

Regionalplan Kompetanse Rogaland 2023 - 2031

Planprogram februar 2022



Innhold

| | |
|--|-----------|
| Forord | 2 |
| | |
| 1. Bakgrunn og formål | 3 |
| Formål med planarbeidet..... | 3 |
| Formål med planprogrammet..... | 4 |
| Behov for samordning..... | 4 |
| | |
| 2. Avgrensninger | 5 |
| | |
| 3. Føringer for planarbeidet | 5 |
| FNs bærekraftsmål | 5 |
| Nasjonale føringer | 6 |
| Regionale føringer | 7 |
| | |
| 4. Kunnskapsgrunnlag | 8 |
| Eksisterende grunnlag | 8 |
| Behov for utgreiinger | 9 |
| | |
| 5. Regionale kjennetegn | 10 |
| Rogaland som region..... | 10 |
| Distriktene..... | 11 |
| Rogaland i omstilling..... | 12 |
| Kompetansebehov..... | 14 |
| | |
| 6. Plantemaer | 15 |
| Rekvalifisering og omstilling til nye næringer | 15 |
| Kompetansegap: sårbarhet og muligheter i regionen..... | 16 |
| Utenforskap og manglende forutsetninger | 16 |
| | |
| 7. Organisering og videre arbeid | 17 |

Forord

Dette er første gang Rogaland fylkeskommune utarbeider en regionalplan for kompetanse. Kompetanse er et begrep som kan defineres både vidt, bredt og spisst. På et individnivå kan det sies å være kunnskaper, ferdigheter og holdninger som er nødvendige å ha for å utføre en viss oppgave eller arbeid. 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 en læringskompetanse; en evne til å tilegne seg ny kunnskap. De samme samfunnsutfordringene vil også kreve en endringskompetanse; evne og vilje til å gjennomføre de endringene som må til.

Regionreformen og nasjonal kompetansepolitisk strategi sier at fylkeskommunen skal ha et større ansvar for kompetansepolitikk og en sterkere rolle i kompetanseplanleggingen. Strategien har som mål å «bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor, og gjøre at færrest mulig står utenfor arbeidslivet».¹

Fylkeskommunen skal gjennom sin rolle som samfunnsutvikler vise vei og koordinere den offentlige innsatsen i dette arbeidet. Fylkeskommunens oppgaver er blant annet knyttet til:

- kompetansereformen «Lære hele livet»
- karriereveiledning
- å samkjøre utdanningssektoren med arbeidsmarkedet
- å kvalifisere innvandrere

En regional kompetanseplan vil være et utgangspunkt for dette arbeidet.

I dette arbeidet vil det være mange faktorer som spiller inn. Kompetansebehov som oppstår på bakgrunn av grønn omstilling, pandemi, demografi og nye næringer vil være vanskelig å forutse. En ting som er sikkert, er at kompetansebehov er i endring og vil også avhenge av fra- og tilflytting og grad av arbeidsledighet. Mye av dagens kompetanse er likevel grunnlag for omstilling til nye kompetanser. Når ingen av oss er sikre på hva vi skal gjøre i framtiden er det beste vi kan gjøre å sikre at vi ikke bare utdanner folk, men også er i stand til å endre kompetanse for framtidens 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?

I «Utviklingsplan for Rogaland –regional planstrategi 2021-2024» står visjonen *Bærekraftig utvikling og sterke fellesskap i hele Rogaland* som en overordnet retning.

¹ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nkps/id2527271/>

Hele Rogaland er grunnlaget for planprogramfasen og kompetanseplanen. Det vil derfor være behov for overordnede tema som skal gjelde for hele Rogaland. Samtidig er Rogaland et fylke med flere avgrensede geografiske regioner, der de lokale distriktperspektivene vil være viktige.

1. Bakgrunn og formål

Fylkestinget behandlet i møte den 20. oktober 2020 i sak 92/20 «Utviklingsplan for Rogaland -regional planstrategi 2021-2024 – sluttbehandling». I Utviklingsplan for Rogaland er det føringer for en endret planportefølje der det blant annet ble vedtatt å utarbeide en regional plan for kompetanse for Rogaland. Planen skal bidra til samarbeid mellom utdanningstilbydere, næringsliv og arbeidsliv i regionen. Bærekraft, inkludering, integrering og livslang læring er viktige stikkord.

Kompetanseplanen skal bidra til et inkluderende arbeidsliv for innbyggere i Rogaland, der enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Rogaland et konkurransedyktig næringsliv og en effektiv og god offentlig sektor.

Formål med planarbeidet

Planarbeidet har som mål å samle aktørene på feltet for å lage et samordnet og koordinerende system for arbeidet med kompetanse i regionen der aktørene sammen vil kunne analysere og strukturere behov for kompetanse slik at man sikrer en relevant kompetanse i alle distriktene i hele Rogaland.

Regional plan for kompetanse blir et viktig verktøy for å møte utfordringer og styrke samhandling mellom myndigheter, næringsliv og utdanning. Planen skal være med på å analysere regionens kompetansebehov, utvikle og strukturere aktører, system og prosesser slik at man sikrer en relevant kompetanse i alle distriktene i hele Rogaland. Samhandling og samvirke er viktige stikkord. Kunnskapsgrunnlaget fyller en viktig funksjon for samordning og samsyn omkring regionens behov for kompetanse på kort og lang sikt, og vil være viktige døråpnere for samtaler med regionale aktører. Det vil være med på å avdekke hvilke kompetansebehov som finnes i regionen, både utfordringer og muligheter. Slike tverrsektorielle spørsmål krever utholdenhet og regional koordinering for å møte kort- og langsiktige kompetansebehov basert på fornyede kunnskapsgrunnlag og kompetanseplanen bør ha mål om bred forankring og økt samvirke mellom aktørene. Det er derfor viktig å få opprettet et partnerskapssamarbeid på fylkesnivå for regional kompetansepolitikk, et samarbeid som etter hvert blir fylkets kompetanseforum.

Formål med planprogrammet

I planprogrammet blir det satt mål for planarbeidet, og overordnet mål for hva endelig plan skal inneholde og gjøre. Planarbeidet skal ende opp med en regionalplan for kompetanse som skal legge regional kompetansepolitikk for framtida, og avveie og konkretisere nasjonale og internasjonale føringer og forventinger til aktørene på det regionale nivået. Oppsummert:

- Definere og gi tydelige føringer for regionale kompetansebehov; utfordringer og muligheter.
- Samordne og koordinere aktører for å samsnakke om framtidige behov for kompetanse i regionen
- Samle og formidle informasjon om kompetansebehov i Rogaland, og vurdere behov for utvikling av kunnskapsgrunnlag og oversikter
- Gjøre greie for utfordringer og se på løsninger

Planprogrammet skal med andre ord beskrive hvordan planprosessen skal gjennomføres og hvilke temaer som får fokus i kunnskapsarbeidet til planen. Hva er de viktigste utviklingstrekkene? Hva vil framtiden bringe? Hvilke utfordringer må vi forberede oss på og hvilke muligheter må vi stå klare for å gripe?

