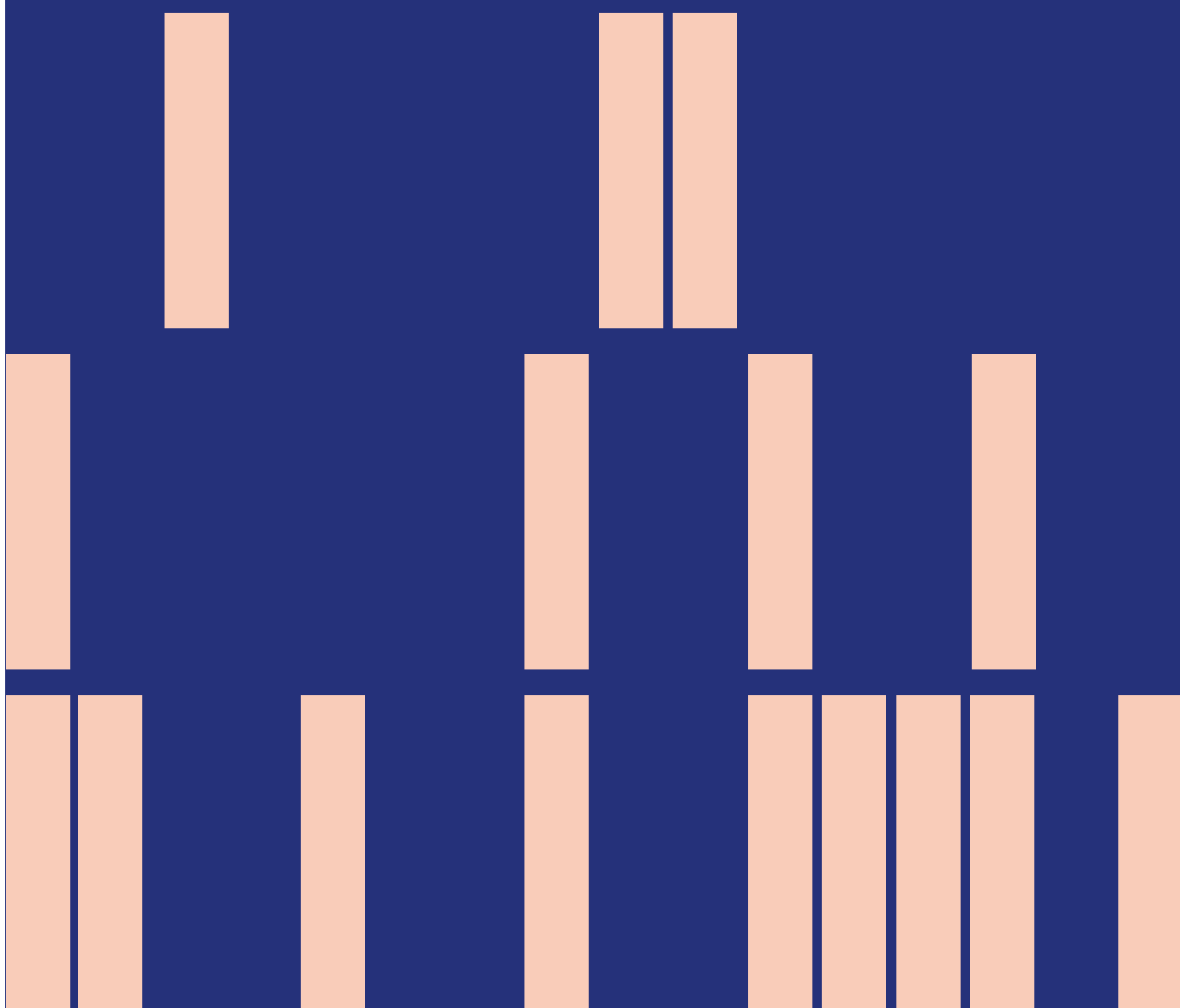


Regionalplan kompetanse





Innhold

Forord	5
Planen på fem minutter	6
1. Innledning	10
1.1 Bakgrunn og innhold	12
1.2 Målgrupper	12
1.3 Organisering og medvirkning	12
2. Mål	14
3. Aktøroversikt	16
4. Kompetanseforum Rogaland	20
5. Drivere av kompetansebehovet	22
5.1 Digitalisering	24
5.2 Klima- og miljøendringer og grønn omstilling	26
5.3 Demografiske endringer	28
6. Kompetansegap	30
6.1 Bakgrunn	31
6.2 Innsatsområder	33
6.2.1 Høyere utdanning og forskning	36
7. Omstilling og rekvalifisering	40
7.1 Bakgrunn	41
7.2 Kompetansebehov fremover og innsatsområder	43
8. Mobilisering av arbeidskraftressursen	46
8.1 Bakgrunn	47
8.2 Innsatsområder	50
9: Oppsummering og veien videre	56
Bibliografi	58



Forord

Digitalisering, klima- og miljøendringer, omstilling til nye grønne næringer, aldringen av befolkningen og utenforskap er blant vår tids største samfunnsutfordringer. Et fellestrekk for disse utfordringene er at de skaper nye kompetansebehov og dermed et gap mellom det vi kan, og det vi trenger å kunne. Hvis målet er et fremtidsrettet og bærekraftig samfunns- og arbeidsliv, må dette kompetansegapet tettes.

Kompetanse er et begrep som kan defineres både vidt, bredt og spisst. På individnivå kan det sies å være kunnskaper, ferdigheter og holdninger som er nødvendige å ha for å utføre en jobb. Spesifikk fagkompetanse for å møte krav til formell utdanning kan i mange sammenhenger bli sett på som den viktigste kompetansen. I tillegg er det også sosial kompetanse som står sterkt i mange sammenhenger. Samfunnsutfordringer som krever omstilling både av den enkelte, av samfunnet og av arbeids- og næringsliv, krever kanskje mest av alt læringskompetanse; en evne til å tilegne seg ny kunnskap, nye ferdigheter og holdninger. De samme samfunnsutfordringene vil også kreve endringskompetanse; evne og vilje til å gjennomføre de endringene som må til. Rogaland fylkeskommune skal gjennom sin rolle som samfunnsutvikler vise vei og koordinere den offentlige innsatsen i dette arbeidet, og legge til rette for samarbeid mellom sentrale aktører på utdanningsfeltet, næringslivet og offentlige velferdstjenester.

En rekke faktorer spiller inn i dette arbeidet. Kompetansebehov som oppstår på bakgrunn av grønn omstilling, demografi og nye næringer kan være vanskelig å forutse. En ting som er sikkert, er at kompetansebehovet er i endring. Mye av dagens kompetanse er



Ole Ueland
fylkesordfører

likevel grunnlag for omstilling til fremtidens arbeidsoppgaver. Når ingen av oss er sikre på hva vi skal gjøre i fremtiden, er det beste vi kan gjøre å sikre at vi ikke bare tilbyr utdanning, men også rustet befolkningen for kompetanseutvikling for fremtidens arbeids- og næringsliv.

Hvordan kan vi bygge, utvikle og ivareta kompetanse, livslang læring og karriereutvikling for et bærekraftig og inkluderende Rogaland? Hvordan skal vi samarbeide, hvilke arenaer skal vi bruke, hva skal vi prioritere og hvorfor? Hele Rogaland er grunnlaget for kompetanseplanen. Samtidig er Rogaland et fylke med flere avgrensede geografiske regioner, der de lokale distriktperspektivene vil være viktige.

Planen på fem minutter

Kompetanse og mangel på folk forventes å bli nøkkelutfordringer i framtidens arbeidsliv. Hvordan skal Rogaland tiltrekke seg og sikre nødvendig kompetanse og arbeidskraft? Dette spørsmålet krever kunnskap, samarbeid, og veloverveide valg på tvers av samfunnsområder.

Dette er målet

Hovedmålet i Regionalplan Kompetanse er å sikre samsvar mellom arbeidslivets kompetansebehov og arbeidsstyrkens kompetanse. Dette innebærer etablering av forpliktende samarbeid mellom privat næringsliv, offentlig sektor og utdanningsinstitusjonene. For å oppnå hovedmålet har vi konkrete delmål. Delmålene er kartlegging av kompetansegap, hurtig omstilling av virksomheter og rekvalifisering av arbeidsstyrken, samt mobilisering av voksne som står utenfor arbeidsmarkedet.

Hvordan skal vi nå målet?

Kompetanseforum Rogaland er en samarbeidsarena på fylkesnivå som vil spille en viktig rolle i å forme og iverksette regional kompetansepolitikk. Rogaland fylkeskommune er pådriver for organisering og drift av Rogaland Kompetanseforum.

Forumets sammensetning har i planperioden vært bred og inkludert likestilte representanter fra ulike nøkkelorganisasjoner:

- KS, kommunesektorens organisasjon
- NAV Rogaland
- Landsorganisasjonen Rogaland (LO)
- Næringslivets Hovedorganisasjon Rogaland (NHO)
- Universitetet i Stavanger (UIS)
- Høyskolen på Vestlandet (HVL)
- Statsforvalteren i Rogaland
- Rogaland fylkeskommune (RFK)

Etter behandlingen i fylkestinget ble disse aktørene med:

- Fagskolen Rogaland
- VID
- BI
- Helse Vest

Sammensetningen av kompetanseforum evalueres jevnlig.

Drive av kompetansebehovet

Digitalisering, klima- og miljøendringer og grønn omstilling, og demografiske endringer, påvirker kompetansebehovet i Rogaland. Disse driverne fører til utfordringer som krever en rask og effektiv omstilling både i arbeidslivet og i arbeidsstyrken.



Digitalisering

- Hurtigutvikling av informasjons- og kommunikasjons-teknologi (IKT) og kunstig intelligens (KI)
- Raskere omstillingstakt i arbeidslivet
- Mangel på digital kompetanse (bruker og produsent)
- Mangel på arbeidskraft (produsent)
- Samfunnssikkerhet og beredskap



Klima- og miljøendringer og grønn omstilling

- Behov for rask energiomstilling i næringslivet
- Behov for utbygging av kraftnettet
- Å allokere arbeidskraft og kompetanse mellom dagens fossile energiutvinning og fremtidens fornybare energi på en fornuftig måte
- Mangel på kompetanse og arbeidskraft i grønne næringer



Demografiske endringer

- Aldring av befolkningen, spesielt i distriktene
- Færre yrkesaktive per pensjonist
- Økt innvandring, behov for integrering og språkopplæring
- Befolkningskonsentrasjon i byene
- Kompetansebehov og rekrutteringsutfordringer i distriktene og delvis i urbane strøk

Plantema

Kompetansegap

Regionalplan for kompetanse skal bidra til å tette kompetansegapet i Rogaland. Kompetansereformen peker på et økende kompetansegap i Norge (Kunnskapsdepartementet, 2020). Kompetansegap er definert som forskjellen mellom kompetansen arbeidslivet trenger og den kompetansen arbeidstakerne har. Et økende kompetansegap har store konsekvenser på individ- og samfunnsnivå. På individnivå kan konsekvensene være lav mestringfølelse, økt arbeidsbyrde eller utenforskap. På samfunnsnivå vil kompetansegapet redusere produktiviteten, svekke den internasjonale konkurranseevnen og øke byrden på velferdsstaten. Kompetansegapet forsterkes av mangel på arbeidskraft.

Omstilling og rekvalifisering

Regionalplan for kompetanse skal bidra til nødvendig omstilling og rekvalifisering av arbeidsstyrkens kompetanse i Rogaland. Arbeidsmarkedet forandrer seg raskt, noe som betyr at bedrifter må gjøre store endringer for å sikre bærekraft og verdiskaping. Det er også viktig å sørge for at folk kan få oppdatert og ny kompetanse for å møte endringene på arbeidsmarkedet.

Mobilisering av arbeidskraftressursen

Regionalplan for kompetanse skal bidra til at flere kommer i jobb og utdanning i Rogaland. Mange i arbeidsfør alder står utenfor arbeidslivet. Ifølge NAV stod rundt 60 000 personer mellom 20 og 66 år utenfor arbeid og utdanning i Rogaland i 2022. Å inkludere denne gruppen i arbeidslivet er viktig ettersom behovet for arbeidskraft vil øke fremover.

Veien videre

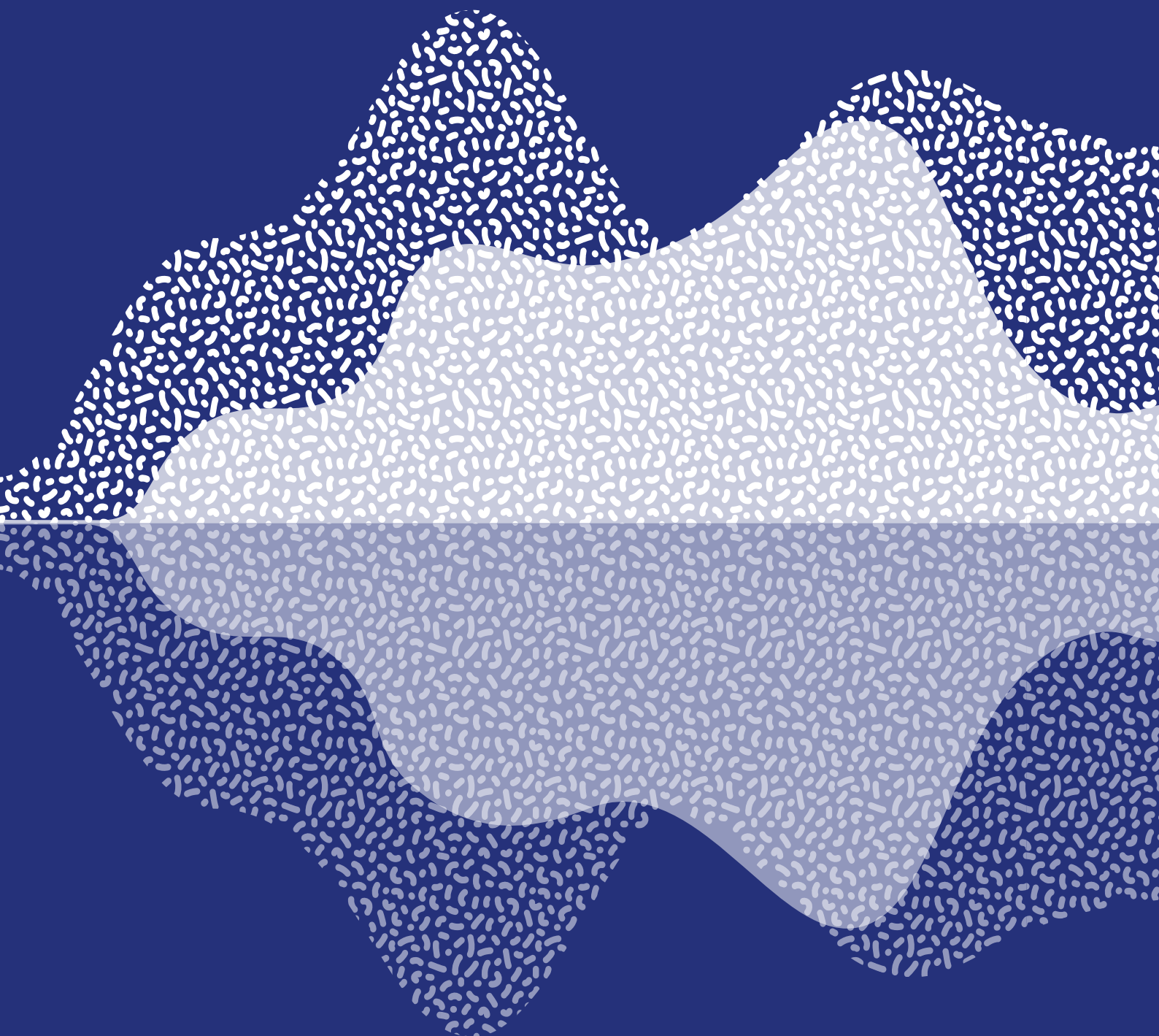
Plantemaene framhever innsatser som skal sikre at Rogaland har tilgang på nok og riktig kompetanse i framtidens arbeidsmarked. Privat næringsliv, offentlig sektor og utdanningsinstitusjonene må samhandle for at fylket skal lykkes på kompetansefeltet. Innsatsområdene favner bredt for å sikre at alle ressurser tas i bruk:

- Kartlegge kompetansegapet i fylket
- Omstille privat og offentlig næringsliv
- Rekvalifisering og kompetansepåfyll for arbeidstakere
- Levere fleksibel og desentralisert utdanning som er uavhengig av bosted, helseforhold og økonomi
- Rekruttere og beholde arbeidskraft
- Styrke høyere utdanning
- Tilrettelegge for å få flere i jobb eller utdanning

Hvordan skal regionalplanen for kompetanse følges opp? Hva er neste skritt, og hvem skal ta det? Kompetanseforum Rogaland har hovedansvaret for å utarbeide og konkretisere et handlingsprogram, fordele oppgaver og ansvar mellom ulike aktører, og følge opp arbeidet. Siden kompetanseutfordringene stadig er i endring, må også prioriteringer av tiltak være et dynamisk arbeid tilpasset aktuelle utfordringer og kompetansebehov i Rogaland. Handlingsprogrammet holdes oppdatert og behandles i fylkestinget årlig.



