

Kompetansebehov Haugalandet 2022



Innspill fra kommunene på Haugalandet,

Helse Fonna og NAV

2. september 2022

INNHold

SAMMENDRAG	3
1. Innledning	4
1.1 BAKGRUNN FOR KOMPETANSEKARTLEGGINGEN	4
1.2 OM KARTLEGGINGSARBEIDET	4
1.3 KOMPETANSE SOM STRATEGISK TILTAKSOMRÅDE I VEIKART FOR HAUGALANDET	5
2. Rekrutteringsbehov de neste ti årene	6
2.1 TRAINEESTILLINGER.....	8
3. Kommunene på Haugalandet, NAV og Helse Fonnas kompetansebehov	9
3.1 STYRKING AV YRKESFAGLIGE UTDANNINGSPROGRAM	9
3.2 NYE BACHELOR-/MASTERUTDANNINGER	11
3.3 BRANSJEPROGRAM/FAGSKOLEMODUL	13
3.4 NYE FAG PÅ UNIVERSITET OG HØYSKOLE	14
3.5 FERDIGHETER OG PERSONLIGE EGENSKAPER	16
3.6 OPPSUMMERING KOMPETANSEBEHOV.....	17
4. Samhandling og bostedsattraktivitet	18
4.1 SAMHANDLING MELLOM NÆRING, DET OFFENTLIGE OG UTDANNINGSINSTITUSJONER/STUDENTER	18
4.2 BOSTEDSATTRAKTIVITET HAUGALANDET	20
5. Konklusjon	21
Referanser	22

SAMMENDRAG

Strategidokumentet *Veikart for Haugalandet 2021 - 2025* er vedtatt av 10 kommuner i Haugalandsregionen og gir retning for det offentlige næringsarbeidet i regionen de neste årene. Haugaland Vekst leder arbeidet med å utarbeide en kompetansekartlegging knyttet til kommunene på Haugalandet, NAV og Helse Fonna. (Videre kalt det offentlige)

Det er gjennomført gruppeintervjuer på Teams med kommunene på Haugalandet, NAV og Helse Fonna. Parallelt med gjennomføringen av intervjuene er det blitt sendt ut en spørreundersøkelse på e-post til de samme virksomhetene.

Målet med kompetansekartleggingen har vært å avdekke framtidige kompetansebehov. Kartleggingen skal legge grunnlaget for det videre arbeidet til Haugaland Vekst med å konkretisere tiltak for å styrke utdanningstilbudet på Haugalandet knyttet til disse virksomhetene.

Kartleggingen har tatt utgangspunkt i følgende hovedproblemstillinger:

- 1) Hvordan kan det offentlige på Haugalandet møte nye krav til kompetanse for å kunne utvikle seg mot en mer bærekraftig framtid?
- 2) På hvilken måte kan utdanningsinstitusjonene, både lokalt, regionalt og nasjonalt, imøtekomme det offentliges behov for framtidig kompetanse?
- 3) Hvordan kan et tettere samarbeid mellom næringslivet, det offentlige og utdannings- og FoU-institusjoner bidra til å fremme den etterspurte kompetansen?

Intervjuene og spørreundersøkelsen viste at det vil være behov for arbeidskraft innenfor et stort spekter av fagfelt. Den største utfordringen i framtida vil være å få tak i tilstrekkelig ansatte med høyere utdanning. Samtidig kom det fram gjennom kartleggingen at det er noen typer kompetanse det vil være stort behov for framover, uavhengig av hvilke fagområder det er snakk om. Dette dreier seg om blant annet IT-kompetanse i alle virksomheter, jurister, sykepleiere, VA-ingeniører og evnen til helhetsforståelse, endring, samarbeid og selvstendig arbeid.

Videre gikk det fram av kartleggingen at det er nødvendig med økt kontakt mellom næringslivet, det offentlige og utdanningsinstitusjonene og at det blir lagt mer trykk på arbeidet med å øke attraktiviteten i regionen for å få flere tilflyttere gjennom:

- bedre samarbeid om problemstillinger knyttet til bachelor- og masteroppgaver
- ivareta eksisterende samarbeidsplattformer
- økt synlighet og å styrke omdømmebyggingen for Haugalandsregionen
- forsterket kontakt mellom utdanningsinstitusjonene
- å satse på boligutvikling, jobb for to og et godt kollektivtilbud.

På bakgrunn av innspillene som kom fram gjennom intervjuene og spørreundersøkelsen, kunne vi trekke ut noen overordnede signaler til utdanningsinstitusjonene om hvordan de kan imøtekomme virksomhetenes kompetansebehov framover:

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. Fagkompetanse innen sykepleie, vernepleie, helsesykepleier, jurister, VA- ingeniører, lærere, barnehagelærer, sosionomer, ulike områder innen kommunale forvaltning og mellommenneskelig samhandling og ulike retninger av fagarbeidere vil være avgjørende for å imøtekomme en fremtidig utvikling
4. Utdanning bør på alle nivå i større grad legge vekt på økt forståelse for samhandling og samarbeid

1. INNLEDNING

1.1 Bakgrunn for kompetansekartleggingen

Strategidokumentet *Veikart for Haugalandet 2021 - 2025* er vedtatt av 10 kommuner i Haugalandsregionen og gir retning for det offentlige næringsarbeidet i regionen de neste årene. Haugaland Vekst leder arbeidet med å utarbeide en kompetansestrategi knyttet til kommunene på Haugalandet, NAV og Helse Fonna. (Videre kalt det offentlige)

Det er gjennomført gruppeintervjuer på Teams med de utvalgte aktørene på Haugalandet. Parallelt med gjennomføringen av intervjuene, er det blitt sendt ut en spørreundersøkelse på e-post. Intervjuene og spørreundersøkelsen er gjennomført i august 2022, og resultatene presenteres i denne rapporten.

1.2 Om kartleggingsarbeidet

Prosjekt mål

Målet med kompetansekartleggingen har vært å avdekke framtidige kompetansebehov. Kartleggingen skal legge grunnlaget for det videre arbeidet til Haugaland Vekst med å konkretisere tiltak for å styrke utdanningstilbudet på Haugalandet knyttet til disse virksomhetene.

Metode

Kartleggingen baserer seg på fire gruppeintervjuer gjennomført på Teams og en spørreundersøkelse sendt på e-post.

Spørsmålene som ble stilt både i gruppeintervjuene og i spørreundersøkelsen, var tilsvarende de som ble brukt overfor næringslivet, men tilpasset behovet til de berørte aktørene. Spørreundersøkelsen dreide seg rundt konkrete vurderinger av behovet for antall nyansettelser de neste ti årene og nivå og faginnretning på den kompetansen som vil bli etterspurt framover.

I gruppeintervjuene ble det lagt opp til en bredere samtale om framtidig kompetansebehov og muligheter for framtidige samarbeidsplattformer. I tillegg ble det stilt spørsmål om hvordan regionen kan jobbe med bostedsattraktivitet for å tiltrekke seg arbeidskraft utenfra regionen. Oppfølgingsspørsmålene fortonet seg ulikt fra gruppe til gruppe ut fra hva deltakerne selv la vekt på underveis i intervjuet.

Haugaland Vekst stod for organiseringen av intervjuene. Læringsverktøyet LearnLab ble benyttet. De skriftlige svarene fra deltakerne ga grunnlag for oppfølgings spørsmål og videre diskusjoner.

1.3 Kompetanse som strategisk tiltaksområde i Veikart for Haugalandet

Kompetanse er valgt ut som ett av fem strategiske tiltaksområder i *Veikart for Haugalandet 2021 - 2025*. Veikartet sier dette om tiltaksområdet kompetanse (s. 7):

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 dette tiltaksområdet 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.

