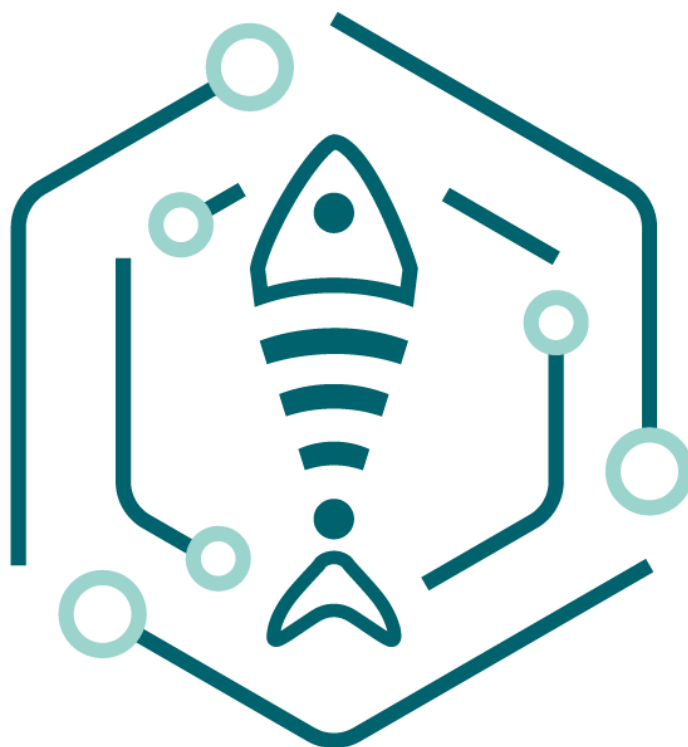


KOMPETANSESTRATEGI FOR HAUGALANDET

2022-2025



Vedtak sak 25/22 den 2. september 2022 i Regionrådet for Haugalandet: *Regionrådet for Haugalandet vedtar å oversende Kompetansestrategi for Haugalandet 2022-2025 for politisk behandling til eierkommunene i Haugaland Vekst, samt Rogaland fylkeskommune.*

SAMMENDRAG	3
1. BAKGRUNN.....	5
1.1. MANDAT FOR KOMPETANSESTRATEGIEN	5
1.2. BESKRIVELSE AV KOMPETANSE I VEIKART FOR HAUGALANDET 2021-25	6
1.3. DEFINISJON AV KOMPETANSEBEGREPET	6
2. MÅL.....	7
2.1. MÅL FOR KOMPETANSESTRATEGIEN	7
2.2. DELMÅL 1	7
2.3. DELMÅL 2	7
2.4. RESULTATMÅL.....	7
3. PROSESS.....	8
3.1. STRUKTUR	8
3.2. GJENNOMFØRING.....	8
4. KOMPETANSKARTLEGGING	8
4.1. FELLES UTFORDRING	8
4.2. OPPSUMMERING AV NÆRINGSLIVETS BEHOV.....	9
4.2.1 REKRUTTERINGSBEHOV	9
4.2.2 BEDRIFTENES KOMPETANSEBEHOV	9
4.3. OPPSUMMERING KOMMUNENES, HELSE FONNAS OG NAV SITT BEHOV	10
4.3.1. REKRUTTERINGSBEHOV	10
4.3.2. KOMPETANSEBEHOV KOMMUNER, HELSE FONNA OG NAV.....	11
4.4. FELLES OMRÅDER NÆRINGSLIV, KOMMUNER, HELSE FONNA OG NAV.....	12
4.4.1. SAMHANDLING.....	12
4.4.2. BOSTEDSATTRAKTIVITET	12
5. UTENFORSKAP	14
5.1. MOBILISERING AV ARBEIDSSYRKE UTENFOR ARBEIDSLIVET	14
6. UTDANNINGSLØPET OG SAMHANDLING	14
6.1. HØGSKOLE, UNIVERSITET	14
6.2. SENTER FOR SJØSIKKERHET.....	15
6.3. FAGSKOLER	15
6.4. VIDEREGÅENDE OPPLÆRING.....	15
6.5. GRUNNSKOLER.....	16
6.6. UNGT ENTREPRENØRSKAP	17
6.7. STRUKTUR OG ORGANISERING	17
7. REFERANSER.....	18
VEDLEGG.....	19

SAMMENDRAG

Mulighetslandet Haugalandet – en region med et innholdsrikt og spennende nærings- og arbeidsliv, en region med nærhet til et utall av aktiviteter. Med et levende kulturliv og et godt sted å vokse opp, bo, leve og utvikle seg. Et friskt pust mellom hav, fjord og fjell.

Tilgang på god og relevant kompetanse er avgjørende i alle deler av det moderne arbeids- og samfunnslivet. For den enkelte person har kompetanse og utdanning sammenheng med livskvalitet, gjennom inntektsevne, personlig utvikling og samfunnsdeltakelse. I arbeidslivet er en kompetent arbeidsstyrke nødvendig for å utvikle produktive og konkurransedyktige virksomheter.

Livslang læring får enda større betydning når samfunnet og arbeidslivet står overfor store og raske endringer, for eksempel i teknologi. SØA¹ (2018) argumenterer for at det norske samfunnet og arbeidslivet er i en slik periode nå, og at kompetansepolitikken er helt sentral for å bidra til bærekraftig økonomisk vekst, som igjen påvirker bosteds – og næringsattraktiviteten.

I første runde ble næringslivets behov kartlagt, andre runde var en tilsvarende kartlegging av Haugaland Vekst's eierkommuner, Helse Fonnas og NAV sitt behov for kompetanse. Det vil si at det blir utarbeidet en kompetansestrategi med to vedlagte kompetanserapporter. Disse må ses i sammenheng der det er naturlig og formålstjenlig.

Kompetansekartleggingen av bedrifter på Haugalandet og i deler av Sunnhordaland innen grønn energi og industri, havnæringene, havbruk og IT- næringen ble gjennomført i samarbeid med Telemarkforskning. Mens kompetansekartleggingen av kommunene, Helse Fonna og NAV er gjennomført av Haugaland Vekst. Disse to rapportene legger grunnlaget for kompetansestrategien.

Kompetansekartleggingen viser at:

- Virksomhetene har behov for kompetanse innenfor et vidt spekter av fagområder
- Behovene er til dels de samme på alle utdanningsnivå
- Behovene er for en stor del like på tvers av bransjer
- Innspillene er i stor grad sammenfallende med det som kommer fram gjennom nasjonale analyser (f.eks. NHOs kompetansebarometer og Kompetanseutvalgets: Fremtidens kompetansebehov)
- For å kunne rekruttere arbeidskraft til regionen, oppleves det som en forutsetning å styrke det lokale tilbudet innen høyere utdanning
- Haugalandet må ha høy attraktivitet framover for at arbeidslivet skal få tak i den arbeidskraften de trenger

Kompetanserapportene er omfattende og viser hvilke fagområder som er aktuelle både innen videregående skole, høyere utdanning og fagskoler.

