28	27	28	27	38	37
Treider Fagskoler AS	56	57	53	40	35	38	28
Levanger Fagskole	40	54	24	44	20	57	28
Gauldal fagskole	24	22	22	19	19	16	17
Norwegian Drilling Academy AS, NORTRAIN					15	17	11
TISIP Fagskole	15	28	22	8		8	8
Fagskolen Innlandet		36	20			7	7
Byåsen fagskole	12						
Folkeuniversitetets Mesterfagskole	107	71					
Noroff Fagskole AS	39	41	30				
Petroleumsteknisk Akademi AS	54	58	34				
Sum	1 381	1 474	1 223	1 155	1 064	1 311	1 156

Kilde: NSD database for statistikk og høgere utdanning –fagskolestatistikk

Antall studenter ved fagskoler i Trøndelag



Høyere yrkesfaglig utdanning innen bygg i Namdalen

Skogmo industripark i Overhalla tok initiativ til et fagskoletilbud i byggfag for å dekke behov i byggenæringene i Namdalen.

Tilbudet kom på plass i høsten 2016. Studiested er Olav Duun vgs. i Namsos. Stjørdal fagskole er ansvarlig for det faglige innholdet.

Studentene har fag- eller svennebrev fra før og kombinerer ofte studiene med jobb.

Med et desentralisert deltidsstudium har man gitt høyere yrkesfaglig utdanning til fagfolk som ellers ikke ville reist til Stjørdal for å få denne kompetansen.



Høyere utdanning

I Trøndelag har vi sterke og tradisjonsrike institusjoner innen høyere utdanning, som tilbyr omtrent alt som er av studier og emner. Geografisk avstand har stor betydning for valg av studiested, og det blir viktig å opprettholde et mangfold av utdanningsmuligheter av høy kvalitet i regionen.

NTNU, inkludert enhetene i Gjøvik og Ålesund, er Norges største universitet med 39 887 studenter i 2017. Universitetet i Oslo er det nest største med 27 540 studenter. Nord universitet med fire campus i Trøndelag har totalt 11 580 studenter, 4 480 av de i Trøndelag. I tillegg har Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning i Trondheim 1 347 studenter. Handelshøyskolen BI, som nasjonalt har 20 719 studenter, har også et campus i Trondheim med 1 759 studenter. Luftkrigskolen i Trondheim har 130 studenter.

I Trondheim har NTNU i 2017 13 824 studenter på Gløshaugen, 8 358 på Dragvoll, 3 120 på Øya, 2 833 på Kalvskinnet, 2 168 på Rotvoll og 3 713 på fem andre lokaliteter i Trondheim.

På NTNU ble det i 2017 avlagt 362 doktorgrader. Noe som er 131 færre enn ved universitetet i Oslo, men 140 flere enn ved universitetet i Bergen. 24,2 % av doktorgradene i Norge i 2017 ble avlagt ved NTNU. Det var Fakultet for ingeniørvitenskap med 82 doktorgrader og Fakultet for medisin og helsevitenskap med 78 doktorgrader som sto for fleste doktorgrader ved NTNU i 2017.

Antall studenter ved de ulike campusene i Trøndelag i 2017



I 2016 ble Høgskolen i Gjøvik, Høgskolen i Sør-Trøndelag og Høgskolen i Ålesund slått sammen med Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU).

Universitetet i Nordland, Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Nord-Trøndelag ble slått sammen til Nord universitet.

Nasjonale styringsparametere

Kunnskapsdepartementet har nasjonale styringsparametere som vi har hentet ut for de to store utdanningsinstitusjonene i Trøndelag. Her må vi merke oss at tallene også inkluderer de fakultetene som ligger utenfor vår landsdel. Noen stikkord:

- Nord universitet har en lavere andel studenter som gjennomfører i forhold til gjennomsnittet av statlige institusjoner. Dette gjelder for alle grader. Det er store variasjoner mellom studieprogram. NTNU har jevnt over høyere andel som gjennomfører på normert tid.
- Studentene er i følge Studiebarometeret tilfredse med studieprogrammet de går på. På en skala fra 1-5 ligger gjennomsnittet rundt 4.
- NTNU-studentene bruker i snitt 2 timer mer i uka på skolearbeid. Nord-studentene ligger på landsgjennomsnittet.
- NTNU hadde i 2017 4 962 vitenskapelige publiseringer, og har med det nest flest etter Universitetet i Oslo. NORD er i en oppbygningsfase når det gjelder publisering med et stort antall stipendiater.
- Det er spesielt høy sysselsetting i relevant arbeid blant uteksaminerte kandidater fra Nord universitet. Kandidatundersøkelsen i 2017 viser at det blant de større fagene er humanistiske og estetiske fag, samfunnsfag og realfag som har størst samlet mistilpasning et halvt år etter eksamen. Mistilpasning i arbeidsmarkedet betyr her arbeidsledighet, ufrivillig i irrelevant arbeid eller ufrivillig deltid.

Tiltrekke og beholde de kloke hodene

NTNU og Nord universitet ønsker å trekke til seg de klokeste hodene fra hele Norge og verden. Utfordringen blir så å beholde flere av disse i Trøndersk arbeidsliv.

