

Pilotprosjekt for styrking av kunnskapsgrunnlaget i regionale kompetanseplaner



Sluttrapport delprosjekt I

Bergen, 29.11.2016

Stian Skår Ludvigsen
Hordaland fylkeskommune

Innhold

Innledning	4
1. Formålet med pilotprosjektet	7
2. Formålet med fylkenes deltakelse	8
3. Forventede resultat og måloppnåelse	10
4. Hovedresultat	15
5. Prosess	21
6. Hvordan konkretisere kompetansebehov	26
7. Nyttene av ulike datakilder	30
8. Forslag til god praksis	39
9. Oversikt over vedlegg.....	45

Innledning

Fem fylkeskommuner har i 2016 deltatt i et pilotprosjekt initiert av Kunnskapsdepartementet (KD) og Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD). Dette pilotprosjektet har som formål å styrke kunnskapsgrunnlaget i regionale kompetanseplaner, og særskilt å styrke fylkeskommunene sitt grunnlag for bedring av balansen mellom tilbud og etterspørsel etter kompetent arbeidskraft.

Pilotene skal gi erfaringer til utvikling av god praksis for bruk av datakilder, metoder, modeller og verktøy som kan være hensiktsmessige å bruke for å få et dekkende bilde av regionen sitt kunnskapsbehov i kompetansepolitikken på kort og lang sikt, hvordan næringslivet sine behov for arbeidskraft spesielt kan bli fanget opp i regionale analyser, og videreutvikling av prosess/samarbeidsmodeller for dialog og forankring hos sentrale aktører i regionen som sitter på kunnskapsgrunnlag og/eller virkemiddel av relevans for å påvirke tilgang på arbeidskraft.

KD har invitert alle fylkene til å ta del i videreføring av pilotprosjektet. Deltakerne i dette utviklingsprosjektet vil få støtte til arbeidet med å utvikle regional kompetansepolitisk plan, herunder oppgaver knyttet til videreutvikling og bruk av data, verktøy og analysemetoder, forsterket samarbeid, forankring og eierskap mellom regionale aktører, bedre samordning mellom sektorene, og oppfølging av planer, herunder gjennomføring og tiltak. Fylker på Sør- og Vestlandet blir tildelt 400 000 for deltakelse i delprosjekt II, mens øvrige fylker blir tildelt 300 000. De fylkene som har ubrukte midler fra delprosjekt I vil overføre disse til sine prosjekter i delprosjekt II.

I denne rapporten brukes *pilotprosjektet* som omtale av det første delprosjektet, ikke for videreføringen i del II.

Sammendrag

Prosess

For å lykkes med regional kompetansepolitisk planlegging må vi se sektorer og planer i sammenheng, ha en tydelig retning og vilje til å tenke nytt, innovativt og koordinert. Deltakerne i pilotprosjektet opplever deltakelsen som positiv for sitt eget arbeid, både hva gjelder utredningsarbeid og strategis- og planprosesser. Flere fylker melder om styrkede interne relasjoner, grundigere forankring, og bredere kunnskapsgrunnlag, som følge av et fokus på forholdet mellom utdanning og regional utvikling, i arbeid som ofte ellers kan foregå mer sektorinndelt.

Deltakelsen har også styrket dialogen mellom fylkeskommunene, mellom fylkeskommunene og regionale partnere, og til dels mellom regionene for regional stat. Sterkere samhandling kan gi grunnlag for bedre ressursbruk og økt kvalitet i arbeidet. Det kan ta tid å etablere felles problemforståelse og forståelse og respekt for hvilke utfordringer og utgangspunkt ulike aktører har. Å jobbe sammen om et felles mål øker bevisstheten om hvordan ulike aktørers handlinger kan knyttes sammen og trekke i samme retning.

Datahåndteringen er ikke enkel. Dimensjonering og innhold i utdanningsløpet er krevende og langsiktige prosesser. Kartlegging må skje kontinuerlig. Verktøy og resultat bør være fleksible, oppdaterte og tilgjengelige. Det trengs derfor god organisering av både håndtering og deling av data og informasjon. De strategiske prosessene bør også kobles mellom nasjonalt og regionalt nivå, og styrke samordning og samarbeid.

Vi foreslår derfor at fylkene i delprosjekt II legger særlig vekt på prosessutvikling og samhandling i fellesrapporteringen av utviklingsprosjektet, da fylkeskommunene her har muligheten til å ha tett dialog med departementene rundt dette.

Konkretisering av kompetansebehov

Konkretisering av tiltak bør ta utgangspunkt i hva man regionalt kan gjøre noe med. Prioriteringer bør

være forankret i relevante behov og ta utgangspunkt i det arbeidet man gjør i dag. Utfordringen er å samle og organisere arbeidet. I pilotprosjektet har det av Østfold fylkeskommune blitt utarbeidet en metode for samhandling og utvikling av regional kompetanse som er tenkt å bli et regionalt faglig ekspertråd som vil kunne kontinuerlig hente inn lokale næringer sine egne kunnskaper og forventninger, raskt fange opp signal fra det lokale arbeidsmarkedet, og kan forsøke å gi en kvalitativ vurdering av regional statistikk. Dette er en aktuell modell for administrasjon av data og informasjon også i andre fylker.

Formidlingen av kunnskapsgrunnlaget er vesentlig både for å spre konkrete resultat og anbefalinger, men også for å kunne justere og oppdatere disse. Ulike fylker og regionale interessenter kan ha lokal kunnskap eller ulik analysekompetanse som kan skape stor variasjon i tilfang og bruk av kunnskap i de ulike fylkene. Det kan være behov for nasjonal koordinering ikke bare av data og analyser, men også av tolkning og bruk.

Det er ønskelig at delprosjekt II leder frem mot en organisering av systematisk erfarings- og kunnskapsutveksling mellom regionene, og mellom regionene og nasjonale fora.

En slik fremtidig organisering kan ta form av et nettverk av fylkene, som en videreføring av delprosjekt II. Dette nettverket behøver i seg selv ikke å koste noe utover fylkenes selvkost, men dersom fylkeskommunene skal være motorer og koordinatorene i det regionale kompetansearbeidet vil det bli stilt en rekke krav til ressurs håndteringen, som kan medføre økt ressursbehov. For eksempel er det ikke gitt at fylkeskommunene i dag har den samordningskapasiteten som dette arbeidet krever. Vår gjennomgang av datakilder viser også at en bedre tilgang til og håndtering av data er ressurskrevende.

Vurdering av datakilder

Vurderingene av datakildene lar seg ikke så lett oppsummere, men generelt kan vi peke på tre kilder der fylkeskommunene og/eller departementene har eierinteresser og styringsmuligheter: Pandagruppen, SSB og NSD.

Pandagruppen er «eid» av fylkeskommunene sammen med KMD og Forsvarsdepartementet. Gruppen har noe ressurser til å videreutvikle på forslag levert fra pilotprosjektet når det gjelder automatisert uttak og prognosegenerering. Styret har signalisert at de vil legge slik utvikling inn i utviklingsplanen for neste år. Tidligst realiserbart i september 2017.

Ytterligere utvikling av innhold i PANDA er mulig, men bør gjøres etter en større omkoding av kildekodene. Dette kan bli noe kostbart, og vil kreve en dobling av inntektene. Langsiktig modellutvikling uten større omkoding er også mulig, og kan realiseres med noe større inntekter eller tilskudd. Pandagruppen ønsker seg flere statlige medlemmer, ressurser og brukere.

Vi ber på generelt grunnlag også regjeringen om å vurdere SSB og NSD sine roller, ansvar og ressurser for/til regionale analyser og planlegging: Vi har behov for dokumentasjon/nøkler for å bryte ned nasjonale data i regionale analyser; vi ønsker «bakoverkompatible» tidsserier i de tilfellene det har/vil skje brudd i tidsseriene; vi ønsker at datasett som er båndlagt til forskning også (i størst mulig grad) åpnes for offentlig planlegging; og vi spør om det kan være mulig å bruke ny teknologi for å skjerme individopplysninger slik at flere datasett kan aggregeres automatisk og tilgjengeliggjøres i format som er mulige å offentliggjøre.

Forslag til god praksis

I vårt felles forslag til god praksis trekker vi ikke ut detaljerte forslag til metoder eller prosesser fra deltakernes enkeltbidrag. I stedet foreslår vi en firedelt prosess for håndtering av kunnskapsgrunnlaget, der man i første fase gjør opp status og samler/etablerer kunnskap om kunnskapsgrunnlaget, og legger planer for det videre arbeidet, i neste fase justerer eller henter inn ny kunnskap, i tredje fase sprer kunnskapen, og i siste fase – og som grunnlag for neste runde – samler regionale partnere og interessenter for dialog og samhandling.

Oppbygning av rapporten

Rapporten er bygget opp for å både dekke ønskene departementene har til rapportering fra pilotprosjektet, og for å danne grunnlag for videre kompetanseplanarbeid i fylkeskommunene. Kapitlene 2, 3 og 4 er delt i underkapitler per fylke (ordnet alfabetisk), mens kapitlene 5, 6 og 7 i tillegg til hvert fylke har et underkapittel med generelle erfaringer og forslag. Kapittel 8 (forslag til god praksis) er et felles innspill fra pilotprosjektet. Denne rapporten går ikke i detalj på bidragene fra de enkelte fylkeskommunene. Oversikt over disse bidragene er gitt til slutt (oversikt over vedlegg). Disse vil være tilgjengelige på forespørsel.

Kontaktpersoner/prosjektledere i pilotprosjektet

Følgende personer har vært hovedkontakter fra fylkeskommunene (flere andre har vært koblet på):

Hordaland: Seniorrådgiver Stian Skår Ludvigsen, Seksjon for forskning, internasjonalisering og analyse, Regionalavdelinga. Koordinator for pilotprosjektet og analyseansvarlig i fylkeskommunen sitt sekretariat til regional plan for kompetanse og arbeidskraft.

Sogn og Fjordane: Prosjektleder Rolf Årdal, fylkesrådmannen stab

Sør-Trøndelag: Seniorrådgiver Pål Raner, Regional utvikling, Næring og innovasjon

Troms: Avdelingsleder Gunnar Davidsson, Næringsetaten

Østfold: Rådgiver Elena V. Rosnes, Regionalutviklingsavdelingen

Følgende personer fra departementene har fulgt pilotprosjektet tett (flere andre har vært koblet på):

KD: Seniorrådgiver Lene Guthu Ryen/seniorrådgiver Gjermund Forfang Rongved og avdelingsdirektør Tone Horne Sollien, Avdeling for analyse, internasjonalt arbeid og kompetansepolitikk

KMD: Fagdirektør Kari-Mette Lullau og avdelingsdirektør Bjørn Kristen Barvik, Regionalpolitisk avdeling

1. Formålet med pilotprosjektet

Deltakerene i pilotprosjektet (Hordaland, Troms, Sogn og Fjordane, Sør-Trøndelag og Østfold) har fått i oppdrag å kartlegge behov for kompetanse i egen region framover. Formålet med pilotprosjektet er å styrke fylkeskommunene sitt grunnlag for bedring av balansen mellom tilbud og etterspørsel etter kompetent arbeidskraft – både på kort og lengre sikt, samt å skape og forankre en felles forståelse av hver region sine kompetanseutfordringer og -styrker.

Deltakere er valgt ut fordi de har erfaring med å jobbe med denne type analyser og prosesser, og fordi deres arbeid med utvikling av regionale kompetansestrategier faller sammen med formålet til pilotprosjektet.

Fylkeskommunene er blitt tildelt 650 000 for å delta i pilotprosjektet. Hordaland fylkeskommune er i tillegg tildelt 500 000 for å koordinere arbeidet.

- 1) Fylkeskommunene skulle hver for seg:
 - a) Vurdere bruk og nytte av eksisterende analyser og datakilder som inngår i kunnskapsgrunnlaget regionalt
 - b) Vurdere bruk og nytte av nye kilder og metoder for å hente inn kunnskap
 - c) Gjøre dette arbeidet i partnerskap med utdannings-, arbeidsmarkeds- og næringsutviklingsaktørene i regionen, og med partene i arbeidslivet
- 2) Fylkeskommunene kunne:
 - a) Bruke ekstra ressurser på å samle relevant informasjon som finns i denne type data, for å
 - b) Produsere genuine regionale analyser
- 3) Fylkeskommunene skal gjennom sine erfaringer bidra til å videreutvikle
 - a) Verktøy/metoder
 - b) Organisering av arbeidet regionalt

Pilotene skal gi erfaringer til utvikling av god praksis for

- Bruk av datakilder, metoder, modeller og verktøy som kan være hensiktsmessige å bruke for å få et dekkende bilde av regionen sitt kunnskapsbehov i kompetansepolitikken på kort og lang sikt
- Hvordan næringslivet sine behov for arbeidskraft spesielt kan bli fanget opp i regionale analyser
- Videreutvikling av prosess/samarbeidsmodeller for dialog og forankring hos sentrale aktører i regionen som sitter på kunnskapsgrunnlag og/eller virkemiddel av relevans for å påvirke tilgang på arbeidskraft.

Datatilfanget, vurderingene, de genuine regionale analysene, verktøyene, metodene og erfaringene utgjør *kunnskapsgrunnlaget*.

- 4) Kunnskapsgrunnlaget skulle dokumenteres av fylkene innen juni 2016.
- 5) Erfaringer fra pilotene skulle presenteres på Vox-konferansen i Bergen 29. juni 2016.
- 6) Fylkeskommunene skal sammen (via koordinator) levere en samlet sluttrapport i oktober 2016 der de
 - a) Gir en egen vurdering av hvordan de har jobbet i pilotprosjektet for å konkretisere kompetansebehovet
 - b) Vurderer nytten av de ulike datakildene i analysene
 - c) Gir anbefalinger til hvordan fylkeskommunene kan jobbe systematisk med dette framover.

2. Formålet med fylkenes deltakelse

2.1. Hordaland

Én måned før pilotprosjektet ble opprettet vedtok fylkestinget i Hordaland *planprogram for regional plan for kompetanse og arbeidskraft*. Planprogrammet inneholdt tre plantema: dimensjonering, endring og omstilling, og utdanningsvalg og utdannings- og karriereveiledning. Til disse temaene var det planlagt i alt ni kartlegginger/analyser som fylkeskommunen mente passet inn i pilotprosjektet. Utredningsfasen var planlagt å vare til november 2016, og pilotprosjektet og planprogrammet falt dermed sammen både i tema og tid.

Selv om planprogrammet i stor grad «staket ut kursen» for innholdet i utredningene, og fylkeskommunen ville utført utredningene uavhengig av deltakelse i pilotprosjektet, ville deltakelse gi fylkeskommunen ekstra ressurser til plansekretariatet, og et nettverk med andre fylker og departement med sammenfallende interesser og problemstillinger. Deltakelse ville kreve lite ekstra organisering fra fylkeskommunen sin side. Midlene ville gå til å dedikere ressurser og utvide sekretariatet.

Tabell 1 oppsummerer plantemaene for Hordaland.

Tabell 1: Oppsummering av plantema i Hordaland fylkeskommunes planprogram

Tema	Utfordringer	Mål
Dimensjonering	<ul style="list-style-type: none"> • Få pålitelig oversikt over etterspørsel etter arbeidskraft • Arbeidsmarkedet endrer seg raskt, utdanning av arbeidskraft skjer saktere 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedre balanse innen yrkesopplæring mellom studieplasser, læreplasser og arbeidslivets behov • Sikre bedre rammevilkår for fagskoleutdanningene • Bedre samarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanningsinstitusjoner som grunnlag for dimensjonering av og utvikling/ending av studietilbud
Endring og omstilling	<ul style="list-style-type: none"> • Samfunnsendringer setter nye krav til kompetanse • Endringer skjer raskt 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedre samarbeid mellom utdanningssektoren og arbeidsliv om: <ul style="list-style-type: none"> ◦ behov for – og utvikling av – nye utdanningstilbud ◦ gjennomføring av utdanninger på ulike nivå • Mer hensiktsmessige overganger mellom ulike utdanningsnivå/-typer • Bedre tilbud av fleksible utdanninger og livslang læring i regionen
Utdanningsvalg og -veiledning	<ul style="list-style-type: none"> • Mange unge har for lite kunnskap om utdanningsmuligheter og arbeidslivet • Kvalitet og organisering av rådgivings- og karriereveiledning 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedre kvaliteten på rådgivings- og veiledningstjenesten på tvers av utdanningsnivå • Utvikle samarbeid på tvers av utdanningsnivåene for å gi bedre grunnlag for å velge utdanning og yrke • Legge bedre til rette for omvalg/nye valg som blir mer riktig for den enkelte og arbeidslivet

2.2. Sogn og Fjordane

Formålet er i tråd med det overordnede formålet til pilotprosjektet: å styrke fylkeskommunen sitt grunnlag for bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetent arbeidskraft – både på kort og lang sikt. Føringsene for første del av pilotprosjektet har vært å samle relevant informasjon, vurdere situasjonen i egen region, og definere framtidige innsatsområder i løpet av høsten 2016.

2.3. Sør-Trøndelag

Sør-Trøndelag Fylkeskommune (STFK) var i gang med å lage en regional plan for arbeidskraft og kompetanse da KD i november 2015 inviterte til deltakelse i pilotprosjektet. For STFK ble prosjektet en fin mulighet til å hente inn kunnskap til planarbeidet.

STFK skisserte to formål med prosjektet; 1.) Kartlegge datagrunnlaget og 2.) Utrede modell for lokal kompetansekartlegging. Etter som prosjektet fant sin form våren 2016 valgte STFK, i samråd med KD og HFK, å konsentrere seg om formål 2. Budsjettet ble endret i tråd med dette og 200.000 kr ble omdisponert til to lokale kompetansekartlegginger, i fire kommuner i Sør-Trøndelag:

- Oppdal og Rennebu
- Frøya og Hitra

Nasjonalparken næringshage på Oppdal har vært ansvarlig for kartleggingen i Oppdal/Rennebu, og ressurscenteret ved Guri Kunna videregående skole for kartleggingen på Frøya/Hitra.

Man skulle bygge på erfaringene fra kompetansekartleggingen i Rørosregionen i 2014/15, i regi av Rørosregionen næringshage, men ha som mål å utvikle og forbedre metodikken, samt gjøre nødvendige lokale tilpasninger. Rørosregionen næringshage ble engasjert i pilotprosjektet for å overføre erfaringer fra Røroskartlegginga.

SINTEF ble engasjert som rådgiver for STFK og de lokale kartleggerne i Oppdal/Rennebu og Frøya/Hitra.

2.4. Troms

Det er først og fremst fylkeskommunens ønske om bedre kunnskap om samfunnets framtidige kompetansebehov som ligger til grunn for ønsket om å igangsette prosjekt for å analysere dette. Det er ved planlegging av utdanningstilbud, for arbeid med næringsstrategier og også andre typer planlegging at dette behovet synliggjøres. Et bedre kunnskapsgrunnlag kan bidra til å få mer balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetent arbeidskraft både på kort og lang sikt.

Fylkeskommunen besluttet å involvere NAV, nærings- og bransjeorganisasjoner, og utdanningsinstitusjoner på videregående nivå og på universitetsnivå siden det i hovedsak er disse som av forskjellige grunner trenger å vurdere kompetansebehov og kompetansetilgang. Kompetansebehovsvurderinger og -analyser gir viktige innspill til planlegging av fremtidige utdanningstilbud, for strategier for næringsutvikling og forskningsinnsatser, og for bedrifter som skal planlegge satsninger og posisjonere seg i markeder som er i stadig endring. Troms fylkeskommune hadde på tidspunktet for oppstart av prosjektet ikke planlagt eller igangsatte konkrete planer eller utredninger knyttet til problematikken.