Et kort sammendrag:

- 1) Det er behov for å etablere permanent(e) ordning(er) for samordning og samspill mellom næringsliv, det offentlige og utdanning, både med hensyn til å styrke utdanningsløpene og omdømmebyggingen i regionen.
- 2) Det må i større grad satses på utdanning på alle nivå innen IT
- 3) Teknologifag

¹ SØA = Norges offentlige utredninger 2019: 12 Lærekraftig utvikling Livslang læring for omstilling og konkurransevne

Teknologifag fra yrkesfaglig utdanning til ingeniører, innen fag som elektro-, automasjon, maskinfag, materialdesign, datateknologi, digitalisering og prosessfag.

- 4) Fagkompetanse innen sykepleie, vernepleie, helsesykepleier, jurister, VA- ingeniører, lærere, barnehagelærere, sosionomer, ulike områder innen kommunale forvaltning og mellommenneskelig samhandling og ulike retninger av fagarbeidere vil være avgjørende for å imøtekomme en fremtidig utvikling
- 5) Kunnskap om bærekraftig vekst og bærekraftbegrepet
Stikkord som går igjen, er sirkulærøkonomi, avfallspyramiden, nye verdikjeder, fornybar energi, batteriteknologi, energieffektivitet, elektrifisering, karbonfangst og vannrensing (RAS-teknologi).
- 6) Viktige ferdigheter i framtidens arbeidsliv: Helhetsforståelse og evnen til endring, samarbeid og selvstendig arbeid.

Rapporten viser at næringslivet i regionen har et rekrutteringsbehov på rundt 1200 personer årlig i en tiårsperiode. Dette tallet må justeres opp ved eventuelle store etableringer i regionen, eksempelvis med Beyonder og Utsira Nord. I kommunene, Helse Fonna og NAV er rekrutteringsbehovet rundt 450 per år. Det som har kommet fram gjennom kartleggingen av kompetansebehov av arbeidslivet på Haugalandet, samsvarer i stor grad med funnene i NHOs kompetansebarometer og kompetanseutvalgets rapport om framtidens kompetansebehov. Innspillene favner om et vidt spekter av fagområder og gjenspeiler behov for stor faglig bredde i kompetanse.

Det vil være nødvendig å styrke det lokale utdanningstilbudet i regionen for å få og beholde flere studenter i regionen. Videre utvikle omdømmearbeidet for å tiltrekke seg arbeidskraft fra andre områder.

Regionen har en relativ stor arbeidsstyrke som står utenfor arbeidslivet. Det er et mål å mobilisere deler av denne gjennom ulike tiltak.

Utdanningsinstitusjonene har sett seg selv i lys av kartleggingenes innhold og gjennom prosesser foreslått tiltak for å imøtekomme næringslivets behov.

Dette er nærmere beskrevet i strategien. Det er underveis i prosessen kommet fram flere forslag til mulige tiltak. Disse er lagt ved i eget vedlegg og tas med i det videre arbeidet.

Gjennom den pågåtte prosessen har det vært interessant å observere at tiltak allerede har oppstått i møter mellom ulike grupperinger. Det er en gryende samhandling som er i ferd med å ta form.

Kompetansestrategien har fem hovedområder:

- *Formalisere et regionalt samarbeid mellom næring, utdanning og det offentlige*
- *I større grad synliggjøre og markedsføre utdanningstilbudene i regionen i alle ledd*
- *Følge opp intensjonene i Kompetansekartleggingene*
- *I større grad mobilisere arbeidsstyrken som står utenfor arbeidslivet*
- *Videreutvikle omdømmearbeidet*

Forslaget er å etablere en struktur som følger opp kompetansekartleggingen og som fanger opp trender og endrede behov i markedet. Den enkelte utdanningsinstitusjon må innarbeide sine tiltak i egne planer, mens tiltak som skal følges opp på regionalt nivå innarbeides ved rullering av tiltaksplanen for Veikart for Haugalandet. Den enkelte virksomhet må i tillegg gjøre en vurdering på egne tiltak som bidrar til et felles kompetanseløft for regionen. Kommunene v/Regionrådet for Haugalandet eier problemstillingen, mens Haugaland Vekst er kommunenes verktøy i arbeidet på regionalt nivå, og koordinerer arbeidet på vegne av kommunene i regionen.

Det legges opp til at strategien legges fram for politisk vedtak i de ti eierkommunene² i Haugaland Vekst.

Oppfølgingen av strategien vil være avhengig av aktiv deltakelse fra de ulike deltakerne som representerer både utdanning, næring og det offentlige for å sikre gjennomføring av tiltak. Evaluering av disse i tråd med rullering av Veikart for Haugalandet 2021- 25 og videre utvikling av nye tiltak.

Kompetansestrategien vil inngå som en del av Rogaland fylkeskommunes kompetanseplan. Kompetanserapportene og kompetansestrategien vil være en del av kunnskapsgrunnlaget til fylkets plan. Haugaland Vekst representerer regionen inn mot et kompetanseforum eller en lignende arena på fylkesnivå.

Kompetanserapportene er arbeidsverktøy til bruk i det videre arbeidet med videreutvikling av utdanningsløpene i tett samhandling med det offentlige og næringene.

1. BAKGRUNN

1.1. Mandat for kompetansestrategien

Regionrådet for Haugalandet vedtok i sitt møte juni 2021, sak 18/21: «*Regionrådet for Haugalandet bevilger inntil kr. 250 000 til arbeidet med en regional kompetansestrategi for Haugalandet fra regionrådets kompetansefond.*» I tillegg er det innvilget kr. 250 000 fra Rogaland fylkes regionale næringsfond.

Bakgrunnen for vedtaket i regionrådet er å styrke regionens konkurransekraft og innovasjonsevne gjennom å tilrettelegge for tilgang til stabil og relevant kompetanse tilpasset nærings- og arbeidslivets behov. Mer konkret må det arbeides for å bedre balansen mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft på Haugalandet gjennom et forpliktende samarbeid mellom næringslivet, offentlig sektor og utdanningsaktørene.

Vedtaket er forankret i Veikart for Haugalandet 2021-2025 sin handlingsplan der det står følgende: «*Utarbeide konkrete tiltak for å styrke utdanningstilbudet på Haugalandet, særlig utdanningsløp som treffer kompetansebehovet hos næringslivet og offentlig sektor i regionen.*»

[Veikartet for Haugalandet for 2021-25](#) gir retning for det regionale offentlige næringsarbeidet og sier noe om hva regionen prioriterer å jobbe med de neste årene for å øke attraktiviteten og nå målet om økt bærekraftig verdiskaping og vekst i antall arbeidsplasser.

Hovedmål for veikartet: Bærekraftig vekst i verdiskaping og antall arbeidsplasser minst tilsvarende landsgjennomsnittet.

Delmål: Øke nærings- og bostedsattraktiviteten på Haugalandet.

² Eierkommuner i Haugaland Vekst: Karmøy, Bokn, Utsira, Haugesund, Sveio, Tysvær, Vindafjord, Etne, Sauda og Suldal.

Arbeidet med kompetansestrategien omfatter:

1. Kompetansekartlegging av mulighetsområdene grønn energi og industri, havnæringene, havbruk og IT. Dette er informasjon som var lite kjent og som har stor betydning for utviklingen av både nærings- og bostedsattraktiviteten. De strategiske mulighetsområdene samsvarer med de prioriterte områdene i Rogaland Fylkeskommunes næringsplan.

