



Høringsinstansene

Vår dato: 14.01.2019

Vår referanse: 201864494-12

Vår saksbehandler:

Deres dato:

Deres referanse:

Lisbeth Pedersen

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

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

Fylkestinget vedtok i sak 161/18 å sende høringsutkast «*Kompetansestrategi for Trøndelag*» til kommuner, regionråd og andre aktuelle høringsparter for innspill. Høringsutkastet er et grunnlag med forslag til tema og retninger for endelig kompetansestrategi. I tillegg ønsker vi konkrete innspill som vil legge grunnlag for handlingsprogram.

Kompetansestrategi for Trøndelag skal gi strategisk retning for kompetanseutvikling i hele fylket. Strategien skal være et godt styringsverktøy for best mulig balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i Trøndelag. Målet er at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Trøndelag et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor og at færrest mulig står utenfor arbeidslivet.

Får å lykkes med kompetansearbeidet i Trøndelag er vi avhengig av at vi har felles ambisjoner, gode samarbeidsprosesser som bygger under koordinering av ressurser og virkemidler.

Høringsutkast til *Kompetansestrategi for Trøndelag* har tre hovedmål og ni delmål. I tillegg foreslås etablering av Kompetanseforum Trøndelag som skal bidra til helhetlig og samordnet oppfølging av strategien. Det foreslås videre etablering av regionale kompetansefora i regioner der dette allerede ikke er etablert. Dette for å ivareta ulike regionale utfordringer og muligheter. Kompetanseforum Trøndelag bør være ansvarlig for å utvikle felles kunnskapsgrunnlag som kan gi bedre forståelse for behovet for kompetanse og arbeidskraft.

Trøndelag fylkeskommune

Fylkesrådmannen

Oppfølging av Kompetansestrategi for Trøndelag vil skje gjennom handlingsprogram som beskriver konkrete tiltak. 18. januar inviterer vi til møte for å lære om kompetansearbeidet i Østfold og Hordaland. Møtet har tittelen «Felles satsing for å møte framtidens arbeidsmarked». For mer informasjon om møtet: <https://trondelag.pameldingssystem.no/fellessatsing>. Det vil blir også arrangert dialogmøte(r) med formål om å få innspill til om konkrete handlinger og tiltak.

Gi oss gjerne tilbakemelding på om det er områder eller tema dere anser spesielt aktuelle for dere, og hvordan dere ønsker å delta i videre arbeid. Om dere ønsker kontakt eller dialog i løpet av høringsperioden så ta kontakt med Fylkesdirektør for Utdanning, Vegard Iversen (vegiv@trondelagfylke.no) eller prosjektleder for kompetansestrategien Lisbeth Pedersen (lispe@trondelagfylke.no).

PDF-versjon av strategiutkast og kunnskapsgrunnlag er vedlagt. Strategien finnes også på fylkeskommunens hjemmeside.

Endelig versjon av Kompetansestrategi for Trøndelag skal vedtas av fylkestinget i juni 2019.

Høringsfristen er 22. mars 2019, og høringsvar sendes til postmottak@trondelagfylke.no. Alle høringsvar legges åpent ut på Trøndelag fylkeskommunes hjemmeside.

Med vennlig hilsen

Odd Inge Mjøen
Fylkesrådmann

Vegard Iversen
Fylkesdirektør for Utdanning

Dette dokumentet er elektronisk godkjent

Vedlegg:

Utkast til Trøndelags kompetansestrategi
Kompetansestrategi vedlegg kunnskapsgrunnlag
Kontaktliste høring kompetansestrategi Trøndelag

Mottakere:

Høringsinstansene
Jämtlands län
Ungdommens Fylkesutvalg/Fylkesting (UFU)
ATB AS

Trøndelag fylkeskommune

Fylkesrådmannen

Eldrerådet
FRØYA KOMMUNE
STIKLESTAD NASJONALE KULTURSENTER AS
NAMSOS KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
OPPLAND FYLKESKOMMUNE
MALVIK KOMMUNE
Direktoratet for mineralforvaltning
MERÅKER KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
FLATANGER KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
NÆRØY KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
FYLKESMANNEN I TRØNDELAG
SNILLFJORD KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJONEN
RØROS KOMMUNE
TRONDHEIM KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
STEINKJER KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
RIKSANTIKVAREN
STATENS VEGVESEN REGION MIDT TRONDHEIM KONTORSTED
KYSTVERKET
OPPDAL KOMMUNE
STJØRDAL KOMMUNE
MIDTRE GAULDAL KOMMUNE
MELHUS KOMMUNE
NORGES VASSDRAGS- OG ENERGIDIREKTORAT (NVE)
INDERØY KOMMUNE
HEMNE KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
MATTILSYNET
NORD-TRØNDELAG TEATER AS
MUSEENE I SØR-TRØNDELAG AS
ØRLAND KOMMUNE
SKAUN KOMMUNE
NAMDALSEID KOMMUNE
RENNEBU KOMMUNE
SAMEDIGGI / SAMETINGET
HUSBANKEN
SNÅSA KOMMUNE
ORKDAL KOMMUNE
KS
MELDAL KOMMUNE
GRONG KOMMUNE
STATENS VEGVESEN REGION MIDT STEINKJER KONTORSTED
FORTIDSMINNEFORENINGEN
LIERNE KOMMUNE
NAMSSKOGAN KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJONEN
HEDMARK FYLKESKOMMUNE
TYDAL KOMMUNE
VIKNA KOMMUNE
ALLSKOG SA
INDRE FOSSEN KOMMUNE
HITRA KOMMUNE
ÅFJORD KOMMUNE

Trøndelag fylkeskommune

Fylkesrådmannen

NSB avd Persontog nord
LEKA KOMMUNE
ROAN KOMMUNE
NORD UNIVERSITET
HOLTÅLEN KOMMUNE
SELBU KOMMUNE
TRØNDELAG REISELIV AS
HØYLANDET KOMMUNE
BJUGN KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
TRØNDELAG TEATER AS
OVERHALLA KOMMUNE
LEVANGER KOMMUNE
KLÆBU KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJON
MUSEET MIDT IKS
FFO NORD-TRØNDELAG
NORGES HANDIKAPFORBUND TRØNDELAG
Arbeidstilsynet
SINTEF
FROSTA KOMMUNE
FOSNES KOMMUNE AVDELING FOR FELLESFUNKSJONER
OPERA TRØNDELAG SA
NORGES TEKNISK-NATURVITENSKAPELIGE UNIVERSITET NTNU
NORDLAND FYLKESKOMMUNE
NORGES FORSKNINGSRÅD
FISKERIDIREKTORATET REGION MIDT
VERDAL KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJONEN
MØRE OG ROMSDAL FYLKESKOMMUNE
OSEN KOMMUNE UTVIKLING OG MILJØ
NORD-TRØNDELAG TURISTFORENING
TRONDHJEMS TURISTFORENING
TRØNDELAG IDRETTSKRETS
VERRAN KOMMUNE
MIDTNORSK FILMSENTER AS
ARBEIDSTILSYNET MIDT-NORGE TRONDHEIM
STIFTELSEN RURALIS INSTITUTT FOR RURAL- OG REGIONALFORSKNING
AGDENES KOMMUNE
NATURVERNFORBUNDET I SØR-TRØNDELAG
SINTEF AS
MILJØDIREKTORATET
NIBIO - avdeling Kulturlandskap og biomangfold
NÆRINGSFORENINGEN I TRONDHEIMSREGIONEN
RØYRVIK KOMMUNE
RØROSREGIONEN NÆRINGSHAGE AS
TRØNDELAG FORSKNING OG UTVIKLING AS
INNOVASJON NORGE
STATNETT SF
JERNBANEDIREKTORATET
FOSEN REGIONRÅD
Integreringsrådet 2018-2019
PRONEO AS

Trøndelag fylkeskommune

Fylkesrådmannen

T:LAB AS
TRØNDERSK KYSTKOMPETANSE AS
BJUGN NÆRINGSFORUM
FOSEN INDUSTRIFORUM
GRONG NÆRINGSFORENING
HEMNE NÆRINGSFORUM
HITRA NÆRINGSFORENING
HOLTÅLEN NÆRINGSFORENING
INDERØY NÆRINGSFORENING
LEVANGER NÆRINGSFORUM AS
LIERNE NÆRINGSFORENING
MIDTRE GAULDAL NÆRINGSFORUM SA
NAMDALSKYSTEN NÆRINGSFORENING
NAMSOS NÆRINGSFORENING
OPPDAL NÆRINGSFORENING
ORKLADAL NÆRINGSFORENING
ROAN NÆRINGSFORENING
SELBU NÆRINGSFORUM
SNÅSA NÆRINGSFORUM
STJØRDAL NÆRINGSFORUM
TYDAL NÆRINGSFORENING
ÅFJORD NÆRINGSFORENING
SØR-TRØNDELAG OG HEDMARK REINSAMELAG
NORD-TRØNDELAG REINSAMELAG
SAEMIEN SIJTE
NATURVERNFORBUNDET I NORD TRØNDELAG
TRONDHEIM SYMFONIORKESTER
TRØNDELAG TEATER AS
FISKARLAGET MIDT-NORGE
AVINOR AS AVD TRONDHEIM LUFTHAVN
NATUR OG UNGDOM
KS Kommunenes Sentralforbund
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON NHO TRØNDELAG
SØR-TRØNDELAG BONDE- OG SMÅBRUKERLAG
DOMSTOLADMINISTRASJONEN
FORBRUKERRÅDET
KARTVERKET TRØNDELAG
LANDBRUKSDIREKTORATET OSLO
STATSKOG SF
TRONDHEIM HAVN IKS
TRØNDERENERGI AS
HELSE MIDT-NORGE RHF
SIVA - SELSKAPET FOR INDUSTRIVEKST SF
VÆRNESREGIONEN SEKRETARIAT
LOs distriktskontor i Trøndelag
RINDAL KOMMUNE
NYE VEIER AS
Regionrådet i Orkdalsregionen
FORUM FOR NATUR OG FRILUFTSLIV I TRØNDELAG
HALSA KOMMUNE

Trøndelag fylkeskommune

Fylkesrådmannen

Næringsalliansen i Trøndelag
Namdal Regionråd
Orkdalsregionen
Inn-Trøndelagssamarbeidet
Trondheimsregionen
Trøndelag Sør
Bane Nor

Kopimottakere:

Meldal videregående skole
Åfjord videregående skole
Byåsen videregående skole
Charlottenlund videregående skole
Fosen videregående skole
Grong videregående skole
Guri Kunna videregående skole
Gauldal videregående skole
Heimdal videregående skole
Hemne videregående skole
Inderøy videregående skole
Levanger videregående skole
Leksvik videregående skole
Melhus videregående skole
Meråker videregående skole
Mære landbruksskole
Malvik videregående skole
Olav Duun videregående skole
Oppdal videregående skole
Orkdal videregående skole
Ole Vig videregående skole
Rissa videregående skole
Røros videregående skole
Selbu videregående skole
Skjetlein videregående skole
Steinkjer videregående skole
Strinda videregående skole
Tiller videregående skole
Trondheim Katedralskole
Thora Storm videregående skole
Verdal videregående skole
Ytre Namdal videregående skole



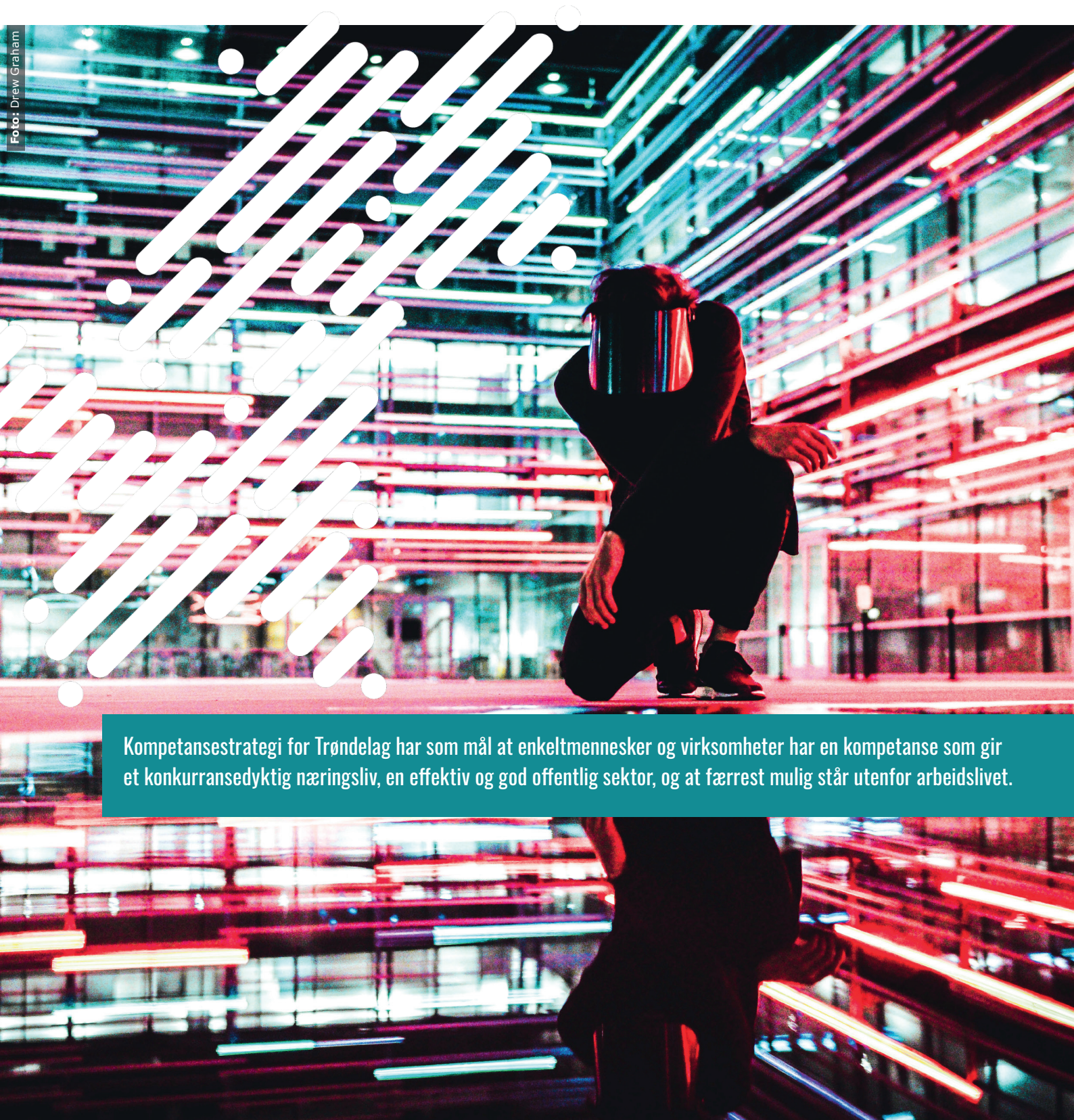
Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjjelte

HØRINGSUTKAST
HØRINGSFRIST 22. MARS 2019

KOMPETANSESTRATEGI

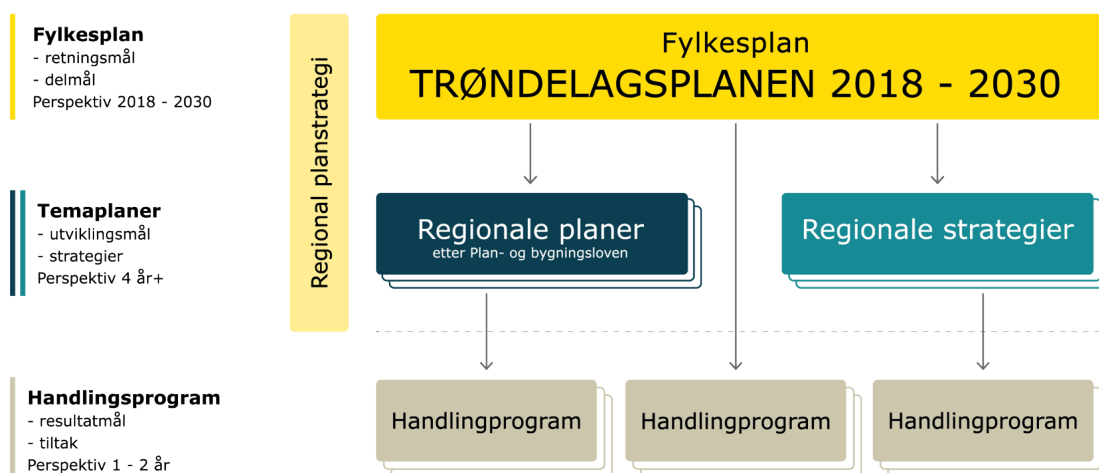
FOR TRØNDELAG

Foto: Drew Graham



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

STRUKTUREN I DET REGIONALE PLANSYSTEMET



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

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

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

FORORD

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

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

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

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

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

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

Et utkast til en kompetansestrategi vedtatt av fylkestinget i Trøndelag sendes på bred høring med høringsfrist 22.mars 2019. Dette høringsforslaget behandles av fylkestinget i april 2019. Oppfølging av mål og delmål i kompetansestrategien vil skje gjennom utarbeiding av handlingsprogram første halvår 2019 i samarbeid med øvrige kompetanseaktører i fylket.

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



Tore O. Sandvik
fylkesordfører



Odd Inge Mjøen
fylkesrådmann

INNHold

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

SAMMENDRAG

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

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

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

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

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

KOMPETANSESTRATEGIEN HAR TRE HOVEDMÅL OG NI DELMÅL

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

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

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

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

3. Trøndelag skal ha et arbeidsliv som er preget av gode læringsmuligheter og god bruk av kompetanse, der flere blir faglig kvalifisert i samsvar med arbeidslivets behov.

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





Kapittel 1:

1. INNLEDNING

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

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

Strategien har et samfunnsperspektiv og et individperspektiv, med mål om

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

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

MÅLGRUPPE OG AVGRENSING AV STRATEGIEN

Målgruppe for kompetansestrategien i Trøndelag er hovedsakelig den voksne befolkningen og deres behov for kompetanseutvikling, som skal møte arbeidslivets kompetansekrav. Dette fordi bare ca. 3% av arbeidsstyrken er ny arbeidskraft direkte fra utdanningsinstitusjon.

Framtidig kompetanse må hovedsakelig bygges hos de som allerede er i arbeidslivet. Opplærings-tilbud i grunnopplæringa er lovregulert og rettighetsbasert, og berøres for å synliggjøre at det er viktig med tidlig innsats, økt gjennomføring, sammenheng og helhet i skoleløpet, god karriere-veiledning og samarbeid skole - arbeidsliv. Dimensjonering av tilbud i videregående gjelder både for ungdom og voksne i voksenopplæring.

I strategien brukes begrepet arbeidsliv. Dette begrepet kan også omfatte næringsliv og samfunnsliv.

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

1.1 Kompetansepolitikk nasjonalt og regionalt

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

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

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

1.1.1 Internasjonale anbefalinger, OECD Skills Strategy Diagnostic Report

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

1.1.2 Nasjonal kompetansepolitisk strategi

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

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

Det er nedsatt et nasjonalt Kompetansebehovsutvalg (KBU)³. Formålet med utvalget er å frembringe den best mulige faglige vurderingen av Norges fremtidige kompetansebehov som grunnlag for nasjonal og regional planlegging.



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

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

3 <https://kompetansebehovsutvalget.no/>

1.1.3 Regionale føringer

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

FORHOLDET TIL ANDRE REGIONALE PLANER OG STRATEGIER

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

- «Et verdiskapende Trøndelag - Strategi for innovasjons- og verdiskaping i Trøndelag»
 - «For vekst og utvikling i næringslivet i Trøndelag er tilgangen til arbeidskraft og kompetanse helt avgjørende.
 - For å sikre tilgang til kompetanse i næringslivet er det viktig at unge i Trøndelag tar gode og informerte valg som fører til arbeid og som gir den enkelte mulighet til å utvikle sin kompetanse gjennom livet. Dette må sikres gjennom profesjonell karriereveiledning og systematisk samarbeid mellom skole og arbeidsliv fra barnehage til universitet.
 - Det er viktig å motivere bedriftene til å ta inn lærlinger, samarbeide med studenter og aktivt bruke traineeordningene i Trøndelag.»
- FoU-strategi for Trøndelag har mål om at «Forskning og kunnskap skal være viktige drivkrefter for innovasjon og utvikling i næringsliv og offentlig sektor i et bærekraftig og framtidsrettet Trøndelag». Ett av temaene, «Studentene som ressurs», samspiller direkte med Kompetansestrategien gjennom at studentoppgaver og praksisperioder tilfører studentene og bedriftene oppdatert kunnskap, nye impulser og innfallsvinkler. Studenter blir bedre kjent med regionens næringsliv og yrkesmulighetene i regionen, og bidrar til rekruttering til stillinger hvor det stilles krav til høyere utdanning.
- Internasjonalt handlingsprogram som Trøndelag fylkeskommune utarbeider høsten 2018, har utdanning og yrkesopplæring som prioriterte områder. Internasjonalt samarbeid kan brukes bevisst for å styrke rekrutteringen til utdanninger som arbeidslivet etterspør.
- Samarbeidsavtale mellom Sametinget og Trøndelag fylkeskommunes 2019-2022 for å styrke og synliggjøre samisk språkkultur, næringsliv og samfunn for øvrig⁴.
- Prinsipper for tilbudsplanlegging i utdanningssektoren – desember 2017.
 - Desentralisert skolestruktur.
 - Desentralisert tilbudsstruktur.
 - Ivareta Trønderske satsinger.
 - Prinsipper for økonomitildeling – juni 2018 som støtter opp under en desentralisert tilbudsstruktur.