2.5. Østfold

Regional kompetanseplan for Østfold mot 2050 ble vedtatt i april 2015. Formålet med planen er at: Østfoldsamfunnet skal samordne sin innsats for utviklingen av fremtidens kompetanse, slik at flest mulig mennesker i Østfold blir i stand til å bidra til verdiskapningen, og nyte godt av et bærekraftig velferdssamfunn og et aktivt medborgerskap. Regional kompetanseplan omfatter hele utdanningskjetten sett i et livsløpsperspektiv, og benytter en bred forståelse av kompetansebegrepet. Planen inneholder en situasjonsanalyse og beskrivelse av utfordringer, har fem hovedstrategier med underliggende delstrategier. Tilhørende handlingsprogram 2015/2019 for planen er også utarbeidet. Det er imidlertid først gjennom pilotprosjektet økte fokuset på oppgaveløsning på tvers; og noen ideer, som har vært utkrystallisert i planen har latt seg realisere.

I likhet med de andre pilotfylkene har Østfoldpiloten diskutert rundt tre hovedutfordringer:

- Mangel på helhetlig og pålitelig regionalt kunnskapsgrunnlag/oversikt over etterspørsel etter arbeidskraft (paradigme skifte i arbeidslivet enda kompliserer saken)
- Dagens endringer reflekteres for sakte i innholdet i utdanningen og i dimensjoneringen
- Oppdatert kunnskap om arbeidsmarkedsutvikling og kompetansebehov kanaliseres ikke i tilstrekkelig grad ut til befolkningen

Prosjektet i Østfold har forsøkt å analysere hva de regionale aktørene har et ansvar for og hvordan kan de påvirke med hensyn til innhold og samhandling, også sett i forhold til hvordan de ulike systemene kan optimaliseres.

Se for øvrig bakgrunnskapitlet i vedlagt rapport fra Østfold fylkeskommune.

3. Forventede resultat og måloppnåelse

3.1. Hordaland

Forventede resultat

Hordaland fylkeskommune hadde ni hovedaktiviteter som de meldte inn til pilotprosjektet:

- 1) Kartlegge statlige og andre føringer og insitamenter for studieplasser og utdanningstilbud – barrierer og handlingsrom for institusjonene.
- 2) Kartlegge tilgrensende arbeid og prosesser i videregående opplæring, fagskoleutdanning og høyere utdanning knyttet til utvalgte plan tema.
- 3) Kartlegge arenaer for samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv.
- 4) Kartlegge forholdet mellom opplæringstilbud, lærlingplasser og rekruttering og gjennomføring innen videregående opplæring, og hvordan konjunktursvingninger har påvirket dette.
- 5) Kartlegge forholdet mellom opplæringstilbud, tall på studieplasser og rekruttering/ gjennomføring innen etterspurte utdanninger i fagskoleutdanning, og hvordan konjunktursvingninger har påvirket dette.
- 6) Kartlegge forholdet mellom opplæringstilbud, tall på studieplasser og rekruttering/ gjennomføring innen etterspurte utdanninger i høyere utdanning, og hvordan konjunktursvingninger har påvirket dette.
- 7) Kartlegge nåværende og framtidige behov for, og etterspørsel etter arbeidskraft i Hordaland.
- 8) Analyse av hvordan bedrifter vurderer behov for arbeidskraft og kompetanse, hva de etter spør, hva de vet om kompetansen til potensielle arbeidstakere, og hvordan de rekrutterer den kompetansen de trenger.
- 9) Kartlegge innhold i og organisering av rådgiving om utdannings- og yrkesvalg på ulike utdanningsnivå og hva slags koblinger det er mellom nivåene.

Aktivitet 1, 2 og 3 var tenkt utført av eksterne parter i planprosessen (medlemmer av arbeidsgruppa, som har bestått av UiB, HiB, LO, NHO, HSH, Stiftelsen Høgskolen i Hardanger, Bergen næringsråd, KS og NAV), og resultatene håndteres i planen på nivå over plan temaene.

Aktivitet 4, 5 og 6 og 7 var tenkt som rapporter til temagruppe for dimensjoneringstemaet, aktivitet 8 var tenkt som rapport til temagruppe for endring- og omstillingstemaet, og aktivitet 9 var tenkt som rapport til temagruppe for utdanningsvalg og utdannings- og karriereveiledning.

Hordaland sitt fokus har dermed vært på analyser, og ikke på prosess, samarbeidsmodeller eller dialog/formidling.

Måloppnåelse

- Aktivitet 1, 2 og 3: Hordaland fylkeskommune har hatt fokus på de internt utførte kartleggingene (aktivitet 4-9), og det viste seg mer formålstjenlig å dekke også aktivitet 1-3 i det interne arbeidet i stedet for å ha en tett dialog med partene i arbeidsgruppen rundt dette. Dette var også etter ønske fra arbeidsgruppen. Aktivitet 1 inngår i rapporter fra sekretariatet til temagruppen for dimensjonering, og aktivitet 2 og 3 skal dekkes i temakapitlene som leveres til planen i desember.

- Aktivitet 4, 5 og 6: Temagruppen har fått levert fem rapporter og diskusjonsnotat på disse kartleggingene. I tillegg er det laget en oppsummering med forslag til tiltak (til handlingsprogrammet) basert på disse rapportene. Kartleggingene overlapper og viste seg vanskelige å skille ut i separate rapporter. Rapportene ville ikke blitt like omfangsrike uten midlene fra pilotprosjektet.
- Aktivitet 7: Her hadde temagruppen en så omfattende bestilling (framtidige behov for, og etter-spørsmål etter arbeidskraft brutt ned på 50 næringer i åtte regioner), at sekretariatet valgte å lage et dynamisk panel i Excel i stedet for en statisk resultatrapport på mange hundre sider. Det er laget en metoderapport, og det vil bli laget instruksjonsvideoer for fremtidige justeringer og oppdateringer. I samarbeid med Østfold og Sogn og Fjordane har det blitt laget egne versjoner av dette «dimensjoneringspanelet» for disse fylkene. Selve kjøringene i PANDA og opprettelsen av et dynamisk panel ville blitt gjort uavhengig av pilotprosjektet, men Hordaland har nytt godt av diskusjoner med og interesse fra andre fylkeskommuner i disse spørsmålene, og måten dette vil bli behandlet i planen vil også avspeile deltakelsen i pilotprosjektet.
- Aktivitet 8: Fylkeskommunen har erfart dårlig svarprosent i store spørreundersøkelser rettet mot bedriftene, og har i stedet valgt å løse denne oppgaven ved intervju med de fire NCE-klyngene (Norwegian Centres of Expertise: NCE Tourism, NCE Media, NCE Seafood Innovation Cluster og NCE Maritime CleanTech) og den ene GCE-klyngen (Global Centres of Expertise: GCE Subsea) i Hordaland. Oppgaven ville trolig blitt løst på samme måte uten deltakelse i pilotprosjektet, og Hordaland har ikke diskutert denne oppgaven med de andre pilotfylkene underveis.
- Aktivitet 9: Fylkeskommunen har sendt ut elektronisk spørreskjema til rådgivere og studieveiledere på alle tre nivå i utdanningssystemet. I tillegg har det blitt avholdt fokusgruppeintervju med vgs-elever. Oppgaven ville trolig blitt løst på samme måte uten deltakelse i pilotprosjektet, og Hordaland har ikke diskutert denne oppgaven med de andre pilotfylkene underveis.

3.2. Sogn og Fjordane

Forventede resultat

Første del av arbeidet med regional kompetansestrategi er definert som en forstudie. Telemarksforskning fikk i oppdrag å gi en vurdering av det regionale kunnskapsgrunnlaget vi har i dag, og gi innspill til videre arbeid med utvikling av regional kompetansestrategi, blant annet med en modell for kompetanseutvikling i fylket.

Måloppnåelse

Telemarksforskning har levert en vurdering av regionale analyser og rapporter, og peker på fire innsatsområder som grunnlag for det videre arbeidet med utvikling av regional kompetansestrategi. Ledelsen i fylkeskommunen har fått presentert og drøftet analysene og innspillene fra Telemarksforskning, og i tillegg har det blitt presentert og drøftet med aktørene i det regionale partnerskapet (NHO, Innovasjon Norge, Høgskulen i Sogn og Fjordane, NAV, Fylkesmannen og Sogn og Fjordane fylkeskommune). Fylkesutvalet har også fått en kort orientering om status for arbeidet i pilotprosjektet, med vekt på de innsatsområdene og kompetanserelaterte utfordringene som Telemarksforskning påpeker.

Basert på interne og eksterne tilbakemeldinger, blir Telemarksforskning sine innspill til fire innsatsområder og modell for kompetanseutvikling i Sogn og Fjordane lagt til grunn i det videre arbeidet med utvikling av regional kompetansestrategi.

3.3. Sør-Trøndelag

Forventede resultat

Formålet med pilotprosjektet i Sør-Trøndelag har vært å utvikle gode metoder for gjennomføring og oppfølging av lokale kartlegginger, dvs. lære mer om hvordan man organiserte arbeidet, hvilke lokale aktører som deltok, arbeidsdeling mellom aktørene, kartleggingsmetoder osv.

Det var likevel et viktig poeng at de lokale aktørene skulle gjøre kartlegginger som var nyttige for dem. De lokale aktørene måtte altså ikke henge seg opp i metodikk for metodikkens skyld. Lokal nytteverdi skulle være deres første prioritet. Hvis ikke resultatene ble oppfattet som nyttige for de lokale aktørene ville metodene heller ikke være interessante

Ambisjonen har vært å utvikle en metodikk som kan bli et permanent verktøy som jevnlig, gjerne årlig, kan brukes for å oppdatere kunnskap om kompetansebehovet i lokalt arbeidsliv.

Et konkret mål for prosjektet var å utvikle et godt spørreskjema for lokale kartlegginger.

Det var et også selvstendig mål at kartleggingene skal bidra til bevisstgjøring av virksomhetene om verdien av å planlegge rekruttering og etter- og videreutdanning av egne ansatte.

Måloppnåelse

Måloppnåelsen har vært god. Med hjelp av SINTEF har de lokale aktørene i Oppdal/Rennebu og på Frøya/Hitra utviklet og prøvd ut metoder og verktøy for lokal kompetansekartlegging.

Det er utviklet et kartleggingsverktøy med spørreskjema og intervjuguide, og forslag til hvordan disse kan forbedres til neste gang man skal kartlegge (se mer om kartleggingsverktøyet under punkt 7.3).

De som har gjennomført kartleggingene melder at virksomhetene opplever undersøkelsen som meningsfull og nyttig for forståelsen av egne kompetansebehov, dvs. målet om at kartleggingene skulle virke til bevisstgjøring ble nådd.

3.4. Troms

Forventede resultat

Formålet med prosjektet i Troms, og samtidig uttrykk for forventet resultat, er å utvikle bedre metoder for vurdering av kompetansebehov regionalt i Norge og samtidig styrke det konkrete arbeidet med dette i Troms. Som sentral del av prosjektet ble det besluttet å gjennomføre en pilot med maritim næring som eksempel for å utvikle/skissere et metodisk opplegg. Målet med pilotundersøkelsen er å vise hvordan man kan gjennomføre bedre vurderinger av kompetansebehov i Troms (eller i prinsippet hvilken som helst region). Norut ble engasjert for å bistå i samarbeidet med det regionale partnerskapet, og for å gjennomføre pilotundersøkelsen om maritim næring. I piloten begrenses analysen til å handle om arbeidskraftstilgang. I piloten samles og presenteres et utvalg sentrale kvantitative datasett og kvalitativ informasjon som demonstrerer hvordan det skisserte opplegget kan gjennomføres, men også begrensninger og utfordringer med slike analyser.

Måloppnåelse

Hovedkonklusjonene og dermed måloppnåelse fra pilotprosjektet er som følger:

- Det er avdekket klare ønsker og behov for bedre analyser av kompetansebehov og kompetansestilgang i Troms.
- Det finnes flere relevante undersøkelser som aktører i Troms og Nord-Norge enten gjennomfører selv eller har tilgang til gjennom sine organisasjoner, og i tillegg finnes betydelige mengder med statistikk og annet materiale, men aktørene opplever det som utfordrende å ha oversikten og å gjøre samlede analyser.
- Arbeidsgivere/organisasjoner og aktører med behov for arbeidskraft med rett kompetanse, ønsker bedre dialogen med de som finansierer og utformer utdanningstilbud eller andre kompetansehevede tiltak.
- Å ha kontakt med og få innspill fra aktører i enkelt næringer er viktig for å få til gode vurderinger av behovet for analyser om kompetanse, og også for å gjennomføre slike analyser.
- Statistikk om utdanning og yrke for befolkning og sysselsatte i ulike deler av næringslivet i Troms og Nord-Norge er kun lett tilgjengelig for svært overordnede kategorier/nivåer. Statistikk på mer relevante kombinasjoner og nivåer av disse må spesialbestilles eller utarbeides på basis av

grunndata. På grunn av personvern hensyn vil ikke statistikk på kombinasjoner av detaljerte næringer/yrker/utdanninger/regioner være tilgjengelig unntatt for spesielle formål godkjent av datatilsynet.

3.5. Østfold

Forventede resultat

Målet er å utvikle velfungerende arbeidsmarked med et bærekraftig og omstillingsdyktig næringsliv med god tilgang til relevant kompetanse. Østfold skal være en av de mest attraktive, produktive og innovative regioner i Norge, gjennom økt satsing på forskning, innovasjon og høy kvalitet på utdanning. Tilgang til kompetanse sikrer næringsutvikling, og nyutdannede er en viktig kilde til innovasjon og fornying i nærings- og arbeidsliv.

Strategisk sett sammenfaller pilotprosjektets innhold med utfordringer og målsettinger definert i regionale planstrategier.

Fylkestinget har i forbindelse med behandlingen av Regional planstrategi 2016-2019, identifisert to hovedutfordringer: *1. Øke antall arbeidsplasser mer enn befolkningsveksten, fordi tilgang til og muligheter for arbeid er en av de absolutt viktigste faktorene for velferd. Sysselsettingsandelen vil øke og levekårene vil bli bedre. Samtidig tilrettelegge for fortsatt sterk befolkningsutvikling (høy innflytting), fordi dette igjen vil stimulere lokalt næringsliv til vekst, og det vil gi arbeidsplasser i kommunene. For å sikre dette må det tas hensyn til en variert nærings-, areal- og befolkningsstruktur i fylket. 2. Samordne innsatsen for utviklingen av fremtidens kompetanse, slik at flest mulig mennesker i Østfold blir i stand til å bidra til verdiskapingen og nyte godt av et bærekraftig velferdssamfunn og et aktivt medborgerskap. Innsats på helhetlig skoleløp, fullføring av videregående skole og økt andel med høyere utdanning, høgskole og FoU som støtter regionalt næringsliv, og et næringsliv som legger til rette for mer forskning og innovasjon.*

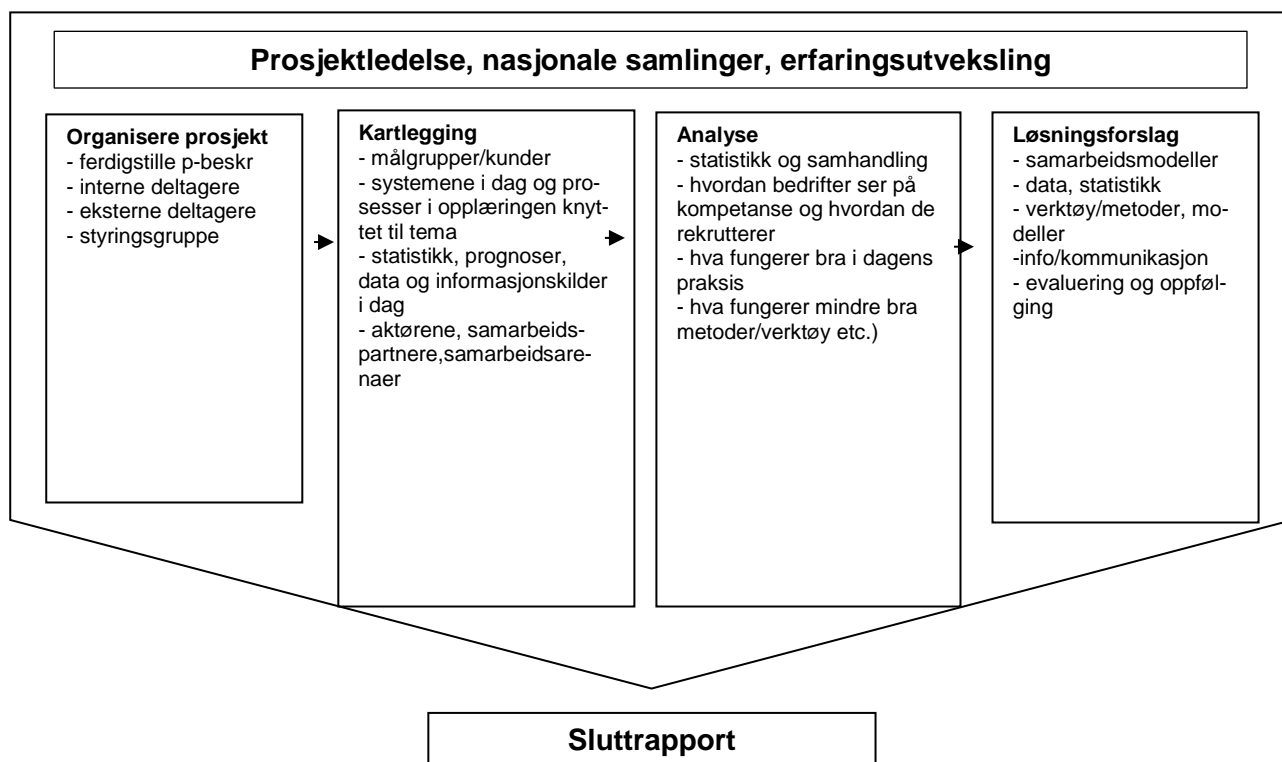
Disse utfordringene behandles spesifikt i Regional plan for næringsutvikling, forskning og innovasjon og i Regional kompetanseplan, og også får betydning for det videre arbeidet med rullering av fylkesplanen.

Regional plan for næringsutvikling, forskning og innovasjon 2016-2020 er en ny strategisk plan, som er under utarbeidelse. «Næringsriket Østfold», som nå er vedtatt iverksatt – utgjør en del av denne planen. «Næringsriket Østfold» partnerskapet er ett av grepene som er satt i gang for å øke antall arbeidsplasser i Østfold gjennom mer næringsutvikling og god by- og stedsutvikling. Gjennom satsingen går offentlig sektor, virkemiddelapparatet, næringslivet og academia sammen om viktige strategier for å nå målet.

Regional kompetanseplan for Østfold mot 2050 ble vedtatt i april 2015. Formålet med planen er at: Østfoldsamfunnet skal samordne sin innsats for utviklingen av fremtidens kompetanse, slik at flest mulig mennesker i Østfold blir i stand til å bidra til verdiskapingen, og nyte godt av et bærekraftig velferdssamfunn og et aktivt medborgerskap. Regional kompetanseplan omfatter hele utdanningskjeden sett i et livsløpsperspektiv, og benytter en bred forståelse av kompetansebegrepet. Planen inneholder en situasjonsanalyse og beskrivelse av utfordringer, har fem hovedstrategier med underliggende delstrategier. Tilhørende handlingsprogram 2015/2019 for planen er også utarbeidet.

Det var etablert en styringsgruppe med ledelsen fra både samfunnsplan, opplærings- og regionalavdelingen, NHO Østfold og LO Østfold. Prosjektledelsen var forankret i næringsseksjonen og det blitt ansatt en ekstern prosjektleder i 100 % stilling, som hadde tverrfaglig kompetanse og et bredt tverrsektorielt kontaktnettverk. Prosjektgruppen besto av fagpersoner fra næringsseksjonen, seksjonen for opplæring i skole i bedrift, Østfold Analyse, Karrieresenter og eksterne regionale aktører: NAV Østfold, KS Akershus og Østfold, LO Østfold og OKIndustri (et opplæringskontor). Sammensetning av deltakere bygde på både at hver deltaker skulle bidra med spesielt kompetanse og erfaringer,

men også for å trekke inn relevante aktører og bygge fremtidige relasjoner. Fra starten av ble det foreslått følgende aktiviteter:



Figur 1: Prosjektskisse Østfold

Måloppnåelse

Østfold fylkeskommune vurderer at piloten i Østfold, som er lokalt kjent som prosjekt «Fremtidens kompetanse for Østfold» har vært vellykket både i selve prosessen og med tanke på resultater.