Behov for samordning

For å møte arbeidslivets langsiktige behov for kompetanse kreves det langsiktige prosesser. Grunnopplæring, voksenopplæring, fagskoler og universitet og høyskoler er alle viktige leverandører av kunnskap og kompetanse. Vel så viktig er yrkes- og utdanningsveiledning i grunnopplæringen. Veien inn i utdanning går ofte via nødvendig veiledning og/eller rådgivning. Personer med lite kjennskap til det norske utdanningssystemet og arbeidslivet trenger hjelp for å finne fram. Slike råd gis både av skoler, fylkeskommunens karrieresenter og rådgivningstjeneste og av NAV. Kompetanseplanen vil kunne bidra til et helhetlig perspektiv på behovet for samhandling for å kunne koordinere slike tilbud.

Realkompetansevurdering av praksis og godkjenning/kvalifisering av utdanning er også et område for kompetanseplanen å sette søkelyset på. I forbindelse med dette er frivillige organisasjoner og studieforbund viktige aktører. Disse representerer et betydelig supplement til det offentlige utdanningstilbudet i fylket med tilbud om både korte brukerorienterte kurs og formell utdanning både på videregående- og fagskolenivå.

Det er imidlertid viktig at alt ses i en sammenheng og i et samspill med regionens nærings- og arbeidsliv.

Rogaland har et godt utbygget utdanningstilbud på alle nivå over grunnskole. Det er likevel tilbud som ikke leveres i fylket vårt. Det tilbys opplæring innen nye «grønne» næringer flere steder i landet. Det vil derfor være naturlig at kompetanseplanen ser på hvilke opplæringstilbud det er behov for å videreutvikle eller sette i gang og hvordan regionen kan samarbeide med andre fylker.

Under planprogramfasen skal det bygges en langsiktig struktur for hvordan de grunnleggende regionale kompetanseutfordringene kan håndteres. Opprettelsen av et kompetanseforum vil kunne ivareta et slikt samarbeid, gjennom nettverk og samvirke mellom bedrifter, organisasjoner, myndigheter og utdanningsaktører.

2. Avgrensninger

Planen vil omfatte hele Rogaland fylke. I forberedelsene til planfasen og i kommende planprogramfase er det likevel visse avgrensninger som har blitt gjort og som må gjøres.

Siden planprogrammet skal skildre hvordan planprosessen skal foregå, hvilke utfordringer som finnes og hvilke kompetansebehov med muligheter og utfordringer regionen har, er dette i seg selv en avgrensning av tema. Denne avgrensningen vil legge føringer for videre planarbeid og kunnskapsinnhenting. På bakgrunn av dette skal vi, sammen med aktørene, komme fram til innhold for regional kompetansepolitikk og foreslå en kompetanseplan.

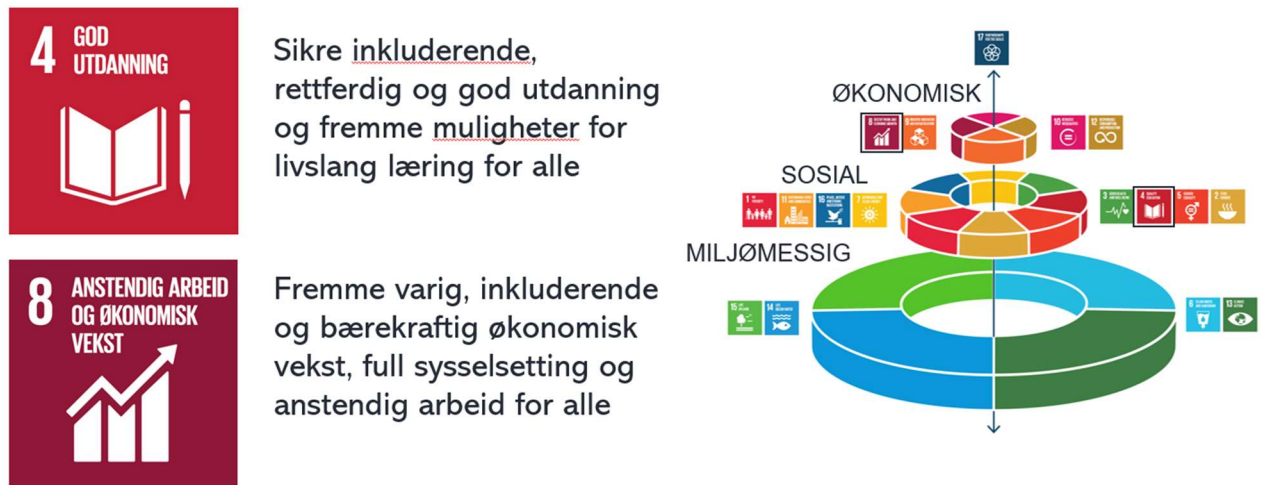
Kompetanseplanen vil rette seg mot hele arbeidslivet, uavhengig av sektor ved å undersøke og ta opp kompetansebehov både i offentlig og privat sektor. Den vil også se på hvordan arbeidslivet i større grad kan nyttiggjøre seg av kompetanse som ikke er i bruk i dag. Med dette mener vi mennesker som ønsker å tilby sine krefter i arbeidsmarkedet, men ikke møter faktiske kompetansebehov. Slike utfordringer finner vi i flere deler av samfunnet, for eksempel blant innvandrere, folk med funksjonsnedsettelse, eller blant dem som kun har gjennomført grunnskoleutdanning. I FNs bærekraftsmål løftes marginaliserte grupper frem. Et bærende prinsipp for FNs bærekraftsmål er at ingen skal utelates fra den positive samfunnsutviklingen. Dette legger vi til grunn i planarbeidet, men har ikke valgt å prioritere noen grupper fremfor andre.

Utvalg og avgrensning av tema vil vurderes nærmere i det videre planarbeidet. Kompetanseplanen skal si noe om hvordan samarbeid og koordinering med ulike aktører kan bidra til endringer som kreves i omstilling. Planen er ikke tenkt å være en detaljert oppskrift på enkelte bransjers behov.