⁴ Samarbeidsavtale mellom Sametinget og Trøndelag fylkeskommune 2019-2022



Kapittel 2:

2. UTFORDRINGER, MULIGHETER OG MÅL

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

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

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

BEFOLKNING

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

FRAMTIDAS ARBEIDSLIV

- Digitalisering, automasjon og robotisering vil påvirke samfunnet radikalt. Det gir store muligheter for trøndersk arbeids- og næringsliv. Samtidig blir arbeidsoppgavene i mange jobber totalt forandret og det blir behov for omstilling og ny kompetanse.
- Et mer komplekst arbeidsliv vil i større grad kreve tverrfaglig samarbeid og sosial og emosjonell kompetanse.
- Arbeidslivet blir stadig mer fleksibelt ved at mer arbeid skjer hjemme eller på reise.

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

- På grunn av sterke kunnskapsmiljøer i Trondheim, med eksempelvis NTNU og SINTEF, skårer Trøndelag høyt på innovasjon, forskning og utvikling sammenlignet med andre regioner i Norge. Det er en utfordring at det øvrige arbeids- og næringslivet i Trøndelag ikke er spesielt sterke på innovasjon.



Foto: Emily Reider

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

GODE VALG FOR DEN ENKELTE OG SAMFUNNET

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

LÆRING I ARBEIDSLIVET

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

DELTAKELSE I ARBEIDSLIVET

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

2.1 Kompetansestrategiens satsingsområder

Strategiprosessen har gitt følgende prioriterte satsingsområder:

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

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

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

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

I oppfølgingen av arbeidet med kompetansestrategien rettes innsatsen mot Trøndelags fortrinn gjennom å utvikle nye produkter/tjenester med utgangspunkt i eksisterende regionale styrkeområder som sterke kunnskaps- og teknologimiljø, og naturressursbaserte næringer⁵. Videre utvikles fortrinnene på tvers av bransjer og kunnskapsfelt, gjennom smart spesialisering⁶ og dermed gjennom læring få nye produkter/tjenester.

⁵ Trøndelag fylkeskommune, 2017. «Et verdiskapende Trøndelag» - strategi for innovasjon og verdiskaping i Trøndelag, vedtatt 14.12.2017.

⁶ TFOU, 2017. Kunnskapsgrunnlag for verdiskaping i Trøndelag. Rapport 2017:10.



Kapittel 3:

3. GODE VALG FOR DEN ENKELTE OG SAMFUNNET

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

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

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

Utdanning og opplæring er inngangsbilletten til yrkeslivet. Ungdom trenger kunnskap og læring om hvordan man tar gode valg, hvordan prosessen til de gode valgene er, og hva som er forutsetningene for å ta gode valg⁷. Utvikling av valgkompetanse gir godt grunnlag for valg som skal tas senere i livet.

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

Mål:

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

Delmål:

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

⁷ Buland, T. m.fl., 2014. Æ skjønne itj, å våkne opp kvar dag å vil bli nå nytt æ. Skolens rådgivning i Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag, og Nord-Trøndelag, Trondheim. NTNU. Program for livslang læring.

3.1 Bedre forståelse for- og formidling av kompetansebehov

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

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

3.1.1 Regionalt kunnskapsgrunnlag

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

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

3.2 Karriereveiledning

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

3.2.1 Karriereveiledning i grunnsopplæringa

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

3.2.2 Karriereveiledning for voksne

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

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

3.3 Oppsummering og vurdering

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

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



Kapittel 4:

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

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

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

Mål:

Trøndelag skal ha et fleksibelt utdanningssystem som møter arbeidslivets kompetansebehov.

Delmål:

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

4.1 Planlegging og dimensjonering av utdanning

4.1.1 Grunnopplæringen og dimensjonering

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

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

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

4.1.2 Dimensjonering av høyere yrkesfaglig utdanning

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

I desember 2018 skal Fylkestinget ta stilling til om det skal etableres en rådsstruktur ved de sju fylkeskommunale fagskolene. Hensikten med slike råd er at de skal bistå med utvikling av utdanningene og skolene. Det er foreslått at medlemmene av rådene skal representere lokale og regionale næringer med relevans for skolenes utdanninger. Det vil være hensiktsmessig å se nærmere på sammenhengen mellom de lokale rådene og de foreslåtte regionale kompetanseforaene i Trøndelag.

4.1.3 Utdanningstilbud for høyere utdanning

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

God samhandling mellom utdanningsinstitusjonene, forskningsmiljøene og nærings- og arbeidslivet bidrar til mer målrettet og praksisnært utdanningstilbud. Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) bidrar til å styrke og forankre

¹⁰ -<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/lov-om-hoyere-yrkesfaglig-utdanning/id2602275/>



Foto: Lacie Slezak



Foto: Pricilla Du Preez

samarbeidet mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet gjennom dialog på strategisk nivå. En evaluering av rådene viser at dialogen er styrket på overordnet nivå, men regjeringen forventer bedre dialog med arbeidslivet også om de konkrete utdanningstilbudene¹¹.

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

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

Kontakt med arbeidslivet i studietiden gir kunnskap om bedriftene og kontakter/nettverk som kan føre til jobb. Kontakt kan oppnås gjennom praksis¹²hold, oppgavesamarbeid og deltids- og sommerjobb. Også tiltak som Trøndela¹³dagen og NTNU Bridge³ kobler studenter og arbeidsliv. Slik kontakt får flere til å bli værende i regionen⁴.

4.2 Bedre samordning på tvers av utdanningsnivåene og økt gjennomføring

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

¹¹ NIFU, 2017. Råd for samarbeid med arbeidslivet: underveis rapportering. Rapport 2017:9

¹² <https://www.ntnu.no/bridge/>

¹³ <https://trondheimsregionen.no/wp-content/uploads/2018/09/Studenters-kjennskap-til-Trondheimsregionen-Eirik-Aur%C3%A5en.pdf>

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

14

Tre av fire⁵ gjennomfører videregående opplæring i løpet av fem år i Trøndelag. Det er likt med landsgjennomsnittet. Sammen¹⁵knnet med land i OECD er andelen som ikke fullfører videre¹⁶ående opplæring relativt høy i Norge⁶. Andelen som gjennomfører høyere utdanning er på 66 %⁷. Det kan se ut som om det er behov for mer samhandling mellom videregående utdanning og høyere utdanning slik at elevene lettere kan velge studium og er bedre forberedt på overgangen til høyere utdanning.

4.3 Innovasjons- og entreprenørskapskompetanse

Endringer i arbeidslivet bidrar til at flere må finne nye arbeidsoppgaver og eventuelt etablere sin egen virksomhet. Kultur for nyskaping, læring og entreprenørskap i hele utdanningsløpet er viktig både for å forsterke den enkeltes omstillingsevne, men også for at flere skal bli gründere.

Entreprenørskap handler å ta ideer om noe nytt til å teste det ut i virkeligheten. En handling som krever øvelse, kunnskap og samhandling med samfunns- og næringsliv. Innovasjon handler om å forstå utfordringer og se og prøve ut mulige nyskapende løsninger. I utdanningen krever dette tverrfaglig samarbeid med lokalt og regionalt arbeids- og næringsliv.

4.4 Tilrettelegge utdanning for økt deltakelse i arbeidslivet

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

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

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

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

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

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

4.5 Oppsummering og vurdering

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



Kapittel 5:

5. LÆRING I ARBEIDSLIVET OG GOD BRUK AV KOMPETANSE

Nyutdannede tilfører arbeidslivet ny kompetanse, men utgjør kun 3% av arbeidsstyrken.

Teknologiutvikling og høy endringstakt i arbeidslivet krever aktiv læring også for de som allerede står i jobb. Kompetansen til dagens ansatte er den viktigste innsatsen for å møte framtidens kompetansebehov¹⁷. Kompetanseheving av egne ansatte er viktigere enn rekruttering fra inn- og utland, innleie og kjøp av konsulenttjenester. Arbeidsgiver og ansatt må jobbe sammen for at livslang læring skal bli mer enn et slagord. Behovet for at flere står lenger i arbeid forsterker behovet for gode etter- og videreutdannings-tilbud. Kompetanseoverføring mellom bedrifter og kommuner må utnyttes i større grad.

Mål:

Trøndelag skal ha et arbeidsliv som er preget av gode læringsmuligheter og god bruk av kompetanse, der flere blir faglig kvalifisert i samsvar med arbeidslivets behov.

Delmål:

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

5.1 Investering i kompetanse i arbeidslivet

5.1.1 Økt motivasjon for læring

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

Mange voksne har svake basisferdigheter i for eksempel lesing og matematikk og mangler grunnlag for videre opplæring og utdanning¹⁸. Mange har ikke deltatt i kompetansetiltak på lang tid og det kan være utfordrende å rekruttere denne gruppen til etter- og videreutdanning. «Læringsmotivasjon» og «læringsevne» er sentrale begreper. Studieforbund og andre frivillige organisasjoner er her viktige læringsarenaer, som kan styrke interessen og motivasjonen for kompetansetiltak¹⁹.

¹⁷ Bedriftsundersøkelsen 2018 Trøndelag NAV, NHOs Kompetansebarometer 2018 og Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2017.

¹⁸ PIAAC – internasjonal undersøkelse om voksnes ferdigheter, SSB 2014

¹⁹ Studieforbund



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

5.1.2 Synliggjøre ordningene innen fagopplæring for å utdanne flere faglærte

Lærlingeordningen er en av flere velfungerende opplæringsmodeller som kombinerer skole og bedrift som læringsarena. Samtidig ser vi at det er mange som søker til opplæring i bedrift ikke får slikt tilbud. Regjeringen og arbeidslivets parter underskrev i 2016 en ny samfunnskontrakt for flere læreplasser med en klar målsetning: «Alle kvalifiserte søkere skal få tilbud om læreplass»²⁰.