Styringsparameter	NTNU	NORD	Gj.snitt statlige inst. 2017
Andelen bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid	49,32	47,25	47,25
Andelen mastergradskandidater som gjennomfører på normert tid	47,52	37,85	49,11
Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører i innen seks år	69,37	50	65,93
Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten	4,05	3,99	4,03
Faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter	36,78	34,09	34,87
Antall publiseringspoeng per faglig årsverk	1,17	0,5	1,16
Andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning	75,74	86,67	-

Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) og årsrapporter

DistriktForsk kobler bedrift og student

Gjennom DISTRIKTSFORSK ble Eirik Torp engasjert av Norske Skog Skogn for å finne ut hvorfor en biobrenselkjel ved bedriften yter for lav effekt.

Dette gir innblikk i arbeidslivet sier Eirik. Jeg skriver om noe bedriften ønsker å forbedre. Det gir en annen motivasjon enn om jeg skulle skrevet en rent akademisk oppgave.

Mange av Trøndelags 40.000 studenter ønsker å samarbeid med næringslivet. Studentsamarbeid kan gi ny kompetanse til bedriftene samt at studentene blir bedre kjent med regionenes næringsliv. Noen studenter får tilbud om jobb og blir værende i Trøndelag.

DISTRIKTSFORSK finansieres av Forskningsrådet og forvaltes av fylkeskommunen. Programmet skal mobilisere distriktsbedriftene til mer forskning.



Foto: Leif Arne Holme

NTNU Brohode Havbruk

er et samarbeid mellom bedrifter, videregående skole, universitet, og forvaltning, med studenter som viktige kunnskapsbærere.

Mål:

- Øke næringsrelevansen i høyere utdanning
- Styrke rekrutteringen til den marine sektoren
- Bygge opp forskningsbasert kompetanse i sjømatnæringen

Brohode Havbruk 2050 ledes av NTNU Havrom, i samarbeid med NCE Aquatech Cluster, Blått kompetansesenter, SINTEF Ocean og Trøndelag fylkeskommune.



Livslang læring

I et samfunn og arbeidsliv som er i kontinuerlig endring er det behov for alle å jevnlig fornye sin kompetanse. I forbindelse med innføring av ny teknologi pekes det på et økende behov for ny kompetanse inn i arbeidslivet. Dette er nødvendigvis ikke synonymt med at det må nye arbeidstakere inn. Undersøkelsene fra NAV, NHO og KS viser alle at kompetanseheving blant dagens ansatte er bedriftenes viktigste strategi for å dekke kompetansebehov.

Grunnleggende ferdigheter

Alle må tilegne seg gode grunnleggende ferdigheter for å håndtere egne liv og for å kunne fungere som gode samfunnsborgere. Det dreier seg om lesing, skriving, tall-forståelse og digitale ferdigheter, men også sosiale og emosjonelle ferdigheter er viktig.

Befolkningen i Norge har i følge PIAAC-undersøkelsen gode grunnleggende ferdigheter innen lesing, regning og problemløsning med IKT, og er over snittet i forhold til de andre landene i OECD. Vi har likevel en stor andel voksne som mangler grunnleggende ferdigheter. Det viser seg å være utfordrende å rekruttere denne gruppen inn til kompetansehevende tiltak. Statistikken viser at det heller er de med minst behov som tar mest etter- og videreutdanning.

Kompetansepluss

Kompetansepluss er en tilskuddsordning for opplæring i grunnleggende ferdigheter i lesing, skriving, regning, muntlig, IKT og norsk eller samisk. Virksomheter og frivillige organisasjoner kan søke om penger gjennom ordningen, som skal bidra til at voksne får nødvendig kompetanse til å mestre krav og omstilling i arbeidslivet.

- *Kompetansepluss arbeid* gir midler til kurs for arbeidstakere knyttet til en arbeidsplass.
- *Kompetansepluss frivillighet* gir midler til kurs knyttet til aktiviteter i frivilligheten.

For å lykkes med kompetanseheving i arbeidslivet er det to viktige forutsetninger som må være på plass: Tilrettelegging fra arbeidsgivere og at arbeidstakere selv viser interesse og er motivert.

52 000 årlige deltakere på kurs i regi av studieforbund

Studieforbundene er ideelle organisasjoner som har voksenopplæring som hovedformål, og som består av to eller flere medlemsorganisasjoner. Voksnes læring i studieforbundene er som oftest ikke-formell (95 % av kursene har ikke eksamen eller avsluttende prøver), men enkelte studieforbund har også tilbud innen det formelle utdanningssystemet.

I 2016 var det ifølge SSB 52 000 deltakere på i alt 4 287 tilskuddsberettigede kurs i regi av studieforbundene i Trøndelag. Disse kursene utgjorde til sammen 146 000 undervisningstimer.

Studieforbundene er sentrale leverandører av kulturellt relatert opplæring og kurs. Estetiske fag og håndverksfag utgjorde i 2016 56 % av kursvirksomheten i Trøndelag. Det er betydelig aktivitet innenfor organisasjonskunnskap og andre emner som kvalifiserer til deltakelse i politikk og organisasjonsliv.