2. Kompetansekartlegging av eierkommunene i Haugaland Vekst, Helse Fonna og NAV.

Disse områdene ble valgt ut fra et ønske om å avdekke kompetansebehovet innen disse tjenestene. Dette for å kunne være i forkant for å imøtekomme fremtidige behov og fokusere på omdømmearbeidet i regionen.

Videre foreligger det anbefalinger både i *Dimensjonering av utdanningene* (NHO2021) og fra Kunnskapsdepartementet om å utarbeide regionale kompetanseplaner med utgangspunkt i nærings- og arbeidslivets behov.

Strategien skal også danne grunnlaget for mobilisering og input til Rogaland fylkeskommune sin kompetanseplan og prosess. Det har blitt lagt stor vekt på de nasjonale og regionale føringene og rapporter for hvordan forstå og imøtekomme utdanningsbehov og muligheter for både region og fylke.

1.2. Beskrivelse av kompetanse i Veikart for Haugalandet 2021-25

Kompetanse er nødvendig for all utvikling, både for det enkelte individ og for samfunnet og influerer alle mulighetsområder i det regionale næringsarbeidet. Tilgang til kompetanse og tilstrekkelig tilførsel av arbeidskraft er en nødvendig forutsetning for økonomisk utvikling og for at vårt næringsliv skal kunne møte fremtidige omstillingsbehov, kunne opprettholde drift og utvikle seg.

Målet med en strategisk kompetanseplan er å styrke regionens konkurransekraft og innovasjonsevne gjennom å tilrettelegge for tilgang til stabil og relevant kompetanse tilpasset nærings- og arbeidslivets behov. Mer konkret må det arbeides for å bedre balansen mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft på Haugalandet gjennom et forpliktende samarbeid mellom næringslivet, offentlig sektor og utdanningsaktørene. (Veikart 2021)

Haugalandet har et behov for å fremstå mer tydelig og ensartet både nasjonalt og internasjonalt. Dette gjelder jobbsøkere, tilflyttere og besøkende som en attraktiv bo- og arbeidsregion, for investorer som vil investere og for gründere som vil teste og etablere. Tilgang til kompetanse vil være et av de viktigste konkurransefortrinnene i framtiden. Haugalandet har mange fortrinn og særegenheter, vi må stå sammen om en felles historie eksternt og som vi kan være stolt over internt. Gjennom samhandling og profilering må Haugalandet fremstå tydelig som en selvstendig og sterk region mellom Bergen og Stavanger.

1.3. Definisjon av kompetansebegrepet

Kompetansebegrepet er omfattende, og defineres på mange ulike måter. Man tenker ofte på kunnskap når man bruker kompetansebegrepet, men kompetanse er mye mer. NHO definerer kompetanse som evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner. Kompetanse inkluderer en persons kunnskap, ferdigheter, holdninger og hvordan disse brukes i samspill. Vi har valgt å definere kompetanse til å inneholde følgende komponenter:

- Kunnskap – å vite
- Forståelse – å skjønne

- Ferdigheter – å gjøre i en situasjon
 - Kognitive ferdigheter (tallforståelse, lesing, skriving, problemløsning, analyse og kritisk tenking)
 - Sosiale ferdigheter (evne til samarbeid, kommunikasjon, håndtere konflikter, skape felles forståelse, skape tillit)
 - Emosjonelle ferdigheter (utholdenhet, selvdisiplin, motivasjon og åpenhet)
- Holdninger og verdier

Kompetansebegrepet i NHO er identisk med Kompetansebegrepet for grunnskolen og videregående skoler (LK20).

En regions kompetansekapital vil si den kompetansen som er tilgjengelig, anvendbar og verdifull, og som dermed er et av de mest sentrale aktiva for å sikre verdiskaping og overlevelse.

Gjennom grunnutdanningen opparbeides ferdigheter, holdninger, verdier og erfaringer.

Kompetansen tilbys i arbeidsmarkedet, som humankapital. Der omsettes og brukes kompetansen i verdiskapende og samfunnsnyttige aktiviteter. I mange tilfeller krever overgangen fra utdanning til yrkeslivet at arbeidstakerne tilegner seg nærings- og virksomhetsspesifikk kompetanse, i tillegg til kompetansen fra utdanningssystemet. (Linda Lai 2014)

2. MÅL

2.1. Mål for kompetansestrategien

Utarbeide konkrete tiltak for å styrke utdanningstilbudet på Haugalandet, særlig utdanningsløp som treffer kompetansebehovet hos næringslivet og offentlig sektor i regionen.

2.2. Delmål 1

- Gjennomføre en kompetansekartlegging for å avdekke næringslivets kompetansebehov.
- Utarbeide konkrete tiltak for å styrke utdanningstilbudet på Haugalandet, særlig utdanningsløp som treffer kompetansebehovet hos næringslivet i regionen.³

2.3. Delmål 2

- Gjennomføre en kompetansekartlegging for å avdekke eierkommunene i Haugaland Vekst, Helse Fonna og NAV sine kompetansebehov.
- Utarbeide konkrete tiltak for å styrke utdanningstilbudet på Haugalandet, særlig utdanningsløp som treffer kompetansebehovet for eierkommunene i Haugaland Vekst, Helse Fonna og NAV.

2.4. Resultatmål

- Kompetansestrategien er gjort kjent og tatt i bruk av utdanning, arbeidsliv og kommune.
- Arbeidslivet får i større grad dekket sine behov for relevant kompetanse.
- Det er etablert en aktiv samhandlingsarena mellom næring, utdanning og det offentlige.

³ Gjennomført pr 10.06.22

3. PROSESS

3.1. Struktur

Utarbeidelsen av kompetansestrategien ble organisert som et prosjekt med prosjekteier, styringsgruppe, prosjektgruppe og ressursgrupper. Regionrådet er prosjekteier og et bredt utvalg av aktører fra ulike organisasjoner, utdanningsinstitusjoner, kommuner og fylkeskommunen er representert i de andre gruppene. Ressursgruppene består av representanter for bedrifter fra de ulike strategiske mulighetsområdene. Andre aktører som Senter for sjøsikkerhet, NAV, oppfølgingstjenesten, Hollenderhaugen skolesenter / Unginvest har vært viktige bidragsytere.

3.2. Gjennomføring

Ut fra målsettingen om å styrke utdanningstilbudet slik at det treffer kompetansebehovet for næringslivet, kommunene, Helse Fonna og NAV er grunnlaget for strategien lagt gjennom en kompetansekartlegging av et bredt utvalg av ulike bedrifter, kommunene i regionen, Helse Fonna og NAV. I samarbeid med Telemarkforskning i første kartlegging er det gjennomført gruppeintervju, enkeltintervju og en questback. LearnLab er benyttet som verktøy gjennom hele prosessen, noe som har sikret en svært bred deltakelse. I andre kartlegging, gjennomført av Haugaland Vekst, ble samme metodikk og fremgangsmåte benyttet.