1. Innledning



Kompetanse forventes å bli en nøkkelutfordring i fremtidens arbeidsliv, og det kreves handling for å ivareta verdiskaping og sosial bærekraft fremover.

I Norge ser man et stadig økende misforhold mellom kompetansen folk tilegner seg og samfunnets behov for kompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2023). I tillegg er det behov for mer arbeidskraft. Mangelen på riktig kompetanse og mangelen på arbeidskraft drives i hovedsak frem av digitalisering, den grønne omstillingen og demografiske endringer. Hvordan skal Rogaland sikre nødvendig kompetanse og arbeidskraft? Dette spørsmålet krever grundig kunnskap, samarbeid på tvers av samfunnsområder og veloverveide valg.

Regionreformen og Nasjonal kompetansepolitisk strategi har gitt fylkeskommunen en ny rolle med ansvar som samfunnsutvikler og katalysator i regional kompetansepolitikk. Utarbeiding og oppfølging av Regionalplan kompetanse Rogaland er en sentral oppgave i utøvelsen av denne rollen i Rogaland: Planen peker på hovedtema og innsatser som skal sikre vårt fylke og våre regioner nødvendig kompetanse og arbeidskraft.

Regionalplan skal være et veikart for handling i kompetansepolitikken. Planen gjelder for hele fylket, og tar hensyn til ulike regionale behov både i tett befolkede byområder og griskrendte distrikter. Rogaland er det tettest befolkede fylket i landet etter Oslo. Samtidig er 9 av 23 kommuner i de laveste sentralitetsklassene. Dalane, Haugalandet, Nord-Jæren, Sør-Jæren og Ryfylke er regionale områder i fylket som har særtrekk i næringer, bransjer og

Begrep

Kompetanse

Kompetanse blir ofte definert som en sammensetning av kunnskap, forståelse, ferdigheter, egenskaper, holdninger og verdier (Kompetansebehovsutvalget 2020).

befolkning. Regionalplan kompetanse skal ivareta de ulike lokale behovene.

Fylkeskommunen skal legge til rette for samarbeid mellom sentrale aktører på utdanningsfeltet, næringslivet og offentlige velferdstjenester i fylket. I den sammenheng er Kompetanseforum Rogaland etablert som et partnerskap mellom aktører på kompetansefeltet, og fungerer som et møtested og en samarbeidsarena for kompetansepolitikk. De regionale områdene i fylket har i tillegg egne lokale møtearenaer. Haugalandet har vedtatt en kompetansestrategi, et regionalt kompetanseforum og et handlingsprogram for sitt område som oppdateres årlig. Ryfylke og Dalane har planer om det samme. Nord-Jæren og Sør-Jæren har også møtearenaer for kompetansepolitikk, men disse er ikke formelt organisert som kompetanseforum.

1.1 Bakgrunn og innhold

Fylkeskommunene fikk et utvidet ansvar for kompetansepolitikk som følge av regionreformen (Meld. St. 6, 2018–2019). Kompetansepolitikken ligger i skjæringspunktet mellom utdannings-, arbeidsmarkeds-, integrerings-, nærings- og regionalpolitikken (rapport fra ekspertutvalg 2018, s. 69), og skal bidra til å utvikle, mobilisere og anvende kompetanse i arbeidslivet. Fylkeskommunens kompetansepolitiske ansvar ble presisert i nasjonal kompetansestrategi i 2017. Alle fylkeskommuner skulle forplikte seg til å etablere en regionalplan kompetanse eller strategi, et regionalt kompetanseforum og et oppdatert kunnskapsgrunnlag på kompetansefeltet.

I Rogaland ble det vedtatt å utarbeide en regional plan for kompetanse i 2020. Arbeidet startet høsten 2021. I juni 2022 ble planprogrammet vedtatt og Kompetanseforum Rogaland opprettet på fylkesnivå. Et forslag til regionalplan med handlingsprogram ble lagt ut på høring i februar 2024. I løpet av høringsperioden ble det informert i ulike medier om planen, samt arrangert høringskonferanser og dialogmøter med aktuelle høringsinstanser. Forslag til plan og handlingsprogram ble også behandlet som hovedsak i Kompetanseforum Rogaland i mars 2024. Regionalplan kompetanse ble endelig vedtatt i fylkestinget 12. juni 2024.

I løpet av arbeidet med kompetanseplanen la regjeringen frem stortingsmeldingen «Utsyn over kompetansebehovene i Norge». (Meld. St. 14, 2022–2023) Meldingen peker på landets kompetansebehov i privat og offentlig sektor. Et stadig økende kompetansegap, omstilling og overgang til nye grønne næringer, kvalifisering og rekvalifisering av

befolkningen, samt behovet for å få flest mulig i arbeid er hovedtema i meldingen. Fylkenes eget ansvar for kompetanseplanlegging understrekes også. Videre er fullføringsreformen og ny opplæringslov for videregående opplæring nasjonale føringer for regional kompetansepolitikk.

Hovedtema og planens oppbygging

Kompetansebehovet i Rogaland i dag og i fremtiden har sammenheng med raske endringer i samfunnet. Teknologiutvikling og digitalisering, den grønne omstillingen og forventede demografiske endringer i befolkningen er sentrale drivere av kompetansebehovet. Planen starter derfor med en drøfting av disse endringene. Deretter følger en gjennomgang av planens tre hovedtema: Kompetansegap, omstilling og rekvalifisering, og mobilisering av arbeidskraftressursen. Plantemaene peker på innsatsområder som det er størst behov for å jobbe med. Innsatsene er samlet i et eget handlingsprogram helt til slutt i planen. Kompetanseforum Rogaland pekes på som det sentrale verktøyet for oppfølging av handlingsprogrammet og for fremtidig kompetanseplanlegging i fylket.

1.2 Målgrupper

Målgruppene for regionalplanene er kommunene, fylkeskommunen, næringslivet, statlige forvaltningsorganer, interesseorganisasjoner, utdanningsinstitusjoner, frivilligheten og innbyggerne i Rogaland.

1.3 Organisering og medvirkning

Arbeidet med planen følger Plan- og bygningslovens bestemmelser, som innebærer en åpen prosess med muligheter for folk til å bidra med

innspill og medvirkning. Kunnskapsgrunnlaget bygger på statistikk, nasjonale offentlige meldinger og utredninger, forskningslitteratur og rapporter. I tillegg kommer høringsinnspill samt innspill fra konferanser og dialogmøter.

Rogaland fylkeskommune har hatt ansvar for planarbeidet.

Prosjektorganisering

Det er etablert sekretariat og intern prosjektgruppe i Rogaland fylkeskommune. Prosjektgruppa har hatt månedlige møter for å følge opp arbeidet til sekretariatet.

Administrativ styringsgruppe

Består av avdelingssjefer for Opplæringsavdelingen og Kultur- og næringsavdelingen i Rogaland fylkeskommune.

Politisk styringsgruppe (Råd for regional kompetanseplan)

Består av ledere for Opplæringsutvalget, Regional-, kultur og næringsutvalget og Yrkesopplæringsnemnda.

Statistikkutvalg

Et statistikkutvalg ble opprettet for å utarbeide et kvantitativt kunnskapsgrunnlag for kompetansen i Rogalands befolkning.

Innspillsmøter

I planprogramfasen ble det avholdt to innspillskonferanser med åpen og bred deltakelse.

Kompetanseforum Rogaland

Kompetanseforum Rogaland har hatt fem samlinger der medlemmene har kommet med innspill til arbeidet med planen.

I arbeidet har medlemmene bestått av:

- KS, kommunesektorens organisasjon
- NAV Rogaland
- Landsorganisasjonen Rogaland (LO)
- Næringslivets Hovedorganisasjon Rogaland (NHO)
- Universitetet i Stavanger (UIS)
- Høyskolen på Vestlandet (HVL)
- Statsforvalteren i Rogaland
- Rogaland fylkeskommune (ROGFK)

Etter behandlingen i fylkestinget ble disse aktørene med:

- Fagskolen Rogaland
- VID
- BI
- Helse Vest

Sammensetningen av kompetanseforum evalueres jevnlig.

Dialogmøter

Sekretariatet har hatt individuelle dialogmøter med medlemmene i Kompetanseforum Rogaland, og andre relevante aktører, for å sikre forankring og innspill til regionalplanen.

Offentlig ettersyn og høring

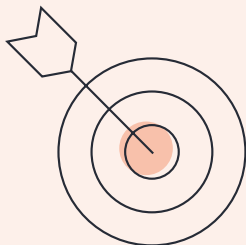
Utkast til regionalplan kompetanse ble behandlet i fylkesutvalget 15. februar 2024, med vedtak om offentlig ettersyn og høring fra 19. februar til 8. april 2024. Høringsinstanser ble informert gjennom brev og bedt om å komme med innspill. I løpet av høringsperioden ble det informert om planen gjennom oppslag på fylkeskommunens hjemmesider, i tradisjonelle medier, sosiale medier, foredrag og presentasjoner, samt arrangert en åpen digital høringskonferanse.

2. Mål

Hovedmålet med planen er å oppnå en balanse mellom arbeidslivets behov for kompetanse og arbeidsstyrkens faktiske kompetanse. For å nå dette målet, er det satt opp delmål fra temaene som planen omfatter.

2.1 Hovedmål og delmål

Hovedmål



Sikre samsvar mellom arbeidslivets kompetansebehov og arbeidsstyrkens kompetanse. Etablere forpliktende samarbeid på kompetansefeltet mellom privat næringsliv, offentlig sektor og utdanningsaktørene i Rogaland.

Delmål

Kompetansegap

Kartlegging av kompetansegap i regionen, og hvordan kompetansegapet kan tettes.

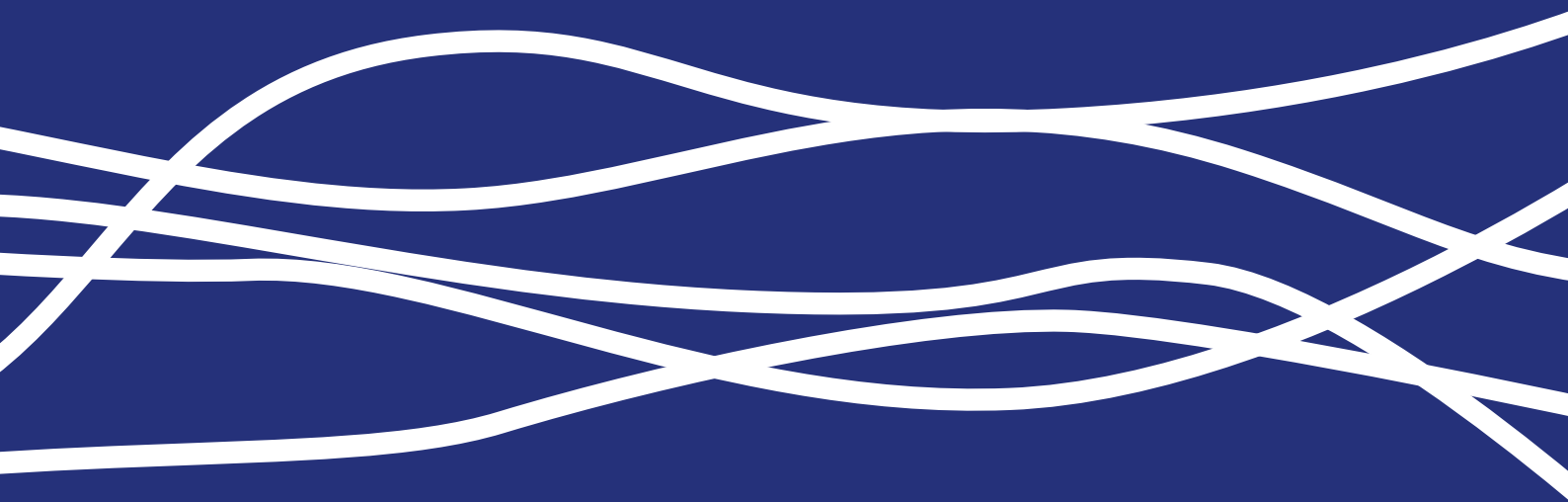
Omstilling og rekvalifisering

Sikre at Rogaland er rustet for hurtig omstilling av virksomheter og rekvalifisering av arbeidsstyrken.

Mobilisering av arbeidskraftressursen

Styrke innsats mot voksne utenfor arbeidsmarkedet slik at flest mulig kommer i ordinært arbeid.

3. Aktøroversikt



Det er ulike aktører som er viktige for kompetanseutviklingen i Rogaland, og bidrar med ulike ressurser. Disse aktørene omfatter offentlige institusjoner, private bedrifter, utdanningsorganisasjoner, og andre interessenter som spiller en rolle i å forme og implementere kompetansestrategier.



Foto: Albei / Øyvind Sætre

Tabell 3.1 viser hvordan parter bidrar til kompetansearbeid og hvordan ressurser bidrar til å oppnå målene for regionalplan kompetanse.