Gode valg for den enkelte og samfunnet

Vi forventer et arbeidsliv i stadig omstilling. 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.

Seniorer i arbeidslivet

Norge har som mål at flere gode voksne skal jobbe. Bærekraften til folketrygden var bakgrunnen for at vi fikk pensjonsreformen i 2011. Stadig flere eldre har også god helse og er motivert for å stå lenge i arbeid også av andre grunner enn de økonomiske. I 2005 var 14,4 % av trønderne i alderen 67-74 år i arbeid, og det har økt til 17,1 % i 2017. Seniorer bytter sjeldnere jobb enn sine yngre kolleger, noe som i stor grad er knyttet til økonomisk trygghet blant annet knyttet til pensjonssystemet. Dersom man kunne redusert innlåsing så hadde det trolig vært bedre for balansen på arbeidsmarkedet og samfunnet. Ettersom det trolig er utfordrende kan det å lage systemer for bedriftsintern mobilitet være en vei til produktive og tilfredse seniorer.

Innvandrere

Mange innvandrere har utfordringer med å komme inn i det trønderiske arbeidslivet. Det tar tid å kvalifisere seg, og det blir stadig færre jobber som ikke krever formell utdanning. En stor andel av innvandrere får ikke utnyttet kompetansen de har med seg fra hjemlandet og står i jobber som de er overkvalifiserte for.

Undersysselsatte og arbeidsledige etter landbakgrunn. (AKU)

	Undersysselsatte			Arbeidsledige		
	Begge kjønn	Menn	Kvinner	Begge kjønn	Menn	Kvinner
Innvandrere i alt	15,0	16,1	14,4	9,9	9,8	10,0
Innvandrere fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS	16,2	18,5	14,9	13,3	13,7	12,8
Befolkningen ellers	8,0	7,4	8,3	3,1	3,6	2,5

Kilde: SSB tabell 10587

Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) er en utvalgsundersøkelse som blant annet gir oss svar nasjonalt nivå om innvandrere er arbeidsløs eller undersysselsatt. Undersysselsatt betyr at man ufrivillig jobber i en lavere deltidsstilling enn man ønsker. I innvandrerbefolkningen er det 15,0% som er undersysselsatt og 9,9% som er arbeidsledig. Dette er mye høyere enn befolkningen ellers der tilsvarende tall er 8,0% og 3,1%. For innvandrene utenfor den vestlige verden er tallene enda høyere.

Sørsamisk

Det er vanskelig å tallfeste hvor mange sørsamer det er, men man kan anta at det finnes omlag 2000 sørsamer i Norge og Sverige. Det har vært omtrent 20 elever som har sørsamisk som førstespråk i grunnskolen de siste årene, mens det har vært i gjennomsnitt 76 elever med sørsamisk som andrespråk i grunnskolen de siste årene.

Utfordringen er å få språket til å bli levende og at flest mulig har anledning til å bruke samiske språket daglig. Samisk språk må brukes og høres, både til hverdag og fest. Språket må brukes i kulturell sammenheng, offentlig forvaltning og ellers i arbeidslivet. Det krever at de samiske språkbærerne i yrker utenfor skoleverket etablerer faglige nettverk for å utvikle det sørsamiske fagspråket og bruk av kulturen i sitt yrkesvalg.

«Læring av næring» - en fortelling fra Verdal kommune

Læring av næring – med mål om å bygge bro mellom opplæring og samfunnsnivå i Verdal kommune. Verdal kommune bygger kultur for entreprenørskap i barnehage, grunnskole, videregående skole og høyskole/universitet.

Forpliktende samarbeid mellom næringsliv og skole og kommune. Ambisjoner og forventninger om mer entreprenørskap i hele oppvekstløpet – fra barnehage til universitet.

Elevene får kjennskap til lokalt arbeids- og næringsliv og hvilke muligheter som finnes for dem. De unge ser også hvilke utfordringer lokalsamfunnet står overfor og erfarer krav som arbeidslivet stiller.



Bilde: Kompetansekraft Verdal

Kommuner med stort og aktivt næringsliv har høyere andel praksisnær opplæring – fordi bedriftene inviterer skolens ledelse/eiere til samarbeid (TFoU rapport 2014.16).

KS kåret Verdal og NTFK til årets entreprenørskapskommuner i Norge i 2016.

Karriereveiledning

Tilgang til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet er avgjørende i en tid der endring er nødvendig og der overganger vil skje kontinuerlig. De fleste må regne med at utdannings- og karrierevalg må tas flere ganger og gjennom hele livsløpet.

Karriereveiledning viser til 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. Tjenestene kan finnes i skoler, på universiteter og høyskoler, i opplæringsinstitusjoner og i arbeidsmarkedstjenester, på arbeidsplassen, i frivillig eller i privat sektor.

Karriereveiledning kommer i mange former, blant annet digitalt, i grupper eller individuelt.