I forkant ble det gjennomført en grundig prosess med fokus på detaljerte områder som skulle belyses i intervju og spørreundersøkelse. Disse skulle kunne danne grunnlag for et videre arbeid med å utarbeide konkrete tiltak i utdanningsløpet og bidra til videre utvikling av en samhandling mellom næring, utdanning og det offentlige.

Bedriftene, kommunene, Helse Fonna og NAV har gitt gode bidrag inn i rapporten som danner et godt grunnlag for det videre arbeidet.

Videre er det arrangert prosessmøter med de ulike utdanningsinstitusjonene, Haugaland skole og arbeidsliv og kommunene der de har sett sin rolle og fokusert på sine utviklingsmuligheter med utgangspunkt i rapporten, Innspillene fra disse dannet grunnlaget for prosesser i mindre og større grupper med ulik sammensetning.

I forhold til utenforskap er det gjort en kartlegging av eksisterende tiltak samt igangsatt en prosess med tanke på å kunne mobilisere enkelt grupper av arbeidstakere som står utenfor arbeidslivet.

Mulige utviklingsområder og forslag til tiltak er lagt inn i kompetansestrategien.

4. KOMPETANSKARTLEGGING

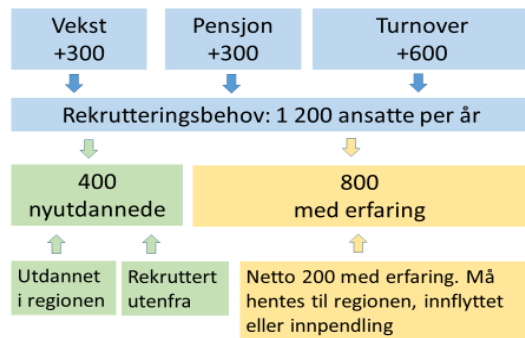
4.1. Felles utfordring

Raske teknologiske endringer og omstilling gjør hele arbeidslivet avhengig av en kompetent arbeidsstyrke for å kunne utvikle bærekraftige og konkurransedyktige virksomheter. Samtidig pekes det på at det ikke er samsvar mellom det som tilbys av kompetanse og det arbeidslivet trenger (Steen m.fl. 2021). For å kunne dekke gapet mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse, understrekes viktigheten av at arbeidslivets behov blir vektlagt i enda større grad i utformingen av

utdanningstilbudene. «Tette kompetansegapet» er også én av NHOs 10 ambisjoner i prosjektet «Neste trekk: Veikart for fremtidens næringsliv» og i Kompetanseutvalgets «Fremtidige kompetansebehov». Dette er med på å danne bakteppet for kartleggingen av kompetansebehovet på Haugalandet.

4.2. Oppsummering av næringslivets behov

4.2.1 Rekrutteringsbehov



Figur 1: Skjematisk oversikt over årlig rekrutteringsbehov i næringslivet på Haugalandet.

Det samlede antallet ansatte som skal rekrutteres til næringslivet på Haugalandet vil være på omtrent 1 200 ansatte per år. Dette tallet må justeres opp ved eventuelle store etableringer i regionen, eksempelvis med Beyonder og Utsira nord. Bedriftene angir at omtrent en tredel av disse vil kunne vært nyutdannede, mens to tredeler skal være ansatte med yrkeserfaring. Det betyr at det vil være behov for å rekruttere omtrent 400 nyutdannede hvert år. Her vil en del av disse være fagutdannede, som i stor utstrekning utdannes i regionen. For de med utdanning på bachelor eller masternivå, må det i stor grad rekrutteres kandidater fra utdanningsinstitusjoner i andre regioner.

Det som vil få betydning for tilgang på arbeidskraft i regionen, er hvor mange som søker seg ut av regionen i forhold til antallet som søker seg inn til regionen. Dersom Haugalandet har en høy attraktivitet som bosted og arbeidssted, vil en få et tilskudd på arbeidskraft. I motsatt fall vil det være flere som søker seg ut av regionen enn inn til regionen, noe som medfører at regionen blir tappet for aktuell arbeidskraft. Regionens attraktivitet vil således bety mye for om det blir en tilførsel eller frafall av arbeidskraft med konkret arbeidserfaring fra næringslivet.

4.2.2 Bedriftenes kompetansebehov

NHOs kompetansebarometer for 2021 (NIFU-rapport 2022) viser at NHOs medlemsbedrifter har stadig økende behov for kompetanse spesielt innen håndverksfag, tekniske fag og ingeniørfag. Videre melder bedriftene om et udekket IT-behov og utfordringer med rekruttering. Rapporten estimerer at NHO-bedriftene manglet 35 500 nyansatte i 2021 (NIFU 2022).

Det som har kommet fram gjennom kartleggingen av kompetansebehov hos bedrifter på Haugalandet, samsvarer i stor grad med funnene i NHOs kompetansebarometer. Innspillene fra Haugalandsbedriftene favner om et vidt spekter av fagområder og gjenspeiler behov for stor faglig bredde i kompetanse. Likevel er det noen fagområder som peker seg ut, og punktene nedenfor gjengir hovedtrekkene i bedriftenes innspill til hva som vil være framtidige kompetansebehov innenfor alle utdanningsnivå:

➤ **IT-kunnskaper i alle bedrifter**

Bedriftene innenfor alle de involverte bransjene – grønn energi, grønn industri, havbruk,

havnæringene og IT – gir uttrykk for at næringene er i utvikling og at kompetansekravene derfor også stadig endres. Det er en sterk satsing på ny teknologi for bærekraftig vekst, noe som vil kreve kompetanse med stor spennvidde og innen en rekke fagområder, også innenfor den enkelte bedrift. Bl.a. vil behovet for IT-kunnskaper bli stadig sterkere innen alle de nevnte næringene knyttet til dataanalyse, datastyrte prosesser, digitalisering, automasjon, robotisering og kunstig intelligens (AI). Fra IT-sektorens side vektlegges spesielt behovet for systemutviklere, kompetanse som i dag i stor grad må rekrutteres fra utlandet. Datasikkerhet (cyber security) er videre et kunnskapsfelt som må løftes fram på tvers av alle bransjene.

➤ **Teknologifag**

Ny teknologi vil være bærebjelken i bærekraftig vekst innenfor de ulike bransjene, og bedriftene på tvers av bransjer trekker fram kompetanse på alle utdanningsnivå, fra yrkesfaglig utdanning til ingeniører, innen fag som elektro-, automasjon og maskinfag, materialdesign, datateknologi, digitalisering og prosessfag.

➤ **Kunnskap om bærekraftig vekst og bærekraftbegrepet**

Kunnskap om bærekraft, FNs bærekrafts mål, [EUs taksonomi](#) og ESG⁴ blir vektlagt på tvers av næringene. Et aktivt forhold til bærekraftbegrepet og forståelse av hvordan arbeidet med bærekraft og bærekrafts målene vil påvirke den enkelte ansatte, bedrift og bransje, vil bli et stadig viktigere konkurranseelement. Stikkord som går igjen, er sirkulærøkonomi, avfallspyramiden, nye verdikjeder, fornybar energi, batteriteknologi, energieffektivitet, elektrifisering, karbonfangst og vannrensing (RAS-teknologi).