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

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

²⁰ Samfunnskontrakten for flere læreplasser



5.1.3 Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet

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

5.1.4 Formalisering av utdanning i arbeidslivet

Kompetanse opparbeides også utenfor den formelle opplæringen. En realkompetansevurdering vil kartlegge kompetansen og gi både formell dokumentasjon og et godt grunnlag for å planlegge videre opplæringsløp. Godkjenning av utenlandsk utdanning tilsvarende fagbrev er en nasjonal ordning som håndteres av NOKUT²¹. Ordningen har pågått i mange år, men det er fremdeles mange fag som ikke kommer inn under denne ordningen.

5.2 Utvikle fleksible og effektive kompetansetilbud for nærings- og arbeidslivet

Å få koblet trønderske bedrifter og virksomheter, næringsklynger og -miljø til kompetansetilbydere er viktig for å utvikle og igangsette relevante etter- og videreutdanningstilbud i hele fylket²². Kompetanse tilbyderne må være tettere på framtidens produksjonsmiljø i verdikjeden, industrimiljøene og øvrig arbeidsliv samt være raskere i beslutningsnivåene for å kunne etablere ønskede tilbud. Dette fordrer at

²¹ NOKUT – Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga
²² Ekspertutvalget, 2018. Lære hele livet

kompetansetilbyderne innehar utviklings- og omstillingsevne og er åpne gjennom vilje til utvikling, dele erfaringer og impulser samt følge opp nasjonale og internasjonale trender. Tiltak for å avdempe risikoen spesielt små virksomheter står overfor ved gjennomføring av etter- og videreutdanning av egne ansatte er viktig å identifisere, da kompetanseheving kan medføre store økonomiske utfordringer på kort sikt og dermed være vanskelig å prioritere for en liten bedrift. Utvikling av desentraliserte og/eller modulbaserte opplæringsløp slik at innbyggerne kan ta utdanning i nærheten av bosted uavhengig om hvor lærerstedet ligger, er relevant²³. Det er viktig å motivere flere bedrifter til å etablere et godt samarbeide med studenter og aktivt bruke traineeordningene i Trøndelag.

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

For å utnytte nye teknologier, digitale verktøy og robotteknologi og mer avanserte produksjonsmetoder er det behov for ny og oppdatert kunnskap i alle virksomheter og alle yrker. God samhandling mellom kunnskapsinstitusjoner, offentlig virkemiddelapparat og bedriftene, gjerne gjennom klynger og nettverk, bidrar til mer innovativt næringsliv²⁴. Dette skjer gjennom samhandling om kompetanseheving og kompetansedeling og gir etablerte nettverk en viktig rolle som kompetansedrivere.

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

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

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

5.2.2 Rekruttering av arbeidstakere med spisskompetanse til hele regionen

Kunnskapsgrunnlag for verdiskaping²⁵ bekrefter at det er til dels store rekrutteringsutfordringer til yrker som krever høyere utdanning utenfor utdanningssentrene i Trøndelag. Kunnskapsgrunnlaget viser at i distrikts-Trøndelag er det særlig offentlig sektor som har rekruttert arbeidskraft med høyere utdanning. Behovet for denne typen arbeidskraft vil være avhengig av endringer både i tjenestetilbud og administrasjon i kommuner og statlige etater framover. Med reformer innenfor ulike statlige sektorer og kommunesammenslåingsprosesser, kan nedgangen på kompetansearbeidsplasser i distriktskommunene føre til ytterligere nedgang i befolkningen med mindre dette kan kompenseres i flere kompetansejobber i andre deler av arbeidslivet. I tillegg til endringer i framtidig arbeidsliv som digitalisering, robotisering og automatisering medfører, bidrar dette til at flere må etablere sin egen virksomhet.

²³ NIFU, 2013. Bedriftskultur for læring. NIFU-rapport 2013-

²⁴ <https://www.innovasjon Norge.no/Klynger-og-bedriftsnettverk/>

²⁵ FoU, 2017. Kunnskapsgrunnlag for verdiskaping i Trøndelag. Rapport 2017:10.

5.3 Oppsummering og vurdering

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



Kapittel 6:



6. SAMARBEID FOR KOMPETANSEUTVIKLING – KOMPETANSEFORUM TRØNDELAG

6.1 Kompetanseforum

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

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

6.1.1 Samarbeid ut over regionen, nasjonalt og internasjonalt

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



Foto: Kyaw Tun

6.2 Kunnskapsgrunnlag

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

6.3 Suksessfaktorer for oppfølging av kompetansestrategien

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

6.4 Oppsummering og vurdering

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



Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjälte





Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjælte



VEDLEGG:

KUNNSKAPSGRUNNLAG

KOMPETANSESTRATEGI FOR TRØNDELAG

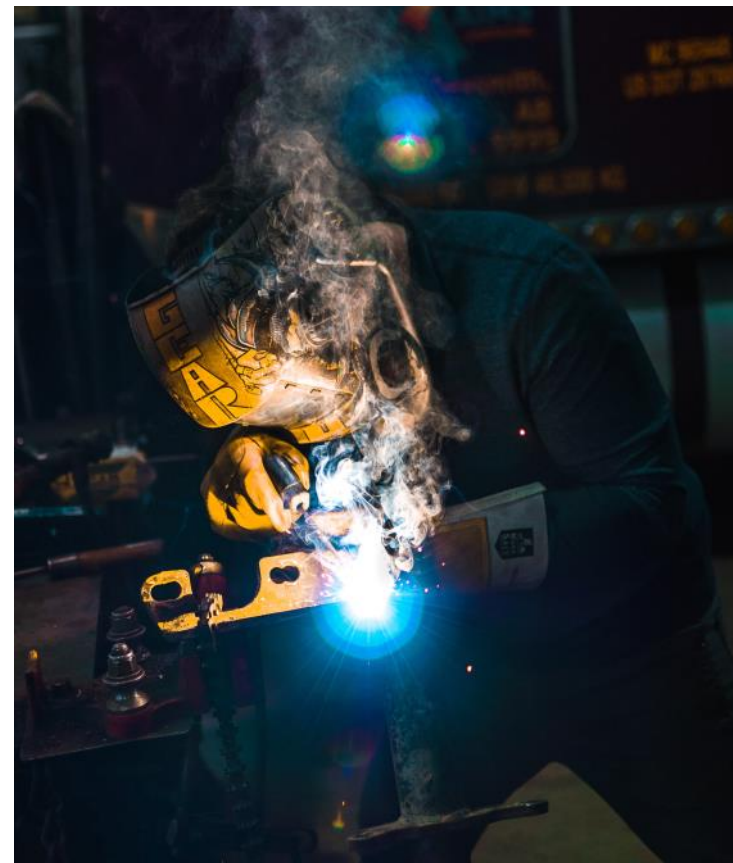
I dette vedlegget til Kompetansestrategi for Trøndelag presenteres kunnskapsgrunnlag om arbeidsliv og kompetanse, og drivkrefter som påvirker framtida. Vedlegget ble ferdigstilt oktober 2018.

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
Læringer	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 kommuner 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.

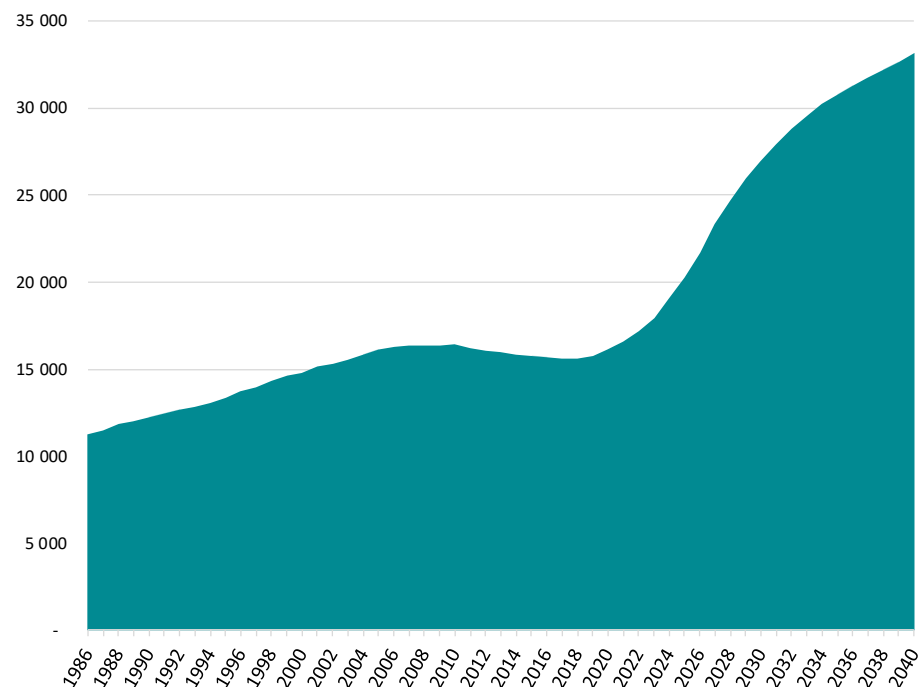
Eldrebolegen

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)