Satsingen på kompetanse lener seg i stor grad på signalene som kommer fram i flere analyser og framskrivinger. Haugaland Vekst vil særlig trekke frem NOU2020:2 «Fremtidige kompetansebehov» og rapporten «Dimensjonering av utdanningstilbudet», laget av Samfunnsøkonomisk analyse AS på oppdrag for NHO (Steen m.fl. 2021).

Rapportene framhever det faktum at Norge står overfor store demografiske utfordringer med færre unge, flere eldre og lavere innvandring. Dette vil kunne medføre at flere næringer og det offentlige vil oppleve mangel på arbeidskraft og kompetanse i årene framover. 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. Virksomhetene har behov for kompetent arbeidskraft for å utføre ulike typer arbeidsoppgaver. Samtidig må virksomhetene også sikre utvikling og fornying av kompetansen til sine ansatte, i takt med teknologiutvikling, innovasjon og nye arbeidsmåter. I en tid med stadig endring og omstilling er det avgjørende at virksomheter legger til rette for at de ansatte kan videreutvikle sin kompetanse, og at de ansatte også bidrar til at dette skjer.

Utenforskap er kostbart og belastende, både for den enkelte, og for samfunnet som helhet. Derfor er det viktig at det legges til rette for kompetanseutvikling for dem som står utenfor arbeidslivet, med sikte på at de skal kunne få kompetanse som gir en god jobb og anstendig arbeidsinntekt. Kompetanseutvikling er også viktig for dem som deltar i arbeidslivet. Endringer og nye krav innebærer at de sysselsatte må oppdatere og videreutvikle sin kompetanse for fortsatt å kunne bidra i arbeidslivet. Læring skjer gjennom det daglige arbeidet, men også gjennom læringsaktiviteter som det tas initiativ til av arbeidsgiver, arbeidstaker eller av de to partene i fellesskap.

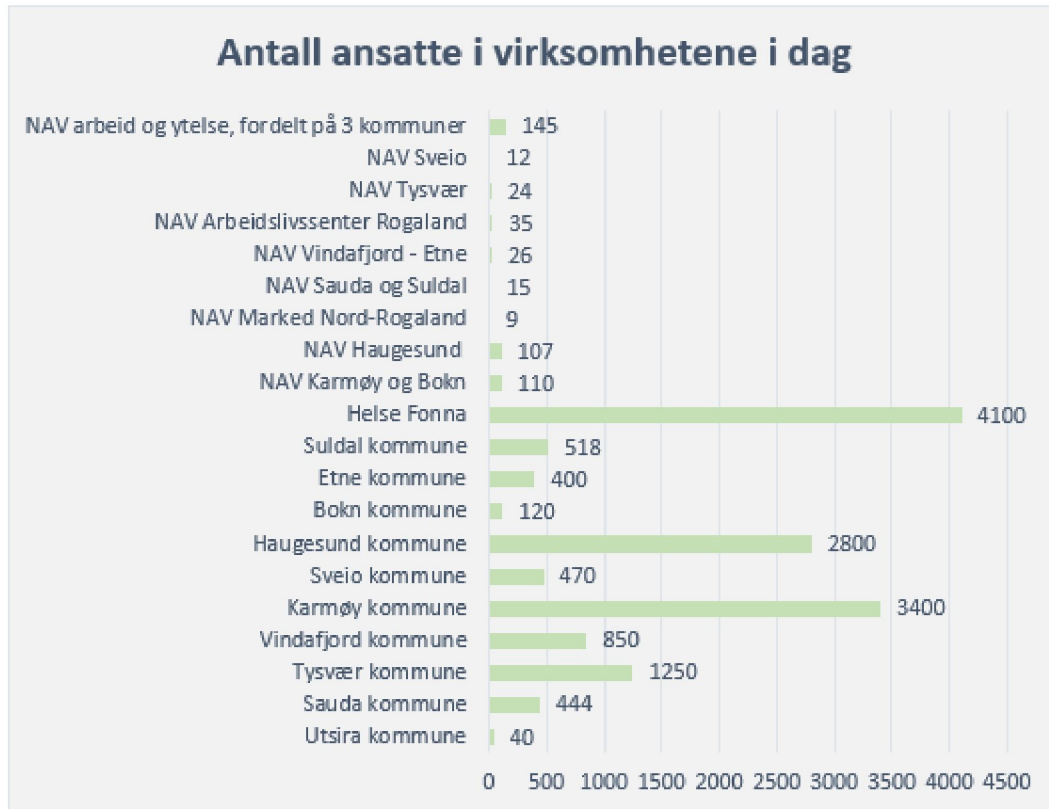
2. REKRUTTERINGSBEHOV DE NESTE TI ÅRENE

I dette kapitlet refererer vi resultatene av spørreundersøkelsen (Forms) som ble sendt på e-post til alle eierkommunene i Haugaland Vekst, Helse Fonna og NAV kontorene i regionen. 18 virksomheter svarte på hele eller deler av undersøkelsen.

2.1 Antall ansatte og rekrutteringsbehov

De første spørsmålene i undersøkelsen dreide seg om antall ansatte i virksomhetene i dag, framtidig avgang og rekrutteringsbehov framover. Følgende spørsmål ble stilt:

- *Hvor mange ansatte er det i din kommune/organisasjon i dag?*



Figur 1 Antall ansatte fordelt på virksomhetene i dag. NAV arbeid og ytelse har oppgitt tall for hele avd. I Karmøy er det 66 ansatte og Sauda 17 ansatte.

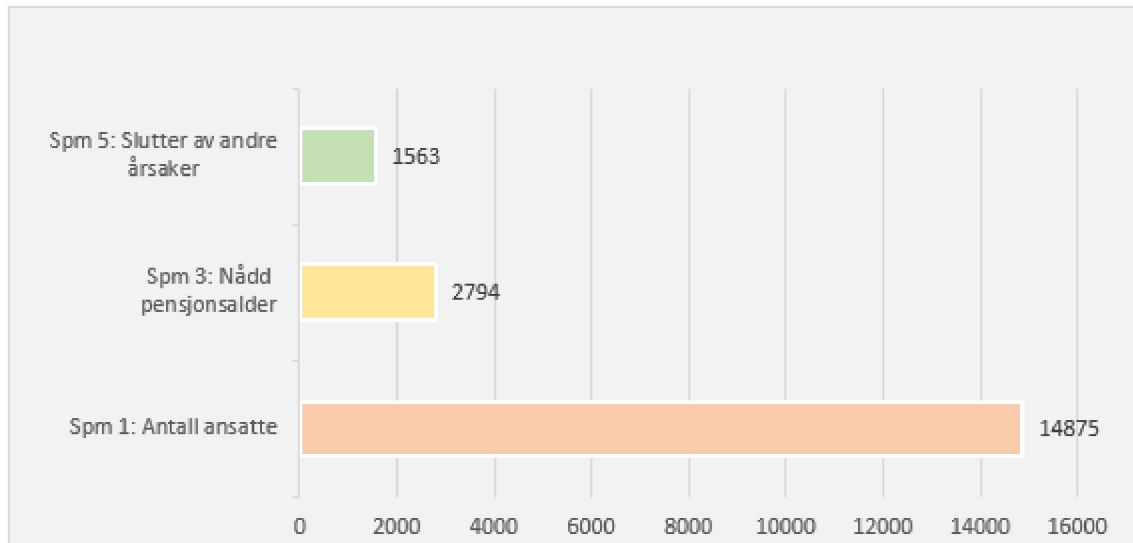
Samlet antall ansatte i virksomhetene som har svart, er 14 658. I regionen var det ved inngangen av 2022 registrert 16 679 ansatte i offentlig sektor¹. En må være oppmerksom på at det kan være forskjell i hvordan den enkelte virksomhet har talt sine ansatte i forhold til Telemarksforskning sine tall. Uansett representerer de som har svart på spørreundersøkelsen, de fleste ansatte innen offentlig sektor i regionen.