3. Føringer for planarbeidet

FNs bærekraftsmål

Det er et mål at kompetanseplanen vil bidra til å styrke både den sosiale og den økonomiske bærekraften i fylket, både innbyggernes evne til å delta i samfunnet og arbeidsgivernes behov for arbeidskraft. Planen vil primært rette seg mot FNs bærekraftsmål nummer fire og åtte. Det første retter seg mot menneskers rett til utdanning, både grunnutdanning og livslang læring. Det siste rommer både målet om bedriftenes økonomiske vekst, og menneskers rett til anstendig arbeid. I tillegg kan planen indirekte bidra til andre bærekraftsmål. Ved å ta opp mangelen på kompetanse til omsorgs- og pleiestillinger, kan vi for eksempel bidra til samfunnets evne til å ivareta bærekraftsmål nr 2 om *god helse*.



Figur 1 - FNs bærekraftsmål. Illustrasjonen av de tre bærekraftsnivåene er laget av Azote Images for Stockholm Resilience Centre.

Nasjonale føringer

Det er flere nasjonale føringer, strategier og planer som ligger til grunn for fylkeskommunenes ansvar for kompetansepolitikk. Her nevnes noen:

- **Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021** er strategien som peker på at «Kompetansepolitikken skal sørge for sammenheng og gode overganger mellom læringsarenaene. Høy kvalitet og relevans i all læring er viktig. Dette krever et godt samspill mellom ulike politikkområder, forvaltningsnivåer, hovedorganisasjonene i arbeidslivet og andre kompetansepolitiske aktører»²
- **Meld.St.14 Kompetansereformen - Lære hele livet** har to hovedmål som sier at ingen skal gå ut på dato på grunn av manglende kompetanse, at alle skal få mulighet til å fornye og supplere kompetansen de har og at kompetansegapet mellom hva arbeidslivet trenger og det arbeidstakerne har, må tettes.³
- **Meld.St.21 Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden** [«... inneholder tiltak for at flere ungdom og voksne skal bestå med studie- eller yrkeskompetanse og være godt forberedt til videre utdanning og arbeidslivet.»⁴

I tillegg har Kunnskapsdepartementet satt i gang arbeidet med revidering av langtidsplan for forskning og høyere utdanning, som skal legges fram i oktober 2022. Planen legger tiårige mål og prioriteringer for den langsiktige utviklingen av norsk forskning og høyere utdanning og konkrete mål for en fireårsperiode. I innledende beskrivelse til planen, står det å lese:

² <https://www.regjeringen.no/contentassets/3c84148f2f394539a3eefdfa27f7524d/nasjonal-strategi-kompetanse-nett.pdf>

³

<https://www.regjeringen.no/contentassets/afb66fbbcdfb47749f1b7007b559d145/no/pdfs/stm201920200014000dddpdfs.pdf>

⁴

<https://www.regjeringen.no/contentassets/581b5c91e6cf418aa9dcc84010180697/no/pdfs/stm2020210021000dddpdfs.pdf>

«Forskning og høyere utdanning står sentralt i utviklingen av et bærekraftig samfunn, der kunnskap er nøkkelen til nye, grønne og lønnsomme arbeidsplasser og en bedre og mer effektiv offentlig sektor. Dette danner rammen for regjeringens langtidsplan for forskning og høyere utdanning.»⁵

Regionale føringer

Utviklingsplan for Rogaland definerer inn overordnet visjon for Rogaland: «Bærekraftig utvikling og sterke fellesskap i hele Rogaland.»⁶ Planen har fire langsiktige utviklingsmål:

- Klimaomstilling og livskraftig naturmiljø
- Konkurransedyktig region
- Helsefremmende og inkluderende samfunn
- Attraktive lokalsamfunn, byer og tettsteder.

Dette er mål som er førende for regional planlegging i Rogaland og vil bli fulgt opp i regionalplan for kompetanse der det er relevant. Rogaland fylkeskommune har flere regionale planer og strategier med tematikk som berører kompetansespørsmålet. I planarbeidet for denne planen er det derfor naturlig å skjele til disse berøringspunktene og se kompetanseplanen i lys av disse, her nevnes et utvalg:

| Regionalplan | Tematikk som berører kompetanse |
|--|---|
| Regionalplan for kulturmiljø ⁷ | Kompetanse og kunnskap i kulturmiljø |
| Regionalplan for areal- og kraftkrevende virksomhet (pågående arbeid) ⁸ | Kompetansebehovet på kort og lang sikt med tanke på omstilling og nye arbeidsplasser |
| Regionalplan for klimatilpasning i Rogaland ⁹ | Delmål a) Kunnskap og kompetanse |
| Nærings- og innovasjonsstrategi for Rogaland ¹⁰ | De overordnede prinsippene: kompetanse, omstilling- og endringsvilje, koordinering og samarbeid |
| Integreringsstrategi for Rogaland ¹¹ | Overordnet mål: opplærings- og kompetansetilbud for et mangfoldig samfunn |
| Regionale utviklingstrekk Rogaland 2022 (under arbeid) | Kunnskapsgrunnlag om demografi, folkehelse og næringsutvikling og innovasjon |

⁵ <https://www.regjeringen.no/no/tema/forskning/innsiktsartikler/langtidsplan-for-forskning-og-hoyere-utdanning2/id2615974/>

⁶ https://www.rogfk.no/f/p1/i8eb514b1-3d34-402c-8b4b-3f4998bf1334/utviklingsplan-for-rogaland-2021-2024_final.pdf

⁷ <https://www.rogfk.no/f/p1/i9bf3c2bc-e621-4c5b-91e9-289e301a005d/planprogram-juni-2021.pdf>

⁸ <https://www.rogfk.no/vare-tjenester/planlegging/pagaende-plan-og-strategiarbeid/regionalplan-for-areal-og-kraftkrevende-virksomhet/>

⁹ <https://www.rogfk.no/f/p1/i0546ef8d-c1b6-4b97-abec-6f8ba8775152/regionalplan-for-klimatilpasning-i-rogaland-2020-2050.pdf>

¹⁰ <https://www.rogfk.no/f/p1/i8b3a342f-2e7f-4f97-8d76-f122d4a4c8ba/narings-og-innovasjonsstrategi-rogaland.pdf>

¹¹ Behandlet i Fylkestinget 14.12.21 sak 148/21

4. Kunnskapsgrunnlag

Den strategiske retningen i kompetanseplanen bør være basert på et faktabasert kunnskapsgrunnlag. Samfunnsaktørene trenger et godt overblikk over kompetansen i fylkets befolkning. Det finnes allerede en del grunnlag i eksisterende dokumenter. Kunnskapsproduksjonen for planprosessen bør være spesifikt rettet mot de samfunnsutfordringene som vi skal dekke. Målet bør være å avdekke regionens utfordringer og legge til rette for gode og opplyste diskusjoner.