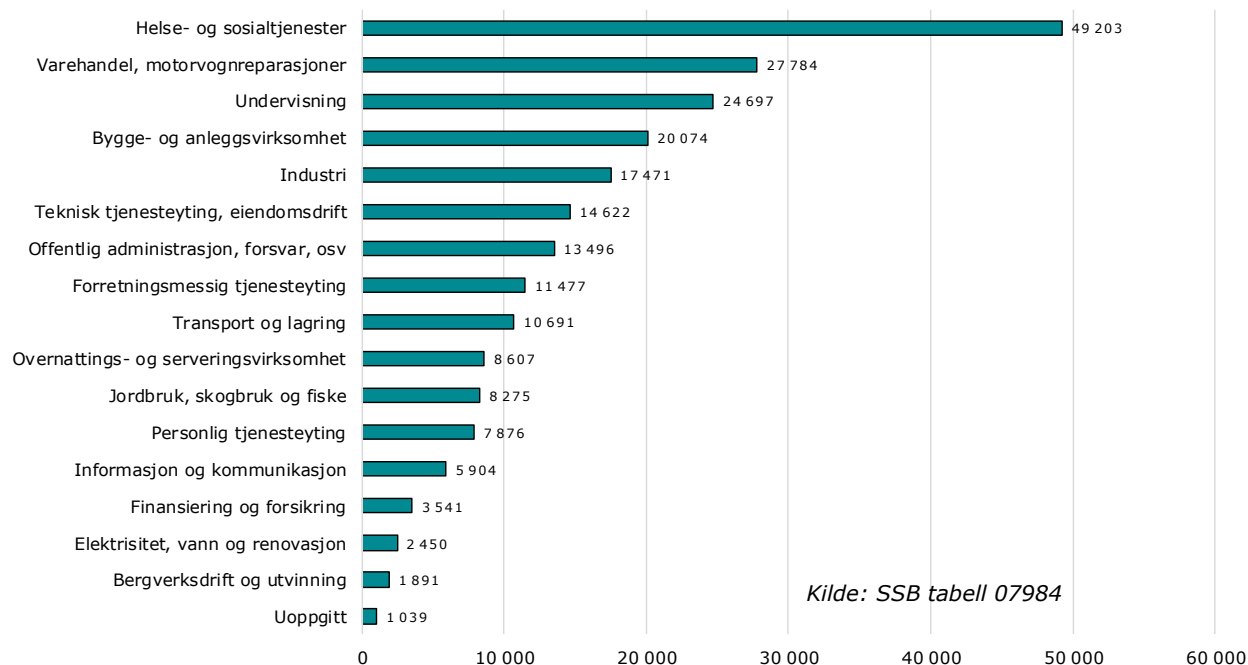
Arbeidslivet i Trøndelag

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**

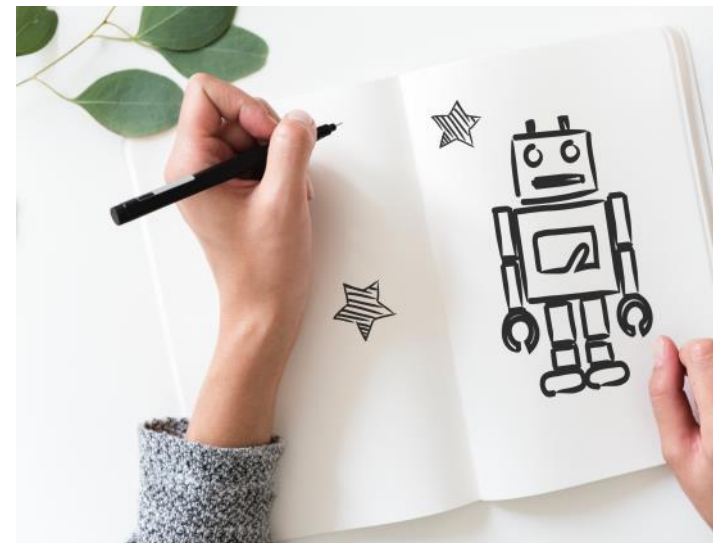


Mange små- og mellomstore bedrifter

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 kvinneorientert. 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 enn 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.

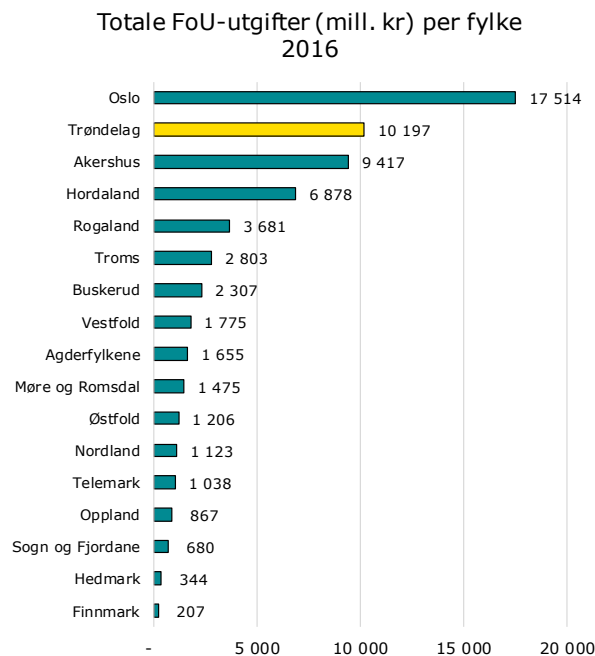
De totale utgiftene til forskning og utvikling (FoU) i Trøndelag var i 2016 på 10,2 milliarder kr, noe som er 16 % av de totale FoU-utgiftene i Norge. Det er innen universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren at Trøndelag utpreger seg på FoU i forhold til resten av landet.

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 akvakulturringene 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.

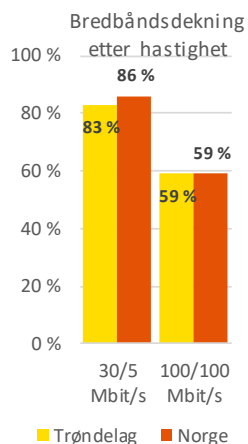
Bredbåndsdekningen i Trøndelag ligger noe under snittet for landet. Vi har relativt spredt bosetting, og det er store variasjoner i bredbåndsdekningen mellom kommunene. Trondheim og Malvik er de kommunene som har best dekning for 30/5 Mbit/s bredbåndshastighet med en dekningsgrad på 97 % og 95 %. På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

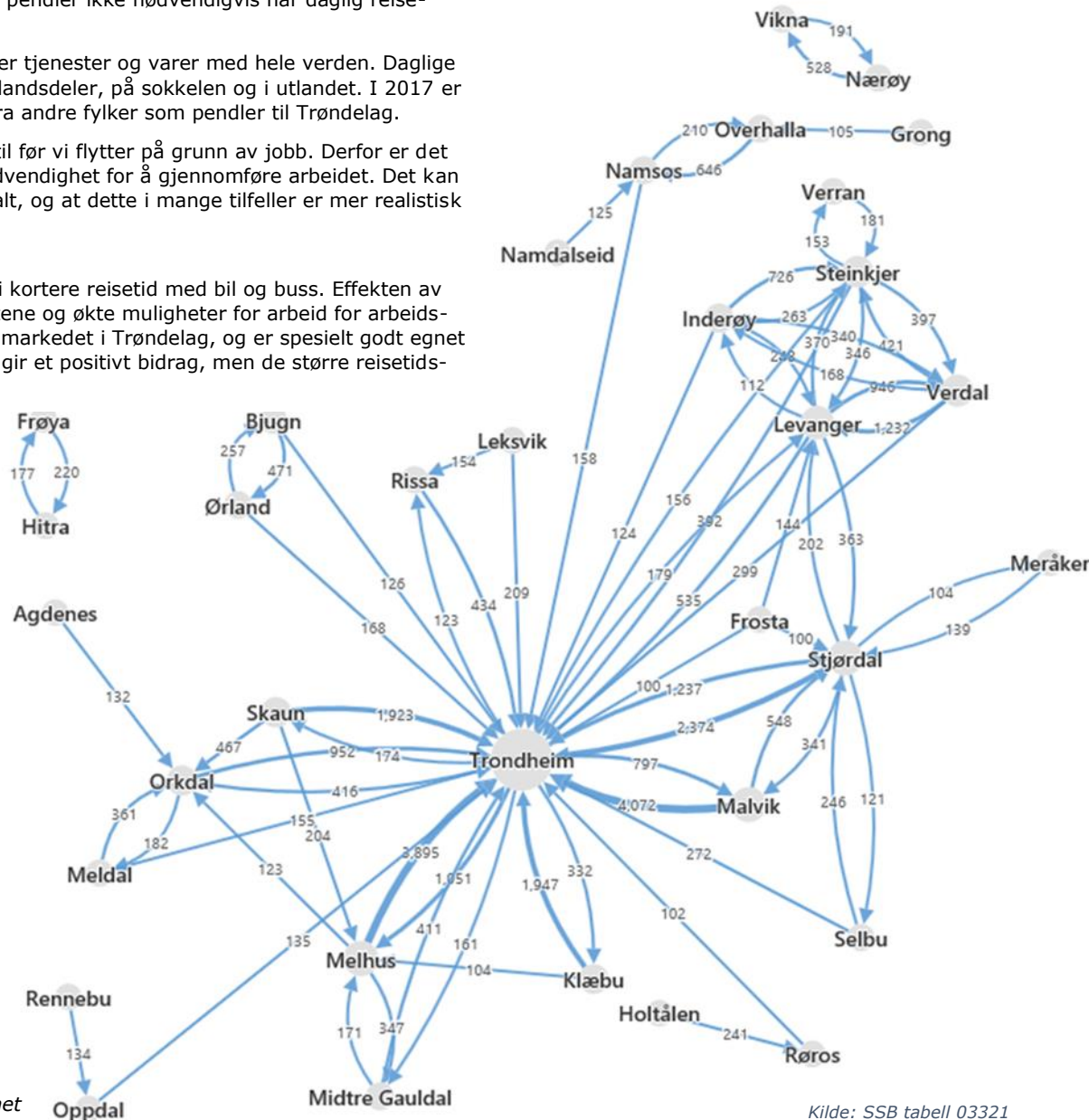
Fibernet blir stadig mer å anse som kritisk infrastruktur innen stadig flere områder i samfunnet. Denne utviklingen vil stille større krav til dekning, kapasitet og robusthet i fiberinfrastrukturen i årene framover.



Kilde: Nasjonal kommunikasjonsmyndighet

Pendlerstrømmer i Trøndelag

Relasjoner med mer enn 100 personer



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.

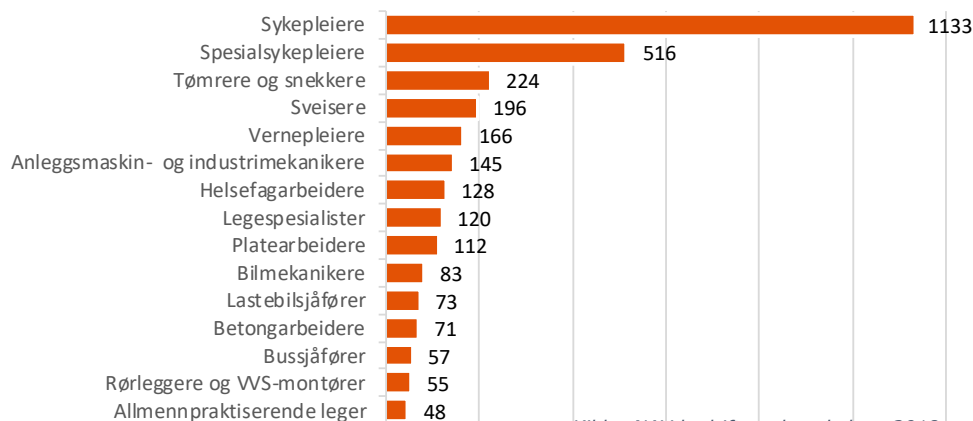
Det er særlig mangel på stillinger innen helse- og omsorgssektoren. Totalt innenfor denne sektoren er det en estimert mangel på ca. 1 400 stillinger. Det er også mangel på faglært arbeidskraft innen bygg og anlegg og i industrien.

