



Kompetanse for et arbeidsliv i endring
- Kompetansestrategi for Nordland 2020-24

Forord

Fylkesrådet vil gjennom denne strategien legge til rette for en viktig del av nordområdepolitikken. Kompetansen til innbyggerne i Nordland er samfunnets viktigste ressurs og grunnlag for velferd, vekst, verdiskaping og bærekraft.

God kompetanse er avgjørende for å kunne utvikle og ta i bruk de naturressursene vi har i fylket, gi gode velferdstilbud, bidra til utvikling av samisk språk, kultur og næring, og ikke minst skape gode lokalsamfunn. Attraktive kommuner med et godt skole- og barnehagetilbud, gode boområder med tilgang på god privat og offentlig service, og et godt utbygd samferdselstilbud, er avgjørende for å kunne tiltrekke seg kompetent arbeidskraft. Fylkesrådet vil bidra til at regionale sentra og omlandskommunene sammen kan utvikle slike tilbud gjennom regionveksttaler.

Læring finner sted på mange arenaer, i arbeidslivet, i utdanningssystemet, i frivillig sektor og i samfunnet for øvrig. 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 Nordland har vi gode forutsetninger for kompetansebygging. Videregående opplæring er et av fylkeskommunens viktigste ansvarsområder. I Nordland har vi 16 videregående skoler, har totalt 2650 ansatte og et samlet budsjett på 1,8 milliarder i 2020. Vi har to universitet, og fagskoletilbud under oppbygging. Mange unge mennesker, bedrifter og offentlige virksomheter vil kunne få gode utdanningstilbud i landsdelen. Samtidig står vi overfor store utfordringer i at ungdomskullene går ned. Det er også for få voksne som tar etter- og videreutdanning.

Arbeidslivet kan gjøre en større innsats til å stimulere til kompetanseutvikling. Fylkesrådet er spesielt opptatt av at vi får bedre teknologiske utdanningstilbud og at viktige velferdstilbud i fylket får bedre rekruttering av kvalifisert arbeidskraft. Vi vil også bidra til at flere i arbeidskraftreserven får muligheter i arbeidslivet. Dette er et viktig grep i vår nordområdepolitikk.



Sandra Tønne
Fylkesråd for utdanning



Tomas Norvoll
Fylkesrådsleder

Innhold

Forord	2
Avgrensinger og definisjoner	6
Bærekraftig samfunnsutvikling.....	6
Nasjonale føringer for den regionale kompetansepolitikken.....	6
Fylkestingets føringer for en helhetlig kompetansepolitikk i Nordland	7
Demografisk utvikling	11
Et arbeidsliv i endring	12
Det grønne skifte	13
Ny teknologi og økende digitalisering	13
Et godt arbeidsmarked og et næringsliv i vekst.....	16
Flere fullførere og består videregående opplæring i Nordland	18
Satsingsområde 1: Partnerskap og mobilisering til kompetansesatsing i arbeidslivet	21
Satsingsområde 2: Utvikle utdanningstilbudet i takt med arbeidslivets framtidige behov.....	23
Satsingsområde 3: Synliggjøre de spennende mulighetene i arbeidslivet i Nordland.....	28
Satsingsområde 4: Bidra til bærekraftige og attraktive lokalsamfunn	30
Satsingsområde 5: Inkludere flere i arbeidslivet og hindre utenforskap.....	32
Partnerskap	35
Utvikle kunnskapsgrunnlaget for kompetansepolitikken	35
Kompetansepiloter.....	36
Samfunnsvitenskapelig forskningssenter i nordområdene	36
Utvikle virkemidlene for kompetansepolitikken.....	36
Institusjonsbygging og strategiske partnerskapsavtaler	36

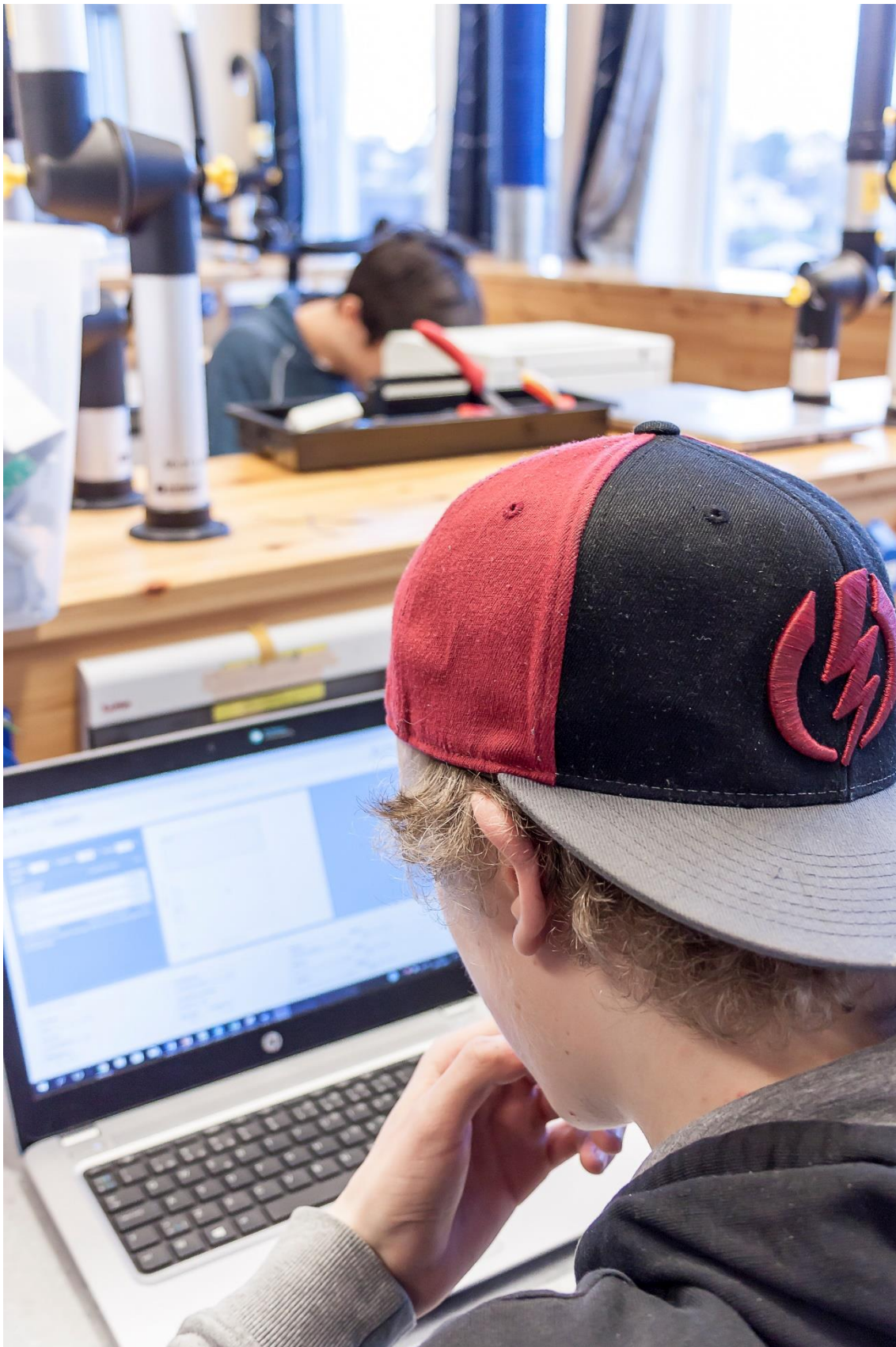


Foto: Kenn-Ole Moen

Del 1 Sammendrag

Hovedfokuset i kompetansearbeidet er arbeidslivets kompetansebehov. Flere skal utdannes og arbeidslivet og kompetanseaktørene i fylket må samarbeide tettere og være med samordnet.

Fylkesrådet i Nordland og Forum for kompetanse og arbeidsliv har gitt føringer for utvikling av strategien. Arbeidet er organisert i en prosjektgruppe, og seks temagrupper. Forum for kompetanse og arbeidsliv ledes av Nordland fylkeskommune, og er sammensatt av representanter fra NFK (fylkesråd utdanning og næring samt administrativ ledelse og aktuelle rådgivere fra samme avdelinger), partene i arbeidslivet, KS, RKK, NAV, videregående skole, Nord universitet, UiT-Norges arktiske universitet, forskningsvirksomheter og kunnskapsparkene.

Nordlandsforskning har hatt i oppdrag å utarbeide en sammenstilling av ulike undersøkelser og rapporter som kompetansegrunnlag, og har utført en analyse av dette.

Det er gjennomført regionale innspillmøter. Deltagelsen på møtene og engasjementet har vært stort. Aktører fra offentlige virksomheter, kommuner, næringsliv, opplærings- og utdanningsaktører, partene i arbeidslivet, organisasjoner og klynger har deltatt.

Analysegrunnlaget utarbeidet av Nordlandsforskning og tilbakemeldingene viser behov for fem innsatsområder:

1. Partnerskap og mobilisering til kompetansesatsing i arbeidslivet
2. Utvikle utdanningstilbudet i takt med arbeidslivets framtidige behov
3. Synliggjøre de spennende mulighetene i arbeidslivet i Nordland
4. Bidra til bærekraftige og attraktive lokalsamfunn
5. Inkludere flere i arbeidslivet og hindre utenforskap.

Avgrensinger og definisjoner

Nordland fylkeskommune prioriterer en kompetansestrategi som vektlegger møtet mellom utdanning og arbeidsliv. Hovedfokus i strategien ligger på arbeidslivets kompetansebehov og samarbeid og samordning mellom arbeidslivet og kompetanseaktørene i fylket. Innenfor utdanning omfatter strategien både grunnutdanninger og etter- og videreutdanninger.

Definisjoner

Kompetanse kan defineres som evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner, og inkluderer kunnskap, ferdigheter og holdninger.

Kompetansepolitikk er den samlede politikken for utvikling, mobilisering og anvendelse av kompetansen i hele samfunns- og arbeidslivet (Nasjonal kompetansepolitisk strategi)

Klatring i verdikjeder kan defineres som at flere av råvarene blir bearbeidet i regionen, flere bedrifter i verdikjeden selger tjenester i de råvaredominerte næringene, leverandører kan levere høyere opp i leverandørhierarkiet ved å gå fra å være underleverandør til hovedleverandør, eller at flere bedrifter leverer tjenester/produkter i tilstøtende næringer.

Etter- og videreutdanning (EVU): Etterutdanning er kortere kurs og opplæringstilbud som ikke gir formell kompetanse. Videreutdanning er opplæring eller studier som gir formell kompetanse.

Bærekraftig samfunnsutvikling

Bærekraftig utvikling handler om å ta vare på behovene til mennesker som lever i dag, uten å ødelegge framtidige generasjoners muligheter til å dekke sine. FNs bærekraftsmål reflekterer de tre dimensjonene i bærekraftig utvikling: klima og miljø, økonomi og sosiale forhold. Ett av bærekraftsmålene er god utdanning. Dette handler om å sikre inkluderende, rettferdig og god utdanning og fremme muligheter for livslang læring for alle. En god utdanning er grunnlaget for å forbedre menneskers liv¹. Samtidig er utdanning og kompetanse en viktig faktor for å nå de øvrige bærekraftsmålene. Næringslivet i Nordland har store muligheter for å skape nye løsninger, sette fart på det grønne skiftet og stimulere en sirkulær økonomi. For å få til dette trenger bedriftene kompetente medarbeidere som bruker sin kunnskap og erfaring til å skape nye klima- og miljøvennlige løsninger. Samisk kunnskap om bærekraft og klimaendringer skal kartlegges og systematisk inkluderes i arbeidet. Bærekraftig samfunnsutvikling handler også om å møte de demografiske endringene vi står overfor i tiden framover.

Nasjonale føringer for den regionale kompetansepolitikken

Den regionale kompetansesatsingen må ses i sammenheng med nasjonal politikk og rammeverk. Regjeringen har lagt fram en Nasjonal kompetansepolitisk strategi. Strategien har

¹ FNsambandet.no

tre innsatsområder: 1. Læring i arbeidslivet og god bruk av kompetanse, 2. Gode valg for den enkelte og samfunnet og 3. Styrke kompetansens til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet.

I oppgavemeldingen om regionreformen har Stortinget vedtatt nye oppgaver til regionene innenfor temaet kompetanse. Først og fremst skal fylkeskommunen ta en større rolle i å koordinere og utvikle kompetansepolicyen i fylket. Dette omfatter blant annet å kartlegge regionale kompetansebehov, formidle behov til tilbydere og tilrettelegge for etterspurte opplærings- og utdanningstiltak. I denne sammenhengen blir regional plan eller strategier omtalt som viktige virkemidler. Disse skal også omfatte tiltak for å kvalifisere flyktninger og innvandrere til å møte regionale arbeidsmarkedets behov. Karriereveiledning anses som en kjerneoppgave i realisering av regionale kompetanseplaner, og det foreslås at regionene får et utvidet ansvar for dette. Av konkrete nye oppgaver er ansvaret for karriereveiledning, ansvar for minoritetsrådgivere i den videregående skolen og et utvidet ansvar for å tilrettelegge og forsterke opplæring til alle unge mellom 16-24 år med svak grunnskolekompetanse.

Fylkestingets føringer for en helhetlig kompetansepolicy i Nordland

Fylkesrådet understreker i sin politiske plattform 2019 - 2023 at Nordlands viktigste ressurs er menneskene som bor her, og at riktig og tilstrekkelig kompetanse er avgjørende for å løse morgendagens oppgaver. Nordland fylkesting vedtok i sak 64/2018 *Regionalt kompetansearbeid i Nordland* at det skulle legges fram en regional kompetansestrategi for fylkestinget våren 2019. I saken omtales ulike utfordringer innenfor kompetansepolicyen og den viser til at en regional kompetansestrategi både må bygges på nasjonale strategier, nye oppgaver som kommer i forbindelse med regionreformen, utfordringer knyttet til raske endringer i arbeidsmarkedet, nye kompetansebehov, demografi, rekrutteringsbehov og innvandringsbefolkningens behov for utdanning. Behovet for fleksible utdanningsløsninger i et samfunn i endring trekkes også frem i fylkesrådets politiske plattform.