3.1. Oversikt over aktører

Aktør	Område/ressurser
Næringslivet og næringshager Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)	- Bestillere av kompetanse fra utdanningssystemet. - Viktig arena for arbeidstakernes kompetanseheving.
Bransjeorganisasjoner Fagforeninger Landsorganisasjonen (LO)	- Oversikt over kompetansebehov utover den enkelte arbeidsplass. - Dialog med medlemmer om individuelle behov.
Kommunene i Rogaland KS, kommunesektorens organisasjon	- Representerer landets kommuner og fylkeskommuner. - Blant oppgavene er å utvikle gode tjenester innenfor skole og utdanning, samt forskning. - Sentral samarbeidsaktør for frivillige lag og organisasjoner. - Forebyggende arbeid mot utenforskap.
NAV	- Oversikt over de som ikke er i arbeid eller utdanning. - Jobber for et velfungerende arbeidsmarked. - Utbetaling av ytelser, oppfølging og kvalifisering av arbeidssøkere.
Utdanningsaktører Grunnskolen Videregående opplæring Fagskolene (for eksempel Fagskolen Rogaland, AOF Vestlandet-Agder) Universitetet i Stavanger Høgskolen på Vestlandet Regionale studiesentre Andre høyskoler og universitet (for eksempel NORCE, SEARCH, VID, BI Stavanger)	Leverer utdanning for Rogalands befolkning gjennom hele livet, herunder: - grunnskole, - videregående opplæring, - yrkesrettet og praksisnær høyere yrkesfaglig utdanning (fagkompetanse, fagbrev), - høyere utdanning (akademisk), - kompetansehevingstilbud for folk i jobb, - fleksible og desentraliserte utdanningstilbud og - kartlegging av kompetansebehov og mobiliserer og rekrutterer til kompetansehevende aktiviteter.
Rogaland fylkeskommune	- Regional samfunnsutvikler. - Ansvar for videregående opplæring og fagskole. - Ansvar og sekretariat for utarbeidelse av regionalplan kompetanse. - Ansvar og sekretariat for Kompetanseforum Rogaland.
Staten Statsforvalteren i Rogaland	- Regional samordningsmyndighet for staten. - Sektormyndighet på ulike politikkområder.
Frivillige lag og organisasjoner	- Tilbyr inkluderende møteplasser og fritidstilbud. - Tilbud og innsats for personer utenfor arbeid, utdanning. - Forebyggende arbeid mot utenforskap.
Attføringsbedrifter	- Tiltaksleverandører for NAV, med arbeidsrettede tilbud. - Forebyggende arbeid mot utenforskap.
Sosiale entreprenører	- Tilbyr nye løsninger på sosiale utfordringer. - Tiltaksleverandører for NAV med arbeidsrettede tilbud. - Forebyggende arbeid mot utenforskap.



Foto: Elisabeth Tønnessen

4. Kompetanseforum Rogaland



Kompetanseforum Rogaland (...) skal forme og iverksette regional kompetansepolitikk. Kompetanseforum har ansvar for å følge opp den regionale kompetanseplanen og tilhørende handlingsprogram.

Kompetanseforum Rogaland er et partnerskapssamarbeid på fylkesnivå som skal forme og iverksette regional kompetansepolitikk. Forumet har ansvar for å følge opp den regionale kompetanseplanen og tilhørende handlingsprogram. Hovedmålet er å sikre at kompetansebehovene i fylket forstås og adresseres på en effektiv måte.

Handlingsprogrammet skal oppdateres årlig for å holde det relevant. Dette sikrer at programmet kontinuerlig reflekterer en felles forståelse av kompetansebehovet i fylket. Prosessen inkluderer en rulling av handlingsprogrammet som formelt blir vedtatt av fylkestinget.

Rogaland Kompetanseforum samles regelmessig, ledes av fylkesordfører og har to til fire planlagte møter hvert år.

Forumets sammensetning er bred og inkluderer likestilte representanter fra ulike nøkkelorganisasjoner. Deltakerne har omfattet NAV, LO, NHO, KS, UiS, HVL, ROGFK og Statsforvalteren. Forumet utvides fra høsten 2024 med Fagskolen Rogaland, Helse Vest, VID og BI. Hver organisasjon bidrar med faste representanter og vararepresentanter, som alle har beslutningsmyndighet.

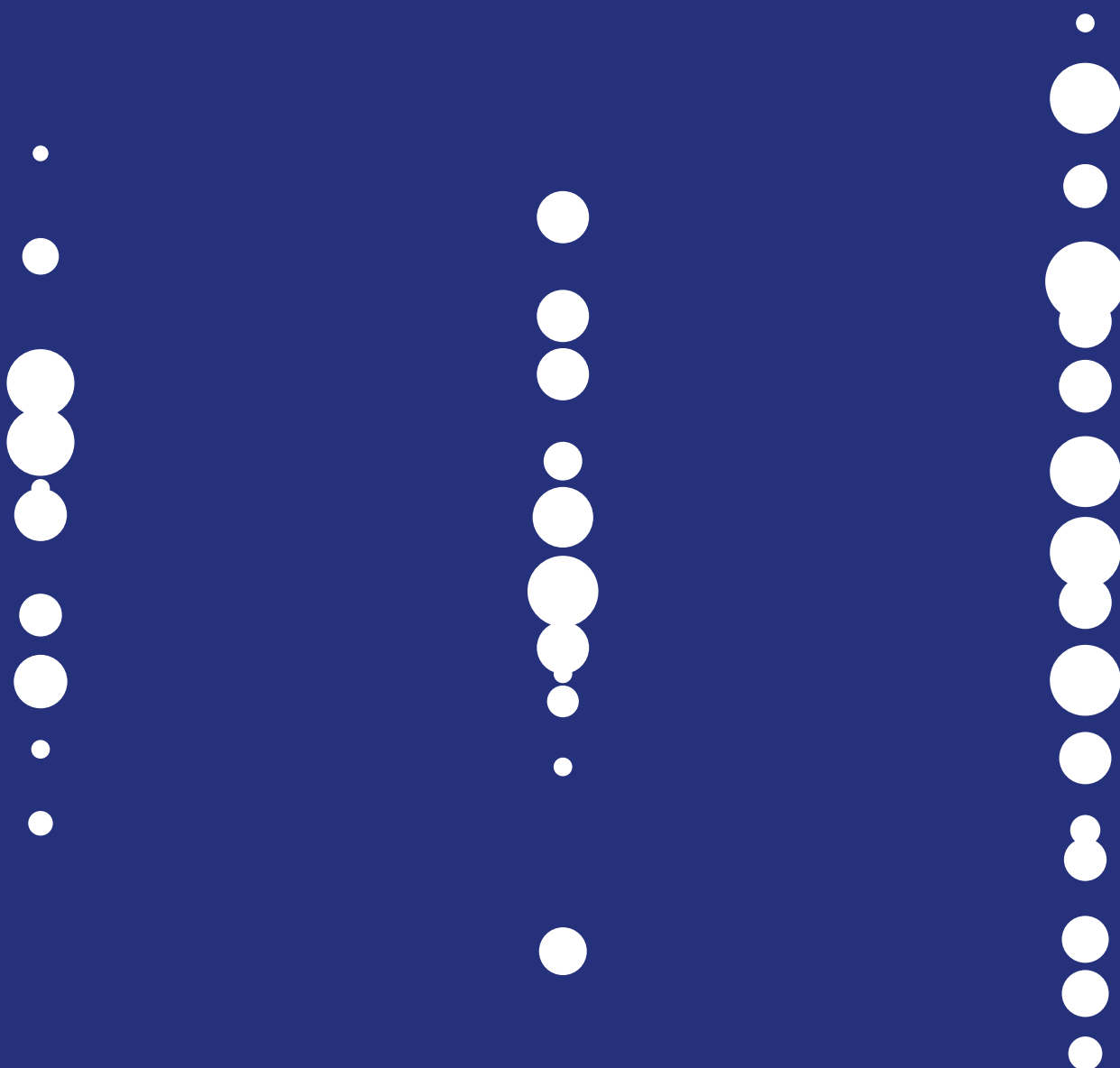


Foto: Trude Frøyland, Rogaland fylkeskommune

Oppbyggingen av kompetanseforum i Rogalands regioner vil spille en betydelig rolle i å fremme samarbeid og kunnskapsdeling i årene som kommer. Disse kompetanseforumene skal fungere som plattformer for å utvikle regionale innspill som kan bidra til utviklingen av sentrale strategier og initiativer innen kompetanseutvikling til gode for hele fylket.

Rogaland fylkeskommune er eier og pådriver av Kompetanseforum Rogaland.

5. Drivere av kompetansebehovet



Flere komplekse utfordringer, som økt digitalisering, klima- og miljøendringer, grønn omstilling og demografiske endringer, driver kompetansebehovet i Norge. I de neste underkapitlene beskrives de mest relevante driverne og utfordringene med utgangspunkt i Rogaland fylke.

5.1 Nasjonale og internasjonale drivere av kompetansebehov

Kortfortalt



Digitalisering

- Hurtig utvikling av informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) og kunstig intelligens (KI)
- Raskere omstillingstakt i arbeidslivet
- Mangel på digital kompetanse (bruker og produsent)
- Mangel på arbeidskraft (produsent)
- Samfunnssikkerhet og beredskap



Klima- og miljøendringer og grønn omstilling

- Behov for rask energiomstilling i næringslivet
- Behov for utbygging av kraftnettet
- Å allokere arbeidskraft og kompetanse mellom dagens fossile energiutvinning og fremtidens fornybare energi på en fornuftig måte
- Mangel på kompetanse og arbeidskraft i grønne næringer



Demografiske endringer

- Aldring av befolkningen, spesielt i distriktene
- Færre yrkesaktive per pensjonist
- Økt innvandring, behov for integrering og språkopplæring
- Befolkningskonsentrasjon i byene
- Kompetansebehov og rekrutteringsutfordringer i distriktene og delvis i urbane strøk



5.1 Digitalisering

Samfunnet er i en hurtig endringsprosess der informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) får en stadig større rolle. Koronapandemien akselererte denne utviklingen og gjennomslaget til kunstig intelligens (KI) vil øke tempoet ytterligere. Det finnes store samfunnsmessige gevinster i å øke digitaliseringen av samfunnet og å bedre den digitale infrastrukturen. IKT kan være effektiviserende, blant annet ved å bidra til bedre tjenestetilbud til lavere kostnader (Produktivitetskommisjonen, 2016, s. 8). Tall fra en SSB-undersøkelse om digitalisering i offentlig sektor viser at 8 av 10 kommuner forventer økt kvalitet på tjenester som følge av digitaliseringstiltak. Samtidig forventer kun 1 av 10 kommuner at digitalisering vil føre til redusert bemanning (Statistisk sentralbyrå, 2023).

Må bruke IKT effektivt

Effektiv utnyttelse av IKT vil også være sentralt for større endringer i Rogalands næringsliv. Samfunnet vil gå fra å være en ressursøkonomi, som handler om hvordan samfunnet best allokere naturressursene, til en kunnskapsøkonomi, som baseres på formidling og utvikling av kunnskap (Produktivitetskommisjonen, 2016, s. 6). Framover vil altså den viktigste forutsetningen for produktivitet være kunnskapsnivået i befolkningen. For Rogaland er det en utfordring at økonomien i stor grad er basert på ressurser. Det kan gi svakere forutsetninger for framtidig vekst sammenlignet med andre regioner. Andre regioner kan stå friere til å investere i framtidens kunnskapsbaserte næringer, mens Rogaland kan bli hengende etter som følge av investeringer i naturressurser.

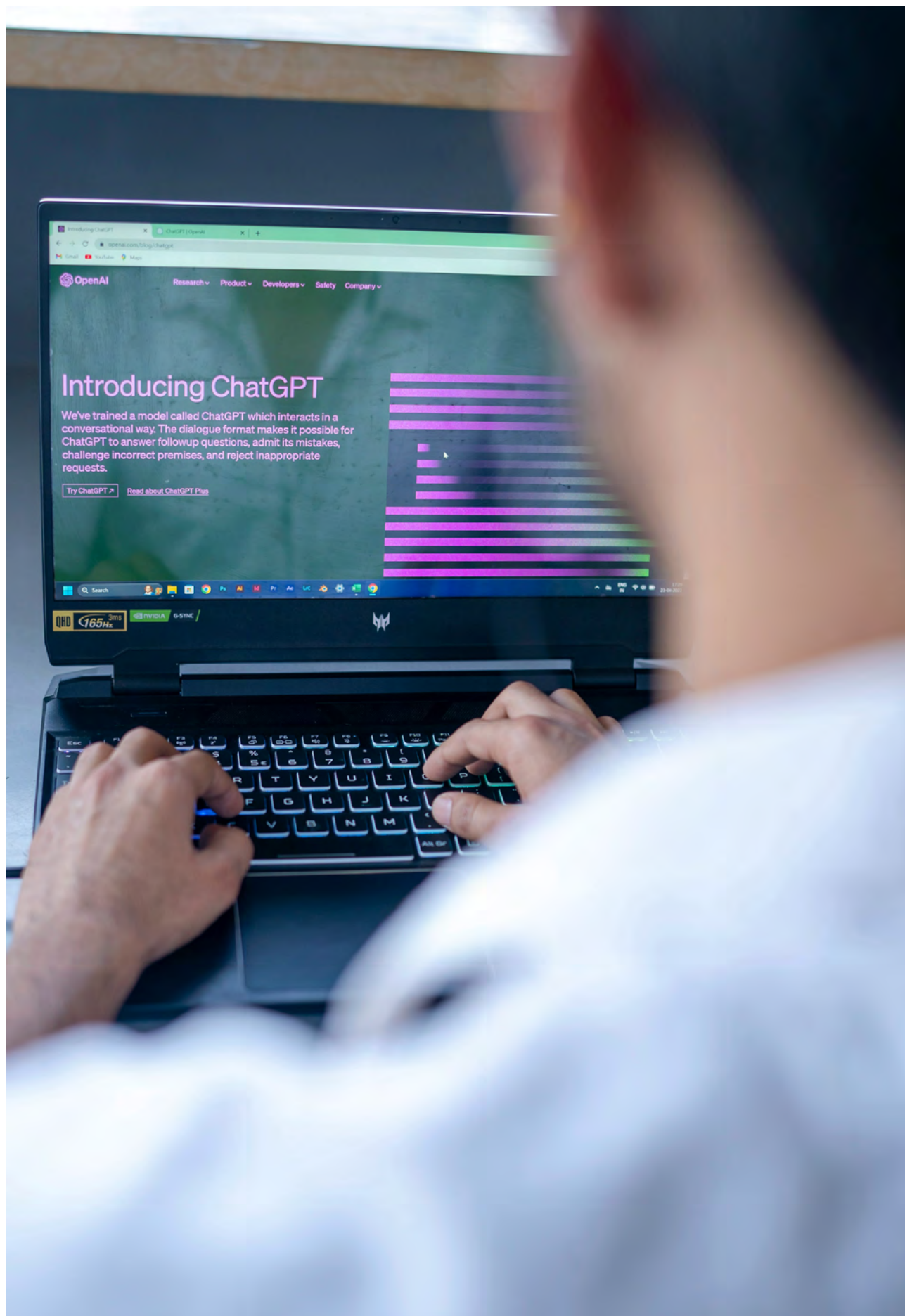
Krevende omstilling krever digital kompetanse

Digitaliseringen byr på flere utfordringer. IKT gir raskere omstillingstakt enn tidligere. Omstilling er krevende for både organisasjoner og individer og fordrer digital kompetanse både på bruker- og produsentsiden. Dette kan føre til at en del brukere opplever at tjenester blir mindre tilgjengelige som følge av digitalisering (Liødden, Leirvik, & Holm, 2023). I tillegg er det stor etterspørsel på IKT-utdannede arbeidstakere og det er vanskelig å få tak i nok arbeidskraft. Mangelen på kompetanse og arbeidskraft gir dårligere utsikter for effektiv utnyttelse av mulighetene ny teknologi gir.

Trenger kompetanse for beredskap

I digitaliseringen ligger det også et samfunns-sikkerhetsperspektiv. Med innføringen av IKT blir samfunnet mer eksponert for både digitale og fysiske trusler mot kritisk infrastruktur og dataressurser. Den økende geopolitiske spenningen, eksemplifisert av Russlands invasjon av Ukraina og forholdet mellom NATO, Russland og Kina, forsterker risikoen for eksempel cyberangrep og datainnbrudd i Norge. For å effektivt motstå og redusere effekten av slike angrep, er det nødvendig med forbedret beredskap og kompetanse blant både brukere og utviklere av teknologiske løsninger.