UTDANNING.NO

Utdanning.no er en nasjonal nettportal for informasjon om utdanning og yrke, med oversikt over utdanningstilbudet i Norge. Nettstedet gir oversikt over mer enn 6000 utdanninger i Norge, fra videregående opplæring til høyere utdanning, inkludert fagskoler, folkehøgskoler og etter- og videreutdanningstilbud.

Siden hadde over 6 millioner besøk i løpet av 2017.

Etter- og videreutdanning

Den teknologiske utviklingen med automatisering og digitalisering i arbeidslivet vil gi endrede arbeidsoppgaver for mange. Det er behov for en målrettet og mer fleksibel etter- og videreutdanningsinnsats av høy kvalitet.

Lærevilkårsmonitoren (SSB og Kompetanse Norge) viser at 15 % av sysselsatte deltar i formell utdanning, mens hele 48 % deltar i ikke-formell opplæring på arbeidsplassen. I NHOs kompetansebarometer er det tilsvarende 48 % av bedriftene som har gjennomført kurs i egen regi i løpet av siste år og 46 % av bedriftene har gjennomført kurs i i regi av eksternt tilbyder. Til sammenlikning så oppgir 32 % at de ha ansatte som tar fagbrev og 16 % av de har ansatte i fagskoleutdanning.

Læringsintensivt arbeid

Læringsintensivt arbeid eller læring i det daglige er en form for kompetanseheving som er svært utbredt i norsk arbeidsliv. I Eurofounds siste arbeidsvilkårsundersøkelse fra 2015 svarer 89 % av norske arbeidstakere at deres arbeid omfatter å lære nye ting. Dette er på nivå med de andre nordiske landene, men betydelig høyere enn snittet i EU på 72 %.

Læringsintensivt arbeid blir stadig viktigere og bør stimuleres i det trønderske arbeidslivet.

Videregående opplæring for voksne

Vi har behov for å bygge en sterkere kultur for yrkesfaglig utdanning for voksne. Mange voksne tenker på yrkesfag som noe for ungdommer som går VG1 og VG2, og ser ikke selv mulighetene som finnes der. Det ligger en stor veiledningsoppgave i å motivere og synliggjøre mulighetene for opplæring i de ulike opplæringsmodellene som er tilgjengelige i dag.

Videreutdanning på universitet og høyskole

I Trøndelag har vi to universiteter med en relativt vid portefølje av videreutdannings-tilbud. NTNU har alt fra hele bachelor- og masterstudier til enkeltemner innen Teknologi og samfunn, Skole og utdanning, Helse og omsorg og Økonomi og ledelse. Nord universitet har tilbud innen Undervisning og Helse, kultur og biovitenskap på studiesteder i Trøndelag.

Utviklingen går mot mer fleksible formater for videreutdanning som er helt eller delvis nettbasert, men tradisjonelle undervisningsformer med samlinger og klasserom står fortsatt sterkt.

Fleksible formater gjør at man kan velge videre-utdanning ved institusjoner langt unna der man bor og jobber. Behersker man fremmed-språk og spesielt engelsk så er mulighetene mange for påfyll av kompetanse, blant annet gjennom såkalte MOOCs.

Tilbudene innen etter- og videreutdanning er i følge rapporten [Kartlegging av etter- og videreutdanningstilbud i Norge](#) fra NIFU i for stor grad initiert av UH-sektoren selv. Det blir viktig å få bygget opp tilbud etter initiativ og behov fra næringslivet.

MOOC

«Massive open online course».

MOOC ble startet med et ønske om å gjøre utdanning tilgjengelig for alle uavhengig av livssituasjon, økonomi og geografisk lokasjon. MOOC kjennetegnes gjerne av at de foregår på nett, har ingen formelle opptakskrav og har ubegrenset antall studenter.

Desentralisert EVU i ledelse i Namdalen

På initiativ av Skogmo Industripark ble det i 2011-2017 gjennomført flere «kull» med lederutdanning for et bredt næringsliv både ved Skogmo industripark og fylket forøvrig. Kursene var på 10 studiepoeng og HINT/Nord universitet var faglig ansvarlig. Deltakerne fikk innsikt i ledelse, strategi og økonomistyring, og evalueringene ga svært god score.

Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning

I 2015 ble det tatt opp en klasse studenter ved Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU) ved HINT/Nord universitet i Levanger. I løpet av fire år kombinerer studentene samlings- og nettbasert undervisning og praksisperioder, med å arbeide i barnehage. En mentor på studentens egen arbeidsplass er en viktig del av ABLU og bidrar til å gjøre egen arbeidsplass til en god læringsarena for studentene. Barnehageeierne forplikter seg til å legge til rette for «sin students» studiegjennomføring, og å bidra til at barnehagen blir en god lærings- og praksisarena, også for andre ABLU-studenter. Samarbeidet om ABLU bringer barnehagesektoren og universitetet tettere sammen, det gir positive ringvirkninger. Studieplassene er finansiert av UDIR.



Deltakelse i arbeidslivet

Høy sysselsettingsandel sammenliknet med andre land i Europa

66,8 % av befolkningen i Trøndelag mellom 15 og 74 år er sysselsatt per 4. kvartal 2017. Landssnittet var 66,0 %. Norge har også høy sysselsetting sammenliknet med resten av Europa, men klarer vi å opprettholde denne høye sysselsetting i befolkningen? Det blir viktig om vi også ønsker å opprettholde høy velstand og velferd.