Det presiseres at strategien skal prioritere tiltak rettet mot det lave utdanningsnivået i fylket og stadig lavere ungdomskull i Nordland. Arbeidet med kompetansestrategien er inkludert i økonomiplanen for 2019, og må sees som en del av fylkeskommunens rolle som samordner på kompetansefeltet.

Fylkesplanen for Nordland legger overordnede rammer for arbeidet med utdanning og kompetansepolicy. Deler

av dette arbeidet er i tillegg konkretisert i fylkets innovasjonsstrategi og oppfølgingssaker til fylkestinget. Innovasjonspolicyen handler om hvordan vi skal jobbe med å utvikle et mer variert næringsliv i Nordland basert på våre sterke sider innenfor opplevelsesbasert reiseliv, sjømat og industri. Kompetanseutvikling og tilgang på kvalifisert arbeidskraft er en hovedsatsing for å lykkes med innovasjonspolicyen. Regional plan for landbruket i Nordland 2018-2030 peker på at utdanningssektoren i fylket kan spille en sentral rolle for at landbruket får tilgang på kompetente medarbeidere og ledere.

Nordlandsmodellen har tre hovedinnsatsområder, disse er:

- Systematisk og målrettet arbeid med kommuner og bedrifter for å øke antallet læreplaner.
- Tett oppfølging av elevene gjennom hele utdanningsforløpet, slik at flest mulig fullfører utdannelsen og læringstiden.
- Å tilpasse utdanningstilbudet slik at det svarer til arbeidslivets behov. Gjennom dette arbeidet unngår man at elevene utdanner seg til lediggang, eller må flytte for å skaffe seg relevant arbeid.

Fylkestinget vedtok i sak 22/2018 sin strategi for utdanning - *Nordlandsmodellen - Strategi for økt gjennomføring 2018 – 2022*. I saken vektlegges det å få læreplaner som en viktig årsak til fullføring av videregående opplæring. Som en oppfølging vedtok fylkestinget FT sak 27/2019 *Læreplanengaranti i*

Nordland i februar 2019. Arbeidet med realisering av denne

garantien gjennomføres gjennom prosjektet *Rett til læreplass* som omfatter et partnerskap og tiltak som skal gi alle elever som søker yrkesfag mulighet til å fullføre opplæringsløpet.

Med bakgrunn i elevtallsnedgangen og tilhørende inntektstap fylkeskommunen, ble følgende prinsipp vedtatt av fylkestinget i sak 128/2016 *Satsningsområder og fremtidig utdanningsprofil ved de videregående skoler i Nordland*:

Fylkestinget forutsetter at fremtidig tilbudsstruktur i videregående opplæring legger vekt på at skolene dimensjoneres og er i tråd med arbeids- og næringslivets behov for kompetanse og arbeidskraft. Tilbudsstrukturen skal utgjøre gode fagmiljøer, ha en tydelig utdanningsprofil og være basert på regional samordning og utstrakt samarbeid med lokalt og regionalt arbeidsliv.

Innstrammingene og endringene som er foretatt i tilbudsstrukturen har søkt å følge opp disse prinsippene. For yrkesfag er tilgangen på læreplasser tillagt stor vekt, og det er lagt vekt på å få mer attraktive studieforbereende tilbud for å styrke søkergrunnlaget til høyere utdanning. Det er også blitt sterkere regional samordning av tilbudene og tydeligere arbeidsfordeling mellom skolene.

Politisk Plattform 2019 - 2023

Fylkesrådet understreker at utdanningstilbud i størst mulig grad skal tilbys der elevene bor.

Det betyr at det fremover skal tilbys en videregående opplæring som er tilpasset arbeidslivets lokale behov, og hvor tilbudsendringer tar utgangspunkt i kvalitet og relevans, ikke nedleggelser.

Dette vil bety at noen skoler vil få endrede tilbud, men i et Nordland i endring, er det helt nødvendig at opplæringstilbudet også tilpasses. Gjennom dette arbeidet vil Fylkesrådet bidra til å videreutvikle Nordlandsmodellen.



Prosessen

For å utvikle kunnskapsgrunnlaget til kompetansestrategien fikk Samfunnsøkonomisk analyse i oppdrag å utarbeide en rapport om framtidens kompetansebehov i Nordland. Sintef fikk sammen med Nordlandsforskning i oppdrag å utarbeide et notat om innovasjonsstrategi og kompetansestrategi for Nordland. Videre fikk Nordlandsforskning i oppdrag å sammenstille eksisterende data og forskning. I litteraturlisten ligger oversikt over aktuelle rapporter og notater.

Prosjektgruppen har arrangert ulike samlinger og møteplasser for å få innspill til strategien. Det ble gjennomført regionale innspillmøter for Lofoten og Vesterålen i Svolvær, for Ofoten i Narvik, for Salten på Fauske og for Helgeland i Mo i Rana. Møtene har vært godt besøkt, med deltakere fra offentlige virksomheter, kommuner, næringsliv, opplærings- og utdanningsaktører, partene i arbeidslivet, organisasjoner og klynger. En oppsummering av innspill finnes som et vedlegg til strategien.

Mål

Kompetansestrategien for Nordland har mål om å øke kompetansen i befolkningen, slik at man er bedre rustet til å løse arbeidslivets framtidige behov og utfordringer.

Målene med strategien er å:

1. Øke kompetansen i Nordlands befolkning som grunnlag for et godt samfunn å bo og leve i. Det skal være bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel i de regionale arbeidsmarkedene.
2. Styrke samarbeidet mellom arbeidslivet, utdanningssektoren, kunnskaps- og forskningsmiljø og virkemiddelaktører for å kunne møte framtidens kompetansebehov.
3. Bidra til et bærekraftig samfunn med utgangspunkt i FNs bærekraftsmål.
4. Inkludere flere i arbeidslivet og hindre utenforskap.

Del 2 Drivere for endrede kompetansebehov



Demografisk utvikling

Ved inngangen til 2020 var det 242.546 innbyggere i Nordland. Basert på framskrivninger fra SSB² fram mot 2030, forventes det moderat befolkningsvekst på 2,5 prosent i Nordland, noe som utgjør en økning til 249 500 innbyggere.

Tilgang på kvalifisert arbeidskraft er en hovedutfordring i Nordland. Dette er noe som underbygges i *Konjunkturbarometeret for Nord-Norge 2017*, i rapporten «Arbeidsmarkedet i Nord-Norge - Fem ubalanser». Her vises det til at Nord-Norge har behov for 15 prosent flere arbeidstakere i 2030. Det utgjør 25.000 personer. Det vil altså være betydelige utfordringer med å finne nok relevant arbeidskraft framover.

Videre viser befolkningsutviklingen betydelige regionale forskjeller internt i Nordland. Bodø står i en særstilling med en forventet vekst på omkring 10 prosent, mens de øvrige ni regionsenterkommunene får en forventet vekst på omkring fire prosent i gjennomsnitt. De

² SSBs MMMM-alternativ. Befolkningsframskrivninger er usikre, da valg av utviklingsbane vil gi utslag. Eksempelvis vil ulike forutsetninger for innvandring gi ulike utviklingsbaner.

Øvrige kommunene i fylket forventes derimot å få en nedgang i folketallet på tre-fire prosent. Urbaniseringen vil altså trolig fortsette og forsterkes.

Det er store forskjeller i alderssammensetningen av befolkningen mellom de ulike delene av fylket, men vi får en eldre befolkning. Den største økningen i antall nordlendinger skjer i aldersgruppen over 60 år. Aldersgruppen 30-39 år viser også en svak vekst fram mot 2030. Når det gjelder personer i arbeidsaktiv alder, forventes antall arbeidsaktive i aldersgruppen 40- 59 år å reduseres, mens det blir flere arbeidsaktive i aldersgruppene 30-39 år og 60+.

Det er også betydelige regionale forskjeller når det kommer til flytting. Arbeid framstår som svært viktig både for flytting og som motiv for valg av bosted. Familiehensyn oppgis også noe hyppigere som begrunnelse for bostedsvalg enn på landsbasis. Bolig gis i svært liten grad som begrunnelse. Dette antas å henge sammen med at fylket har mange avgrensede arbeidsmarkeder og færre pendlingsområder enn i landet ellers. I årene 2015-2018 flyttet 45959 personer til Nordland, mens 43931 flyttet fra fylket. Nordland har altså hatt en relativt god tilflytting, men større fraflytting enn øvrige fylker. Netto positiv flyttebalanse i disse årene skyldes innvandring. Dette endret seg i 2019. Befolkningen i Nordland gikk da ned med 839 personer. Det var kun Salten-regionen som hadde vekst.

Innvandring har bidratt positivt til befolkningsveksten i Nordland, og utgjør nå ca. 9 prosent av Nordlands befolkning. På landsbasis er ca. 17 prosent innvandrere. Av de som bor i Nordland, kom ca. en tredjedel hit som arbeidsinnvandrere, ca. en tredjedel gjennom ekteskap med nordmenn og ca. en tredjedel som flyktninger. Over 100 nasjonaliteter er representert i Nordland, og den absolutt største gruppen kommer fra Polen. Denne gruppen er viktig arbeidskraft, spesielt innenfor bransjer som transport, fiskeindustri, bygg og anlegg og opplevelsesnæringene. Selv om antallet fra enkelte land øker, ser veksten i innvandring ut til å flate ut eller synke. I 2019 var innvandringen 12 prosent lavere enn i 2018 og 27 prosent lavere enn i 2010. Nettoinnvandringen i 2019 var 40,1 prosent lavere enn i 2018.

Et arbeidsliv i endring

Verdiskapingen i Nordland er i stor grad knyttet til naturressurser som sjømat, mineraler, vannkraft og opplevelsesnæringene. Næringslivet i Nordland går økonomisk godt, og øker sin omsetning og eksport mer enn landet for øvrig¹. Offentlige sektor er også i en spennende utvikling. Den nye digitale hverdagen fører med seg utfordringer i form av endrede kompetansebehov, men har også gitt fylket nye muligheter innen innovasjon og utvikling, både nasjonalt og internasjonalt.

Kompetanse er en av de viktigste innsatsfaktorene for å sikre et robust og attraktivt arbeidsmarked i Nordland. Velfungerende arbeidsmarkeder spiller en avgjørende rolle for all lokal og regional samfunnsutvikling². Kompetanse er også viktig for økt innovasjonsaktivitet i arbeidslivet. Norges forskningsråd viser til en økende innovasjonsaktivitet, til tross for at arbeidslivet i Nordland preges av et lavt utdanningsnivå og lav forskningsaktivitet sammenlignet med resten av landet³. I Nordland har 31,6 prosent av de sysselsatte universitetsutdanning, mot 38,2 prosent på landsbasis⁴. Samtidig går ungdomskullene ned, og aldri før har så få gutter søkt seg til høyere utdanning⁵.

Fylkesrådet tar gjennom *Nordlandsmodellen* (FT-sak 022-2018) tydelige grep for å heve kvaliteten på

¹ Indeks Nordland 2020

² NOU 2011/3: 9

³ NFR – Kunnskapsgrunnlag for Nordland 2018

⁴ Indeks Nordland 2020: 6

⁵ Ibidem: 19

videregående opplæring i fylket og for å øke gjennomføringsandelen og møte arbeidslivets behov for kompetanse. Nordland er et stort industrifylke og har også sterke maritime og marine næringer, i tillegg er det stort behov for blant annet helsefagarbeidere i nordlandskommunene. Det er derfor naturlig at yrkesfag står sterkt hos oss. Næringslivet melder om stort behov for faglært arbeidskraft, og gjennom arbeidet med å innføre og utvikle en læreplassgaranti, ønsker fylkesrådet å bidra til at yrkesfagelevne får fullført den fagutdanningen de har startet på. De teknologiske endringene gjør også at arbeidslivet i stadig større grad ønsker fagarbeidere med høyere yrkesfaglig utdanning.

Samtidig aktualiserer elevtallsnedgangen et behov for økt satsing på studieforbereidende og da særskilt på studiespesialisering for å dekke dagens og framtidige behov for arbeidskraft med høyere utdanning.

Ved å øke kompetansen i arbeidslivet, økes også bestillingskompetansen for forskning og forskningsbasert endring. Nordland har per i dag lav forskningsbasert kompetanse - i form av arbeidstagere med høyere utdanning, og forskningskompetanse i offentlig sektor og privat næringsliv. En stor del av den innovasjon som skjer i fylket er erfaringsbasert, ikke forskningsbasert, og regionen også får tildelt relativt lite konkurranseutsatte forsknings- og utviklingsmidler. Bedre tilgang til slike midler vil kunne tilføre regionen større økonomiske ressurser, og mulighet for å utvikle verdifull kunnskap og kunnskapsmiljøer.

Nordland, i likhet med resten av landet, scorer høyt på likestillingsutvikling. Men arbeidsmarkedet er også i Nordland kjønnsdelt, noe som synes allerede tidlig i utdanningsvalgene. Dette kan medføre at en del ungdom ikke velger utdanning og yrke etter evner og egnethet, men etter hva de selv oppfatter at de passer til. Dette kan dermed gi en risiko for en dårlig utnyttelse av befolkningens ressurser⁶.