IKT gir raskere
omstillingstakt
enn tidligere





5.2 Klima- og miljøendringer og grønn omstilling

Den grønne omstillingen refererer til en overgang fra dagens samfunn, som i hovedsak er basert på fossil energi, til et fornybarenergisamfunn. Vi står i en klima- og naturkrise og må begrense den globale oppvarmingen. Gjennom Parisavtalen har FN-landene forpliktet seg til å begrense global oppvarming til maksimalt 2 grader, og helst 1,5 grader, sammenliknet med før-industriell tid. Dette innebærer bruk av energikilder, produkter og tjenester som har lavere utslipp sammenliknet med i dag og som på sikt reduserer CO₂-utslippene til netto null for å begrense klima- og miljøkonsekvensene av oppvarmingen (Kunnskapsdepartementet, 2023, s. 51)

Gjennomgripende omstilling

Omstillingen til et lavutslippssamfunn vil være gjennomgripende. Den krever at virksomheter endrer sine produkter, tjenester og prosesser og at hver enkelt endrer sitt adferdsmønster for å redusere klimaavtrykket. Innovasjon og teknologiutvikling er suksessfaktorer for å få en grønnere økonomi der det offentlige, store bedrifter men også små- og mellomstore bedrifter spiller viktige roller (Harstad, Meland, Smeland, & Fjelldal, 2023). Regjeringen har i arbeidet med det grønne industriløftet pekt ut noen særlige satsingsområder, som havvind, batterier, hydrogen, CO₂-håndtering, prosessindustrien, maritim industri, skog- og trenæringen og øvrig bioøkonomi.

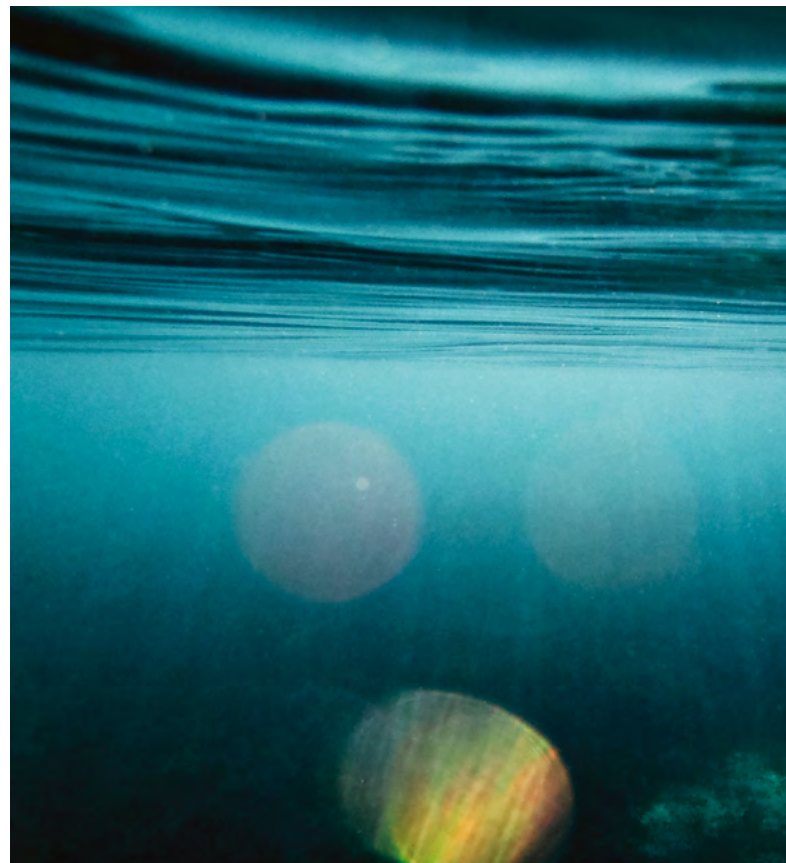
Har nest høyest utslipp

Den forventede nedgangen i petroleums-virksomheten gjør at Rogaland må omstille næringslivet og skape nye arbeidsplasser

i større grad enn andre fylker i Norge. Klimaregnskapet til Miljødirektoratet viser at Rogaland har nest høyest utslipp av fylkene i Norge, etter Vestland (Miljødirektoratet, 2023). Utslippene skyldes i hovedsak olje og gass, industri, jordbruk og sjøfart. Lykkes Rogaland med den grønne omstillingen, lykkes også Norge.

Har gode forutsetninger for å lykkes

Rogaland har gode forutsetninger for å lykkes innen regjeringens satsingsområder (Rogaland fylkeskommune, 2023). Det har kommet



en rekke initiativ innen batteri, hydrogen, karbonfangst og lagring, og havvind som tar utgangspunkt i kompetansen som finnes i fylket. Det finnes i dag en komplett verdikjede innenfor olje og gass med betydelig kompetanse og ressurser som kan anvendes for å sikre grønn vekst i energisektoren. Rogaland har også kompetanse til å videreutvikle vannkraftproduksjonen som skal bidra til å forsyne landet med energi i en framtid uten fossile brensler. Videre er den maritime næringen, som tradisjonelt har stått for en betydelig verdiskaping i Rogaland,

toneangivende i den grønne omstillingen, for eksempel gjennom satsing på havvind. De maritime bedriftene vil i likhet med olje- og gasssektoren kunne levere varer og tjenester til store deler av verdikjeden innenfor havvind.

Krevende å finne en god balanse

En sentral utfordring, spesielt innen olje- og gassnæringen, er å allokere arbeidskraft og kompetanse mellom dagens fossile energiutvinning og framtidens fornybare energi på en fornuftig måte. Det er fremdeles et høyt investeringsnivå i olje- og gassnæringen som kan binde opp arbeidskraft, spesielt ettersom lønnsomheten er langt høyere innen fossil enn fornybar energiutvinning. Samtidig er det krevende å finne en god balanse i energiomstillingen ettersom invasjonen av Ukraina har ført til økt etterspørsel etter norsk olje og gass på grunn av energimangel i Europa.



Foto: Elisabeth Tømmessen

Den forventede nedgangen i petroleumsvirksomheten gjør at Rogaland må omstille næringslivet og skape nye arbeidsplasser i større grad enn andre fylker i Norge.



5.3 Demografiske endringer

Det forventes store demografiske endringer i tiårene som kommer og vi vil få en befolkningssammensetning som er svært ulik den vi har hatt siden industrialiseringen startet på midten av 1800-tallet. Den viktigste demografiske endringen er aldringen av befolkningen. I Rogaland anslår SSB at antallet borgere fra 65 år og oppover nesten vil dobles frem mot 2050 mens antallet under 65 år holder seg på samme nivå som i dag. Mens det i 1950 var det 7 yrkesaktive per pensjonist, anslår SSB at det i 2050 vil være 2 yrkesaktive per pensjonist i Norge. I Rogaland vil det være flest yrkesaktive per pensjonist i området rundt Stavanger (2), mens den i en del distriktskommuner i Dalane, Haugalandet og Ryfylke forventes å være ned mot 1,5 yrkesaktive per pensjonist (Statistisk sentralbyrå, 2020).

Mennesker og kompetanse vil bli mangelvare

Utviklingen med flere eldre i forhold til arbeidsføre har store konsekvenser for samfunnet. Vi trenger flere folk og ny kunnskap for å gjennomføre den grønne omstillingen og digitaliseringen av samfunnet, men mennesker og kompetanse forventes å bli mangelvare. Samtidig er det et voksende behov for helse- og omsorgstjenester i fylket, og behovet vokser raskere i distriktene enn i byene. Fremskrivninger indikerer at antall årsverk må dobles i kommunale helse- og omsorgstjenester frem mot 2060 (Rambøll Management Consulting og Menon Economics, 2022). Det vil derfor være behov for økning i antall utdannede i sektoren. Men det vil ikke være mulig å utdanne nok folk i helse og omsorg til å håndtere veksten

i eldre, og andre tiltak må iverksettes.

Regjeringen la i 2023 frem en reform som skal sikre at eldre kan bo hjemme lengre (Helse- og omsorgsdepartementet, 2023). Hovedmomenter er planlegging, forebygging og målrettede tjenester i eldreomsorgen. Det forventes at digitalisering av tjenester også vil være et viktig for å sikre at eldre kan bo hjemme så lenge som mulig. I dette bildet er også kompetanseheving en nøkkel fordi utviklingen fordrer digital kompetanse både blant eldre og arbeidere i helse og omsorg.

Krever fleksible utdanningsmuligheter

En annen viktig demografisk endring er urbanisering. Urbaniseringen har røtter tilbake til 1500-tallet da befolkningsstrømmen fra bygd til by hang sammen med fødselsoverskudd i distriktene og nedgang i antall arbeidsplasser som følge av rasjonalisering og mekanisering i landbruk og industri. Fremover forventes flyttestrømmen fra distrikt til by å minske fordi det stadig blir flere eldre og færre unge, også i distriktene (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2020). Selv om en liten andel unge fortsatt vil velge å flytte fra byene til distriktene byr den demografiske

Den viktigste demografiske endringen er aldringen av befolkningen.

Innvandringen er (...) en stor ressurs for Norge.

utviklingen og befolkningsstrømmen til byene på særskilte kompetanseutfordringer. Unge som flytter til byene for å ta utdanning kommer i svært begrenset grad tilbake til distriktene med tiltrengt kompetanse. I tillegg er kompetansehevingstilbudet i distriktene meget begrenset sammenlignet med i byene. For at distriktsbefolkningen skal få påfyll av kompetanse for å møte framtidens utfordringer kreves fleksible og desentraliserte utdanningsmuligheter i langt større grad enn i dag.

Innvandring er en stor ressurs

Demografiske endringer som følge av innvandring byr også på store muligheter og utfordringer på kompetansefeltet. Utenlandsk arbeidskraft, arbeidsinnvandring, står for hele 20 prosent av sysselsettingen i Norge og fyller i så måte udekkede arbeidskraftbehov og reduserer kompetansegapet. I Rogaland er andelen på linje med det nasjonale gjennomsnittet. Innvandringen er i så måte

en stor ressurs for Norge. En utfordring har vært at arbeidsinnvandringen til Norge har vært lavere etter pandemien enn den var før. Flere faktorer, inkludert lav arbeidsledighet i Europe og svak krone, reduserer tilgangen på utenlandsk arbeidskraft.

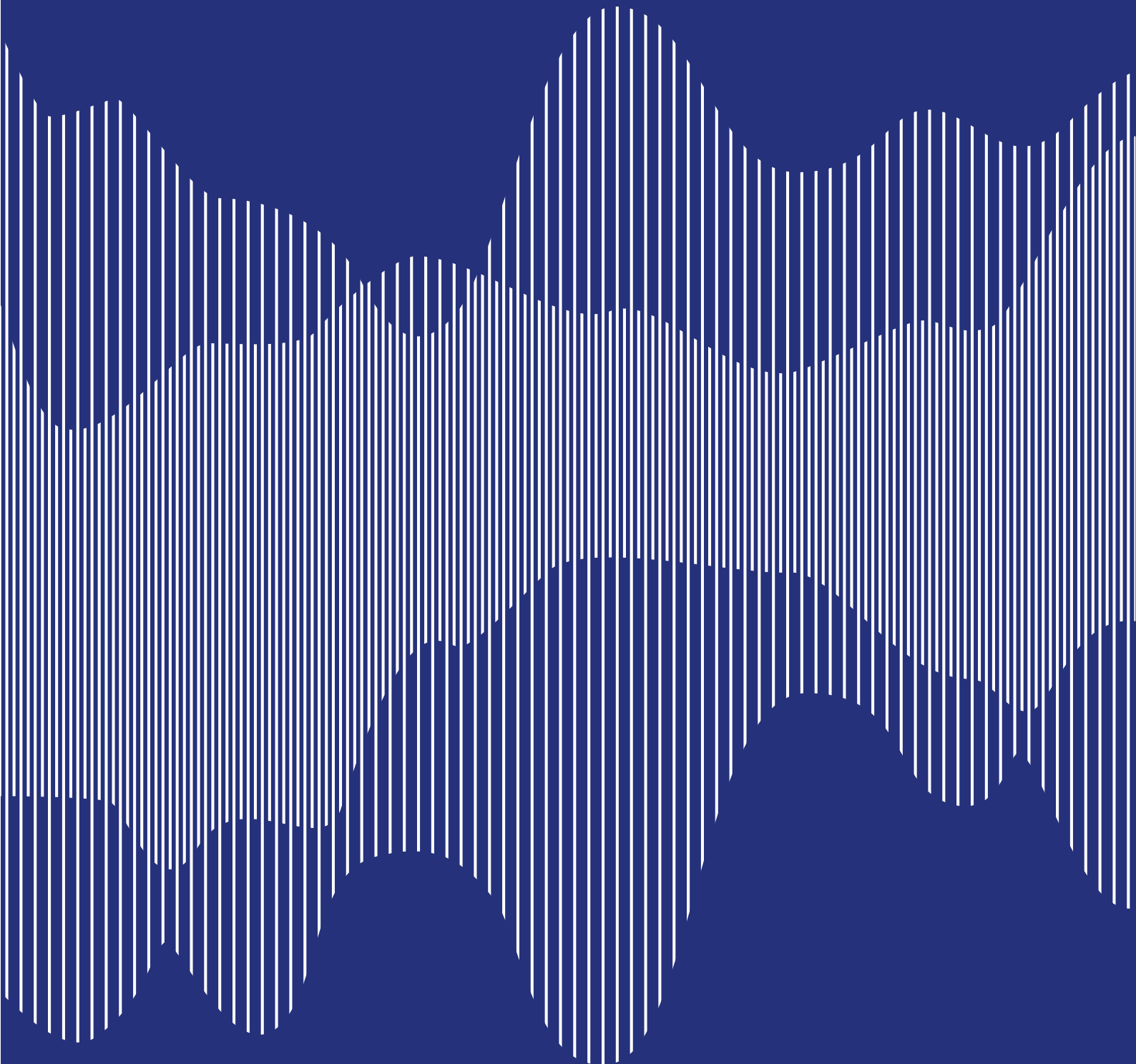
En flaskehals for kompetanse

Det er også utfordringer knyttet til å få innvandrere inn på arbeidsmarkedet, spesielt flykninger og familieinnvandrede. 49 prosent av flykninger og 62 prosent av familieinnvandrere bosatt i Rogaland er sysselsatt, mot 81 prosent av arbeidsinnvandrere (IMDi, 2022). Dette til tross for en sterkere arbeidsretting i Introduksjonsprogrammet. En annen flaskehals for å utløse kompetansepotensialet fra utenlandsk arbeidskraft er godkjenning gjennom NOKUT av utenlandsk utdanning og yrkesgodkjenning. Det samme gjelder krav til språkkompetanse.



Foto: Elisabeth Tønnessen

6. Kompetansegap



Hastigheten på den teknologiske utviklingen åpner for økt produktivitetsvekst og nye næringer

6.1 Bakgrunn

Kompetansereformen peker på et økende kompetansegap i Norge (Kunnskapsdepartementet, 2020). Kompetansegap er definert som forskjellen mellom kompetansen arbeidslivet trenger, og den kompetansen arbeidstakerne har. Gapet er også sentralt i nylige kompetanserapporter (Kunnskapsdepartementet, 2023; Rørstad, Børing, & Solberg, 2023). Et økende kompetansegap er foruroligende fordi det har store konsekvenser på individ- og samfunnsnivå. På individnivå kan konsekvensene være lav mestringsfølelse, økt arbeidsbyrde eller utenforskap. På samfunnsnivå vil kompetansegapet redusere produktiviteten, den internasjonale konkurranseevnen og øke byrden på velferdsstaten.