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.

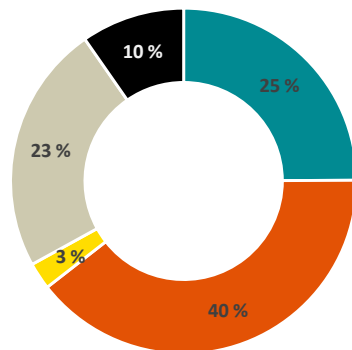
Lokale kartlegginger bevisstgjør bedriftene om nødvendigheten av å planlegge for rekruttering og utvikling av ansattes kompetanse.



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

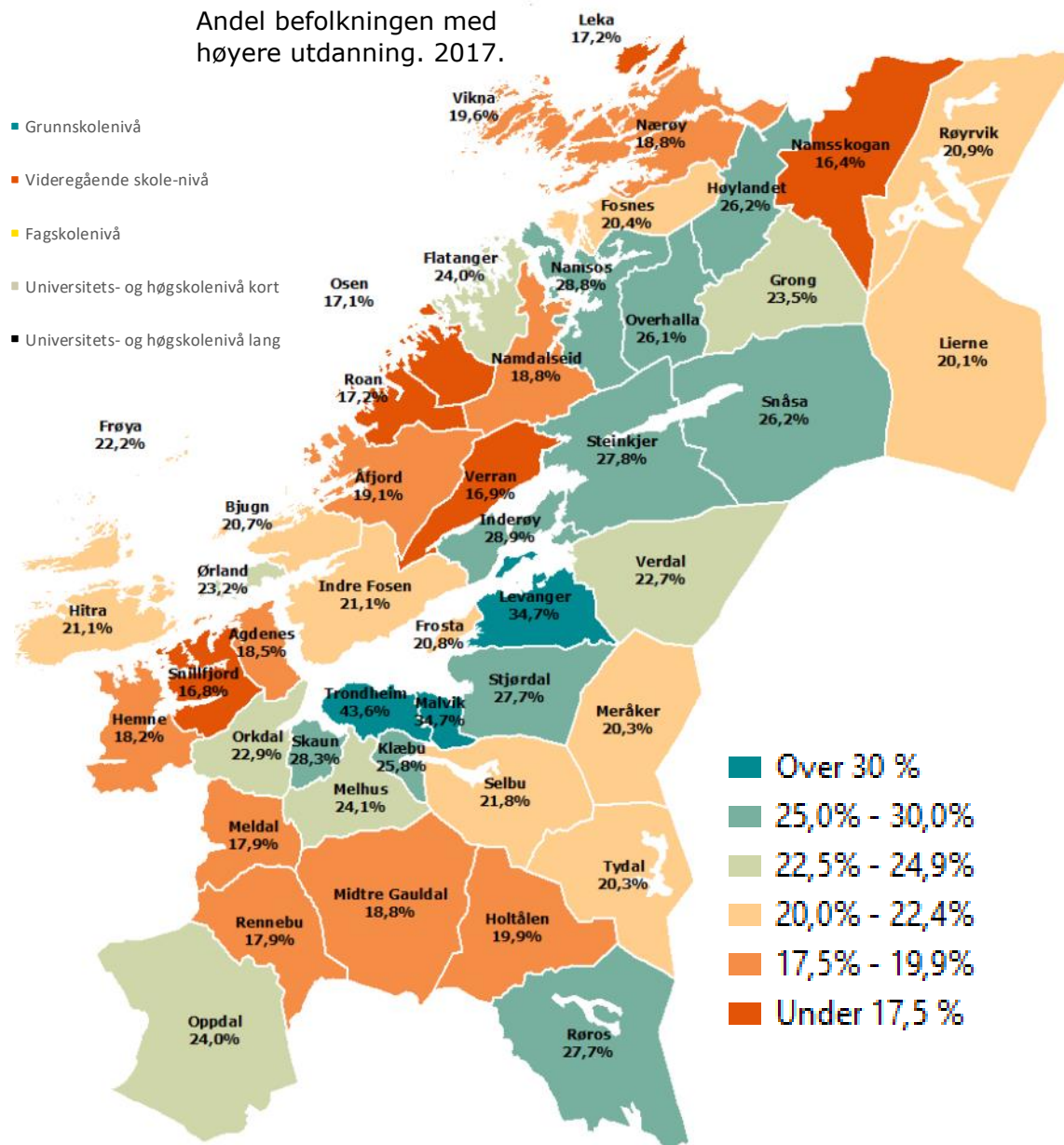
Selv om Trøndelag er et av fylkene hvor størst andel av befolkningen har høyere utdanning er det kun Trondheim (43,6 %), Malvik (34,7 %) og Levanger (34,7 %) som ligger over landsnittet på 33,4 %. Når man ser på Trøndelag uten Trondheim så har 25,2 % av befolkningen høyere utdanning, altså en lavere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



Kilde: SSB tabell 09429

Grunnskole

I 2017 var det 54 126 elever i grunnskoler i Trøndelag. 52 208 eller 96,5 % gikk på de offentlige grunnskolene. Nøkkeltallene 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.

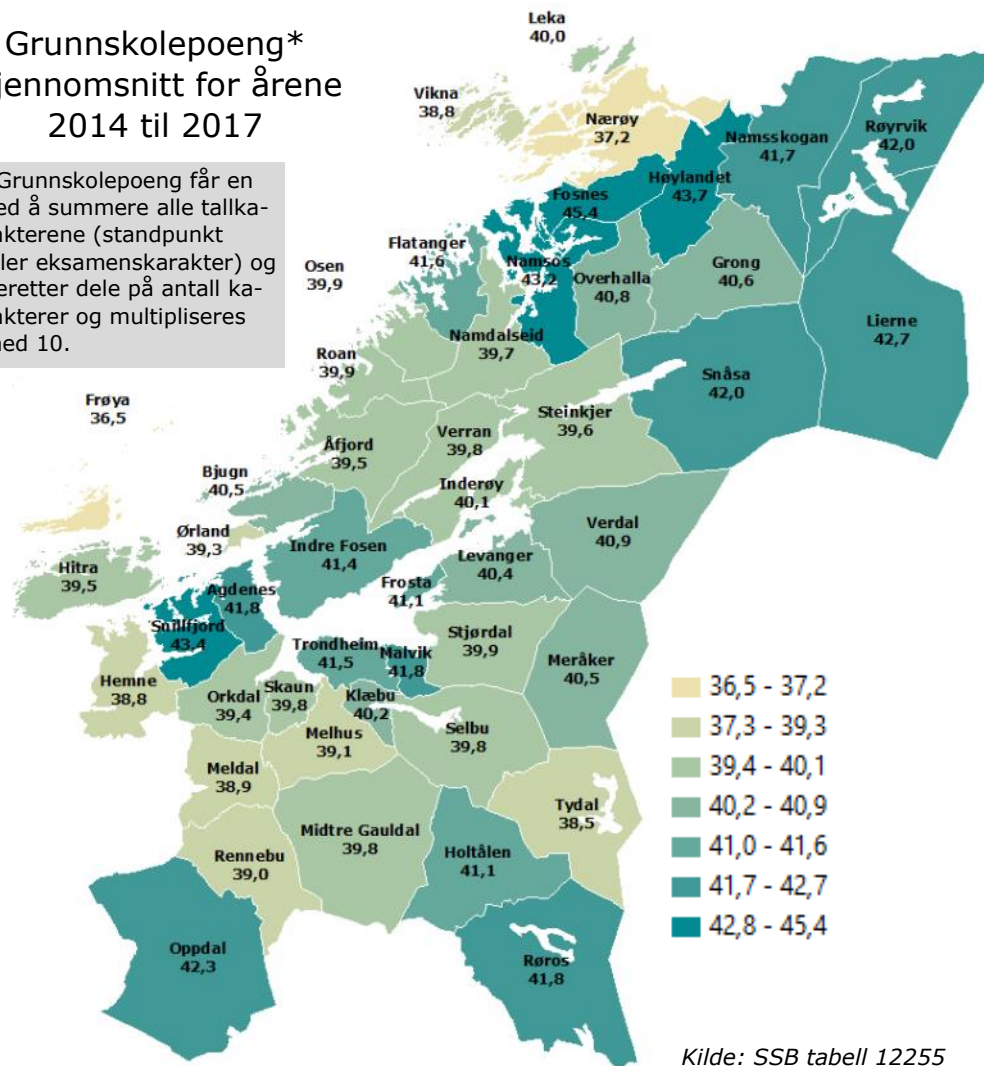
98,1 % av elevene som avsluttet grunnskolen i Trøndelag i 2017 hadde direkte overgang til videregående opplæring.

	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 eksamens karakter) og deretter dele på antall karakterer og multipliseres med 10.



Kilde: SSB tabell 12255

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

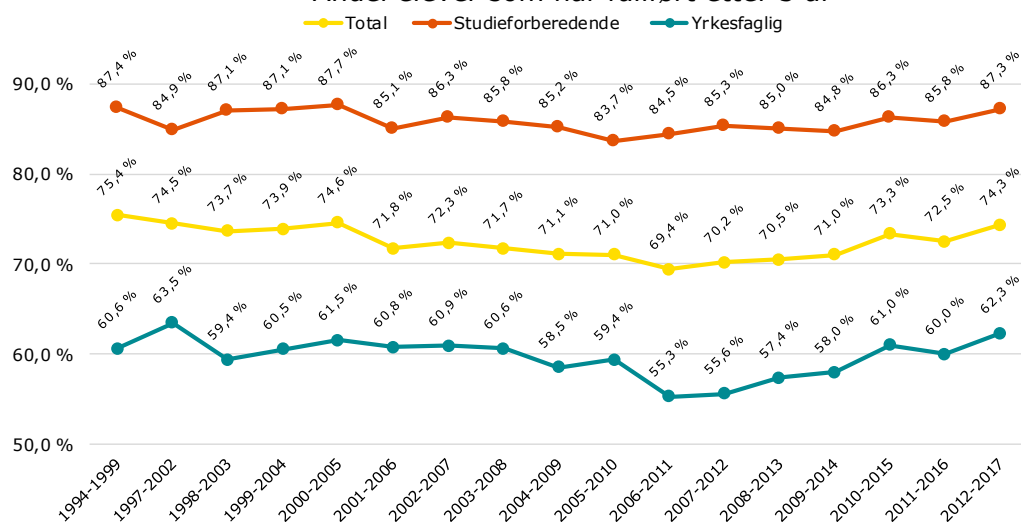
74,3 % av elevene i videregående opplæring i Trøndelag i perioden 2012–2017 fullførte med studie eller yrkeskompetanse i løpet av fem år. Dette er opp fra 2012–2016 da fullføringsgraden var på 72,5 % og fortsetter dermed trenden man har hatt fra perioden fra 2006–2011 med stigende gjennomføringsgrad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