Det grønne skifte

Det grønne skiftet, bærekraft og framveksten av en sirkulær økonomi er viktige trender for arbeidslivet i Nordland. De store næringene i fylket, som reiseliv, sjømat og industri, må jobbe med å levere bærekraftige løsninger for framtiden. Dette vil kunne endre konkurransebetingelser og markedsmuligheter, og krever ny kompetanse i bedriftene. En god samordning og systematisk samarbeid mellom arbeidsliv og kompetanseaktørene er en nøkkel til at vi innenfor flere bransjer kan *klatre i verdikjedene*.

Ny teknologi og økende digitalisering

Vi står midt i en stor digital omveltning, og teknologisk kompetanse vil bli essensielt i framtiden. Datadrevne innovasjoner vil få stor betydning, og hvordan vi kan bruke data til ulike analyser vil være avgjørende for hvilke bedrifter og bransjer som vil lykkes i en global økonomi. Norske bedrifters konkurranseevne er på mange områder knyttet til evnen til å utvikle digitale plattformer og ta del i digitale økosystemer. Digitalisering gir mulighet for å produsere varer og tjenester mer effektivt og utvikle nye inntjeningsmodeller basert på behov som oppstår i markedene. I en situasjon med mange og raske teknologiske endringer og høyt konkurranstrykk blir evnen til å teste ut nye løsninger helt sentralt. Norge er et land med mange små og mellomstore bedrifter. For små bedrifter kan tilgang på ressurser og kompetanse være en utfordring for å gjennomføre nødvendig omstilling og investeringer⁷.

Nordland har et sterkt eksportrettet næringsliv. Bedriftene konkurrerer i en hard internasjonal

⁶ Reisel og Teigen 2014

⁷ NHO 2018: Verden og oss, næringslivets perspektivmelding 2018.

konkurranse. Trender og teknologi kommer fra internasjonale markeder. Unge og voksnes kompetanse om internasjonale trender, språk, kulturforståelse og næringsliv er derfor av stor betydning for konkurransekraften til næringslivet.

Framtidens kompetansekrav endres som følge av teknologiutvikling i både privat og offentlig sektor. Arbeidslivet har i strategiarbeidet pekt på mer komplekse kompetansebehov i framtiden.

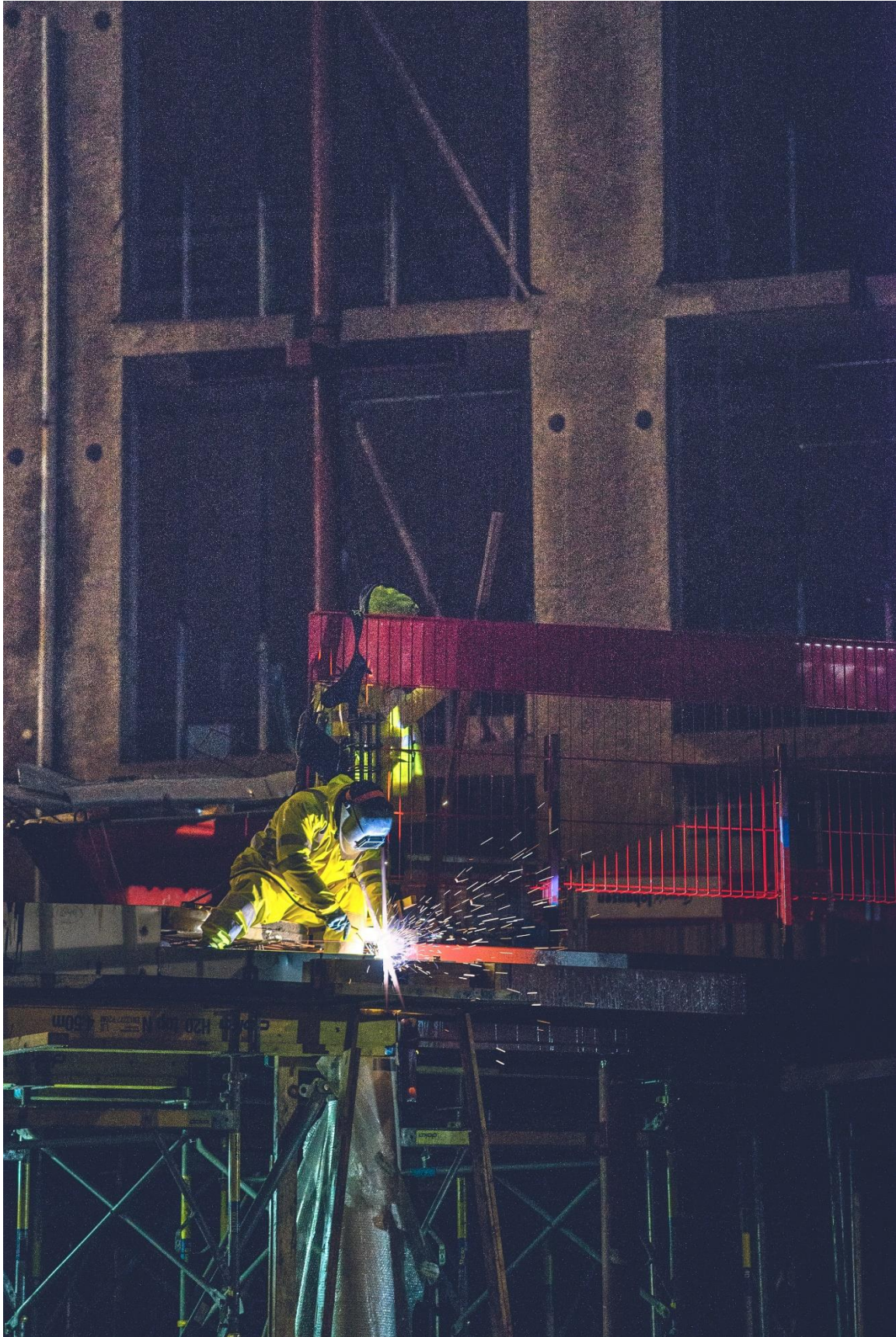
Industrien viser til at de får mer tverrfaglige jobber, flere blir nødt til å ta flere fagbrev, eller påbygning innenfor andre emner enn grunnutdanningen. Innenfor kontoryrker kreves det nå ofte gode digitale ferdigheter i tillegg til annen fagkunnskap. Økonomi og regnskap, arkiv og bibliotek er noen slike yrker. Her har også digitaliseringen ført til færre arbeidsplasser, og med betydelig mer kompleksitet i de stillingene som blir igjen. Altså må den enkelte arbeidstaker ha både teknologisk forståelse, og en bredere fagforståelse. Vi må kunne se helhet, analysere og vurdere.

“Statlige arbeidsplasser utgjør en betydelig del av arbeidsmarkedet i enkelte regioner. Tilfanget av nye statlige oppgaver vil kunne avgjøres av tilgjengelig kompetanse. På samme måte som for industrien vil også statlige arbeidsplasser kreve mer tverrfaglig utdanning, og gjerne på et høyere nivå (bachelor-/master). Her er vi helt avhengig av at utdanningssektoren både klarer å tilby gode grunnutdanninger for ungdommen samtidig som de kan tilby gode og relevante tilbud for etter- og videreutdanning⁸.»

Hvordan arbeidslivet tar tak i kompetanseutfordringene er avgjørende for framtidig konkurransekraft og arbeidsplasser. I dag er det en stor utfordring at mange arbeidsgivere ikke har en offensiv kompetansepolitikk eller kompetanseplan.

I denne kompetansestrategien har vi først beskrevet de ulike driverne for endrede kompetansebehov. Vi vil i det påfølgende kapitlet skissere fylkets styrker og de målene som vi har satt for å kunne lykkes med å skape en god balanse mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet. Dette skal vi gjøre ved å systematisk legge til rette for samarbeid og dialog med de ulike aktørene i regionen. Vi skal gjøre dette med utgangspunkt i FNs bærekraftsmål og skal bygge videre på de kvalitetene som allerede finnes i Nordlandssamfunnet. Nedenfor vil vi beskrive disse kvalitetene nærmere.

⁸ Innspill fra Brønnøysundregisterene

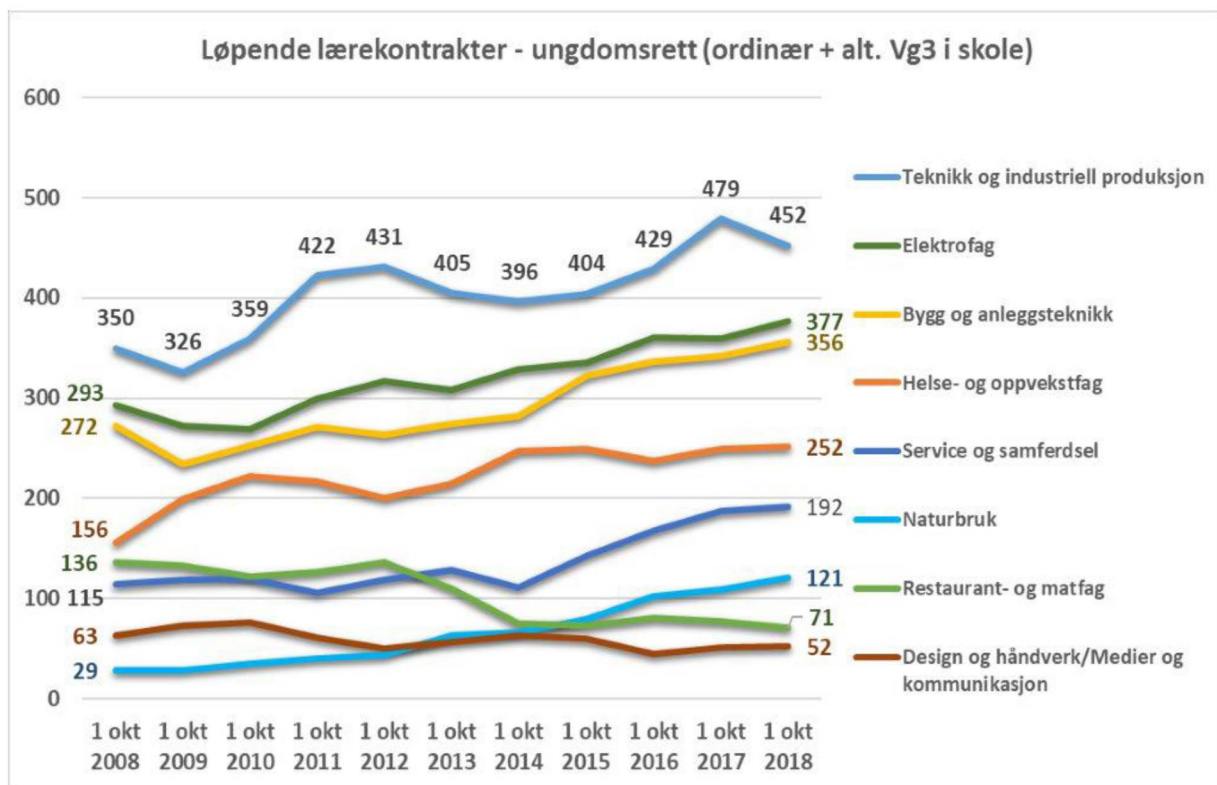


Del 3 Nordlands styrker

Et godt arbeidsmarked og et næringsliv i vekst⁹

- I 2019 ble det til sammen skapt 1 105 nye arbeidsplasser i Nordland, flest innen helse og omsorg. I årene som kommer vil det også skapes flest arbeidsplasser innen helse- og omsorgssektoren. Helse- og oppvekstfag er det yrkesfagstilbudet med klart flest elever, og gjennom Nordlandsmodellen satser man på å få flere elever ut i lære. Det er også det tilbudet flest voksne tar, og fire stedsbaserte voksenklasser ble startet høsten 2019.
- Det er Salten-regionen som har vært motoren for jobbskaping i Nordland de siste årene, og det ventes at Salten-regionen vil bidra til halvparten av de nye jobbene i Nordland i 2020. Gjennom en økt satsing på inkluderende arbeidsliv med spesielt fokus på ungdom i NEET-kategorien, flere heltidsstillinger og tiltak for at flere med svak tilknytning til arbeidslivet skal få opplæringstilbud, ønsker man å bidra til at flere kommer i jobb i hele Nordland. Ved inngangen til 2020 er det 2.386 helt arbeidsledige i Nordland. Dette utgjør 1,9 prosent av arbeidsstyrken i fylket, mens tallet for Norge er 2,2 prosent.
- Næringslivet omsatte for 235 milliarder i 2019, en vekst på 7,4 milliarder fra 2018. Av dette kom 178 milliarder av omsetningen i Nordlandsbedrifter, mens 56 milliarder var i underavdelinger (avdelinger i Nordland eid utenfor fylket). Omsetningen tilsvarte 5 prosent av Norges fastlandsøkonomi, hele 20 prosent høyere enn for 10 år siden. Bedre konjunkturer i viktige eksportmarkeder, en styrket konkurranseevne og en svak kronekurs er viktige forklaringer bak utviklingen. Fastlandsøkonomien i Nordland vokste med 3,3 prosent i 2019 mens den i Norge vokste med 2,7 prosent. I 2019 hadde havbruk og fiskeri den sterkeste veksten med 4 prosent, fulgt av industri, bygg og anlegg med 3,6 prosent og fylkets største sektor målt i omsetning, varehandel, reiseliv og transport med en vekst på 3,4 prosent. Vekstnæringer med god tilgang på fagkompetanse både gjennom gode fagarbeidere og ansatte med høyere utdanning, har de beste forutsetningene for fortsatt vekst. Kompetanse er et viktig konkurransefortrinn i et internasjonalt marked hvor det er viktig å kunne tiltrekke seg økte investeringer, også fra utlandet. Det er avgjørende at Nordland er et attraktivt fylke med spennende arbeidsmuligheter slik at flere kommer til Nordland, og at flere blir i Nordland.
- Veksten i antall ansatte er størst i offentlig og privat tjenesteyting. Sektoren bidro med halvparten av sysselsettingsveksten i 2019, og har bidratt med i underkant av 2000 flere sysselsatte mellom 2015 og 2019. Det har særlig blitt flere sysselsatte innen helse og omsorg, drevet av økt behov i helsesektoren. Totalt estimerte NAV sin bedriftsundersøkelse 2019 en mangel på arbeidskraft i Nordland i 2019 på 4800 personer. Det er desidert størst behov innen helse- og omsorg, med en skissert mangel på 1400 personer. NAV fant også at det er et stort behov innen bygg- og anlegg, der vil det mangle cirka 1050 personer. En av årsakene til behovet her har vært mange pågående anleggsprosjekter og veiutbygginger. NAV forventer at mangelen på kvalifisert arbeidskraft vil øke i bransjen i årene som kommer, blant annet grunnet svakere tilgang på utenlandsk arbeidskraft i framtiden. Innen eiendomsdrift og forretningsmessig og faglig tjenesteyting vil det være et behov for 900 personer, mens behovet innen industri er på cirka 200. Innen offentlig forvaltning estimerte NAV et behov for 100 personer. Det samme er tilfellet innen undervisning.