Deltakelsen i pilotprosjektets del 1 har, for Østfolds del, resultert i en samarbeidsmodell mellom relevante aktører for å sikre informasjonsflyt, kunnskapsgrunnlag og beslutningsunderlag som kan fremme en bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter rett kompetanse. Intensjonen er å tette gapet mellom tilbud og etterspørsel og bringe oss fra tilfeldige utdannings- og karrierevalg til direkte og styrket informasjonsflyt mellom arbeidsmarked, individ og utdanningsinstitusjoner. I Østfoldsamfunnet er det et stort engasjement rundt denne regionale satsingen ("Kompetanseforum Østfold") både på tvers avdelinger i fylkeskommune og blant regionale samarbeidspartnere: NHO, LO, KS, NAV, høyskole, fagskole, utdanningstilbydere osv.

4. Hovedresultat

4.1. Hordaland

Dimensjoneringspanelet

Prosjektlederne fra de andre fylkeskommunene har underveis vist mest interesse for Hordaland fylkeskommune sitt «dimensjoneringspanel», der PANDA har vært brukt i kombinasjon med trendframskrivinger for å beregne fremtidig (u)balanse i tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft. I tildelingsbrevet fra Kunnskapsdepartementet var PANDA også nevnt som ett av flere modellverktøy som det til nå har vært lite systematisk bruk av. Motivert av tildelingsbrevet har Hordaland fylkeskommune ønsket å levere et forslag til hvordan PANDA kan brukes systematisk i kompetanseplanlegging.

Panelet er levert i fungerende versjon til Hordaland fylkeskommune sin plantemagruppe for dimensjonering, samt til statistikkenheter (pandabrukere) i Sogn og Fjordane og Østfold fylkeskommuner.

PANDA-modellen er kjørt med de standard forutsetninger for vekst i produksjon, produktivitet, konsum, investeringer og eksport som er levert til PANDA fra SINTEF. Forutsetningene bak panelet er i pilotversjonen ikke diskutert med regionalt næringsliv. Dette trengs å gjøres før panelet evt. kan lanseres i en offentlig versjon som våre «beste antakelser» om framtiden.

Panelet gir en infrastruktur til å gjøre lokale/regionale tilpasninger av forutsetningene, og gjør det mulig på etterspørselssiden å teste ulike scenarioutfall i en kryssløpsmodell for næringslivet.

For å gjøre det enklere å oppdatere og overføre panelet for andre enn panelforfatter, er det laget et metodokument (foreløpig som et førsteutkast), og det vil bli laget instruksjonsvideoer. I tillegg er panelet demonstrert i dybden på brukerseminar i Pandagruppen.

Intervju med næringsklyngene

Intervjuene med næringsklyngene inngår som bidrag til kartleggingsmetodene i pilotprosjektet, sammen med kartleggingene til Sør-Trøndelag og Troms. Klyngelederne har god oversikt og innsikt i hvordan det jobbes med kompetanse og rekruttering i deres bransje. Intervjuene belyser også hvordan næringsklyngene samarbeider med universitets- og høyskolesektoren både om forskning og utdanningstilbud.

Intervjuene inngår i kunnskapsgrunnlaget for plantemaet endring og omstilling, og vil kunne brukes som bakteppe for organisering av framtidige utdanningsbehov.

Spørreundersøkelse blant skolerådgivere

Spørreundersøkelsen blant rådgivere og veiledere, sammen med fokusgruppeintervjuene, gir (trolig) kunnskap av generell karakter om arbeidshverdagen til veiledere, og kan sammen med Vox sin målgruppeundersøkelse om formidling av framtidige kompetansebehov¹ bidra til kunnskap som kan brukes til å forbedre veiledningen. Undersøkelsen gir kunnskap om hvilke oppgaver som preger hverdagen til rådgiverne, hvilke metoder som benyttes, og hvordan samarbeidet mellom ulike nivå og institusjoner fungerer.

Vi finner at informasjon om arbeidsmarkedet er noe nedprioritert i informasjonsarbeidet til rådgiverne. Rådgiverne holder seg oppdatert ved hjelp av intern kontakt med andre rådgivere, gjennom møter, konferanser og kurs, og gjennom media. Rådgiverne bruker i liten grad forskning og statistikk til å holde seg oppdatert. Faglig oppdatering skjer mellom de institusjonene som støtter nivået rådgiverne selv jobber på, og det er lite samarbeid «nedover» i utdanningsforløpet. Rådgiverne orienterer sitt arbeid mot elevenes neste trinn, og tenker ikke på kontakt nedover som like viktig for sitt eget arbeid.

¹ <http://www.vox.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/formidling-av-framtidige-kompetansebehov/>

Undersøkelsen inngår som kunnskapsgrunnlag for plantemaet utdanningsvalg og utdannings- og karriereveiledning, og vil kunne brukes som bakteppe for organisering av fremtidig rådgivingstjeneste.

4.2. Sogn og Fjordane

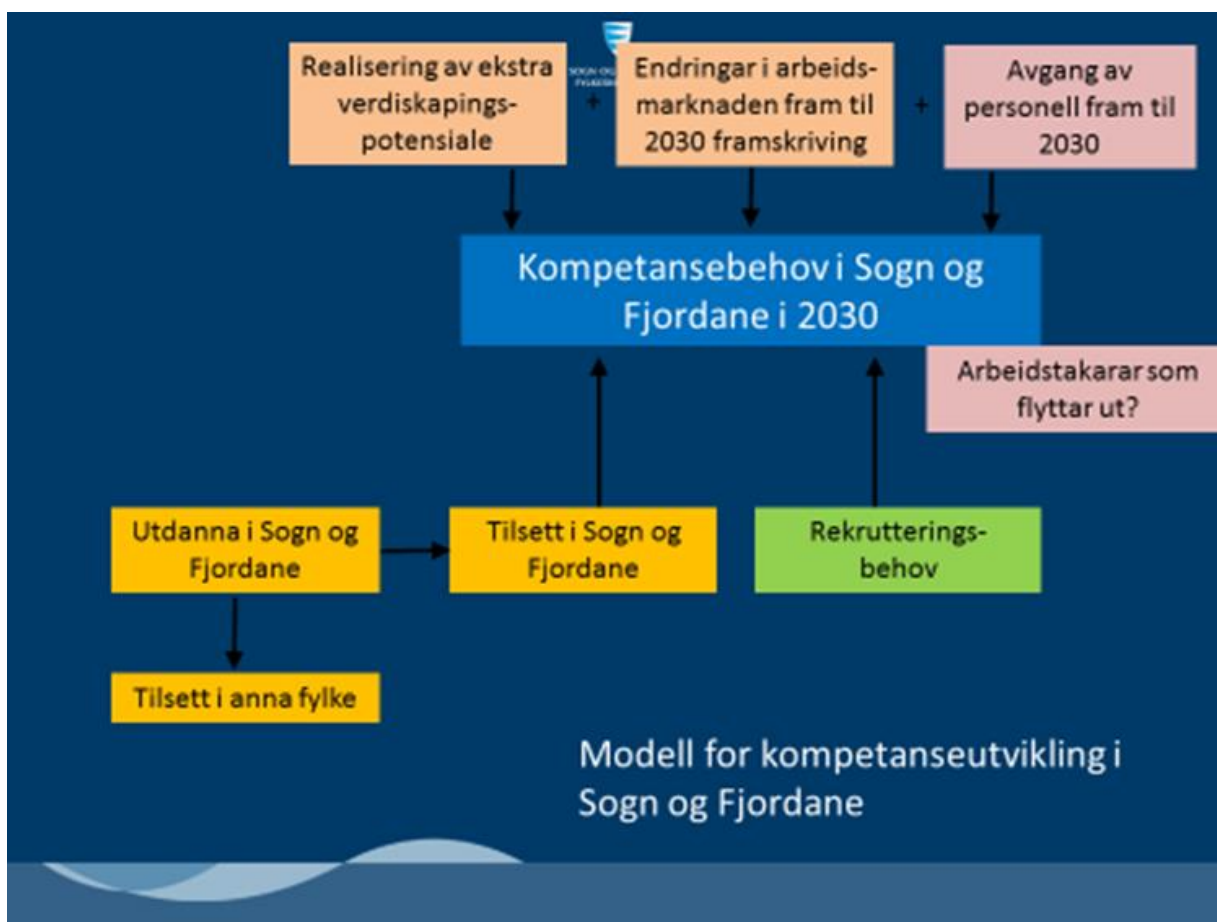
Telemarksforskning sin vurdering av regionale analyser og rapporter viser fire innsatsområder som grunnlag for det videre arbeidet (Tabell 2):

Tabell 2: Innsatsområder for kompetansestrategiarbeidet

1. Kunnskapsbehov for å realisere verdiskapingspotensialet.	<p>Mål: Stimulere verdiskapingspotensialet slik at veksten i tal arbeidsplassar og befolkning vert høgare. Fylket utviklar løpande strategiar og tiltak for næringsutvikling og verdiskaping.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frå 53.000 til 55.000 arbeidsplassar i perioden 2000 til 2014. • To alternative scenario for 2030: 56.000 og 61.000. Kva bransjar og korleis kan vi stimulere vekstpotensialet?
2. Kunnskap for å berekne kompetansebehov.	<p>Mål: Talfeste behov for arbeidskraft i ulike kategoriar og typar av kompetanse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En stor del av dei sysselsette i Sogn og Fjordane vil tre ut av arbeidslivet innan 2030. • Avgangen vil være omlag 1/3 av arbeidsstyrken i dag.
3. Kunnskapsbehov for å optimalisere utdanning.	<p>Mål: Optimal innretning på utdanningssystemet for å møte framtidig behov i arbeidsmarknaden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Behov for arbeidskraft i Sogn og Fjordane vil vere summen av endringar og erstatningsbehov. • Prognosemetoden definerer behov for 11.000 arbeidstakarar med høgare utdanning og 13.400 utan høgare utdanning fram til 2030.
4. Kunnskapsbehov for å sikre nødvendig rekruttering.	<p>Mål: Styrke vilkåra for å rekruttere nødvendig kompetanse til arbeidsmarknaden i fylket. Generell bustadsattraktivitet og rekrutteringsstrategiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dei strukturelle vilkåra for å få innflytting er svake, på grunn av at fylket er oppdelt i små og isolerte arbeidsmarknader. • Nettoflyttinga er svakare enn forventa.

Telemarksforskning peker på at vi har mye kunnskap i dag, men at den er fragmentert i mange ulike retninger. Det er behov for å sammenstille og «kalibrere» kunnskapsgrunnlaget slik at en får fram et helhetlig bilde. Arbeidet med regional kunnskapsstrategi må oppdateres og ta hensyn til relevante endringer i utviklingen.

Som en del av grunnlaget for det videre arbeidet utviklet også Telemarksforskning følgende modell for tilnærming til arbeidet med regional kompetansestrategi (Figur 2):



Figur 2: Modell for arbeidet med regional kompetansestrategi

«Rekrutteringsbehov» legger vekt på den delen av arbeidskraften man må hente inn utenfor egen region.

4.3. Sør-Trøndelag

SINTEF konkluderer at lokale kartlegginger kan gi nyttig kunnskap i arbeidet med å møte kompetansebehovet i arbeidslivet. SINTEF beskriver effekter på flere nivå:

- **Organisatorisk nivå:** Møtet mellom virksomhetsledere og intervjuere stimulerer utviklingsarbeid internt i den enkelte bedrift eller kommune.
- **Lokalt/regionalt nivå:** Kartlegginger gir verdifull kunnskap til lokale og regionale strategier. Tilbydere av kompetanse får samtidig et kunnskapsgrunnlag for tilpassing av sine tilbud. Dette kan være videregående skole, opplæringskontor/lærebedrifter, NAV-kontor, næringshager, næringsutviklingsselskap, UH-sektor, kurstilbydere, m.fl.
- **Regionalt/nasjonalt nivå:** Analyser av aggregerte data basert på lokale kartlegginger kan vise interessante mønstre (Big Data). Det er også nyttig å få tilbakemeldinger fra lokale kartleggere på problemer knyttet til bruk av etablerte standarder for yrkesfag- og utdanningskategorier.

Pilotstudiene i Sør-Trøndelag har vært gjennomført av en næringshage i samarbeid med et lokalt NAV-kontor, og et ressursenter ved en videregående skole.

Næringshagene kjenner lokalt næringsliv godt, og vil i mange tilfeller være den som følger opp bedriftene i utviklingsarbeidet. Også ressursentrene har god kjennskap til lokalt næringsliv. Ressursentrenes eiere, fylkeskommune/videregående skole, har ansvar for videregående opplæring og ressursentrene har slik tilgang til skolens lærere og utstyr/lokaler.

Det lokale NAV-kontorets deltakelse i kartleggingen i Oppdal/Rennebu er veldig interessant. NAV har en viktig rolle som formidler av arbeidskraft og som ansvarlig for kompetansetiltak som f. eks. støtte til bedriftsintern opplæring. Samarbeid mellom NAV-kontorer og andre lokale aktører i arbeidet med å bistå lokalt arbeidsliv åpner for interessante muligheter. Nasjonalparken næringshage og NAV Rennebu og Oppdal ønsker å videreføre samarbeidet, og begge vil benytte resultatene av undersøkelsen til å utvikle og tilby tiltak, ressurser og verktøy som svarer på bedriftenes kompetansebehov. NAV Oppdal og Rennebu vil vurdere om pilotkartleggingen og samarbeidet med næringshagen kan samordnes med NAVs årlige bedriftsundersøkelse.

4.4. Troms

Prosjektet anbefaler følgende tiltak som hovedkonklusjon:

- Det må arbeides videre med å få på plass et fungerende fast samarbeid om analyser av kompetansebehov og utvikling av tilbud av utdanninger og andre kompetansehevede tiltak.
- Det bør etableres fast samarbeid eller forum der de regionalt viktige aktørene kan utveksle erfaringer. Det bør gjøres årlige vurderinger om hvilke sektorer/næringer og regioner en ønsker å gjøre analyser av kompetansebehov og -tilgang på.
- Det er viktig å knytte til seg personer og institusjoner som kjenner næringene/bransjene når det vurderes å gjennomføre analyser.
- Det bør samles inn noen faste detaljerte datasett, bestilt fra SSB og sammenstilt fra andre kilder, for å muliggjøre jevnlig analyser av kompetansebehov og -tilgang. Dette kan eventuelt suppleres med datainnsamling direkte fra bedriftene, f.eks. surveys annet hver år.
- Det anbefales at det avholdes et årlig seminar om kompetansebehov og -tilgang i Troms.

4.5. Østfold

Metode basert på faglig kvalifisert skjønn

Den regionale dimensjonen i framskrivninger av kompetansebehov er krevende. Det ene er selvfølgelig om datatilfanget er tilstrekkelig til å si noe meningsfylt om det regionale nivået. Den andre, som kanskje er det mest utfordrende, er å se sammenhengen mellom data, prognoser og analyser og politikkutforming på regionalt nivå.

Selv om analyser og kunnskapsbasert grunnlaget er viktig ikke minst for unngå synsing, kan ikke dimensjonering-ligningen løses bare ved hjelp av matematikk. Det er svært vanskelig å fremskaffe kvantitativ innsikt i fremtidens kompetansebehov i arbeidslivet bare ved bruk av statistikk og prognosemodeller. Det modellverktøyet vi har tar ikke tilstrekkelig hensyn til de teknologiske og strukturelle endringer/omstillinger som vi antar vil komme.

I tillegg har vi flere spørsmål rundt dette med at arbeidsmarked er ikke begrenset av fylkesgrensene. Har vi god nok oversikt over arbeiders pendling over fylkesgrensene? Hvordan kan slik statistikk eventuelt benyttes inn i dimensjoneringsarbeidet? Kan nabofylker samarbeide i forhold til dimensjonering?

Tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet bestemmes i møtet mellom signaler fra arbeidsmarked, utdanningsinstitusjonenes studietilbud og ungdommens ønsker. Det handler om noe langt mer enn å avdekke behovet i ulike bransjer i arbeidsmarkedet og utdanne et korresponderende antall fagarbeidere.

Ettersom det regionale samfunnet står ovenfor komplekse teknologiske endringer, klimaendringer, flyktningstrøm og aldring er det behov for et bedre samarbeid på tvers av sektorer, kunnskapsdeling mellom involverte aktører og gode system for samhandling. Denne dialogen i tillegg til statistikken kan legge grunnlag for planlegging og tilrettelegging av relevant utdanning framover. Vi har derfor valgt å benytte en metode basert på faglig, kvalifisert skjønn, som bygger på relevant statistikk, regionale NAVs bedriftsundersøkelser, NHOs og KS sine regionale prognoser, næringenes

egne kunnskaper og forventninger - og det som ellers måtte komme av forskningsresultater og utredninger om temaet. En vesentlig del er behovet for et regionalt faglig ekspertråd, som kan tilrettelegge en kontinuerlig dialog, hente inn lokale aktørers kunnskaper og forsøke å kvalitativt vurdere regional statistikk.

Kompetansepolitikk er en område hvor mange aktører møtes. Regionalt kompetansearbeid i Østfold favner bredt og omfatter en rekke nettverk, prosjektgrupper og utvalg. Foraene varierer fra løst sammensatte nettverk/grupper til mer formaliserte utvalg med klart definerte oppgaver. Noen er permanente, men mange er midlertidige og er opprettet for å utrede og foreslå tiltak som del av en konkret sak eller prosjekt. For mange arenaer med omtrent samme folk har blitt utmattende for aktører. Erkjennelsen av behovet for bedre koordinering av ulike fora og prosjekter er tatt opp også tidligere. Pilotprosjektet har tydeliggjort behovet for bedre samordning, hvor ulike mål, aktiviteter og ressurser blir sett i sammenheng og organisert på en effektiv måte.

«Kompetanseforum Østfold»

For å forenkle og effektivisere samhandlingen ble det foreslått å etablere en fast forbindelse mellom interne og eksterne ressurser gjennom et tverrsektorielt samarbeidsfora - «Kompetanseforum Østfold». Den skal samle sektorer og organisasjoner fra utdanning og arbeidsliv til en systematisk og samordnet dialog for å utarbeide et kunnskapsbasert og mer treffende grunnlag for lokale analyser, tiltak og satsinger. Denne sektorovergripende satsingen er ment å tette gapet mellom tilbud og etterpørsel og bringe oss fra tilfeldige utdannings- og karrierevalg til direkte og styrket informasjonsflyt mellom arbeidsmarked, individ og utdanningsinstitusjoner. Forumet vil ha fokus på en koordinert tilnærming og på samspillseffekter mellom ulike aktørers handlinger.

«Kompetanseforum Østfold» - en samhandlingsmodell for samordning og tettere dialog mellom sentrale regionale kompetansepolitiske aktører. Dette er Østfold fylkeskommunes satsing på tvers av avdelinger, som bygger opp et rådgivende, koordinerende samarbeidsorgan bestående av både interne ressurser og av eksperter fra sentrale, regionale arbeidslivsaktører. Østfold nye samhandlingsmodell skal forsøke å forenkle og effektivisere regionale samhandlingen. Den skal gi kapasitet til å samordne regionale nettverk mellom utdanning og næring, identifisere og bryte ned barrierer som er hindringer til helhetlig tilnærming og utvikle mekanismer for å involvere aktørene i felles regionalt kompetansearbeid.

Østfold fylkeskommune håper denne type samhandlingen hjelper oss å identifisere og konkretisere fremtidens kompetansebehov, fange raskere signalene fra arbeidsmarkedet, noe som kan bli reflektert i regionale utdanningstilbudet.