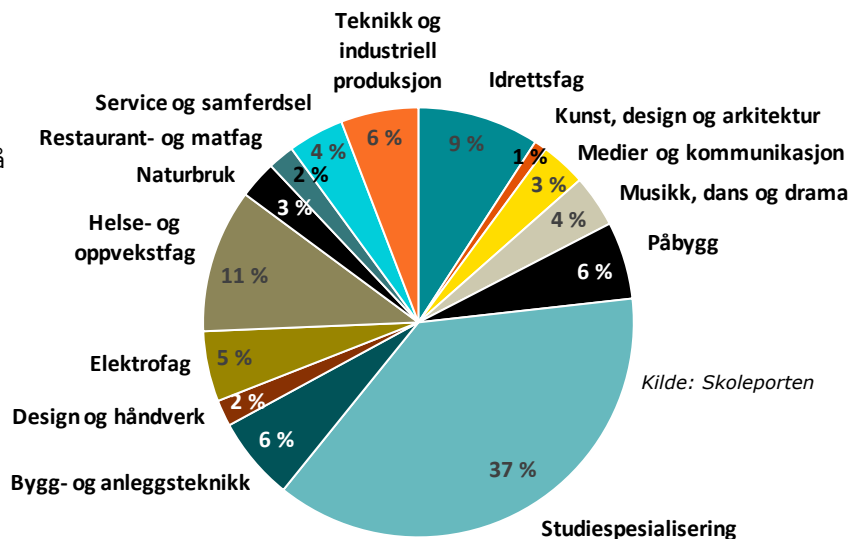
Statistikk på nasjonalt nivå viser at innvandrere har lavere gjennomføringsgrad enn befolkningen ellers, med 57 % innen 5 år. Det foreligger ikke statistikk for Trøndelag. For barn av innvandrere er gjennomføringen i videregående på nivå med befolkningen ellers. Innvandrere som kommer til landet i ung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

Andel elever som har fullført etter 5 år



Kilde: SSB tabell 10994

Elever i videregående skoleåret 2017-2018 fordelt på studieprogram

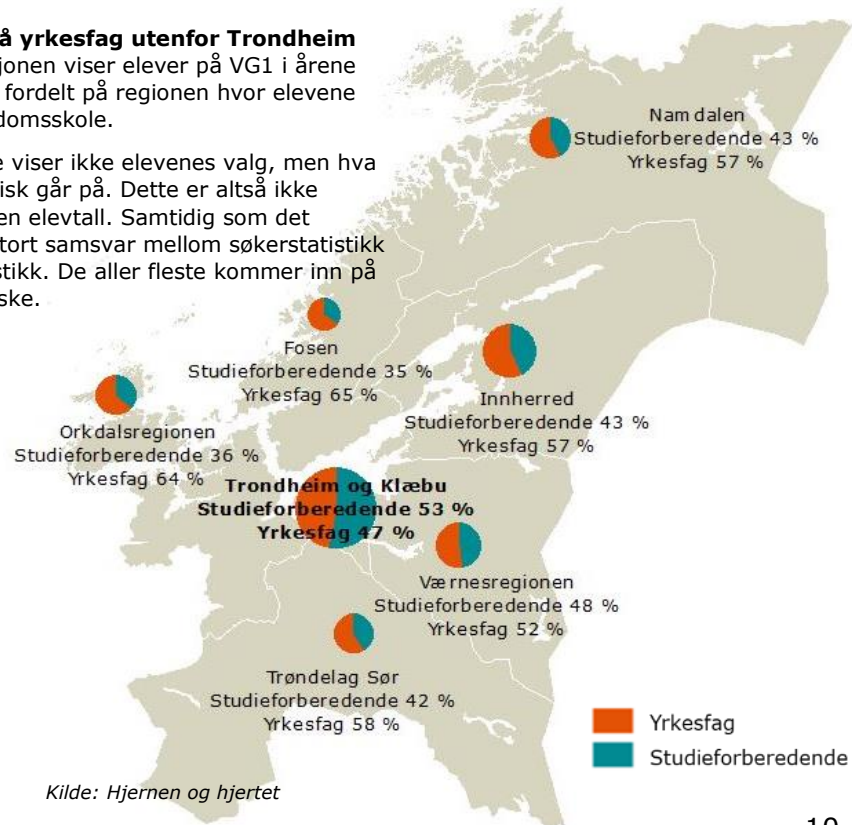


Kilde: Skoleporten

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 første ønske.



Kilde: Hjernen og hjertet

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

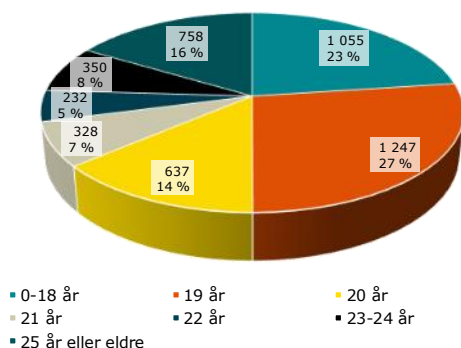
Det er 2 744 godkjente lærebedrifter i Trøndelag skoleåret 2016/2017. Av disse hadde 2 148 eller 78,2 % minst én lærling.

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.

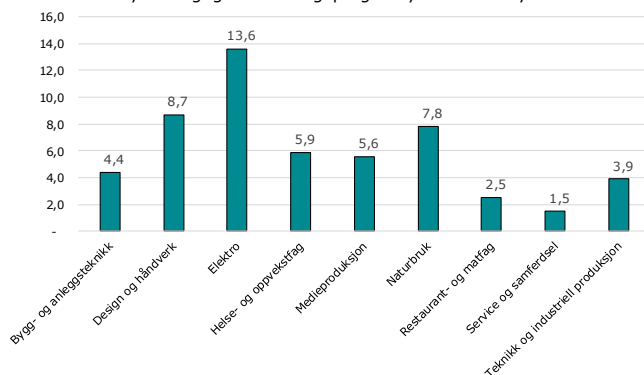
Når man ser på de ulike utdanningsprogrammene så er det på Elektro (13,6 per 100), Design og håndverk (8,7 per 100) og Naturbruk (7,8 per 100) at man finner yrkene med flest lærlinger i forhold til sysselsatte. Service og samferdsel (1,5 per 100) har den laveste lærlingetettheten.

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.

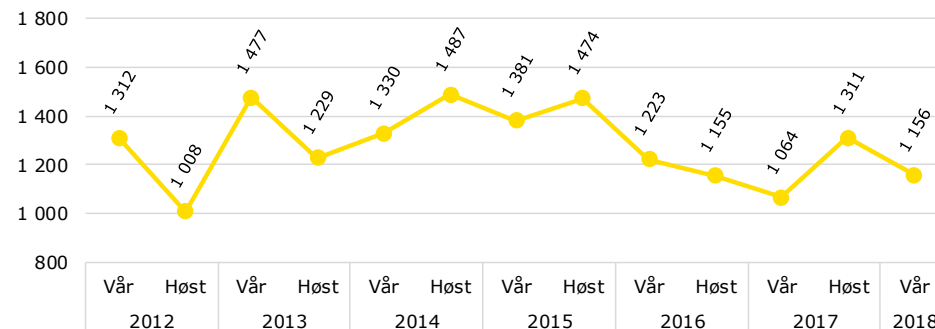
Det er et nært samarbeid om høyere yrkesfaglig utdanning i Trøndelag og Nordland. Blant annet er det etablert en felles nettportal, <https://fagskoleiNT.no/>. Her gis det en oversikt over alle fylkeskommunale utdanningstilbud som finnes i disse to fylkene.

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 fag-folk som ellers ikke ville reist til Stjørdal for å få denne kompetansen.



Høyere utdanning

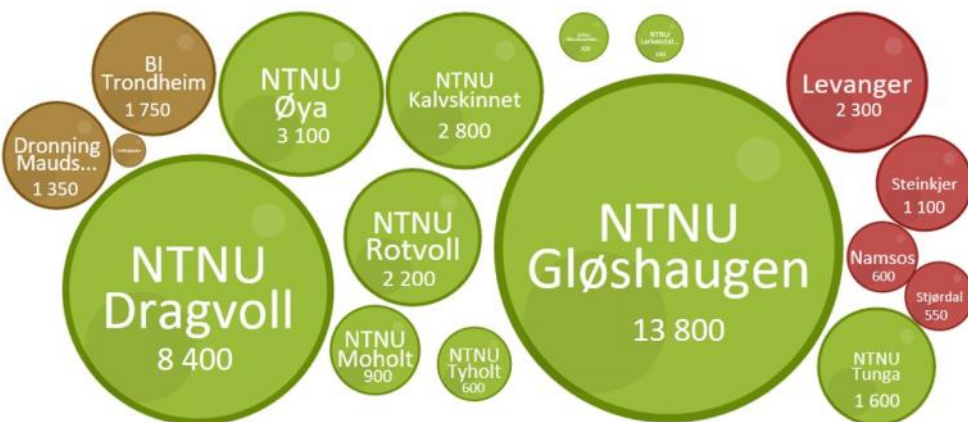
I Trøndelag har vi sterke og tradisjonsrike institusjoner innen høyere utdanning, som tilbyr omtrent alt som er av studier og emner. Geografisk avstand har stor betydning for valg av studiested, og det blir viktig å opprettholde et mangfold av utdanningsmuligheter av høy kvalitet i regionen.

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. Luftkrigsskolen 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 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 kompetansehevede 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 godt 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 arbeidsløse 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 samfunnsliv 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](https://www.undanning.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 ekstern 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.