⁹ Tall hentet fra Indeks Nordland 2020



Figur 11: Løpende lærekontrakter per utdanningsprogram, ungdomsrettslæringer - utvikling¹⁰

Økt formidling av lære plasser

Av de 2 666 lærlingene i kontrakt i per 1. oktober 2018 hadde 1 838 ungdomsrett, dette er også ny bestenotering¹¹. Tabellen viser en betydelig økning i omfanget av fagopplæring i Nordland de siste fem-seks årene. Fra 2010 til 2018 økte antallet løpende lærekontrakter med over 680 – en økning på 33 prosent. *Læreplassgarantien*¹² som ble vedtatt i februar 2019, vil fremover sikre til en fortsatt positiv utvikling.

Det er flest lærekontrakter i privat virksomhet:

- Privat sektor 1 747 lærlinger
- Kommunal sektor 610 lærlinger
- Statlig sektor 301 lærlinger
- Ikke oppgitt 8 lærlinger

Et supplerende bilde av det framtidige arbeidskraftbehovet framkommer når man sammenligner sysselsettingen i ulike næringssegment/sectorer og aldersfordelingen innenfor disse. Dette viser at i flere bransjer vil veldig mange av med pensjon de neste 10 årene, og rekrutteringsgrunnlaget er veldig mye mindre gjennom både lavere ungdomskull og hvilke utdanninger ungdom tar. Selv om en næring forventes å ha færre sysselsatte (eller svakere vekst) i framtiden, vil det åpenbart fortsatt kunne være en utfordring å fylle på med arbeidskraft til erstatning for naturlig avgang.

¹⁰ U.dir.no

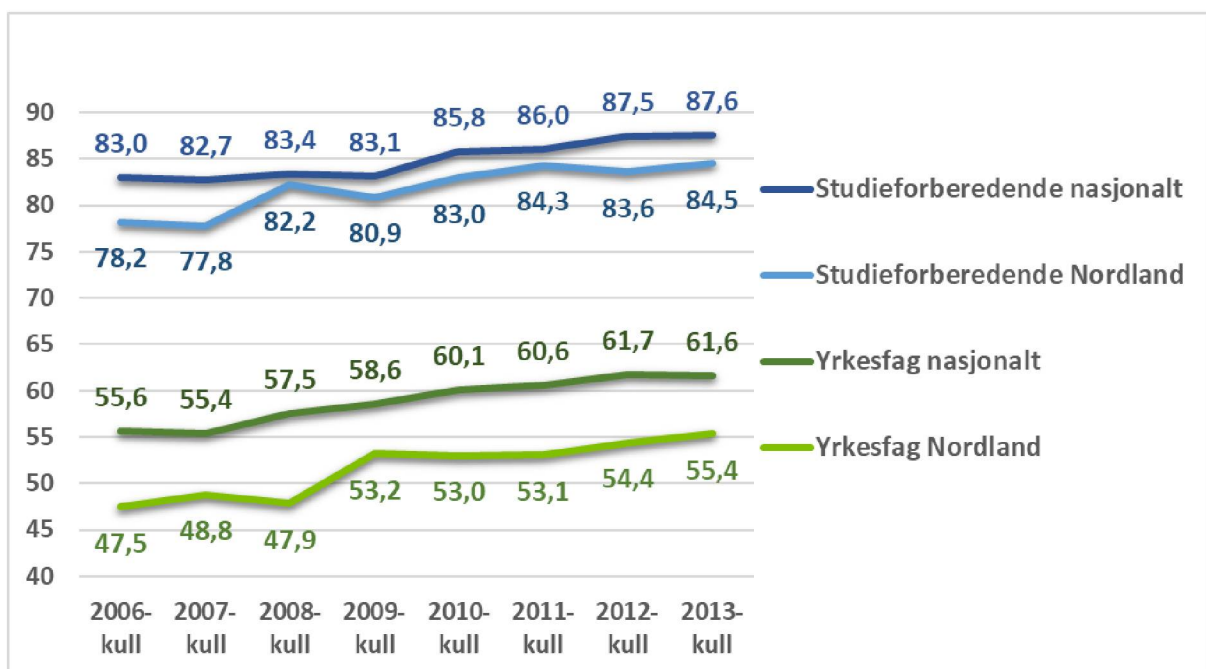
¹¹ Tilstandsrapport for videregående opplæring i Nordland 2019

¹² FT-sak 27/2019

Flere fullfører og består videregående opplæring i Nordland

Nasjonalt har gjennomføringsprosenten over tid ligget stabilt på rundt 70 prosent fullført og bestått, på normert tid eller innen fem år. Men fra og med 2008 begynner den nasjonale gjennomføringsandelen å stige. Denne stigningskurven går ganske parallelt med Nordlands stigning.

Nordland har tatt litt inn på nasjonalt snitt på studieforbereende og ligger kun tre prosentpoeng bak snittet i landet:



- Figur: Fullført og bestått innen fem år, nasjonalt og Nordland, studieforbereende og yrkesfag (Kilde: Skoleporten)

Generelt er det mye større spredning mellom fylker på yrkesfag enn på studieforbereende utdanningsprogram. Nordland har også her tatt litt inn på det nasjonale snittet, men differansen er på over seks prosentpoeng og fylket ligger allikevel nest lavest i landet. Noe av forklaringen på dette er at Nordland har en større andel av elevene på yrkesfag enn de fleste andre fylker, som igjen gir stort utslag på den samlede gjennomføringsstatistikken¹³.

¹³ Ibidem.



Del 4 Satsingsområder

For å nå hovedmålet deles arbeidet opp i satsingsområder:

1. Partnerskap og mobilisering til kompetansesatsing i arbeidslivet
2. Utvikle utdanningstilbudet i takt med arbeidslivets framtidige behov
3. Synliggjøre de spennende mulighetene i arbeidslivet i Nordland
4. Bidra til bærekraftige og attraktive lokalsamfunn
5. Inkludere flere i arbeidslivet og hindre utenforskap

Strategien konkretiseres gjennom satsingsområder og en del om organisering av gjennomføringen. Strategien har en femårig virkeperiode fra 2020- 2024.



Satsingsområde 1: Partnerskap og mobilisering til kompetansesatsing i arbeidslivet

I regionreformen gis fylkeskommunen en forsterket rolle i planlegging, samordning og mobilisering av kompetansetiltak i fylket. Men en aktør klarer ikke løfte kompetansenivået i Nordland alene. Kompetanse er sektorovergripende i sin definisjon og arbeidet må derfor involvere mange aktører. Samtidig viser analysene at arbeidet med kompetanse ikke kommer av seg selv, behovet for mobilisering er stort.

Strategier:

- Stimulere til samarbeid mellom arbeidslivet og utdanningssektoren
- Utvikle regionale kompetansepiloter

Strategi 1.1: Stimulere til partnerskap mellom arbeidslivet og utdanningssektoren

Kompetansepoltikken er tverrsektoriell og tverrfaglig. Mange aktører blir berørt og må bidra. Mobilisering til felles satsing for å nå målene blir viktig. Nordland fylkeskommune vil bidra til at vi i Nordland får effektive og utviklingsorienterte kompetansepartnerskap. Det skal utvikles arenaer som skaper dialog om utfordringer og muligheter Nordland står ovenfor innenfor i kompetansepoltikken, prioritere oppgaver og avklare roller og ansvar.

Lokale aktører er viktig for mobilisering til kompetanse i de ulike delene av fylket. Lokale aktører er viktig for å identifisere lokale kompetansebehov, kartlegge relevante tilbud og iverksette de riktige kompetansehevingstiltakene. Samtidig er mange av de lokale aktørene små med begrensede ressurser. Dette krever større grad av samarbeid, og i noen tilfeller oppbygging av sterkere aktører. Fylkeskommunen vil stimulere til bedre regionale partnerskap i de ulike delene av fylket for å stimulere til samarbeid. Aktuelle deltakere er utdanningsaktører, forskningsmiljø, tilretteleggere, arbeidslivets organisasjoner og interesserte bedrifter. I tillegg er det satt i gang et arbeid med regionvekstavtaler, med hvert enkelt regionråd. Disse skal bidra til utvikling av bolyst, bedre tilrettelegging og vekst for innbyggerne, både i regionssentrene og i omliggende kommuner.

Strategi 1.2 Utvikle regionale kompetansepiloter

I dag er det for få bedrifter og offentlige virksomheter som arbeider systematisk med kompetanseutvikling. Til tross for at kommunene har systemer for kompetanseheving, som for eksempel gjennom DEKOM¹⁴ ordningen, og at det skjer mye innen store sektorer som helse og oppvekst, som hos Helse Nord, er det likevel lav aktivitet innenfor etter- og videreutdanning i fylket. De tiltakene som allikevel i gangsettes er ofte på bakgrunn av nasjonale føringer, og mye av det er i samarbeid med universitetene – fortrinnsvis Nord universitet og UiT- Norges arktiske universitet.

Helse Nord RHF har i Regional utviklingsplan 2019-22 viet betydelig oppmerksomhet til utdanning og rekruttering av helsepersonell. Helse Nord skal:

- I samarbeid med kommunene og utdanningsinstitusjonene ta initiativ til at det utarbeides en mer enhetlig praksis for å analysere og beskrive framtidig bemanningsbehov.
- Arbeide for økt utdanningskapasitet for sykepleiere og spesialsykepleiere i Helse Nord, også som desentraliserte utdanningstilbud.
- Sikre rekrutteringen av helsefagarbeidere og kontorfaglig personell gjennom blant annet å øke antall lærlingeplasser.
- Ta initiativ til et forpliktende samarbeid med kommuner og utdanningsinstitusjoner om utvikling av etablerte og nye utdanningstilbud.
- Styrke rekrutteringsarbeidet og arbeide for å beholde helsepersonell over lengre tid. Hovedregelen ved ansettelse i Helse Nord skal være faste og hele stillinger.

¹⁴ Desentralisert ordning – lokal kompetanseutvikling

De regionale arbeidsmarkedene har ulike behov og det er derfor igangsatt et initiativ til å utvikle gode modeller som «kompetansepiloter» i samarbeid med Kunnskapsparken Helgeland. Modellene vil bli bygd opp etter de tre «M'er»:

- *Motorer*: Pådrivere for kompetansevikling og utdanning
- *Meglere*: Avklare behov, tilrettelegge og koble tilbydere og etterspørere
- *Møteplasser*: Etablere og utvikle studiesteder/samlingssteder og digitale studietilbud/møteplasser tilpasset Nordlands geografi

Målet med arbeidet er å lage gode systemer for etter- og videreutdanning tilpasset behovet i de ulike regionene. Å bygge sterke leverandører, tjenestebedrifter og ulike type kompetansearbeidsplasser er sentralt for å ha en langsiktig konkurranseevne i det ressursbaserte næringslivet. Virkemidler som Mobilisering til forskning i industrien (Mofi), tilskudd og lån fra Innovasjon Norge og Norges forskningsråd, leverandørutviklingsprogrammer, klyngeprogram, næringshager og inkubatorer er aktuelle virkemidler som kan stimulere til nødvendig kompetanseutvikling i næringslivet.

Satsingsområde 2: Utvikle utdanningstilbudet i takt med arbeidslivets framtidige behov

Arbeidslivet er i endring. Digitalisering og nye måter å jobbe på krever ny kompetanse. Utdanningssektoren må være del av dette endringsarbeidet gjennom å videreutvikle både sine fagtilbud og hvordan utdanning tilbys. For å kunne lykkes med å mobilisere til kompetansesatsing må også selve tilbudet utvikles.

Framtidens medarbeidere vil ha annen kompetanse enn de har i dag. Det vi kan kalle «soft skills», altså de ferdighetene vi som mennesker er unike besittere av, blir stadig viktigere. Som medarbeidere og ledere må vi i framtiden utfylle teknologien og lage teknologien.

Tverrfaglighet og personlige egenskaper som evne til selvstendig problemløsning er viktig framover.

Fylkestinget har vedtatt Nordlandsmodellen som fastslår at videregående opplæring skal tilpasses behovet for faglærte og studieforbereidte. Nordland fylkeskommune vil videreføre arbeidet med å dimensjonere og utvikle utdanningstilbud i fylket i tråd med både det offentlig og private arbeidslivets behov, og tilpasse dimensjoneringen av yrkesfag til læreplasstilgangen. Næringslivets behov spesielt innenfor de store konkurranseutsatte bransjene industri, sjømat og opplevelsesbasert reiseliv vil prioriteres i arbeidet videre innenfor de ulike strategiene nedenfor. Det samme gjelder utfordringene innenfor offentlige tjenestetilbud, spesielt helse og skole. I tillegg er det et økende behov for arbeidskraft med høyere utdanning. Høyere utdanning er en viktig driver for økt innovasjonsevne og legger grunnlaget for mer forsknings- og utviklingsarbeid. Det er derfor viktig at det legges til rette for at flere velger studieforbereidende utdanning.