Kunnskapsproduksjonen blir rikere av at flere hoder tenker sammen. Derfor er det etablert et statistikkutvalg bestående av representanter fra KS, NAV, UiS og HVL, som vil være rådgivende for utformingen av kunnskapsgrunnlaget. Her inngår forskere og analytikere som har oversikt over relevant forskning og tilgjengelige data, og direkte kontakt med arbeidsgivere og arbeidstakere.

Viktige utviklingstrekk kan være gjenkjennbare fra fylke til fylke. Samtidig kan det være store forskjeller innad i et fylke. Derfor bør vi, der det er mulig, forsøke å avdekke regionale forskjeller i Rogaland.

Eksisterende grunnlag

Med statistikkutvalgets hjelp vil vi skaffe en oversikt over relevant forskning, datakilder, og annen kunnskap. Herunder nevnes et knippe sentrale kilder, men oversikten er ikke uttømmende.

Registerbasert statistikk

En grunnleggende oversikt over kompetansen i befolkningen i Rogaland kan baseres på tilgjengelig, registerbasert statistikk, som for det meste er tilgjengelig i SSBs statistikkbank. Statistikken kan dele befolkningen etter yrke, nivå og type utdanning, alder, kjønn, og flere kjennetegn. Flere fylker har satt dette opp i interaktive portaler, som for eksempel [Vestland](#), og [Vestfold og Telemark](#). Vi vil la oss inspirere av innholdet i disse portalene.

Nasjonale og regionale spørreundersøkelser

Det er langt mindre offentlig tilgjengelig statistikk om etterspørselssiden, det vil si kompetansebehovene til arbeidsgiversiden i Rogaland. Flere av aktørene i statistikkutvalget har egen statistikk eller spørreundersøkelser rettet mot arbeidsgiversiden. Vi vil samle denne kunnskapen og supplere den. Funnene publiseres stort sett på nasjonalt nivå, men deltakerne i statistikkutvalget kan være behjelpelige med å fremskaffe data for Rogaland.

- [NHOs kompetansebarometer](#) er basert på en undersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter, sammenlignet med et tilfeldig utvalg av norske bedrifter
- [KS arbeidsgivermonitor](#) er basert på en undersøkelse blant kommuner og fylkeskommuner

- [SR Banks konjunkturbarometer](#) er basert på en undersøkelse blant bankens bedriftskunder

Fylkeskommunal kunnskapsproduksjon

Fylkeskommunen produserer kunnskapsgrunnlag som vil være en nyttig del av kunnskapsgrunnlaget. «[Regionale utviklingstrekk - Rogaland](#)» publiseres hvert år og gir en bred oversikt over utviklingstrekk i Rogalandssamfunnet. Fylkeskommunen utarbeider også en [oversikt over folkehelsen i fylket](#) hvert fjerde år. Den årlige [kvalitetsmeldingen for videregående opplæring i Rogaland](#) gir gode analyser av det videregående nivået, hvor mange som fullfører, hvordan elevene har det på skolen, med mer.

I 2020 gjennomførte fylkeskommunen også en stor fylkeshelseundersøkelse; [folkehelseundersøkelsen i Rogaland](#) der mange innbyggere svarte på spørsmål om sin helse og faktorer som kan påvirke den.

Megatrender og framskrivinger

Både NAV og SSB har laget rapporter som utforsker framtidens kompetansebehov på nasjonalt og internasjonalt nivå. Disse megatrendene vil også berøre Rogaland, i større eller mindre grad, og må oppsummeres i kunnskapsgrunnlaget.

- SSB framskriver jevnlig [arbeidsstyrke og sysselsetting](#), basert på økonomiske modeller. Nyeste framskrivning ser på tilbud og etterspørsel etter ulike utdanningsgrupper frem til 2040
- [NAVs omverdensanalyse](#) publiseres annet hvert år, og gir en god oversikt over utviklingstrekk i arbeidsmarkedet, i tillegg til NAVs andre ansvarsområder.
- [Perspektivmeldingen](#) publiseres av finansdepartementet hvert fjerde år. Den drøfter viktige utfordringer for norsk økonomi og for videreføring av de norske velferdsordningene i et langsiktig perspektiv.

Behov for utgreiinger

Kompetansegap: sårbarhet for en konkurransedyktig region

Kompetansegap oppstår når arbeidsgivere ikke får tak i den kompetansen de trenger. Vi vil sammenstille en grunnleggende beskrivelse av kompetansenivået i befolkningen, og borre i hvilke behov som forblir uoppfylt. Hvilken kompetanse har vi i fylket? Og hvilken kompetanse trenger arbeidsgiverne, både private og offentlige mer av? Individenes studievalg vil være en del av dette bildet. Dette er ikke alltid i takt med samfunnets behov, og kan forklare en del av kompetansegapet. Det blir også viktig å se hvilke yrker som har en aldersfordeling der mange nærmer seg pensjonsnivå.

Omstilling og rekvalifisering

Rogaland har mye kunnskap om omstilling, både anvendt, i næringslivet, og akademisk i universitet og høyskoler. Forskere ser en kraftig dreining av kompetansebehov. En kartlegging av jobbskifter vil kunne vise hvordan arbeidsgivere i

Rogaland tar i bruk beslektet kunnskap for å fremme omstilling. Dette vil kunne predikere hvilken vei omstillingen går, og hvilken kompetanse det blir størst behov for i Rogaland. En analyse av stillingsannonser i NAV-systemet vil kunne avsløre relevante utviklingstrekk. Der bør vi også vie oppmerksomhet til bemanningsbransjens økende andel av stillingene. Spørreundersøkelsene til både NHO og KS viser at kompetanseheving av ansatte er arbeidsgivernes viktigste strategi for å fylle kompetansebehov. Vi bør forsøke å gi et klarere bilde av behovet for kompetanseheving og livslang læring i eksisterende arbeidsstyrke.

Utenforskap og manglende forutsetninger

Raske endringer og omstillinger må ses i sammenheng med en regional kompetansepolitikk som sikrer en sosial bærekraftig samfunnsutvikling. Utenforskap er et mangefasettert tema. I tråd med planens tematikk, vil vi begrense oss til å se på langvarig, ufrivillig fravær fra arbeidsmarkedet. Arbeidstakere kan oppleve at et arbeidsliv i endring trenger en annen kompetanse enn de selv besitter. Andre kan oppleve at funksjonsnedsettelse, språkbarrierer eller andre hindre står i veien for en jobb. Hvilken kompetanseheving vil gjøre folk bedre rustet i arbeidsmarkedet? Hvordan kan vi i større grad ta i bruk kompetansen som finnes i Rogaland?