2.2 Stipulert avgang i virksomhetene de neste ti årene

Avgangen kan deles opp i to deler, de som når pensjonsalder, og de som slutter av andre årsaker. Spørsmål som ble stilt:

- *Hvor mange ansatte vil slutte på grunn av at de har nådd pensjonsalder i løpet av de neste ti årene?*
- *Hvor mange vil slutte av andre årsaker enn at de har nådd pensjonsalder og må erstattes av nyansettelser de neste ti årene, basert på normale turnover i din virksomhet?*

Ca. 19% vil slutte fordi de går av med pensjon, mens ca. 11 % vil slutte av andre grunner, til sammen ca. 30% i løpet av de neste ti årene. Noe som vil medføre et behov for ca. 450 nye ansatte per år.



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

I tillegg ble følgende spørsmål stilt:

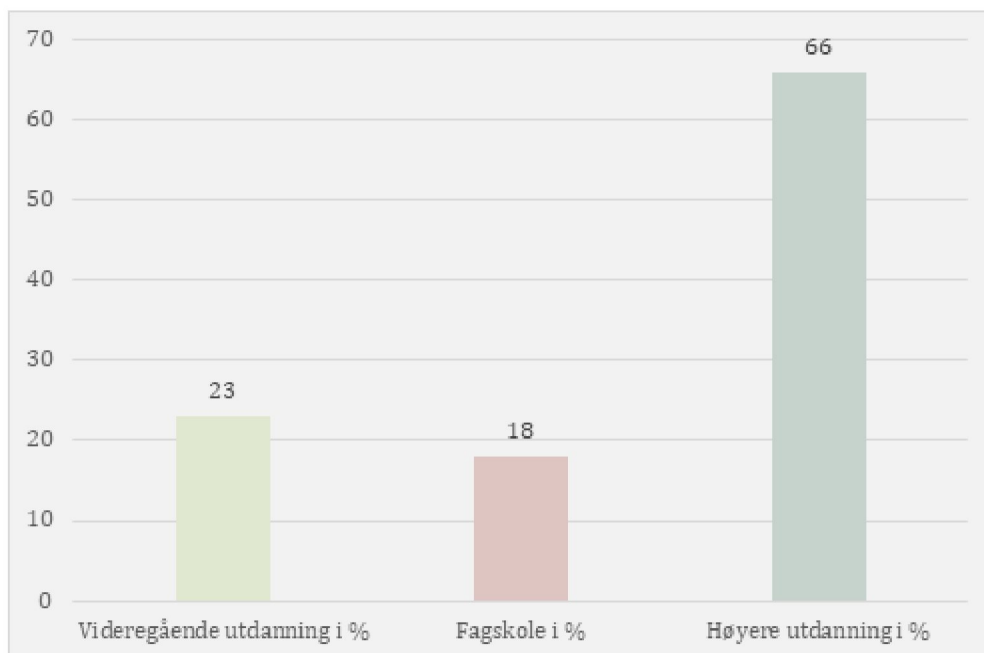
Om du ser for deg at din virksomhet vil endre antall ansatte i løpet av de neste ti årene, hvor mange flere eller færre ansatte vil det dreie seg om?

Dette spørsmålet ble ikke besvart av alle, i tillegg er svarene som er gitt usikre og bare til dels tallfestet. Svarene varierer fra noe reduksjon til en liten økning. Vår tolkning er at antall ansatte i disse virksomhetene vil ligge på +/- det antall som er i dag de neste ti årene.

2.3 Type kompetanse som blir etterspurt de neste ti årene

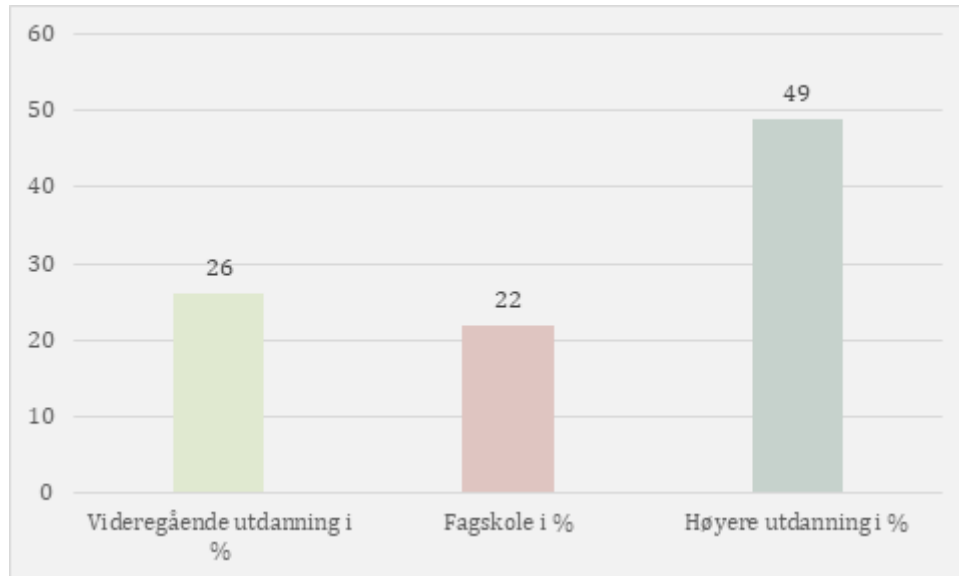
Spørsmål som ble stilt i undersøkelsen var også:

«Vi antar at samlet rekrutteringsbehov i din virksomhet vil være summen av endringer i staben og rekruttering knyttet til erstatning av avgang av personale. Hvilken type kompetanse vil dere da etterspørre mest av?»



Figur 3 Type kompetanse som blir etterspurt i kommunene, Helse Fonna og Nav de neste ti årene

Det kommer klart frem i undersøkelsen at det blir størst etterspørsel etter folk med utdanning fra høyskole og universitet i disse virksomhetene de neste ti årene. Imidlertid skiller kommunene seg noe fra de andre ved at de har et noe større behov for ansatte med utdanning på videregående og fagskole nivå. En løsning kan være at flere velger kortere utdanningsløp som bringer dem raskere inn i arbeidslivet. Undersøkelsen viser at utdanningsinstitusjonene tilrettelegger i større grad for jobberelatert og modulbasert etter- og videreutdanning som kan være aktuelt for denne gruppen.



Figur 4 Type kompetanse som blir etterspurt i kommunene de neste ti årene

I svarene har virksomhetene spesifisert nærmere hvilke fagområder de etterspør på de forskjellige utdanningsnivåene. Utdrag fra svarene:

IT- kompetanse	Ledere inne flere områder	Utdanning innen det kommunale forvaltningsområdet
Samfunnsfaglige og markedsrettede utdanninger	Sykepleiere	Vernepleiere
Lærere	VA- ingeniører / ingeniører	Leger innen spesialområder
Personer med kompetanse innen organisasjonsutvikling, endring/omstilling, ledelse og prosessledelse.	Jurister	Fagarbeidere tekniske fag
Helsefagarbeider	Ernæring	Sosialfag /barnevern

2.1 Trainee- stillinger

I gruppeintervjuene ble det stilt spørsmål rundt behovet for traineestillinger. Her er det også mulig å tenke rekrutteringsstillinger og /eller praksisplasser.