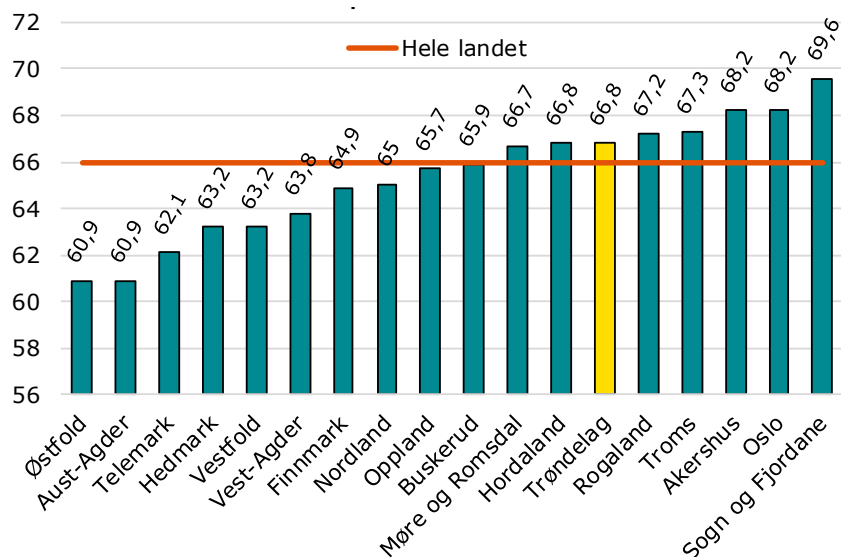
Sysselsettingsandelen varierer i fylket. Noen kommuner har høy andel uføre, noen har mye deltidsarbeid og noen har en høyere andel arbeidsledige. Det er et større og bredere utvalg av arbeid i sentrale strøk enn i distriktene, og det kan potensielt gi ubalanse i arbeidsmarkedet form av arbeidsledighet,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

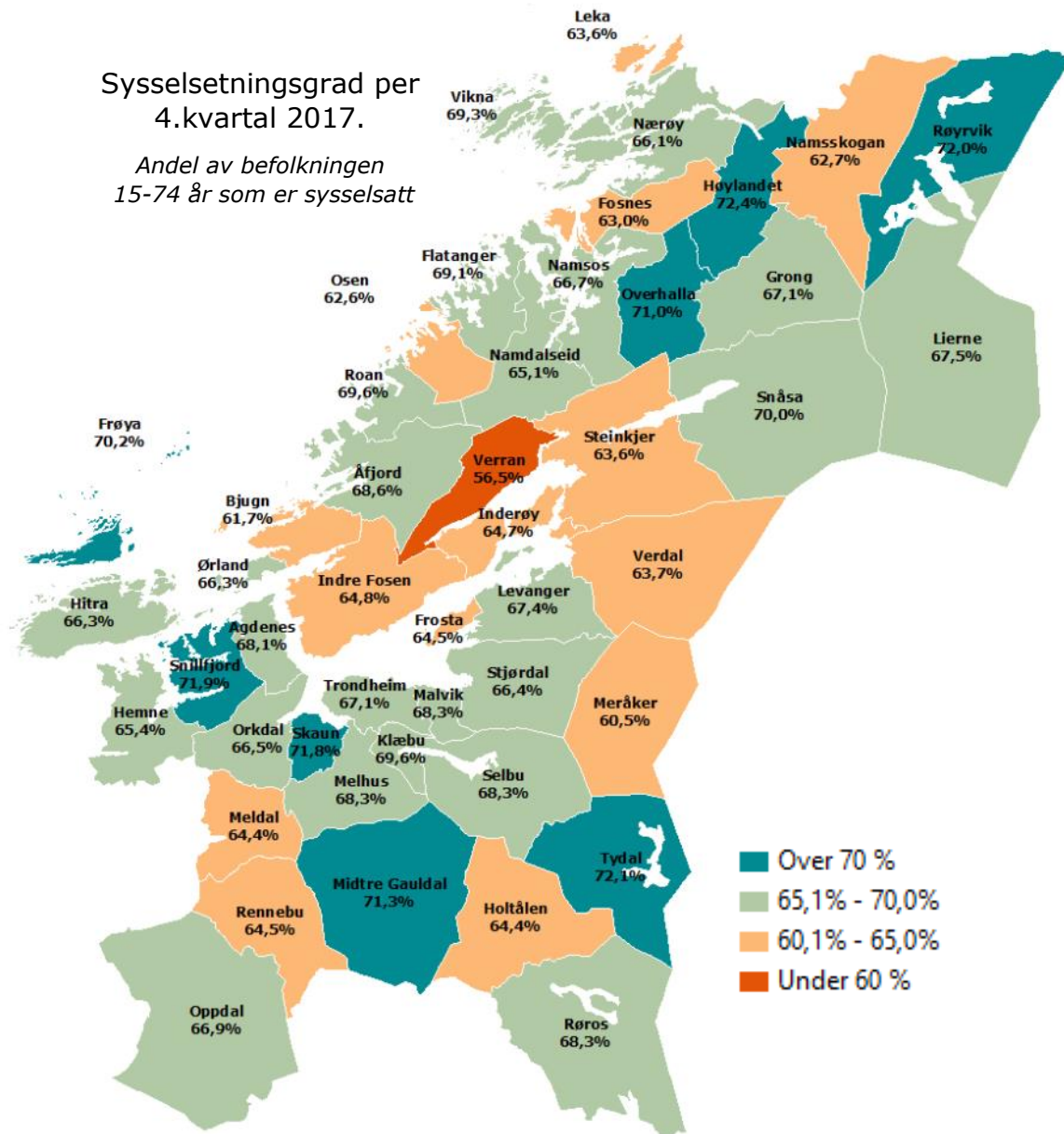
3 % av sysselsatte blir definert som undersysselsatte, altså at de har en lavere stillingsandel enn de selv ønsker. Totalt dreier det seg om ca. 74 000 personer i Norge. De fleste av disse finner vi i helse- og sosialtjenester og varehandel.

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.

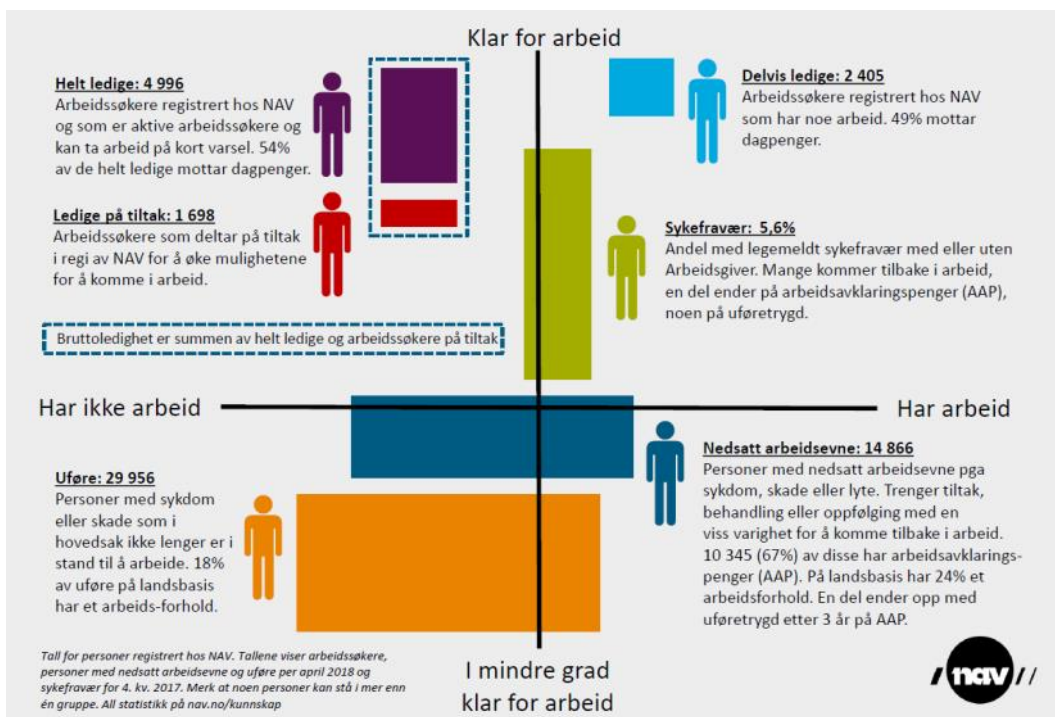
Inkluderende arbeidsliv — IA-avtalen

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 flyktningene kommer raskere i gang med målrettede aktiviteter mot utdanning og arbeid enn de ville gjort uten dette tilbudet.

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



Sysseisseting 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 helse-relaterte ytelser.

Trang arbeidsmarked for de med lav utdanning

En del av forklaringen på lavere sysselsetting 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 uføretrygdde 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.

Sysseisseting blant innvandrere

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

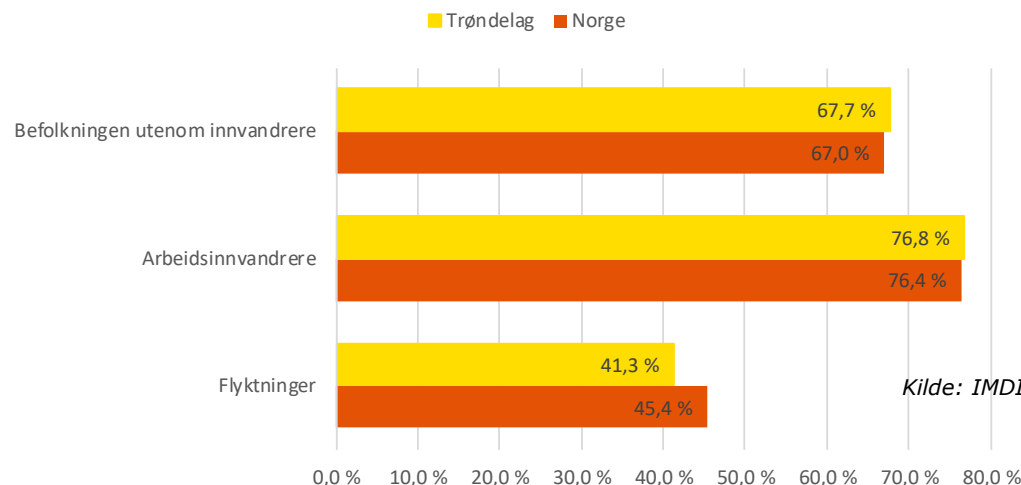
Andelen som er sysselsatt er lavere blant innvandrerne enn befolkningen ellers, men innvandrerbefolkningen er en sammensatt gruppe. Arbeidsinnvandrerne i Trøndelag har en sysselsettingsandel på 76,8 % og ligger med det høyere enn befolkningen ellers med 67,7 %.

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.

Sysseissetingen er lav blant flyktninger de første årene, men den øker med botid. Det er betydelig lavere sysselsetting 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 sysselsetting 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.

Sysseissetingsandel i Trøndelag i 2017 etter bakgrunn.



Kilde: IMDI

Innvandrere etter landbakgrunn. 15 største langgrupper i Trøndelag. Sysseissetingsandel.		
	Bosatte innvandrere i Trøndelag	Sysseissetingsandel 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



**Trøndelag
fylkeskommune**