Ved hjelp av statistikkutvalget vil vi oppsummere relevant forskning på disse områdene. Bildet suppleres med innsikter fra NAVs tallmateriale og fra fylkeskommunens fra arbeid med videregående opplæring, folkehelse, integrering og universell utforming.

5. Regionale kjennetegn

Rogaland som region

Rogaland er, etter Oslo, det tettest befolkede fylket i landet. I likhet med flere andre fylker har vi sterke byregioner. Mange innbyggere vil, med en reisetid på ca en time, nå en byregion. Kunnskapen fra prosessindustrien er viktig å bygge videre på og kan være overførbart til både nye næringer som for eksempel batteriproduksjon og datasentre. Flere næringer i Rogaland har også en erfaring med døgnkontinuerlig arbeid, en kompetanse som kan være overførbart til nye næringer.

Selv om befolkningen i distriktene har kortere vei til nærmeste by enn i mange andre fylker, har innspillskonferansene tydelig vist at kompetansebehovene er andre i distriktene enn i byene, samt at behovet for å få tilgang til kompetansetiltak der folk bor er stort. Derfor er det en betydelig forventning til å få et godt utdanningsbehov der folk bor. Kompetanseplanen vil måtte vurdere hvordan hele befolkningen kan få et relevant og godt tilbud om etter- og videreutdanning.

Tilskuddsordninger – midler og behov

Fylkeskommunen overtok i 2020 tilskuddsordningen bedriftsintern opplæring (BIO) som en del av regionreformen. NAV forvaltet ordningen før 2020. Bedriftsintern

opplæring gir tilskudd til små og mellomstore bedrifter som har omstillingsbehov og som trenger ny kompetanse for å gjennomføre omstillingen. Bedriftsintern opplæring har blitt styrket med koronamidler i 2020 og i 2021. Erfaringene med ordningen så langt er at mange bedrifter søker støtte til opplæring. Opplæringstiltakene bedriftene skal gjennomføre gjennom søknad gir oss mye kunnskap om kompetansebehovet bedriftene trenger for å gjennomføre omstillingen. Tilskuddsordningen er viktig for at bedriften kan gjennomføre kompetansetiltakene.

Distriktene

Haugalandet

Haugesund kommune har, gjennom Regionalt næringsfond i Rogaland, fått støtte til «Forprosjekt Kompetansegap.» Der skal det gjennomføres «[...] en GAP-analyse som grunnlag og verktøy for et videre arbeid med en kompetansestrategi for Haugalandet.»¹² Både GAP-analysen og kompetansestrategien vil være nyttig å bringe inn i kunnskapsgrunnlaget til regional kompetanseplan. Arbeidet er videre forankret i «Veikartet for Haugalandet» der målet er å utarbeide en kompetansestrategi for å samordne og styrke kompetansen i Haugesundregionen ut fra framtidige behov og muligheter.¹³

Prosjektet eies av Haugesund kommune og ledes av Haugaland vekst som er et samarbeid mellom 10 kommuner i nordfylket og Sunnhordaland, samt Rogaland fylkeskommune. Et av innsatsområdene er kompetanse. Et av målene er å utarbeide konkrete tiltak for å styrke utdanningstilbudet på Haugalandet, særlig utdanningsløp som treffer kompetansebehovet hos næringslivet og offentlig sektor i regionen.

Haugalandet er kanskje Norges viktigste region for maritim næring. Rederiene i regionen investerer i ny teknologi og har mange skip i bestilling. Den andre viktige næringen på Haugalandet er knyttet til prosessindustrien og det er mye solid kompetanse i befolkningen knyttet til drift og utvikling av næringen. Høgskolen på Vestlandet har i mange år satset tungt på sikkerhet og besitter i dag solid kompetanse på sikkerhet til sjøs. Sjøfartsdirektoratets plassering i Haugesund er en bekreftelse på at regionens satsing har lyktes. Haugesund er den regionen som har hatt høyest belegg på hotell det siste året, som en følge av stor aktivitet hos Aibel. Stor bruk av innleid arbeidskraft er et tegn på en region som har langt større aktivitet enn lokal arbeidskraft klarer å møte.

Dalane og Ryfylke

Kompetansepiloter er en nasjonal tilskuddsordning som skal bidra til utvikling av gode modeller og metoder for bedre samsvar mellom små virksomheters behov og tilbudet av kompetansehevende tiltak i Distrikts-Norge. Prosjektet er treårig (2020-2023).¹⁴ Dalane Utdanningssenter og Ryfylke IKS deltar fra Rogaland. Eksempel på aktiviteter er:

¹² Søknad fra Haugesund kommune 2021

¹³ <https://haugalandvekst.no/app/uploads/2021/08/Forslag-til-Vaikart-for-Haugalandet-2021-2025-per-juni-2021-1.pdf>

¹⁴ <https://www.kompetansenorge.no/soke-om-tilskudd/tilskudd-til-kompetansepiloter/>

- kartlegging av kompetansebehov i bedrifter og i det offentlige
- individuelle møter med bedrifter
- tilrettelegging for sykepleierutdanning og andre relevante utdanningsløp
- etablering av møteplasser med fokus på kompetansebehov
- etablering av forum for veiledning og livslang læring
- generelt tilrettelegge for kompetansebehov bedriftene måtte ha.

Dalane har solid industri og kompetanse godt tilpasset dette. Mange faglærte jobber i industri og lokalt næringsliv. Det er igangsatt tiltak for å øke antallet med universitets- og høgskoleutdanning i regionene.

Ryfylke er, med unntak av Sauda som har tung industrikompetanse, en region i fylket med stor spredning i kompetanse og næringsliv. Regionen har mye oppdrettskompetanse og kunnskap knyttet til videreføring av sjømat. De siste årene har frukt- og bær dyrking blitt viktigere for Ryfylke og særlig Hjelmeland har satset mye på siderproduksjon.

Jæren

Jæren består av mange solide foretak, landbruk, samt et stort antall små og mellomstore bedrifter som fyller ut bildet. Kompetansebildet er preget av industri med solide tradisjoner og bedrifter som i lang tid har rekruttert folk lokalt. Ungdom som har lært seg og skru og har jobbet som avløser viser seg å være en god rekruttering til arbeidslivet. At industrien også etterspør høgskoleutdannelse, er viktig for utviklingen av næringslivet. Et kompetansebilde som både trenger faglærte og høgskoleutdannede er det mest sannsynlige bildet på framtiden.