Det er stor interesse for trainee – stillinger i kommunene og i Helse Fonna. Helse Fonna har allerede trainee innen sykepleier. Det er et ønske om samme satsing innen helsesykepleier da gjerne i samarbeid med kommunene.

Regionale traineeordninger er kjent for å få høyt utdannet arbeidskraft rekruttert til distriktene. Programmene fungerer som en katalysator for kompetanse til regionen. Eksisterende regionale trainee-programmer opplever å få mange søkere og i etterkant fast ansettelse og bosettelse av personer som ikke er fra regionen så vel som personer som er oppvokst der. Gjennom en slik ordning vil en få kompetanse til Haugalandet og vise frem mulighetene i regionen. Slike programmer skaper synergier. (Mannes, Sildikon Valley -22)

Spesifiser gjerne hvilken type faginnretning dere vil ha mest behov for traineestillinger:

Arkivutdanning	Sykepleier	Kommunikasjon
Jurister	Velferdsteknologi	Økonomi/analyse
Ingeniører VA	Teknologi	Helsesykepleier
IT – herunder digitalisering, informatikk, AI, IT-sikkerhet, IKT servicefag, software, drift og utvikling, systemutvikling		

3. KOMMUNENE PÅ HAUGALANDET, NAV OG HELSE FONNAS KOMPETANSEBEHOV

I dette kapitlet presenterer vi innspillene vi har fått gjennom gruppe- og enkeltintervjuene på spørsmålene som 1) dreier seg om kompetansebehovene og hvordan utdanningsinstitusjonene kan imøtekomme disse behovene og 2) handler om omfanget av rekruttering utenfra Haugalandsregionen og ferdigheter og personlige egenskaper som tjenestene vil etterspørre, uavhengig av faglig bakgrunn.

I kapittel 4 redegjør vi for de øvrige spørsmålene som ble stilt i intervjuene, knyttet til samhandling og bostedsattraktivitet.

3.1 Styrking av yrkesfaglige utdanningsprogram

Spørsmål til gruppene:

Hvordan kan man komplementere eksisterende yrkesfaglige utdanningsprogram, og eventuelt hvilke nye utdanningsløp innen yrkesfaglige utdanningsprogram kan være aktuelle i et langsiktig perspektiv?

En overordnet betraktning blant virksomhetene er viktigheten av et fortsatt og styrket samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene, det offentlige og næringslivet. De trekker fram gode eksempler på

formaliserte samarbeidsformer mellom industri, videregående opplæring og forskning, som på Rubbestadnes vgs i Bømlo¹. Dette kan være en modell til etterfølgelse inne flere fagområder.

Et tema som ble drøftet i flere av gruppene, er behovet for spesialisering av kompetanse tidlig i utdanningsløpet. Et mål bør være bedre gjennomstrømming i tradisjonelle fag og at det vil være stor gevinst på i det hele tatt å få tak i tilgjengelig personell. Innen flere fag er det behov for flere skoleplasser, eksempelvis IT og dataelektroniker. Tilgangen på folk med fagbrev er krevende innen visse fag, bl.a. ernæring. Det ble også spilt inn at helsefag bør ha større fokus på sykdomslære og vurderingskompetanse. Oppgaver en helsefagarbeider gjennomfører er i endring. Derfor er det av stor betydning at fagskolene har tilbud om videreutdanning innen aktuelle fagområder som tillegges disse stillingene.

Utdanningsløpet bør være tett koblet til næringslivet og det offentlige gjennom større samsvar mellom faktiske temaer og problemstillinger ute i tjenestene, og gjennom muligheter for utvidet praksis og hospitering i arbeidslivet, på testsenter o.l. over lengre perioder.

Virksomhetene etterspør videre fleksible, relevante tilleggsmoduler som kandidatene kan ta etter at de har fått fagbrev, gjerne med studiepoeng, samt muligheten for å ta to fagbrev gjennom modulbasert opplæring.

Tabellen nedenfor spesifiserer de fagområdene som bør forsterkes innen yrkesfaglig utdanning.

Tabell 1: Innspill til styrking av og økt kapasitet på eksisterende utdanningsprogram

Kommunesektor	Helse Fonna
Yrkesfaglige utdanningsprogram	Yrkesfaglige utdanningsprogram
IT- digitalisering	IT - digitalisering
Helse	Helse
Helsefag, mer spesialisert og utvidet fagområde	Helsefag mer vekt på sykdomshåndtering, vurderingskompetanse
Pasientsikkerhet	Salg og service
Forbedringsarbeid	Helsesekretær
Håndtering av utfordrende arbeid / demens	Logistikk
Pårørende samarbeid	Generell IT- kompetanse
Brukermedvirkning	
Velferdsteknologi /digitalisering	
Desentraliserte tilbud for studiekompetanse	
Teknisk	Teknisk
Automasjon, mer digitalisert	Ernæring – lite rekruttering
VA- kompetanse	Logistikk
Byggfag- spesialiserte bygg	Bygg-drift – spesialiserte bygg
Energieffektivisering	Dataelektroniker – større kapasitet
ENØK	Velferdsteknologi

¹ Nye Bømlo vgs fra høsten 2022. <https://www.hordaland.no/nn-NO/skole/rubbestadnesvgs/>

Kommunesektor	Helse Fonna
Yrkesfaglige utdanningsprogram	Yrkesfaglige utdanningsprogram
Oppvekst	
Psykisk helse barn og unge	
Adferds håndtering	
Samhandlingskompetanse	

3.2 Nye bachelor-/masterutdanninger

*Spørsmål til gruppene:
Innen hvilke områder ser dere behov for bachelor- og/eller masterutdanninger, nasjonalt/regionalt?*

Stort behov for IT-, analysekompetanse, samhandlingskompetanse og spesifikk kompetanse innen ulike tjenester.

Utfordringen er at det utdannes for få kandidater, og Haugalandsregionen bør ha flere muligheter for masterutdanninger.

IT-, analysekompetanse, ulike sykepleierutdanninger, arkivkompetanse, barnehagelærer og VA ingeniører framheves som typer kompetanse det er vanskelig å få tak i. For framtidens arbeidstakere vil forståelsen av helhetsbildet være avgjørende, i tillegg til det å være i utvikling / endring. Det er viktig å være bevisst på utveksling av kompetanse på tvers av utdanningsinstitusjoner. Videre understrekes det at det også innen høyere utdanning bør legges opp til mindre enheter/bolker med færre studiepoeng, slik at man kan kombinere flere moduler. Det er behov for en desentralisert og nettbasert tilnærming for å kunne gi en større andel av regionen mulige studieplasser.

Det er interesse for flere Phd muligheter innen ulike fagområder.

Et innspill er muligheten for å bygge en utdanning det ulike utdanningsinstitusjoner samarbeider.

Det er også behov for flere studieplasser innen sykepleie i Haugesund. Det vil lette gjennomføring av praksisperiodene ved at flere bor tett på praksisplassen. Kvoteregulering innen enkelte utdanninger er spilt inn som et ønske. Da særlig innen jordmor utdanningen. Det er få studenter fra Rogaland på studiet i Bergen og Stavanger samtidig som det er et stort behov i vår region.

Kommunene ser behov for studier innen det kommunale forvaltningsområdet. Andre institusjoner hadde tidligere slik utdanning. Det kunne være et modulbaserte tilbud slik at det også åpner for videreutdanning.

Innen IT er det stort behov i kommunene i et vidt spekter. NAV og Helse Fonna får levert tjenestene gjennom egne avdelinger internt, men det er samme behov i disse avdelingene.