➤ **Helhetsforståelse og evne til endring, samarbeid og selvstendig arbeid**

Som det framgår av sammenstillingen kan vi finne noen fellesnevner blant de ferdighetene respondentene trekker fram som nyttige og verdifulle på deres respektive arbeidsplasser. Evnen til samarbeid og å jobbe i team blir vektlagt av flere, men parallelt med dette også evnen til å være selvgående. Endringsevne og -vilje, og ikke minst engasjement, anses som forutsetninger for omstilling til det grønne skiftet. Videre framheves helhetsforståelse og innsikt i flere fagområder som grunnleggende egenskaper i et framtidig arbeidsliv i rask endring og stadig utvikling. Kommunikasjon er også et fagfelt som blir trukket fram, og evnen til å kommunisere faget på en god måte, vil være et sterkt fortrinn. De ovenfor nevnte ferdighetene og egenskapene bør kunne vektlegges og dyrkes fram i større grad gjennom utdanningsløpet.

4.3. Oppsummering kommunenes, Helse Fonnas og NAV sitt behov

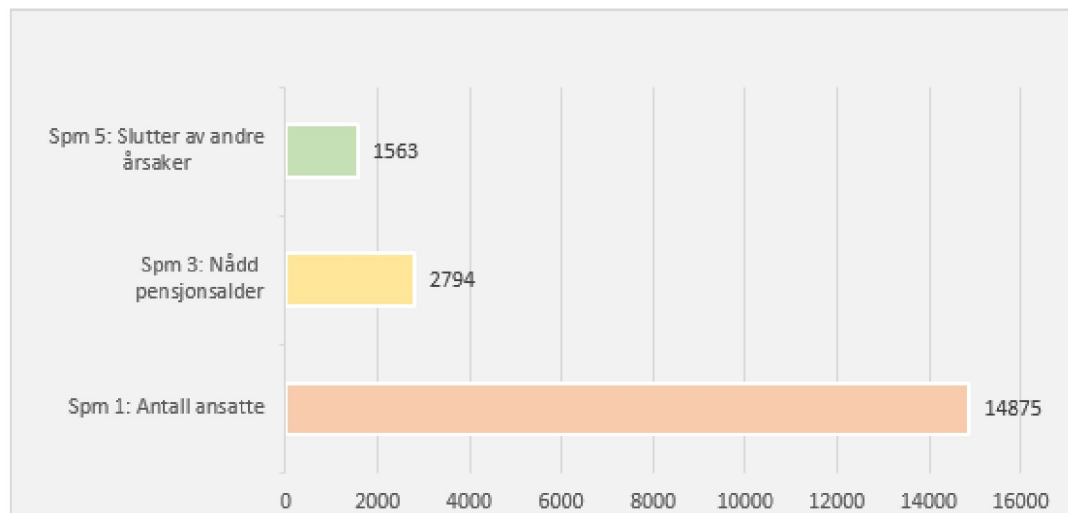
4.3.1. Rekrutteringsbehov

Det samlede antallet som skal rekrutteres til virksomhetene er omtrent 450 per år.

Undersøkelsen viser at det offentlige i stor grad etterspør universitets- eller høyskoleutdanninger. De utgjør 66% av behovet. For de med utdanninger på dette nivået, må i stor grad rekrutteres fra utdanningsinstitusjoner i andre regioner.

⁴ ESG er en engelsk forkortelse, og står for Environmental, Social and Governance. På norsk oversettes det til Miljø-, Sosiale- og Forretningsetiske forhold. Ofte blir ESG kalt bærekraftighet som handler om hvordan et selskaps produkter og tjenester bidrar til bærekraftig utvikling.

I disse virksomhetene vil 19% gå av med pensjon, og 11 % vil slutte av andre grunner, til sammen 30% i løpet av de neste ti årene.



Figur 2: Totalt antall ansatte og forventet avgang de neste 10 årene i kommunene, Helse Fonna og NAV

4.3.2. Kompetansebehov kommuner, Helse Fonna og NAV

Det er særlig mangel på kvalifisert arbeidskraft innen helse, bygg og IT i Norge. Yrkene med størst mangel på arbeidskraft på videregående nivå er helsefagarbeidere og tømrere. På høyere utdanningsnivå er manglene størst for sykepleiere og IT-utviklere. Høy etterspørsel og lav utdanningskapasitet er viktige årsaker. Det er også betydelig variasjon over tid og mellom ulike regioner. (NOU 2020:2 Fremtidige kompetansebehov)

Det som har kommet fram gjennom kartleggingen av kompetansebehov hos kommunene, Nav og helseforetaket på Haugalandet, samsvarer i stor grad med funnene i NOU 2020: «Fremtidige kompetansebehov». Innspillene favner om et vidt spekter av fagområder og gjenspeiler behov for stor faglig bredde i kompetanse. Likevel er det noen fagområder som peker seg ut, og punktene nedenfor gjengir hovedtrekkene i innspillene til hva som vil være framtidige kompetansebehov innenfor alle utdanningsnivå:

➤ IT-kunnskaper

Kommunene gir uttrykk den digitale tilnærmingen er i utvikling og at kompetansekravene derfor også stadig endres. Det er en sterk satsing på ny teknologi, noe som vil kreve kompetanse med stor spennvidde og innen en rekke fagområder, også innenfor det enkelte tjenesteområdet i kommunene. Bl.a. vil behovet for IT-kunnskaper bli stadig sterkere knyttet til dataanalyse, datastyrte prosesser, digitalisering, automasjon, datasikkerhet og opplæring. Helse Fonna og NAV har behov for tilsvarende rekruttering i sine IT- avdelinger.

➤ Fagspesifikk kompetanse innen flere tjenester

Fagkompetanse innen blant annet sykepleie, vernepleie, helsesykepleier, jurister, VA-ingeniører, lærere, barnehagelærere, sosionomer, ulike områder innen kommunale forvaltning og mellommenneskelig samhandling og ulike retninger av fagarbeidere vil være avgjørende for å imøtekomme en fremtidig utvikling. Det er behov for modulbasert videreutdanning på høgskole- og fagskolenivå, gjerne nettbasert og desentralisert.

➤ **Kunnskap om bærekraftig vekst og bærekraftbegrepet**

Et aktivt forhold til bærekraftbegrepet og forståelse av hvordan arbeidet med bærekraft og bærekrafts målene vil påvirke den enkelte ansatte, bedrift og bransje, vil bli et stadig viktigere. Dette er tema som kan berøres allerede i barnehage og skole. Stikkord som går igjen, er sirkulærøkonomi, avfallspyramiden, nye verdikjeder, fornybar energi, energieffektivitet, elektrifisering og vannrensing (RAS-teknologi).

➤ **Helhetsforståelse og evne til endring, samarbeid og selvstendig arbeid**

Som det framgår av sammenstillingen i kapittel 4.6., kan vi finne noen fellesnevner blant de ferdighetene respondentene trekker fram som nyttige og verdifulle på deres respektive arbeidsplasser. Evnen til samarbeid og å jobbe i team blir vektlagt av flere, men parallelt med dette også evnen til å være selvgående. Endringsevne og -vilje, og ikke minst engasjement, anses som forutsetninger for omstilling til det grønne skiftet. Videre framheves helhetsforståelse og innsikt i flere fagområder som grunnleggende egenskaper i et framtidig arbeidsliv i rask endring og stadig utvikling. Kommunikasjon er også et fagfelt som blir trukket fram, og evnen til å kommunisere faget på en god måte, vil være et sterkt fortrinn. De ovenfor nevnte ferdighetene og egenskapene bør kunne vektlegges og dyrkes fram i større grad gjennom utdanningsløpet.