Det blir også viktig å lage et metodikk på hvordan den kunnskapen skal brukes og hvordan kanaliseres det ut. Informasjons,- kunnskapsspredningen vil foregå gjennom forskjellige media-kanaler (kommunikasjonsstrategi) og gjennom aktiviteter, hvor man kan dra nytte av den kunnskapen og ressurser som kompetansegrupper sitter med. Eksempelvis årlige rekrutterings- og karriere-aktiviteter som: Åpen dag på skoler, Fagdager på bedrifter, Næringslivsdager; Speed-dating med bedrifter, Foreldre-kampanjer; hospitering for lærere og karriererådgivere; praktisk prøve av yrket for elever; bachelor oppgaver for studenter, sommerjobber, utdanningsmesser, Jobbdager på høyskole etc.

Mandat til «Kompetanseforum Østfold»:

- Skal bidra til bedre informasjonsflyt og kontinuerlig kunnskapsdeling mellom regionale utdannings- og arbeidslivsaktører
- Skal innhente og vurdere regional arbeidsmarkedskunnskap og kompetansebehov
- Skal samordne regionale nettverk mellom utdanning og næring
- Skal stimulere til bedre samordning på tvers av avdelinger i Østfold fylkeskommune
- Skal identifisere og bryte ned barrierer, som er hindringer til helhetlig tilnærming
- Skal bidra i arbeidet rettet mot spesielle utfordringer bl.a. for:

- Økning av relevans både i fag- og yrkesutdanningen, fagskoleutdanningen, høyskoler og universiteter
- Økning av antall læreplasser
- Styrke tilbud og tilgang til målrettet etter- og videreutdanning; integrering

Østfold fylkeskommune påtar en ledende og koordinerende rolle i dette arbeidet. Det skal etableres en koordineringsstruktur for å sette modellen ut i livet og for å samordne arbeidet på tvers av avdelinger i fylkeskommune og samarbeid med andre regionale aktører.

Det skal etableres flere (opp til 5) kompetansegrupper, som skal samordne dialog og erfaringsutveksling; samt arbeidet med konkrete tiltak og aktiviteter mellom møtene blir viktig. Kompetansegrupper får sammensetning ut fra regionens nærings- og arbeidslivsstruktur, bransjegliedning og utdanningsområder. I kompetansegrupper skal sitte fagfolk både fra forskjellige avdelinger i Østfold fylkeskommune og eksterne næringslivs- og arbeidslivsaktører. Sammensetning av hver gruppe vil variere ut fra relevans, interesse og andre faktorer. Kompetansegrupper opererer feltnært og der sitter fagfolk som har kapasitet til å bidra med spisskompetanse, arbeidsinnsats og tid.

Aktuelle deltakere vil være: avdelinger i Østfold fylkeskommune, Karrieresenter, Y-nemnd og prøvenemnd, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, næringsforeninger, klynger og nettverk, opplæringskontorer, enkelte bedrifter, fagskoler, NAV Østfold, HIØ (og andre), kommuner, KS, vitensentre, UE, andre tiltaksarrangører og kompetanseaktører.

Koordineringsgruppen blir en kjerne i arbeidet og får i oppdrag å videreutvikle «Kompetanseforum Østfold» med nødvendige mekanismer og struktur for at forumet skal være bærekraftig og vedvarende. Gruppen vil sørge for organisering, sammensetning av kompetansegrupper, arbeidsoppgaver, års hjul, fremdrift og finansiering. Sammensetning av koordineringsgruppen bygges på at hver medlem kunne bidra med sin spisskompetanse og arbeidsinnsats. Det skal også kunne bidra til å få respektive organisasjoner tettere på som aktive bidragsyttere.

Det ligger muligheter i hver krise, omstillingen er den nye normen og en viktig driver. Vi må se på løsninger, finne muligheter og tilrettelegge både på nasjonalt og regionalt nivå – og gjøre det sammen!

5. Prosess

5.1. Hordaland

Hordaland fylkeskommune har som nevnt ikke hatt fokus på prosess eller samarbeid i sin deltakelse i pilotprosjektet. Dette skyldes det tidlige fokuset på metodebruk og fylkeskommunens tolkning av oppgavene i pilotprosjektet, og gjenspeiles i hvordan fylkeskommunen har organisert sin deltakelse.

Hordaland opplever likevel pilotprosjektet som utelukkende positivt for sin egen utrednings- og planprosess. Planarbeidet har i seg selv høy viktighet, men statusen som følger av å delta i et nasjonalt pilotprosjekt og interessen utenfra for det som fylket arbeider med underveis har trolig forsterket den interne dialogen mellom seksjonene og avdelingene som har vært involvert i arbeidet. En utfordring med Hordaland sin organisering har vært at koordinator for pilotprosjektet *ikke* har vært sekretariatsleder/prosjektleder for planarbeidet, men analytiker og ansvarlig for fylkets egen analyseproduksjon. Samtidig har Hordaland følt seg i stor grad dekket i de nasjonale møtene ved koordinator, og dermed ikke stilt med prosjektleder i møter med de andre fylkenes prosjektledere. Dermed har dialogen mellom Hordaland og de andre fylkene muligens blitt noe asymmetrisk, og gjort at dialogen med Hordaland naturlig har vært ført primært rundt de analyser som koordinator selv stod som produsent av. Andre resultat har i mindre grad vært formidlet underveis mellom pilotprosjektet og plansekretariatet i Hordaland fylkeskommune.

Fylkeskommunen har i hovedsak fulgt den organisering som var beskrevet i Hordaland sin skisse til deltakelse i pilotprosjektet: utredningene var grunnet i et planprogram, og ble plassert under tre temagrupper som leverer kapitler til planen (jfr. kapittel 6.1). Disse temagruppene ble dermed den formelle bestiller av utredningene, og operasjonalisering og rapportering ble gjort i dialog med disse, og spesielt med temagruppenes ledere og sekretærer. Det var tenkt at fylkeskommunens seksjon for forskning, internasjonalisering og analyse (analysegruppen) skulle fungere som både leverandør på enkelte analyser og sekretariat/koordinator for andre analyser gjort av ad-hoc grupper eller andre seksjoner. På grunn av den erfaring analysegruppen har med lignende arbeid, endte vi med at all rapportproduksjon ble utført i analysegruppen, og andre grupper og seksjoner i større grad ble leverandører av bakgrunnsinformasjon.

Innholdet kom til å styre noe av prosessen. På grunn av datatilfanget var det ikke mulig å gjøre analysene like avanserte som planprogrammet forventet, og dermed ble heller ikke naturlig å skrive rapportene slik de i utgangspunktet var tenkt. Temagruppen for dimensjonering hadde det bredeste omfanget av bestillinger, men rapportene måtte overlape i langt større grad enn tenkt, og dermed fungerte det best å ha én hovedforfatter av de rapportene som hadde det største overlappet. Denne personen har blitt engasjert i midlertidig stilling til dette formålet, noe som var mulig på grunn av pilotprosjektet. Denne personen har forskerbakgrunn utenfra organisasjonen, og har kunnet se på problemstillingene med et annet blikk enn interne medarbeidere. Dette har resultert i en større grad av drøfting enn det planprogrammet la opp til, og har dermed gitt temagruppene et større tekstgrunnlag å ta utgangspunkt i til sine kapitler. *Vi ville ikke hatt dette resultatet uten deltakelsen i pilotprosjektet.*

Regionale parter har vært involvert i de interne planprosesser i Hordaland, men kun i liten grad blitt involvert i dialog med andre pilotfylker.

I det videre arbeidet med å omsette rapportene til (handlings)plangrunnlag, er Hordaland svært interessert i å utvide dialogen med de andre fylkene, og setter pris på invitasjonen til å utvide pilotprosjektet med en delprosjekt II.

5.2. Sogn og Fjordane

Omstillingsevne er et nytt mål i regionalpolitikken. Fra regionalt utviklingsverksted 17. oktober 2016 gir ekspedisjonssjef i KMD, Hallgeir Aalbu, følgende retning for fylkeskommunen som samfunnsutvikler:

- Systematisk arbeid og samarbeid – med regionane som dirigenter. Det handler om å gå føre og få andre med.
- Samfunnsutviklerrollen går utover sektoransvaret – det er noe annet enn forvaltning av penger.
- Gode analyser, systematisk arbeid, skape oppslutning.
- To overlappende tema: utvikling av regionale kompetansestrategier og bruk av element fra «smart spesialisering» i en norsk kontekst.

Føringer for pilotprosjektet er at utvikling av regional kompetansestrategi skal basere seg på partnerskap med utdannings,- arbeidsmarkeds,- og næringsaktørene på tvers av sektorer og forvaltningsnivå.

Fylkeskommunens utgangspunkt for erfaringene så langt i arbeidet er vurdert opp mot ovennevnte rammeverk:

- Telemarksforskning sin modell for kompetanseutvikling i Sogn og Fjordane har en bred tilnærming til arbeidet med regional kompetansestrategi, og er utfordrende mtp. metodisk tilnærming, ressursbruk, samordning og kommunikasjon.
- Tilnærmingen bør likevel være et godt grunnlag for videreutvikling av tverrsektoriell samhandling både internt og eksternt.
- Fylkeskommunen må være forberedt på at arbeidet blir krevende mtp. langsiktig mobilisering.
- Prosjektplan for arbeidet i delprosjekt II av pilotprosjektet er viktig for å øke mobilisering av ressurser, styrke gjennomføringskraften og sikre en tverrsektoriell tilnærming i arbeidet.
- Utvikling av regionalt partnerskapsarbeid krever at fylkeskommunen arbeider faktabasert og er prosessorientert, både internt og eksternt. Det er et viktig skille mellom områder der fylkeskommune selv er tjenesteleverandør og områder der andre aktører er tjenesteyter.
- Det er viktig at videre prioriteringer er forankret i relevante behov og tar utgangspunkt i det arbeidet man gjør i dag. Konkretisering av tiltak må ta utgangspunkt i hva fylkeskommunen og/eller andre kan gjøre noe med. Man bør legge større vekt på løpende strategiutvikling og tiltak, og fra ett til mange partnerskap.
- Dimensjonering og innhold i utdanningsløpet er krevende og langsiktige prosesser.
- Det er behov for å legge økt vekt på en samlet vurdering av hvordan vi forvalter og utvikler samlede ressurser i ens region. Sterkere samhandling kan gi grunnlag for bedre ressursbruk og/eller økt kvalitet.
- Del av et nasjonalt prosjekt kan gi nyttige bidrag inn i arbeidet. Arbeidet med utvikling av en regional kompetansestrategi vil også være et viktig arbeid for nye regioner.

5.3. Sør-Trøndelag

Sør-Trøndelag Fylkeskommune, Rørosregionen næringshage, Nasjonalparken næringshage, Guri Kunna ressursenter og SINTEF har gjennomført flere forberedende møter gjennom 2016 der metodikk, utvalg, spørreskjema og gjennomføring har blitt diskutert. Pilotregionene melder tilbake at arbeidet hadde blitt svært utfordrende uten å ha SINTEF som rådgiver.

Oppdal/Rennebu

Næringslivet i Oppdal og Rennebu er kjennetegnet av mange små bedrifter. Tilgang til kvalifisert arbeidskraft er en utfordring, og det at bedriftene har få ansatte skaper sårbarhet. Begrensede ressurser gir små muligheter til innkjøp av eksterne tjenester og kompetanse.

Næringslivet i kommunene er mangfoldig. I kartleggingen fant man fram til et representativt utvalg av bedrifter i de mest sentrale næringene: 1.) Teknologi, elektronikk og kraft, 2.) Industri, 3.) Bygg, 4.)

Reiseliv og opplevelser, 5.) Oppvekst og utdanning (ikke kommunale aktører), 6.) Service og tjenester, 7.) Oppdal kommune og 8.) Rennebu kommune. Kommunene ble inkludert fordi de står for en stor del av sysselsettingen i regionen. Totalt 40 virksomheter ble intervjuet. Alle intervjuene ble gjennomført som fysiske møter mellom intervjuer og respondent.

Næringshagen inviterte det lokale NAV-kontoret til et samarbeid om kartleggingen. I alt sju personer har vært engasjert i arbeidet. Næringshagen og NAV-kontoret har samarbeidet tidligere i diverse næringslivsprosjekter, og delte intervjujobben likt, dvs. de intervjuet 20 virksomheter hver. NAV Rennebu og Oppdal hadde verdifull erfaring fra deltakelse i NAVs årlige bedriftsundersøkelse.

Intervjuerne ble tatt godt imot av bedriftene. Spørsmålene ble oppfattet som relevante og av stor nytteverdi. Man opplevde likevel at intervjuene forløp veldig ulikt fra bedrift til bedrift, med variasjoner i tidsbruk på mellom 20 og 90 minutter. Språket i deler av undersøkelsen ble oppfattet som komplisert, og måtte forklares/omformuleres. I kommunal sektor ble spørsmålene oppfattet som dårlig tilpasset hverdagen i deres virksomhet.

Frøya/Hitra

Næringslivet på Frøya og Hitra er kjennetegnet av få og store bedrifter relatert til havbruksnæringa, dvs. oppdrettsselskaper og leverandør- og serviceindustri. Bedriftene er ressurssterke og mange har høy bevissthet om behovet for kompetanseutvikling. Det er et utbredt samarbeid mellom bedrifter og utdannings- og FoU-institusjoner, og da særlig NTNU og Sintef. Et eksempel er Blått kompetansesenter som er etablert på Frøya med STFK/Frøya vgs. som initiativtaker og koordinator.

Kartleggingen i pilotprosjektet er gjennomført av daglig leder ved Guri Kunna ressurscenter. Trøndersk kystkompetanse, som er næringshagen på Frøya, har vært med i samtaler og i gjennomføring av ett intervju. Kun bedrifter i havbruksnæringa er kartlagt, samt sektorene skole og helse i Frøya- og Hitra kommuner. Kartleggingen har hatt form av gruppeintervjuer med ledere og mellomledere. Ambisjonen er å intervjuer ca. 10 større virksomheter.

Intervjuene gjennomføres ved hjelp av et interaktivt kommunikasjonsverktøy, som gir mulighet for dialog og ev. omformulering av svar og spørsmål. Havbruksnæringa har høsten 2016 hatt en del utfordringer, noe som har gjort det vanskelig å samle ledere til intervjuer. Så langt er fem gruppeintervjuer gjennomført: 1.) Salmar, 2.) Lerøy Midt, 3.) Måsøval Fiskeoppdrett, 4.) Hitra kommune (helse) og 5.) Hitra kommune (oppvekst). I sum dreier dette seg om ca. 35 respondenter.

Bearbeiding av data

Kartleggingen består av en kombinasjon av kvalitative og kvantitative data. Excel ble valgt som det mest hensiktsmessige analyseverktøyet i bearbeiding av datamaterialet, i kombinasjon med kvalitative utsagn. Verdalsundersøkelsen ble benyttet som eksempel på hvordan kvalitative data kan grupperes.

Kommunikasjonsverktøyet som ble benyttet på Frøya/Hitra inneholder en egen analysedel. Innenfor pilotperioden rakk man ikke å få fram gode eksempler på mulighetene i denne.

I Oppdal/Rennebu valgte man å la intervjuer fylle inn i spørreskjemaet og så registrere data i Excel etter at intervjuene var gjennomført. På Frøya/Hitra ble data registrert i kommunikasjonsverktøyet.

Formidling av resultater

Nasjonalparken næringshage vil legge ut resultatene fra kartleggingen Oppdal/Rennebu på sine nettsider, samt trykke en rapport i papirformat i desember. Resultatene vil også bli formidlet via lokale næringsforeninger og på relevante næringsarrangement. Man vil også prøve å skape interesse for undersøkelsen i lokalavisene. Orienteringer til lokalpolitikere er aktuelt i begge regioner. På Frøya/Hitra har undersøkelsen som mål å gi kommunene, næringslivet og den videregående skolen et godt verktøy i forbindelse med samfunnsplanlegging, rekrutteringsarbeid og dimensjonering av utdanningstilbudet i den videregående skolen.

5.4. Troms

Prosessen har vært styrt av fylkesrådene for helse, kultur og næring, utdanning og plan og økonomi. Styringsgruppen besluttet å involvere de tre etaten som arbeider med næring, regional utvikling, kompetanse og planlegging. Etatene hadde hver sin representant i prosjektgruppen som ble leder av næringssjefen i Troms fylkeskommune. Det ble gjennomført et anbud blant leverandører at piloten og som koordinerte prosessen og møter med eksterne parter og som også gjennomførte pilotprosjektet i Maritim næring (deltakelse på prosessmøter og intervju mv). Det ble innkalt til et møte med de eksterne parter og gjennomført oppfølgingsamtaler. Prosjektgruppen har deltatt i møter i det nasjonale prosjektet – i hovedsak prosjektansvarlig fra næring. Øvrige fylkeskommunale parter har deltatt i gjennom innspill til ulike deler av arbeidet og til kvalitetssikring av Norut-rapporten.

5.5. Østfold

Arbeidet startet med å definere bestillingen for pilotprosjektet både i forhold til felles leveranse med andre fylkene men også i forhold til videre arbeid med regional kompetansepolitikk i Østfold. I starten har prosjektgruppen oppdatert seg på siste utredninger og rapporter knyttet til tema.

Et av de viktige innsatsområdene i piloten var arbeidet med eksisterende data, samt dialogen med andre regioner, som jobbet med nye analyse- og formidlingsverktøyer og lokale kartlegginger. Vi har også forsøkt å få forståelse på hvordan er praksis i fylket på bruk av eksisterende kunnskapsgrunnlaget og hvordan reflekteres det i dimensjoneringsarbeid og i utforming av regional kompetansepolitikk. Prosjektgruppen gjorde en gjennomgang av tilgjengelige datakilder både på nasjonalt og regionalt nivå og analyserte det utfra om det til tilstrekkelig nok for regionale dimensjoneringsarbeid. Vi har kommet fram til en metode basert på faglig, kvalifisert skjønn, som er bygget på relevant statistikk. I tillegg har vi fått et utvalg av relevant regional statistikk, laget i samarbeid med fagekspertene fra Østfold Analyse, NAV Østfold og opplæringsavdelingen, som kan bli en fast leveranse hvert år. Vi brukte en del tid på å forsøke å etablere en felles problemforståelse og forståelse og respekt for hvilke utfordringer og hvilke forskjellige syn ulike aktører har. Vi har for eksempel diskutert karriereveiledningsrolle i livslang perspektiv og at kunnskap om arbeidsmarked og kompetansebehov, samt tettere samarbeid med arbeidslivet er ekstremt viktig. Et viktig poeng samtidig er at karriereveiledning og rekruttering er ikke identiske størrelser og at evne til å foreta selvstendige valg av utdanning og yrke, samt utvikling av soft-skills står sentralt i karriereveiledningsfeltet.

Det var også viktig å se nærmere på hvordan regional næringsliv og øvrige arbeidsliv faktisk bidrar i dag, hvor tydelige de er i beskrivelsen av kompetansebehov, og hvilke kanaler de bruker for å formidle det.

Deretter avgrenset vi oppdraget til utvikling av en metode og en samhandlingsmodell for samarbeid mellom regional arbeidsliv og utdanningssektor («Kompetanseforum Østfold»), hvor forskjellige aktører med kunnskap om dagens og fremtidens arbeidsmarked og kompetansebehov kunne møte forvaltningen og aktører knyttet til utdanning og kompetanse.

Vi hadde fokus på relasjoner og samspill og på å finne mekanismer, som fremmer tett og varig samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner, regional forvaltning, arbeidslivsaktører og regionale stat. Også på mekanismer, som får lokal næringsliv til et aktiv bidragsyter, og som kan påvirke ungdommene sitt valg i retning av arbeidslivets behov.