Det stilles spørsmål om en vurdering av om lærerutdanningen 1- 7 og 5- 10 er en hensiktsmessig inndeling.

Nettbaserte videreutdanninger forenkler kommunenes behov for å oppfylle kompetansekravene gjennom kompetanse for kvalitet. Her er det jevnlig dialog mellom høgskolen og kommunene.

I tabell 2 spesifiseres forslagene til nye fagområder, eller fagområder som bør forsterkes, innen bachelor- og masterutdanning.

Tabell 2: Innspill til nye/forsterkede fagområder innen bachelor- og masterutdanninger

Kommunesektor	NAV	Helse Fonna
Bachelor/master	Bachelor/master	Bachelor/master
Administrasjon	Administrasjon	Administrasjon
Arkiv kompetanse	Sosialfaglig bachelor (sosionom)	Jurist
Flere kommunale forvaltningsoppgaver, økonomi, ledelse, kommunikasjon, digital kompetanse, saksbehandling osv	Vernepleier	
Analysekompetanse	Jurist	Analysekompetanse
Endringsledelse	Samfunnsvitenskaplige fag	
Samhandling / koordinering mellom ulike tjenester	Samhandling / koordinering med styrkebasert tilnærming	
Master i offentlig rett		
Master i overordnet samfunnsutvikling og styring		
Helse		Helse
Sykepleier (større kapasitet) Desentraliserte tilbud (UIS)		Ledelsesfag – endringskompetanse
Vernepleie		Bedriftshelsetjeneste
Kliniske masterutdanninger		HR
Master i ledelse		HMS
Miljørettet helsevern		Spesialsykepleier – jordmor
Desentralisert utdanning helsesykepleier		Helsesykepleier
		Nyfødtsykepleier
		Akuttsykepleier
		Leger inne flere spesialiteter
Teknisk		Teknisk
IT- kompetanse		Elektroingeniør
VA- ingeniør		Klima, energi og bærekraft
Bygg-ingeniør		
Samfunnsplanlegging		
Oppvekst		
Barnehagelærer – desentralisert		
Spesialpedagogikk og samhandling		
Psykologer		
Utdanningsledelse – endringsledelse		
Logoped		
Barnevernspedagog – desentralisert		
Lærere, (særlig 1-7)		

3.3 Bransjeprogram/fagskolemodul

*Spørsmål til gruppene:
Det vurderes å opprette et bransjeprogram/fagskolemodul for videreutdanning
(10-30 studiepoeng). Hva bør inngå av faglige tema?*

Målrattede, korte moduler

En generell betraktning blant virksomhetene er at det er et stort behov for at det opprettes korte moduler innen etterutdanning. Slike moduler kan spisses direkte inn mot faget og vil kunne bidra til et stort kompetanseløft.

Det er stort behov for utdanninger på fagskolenivå. Dette gjelder både nyutdannede og arbeidstakere som står i arbeid og har behov for faglig påfyll ved endring av arbeidsoppgaver.

Innen fagskole er det to retninger; fagskole som faglig påfyll etter fagbrev – yrkesfaglig videreutdanning for mestere og høyere yrkesfaglig utdanning som både kan føre til yrkesfaglig bachelor og master og etter hvert PHd.

Videre er det mulig å gå videre til høyere utdanning gjennom Y-vegen innen noen fagområder uten å gå på studiespesialisering.

Arbeidsgiver har også et ansvar for å sørge for at kompetansen i organisasjonen opprettholdes og fylles på. Det er viktig at arbeidsgiver er tilpasningsdyktig slik at arbeidstakere får mulighet til å ta videreutdanninger, og at kursene er fleksible slik at det praktisk lar seg kombinere med hverdags- og arbeidsliv. (Mannes, Sildikon Valley 22)

Tabell 3 sammenstiller forslagene til faglige tema som kan inngå i slike bransjeprogram/fagskolemoduler innen de ulike næringene.

Tabell 3: Innspill til faglige tema i bransjeprogram/fagskolemodul

Kommunesektor	Helse Fonna
Faglige tema bransjeprogram/fagskolemodul	Faglige tema bransjeprogram/fagskolemodul
Administrasjon	Administrasjon
Forståelse av kommunens organisering, administrativt- politisk (sammensatt studium)	Juridisk kompetanse innen helse
Offentlighetsloven	
Offentlig rett	
Helse	Helse
Demens	HR
Rus	Veiledning
Funksjonshemming	Helseledelse
Utagerende atferd	Sykdomslære
Internkontroll	Vurderingskompetanse
Pasientsikkerhet	Velferdsteknologi

Kommunesektor	Helse Fonna
Faglige tema bransjeprogram/fagskolemodul	Faglige tema bransjeprogram/fagskolemodul
Tverrfaglig samarbeid /koordinering mellom tjenester	Sårbehandling / forebygging
Pårørende samarbeid	Pedagogisk veiledning
Generell IT kompetanse	Medikamenthåndtering
Brukermedvirkning	Y-veg fra helse- og ambulansesfag til sykepleierutdanning
	Y-veg fra ambulansesfag til paramedisin
Teknisk	Teknisk
Håndtere spesialiserte bygg og teknologi (elektro, rør, ventilasjon, IT-teknologi mm)	Automasjon og styringssystemer
Sensorteknologi	Logistikk
ENØK	Bygg-drift- spesialiserte bygg
Saksbehandling -brev- politiske saker	Dataelektroniker
Forvaltningsrett	Varmepumpe- kuldeteknikk
IT- kompetanse	
VA- kompetanse	
Oppvekst	
Atferds håndtering	
Tverrfaglig samhandling - endringskompetanse	
Spesialpedagogikk og samhandling	

3.4 Nye fag på universitet og høyskole

Spørsmål til gruppene:

Det vurderes å opprette fag på høyskole/universitet som kan inngå i eksisterende utdanningsløp (10-30 studiepoeng). Hva tenker du bør inngå av faglige tema?

Kombinasjonsmoduler for økt faglighet

Virksomhetene framhever at mindre moduler som kan kombineres sammen, og som også kan kombineres med jobb, vil være en fordel innen høyere utdanning for å kunne spisse kompetansebyggingen inn mot et spesifikt fagområde.

Flere av behovene oppsummert i tabell 2 vil være aktuelle her. Ulike moduler knyttet til kommunale forvaltning er aktuelle som moduler for videreutdanning.

Nettbaserte videreutdanninger er viktige for å dekke kompetansebehovet i alle virksomheter. Innenfor skole der mye av videreutdanningen dekkes av kompetanse for kvalitet, foregår det samhandling mellom utdanning og kommunene.

Tabell 4 nedenfor oppsummerer hvilke fag og retninger respondentene mener må styrkes innenfor høyere utdanning.