Kompetansegapet øker

Det er flere årsaker til at kompetansegapet øker. Den første er at behovet for kompetanse endrer seg raskt. Samfunnet står overfor en rivende teknologisk utvikling og en grønn omstilling som holder høyere hastighet enn tilsvarende tidligere endringer. Hastigheten på den teknologiske utviklingen åpner for økt produktivitetsvekst og nye næringer, men fordrer at dagens og framtidens arbeidstakere har tilgang på kompetanseheving i samme takt som endringene i arbeidslivet. Det betyr at det er behov for et mer fleksibelt kompetansehevingstilbud som kan tilpasses raskt skiftende behov i samfunnet, og tilbudet må kunne tilpasses ulike livssituasjoner. Tilbudet og

Begrep

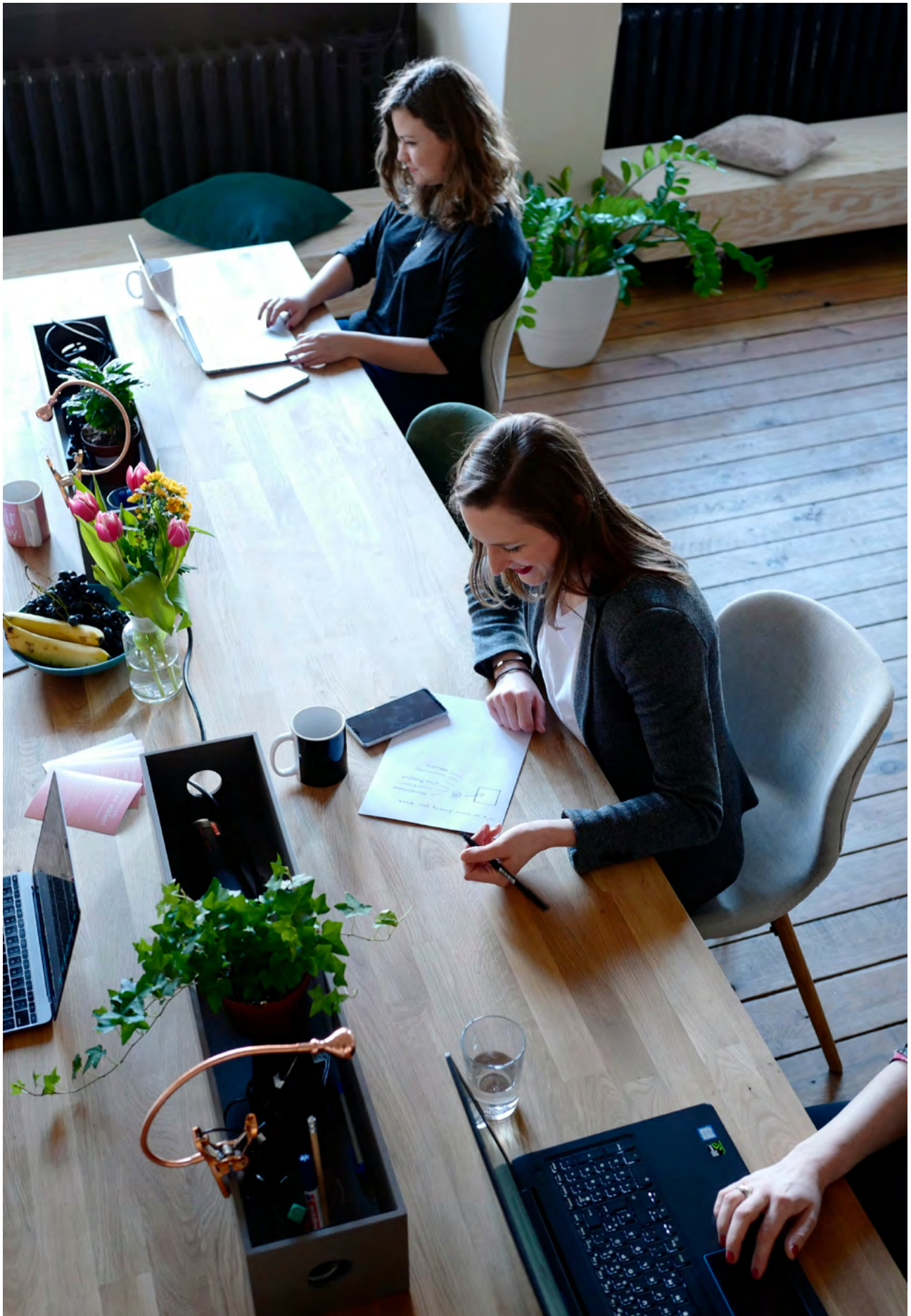
Kompetansegap

Misforhold mellom kompetansen arbeidslivet trenger og kompetansen som er tilgjengelig. Kompetansegapet kan referere til dagens situasjon eller en forventet situasjon i framtiden.

pågangen på kompetanseutvikling er bedre for unge og for folk i sentrale områder, mens folk i jobb, med familie og i distriktene har et betydelig dårligere tilbud. Slike tilbud kan gis på ulike nivå avhengig av behov, men videregående opplæring, høyskole, universitet og private aktører er alle aktuelle.

Vil mangle enkelte typer kompetanse

En annen årsak til at kompetansegapet øker, er at befolkningens valg av utdanning og kompetanseutvikling ikke samsvarer med samfunnets behov. Dersom tilbud og etterspørsel av kompetanse er i utakt, vil det være mangel på enkelte typer kompetanse, og overskudd av andre typer. 65 prosent av NHO-bedriftene i Rogaland melder om udekket kompetansebehov og at årsaken som oftest er ingen eller få kvalifiserte søkere i bedriftens



region (Rørstad, Børing, & Solberg, 2023; NAV, 2023). Kunnskapsgrunnlaget for denne planen viser til mangel på arbeidskraft innen blant annet helse og omsorg, oppvekst, håndverksfag samt ingeniør- og IT-yrker. Samtidig er det synkende søkertall til studieprogrammer innen helse og omsorg- og oppvekstfag. NHO-bedrifter i Rogaland melder også om et betydelig behov for utdanninger innen samfunnsfag, juss, økonomi og administrasjon. Kompetansemangelen er på alle utdanningsnivå: fagarbeidere, utdannede med høyere yrkesfaglig utdanning og universitet- og høgskoleutdannede. Distriktene kan være spesielt utsatt også her, fordi arbeidskraften i stor grad trekkes mot sentrale områder. Men det er også et økende problem i byene å få tak i helsepersonell, spesielt sykepleiere og leger.

Økende behov for arbeidskraft

Kompetansegapet er tett knyttet til demografiutviklingen. En stadig eldre befolkning betyr at det er økende behov for arbeidskraft innenfor helse- og omsorgssektoren. På samme tid er det ventet stagnasjon i befolkningen i yrkesaktiv alder. I tillegg har ulike yrkesgrupper ulik aldersmessig sammensetning, som påvirker pensjonsraten. I Rogaland er andelen lønnstakere over 60 år høyest blant transportarbeidere, pleiemedarbeidere i helse og omsorg, sivilingeniører og andre realister, rådgivere og medarbeidere innen økonomi og administrasjon, lektorer og bønder. Å bote på den forventede mangelen på folk krever tiltak som delvis overlapper og delvis er ulike tiltak som tetter kompetansegapet. For eksempel er dimensjoneringen av utdanningssystemet mer effektivt mot kompetansegapet, mens rekruttering av folk fra andre deler av landet og utlandet både kan redusere kompetansegapet og mangelen på folk.

6.2 Innsatsområder

En sentral del av arbeidet med kompetansegapet i Rogaland er kontinuerlig kartlegging. Rogaland fylkeskommune har utarbeidet et kunnskapsgrunnlag for fylket som skal videreutvikles og styrkes i samarbeid med utdanningssektoren og arbeidslivet. Kunnskapsgrunnlaget skal svare ut sentrale spørsmål om kompetanse, for eksempel hvilken kompetanse fylket trenger nå og i framtiden, status på kompetanseutviklingstilbudet i Rogaland og hvilke grupper som står utenfor utdanning og arbeid. Kartleggingen vil bygge på statistikk, forskning og innspill fra aktører i hele fylket.

Kartleggingen av kompetansegapet vil bli sentral i dimensjoneringen av utdanning i Rogaland. Samtidig er det nødvendig å understreke at løsningen ikke er å dimensjonere uavhengig av etterspørsel fra studenter: mangel på søkere til utdanninger er et problem innen mange fag, for eksempel sykepleie. Det må derfor jobbes for å løfte attraktivitet og verdsetting av de yrkene der det mangler folk. Attraktivitet er tett knyttet til yrkesstatus og vilkår som lønn, stillingsprosent og fleksibilitet. Dette er faktorer som vil hjelpe både med å rekruttere og beholde folk til yrker. Jobbmarkedattraktivitet er også viktig for å tiltrekke riktig kompetanse og nok folk både fra inn- og utland.

Nyttig med karriereveiledning

Karriereveiledning for både unge og voksne spiller en viktig rolle i å hjelpe folk til å velge utdanning til yrker hvor det trengs mer arbeidskraft. De som jobber med karriereveiledning, har innsikt i hvilke ferdigheter som

vil bli etterspurt i fremtidens arbeidsmarked i Rogaland. Tjenesten er nyttig for innbyggere i forskjellige situasjoner, enten det er snakk om utdanningsvalg, jobbskifte, arbeidsløshet, innvandrere som søker jobb, eller personer med helseproblemer. Hvordan karriereveiledningen er utformet og organisert er en viktig del av regionens plan for utvikling av kompetanse. Det er et mål at karriereveiledningstjenesten skal fokusere enda mer på arbeidslivets behov i fremtiden. For øyeblikket er det lite samarbeid mellom karriereveiledere i grunnskolen, den videregående skolen og høyere utdanning, men her ligger det et potensial for å forbedre tjenestene gjennom deling av informasjon og kunnskap. Ettersom

Den raske digitaliseringen endrer arbeidsmarkedet

en del karriereveiledningstjenester er etablert i sentrale strøk er det behov for å styrke tilbudet i Ryfylke og Dalane.

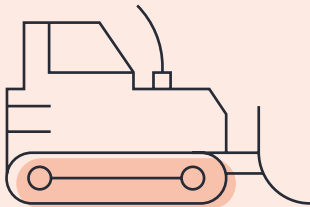
Digitalisering er del av svaret på fremtidige utfordringer

Industri og teknologi er pilarer i Rogalands næringsliv. Den raske digitaliseringen endrer arbeidsmarkedet betydelig, noe som ikke bare er viktig for den grønne omstillingen, men også som en del av svaret på fremtidige

arbeidskraftutfordringer. Det må investeres mer i digital kompetanse både i offentlig og privat sektor. Kunstig intelligens er på full fart inn i hverdagslivet på samme måte som internetteknologi kom for 20 år siden. Her trengs det kompetanse både på brukersiden og produsentsiden, og det gjør at privat næringsliv, offentlig sektor og utdanningsinstitusjonene må samhandle. I en undersøkelse av SSB svarer nesten halvparten av kommunene at de mangler kompetanse for å utvikle elektroniske tjenester, mens 3 av 4 svarer at de mangler ressurser til utvikling. I fylkeskommunene er mangel på kompetanse et mindre problem enn i kommunene, hvor 1 av 3 svarer at de er en hindring, men frigjøring av ressurser til utvikling er en betydelig hindring, ifølge 8 av 10. En plan for digitalt kompetanseløft som samordner sentrale aktører i fylket kan frigjøre kompetanse og ressurser som fører til økt produktivitet, økonomisk vekst og en mer inkluderende digital framtid for regionen.

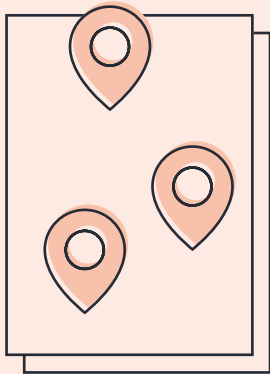
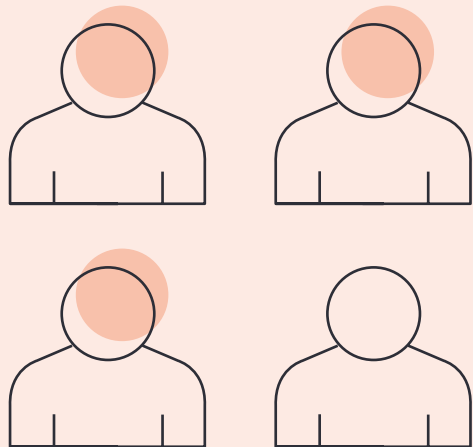
Både private og offentlige arbeidsgivere er sentrale aktører i kompetanseutviklingen. Omtrent 3 av 4 jobber i privat sektor i Rogaland. Arbeidsgivere er bestillere av kompetanse fra utdanningssystemet samtidig som at arbeidsplassen er en viktig arena for arbeidstakernes læring og kompetanseheving. Videre kjenner partene i arbeidslivet behov både på arbeidsplassen og hos den enkelte arbeidstaker. Partene har et blikk utover den enkelte arbeidsplass og er derfor en sentral aktør i planleggingen av tilbud som skal tette kompetansegapet. Det er derfor nødvendig med tette forbindelser mellom næringslivet og utdanningssystemet, slik at for eksempel lærlinger kommer ut i opplæring og ferdigutdannede har tilgang på

Fakta om Rogaland

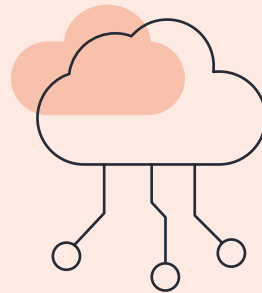


Andelen lønnstakere over 60 år er høyest blant transportarbeidere, pleiemedarbeidere i helse og omsorg, sivilingeniører og andre realister, rådgivere og medarbeidere innen økonomi og administrasjon, lektorer og bønder.

Omtrent 3 av 4 jobber i privat sektor.



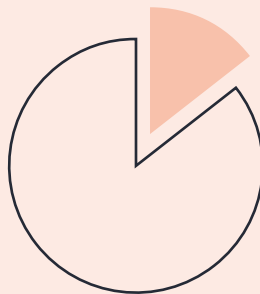
Det blir i økende grad åpnet for fleksibel og desentralisert utdanning.



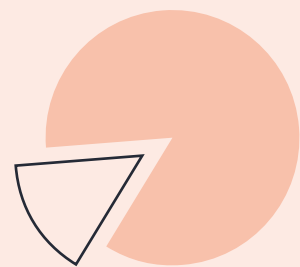
Nesten halvparten av kommunene at de mangler kompetanse for å utvikle elektroniske tjenester, mens 3 av 4 svarer at de mangler ressurser til utvikling.



30 %
av arbeidstakere er
arbeidsinnvandrere.



16 %
av befolkningen
er innvandrere.



85 %
av søkere fikk læreplass
i 2022, som er 5 prosent
høyere enn lands-
gjennomsnittet.

nødvendig kompetanseutvikling. I Rogaland fikk 85 prosent av søkerne læreplass i 2022, omtrent 5 prosentpoeng høyere enn landsgjennomsnittet. Det var nok læreplasser på alle områder, bortsett fra i helsearbeiderfaget. Der var det 64 søkere som ikke fikk læreplass, hvor 61 av disse var voksne søkere. En viktig utfordring er at opplæringskontor, lærebedrifter og kommuner ikke vurderer alle søkerne som kvalifiserte til opplæring i bedrift på tross av at de oppfyller kriteriene til formidling til læreplass, for eksempel fordi norskkunnskapene blir vurdert som ikke tilstrekkelig.