I Østfoldsamfunnet er det bred enighet om behovet for økt samhandling og bedre kunnskapsgrunnlag og analyser. Det er videre bred enighet om at modellen «Kompetanseforum Østfold» skal settes ut i livet i en testperiode på 3 år. Det blitt politisk vedtatt og det er et stor engasjement rundt denne regionale satsingen både på tvers avdelinger i fylkeskommune og blant regionale samarbeidspartnere: NHO, LO, NAV, KS og andre aktører. «Kompetanseforum Østfold» ligger organisatorisk til Regionalutviklingsavdelingen, men er et tverrfaglig samarbeid mellom Regionalutviklings- og Opplæringsavdelingen, utdanningstilbydere og partene i arbeidslivet.

Som nevnt tidligere er Østfold ferdig med Regional kompetanseplan for Østfold mot 2050 og «Kompetanseforum Østfold» blir sentralt i tilhørende dynamiske handlingsprogram for planen.

Prosjektgruppen har gjort mange tanker rundt prosessen. Her er oppsummert noen av våre erfaringer med pilotprosjektet og regionale samarbeid generelt:

- For å lykkes med regional kompetansepolitisk planlegging må vi se sektorer og planer i sammenheng, ha en tydelig retning og vilje til å tenke nytt, innovativt og koordinert
- Fokuset på kompetansebehovet i arbeidslivet blir sterkere hvis arbeidet på feltet/med dimensjoneringen skjer på tvers av sektorer, men man må starte med forsterking av samhandlingen mellom opplæringsavdeling og regionalutviklingsavdeling
- Tillit og gode relasjoner, bygget over tid – åpner alle dører og mulighetsvinduer
- Forankring og tydelighet i tidlig fase, fra starten er viktig. Avklare med toppledere deres forventninger og få dem definere hvilke ressurser de er villig å sette på det. Må følges opp.
- Aktørene/deltakere må føle seg forpliktet (eierskaps,- og teamfølelse) og er villige til å sette av tid og jobbe mellom møtene
- Dette å etablere grupper på tvers krever å utvikle et felles språk og nye måter å tenke på
- Bruke tid på å jobbe fram felles problemforståelse og forståelse om hva vi skal til med denne prosessen, hva vil vi med dette samarbeidet, hvor vi skal.
- Team-arbeid, som kanskje har litt løselig kjøreregler, viktig med fleksibilitet og rom for innovasjon for å finne nye måter å løse problemer på
- Å jobbe sammen om et felles mål (i prosjekt f. eks.) øker bevissthet om hvordan ulike aktørers handlinger kan knyttes sammen innenfor en felles ramme for å trekke i samme retning
- Det å jobbe i partnerskapet med andre aktører er noe annet enn å jobbe i et hierarkisk system. Det å få med seg andre, få til det lagspillet, bygge relasjoner trenger spesielle mekanismer og egenskaper
- Unngå «supperåd», det må kokes ned til behovene og å finne løsninger. Samarbeide om konkrete oppgaver, som gir resultater, det stimulerer
- Analyser og statistikk, tilpasset regionalt nivå er viktig – utgangspunkt i kunnskapsbasert grunnlaget og god oppdatert informasjon
- Vi trenger også fleksible kartleggings,- og dimensjoneringsverktøy, som er tilgjengelige – digitalt. Kartlegging må skje kontinuerlig
- Må få til effektive strukturer som varer over tid
- Det var veldig nyttig å ha mulighet til å dele erfaringer og hente kunnskap fra de andre fire pilotfylker og departementene

5.6. Generelt

Pilotprosjektet har hatt fem felles møter i 2016:

- Oppstartsmøte på Gardermoen 22.1
- Temamøte i Trondheim 18.3: Nedbryting av nasjonale data, måling av balanse i tilbud og etterspørsel av arbeidskraft/kompetanse, detaljeringsnivå
- Temamøte i Bergen 26.4: Regionale samarbeidsarenaer og dynamisk digital kartlegging
- Temamøte i Fredrikstad 9.6: KS' rekrutteringsmodell, karriereveiledning og regionalt samarbeid, framskrivning av balanse i tilbud og etterspørsel
- Prosjektledermøte på Gardermoen 22.9: forberedelse til Regionalt utviklingsverksted og slutt-rapport

Koordinator har holdt fem presentasjoner utover fellesmøtene:

- Kunnskapsdepartementet 3.6: *Regionale kompetansebehov nå og i fremtiden: Kilder til kunnskap*
- VOX 29.6: *Gode valg for den enkelte og samfunnet (milepæl)*
- NHO 7.9: Presentasjon for NHOs kompetansegruppe, sammen med prosjektleder fra Østfold
- EU 11.10: European Week of Cities and Regions – Workshop: *How can cities and regions deliver the skills of the future?*
- Regionalt utviklingsverksted 17.10: Workshop: *Erfaring fra pilotprosjekt (milepæl)*

- I tillegg vil det bli holdt presentasjoner både fra koordinator og fra prosjektlederne i overføringsmøte mellom delprosjekt I og delprosjekt II (30.11-1.12).

Annen aktivitet koordinator har deltatt i har vært forbedringer til møter og konferanser, samt deltakelse på to seminar av relevans for prosjektet:

- Kunnskapsdepartementet 27.1: *Videre arbeid frem mot forslag til system for analyse, dialog og formidling av fremtidige kompetansebehov*
- Senter for IKT i utdanningen 8.9: *IKT-verktøy for å rekruttere flere lærebedrifter*

6. Hvordan konkretisere kompetansebehov

6.1. Hordaland

Hordaland fylkeskommune sin regionale plan for kompetanse og arbeidskraft er delt i tre tema: dimensjonering, endring og omstilling, og utdanningsvalg og utdannings- og karriereveiledning. Førsteutkast på temakapitlene skal leveres til sekretariatet i desember. Temagruppene er også bedt om å levere forslag til innhold/tiltak i handlingsprogram. Deretter skal planen sys sammen og sendes til arbeidsgruppe og styringsgruppe i februar 2017, deretter til fylkesutvalget, for så å gå på høring fra mars til mai 2017.

Planens arbeidsgruppe ledes av fylkesdirektørene for regional utvikling og for opplæring, og har representanter for UiB, HiB, LO, NHO, HSH, Bergen næringsråd, KS og NAV. Planens styringsgruppe ledes av nestleder i opplærings- og helseutvalget i fylkeskommunen, og har representanter for UiB, HiB, LO, NHO, yrkesopplæringsnemda, Hardangerrådet, Regionrådet Vest og Bergen kommune. Regionalt næringsforum er referansegruppe for planen. Her er mange av de samme aktørene representert på direktørnivå, i tillegg til fylkesmannens landbruksavdeling, Innovasjon Norge og Norges forskningsråd.

Arbeids- og styringsgruppe vil drøfte høringsresultatet i juni, og planen legges fram for fylkestinget til vedtak i oktober 2017.

For Hordaland fylkeskommune vil planprosessen fortsette simultant med deltakelse i pilotprosjektets del II. Fylkeskommunen trenger å organisere arbeidet med konkretisering av kompetansebehovet i en regional samarbeidsmodell, og vil arbeide videre med dette i delprosjekt II. Ettersom planprosessen på dette tidspunktet vil ha bredere involvering av regionale partnere, og at det er ønskelig å formalisere denne involveringen i handlingsplanen, vil Hordaland koble de simultane prosessene for å raskest mulig få hentet inn erfaringer fra pilotprosjektet inn i fylkeskommunens handlingsplan.

For at vi skal kunne gjøre god nytte av dimensjoneringspanelet, trenger regional plan for kompetanse og arbeidskraft å beskrive et system for oppdatering, justering, tolkning, dialog og bruk av resultatene fra dimensjoneringspanelet. Panelet bør ideelt sett oppdateres årlig, men med 50 næringer man helst bør ha en dialog med for å avstemme forutsetningene, kan dette muligens bli noe krevende. Som et minimum bør oppdateringsfrekvensen være annethvert år.

Østfold fylkeskommune sitt forslag til kompetanseforum er en aktuell modell for administrasjon av dimensjoneringspanelet.

Et dimensjoneringspanel – selv ikke et panel som er godt avstemt mot næringslivets egne forventninger – gir ikke fasit for hvordan fremtiden faktisk vil inntreffe. Dimensjoneringsproblematikken er omfattende diskutert av Hordaland, hvor i alt over 100 sider med dokumentasjon og diskusjon foreligger i vedleggene.

De andre dokumentene – intervjuene med klyngene og spørreundersøkelsen blant skolerådgiverne og studieveilederne – inngår også i kunnskapsgrunnlaget for framtidig organisering av samhandling, dialog og tjenester, men selve undersøkelsene vil det være mindre behov for å oppdatere.

6.2. Sogn og Fjordane

Det videre arbeidet med regional kompetansestrategi blir prosjektorganisert, og innen medio januar 2017 skal det legges frem en prosjektplan for godkjenning.

Mtp. de ulike innsatsområdene blir følgende føringer lagt til grunn for videre konkretisering av målsetninger og innhold i prosjektplanen:

A: Kunnskapsbehov for å realisere verdiskapingspotensialet.

- Fylkeskommunen legger større vekt på å bidra til kunnskapsutvikling, kunnskapsdeling og å stimulere bedrifter til å ta kunnskapen i bruk.
- Økt prioritering av innovasjon og utvikling i etablerte bedrifter. Styrke innovasjonsstrukturen i regionen gjennom sterkere samordning av virkemidler og virkemiddelapparatet.
- Utvikle metodene for å stimulere verdiskapingspotensialet i regionen. Bl.a. videreutvikle arbeidsmetode der målsetningen er å avdekke og synliggjøre forretningspotensiale, jf. f.eks. prosjekt innen hydrogen og treindustri.

B. Kunnskap for å beregne kompetansebehov.

- Behov for grundigere analyser av avgang- og erstatningsbehovet fram mot 2030.
- Tett samhandling med næringsliv og offentlig sektor.

C. Kunnskapsbehov for å optimalisere utdanning.

- Satsing på fagutdanningen i fylket er så langt definert som en viktig prioritering.
- Behov for nye strategier innen flere områder/målgrupper.

D. Kunnskapsbehov for å sikre nødvendig rekruttering.

- Rekruttering; videreutvikling av felles rekrutteringsstrategier for regionen.
- Bostedsattraktivitet: definere sentrale innsatsområder for å styrke bostedsattraktiviteten i de ulike bo- og arbeidsmarkedene i regionen. Vurdere konsekvenser for fylkeskommunen sitt plan- og strategiarbeid.

Man må samtidig sikre at de relevante delene av OECD-rapporten «Skills strategy for Norway» blir samordnet og integrert i arbeidet med regional kompetansestrategi.

6.3. Sør-Trøndelag

Spørreskjemaet ble utviklet med inspirasjon fra NHOs kompetansebarometer, NAVs bedriftsundersøkelse, Rørosundersøkelsen og Verdalsundersøkelsen. SSBs STYRK-08 yrkesstandard er brukt for yrkeskategorisering.

Spørreskjemaet har 26 spørsmål fordelt på fem kategorier: 1.) Basisinformasjon, 2.) kompetanseprofil og kompetansesammensetning, 3.) Rekrutteringsbehov, 4.) Framtidige behov for ny kompetanse, 5.) Forhold lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

Pilotregionene kunne benytte en del felles spørsmål og samtidig skreddersy undersøkelsen ved å velge blant resten. Det ble også laget en kortfattet intervjuguide. Kartlegginger kan m.a.o. tilpasses lokale forhold, men likevel ha en kjerne av sammenlignbare data.

Som eksempel på konkrete funn listes her noen overskrifter fra Oppdal/Rennebu:

- Stort behov for fagarbeidere.
- Økende behov for utdannede med bachelorgrad.
- Liten kunnskap om nåværende ansattes kompetanse- og utdanningsprofil.
- Enklere å definere framtidig kompetansebehov.
- Intern kompetanseheving og rekruttering av lærlinger er viktigste tiltak.
- Beskjedent kortsiktig rekrutteringsbehov, men større framtidig kompetansebehov.

For konkrete og praktiske råd ang. lokale kompetansekartlegginger, se vedlagte SINTEF-rapport: «Metoder for gjennomføring og oppfølging av kompetansekartlegginger i Oppdal/Rennebu og Frøya/Hitra» (14.10.2016).

6.4. Troms

Vurderinger av status og endring over tid i regionale kompetansebehov og tilgang for næringer, regioner og arbeidsmarked må bygge på en kombinasjon av kvantitative data og kvalitative data. Viktige spørsmål ved analyser av kompetansebehov og kompetansetilgang er; Hvilke formål en har for analysen, ulikt formålet vil kunne kreve ulik metodikk. Eksempel på formål er rekrutteringsarbeid, dimensjonering av utdanningstilbud, næringsstrategisk arbeid, omstilling på kommunenivå. Sentralt spørsmål vil også være avgrensning og definisjon av næring og region. Andre sentrale spørsmål vil være tidshorisont for analysene, samt hvilke relevante og gode data og informasjonskilder finnes og hvilke må skaffes til veie.

6.5. Østfold

Jfr. kapittel 4.5 og 7.5.

6.6. Generelt

Fra 2015 ble landets fylkeskommuner bedt om å utvikle regionale kompetansepolitiske planer i partnerskap med utdannings-, arbeidsmarkeds-, og næringsaktørene og på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer. Dette er nedfelt i de nasjonale forventningene til regional og kommunal planlegging og skal bidra til å styrke fylkeskommunenes samfunnsutviklerrolle.

Kunnskapsgrunnlaget for kompetansearbeidet må formidles ikke bare til fylkene, men òg til andre regionale interessenter, og ulike fylker og regionale interessenter kan ha lokal kunnskap eller ulik analysekompetanse og formidlingskapasitet, som kan skape stor variasjon i tilfang og bruk av kunnskap i de ulike fylkene.

Dette skaper stor variasjon i kunnskapsgrunnlaget, både mellom fylkene, og mellom region og stat. Vi trenger altså bedre samordning av kunnskapsgrunnlaget, både hva gjelder innhenting, spredning, tolking, analyse, og bruk. Forskningsrådets *Kunnskapscenter for utdanning* er et tiltak for å skape og spre slike oversikter, men senteret har få ansatte, som de må fordele mellom forskning og forskingsformidling, og har relativt lite (og lite kjent) produksjon.

Delprosjekt II av pilotprosjektet er igangsatt for å støtte utvikling av regional kompetansepolitisk planlegging. Kunnskapsdepartementet har bedt fylkeskommunene samarbeide om å dokumentere hvordan de har jobbet med utviklingsprosjektet, og identifisere felles suksesskriterier, beste praksis og videre utviklingsbehov for utfordringer og muligheter med regional kompetansepolitisk planlegging og handlingsprogram. Vi foreslår at fylkene i delprosjekt II legger særlig vekt på prosessutvikling og samhandling i fellesrapporteringen av utviklingsprosjektet, både lokalt, regionalt og mellom region og stat.

Vi ser det som viktig at det legges til rette for at regional stat kan inngå i et forpliktende samarbeid om regionalt kompetansearbeid.

De strategiske prosessene må òg kobles: Kobling av de nasjonale prosessene mot de regionale prosessene vil kunne styrke samordning og samarbeid mellom nasjonalt og regionalt nivå.

I pilotprosjektet har det av Østfold fylkeskommune blitt utarbeidet en metode for samhandling og utvikling av regional kompetanse, i form av et «Kompetanseforum», som er tenkt å bli et regionalt faglig ekspertråd, som vil kunne kontinuerlig hente inn lokale næringer sine egne kunnskaper og forventninger, raskt fange opp signal fra det lokale arbeidsmarkedet, og kan forsøke å gi en kvalitativ vurdering av regional statistikk. Dette er ment å bringe oss fra tilfeldige utdannings- og karrierevalg til direkte og styrket informasjonsflyt mellom arbeidsmarked, individ og utdanningsinstitusjoner.

I det regionale kompetansearbeidet er tverrsektorielle nettverk og samhandlingsarenaer helt essensielle, men dersom fylkeskommunene skal være motorer og koordinatorene i dette arbeidet vil det måtte bli stilt en rekke krav til økt ressursbehov. Vi nevner:

- Ressurser til å administrere og samordne regionale nettverk mellom utdanning og næring, identifisere og bryte ned barrierer som er hindringer til helhetlig tilnærming og samordning, identifisere ressurskonflikter og overlapping på tvers av prosjekt, stimulere til samarbeid med arbeidslivet, og utvikle løsningsforslag og mekanismer for å involvere partene i felles regionalt kompetansearbeid.
- Ressurser til å legge til rette for kunnskapsdeling og informasjonsflyt mellom aktørene, innhenting og vurdering av regional arbeidsmarkedskunnskap og kompetansebehov, og kople det med utdanning og rekruttering.
- Kompetanse til å analysere, sammenlikne og vurdere resultat av statistikk, prognoser osv., evaluere framdriften av resultat for å kunne gjøre nødvendige justeringer underveis, samt effektmåling.
- Fokus på å skape insentiv som fremmer fleksible modeller i tett samarbeid med næringsliv og som kan påvirke ungdommene sitt valg i retning av arbeidslivets behov og gjøre at bedrifter investerer i langsiktig rekruttering og kompetanseplanlegging.

I dag er denne kapasiteten i varierende grad bare i noen få fylkeskommuner. For de fleste fylkene kan det være behov for å etablere en slik samordningsressurs på tvers av avdelinger i fylkeskommunene.

Om departementene bidrar med midler inn i felles tiltak som f.eks. utprøving av regionale «Kompetanseforum», vil det kunne bidra til å styrke motivasjon for samordning og øke sjansen til å lykkes i gjennomføringen. Erfaringer fra pilotprosjektet viser at ekstra prosjektmidler gir mulighet for å allokere ressurser og dedikere kapasitet, og på den måten fremme samordning. Midlene fremmer derfor samordning og har avgjørende betydning for gjennomføringen.

Vi ønsker et tett samarbeid og støtte fra departementene i prosessen der fylkeskommuner setter denne modellen ut i praksis. Dette er en helt ny organisering og krever en ny form for samhandling og styring fra fylkeskommunene. Det bør derfor bl.a. legges til rette for en systematisk erfaringsutveksling mellom regionene, og linke det med nasjonale samarbeidsfora for på denne måten kunne sikre den nasjonale etterspørselen etter kompetanse.

7. Nytt av ulike datakilder

7.1. Hordaland

I pilotarbeidet har Hordaland benyttet følgende datakilder:

- Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)
- Plan- og analysesystem for næring, demografi og arbeidsmarked (PANDA)
- SSB Statistikkbanken
- Hordaland fylkeskommune sin egen statistikkbank (*Statistikk i vest*)
- Finn lærebedrift
- Egne driftsdata
- Resultat fra egne spørreundersøkelser og intervju

Andre relevante kilder Hordaland fylkeskommune har erfaring med å hente ut data fra er

- Folkehelseinstituttets *Kommunehelsa statistikkbank*
- KOSTRA
- Utdanningsdirektoratets *Statistikkportalen* og *Skoleporten rapportbygger*
- Ungdata

Vi kommenterer PANDA og SSB under punkt 8.6. Generelt.