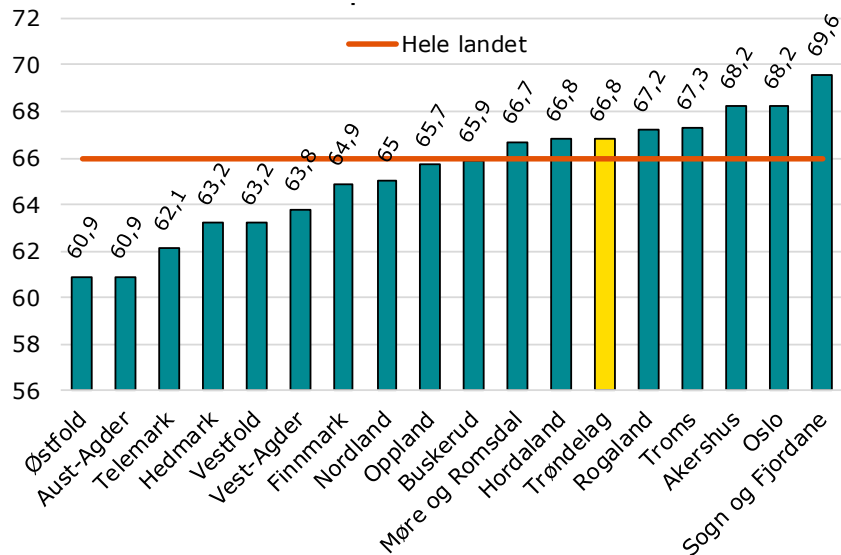
Sysselsettingsandelen varierer i fylket. Noen kommuner har høy andel uføre, noen har mye deltidsarbeid og noen har en høyere andel arbeidsledige. Det er et større og bredere utvalg av arbeid i sentrale strøk enn i distriktene, og det kan potensielt gi ubalanse i arbeidsmarkedet form av arbeidsledighet, under-sysselsetting og over-, under- og feilkvalifisert arbeidskraft.

Deltid er relativt utbredt

Deltid kan være ufrivillig, men kan også være ønsket fra både arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidskraftundersøkelsen fra SSB viser at en fjerdedel av alle sysselsatte har deltidsstilling. Det er store forskjeller i bruken av deltid mellom næringer. Overnattings- og serveringsvirksomhet har høyest deltidandel, men den næringen sysselsetter relativt få. Store næringer som helse- og sosialtjenester og varehandel har også en høy deltidandel.

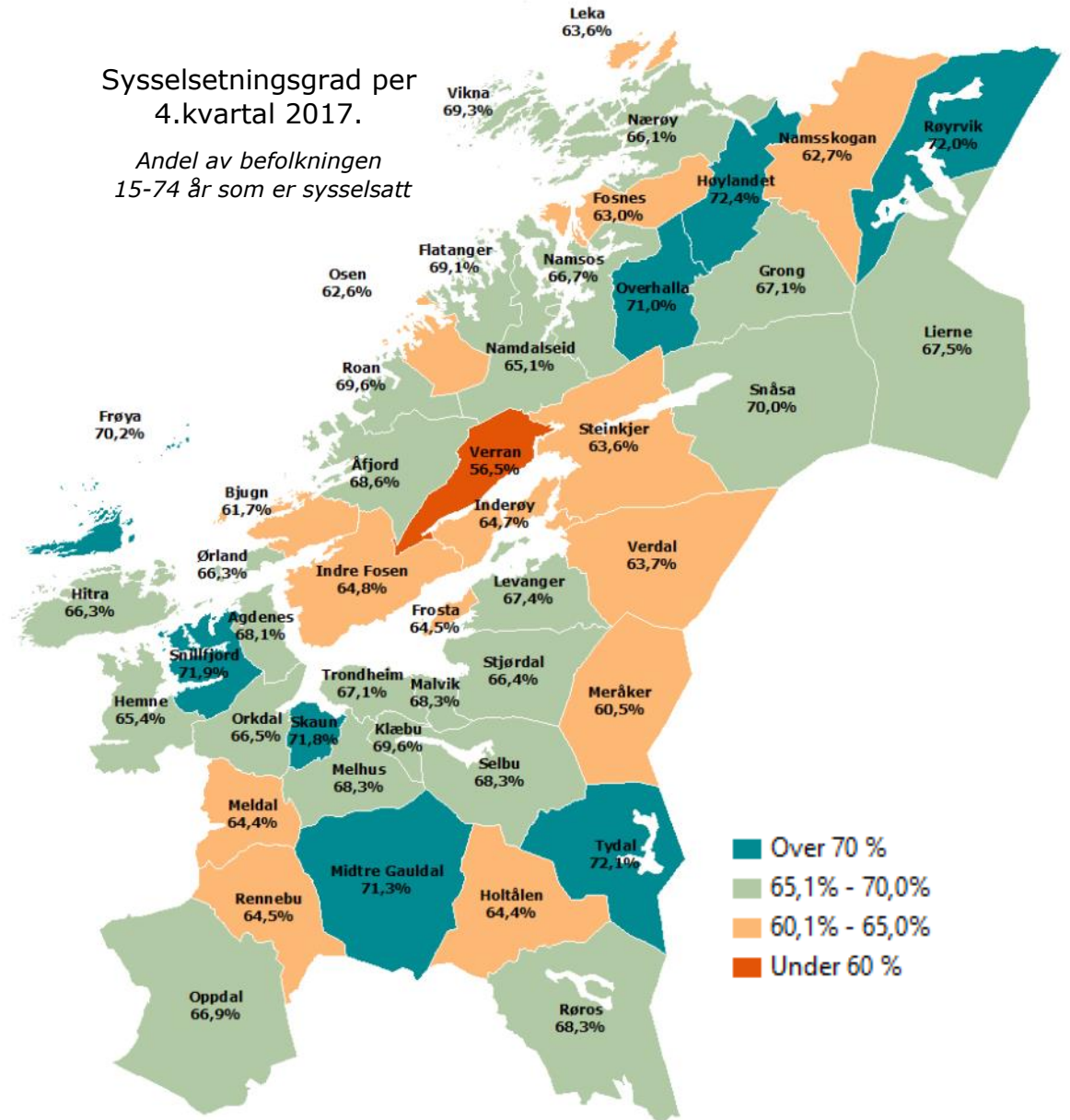
3 % av sysselsatte blir definert som undersysselsatte, altså at de har en lavere stillingsandel enn de selv ønsker. Totalt dreier det seg om ca. 74 000 personer i Norge. De fleste av disse finner vi i helse- og sosialtjenester og varehandel.