Tabell 4: Innspill til nye fag/fagområder som bør styrkes på universitet og høyskole

Kommunesektor	NAV	Helse Fonna
Nye fag UH-sektor	Nye fag UH-sektor	Nye fag UH-sektor
Administrasjon	Administrasjon	Administrasjon
IT – kompetanse flere nivå (kritisk)	Samhandling / koordinering med styrkebasert tilnærming	Analysemetodikk- statistikk
Lederutvikling /coaching	Utenforskap og arbeidsrettet inkludering	Endringsledelse
Arkiv kompetanse	Arbeidspsykologi	
Endringsledelse	Veiledningsstudier – motiverende intervju	
Analysekompetanse	Samfunnsutvikling - samfunnsansvar	
Juridiske fag, offentlighetsloven og arkivlov	Endringsledelse	
Konflikthåndtering		
IT- for bedre tjenester		
Offentlig økonomistyring		
HMS		
Digitale fag, nettsider og digital kommunikasjon		
IT – sikkerhet		
Helse		Helse
Atferd		Veiledningskompetanse
Demens		Velferdsteknologi
Rus		HR
Funksjonshemming		HMS
Endringsledelse		
Digitalisering / velferdsteknologi		
Teknisk		Teknisk
Byggeledelse		Klima, energi og bærekraft
VA- kompetanse		Automasjon og styringssystemer
Byggesak /plankompetanse/ klagehåndtering		Bygg-drift- spesialiserte bygg
Automasjon, sensorteknologi		Dataelektroniker
ENØK		
Kart- og oppmåling		
Forvaltningsrett		
Samfunnsplanlegging		

Kommunesektor	NAV	Helse Fonna
Nye fag UH-sektor	Nye fag UH-sektor	Nye fag UH-sektor
Klima og miljøkompetanse, klimabudsjett		
Oppvekst		
Spesialpedagogikk og samhandling		
Utdanningsledelse- endringsledelse		
Inkluderende fellesskap		
Miljøterapeut		
Videreutdanning for barnevernspedagoger- krav om master 2031		
Tjenestedesign – brukerperspektiv - samhandling		
Videreutdanning lærere- Kompetanse for kvalitet		
Psykisk helse- barn og unge		

3.5 Ferdigheter og personlige egenskaper

Spørsmål til gruppene:

Med tanke på behovet for å kunne stå i utvikling, takle endringer i oppgaver og tilegne seg ny kompetanse, hvilke ferdigheter eller personlige egenskaper vil du trekke frem som de viktigste for de ansatte eller de du skal ansette i din virksomhet framover?

Kompetanse omfatter medfødte og lærte egenskaper som mennesker har behov for gjennom hele sitt liv (Steen m.fl. 2021). I de foregående kapitlene har vi hovedsakelig snakket om kompetanse i form av faglige kunnskaper og formelt utdanningsnivå, men kompetanse handler også om egenskaper som ikke nødvendigvis læres gjennom utdanningsløpet.

Nedenfor er en framstilling av de ferdighetene og personlige egenskapene trekkes fram som spesielt verdifulle framover. Vi har samlet dem i fem kategorier:



Figur 5: Etterspurte ferdigheter og personlige egenskaper

3.6 Oppsummering kompetansebehov

Det er særlig mangel på kvalifisert arbeidskraft innen helse, bygg og IKT i Norge. Yrkene med størst mangel på arbeidskraft på videregående nivå er helsefagarbeidere og tømrere. På høyere utdanningsnivå er manglene størst for sykepleiere og IKT-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 i alle virksomheter**

Virksomhetene 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 de enkelte tjenesteområdene. Bl.a. vil behovet for IT-kunnskaper bli stadig sterkere knyttet til dataanalyse, datastyrte prosesser, digitalisering, automasjon, velferdsteknologi, datasikkerhet og opplæring.

➤ **Fagspesifikk kompetanse innen flere tjenester**

Fagkompetanse innen sykepleie, vernepleie, helsesykepleier, jurister, VA- ingeniører, lærere, barnehagelærer, sosionomer, ulike områder innen kommunale forvaltning og mellommenneskelig samhandling samt ulike retninger av fagarbeidere vil være avgjørende for å imøtekomme en fremtidig utvikling.

➤ **Kunnskap om bærekraftig vekst og bærekraftsbegrepet**

Et aktivt forhold til bærekraftsbegrepet og forståelse av hvordan arbeidet med bærekraft og bærekraftsmålene vil påvirke den enkelte ansatte, virksomheten og bransjen, vil bli 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 3.5, kan vi finne noen fellesnevner blant de ferdighetene virksomhetene 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 den omstillingen det offentlige står foran. 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. SAMHANDLING OG BOSTEDSATTRAKTIVITET

4.1 Samhandling mellom næring, det offentlige og utdanningsinstitusjoner/studenter

Spørsmål til gruppene:

1) Arenaer for samhandling mellom næring, det offentlige og utdanning (grunnskole, videregående, høgskole og universitet) er et område som er trukket frem i arbeidet med Veikart for Haugalandet 2021-25. Hvilke konkrete tiltak og tema ser dere som mest sentrale i en slik samhandling?

2) Innen hvilke områder kan det være aktuelt å samarbeide med studenter som skal skrive en master eller bachelor?

Spørsmålene ovenfor ble i stor grad drøftet under ett, og vi vil samlet redegjøre for diskusjonene og innspillene som ble løftet fram. Innspillene kan sammenfattes i følgende punkter:

1) Behov for faste møteplasser mellom næring og utdanningsinstitusjoner

- Det vil åpne for gjensidige muligheter om man klarer å etablere tettere bånd mellom næring, det offentlige og utdanning

- Samarbeidet med utdanningsinstitusjonene kan utvikles ved at fag-/høyskole-/universitetslærere interesserer seg i større grad for det offentlige og næringslivet, 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 kommuner og helseforetak for at man sammen kan definere utdanningsbehov
- Samarbeidsplattformer bør forankres hos myndighetene, som kan følge opp med forpliktende aktiviteter

2) Styrke hospitering/studiebesøk:

- Økt grad av organiserte studiebesøk for elever, ikke kun arbeidsdag/-uke eller yrkesmesse, og hospitering i arbeidslivet på alle utdanningsnivåer.
- Elevene/studentene må få prøve ut teori gjennom praktiske oppgaver knyttet til arbeidslivet; la studentene få lov til å observere og følge et tjenesteområde, fra A til Å - det vil relatere begrepsapparatet i undervisningen til hva som faktisk rører seg ute i arbeidslivet
- Presentere mulige veivalg allerede på grunnskole og videregående skole - elevene må bli kjent med mulighetene i arbeidslivet
- Bedre kommunikasjon rundt hva de faglige titlene i betyr; det vil øke bevisstgjøringen av hvilken kompetanse man sitter på

3) Tilrettelegging for bachelor- og masteroppgaver:

a) Sommerjobber fører til samarbeid

- Når studenter er ferievikarer/har sommerjobb, fører det ofte til oppgaver. Eks Sildikon Valley²

b) Veiledning og utveksling av oppgavebehov

- Det er uttrykt stort ønske fra alle virksomhetene med et bedre samarbeid i forhold til skriving av relevante bachelor og master oppgaver med utgangspunkt i regionens behov.
- HVL bør ha tettere kontakt med kommuner og helseforetak for å kunne inspirere studenter til oppgaver med stor aktualitet for næring og region; bedrifter og det offentlige kan levere inn oppgaveforslag for master /bachelor for å synliggjøre behovene kommuner og helseforetak har og tiltrekke seg studenter
- Etablere en "hub" hvor både næringslivet, det offentlige og skolene kan legge inn ønsker/bestillinger på studentoppgaver – på den måten kan studentene bidra til å løse oppgaver for det offentlige.