4.4. Felles områder næringsliv, kommuner, Helse Fonna og NAV

4.4.1. Samhandling

For at framtidens arbeidstakere skal bli bedre rustet for arbeidslivet gjennom økt forståelse for hvordan arbeidslivet fungerer, og for at bedriftene skal få tak i den kompetansen de faktisk har behov for og også klare å rekruttere kompetent arbeidskraft til Haugalandet, går det tydelig fram av kartleggingen at det er nødvendig med økt kontakt og samhandling mellom næringslivet, utdanningsinstitusjonene og det offentlige.

- Behov for faste møteplasser mellom næring, det offentlige og utdanningsinstitusjoner
Det vil åpne for gjensidige muligheter om man klarer å etablere tettere bånd mellom arbeidsliv og utdanning
- Samarbeidet med utdanningsinstitusjonene kan utvikles ved at fag-/høyskole-/universitetslærere interesserer seg i større grad for arbeidslivet, tar initiativ og går tilbake til studentene
- Man bør få i stand regelmessige samtaler om samarbeidsmuligheter om bachelor-/masteroppgaver, pensum, fagretninger, gjesteforelesere, etc.
- Det bør etableres et økt samarbeid også mellom bedrifter og tjenester innenfor samme bransje for at man sammen kan definere utdanningsbehov
- Det bør for de yngste tilrettelegges for oppgaver og oppdrag som fremmer kreativitet, undring og utforskning med et praktisk tilsnitt, gjerne utformet i et samarbeid med arbeidslivet.
- Samarbeidsplattformer bør forankres hos det offentlige, som kan følge opp med aktiviteter overfor bransjen

4.4.2. Bostedsattraktivitet

Det synes å være en gjennomgående oppfatning blant respondentene at det er liten grad av innflytting til regionen. De fleste ansatte i bedriftene er enten lokale eller tilbakeflyttere. Men

samtidig er det behov for å rekruttere folk utenfra for å kunne dekke kompetansebehovet. Respondentene understreker at det er avgjørende å vise seg sammen som region og synliggjøre mulighetslandet Haugalandet. Det påpekes at det er gjort mye god jobbing med å synliggjøre muligheter i regionen, og eksempler på konkrete tiltak er å besøke utdanningsinstitusjoner i de store byene, Sildikon Valley⁵, Den 25. timen⁶.

Videre signaliseres at arbeidslivet i regionen må løfte fram den pågående utviklingen og synliggjøre den framtidige betydningen av satsinger som veiprojektene Rogfast, Hordfast og utviklingen av E134.

Regionen har mange fortrinn som med fordel kan synliggjøres bedre for framtidige arbeidstakere. Videre ligger det et forbedringspotensial i å styrke lokale utdanningsmuligheter, innovasjonsmiljøer, boligtilbud og kultur- og fritidstilbud.

Det blir trukket fram flere kvaliteter og fortrinn ved regionen som respondentene mener bør løftes fram i arbeidet med å få nye tilflyttere til regionen:

Mulighetslandet Haugalandet



Figur 2: Bedriftenes oppfatning av særlige kvaliteter og fortrinn i Haugalandsregionen

Styrke omdømmebygging i regionen:

- Gjøre eksisterende samarbeid kjent utad i samfunnet – omdømmebygging både for næring, bransje og utdanning
- Samarbeidet med Sunnhordland bør forsterkes
- Den enkelte kommune må satse langsiktig og synliggjøre det en er god på – vise fortrinn som kommunene har
- Øke omfanget av trainee / rekrutterings-stillinger og praksisplasser
- Bedre kollektivtilbudet

⁵ Sildikon Valley er et prosjekt initiert av Haugaland Vekst; handler om sommerjobb for studenter i lokale bedrifter, der flere studenter sammen skal løse en utfordring som bedriften står overfor (<https://sildikonvalley.no/>)

⁶ Den 25. timen initiert av Haugaland Vekst. Den 25. timen startet som en kampanjefilm for Haugesundregionen i 2014 og har etter hvert utviklet seg til å bli et begrep mange forbinder med regionen (<https://haugesundregionen.no/den-25-timen>)

- Å styrke omdømmebyggingen i regionen, jobb for to, interaktiv side som synliggjør mulighetene, portal hvor interessenter som ønsker å flytte tilbake kan presentere seg og etterspørre jobbmuligheter, felles møteplass der både kommune og næringen deltar, fremsnakke hverandre og regionen
- Se hele arbeidslivet i regionen og i andre regioner med de samme utfordringene – avgjørende med langtidsplanlegging av kompetansebehov
- Tversektoriell tenkning – sammen kunne diskutere og reflektere over hva ulike skifter betyr for regionen, bedrifter, utdanning og kommune

5. UTENFORSKAP

5.1. Mobilisering av arbeidsstyrke utenfor arbeidslivet

Det er blitt tider hvor mangel på arbeidskraft blir en ny og betydelig utfordring for arbeidslivet. Det vil vise seg helt nødvendig i langt større grad å mobilisere arbeidskraft som i dag står utenfor arbeidslivet for å kunne bygge opp en større kapasitet innen vår egen region.

På Haugalandet er det årlig et antall elever som avslutter sin skolegang og ikke gjennomfører videregående opplæring. Noen av disse havner på NAV sine lister.

NAV har mange virkemiddel for i samarbeid med bedrifter og andre for å kunne mobilisere deler av denne arbeidsstyrken. De har ordninger som arbeidstrening, lønnstilskudd, mentor (hjelp til å gjennomføre), Inkluderingsstilskudd og utdanning som tiltak, studier med støtte og mange andre ordninger. Ifølge tall fra NAV har 60- 70 % av ungdom og voksne på arbeidsavklaring en eller annen form for lettere psykisk utfordring. For denne gruppen finnes det mangelfulle behandlingstilbud. Det blir viktig få se både på måten tilbudene er skrudd sammen på, men ikke minst på måten det store hjelpeapparatet bidrar for å få dem motivert nok til å velge seg inn i alle disse tilbudene.

Det finnes i dag en rekke tilbud rettet mot personer som står utenfor arbeidslivet fra frivillige organisasjoner og flere private bedrifter. Her ville det være svært nyttig å ha en samlet oversikt over aktuelle tilbud for å lette tilgjengeligheten til og informasjon om mulighetene i regionen.

6. UTDANNINGSLØPET OG SAMHANDLING

6.1. Høgskole, universitet

Universitets- og høyskolesektoren har kjerneoppgaver knyttet til høyere utdanning, forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og formidling. Universiteter og høyskoler har en lovfestet rett til faglig frihet og autonomi. Styringen av sektorens prioriteringer skjer hovedsakelig indirekte, gjennom føringer og insentiver. Sentrale faktorer som påvirker dimensjoneringen er samfunnets og arbeidslivets behov, akkreditering og finansiering av utdanningen, fagstabens kompetanse og kapasitet, forventet søking til studiene og føringer og insentiver i den statlige styringen.