Krever effektiv integrering

Å tette kompetansegapet krever effektiv integrering og kvalifisering av utenlandsk arbeidskraft. I Rogaland utgjør innvandrere 16 prosent av befolkningen, og andelen forventes å vokse raskere enn den generelle befolkningsveksten de nærmeste årene. I Rogaland er 30 prosent av arbeidsstyrken arbeidsinnvandrere, og mer enn halvparten har høyere utdanning (IMDI, 2022). Det er likevel en utfordring at mange innvandrere jobber i stillinger som ikke matcher deres kvalifikasjoner og utdanningsbakgrunn. Det betyr at det er et stort potensial for å utnytte kompetansen bedre. Utenlandsk arbeidskraft er en stor mulighet. Rogaland kan være offensive og gå foran med en rekrutteringsstrategi for å tiltrekke seg arbeidskraft i det internasjonale markedet.

Nyttig å legge til rette for flere språk

For å gjøre Rogaland til en mer attraktiv region for arbeidsinnvandring vil det være nyttig å legge til rette for bruk av flere språk enn norsk, både i offentlige søknadsprosesser og på arbeidsplassen. Dette vil gjøre det

enklere for innvandrere å komme inn på arbeidsmarkedet og bidra med sin kompetanse. Det er likevel viktig å lære norsk språk og kultur. Her kan virksomheter spille en mer aktiv rolle ved å tilrettelegge for språkopplæring og kulturelle aktiviteter. Dette vil ikke bare hjelpe innvandrere med å integreres, men også bidra til mer inkluderende og mangfoldige arbeidsplasser.

6.2.1 Høyere utdanning og forskning

For å rekruttere til fylket og tette kompetansegapet i en moderne kunnskapsøkonomi må Rogaland satse på høyere utdanning og forskning. De største leverandørene av høyere utdanning er plassert i Stavanger og Haugesund, og det er et mål at de største institusjonene, UiS og HVL, skal hevde seg både nasjonalt og internasjonalt. Samtidig er det ønskelig at de andre eksisterende statlige og private forskningsaktørene i fylket, for eksempel NORCE, SEARCH, VID og BI Stavanger, skal styrke seg og at flere frittstående forskningsaktører skal bygges opp. Satsingen er viktig for kvaliteten i høyere utdanning og for å sikre at flere skal ønske å bli i, og komme til, Rogaland for å studere og forske. I tillegg kan satsingen bidra til å øke antall studieplasser, Rogaland har færre studieplasser per innbygger sammenlignet med andre fylker (Søker- og opptaksstatistikk 2022, Samordna opptak). For eksempel har Vestland fylke med 650 000 innbyggere, tre ganger så mange studieplasser som Rogaland, med 500 000 innbyggere. Med dette som bakteppe ønsker fylket å opprette «Utdanning Rogaland» etter modell fra «Utdanning Bergen».

Næringshager og utdanningssentre

skal være aktive tilbydere og tilretteleggere av kompetanse, nettverk og infrastruktur, samt væremøteplasser og samhandlingsarenaer for bedriftene. En viktig oppgave for næringshagene er å koble bedriften med relevantefagmiljøer, FoU-miljøer, andre innovasjonsselskaper, investeringsmiljøer, samt offentlig virkemiddelapparat. Utdanningssentrene i Dalane og Ryfylke skal koordinere utdanningsløp og kompetanseheving etter behov i regionene. De er ikke en del av det formelle utdanningssystemet, omfattes ikke av fagskoleloven eller universitets- og høyskoleloven og kan ikke tildele studiepoeng eller utstede vitnemål. Utdanningssentrene samarbeider med universiteter, høyskoler og fagskoler for å gjøre utdanningstilbud tilgjengelige på steder som ikke har sin egen utdanningsinstitusjon. Det å ha to utdanningssentre i fylket innfrir langt på vei målene om varige modeller og strukturer for kompetanseheving og kompetansekartlegging i Rogaland.

Ryfylke IKS og Dalane utdanningssenter ble i 2020 tildelt en treårig tilskuddsordning med navnet Kompetansepiloter. Prosjektene skulle bidra til utvikling av gode modeller og metoder for bedre samsvar mellom små virksomheters behov og tilbudet av kompetanseutviklende tiltak i Distrikts-Norge i samarbeid med næringslivet, kommunene og relevante utdannings-, kompetanse- og arbeidsmarkedsaktører. Rogaland fylkeskommune har vært eier av Kompetansepilotene ved Ryfylke IKS og Dalane utdanningssenter. Arbeidet har resultert i viktige samarbeid med flere utdanningsinstitusjoner. Kompetansepiloten har også gitt mulighet for veiledning og mentorordning for personer og bedrifter. Kompetansepiloten i Ryfylke har langt på vei hjulpet i etableringen av det nye utdanningssenteret i regionen.

For å få fart på den grønne omstillingen vil et styrket samarbeid mellom fagskolene og forskningsmiljøene være nyttig.

Krever tettere samarbeid

For at satsingen på høyere utdanning og forskning skal lykkes, kreves tettere samarbeid mellom akademia, næringsliv og det offentlige, samt en samlet strategi for sektoren som alle aktører støtter opp om. Når høyere utdanning og forskningssektoren kan samarbeide med private næringsliv og offentlige institusjoner gir det utvidede muligheter for fremragende forskningsprosjekt og utvikling av forskerkompetanse gjennom doktorgrader i det offentlige eller i næringslivet. Samarbeid mellom akademia, næringslivet og det offentlige er også nødvendig for å sikre bolyst og studentrekruttering. For å få fart på den grønne omstillingen vil et styrket samarbeid mellom fagskolene og forskningsmiljøene være nyttig. Mer utstrakt samarbeid mellom helseaktørene og universitets- og høgskolesektoren er også ønskelig. Det kan for eksempel være samarbeid i form av yrkesfaglig vei til høyere utdanning innen flere fagområder, eller felles forsknings- og utviklingsprosjekter. I tillegg kan det gjøres mer på kommunalt nivå. Stavanger kommune har for eksempel en forskningsavdeling som andre kommuner kan inspireres av.

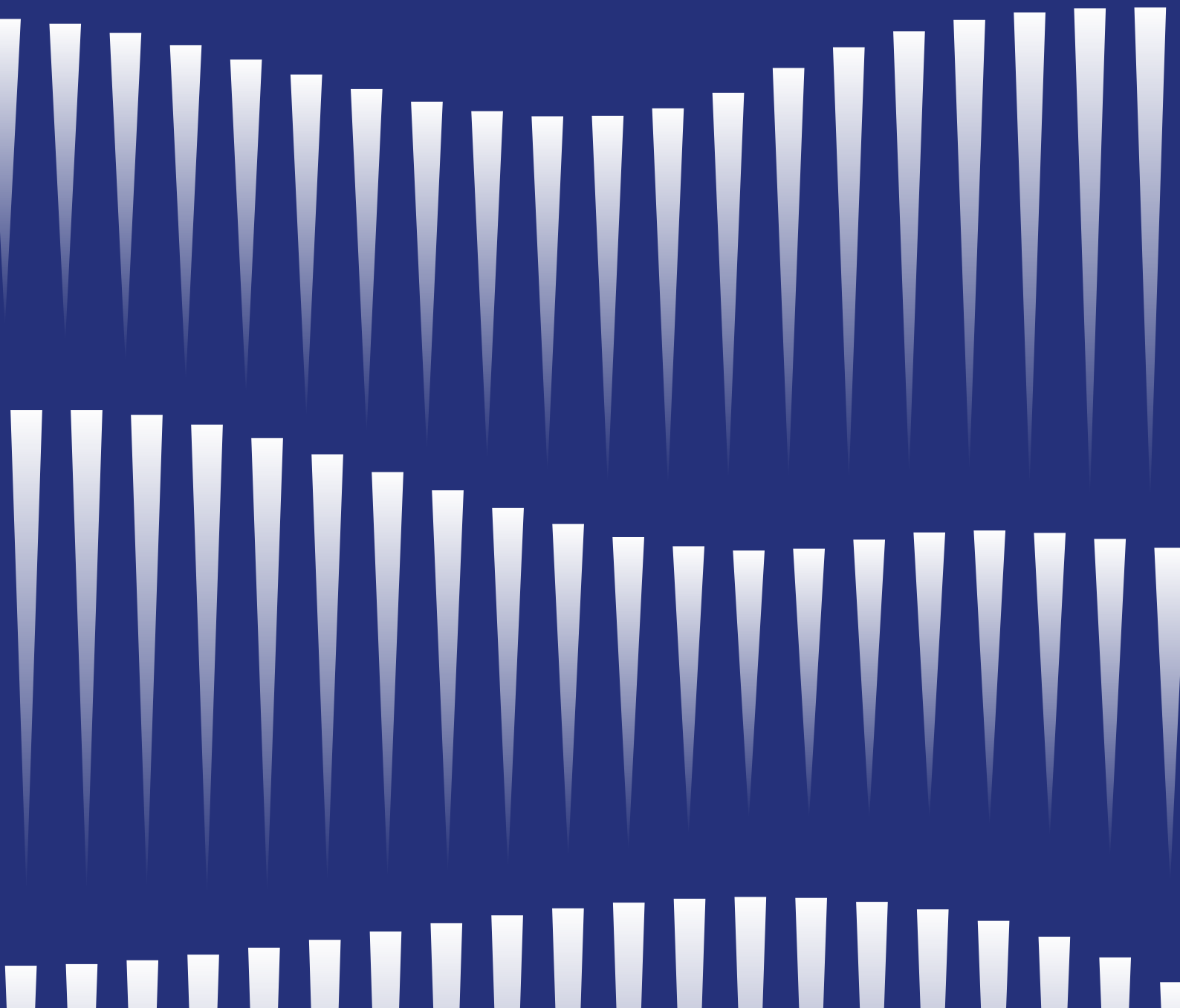
Rogaland fylkeskommune kan spille en viktig rolle i satsingen på høyere utdanning og forskning ved å samordne og søke midler til store prosjekter på vegne av hele fylket. Å sørge for at Haugesund blir en universitetsby har også stor betydning for rekruttering av nødvendig kompetanse til fylket, ettersom universitetsstatus kan øke konkurransekraften.

Eksempler på fleksibel utdanning

De fleste studenter blir i dag utdannet på campus, men det blir i økende grad åpnet for fleksibel og desentralisert utdanning for innbyggere i hele fylket. Slike utdanninger har som mål å nå de som er etablert med jobb og familie, også utenfor byene i fylket. Eksempler på slike utdanningsløp er Bachelor i sykepleie for Ryfylke- og Dalane-regionen levert av Universitetet i Stavanger og det modulbaserte deltidsstudiet Den blå åker – kompetanseløft for havbruksnæringen levert av Høgskulen på Vestlandet til Ryfylke. Samarbeidsavtaler mellom utdanningsinstitusjonene i regionen og de regionale utdanningssentrene, vil være viktige for å få levert etterspurt kompetanse i distriktene.



7. Omstilling og rekvalifisering



I Rogaland er det lange tradisjoner innenfor kraftforedlende industri, maritim industri og utvinning av mineraler og råmaterialer

7.1 Bakgrunn

Arbeidsmarkedet forandrer seg raskt, noe som betyr at bedrifter må gjøre store endringer i måten de opererer på. Det er også viktig å sørge for at folk kan få oppdatert og ny kompetanse for å møte endringene på arbeidsmarkedet.

Lang tradisjon for industri

I Rogaland er det lange tradisjoner innenfor kraftforedlende industri, maritim industri og utvinning av mineraler og råmaterialer. De eksisterende fossile næringene kan brukes som en drivkraft inn i den grønne omstillingen gjennom eksisterende kompetanse og erfaring. De siste årene har det kommet flere nye initiativ til i fylket, blant annet innen hydrogenproduksjon, batteriproduksjon, karbonfangst- og lagring og havvind. Å få til en overgang til sirkulær økonomi og tilrettelegge for prosjekter som bidrar til industriell symbiose der man kan redusere kostnader og minske miljøavtrykket gjennom ressursdeling blir viktig for omstillingen til et lavutslippssamfunn. Eksisterende kartlegging av kompetansebehovet i Rogaland avdekker mangel på arbeidskraft innen et vidt spekter av fagområder, fra fagarbeidere til samfunnsvitere. Det er stort behov for folk med utdanning innen blant annet IT, teknologi, bærekraft og sirkulær økonomi, økonomi, helse og omsorg og oppvekst for å møte endringene i næringslivet. Videre er landbruk og havbruk blant næringene som gjennomgår betydelig energi- og klimaomstilling, og som digitaliseres raskt.

Begrep

Omstilling

System og organisasjonsendringer i næringslivet, for eksempel fra fossil til grønn industri, eller fra manuell- til digital infrastruktur.

Rekvalifisering

Ny kompetanse på individnivå for folk i eller utenfor arbeidslivet.

Stort potensial for utnyttelse av ny teknologi

Digitalisering, demografiske endringer sammen med økt innvandring fordrer også at offentlig sektor må omstilles for å levere lovpålagte tjenester i by og distrikt. Flere eldre, konsentrasjon av befolkningen i byene og stadig flere internasjonale innbyggere skaper et press på dagens system. Her finnes det et stort potensial for utnyttelse av ny teknologi.

Digital kompetanse og nye måter å jobbe på trekkes blant annet frem i helsepersonell-kommisjonens arbeid (Helsepersonell-kommisjonen, 2023). Norge ligger i dag på toppen i Europa i ressursbruk til helse- og omsorgstjenestene, og sektoren har tredoblet antall sysselsatte siden 1970-tallet.



Foto: Dalane utdanningsenter

Om kort tid vil ikke arbeidslivet lenger akseptere en videre økning i sysselsettingen i helse- og omsorgstjenesten, fordi det vil redusere tilgjengelig arbeidskraft på andre områder.

For å kunne utløse det potensialet som ligger i digitalisering og teknologiske løsninger for økt kvalitet og effektivitet i helse- og omsorgstjenester, må utviklerne av digitale hjelpemidler ha tilstrekkelig kompetanse om disse tjenestene. I tillegg kreves det mer forskning på hvordan man effektivt kan utnytte arbeidskraften i sektoren, og på den andre siden hvordan man kan sikre at digitaliseringen ikke tar opp flere ressurser enn den frigir.

Det haster å finne gode løsninger. Mange kommuner i Rogaland har bemanningsutfordringer, og kan få problemer med å tilby de tjenestene som befolkningen har krav på. I tillegg til helse- og omsorgssektoren, er oppvekstsektoren, klima, miljø og naturmangfold, fornybar energi og forsvar eksempler på sektorer som trenger mer arbeidskraft.

Må gradvis tilpasses en ny tid

For å gjennomføre den strukturelle omstillingen og den individuelle rekvalifiseringen må arbeidslivet og utdanningssektoren gradvis tilpasses en ny tid. Det er avgjørende at

arbeidslivet, utdanningsaktørene og andre kompetanseleverandører har en felles forståelse av at det trengs kontinuerlig kompetanseutvikling for å opprettholde og videreutvikle konkurransekraften i Rogaland. Læring og opplæring i arbeidslivet blir viktig for innovasjon og høy produktivitet. Det er behov for at utdanningstilbudene i økende grad tilbys digitalt, desentralisert eller på deltid. Slik kan det legges til rette for læring og kompetanseheving samtidig som folk er i jobb.

Undersøkelser viser at arbeidstakere i Norge er gode på rekvalifisering, og ansatte i Norge deltar mer i utdanning og opplæring enn det som er gjennomsnittet i EU-landene. Noe av grunnen til dette kan være at vi har et trepartssamarbeid mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og staten når det gjelder kompetanseheving. Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har hovedansvaret for læringen og kompetanseutviklingen som skjer, og samtidig har staten en rolle i å tilrettelegge for et læringsintensivt arbeidsliv. Trepertssamarbeidet bidrar til at man utvikler løsninger som ivaretar både individets, arbeidslivets og samfunnets behov for kompetanse, og legger grunnlag for livslang læring. (Kunnskapsdepartementet, 2023, s. 112).