Sysselsatte i prosent av befolkningen. 4. kvartal 2017



Sysselsetningsgrad per 4.kvartal 2017.

Andel av befolkningen 15-74 år som er sysselsatt



Kilde: SSB tabell 06445 og 11618

Arbeidsledigheten i Trøndelag på 2,0 %

Arbeidsledigheten i Trøndelag ligger med 2,0% av arbeidsstyrken, litt lavere enn snittet for landet (2,4%) i august 2018. Ingen av kommunene i Trøndelag har en spesielt høy arbeidsledighet.

Uføre

10,4 % av befolkningen mellom 18 -67 år i Trøndelag er uføre per 30.6.2018. Det er totalt 30 505 personer. Det er imidlertid store forskjeller mellom kommunene. Noen distriktskommuner har spesielt høy uføreandel, mens det er særlig Trondheim (8,3 %) og randkommunene som har en veldig lav andel uføre.

En del av disse forskjellene kan forklares av ulik aldersstruktur i kommunene. I Trondheim og randkommunene er det en stor andel unge i befolkningen som bidrar til å trekke andelen uføre ned, mens de fleste distriktskommunene har en alderssammensetning som bidrar til å trekke andelen uføre opp.

Diagnosemønsteret til uføretrygdene variere ganske mye avhengig av kjønn og alder. Kvinner har oftere muskel- og skjelettsykdom, mens psykiske lidelser er mer dominerende blant menn. Det er de unge som oftest har en psykisk lidelse mens de fleste eldre uføre har en muskel- og skjelettsykdom.