Både [Høgskolen på Vestlandet \(HVL\)](#) og [Universitetet i Stavanger \(UIS\)](#) har utdanningsløp som dekker noen av næringslivets behov både innen grunnutdanning og modulbasert etter- og videreutdanning innen flere etterspurte fagområder. Dette åpner for muligheter for etter – og videreutdanning og samtidig stå i arbeid. Det gir også muligheter for å sette sammen en skreddersydd utdanning som

dekker ulike behov inn i en grønn fremtid. Begge institusjonene tar signalene fra næringslivet og har interne prosesser knyttet til dette.

HVL er svært tett på arbeidet ved å delta i flere prosesser i arbeidet med kompetansestrategien knyttet til å tilpasse både master, bachelor, bedre informasjon til elever i regionen og samarbeid med studenter. HVL og UIS har desentraliserte utdanningstilbud i regionen. Det kan også bli aktuelt å få på plass desentraliserte tilbud innen spesifikke fagområder fra andre høyskoler og universiteter, nasjonalt og internasjonalt.

6.2. Senter for sjøsikkerhet

–blå operasjon og grønn visjon

«Senteret fikk i 2021 tilskudd fra Ulla-Førre fondet for å bygge forskning for ny kunnskap og mer kapasitet for utdanning innen området «Sikkerhetskultur i møtet med det grønne skiftet». Temaene for dette prosjektet er spisset inn mot Rogaland Fylkeskommune sin Nærings- og innovasjonsstrategi og Veikartet for kompetanse på Haugalandet. Målet er å koble sammen forskningsfronten og næringsfronten for å kunne bidra til verdiskaping og sysselsetting med nødvendig tverrfaglig kompetanse til de grønne næringene i regionen. På denne måten jobber regionen sammen for å dekke kompetansegapet som kan være en begrensende faktor for utvikling.»

Senter for sjøsikkerhet har ambisjoner om å være Vestlandets foretrukne arena for forskning og samhandling mellom akademia, maritimt næringsliv og maritime myndigheter. Grønn skipsfart, sikker skipsfart og digitalisering er tematiske satsingsområder. Hovedområdene er grønn skipsfart, sikker skipsfart og digitalisering.

6.3. Fagskoler

En styrket fagskolesektor, målt i både antall studenter og kvalitet på utdanningene, har betydning for kompetanse og overganger i utdanningssystemet på flere måter. Fagskolenes fremste rolle i utdanningssystemet er høyere utdanning, utviklingsmuligheter og karrierevei for de med fag- og svennebrev. De siste årene har det i tillegg vært et økende omfang av ikke-tekniske fagskoleutdanninger, som et alternativ eller supplement til annen høyere utdanning. Det er også flere fagskoleutdanninger rettet mot personer med studiekompetanse. Ved å fullføre to års fagskoleutdanning oppnår studentene generell studiekompetanse, som gir fagskolene en brobyggerfunksjon mellom yrkesfaglig videregående opplæring og annen høyere utdanning.

[Fagskolen Rogaland](#) og [AOF på Haugalandet](#) har tilbud som i stor grad allerede treffer næringslivets og det offentliges behov. De har en genuin interesse av å inngå et tettere samarbeid med bedriftene for med skreddersøm å kunne dekke flere av deres behov.

6.4. Videregående opplæring

Videregående opplæring er inngangsporten til videre studier og yrkeslivet. I videregående opplæring skiller vi derfor mellom studieforbereende og yrkesfaglig opplæring.

Den studieforbereende opplæringen legger mest vekt på teoretisk kunnskap og gir studiekompetanse. Velger du studieforbereende opplæring, kan du ta videre studier ved høyskole eller universitet etter 3 år.

Yrkesfaglig opplæring fører fram til et yrke og gir yrkeskompetanse med eller uten fag- eller svennebrev. Velger du yrkesfaglig opplæring, har du muligheten til å gå ut i yrkeslivet etter 3–5 år, eller du kan ta videre utdanning, f.eks. ved en fagskole. Du har også muligheten til å ta påbygging til generell studiekompetanse hvis du vil studere videre ved høyskole eller universitet.

De videregående skolene i regionen, og spesielt i indre strøk, er viktige både for å holde ungdom lengre hjemme, men og som regionalt kompetansesenter som kan tilby etter- og videreutdanning for lokale bedrifter i samarbeid med høgskoler, universitet og fagskoler i Rogaland.

I Sauda tilbys et fireårig løp Yrkes – og studiekompetanse (YSK), et tett samarbeid mellom skole og bedrift.

Et eksempel på formaliserte samarbeidsformer mellom industri, videregående opplæring og forskning, er Rubbestadnes vgs på Bømlo⁷.

De videregående skolene i regionen har tilbud innen en del fagområder som etterspørres i rapportene. Her foregår det flere prosesser for å tilpasse innhold og samarbeidstrukturer i tråd med bedriftenes og det offentliges behov.

Yrkesfagene for industri har etablert Arbeidslivrådet, en sammensetning av aktører fra bedriftene, rektorer fra yrkesfag, NAV, HVL, Haugaland Vekst og fagskolene. Organiseringen har stort fokus på samhandling og etablerer nye tiltak av betydning for både skolene og bedriftene.

Rektorene fra de videregående skolene har deltatt aktivt i prosessene knyttet til å endre/ utnytte handlingsrommet i skolenes nåværende utdanningsprogram og tilnærming både til bedrift og andre skoleslag.

De studiespesialiserende skolene ønsker i større grad å innlede et samarbeid med bedriftene.

Voksenopplæringen i regionen er et område med stor økning i antall elever. Det gis et variert innhold av fag og innhold i de eksisterende tilbudene. På Åkra Videregående skole er det et tilbud med opptak gjennom hele året.

Flere av skolene tilbyr studieforberedende opplæring. Det er av stor betydning i distriktene som en forberedelse til et eventuelt desentralisert høyskoletilbud.

Hollenderhaugen skolesenter er et regionalt tilbud som gjennom sin pedagogiske modell har stor suksess med nå 20 elever i alderen 18- 25 år som har falt helt utenfor skoleløpet, elever som får tett oppfølging og flere får arbeidstrening i bedrift parallelt med opplæring på videregående nivå, i Unginvest. Et svært positivt tiltak som kan ha stor synergieffekt for andre grupper.

6.5. Grunnskoler

Faget utdanningsvalg på ungdomsskolen skal bidra til å skape helhet og sammenheng i grunnopplæringen og knytte grunnskole og videregående opplæring bedre sammen. Å få prøve ut interesser og bli bevisst egne evner og anlegg kan bidra til at flere foretar mer kunnskapsbaserte valg av utdanning og yrke. Faget skal bidra til økt forståelse av arbeidslivets krav om kunnskap og kompetanse og bidra til å skape grunnlag for entreprenørskap.

Opplæringen skal legge til rette for bruk av hensiktsmessige arbeidsformer, både i skole og arbeidsliv, og for bruk av ulike læringsarenaer som kan gi bred faglig tilnærming gjennom kontakt og samarbeid med videregående skoler og arbeids- og næringsliv. Faget skal legge grunnlag for videre opplæring, arbeid og livslang læring.