- *DBH* er en svært god ressurs, men den er tungvinn å bruke. Serveren bruker lang tid på å svare på tabellforespørsler, og «feil» forespørsel kan medføre at en del tid går tapt. Oppsettet inspirerer ikke til «klikk-og- finn», og man bør vite hva man ser etter når man setter i gang. Det er fort gjort å gi opp underveis eller med et mangelfullt resultat. Dette er spesielt overraskende all den tid DBH driftes fra Norsk senter for forskningsdata (NSD), som også er leverandør av statistikkbankverktøyet Nesstar som brukes av flere fylkeskommuner (inkludert Hordaland) og av Folkehelseinstituttet, og av NSD selv i flere andre sammenhenger. Nesstar er langt raskere og mer brukervennlig enn det systemet som i dag brukes for DBH. Se for øvrig avsnittene om SSB og NSD under punkt 8.6.
- *Kommunehelsa statistikkbank* (KHS) bygger på Nesstar, som er kjent format for Hordaland fylkeskommune. KHS har en ryddig struktur, et fast oppsett for alle tabeller, og hukommelse for seleksjoner. En styrke ved KHS er standardiseringen av data (man kan også velge standardiserte tall), noe som minsker støy og tilfeldige variasjoner. Det er også i flere tilfeller aggregert data over tid for å minimere antallet små kommuner med anonymiserte (prikkede) data. Enkel tilgjengelig dokumentasjon. Faglige kommentarer følger med alle tabellene. I det store og hele en meget god ressurs.
- *Statistikk i vest* (SIV) bygger også på Nesstar, men i en litt annen versjon. SIV er ikke like ryddig satt opp som KHS, da det geografiske utvalget varierer stort med variasjonen i hvilke data Hordaland fylkeskommune har tilgang til. Standardoppsettet på tabellene varierer også mye, og er lagt opp etter hvilken «hovedhistorie» fylkeskommunen ønsker å formidle med tabellen. Hovedfordelene med SIV er at a) SIV kan romme flere variabler i ett uttak enn SSB Statistikkbanken, b) fylkeskommunen plasserer ofte brukte tabeller her, noe som gjør dem raskere å hente ut enn via SSB eller andre kilder, og c) SIV aggregerer opp data til regionnivå (Hardanger, Sunnhordland, Nordhordland, osv.) uten at bruker trenger å gjøre dette selv. Akershus fylkeskommune og Oslo kommune har også lignende Nesstar-baserte løsninger. Telemark fylkeskommune har en egen løsning.
- *Finn lærebedrift* er en løsning under utvikling fra Senter for IKT i utdanningen. Den foreligger foreløpig som nedlastbare regneark. I Hordaland fylkeskommune sine forarbeider til utarbeidelse av dimensjoneringskapitlet i regional plan for kompetanse og arbeidskraft, gjorde fylkes-

kommunen selv et forsøk på å produsere noe av de dataene som er tilgjengelig på finnlaerebedrift.no. Fylkeskommunen la da inn alle godkjente lærebedrifter inn i et bedriftsregister (dette kunne gjøres ved å legge inn alle organisasjonsnummer i ett søk), for deretter å lage seg en oversikt over hvilke næringer som hadde høy konsentrasjon av lærebedrifter, og hvilke som hadde lav. Før plansekretariatet hadde fått formidlet resultatene til plantemagruppen, lanserte Senter for IKT i utdanningen sin løsning, som inneholder langt mer detaljerte data og oppdatert i en langt hyppigere frekvens enn det fylkeskommunen selv kunne produsere, og sekretariatet la da bort sitt eget arbeid med dette. *Finn lærebedrift er en svært god kilde både til skoleplanleggere, rådgivere og elever.*

- *Egne driftsdata/spørreundersøkelser:* Til tross for at Hordaland fylkeskommune drifter sin egen statistikkbank, har den svært lite egne data i denne banken. Her har fylkeskommunen et arbeid å gjøre. Iht. kompetanseplanlegging er det også et paradoks at fylkeskommunen, som en av fylkets største arbeidsgivere, ikke selv har gode systemer for oversikt over egne medarbeideres kompetanse. Som stor arbeidsgiver, skoleeier og dataeier, har fylkeskommunen derimot god tilgang på respondenter og data til egne undersøkelser og kartlegginger, og dette har fylkeskommunen ressurser til. Potensialet for dataanalyse er likevel ikke fullt ut realisert. De som sitter tettest på egne driftsdata er engasjert i den daglige produksjonen, og ikke fristilt til å grave dypt i egne data.
- *KOSTRA* er uoversiktlig, spesielt i den versjonen som ligger i SSB Statistikkbanken. Bruker-grensesnittet på Statistikkbanken bidrar til denne manglende oversikten, der rullegardinmenyene ikke er egnet til å gi oversikt over variablene i KOSTRA. Faktaarkene er mer oversiktlige, men her er litt mer fram-og-tilbake for å gjøre geografiske utvalg.
- *Statistikkportalen og Skoleporten rapportbygger* til Udir gir veldig god tilgang til data, men det tar lang tid å trekke ut data fra dem. I Statistikkportalen må utvalg gjøres både i venstremenyen og i selve tabellen, mens tabeller i rapportbyggeren må defineres gjennom flere ledd. Pluss for muligheten til å hente ut fordeling i Statistikkportalen og standardavvik i rapportbyggeren.
- Ungdata har kommet i en mer interaktiv versjon der det går raskt å få opp data for enkeltkommuner, men der det fremdeles ikke er mulig å laste ned aggregerte data i tabellformat. Alternativene er å a) kopiere data fra nettsidene/pdf-er eller b) søke tilgang via NSD (se felles kommentarer knyttet til NSD under punkt 8.6).

7.2. Sogn og Fjordane

Jfr. kapittel 4.2.

7.3. Sør-Trøndelag

Begge de to lokale kartleggingene brukte intervjuer med bedriftsledere og kommunale enhetsledere som kilde for data, ved bruk av spørreskjema som beskrevet ovenfor.

Nytten blir vurdert som stor og begge pilotregionene ønsker å gjøre denne type kartlegging med regelmessige mellomrom; årlig eller annet hvert år.

SINTEF skriver i sin sluttrapport at nye kartlegginger vil være tjent med å gjøre tilpasninger av spørreskjemaet basert på erfaringene i pilotprosjektet. Det gjelder særlig forenkling av språk, men også at noen spørsmål kan utelates eller omformuleres.

SINTEF mener erfaringene fra intervjuene bekrefter at det bør være en kjerne av spørsmål som stilles i alle regioner, supplert med lokalt tilpassete spørsmål. I Oppdal/Rennebu kunne man tenkt seg en inndeling i «Bransjetilhørighet/ næringer» i tråd med de seks bransjekategoriene som bedriftene

ble delt inn i ved utvelgelse av respondenter. Det må avveies om man skal prioritere lokal tilpasning eller mulighet for statistisk sammenligning på tvers av regioner. I beste fall er det mulig å finne fram til kategorier som dekker begge behov.

Kartleggingen på Frøya/Hitra benyttet en ny interaktiv kommunikasjonsteknologi utviklet av NTNU. (Teknisk tilpasning til pilotstudien ble utført av John Birger Stav ved NTNU). Intervjuer stiller spørsmål på en storskjerm og respondentene svarte fra telefon, nettbrett eller PC. Respondentene gis slik mulighet til å diskutere fram en felles forståelse av spørsmålet, se hverandres svar, og ev. justere sine svar. (Teknologien kan minne om «Kahoot!».).

SINTEF skriver i sin sluttrapport at begge metodene som ble brukt i pilotregionene, direkte intervju i Oppdal/Rennebu, og bruk av kommunikasjonsverktøy i kombinasjon med dialog på Frøya/Hitra, bidrar til at eventuell usikkerhet rundt tolkning av spørsmål kan avklares umiddelbart.

For detaljert gjennomgang av erfaringene med spørreskjemaet henvises til SINTEFs sluttrapport (kap. 4.2).

7.4. Troms

Det er få eller ingen modeller og verktøy tilgjengelig som fullt ut kan brukes til å estimere kompetansebehov og -tilgang på regionalt nivå. Det finnes imidlertid flere verktøy som kan belyse deler av bildet, eller danne bakgrunn for analyser. SSBs modeller for kompetanseprognoser bruker de makroøkonomiske modellene MODAG og MOSART til å estimere fremtidig etterspørsel og tilbud etter arbeidskraft innen ulike utdanningsretninger i Norge. Siden analysene kun blir gjort på nasjonalt nivå er de ikke tilstrekkelige for regionale analyser. Modellen kan likevel gi viktig informasjon som kan brukes som en del av de regionale analysene. Estimerer på hvordan ulike næringer kommer til å utvikle seg fremover vil for eksempel være relevant også på en mindre skala, for de næringene som er viktig i regionen man analyserer. Det regionaløkonomiske analyseverktøyet PANDA kan brukes som en input i analyser av fremtidig kompetansebehov og -tilgang ved at det kan beregne utviklingen i arbeidsmarkedet under ulike forutsetninger om trendutvikling, eller f.eks. ved større aktivitetsendringer som større utbyggingsprosjekt eller nedlegginger. Det er ikke tilstrekkelig informasjon om folks utdanning og yrker til å si mye om endring i kompetansetilgang, men man kan si noe om befolkningsutviklingen generelt.

På etterspørselssiden har PANDA blant annet verktøy for å kunne analysere endringer i næringsstruktur. Dette krever kjennskap til hvilke endringer man tror vil forekomme, og en slik analyse krever en del arbeid. Gjennom dette nasjonale prosjektet er det utviklet en modell for estimering av fremtidig flyttemønster som gir mer fleksibilitet enn å benytte standardforutsetningene i PANDA. Alternativt kan man anvende dette til å legge inn alternative forutsetninger i PANDA. Verktøyet heter Framflyt og finnes tilgjengelig i en betaversjon. KS har en egen rekrutteringsmodell som da den ble utviklet var basert på en svensk versjon av samme type. Modellen tar sikte på å beregne etterspørsel etter kompetanse i offentlig sektor, men forsøker ikke å analysere privat sektor.

7.5. Østfold

Datakilder, prognoser, analyse- og kartleggingsverktøy

Framskrivninger av kompetansebehov foretas av Statistisk sentralbyrå (SSB) omtrent hvert tredje år, i tillegg til SSBs Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og prognoser over befolknings sammensetning og befolkningsframskrivninger.

Det finnes også flere prognoser som sier noe om hva bedriftene vil etterspørre på 1-5- og 10 års sikt både på nasjonalt og regionalt nivå: NAVs bedriftsundersøkelse, KS rekrutteringsmodell og NHO kompetansebarometer. Av regionalt tilpasset SSB statistikkdata, så kan det leveres i dag av Østfold Analyse, felles statistikk- og analyse enhet i Østfold fylkeskommune og Fylkesmannen i Østfold.

KS rekrutteringsmodell

KS anslår rekrutteringsbehovet for personell i kommunesektoren de neste 10 årene. KS bruker befolkningsberegningene til SSB. I KS' beregninger vil befolkningsberegningene for de yngste gruppene virke inn på etterspørselen etter ulike typer lærere, mens befolkningsberegningene for de eldste virker inn på etterspørselen etter arbeidskraft innen helse, sosial og omsorg. Slik som i beregningene omtalt tidligere, legger KS hovedbanen for befolkningsberegningene til grunn.

I tillegg til befolkningsberegningene, legges det inn ulike forutsetninger om de ansatte, blant annet knyttet til sykefravær. Beregninger gjøres for seks ulike sektorer, deriblant undervisning, barnehager og helse/sosial/omsorg. Modellen lager en prognose på hva som trengs av årsverk/ansatte 10 år frem. Modellen deler kommunen inn i seks ulike sektorer, og de ansatte inn i 29 ulike yrker og lager en prognose for hver kategori. I tillegg beregner modellen hvor mange som forventes å slutte i kommunen (regionen), og hvor mange som må ansettes for å dekke opp for de som har sluttet og for det økte behovet for ansatte.

Modellen lager prognoser på flere nivå: kommunenivå (en enkelt kommune); regionsnivå (f.eks. alle kommunene i Østfold, eller kommuner som vurderer å slå seg sammen); nasjonalt nivå (samtlige av landets kommuner). Modellen gir et bilde på hvordan situasjonen den nærmeste tiårsperioden ser ut. Det vil alltid være usikkerhet rundt slike resultater fra etterspørselsmodell over en forholdsvis kort prognoseperiode. Samtidig er det mulig for modellen å gjøre antagelser på en rekke faktorer som kan påvirke behovet for personell. For eksempel de teknologiske endringer som helseteknologi og digitale løsninger innen administrasjon kan legges i modellen som økt produktivitet.

I pilotprosjektet ble det bestilt KS prognose for Østfold. KS har beregnet rekrutteringsbehovet i region Østfold fram mot 2025. Med region Østfold menes alle de 18 kommunene Østfold fylke består av.

Østfold fylkeskommune er ikke inkludert i beregningene. Hovedresultater:

I perioden fra 2015 til 2025 forventes befolkningen i region Østfold å øke fra ca. 291 000 til ca. 322 000 personer. Dette tilsvarer en økning på 10,6 prosent. Gitt den forventede befolkningsveksten må antall årsverk øke med 14,8 prosent for å opprettholde dagens nivå på kommunale tjenester. Dette tilsvarer en økning på 2 500 årsverk. Det er i helse/omsorgssektoren behovet for årsverk vil øke mest, med 23,5 prosent, noe som tilsvarer i overkant av 1 800 årsverk.

Gitt at gjennomsnittlig stillingsstørrelse holder seg stabil gjennom tiårsperioden vil behovet for ansatte i region Østfold øke med ca. 16 prosent. Dette tilsvarer i overkant av 3 500 personer. Det forventes at ca. 2 400 ansatte vil forlate regionen hvert år fram mot 2025. For å dekke opp for disse, og for å møte det økte behovet for årsverk må det rekrutteres ca. 2 750 personer til regionen hvert år.

NHOs kompetansebarometer

Dette er en spørreundersøkelse som gjennomføres siden 2014 og kun blant NHOs bedrifter. NHO er den største interesseorganisasjonen for bedrifter i Norge og består i hovedsak av små og mellomstore bedrifter. Det er NIFU som gjennomfører undersøkelsen på oppdrag av NHO. NHO-bedrifter svarer på ulike spørsmål om bedriftens kompetansebehov og strategier for å dekke disse behovene. Det gir et bilde både på landbasis og det måles også regionalt. Hovedfunnene av undersøkelse fra 2016 er at fire av ti bedrifter oppgir at kompetansemangel har ført til at de har latt være å utvide virksomheten eller at de har tapt kunder eller markedsandeler. Om lag 20 prosent oppgir at de har måttet redusere virksomheten på grunn av manglende kompetanse. Når det gjelder fagområder er håndverksfag og ingeniør- og tekniske fag de to fagområdene som klart flest NHO-bedrifter oppgir et behov for. Blant bedrifter med behov for fagarbeidere er det flest som etterspør ansatte med yrkesfaglig utdanning fra Bygg og anleggsteknikk. Deretter følger Teknikk og industriell produksjon og Elektro-fag. Åtte av ti bedrifter med udekket kompetansebehov sier at de vil dekke behovet ved å heve kompetansen til dagens ansatte.

NAVs bedriftsundersøkelse

Dette er en undersøkelse som gjennomføres hver vår, estimeringen gjøres ved hjelp av en matematisk modell som er utviklet av Norsk Regnesentral. Undersøkelsen gjennomføres av NAVs fylkeskontorer. I undersøkelsen blir bedriftene spurt om de har rekrutteringsproblemer og dersom de svarer ja på dette og i tillegg at årsaken er mangel på kvalifiserte søkere, blir videre bedt om å oppgi type yrke og omfang. Bedriftsundersøkelsen forteller om hvilke yrkeskompetanser Østfold bedriftene har slitt med å rekruttere i perioden Jan-Mar 2016. Det sammenlignes også med fjorårets resultat på rekrutteringsproblemer for å si noe om trenden i utviklingen. Det gir en vis oversikt på hvilke næringer/bransjer som har størst rekrutteringsproblemer i regionen nå. Den andre delen av bedriftsundersøkelsen forteller hvor stor andel av østfoldbedriftene som forventer økning, nedgang eller uendret bemanning ett år fram i tid (2016-2017). Fordelt på næringer/bransjer og sammenlignet med fjoråret. NAVs bedriftsundersøkelse har kun 1-års perspektivet men kan brukes for å se trendene. Av hovedfunnene for Østfold i 2016 kan nevnes at størst estimert mangel på kvalifisert arbeidskraft i yrkene: Sykepleiere, tømrere, spesialsykepleiere, betongarbeidere, legespesialister og lastebil- og trailersjåførere. Næringer med størst rekrutteringsproblem er bygg og anleggsbedrifter, 26 prosent, finansierings- og forsikringsvirksomheter, 25 prosent og informasjon og kommunikasjon, 17 prosent. Det er fremdeles lave sysselsetningsforventninger, historisk sett, 10 prosent av virksomhetene på landsbasis forventer en netto sysselsettingsøkning mot 11 prosent i Østfold.

Analyse- og formidlingsverktøy

Av nyere verktøyene finnes det i dag Senter for IKT i utdanningen sin utdanning.no, som gir oss dagens situasjon på yrker og arbeidsmarkedet og en modell fra Hordaland fylkeskommune «Dimensjoneringspanelet»:

«**Utdanning.no**» er et digitalt formidlingsverktøy, som utvikles stadig til å bli nasjonal portal for utdanningstilbud og yrker i Norge. Verktøyet «Arbeidsmarked – utdanning» gir et godt grunnlag for at ungdom kunne ta mest mulig bevisste utdannings- og yrkesvalg ut fra behovet i arbeidslivet. Det er også veldig nyttig i formidling av læreplasser, samarbeid mellom skolene, næringslivet og dimensjonering av tilbudsstruktur. "Finn lærebedrift" verktøyet skal gjøre det enklere å få oversikt over og følge opp potensielle lærebedrifter, og er et viktig virkemiddel for å skaffe flere læreplasser. Data hentes fra Vigo, Brønnøysundregisteret og NAV sitt Arbeidsgiver- og arbeidstakerregister (Aa-registeret) og er basert på yrker.

Senter for IKT i utdanningen har prosjektlederansvar for utdanning.no. Nordland fylkeskommune hadde prosjektlederansvar for det organisatoriske arbeidet innad i fylket og den yrkesfaglige ballasten. De har også bygget en del erfaring av verktøybruk.

«**Dimensjoneringspanelet**» til Hordaland fylkeskommune framskriver behovet for arbeidskraft i 3 ulike scenarier, med mulighet for å ta hensyn til flere variabler. Dette er dynamisk panel der PANDA har vært brukt i kombinasjon med trendframskrivninger for å beregne og enkelt fremstille fremtidig (u)balanse i tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft i 50 næringer. I samarbeid med Østfold analyse har det blitt laget en egen versjon for Østfold.

NB! Vi mangler fremdeles en totaloversikt, samkjørt oversikt med de samlede næringsforventninger fra NHO, KS og NAV. Vi tenker at det er nødvendig for at dette skal være lett og brukbart å anvende i regionalt dimensjoneringsarbeidet. For å ha et samlet kunnskapsgrunnlag burde dette samkjøres/sammenstilles (gjærne nasjonalt) for å være mulig å bruke av utdanningssektoren i dimensjoneringsarbeidet, men også i kanalisering av informasjonen om fremtidens kompetansebehov til unge, voksne, politikere, bedrifter osv. Vi frykter at man ikke vil bruke 4 ulike prognoser, som i tillegg kommer ut på forskjellige tider.

Vi savner også et digitalt verktøy, tilpasset for arbeid med dimensjonering (altså framskrivninger) og er spent på utviklingen av utdanning.no i denne retningen. Sammen med samkjørte prognoser fra NAV, NHO og KS, spesielt tilpasset regional statistikk, som f. eks. analysemodell «Dimensjonerings-

panel», og digital verktøy som f. eks. utdanning.no utgjør det en god verktøykasse for regionalt kompetansepolitisk arbeid. Vårt forslag til Kompetanseforum er en modell, som kan jobbe med nye verktøyene og modellene og styrke det med kvalitativ vurderingen fra regionale arbeidsliv.

7.6. Generelt

I pilotprosjektet har vi fått god nytte av PANDA, og laget et system der PANDA kan benyttes til å beregne balansen i tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet, delt inn i 50 næringer, men (dagens) PANDA kan ikke fortelle oss hvilket tilbud eller etterspørsel det er etter kompetanse eller yrke, og har ikke kunnskap om ventet avgang i eksisterende arbeidsstokk. Inndelingen i 50 næringer kan og være for grov i en del sammenhenger. Begge deler er mulig å endre på, men krever omprogrammering av selve systemet, og kan ikke gjøres av brukerne. Vi vil derfor anbefale delprosjekt II eller departementene å gå i dialog med Pandagruppen om dette.