7.2 Kompetansebehov fremover og innsatsområder

Det er noe usikkerhet knyttet til de konkrete kompetansebehovene i fremtiden. Vi vet for eksempel ikke hvilke av de grønne næringene som kommer til å lykkes. Likevel kan vi beskrive generelle kompetansebehov som vil være etterspurt i fremtiden. Ettersom arbeidslivet skal gjennomgå en stor omstilling med hyppige forandringer, vil endringskompetanse og generalistkunnskap være viktig, i tillegg til bærekraftskompetanse. Helhetlig forståelse og innsikt på flere fagområder vil være verdifullt i et framtidig arbeidsliv i rask endring og utvikling.

Læring og opplæring i arbeidslivet blir viktig for innovasjon og produktivitet

Mangel på IKT-utdannede

I Rogaland, som i Norge ellers, er det mangel på IKT-utdannede. I 2023 hadde ni av ti fylkeskommuner og syv av ti kommuner hatt problemer med å rekruttere IKT-spesialister det siste året (Statistisk sentralbyrå, 2023). Statistikken viser at rekrutteringsproblemene på IKT treffer både små og store kommuner. For å utnytte potensialet som ligger i ny teknologi, trenger arbeidslivet digital kompetanse. Verktøy som tar i bruk kunstig intelligens og maskinlæring vil føre til store endringer i arbeidslivet framover. Fra IKT-sektorens side vektlegges det behov for

systemutviklere, som i dag er en kompetanse som hovedsakelig rekrutteres fra utlandet.

Videre trekkes digitaliserings- og teknologi-kompetanse frem som helt avgjørende for blant annet fremtidens helse- og omsorgstjenester. Digitalisering og teknologi byr også på store muligheter for næringslivet, for eksempel innenfor olje- og gassnæringen og landbruks- og havbruksnæringen. Innen olje- og gass brukes blant annet sensorer til kontinuerlig overvåkning av plattformer og installasjoner til sjøs. Havbruksnæringen kan blant annet omstilles fra manuelle målinger til kontinuerlige digitale datastrømmer og fjernstyrte oppdrettsanlegg. I neste omgang vil maskinlæring og kunstig intelligens brukes til å få innsikt i data og optimalisere prosesser. På denne måten er det stort potensiale for at en datadrevet økonomi kan vokse i Rogaland. Datasikkerhet er videre et kunnskapsfelt som det er et stort behov for kompetanse innen, og dette løftes frem på tvers av alle bransjer. For teknologifagene er det behov for kompetanse på alle utdanningsnivå, fra yrkesfaglig utdanning til ingeniører, innen fag som elektro-, automasjon og maskinfag, materialdesign, datateknologi, digitalisering og prosessfag.

Kompetanse overføres til nye næringer

Mye kompetanse fra eksisterende næringsliv kan overføres til nye grønne næringer. Blant annet er det overførbar kompetanse fra petroleumssektoren med tilhørende leverandørindustri til for eksempel havvind. De to næringene avhenger i stor grad av den samme kompetansen som prosjektutvikling, ingeniørfag og maritime operasjoner. (Haugaland Vekst, 2023).

Til tross for en stor del overførbar kompetanse, er det også behov for ny konkret og spisset kompetanse, for eksempel innenfor havvind-

Verktøy som tar i bruk kunstig intelligens og maskinlæring vil føre til store endringer i arbeidslivet framover.

markedet. Det er avdekket kompetansemangler knyttet til sentrale komponenter som ikke produseres i Norge (turbiner og elektrisk transmisjonssystem), nye tjenesteområder som juridisk regelverk og finansiering av havvindparker, og drift og vedlikehold av selve turbinene (vindteknikere). I tillegg er det kapasitetsproblemer når det gjelder fagarbeidere, ingeniører og prosjektledere. For å svare på behovet for ny kompetanse må tilbudet tilpasses. Innen vindkraft har flere norske kompetanseaktører etablert drift og vedlikehold innen vindkraft, og flere er i ferd med å etablere seg. Dette gjelder blant annet Dalane videregående skole, Energy Innovation og Fagskolen Rogaland i Egersund Energy Hub. Energy Innovation tilbyr også sertifiseringskurs basert på Global Wind Organisation sine standarder, og etablerer en global franchise for opprettelse og drift av utdanningssentre i andre land, med første senter i New York på plass i 2023. Slike aktører vil være viktige for å levere kompetanse på ulike fagfelt i et framtidig raskt skiftende arbeidsmarked.

Utvikle flere kompetansetilbud

Nøkkelinnsatser i Rogaland fremover er utvikling av flere kompetansetilbud innenfor etablerte næringer som energi-, maritim- og prosessindustri, i tillegg til at det må

rekrutteres tilstrekkelig med elever og studenter til utdanninger som allerede finnes og som har ledig kapasitet. Det bør legges til rette for et enda tettere samarbeid med, og mellom, utdanningsinstitusjonene fra videregående opplæring til universitets-, høyskole og høyere yrkesfag for å sikre en styrking av utdanningstilbud framover både på campus og som fleksible og desentraliserte studier. Her vil samarbeidsavtaler mellom utdanningsinstitusjonene og distriktene være av stor betydning for å få levert fleksible og distriktsvennlige utdanningstilbud. Videre er det behov for flere kompetansetilbud og utdanninger innenfor IKT og teknologi, samt innenfor bioøkonomi og sirkulærøkonomi, bærekraft, samfunnsfag, juss, økonomi og administrasjon. Økt kompetanse innenfor avfallspyramiden, nye verdikjeder, fornybar energi, batteriteknologi, energieffektivitet, elektrifisering, karbonfangst og vannrensing (RAS-teknologi) vil også være viktig for å sikre tilstrekkelig kompetanse i næringer som står sterkt i Rogaland.

I det neste kapittelet skal vi se nærmere på hvordan vi kan hjelpe de som ikke jobber eller deltar i opplæringsaktiviteter for å finne utdannings- og jobbmuligheter.



8. Mobilisering av arbeidskraftressursen

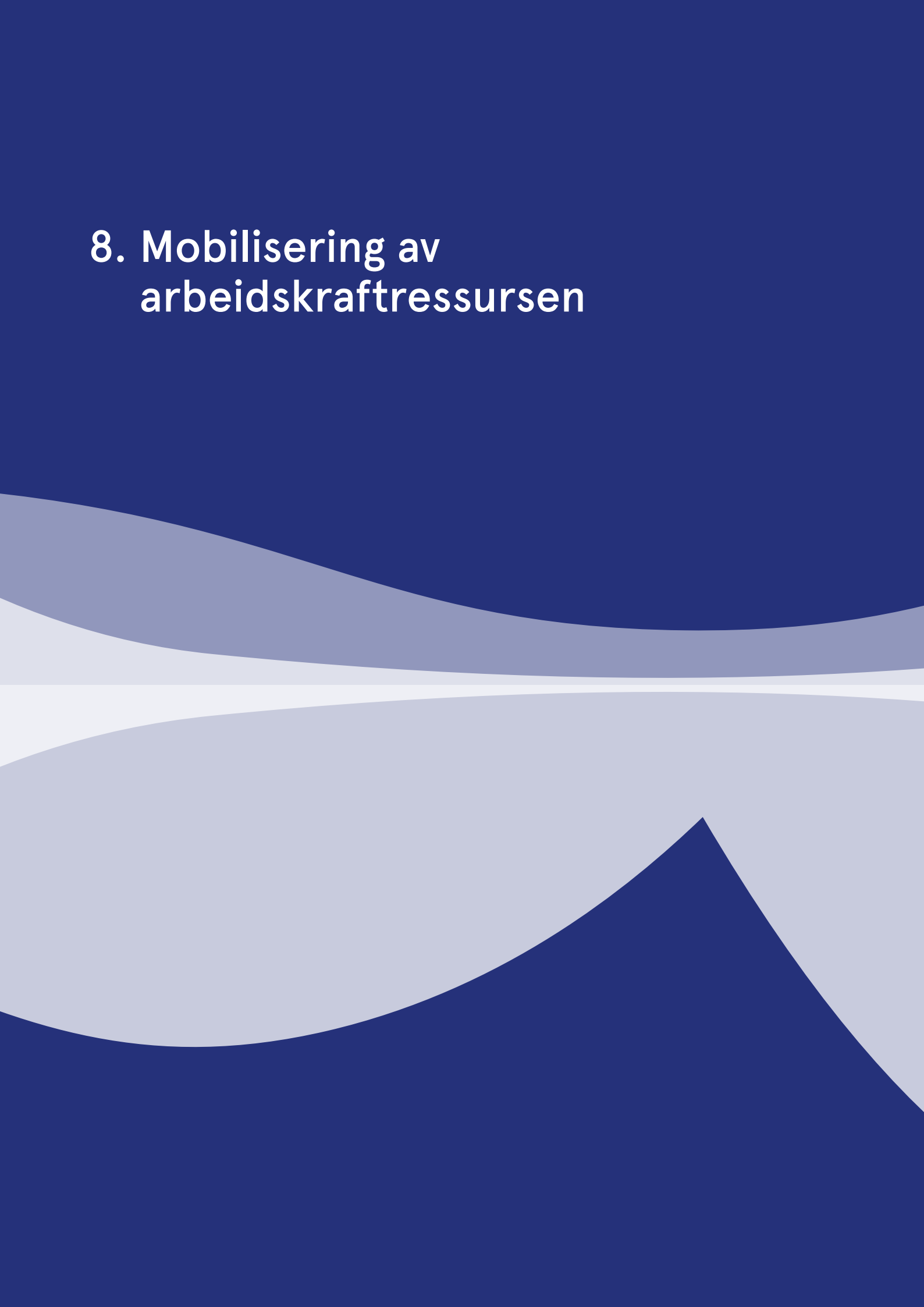




Foto: Elisabeth Tønnessen

8.1 Bakgrunn

I Norge står cirka 659 000 mellom 20 år og 66 år utenfor arbeid. Et stort antall av disse er mottakere av uføretrygd, arbeidsavklaringspenger, sosialhjelp eller er arbeidsledige. Det er også en stor andel som ikke mottar ytelser fra NAV, for eksempel personer som er ferdig med videregående opplæring og som har et friår før studier. I Rogaland utgjorde andelen personer mellom 20 og 66 år som står utenfor arbeidslivet 56 206 personer i 2022 (Andersen, 2023). Med tanke på behovet for arbeidskraft og aldringen av befolkningen er andelen voksne som står utenfor arbeidslivet urovekkende. Personer som står utenfor arbeid og utdanning omtales ofte som en gruppe i utenforskap eller som en ubenyttet arbeidskraftreserve¹.

Dersom alle som ønsker det kom i jobb, ville sysselsettingen ha økt med 300 000 personer ifølge sysselsettingsutvalget (Kunnskapsdepartementet, 2023). Med god støtte og tilrettelegging er det med andre ord gode muligheter for å få flere i jobb og utdanning.

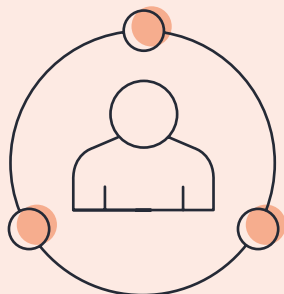
Flere årsaker for å være utenfor arbeid og utdanning

Personer utenfor arbeid og utdanning er en sammensatt gruppe. Halvparten oppgir helse som den største barrieren til å komme i arbeid. Andre har funksjonsvariasjoner eller mangler grunnleggende ferdigheter som språk, digital kunnskap eller lese- og skriveferdigheter.

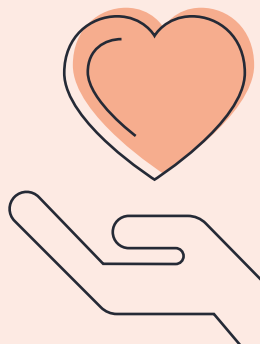
¹ Begrep som utenforskap og arbeidskraftreserve kan overforenkle og stigmatisere. Man kan for eksempel leve i utenforskap og samtidig være i jobb eller utdanning, eller man kan stå utenfor jobb og utdanning uten å leve i utenforskap. Utenforskap kan i tillegg oppfattes som en negativ merkelapp. Begrepet arbeidskraftreserve kan også virke stigmatiserende. Å være en «reserve» kan oppfattes som noe annenrangs eller at man sitter på «reservebenken». Vi bruker derfor ordlyden *personer utenfor arbeid og utdanning* i teksten.

Fakta om arbeidskraftressursen

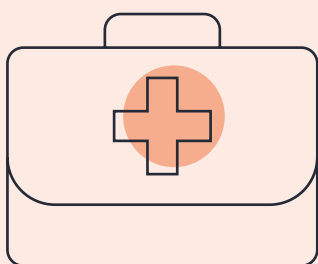
56 206



Nesten 660 000 personer mellom 20 til 66 år stod utenfor arbeid og utdanning i 2022. I Rogaland utgjorde dette 56 206 personer. (Andersen, 2023)



Det er behov for å styrke oppfølgingen av psykiske lidelser, som i økende grad er det medisinske grunnlaget for personer som mottar arbeidsavklaringspenger, særlig blant unge (72,9 % mot 42,9 % i alle aldre).



50 %

Halvparten av de utenfor arbeid og utdanning oppgir helse som den største barrieren til å komme i arbeid.

300 000

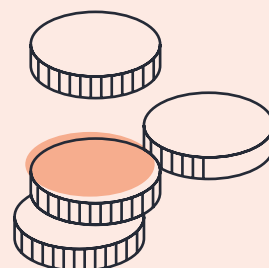


Dersom alle som ønsker det kom i jobb, ville sysselsettingen ha økt med 300 000 personer ifølge Sysselsettingsutvalget (Kunnskapsdepartementet, 2023).

Hvis veien til arbeid var en trapp, kan man si at personer utenfor arbeidsmarkedet står på ulike trappetrinn.



12 827



I 3. kvartal 2023 mottok 12 827 personer mellom 18–67 år arbeidsavklaringspenger i Rogaland.

En gruppe som er særlig viktig for å beholde kompetanse er personer på arbeidsavklaringspenger.

Noen har både helseproblemer og mangler grunnleggende ferdigheter. Det finnes også noen som frivillig har valgt å ikke jobbe, og klarer å forsørge seg selv ved hjelp av oppsparte penger, familie eller på andre måter. I underkant av 10 prosent i gruppen utenfor arbeid og utdanning er registrert som arbeidssøkere, 50 prosent mottar uføretrygd eller arbeidsavklaringspenger, mens de resterende 40 prosent har andre ordninger eller ukjent status (lanke, 2023).

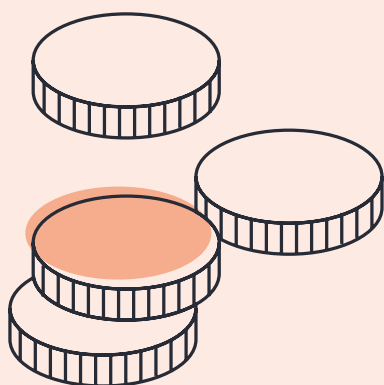
Det er stor forskjell på nærheten til jobb for de som står utenfor arbeidsmarkedet, og de har ulike behov for kompetanseheving. Noen trenger kun et kort kvalifiseringsløp, mens andre trenger omfattende kvalifisering og oppfølging. Hvis veien til arbeid var en trapp, kan man si at personer utenfor arbeidsmarkedet står på ulike trappetrinn. En arbeidssøker med nesten fullført fagbrev innen byggfag vil for eksempel stå høyere i arbeidstrappen enn en arbeidssøker med byggfag som jobbønske, men som samtidig har helseutfordringer og grunnskole som høyeste fullførte utdanning.