4) Aktuelle fagområder for oppgaveskriving:

Samfunnsplanlegging	Vannforsyning	Klima
Attraktivitet	Samfunnsutvikling i bygdene	Se på data- si noe om fremtidens kommune
Digitalisering i kommunene	Praksisnær forskning og utviklingsarbeid prøve ut metoder og måle effekt	Sykepleiere oppgaver og forskning

² 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/>)

5) Økt samhandling mellom utdanningsinstitusjoner:

- Økt sambruk av lokaliteter og prosjektsamarbeid
- Utvide YSK-modellen – gir praktisk opplæring
- Bedre informasjon til Vg1-elever før valget av Vg2
- Rådgivere i skolen må få bredere kunnskap om utdanningsmulighetene på yrkesfaglig og høyere utdanning
- Lærlinger bør inn i grunnskolen for å fortelle om fagene sine

6) Videreføre eksisterende samarbeidsplattformer:

- Teach First Norway³ – eksempel på formalisert samarbeid
- Arbeidslivsrådet for Haugalandet - arena der man allerede samarbeider skole og industri, modell for andre fagområder
- Opplæringskontorene – funksjonelt og godt samarbeid mellom alle aktører
- Viktig å inkludere ufaglærte på eksisterende arenaer - sikre at alle blir betraktet som en ressurs uavhengig av utdanning og formell kompetanse
- Medbestemmelse; ulike aldre og ulik kompetanse bør være representert

7) Styrke omdømmebygging i regionen:

- Gjøre eksisterende samarbeid kjent utad i samfunnet – omdømmebygging både for næring, bransje og utdanning
- Den enkelte kommune må satse langsiktig og synliggjøre det en er god på – vise fortrinn som kommunene har
- Tversektoriell tenkning – sammen kunne diskutere og reflektere over hva ulike skifter betyr for regionen, bedrifter, utdanning og kommuner
- Etablere arenaer der kompetansen fra ulike næringer og det offentlige og ulike opplæringskontor blir inkludert

4.2 Bostedsattraktivitet Haugalandet

*Spørsmål til gruppene:
Hvilke faktorer mener dere er viktige å vektlegge for å styrke bostedsattraktiviteten, slik at det skal bli enklere å rekruttere folk utenfra til Haugalandet?*

Det synes å være en gjennomgående oppfatning blant virksomhetene at det er liten grad av innflytting til regionen. Det behov for å rekruttere folk utenfra for å kunne dekke kompetansebehovet. Virksomhetene 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 Sildikon Valley, Den 25. timen⁴

³ Teach First Norway er et to-årig utviklingsprogram for nyutdannede realister for å øke interessen for realfag. Samarbeid mellom Utdanningssetaten i Oslo, Universitetet i Oslo og Equinor

⁴ Sildikon Valley og Den 25. timen er begge prosjekter 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/>).

og den årlige Energirikekonferansen.

- Å styrke ordninger med hospitering og studiebesøk og la elever og studenter bli kjent med kommunene og helseforetaket på alle utdanningsnivå
- Økt grad av tilrettelegging for bachelor- og masteroppgaver ved at det f.eks. kommuniseres aktuelle problemstillinger og behov for studentoppgaver overfor utdanningsinstitusjonene
- Øke omfanget av trainee-stillinger
- Bedre kollektivtilbudet
- 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
- Forsterket kontakt mellom utdanningsinstitusjoner på ulike nivå for økt kunnskap om utdanningsmulighetene i regionen

På spørsmål om hva som skal til for å øke attraktiviteten i regionen, er **synlighet** en rød tråd. 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.

5. KONKLUSJON

Mangel på arbeidskraft

Kartleggingen av kompetansebehovet synliggjør behovet for kompetanse innenfor et vidt spekter av fagområder de neste årene. Den største utfordringen synes å være å få tak i tilstrekkelig med både fagarbeidere og ansatte med høyere utdanning.

Fag og ferdigheter

Kartleggingen avdekker at det er enkelte typer kompetanse som går igjen og som det vil være stort behov for framover. Vi har oppsummert disse felles behovene i fire punkter:

- 1) IT-kunnskaper i alle virksomhetene
- 2) Spesifikke fagområder som ulike typer sykepleie, jurister, VA ingeniører, lærere, fagarbeidere osv.
- 3) Kunnskap om bærekraftig vekst og bærekraftbegrepet
- 4) Viktige ferdigheter i framtidens arbeidsliv: Helhetsforståelse og evnen til endring, samarbeid og selvstendig arbeid

Overordnet signal til utdanningssektoren: Permanent ordning for samhandling mellom næring, det offentlige og utdanning

Et overordnet signal til utdanningsinstitusjonene er at 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. En kontinuerlig dialog vil bidra til å sørge for et utdanningstilbud som korresponderer med de faktiske behov og som vil kunne imøtekomme nye kompetansekrav knyttet til et fremtidig behov.

Det eneste sikre å si om fremtiden er at den vil være forskjellig fra i dag. Samfunnet må være

forberedt på endring.. Den eksisterende arbeidsstyrken må lære seg nye ferdigheter, og våre nyutdannede må få studieprogram som er oppdaterte på fremtidens behov. Det er spådd at nye teknologier vil omforme 1,1 milliarder jobber verden over i løpet av det neste århundre. Dette poenget understøttes også av NHO i deres «Veikart for framtidens næringsliv»: Å tette kompetansegapet pekes ut som én av ti ambisjoner for 2030 som må realiseres for å sikre et godt og bærekraftig samfunn, og det er lansert 14 forslag til hvordan kompetansegapet kan tettes. Forslag 6 sammenfaller med Haugalandets oppfatning: «Universiteter og høyskoler må i større grad måles på samarbeid med arbeidslivet, for å sikre relevant og oppdatert emne/innhold i studieprogram og fagområder»⁵

6. REFERANSER

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

Kompetanseutvalget: NOU 22:2 *Fremtidige kompetansebehov III* [Rapporter | Kompetansebehovsutvalget](#)

Steen, Jørgen Ingerød m.fl. (2021): *Dimensjonering av utdanningstilbudet*, Rapport nr. 25-2021, Samfunnsøkonomisk analyse AS på oppdrag fra NHO

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

Carsten Mannes (2022): De viktigste grepene for å tette kompetansegapet på Haugalandet (Sildikon Valley)

Carsten Mannes (2022): Forslag til tiltak, Kompetansegapet på Haugalandet (Sildikon Valley)

⁵ <https://www.nho.no/tema/neste-trekk/politikken/tette-kompetansegapet/>

7. VEDLEGG

Eksempel på spørsmål stilt i gruppeintervju til kompetansekartlegging kommunal sektor, Helse Fonna og NAV - Veikart for Haugalandet 2022

Spørsmålene ble tilpasset hvert av disse områdene i forhold til intern struktur

Prosjekt mål

Utarbeide konkrete tiltak for å styrke utdanningstilbudet på Haugalandet, særlig utdanningsløp som treffer kompetansebehovet i kommunal sektor i regionen.

Målet tilsier at kompetansekartleggingen må være spisset for å kunne munne ut i konkrete utdanningstilbud og konkret samhandling mellom utdanning og næring.

Del 1- Kompetanse

Administrasjon – kommunal ledelse

For å kunne dekke framtidens behov innen kommunal sektor, hvilke konkrete tiltak mener du må til for å sikre tilstrekkelig og rett kompetanse for at kommunal sektor skal utvikle seg mot en mer bærekraftig framtid?

Innen fagbrev:

Hvordan kan man komplementere eksisterende yrkesfaglige utdanningsprogram?

Yrkesfaglig utdanningsprogram

Eventuelt hvilke nye utdanningsløp innen yrkesfaglige utdanningsprogram kan være aktuelle i et langsiktig perspektiv?

Innen master / høyere studier:

Innen hvilke områder ser dere behov for master og / eller bachelor utdanninger?

Nasjonalt / regionalt?

Det vurderes å opprette et bransjeprogram/fagskolemodul for etterutdanning (10-30 studiepoeng). Hva tenker du bør inngå av faglige tema?

Det vurderes å opprette fag på høyskole/universitet som kan inngå i både i eksisterende utdanningsløp og etterutdanning av kommunale ledere (10-30 studiepoeng). Hva tenker du bør inngå av faglige tema?