Pandagruppen

Fra nyttår 2017 vil *Pandagruppen* bestå av alle landets fylkeskommuner (ikke Oslo), KMD, Forsvarsdepartementet og Innovasjon Norge.

Pandagruppen har som formål å bidra til et levende miljø for regional analyse innenfor arbeidsmarked, demografi og næringsliv i Norge, samt forvalte, drifte og videreutvikle programsystemet PANDA (*Plan- og analysesystem for næring, demografi og arbeidsmarked*). Pandagruppen eier dette programsystemet, med tilhørende regionaldemografiske og -økonomiske data og modeller.

Pandagruppen er en selveiende forening under offentlig kontroll (bare offentlige institusjoner kan bli medlemmer og ha stemmerett), og er med det underlagt offentligloven, lov om offentlige anskaffelser og EØS-loven. Maks ti prosent av foreningen sine inntekter kan komme fra private leietakere.

I Pandagruppen er det i hovedsak regional- eller næringsavdelinger som deltar med ressurser eller brukere: I 2016 har Nordland fylkeskommune styrelederen av Pandagruppen, Akershus nestlederen, Hordaland og Møre og Romsdal styremedlemmer. Nord-Trøndelag og Troms stiller med møtende vararepresentanter. Alle styremedlemmene er fagrådgivere eller -ledere i sine fylkeskommuner. Til årsmøter og brukerseminar stiller medlemmene og med fagpersoner. KMD stiller med seniorrådgiver i Regionalpolitisk avdeling. Forsvarsdepartementet og Innovasjon Norge er nye medlemmer.

Pandagruppen har ingen ansatte, men fra september 2016 er Hordaland fylkeskommune vertskap for daglig leder i Pandagruppen, som er en ny funksjon i foreningen.² Alt arbeid som til nå har vært utført for Pandagruppen har enten vært på egendekning fra medlemmene eller ved innkjøpte tjenester.

PANDA inneholder regionaløkonomiske og -demografiske data og modeller som kan benyttes til regional planlegging og utvikling. I tillegg til fylkene og to departement som medlemmer, har Innovasjon Norge de siste par årene og vært involvert i Pandagruppen via et prosjekt for utvikling av et statistikk- og modellverktøy for regional omstilling. Innovasjon Norge blir etter dette medlem fra 2017.

I tildelingsbrevet for pilotprosjektet ble det pekt på PANDA som et av de modellverktøyene som KD ønsket eksempel på systematisk bruk av. Per dags dato har tre av de fem pilotfylkene tatt i bruk et

² HFK er – og vil i framtiden – være dypt involvert både i pilot-/utviklingsprosjektet og i Pandagruppen: HFK har koordineringsrollen i pilotprosjektet og er spurt om å ta på seg koordineringsrollen i utviklingsprosjektet. Begge disse rollene er/vil bli lagt til Regionalavdelingen sin seksjon for forskning, internasjonalisering og analyse. Denne seksjonen har over svært lang tid vært dypt involvert i Pandagruppen, og har for tiden sitt fjerde styremedlem i foreningen. Koordinator i pilotprosjektet har fra april 2012 til juni 2016 vært nestleder og fagansvarlig i Pandagruppen. Han er nå ordinært styremedlem ut året.

Styret har til nå vært et arbeidende styre, med innleid sekretariat. Fra 1. september er seksjonen være vertskap for en ny funksjon i foreningen: en daglig leder i 40 % utleie til Pandagruppen og 60 % stilling i HFK. Et slikt vertskap vil forsterke HFK sin dialog med de andre medlemmene (herunder KMD), SSB, brukere, og systemadministratorer (til dags dato: SINTEF).

I tillegg til egendekningen av ressursbruken i Pandagruppen, betaler HFK – på grunn av fylkets størrelse – en relativt høy medlemsavgift til foreningen (224 400 for 2016), og står for ca 10 % av foreningens inntekter.

system for sammenlikning av resultat i PANDA med trendframskrivninger av sysselsetning. Dette systemet ble utviklet av Hordaland fylkeskommune i pilotprosjektet, og er nå tatt i bruk av Østfold og Sogn og Fjordane i tillegg. Trolig vil dette systemet bli delt med øvrige fylker både i Pandagruppen og i delprosjekt II, og det kan være grunnlag for å flytte systemet fra dagens enkle versjon i Excel til et webbasert grensesnitt, dersom det finns interesse og ressurser til dette. Styret i Pandagruppen har signalisert at de ønsker å utvikle rapportgenerator i PANDA som automatiserer uttrekket og genereringen av nye/oppdaterte dimensjoneringspanel i Excel.

- Pandagruppen – medlemskap, finansiering og oppgaver

Vi ønsker flere statlige medlemmer, ressurser og ressurspersoner til Pandagruppen. PANDA er et unikt modellsystem for fylkeskommunene, og har en lang historie, men det er mangfoldige muligheter for videre utbygging. f.eks. ser vi fra pilotprosjektet at det ville vært til stor nytte om PANDA ikke bare kunne framskrive aggregert sysselsetning etter næring, men òg hadde data om sysselsetning etter utdanning, alder, kjønn og yrke for hver næring, samt frekvenser/risiko for avgang fra næringene (pensjon, sannsynlighet for uføretrygd, død eller flytting etter alder).

Det er òg ønskelig med modernisering av koder og grensesnitt. Om den regionale økonomien skal beregnes for mer enn 50 næringer, må det til en litt større omkodning i PANDA, og en enda større omkodning dersom det skal inn flere variabler (som utdanningsnivå eller alder på sysselsatte). Pandagruppen er per i dag finansiert for drift av dagens innhold og grensesnitt, og har en sunn økonomi til dette, men foreningen har ikke kapital til større fornyinger av modeller, koder eller grensesnitt.

Sammensetningen av medlemmer og brukere speiler seg òg i hvilke prioriteringer gruppen gjør. Fokus har i lang tid vært sterkest på boliger og demografiske data, men vi har sett en økende interesse og bruk av økonomiske data. Ved å få inn flere interessenter med fokus på arbeidsmarked, næringsliv og utdanning, kan det òg bli utvidet bruk og utvikling av PANDA i disse retningene. Vi ønsker oss derfor at det både blir økte ressurser og deltakelse fra nasjonal og regional stat. KMD har lang historie i Pandagruppen, mens den ble opprettet under Miljøverndepartementet. Vi ønsker oss spesielt Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet, NAV og Udir som medlemmer og brukere. En tettere kobling mellom Pandagruppen og SSB er òg svært ønskelig, f.eks. ved at SSB får ressurser til å sende observatør til Pandagruppen sine styre- og årsmøter (mer om SSB lenger ned).

Vi vil òg be staten vurdere om den skal være mer aktiv på styrende side av Pandagruppen. Til nå har KMD sin representant deltatt – men stemt avholdende – på årsmøtene. Det er mulig for staten å ha styreprerentant eller -observatør i Pandagruppen. Alternativt kan brukere fra staten være inne i styrings- og referansegrupper på konkrete utviklingsprosjekt. KMD og Innovasjon Norge har deltatt på dette viset i det siste prosjektet til Pandagruppen (modul for rapportering og analyse av omstillingsbehov).

Trolig bør Pandagruppen doble inntektene sine til over 4 000 000 for å kunne gjøre større grep i PANDA (omkodning eller større modellomlegging på kort tid), mens en vil komme godt i gang med langsiktig modellutvikling innenfor eksisterende struktur med en inntektsøkning på rundt 20 % (fire nye medlemmer eller 400 000 i årlige utviklingstilskudd).

Det er vårt syn at mer statlig involvering i Pandagruppen vil bidra til tettere samordning og samarbeid mellom sentrale aktører nasjonalt og regionalt, og at mer ressurser og interesse for Pandagruppen vil styrke samarbeidet på tvers av fylkene om felles statistikk- og analyseoppgaver.

- PANDA – regional næringsanalyse

Både med den regionale næringsanalysemodulen i PANDA, og med den nye omstillingsmodulen, har fylkeskommunene mulighet til å lage konsekvensanalyser, sårbarhetsanalyser og framskrivninger av regional økonomi. Vi ser gjerne at fylkeskommunene, ved regional- eller næringsavdelinger, får støtte fra KMD til å jevnlig produsere slike analyser. En sentral koordinering av slike analyser – enten i KMD, i Pandagruppen eller i Innovasjon Norge – kan òg gi staten tidlig varsel om hvilket behov som vil melde seg i sårbare regioner.

- PANDA – tilgang på data

PANDA bygger på data fra SSB. Det er knyttet strenge anonymitetshensyn til disse dataene: opplysningene må bare benyttes til statistisk bruk i offentlig planlegging, bakveisidentifisering eller forsøk på rekonstruksjon på utlevert materiale er ikke tillatt, og opplysningene må ikke direkte eller som resultat av bearbeiding offentliggjøres på en slik måte at det medfører risiko for identifisering av statistisk enhet, person eller virksomhet, jf. statistikkloven §2-6. Dette betyr at en del data ikke kan gjøres tilgjengelig i «rå» form, men må bearbeides av Pandagruppen før disse blir tilgjengelige for brukerne. Denne bearbeidingen er tid- og ressurskrevende. Spesielt den regionale og næringsvise nedbrytingen av fylkesfordelt nasjonalregnskap tar lang tid å gjøre, blant annet fordi en må sikre konsistens i nedbrytingene og framskrivingene av disse.

Fordi Pandagruppen ikke har egne ansatte, og er underlagt lov om offentlige anskaffelser, må rammeavtaler for bearbeiding ut på anbud dersom denne bearbeidingen ikke kan gjøres av SSB. Dette er krevende for en organisasjon uten ansatte. For eksempel, er 2010 siste tilgjengelige statistikkår for regionaløkonomiske data i PANDA. Dette er svært kritisk i et regionaløkonomisk system, spesielt med de raske endringene det har vært i næringslivet siste året, og gjør at brukerne blir utrygge på hvilke konklusjoner de kan trekke fra datagrunnlaget. Frikjøpet av daglig leder fra Hordaland fylkeskommune vil avhjelpe på noe av dette, men selve bearbeidingen må fremdeles gjøres av fagpersoner med dyp regionaløkonomisk modellkompetanse. Så spesialisert kompetanse vil en ikke finne i fylkeskommunene. Dess mer data Pandagruppen kan kjøpe fra SSB som er ferdig tilrettelagt for PANDA, dess raskere (og billigere) kan data bli tilgjengelig for brukerne, og dess raskere kan dataene komme planlegging og dimensjoneringsarbeid til gode.

Også utenfor PANDA vil det være behov for enklere tilgang til mer data fra SSB. Vi minner om at Pandagruppen sitt formål ikke bare er drift av PANDA, men generelt å bidra til et levende miljø for regional analyse innenfor arbeidsmarked, demografi og næringsliv i Norge. Vi ønsker derfor at den nasjonale kompetansepolitiske strategien peiker på korleis staten, både direkte via departement og direktorat, men òg via sitt eigarskap av SSB, kan delta for å støtte opp under Pandagruppens formål.

SSB og NSD

Vi vil på generelt grunnlag be regjeringen vurdere SSB og NSD sine roller, ansvar og ressurser for/til regionale analyser og planlegging. Som et minimum er det ønskelig at SSB blir bedre på å produsere dokumentasjon/nøkler som gjør det mulig å bryte ned nasjonale data i lokale/regionale analyser.

Vi vil òg peke på:

- Tidsseriedata

Kommune- og regionreformen vil gi ny inndeling av norgeskartet, og dette kan medføre tap av tidsserier, spesielt i de tilfellene der kommuner eller fylker splittes. Tidsserier er nødvendige for å analysere trender og andre variabler som varierer over tid. SSB bør få signal og/eller ressurser til å enten gjøre det nye norgeskartet «bakoverkompatibelt», eller – helst – legge ut mer data på grunnkrets- eller delområdenivå.

Et annet – og mer generelt – problem, er når SSB lager brudd i tidsseriene. Det kan enten være på grunn av nye standarder eller på grunn av nye registre. Som oftest øker dette kvaliteten på dataene, men det reduserer den historiske sammenliknbarheten, og det finnes få lange og konsistente tidsserier. Det nyeste eksempelet er det nye registergrunnlaget for sysselsetning. Tidligere har SSB laget to sett av de årene der det skjer et brudd – ett med gammel og ett med ny tellemåte. Dette gir en form for «nøkkel» til å lage noenlunde sammenliknbare data på tvers av bruddet, men dette ble ikke gjort for 2015-dataene av sysselsetning, og en relativt lang tidsserie har med det gått tapt. Dette er kritisk for tidsserieanalyser og trendframskrivinger, noe vi er avhengige av for å kunne (forsøke å) si noe om framtidige kompetansebehov.

Helst burde SSB fått ressurser til både å dekke over slike brudd i tidsseriene og gjøre data «bakoverkompatible» (f.eks. reestimere historiske data slik at de passer til nye definisjoner), men de bør som et minimum få nok ressurser til å lage to sett med data de årene bruddene forekommer.

- *Begrensninger i tilgang og ønske om bruk av ny teknologi til kryssing av registerdata*

NSD sitt arkiv krever for de fleste datasett søknad om utlevering av data, med taushetserkjøring og begrensninger på formål og tilgang. Her er eksempler fra datasett som kan være relevante i kompetanseplanarbeid:

- *Arbeidskraftundersøkelsen*: tilgjengelig for forskere og studenter ved Statistisk Sentralbyrås godkjente forskningsinstitusjoner
- *Integreringsbarometeret*: tilgjengelig for forsknings- og undervisningsformål
- *Kandidatundersøkelsen i Bergen*: tilgjengelig for forskere og studenter
- *Levekårsundersøkelsen*: tilgjengelig for forskere og studenter ved Statistisk Sentralbyrås godkjente forskningsinstitusjoner
- *Studiebarometeret*: tilgjengelig for forskningsformål
- *Ungdata*: tilgjengelig for forsknings- og undervisningsformål

Datasettene er underlagt like vilkår:

- Dataene kan kun benyttes til prosjektet som er beskrevet i søknaden. Dersom du har behov for å bruke dataene til annet formål, må det søkes om ny tilgang
- Det er ikke tillatt å gi andre tilgang til dataene. Dersom andre personer assisterer deg ved bruken av data, må disse også underskrive taushetserkjøring
- Bruker plikter å referere til produsent og distributør av dataene
- Bruker plikter å sende NSD/Bergen elektronisk kopi (PDF) av eventuelle rapporter/publikasjoner som er utarbeidet på basis av dataene. Disse vil refereres til på våre nettsider og kan gjøres tilgjengelig på nett, om det er ønskelig
- Datafilen skal slettes eller leveres tilbake til NSD etter endt prosjekt eller senest to år etter utleveringsdato

Kombinasjonen av tilgjengelighetsbeskrivelse og vilkår gjør at det for disse datasettene sjeldent er aktuelt for oss som driver offentlig planlegging å søke om tilgang. Det er flere grep som kan gjøres. For det første bør tilgangen utvides til offentlig planlegging. Vi har forståelse for at det er dataeier (forsker eller ansvarlig institusjon) som avgjør hvor tilgjengelig dataene skal være. Vi vil derfor be NSD ha med offentlig planlegging som en standard del av tilgangskriteriene, og vi ønsker at det gjøres en jobb på historiske/eksisterende datasett for å få utvidet tilgangen. NSD kan også være tydeligere på salg av tjenester knyttet til disse datasettene, for eksempel oppaggregering til geografiske nivå som lar seg utlevere. For det andre er det ønskelig med oppdaterte lenker til ansvarlige institusjoners egne datasider, i de tilfeller data kan lastes ned/bestilles fra kilden. For det tredje mener vi tiden er moden til å bruke ny teknologi for å regulere tilgang og ivareta personvern hensyn:

Ofte vil det kunne oppstå lokale/regionale behov for å krysse data som ikke alt er tilrettelagt i SSB sin statistikkbank, og som i hvertfall ikke er tilrettelagt i NSD sitt arkiv. Til analyse av framtidige kompetansebehov kan det f.eks. være ønskelig med kryssing av næring, yrke, alder og utdanning, men det kan være vanskelig for SSB både å forutsi hvilket behov som kan oppstå, og (med dagens infrastruktur i Statistikkbanken) å legge data ut på et aggregeringsnivå (i tid eller rom) som ikke identifiserer individuelle statistikkheter. Vi mener ny teknologi kan løse disse utfordringene, dersom det kan bygges et system over individdata der brukerne selv kan definere kryssing og ønsket aggregeringsdimensjon (tid eller rom), for deretter å få utrapportert kryssingen på minste lovlige (og meningsfulle) aggregeringsnivå.

Et slikt system vil være kostbart å etablere, men dersom individdata kan legges i et sikkert system med fleksible (og trygge) uttak, vil det være mindre behov for faste statistikkoppsett i statistikkbankene, og det vil være mindre behov for spesialbestillinger til SSB og NSD som må utføres av saksbehandlere. SSB og NSD vil om mulig kunne spare inn kostnader for dataadministrasjon.

Et slikt system vil trolig òg spare andre parter – som forskere og forskningsinstitutt, Pandagruppen og Folkehelseinstituttet – for en del tilretteleggingskostnader for å ivareta personvern hensyn.

En abonnementsløsning, der SSB kan ha kontroll på hvem som har tilgang til å gjøre slike spøringer, og som evt. (med)finansierer systemet, kan være en løsning. En annen mulig løsning er at Pandagruppen får styrket sin økonomi til å legge mer data inn i PANDA.

8. Forslag til god praksis

Dette kapitlet bygger på pilotfylkenes erfaringer med arbeidet med kunnskapsgrunnlaget i regionale kompetanseplaner, men gjengir også refleksjoner vi har gjort oss og anbefalinger som vi trekker ut av dette. Vi har ikke grunnlag til å peke på én beste praksis, men vi forsøker å samle trådene (og tankene) til noen forslag til *god* praksis.

Vi forutsetter her at videre regionalt arbeid tar utgangspunkt i langsiktig mobilisering, jfr. KMDs mål om omstillingsevne som et nytt mål i regionalpolitikken.

Vi foreslår et firedelt hjul av arbeidet med kunnskapsgrunnlaget (Figur 3). I første fase gjør man opp status og samler/etablerer kunnskap om kunnskapsgrunnlaget, og legger planer for det videre arbeidet: Hva vet vi? Hva vet vi ikke? Hva trenger vi å vite? I neste fase henter man inn ny kunnskap og utvider, justerer eller kalibrerer kunnskapsgrunnlaget. I tredje fase deles kjent kunnskap med interessenter og/eller publikum. I fjerde fase samler man regionale partnere og interessenter for dialog og samhandling rundt kunnskapsgrunnlaget. Etter denne samhandlingen kan man på ny gjøre opp status, rekalkibrere eller utvide kunnskapsgrunnlaget ytterligere, reformidle kunnskapen, og møtes på nytt for ny runde med dialog og samhandling.

Trinn 1: Status for kunnskapsgrunnlaget, planer og strategier

I trinn 1 bør man lage et grunnlag og en plan for trinn 2.

Man kan gjøre som Sogn og Fjordane og Troms har gjort, og bruke konsulentbistand eller lage egne kunnskapsoversikter for å gjøre opp status, og bruke dette som grunnlag for skisser, konsept eller planer for innhenting av ytterligere kunnskap.

En mer uformell håndtering av status er slik Hordaland har gjort: å legge ikke-formalisert kunnskap til grunn for en plan for innhenting av ny kunnskap. Fylkeskommunen (og dens fagrådgivere) har mye kunnskap om hva som trengs av ny kunnskap om kompetanse og arbeidsliv, men har ikke samlet denne kunnskapen i én rapport. I stedet ble det laget et planprogram hvor det inngikk begrunnelser for hvilken ny kunnskap fylkeskommunen hadde behov for å hente inn. Utvidelsen av kunnskapsgrunnlaget ble slik sett begrunnet ut fra ikke-formalisert kunnskap, og på den måten likevel formalisert, og forankret gjennom en høringsprosess og politiske vedtak. Dette kan være godt nok til å gjøre gode bestillinger til trinn 2 (utvidelse av kunnskapsgrunnlaget), men kan gjøre det krevende å formidle i trinn 3 eller ha en dialog rundt i trinn 4, ettersom det forutgående kunnskapsgrunnlaget «sitter i organisasjonen» uten å være dokumentert.