Strategier:

- Dimensjonere i tråd med arbeidslivets behov
- Videreutvikle fagskoletilbudet i Nordland
- Mer regionalt relevante utdanningstilbud på universitetsnivå
- Bedre muligheter til etter- og videreutdanning
- Utvikle en strategi for digital pedagogikk for videregående opplæring
- Økt internasjonalisering i utdanningene
- Videreutvikle tilbudet i videregående skole
- Videreutvikle tilbudene om videregående opplæring til voksne, herunder tilbud til minoritetsspråklige
- Styrke de yrkesfaglige veiene til høyere utdanning

Strategi 2.1 Dimensjonere i tråd med arbeidslivets behov

Arbeidslivet har spilt inn mange konkrete utdanningstilbud i strategiprosessen. Arbeidet med dimensjoneringen av tilbudet innen videregående opplæring skal skje i samarbeid med arbeidslivet. En av de viktigste barometrene for behovet for faglært arbeidskraft er antall tilgjengelige lære plasser. Lære plassgarantien og lære plassgarantistene vil prioriteres når utdanningstilbudene skal dimensjoneres eller nye tilbud vurderes igangsatt. Herunder også nye tilbud som er tilpasset voksne. Nordland trenger videre å øke andelen studieforbereidte for å sikre tilstrekkelig rekruttering til høyere utdanning, som igjen vil bidra til høyere innovasjonsgrad i Nordland.

Eksempler på forslag til nye utdanningstilbud som framkom i strategiprosessen

- Montasjefag i bygg og anlegg
- Opplevelsesbasert reiseliv – på alle utdanningsnivå. Kurs i besøksforvaltning. Valgfag i reiseliv om helheten i reiselivet. Kokkeutdanning på flere steder.
- Fagskoletilbud, spesielt innenfor industrifag, automasjon, deltidsstudier for digitalisering, reiseliv, matfag, fagskole for bygg og anlegg.
- Røktare som også har teknologifag.
- Komplettering av helseutdanninger for utlendinger
- Digitalisering og automatisering
- Digital kommunikasjon
- Helsetekniker



Nord Universitet, Bodø.

Strategi 2.2 Videreutvikle fagskoletilbudet i Nordland

Fagskoleutdanning er høyere yrkesfaglig utdanning. Fagskolene har et stort potensial i å tilby kompetansetilbud til arbeidslivet, fleksibelt og i moduler tilpasset et arbeidsliv i endring.

Fagskolene har i mandat å raskt kunne tilby fleksible utdanningstilbud for arbeidslivet, men er underlagt krav til akkreditering av utdanning fra NOKUT før et nytt tilbud kan startes opp.

Den teknologiske utviklingen og endringene i arbeidslivet stiller stadig nye krav til kompetanseutvikling, også hos fagarbeiderne. I NHOs kompetansbarometer 2019¹⁵ fremgår det at i deres medlemsbedrifter er kompetanse på fagskolenivå det nest mest etterspurte kompetansenivået (fagarbeidere er mest etterspurt). Halvparten av bedriftene i undersøkelsen etterspør kompetanse på dette nivået, en fjerdedel svarer også at de etterspør det i stor grad.

For mange fagarbeidere er fagskoleutdanning også en viktig mulighet for videreutdanning, og gir kompetanse som kan tas i bruk direkte i arbeidslivet. Utdanningene er ofte tilrettelagt slik at de kan tas mens man er i jobb. Enkelte fagutdanninger gir også grunnlag for å søke om mesterbrev, noe som gir et grunnlag for lederjobber og etablering av egen bedrift.

Fylkeskommunen vil i oppfølgingen av strategien prioritere å styrke fagskoletilbudet i Nordland. Fagskoleutdanning tilbys i Nordland både av Nordland fagskole og private aktører. Nordland fylkeskommune har nylig gjennomført en fusjon av sine fem fagskoler til en samlet Nordland fagskole med felles rektor og styre. Målet er å styrke fagskolen og videreutvikle tilbudene i tråd med arbeidslivets behov.

Strategi 2.3 Mer regionalt relevante utdanningstilbud på universitetsnivå

I Nordland er det to universiteter som tilbyr utdanning gjennom faste campus: Nord universitet og UiT – Norges arktiske universitet.

Nord universitet har tre profilområder:

- Blå og grønn vekst
- Innovasjon og entreprenørskap
- Helse, velferd og oppvekst

Gjennom forskning og utdanningstilbud innenfor disse profilområdene ønsker Nord universitet å være en verdifull bidragsyter til at Nordland får tilstrekkelig og relevant kompetanse og arbeidskraft.

Fagprofilen til Nord universitet er spisset mot viktige profesjoner i offentlig sektor som for eksempel lærer- og sykepleierutdanning, økonomi og samfunnsvitenskap. Videre satses det innen havbruk og maritime næringer, reiseliv og landbruk. Nord universitet ønsker å satse på økt bruk av nettstøttet undervisning, samt samarbeide tett med aktører i regionen om utvikling av studieporteføljen for å bedre relevans, kvalitet og rekrutteringskraft.

Havbruk og reiseliv er også fylkeskommunens satsingsområder og her bør det ligge til rette for et tettere samarbeid om utvikling av utdanningene i tråd med arbeidslivets behov.

I Nordland har UiT hovedtyngden av sine utdanningstilbud innen ingeniørfag og teknologi, men har også tilbud i innen områder som sykepleie, økonomi og organisasjon og ledelse. Det jobbes med etablering av en utdanning i «industriell informatikk» på Mo i Rana i samarbeid med industrien. Bachelorutdanningen i datateknikk i Bodø er bygget opp i tett samarbeid med næringslivet, og det jobbes med å utvikle et mastertilbud hvor deler av studiet gis i Bodø. Det er også under etablering en lektorutdanning med spesialisering i realfag i Narvik. UiT har flere andre tilbud tilgjengelig som nettstudier.

¹⁵ NIFU Rapport 2019:16

For å styrke både universitetene og arbeidslivet vil fylkeskommunen stimulere til tettere samarbeid mellom universitetene og arbeidslivet om relevante utdanningstilbud på universitetsnivå.

Strategi 2.4 Bedre muligheter til etter- og videreutdanning

Læring hele livet må til i et arbeidsliv i endring. I dag er det for få som tar etter- og videreutdanning i Nordland. Det skal jobbes for å skape nye muligheter til å ta etter- og videreutdanning innenfor tema arbeidslivet har særlig behov for. Både offentlig sektor og bedrifter i hele fylket har spilt inn at utdannings- og opplæringstilbud må bli fleksible og kunne tilbys tilpasset bedriftenes hverdag og innholdet må tilpasses bedriftenes behov.

Det finnes muligheter til å lage nye kurs- og studietilbud gjennom midler bevilget til iverksetting av regjeringens kompetansereform «Lære hele livet». Her prioriteres å utvikle fleksible videreutdanningstilbud innenfor digital kompetanse og bransjeprogram rettet mot bransjer med spesielle kompetanseutfordringer, utvide forsøkene med modulbasert opplæring for voksne, styrke Kompetansepluss-ordningen, slik at flere arbeidstakere kan få opplæring i grunnleggende ferdigheter, samt forbedre utdanningsstøtten for voksne som tar videregående opplæring.

Ny teknologi gir nye rom for ulike former for nettstudier. Dette krever teknologiske plattformer som muliggjør nettundervisning. Men ikke minst krever det styrking av pedagogikk og fagdidaktikk som tar ut potensialet innenfor nettstudier. Nettstudier gjør at det kan gis utdanningstilbud der folk bor og jobber, også i distriktene, noe som er viktig for å få opp antallet som tar etter- og videreutdanning.

Strategi 2.5 Utvikle en digital pedagogikkstrategi for videregående opplæring

I årene framover vil vi oppleve stadig økende fart i digitaliseringen på arbeidsplasser og i samfunnslivet. Nordland fylkeskommune har også vedtatt en egen strategi for digitalisering. Den eksponentielle veksten i datakraft gir grunnlag for endringer vi i dag ikke kan forutse. En forutsetning for å håndtere dette er en befolkning med kunnskap i grunnleggende digitale ferdigheter. I læreplanverket i både grunnskole, videregående skole og rammeplaner for høyere utdanning er digitale ferdigheter definert som en grunnleggende ferdighet. Det er i dag store variasjoner i hvordan skolene jobber med grunnleggende ferdigheter. Her er det svært viktig å styrke lærernes digitale kompetanse og pedagogisk bruk av IKT. Men det handler også om å utvikle en pedagogikk som gir en systematisk tilnærming til digitale ferdigheter over år og tilpasset ulike fag. Viktige stikkord for elevenes kompetanse er personvern, sikkerhet, nettvett, forståelse for hva bl.a. internett er og kildekritikk. I tillegg er det viktig å lære koding og det «digitale språket». For å styrke arbeidet med grunnleggende digitale ferdigheter vil fylkeskommunen utvikle en digital pedagogikkstrategi for å konkretisere hvordan dette skal følges opp i videregående skole.

Strategi 2.6 Økt internasjonalisering i utdanningene

Arbeidslivet ønsker personer med ulik type internasjonal erfaring, da både språk, kultur og markedskompetanse er nødvendig for mange bedrifter. Både i videregående skole og i høyere utdanning er utveksling og studier i utlandet viktig. Signalene fra EU er også at programmer som tilrettelegger for internasjonalisering i utdanningene vil styrkes i nye utviklingsprogrammer etter 2020. Nordland fylkeskommune har flere samarbeidsavtaler med regioner i ulike deler av verden, og vil bruke disse avtalene bl.a. til å stimulere til internasjonalisering i utdanningene.

Strategi 2.7 Videreutvikle tilbudet i videregående skole

Læreplassgaranti

I februar 2019 gjorde fylkestinget vedtak om å innføre en læreplassgaranti i Nordland¹⁶. Dette vil være et hovedgrep for å styrke tilgangen på gode fagarbeidere i Nordland. Arbeidet krever et godt samarbeid mellom arbeidslivet, opplæringskontorene og de videregående skolene, og skal følges opp i lokale samarbeidsnettverk. Læreplassgarantien er prioritert oppgave i utdanningspolitikken og samarbeidet med arbeidslivet framover.

Fagfornyelse i videregående skole

Gjennom «Fagfornyelsen», i regi av Utdanningsdirektoratet, gjøres innholdet i læreplanene mer relevant. Alle læreplanene i grunnskolen og videregående opplæring fornyes gjennom Fagfornyelsen. De nye læreplanene skal legge gode rammer for mer dybdelæring og det skal bli bedre sammenheng i og mellom fagene og de forskjellige delene av læreplanverket. Ny teknologi får en større plass, bl.a. digitale ferdigheter, automasjon og velferdsteknologi. Fagfornyelsen være sentral i skoleutviklingsarbeidet framover, og Nordland fylkeskommune samarbeider tett med Nord universitet om skolebasert utvikling knyttet til Fagfornyelsen.

Oppgradere den teknologisk infrastruktur i videregående skole og Nordland fagskole

Utstyr er avgjørende for å styrke det teknologiske utdanningstilbudet i skolene. Det er et stort investeringsetterlep på utstyr i skolene i Nordland. Fylkesrådet prioriterer i sin politiske plattform å jobbe videre med utstyrløftet, og har satt av 100 millioner i budsjettet til utstyrsinvesteringer. Gjennom en fireårig plan skal det investeres i nytt utstyr innenfor industrifag (TIP), naturbruk, reiseliv, elektro og helse og oppvekst (velferdsteknologi). Det prioriteres å investere i utstyr som også bedriftene i fylket bruker.

Grunnskoleopplæring for minoritetsspråklige mellom 16-25 år

Gjennom IMDi har Nordland i tre år fått prosjektmidler til å gjennomføre grunnskoleopplæring for ungdom mellom 16-25 år. Selv om deltakerne tas inn i videregående skole, regnes året som et år 0. Det betyr at deltakerne ikke bruker av sin rett til videregående opplæring. De to første årene i prosjektarbeidet har vist svært gode resultater. Det har vært minimalt frafall underveis, deltakerne uttrykker god trivsel, og nesten samtlige har søkt seg inn i ordinær videregående skole etter gjennomføring av innføringsklassen.

For skoleåret 2019-2020 tilbyr Nordland 9 innføringsklasser for minoritetsspråklige. Klassene er spredt i alle regioner i fylket.

Strategi 2.8 Tilbud om videregående opplæring til voksne

Nettskolen i Nordland er fylkeskommunens primært tilbud til voksne med rett til videregående utdanning (som ikke har fullført videregående opplæring), både innenfor yrkesfaglige og studieforberedende program. Ifølge ny inntaksforskrift vedtatt høsten 2018, skal voksne over 25 år, med rett, få opplæring spesielt tilrettelagt for dem. Fylkeskommunen er i gang med å videreutvikle tilbudet i Nettskolen. Det er også etablert stedbaserte tilbud for voksne fra og med høsten 2019, samt en hybridmodell med undervisning gjennom Nettskolen supplert med fysiske samlinger. I tillegg er Nordland fylkeskommune med på flere nasjonale forsøke med modulstrukturert opplæring, spesielt tilrettelagt som en raskere vei til fagbrev..

Fylkeskommunen skal også bidra til opplæring av voksne som har fullført videregående opplæring, men har behov for et nytt løp. Mange videregående skoler har over flere år organisert sin oppdragsvirksomhet gjennom sine OPUS. Her er det i dag store variasjoner

¹⁶ 027/2019

mht. aktivitet og tilbudsproduksjon. I oppfølgingen av kompetansestrategien må det avklares hvordan fylkeskommunen ønsker å organisere sin oppdragsbaserte virksomhet, og hvordan den i samhandling og dialog med arbeidslivet og andre kompetanseaktører kan bidra til å ivareta regionale kompetansebehov som arbeidslivet har.