Helse:

For å kunne dekke framtidens behov innen kommunal sektor, hvilke konkrete tiltak mener du må til for å sikre tilstrekkelig og rett kompetanse for at kommunal sektor skal utvikle seg mot en mer bærekraftig framtid?

Innen fagbrev:

Hvordan kan man komplementere eksisterende yrkesfaglige utdanningsprogram?

[Yrkesfaglig utdanningsprogram](#)

Eventuelt hvilke nye utdanningsløp innen yrkesfaglige utdanningsprogram kan være aktuelle i et langsiktig perspektiv?

Innen master / høyere studier:

Innen hvilke områder ser dere behov for master og / eller bachelor utdanninger?

Nasjonalt / regionalt?

Det vurderes å opprette et bransjeprogram/fagskolemodul for etterutdanning for helsemedarbeidere (10-30 studiepoeng). Hva tenker du bør inngå av faglige tema?

Det vurderes å opprette fag på høyskole/universitet helsefag som kan inngå i både i eksisterende utdanningsløp og etterutdanning (10-30 studiepoeng). Hva tenker du bør inngå av faglige tema?

Barnevern:

For å kunne dekke framtidens behov innen kommunal sektor, hvilke konkrete tiltak mener du må til for å sikre tilstrekkelig og rett kompetanse for at kommunal sektor skal utvikle seg mot en mer bærekraftig framtid?

Teknisk:

For å kunne dekke framtidens behov innen kommunal sektor, hvilke konkrete tiltak mener du må til for å sikre tilstrekkelig og rett kompetanse for at kommunal sektor skal utvikle seg mot en mer bærekraftig framtid?

Innen fagbrev:

Hvordan kan man komplementere eksisterende yrkesfaglige utdanningsprogram?

[Yrkesfaglig utdanningsprogram](#)

Eventuelt hvilke nye utdanningsløp innen yrkesfaglige utdanningsprogram kan være aktuelle i et langsiktig perspektiv?

Innen master / høyere studier:

Innen hvilke områder ser dere behov for master og / eller bachelor utdanninger?

Nasjonalt / regionalt?

Det vurderes å opprette et bransjeprogram/fagskolemodul for etterutdanning av teknikere (10-30 studiepoeng). Hva tenker du bør inngå av faglige tema?

Det vurderes å opprette fag på høyskole/universitet som kan inngå i både i eksisterende utdanningsløp og etterutdanning av ingeniører (10-30 studiepoeng). Hva tenker du bør inngå av faglige tema?

Oppvekst - Barnehage:

For å kunne dekke framtidens behov innen kommunal sektor, hvilke konkrete tiltak mener du må til for å sikre tilstrekkelig og rett kompetanse for at kommunal sektor skal utvikle seg mot en mer bærekraftig framtid?

Innen fagbrev:

Hvordan kan man komplementere eksisterende yrkesfaglige utdanningsprogram?

Yrkesfaglig utdanningsprogram

Eventuelt hvilke nye utdanningsløp innen yrkesfaglige utdanningsprogram kan være aktuelle i et langsiktig perspektiv?

Innen master / høyere studier:

Innen hvilke områder ser dere behov for master og / eller bachelor utdanninger?

Nasjonalt / regionalt?

Det vurderes å opprette et bransjeprogram/fagskolemodul for etterutdanning (10-30 studiepoeng). Hva tenker du bør inngå av faglige tema?

Det vurderes å opprette fag på høyskole/universitet som kan inngå i både i eksisterende utdanningsløp og etterutdanning (10-30 studiepoeng). Hva tenker du bør inngå av faglige tema?

Skole - Kompetanse for kvalitet

For å kunne dekke framtidens behov innen kommunal sektor, hvilke konkrete tiltak mener du må til for å sikre tilstrekkelig og rett kompetanse for at kommunal sektor skal utvikle seg mot en mer bærekraftig framtid?

Innen fagbrev:

Hvordan kan man komplementere eksisterende yrkesfaglige utdanningsprogram?

Yrkesfaglig utdanningsprogram

Eventuelt hvilke nye utdanningsløp innen yrkesfaglige utdanningsprogram kan være aktuelle i et langsiktig perspektiv?

Innen master / høyere studier:

Innen hvilke områder ser dere behov for master og / eller bachelor utdanninger?

Nasjonalt / regionalt?

Det vurderes å opprette et bransjeprogram/fagskolemodul for etterutdanning (10-30 studiepoeng). Hva tenker du bør inngå av faglige tema?

Det vurderes å opprette fag på høyskole/universitet som kan inngå i både i eksisterende utdanningsløp og etterutdanning (10-30 studiepoeng). Hva tenker du bør inngå av faglige tema?

I hvilket omfang har kommunen behov for videreutdanning for å dekke krev til kompetanse innen spesifikke fag – antall og fag.

Del 2 - Samhandling

Samhandling:

Arenaer for samhandling mellom næring og utdanning (grunnskole, videregående, høyskole og universitet) er et område som er trukket frem i arbeidet med [Veikart for Haugalandet 2021-25](#).

Hvilke konkrete tiltak og tema ser dere som mest sentrale i en slik samhandling?

På hvilken måte og i hvilken form kan det være mulig å tenke samhandling mellom ulike utdanningsinstitusjoner (grunnskole, videregående, høyskole og universitet) og næring med fokus på ulike oppdrag / utvikling? ([Sildikon Valley](#) i en forenklet form)

Innen hvilke områder kan det være aktuelt å samarbeide med studenter som skal skrive en master eller bachelor?

Har kommunen vurdert å ha trainee stillinger? I tilfelle innen hvilke områder er det aktuelt eller kan det være aktuelt?

Del 3 - Kompetansebegrepet:

Kompetansebegrepet er omfattende, og defineres på mange ulike måter. (NHO) Man tenker ofte på kunnskap når man bruker kompetansebegrepet, men kompetanse dekker mye mer.

Kompetanse kan defineres 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, kritisk tenkning)
- Sosiale ferdigheter (evne til samarbeid, kommunikasjon, håndtere konflikter, skape felles forståelse, skape tillit)
- Emosjonelle ferdigheter (utholdenhet, selvdisiplin, motivasjon og åpenhet)
- Holdninger og verdier

Læreplanverket LK20 for grunn- og videregående skole har identisk kompetansebegrep. Det åpner for muligheten til å kunne fokusere på spesifikke ferdigheter som kan utvikles allerede i utdanningsløpet. Omstillingsevne blir nøkkelen til å lykkes fremover. Det å stadig lære nye ting og utvikle seg, blir viktig for fremtidens arbeidsliv.

Næringslivet går nå fra optimalisering av mer eller mindre statiske verdikjeder, til å være en del av større økosystemer med kontinuerlig utforskning på rolle og nyskaping.

Med tanke på behovet for å kunne stå i utvikling, takle endringer i oppgaver og tilegne seg ny kompetanse, hvilke ferdigheter vil du trekke frem som de viktigste for de ansatte eller de du skal ansette i din virksomhet?

IT sektoren

- Hva ser dere som de viktigste teknologiske trendene? Hva betyr denne utviklingen for hvilken kompetanse dere har behov for? Er det kompetanse som det er udekket behov for i dag og hva forventer dere det vil bli økende behov for i framtiden?
- Hvilke typer kompetanse mener dere at det er nødvendig eller mest hensiktsmessig å ha hjemme? Hva kan hentes inn gjennom handel og tjenesteutsetting?
- Hvilke implikasjoner har dette for utdanningspolitikken? Er det behov for nye fag i den tradisjonelle utdanningen? Hva er muligheten for omskolering til en jobb innen IT, for eksempel for andre typer ingeniører?