Stavanger/Sandnes

Byregionen Sandnes og Stavanger, som også omfatter Randaberg og Sola kommuner skiller seg ikke vesentlig fra Nord-Jæren i næringsstruktur, men fremstår likevel som byer mer preget av administrasjon og har flere stillinger som krever universitets- og høgskoleutdanning. Industrien og næringslivet er preget av oljeservice og har en kompetanse godt tilpasset virksomhetene. Servicenæring, offentlig og privat, et stort sjukehus og høgskoler er andre viktige virksomheter som alle rekrutterer ulike kompetanser. Regionen har i mange år hatt underskudd på arbeidskraft til olje- og gassvirksomheter, denne er spådd å avta etter hvert som næringene skal nedbemanne. Kompetansen næringen har tiltrukket seg har likevel overføringsverdi til nye næringer, trolig går denne overgangen naturlig, men det er viktig å ha beredskap for dette skiftet.

Rogaland i omstilling

I mange år har olje- og gassnæringene vært den viktigste drivkraften for sysselsetting og verdiskaping i regionen. Dette vil trolig være tilfelle også i noen år til. Imidlertid vet vi at vi går inn i en periode hvor disse næringene må omstille seg og regionen vil trenge nye næringer å bygge sin framtidige økonomi på. Det vil være stort kompetansebehov i nye næringer, men vi må også klare å sikre riktig og nok

kompetanse til helse- og omsorgsnæringen, restaurant- og matnæringen og andre næringer som i mange år har basert seg på importert arbeidskraft. Det er god grunn til å tro at en del av den utenlandske arbeidskraften som har kommet til disse næringene de siste årene vil reise hjem til et arbeidsmarked som nå ser ut til å være i vekst.

Grunnleggende er det viktig å sikre at opplæring som leveres i dag, kan komme til nytte i framtiden. Det er ingen som vet sikkert hvilke næringer som står seg etter overgangen til grønn energi, men vi vet at energikompetanse og kunnskap knyttet til eksisterende næringer kan være overførbare. Rogaland har noen sterke utdanningsmiljøer som utdanner folk til oljenæringen, det er liten grunn til å tro at kompetanser derfra ikke kan være viktige kompetanser i en ny energivirkelighet, også uten olje.

Regionale fortrinn i Rogaland er kartlagt i den nylig avsluttede smart spesialiseringsprosessen som resulterte i valg av fire satsinger (Nærings- og innovasjonsstrategi for Rogaland). De valgte områdene er:

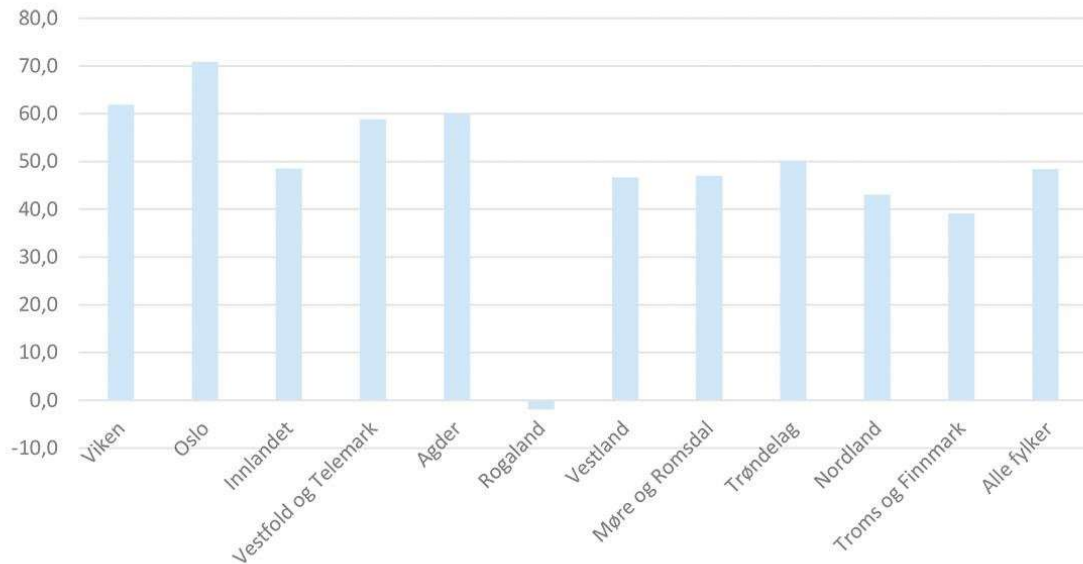
- Ren energi og maritim framtid
- Mat
- Reiseliv og opplevelse
- Smarte samfunn

For hvert av disse områdene skal det utarbeides en strategi som utdyper satsingene, det er naturlig at regional kompetanseplan ser til dette arbeidet.

Å bygge kompetanse for innovasjon inn i framtiden kan høres krevende ut, men egentlig har Rogaland alltid gjort dette. Vi utdanner ungdom og voksne til et samfunn som er i rask endring. I Perspektivmeldingen – Meld.St.14 (2020-2021) er Rogaland det eneste fylket som har negativ vekst i framtiden, dette er et resultat av en framskrivning hvis Rogaland ikke gjør noe nytt eller tiltrekker seg ny kompetanse. Det er ikke et mål som er formulert i framskrivningen, snarere en situasjon vi skal prøve å forhindre.¹⁵

Rogaland må satse på at grønn energi, mat, maritim næring, reiseliv og smarte samfunn skal sikre befolkningen i fylket en god framtid, den dagen olje og gass ikke lengre har en like dominerende plass. Figuren under er utarbeidet av Vista analyse i regionale utviklingstrekk, forarbeidet med Perspektivmeldingen og viser at Rogaland står foran store utfordringer, hvis vi ikke gjør noe. Det er viktig at vi ikke tror at «å fortsette som vi allerede gjør» vil gå bra. Det er den situasjonen denne tabellen advarer mot.

¹⁵ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20202021/id2834218/?ch=1>



Figur 2: Beregnet endring i bruttoproduktet i fylker (2018–2050). Tall i prosent (faste priser).

Kompetansebehov

Eksempler på kortsiktige kompetansebehov

NHO og NAV gir ut kompetansebarometre for Rogaland og Vestlandet. Dette er rapporter som beskriver kompetansebehov på kort sikt, ett til tre år. Vi siterer her fra to rapporter som begge har analyser som kan være interessante som bakgrunnsmateriale i vårt arbeid.