Det kan derfor være å anbefale å lage en formell kunnskapsoversikt i trinn 1, men denne kan bli veldig omfattende. I pilotprosjektet har Hordaland fylkeskommune forsøkt å holde en litteraturoversikt, men denne viste seg fort å bli for omfattende å vedlikeholde for et plansekretariat uten både dyp og bred innsikt og erfaring i mengden av relevante problemstillinger som det blir laget rapporter på. En oversikt over all tilgjengelig statistikk som *kan* være relevant blir også fort for omfattende. Man blir nødt til å gjøre seg et utvalg basert på de mål fylkeskommunene selv har satt seg for sitt kompetansearbeid.



Figur 3: Håndtering av kunnskapsgrunnlaget i fire trinn

En blandet tilnærming basert på strategi, teori, formell og ikke-formell kunnskap kan derfor være nødvendig for å lage en *utvalgt* kunnskapsoversikt, jfr. vedlegg i rapport fra Østfold. Et mål for en *komplett* kunnskapsoversikt bør i så fall legges til en langsiktig plan om kunnskapsutvikling med flere runder i hjulet i Figur 3 før man er i havn med et komplett kunnskapsgrunnlag.

Kunnskapsgrunnlaget kan deles i lokalt, regionalt og nasjonalt.

Lokale oversikter

Sør-Trøndelag fylkeskommune har arbeidet med lokale kartlegginger. Fylkeskommunen har følgende råd til lokale oversikter:

- Forståelse av lokalnivåets betydning

Sør-Trøndelag fylkeskommunes tilnærming til pilotprosjektet var å synliggjøre det lokale nivåets betydning. Lokalt nivå forstås i denne sammenheng som en eller flere kommuner med et økonomisk og administrativt fellesskap, f.eks. at man utgjør et felles arbeidsmarked og har felles institusjoner som videregående skole/ressurssenter, NAV-kontor, opplæringskontor og/eller felles næringslivsaktører som næringsforening, utviklingselskap, eller næringshage.

I byene fungerer arbeidsmarkedet godt fordi man har et stort mangfold av bedrifter og offentlige arbeidsgivere og stort utbud av arbeidskraft. I distriktet er det motsatt. Arbeidslivet er mindre variert og det er færre til å fylle jobbene. Distriktet har likevel andre kvaliteter som komme arbeidslivet til gode. Alle kjenner alle og informasjon spres raskt, både om ledige stillinger og ledige fagfolk. «Gode hjelpere» bidrar ytterligere til å kompensere der markedsmekanismene svikter, med informasjonsflyt og hjelp til arbeidsgivere og arbeidssøkere. «Gode hjelpere» kan være kommunene eller institusjoner som nevnt ovenfor, dvs. skoler, NAV, næringshager m.fl.

STFK har i pilotprosjektet vært særlig opptatt av hva lokale aktører kan få til sammen i lokale partnerskap.

En foreløpig konklusjon fra arbeidet som er gjort i Rørosregionen, Oppdal/Rennebu og Frøya/Hitra er at lokale aktører kan spille en viktig rolle i å kartlegge arbeidslivets kompetansebehov. Lokale aktører er ofte også de som ofte står nærmest til å følge opp kartleggingene, gjennom utdanning/kursing, tilrettelegging og strategisk arbeid.

Erfaringene fra de lokale kartleggingene er at bedriftene stiller villig opp fordi kartlegging innbyr til bevisstgjøring om egne kompetansebehov, og mulighet til å komme i kontakt med virkemiddelapparatet.

- Fylkeskommunens rolle

Pilotprosjektet har vist at fylkeskommunen kan legge til rette for lokale partnerskap og lokale kompetansekartlegginger. Tilrettelegging kan skje ved at FK tar initiativ til kartlegginger, bidrar med penger og er kontaktpunkt mot andre regionale aktører som fylkes- og regionkontorene til NAV, Innovasjon Norge, NHO og KS.

Drivkraften må likevel ligge lokalt. En lokal aktør må ønske å ta et hovedansvar. Samarbeid mellom flere lokale aktører gir bredere forankring, flere å dele regningen på, og flere til å følge opp. Dette skjedde både i Rørosregionen, hvor næringshagen og regionrådet samarbeidet, og i Oppdal/Rennebu hvor næringshagen og NAV-kontoret inngikk samarbeid.

Fylkeskommunene kan selv ta en aktiv rolle i lokale kartlegginger gjennom deltakelse av egne videregående skoler og ressursentre. Fylkeskommunen vil også kunne ha direkte nytte av kartleggingene i tilpassing av tilbudet ved den enkelte skole.

- NAVs rolle

Kartleggingen i Oppdal/Rennebu er interessant fordi næringshagen samarbeidet tett og godt med det lokale NAV-kontoret, som både har deltatt i planleggingen og tatt ansvar for halvparten av intervjuene. NAV er en særlig interessant aktør med mandat og ressurser fra regjering og Storting om å formidle arbeidskraft og kompetanse til arbeidslivet.

NAV-kontoret i Oppdal/Rennebu ble med på pilotprosjektet fordi de så nytte av å bygge på og videreutvikle metodikken i den årlige bedriftsundersøkelsen, som NAV har gjennomført siden 1994. Ca. 1000 virksomheter, private og offentlige, blir spurt om sitt kompetansebehov. De første årene sendte NAVs fylkeskontorer spørreskjema per post/epost. Svarprosent og nytteverdi har økt betraktelig etter at de lokale NAV-kontorene for fire år siden fikk ansvar for undersøkelsen og begynte å ringe opp, og til dels besøke, bedriftene. NAV sier selv at undersøkelsen med fordel kunne vært mer brukt også av andre enn NAV.

Regional koordinering av statistikk og analyser

For å få helhetlige regionale kunnskapsgrunnlag er det et behov for bedre koordinering av partene sine statistikker og analyser.³ Både regional stat, flere fylkeskommuner, større kommuner, og større nærings- og arbeidslivsforeninger har gode statistikk- og analysemiljø, men de møtes sjelden på operativt nivå der de f.eks. arbeider i fellesskap om problemstillinger (kan og være tilfelle internt i organisasjonene). Regionale arenaer som *Regional Observatories* der flere parter går sammen, enten i ett analysemiljø, eller i faste møteplasser, kan være verd å prøve ut. Slike miljø trenger da deltakelse fra regional stat og –statsforetak, samt fra universitet og høgskoler. Både tilgang til fagmiljø og til fag- og forskningsbibliotek vil være avgjørende for gode regionale analyser. Regionale analysemiljø bør f.eks. få enklere tilgang til å laste ned litteratur på bibliotekene sine lisenser.

³Jfr. Hanne Østerdal (NFK) sin presentasjon på VOX-konferansen 29.6.16. http://www.vox.no/contentassets/96ea8e7b854b4ae1a22166cdce4bf351/1315_hanne_osterdal.pdf

Annet samarbeid med høyere utdanning og med næringslivet vil trolig også bli enklere, da en kan koordinere innsamling av data og annen dialog.

Både del I og II av pilotprosjektet kan bidra til å etablere samarbeidsformer som seinere kan peke mot helhetlige og faste regionale analysemiljø.

Ad-hoc analysemiljø er òg mulig, f.eks. som i utarbeiding av kunnskapsgrunnlag for regionale kompetanseplaner, eller i utarbeiding av fylkeskommunene sine folkehelseoversikter, men *ad-hoc* miljø vil ha stor variasjon over tid og rom i struktur, arbeidsform, metoder, rapportering, osv., og kan ha behov for større grad av koordinering/støtte fra statlig hold.

Kunnskapsproduksjonen kan òg foregå som i dag, med desentralisert produksjon, men der en har større grad av samarbeid rundt *tolkingen* av resultatene. Østfold fylkeskommune har i pilotprosjektet gitt forslag til hvordan regionale forum for kompetanse og arbeidsliv kan etableres og arbeide med fortolkning og operasjonalisering av analyseresultat til konkret handling.

Den modellen som trolig best vil sikre at alle involverte parter òg bidrar i kunnskapsproduksjonen, er den mest inngripende modellen (regionale observatorium), men i alle tre tilfellene (faste regionale arenaer, *ad-hoc* miljø, desentralisert produksjon), er det behov for at både regional stat, utdanningsinstitusjonene og fylkeskommunene får koordinerte føringer om involvering og leveranser.⁴

Om de først blir etablert eller testet ut, kan regionale observatorium etter hvert få bredere oppgaver enn kompetanse og arbeidsliv. Slike regionale observatorium kan i tillegg til kompetanse, opplæring og arbeidsliv benyttes til kunnskap om generell samfunns-, nærings- og regional utvikling, folkehelse, sosiale forhold, klima, natur og miljø, sikkerhet og beredskap, samferdsel og transport, osv. Andre aktører som f.eks. kan være bidragsyttere i et slikt miljø er Politiet, helseforetakene, Husbanken og Innovasjon Norge.

Vi vil i tillegg peke på to ordninger som kan heve kvaliteten på det regionale analysearbeidet, og som vi i vårt hørings svar til nasjonal kompetansepolitisk strategi har bedt regjeringen vurdere hvilken rolle og ressurser de kan ha/få, både i.h.t. generell kompetansebygging, men òg i.h.t. å øke forskningskompetansen i regionale analysemiljø:

- Regionale forskingsfond

Regionale forskingsfond har som formål å styrke forskning for regional innovasjon og regional utvikling, mobilisere til økt FoU-innsats i regionene, bidra til økt forskningskvalitet og utvikling av gode og konkurransedyktige FoU-miljø i regionene, skape utviklings- og læringsarenaer der regionale erfaringer kan drøftes i relasjon til nasjonal og internasjonal kunnskap og aktivitet, og sørge for tett samspill mellom aktiviteter i regionene og deres relasjoner til andre nasjonale og internasjonale program og aktiviteter.⁵

- Offentlig sektor-ph.d.

Ordningen med offentlig sektor-ph.d. har som overordnet målsetning økt langsiktig og relevant kompetansebygging og forskningsinnsats i offentlig virksomhet, økt forskerrekuttering i offentlig sektor, og økt samspill mellom akademia og offentlig sektor.⁶ Flere som forsker på (problemstillinger som er relevante for) offentlig sektor, vil òg gi mer forskningsbasert undervisning på universitet og høgskoler om offentlig sektor, og kan øke studentenes interesse for sektoren, og dermed også økt interesse for å skrive bachelor- og masteroppgaver knyttet til offentlig sektor. Offentlig sektor-ph.d.-er vil òg kunne benyttes (mer) som mentorer for studenter i praksisplass, for å gjøre praksisoppholdene mer forsknings-/utdanningsrelaterede.

⁴ Jfr. Karen Espelund (STFK) sin presentasjon på VOX-konferansen 29.6.16. Espelund peiker på NAV, Fylkesmann, UoH og SIVA.
http://www.vox.no/contentassets/96ea8e7b854b4ae1a22166cdce4bf351/1330_espelund.pdf

⁵ http://www.regionaleforskningsfond.no/prognnett-rff-hovedside/Om_regionale_forskningsfond/1253954088889

⁶ <http://www.forskningsradet.no/no/Utllysning/OFFPHD/1253995410398>

Nasjonal totaloversikt

Vi mangler en totaloversikt over de samlede arbeidskraftsbehovene/næringsforventningene. Det som nå blir publisert fra NHO, KS og NAV representerer til dels ulike prognoser, samt at de kommer til ulike tider av året. Vi har behov for en totaloversikt, og dette bør være en prognosemodell som er håndterbar og helhetlig i dimensjoneringsarbeidet. Det er et ønske å få denne sammenstillingen nasjonalt levert. Det vil kunne være større reliabilitet i nasjonale data og være lettere å innhente kildefiler og sammenstille disse. Hvis mulig bør dette settes ut i livet i forkant av regionreformen, og representere nødvendige endringer som vil kunne leve videre i nye strukturer.

Samtidig med pilotprosjektet i fylkeskommunene har Kunnskapsdepartementet utgreid framtidig kompetansebehov i Norge. Basert på erfaringer fra dette arbeidet har regjeringen foreslått i sitt forslag til statsbudsjett for 2017 å opprette et kompetansebehovsutvalg, med representanter for forskningsmiljø, departement og partene i arbeidslivet. Utvalget skal samle og analysere kildemateriale, og legge til rette for en tilpasset og mer målrettet formidling av resultatene til ulike målgrupper.

Trinn 2: Kalibrering/utvidelse av kunnskapsgrunnlaget

Trinn 2 bør følge fra en plan og et grunnlag utarbeidet i trinn 1.

I pilotprosjektet har Sogn og Fjordane og Troms laget slike grunnlag. De andre fylkeskommunene har levert direkte bidrag til utvidelsen av kunnskapsgrunnlaget, både til seg selv, og til et generelt/allment kunnskapsgrunnlag. Grensen mellom trinn 1 og 2 kan være flytende. Sør-Trøndelag sitt bidrag er for eksempel vanskelig å plassere klart i én kategori.

Pilotdeltakerne har vist ulike tilnærminger i sine bidrag. Det er ikke mulig (eller ønskelig) for oss å peke på en detaljert beste praksis her utover det som er beskrevet/etterspurt i trinn 1, da dette vil variere stort ut fra hvilke behov, mål og ressurser de ulike fylkeskommunene har. På generelt grunnlag vil vi likevel anbefale at arbeidet knyttes til planer og strategier, og forankres/avrapporteres underveis i styrings- eller referansegrupper. I pilotprosjektet har vi erfart at det er stor interesse for arbeidet, og at man gjerne bør ha en dialog med interessenter og kollegaer underveis i arbeidet. Flere fylkeskommuner har hatt stor nytte av å kunne diskutere arbeidet underveis med andre fylkeskommuner som både har lignende og andre erfaringer og innfallsvinkler.

Man arbeider under et vell av informasjon og med et utall forskjellige modellmuligheter. Selv om det skulle være ønskelig, er det ikke mulig for oss å ha en komplett modell av framtidig kompetanse. Man er nødt til å gjøre noen avveininger og kompromiss underveis. Da er det nyttig å ha milepæler og deadline for arbeidet. Igjen, ved å se arbeidet som en del av en løpende prosess heller enn som et endelig – og komplett – produkt, vil det være lettere å styre mot en (midlertidig) ferdigstilling. Det er derfor vår anbefaling at hvert trinn har avgrensning i tid, for eksempel i et årshjul eller planhjul.

Trinn 3: Deling av kunnskapsgrunnlaget

Hvorvidt deling av kunnskapsgrunnlaget skal komme før eller etter samhandling (trinn 4 i Figur 2) avhenger av hvor dypt eksterne parter skal være involvert før fylkeskommunene publiserer sine offisielle resultat fra trinn 2. Vi ser det som mest naturlig at trinnet kommer etter trinn 2, men ser at det i «første runde» av utarbeiding av et kunnskapsgrunnlag kan være ønskelig for noen å hoppe over trinn 3 og først publisere offisielle resultat etter at resultatene i første runde har blitt diskutert og eventuelt justert i samarbeid/forståelse med eksterne regionale parter. Når man så kommer inn i andre runde, ser vi deling som mest hjemmehørende etter at resultatene er på plass og før man begynner å handle på bakgrunn av det, og diskutere justeringer eller utvidelser.

Ingen av pilotfylkene har arbeidet særskilt med praksis for deling av kunnskapsgrunnlaget som en del av pilotprosjektet, men deling inngår i alt arbeidet, og er ikke nødvendigvis adskilt fra trinn 4. Se spesielt forslaget til Østfold for organisering av samhandling og dialog rundt kunnskapsgrunnlaget.

Det er vår anbefaling at del II av pilotprosjektet arbeider mer med praksis for deling.

Trinn 4: Samhandling rundt kunnskapsgrunnlaget

Trinn 4 binder sammen hele hjulet. Man kan muligens velge å utelate trinn 3 i første runde (hoppe over deling for å få et bedre kvalitetssikret produkt før man offentliggjør resultat) og trinn 1 i andre runde (hoppe over status ettersom denne allerede kan være etablert i trinn 2 i forrige runde), men det er nokså meningsløst å utarbeide kunnskapsgrunnlag uten å samhandle rundt dem: Det er ikke ønskelig – og man risikerer å gjøre det vanskelig for seg – om man hopper over samhandlingen. Samhandlingen rundt kunnskapsgrunnlaget blir dermed den fasen som binder hele hjulet sammen, og som driver prosessen framover.

I pilotprosjektet har Østfold fylkeskommune vært alene om å levere forslag til samhandling rundt kunnskapsgrunnlaget. Vi vil anbefale deltakerne i delprosjekt II å vurdere hvordan denne samhandlingsmodellen kan implementeres i egne fylker. Vi håper denne type samhandling hjelper å identifisere og konkretisere fremtidens kompetansebehov, og fange raskere signalene fra arbeidsmarkedet, noe som kan bli raskere reflektert i regionale utdanningstilbud. Ny type av tett og koordinert samarbeid gir muligheter i felleskap til å utarbeide et kunnskapsbasert og mer treffende grunnlag for lokale analyser, fagrelevans, lokale tiltak og satsinger.

9. Oversikt over vedlegg

9.1. Hordaland

Hordaland fylkeskommune (2016a): «Rådgjevingstenesta i Hordaland – ei spørjeundersøking om utdannings-, yrkes- og studierådgjeving i grunnskule, vidaregåande og høgare utdanning». AUD-rapport nr. 8-16, <http://www.hordaland.no/globalassets/for-hfk/rapportar-og-statistikk/aud-rapportar/2016/aud-rapport-08-16-radgjevingstenesta-i-hordaland.pdf>

Hordaland fylkeskommune (2016b): ««Dimensjoneringspanelet» - System for berekning av framtidig balanse i arbeidsmarknaden». AUD-rapport nr. 09-16.

Hordaland fylkeskommune (2016c): «Bedrifter og rett kompetanse». AUD-rapport nr. X-16.

Hordaland fylkeskommune (2016d): «Dimensjoneringspanel 2016». Excelark.

Hordaland fylkeskommune (2016e-N): Diverse notater til temagruppe dimensjonering

9.2. Sogn og Fjordane

Sogn og Fjordane fylkeskommune (2016): «Regional kompetansestrategi Sogn og Fjordane – slutt-rapport fase 1». Notat.

Telemarksforskning (2016): «Pilotprosjekt – regionale kompetansestrategiar». Presentasjon

9.3. Sør-Trøndelag

Sør-Trøndelag fylkeskommune (2016): «Sluttrapport KD-pilot Sør-Trøndelag». Notat.

SINTEF (2016): «Metoder for gjennomføring og oppfølging av kompetansekartlegginger i Oppdal/Rennebu og Frøya/Hitra». Rapport 2016-10-14.

SINTEF-rapporten inneholder følgende vedlegg:

- A. Rammeverk for kompetansekartlegging Sør-Trøndelag 2016
- B. Ulike klassifiseringssystem og kompetansekartlegginger
- C. Underveisrapport. Pilot kompetansekartlegging Hitra/Frøya
- D. Kompetansekartlegging Oppdal og Rennebu 2016

9.4. Troms

Norut (2016): «Pilot – Bedre kunnskapsgrunnlag for regionale kompetanseplaner i Troms – Rapport fra pilotprosjekt 2016». Norut-rapport nr 17/2016.

9.5. Østfold

Østfold fylkeskommune (2016): «Rapport fra pilotprosjekt «Bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetent arbeidskraft i regionale arbeidsmarkeder – styrking av kunnskapsgrunnlaget». Rapport.

KS (2016): «Rekrutteringsbehov i region Østfold fram mot 2025». Rapport.