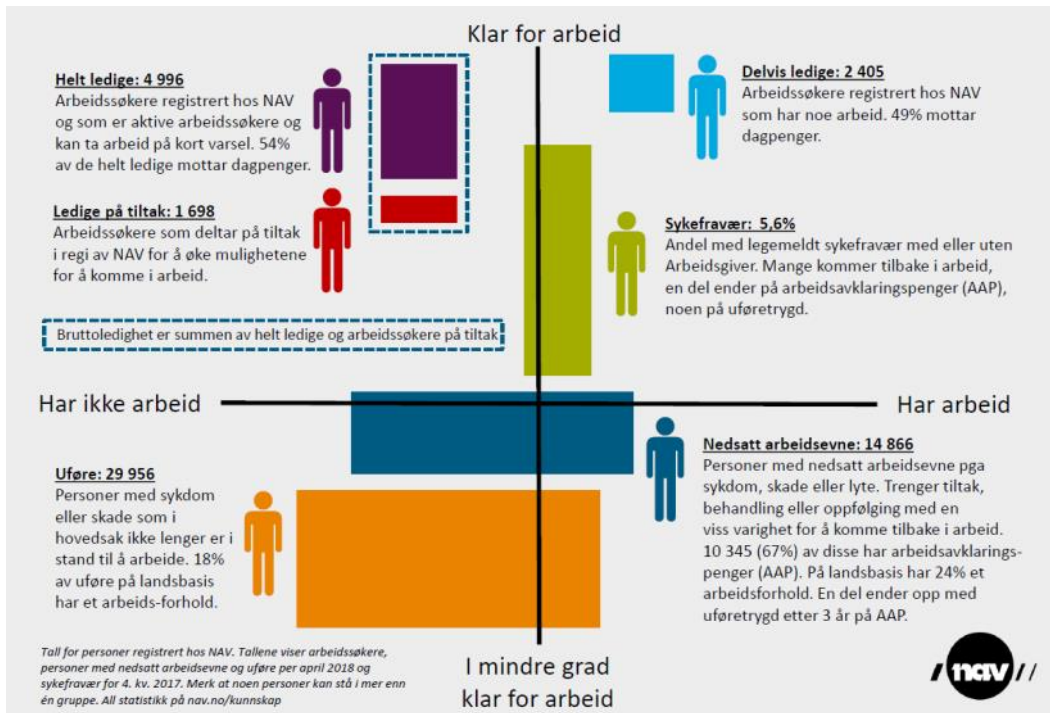
Inkluderende arbeidsliv – IA-avtalen

Det er velkjent at vi har en avtale mellom partene i arbeidslivet for et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet. Viktige målsettinger for IA-arbeidet er å redusere sykefraværet, øke avgangsalderen i arbeidslivet og sikre rekrutteringen av personer med nedsatt funksjonsevne.

Sykefraværet i Norge er det klart høyeste i Europa. Trøndelag, med ca. 7 % i første kvartal 2018, er på nivå med resten av landet. Sykefraværet varierer etter kjønn og næring. Helse- og sosialfag er den næringen med høyest sykefravær på omtrent 10 %. Et sentralt mål i IA-avtalen er at sykefraværet skal reduseres med 20 prosent i forhold til nivået i 2001. Sesongjusterte tall viser at sykefraværet var 11,0 % lavere i 4. kvartal 2016 enn i 2. kvartal 2001.

Pensjonsreformen har bidratt sterkt til at målsetningene for økt yrkesaktivitet for eldre er oppnådd. I 2005 var 14.4 % av trønderne i alderen 67-74 år i arbeid, mens det har økt til 17,1 % i 2017.

Det finnes ikke tall som viser utvikling i sysselsetting blant trøndere med nedsatt funksjonsevne. Nasjonale tall fra Arbeidskraftundersøkelsen viser at andelen sysselsatte funksjonshemmede holder seg stabilt, og målet om økt sysselsetting i denne gruppen er fortsatt ikke oppfylt. Blant funksjonshemmede er 44 % i arbeid mot 73 % i hele befolkningen (15-66 år). Lavest er sysselsettingen blant personer med psykiske lidelser, hvor ca. 25 % er i arbeid. Den høyeste andelen er blant personer med nedsatt syn eller hørsel, hvor over 60 % er i arbeid.



Kilde: Nav Trøndelag

Trøndelag bidrar til utvikling av integreringsfeltet i Norge

Integreringsmottaket på Steinkjer er et av fire nasjonale pilotprosjekter. Beboerne i integreringsmottakene får et fulltids kvalifiseringsprogram med kompetansekartlegging, karriereveiledning og kvalifiseringstiltak.

Steinkjer kommune, NAV og Trøndelag fylkeskommune ved Karrieresenteret samarbeider tett for å gi et målrettet kvalifiseringstilbud tilpasset hver enkelt beboers behov.

Opinions evalueringsrapport fra juni 2017 konkluderer med at karriereveiledningen fungerer etter hensikten og flyktingene kommer raskere i gang med målrettede aktiviteter mot utdanning og arbeid enn de ville gjort uten dette tilbudet.

Gjennom karriereveiledningen får flyktingene innblikk i hvilke muligheter de har i Norge på en positiv og effektiv måte. Flyktingene som får karriereveiledning tidlig i oppholdet i mottak har størst utbytte.



Syssetting blant unge

Andelen unge som ikke er i arbeid eller utdanning er økende

Andelen unge i arbeid eller utdanning er stor i Norge sammenliknet med andre europeiske land. Imidlertid har det vært nedgang i denne andelen i løpet av de siste årene. Unge med lav utdanning ser ut til å være spesielt hardt rammet. Samtidig mottar stadig flere helserelaterte ytelser.

Trangt arbeidsmarked for de med lav utdanning

En del av forklaringen på lavere syssetting blant unge med lav utdanning er at etterspørselen i arbeidsmarkedet er redusert. De næringene som har jobber med behov for ufaglært arbeidskraft har vokst mindre enn gjennomsnittet, og det er samtidig en dreining mot mer formelt utdannet arbeidskraft i alle næringer. Det er også økt konkurranse om de ufaglærte jobbene som er igjen fra arbeidsinnvandrere og flyktninger. I tillegg er det stadig flere med videregående-, høyskole- eller universitetsutdanning som jobber i stillinger med mindre krav til formell kompetanse. Til sammen gjør dette det vanskelig for de med lite utdanning å komme inn på arbeidsmarkedet.

Flere på uføretrygd

Statistikk fra NAV viser at antall varig uføretrygdede under 30 år er doblet siden 2006. Dette vekker bekymring. Økningen i unge uføre skyldes mange forhold, men endringer i reglement og diagnostisering spiller inn. Det er dessuten slik at flere med alvorlige sykdommer og medfødte lidelser lever lenger. Kravene for å kvalifisere for uføretrygd er strenge, og det er ikke grunnlag for å si at dagens ungdom er mer late, sløve eller sykelige. (NAV. Arbeid og velferd (2/2018)).