For voksne i jobb er det i Nordland lang tradisjon for samarbeid mellom fylkeskommunen, utdanningstilbydere og bedrifter om forberedende kurs for *praksiskandidater* (med fem års relevant praksis) før tverrfaglig eksamen og fagprøve. *Fagbrev på jobb* er en ny ordning for ufaglærte voksne i arbeid. Nettskolen i Nordland og OPUS (eller tilsvarende) kan ha roller i videreutvikling av dette.

Strategi 2.9 Bidra til utvikling av digitale læremidler for opplæring i samisk språk

Riksrevisjonen¹⁷ gjennomførte i 2019 en undersøkelse av samiskopplæringen i Norge hvor de konkluderte med at undervisningen i samisk var for lite satt i system, og store mangler på læremidler. På bakgrunn av dette har Nordland fylkeskommune, med støtte fra Sametinget, satt i gang et utviklingsprosjekt med mål om å utvikle digitale læremidler for elever i videregående opplæring. Det vil være avgjørende for utviklingen av samisk språk og kultur at man får til god undervisning og læremidler som er i takt med behovene i dagens samfunn.

Strategi 2.10 Bedre mobiliteten mellom fagbrev og høyere utdanning

Overgangsmulighetene mellom utdanningsnivå er viktig for kompetanseutvikling, livslang læring og endringer i karrierevalg for den enkelte. Det er også viktig for et arbeidsliv i endring. Det finnes i dag muligheter for å ta universitets- og høyskoleutdanning etter yrkesfag/fagbrev, men disse overgangene er lite brukt. Opptak til studier gjennom Y-veien forutsetter at du har relevant fagbrev, svennebrev eller yrkeskompetanse fra videregående skole. Studiene som tilbys gjennom Y-veien er tilrettelagt for personer med yrkesfaglig bakgrunn. Y-veistudier er vanligst innen realfags- og ingeniørutdanninger, men finnes også innenfor helsefag. Høyskolene og universitetene bør i større grad åpne for denne muligheten.

Det er også behov for bedre overgangsordninger fra høyere yrkesfaglige utdanning (fagskole) til høyskole- og universitetsutdanninger. Fylkeskommunen vil stimulere til at ulike overgangsordninger mellom utdanningsnivåene i større grad blir kjent og benyttet.

Satsingsområde 3: Synliggjøre de spennende mulighetene i arbeidslivet i Nordland

Nordland har i dag mange spennende arbeidsplasser, og det er stort rom for å skape spennende framtidige arbeidsplasser. Unges utdanningsvalg er av stor betydning for utviklingen i arbeidslivet. Rekruttering til utdanning er en viktig kilde til rekruttering av framtidig kvalifisert arbeidskraft.

Strategi 3.1: Styrke karriereveiledningen

Tilgang på profesjonell karriereveiledning for både ungdom og voksne er viktig et satsingsområde både nasjonalt og i Nordland.

Strategier:

- Styrke karriereveiledningen
- Dugnad for økt rekruttering til realfag og teknologifag
- Stimulere til at flere studenter får praksis gjennom utdanningen.

¹⁷ <https://www.riksrevisjonen.no/globalassets/rapporter/no-2019-2020/opplaringiogpasamisk.pdf>

Hva er karriereveiledning?

Karriereveiledning er et virkemiddel for å ta informerte valg av yrke, utdanning og arbeid. Veiledning om egne interesser, evner og ferdigheter opp mot utdanning og arbeidsmuligheter er sentralt. Tilgang på informasjon om rettigheter, arbeidsmarked og realkompetanse er også viktig i karriereveiledningen. God karriereveiledning kan forebygge feilvalg og frafall, motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg, og bidra til at den enkelte gjør mer bevisste valg av yrke og utdanning.

I februar 2019 behandlet fylkestinget sak 028 /2019 «Karrieresentrene i Nordland - erfaringer, strategier og videre arbeid». I denne saken ble det vedtatt omorganisering av Karriere Nordland fra ni til tre karrieresentre, samtidig som de ni lokasjonene opprettholdes. De tre nye sentrene følger samme inntaksområde som videregående skole, de skal være knyttet til tre videregående skoler, - en i Nordfylket, en i Salten og en skole på Helgeland. Dette er viktig for å styrke samhandlingen mellom karriereveiledningen i den videregående skole og for voksne. Tilbudet må i større grad ses i sammenheng.

I Stortingsmelding nr. 6 (2018-2019) «Oppgaver til nye regioner» viser departementet til at karriereveiledning kan inngå som et virkemiddel i arbeidet med kompetanseutvikling i fylkeskommunene. Karriereveiledning er foreslått som en lovfestet oppgave for fylkeskommunene. I den nasjonale satsingen inngår utvikling av digitale e- veiledningstjenester, som også vil gi nye måter å jobbe på i karriereveiledningen.

Karriereveiledning i grunnskolen er også viktig. Karrierevalget starter allerede der med tanke på muligheter/begrensninger valgene de tar i ungdomsskolen gir. Ulike måter for styrking av samarbeidet om karriereveiledning på tvers av utdanningsnivåene skal utvikles. Arbeidslivet har også en viktig rolle i å bygge kompetanse i karriereveiledningen om hvilke arbeidsmuligheter som finnes i de ulike delene av fylket.

Strategi 3.2: Dugnad for økt rekruttering til realfag og teknologifag

For å få til et løft innenfor realfag og teknologifag må flere studere disse fagene, på alle nivå. Det er gjennomført mange ulike kampanjer for å vise fram hvilke muligheter som finnes i arbeidslivet. Likevel må dette arbeidet videreutvikles.

Nordland tilbyr også studiespesialisering realfaglig forskerlinje, som vi nå har på tre skoler (Bodin, Narvik og Polarsirkelen). Linjene er etablert for elever som allerede før de søker til videregående, har bestemt seg for hva de skal fordype seg i. De får programfag allerede på Vg1 (vanlig studiespesialisering har ikke programfag på dette trinnet) og realfagsfordypning. Det er imidlertid kun Bodin videregående skole som har hatt god rekruttering til linjen, og det er derfor viktig å satse videre på rekruttering til forskerlinjen.

Fylkeskommunen vil sette realfag og teknologifag høyt på dagsorden. Vi skal kommunisere eksternt til dagens barn og unge, og deres foreldre at teknologifag er en viktig og spennende karrierevei. Vi må gjøre dette sammen med arbeidslivet og utdanningssektoren – vi må rett og slett ha en dugnad mellom partene for å få dette til. Fylkeskommunen skal invitere til et partnerskap for å utvikle en ny versjon av satsing på rekruttering til realfag- og teknologifag.

Strategi 3. 3 Stimulere til at flere studenter får praksis i arbeidslivet gjennom studiet

I mange studier ved universitetene har studentene praksis i løpet av utdanningen. Men dette gjelder ikke alle studier. Universitetsstudenter ønsker mer praksis i løpet av studiet, innenfor alle fagområder. Samtidig kan studenter være en ressurs for arbeidslivet og en måte å få i gang utviklingsprosjekter relevant for virksomhetene. En god praksisopplevelse kan også

bidra til å rekruttere kompetanse til kommunene/næringslivet, og en god måte for bedrifter å bli kjent med universitetene. Det finnes ulike modeller og metoder for å utvikle mer praksis i studiene. Det er fortsatt store muligheter for å forsterke dette arbeidet, og fylkeskommunen vil invitere universitetene og arbeidslivet til å utvikle ulike metoder for praksis i studiene i nye fag og forbedring i eksisterende fag. Arbeidet skal ses i sammenheng med å utvikle mer fleksible og varierte læringsformer og økt bruk av nettstøttede undervisningsopplegg

Satsingsområde 4: Bidra til bærekraftige og attraktive lokalsamfunn

Den demografiske utviklingen tilsier at Nordland ikke vil kunne dekke sitt framtidige kompetansebehov kun gjennom utdanning og kompetanseheving av de som blir født eller bor i Nordland. Endringene i demografi, arbeidsmarked og nye kompetansebehov har ført til at rekruttering av arbeidskraft er blitt mer krevende.

Tilgang på kvalifisert arbeidskraft blir en stor utfordring framover. Rekruttering til arbeidslivet henger derfor tett sammen med rekruttering av nye innbyggere i lokalsamfunnene.

Strategier:

- Tilflytting og rekruttering – utvikle ny og kraftfull satsing.
- Styrke arbeidslivets kompetanse og nettverk om rekruttering

I årene 2015-2018 flyttet 45959 personer til Nordland, mens 43931 flyttet fra fylket. Nordland har altså en relativt god tilflytting, men har større fraflytting enn øvrige fylker. Netto positiv flyttebalanse i disse årene skyldes innvandring.

Strategi 4.1. Tilflytting og rekruttering – utvikle ny og kraftfull satsing

Tilflytting og rekruttering jobbes det godt med i mange bedrifter og lokalsamfunn. Nordland fylkeskommune har finansiert og deltatt i mange prosjekter. Tilflyttingsprosjekt (2012-2018) har gitt mange viktige erfaringer. Vi vet mye om innvandreres utfordringer, at arbeidet med tilflytting må tas inn som et helhetlig perspektiv i planarbeid, det er stort behov for språkopplæring mv. Flytt hjem-kampanjer er gjennomført i store byer og på små steder, slik som Bodø i Vinden, Flytt heim på Helgeland. Trainee-programmene i de ulike delene av fylket viser at mange unge med utdanning vil flytte til fylket, men arbeidsgiverne kanskje er noe tilbakeholdne. I 2018 søkte over 568 personer med bachelor- eller mastergrad på trainee-programmene i fylket. 46 av disse fikk et jobbtilbud.

De ulike prosjektene har hver for seg stort sett gitt gode resultater, men likevel er det vanskelig å få volum i tilflyttingsarbeidet. Fylkeskommunen ser derfor behov for å oppsummere og evaluere erfaringene for å kunne systematisere og videreutvikle et mer kraftfullt tilflyttings- og rekrutteringsarbeid. I et nordområdeperspektiv er tilflytting og bosetting helt sentralt og arbeidet må ses i sammenheng med oppbygging av et samfunnsvitenskapelig nordområdesenter.

Erfaringene så langt viser at arbeidet med tilflytting handler om så mye mer enn jobb. Det handler om bolig, gode skoler og barnehager, mulighet for jobb nummer to, og jobb til to mv.

Dette betyr at tilflytting bør jobbes med som en del av en helhetlig plan både regionalt og lokalt. Fylkeskommunen har et ansvar for å utarbeide og følge opp regionale planer. Tilflytting må vurderes som et perspektiv i fylkeskommunens framtidige planarbeid. Samtidig vet vi at de som studerer i Nordland, også blir i Nordland. Det er derfor viktig at det legges til rette for et attraktivt skole og utdanningstilbud, og at det sikres læreplasser i hele fylket. Det er et viktig arbeid å rekruttere nye innbyggere til fylket, men vel så viktig er jobben med å beholde de vi har.

Strategi 4.2. Styrke arbeidslivets kompetanse og nettverk om rekruttering

Rekruttering av arbeidskraft har endret seg betydelig de senere årene. Fra å være lokal rekruttering, til å bli rekruttering fra andre deler av landet, og i noen tilfeller også fra utlandet. Mange jobber krever stadig større grad spesialkompetanse og behov for personer med høy utdanning. Å finne den rette kandidaten er dermed ofte krevende. Rekrutteringsverktøyene er også i endring. Tradisjonell annonsering er kanskje ikke nok, og en del stillinger må det jobbes med langsiktig for å finne rette kandidat. Nordland består av mange svært små enheter/bedrifter. Det er viktig at også disse bedriftene tiltrekker seg godt kvalifiserte søkere. Å ha kompetanse og kapasitet i bedriftene og i små offentlige virksomheter til å jobbe systematisk og moderne med rekruttering er ikke alltid lett.

Det er også viktig for Nordland at stillinger lyses ut bredt, slik at det øker muligheten for at folk utenfra kan søke jobb i fylket og bosette seg her.

Fylkeskommunen vil derfor arbeide aktivt overfor bedrifter og offentlige virksomheter med kompetanse- og nettverkstiltak - blant annet gjennom *Læreplassgarantien* - for å styrke og videreutvikle virksomhetenes rekrutteringsarbeid.



Foto: Kenneth Solfjeld

Satsingsområde 5: Inkludere flere i arbeidslivet og hindre utenforskap

For mange i Nordland står utenfor arbeidslivet (33 000 helt uten jobb eller utdanning), og ca. 6500 av disse er mellom 18 og 29 år. Mange av disse kan utgjøre en viktig ressurs for arbeidslivet. Utenforskap er en krevende situasjon for den enkelte, og for velferdssamfunnet.

Strategi 5.1 Partnerskap for integrering av arbeidskraftreserven

De som står utenfor arbeidslivet, kan være en krevende gruppe å jobbe med. Det er derfor behov for et tett og mer forpliktende samarbeid mellom Nav, Nordland fylkeskommune, kommuner og bedrifter. Forsterket innsats overfor de som er ute av skole og arbeidsliv er en nøkkel for å få flere i arbeid. Gruppa mellom 20 og 30 år er spesielt viktig å jobbe med.

Strategier:

- Partnerskap for integrering av arbeidskraftreserven.
- Gi flere uten varig tilknytning til arbeidslivet opplæringstilbud
- Legge til rette for at eldre arbeidstakere jobber mer.
- Videreutvikle arbeidsmarkedsbedriftene i Nordland.