⁷ Nye Bømlo vgs fra høsten 2022. <https://www.hordaland.no/nn-NO/skole/rubbestadnesvgs>

Elevene skal utvikle karrierekompetanse. Dette er kompetanser til å forstå og utvikle seg selv, utforske livet, læring og arbeid. Det handler også om å håndtere liv, læring og arbeid i forandringer og overganger.

Haugaland skole-arbeidsliv⁸(HSA) koordinerer ungdomsskolenes samarbeid med lokalt arbeidsliv og videregående opplæring og er en viktig bidragsyter til helhetstenkning i forhold til skolefaget utdanningsvalg. HSA har ansvar for yrkesmessen på Haugalandet og koordinerer besøksdager for ungdomsskoleelever på videregående utdanningsprogram. HSA koordinerer sammen med Karrieresenteret Rogaland nettverket mellom rådgiverne på ungdomsskole og videregående skole i regionen. Her er det blant annet fokus på karriereveiledning, fagdager og bedriftsbesøk.

Samtidig er det et potensiale i å knytte nærmere kontakt med arbeidslivet både i forhold til oppgaver/ oppdrag som vil kunne fylle behovet for å dekke kompetansebegrepet - kunnskap og ferdigheter. Elevene skal i større grad anvende kunnskapen i nye og ukjente sammenhenger. Dette også for å skape større begrepsforståelse for ord og uttrykk inn i det grønne skiftet. Her vil begrep knyttet til bærekraft kunne være sentrale i tillegg til begrep knyttet til ulike studieretninger. Dette kan ha betydning ved valg av studieretning og senere et yrke.

Ungt entreprenørskap har flere program som er aktuelle for å øke forståelsen for å leve i et samfunn, være en entreprenør, ha økonomisk sans og gjennom innovasjon løse en utfordring eller skape en elevbedrift.

6.6. Ungt Entreprenørskap

[Ungt Entreprenørskap \(UE\)](#) sitt samfunnsoppdrag som er å bygge bro mellom skole og arbeidsliv. Samfunnsoppdraget er like mye å bygge et fundament hvor entreprenørskap i undervisningen gir gode skolehverdager for enkeltmennesker i dag samtidig som det bygger viktig kompetanse for framtidens samfunns- og arbeidsliv. Med Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020 (LK20) er entreprenørskap som undervisningsmetode mer aktuelt enn noen gang.

Ungt Entreprenørskap har inngått samarbeidsavtaler med seks kommuner på Haugalandet (Bokn, Tysvær, Haugesund, Karmøy, Vindafjord, Sveio) for å øke entreprenørielle undervisningsmetoder i grunnskolen. Aktiviteten øker, men det er helt klart potensiale for ytterligere forankring for å ta ut mer aktivitet ved flere barne- og ungdomsskoler.

Våren 2023 vedtas også revidert «Veikart for entreprenørskap i den videregående opplæringen i Rogaland 2023-2026».

Elever trenes gjennom UE sine programmer på ferdigheter og egenskaper som utgjør entreprenørskapskompetanse. Vi vet at disse egenskapene er sammenfallende med den kompetansen som framtidens arbeidsliv etterspør, også i Rogaland. Det å styrke entreprenørskap som undervisningsmetode er en del av det å være pådriver i arbeidet med å skaffe nettopp den kompetansen det er behov for.»

6.7. Struktur og organisering

Det vil være helt avgjørende for det videre arbeidet med å følge opp tiltak i strategien, evaluere og igangsette nye at det etableres en struktur / organisering som sikrer dette.

⁸ Haugaland skole og arbeidsliv er en styringsgruppe ledet av Haugaland Vekst. Den er sammensatt av deltakere fra skoleledelsen i de 10 kommunene som inngår i Haugaland Vekst.

For at framtidens arbeidstakere skal bli bedre rustet for arbeidslivet gjennom økt forståelse for hvordan arbeidslivet fungerer, og for at bedriftene og det offentlige skal få tak i den kompetansen de faktisk har behov for og også klare å rekruttere kompetent arbeidskraft til Haugalandet, går det tydelig fram av kartleggingen at det er nødvendig med økt kontakt og samhandling mellom næringslivet, utdanningsinstitusjonene og det offentlige. Kompetanserapporten har dette som et gjennomgående tema.

For å dekke hele bredden bør det etableres en struktur som bidrar til å videreføre intensjonene og målene i kompetansestrategien.

Haugaland Vekst deltar i kompetanseforum, arbeidsgrupper eller en lignende arenaer på fylkesnivå.

Haugaland Vekst tar initiativ til å etablere en struktur som ivaretar det videre arbeidet med å gjennomføre kompetansestrategiens hovedområder.

Kompetansestrategien har fem hovedområder for videre arbeid:

- *Formalisere et regionalt samarbeid mellom næring, utdanning og det offentlige*
- *I større grad synliggjøre og markedsføre utdanningstilbudene i regionen i alle ledd*
- *Følge opp intensjonene i Kompetansekartleggingene*
- *I større grad mobilisere arbeidsstyrken som står utenfor arbeidslivet*
- *Videreutvikle omdømmearbeidet*
- Regionrådet fungerer som styringsgruppe for kompetansestrategien.

Det er en anbefaling å etablere en nettside med strategiens hovedområder og tiltak knyttet til hvert område. Se Stavanger kommune sin løsning: [Kunnskapsbyen Stavanger](#)

Evalueringen av tiltakene skal følge rullering av Veikart for Haugalandet som skjer i desember hvert år, første gang i desember 2023.

7. REFERANSER

NHO (2019, oppdatert 2022): Neste trekk: NHOs veikart for fremtidens næringsliv, <https://www.nho.no/tema/neste-trekk/>

Norsk Industri (2021): BattKOMP. Kompetansebehov i batteriindustrien, <https://www.norskindustri.no/battkomp>

Norsk Industri (2022): BattKOMP. Del 2 Gap-analyse, <https://www.norskindustri.no/battkomp>

NIFU (2022): NHOs kompetansebarometer 2021, NIFU-rapport 2022:3

Steen, Jørgen Ingerød m.fl. (2021): Dimensjonering av utdanningstilbudet, Rapport nr. 25-2021,

Haugaland Vekst (2021): Veikart for Haugalandet 2021-2021. En felles strategi for næringsutvikling

Telemarkforskning: Kompetansebehov Haugalandet Undertittel: Innspill fra bedrifter innenfor grønn energi, grønn industri, havbruk, havnæringene og IT-sektoren TF-notat nr: 2/2022

Haugaland Vekst: Kompetansebehov for kommune på Haugalandet, Helse Fonna og NAV. Undertittel: Innspill fra kommunene på Haugalandet, Helse Fonna og NAV, 2022

VEDLEGG –

- Forslag til tiltak fremkommet i prosessen med kompetansestrategien 2022- 25
- Kompetanserapport for næringslivet 2022 fra Telemarkforskning 2022
- Kompetanserapport for kommunene på Haugalandet, Helse Fonna og NAV, Haugaland vekst 2022