Veien tilbake er lang

Personer utenfor jobb og utdanning mottar ofte helserelaterte økonomiske ytelser fra NAV. En gruppe som er særlig viktig med tanke på å beholde kompetanse er personer

på arbeidsavklaringspenger (AAP). I 3. kvartal 2023 mottok 12 827 personer mellom 18 og 67 år AAP i Rogaland. Arbeidsavklaringspenger er en midlertidig økonomisk ytelse, og en stor andel ender opp med uførepensjon i stedet for å komme i jobb. Når man har kommet i uførepensjon, er veien tilbake til jobb lang. Det er derfor viktig å sørge for tett oppfølging av personer på AAP. Oppfølgingen krever tett samarbeid mellom NAV, arbeidsgivere, helsepersonell og utdanningsinstitusjoner. For eksempel er det behov for å styrke oppfølgingen av psykiske lidelser, som i økende grad er det medisinske grunnlaget for personer som mottar AAP, særlig blant unge.

I 2023 ble det vedtatt å bosette over 4 000 flyktninger i Rogaland, de aller fleste fra Ukraina. Det er utfordringer knyttet til å få flyktninger og familieinnvandrere inn på arbeidsmarkedet. 49 prosent av flyktninger og 62 prosent av familieinnvandrere bosatt i Rogaland er sysselsatt, mot 81 prosent av arbeidsinnvandrere (IMDI, 2022). Videre har halvparten av de som er registrert som helt ledige hos NAV innvandrerbakgrunn. Her er det behov for innsats mot arbeidsrettet integrering. Rask kartlegging, veiledning om muligheter, undersøkelse om godkjenning av utenlandsk utdanning, tilbud om fleksibel språkopplæring og individuell tilrettelegging for relevant kvalifisering er sentrale stikkord



4,7 millioner

kroner vil samfunnet spare i hvis én person går til jobb i stedet for uføretrygd etter å ha gått på arbeidsavklaringspenger.

6,4 millioner

Unge har flere år igjen i arbeidslivet enn eldre, og derfor er gevinsten av innsats mot denne gruppen størst, i gjennomsnitt 6,4 millioner kroner per person.

for å komme raskt i arbeid. Spesielt er språk og formell godkjenning av kompetanse viktige utfordringer. Raskere godkjennings- og kompletteringsordninger er en viktig forutsetning, noe som også er et uttalt mål i nasjonal integreringsstrategi (2019–2022). Desentraliserte og fleksible skole- og utdanningstilbud som kan komplettere slik at innvandrere får brukt sin medbrakte kompetanse bidrar til innpass i det norske arbeidslivet, og er god integreringspraksis.

8.2 Innsatsområder

Voksne personer i arbeidsfør alder som verken er i jobb eller utdanning har ressurser som kan tas i bruk. Karriereveiledning, informasjon om muligheter og oppfølging kan føre til at flere personer får bruke kompetansen sin i arbeidslivet. Digitale kurs og utdanningstilbud som ikke krever fysisk oppmøte, universell utforming av utdanningstilbud og arbeidsplasser, samt en inkluderende holdning med krav og forventninger til personer som er utenfor jobb og utdanning, er viktig for å lykkes med dette arbeidet.



Foto: Elisabeth Tønnessen

Mange organisasjoner og instanser i privat og offentlig sektor gjør allerede en god innsats overfor personer som står utenfor arbeidslivet. For mange vil deltakelse i frivillige aktiviteter være et trappetrinn på veien til deltakelse i utdanning og arbeidsliv. Frivillige organisasjoner kan derfor hjelpe flere folk tilbake i arbeid. De tilbyr et tilrettelagt og støttende miljø der arbeidstrening kan kombineres med sosialt samvær og kompetanseheving. Under følger tre innsatser for å få flere inn i jobb eller utdanning.

Utdanning som kvalifiseringsvei for voksne utenfor arbeidsmarkedet

Personer med lite eller ingen formell utdanning utover grunnskole, er sårbare på arbeidsmarkedet. Å fullføre videregående opplæring er viktig for å få jobb i det norske arbeidsmarkedet. Fullføringsreformen og den nye opplæringsloven som trer i kraft fra august 2024, gir nye og mer fleksible utdanningsmuligheter for voksne som mangler formell utdanning. Modulstrukturert opplæring for voksne, som igangsettes i Rogaland fra høsten 2024, blir en hovedmodell for voksne i videregående opplæring. Fullføringsreformen har potensial til å bidra til at flere kommer i



jobb gjennom bedre tilrettelagt utdanning og mer samarbeid mellom NAV, fylkeskommune og næringslivet.

Fra sommeren 2023 ble det innført en ungdomsgaranti som skal sikre oppfølging av unge fra 16 til 30 år som trenger hjelp til å fullføre utdanning og komme i arbeid. Målet er at alle unge skal få rask hjelp og oppfølging så lenge det er nødvendig. Dette er en viktig prioritering. Det er også igangsatt et samarbeidsprosjekt om utdanning mellom NAV og fylkeskommunen. Prosjektet innebærer bl.a. at arbeidssøkere skal bli vist ulike veier til fagbrev for at flere skal få mulighet til å fullføre videregående opplæring. I dette arbeidet samarbeider NAV tett med voksenopplæringen, oppfølgingstjenesten, karrieresenteret og fagopplæringen i fylkeskommunen. En lignende satsing kan også innføres for høyere utdanning.

Fagbrev for NAV – brukere og deltakere i introduksjonsprogrammet

rogaland er et av landets beste fylker i forhold til antall lære plasser for elever som har valgt yrkesfag. Likevel er det behov for å finne flere veier til fagbrev/svennebrev for å øke gjennomføringen. Et eksempel på en relativt ny vei er Fagbrev på jobb. Ordningen Fagbrev på jobb har vært et tilbud i Rogaland siden 2019, men da kun for kandidater som allerede hadde en arbeidsgiver. Frem til september 2023 har 222 personer deltatt i ordningen Fagbrev på jobb i Rogaland, og av disse hadde rundt 75 % innvandrerbakgrunn. Ordningen har blitt prøvd i andre fylker for NAV-brukere som ikke allerede hadde en arbeidsgiver, og erfaringene har vært positive. Gjennom ordningen Fagbrev på jobb kan voksne NAV-brukere uten arbeid få karriereveiledning, praksisplass i en relevant bedrift, og deretter

mulighet til å kvalifiseres i samme bedrift. I Rogaland kan også en lignende ordning vurderes for NAV-brukere uten jobb eller deltakere i introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger.

Oppfølging av personer som mottar helserelaterte ytelser fra NAV

betydelige ressurser brukes på prosjekter og tiltak rettet mot personer som står utenfor arbeidsmarkedet på grunn av helseutfordringer. Her har NAV en hovedrolle, sammen med tiltaksleverandører og andre samarbeidspartnere. Individuell jobbstøtte for unge (IPS ung) er ett av flere aktuelle tiltak og har siden 2021 vært tilgjengelig i alle landets fylker. IPS ung er rettet mot personer under 30 år som er under aktiv behandling for psykiske lidelser og har nedsatt arbeids- eller funksjonsevne. Et viktig mål med tiltaket er å øke gjennomføringen av utdanning og lærlingeløp. OsloMet – Storbyuniversitetet har evaluert etableringen av tiltaket nasjonalt og konkluderer med positive resultater så langt, særlig blant de eldste i målgruppen (Malmberg-Heimonen, Bråthen, Frøyland, Spjelkavik, & Tøge, 2024). Skal enda flere inn i jobb og utdanning må satsingene økes. For eksempel vil den samfunnsøkonomiske gevinsten være stor dersom personer på arbeidsavklaringspenger går ut i jobb i stedet for uføretrygd. Ifølge beregninger i en økonomisk analyse publisert i tidsskriftet Arbeid og velferd, vil samfunnet spare i gjennomsnitt 4,7 millioner kroner hvis én person kommer i jobb i stedet for uføretrygd etter å ha gått på arbeidsavklaringspenger. Unge har flere år igjen i arbeidslivet enn eldre, og derfor er gevinsten av innsats mot denne gruppen størst, i gjennomsnitt 6,4 millioner kroner per person (Lamøy, 2021-2).



Modulstrukturert opplæring blir innført gjennom den nye opplæringsloven i 2024. Ordningen er en del av grunnopplæringen for voksne og omhandler både forberedende og videregående opplæring. Hovedprinsippet er at ingen skal måtte gjennomføre mer opplæring enn nødvendig for å oppnå ønsket sluttkompetanse.

Kjernen i modulstrukturert opplæring er å organisere læringen i mindre, modulbaserte enheter. Tilnærmingen lar deltakere starte på et nivå som samsvarer med deres eksisterende kompetanse. Dette gjøres gjennom en kartleggingsprosess hvor deltakerne plasseres i passende moduler basert på deres medbrakte kompetanse.

Etter fullførte moduler kan deltakerne avslutte sin opplæring og motta et kompetansebevis.

Et mål med modulstrukturert opplæring er å skape en bedre kobling mellom ulike opplæringstilbud som introduksjonsprogram, norsk-opplæring, grunnskoleopplæring, videregående opplæring for voksne, og arbeidsmarkedsopplæring.

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) og Utdanningsdirektoratet (Udir) arbeider sammen for å etablere denne ordningen som en permanent løsning for voksenopplæring.

9: Oppsummering og veien videre



Plantemaene gir en retning på arbeidet med kompetansebehov i Rogaland. Drivkreftene fører til raske og vesentlige endringer i kompetansebehovet, samtidig som andelen av befolkningen i arbeidsfør alder synker. Til sammen bidrar disse drivkreftene at kompetansen i befolkningen og den som er etterspurt i arbeidslivet ikke samsvarer. Det må også legges til rette for at så mange som mulig kan få jobb, stå i jobb og ha tilgang til kompetansepåfyll. I tillegg er det viktig at innvandrere med yrkesfaglig eller høyere utdanning i større grad får bruke kompetansen de har i en relevant jobb.

Plantemaene framhever innsatser som skal sikre at Rogaland har tilgang på nok og riktig kompetanse i framtidens arbeidsmarked. Privatnæringsliv, offentlig sektor og utdanningsinstitusjonene må samhandle for at fylket skal lykkes på kompetansefeltet. Innsatsområdene favner bredt for å sikre at alle ressurser tas i bruk. Sentrale utfordringer er:

- Kartlegging av kompetansegapet i fylket
- Omstilling av privat og offentlig næringsliv
- Rekvalifisering og kompetansepåfyll for arbeidstakere
- Levering av fleksibel og desentralisert utdanning som er uavhengig av bosted, helseforhold og økonomi
- Rekruttere og beholde arbeidskraft
- Styrke høyere utdanning
- Tilrettelegge for å få flere inn i jobb eller utdanning



Foto: Unsplash

Hvordan skal planen følges opp? Hva er neste skritt og hvem skal ta det? Kompetanseforum Rogaland har hovedansvaret for å utarbeide og konkretisere et handlingsprogram, fordele oppgaver og ansvar mellom ulike aktører, og følge opp arbeidet, slik at innsatsene blir gjennomført og evaluert. Siden kompetanseutfordringene stadig er i endring, må også prioriteringer av innsatser og tiltak være et dynamisk arbeid tilpasset aktuelle utfordringer og kompetansebehov i Rogaland. Handlingsprogrammet holdes oppdatert og behandles i fylkestinget årlig.

Bibliografi

Andersen, U. (2023). *Utenforskap fra arbeidslivet 2022*. NAV, presentasjon.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2023). *Hurtigarbeidende gruppe om tiltak for økt arbeidsmarkedsintegrering blant fordrevne fra Ukraina*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Arbeids- og sosialdepartementet. (2021). *Meld. St. 32 (2020–2021) Ingen utenfor – en helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*.

Ekspertutvalget for etter- og videreutdanning. (2019). *NOU: 2019:12 Lærekräftig utvikling. Livslang læring for omstilling og konkurranseevne*.

Harstad, A. M., Meland, K. V., Smeland, A., & Fjelldal, Ø. M. (2023). *Grønn omstilling blant små og mellomstore bedrifter (SMB) i Rogaland*. NORCE Helse og Samfunn.

Haugaland Vekst. (2023). *Kompetansebehov Havvind*.

Helse- og omsorgsdepartementet. (2023). *Meld. St. 24 (2022–2023). Felleskap og meistring: Bu trygt heime*. Det kongelige helse- og omsorgsdepartement.

Helsepersonellkommisjonen. (2023). *NOU 2023: 4 Tid for handling – Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste*.

Ianke, P. (2023). *Kortnotat nr. 3/23. Arbeidskraftreserven trenger kompetanse. Men hvem er de?* Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2020). *Det handler om Norge*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Kunnskapsdepartementet. (2020). *Meld. St. 14 Kompetansereformen – Lære hele livet*.

Kunnskapsdepartementet. (2023). *Meld. St. 14 (2022–2023). Utsyn over kompetansebehovet i Norge*. Det kongelige kunnskapsdepartement.

Lamøy, E. o. (2021–2). *Mulig samfunnsgevinst av arbeid framfør uførtrygd*. *Arbeid og velferd*.

Liødden, T., Leirvik, M., & Holm, A. (2023). *Flyktningers møte med NAV. Kommunikasjon og tilgjengelighet i en digital kontekst*. By- og regionforskningsinstituttet NIBR, OsloMet – storbyuniversitetet.

Malmberg-Heimonen, I., Bråthen, M., Frøyland, K., Spjelkavik, Ø., & Tøge, A. G. (2024). *Evaluering av IPS ung*. Oslo Metropolitan University.

Miljødirektoratet. (2023). <https://www.miljodirektoratet.no>. Hentet fra <https://www.miljodirektoratet.no/tjenester/klimagassutslipp-kommuner/?area=571§or=-2>

NAV. (2023). *NAV som verdensanalyse 2023–2025*.

Panda Analyse og HK-dir. (2022). *Regionale kompetanseindikatorer: Kunnskapsgrunnlag for regional kompetansepolitikk*.

Produktivitetskommisjonen. (2016). *NOU 2016: 3 Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi – Produktivitetskommisjonens andre rapport*.

Rambøll Management Consulting og Menon Economics. (2022). *Bemanningsutfordringene i helse- og omsorgssektoren*. Rambøll Management Consulting og Menon Economics.

Regjeringen. (2017). *Nasjonal kompetansepolitisk strategi (2017–2021)*.

Rogaland fylkeskommune. (2022). *Nærings- og innovasjonsstrategien*.

Rogaland fylkeskommune. (2023). *Regionalplan for grønn industri*. Rogaland fylkeskommune.

Rørstad, K., Børing, P., & Solberg, E. (2023). *NHOs kompetansebarometer 2022*.

Samordna Opptak (2022). Søker- og opptaksstatistikk 2022. Opptak til grunnstudier ved universiteter og høyskoler.

Statistisk sentralbyrå. (2020). *Befolkningsframskrivninger for kommunene, 2020–2050*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/flere-pensjonister-maa-forsorges-av-stadig-faerre-yrkesaktive>

Statistisk sentralbyrå. (2023). Digitalisering og IKT i offentlig sektor.

Thorsen Rydland, H. o. (2022). *Forskjell mellom NEETs (unge utenfor arbeid, utdanning og opplæring) i Norge mellom ulike kommuner sentralitetsklasse 1–6, 2015–2021*. Norge.

Rogaland fylkeskommune
Postboks 130 sentrum
4001 Stavanger



Rogaland
fylkeskommune

Besøksadresse:
Ankerkvartalet
Haakon VIIIs gate 9
4005 Stavanger

Telefon:
51 51 66 00

E-post:
firmapost@rogfk.no

www.rogfk.no