I dag er det en stor arbeidskraftreserve i at mange jobber ufrivillig deltid. Det må jobbes med nye løsninger for å få flere til å jobbe fulltid, bl.a. i helsesektoren og varehandelen. Dette handler om både å utnytte potensialet i arbeidskraften og å skape attraktive arbeidsplasser og rekruttere nye til yrker med rekrutteringsbehov. Arbeidet med heltidskultur er også sentralt i dette arbeidet da deltidsjobber også bidrar til at man bare får tatt i bruk deler av ønsket arbeidskraft.

Strategi 5.2 Hindre utenforskap hos ungdom

Andelen unge mellom 15 og 29 år som IKKE er i arbeid, under utdanning eller i yrkespraksis har vært stabil over tid, også i Nordland. Internasjonalt benevnes denne gruppen som NEET (Not in Employment, Education or Training). Situasjonen i Nordland kjennetegnes ved at en litt større andel av disse ungdommene er kvinner. Geografisk sett er størst andel bosatt på mindre tettsteder eller i spredtbygde strøk. Risikoen for å være i NEET-kategorien øker ved manglende videregående opplæring, hvis man er utenlandsfødt og ved helseproblemer

Dette er en utfordring som må løses i fellesskap mellom flere, men Nordland fylkeskommune vil ta et særlig ansvar sammen med NAV. God forebygging er løsningen for å løse NEET problematikken:

- **Helhetlig elev- og lærlingetjeneste fra 01.01.2020:** Elev- og lærlingetjenesten ved de videregående skolene er samlet til en tjeneste for å få til et mer helhetlig tilbud, uavhengig av hvilken skole man går på og hvor man bor. I tjenesten skal rådgivere, PPT, formidlingskoordinator, helsesøster, oppfølgingstjenesten, psykiatrisk sykepleier og miljøtjenesten inngå.
- **Økt fokus på overgangen fra grunnskole til vgs. til høyere utdanning:** Fylkesråden for utdanning vil ta initiativ til møte med fylkesmannen og kommunene til et forsterket samarbeid om det helhetlige 13-årige skoleløpet.

Strategi 5.3 Gi flere uten varig tilknytning til arbeidslivet opplæringstilbud

Voksne som er utenfor eller med en løs tilknytning til arbeidslivet, trenger andre og gjerne mer fleksible opplegg for å gjennomføre en fagutdanning. Det gjelder en del som av forskjellig grunner har slitt med

å gjennomføre skolen, og en del minoritetsspråklige. For å sikre økonomisk støtte til livsopphold samtidig som de gjennomfører opplæring, er det gjerne nødvendig med et samarbeid mellom flere parter, som fylket, NAV, IMDi Nord, kommunene og praksisbedrifter. Nordland deltar i et nasjonalt forsøk der et slikt samarbeid blir prøvd ut (i Ofoten, Lofoten, Vesterålen og Salten) gjennom modulstrukturert fag- og yrkesopplæring i en del lærefag. Narvik, Vågan, Hadsel og Andøy kommune deltar også i forsøk med modulstrukturerte læreplaner i forberedende voksenopplæring og i forsøk sammen med fylkeskommunen der forberedende voksenopplæring og fag- og yrkesopplæring kombineres. Formålet å prøve ut en sammenhengende og helhetlig opplæring som en raskere vei fram mot fagbrev og jobb for mange innenfor denne målgruppen.

De ulike innvandrergruppene har ulike utfordringer knyttet til å komme inn i det norske arbeidslivet, men felles for mange voksne er at de ikke behersker norsk godt nok. Mange innvandrere har i snitt høyere utdanning enn øvrige deler av befolkningen. Samtidig er det en del minoritetsspråklige voksne med ingen eller lite utdanning og som har behov for klassebaserte tilbud med faste rammer og tett oppfølging. Her kan egne yrkesfagklasser for voksne minoritetsspråklige være egnede tiltak. Arbeidet med nye standardelementer i introduksjonsprogrammet, som pågår nå, skal også bidra til at flere skaffer seg formell

kompetanse i opplæringen. Flere skal få mulighet til å ta grunnutdanning, videregående opplæring og fagbrev som en del av introduksjonsordningen.

Tilflyttingsprosjektet har satset på å utvikle kompetanse og metoder for å integrere flere innvandrere i arbeidslivet. Språkopplæring, språkkurs, mentortilbud, etablererkurs for innvandrere, støtte til arbeidsgivere som ansetter innvandrere og tidlig veiledning fra karrieresentrene er noen tiltak som synes å ha god effekt.

Mange innvandrere kommer til Norge med kompetanse fra hjemlandet som må kompletteres for å kunne godkjennes i Norge. Dette gjelder blant annet fagarbeider, sykepleiere, økonomer, teknikere og ingeniører. For eksempel vet vi at det er mange i Nordland som har sykepleieutdanning fra land utenfor EØS. Gjennom oppfølging av kompetansestrategien blir det viktig å få på plass kompletterende utdanning for disse.

Å øke norskkompetansen til minoritetsspråklige, eller bygge på medbrakt fagkompetanse for norsk godkjenning er viktig å finne gode løsninger på. VISKA¹⁸ prosjektet som, Nordland fylkeskommune har deltatt i, har hatt som målsettingen å synliggjøre og vurdere realkompetansen til beboere i integreringsmottak, for å bidra til kortere vei ut i utdanning eller arbeid. Erfaringene fra prosjektet, har satt lys på både muligheter og utfordringer, men viser at tett samarbeid mellom fylkeskommunen, øvrige utdanningsaktører og ansvarlige myndigheter er helt nødvendig.

Strategi 5.4 Legge til rette for at eldre arbeidstakere jobber mer

Eldre personer kan være en viktig ressurs for arbeidslivet. Å stimulere til at flere eldre jobber lenger er viktig for tilgangen på arbeidskraft. Samtidig er de som går av med pensjon en potensiell ressurs for arbeidslivet ulike måter. Meld.St.15 *Leve hele livet* peker på disse forholdene med fokus på seniorressursen. Eldre er viktige i frivillig sektor, de kan starte suksessrike nye bedrifter og de kan brukes som mentorer/rådgivere i krevende prosjekter/prosesser i arbeidslivet. Silver Economy er et begrep som setter seniorressursen på dagsorden og kan være et entreprenørielt fundament som skal

¹⁸ Visible Skills of Adults, Kompetanse Norge

utredes videre.

Strategi 5.5 Videreutvikle arbeidsmarkedsbedriftene i Nordland Arbeidsmarkedsbedriftene i Nordland er viktige ressursentre for personer som står varig utenfor arbeidslivet eller som trenger arbeidstrening for å komme i jobb.

Arbeidsmarkedsbedriftene står nå i en omstillingsprosess som følge av endringer i NAVs satsinger. Arbeidsmarkedsbedriftene bør utvikle sine tilbud og tjenester for å kunne lage mer mangfoldig tilbud for å få flere tilbake i arbeidslivet. Nordland fylkeskommune er en deleier i flere av arbeidsmarkedsbedriftene, og vil gjennom en aktiv eierpolitikk bidra til utvikling av selskapene.



Foto: Karoline O.A. Pettersen

Del 5 Gjennomføring

Partnerskap

For å lykkes med en offensiv kompetansesatsing må mange aktører samarbeide. Hovedstrategien for å øke kompetansen i befolkningen er å styrke samarbeidet mellom arbeidslivet, utdanningssektoren, kunnskaps- og forskningsmiljø og virkemiddelaktører. Det kreves samarbeid på flere nivå.

I Nordland har vi innovative bedrifter, bedriftsnettverk, klynger og næringsforeninger. Fylkeskommunen vil invitere klynger og nettverk til å være strategiske diskusjonspartnere i utvikling av tilbud ved videregående skole, fagskole og universitetene.

Det vil også være behov for et systematisk, strategisk samarbeid med aktører innenfor offentlige og private velferdsproduserende virksomheter for samme formål.

Fylkeskommunen vil invitere sentrale parter til en styringsgruppe for oppfølgingen av strategien. Nord universitet og UiT – Norges arktiske universitet er selvfølgelig samarbeidspartnere med myndighet til å direkte påvirke hvilken kompetanse som utvikles i fylket. NAV, KS, NHO, IMDi og LO er også sentrale partnere med oversikt over de faktiske kompetansebehovene i regionen. Fylkesmannen bidrar til styringsgruppen med et helhetlig perspektiv på utdanningsløpet- og tilbudet. Styringsgruppen vil også ivareta en rolle som partnerskap for Karriere Nordland. For løpende oppfølging av strategien vil fylkeskommunen invitere ulike aktører inn i tematiske arbeidsgrupper. Disse skal rapportere til styringsgruppen.

Fylkeskommunen ønsker også å styrke Forum for kompetanse og arbeidsliv. Forumet har vært ledet av Nordland fylkeskommune, og sammensatt av representanter fra NFK (fylkesråd utdanning og næring samt administrativ ledelse og aktuelle rådgivere fra samme avdelinger), partene i arbeidslivet, KS, RKK, NAV, IMDi, videregående skole, Nord universitet, UiT – Norges arktiske universitet, forskningsvirksomheter og kunnskapsparkene. Fylkeskommunen ønsker å utvikle forumet som et bredt sammensatt partnerskap og som et kompetanseforum for Nordland. I det videre arbeidet vil vi utrede hvordan et slikt partnerskap bør organiseres.

Utvikle kunnskapsgrunnlaget for kompetansepolitikken

For å utvikle kompetansepolitikken må det jobbes med videre analyser av kompetansebehov, evalueringer av satsinger, kartlegge god praksis, oppsummere erfaringer, synliggjøre tilbud, og videreutvikle oversikt over kompetanseaktørene. Fylkeskommunen ønsker å bygge opp

aktører til å kunne ta nasjonale og internasjonale posisjoner i kompetansepolitikken, både gjennom forskning og operativt arbeid med kompetanseutvikling. Fylkeskommunen vil følge opp gjennom to strategiske løft:

Kompetansepiloter

Som del av kompetansereformen *Lære hele livet*, har regjeringen satt av midler til en ordning med Kompetansepiloter. Der får fylkeskommunene penger til å utvikle nye tiltak for å koble næringslivets behov for kompetanse med lokale og regionale etter- og videreutdanningstilbud. Nordland fylkeskommunene ønsker å bruke disse midlene til å utvikle karrieresentrene som brobyggere mellom de regionale aktørene. Kunnskapsparken Helgeland er invitert som samarbeidspartner i dette arbeidet, for å utvikle en god modell for denne ordningen i Nordland.

Samfunnsvitenskapelig forskningssenter i nordområdene

Som en del av kompetansestrategien må også forskningsinfrastrukturen i Nordland videreutvikles. For å øke bosettingen og verdiskapingen i nord trengs det mer forskningsbasert kunnskap om sammenhengen mellom økonomisk vekst og utvikling og samfunnsmessige og sosiale forhold. Forskningsmiljøene i Nordland kan ta en nasjonal posisjon på kunnskap om samfunns- og næringsutvikling i nord. Fylkeskommunen vil derfor i samarbeid med Nord universitet og Nordlandsforskning arbeide for at det etableres et samfunnsvitenskapelig forskningssenter i Nordland innenfor tematikken.

Kunnskapsoppbyggingen i senteret vil utgjøre et viktig grunnlag for politikkutformingen i nordområdene, og bidra til utviklingen av nye strategier og tiltak for en bærekraftig samfunns- og næringsutvikling.

Utvikle virkemidlene for kompetansepolitikken

Nordland fylkeskommune har flere virkemidler for utvikling av kompetansepolitikken. Det viktigste er utvikling av tilbudene ved videregående skoler og Fagskolen i Nordland. I tillegg forvalter fylkeskommunen tilskuddsordninger som kan bidra til finansiering av utviklingsprosjekter.

Fylkeskommunen får ikke lengre regionale utviklingsmidler, men det er varslet ulike ordninger for oppfølging av det regionale kompetansearbeidet. I statsbudsjettet for 2020 ble det lagt inn midler for karriereveiledning og det vil bli utlyst midler for arbeidet med regional kompetansepilot. Flere tiltaksmidler vil komme i den meldingen om oppfølgingen av kompetansereformen, våren 2020.

Fylkeskommune vil også ta en rolle i å koordinere og synliggjøre virkemidler og tilskuddsordninger i regi av andre offentlige aktører.

Institusjonsbygging og strategiske partnerskapsavtaler

For å ta nye grep i kompetansepolitikken vil Nordland fylkeskommune invitere strategisk viktige aktører til et tett samarbeid. Spesielt viktig er det å videreutvikle de to universitetene vi har i Nordland, Nord universitet og UiT – Norges arktiske universitet. Politi- og høgskolen er også en viktig institusjon å styrke samarbeidet med. Andre aktører er også viktige og samarbeidsform vil vurderes etter formål og behov.



Universitetet i Tromsø, Narvik. (Foto: Espen Eidum.)