Kilde: NAV

Psykiske lidelser viktigste årsak

Arbeidsavklaringspenger (AAP) er en ordning som skal sikre inntekt i perioder man på grunn av sykdom eller skade har behov for hjelp fra NAV for å komme i arbeid. Andelen under 30 år på AAP utgjør 3,1 % i Trøndelag, mens snittet for landet er 3,3%.

70% av unge mottakere av AAP i Trøndelag har psykiske lidelser som årsak til at de ikke kommer seg inn i arbeidsmarkedet.

5 % av ungdom i Trøndelag mottok sosialhjelp

2 604 ungdom mellom 16-25 år mottok sosialhjelp i løpet av 2017. Det utgjør 5 % av ungdommene.

Syssetting blant innvandrere

11,8 % av befolkningen i Trøndelag er innvandrere eller norskfødt med innvandrerforeldre. Trøndelag har en betydelig lavere andel innvandrere enn landsnittet som er på 17,3 %. Antall innvandrere i Trøndelag har imidlertid vokst raskt de siste årene med 88 % vekst siden 2010.

Andelen som er syssettsatt er lavere blant innvandrerne enn befolkningen ellers, men innvandrerbefolkningen er en sammensatt gruppe. Arbeidsinnvandrerne i Trøndelag har en syssettsandelsandel på 76,8 % og ligger med det høyere enn befolkningen ellers med 67,7 %.

Mens arbeidsinnvandrere ofte har inngått en arbeidsavtale idet de kommer til Norge, går flesteparten av flyktningene gjennom en periode med opplæring og annen tilpasning de første to-tre årene, blant annet ved deltakelse i introduksjonsprogrammet.

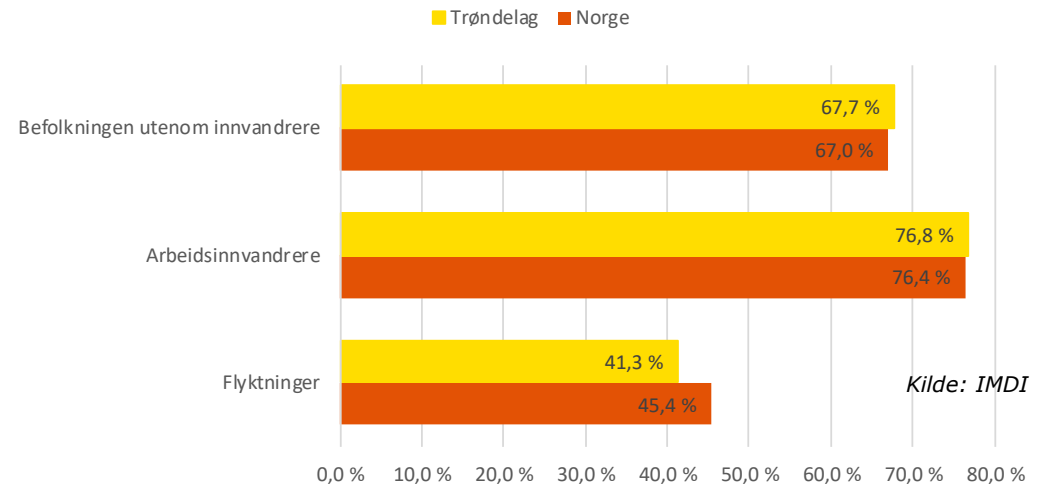
Syssettsingen er lav blant flyktninger de første årene, men den øker med botid. Det er betydelig lavere syssettsing blant flyktninger i Trøndelag enn det er i Norge. Samtidig viser tall som ser på tilknytning til arbeidsliv og skole i ett til fem år etter endt introduksjonsprogram at Trøndelag gjør det minst like godt som resten av landet. Lav syssettsing i befolkningen med flyktningebakgrunn kan skyldes sammensetning av botid, landbakgrunn og utdanningsnivå, men er uansett noe som bør følges opp i årene framover.

10 % av barn i Trøndelag lever i husholdninger med lav inntekt (Under 60 % av medianinntekt). Basert på nasjonale tall er rundt halvparten av barna som bor i lavinntekts-husholdninger innvandrere.

Innvandrere etter landbakgrunn. 15 største langgrupper i Trøndelag. Syssettsandelsandel.		
	Bosatte innvandrere i Trøndelag	Syssettsandelsandel i Norge
Alle innvandrere	54 079	61 %
Polen	5 742	73 %
Litauen	2 810	73 %
Syria	2 641	19 %
Eritrea	2 351	43 %
Sverige	2 188	77 %
Tyskland	1 883	72 %
Thailand	1 533	64 %
Somalia	1 487	35 %
Afghanistan	1 270	49 %
Filippinene	1 247	67 %
Russland	1 146	61 %
Iran	1 129	54 %
Irak	1 087	46 %
Tyrkia	951	52 %
Latvia	812	68 %

Kilde: SSB tabell 10598 og 11609

Syssettsandelsandel i Trøndelag i 2017 etter bakgrunn.



Kilde: IMDI



**Trøndelag
fylkeskommune**