NHO sender hvert år ut sitt kompetansebarometer etter spørreundersøkelse i sine medlemsbedrifter. For 2020 viste dette at:

- det er stor etterspørsel etter håndverkere og ingeniører, med yrkesfag fra videregående opplæring og fra fagskoleutdanning.
- en av fire bedrifter har utilstrekkelig IKT-kompetanse og halvparten har delvis tilstrekkelig. IKT-behovene er knyttet til kommunikasjon og samarbeid ifm. nye digitale løsninger og arbeidsformer.
- tre av fire bedrifter er berørt av klima- og miljøkrav. Flere enn halvparten oppgir at de har behov for mer kunnskap for å imøtekomme klima- og miljøkrav. 1 av 3 bedrifter har hatt rekrutteringsproblem.
- til sammen har bedriftene et estimert behov på ca. 22 000 personer.¹⁶

¹⁶ <https://www.nho.no/tema/kompetanse-og-utdanning/artikler/kompetansebarometeret-2020/>

NAV viser tilsvarende i sin arbeidsmarkedsundersøkelse at det er stort behov for IT-kompetanse innenfor programmering, koding og IKT-sikkerhet og at digitaliseringen i seg selv øker behovet. Videre viser NAV til behov innenfor ingeniør- og teknisk kompetanse, profesjonsutdannede i helsevesenet og pedagogisk personell i barnehage og skole.

Sparebank 1, SR-banks konjunkturbarometer er temperaturmåleren for næringslivet i Sør-Norge. Bedriftene som har vært med i undersøkelsen peker på et markant taktskifte med stor vekst, optimisme og mange ambisjoner. Dette er størst innenfor energi og industri. Det er et økt fokus mot mer bærekraftige forretningsmodeller med en forventning om økning i antall ansettelser. Det meldes likevel om at det er krevende å få tak i folk.

Alle disse undersøkelsene viser behovene som relativt kortsiktige.

Langsiktige kompetansebehov

Det nasjonale Kompetansebehovsutvalget (KBU) er etablert som et utvalg med mandat fra Kunnskapsdepartementet. KBU har blant annet oppgaven med «[...] å frembringe og systematisere kunnskapsgrunnlaget om Norges fremtidige kompetansebehov.» Arbeidet tar utgangspunkt i nasjonal og internasjonal forskning.¹⁷ I tillegg til de relativt kortsiktige kompetansebehovene som i stor grad tar utgangspunkt i regionale perspektiver er det viktig å se disse i sammenheng med globale og internasjonale drivere eller megatrender. I en presentasjon KBU hadde i desember 2021 ble det vist til følgende: Globalisering, teknologisk utvikling, klimaendringer, demografiske endringer og pandemi og kriser.¹⁸ Det vil være naturlig å se disse megatrendene i lys av regionale kompetansebehov og perspektiver.

6. Plantemaer

Plantemaene vil kunne overlape hverandre, både i innhold og omfang. Det vil i det følgende likevel legges opp til plantemaer som forhåpentligvis vil kunne gi gode og omforente innholdsmessige beskrivelser. Plantemaene vil danne grunnlag for kommende prosess og hvordan det legges opp til innspill og medvirkning.

Rekvalifisering og omstilling til nye næringer

Rogaland har et arbeidsmarked med tyngde innen olje- og gassindustri. Næringslivet er i omstillinger til økt bærekraft, både i produksjonen og i produkter som framstilles. I Rogaland tas det mange initiativ til slik omstilling. En stor del av arbeidsstokken vil ha behov for ny og endret kompetanse som tilpasning til et nytt arbeidsmarked.

Det er utfordrende for utdanningssystemet å endre seg raskt nok for å dekke det nye kompetansebehovet. Kompetanseplanen vil beskrive hvordan regionen kan sikre

¹⁷ <https://kompetansebehovsutvalget.no/om-utvalget/>

¹⁸ <https://manpowergroupforum.kg5.no/>

nødvendig dialog for å kartlegge nye kompetansebehov og sørge for en region som ivaretar muligheter for livslang læring blant innbyggerne.

Kompetansegap: sårbarhet og muligheter i regionen

Som nevnt i kapittel 4 er det som vil danne grunnlag for å kartlegge et kompetansegap blant annet være spørsmål som: hvilken kompetanse vi har i fylket, hva fylket trenger i framtida, og hvordan individenes valg av opplæring ser ut.

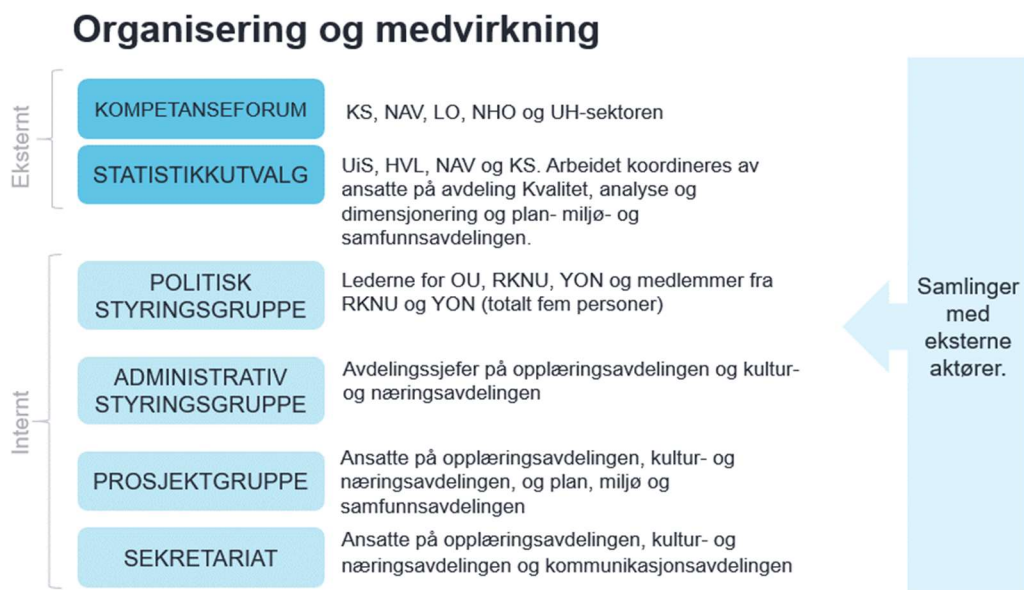
Et eksempel på dette er det økende behovet for arbeidskraft innen helse- og omsorgssektoren innenfor alle nivåer; fagarbeidere, fagskoleutdannede til universitet- og høyskoleutdannede. Distriktene opplever i særdeleshet på dette området, og at arbeidskraft lekker til sentrale områder.