Litteratur- og referanseliste

- Gjertsen, A., Vinogradov, V. og Antonsen, K.M. (2018) *Regional kompetansestrategi for Nordland: datagrunnlag og diskusjoner*. Arbeidsnotat nr. 1007/2018, Nordlandsforskning, Bodø
- Kalstø, Å.M. og Sørbø, J. (2018) *NAVs bedriftsundersøkelse 2018*, Notat 1-2018, NAV
- Kommunal og regionaldepartementet (2011) NOU 2011/3: *Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet*.
- Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2017, Nordland. KS 15.10.2018
- Kunnskapsparken Bodø (2019) Rapport *Indeks Nordland 2019*
- Langset, B. og Sørli, K. (2017) *Flytting gjennom fasen 15-40 år i Nordland. Motiver. Yngrebølge*. NIBR-notat 2015:107
- Mariussen, Å. (2018) *Innovasjonsstrategi og kompetansestrategi for Nordland*. Prosjektnotat nr. 14, Prosjektnummer 102011144 Nordlandsforskning og SINTEF
- Bedriftsundersøkelse 2019, NAV
- Nergård, Kristine og Svarstad, Elin, (2019) *Utleie/innleie av arbeidskraft i Nordland*, FAFO-notat januar 2019
- Norges forskningsråd (2018) *Regionale kunnskapsgrunnlag 2018. FoU-basert innovasjon i næringslivet – statistikk og indikatorer*. Kunnskapsgrunnlag for Nordland s 50-53. Norges forskningsråd november 2018.
- Rørstad, K. mfl. (2018) *NHOs Kompetansebarometer 2018. Resultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2018*. NIFU rapport 2018:23
- Sparebank1Nord-Norge (2017) *Konjunkturbarometeret for Nord-Norge 2017*. Arbeidsmarkedet i Nord- Norge - 2017. Fem ubalanser.
- Sparebank1Nord-Norge (2018) *Konjunkturbarometeret for Nord-Norge 2018*, oppdatert mars 2019, presentert av Nordlandsforskning og Kunnskapsparken Bodø, for Sparebank1Nord-Norge www.kbnn.no
- Walbækken, M.M., Steen, J.I. og Røtnes, R (2018) (2018) *Framtidens kompetansebehov i Nordland fylke*. Rapport 12-2018 Samfunnsøkonomisk analyse

Politiske dokumenter og saker

- Kunnskapsdepartementet m.fl. (2017) *Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021*
- Meld.St.6 (2018-2019) *Oppgaver til nye regioner*
- Kunnskapsdepartementet (2018) *Kompetansereformen «Lære heile livet»*. Statsbudsjettet 2019
- Politisk plattform for Nordland 2019 – 2023
- Det studieforberedte Nordland, FT-sak 133/2018
- Fylkesplan for Nordland 2013-2025 Regional Plan
- Innovasjonsstrategi for Nordland 2014-2020 – *Et nyskapende Nordland*
- Karrieresentrene i Nordland – erfaringer, strategier og videre arbeid, FT-sak 028/2019 -2018
- Læreplassgaranti i Nordland, FT-sak 027/2019
- Muligheter og mestring – Handlingsplan videregående opplæring for voksne 2018-2021, FT-sak 094/2018
- Regionalt kompetansearbeid i Nordland, FT-sak 064/2018
- Regional plan for landbruk i Nordland 2018 – 2030, med handlingsprogram
- Tilflytting og rekruttering fra utlandet – *Sluttrapport Tilflyttingsprosjektet – endelig*, FT-sak 054 Videregående opplæring i Nordland, Tilstandsrapport 2018, FT-sak 026/2019



Vedlegg 1 Oppsummering av innspill som kom i strategiprosessen

Tilbud, struktur, rekruttering

- Tilbud om utdanning må henge sammen med satsinga i Nordland
- Offentlig sektor: jobbe med kapasitet i utdanningen og systematisk rekruttering
- Elevene må få informasjon om de reelle behovet i kommunen og presentert linjene deretter
- Utdanning til ungdom må gjøres attraktivt for å selge inn de fagene som næringslivet har behov for – skape rollemodeller
- Ønske om faglig påbygging nært arbeidsplassene- der man bor
- Behov for EVU-tilbud i mange varianter, tilbudt på arbeidslivets premisser: webinar/korte kurs – modulbasert opplæring
- Lærlingebehov: Kjemiprosess, helse- og omsorg, byggfagene
- Tilskuddsordninger til lærekandidater
- Engasjement fra videregående skole kunne vært bedre med tanke på å inngå avtaler med arbeidsgivere. Nå er det arbeidsgivere som må etterspørre, og det blir feil. Problemer med å få elevene inn på de områdene hvor det trengs lærlinger kan løses ved godt samarbeid mellom arbeidsliv og grunnskolen/vgs.
- Fagskole viktig. I dag er det for lite tilbud. Bør utvikles ut fra lokale behov
- Få på plass kompletterende utdanning for mennesker med utdanning utenfor EØS
- Behov for økt fleksibilitet i skolen når det gjelder tilbudsstruktur: kunne utvikle, legge ned, opprette og kombinere tilbud (flerfaglige klasser)
- Skolene må ut i bedriftene og rådgiverne må få opplæring om arbeidslivet i sin region.
- Rådgiverkompetansen i skoleverket må styrkes
- Jenter tar lengere utdanning, og forlater distriktet først- jenter må rekrutteres ut i distriktene
- Unge utflyttede som vil tilbake mangler inngangsporter til bedriftene. Ledige stillinger bør i større grad annonseres slik at det når unge utflyttede
- Voksenopplæringstilbudet må være i et læringsmiljø som er sosialt og med samhandling mellom mennesker, ikke nødvendigvis være koblet til en læreplan i vgs.
- Trainee ordninger for innvandrere med høyere kompetanse.
- Nettskolen bør ha studiesteder- for voksne med lite studieerfaring
- Politisk styrt søking. Virkemiddelordning for å få ungdom til å søke disse.
- Behov for høyrere utdanning: Bygg- og anlegg, transport, ingeniører, økonomi og teknologi
- Karrieresentrene viktige i dette: Nettstøttede ingeniørutdanninger og fagskoleutdanninger eksisterer, må kunne organiseres lokalt i samarbeid med karrieresentrene
- Rekruttere ledere med internasjonal erfaring og nettverk
- Stort behov for arbeidstakere innen helse, lærere og barnehagelærere
- For lite studieplasser for sykepleiere. NOKUT-krav til hinder for alternative modeller
- Opplæringsløp fra fagutdanning til fullført sykepleier lokalt- bidrar til å beholde arbeidskraften
- Mentorordningen for nyutdannede bidrar positivt og sørger for at nyutdannede blir i yrket
- Samtidsundervisning på internett kan bidra til at flere tar utdanning og videreutdanning

- Legge bedre opp til utdanningsmesser
- Økt hospitering av elever ute i bedriftene – la elevene prøve ut
- Bedriftene må bli flinkere til å ta imot traineer og lærlinger
- Skolene må være mer fremoverlent - nå frem til ungdommene - sosiale medier
- Få opp statusen/attraktiviteten i yrker som: reiseliv, mekanisk- og andre håndverksfag
- Et mer oversiktlig system for hvor man kan få hjelp og bistand i forhold til kompetanseutvikling kan gjøre regionen mer attraktiv.
- Fagskolen må arbeide systematisk for å utarbeide tilpassede tilbud til de ulike regionene - nært samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og næringslivet
- Gi flere muligheter til Y-veien
- Behov for rekruttering til forskerstillinger- internasjonalt marked
- Forsvaret satser stort i Ofoten- krever mellom 500-1000 nye ansatte, kreves samhandling med forsvaret
- Et bedre bolyst/bosetningsprogram
- Rekruttering må ses i en større sammenheng. Rekruttering fra andre regioner er en slags «kannibalisme». Vi må jobbe bedre med de som kommer utenfra/fra utlandet.
- Nasjonalt 40 000 nye helsefagarbeidere innen 2030
- Helsevesenet: Forutsigbarhet i stillingsprosenter, kommuner og sykehus må være motivert til å gjøre endringer – flere i 100 prosent stilling

Arbeidskraftreserven

- Introordningen er for dårlig, noe som gjør at norskferdighetene er for dårlige til formidling ut til ordinært arbeid.
- Sosiale møteplasser er viktige for å utvikle språk og integrering
- Store utfordringer med tanke på at de voksne minoritetspråklige fra høsten 2019 ikke skal ha plass i videregående-opplæring. Her må fylkeskommunen gjøre noe. Denne gruppen mestrer ikke nettskolen – ulik læringskultur
- Å arbeide med innvandrernes dataferdigheter er viktige før de kan bruke nettbaserte tilbud
- Bedrifter må stimuleres til å ta inn arbeidskraft og bidra til språkopplæring med tilskudd og mentorordning
- Kvalifisering fremfor utplassering- spesielt for ungdom NEET.
- Oppfølging av lærlinger og unge arbeidstakere, spesielt de som er tilflyttet, må ivaretas slik at de blir
- Samhandling (NAV, kommuner og fylket) om utviklingsprosjekter, langsiktig og kortsiktig
- NAV må gjøre avtaler med mange aktører som kan ta i bruk mennesker fra arbeidskraftreserven
- Større handlingsrom vil gi større muligheter for å tilpasse til både individer/grupper og lokale forhold.
- Må åpne opp for at det offentlige kan lempe på noen av kravene til kvalifikasjoner, fordi det ekskluderer for mange
- Generelt et ønske om mer samarbeid mellom relevante virkemiddelaktører.

- Det er også viktig å sette søkelys på «24 timers-mennesket» i tiltak rettet mot arbeidskraftreserven. Det er viktig at mennesker trives også utenfor arbeidsplassen for å integreres. Her må lag og foreninger også involveres.
- Arbeidskraftreserven, kompetansereserven – ofte stedbunden, digitaliseringsstrategi for å levere nettbaserte kompetanseløsninger.
- Jobbe systematisk med grupper som ikke ferdigstiller utdanningen sin
- Ta de ungdommene som vi vet ikke blir å gjennomføre vgs. og gi dem en praktisk vei- identifisere og kartlegging i ungdomsskolen
- Eldre arbeidstakere, spesielt innen helse, bør holdes lenger i jobb

Teknologisk kompetanseløft

- Økt digital kompetanse-generelt
- Velferdsteknologi: Hvordan får man dette inn i vgs-skole og høyere utdanning?
- Behov: Automasjon, robotisering, teknologisk løft i helse- og omsorgsteknologi, velferdsteknologi
- Starte med teknologiske verktøy tidligere i skolen
- Store muligheter innenfor bruk av simulator og VR-teknologi i fagopplæringen
- Partnerskap mellom ulike aktører for felles kompetanseløft innenfor teknologi
- Behov for teknologisk forskning og utdanning ved Nord universitet og UIT. Det som skjer, er lite kjent. Hvordan kan dette distribueres ut i regionen?
- Må satses på realfag i videregående skole
- Støtte til oppfølging av doktorgrad i arbeidsliv.
- Utstyr til yrkesfag og studiespesialisering er helt avgjørende for å kunne ta teknologi inn i undervisningen
- Mye av opplæringen som skjer i skolen er utdatert og utstyret er avleggs, resultatet er da at elevene kommer ut med feil kompetanse
- Viktig med EVU-tilbud for lærere innen teknologi
- TIP bør hete Teknologifag – da vil flere unge forstå og koble seg på
- Digital infrastruktur: Vi må ha bredbånd over hele fylket slik at det kan være studiesteder for oppkobling på nettstudier. Må ha samlingsteder lokalt med god digital infrastruktur.

Mobilisering og partnerskap for kompetanseutvikling

- Lage et møtepunkt/forum for utdanningstilbydere, næringsliv og kommuner- lokalt og regionalt - nettverkssamarbeid
- Etablere en «kompetansklynge» for å samle utdanningsinstitusjonene og arbeidsgivere med behov for kompetanseheving. Kontakt med næringen. - gjensidig informasjonsutveksling
- Lage flere kompetansekrav i offentlige anbudskonkurranser
- Lage gode overganger (skole-skole, jobb-skole-jobb)
- Sørge for at det lønner seg å være i jobb og ha riktig kompetanse til jobben
- Ha et system for å huke tak i arbeidsgiverne og informasjon/bevisstgjøre om krav som kommer til å dukke opp, vedr. krav om kvalitet, bærekraft og kompetanse

- Tilrettelegge for utvikling for den enkelte ansatte. Samarbeid!
- Arbeidsgiverne må bevisstgjøres på fremtidige krav og utvikling
- De mindre bedriftene sliter med å gi mye til kompetanseutvikling og tenke strategisk
- Bedriftene har i liten grad en strategisk kompetanseplan. Bedriftene må mobiliseres til å tenke: studiesenter
- Jobbhus eller studiehus i hver kommune
- Vurdere kurs og annet som er gjennomført- den faktiske kompetansehevingen - anerkjennes ikke før man får papir eller det har kostet noe. Bevis.
- Mer individbasert ledelse – ulike opplegg for ulike ansatte
- Motivasjon for kompetanseheving, både for arbeidstaker og arbeidsgiver
- Fremsnakke egen region- mer positivisme
- Problematisk å få tak i framtids-trender i SMB/BSB grunnet kapasitet
- Lærerne må ut i bedriftene for å hospitere
- Bedre samarbeid internt i NFK, utdanning og næringsavdelingen må samarbeide
- En må løfte de ungdommene som har grunnskole som høyeste utdanningsnivå til å fullføre videregående opplæring. Dette innebærer å ha ett bedre oppfølgingssystem for ungdom som må flytte på hybel for å ta videregående skole. Bemannede hybelhus?
- Næringsmaster i stedet for nærings-Ph.d.. Vi må bygge oss opp fra det nivået vi er på.
- Viktig i offentlig sektor å kartlegge virksomhetenes kompetansehull og jobbe systematisk med å tette dem.
- «Jo færre parter i en avtale, desto større sjanse for at noe blir gjort»
- Fylkeskommunen må sørge for at politiske vedtak og føringer og arbeid ift. høyere instanser - minst mulig papirmølje
- Fylkeskommunen må initiere og medfinansiere forumer for kompetanse og næringsutvikling - finansiere kurs
- En ansvarlig koordinator i regionen med ansvar for å koordinere kompetansearbeidet.
- Det er mangel på en god oversikt over de utdanningstilbudene som finnes.
- Nordland fylkeskommune bør utarbeide en utdanningsmelding som publiseres hvert år. Den bør inneholde hvilke endringer som er kommet i utdanningstilbudene og hva som er nytt.
- Mange aktører jobber med de samme tingene uten å kjenne til den andres arbeid. Her må det samordnes bedre.
- Regionalt og tverretatlig samarbeid på tvers av kommunegrensen må utvikles/forsterkes- vi er for små hver for oss.