Utenforskap og manglende forutsetninger

En større andel av befolkning blir eldre og går derav ut av arbeidslivet. Det vil derfor være behov for at flere i arbeidsfør alder deltar i arbeidslivet. Personer utenfor arbeidslivet er en uutnyttet ressurs for samfunnet og en kilde til manglende integrering og involvering for den enkelte. Det kan være mange grunner til at enkelte står utenfor arbeidslivet. Noen av utfordringene kan være etterspørsel etter en kompetanse som den enkelte ikke har, mens manglende digital kompetanse kan være en annen kilde til utenforskap. Å inneha god digital kompetanse kan også være en forutsetning for å kunne delta i opplæring. Atter andre kan ha en innvandrerbakgrunn med manglende språkferdigheter for å delta i utdanning og arbeid.

Kompetanseplanen vil kunne gi noen retninger for hvordan vi gjennom samhandling kan møte disse utfordringene.

7. Organisering og videre arbeid



Det vil under hele prosessen være møter og treffpunkt for eksterne aktører. For å kunne systematisere innspill om behov og muligheter for kompetanse skal det opprettes et kompetanseforum på fylkesnivå med medlemmer fra KS, NAV, LO, NHO og UH-sektoren. Vi ønsker å kalle partnerskapet for *Kompetanseforum Rogaland* som får i oppdrag å sørge for helhetlig og samordnet oppfølging av Rogalands kompetanseplan. Dette er i tråd med hvordan andre fylker har valgt å organisere arbeidet med regionale strategier og planer for kompetanse.

Vi vil her prøve i så stor grad som mulig å koble eksisterende partnerskap og nettverk i fylket for å se på samhandling og fellesnevnerer som gjør at aktører som er tilknyttet disse fra før får en enhetlig tilknytning til arbeidet med kompetanse. Vi vil også prøve å sørge for at andre nettverk og partnerskap som er under etablering får en kobling til dette.

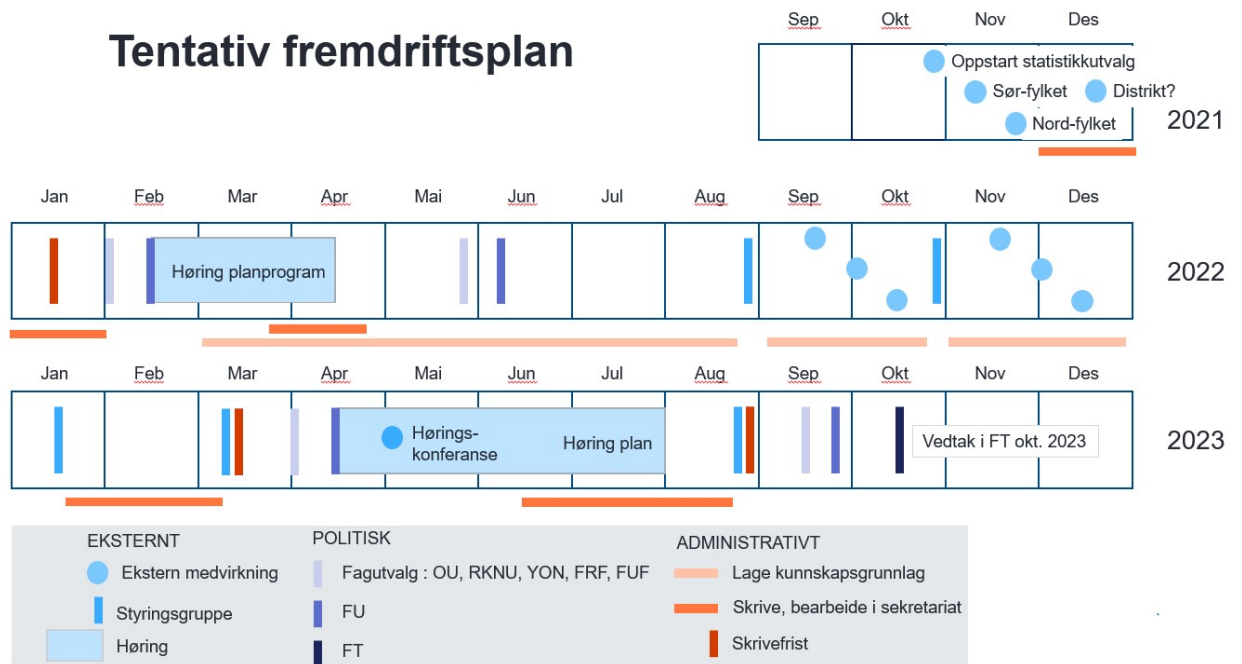
Kompetanseforum blir opprettet på et overordna nivå. Hvordan vi skal rigge framtidige samarbeidsarenaer for ulike nivå under og ved siden av vil vi kunne utvikle i løpet av planprogramperioden. Målet er å kunne plassere inn andre aktører inn i en framtidig struktur der både frivillige organisasjoner, studieforbund og fagskoler er med. En invitasjon til å være medlem i kompetanseforum sendes ut i forbindelse med høringen av planprogrammet.

For å ha et relevant kunnskapsgrunnlag vil statistikkutvalget jobbe med temaer som er relevante for planen og diskutere behov for kunnskapsinnhenting for planarbeidet.

Dette vil sikre relevant tilgjengelig kunnskap og datakilder, og utvalget vil kunne gi råd om hvordan analyser for planarbeidet kan utarbeides.

I prosessen er det også viktig med strukturert informasjon, innspill og medvirkning fra fylkeskommunens egne medarbeidere. Dette er tenkt gjennomført i orienteringsmøter med politisk- og administrativstyringsgruppe, samt egne møter med relevante seksjoner og faggrupper.

Det tas sikte på å få planprogrammet vedtatt i fylkesutvalget før sommeren 2022. Planprogrammet sendes derfor ut på høring med høringsperiode fra 22.02.22 – 08.04.22 med åpning for utsatt frist for dem som trenger det. Framdriftsplanen ser videre slik ut:



Rogaland fylkeskommune

Postboks 130 sentrum

4001 Stavanger

Besøksadresse

Arkitekt Eckhoffs gate 1

4010 Stavanger

Telefon

51 51 66 00

E-post

firmapost@rogfk.no

www.rogfk.no



Rogaland
fylkeskommune

Lydbølger fra mangfoldige Rogaland – vårt vitale fylke.
Disse grafiske bølgene gjengir lyden av Månafossen, Gjesdal.